

تأثير الفضيلة التنظيمية المدركة على رفاية الموظف: دراسة تطبيقية
على العاملين بجامعة المنصورة
د/ غاده ياسر صابر السيد

الملخص

يهدف هذا البحث إلى تحديد تأثير الفضيلة التنظيمية المدركة (التفاؤل التنظيمي، العطف التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، المسامحة التنظيمية) على رفاية الموظف (الرفاية النفسية، الرفاية الاجتماعية، رفاية مكان العمل، الرفاية الشخصية)، بالتطبيق على ٣٨٥ مفردة من العاملين بجامعة المنصورة، وقد تم استخدام أسلوب الانحدار المتعدد لاختبار فروض البحث عن طريق استخدام البرنامج الإحصائي (AMOS 25). وأظهرت النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد لفضيلة التنظيمية المدركة (التفاؤل التنظيمي، العطف التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، المسامحة التنظيمية) على أبعاد رفاية الموظف (الرفاية النفسية، الرفاية الاجتماعية، رفاية مكان العمل، الرفاية الشخصية). وفي ضوء ما أسفرت عنه النتائج الخاصة بالبحث تم اقتراح مجموعة من التوصيات سعياً لتهيئة مناخ داعم للفضيلة التنظيمية لتحسين بيئة ومكان العمل، وتنمية وتطوير مستوي التفاؤل والثقة بين العاملين بجامعة المنصورة.

كلمات مفتاحية: (الفضيلة التنظيمية، الرفاية النفسية، الرفاية الاجتماعية)

Abstract:

This research aims to determine the effect of the Perceived Organizational Virtuousness (Organizational optimism, Organizational compassion, Organizational trust, Organizational integrity, Organizational forgiveness) on employee well-being (psychological well-being, social well-being, Workplace well-being, subjective well-being), by applying it to 360 employees of Mansoura University. The multiple regression method was applied to test the research hypotheses by using the statistical program (AMOS 25). The results showed a positive significant effect for Perceived Organizational Virtuousness (Organizational optimism, Organizational

compassion, Organizational trust, Organizational integrity, and Organizational forgiveness) on employee well-being (psychological well-being, social well-being, Workplace well-being, and subjective well-being). According to the research results a group of recommendations were suggested to create a work environment supportive of Virtuousness, to improve the work environment, and to develop the level of optimism and trust among employees at Mansoura University.

Keywords: (Organizational Virtuousness, psychological well-being, social well-being).

مقدمة

تواجه المنظمات الحديثة العديد من التحديات للحفاظ على الميزة التنافسية، وقد ظهر تيار حديث من الأبحاث في العلوم الإدارية والتنظيمية يركز على الهياكل والممارسات الأساسية للمنظمات التي تلعب دور محوري في تشكيل سلوكيات الموظفين وبالتالي تحديد الناتج التنظيمي (Abedi & Eslami, 2014; Sun & Yoon, 2020; Williams et al., 2015)، في هذا الصدد، اكتسب بناء الفضيلة التنظيمية الاهتمام والذي تم تقديمه في البداية بواسطة (Cameron et al., 2004)، حيث تعتبر الفضيلة التنظيمية بمثابة البحث عن أعلى شكل يمكن أن يحققه الخير البشري في السياق التنظيمي من خلال اختبار فضائل مثل اللطف والصدق والرحمة والإيمان على المستويين الفردي والجماعي (Mujeeb et al., 2022).

ترتبط الفضيلة التنظيمية بما يطمح إليه الأفراد والمنظمات عندما يكونوا في أفضل حالاتهم، حيث تم تعريف الفضيلة فيما يتعلق بالغرض من الحياة ذات المعنى، وتمجيد الإنسان، والتنمية الشخصية، والقيادة إلى الصحة والسعادة والمرونة في حالات المعاناة، وضح (Fogaca., 2021) أن الفضيلة التنظيمية تؤثر على أداء الموظفين، وهذا يدل على أن الموظفون سيظهرون أداءً أعلى إذا شعروا أن منظماتهم جديرة بالثقة وتميز بالنزاهة والاحترام، يميل الموظفون إلى بذل المزيد من الجهد في وظائفهم إذا كانوا يحترمون منظماتهم ويشعرون بالرضا عنها، بالإضافة إلى ذلك، تؤثر الفضائل التنظيمية العامة بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي المتعلق بالإدارة الذاتية للفرد من خلال الرفاهية الإيجابية، وهذا يدل على أن الفضيلة التنظيمية تؤثر

على قدرة الفرد على إدارة عمله بنفسه عن طريق زيادة مشاعر الرفاهية في نفسه (Setyoko & Kurniasih, 2022).

تعد الرفاهية في مكان العمل من المواضيع الأكثر انتشاراً واهتماماً خلال الفترة الأخيرة في البحوث التنظيمية، وذلك يرجع إلى التداخل بين الحياة الشخصية والحياة المهنية للموظفين، فقد أثبتت معظم الدراسات أن كلاهما تؤثر على كل من هما. وبسبب هذا الاهتمام الواسع واختلاف وجهات نظر أدى هذا إلى وجود تباين كبير في المعاني والتعاريف المرتبطة بمفهوم رفاهية الموظفين باعتباره من أكثر المفاهيم التنظيمية حداثة نسبياً والتي لها تأثير إيجابي على أداء الفرد وسلوكه الاستباقي (Heaslip et al., 2020).

وأشارت الأبحاث السابقة إلى الفضيحة بأنها أفضل حالة لدى الإنسان، وسلوكيات الناس ونتائجهم الأكثر نبلاً، وامتياز وجوهر البشرية، وأعلى تطلعات البشر وتعتبر شرط ضروري للرفاهية، وقد ارتبطت الفضيحة بمنظمات إنتاجية أكثر مرونة واستمرارية، ويرجع الفضل في ذلك إلى سماتها الأساسية المتعلقة بالقيمة الأخلاقية والتأثير الإيجابي على الأفراد وتحسين الصالح العام، وبالتالي، سرعان ما أصبحت الفضيحة في المنظمات مفهوماً مركزياً ينتج عنه العديد من النتائج الإيجابية مثل الرفاهية الفردية والأداء الوظيفي (Magnier-Watanabe et al., 2020).

