

## العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي

### «الدور الوسيط للرفاهية النفسية»

## دراسة تطبيقية على المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة في مصر

د. محمود عبد العزيز المنسي

أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال

كلية التجارة

جامعة المنصورة

جمهورية مصر العربية

### الملخص

هدف البحث الحالي إلى اختبار أثر الاستقامة التنظيمية بوصفها متغيراً مستقلاً متعدد الأبعاد، والرفاهية النفسية بوصفها وسيطاً تفاعلياً على الأداء الوظيفي لهيئة التمريض في المستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعة المنصورة بجمهورية مصر العربية. وأجري البحث على عينة قوامها (362) مفردات، وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة (314) قائمة بمعدل استجابة (86.7%)، ومن خلال استخدام أسلوب المربعات الصغرى الجزئية PLS توصل البحث إلى وجود علاقة معنوية إيجابية بين الاستقامة التنظيمية، والأداء الوظيفي، وكذلك تم التوصل إلى معنوية العلاقة المباشرة بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي، بالإضافة إلى وجود أثر للرفاهية النفسية في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية، والأداء الوظيفي، إذ اتضح أنه في ظل وجود مستوى مرتفع من الرفاهية النفسية لدى هيئة التمريض تزداد العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي.

**الكلمات المفتاحية:** الاستقامة التنظيمية، والرفاهية النفسية، والأداء الوظيفي، وهيئة التمريض، والمستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة.

### المقدمة

تحتاج المنظمات في الوقت الحالي إلى عاملين لديهم الاستعداد لفعل ما بوسعهم لدعم نجاح المنظمات التي ينتمون إليها. وإيماناً من المنظمات بأن العاملين اللذين يتمتعون بالأداء العالي هم أهم موارد المنظمة، فقد اتخذت المنظمات خطوات هامة لتحسين أداء العاملين. لذلك أصبح علم النفس الإيجابي موضوعاً محورياً في مجال تطوير المنظمات، ويركز علم النفس الإيجابي على دراسة علمية للأداء الأمثل الذي يخلق قيمة أكبر في حياة الفرد، ويسعى علم السلوك التنظيمي الإيجابي الذي يقوم على علم النفس الإيجابي إلى تفسير دور الحالات النفسية الإيجابية للعاملين في تشكيل السلوكيات والاتجاهات الإيجابية في بيئة العمل، وتعتبر الاستقامة التنظيمية، والرفاهية النفسية متغيرات مهمة لعلم السلوك التنظيمي الإيجابي (Joo et al., 2016; Park et al., 2017; Mayer, 2018).

ولقد استحوذ موضوع الاستقامة التنظيمية على اهتمام الباحثين والممارسين في السنوات الماضية نتيجة لما تعرضت له العديد من المنظمات من انهيارات أخلاقية ومالية، الأمر الذي دفع المنظمات إلى الاهتمام والتركيز على ترسيخ القيم والمبادئ الإيجابية والفاضلة في بيئة عملها، ويركز مفهوم الاستقامة التنظيمية على إحياء تقاليد الأخلاق الإدارية، ونشر السلوكيات القائمة على الفضيلة التي تمتد إلى العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل، وذلك لتحقيق نتائج أو منافع إيجابية للمنظمات (Abedi et al., 2014; Mayer, 2018).

وينال مفهوم الرفاهية النفسية مزيداً من الاهتمام في منظمات في الوقت الحالي نظراً لنتائجها الإيجابية في كل من بيئة العمل، وحياة العاملين الشخصية، لذلك بدأت المنظمات بالاتجاه نحو تحسين مستوى الرفاهية النفسية، إذ أن الرفاهية

\* تم استلام البحث في أغسطس 2020، وقبل للنشر في سبتمبر 2020، وتم نشره في ديسمبر 2022.

النفسية المرتفعة تعني أن العاملين يشعرون بالرضا عن أنفسهم، ويمتلكون علاقات إيجابية مع الآخرين، ويقدرّون على اتخاذ قراراتهم بأنفسهم دون الاعتماد على الآخرين، كذلك يمتلكون القدرة على إدارة البيئة المحيطة بهم بجدارة، ولهم أهداف محددة في الحياة (Joo et al., 2016; Park et al., 2017).

وبناء على الاهتمام الذي حظي به موضوع الاستقامة التنظيمية، والدور الذي يمكن أن يحققه كل من الاستقامة التنظيمية، والرفاهية النفسية في تحسين الأداء الوظيفي، فإن البحث الحالي يسعى إلى تحليل أثر الاستقامة التنظيمية بأبعادها المختلفة على الأداء الوظيفي لهيئة التمريض في المستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعة المنصورة بجمهورية مصر العربية، مع تناول دور الرفاهية النفسية بوصفها متغيراً وسيطاً تفاعلياً (Moderator) في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي، حيث يأمل أن تساعد نتائج هذا البحث القطاع الصحي بوجه عام، والمستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة بوجه خاص على إدراك أهمية العلاقة التفاعلية بين الاستقامة التنظيمية والرفاهية النفسية في تحسين الأداء الوظيفي لهيئة التمريض بتلك المستشفيات والمراكز الطبية.

ويعرض الباحث فيما يأتي أدبيات البحث، ومشكلته وتساؤلاته، وأهدافه، وأهميته، وفروضه، يلي ذلك توضيح لمنهجية البحث، وتقييم الصدق والثبات في المقاييس المستخدمة به، ثم عرض لنتائج البحث، ومناقشة لهذه النتائج وتفسيرها، وتوضيح لتوصيات البحث، وأخيراً محددات البحث، وتوجهات لبحوث مستقبلية.

## الإطار النظري

وفيه يعرض الباحث مفاهيم، وأبعاد متغيرات البحث، وذلك على النحو الآتي:

### الاستقامة التنظيمية (Organizational Virtuosity)

تُشتق كلمة الاستقامة من الكلمة اللاتينية (Virtus) والتي تعني القوة أو التفوق، فالاستقامة هي مظهر من مظاهر العادات، والرغبات، والأفعال التي تنتج الصالح الشخصي والمجتمعي (Rego et al., 2010). وتم الاعتراف بالاستقامة داخل بيئة عمل المنظمات للدلالة على السلوكيات الفاضلة لأعضاء المنظمة التي تحكمها مبادئ ومعايير أخلاقية عند تنفيذ مهام العمل، وبهذا المعنى تُعبر الاستقامة عن استيعاب اللوائح والقواعد الأخلاقية المطبقة، والتي ينتج عنها الانسجام والتوافق الاجتماعي بما يسهم في تطور الفرد، وازدهار المنظمة (Abedi et al., 2014).

وعرفت الاستقامة التنظيمية بأنها «السياقات التنظيمية التي تتضمن العادات، والرغبات، والتصرفات الجيدة (مثل التفاؤل، والتسامح، والثقة، والتعاطف، والنزاهة) والعمل على دعمها، ونشرها، واستدامتها على المستويين الفردي والجماعي» (Cameron et al., 2004)، كما عرفت الاستقامة التنظيمية بأنها «السلوكيات الفاضلة المتكررة التي تعززها السياسات، والممارسات، والعمليات داخل بيئة العمل» (Nikandrou & Tsachouridi, 2015)، وعرفت بأنها «قدرة المنظمة على خلق، وتنمية، وحماية السلوكيات، والاتجاهات، والممارسات الإيجابية والسامية (مثل الإنسانية، والصدق، والتسامح، والثقة) على المستويين الفردي والجماعي» (Ravaji, 2016).

وبناء على ما سبق، يمكن القول أن الاستقامة التنظيمية تعكس السلوكيات الإيجابية والفضائل تجاه العمل (مثل التفاؤل، والثقة، والتعاطف، والنزاهة، والتسامح)، والتي يمكن تعزيزها وتنميتها من خلال السياسات والممارسات والعمليات التنظيمية، بما يحقق نتائج إيجابية على المستويين الفردي والتنظيمي، وسوف يعتمد البحث الحالي على التعريف الذي قدمته دراسة (Cameron et al., 2004) باعتباره أكثر المفاهيم إيجازاً وشمولاً، واعتماداً في الأدبيات السابقة. وبمراجعة العديد من الدراسات والبحوث السابقة للوقوف على أبعاد الاستقامة التنظيمية اتضح أن الدراسة الرائدة التي قدمها (Cameron et al., 2003) تُعد من أوائل الدراسات العلمية التي رسخت لهذا المفهوم، واعتمدت عليها أغلب الدراسات العلمية الحديثة والمعاصرة في تناولها وقياسها للاستقامة التنظيمية، ومن بين هذه الدراسات (Bacaksiz & Yildirim, 2016; Magnier-Watanabe et al., 2017; Ahmed et al., 2018; Delam et al., 2019; Magnier-Watanabe et al., 2020)، وانسجاماً ما هو متبع في أغلب الدراسات السابقة سيعتمد البحث الحالي على خمسة أبعاد في قياس الاستقامة التنظيمية، وفي ما يأتي توضيح لهذه الأبعاد:

### 1- التفاؤل التنظيمي (Organizational Optimism)

يشير إلى مدى شعور العاملين في المنظمة بأنهم سوف ينجحون في القيام بمهام عملهم عندما يواجهون تحديات كبيرة. إن العاملين المتفائلين يتميزون بأن لديهم توقعات إيجابية عن مخرجات أحداث معينة، ويؤمنون بقدرتهم على تحقيق النجاح عند القيام بمهامهم المختلفة، وعند تعرضهم للفشل يواجهون ذلك الفشل من خلال الإسهامات غير المحدودة لأنهم يدركون أن الفشل لا يعود إليهم وإنما يرجع إلى شيء في الموقف نفسه (Cameron et al., 2004; Luthans et al., 2007).

### 2- الثقة التنظيمية (Organizational Trust)

تُعبّر عن إدراك الفرد لما يلقاه من دعم ورعاية وإشباع من جانب المنظمة، وفي المقابل إدراك القادة لقيام العاملين بمسئولياتهم وواجباتهم تجاه تحقيق الأهداف التنظيمية، وتبنى الثقة على عدد من العوامل منها القدرة (مستوي المهارات والمعارف والخبرات التي يتمتع بها شخص معين)، والخيرية (استعداد الموثوق به إلى مساعدة الآخرين والتعاون معهم بدون مكافأة)، والتكامل (ثبات تصرفات الموثوق به وإمكانية التنبؤ بسلوكه المستقبلي وفقاً بتصرفاته السابقة) (Mayer et al., 1995; Ravaji, 2016).

### 3- التعاطف التنظيمي (Organizational Compassion)

يشير إلى اهتمام العاملين ببعضهم البعض، وأن سلوكيات الرحمة والمساعدة هي الشائعة في المنظمة، فالتعاطف التنظيمي يشير إلى إدراك وشعور الفرد بمعاناة الآخرين في بيئة العمل، والعمل على تخفيف تلك المعاناة عنهم. ويتكون التعاطف التنظيمي من ثلاثة مكونات مترابطة تتمثل في الملاحظة (الانتباه لمعاناة الآخرين)، والشعور (الإحساس بمعاناة الآخرين)، والاستجابة (العمل على تخفيف معاناة الآخرين). (Kanov et al., 2004; Hur et al., 2017).

### 4- النزاهة التنظيمية (Organizational Integrity)

تشير إلى إدراك الفرد أن الآخرين (الزملاء أو الرؤساء) في بيئة العمل يلتزمون بمجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي تُعد مقبولة وإيجابية بالنسبة له، ويتصرفون بطريقة تتفق مع هذه القيم والمبادئ المرغوبة، وتتمثل هذه القيم في ثبات التصرفات السابقة، وتماسكها، وتكاملها، وعدالتها إضافةً إلى تطابق الأقوال مع الأفعال (Mayer et al., 1995; Rego et al., 2010).

### 5- التسامح التنظيمي (Organizational Forgiveness)

يُعبّر عن التساهل والمغفرة تجاه الأخطاء التي يحدثها العاملين، واستخدامها كفرص للتعلم داخل بيئة العمل للحصول على مستويات أعلى في الأداء. ويحدث التسامح عندما يختار الطرف المتضرر التخلي عن المشاعر والمواقف السلبية، واستبدالها بالمشاعر والمواقف الإيجابية تجاه الطرف الآخر بما يؤدي إلى تحسين العلاقة بين الطرفين (Cameron et al., 2004; Nikpay and Mofrad, 2016).

### الرفاهية النفسية (Psychological Well-Being)

ركزت أدبيات علم النفس الإيجابي في تناول مصطلح الرفاهية النفسية علي مدخل تعبئة الطاقات (Eudaimonic Approach) الذي يركز على استغلال الفرد لإمكاناته وقدراته في تحقيق ذاته، والشعور بالسعادة. وعرفت الرفاهية النفسية بأنها «السعي للامتياز الذي يمثل إدراك الفرد لإمكاناته الحقيقية» (Ryff, 1995)، كما عرفت بأنها «شعور إيجابي يعكس تمتع الفرد بالرضا عن حياته، وعلاقته بالآخرين، مع الشعور بالثقة في النفس، والاستقلالية، والتطور الشخصي، والحياة الهادفة، والكفاءة في التعامل البيئة المحيطة به» (Ryff & Singer, 2008). كما عرفت بأنها «شعور إيجابي يعكس قناعة الفرد بأرائه، وثقته في تطوير قدراته بمرور الزمن، وامتلاكه لعلاقات جيدة مع الآخرين، والتوافق مع ذاته ومع الآخرين» (Viejo et al., 2018).

