

أثر الاستقامة التنظيمية في سلوكيات الاستغراق الوظيفي للعاملين - دراسة ميدانية بلدية التريعات عنابة

The effect of organizational virtuousness on job involvement behaviors of employees - a field study in the municipality of Treat Annaba

ط د. يزيد حمودة¹، أ.د. أحمد تي²

¹ جامعة الشهيد حمّو لخضر، الوادي (الجزائر)، hamouda-yazid@univ-eloued.dz

² جامعة الشهيد حمّو لخضر، الوادي (الجزائر)، tei-ahmed@univ-eloued.dz

مخبر إدارة أعمال المؤسسات الاقتصادية المستدامة

تاريخ الاستلام: 2024/03/28؛ تاريخ المراجعة: 2024/04/10؛ تاريخ النشر: 2024/06/30

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى بيان أثر الاستقامة التنظيمية بأبعادها الأربعة (النزاهة التنظيمية، الثقة التنظيمية، التفاؤل التنظيمي، التعاطف التنظيمي) في سلوكيات الاستغراق الوظيفي للعاملين ببلدية التريعات بعنابة، لذا قمنا بجمع المعلومات بواسطة استبانة تم تقديمها إلى عينة عشوائية بسيطة مكونة من (60) عامل، حيث تم حساب حجمها بواسطة برمجية تحليل القوة (G*Power 3.1)، وبعد القيام بالتحليل بواسطة استخدام برنامج (SPSS, V29) توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، وكذا إلى عدم وجود فروق ذو دالة إحصائية حول مستويات الاستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس، أو مدة العمل.

الكلمات المفتاحية: استقامة تنظيمية؛ نزاهة؛ ثقة؛ استغراق وظيفي؛ بلدية.

تصنيف JEL: M12؛ M54.

Abstract: This study seeks to demonstrate the effect of organizational Virtuousness in its four dimensions (organizational integrity, organizational trust, organizational optimism, and organizational empathy) on the job Involvement behaviors of employees in the municipality of Treat in Annaba. The information was collected using a questionnaire that was presented to a random sample of 60 workers. Its size has been calculated using the power analysis software (G*Power 3.1). Using the program (SPSS, V29) for analysis, the study has found out that there is a statistically significant impact relationship between organizational Virtuousness and job Involvement in the organization under study, as well as the absence of statistically significant differences in the level of job Involvement in the organization under study due to the variable of gender and working period.

Keywords: Organizational Virtuousness; Integrity; Trust; Job Involvement; municipality.

Jel Classification Codes: M12; M54.

I- تمهيد:

إنّ المورد البشري هو أحد العناصر القيّمة لتحقيق التميز في المؤسسات العامة والخاصة وضمان نجاحها وتطوّرها، لذلك اعتبر الورقة الراجعة والقوة الدافعة لسير المؤسسات، وهو وسيلة فعالة لجعلها تواكب التغيرات والتطورات الحديثة.

مع تغير عجلة الحياة وتغير الضغوط، في ظل العصرية وبداية الثورة الصناعية الرابعة، نشأت تحديات استجابت لها المنظمات في مختلف القطاعات، لاسيما قطاع الجماعات الإقليمية الذي شكّل إحدى ركائز التنمية المستدامة، مما أدّى إلى توسّع وتعقيد مهامها ووظائفها، وفي الوقت نفسه، ومن منظور مختلف، تزايدت حاجة العاملين إلى الأمن الوظيفي والرغبة في تحقيق الذات، فبعد التركيز على فحص سلوكيات الأفراد من منظور سلبى، انجذبت المؤسسات مؤخراً إلى الاهتمام بسلوكياتهم من منظور إيجابى، على سبيل المثال، الضغوط التنظيمية، ومعدل الدوران، والتمارض المهني... ومحاولة إيجاد استراتيجيات لمكافحة مثل هذه السلوكيات التي من شأنها أن تؤدي إلى تراجع أداء الموظف، مما يؤدي إلى فقدان المنظمة لميزتها وتميزها. ولا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال تهيئة البيئة المناسبة والمناخ الأخلاقي الذي يمهد الطريق لتجسيد أفكار العاملين ورغباتهم، ويزيد من ثقتهم في مؤسساتهم وزملائهم، ويحسن أدائهم ويضمن بقاءهم راضين وملتزمين بوظائفهم، ومستغرقين فيه.

فكلما زاد اهتمام صناع القرار بالمبادئ والسلوكيات الأخلاقية العالية مثل الاستقامة، الصدق، العدالة، المسؤولية، الشفافية، التعاطف والتسامح، والنزاهة... كلما أصبح التزامهم أقوى وساعدوا على اتخاذ قرارات أخلاقية عالية الجودة تساهم في استمرارية الأداء الفردي والمؤسسي للموظفين وتلهمهم بروح الولاء وحب التميز الذي يضمن في النهاية الحفاظ على سمعة المنظمة.

- إشكالية الدراسة:

تكمن إشكالية الدراسة في التعرف على مدى توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية، ودورها في تعزيز سلوك الاستغراق الوظيفي للعاملين، حيث جاءت هذه الإشكالية لتجيب على السؤال التالي: كيف يساهم متغير الاستقامة التنظيمية في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة؟

وعليه تم صياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية:

يساهم متغير الاستقامة التنظيمية في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

- الفرضيات الفرعية:

- يساهم متغير النزاهة التنظيمية في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي عند مستوى معنوية $\alpha \geq 5\%$ ؛
- يساهم متغير الثقة التنظيمية في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي عند مستوى معنوية $\alpha \geq 5\%$ ؛
- يساهم متغير التفاؤل التنظيمي في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي عند مستوى معنوية $\alpha \geq 5\%$ ؛
- يساهم متغير التعاطف التنظيمي في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي عند مستوى معنوية $\alpha \geq 5\%$ ؛
- توجد فروق ذو دلالة إحصائية حول توفر مستوى الاستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة تعزى للعوامل الديموغرافية (الجنس، أو مدة العمل في المنصب) عند مستوى معنوية $\alpha \geq 5\%$.

- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في عدة نقاط أهمها:

- زيادة اهتمام الباحثين وأصحاب القرار بمتغير الاستقامة التنظيمية وارتباطه بالاستغراق الوظيفي، نظرا لتأثيرها البارز على المستوى الفردي والتنظيمي؛
- قلة البحوث والدراسات التي اهتمت بهذا الجانب في الأدبيات العربية عامة، والجزائر خاصة، لاسيما في قطاع الجماعات الإقليمية.