وعلى ضوء ما سبق يهدف هذا البحث إلى التعرف على تأثير الفضيحة التنظيمية المدركة على رفاهية الموظف.

أولاً: الإطار النظري وبناء الفروض

١- الفضيحة التنظيمية Organizational Virtuousness:

عرف (Sun and Yoon, 2022) الفضيحة التنظيمية بأنها العادات والرغبات والأفعال التي تولد الخير الفردي والاجتماعي، كما تشير الفضيحة التنظيمية إلى السعي لتحقيق أعلى التطلعات في حالة الإنسان، كما أن الفضيحة متطابقة مع تدخيل القواعد الأخلاقية التي تنتج الانسجام الاجتماعي

كما عرف (Setyoko and Kurniasih, 2022) الفضيحة التنظيمية بأنها ما يطمح إليه الموظفون والمؤسسة عندما يكونون في أفضل حالاتهم

أشارت دراسة (Abbas, 2022) أن للفضيلة التنظيمية ثلاث سمات تعريفية: (أ) الخير الأخلاقي المعني مثل "الحب أو الحكمة أو الإنجاز"؛ (ب) الازدهار الفردي والشخصية الأخلاقية التي تتجلى في القوة والتحكم في النفس والمرونة والغرض الهادف والمبادئ السامية؛ و (ج) التحسين الاجتماعي غير المشروط الذي يهتم بإيجاد منفعة للآخرين تتجاوز المصلحة الذاتية دون اعتبار للمعاملة بالمثل أو المكافأة، بالإضافة إلى مجرد المشاركة في العمل التطوعي المنصوص عليه معيارياً. واستناداً إلى ما سبق عرضه من تعريفات تخلص الباحثة أن الفضيلة التنظيمية تعرف بأنها إجراءات فردية وجماعية، و رغبات، وعمليات تمكن من نشر الفضيلة وإدامتها في المنظمة. وتناولت الباحثة أبعاد الفضيلة التنظيمية كما وردت في دراسة (cameron et al.,2004) حيث تعد هذه الأبعاد (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، العطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، المسامحة التنظيمية)، وتناولت الباحثة هذه الأبعاد بشيء من التفصيل على النحو الآتي :

(١/١) التفاؤل التنظيمي Organizational optimism

يشير التفاؤل إلى إحساس الموظفين بالايان بمهمتهم وهدف منظماتهم ، حتى في الأوقات الصعبة (Ho et al., 2023).

(٢/١) الثقة التنظيمية Organizational trust

تشير إلى بيئة عامة من الاحترام المتبادل والمجاملة واللف، حيث يشعر الموظفون أنه يمكنهم الاعتماد على بعضهم البعض بالإضافة إلى إدارتهم (Sturm et al.,2022).

(٣/١) العطف التنظيمي Organizational compassion

يشير التعاطف التنظيمي إلى حقيقة أن موظفوا الشركة مهتمون حقاً برفاهية الآخرين وأعمال الرعاية التي تحدث بشكل متكرر (KARAHAN and BÜLBÜL, 2022).

(٤/١) النزاهة التنظيمية Organizational integrity

تشير النزاهة التنظيمية إلى أن الشرف والصدق والأمانة تتغلغل في المنظمة التي تعمل دائماً بحسن نية (Ma et al., 2022).

(٥/١) المسامحة التنظيمية Organizational forgiveness

يعكس التسامح التنظيمي القبول المتعمد للأخطاء ، حيث ينظر إليها على أنها فرص للتعلم والنمو (Ho et al., 2023).

٢- رفاهية الموظف Employee Well-being:

أشارت دراسة (Teetzen et al., 2023) أن رفاهية الموظف هي الجودة الشاملة لخبرة الموظف خلال عملة (أي هي تأثير الخبرة للموظفين على الوظيفة، والمنظمة).

بينما أشارت دراسة (Moreira et al., 2023) بأنها خلق بيئة مل تزيد من حالة الرضا لدى الموظفين تساعدهم على التطوير والابتكار وأداء ملهم بكامل طاقتهم. في حين أشارت دراسة (Al-Jubari et al., 2022) إلى أن معظم الباحثين يعبرون عن الرفاهية بأنها حالة طويلة من الرضا، بينما البعض الآخر يري أن الرفاهية ترتبط بالصحة سواء (البدنية والعقلية الجيدة) ، وعلى الرغم من ذلك هذا منظور غير مكتمل في حد ذاته، وتُعرف الرفاهية بأنها خبرة الصحة والسعادة والتطوير، وتشمل الصحة العقلية الجيدة، وارتفاع حالة الرضا كما أنها حالة يسعى إليها الجميع لأنها تشتمل على كل الأشياء الإيجابية مثل الشعور بالسعادة، الصحة، التواصل الاجتماعي، والهدف.

واستناداً إلى ما سبق عرضه من تعريفات تخلص الباحثة أن رفاهية الموظف تعرف بأنها مجموعة من المشاعر والعواطف والتقييمات التي يحددها الموظفون بالعودة إلى ما يقومون به كل يوم مع متطلبات العمل وتناولت الباحثة أبعاد رفاهية الموظف كما وردت في دراسة (Pradhan and Hati, 2022) حيث تعد هذه الأبعاد (الرفاهية النفسية) ، وسيتم تناول هذه الأبعاد بشيء من التفصيل على النحو الآتي :

(١/٢) الرفاهية النفسية psychological well-being:

يغطي الرفاهية النفسية مجموعة واسعة من الرفاهية بما في ذلك التقييمات الإيجابية للنفس والحياة الماضية (قبول الذات)، والشعور بالنمو والتطور المستمر

كشخص (النمو الشخصي)، والاعتقاد بأن حياة المرء هادفة وذات مغزى (الغرض في الحياة) ، وامتلاك علاقات جيدة مع الآخرين (العلاقات الإيجابية مع الآخرين) ، والقدرة على إدارة حياة المرء بشكل فعال والعالم المحيط (إتقان البيئة) ، والشعور بتقرير المصير (Božek et al., 2020).

(٢/٢) الرفاهية الاجتماعية Social well-being:

تشمل الرفاهية الاجتماعية المكونات الثلاثة : التأثير الإيجابي العالي، والتأثير السلبي المنخفض والتقييم المعرفي لرضا الفرد عن الحياة ككل (Voukelatou et al., 2021).