وبناء على ما سبق، يمكن القول أن الرفاهية النفسية تعكس تقييم الفرد الإيجابي لنفسه والرضا عن حياته، وامتلاكه لعلاقات جيدة مع الآخرين، وقدرته على اتخاذ قراراته بنفسه، وشعوره بإمكانية إدارة البيئة المحيطة، وتطوير

قدراته وإمكاناته، وأن لديه أهداف محددة في الحياة، وسوف يعتمد البحث الحالي على التعريف الذي قدمته دراسة (Ryff & Singer, 2008) باعتباره أكثر المفاهيم إيجازاً، وشمولاً. وبمراجعة مكثفة للدراسات العلمية السابقة للوقوف على أبعاد الرفاهية النفسية اتضح أن دراسة (Ryff, 1995) في الرفاهية النفسية تُعد من أكثر الدراسات العلمية التي رسخت لهذا المفهوم، وطرق البحث فيه، وكيفية قياسه، واعتمدت عليها أغلب الدراسات العملية التي تمت في المجال ومن بين تلك الدراسات (Khan et al., 2017; Safdar et al., 2018; Ahmad & Al-Shbiel, 2019; Obrenovic et al., 2020)، وانسجاماً مع ما هو متبع في أغلب الدراسات السابقة سوف يتبنى البحث الحالي على ستة أبعاد في قياس الرفاهية النفسية، وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد على النحو الآتي:

#### 1- قبول الذات (Self-acceptance):

تشير إلى قدرة الفرد على تحقيق الذات وفق القدرات والإمكانات المتاحة، كذلك الاتجاهات الإيجابية نحو الذات والرضا عن الحياة الماضية وجودتها، وقبول المظاهر المختلفة للذات بما فيها من جوانب إيجابية وأخرى سلبية، والارتقاء بالذات من خلال تحسين نقاط القوة والتغلب على نقاط الضعف (Ryff & Singer, 2008; Celik & Esen, 2017).

#### 2- العلاقات الإيجابية مع الآخرين (Positive Relations with Others)

تُعبّر عن قدرة الفرد على بناء وتكوين علاقات عالية الجودة مع الآخرين قائمة على أساس من الثقة المتبادلة والاحترام والتعاون، كذلك الحرص على الاهتمام بمشاعر الآخرين وتقبل أفكارهم والتوجه الإيجابي نحوهم (Ryff, 2014; Viejo et al., 2018).

#### 3- الاستقلالية (Autonomy)

تُعبّر عن قدرة الفرد على تقرير مصيره بنفسه دون الاعتماد على الآخرين، وقدرته على مقاومة الضغوطات الاجتماعية المحيطة به، والقدرة على التفكير والتصرف بطرق منطقية وتقييم نفسه وفقاً للمعايير الاجتماعية المقبولة. وترتبط الاستقلالية بدرجة التحكم الذاتي عند الفرد في اتخاذ قرارات تتعلق بشأن من شؤون حياته العامة أو الخاصة دون تأثير خارجي سواء كان ذلك مباشراً أو غير مباشراً (Celik & Esen, 2017; Viejo et al., 2018).

#### 4- التكيف مع البيئة (Environmental Mastery)

يشير إلى قدرة الفرد على التحكم والسيطرة في الأنشطة البيئية المحيطة به، والتحكم بها وتنظيمها بما يتناسب معه، والقدرة على تحليل البيئة المحيطة من أجل الاستفادة بطريقة فعالة من الظروف المحيطة، إضافةً إلى التعامل مع البيئة المحيطة بكفاءة من خلال خبراته الماضية والحاضرة لتكون وسيلة لتحقيق أهدافه في الحياة (Ryff & Singer, 2008; Ryff, 2014).

#### 5- الحياة الهادفة (Purpose in Life)

تُعبّر عن قدرة الفرد على تحديد أهدافه في الحياة بشكل موضوعي، وأن تكون له أهداف ورؤية واضحة توجه تصرفاته وسلوكياته نحو تحقيق تلك الأهداف، مع المثابرة والإصرار على تحقيقها ومقاومة كافة العقبات التي قد تحول دون الوصول إلى الأهداف المرجوة، إضافةً إلى شعور الفرد بالرضا عن حياته الماضية والحالية (Ryff & Singer, 2008; Viejo et al., 2018).

#### 6- التطور الشخصي (Personal Growth)

يشير إلى قدرة الفرد على تنمية قدراته وتطويرها باستمرار، والقدرة على تغيير اتجاهاته للأفضل في ضوء اكتساب المزيد من المعارف، والانفتاح على خبرات جديدة بما يمكنه من زيادة فعاليته وكفاءته الشخصية في الجوانب المختلفة، وتنفيذ خطته في الحياة بوجه عام (Ryff & Singer, 2008; Celik & Esen, 2017).

#### الأداء الوظيفي (Job Performance)

يمثل الأداء الفردي في العمل أحد المرتكزات التي يقوم عليها استقرار المنظمات وبقائها ويمثل الداعم الأساسي للأداء الجماعي والأداء التنظيمي بوجه عام، وقد عرف الأداء الوظيفي بأنه «مجموعة من السلوكيات والأفعال التي يتخذها

العاملين بشكل مباشر أو غير مباشر، والمرتبطة بأهداف المنظمة وتوجهاتها الأساسية» (Campbell et al., 1993)، كذلك عرف على أنه «السلوكيات والأفعال التي تخضع لسيطرة الفرد والتي تسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية» (Rotundo & Sackett, 2002)، كما عرف بأنه «إجمالي القيمة المتوقع حصول المنظمة عليها من خلال السلوكيات والأفعال التي ينفذها أو يتخذها الفرد خلال فترة زمنية محددة» (Motowidlo, 2003).

وبناء على ما سبق، يمكن القول أن الأداء الوظيفي يشير إلى مجموعة من السلوكيات الموجهة بشكل مباشر أو غير مباشر، وتخضع لسيطرة العاملين، والتي تسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية، وسوف يعتمد البحث الحالي على التعريف الذي قدمته دراسة (Campbell et al., 1993) باعتباره أكثر المفاهيم إيجازاً وشمولاً، واعتماداً في الأدبيات السابقة. وبمراجعة العديد من الدراسات السابقة للوقوف على أبعاد الأداء الوظيفي اتضح تعدد وجهات نظر الباحثين بشأن أبعاد الأداء الوظيفي؛ فقد أوضحت دراسة (Motowidlo & Van Scotter, 1994) أن الأداء الوظيفي يتكون من بعدين أساسيين هما أداء المهمة، والأداء السياقي، وبينت دراسة (Rotundo & Sackett, 2002) أن الأداء الوظيفي يتضمن ثلاثة أبعاد هي أداء المهمة، وسلوكيات المواطننة التنظيمية، والأداء التخريبي، وأشارت دراسة (Koopmans et al., 2013) إلى أن الأداء الوظيفي يتكون من أربعة أبعاد هي أداء المهمة، والأداء السياقي، والأداء التكيفي، والأداء التخريبي.

ويتضح من العرض السابق لبعض الأدبيات التي تناولت التصنيفات المختلفة لأبعاد الأداء الوظيفي أن القاسم المشترك فيما بينها يتمثل في الاتفاق على أن أداء المهمة، والأداء السياقي لا تزال الأبعاد الأكثر شمولاً، وقبولاً، واستخداماً في العديد من الأدبيات التي تناولت الأداء الوظيفي للعاملين والتي من بينها (Manikandan & Anipriya, 2014; Tufail et al., 2017; Johari et al., 2019; Kalia & Bhardwaj, 2019)، وانسجاماً مع ما هو متبع في معظم الأدبيات السابقة سيعتمد البحث الحالي على هذين البعدين في قياس الأداء الوظيفي للعاملين، وفيما يلي توضيح لهذين البعدين:

#### 1- أداء المهمة (Task Performance)

يركز أداء المهمة (الأداء الرسمي) على إنجاز المهام المحددة وفقاً لقائمة وصف الوظيفة، وعرف بأنه «إتقان العاملين لأداء المهام المحددة رسمياً بوصفها جزءاً من وظائفهم، والتي تسهم في إنجاز عمليات جوهرية في المنظمة، سواء بشكل مباشر من خلال المشاركة في تنفيذ جزء منها، أو بشكل غير مباشر من خلال توفير المتطلبات اللازمة لإتمام تلك العمليات» (Borman & Motowidlo, 1993).

#### 2- الأداء السياقي (Contextual Performance)

يركز الأداء السياقي على الجهود الفردية التي لا ترتبط بشكل مباشر بمهام العمل الرئيسية، لكنها في غاية الأهمية كونها تسهم في تشكيل البيئة التنظيمية والاجتماعية والنفسية التي هي بمثابة المحفز الأساسي لأداء مهام العمل الرئيسية، وعرف الأداء السياقي بأنه «السلوكيات الفردية التي تسهم في دعم البيئة التنظيمية والاجتماعية والنفسية اللازمة لأداء مهام العمل الرئيسية» (Motowidlo & Van Scotter, 1994).

### الدراسات السابقة

يتناول الباحث في الدراسات السابقة أهم الدراسات والكتابات العلمية ذات الصلة المباشرة بمتغيرات البحث، وفيما يأتي عرض موجز لهذه الدراسات:

#### الدراسات التي تناولت العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي

أجريت العديد من الدراسات بغرض تحديد طبيعة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي، فقد توصلت دراسة (Bacaksiz & Yildirim, 2016) إلى أن توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية تؤثر بشكل مباشر في الأداء الوظيفي لهيئة التمريض في إحدى المستشفيات الجامعية بتركيا، وتوصلت دراسة (Hur et al., 2016) إلى أن توافر التعاطف التنظيمي كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية تؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي للعاملين بقطاع تجارة التجزئة في كوريا الجنوبية، كما بينت دراسة (Magnier-Watanabe et al., 2017) أن توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية ينعكس إيجابياً على الأداء الوظيفي للعاملين في قطاعات مختلفة باليابان، ووجدت دراسة (Ahmed et al., 2018) أن



توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية يؤدي إلى تحسين أداء العاملين بشكل عام في قطاع البنوك بباكستان، وتوصلت دراسة (Magnier-Watanabe et al., 2018) إلى أن توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية ينعكس إيجابياً على الأداء الوظيفي للعاملين بقطاعات مختلفة في كل من اليابان وفرنسا.

وأظهرت نتائج دراسة (Shahid & Muchiri, 2019) أن توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية يؤثر تأثيراً إيجابياً في الأداء الوظيفي للعاملين (سلوكيات الدور الرسمي، وسلوكيات الدور الإضافي)، وأكدت دراسة (Delam et al., 2019) على أن توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي لمدرسين المرحلة الثانوية في إيران، وبينت دراسة (Ko & Choi, 2019) أن توافر التعاطف التنظيمي كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية تؤثر بشكل مباشر على أبعاد الأداء الوظيفي للعاملين بشركات مختلفة في كوريا الجنوبية، وبشكل غير مباشر من خلال رأس المال النفسي الإيجابي، وأثبتت دراسة (Magnier-Watanabe et al., 2020) أن توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية تؤثر إيجابياً على الأداء الوظيفي للعاملين بقطاعات مختلفة في كل من اليابان وفرنسا.

### الدراسات التي تناولت العلاقة بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي

أجريت العديد من الدراسات بغرض تحديد طبيعة العلاقة بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي، فقد توصلت دراسة (Edgar et al., 2017) إلى أن توافر أبعاد الرفاهية النفسية تسهم في تحسين كل من أداء المهمة، والأداء السياقي للعاملين بقطاع الخدمات في نيوزيلندا، وأشارت نتائج دراسة (Khan et al., 2017) إلى وجود علاقة معنوية إيجابية مباشرة بين أبعاد الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي للأطباء العاملين بالمستشفيات الحكومية في باكستان، كما بينت دراسة (Safdar et al., 2018) وجود علاقة معنوية إيجابية بين أبعاد الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي (ممثلاً في الأداء الرسمي) للأطباء العاملين بالمستشفيات الحكومية في باكستان، وتوصلت دراسة (Haider et al., 2018) إلى أن توافر أبعاد الرفاهية النفسية يؤثر تأثيراً طردياً في الأداء الرسمي للعاملين بقطاع البنوك التجارية في باكستان، وأظهرت نتائج دراسة (Khoreva & Wechtler, 2018) أن توافر أبعاد الرفاهية النفسية تؤثر إيجابياً في الأداء الوظيفي للعاملين في منظمات الخدمة المهنية في فنلندا.