- أهداف الدراسة:

ويمكن تلخيص أهداف الدراسة في النقاط التالية:

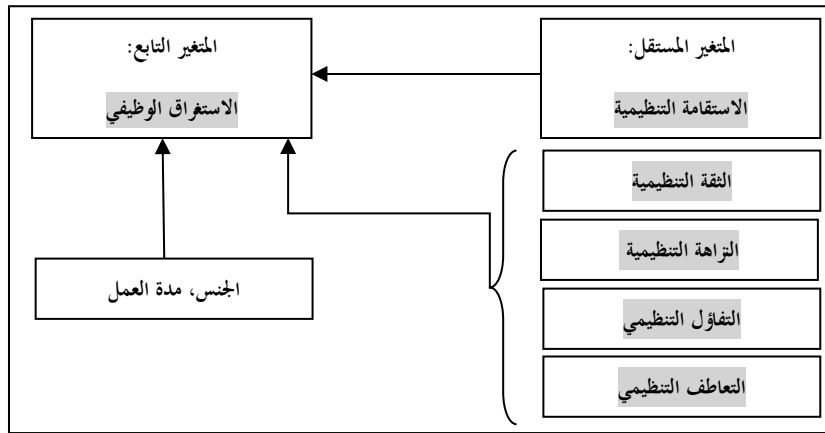
- إعطاء نظرة حول موضوع الاستقامة التنظيمية وأثرها على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة؛

- تبيان قوة واتجاه العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي؛
- البحث عن مدى مساهمة كل من أبعاد الاستقامة التنظيمية في التنبؤ بمستويات الاستغراق الوظيفي؛
- محاولة بيان لواقع الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

- نموذج الدراسة:

يمكن اقتراح نموذج الدراسة الحالية، وفقا للشكل الموضح أدناه:

الشكل 1: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين بناء على الدراسات السابقة.

- الدراسات السابقة:

- دراسة (منى سامي، مصطفى محمود، 2023)، بعنوان: تأثير الاستقامة التنظيمية والدعم التنظيمي المدرك على المشاركة في العمل، دراسة ميدانية على العاملين بشركة مصر لإنتاج الأسمدة "موبكو"، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر النزاهة التنظيمية والدعم التنظيمي المدرك على المشاركة في العمل، تم إنشاء نموذج الدراسة باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، كما تم استخدام العينة العشوائية التي تكونت من 291 مبحوثا، منها 286 قابلة للتحليل، واستخدمت الدراسة بعض الأساليب والاختبارات مثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونمذجة المعادلات الهيكلية، باستخدام برنامج AMOS24، SPSS24 أثناء تحليل البيانات، واعتماد المنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم النتائج المتوصل إليها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين النزاهة التنظيمية والمشاركة في العمل، وكذلك وجود علاقة إيجابية معنوية بين الدعم التنظيمي المدرك والمشاركة، كما اقترح الباحث تطبيق نموذج العمل على قطاعات أخرى في البحث المستقبلي (مصطفى و محمود، 2023).

- دراسة (المياي حاكم، والحسني محمد، 2022)، بعنوان: دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز الاستدامة التنظيمية، من خلال هذه الدراسة تم التعرف على دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز الاستدامة التنظيمية لدى العاملين في قطاع التعليم العالي، وتم أخذ عينة من أساتذة جامعة الكوفة، وتم الاعتماد على الاستبانة في جمع البيانات (عينة عشوائية بسيطة)، والتي بلغت 240 مبحوثا، بعد توزيع 270 استبانة، كما تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS26، Smart PLS V3.3.2، باستعمال أساليب إحصائية مثل التوزيع الطبيعي، المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، النموذج الهيكلي، مع اعتماد الباحثين للمنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة تأثير مباشرة بين الاستقامة التنظيمية والاستدامة (المياي، 2022).

- دراسة (صالح حميدات، ورؤوف بوعلي، 2022)، بعنوان: أثر الاستغراق الوظيفي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالشركة الجزائرية القطرية للصلب بيججل، حيث هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر الاستغراق الوظيفي في سلوك المواطنة التنظيمية، على عينة عشوائية بسيطة، بلغت 169 مبحوثا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، واستخدام برنامج spss28 في التحليل. توصلت هذه الدراسة إلى وجود أثر إيجابي للاستغراق الوظيفي في سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين (حميدات وبوعلي، 2022).

- دراسة (ربيع قرين، محمد أمين بودباغ، رؤوف بوعلي، 2022)، بعنوان: أثر التمكين الإداري على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بجيجل، حيث هدفت هذه الدراسة إلى اختبار طبيعة أثر التمكين الإداري على الاستغراق الوظيفي، وتم بناء نموذج الدراسة باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة قدرها 130 مبحوث، كما تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية منها تحليل الارتباط، الانحدار المتعدد، والمنهج المتبع في الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي. ما توصلت إليه الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لمتغير التمكين الإداري على الاستغراق الوظيفي لدى عمال الشركة (قرين وآخرون، 2022).

- دراسة (طلحي فاطمة الزهراء، ملايكية عامر، 2022)، بعنوان: الاستغراق الوظيفي ودوره في تعزيز الولاء التنظيمي، تطرقت الدراسة لدور الاستغراق الوظيفي في تعزيز مستويات الولاء التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر، وكالة سوق اهراس، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة والتي بلغت 50 مبحوثا، كما تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS22، باستعمال بعض الأساليب كالمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، مع اعتماد الباحثين للمنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى وجود مساهمة للاستغراق الوظيفي في تعزيز الولاء التنظيمي، وكذا وجود تصور واضح حول توافر مستوى الاستغراق والولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة (طلحي وملايكية، 2022).

- موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

تتفق معظم الدراسات المذكورة أعلاه مع الدراسة الحالية في الجوانب التالية: المنهج التطبيقي، أي المنهج الوصفي التحليلي، منهج وأداة الدراسة، كما تتشارك مع دراسة الميالي (2022) التي بحثت العلاقة بين متغير الاستقامة والاستغراق.

غير أنّ بعض الدراسات الأخرى اتخذت متغير الاستغراق الوظيفي مُتنبأً به على غرار دراسة ربيع قرين (2022)، والبعض الآخر تناول متغير الاستغراق الوظيفي مُتنبأً، مثل دراسة صالح حميدات (2022)، ودراسة طلحي فاطمة الزهراء (2022).

في حين ومن حيث هدف الدراسة فتتفق أغلب الدراسات مع هدف الدراسة الحالية وهو تحديد وقياس أبعاد متغير الاستقامة التنظيمية، ومتغير الاستغراق الوظيفي، خصوصا دراسة مني سامي (2023)، في تحديد أبعاد متغير الاستقامة التنظيمية، ودراسة طلحي فاطمة الزهراء (2022)، وملايكية عامر (2022)، في تحديد أبعاد متغير الاستغراق الوظيفي.

أما الفروقات فتتمثل في البيئة المكانية، حيث تهدف هذه الدراسة إلى إظهار واقع الاستقامة التنظيمية لدى العاملين في مكان مختلف -وهو قطاع الخدمات- ومدى مساهمتها في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي، إضافة إلى البرنامج الإحصائي حيث تم تحليل بيانات الدراسة الحالية ببرنامج محدث SPSS v,29، كما تم استعمال برمجية تحليل القوة (G*Power 3.1) في حساب حجم عينة الدراسة والتي تراعي حجم الأثر، الدلالة الإحصائية، وقوة الاختبار (Faul et al., 2007, p. 176)، انظر (Memon et al., 2020, p. 8).