(٣/٢) رفاهية مكان العمل Workplace well-being:

تمت دراسة الرفاهية في مكان العمل في إطار مكونين رئيسيين: الرضا الوظيفي والتأثير المرتبط بالعمل، التأثيرات المتعلقة بالعمل هي المشاعر التي يمر بها الموظف عموماً في العمل بغض النظر عما إذا كانت مرتبطة بشكل مباشر أو غير مباشر بالوظيفة (Pradhan and Hati, 2022).

(٤/٢) الرفاهية الشخصية subjective well-being:

تشير الرفاهية الشخصية إلى شعور الشخص تجاه حياته ، ومدى رضاه وسعادة وراحته، في أبسط أشكاله ، يتم استخدامه للإشارة إلى عافية الشخص من حيث الصحة العقلية والعاطفية (Voukelatou et al., 2021).

٣- العلاقة بين الفضية التنظيمية المدركة ورفاهية الموظف :

أشارت دراسة (Aubouin-Bonnaventure et al., 2023) أن ممارسات الفضية التنظيمية هي ممارسات تنظيمية تعزز الصحة النفسية للموظفين، وبالتالي، وفقاً لنموذج الموارد والطلبات الوظيفية Job Demands-Resources model (JD-R) ، يمكن اعتبارها موارد تنظيمية، يفترض هذا النموذج أن الموارد في بيئة العمل تولد عملية ملحية تعزز صحة العمال، يتماشى هذا مع ممرات قوافل الموارد وفقاً لنظرية الحفاظ على الموارد Conservation of Resources theory (COR).

أوضح (Hobfoll, 2011) أن الموارد الفردية للعمال من المرجح أن تظهر وتتنور عندما يعملون في ظروف اجتماعية مناسبة، وتسمى أيضاً ممرات قوافل

الموارد، هذه هي الظروف البيئية للمنظمات التي ترعى وتحمي موارد الموظفين؛ إذا كان الأفراد قادرين على تطوير مواردهم الشخصية والحفاظ عليها ، فإن بيئة العمل لديها القدرة على دعمهم وإثرائهم. وبالتالي ، فإن ممرات قوافل الموارد هي موارد بيئية قد تطور الموارد الشخصية للموظفين.

أشارت دراسة (harma & Goyal, 2021) أن الموظفون الذين يرون أنهم يعملون في مؤسسة فاضلة من المرجح أن يمروا بمشاعر إيجابية (على سبيل المثال ، السعادة والبهجة والسعادة والرضا) ، ونتيجة لذلك من المرجح أن يكونوا ملتزمين ومشاركين في العمل، كما أوضحت دراسة (Ho et al., 2023) أن الفضيلة التنظيمية تزرع الشعور بالالتزام والمشاركة والرفاهية بين الموظفين بسبب المشاعر الإيجابية من التفاعلات الاجتماعية الإيجابية.

أشارت دراسة (Magnier-Watanabe et al., 2020) أن أحد أهداف الفضيلة في العمل هو تحسين الرفاهية، وقد أصبح الارتباط بين الفضيلة والرفاهية الذاتية ممكناً بفضل الاستنباط في السياق التنظيمي للمشاعر الإيجابية مثل التعاطف والثقة والشغف، على سبيل المثال، تم العثور على الثقة لتكون مؤشراً قوياً على الرفاهية، حيث "يتمتع أولئك الذين يشعرون بأنهم يعيشون في بيئة جديرة بالثقة بمستويات أعلى بكثير من الرفاهية الذاتية"، وبالمثل، تم العثور على العلاقات الجيدة بين الموظفين التي تم تمكينها من خلال فضيلة الشركة تؤدي إلى الرفاهية، لذلك يمكننا أن نتصور أن الشعور العام للموظفين بالرفاهية يتأثر بشكل كبير ببيئة عملهم ، وبالتالي فإن مكان العمل الذي يتم إدراكه بشكل إيجابي سيؤدي إلى موظفين أكثر سعادة.

كما يجعل التفاؤل الأفراد أكثر بناءً ويؤثر بشكل إيجابي على العلاقات مع الآخرين لأنه يضع الثقة في المستقبل، كما أن الثقة شرط مطلوب لرأس المال الاجتماعي تسمح للموظفين بالاسترخاء لأنهم لم يعودوا بحاجة إلى الشك في تصرفات زملائهم في العمل ودوافعهم، ينتج عن الرأفة أعمال الرعاية والاهتمام المتبادل بالرفاهية ، وبالتالي تضاعف الأعمال الصالحة في العمل، كما أن النزاهة تضمن الصدق وفي نفس الوقت تردع السلوكيات غير العادلة ، وبالتالي تمنع الشعور بالظلم في العمل. ويقلل التسامح من الضغط المرتبط بالعمل لأن الموظفين يشعرون

أنه يمكنهم ارتكاب أخطاء بأمان نحو تحقيق الأهداف التنظيمية. مجتمعة ، تشير هذه العلاقات إلى ارتباط إيجابي بين الموظفين الذين يعانون من الفضيلة في العمل ورفاهيتهم الذاتية، حيث "يشعرون بأنهم كائنات عاطفية وفكرية قيمة ، وليس مجرد موارد بشرية" (Rego et al., 2011).

وبناء على ماسبق يمكن صياغة فروض البحث كما يلي :

الفرض الاول : يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد الفضيلة التنظيمية وأبعاد رفاهية الموظف .

الفرض الثاني : يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الفضيلة التنظيمية على أبعاد رفاهية الموظف

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

ف٢/أ يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الفضيلة التنظيمية على الرفاهية النفسية.