وتوصلت دراسة (Ahmad & Al-Shbiel, 2019) إلى وجود علاقة معنوية إيجابية مباشرة بين أبعاد الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي للعاملين في الشركات المساهمة العامة بالأردن، وأشارت نتائج دراسة (Ahmed & Malik, 2019) إلى أن توافر الرفاهية النفسية تسهم في تحسين الأداء الرسمي لدى مدرسين المرحلة الثانوية الحكومية في باكستان، وبينت دراسة (Lee & Ravichandran, 2019) وجود علاقة إيجابية بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي للعاملين في قطاع الضيافة بقبرص، وأثبتت دراسة (Johari et al., 2019) وجود تأثير معنوي إيجابي للرفاهية النفسية على كل من أداء المهمة، والأداء السياقي للعاملين بمنظمات القطاع العام في ماليزيا، وتوصلت دراسة (Obrenovic et al., 2020) إلى وجود علاقة إيجابية بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي للعاملين بقطاع تصنيع الغاز والنفط في البحرين.

### الدراسات التي تناولت الدور الوسيط للرفاهية النفسية

تناول عدد من الدراسات دور الرفاهية النفسية بوصفها متغيراً وسيطاً تفاعلياً في العلاقة بين بعض المتغيرات التنظيمية والأداء الوظيفي، فقد توصلت دراسة (Wright et al., 2007) إلى معنوية تأثير الرفاهية النفسية بوصفها متغيراً وسيطاً تفاعلياً في العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين بالمنظمات الخدمية في الولايات المتحدة الأمريكية، وأظهرت نتائج دراسة (Magnier-Watanabe et al., 2017) معنوية تأثير الرفاهية النفسية على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين بقطاعات مختلفة في اليابان، في حين توصلت دراسة (Celik & Esen, 2017) إلى عدم معنوية تأثير الرفاهية النفسية بوصفها متغيراً وسيطاً تفاعلياً في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والارتباط الوظيفي لدى العاملين في شركات صناعة الأسمنت بتركيا.

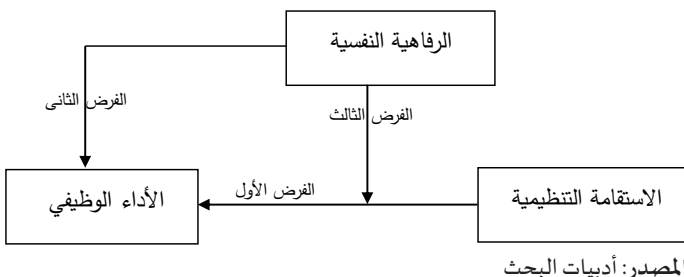
ووجدت دراسة (Haider et al., 2018) أن الرفاهية النفسية تتوسط العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة، والأداء الرسمي للعاملين بقطاع البنوك التجارية في باكستان، وتوصلت دراسة (Ahmad & Al-Shbiel, 2019) إلى أن توافر أبعاد القيادة الأخلاقية يؤثر بشكل مباشر في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات المساهمة العامة بالأردن، وبشكل غير مباشر

من خلال توسيط الرفاهية النفسية، وأثبتت دراسة (Ahmed & Malik, 2019) وجود علاقة إيجابية مباشرة بين التمكين النفسي والأداء الوظيفي (متملاً في الأداء الرسمي) لدى مدرسين المرحلة الثانوية الحكومية في باكستان، وبشكل غير مباشر من خلال الرفاهية النفسية.

ويخلص الباحث من العرض السابق للإطار النظري والدراسات السابقة إلى أن العديد من الدراسات السابقة تناولت العلاقة المباشرة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي (Ahmed et al., 2018; Delam et al., 2019)، بينما اهتمت بعض الدراسات بالتعرف على طبيعة العلاقة المباشرة بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي (Safdar et al., 2018; Khoreva & Wechtler, 2018)، كما ركزت بعض الدراسات السابقة على تناول الرفاهية النفسية بوصفها متغيراً ذات بُعد واحد فقط (Magnier-Watanabe et al., 2017)، كذلك ركزت عدد من الدراسات في تناول الأداء الوظيفي على أداء المهمة فقط دون التطرق للأداء السياقي (Haider et al., 2018; Ahmed & Malik, 2019).

أما الدراسات التي تناولت العلاقة بين الاستقامة التنظيمية، والرفاهية النفسية، والأداء الوظيفي على نحو محدد وخاص فوجد الباحث- في حدود علمه- عدداً محدوداً من الدراسات السابقة في البيئة الغربية التي تناولت الرفاهية النفسية بوصفها متغيراً وسيطاً تداخلياً في العلاقة بين بعض المتغيرات التنظيمية والأداء الوظيفي، ومن بين هذه المتغيرات القيادة الأخلاقية (Ahmad & Al-Shbiel, 2019)، والتمكين النفسي (Ahmed & Malik, 2019)، كما تبين ندرة الدراسات التي تناولت الرفاهية النفسية بوصفها متغيراً وسيطاً تفاعلياً يؤثر في العلاقة بين المتغيرات التنظيمية والأداء الوظيفي، ومن بين هذه المتغيرات الاستقامة التنظيمية (Magnier-Watanabe et al., 2017)، والرضا الوظيفي (Wright et al., 2007)، مع غياب لمثل هذه الدراسات في البيئة العربية.

وعلى ذلك فإن ما يميز البحث الحالي هو احتوائه على بعض المتغيرات التي شملتها الدراسات السابقة بشكل جزئي، وذلك بتقديم إطار مقترح للعلاقة بين الاستقامة التنظيمية، والرفاهية النفسية، والأداء الوظيفي، والموضح في الشكل رقم (1) في محاولة لفهم دور كل من الاستقامة التنظيمية، والرفاهية النفسية في التنبؤ بالأداء الوظيفي وذلك في البيئة العربية عامةً، والبيئة المصرية خاصةً، فيسعى البحث الحالي إلى التعرف على طبيعة تأثير الرفاهية النفسية بوصفها متغيراً وسيطاً تفاعلياً على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى هيئة التمريض في المستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعة المنصورة بجمهورية مصر العربية، وهو ما قد يُسهم في تبني متغيرات البحث الحالي بقطاعات جديدة تختلف في طبيعتها، وظروفها البيئية المحيطة بها عن القطاعات التي أجريت فيها الدراسات والبحوث السابقة.



شكل رقم (1) الإطار المقترح للبحث

## مشكلة وتساؤلات البحث

اهتمت العديد من الكتابات العلمية بدراسة كل من الاستقامة التنظيمية، والرفاهية النفسية -بوصفهما متغيرين هامين من متغيرات علم السلوك التنظيمي الإيجابي- إلا أنه لوحظ ندرة الدراسات الأجنبية التي تناولت دور هذين المتغيرين معاً في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، مع غياب لمثل هذه الدراسات في البيئة العربية بصفة عامة والبيئة المصرية بصفة خاصة - في حدود علم الباحث- وهو ما يستدعي البحث والاستقصاء لفهم الدور الذي يمكن أن تقوم به الرفاهية النفسية في تحسين قوة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين في البيئة العربية، ومن هذا المنطلق قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على عينة قوامها (18) مفردة من هيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعة المنصورة في مصر، وتم إجراء مقابلات شخصية اعتماداً على إطار للمقابلة الذي تم إعداده في ضوء الأدبيات السابقة المتعلقة بموضوع البحث؛ وذلك لتكوين فكرة مبدئية عن مدى توافر الاستقامة التنظيمية، ودرجة توافر أبعاد الرفاهية النفسية لدى المفردات موضع التطبيق، والإلمام بأبعاد الأداء الوظيفي، كذلك التعرف على الدور الذي يمكن أن تقوم به الرفاهية النفسية في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي لهيئة التمريض بهذه المستشفيات والمراكز الطبية.

وقد كشفت هذه الدراسة الاستطلاعية عن مجموعة من المؤشرات الأولية تمثلت أهمها في:

- 1- انخفاض إدراك هيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق لمفهوم، وأبعاد الاستقامة التنظيمية والمتمثلة في التفاؤل التنظيمي، والثقة التنظيمية، والتعاطف التنظيمي، والنزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي.
  - 2- وجود تفاوت بين هيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق من حيث إدراكهم لدرجة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية، وبخاصة فيما يتعلق بقدرة المستشفيات والمراكز الطبية على الوفاء بالتزاماتها، وتوفير الدعم المادي والمعنوي لهيئة التمريض، وتسامح إدارة تلك المستشفيات معهم في الأخطاء التي يمكن تداركها وتصحيحها.
  - 3- انخفاض قدرة هيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق على الاستقلالية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم، كما تبين امتلاكهم لأهداف محددة في الحياة بوجه عام، وفي العمل بوجه خاص إلا أن هناك تفاوت في سعيهم لتحقيق تلك الأهداف بنشاط وحماس.
  - 4- وجود تفاوت بين هيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق من حيث الممارسة لأبعاد الأداء الوظيفي، وبخاصة فيما يتعلق بالأداء السياقي، فقد اتضح التفاوت بين أعضاء هيئة التمريض حول سعيهم للتعامل مع مهام العمل الصعبة، وبذل المزيد من الجهد لإنجاز تلك المهام، ومبادرتهم لمساعدة زملاء العمل دون طلب مسبق.
  - 5- عدم الوضوح الكافي للدور الهام الذي يمكن أن تقوم به كل من الاستقامة التنظيمية، والرفاهية النفسية في تحسين الأداء الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق.
- وفي ضوء ما تقدم فإن مشكلة البحث تتمثل بصورة أساسية في الكشف عما إذا كان للرفاهية النفسية دور في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي لهيئة التمريض في المستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق، وهو الأمر الذي أمكن معه إيجاز التساؤل الرئيس الآتي:
- ما أثر الاستقامة التنظيمية بوصفها متغيراً مستقلاً، والرفاهية النفسية بوصفها متغيراً وسيطاً تفاعلياً على الأداء الوظيفي لهيئة التمريض في المستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق؟
- وينبثق من هذا التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:
- 1- هل توجد علاقة بين درجة توافر الاستقامة التنظيمية، والأداء الوظيفي لهيئة التمريض في المستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق؟
  - 2- ما العلاقة بين الرفاهية النفسية، والأداء الوظيفي لهيئة التمريض في المستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق؟
  - 3- ما تأثير الرفاهية النفسية على قوة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية، والأداء الوظيفي لهيئة التمريض في المستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق؟

## الأهداف البحث

يسعى البحث الحالي لتحقيق الأهداف الآتية:

- 1- الكشف عن طبيعة العلاقة بين درجة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق.
- 2- التعرف على طبيعة العلاقة بين درجة توافر أبعاد الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق.
- 3- الكشف عن طبيعة تأثير الرفاهية النفسية لهيئة التمريض بوصفها متغيراً وسيطاً تفاعلياً على قوة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي.



## أهمية البحث

يستمد البحث أهميته من عدة اعتبارات علمية وعملية بيانها فيما يلي:

### الأهمية العلمية:

- تعتبر الاستقامة التنظيمية، والرفاهية النفسية - بوصفهما من متغيرات علم السلوك التنظيمي الإيجابي - من أهم الموضوعات التي نالت اهتمام الباحثين في الآونة الأخيرة، وفي حدود علم الباحث فإن هناك عدداً محدوداً من الدراسات السابقة في البيئة الغربية - حسب ما توافر لدى الباحث - التي تناولت الدور المُعدل للرفاهية النفسية في العلاقة بين بعض المتغيرات التنظيمية (ومنها الاستقامة التنظيمية) والأداء الوظيفي للعاملين بالمنظمات المختلفة، مع غياب لمثل هذه الدراسات في البيئة العربية بوجه عام، والبيئة المصرية بوجه خاص، لذا يسعى البحث الحالي إلى سد الفجوة بين الدراسات العربية والأجنبية للتعرف على دور الرفاهية النفسية بوصفها متغيراً وسيطاً تفاعلياً في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي.
- إلقاء المزيد من الضوء على الاستقامة التنظيمية، والرفاهية النفسية، والأداء الوظيفي، بما يساعد على فتح المجال أمام الباحثين لمزيد من الدراسة والتحليل للتعرف على دور كل من الاستقامة التنظيمية، والرفاهية النفسية في التنبؤ بالأداء الوظيفي للعاملين في قطاعات صناعية، أو خدمية أخرى تختلف في طبيعتها وخصائصها عن القطاع موضع التطبيق.

### الأهمية العملية:

- يستمد البحث أهميته العملية من أهمية مجال التطبيق المتمثل في المستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعة المنصورة في مصر والتي تمثل إحدى المؤسسات العلمية والطبية المتميزة ليس فقط على المحلي، وإنما أيضاً على المستوى الإقليمي الأمر الذي يفرض ضرورة مساعدة هذه المستشفيات والمراكز الطبية على تحسين الأداء الوظيفي لهيئة التمريض بها.
- تساهم نتائج هذا البحث في توعية المسؤولين بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق بمفهوم، وأبعاد الاستقامة التنظيمية، وكيف يمكن الاستفادة من النتائج التي يكشف عنها البحث في تحسين كل من الاستقامة التنظيمية، والرفاهية النفسية بالشكل الذي يمكن أن يساعد في تحسين الأداء الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق.