1.I- الإطار النظري للاستقامة التنظيمية:

1-1.I- مفهوم الاستقامة التنظيمية (Organizational Virtuousness):

حسب المراجع والمصادر يعود مفهوم الاستقامة التنظيمية إلى الكلمة اليونانية (VIRTUS)، والتي تعني التميز والقوة، حيث يُعدّ "كاميرون" (2003)، "برايت"، "وكازا"، من الباحثين الأوائل في هذا المجال، حيث أشار كاميرون، إلى أنّ الاستقامة التنظيمية لها علاقة جد مهمة في علم النفس الإيجابي، تُميزها ثلاث سمات أساسية، تتمثل في التأثير البشري، الأخلاق الطيبة، والاصلاح الاجتماعي (K. Cameron & Dutton, 2003).

يمكن تعريف الاستقامة التنظيمية على أنّها العوامل التي تتضمن الفضائل الأخلاقية والسلوكيات الإيجابية مثل: التفاؤل، التسامح، والمغفرة... (Salas-Vallina, 2020, p. 04).

عظفا على ما سبق، تُعبّر عن حماسة الأفراد التي تتطّلع إلى أعلى طموحاتهم، ممّا يسمح ببناء المشاعر الإيجابية، وزرع الثقة بينهم، وتعزيز الولاء للمنظمة (Sison & Ferrero, 2015, p. 11).

1.I-2- أهمية الاستقامة التنظيمية:

تتمثل أهمية الاستقامة التنظيمية في النقاط التالية:

- تعزيز الثقة بين الأفراد، وخلق التميز الفردي والتنظيمي، كما تساعد على تفادي الأخطاء (Ugwu, 2012, p. 189)؛
- زيادة مستويات المسؤولية الاجتماعية لدى المؤسسات (O'Mara-Shimek et al., 2015, p. 144)؛
- رفع مستويات التفاؤل، الاحترام، النزاهة، الصدق، التعلم، الاهتمام، والتعاطف (Williams et al., 2015 p. 144)؛
- بناء ثقافة تنظيمية إيجابية، لها تأثير على رضا الأفراد (Ramlall et al., 2014, p. 152)؛

1.I-3- أبعاد الاستقامة التنظيمية:

تناول عدة باحثون أبعاد الاستقامة التنظيمية، وكان من بينها الأبعاد التالية: الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، التفاؤل التنظيمي، والمغفرة التنظيمية (Cameron et al., 2004, p. 12)، حيث تم اعتماد أربعة منها نظرا لأهميتها، والتي سُنسرد اتّباعا:

- النزاهة التنظيمية (Organizational Integrity):

النزاهة التنظيمية هي الالتزام في العمل ببناء على مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية (Becker, 1998, p. 157)، كما تُعبّر عن الصدق وحسن الأخلاق، والاحترام المتبادل في بيئة العمل (فاروق العماوي وآخرون، 2019، ص. 195).

- الثقة التنظيمية (Organizational Trust):

الثقة التنظيمية هي أساس بناء العلاقات الاجتماعية في المنظمة، وهي مدى شعور الأفراد بالعدالة والاحترام، الناتجة عن صدق وصراحة التفاعلات والاتصالات الصادرة من متخذ القرار اتجاههم (عدالي و دغمان، 2022، ص 35). كما وصفها Hosmer (1995) بأنها توقع السلوك الأخلاقي باتخاذ القرارات والإجراءات الصحيحة، القائمة على المبادئ الأخلاقية (Kramer, 1999, p. 571).

- التفاؤل التنظيمي (Organizational Optimism):

يُعرّف التفاؤل التنظيمي بأنه شعور الأفراد بردود الفعل الإيجابية، والتنبؤ بالنجاح، والأداء الجيد، في مواجهة الصعوبات التي يتعرّضون لها (Seligman, 2002, p. 6).

- التعاطف التنظيمي (Organizational Compassion):

إذا نظرنا إلى التعاطف من الجانب اللغوي، فهو "مشتق من الكلمة (عطف)، بمعنى (مال)، وعطف العود (فانعطف)، و(عطف) الوسادة ثناها، و(عطف عليه) أشفق، و(تعاطفوا) عطف بعضهم على بعض" (زين الدين، 2002، ص 219). فالعاطفة: "نوع من الدوافع التي يتم اكتسابها من أجل تعديل السلوك" (الصيرفي، 2007، ص 246)، كما يعمل التعاطف التنظيمي على التخفيض من معاناة الأفراد، وتعزيز الرفاهية الإيجابية في بيئة العمل (Lilius et al., 2008, p. 195).

1.I-4- استراتيجيات تعزيز الاستقامة التنظيمية:

حدّد (Zamahani et al., 2012, p. 2891) خمسة نقاط أساسية لتعزيز سلوكيات الاستقامة التنظيمية نذكرها كالاتي:

- الموارد البشرية؛
- مستوى الثقافة التنظيمية؛
- الهيكل التنظيمي والعمليات في المنظمة؛
- نمط القيادة؛
- المساهمة في رعاية المجتمع.

I.2- مفاهيم أساسية حول الاستغراق الوظيفي:

I.2-1- مفهوم الاستغراق الوظيفي:

للاستغراق الوظيفي دورا مهما ومحوريا في تطوير منظمات الأعمال، وهو حالة نفسية تتميز بالنشاط (الطاقة)، التفاني، والانغماس في العمل، والمنظمة. (Macey & Schneider, 2008, p. 4).

من جهة أخرى له مفهوم آخر، يتمثل في كونه حالة إيجابية ذهنية تعكس أهمية ودور العمل لدى الفرد، تتسم بالإحماء، الحيوية، والإخلاص (Sittar, 2020, p. 168).

في الأخير يمكن تعريف الاستغراق الوظيفي أنه درجة اندماج الفرد مع عمله، واستشعار أهميته، حيث عرّفت الأدبيات بعض المفاهيم ذات العلاقة بالاستغراق، يمكن جمعها في أربعة عناصر جوهرية (محمد ماضي، 2014، ص 24):

- الاهتمام القاعدي في الحياة هو العمل؛
- المشاركة الفعالة لدى الأفراد في بيئة العمل؛
- المفهوم الذاتي للفرد له ارتباط وطيد مع الأداء؛
- تحقيق الذات يعتمد بدرجة كبيرة على الأداء.