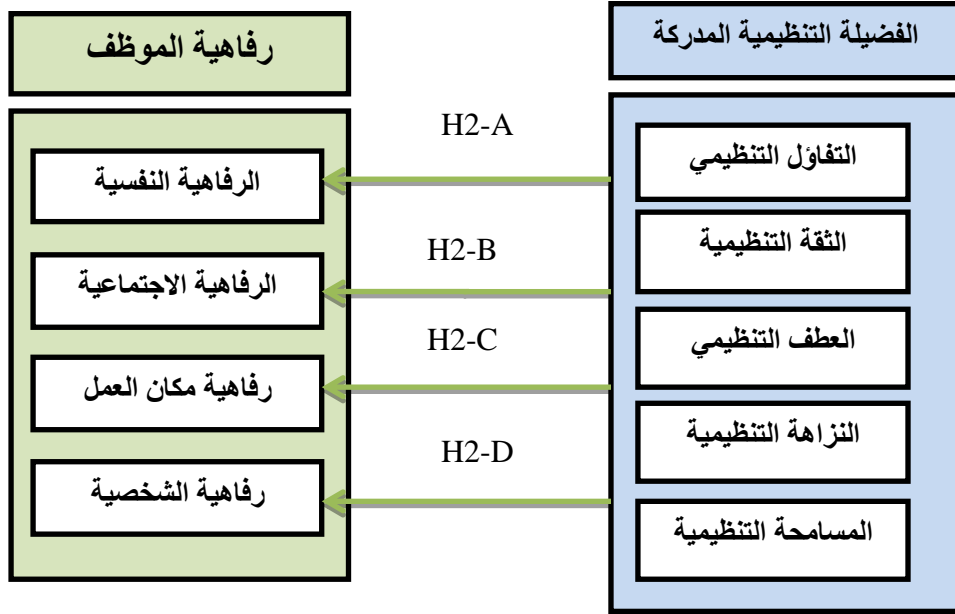
ف٢/ب يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الفضيلة التنظيمية على الرفاهية الاجتماعية.

ف٢/ج يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الفضيلة التنظيمية على رفاهية مكان العمل.

ف٢/د يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الفضيلة التنظيمية على الرفاهية الشخصية.

وفي ضوء ما تم عرضه من دراسات سابقة تم اقتراح نموذج للعلاقة بين

متغيرات البحث موضح بالشكل التالي رقم (١):



شكل (١)

النموذج المقترح للعلاقة بين متغيرات البحث

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على الدراسات السابقة.

ثانياً: مشكلة وتساؤلات البحث

استكمالاً لما أسفرت عنه الدراسات السابقة، ولتحديد المشكلة قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية، وذلك من خلال القيام بعدد من المقابلات الشخصية مع بعض العاملين بجامعة المنصورة (٥٠ موظف وموظفة)، وقد شمل إطار المقابلة مناقشة المتغيرات محل البحث لاستطلاع آرائهم بشأنها، بهدف التعرف على مدى شعور العاملين بالرفاهية، وهل يرجع ذلك إلى وجود ظاهرة الفضيلة في مكان العمل؟ وقد تمت الدراسة الاستطلاعية في الفترة من ٦/٥ - ١٥/٧/٢٠٢٣م، وقد دارت المقابلات حول النقاط التالية:

أ- رفاهية الموظف:

١. ما مدى تأقلمك مع التغييرات اليومية في حياتك؟
٢. ما مدى قدرتك على إدارة مسؤولياتك بشكل جيد؟

٣. ما شعورك بأن إنجاز عملك مصدر للتحفيز لك؟

٤. ما مدى شعورك بملائمة مكان العمل بالنسبة لك؟

ب- الفضيحة التنظيمية المدركة :

١. ما مدى وثوق العاملين ببعضهم البعض في هذه الجامعة؟

٢. ما مدى تطبيق الصدق والجدارة بالثقة في العمل؟

٣. ما درجة انتشار التسامح وغفران الأخطاء بين العاملين في الجامعة؟

وقد كشفت تلك المقابلات عما يلي :

• أشار ٥٥% من العاملين الذين تمت مقابلتهم يتأقلمون بسهولة مع التغييرات اليومية التي تواجههم وفي تغييرات العمل.

• كما ذكر ٦٠% من العاملين الذين تمت مقابلتهم أنهم يشعرون بالانجاز أثناء تأدية عملهم وذلك يعد حافز هام لهم، كما يشعروا بملائمة مكان العمل بالنسبة لهم.

• أوضح ٤٠% من العاملين الذين تمت مقابلتهم بقدرتهم على ادارة مسئولياتهم بشكل جيد وأقروا بانتشار التسامح بين العاملين في الجامعة.

وبناء على الدراسة الاستطلاعية ومراجعة الدراسات السابقة يمكن توضيح مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل الرئيسي "ما مدى شعور العاملين بالرفاهية بالجامعة؟ وهل يرجع ذلك الي انتشار ظاهرة الفضيحة التنظيمية؟"، ودعت النتائج السابقة الباحثة إلى طرح التساؤلات البحثية الآتية:

١- ما علاقة أبعاد الفضيحة التنظيمية وأبعاد رفاهية الموظف؟

٢- ما تأثير أبعاد الفضيحة التنظيمية على أبعاد رفاهية الموظف (الرفاهية النفسية، الرفاهية الاجتماعية، رفاهية مكان العمل، الرفاهية الشخصية)؟

ثالثاً: أهداف البحث

انطلاقاً من عرض الباحثة لمشكلة وتساؤلات البحث فإنه يمكن عرض أهداف

البحث كما يلي:

١- بيان العلاقة بين أبعاد الفضيحة التنظيمية وأبعاد رفاهية الموظف.

٢- تحديد تأثير أبعاد الفضيلة التنظيمية على أبعاد رفاهية الموظف (الرفاهية النفسية، الرفاهية الاجتماعية، رفاهية مكان العمل، الرفاهية الشخصية).

رابعاً: أهمية البحث

تم تقسيم أهمية البحث إلى جانبين هما:

أ- الأهمية النظرية :

- التأصيل العلمي لإطار نظري جديد سعياً لفهم العلاقة بين أبعاد الفضيلة التنظيمية وأبعاد رفاهية الموظف.
- يقدم هذا البحث نموذج مقترح يساهم في فهم أثر الفضيلة التنظيمية المدركة على رفاهية الموظف.

ب- الأهمية التطبيقية :

- تم التطبيق على جامعة المنصورة لأهمية الجامعة في دعم وتطوير منظومة التعليم والتعلم، دعم وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وتعزيز قدرات الجامعة لتطوير الأداء المؤسسي وتحقيق التميز في كافة المجالات .
- إظهار التأثير الايجابي لانتشار الفضيلة التنظيمية بين الموظفين العاملين في جامعة المنصورة، حيث أنها تسمح للجامعة بتجنب السلوكيات الخاطئة، وتوفير السعادة والثقة لأعضائها، وبالتالي تزيد من فرص الأعضاء للحصول على منافع شخصية واجتماعية أعلى مستوى؛ ويمكن أن تقود الأعضاء أيضاً إلى الانخراط في سلوكيات تتجاوز اهتماماتهم الذاتية، كما تشير الفضيلة التنظيمية إلى أن الجامعة تتمتع بخصائص فائقة.