## فروض البحث

في ضوء مشكلة البحث وأهدافه فإن البحث يسعى إلى اختبار مدى صحة الفروض الآتية:

- 1- توجد علاقة إيجابية بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق.
- 2- توجد علاقة إيجابية بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق.
- 3- قوة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي تزداد طردياً بزيادة الرفاهية النفسية لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق.

## منهجية البحث

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

### أنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها

اعتمد البحث الحالي نوعين من البيانات هما البيانات الثانوية والأولية، وقد تم جمع النوع الأول من البيانات من المراجع، والدوريات العلمية المحلية والعالمية بما يمكن من تأصيل المفاهيم، وإعداد الإطار النظري للبحث، إضافةً إلى

البيانات والتقارير الصادرة عن الإدارة العامة لمركز المعلومات والتوثيق ودعم اتخاذ القرار بجامعة المنصورة، أما النوع الثاني من البيانات (البيانات الأولية) فقد تم جمعها من المستقصى منهم المستهدفين في الدراسة الميدانية باستخدام أسلوب الاستقصاء.

#### متغيرات البحث والقياس

تتعلق البيانات الأولية اللازمة لهذا البحث بمجموعة من المتغيرات الرئيسية التي تتضمن عدد من الأبعاد الفرعية المرتبطة بها، واعتمد الباحث في قياس هذه المتغيرات على مجموعة من المقاييس التي احتوت كل منها مجموعة من العبارات لقياس كل متغير، وتم قياس الوزن النسبي لكل عبارة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي حيث تراوحت موافقة المستقصى منهم على عبارات كل مقياس من (1= غير موافق تمامًا) إلى (5= موافق تمامًا)، وفيما يلي توضيح لمتغيرات البحث والمقاييس التي اعتمدها البحث:

#### 4- الاستقامة التنظيمية (متغير مستقل)

اعتمد البحث في قياس هذا المتغير على المقياس الذي وضعته دراسة (Cameron et al., 2004)، واستخدمته العديد من الدراسات السابقة منها (Magnier-Watanabe et al., 2017; Ahmed et al., 2018; Delam et al., 2019; Magni-er-Watanabe et al., 2020) على اعتبار أن هذا المقياس من أكثر المقاييس التي ثبت صدقها وثباتها، ويتكون المقياس من (15) عبارة موزعة على خمسة أبعاد تعكس الاستقامة التنظيمية، منها (3) عبارات لقياس بُعد التفاؤل التنظيمي، و(3) عبارات لقياس بُعد الثقة التنظيمية، و(3) عبارات لقياس بُعد التعاطف التنظيمي، و(3) عبارات لقياس بُعد النزاهة التنظيمية، و(3) عبارات لقياس بُعد التسامح التنظيمي.

#### 5- الرفاهية النفسية (متغير مستقل/ وسيط تفاعلي):

اعتمد البحث في قياس هذا المتغير على المقياس الذي وضعته دراسة (Ryff, 1995)، باعتباره من أشهر المقاييس وأوسعها انتشاراً في أدبيات الرفاهية النفسية واستخدمته العديد من الدراسات السابقة منها (Safdar et al., 2018; Ahmad & Al-Shbiel, 2019; Johari et al., 2019; Obrenovic et al., 2020) التي ثبت صدقها وثباتها، ويشتمل المقياس على (18) عبارة منها (3) عبارات لقياس بُعد قبول الذات، و(3) عبارات لقياس بُعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين، و(3) عبارات لقياس بُعد الاستقلالية، و(3) عبارات لقياس بُعد التكيف مع البيئة، و(3) عبارات لقياس بُعد الحياة الهادفة، و(3) عبارات لقياس بُعد التطور الشخصي.

#### 6- الأداء الوظيفي (متغير تابع):

اعتمد البحث في قياس هذا المتغير على بُعدين أساسيين هما أداء المهمة، والأداء السياقي، ففي قياس أداء المهمة تم الاعتماد على المقياس الذي وضعته دراسة (Williams & Anderson, 1991) والمكون من (7 عبارات)، أما في قياس الأداء السياقي تم الاعتماد على المقياس الذي وضعه دراسة (Motowidlo & Van Scotter, 1994) وطورته دراسة (Hochwarter et al., 2004) والمكون من (8 عبارات)، باعتبارهما من المقاييس الأكثر استخداماً وقبولاً في الدراسات السابقة التي اطلع عليها الباحث والتي ثبت صدقها وثباتها، كما اعتمدت عليه العديد من الدراسات الأخرى منها على سبيل المثال (Nasurdin & Khuan, 2007; Tufail et al., 2017; Jalalkamali et al., 2018; Nurahaju et al., 2019).

#### مجتمع وعينة البحث

يشمل مجتمع البحث جميع العاملين في مجال التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعة المنصورة بمصر، وبلغ عدد تلك المستشفيات والمراكز الطبية (9) مستشفيات ومراكز طبية، وإجمالي عاملها (6246) مفردة، ونظراً لكبر حجم المجتمع وانتشار مفرداته، فقد تم الاعتماد على أسلوب العينات لتجميع البيانات المطلوبة لإتمام البحث، لهذا سحبت عينة عشوائية طبقية مكونة من (362) مفردة، وتم تحديدها باستخدام برنامج Sample Size Calculator عند مستوى معنوية (5%)، وحدود ثقة (95%)، وتم توزيع هذه العينة بالاعتماد على أسلوب التوزيع النسبي الذي يأخذ

في اعتباره التباين بين عدد المفردات داخل كل مستشفى أو مركز طبي، وتمثلت وحدة المعاينة في عضو هيئة التمريض (ممرض أو ممرضة) بجميع المستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعة المنصورة.

### أداة البحث وجمع البيانات

#### جدول رقم (1)

#### توزيع مجتمع وعينة البحث

#### وفق المستشفى أو المركز الطبي موضع التطبيق

م	المستشفى أو المركز الطبي	حجم المجتمع	النسبة المئوية	حجم العينة	حجم القوائم الصحيحة
1	مستشفى المنصورة الجامعي	2271	0.36	132	108
2	مستشفى الطوارئ الجامعي	806	0.13	47	41
3	مستشفى الأطفال الجامعي	845	0.14	49	44
4	مستشفى الباطنة التخصصي	612	0.10	35	31
5	مستشفى الطلبة الجامعي	127	0.02	7	6
6	مركز أمراض الكلى والمسالك البولية	579	0.09	34	30
7	مركز طب وجراحة العيون	187	0.03	11	10
8	مركز جراحة الجهاز الهضمي	362	0.06	21	20
9	مركز الأورام	457	0.7	26	24
	<b>المجموع</b>	<b>6246</b>	<b>1</b>	<b>362</b>	<b>314</b>

المصدر: إعداد الباحث في ضوء النشرة الإحصائية عن العام الجامعي (2018/2019)، الإدارة العامة لمركز المعلومات والتوثيق ودعم اتخاذ القرار، جامعة المنصورة، واستجابة مفردات العينة.

تمثلت أداة البحث في قائمة الاستقصاء والتي تم تصميمها وتطويرها في ضوء الدراسات السابقة، وتم جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة الميدانية من خلال أسلوب الاستقصاء، وقد قام الباحث بتوزيع قائمة الاستقصاء على كل مفردة من مفردات العينة بطريقة مباشرة بالاستعانة بجهود مجموعة من طلبة الدراسات العليا بإحدى كليات التجارة في مصر، واستغرقت عملية جمع البيانات أربعة أشهر وذلك خلال الفترة من بداية نوفمبر 2019 إلى نهاية فبراير 2020، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة التي تم الحصول عليها (314) قائمة بمعدل استجابة (86.7%)، ويوضح الجدول رقم (1) حجم مجتمع البحث وتوزيع مفردات العينة وعدد الاستجابات الصحيحة من المستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق.

### أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في البحث

تم اختبار نموذج وفروض البحث باستخدام طريقة المربعات الصغرى الجزئية The Partial Least Square - PLS التي تُعد أحد أساليب نماذج المعادلات الهيكلية Structural Equation Modeling- SEM، وتعتمد على درجات التباين بين متغيرات البحث، ويُعد هذا الأسلوب الإحصائي من الأساليب واسعة الانتشار للتقييم المتزامن لكل من الثبات Reliability، والصدق التقارب Convergent Validity، والصدق التمايز Discriminant Validity للمقاييس المستخدمة في دراسة ما (Ringle et al., 2012).

واعتمد البحث في تحليل البيانات الميدانية على مدخل الخطوتين لـ (Hair et al., 2010) الذي يعتمد أولاً على اختبار نموذج القياس من خلال تقييم الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في البحث اعتماداً على التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis CFA، يتبع ذلك تقييم واختبار النموذج الهيكلي للبحث للوقوف على الصحة أو عدم الصحة في كل فرض من فروض البحث، وقد تم اختبار كلا النموذجين باستخدام برنامج Warp PLS 5.0 (Hair et al., 2010).

### تقييم الصدق والثبات في المقاييس

بعد القيام بالتصميم المبدئي لقائمة الاستقصاء وقبل الاعتماد عليها اعتماداً نهائياً، قام الباحث بإجراء اختبارات الصدق والثبات عليها (اختبار نموذج القياس)، وذلك على النحو الآتي:

#### تقييم صدق المقاييس

استخدم هذا الاختبار لبيان مدى صدق عبارات قائمة الاستقصاء في قياس ما صممت من أجله، وأن هذه العبارات تعطي للمستقصي منه نفس المعنى والمفهوم الذي يقصده الباحث، واعتمد البحث في إجراء اختبار الصدق على ما يلي:

1- **صدق المحتوى (Content Validity):** وذلك للتأكد من صدق عبارات قائمة الاستقصاء سواء من الناحية العلمية والتطبيقية حيث تم عرضه على مجموعة من أساتذة الإدارة بكلية التجارة في مصر، وعدد من هيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق، وقد تم إجراء هذا الاختبار المبدئي من خلال مقابلات شخصية مع المحكمين، وقد أبدى هؤلاء المحكمون مجموعة من الملاحظات على بعض الألفاظ الواردة بعبارات الاستقصاء، وقام الباحث بتعديل القائمة وفقاً لهذه الملاحظات.

- 2- أسلوب التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis): ويُعد هذا الأسلوب من الأساليب شائعة الاستخدام لتقييم المتغيرات متعددة الأبعاد والمؤشرات، والقادر على توفير أداة قياس أعلى صدقاً وثباتاً وتعميماً، ولقد استخدم هذا الأسلوب لقياس كلٍ من صدق التقارب، وصدق التمايز لمتغيرات البحث، ويمكن توضيحهما كما يلي:
- صدق التقارب (Convergent Validity): وذلك لقياس مدى التوافق بين العبارات أو الأبعاد المتعددة التي يشملها كل متغير من متغيرات البحث، وتشير نتائج الجدول رقم (2) أن قيم المعاملات المعيارية (Factor Loadings) لجميع العبارات أكبر من (0.7)، وأن جميع هذه القيم معنوية عند مستوى معنوية (0.05)، كما أن قيمة متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted- AVE) لكل متغير أكبر من (0.5)، ويدل ذلك على أن أداة البحث تتصف بصدق التقارب (Hair et al., 2010).