I.2-2- أهمية الاستغراق الوظيفي:

تتمثل أهمية الاستغراق الوظيفي فيما يلي (AL-Zobaidy & Al-Joufi, 2021, p. 88):

- زيادة الشعور بالرضا الوظيفي لدى العاملين؛ وتشجيع تمكينهم من الاستعداد لعملهم وأنشطتهم؛
- جعل العاملين أكثر التزاما نحو عملهم ومنظمتهم، وأكثر حرصا على تقديم الأفضل؛
- تعزيز الانتاجية، القدرة، التحفيز، التركيز على أداء المهام، وتحسين جودة حياة العمل؛
- تحسين الأداء لدى العاملين واستدامته؛
- دعم أنشطة وأعمال المنظمة، من خلال تشجيع مبادرة التوجيه، والعمل التطوعي؛
- زيادة ثقة العاملين لتطوير بيئة عمل داعمة، تساهم في تحسين وتعزيز الأداء الفردي والتنظيمي بشكل متكامل.

I.2-3- أبعاد الاستغراق الوظيفي:

إنّ للاستغراق الوظيفي مكونات وأبعاد مختلفة، تختلف باختلاف وجهات النظر لدى الباحثين، غير أنها تصبّ في قالب واحد له مضمون مشترك، ويمكن تمييزها أهمّها من خلال ثلاثية الحماس، الإخلاص، والانغماس:

حيث قسّمه "باكر" إلى ثلاثة أبعاد هي: (Bakker & Leiter, 2010, p. 182):

- الحماس (Vigor): يقصد به المستوى العالي من النشاط، والطاقة أثناء تأدية المهام من طرف الأفراد؛
- الإخلاص (Dedication): ويمثل درجة الاندماج العالي والتوجه الشعوري نحو العمل؛
- الانغماس (Absorption): هو التركيز الشامل في العمل والرفاهية عند المبادرة في إنجازه.

I.2-4- استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي:

تسعى المنظمات الناجحة، إلى تفعيل استراتيجيات تُعزّز استغراق موظفيها، من خلال توفير بيئة عمل آمنة وذات جودة، تزيد من رضاهم

والتزامهم، بما يحفظ لهم سمعتهم وتميزهم، كما سيتم ذكر بعضها كالاتي (Riggio, 2013, p. 234):

- تنفيذ البرامج والاستراتيجيات المتمثلة في تعديل الهيكل التنظيمي بما يتناسب مع المهام الموكلة لكل عامل؛
- ابتكار أساليب حديثة لتعويض ومكافأة العمال وذلك لزيادة رضاهم، وتحفيز السلوكيات الإيجابية؛
- التناوب الوظيفي، لتدريب العمال وتخفيف العبء، والروتين؛
- الإثراء الوظيفي، بإضافة مهام متنوعة، تجعلهم يشعرون بالإنجاز، ويحسّون بأنهم أفراد أكثر قيمة؛

- بناء نظام أجور فعال قائم على المهارات والمعارف، يكتسي تطبيق مبدأ الشفافية والعدالة، لزيادة الرضا الوظيفي، والتقليل من دوران العمل؛
- استراتيجية برامج الاعتراف الرسمية، لتحفيز العاملين.

I.2-5- العلاقة الترابطية بين الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي:

إن المتأمل للدراسات التي تناولت موضوع الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي قد يجدها قليلة، إلا أنه يتضح من بعض الدراسات السابقة أنه يوجد علاقة متينة الاستقامة التنظيمية وسلوك الاستغراق الوظيفي، حيث كلما اتسم المناخ التنظيمي بالأخلاق الفاضلة والحميدة، أدى ذلك إلى زرع الثقة بين الأفراد في بيئة العمل وازدادوا نشاطا وتحفيزا في منظماتهم، الشيء الذي سيجعلهم ملتزمين وأكثر استغراقا لعملهم، مما يعزز في الأخير العلاقات النفسية، التي تستجيب إلى السلوكيات الإيجابية، والامتثال لإنجاز الأدوار الإضافية (Gavin & Mason, 2004).

II- الطريقة والأدوات:

II.1- منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، لوصف الظاهرة المدروسة، من جهة أخرى تم اللجوء إلى مصادر البيانات الأولية المتمثلة في الاستبانة؛ والثانوية، منها الكتب الأجنبية والعربية، الدوريات، المؤتمرات، والمنشورات....

II.2- مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في عمال بلدية التريعات التابعين للإدارة البلدية، المتكون من (145) عامل، بولاية عنابة، كما حددت عينة الدراسة بـ (60) عامل تم حساب حجمها بواسطة برمجية تحليل القوة (G*Power 3.1)، حيث تم توزيع (60) استمارة بتاريخ 07 سبتمبر 2023، وتم استرداد (57) منها بتاريخ 14 سبتمبر 2023، كما تم استبعاد استمارتين غير صالحتين، وبالتالي تبقى (55) استمارة صالحة للدراسة.

II.3- أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، حيث قمنا بتقسيمها إلى بيانات متعلقة بالفئة المبحوثة، ومحور متعلق بالمتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية)، والمحور الآخر تضمن المتغير المتنبأ به (الاستغراق الوظيفي)، وللإجابة على فقرات الاستبانة تم استخدام المقياس الخماسي LIKERT.

II.4- صدق أداة الدراسة:

تم قياس الصدق الظاهري للاستبانة، والذي يقصد به الدرجة التي يبدو فيها المقياس يقيس ما صمم من أجله ظاهريا، حيث تم توزيعها على مجموعة من الأساتذة المحكّمين في الاختصاص بتاريخ 07 أوت 2023، كما تم رفع جميع التحفظات، وإجراء التعديلات المطلوبة منهم لاستخراج الاستبانة في شكلها النهائي.

II.5- ثبات أداة الدراسة:

لاختبار الثبات والاتساق، قمنا باستخدام معامل "ألفا كرونباخ"، ومعامل "ماكدونالد أوميغا" لحساب معامل الثبات على برنامج SPSS29، والجدول أدناه يوضح ذلك:

الجدول (1): معامل الثبات ألفا كرونباخ ومعامل ماكدونالد أوميغا

محاور الدراسة	عدد الفقرات لكل متغير	ألفا كرونباخ	McDonald's Omega
متغير الاستقامة التنظيمية	13	0,90	0,89
متغير الاستغراق الوظيفي	09	0,78	0,77
المجموع الكلي للمحاور	22	0,88	0,87

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS.V29.

نلاحظ من الجدول رقم أعلاه أنّ معامل ألفا كرونباخ ومعامل ماكدونالد أوميغا لفقرات أداة الدراسة يساوي 0,88، و 0,87 على الترتيب، وهو أكبر من 0,70، وعليه فإن البيانات ذات جودة، وأن أداة القياس تُحقق شرط الثبات.

II.6- الأساليب والبرامج الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية والاختبارات بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية SPSS, V.29:

- اختبار ألفا كرونباخ وماكدونالد أوميغا (McDonald's Omega)؛
- التكرارات، والنسب المئوية؛
- المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري؛
- معامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار الخطي البسيط؛
- تحليل التباين الأحادي؛
- مسافة Cook's Distance: للكشف عن القيم المتطرفة ومن شروط عدم توفرها أن تكون أقل من (1)؛
- معامل تضخيم التباين Vif: للكشف عن التعدد الخطي بين المتغيرات المستقلة ومن شروط غيابه أن يكون أقل من (10)؛
- معامل Durbin-Watson: للكشف عن استقلالية البواقي ومن شروطه أن يكون أقل من (2).