خامساً: طريقة البحث

أ- منهج البحث :

يقوم الإطار النظري على أساس النظريات، فضلا عن القيام بمحاولة شرح العلاقات بين المتغيرات في إطار هذه النظريات والدراسات السابقة التي نهجتها، وفي ضوء ذلك يتم استخدام ما يطلق عليه نموذج المعادلة

البنائية لاختبار الفرضيات والتعرف على صحتها أو رفضها ومن ثم فإن المنهج الاستنتاجي هو المنهج المناسب للدراسة الحالية (Saunders et al. 2016).

ب- أنواع البيانات ومصادر الحصول عليها :

اعتمدت الباحثة على نوعين من البيانات هما :

- ١- بيانات أولية : وتم الحصول عليها من خلال أولاً: الدراسة الاستطلاعية التي سبق الإشارة إليها، ثانياً : اعتمد البحث على أسلوب الإستقصاء لتجميع بيانات الدراسة من العاملين بجامعة المنصورة الذكور والإناث.
- ٢- بيانات ثانوية : وتم الحصول عليها من خلال اطلاع الباحثة على المراجع العربية والأجنبية من الكتب والدوريات والبحوث والرسائل العلمية المرتبطة بكل من الفضيحة التنظيمية المدركة، ورفاهية الموظف، وكذلك الإطلاع على السجلات والدوريات والإحصائيات الخاصة بالقطاع محل البحث.

ج- مجتمع وعينة البحث:

١- مجتمع البحث :

تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بجامعة المنصورة والذي بلغ عددهم (٣٢٩٧٤) موظف وموظفة^١

٢- عينة البحث:

تم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية، حيث تستخدم العينة العشوائية الطبقية عندما يكون المجتمع غير متجانسا من حيث الغرض أو الصفة التي تتناولها الدراسة, وتم تحديد حجم عينة الدراسة وفقاً ل (Saunders et al., 2016) عند نسبة الخطأ ٥ % وهي النسبة المستخدمة في البحوث الاجتماعية، وحيث أن حجم المجتمع يتراوح بين ١٠٠٠٠ و ١٠٠٠٠٠٠ ، يتطلب ذلك حجم عينة يتراوح بين ٣٧٠ و ٣٨٣ مفردة على الأقل، وقد تم توزيع ٣٩٠ استمارة لضمان زيادة نسبة استجابة

^١ المصدر : <https://www.mans.edu.eg/>

مفردات العينة للإجابة على القوائم وقد تم الحصول علي ٣٨٥ استمارة صحيحة من العاملين بجامعة المنصورة.

د - أداة البحث وقياس المتغيرات :

اعتمدت الباحثة في تجميع بيانات الدراسة الميدانية من مصادرها الأولية على قائمة استبيان تم إعدادها خصيصاً لهذا الغرض، وتم الإجابة عنها بمعرفة المستقضي منه وبفسه، بحيث تشمل مجموعة من الأسئلة لقياس متغيرات الدراسة وتعتمد على مقياس ليكرت الخماسي والتي تقع في مستويات تتراوح بين موافق تماماً (٥) إلى غير موافق تماماً (١)، وتم قياس المتغيرات على النحو الآتي :

جدول (١)

مقاييس متغيرات البحث

المتغير	أبعاد المتغير	العبارات	مصدر المقياس
الفضيلة التنظيمية المدركة Percieved Organizational Virtuousness	التفاؤل	٣	cameron et al.,2004
	العطف	٣	cameron et al.,2004
	النزاهة	٣	cameron et al.,2004
	الثقة	٣	cameron et al.,2004
	المسامحة	٣	cameron et al.,2004
رفاهية الموظف - Employee well-being	الرفاهية النفسية	١٠	Pradhan and Hati, 2022
	الرفاهية الاجتماعية	١٠	Pradhan and Hati, 2022
	رفاهية مكان العمل	٩	Pradhan and Hati, 2022
	الرفاهية الشخصية	٤	Pradhan and Hati, 2022

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على الدراسات السابقة

هـ- اختبارى الصدق والثبات :

قامت الباحثة في هذا الجزء باستخدام نموذج المعادلة الهيكلية Structural Equation Modeling (SEM) للتأكد من الصدق البنائي لمقياس الدراسة،

ومن صحة النموذج وصلاحيته والتأكد من مطابقته لبيانات الدراسة قبل إجراء اختبار الفروض وذلك من خلال اتباع الخطوات التالية:

١- تحديد اعتمادية معاملات التحميل (Loadings) ويتضح من الجدول (٤) أن جميع معاملات التحميل مقبولة، حيث يرى (Hair et al., 2010) أن قيم معاملات التحميل المقبولة لا بد أن تكون مساوية أو أكبر من ٠.٥٠.

٢- حساب معامل الثبات المركب (Composite Reliability) ومعامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) للتعرف على ثبات الاتساق الداخلي للمقياس، وكما هو موضح بجدول (٢) أظهرت نتائج اختبار الثبات أن معامل لكرونباخ لكل من التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، العطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، المسامحة التنظيمية، الرفاهية النفسية، الرفاهية الاجتماعية، رفاهية مكان العمل، الرفاهية الشخصية كان ٠.٩٢ و ٠.٨٦ و ٠.٩٠ و ٠.٨٥ و ٠.٩٢ و ٠.٨٩ و ٠.٩١ و ٠.٩٣ و ٠.٨٨. على الترتيب، ومن ثم فإن جميع معاملات ألفا لكرونباخ مقبولة حيث يرى (Hair et al., 2010) أن قيم ألفا المقبولة تكون أكبر من ٠,٧. يشير إلى درجة عالية من الاعتمادية على المقاييس المستخدمة.

٣- صدق التقارب Convergent Validity ويشير إلى المدى الذي تتقارب فيه العبارات التي تقيس البعد أو المتغير، أو يمكن تحميلها معاً على بعد أو متغير واحد، ويتم قياسها عن طريق متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE)، والذي لا بد أن تزيد قيمته عن ٠,٥٠ لكل بعد أو متغير يتم قياسه. وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي والتي يوضحها الجدول رقم (٢) أن جميع قيم (AVE) مقبولة.