### جدول رقم (2)

#### نتائج التحليل العاملي التوكيدي والاتساق الداخلي لمتغيرات البحث

العبارات	المعاملات المعيارية	التباين المستخرج لكرونباخ (AVE)	معامل ألفا المركب (CR)	معامل ألفا التباين لكرونباخ (α)
<b>التعاون التنظيمي</b>				
ترابط أهداف المستشفى مع ما تقوم به هيئة التمريض من أعمال.	0.885	0.656	0.875	0.806
قدرة هيئة التمريض على أداء الأعمال بشكل جيد وصحيح.	0.853			
سعى المستشفى لجعل هيئة التمريض متفانين بالنجاح حتى عند مواجهة أي تحدي.	0.848			
<b>الثقة التنظيمية</b>				
توافر الثقة بين الزملاء في بيئة عمل المستشفى.	0.833	0.597	0.843	0.865
تعامل زملاء العمل فيما بينهم بلطف واحترام في بيئة عمل المستشفى.	0.886			
توافر ثقة زملاء العمل في قيادات المستشفى.	0.798			
<b>التعاطف التنظيمي</b>				
حرص المستشفى على نشر سلوكيات الرحمة في بيئة عمل المستشفى.	0.821	0.604	0.795	0.835
سعى المستشفى للقيام بالعديد من الأعمال القائمة على الاهتمام ورعاية الآخرين.	0.843			
اهتمام المستشفى بنشر قصص التعاطف بين الزملاء في بيئة عمل المستشفى.	0.88			
<b>التزام التنظيمية</b>				
التزام المستشفى بالقيم والمبادئ التي تؤهلها لأداء الأعمال بنزاهة وشرف.	0.874	0.611	0.82	0.829
وصف السلوكيات الشائعة في بيئة عمل المستشفى بأنها فاضلة وإيجابية.	0.889			
تميز العلاقات في بيئة عمل المستشفى بأنها جديرة بالثقة (صادقة).	0.817			
<b>التسامح التنظيمي</b>				
اهتمام المستشفى بتعليم هيئة التمريض من أخطاء العمل طالما يمكن تصحيحها.	0.823	0.582	0.792	0.814
حرص المستشفى على التسامح عند التعامل مع هيئة التمريض.	0.776			
التزام المستشفى بمعايير عالية للأداء، لكن تتسامح في الأخطاء التي يمكن تصحيحها.	0.713			
<b>قبول الذات</b>				
الشعور بالسعادة لما تم تحقيقه في الحياة بالرغم من وقوع بعض الانتكاسات في الماضي.	0.794	0.537	0.746	0.858
الشعور بالإيجابية والثقة في النفس بوجه عام.	0.817			
الشعور بالرضا عن النفس خاصة عند المقارنة مع الزملاء في المستشفى.	0.833			
<b>العلاقات الإيجابية مع الآخرين</b>				
الاستمتاع بتبادل الحديث مع الزملاء في المستشفى.	0.738	0.562	0.856	0.869
وصف الزملاء في العمل لي بأني كثير العطاء.	0.786			
توافر الثقة المتبادلة بيني وبين الزملاء في العمل.	0.809			
<b>الاستقلالية</b>				
امتلاك الثقة في آرائتي ولو اختلفت مع الآخرين في المستشفى.	0.831	0.618	0.783	0.824
اتخذ القرارات دون التأثر بما يفعله الآخرين من حولي في المستشفى.	0.814			
التصرف وفقاً لما أراه صحيحاً دون مراعاة لما يقوله الآخرين عني في المستشفى.	0.726			
<b>التكيف مع البيئة</b>				
الاعتقاد بالتحكم في زمام أمور المواقف التي أمر بها في المستشفى.	0.878	0.582	0.811	0.839

الاستقامة  
التنظيمية

الرفاهية  
النفسية

العبارة	المعاملات المعيارية	التباين المستخرج (AVE)	معامل ألفا المركب (CR)	الثبات
إجادة إدارة المسؤوليات العديدة في الحياة اليومية بوجه عام.	0.859			
القدرة على رعاية الشؤون المالية والشخصية الخاصة بي بوجه عام.	0.828			
<b>الحياة الهادفة</b>	0.646	0.781	0.758	
القدرة على وضع خطط للمستقبل والسعي إلى تحقيقها.	0.835			
امتلاك الحماس الذي يساعد على تنفيذ الخطط المستقبلية التي تم وضعها.	0.816			الرفاهية النفسية
امتلاك أهداف واضحة في الحياة بوجه عام، وأهداف في العمل بوجه خاص.	0.744			
<b>التطور الشخصي</b>	0.591	0.796	0.794	
الاهتمام باكتساب خبرات جديدة تساعد في تحسين وتغيير طريقة التفكير.	0.786			
الشعور بأن الحياة بوجه عام عملية مستمرة للتعلم، والتطور، والنمو.	0.757			
الشعور بتطور الأفكار والاتجاهات مع مرور الزمن.	0.782			
<b>أداء المهمة</b>	0.615	0.863	0.847	
الحرص على أداء مهام العمل المسندة لي بالشكل المطلوب.	0.866			
الالتزام بالواجبات والمهام المحددة في قائمة وصف الوظيفة.	0.805			الأداء الوظيفي
الحرص على أداء المهام المتوقعة مني بدقة.	0.864			
الوفاء بالمهام والواجبات الأساسية المرتبطة بالعمل.	0.839			
التركيز على الأنشطة والمهام التي تؤثر بشكل مباشر في تقييم الأداء.	0.722			
السعي للإلمام بجميع تفاصيل الواجبات والمهام المكلف بتنفيذها.	0.783			
القيام بالمهام المطلوبة بنجاح وفقاً للوقت المحدد لإنجازها.	0.819			
<b>الأداء السياقي</b>	0.589	0.808	0.833	
السعي لمساعدة الزملاء في العمل دون أن يطلب مني ذلك.	0.866			
الحرص على التعامل مع زملاء العمل بعدالة وإنصاف.	0.828			
الاهتمام بمدح زملاء العمل عندما يؤدون أعمالهم بنجاح.	0.882			الأداء الوظيفي
الاهتمام بدعم زملاء العمل عندما يواجهون مشاكل في العمل.	0.857			
الحرص على تخصيص ساعات إضافية لإنجاز العمل في الوقت المحدد.	0.834			
السعي للتعامل مع مهام العمل الصعبة بحماس وحيوية.	0.789			
الاهتمام ببذل المزيد من الجهد في العمل.	0.853			
الحرص على تخطي العقبات لإتمام مهام العمل المكلف بها.	0.799			

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على أدبيات البحث ونتائج التحليل الإحصائي.

- صدق التمايز: وذلك لقياس عدم تشابه المتغيرات وأن كل متغير يمثل نفسه، وتم حسابه من خلال الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين المستخرج (AVE)، حيث يجب أن يكون قيمة هذا الجذر التربيعي أكبر من معاملات الارتباط بين المتغير نفسه وباقي المتغيرات الأخرى. وتوضح نتائج الجدول رقم (3) أن قيمة الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين المستخرج أكبر من معاملات الارتباط بين المتغير وباقي المتغيرات الأخرى، ويدل ذلك على أن أداة البحث تتصف بصدق التمايز، كما تؤكد هذه النتيجة على عدم وجود الارتباط المتعدد أو المشترك بين متغيرين (Multicollinearity) (Hair et al., 2010).

### جدول رقم (3)

#### معاملات الارتباط بين متغيرات البحث وصدق التمايز

م	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1-التفاؤل التنظيمي	0.809												
2-الثقة التنظيمية	0.486	0.773											
3-التعاطف التنظيمي	0.509	0.472	0.777										
4-النزاهة التنظيمية	0.491	0.518	0.498	0.782									
5-التسامح التنظيمي	0.573	0.397	0.548	0.398	0.763								
6-قبول الذات	0.706	0.719	0.569	0.642	0.732	0.733							
7-العلاقات الإيجابية	0.794	0.654	0.610	0.584	0.717	0.503	0.749						
8-الاستقلالية	0.654	0.743	0.599	0.577	0.647	0.619	0.347	0.786					



م	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
9- التكيف في البيئة	0.692	0.707	0.727	0.621	0.663	0.688	0.453	0.421	0.762				
10- الحياة الهادفة	0.761	0.695	0.728	0.572	0.596	0.514	0.568	0.514	0.469	0.803			
11- التطور الشخصي	0.744	0.711	0.608	0.603	0.487	0.397	0.504	0.487	0.417	0.514	0.768		
12- أداء المهمة	0.718	0.727	0.689	0.726	0.542	0.609	0.547	0.738	0.562	0.614	0.639	0.784	
13- الأداء السياقي	0.729	0.687	0.701	0.699	0.612	0.683	0.692	0.726	0.638	0.709	0.678	0.594	0.767

جميع القيم معنوية عند مستوى 0.05  
 قطر المصفوفة يمثل الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين (Average Variance Extracted- AVE).

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي.

### تقييم ثبات المقاييس

استخدم هذا الاختبار لقياس مدى إمكانية الاعتماد على قائمة الاستقصاء في الحصول على بيانات تتسم بالثبات، وقد تم إجراء هذا الاختبار للمقاييس المستخدمة في البحث بالاعتماد على كل من معامل ألفا لكرونباخ (Cronbach's Alpha) وتركيزه على الاتساق الداخلي بين محتويات كل مقياس خاضع للاختبار، ومعامل الثبات المركب (Composite Reliability) للتأكد من مدى ترابط عبارات كل مقياس، وتظهر نتائج الجدول رقم (2) أن قيمة كل من معامل الثبات ألفا ( $\alpha$ )، ومعامل الثبات المركب (CR) أكبر من (0.7) وهو ما يدل على ثبات المقاييس المستخدمة في البحث (Hair et al., 2010).

### نتائج البحث

يمكن توضيح النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء التحليل الإحصائي واختبار فروض البحث، على النحو الآتي:

#### التعرف على طبيعة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق:

تم صياغة الفرض الأول من فروض هذا البحث الذي ينص على أنه «توجد علاقة إيجابية بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق»، ويفيد اختبار مدى صحة هذا الفرض في تحقيق الهدف الأول من أهداف هذا البحث، ويتضح من نتائج النموذج الهيكلي الأول بالجدول رقم (4) وجود علاقة معنوية إيجابية بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي (مأخوذ بصورة إجمالية)، وتبلغ قيمة معامل الانحدار المعياري ( $\beta$ ) لقوة العلاقة بين المتغيرين 0.417 وذلك عند مستوى معنوية 0.01، وهو ما يدعم قبول الفرض الأول من فروض البحث.

وللوقوف على أهمية وعلاقة كل بُعد من أبعاد الاستقامة التنظيمية (التفاؤل التنظيمي، والثقة التنظيمية، والتعاطف التنظيمي، والنزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي) مع بُعدي الأداء الوظيفي، فقد أجرى التحليل الوارد بالجدول رقم (5) وتشير النتائج إلى وجود علاقة معنوية إيجابية بين أبعاد الاستقامة التنظيمية وبعدي الأداء الوظيفي (مأخوذ بصورة فردية)، ويمكن توضيح هذه النتائج على النحو الآتي:

في ما يتعلق بالعلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية وأداء المهمة كأحد بُعدي الأداء الوظيفي، فأظهرت نتائج التحليل أن الأبعاد الخمسة للاستقامة التنظيمية لها علاقة معنوية إيجابية

#### جدول رقم (4)

نتائج تحليل المربعات الصغرى الجزئية PLS للعلاقات في نموذج البحث

المتغير التابع (الأداء الوظيفي)			
النموذج الهيكلي الأول		النموذج الهيكلي الثاني	
المتغيرات المستقلة	بيتا قيمة ( $\beta$ ) (ت)	بيتا قيمة ( $\beta$ ) (ت)	قيمة (ت)
الاستقامة التنظيمية	0.417	0.002	0.362
الرفاهية النفسية	0.341	0.006	0.277
الاستقامة التنظيمية × الرفاهية النفسية	0.181	0.001	0.001
معامل التحديد R <sup>2</sup>	0.44	0.57	
** معنوي عند مستوى دلالة 0.01			

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

#### جدول رقم (5)

نتائج تحليل أثر أبعاد الاستقامة التنظيمية على الأداء الوظيفي

المتغير التابع (الأداء الوظيفي)				
المتغيرات المستقلة	أداء المهمة		الأداء السياقي	
	بيتا قيمة ( $\beta$ ) (ت)	بيتا قيمة ( $\beta$ ) (ت)	بيتا قيمة ( $\beta$ ) (ت)	بيتا قيمة ( $\beta$ ) (ت)
التفاؤل التنظيمي	0.386	0.006	0.279	0.346
الثقة التنظيمية	0.281	0.018	0.344	0.287
التعاطف التنظيمي	0.193	0.031	0.415	0.215
النزاهة التنظيمية	0.224	0.012	0.383	0.325
التسامح التنظيمي	0.309	0.023	0.327	0.242
قيمة (R <sup>2</sup> )	0.39	0.46	0.43	
** معنوي عند مستوى دلالة 0.01				

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

مع بُعد أداء المهمة، وتبين أن أكثر الأبعاد من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد أداء المهمة وذلك وفقاً لمعاملات الانحدار المعيارية ( $\beta$ ) هو بُعد التفاؤل التنظيمي 0.386، يليه بُعد التسامح التنظيمي 0.309، ثم بُعد الثقة التنظيمية 0.281، وبُعد النزاهة التنظيمية 0.224، وأخيراً بُعد التعاطف التنظيمي 0.193، وجميعها معنوية عند 0.05.

فيما يتعلق بالعلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والأداء السياقي كأحد بُعدي الأداء الوظيفي، فبينت نتائج التحليل وجود علاقة معنوية إيجابية بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والأداء السياقي، واتضح من خلال قيم معاملات الانحدار المعيارية ( $\beta$ ) أن أكثر الأبعاد أهمية وقدرة على التنبؤ ببُعد الأداء السياقي هو بُعد التعاطف التنظيمي 0.415، يليه بُعد النزاهة التنظيمية 0.383، ثم بُعد الثقة التنظيمية 0.344، وبُعد التسامح التنظيمي 0.327، وبُعد التفاؤل التنظيمي 0.279، وجميعها معنوية عند 0.05.