III- النتائج ومناقشتها:

III.1- التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة:

تم تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة وفقا للخطوات التالية:

III.1.1- تحليل الخصائص الديموغرافية للعينة:

توضح الجداول أدناه توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغيرات: الجنس، العمر، مدة العمل في المنصب، كما تمت الإشارة إلى بعض الخصائص الأخرى كما يلي:

الجدول (2): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار Effectifs	النسبة % Pourcentage
ذكر	33	60
أنثى	22	40
المجموع	55	100

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS.V29.

يتبين من الجدول رقم (2) أن أغلبية أفراد عينة الدراسة هم من فئة الذكور بنسبة (60%) في حين كانت نسبة الإناث ضعيفة حيث قدرت بـ (40%)، وهذا راجع لطبيعة العمل.

الجدول (3): توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	التكرار Effectifs	النسبة % Pourcentage
أقل من 30 سنة	6	10.9
من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	15	27.3
من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	26	47.3
من 50 سنة فأكثر	8	14.5
المجموع	55	100

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS.V29.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3) أن أغلبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة بنسبة (47.3%)، حيث طبقت إدارة البلدية سياسة الاحتفاظ بالأفراد الأكبر سنا.

الجدول (4): توزيع أفراد العينة حسب مدة العمل

العمر	التكرار Effectifs	النسبة % Pourcentage
أقل من 5 سنوات	21	38.2
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	6	10.9
من 10 إلى أقل من 15 سنة	16	29.1
من 15 سنة فأكثر	12	21.8
المجموع	55	100

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS.V29.

ما يلاحظ من خلال الجدول رقم (4) أن أغلبية أفراد العينة تراوحت مدة عملهم في المنصب أقل من 5 سنوات بنسبة (38.2%)، وهذا راجع كون أغلب الأفراد العاملين حديثي التوظيف نتيجة عملية الإدماج المهني للحاملي الشهادات التي تمت مؤخرا من طرف الدولة، حيث بلغ المستوى التعليمي للجامعيين (76.3%)، أغلبهم من الإطارات، كما بينت نتائج تحليل الخصائص أن أغلب أفراد العينة متزوجون بنسبة (76.4%).

III.1-2- تحليل متوسطات إجابات أفراد العينة لأبعاد متغيرات الدراسة:

نقوم بتلخيص تحليل متوسطات إجابات أفراد العينة لأبعاد متغيرات الدراسة، وفقا للجدول التالي:

الجدول(5): متوسطات إجابات أفراد العينة لأبعاد متغيرات الدراسة

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
01	النزاهة التنظيمية	2.96	1.05	4	الوسطية
02	الثقة التنظيمية	3.40	0.91	3	الموافقة
03	التفائل التنظيمي	3.46	0.79	2	الموافقة
04	التعاطف التنظيمي	3.55	1.02	1	الموافقة
	الاتجاه العام لمحور الاستقامة التنظيمية	3.35	0.79		الوسطية
01	الاستغراق الوظيفي	4.02	0.61		الموافقة
	الاتجاه العام لمحور الاستغراق الوظيفي	4.02	0.61		الموافقة

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS.V29.

يبين التحليل الإحصائي بأن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة لعبارات الاستقامة هي متوسطة، أي بين القبول والرفض، وأن المتوسط الحسابي العام لهذا المحور هو (3.35)، وهو يقع في النطاق بين الموافقة والقبول بانحراف معياري (0.79)، في المرتبة الأولى نجد بعد التعاطف بمتوسط حسابي (3.55) وانحراف معياري (1.02)، وبعد التفائل في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.46) وانحراف معياري (0.79)، وجاء بعد الثقة في المرتبة الثالثة بمتوسط (3.40) وانحراف معياري (0.91)، وفي المرتبة الأخيرة بعد النزاهة بوسط حسابي (2.95) وانحراف معياري (1.05). وفيما يتعلق بالمحور الثاني الخاص بالاستغراق الوظيفي، فقد جاءت متوسطات إجابات أفراد العينة كلها إيجابية، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (4.02)، وهو يقع ضمن نطاق الموافقة والقبول، بانحراف معياري قدره (0.61).

III.2- اختبار وتحليل الفرضيات:

تشتط الاختبارات المعلمية التوزيع الطبيعي للبيانات لذلك سوف يتم اختباره، لأنه من بين الشروط الأساسية التي يجب تحقيقها، لاختبار الفرضيات.

III.2-1- اختبار فرضية التوزيع الطبيعي:

H0: البيانات تتبع التوزيع الطبيعي (قيمة مستوى المعنوية أكبر من 0.05)؛

Ha: البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي (قيمة مستوى المعنوية أقل من 0.05).

يوضح الجدول أسفله نتائج التوزيع الطبيعي للمتغير المستقل والتابع:

الجدول (6): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيري الاستقامة والاستغراق الوظيفي

Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			المتغير
القيمة الاحصائية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القيمة الاحصائية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	
Statistic	Df	Sig	Statistic	Df	Sig	
0.104	55	0.200	0.963	55	0.086	الاستغراق الوظيفي
0.072	55	0.200	0.970	55	0.184	الاستقامة التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS.V29.

بما أن قيمة مستوى الدلالة Sig لمتغيري الدراسة أكبر من 0.05 بالنسبة لاختباري شايفرو ويلك، وكولموجوروف سمرنوف، فإنه يتم قبول الفرضية الصفرية، مما يسمح بإجراء مختلف الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة، كما تم التحقق من عدم وجود قيم متطرفة بحساب مسافة كوكس Cook's Distance = 0,111 وهي أقل من 1، وغياب التعدد الخطي بحساب معامل تضخيم التباين VIF بين المتغيرات المستقلة وهي جميعها أقل من 10، كما تم إثبات استقلالية البواقي بحساب معامل Durbin-Watson = 1.924 وهي أقل من (2).

III.2-2- اختبار الفرضية الرئيسية:

Ha: يساهم متغير الاستقامة التنظيمية في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

أسفرت نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الاستقامة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي ما يلي:

الجدول (7): نتائج اختبار أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي

معامل الارتباط R	معامل التحديد R Square	معامل الانحدار B	F المحسوبة	مستوى المعنوية Sig	مسافة Cook's Distance
0.30	0.09	0.24	5.54	0.02	111.0

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS.V29.