٤- صدق التمايز Discriminant Validity: ويشير إلى المدى الذي يكون فيه كل بعد أو كل متغير مختلف عن البعد أو المتغير الآخر، ويتم قياسه عن طريق الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (square root of AVE)، حيث يتضح في الجدول رقم (٢) أن مصفوفة الارتباط بين أبعاد الاستقصاء تدل على أن معاملات الارتباط معنوية عند مستوى ثقة أكبر من (٩٥%) وبالنظر إلى قيم الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج يتضح

أن جميعها أكبر من ٠.٥ ، وذلك يؤكد على جودة صدق التمايز للاستقصاء المستخدم في الدراسة.

جدول (٢)

معاملات التحميل وصدق التقارب والثبات

(α)	(AVE)	loading	Construct
.٩٢	.٧٢	.٨٦	OP1
		.٨٧	OP2
		.٨٨	OP3
.٨٦	.٦٦	.٨٧	TR1
		.٨١	TR2
		.٧٧	TR3
.٩٠	.٥٩	.٧٥	CO1
		.٨٨	CO2
		.٨٣	CO3
.٨٥	.٦٨	.٨٩	IN1
		.٧٨	IN2
		.٨٦	IN3
.٩٢	.٧٥	.٧٩	FO1
		.٧٥	FO2
		.٨١	FO3
.٨٩	.٧٢	.٧٩	PS1
		.٧٢	PS2
		.٨٠	PS3
		.٨٥	PS4
		.٧٩	PS5
		.٧٤	PS6
		.٧١	PS7
		.٨٢	PS8

		.٨٥	PS9	
		.٩١	PS10	
.٩١	.٦٦	.٨٨	SO1	الرفاهية الاجتماعية
		.٩٠	SO2	
		.٨٤	SO3	
		.٨٦	SO4	
		.٧٤	SO5	
		.٨٥	SO6	
		.٧١	SO7	
		.٧٩	SO8	
		.٩٢	SO9	
		.٩١	SO10	
.٩٣	.٧٠	.٨٩	WO1	رفاهية مكان العمل
		.٧٩	WO2	
		.٩٤	WO3	
		.٨٧	WO4	
		.٧٥	WO5	
		.٨١	WO6	
		.٩٣	WO7	
		.٨٩	WO8	
		.٧٩	WO9	
.٨٨	.٥٦	.٧٨	SU1	الرفاهية الشخصية
		.٨٠	SU2	
		.٧٧	SU3	
		.٧٨	SU4	

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

جدول (٣)

مصفوفة الارتباط والجذر التربيعي لـ (AVE)

الرفاهية الشخصية	رفاهية مكان العمل	الرفاهية الاجتماعية	الرفاهية النفسية	المسامحة التنظيمية	النزاهة التنظيمية	العطف التنظيمي	الثقة التنظيمية	التعاون التنظيمي	
								(.٨٤٩)	التعاون التنظيمي
							(.٨١٦)	**٠.٨٣٢	الثقة التنظيمية
						(.٨٣٩)	**٠.٨١٤	**٠.٨٣٥	العطف التنظيمي
					(.٧٤٨)	**٠.٧٦٨	**٠.٧٧٠	**٠.٧١٥	النزاهة التنظيمية
				(.٨٤١)	**٠.٧٢٩	**٠.٧٨٤	**٠.٧٦٤	**٠.٧٣٣	المسامحة التنظيمية
			(.٨٥٣)	**٠.٧١٩	**٠.٧١٩	**٠.٨١٢	**٠.٧٩٢	**٠.٨٢٢	الرفاهية النفسية
		(.٨٨١)	**٠.٦١٥	**٠.٨٢١	**٠.٦٩٨	**٠.٨٢٣	**٠.٧٥٨	**٠.٨١٢	الرفاهية الاجتماعية
	(.٧٩٨)	**٠.٨٢٥	**٠.٨١٤	**٠.٧٨٢	**٠.٦٨٨	**٠.٧٩٨	**٠.٧١٨	**٠.٧٩١	رفاهية مكان العمل
(.٨٣١)	**٠.٧٥٢	**٠.٨١١	**٠.٧٥٨	**٠.٧٤٢	**٠.٧١٩	**٠.٧٨٨	**٠.٨١١	**٠.٧٦٩	الرفاهية الشخصية

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي ** معنوية عند ٠.٠١ ن= (٣٨٥)

ومن الجدول (٢) يتضح أن قيم الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج

(Square root of AVE) لكل المتغيرات قيم مقبولة.

و- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

اعتمدت الباحثة على تحليل الارتباط وتحليل الانحدار المتعدد باستخدام

برنامج AMOS V.25 .

سادساً : نتائج البحث:

أ- التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة:

قامت الباحثة بإجراء تحليل وصفي للبيانات باستخدام البرنامج الإحصائي

(SPSS Version 25) للتعرف على طبيعة البيانات وقيم المتوسطات

والانحراف المعياري لمتغيرات البحث، ويوضح الجدول رقم (٤) نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات البحث على أساس قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

جدول رقم (٤)

نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة بالوسط الحسابي والانحرافات المعيارية

الإحصاءات الوصفية		المتغيرات وأبعادها
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
١.٢٨	٣.٤٦	التفاؤل التنظيمي
١.٢٨	٣.٣٥	الثقة التنظيمية
١.٣٠	٣.٣٦	العطف التنظيمي
١.٢٦	٣.٤٨	النزاهة التنظيمية
١.٢٠	٣.٥٧	المسامحة التنظيمية
١.٢١	٣.٣٩	الفضيلة التنظيمية
١.١٠	٣.٢٩	الرفاهية النفسية
١.١٨	٣.٢٦	الرفاهية الاجتماعية
١.٢٨	٣.٤٢	رفاهية مكان العمل
١.٢٠	٣.٣١	الرفاهية الشخصية
١.٠٩	٣.٢٧	رفاهية الموظف

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الوصفي

ومن الجدول (٤) يتضح ما يأتي :

١. **الفضيلة التنظيمية** : بلغ الوسط الحسابي (٣.٣٩) وهو أعلى من المتوسط (٣)، بانحراف معياري مرتفع مقداره (١.٢١). وفيما يتعلق بأبعاد الفضيلة التنظيمية، ووفقاً للوسط الحسابي لكل منها فقد حققت المسامحة التنظيمية أعلى متوسط حسابي (٣.٥٧)، وحققت العطف التنظيمي (٣.٣٦) أقل متوسط حسابي من بين أبعاد الفضيلة التنظيمية.