أما في ما يتعلق بالعلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي (مأخوذة بصورة إجمالية)، فأوضحت نتائج التحليل أن الأبعاد الخمسة للاستقامة التنظيمية لها علاقة معنوية إيجابية مع الأداء الوظيفي، وتبين أن أكثر الأبعاد من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد الأداء الوظيفي وذلك وفقاً لمعاملات الانحدار المعيارية ( $\beta$ ) هو بُعد التفاؤل التنظيمي 0.346، يليه بُعد النزاهة التنظيمية 0.325، ثم بُعد الثقة التنظيمية 0.287، وبُعد التسامح التنظيمي 0.242، وأخيراً بُعد التعاطف التنظيمي 0.215، وجميعها معنوية عند 0.01.

### التعرف على طبيعة العلاقة بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق:

تم صياغة الفرض الثاني من فروض هذا البحث الذي ينص على أنه «توجد علاقة إيجابية بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي لدى هيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق»، ويفيد اختبار مدى صحة هذا الفرض في تحقيق الهدف الثاني من أهداف هذا البحث، ويتضح من نتائج النموذج الهيكلي الأول بالجدول رقم (4) وجود علاقة معنوية إيجابية بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي (مأخوذ بصورة إجمالية)، وتبلغ قيمة معامل الانحدار المعيارية ( $\beta$ ) لقوة العلاقة بين المتغيرين 0.341 وذلك عند مستوى معنوية 0.01، وهو ما يدعم قبول الفرض الثاني من فروض البحث.

وللوقوف على العلاقة بين أبعاد الرفاهية النفسية (قبول الذات، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والاستقلالية، والتكيف مع البيئة، والحياة الهادفة، والتطور الشخصي)، مع بُعدي الأداء الوظيفي، فقد أجرى التحليل الوارد بالجدول رقم (6) وتبين النتائج وجود علاقة معنوية إيجابية بين أبعاد الرفاهية النفسية وكل بُعدي الأداء الوظيفي (مأخوذ بصورة فردية)، ويمكن توضيح هذه النتائج على النحو الآتي:

في ما يتعلق بالعلاقة بين أبعاد الرفاهية النفسية وأداء المهمة كأحد بُعدي الأداء الوظيفي، فأظهرت نتائج التحليل أن جميع أبعاد الرفاهية النفسية لها علاقة معنوية إيجابية مع بُعد أداء المهمة، وتبين أن أكثر الأبعاد من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد أداء المهمة وذلك وفقاً لمعاملات الانحدار المعيارية ( $\beta$ ) هو بُعد التطور الشخصي 0.379، يليه بُعد الاستقلالية 0.358، ثم بُعد التكيف مع البيئة 0.336، وبُعد الحياة الهادفة 0.272، وبُعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين 0.204، وأخيراً بُعد قبول الذات 0.189، وجميعها معنوية عند 0.05.

في ما يتعلق بالعلاقة بين أبعاد الرفاهية النفسية والأداء السياقي كأحد بُعدي الأداء الوظيفي، فبينت نتائج التحليل وجود علاقة معنوية إيجابية بين جميع أبعاد الرفاهية النفسية والأداء السياقي، واتضح من خلال قيم معاملات الانحدار المعيارية ( $\beta$ ) أن أكثر الأبعاد أهمية وقدرة على التنبؤ ببُعد الأداء السياقي هو بُعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين 0.417، يليه بُعد قبول الذات 0.384، ثم التكيف مع البيئة 0.301، وبُعد التطور الشخصي 0.279، وبُعد الحياة الهادفة 0.265، وأخيراً بُعد الاستقلالية 0.172، وجميعها معنوية عند 0.05.

#### جدول رقم (6)

#### نتائج تحليل أثر أبعاد الرفاهية النفسية على الأداء الوظيفي

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع (الأداء الوظيفي)					
	أداء المهمة	الأداء السياقي	الأداء الوظيفي	بننا قيمة ( $\beta$ )	بننا قيمة ( $\beta$ )	بننا قيمة (ت)
قبول الذات	0.189	0.005	0.384	0.013	0.243	0.001
العلاقات الإيجابية	0.204	0.017	0.417	0.022	0.161	0.003
الاستقلالية	0.358	0.007	0.172	0.015	0.288	0.000
التكيف مع البيئة	0.336	0.036	0.301	0.018	0.202	0.004
الحياة الهادفة	0.272	0.009	0.265	0.024	0.322	0.008
التطور الشخصي	0.379	0.026	0.279	0.011	0.348	0.000
قيمة ( $R^2$ )	0.42	0.51	0.46			

\*\* معنوي عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

أما في ما يتعلق بالعلاقة بين أبعاد الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي (مأخوذة بصورة إجمالية)، فأوضحت نتائج التحليل أن الأبعاد الستة للرفاهية النفسية لها علاقة معنوية إيجابية مع الأداء الوظيفي، وتبين أن أكثر الأبعاد من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ بـبُعد الأداء الوظيفي وذلك وفقاً لمعاملات الانحدار المعيارية ( $\beta$ ) هو بُعد التطور الشخصي 0.348، يليه بُعد الحياة الهادفة 0.322، ثم بُعد الاستقلالية 0.288، وبُعد قبول الذات 0.243، وبُعد التكيف مع البيئة 0.202، وأخيراً بُعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين 0.161، وجميعها معنوية عند 0.01.

### التعرف على طبيعة الدور المعدل للرفاهية النفسية في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق:

تم صياغة الفرض الثالث من فروض هذا البحث الذي ينص على أنه «قوة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي تزداد طردياً بزيادة الرفاهية النفسية لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق»، ويفيد اختبار مدى صحة هذا الفرض في تحقيق الهدف الثالث من أهداف هذا البحث؛ وبشكل عام، يتحقق التأثير الوسيط التفاعلي (المعدل) عندما يستطيع متغير ما التأثير معنوياً على العلاقة بين متغيرين آخرين إما بتقوية هذه العلاقة أو إضعافها (Baron and Kenny, 1986)، ويتضح من نتائج النموذج الهيكلي الثاني بالجدول رقم (4) معنوية تأثير الرفاهية النفسية على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي، وهو ما يدعم قبول الفرض الثالث من فروض البحث.

وبناء على هذه النتيجة يمكن القول أنه عندما تزداد الرفاهية النفسية لدى هيئة التمريض (على سبيل المثال، ارتفاع الرفاهية النفسية بوحده انحراف معياري واحدة) تصبح العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي أكثر أهمية وتزداد هذه العلاقة بمقدار يعادل حجم التفاعل  $(0.362 + 0.181 = 0.543)$  (Hair et al., 2010).

وأظهرت نتائج التحليل الواردة في الجدول رقم (4) أن معامل التحديد للنموذج الهيكلي الأول الذي يوضح تأثير كل من الاستقامة التنظيمية والرفاهية النفسية على الأداء الوظيفي مع عدم الأخذ في الاعتبار العلاقة التفاعلية بينهما يفسر ما نسبته 44% من التباين في الأداء الوظيفي، في حين تبين أن قيمة معامل التحديد للنموذج الهيكلي الثاني الذي يأخذ في الاعتبار العلاقة التفاعلية قادر على تفسير ما نسبته 57% من التباين في الأداء الوظيفي، أي أن دخول الرفاهية النفسية بوصفها متغيراً وسيطاً تفاعلياً في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي أسهم في زيادة القدرة التفسيرية للنموذج بمقدار 13%.

### مناقشة نتائج البحث وتفسيرها

توصل البحث الحالي إلى مجموعة من النتائج، يمكن تناولها وتفسيرها على النحو الآتي:

1- توصلت نتائج اختبار الفرض الأول من فروض البحث إلى وجود علاقة معنوية إيجابية بين توافر الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي (مأخوذة بصورة إجمالية)، وعلى المستوى التفصيلي تبين وجود علاقة إيجابية بين أبعاد الاستقامة التنظيمية وبين بُعدي الأداء الوظيفي (أداء المهمة، والأداء السياقي) لدى هيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق (مأخوذة بصورة فردية)، وهو ما يساعد على استنتاج أنه كلما زادت درجة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية ساعد ذلك على تحسين مستوى الأداء الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق، وتتفق نتيجة هذا البحث مع ما توصلت إليه نتائج معظم الدراسات السابقة ذات الصلة المباشرة التي أكدت على وجود علاقة معنوية إيجابية بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي (Magnier-Watanabe et al., 2017; Ahmed et al., 2018; Shahid & Muchiri, 2019; Delam et al., 2019).

وتشير هذه النتائج إلى أن حرص إدارة المستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق على اتساق وترابط أهدافها مع ما تقوم به هيئة التمريض من أعمال، وحثهم على التفاؤل تجاه الأمور المستقبلية المتعلقة بعملهم، واهتمام إدارة المستشفيات بتوافر الثقة في بيئة العمل وقدرتها على الوفاء بالتزاماتها، وتأكيدتها على ضرورة التزام جميع أعضائها (الرؤساء والزلاء) بتطبيق أقوالهم مع أفعالهم، إضافةً إلى التزام إدارة المستشفيات بتبني سلوكيات أكثر تعاطفاً ورحمةً في تعاملها مع هيئة التمريض، وحرصها على التسامح معهم في الأخطاء التي يمكن تداركها وتصحيحها كل ذلك من شأنه أن يساعد أعضاء هيئة التمريض على تحسين أدائهم الوظيفي، وذلك من خلال حرصهم على الالتزام بالواجبات والمهام الرسمية المحددة لهم، وسعيهم للإلمام بتفاصيل المهام المطلوب إنجازها، والعمل على تنفيذها بنجاح وفقاً للوقت المحدد، كذلك حرصهم على بذل المزيد من الجهد، والإصرار على تخطي العقبات لإنجاز مهام العمل، وتعاونهم ومساندتهم للآخرين سواء من الزلاء، أو الرؤساء، أو المستشفى بصفة عامة.

2- توصلت نتائج اختبار الفرض الثاني من فروض البحث إلى وجود علاقة معنوية إيجابية بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي (مأخوذاً بصورة إجمالية)، وعلى المستوى التفصيلي اتضح معنوية العلاقة بين أبعاد الرفاهية النفسية وبين بُعدي الأداء الوظيفي (أداء المهمة، والأداء السياقي) لدى هيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق (مأخوذاً بصورة فردية)، وهو ما يدل على أنه كلما توافرت الرفاهية النفسية ساعد ذلك على تحسين مستوى الأداء الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق، وتدعم نتائج هذا الفرض ما توصلت إليه معظم الدراسات السابقة ذات الصلة المباشرة التي أكدت على وجود تأثير معنوي إيجابي للرفاهية النفسية على الأداء الوظيفي (Ahmad & Al-Shbiel, 2019; Lee & Ravichandran, 2019; Johari et al., 2019; Obrenovic et al., 2020).

وتشير هذه النتائج إلى أن شعور هيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق بالرضاعن أنفسهم بوجه عام، وما يقومون به من أعمال بوجه خاص، وقدرتهم على تبادل الأحاديث المرتبطة بمهامهم عملهم مع الآخرين (الرؤساء، والزلاء)، وشعورهم بالاستقلالية في اتخاذ القرارات ذات الصلة بعملهم، وقدرتهم على التوازن بين أداء المسؤوليات والواجبات المكلفين بها ورعاية شؤونهم الشخصية، إضافةً إلى امتلاكهم أهداف محددة في الحياة بوجه عام، وفي العمل بوجه خاص، وسعهم إلى اكتساب الخبرات والمعارف الجديدة لتطوير اتجاهاتهم ومهاراتهم كل ذلك من شأنه أن يساعد أعضاء هيئة التمريض على تحسين أداءهم الوظيفي، وذلك من خلال إلمامهم بتفاصيل الواجبات والمهام الرسمية المكلفين بتنفيذها، والتزامهم بأدائها بالشكل المطلوب، ووفقاً للوقت المحدد لإنجازها، كذلك مبادرتهم لمساعدة زملاء العمل دون طلب مسبق، وحرصهم على دعم وتشجيع الزملاء خاصةً عند مواجهة مشاكل في العمل، وسعهم للتعامل مع مهام العمل الصعبة وبذل المزيد من الجهد لإنجاز تلك المهام.

3- توصلت نتائج اختبار الفرض الثالث من فروض البحث إلى معنوية تأثير الرفاهية النفسية على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى هيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق، فدخل الرفاهية النفسية بوصفها متغيراً وسيطاً تفاعلياً في تلك العلاقة أدى إلى تعديل وتحسين معنوية النموذج من 44% إلى 57%. وهذا يؤكد على أن الرفاهية النفسية تُعدل العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى هيئة التمريض، إذ ستكون تلك العلاقة أقوى بين هيئة التمريض اللذين يتوافر لديهم مستوى أعلى من الرفاهية النفسية بالمقارنة بهيئة التمريض اللذين يتوافر لديهم مستوى منخفضاً، ووفقاً لهذه النتائج، يمكن القول أنه عندما يزداد توافر الرفاهية النفسية لدى هيئة التمريض موضع التطبيق فإنه يزداد دور الاستقامة التنظيمية في دعم وتحسين مستوى الأداء الوظيفي لديهم.