قُدِّرَت قيمة معامل الارتباط $R(0.30)$ ، وهي تدل على وجود ارتباط طردي ضعيف، في حين بلغت قيمة معامل التحديد $R\text{ Square}(0.09)$ ، وهي قيمة تدل على أن الاستقامة تساهم بنسبة (9%) في الاستغراق، في حين باقي القيمة (91%)، فتفسره عوامل أخرى لم تدخل في نموذج الدراسة، في حين بلغت قيمة معامل الانحدار $B(0.24)$ ، وهذا يبين بأن التغير في وحدة واحدة من متغير الاستقامة وهو ما يؤدي إلى التغير في مستوى الاستغراق الوظيفي ما قيمته (0.24) وحدة، كما أن نموذج الانحدار البسيط معنوي، حيث بلغت قيمة اختبار فيشر F المحسوبة (5.54) وهي أكبر من قيمة فيشر F الجدولية (4.03) ، في حين بلغت قيمة مستوى المعنوية $Sig(0.02)$ ، والتي هي أكبر من مستوى دلالة الفرضية الصفرية (0.05) ، وهو ما يدل على وجود قيم معنوية دالة، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي يساهم متغير الاستقامة التنظيمية في التنبؤ بالاستغراق، حسب معادلة الانحدار $\text{الاستغراق الوظيفي} = 0.24 \times \text{الاستقامة التنظيمية} + 3.21$ ، حيث تمثل القيمة (3.21) الثابت في معادلة الانحدار حسب مخرجات SPSS.29.

III.2-3- اختبار الفرضيات الفرعية:

III.2-3-1- الفرضية الفرعية الأولى:

Ha: يساهم متغير النزاهة التنظيمية في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي عند مستوى معنوية $\alpha \geq 5\%$.

الجدول (8): نتائج اختبار أثر النزاهة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي

معامل الارتباط R	معامل التحديد R Square	معامل الانحدار B	F المحسوبة	مستوى المعنوية Sig	Vif
0.18	0.03	0.11	1.94	0.16	1.844

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS.V29.

من خلال الجدول فقد بلغت قيمة معامل الارتباط $R(0.18)$ ، وهي تدل على أنه يوجد ارتباط طردي ضعيف بين بعد النزاهة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، في حين بلغت قيمة معامل التحديد $R\text{ Square}(0.03)$ ، وهي قيمة تدل على أن النزاهة التنظيمية كمتغير مستقل تساهم بنسبة (3%) في الاستغراق الوظيفي، في حين أن باقي القيمة (97%)، فتفسره عوامل أخرى لم تدخل في النموذج، كما بلغت قيمة معامل الانحدار $B(0.11)$ ، وهذا ما يدل على أن التغير في وحدة واحدة من متغير النزاهة التنظيمية يؤدي إلى التغير في مستوى الاستغراق الوظيفي ما قيمته (0.11) وحدة، كما أن نموذج الانحدار البسيط غير معنوي، فقد بلغت قيمة اختبار F المحسوبة (1.94) وهي أقل من قيمة F الجدولية (4.03) ، كما بلغت قيمة مستوى المعنوية $Sig(0.16)$ ، وهي أكبر من مستوى دلالة الفرضية الصفرية (0.05) ، وهذا يدل على عدم وجود قيم معنوية دالة، وعليه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة.

III.2-3-2- الفرضية الفرعية الثانية:

Ha: يساهم متغير الثقة التنظيمية في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي عند مستوى معنوية $\alpha \geq 5\%$.

الجدول (9): نتائج اختبار أثر الثقة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي

معامل الارتباط R	معامل التحديد R Square	معامل الانحدار B	F المحسوبة	مستوى المعنوية Sig	معامل التضخيم Vif
0.23	0.056	0.16	3.16	0.08	2.599

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS.V29.

قُدِّرَت قيمة معامل الارتباط $R(0.23)$ ، وهو ما يفسر على وجود ارتباط طردي ضعيف بين بعد الثقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، في حين بلغت قيمة معامل التحديد $R\text{ Square}(0.056)$ ، وهي قيمة تدل على أنَّ الثقة التنظيمية كمتغيّر مستقل تساهم بنسبة (5.6%) في الاستغراق الوظيفي، في حين أنَّ باقي القيمة (94.4%)، فتفسره عوامل أخرى، في حين بلغت قيمة معامل الانحدار $B(0.16)$ ، وهذا ما يفسر أن التغيّر في وحدة واحدة من متغير الثقة التنظيمية يؤدي إلى التغيّر في مستوى الاستغراق الوظيفي بما قيمته (0.16) وحدة، كما أنَّ نموذج الانحدار البسيط غير معنوي، حيث بلغت قيمة اختبار فيشر F المحسوبة (3.16) وهي أقل من قيمة F الجدولية (4.03)، كما بلغت قيمة مستوى المعنوية $Sig(0.08)$ ، وهي أكبر من مستوى دلالة الفرضية الصفرية (0.05)، وهو ما يدلّ على عدم وجود قيم معنوية دالّة، ومنه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة، بمعنى أنَّ الثقة التنظيمية لا تساهم في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي.

III-2-3-3- الفرضية الفرعية الثالثة:

Ha: يساهم متغير التفاؤل التنظيمي في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي عند مستوى معنوية $\alpha \geq 5\%$.

الجدول (10): نتائج اختبار أثر التفاؤل التنظيمي في الاستغراق الوظيفي

معامل الارتباط R	معامل التحديد R Square	معامل الانحدار B	F المحسوبة	مستوى المعنوية Sig	معامل التضخيم Vif
0.22	0.04	0.17	2.69	0.10	2.316

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS.V29.

حيث قُدِّرَت قيمة معامل الارتباط $R(0.22)$ ، وهو ما يفسر على وجود ارتباط طردي ضعيف بين بعد التفاؤل التنظيمي والاستغراق الوظيفي، في حين بلغت قيمة معامل التحديد $R\text{ Square}(0.04)$ ، وهي قيمة تدل على أنَّ التفاؤل كمتغيّر مستقل يساهم بنسبة (4%) في الاستغراق، في حين أنَّ باقي القيمة (96%)، فتفسره عوامل أخرى، في حين بلغت قيمة معامل الانحدار $B(0.17)$ ، وهذا ما يفسر أن التغيّر في وحدة واحدة من بعد التفاؤل التنظيمي يؤدي إلى التغيّر في مستوى الاستغراق ما قيمته (0.17) وحدة، كما أنَّ نموذج الانحدار غير معنوي، حيث بلغت قيمة اختبار فيشر F المحسوبة (2.69) وهي أقل من قيمة F الجدولية (4.03)، كما بلغت قيمة مستوى المعنوية $Sig(0.10)$ ، وهي أكبر من مستوى دلالة الفرضية الصفرية (0.05)، وهو ما يدلّ على عدم وجود قيم معنوية دالّة، وعليه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة.

III-2-3-4- الفرضية الفرعية الرابعة:

Ha: يساهم متغير التعاطف التنظيمي في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي عند مستوى معنوية $\alpha \geq 5\%$.