٢. **رفاهية الموظف** : بلغ الوسط الحسابي لرفاهية الموظف (٣.٢٧) وهو أعلى من المتوسط (٣)، بانحراف معياري مقداره (١.٠٩). وفيما يتعلق بأبعاد رفاهية الموظف، ووفقاً للوسط الحسابي لكل منها فقد حققت رفاهية مكان العمل أعلى متوسط حسابي (٣.٤٢)، وحققت الرفاهية الشخصية (٣.٣١) أقل متوسط حسابي من بين أبعاد رفاهية الموظف.

ومما سبق يتضح ارتفاع مستوى كل من الفضيحة التنظيمية المدركة ورفاهية الموظف بدرجة أعلى من المتوسط لدى مفردات عينة البحث.

ب- تحليل علاقة الارتباط بين متغيرات البحث :

لاختبار الفرض الرئيسي الأول يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد الفضيحة

التنظيمية وأبعاد رفاهية الموظف"، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لتحديد قوة

ونوع العلاقة بين متغيرات البحث كما هو موضح بالجدول رقم (٥) التالي :

جدول رقم (٥)

معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

الرفاهية الشخصية	رفاهية مكان العمل	الرفاهية الاجتماعية	الرفاهية النفسية	المسامحة التنظيمية	النزاهة التنظيمية	العطف التنظيمي	الثقة التنظيمية	التفاؤل التنظيمي	
								(١)	التفاؤل التنظيمي
							(١)	**٠.٨٣٢	الثقة التنظيمية
						(١)	**٠.٨١٤	**٠.٨٣٥	العطف التنظيمي
					(١)	**٠.٧٦٨	**٠.٧٧٠	**٠.٧١٥	النزاهة التنظيمية
				(١)	**٠.٧٢٩	**٠.٧٨٤	**٠.٧٦٤	**٠.٧٣٣	المسامحة التنظيمية
			(١)	**٠.٧١٩	**٠.٧١٩	**٠.٨١٢	**٠.٧٩٢	**٠.٨٢٢	الرفاهية النفسية
		(١)	**٠.٦١٥	**٠.٨٢١	**٠.٦٩٨	**٠.٨٢٣	**٠.٧٥٨	**٠.٨١٢	الرفاهية الاجتماعية
	(١)	**٠.٨٢٥	**٠.٨١٤	**٠.٧٨٢	**٠.٦٨٨	**٠.٧٩٨	**٠.٧١٨	**٠.٧٩١	رفاهية مكان العمل
(١)	**٠.٧٥٢	**٠.٨١١	**٠.٧٥٨	**٠.٧٤٢	**٠.٧١٩	**٠.٧٨٨	**٠.٨١١	**٠.٧٦٩	الرفاهية الشخصية

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي ** معنوية عند ٠.٠١ ن=(٣٨٥)

ويتضح من جدول (٥) وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين المتغيرات

التي يفحصها البحث، حيث يوجد ارتباط معنوي إيجابي قوي بين كل من التفاؤل

التنظيمي و الثقة التنظيمية و العطف التنظيمي والنزاهة التنظيمية والمسامحة

التنظيمية وكل من الرفاهية النفسية ورفاهية مكان العمل والرفاهية الاجتماعية والرفاهية الشخصية وبالتالي تم قبول الفرض الرئيسي الأول " يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد الفضيلة التنظيمية وأبعاد رفاهية الموظف".

ج- تأثير الفضيلة التنظيمية على رفاهية الموظف :

ولمعرفة تأثير أبعاد الفضيلة التنظيمية على أبعاد رفاهية الموظف، قام الباحثون بصياغة الفرض الرئيسي الثاني من فروض البحث " تؤثر أبعاد الفضيلة التنظيمية بشكل معنوي إيجابي على أبعاد رفاهية الموظف".

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية :

ف٢/أ تؤثر أبعاد الفضيلة التنظيمية بشكل معنوي إيجابي على الرفاهية النفسية .
ف٢/ب تؤثر أبعاد الفضيلة التنظيمية بشكل معنوي إيجابي على الرفاهية الاجتماعية .

ف٢/ج تؤثر أبعاد الفضيلة التنظيمية بشكل معنوي إيجابي على رفاهية مكان العمل .

ف٢/د تؤثر أبعاد الفضيلة التنظيمية بشكل معنوي إيجابي على الرفاهية الشخصية وقد قام الباحثون باستخدام البرنامج الإحصائي (Amos version 25)، ولمعرفة مستوى معنوية العلاقات المباشرة بين متغيرات النموذج تم استخدام طريقة الأرجحية العظمي (Maximum Likelihood) ، ويتضح في الجدول رقم (٥) مؤشرات معنوية نموذج تأثير أبعاد الفضيلة التنظيمية على أبعاد رفاهية الموظف.

جدول رقم (٥)

مؤشرات معنوية نموذج تأثير أبعاد الفضيلة التنظيمية على أبعاد رفاهية الموظف.

المؤشر	القيمة المعيارية	القيمة المحسوبة
معنوية كا ^١ (P.Value) χ^2	> ٠.٠٥	٠.٠٠٠
الجزر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR)	> ٠.٠٦	صفر
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	< ٠.٩٥	١

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (٥) قوة معنوية النموذج حيث بلغت قيمة الجزر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR) ٠.٠٠٠ كما أن قيمة مؤشر جودة المطابقة المقارن (CFI) بلغ ١.٠٠٠

وقد تم اختبار هذا الفرض لمعرفة مستوى معنوية تأثيرات المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة من خلال مجموعة من الفروض الفرعية لاختبار صحة كل فرض فرعي على حدة وذلك على النحو التالي :

ف٢/أ تؤثر أبعاد الفضيلة التنظيمية بشكل معنوي إيجابي على الرفاهية النفسية .