وتتفق نتيجة هذا البحث مع ما توصلت إليه نتائج معظم الدراسات السابقة التي أكدت على أن دخول الرفاهية النفسية بوصفها متغيراً وسيطاً تفاعلياً تسهم في تعديل وتحسين وتقوية العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وبعض المتغيرات التنظيمية (منها الأداء الوظيفي)، فقد أكدت دراسة (Magnier-Watanabe et al., 2017) على معنوية الدور الوسيط للرفاهية النفسية على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين بقطاعات مختلفة في اليابان، إلا أنها تختلف مع ما توصلت إليه دراسة (Celik & Esen, 2017) من عدم معنوية تأثير الرفاهية النفسية بوصفها متغيراً وسيطاً تفاعلياً في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والارتباط الوظيفي لدى العاملين بشركات صناعة الأسمتت في تركيا.

وتشير هذه النتائج إلى أن شعور هيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق بالرضا عن أنفسهم بوجه عام، وما يقومون به من أعمال بوجه خاص، وامتلاكهم علاقات إيجابية مع زملاء العمل، وشعورهم بالاستقلالية في اتخاذ قراراتهم دون الاعتماد على الآخرين، وامتلاكهم أهداف محددة في الحياة بوجه عام، وحرصهم على اكتساب الخبرات والمعارف الجديدة لتطوير اتجاهاتهم ومهاراتهم من شأنه أن يساعد على تحسين إدراك هيئة التمريض على حرص واهتمام إدارة تلك المستشفيات لجعلهم أكثر تفاؤلاً تجاه الأمور المستقبلية المتعلقة بعملهم، وتحسين إدراكهم بسعي قيادات المستشفيات لتوفير الثقة في بيئة العمل، وتبنيها لسلوكيات التعاطف والرحمة والمساعدة تجاه الآخرين في بيئة العمل، وحرصها على التسامح معهم في الأخطاء التي يمكن تداركها وتصحيحها، الأمر الذي يسهم في تحسين الأداء الوظيفي لهيئة التمريض بشكل يظهر في حرصهم على الالتزام بالواجبات والمهام الرسمية المحددة لهم، وإلمامهم بتفاصيل الواجبات والمهام المكلفين بتنفيذها، والتزامهم بأدائها بالشكل المطلوب، كذلك مبادرتهم لمساعدة زملاء العمل دون طلب مسبق، وحرصهم على دعم وتشجيع الزملاء خاصةً عند مواجهة مشاكل في العمل، والإصرار على تخطي العقبات لإنجاز مهام العمل.



## توصيات البحث

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يمكن لهذا البحث تقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات التي من شأنها الارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق، التي من أهمها:

- 1- ضرورة توجيه مزيد من الاهتمام نحو تحسين مستوى درجة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق، ويُقترح أن تركز جهود التحسين على الآتي:
  - تركيز جهود الإدارة العليا في المستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق على تنمية وتطوير التفاؤل لدى هيئة التمريض، ويمكن تحقيق ذلك من خلال التوجه نحو تشجيعهم على البحث عن الفرص المحتمل حدوثها مستقبلاً، والتأكيد على ضرورة النظر إلى حالات عدم التأكد والغموض المصاحب للمستقبل على أنها قد تحمل في طياتها بعض الفرص التي يمكن استغلالها، كذلك تشجيعهم على التعلم من أخطاء الماضي، والنظر إليها بتدبر من أجل الاستفادة منها وعدم الوقوع فيها مستقبلاً.
  - التركيز على توفير وتعميق وترسيخ الثقة في بيئة عمل المستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الاهتمام بالنواحي الرسمية التي يمكن أن تخلق مناخ من الثقة مثل عدالة إجراءات العمل، وعدالة التعامل مع هيئة التمريض، وعدالة نظم الحوافز وأساليب التقييم، وتطابق أقوال الإدارة مع أفعالها، والاهتمام بزيادة القدرات والمهارات الإدارية للرؤساء بما يساعدهم على اكتساب ثقة الآخرين.
  - زيادة الدور الذي تقوم به إدارة المستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق في تنمية التعاطف في بيئة العمل، ويمكن تحقيق ذلك من خلال التزام الإدارة بمنح الحوافز المادية والمعنوية لهيئة التمريض اللذين يتصرفون بناء على القيم والمعتقدات الأخلاقية التي تركز على عناية ورعاية الآخرين، كذلك ضرورة توافر القدوة في الرؤساء بحرصهم على توجيه هيئة التمريض على التعرف على معاناة الآخرين في بيئة العمل، والعمل على تخفيف تلك المعاناة عنهم، إضافةً إلى نشر نماذج وقصص التعاطف والرحمة السابقة في بيئة العمل، وحث أعضاء هيئة التمريض على الاقتداء بها.
  - التركيز على توافر النزاهة في بيئة عمل المستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق، ويمكن تحقيق ذلك من خلال توافر القدوة الحسنة في الرؤساء من حيث الكفاءة والالتزام والقيم الأخلاقية، وتطابق أقوالهم مع أفعالهم، وزيادة التفاعلات والعلاقات المباشرة بين هيئة التمريض ورؤسائهم، إضافةً إلى ضرورة إصدار المدونات التي تحدد كافة المعايير والقواعد والسلوكيات الأخلاقية المرغوب فيها، والسلوكيات غير المرغوبة، ومتابعتها، وتحديثها باستمرار.
  - تركيز جهود الإدارة العليا في المستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق على التسامح في بيئة العمل ويمكن تحقيق ذلك من خلال وضع معايير الأداء التي تمنع أو تحد من وقوع الأخطاء، مع التأكيد على التسامح والمغفرة وتقبل الاعتذار عن الأخطاء التي يمكن أن تصدر عن هيئة التمريض طالما يمكن تداركها وتصحيحها، كذلك حرص الرؤساء على تشجيع هيئة التمريض بمواصلة التعلم من الأخطاء التي تم تداركها، واستخدامها كفرص للتعلم داخل المستشفى للحصول على مستويات أعلى من الأداء.
- 2- توجيه الاهتمام الكافي نحو تحسين وتطوير الرفاهية النفسية لدى هيئة التمريض في المستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق من خلال تركيز جهود التحسين على الآتي:
  - الاهتمام بتنمية وتحسين قبول الذات لدى هيئة التمريض بالمستشفيات موضع التطبيق، وذلك من خلال التركيز على خلق ثقافة تنظيمية إيجابية تقوم على أساس الدعم والثقة بين الرؤساء ومرؤوسهم، والحرص على تشجيع هيئة التمريض على تنمية معارفهم ومهاراتهم المختلفة للتغلب على نقاط ضعفهم وتحسين نقاط قوتهم، إضافةً إلى الاهتمام بتوجيههم نحو تنمية أنفسهم ذاتياً وتحقيق الإيثار والعطاء للغير بما يسهم في تحقيق الرضا عن الحياة بوجه عام، وعن العمل بوجه خاص.
  - التركيز على تطوير وتحسين العلاقات الإيجابية بين العاملين بعضهم البعض وفي المستشفى إجمالاً، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تدعيم روح التعاون بين الأفراد وتشجيعهم على مساندة بعضهم البعض، وحفز هيئة التمريض على العمل من خلال فرق العمل اعتماداً على التدريب وتخصيص مكافآت على أسس جماعية، كذلك الاهتمام بتنمية العلاقات الاجتماعية والإنسانية داخل وخارج نطاق العمل وذلك بالحرص على عقد لقاءات دورية بين الرؤساء وهيئة التمريض لتقديم المقترحات والشكاوى المرتبطة بالعمل من جهة، والتركيز على إقامة وحضور المناسبات الخاصة مثل الرحلات والأنشطة الرياضية وغيرها من المناسبات الاجتماعية من جهة أخرى.



- ضرورة تحسين مستوى الاستقلالية لدى هيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق، وذلك من خلال توسيع نطاق مشاركتهم في وضع خطط العمل، واتخاذ القرارات المتعلقة بذلك، وتفويض بعض الصلاحيات لهم، وتكليفهم ببعض المهام التي تتوافق مع مهاراتهم وقدراتهم، وممارسة التدوير الوظيفي لإتاحة الفرصة لأكثر عدد ممكن من هيئة التمريض لتولى المهام والمسؤوليات.
- ضرورة العمل على تعزيز بُعد التكيف مع البيئة من خلال تشجيع أعضاء هيئة التمريض على تغيير أنماط تفكيرهم، فبدلاً من النظر إلى الأحداث المحيطة بهم على أنها تمثل تهديداً لهم، يجب النظر إليها على أنه قد تنطوي على فرص يمكن استغلالها للوصول إلى السيطرة والتحكم في ظروف ومتغيرات البيئة المحيطة بهم، كذلك تنظيم المزيد من ورش العمل والندوات الهادفة إلى تنمية مهارات هيئة التمريض على التعامل مع المواقف والأحداث المحيطة بهم خاصة المواقف الضاغطة، وكيفية التغلب عليها.
- ضرورة تنمية وتطوير الهدف من الحياة بوجه عام، والأهداف ذات الصلة بالعمل بوجه خاص، ويمكن تحقيق ذلك من خلال مساعدة أعضاء هيئة التمريض على صياغة أهداف واضحة، ومحددة، وقابلة للقياس، وتتسم بالواقعية وإمكانية التحقيق، وفي نفس الوقت تتضمن قدر من التحدي لقدراتهم حتى يمكنهم توجيه الجهود من أجل تحقيق تلك الأهداف، مع ضرورة السعي إلى تنمية قدرات هيئة التمريض على اقتراح مسارات بديلة تمكنهم من تحقيق أهدافهم.
- التركيز على التطور الشخصي لأعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات موضع التطبيق، وذلك من خلال تقديم الفرص المستمرة للتعليم والتطور الذاتي لأعضاء هيئة التمريض، والعمل على إتاحة الفرص لهم لحضور المؤتمرات والندوات سواء على المستوى المحلي أو العالمي لمتابعة آخر المستجدات في مجال عملهم، إضافة إلى التأكيد على دور الرؤساء في تحديد مجالات التنمية والتطوير المهني لهيئة التمريض وتحديد فجوات المهارات لديهم بشكل صحيح ومساعدتهم على سد تلك الفجوات إما ذاتياً أو من خلال ما تقدمه المستشفى.

### محددات البحث وتوجهات لبحوث مستقبلية

سلط البحث الحالي الضوء على دراسة تأثير الرفاهية النفسية بوصفها وسيطاً تفاعلياً على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي وفقاً لمجموعة من الحدود التي يمكن توضيحها ومن ثم اقتراح بعض البحوث المستقبلية، وذلك على النحو الآتي:

- 1- تركزت الدراسة التطبيقية لهذا البحث على المستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعة المنصورة بجمهورية مصر العربية دون التطرق للمستشفيات والمراكز الطبية ذات الملكية الخاصة، كما لم يشمل البحث المستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعات أخرى بجمهورية مصر العربية، ومن ثم يُقترح إجراء المزيد من البحوث لتطوير مجال التطبيق بحيث يمتد ليشمل المستشفيات والمراكز الطبية ذات الملكية الخاصة أو المستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعات أخرى داخل مصر، والمقارنة بين تلك المستشفيات أو المراكز الطبية من حيث مستوى تطبيقها للمتغيرات التي تضمنها البحث الحالي، وكذلك يمكن تغيير مجال التطبيق لتشمل قطاعات أخرى مثل قطاع البنوك، وقطاع الاتصالات، وقطاع صناعة الأدوية.
- 2- اعتمد البحث الحالي في اختبار صحة فروضه على المسح الميداني باستخدام قوائم الاستقصاء، والتي تم جمعها والحصول عليها من أعضاء هيئة التمريض (ممرض أو ممرضة) العاملين بالمستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعة المنصورة بجمهورية مصر العربية، وذلك خلال فترة زمنية محددة من نوفمبر 2019 إلى فبراير 2020، ومن ثم يبقى هذا البحث معتمداً بشكل رئيسي على وجهات نظر هؤلاء المستقصي بهذه المستشفيات، ومن ثم يُقترح إجراء بحوث تعتمد في جمع بياناتها على عينة من الأطباء بهذه المستشفيات أو المراكز الطبية، كذلك يمكن إجراء دراسات وبحوث تمتد لفترات زمنية متعاقبة أو مختلفة (Longitudinal Research) لمزيد من التوضيح والفهم لطبيعة تأثير الرفاهية النفسية على قوة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بهذه المستشفيات أو المراكز الطبية.
- 3- تناول البحث المتغيرات التي اشتمل عليها الإطار المقترح للبحث والمتمثلة في الاستقامة التنظيمية، والرفاهية النفسية، والأداء الوظيفي، ومن ثم يُقترح إعادة النظر في متغيرات هذا البحث ليشمل دراسة متغيرات وسيطة تفاعلية أخرى بخلاف الرفاهية النفسية مثل الدعم التنظيمي المدرك، ورأس المال النفسي كما يمكن أن يتضمن البحث مجموعة جديدة من المتغيرات التابعة بخلاف الأداء الوظيفي مثل الارتباط الوظيفي، والرسوخ الوظيفي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، ونوايا ترك العمل.