الجدول (11): نتائج اختبار أثر التعاطف التنظيمي في الاستغراق الوظيفي

معامل الارتباط R	معامل التحديد R Square	معامل الانحدار B	F المحسوبة	مستوى المعنوية Sig	معامل التضخيم Vif
0.34	0.11	0.20	7.03	0.03	2.256

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS.V29.

بلغت قيمة معامل الارتباط $R(0.34)$ ، وهو ما يفسر على وجود ارتباط طردي ضعيف بين بعد التعاطف التنظيمي والاستغراق الوظيفي، في حين بلغت قيمة معامل التحديد $R\text{ Square}(0.11)$ ، وهي قيمة تدل على أنَّ التعاطف التنظيمي كمتغيّر مستقل يساهم بنسبة (11%) في الاستغراق، في حين أنَّ باقي القيمة (89%)، فتفسره عوامل أخرى لم تدخل في نموذج الدراسة، في حين بلغت قيمة معامل الانحدار $B(0.20)$ ، وهذا يعني أن التغيّر في وحدة واحدة من متغير التعاطف التنظيمي يؤدي إلى التغيّر في مستوى الاستغراق ما قيمته (0.20) وحدة، كما أنَّ نموذج الانحدار البسيط معنوي، كما بلغت قيمة اختبار فيشر F المحسوبة (7.03) وهي أكبر من قيمة F الجدولية (4.03)، كما بلغت قيمة مستوى المعنوية $Sig(0.03)$ ، وهي أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية (0.05)، وهو ما يدلّ على وجود قيم معنوية دالّة، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، بمعنى أنَّ التعاطف التنظيمي يساهم في التنبؤ بالاستغراق عند مستوى معنوية $\alpha \geq 5\%$ ، حسب معادلة الانحدار التالية: **الاستغراق الوظيفي = 0.20 X التعاطف التنظيمي + 3.29**، حيث تمثل القيمة (3.29) الثابت في معادلة الانحدار حسب مخرجات SPSS.V.29.

III-2-3-5- الفرضية الفرعية الخامسة:

Ha: توجد فروق ذو دلالة إحصائية حول توفر مستوى الاستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة تعزى للعوامل الديموغرافية (الجنس، أو مدة العمل في المنصب) عند مستوى معنوية $\alpha \geq 5\%$.

نظرا لتوزيع البيانات طبيعيا، نختبر تجانسها، لتحقيق شروط تحليل التباين، حيث قمنا بإجراء اختبار T لعينتين مستقلتين، وبعد التأكد من فرضيات الاختبار وشروطه كانت النتائج كالتالي:

الجدول(12): نتائج اختبار T للفروق حول واقع الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير الجنس

المتغير	الفرضيات	Levene's Test for Equality of Variances		اختبار T لتساوي المتوسطات			
		مستوى الدلالة Sig	F	مستوى الدلالة Sig	درجة الحرية Df	قيمة T	المتوسط الحسابي
الاستغراق الوظيفي	فرضية التجانس	0.20	1.67	0.87	53	0.157	4.01
	فرضية عدم التجانس			-	38.067	0.150	4.04

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS.V29.

يوضح الجدول السابق أن نتيجة اختبار Levene's للتجانس لمتغير الاستغراق داعمة لفرضية التجانس، حيث بلغ مستوى الدلالة 0.20، وهو أكبر من مستوى المعنوية 0.05، ومنه تم الاعتماد على اختبار T لتساوي المتوسطات المقابل لفرضية التجانس، وبالرجوع لاختبار الفروق في المتوسطات فإن قيمة اختبار T بلغت 0.157 وهي أقل من قيمة T الجدولية 2.021، كما بلغ مستوى الدلالة 0.87 وهو أكبر من مستوى المعنوية 0.05، ومنه نقبل الفرضية الصفرية، ونرفض الفرضية البديلة، أي أنه لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية حول توفر مستوى الاستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس.

الجدول (13): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير مدة العمل

المتغير	مدة العمل في المنصب	Levene's	مستوى الدلالة Sig	Shapiro-Wilk		Kolmogorov-Smirnov ^a	
				مستوى الدلالة Sig	درجة الحرية Df	مستوى الدلالة Sig	القيمة الاحصائية Statistic
الاستغراق الوظيفي	أقل من 05 سنوات	.947	.426	.10	19	.200*	.15
	من 05 إلى أقل من 10 سنة	.677	.571	.66	6	.200*	.17
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	.677	.572	.24	14	.200*	.15
	من 15 سنة فأكثر	.875	.461	.59	11	.200*	.17

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS.V29.

بما أن قيمة مستوى الدلالة Sig للمجموعات، بالنسبة لاختباري شابيرو ويلك، وكولموجروف سمرنوف، وللتجانس Levene's أكبر من 0.05، فإن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، ومتجانسة، ولا اختبار الفرضية قمنا بإجراء اختبار التباين الأحادي كالتالي:

الجدول (14): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير مدة العمل

مدة العمل في المنصب	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة Sig
بين المجموعات	0.922	3	0.307	0.791	0.505
داخل المجموعات	19.811	51	0.388		
المجموع الكلي	20.733	54			

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS.V29.

يوضح الجدول السابق أن قيمة F لاختبار تحليل التباين الأحادي بالنسبة للاستغراق الوظيفي مع متغير مدة العمل بلغت (0.791)، بمستوى دلالة (0.505)، وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، ومنه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة، دلالة على عدم وجود فروقات في وجهات نظر الباحثين حول واقع الاستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير مدة العمل.

IV- الخلاصة:

بعد تبين أثر أبعاد الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في بلدية التريعات بعنابة، فقد توصلت الدراسة إلى النتائج

التالية:

- وجود مستويات منخفضة من الاستقامة التنظيمية لدى العاملين، باستثناء التعاطف التنظيمي؛
- هناك مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي لدى العاملين؛
- تبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين متغير الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي لدى العاملين؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد (النزاهة التنظيمية، الثقة التنظيمية، التفاؤل) والاستغراق الوظيفي لدى العاملين، باستثناء بعد التعاطف التنظيمي؛
- لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس، أو مدة العمل.

- التوصيات:

- ضرورة التوعية بأهمية كلٍّ من الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي من طرف أصحاب القرار؛
- ضرورة الاهتمام بالعاملين وتوفير بيئة مستقيمة ونزيهة تمكنهم من الشعور بالثقة والتفاؤل؛
- أهمية حرص الإدارة على دعم لمزيد من الاستقرار النفسي للعاملين وتحفيزهم بطريقة فعالة؛
- توفير المناخ الملائم الذي يعمل على زيادة الاستغراق للعاملين والرفع من مستوى استقامتهم؛
- الحرص على مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرارات، مما يؤدي إلى بناء الثقة والرفع من مستوى الاستغراق لديهم؛
- بذل الجهود من قبل الإدارة لتعزيز الاستقرار والأمان الوظيفي للعاملين، وخلق جو ملائم داخل المؤسسة لإحداث نوع من التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية للعاملين.

- الإحالات والمراجع:

- المراجع باللغة العربية:

- الصيرفي محمد. (2007). **السلوك الإداري، العلاقات الانسانية**. الطبعة الأولى. دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر. الإسكندرية.
- الميالي حاكم. باسم محمد. (2022). دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز الاستدامة التنظيمية دراسة استطلاعية في جامعة الكوفة. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، 18(02)، 440-417.
- حميدات صالح. بوعلي رؤوف. (2022). أثر الاستغراق الوظيفي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بجيجل. مجلة التكامل الاقتصادي، 10(03)، الجزائر، الصفحات 433-415.
- زين الدين محمد. (2002). **مختار الصحاح**. الطبعة الأولى. دار الكتاب العربي. بيروت.
- طلحي فاطمة الزهراء. ملايكية عامر. (2022). الاستغراق الوظيفي ودوره في تعزيز الولاء التنظيمي في مؤسسة اتصالات الجزائر، وكالة سوق اهراس. مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، 07(02)، الجزائر، الصفحات 241-227.
- عدالي مصعب. دغمان وبكر الصديق. (2022). **السلوك التنظيمي**. (الطبعة الأولى). دار التل للطباعة والنشر. الجزائر.
- علي عبد العزيز. السنديوني منى. عبد المجيد بشرى. (2019). أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، 5(6)، مصر، الصفحات 185-222.
- قرين ربيع. بودماغ محمد أمين. بوعلي رؤوف. (2022). أثر التمكين الإداري على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بجيجل. مجلة الآفاق للدراسات العلمية، 02(07)، الجزائر، الصفحات 375-361.
- محمد أحمد. عطية يوسف. (2014). أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي. رسالة ماجستير (غير منشورة). غزة، الجامعة الإسلامية.
- مصطفى محمود. (2023). تأثير الاستقامة التنظيمية والدعم التنظيمي المدرك على الارتباط بالعمل بالتطبيق على العاملين بشركة مصر لإنتاج الأسمدة. مجلة البحوث التجارية، 45(3)، مصر، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، الصفحات 553-500.

- المراجع باللغة الأجنبية:

- AL-Zobaidy, A. M. K. J., & Al-Joufi, A. S. A. (2021). **The reality of job engagement for the employees of Iraqi Residency Affairs Directorate**. Journal of Economics and Administrative Sciences, 27(129), 85-98. <https://doi.org/10.33095/jeas.v27i129.2178>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). **Work engagement** : A handbook of essential theory and research. Psychology press.
- Becker, T. E. (1998). **Integrity in Organizations** : Beyond Honesty and Conscientiousness. The Academy of Management Review, 23(1), 154. <https://doi.org/10.2307/259104>
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Derks, D. (2016). **Who takes the lead? A multi-source diary study on leadership, work engagement, and job performance**. Journal of Organizational Behavior, 37(3), 309-325.
- Cameron, K., & Dutton, J. (2003). **Positive organizational scholarship** : Foundations of a new discipline. Berrett-Koehler Publishers.
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). **Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance**. American Behavioral Scientist, 47(6), 766-790. <https://doi.org/10.1177/0002764203260209>
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). **Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance**. Journal of organizational behavior, 23(1), 93-108.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). **G*Power 3 : A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences**. Behavior Research Methods, 39(2), 175-191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). **The Virtuous Organization** : The Value of Happiness in the Workplace. Organizational dynamics, 33(4), 379-392.
- Kramer, R. M. (1999). **Trust and distrust in organizations** : Emerging perspectives, enduring questions. Annual review of psychology, 50(1), 569-598.
- Lilius, J. M., Worline, M. C., Maitlis, S., Kanov, J., Dutton, J. E., & Frost, P. (2008). **The contours and consequences of compassion at work**. Journal of Organizational Behavior, 29(2), 193-218. <https://doi.org/10.1002/job.508>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). **The meaning of employee engagement**. Industrial and organizational Psychology, 1(1), 3-30.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). **An integrative model of organizational trust**. Academy of management review, 20(3), 709-734.

- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J.-H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). **Sample Size for Survey Research** : Review and Recommendations. Journal of Applied Structural Equation Modeling, 4(2), i-xx. [https://doi.org/10.47263/JASEM.4\(2\)01](https://doi.org/10.47263/JASEM.4(2)01)
- Mujeeb, A., Zubair, A., & Saeed, Q. (2022). **Organizational Virtuousness and Burnout among Call Center Employees** : Moderating Role of Affective Commitment. Foundation University Journal of Psychology, 6(2).
- O'Mara-Shimek, M., Guillén, M., & Bañón Gomis, A. J. (2015). **Approaching virtuousness through organizational ethical quality : Toward a moral corporate social responsibility**. Business Ethics: A European Review, 24, S144-S155.
- Ramlall, S. J., Al-Kahtani, A., & Damanhour, H. (2014). **Positive organizational behavior in the workplace : A cross-cultural perspective**. International Journal of Management & Information Systems (IJMIS), 18(3), 149-154.
- Riggio, R. E. (2013). **Introduction to industrial/organizational psychology** (6th ed). Pearson.
- Salas-Vallina, A. (2020). **Towards a sustainable leader-follower relationship : Constructive dissensus, organizational virtuousness and happiness at work (HAW)**. Sustainability, 12(17), 7087.
- Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Davis, J. H. (2007). **An integrative model of organizational trust : Past, present, and future**. In Academy of Management review (Vol. 32, Numéro 2, p. 344-354). Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510.
- Seligman, M. E. (2002). **Positive psychology, positive prevention, and positive therapy**. Handbook of positive psychology, 2(2002), 3-12.
- Sison, A. J. G., & Ferrero, I. (2015). **How different is neo-Aristotelian virtue from positive organizational virtuousness?** Business Ethics: A European Review, 24, S78-S98.
- Sittar, K. (2020). **Relationship of Work Engagements and Job Performance of University Teachers**. Bulletin of Education and Research, 42(1), 167-183.
- Ugwu, F. O. (2012). **Are good morals often reciprocated? Perceptions of organizational virtuousness and optimism as predictors of work engagement**. work, 1(3), 188-198.
- Williams, P., Kern, M. L., & Waters, L. (2015). **A longitudinal examination of the association between psychological capital, perception of organizational virtues and work happiness in school staff**. Psychology of Well-Being, 5, 1-18.
- Zamahani, M., Ahmadi, A., Sarlak, M., & Shekari, H. (2012). **Moving towards virtuousness in organization : An analysis of factors affecting virtuous organizations**. Management Science Letters, 2(8), 2889-2902.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

يزيد حمودة، تي أحمد (2024)، أثر الاستقامة التنظيمية في سلوكيات الاستغراق الوظيفي للعاملين - دراسة ميدانية ببلدية التريعات عنابة، مجلة التنمية الاقتصادية، المجلد 09 (العدد 01)، الجزائر: جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، ص.ص 208-222.



SCAN ME