## المراجع

### أولاً - مراجع باللغة العربية:

- جامعة المنصورة. (2020). النشرة الإحصائية عن العام الجامعي (2019/2018). الإدارة العامة لمركز المعلومات والتوثيق ودعم اتخاذ القرار، جامعة المنصورة.

### ثانياً - مراجع باللغة الأجنبية:

- Abedi, S. H.; Eslami, H. & Amrolahi, N. (2014). "The role of organizational virtuousness on the organizational commitment of employees: Case study Islamic Azad University", *Journal of Contemporary Research in Business*, 5 (10): 118-130.
- Ahmad, M.A. & Al-Shbiel, S. O. (2019). "The effect of ethical leadership on management accountants' performance: The mediating role of psychological well-being", *Problems and Perspectives in Management*, 17 (2): 228-241.
- Ahmed, I.; Rehman, W.; Ali, F.; Ali, G. & Anwar, F. (2018). "Predicting employee performance through organizational virtuousness: Mediation by affective well-being and work engagement", *Journal of Management Development*, 37 (6): 493-502.
- Ahmed, N. & Malik, B. (2019). "Impact of psychological empowerment on job performance of teachers: Mediating role of psychological well-being", *Review of Economics and Development Studies*, 5 (3), 451-460.
- Bacaksiz, F. E. & Yildirim, A. (2016). "The effect of organizational virtuousness on nurses' organizational identification level and performance: The mediating role of perceived organizational Support", *18<sup>th</sup> International Conference on Nursing*, Londra, United Kingdom, p.1963.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6): pp. 1173-1182.
- Borman, W.C. & Brush, D. H. (1993). "More progress toward a taxonomy of managerial performance Requirements", *Human Performance*, 6 (1), pp. 1-21.
- Cameron, K.; Bright D. & Caza A. (2004). "Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance", *American Behavioral Scientist*, 47 (6). pp. 766-790.
- Campbell, J. p. (1993). "Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology". In Dunnette, M. D. and Hough, L. M. (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Consulting psychologists press, pp. 687-732.
- Celik, A. & Esen, E. (2017). "The moderating role of psychological well-being: Organizational Virtuousness and work engagement", *The Journal of International Social Research*, 10 (50), pp. 668- 674.
- Delam, H.; Ghasemi, F.; Kavi, E.; Masmouei, B.; Jokar, M. & Bazrafshan, M. (2019). "The relationship between spiritual well-being and organizational virtuousness with performance of secondary school teachers in Bandar Lengeh City, 2017", *International Journal of School Health*, 6, (4), pp. 34-40.
- Edgar, F.; Geare, A. & Zhang, J. (2017). "A comprehensive concomitant analysis of service employees' well-being and performance", *Personnel Review*, 46 (8), pp. 1870-1889.
- Haider, S.; Jabben, S. & Ahmed, J. (2018). "Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers", *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34 (1), pp. 29- 37.

- Hair, J. F.; Black, W. C.; Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. 7<sup>th</sup> ed. Prentice Hall, New Jersey, NJ.
- Hochwarter, W. A.; Kiewitz, C.; Gundlach, M. J. & Stoner, J. (2004). "The impact of vocational and social efficacy on job performance and career satisfaction", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10 (3), pp. 27-40.
- Hur, W.; Moon, T. & Rhee, S. (2016). "Exploring the relationships between compassion at work, the evaluative perspective of positive work-related identity, service employee creativity and job performance", *Journal of Services Marketing*, 30 (1), 1pp. 03-114.
- Hur, W.; Shin, Y.; Rhee, S. & Kim, H. (2017). "Organizational virtuousness perceptions and task crafting the mediating roles of organizational identification and work engagement", *Career Development International*, 22 (4), pp. 436-459.
- Jalalkamali, M.; Iranmanesh, M.; Nikbin, D. & Hyun, S. (2018). "An empirical analysis of the effects of humor on communication satisfaction and job performance in international joint ventures in Iran", *Journal of Management & Organization*, 24(2), pp. 295-311.
- Johari, J.; Shamsudin, F. M.; Yean, T. F.; Yahya, K. K. & Adnan, Z. (2019). "Job characteristics, employee well-being, and job performance of public sector employees in Malaysia", *International Journal of Public Sector Management*, 32(1), pp. 102-119.
- Joo, B.; Park, J. & Lim, T. (2016). "Structural determinants of psychological well-being for knowledge workers in South Korea", *Personnel Review*, 45 (5), pp. 1069-1086.
- Kalia, N. & Bhardwaj, B. (2019). "Contextual and task performance: Do demographic and organizational variables matter?", *Rajagiri Management Journal*, 13 (2), pp. 30-42.
- Kanov, J. M.; Maitlis, S.; Worline, M. C.; Dutton, J. E.; Frost, P. J. & Lilius, J. M. (2004). "Compassion in organizational life", *American Behavioral Scientist*, 47(6), pp. 808-827.
- Khan, M.; Jianguo, D.; Usman, M. & Ahmed, M. (2017). "Moderated Mmediation model of interrelations between workplace romance, wellbeing and employee performance", *Journal Frontiers in Psychology*, 8, pp. 1-13.
- Khoreva, V. & Wechtler, H. (2018). "HR practices and employee performance: the mediating role of well-being", *Employee Relations*, 40 (2), pp. 227-243.
- Ko, S. & Choi, Y. (2019). "Compassion and job performance: Dual-paths through positive work-related identity, collective self esteem and positive psychological capital", *Sustainability*, 11(23), pp. 6766-6779.
- Koopmans, L.; Bernaards, C. M.; Hildebrandt, V. H. De Vet, H. C. & Van der Beek, A. j. (2013). "Measuring individual work performance-identifying and selecting indicators", *Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 45 (3), 62-81.
- Lee, S. & Ravichandran, S. (2019). "Impact of employees' job control perceptions on their work-related responses in the hospitality industry", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31 (7), pp. 2720-2738.
- Luthans, F.; Avolio, B.; Avey, B. & Norman, S. (2007). "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction", *Personnel Psychology*, 60 (30), pp. 541-572.
- Magnier-Watanab, R.; Uchida, T.; Orsini, P. & Benton, C. (2018). "The kbk mediating role of subjective well-being on organizational virtuousness and job performance: A comparison between France and Japan", *Journal of Strategic Management Studies*, 10 (1), pp. 5-18.

- Magnier-Watanabe, R.; Uchida, T.; Orsini, P. & Benton, C. (2017). "Organizational virtuousness and job performance in Japan: does happiness matter?", *International Journal of Organizational Analysis*, 25 (4), pp. 628-646.
- Magnier-Watanabe, R.; Uchida, T.; Orsini, P. & Benton, C. (2020). "Organizational virtuousness, subjective well-being and job performance: Comparing employees in France and Japan", *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12 (2), pp. 115-138.
- Manikandan, K. & Anipriya, S. (2014). "Organizational justice, organizational virtuousness and performance among bank employees", *South Asian Academic Research Journals*, 3 (2), pp. 49-62.
- Mayer, M. (2018). "The evolution and challenges of the concept of organizational virtuousness in positive organizational scholarship", *Journal of Business Ethics*, 153 (1), pp. 245-264.
- Mayer, R. C.; Davis, J. H. & Schoorman, F. D. (1995). "An integrative model of organizational trust", *The Academy of Management Review*, 20 (3), pp. 709-734.
- Motowidlo, S. J. & Van Scotter, J. R. (1994). "Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance", *Journal of Applied Psychology*, 79 (4), pp. 475-480.
- Motowidlo, S. J. (2003). "Job performance". In Borman, W. C.; Ilgen, D. R. and Klimoski, R. J. (Eds.), *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*, John Wiley and Sons Inc. 12, pp. 39-53.
- Nasurdin, A. & Khuan, S. (2007). "Organizational justice as an antecedent of job performance", *Gadjah Mada International Journal of Business*, 9(3), pp. 335-353.
- Nikandrou, I. & Tsachouridi, I. (2015). "Towards a better understanding of the "buffering effects" of organizational virtuousness' perceptions on employee outcomes", *Management Decision*, 53(8), pp. 1823-1842.
- Nikpay, I. & Mofrad, M. (2016). "Investigating the effect of principals' ethical leadership on organizational virtuousness teachers with mediating role of corporate identity, Organizational trust and organizational commitment: Case study of primary schools in city of Khorramabad", *International Business Management*, 10 (1), pp. 5885-5895.
- Nurahaju, R.; Handoyo, S. & Budihardjo, A. (2019). "The influence of leadership and psychological empowerment on performance: An empirical study on the Indonesian seafarers", *Research on Humanities and Social Sciences*, 9 (12), pp. 29-36.
- Obrenovic, B.; Jianguo, D.; Khudaykulov, A. & Khan, M. (2020). "Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model", *Frontiers in Psychology*, 11, pp. 1-18.
- Park, J. G.; Kim, J. S.; Yoon, S. W. & Joo, B. (2017). "The effects of empowering leadership on psychological well-being and job engagement: The mediating role of psychological capital", *Leadership & Organization Development Journal*, 38 (3), pp. 350-367.
- Ravaji, M. (2016). "The effect of organizational virtuousness and psychological capital role on employees' creativity in Tehran water and wastewater company", *International Journal of Scientific Management and Development*, 4(12), pp. 496-506.
- Rego, A.; Ribeiro, N. & Cunha, M. (2010). "Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors", *Journal of Business Ethics*, 93, pp. 215-235.
- Ringle, C.; Sarstedt, M. & Straub, D. (2012). "A critical look at the use of PLS-SEM in MIS Quarterly", *MIS Quarterly*, 36 (1), pp. 3-14.

- Rotundo, M. A. & Sackett, P. R. (2002). "The relative importance of task, citizenship and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach", *Journal of Applied Psychology*, 87 (1), pp. 66-80.
- Ryff, C. D. & Singer, B. H. (2008). "Know thyself and become what you are: A Eudaimonic approach to psychological well-being", *Journal of Happiness Studies*, 9, pp. 13-39.
- Ryff, C. D. (1995). "Psychological well-being in adult life", *Current Directions in Psychological Science*, 4 (4), pp. 99-104.
- Ryff, C. D. (2014). "Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia", *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83 (1), pp. 10-28.
- Safdar, T.; Ewaz, L. & Hakeem, H. (2018). "Investigation the mediating role of psychological well-being and subjective well-being in the relationship between work internal locus of control and employee performance in context to health sector of quetta", *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 7 (3), pp. 210-220.
- Shahid, S. & Muchiri, M. (2019). "Positivity at the workplace Conceptualising the relationships between authentic leadership, psychological capital, organisational virtuousness, thriving and job performance", *International Journal of Organizational Analysis*, 27 (3), pp. 494-523.
- Tufail, M. S.; Mahesar, H. A. & Pathan, S. K. (2017). "Organizational justice, task and contextual performance: Empirical analysis for front line managers", *Grassroots*, 51 (1), pp. 269-281.
- Viejo, C.; Gomez-Lopez, M. & Ortega-Ruiz, R. (2018). "Adolescents' psychological well-being: A multidimensional measure", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15 (10), pp. 1-22.
- Williams, L. & Anderson, S. (1991). "Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors", *Journal of Management*, 17 (3), pp. 601-617.
- Wright, T.; Cropanzano, R. & Bonett, D. (2007). "The moderating role of employee positive well-being on the relation between job satisfaction and job performance", *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (2), pp. 93-104.



**The Relationship between Organizational Virtuousness and Job Performance:  
The Moderating Role of Psychological Well-Being  
«An Empirical Study on the Hospitals and Medical Centers at Mansoura University in Egypt»**

**Dr. Mahmoud Abdelaziz Elmansi**  
Associate Professor  
Business Administration Department  
Faculty of Commerce  
Mansoura University - Egypt

**ABSTRACT**

The purpose of this study is to investigate how organizational virtuousness (OV) and psychological well-Being (PW) explain job performance (JP). This study also aims to examine the influence of psychological well-Being, as a moderator, on the relationship between organizational virtuousness and Job Performance.

Primary data was collected based on a questionnaire collected from a sample consisting of 362 nursing staff working in hospitals and medical centers at Mansoura university in Egypt, among them was 314 valid surveys with a response rate of 86.7%. Partial least Square (PLS) was used to validate and test the measurement and structural models.

The finding revealed that organizational virtuousness, as a multidimensional constructs, and psychological well-Being were significant determinants of Job performance. Besides the significant direct effect, psychological well-Being was found to be a significant moderator and was able to strengthen the relationship between organizational virtuousness and job performance.

**Keywords:** *Organizational Virtuousness (OV), Psychological Well-Being (PW), Job Performance (JP), Nursing Staff, Hospitals and Medical Centers.*