أظهر التحليل الإحصائي نتائج تحليل الانحدار كما هو موضح في الجدول رقم (٦) :

جدول رقم (٦)

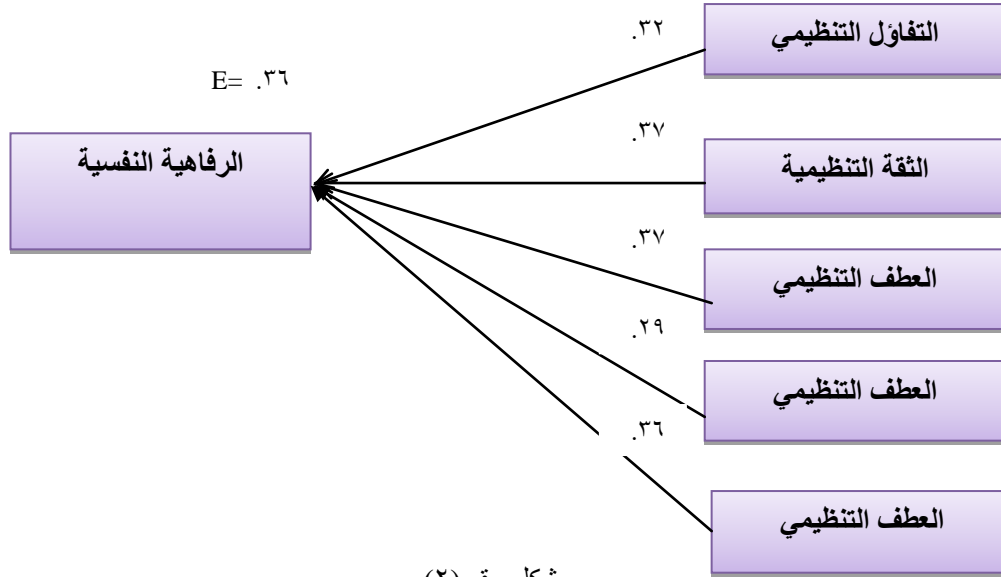
تأثير أبعاد تأثير أبعاد الفضيلة التنظيمية على الرفاهية النفسية

مستوى المعنوية	معدل الانحدار Beta	التأثير المباشر
.٠٠٠	**٠.٣٢٣	التفاؤل التنظيمي ← الرفاهية النفسية
.٠٠٠	**٠.٣٧٣	الثقة التنظيمية ← الرفاهية النفسية
.٠٠٠	**٠.٣٧١	العطف التنظيمي ← الرفاهية النفسية
.٠٠٠	**٠.٢٩١	النزاهة التنظيمي ← الرفاهية النفسية
.٠٠٠	**٠.٣٦٢	المسامحة التنظيمي ← الرفاهية النفسية
Sig = ٠,٠٠٠ **, R = ٠.٨٠ ، R ² = ٠.٦٤		

المصدر : إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي ** معنوي عند ٠.٠١

ويتضح من الجدول رقم (٦) ما يلي :

- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الفضيلة التنظيمية على الرفاهية عند مستوى معنوية (٠.٠١) ويتبين من معاملات الانحدار أن الثقة التنظيمية لها تأثير مقارب العطف التنظيمي (معامل الانحدار = ٠.٣٧).
- كما يتضح من قيمة معامل التحديد ($R^2 = ٠.٦٤$) أن أبعاد الفضيلة التنظيمية تفسر التغير في المتغير التابع الرفاهية النفسية (بنسبة ٦٤ %) وأن النسبة المتبقية (٣٦%) ترجع إلى عوامل أخرى لم يشملها النموذج. ويمكن عرض نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بتأثير أبعاد الفضيلة التنظيمية على الرفاهية النفسية في الشكل رقم (٢) :



شكل رقم (٧)

تأثير أبعاد الفضيلة التنظيمية على الرفاهية النفسية

المصدر : إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي

ومما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الأول.

ف٢/ب تؤثر أبعاد الفضيلة التنظيمية بشكل معنوي إيجابي مباشر على الرفاهية الاجتماعية .

أظهر التحليل الإحصائي نتائج تحليل الانحدار كما هو موضح في الجدول رقم (٧) :

جدول رقم (٧)

تأثير أبعاد تأثير أبعاد الفضيلة التنظيمية على الرفاهية الاجتماعية

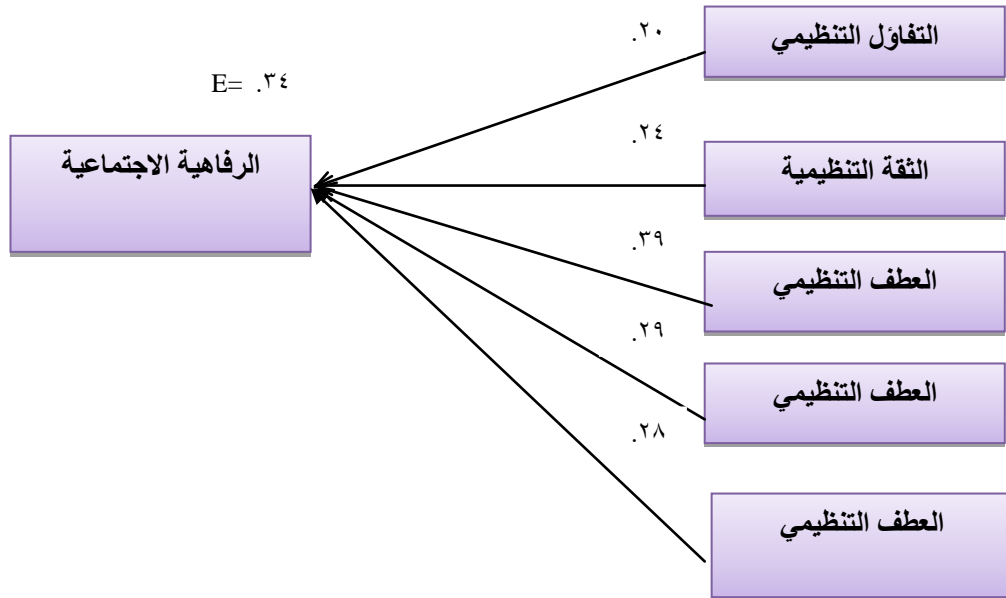
التأثير المباشر	معدل الانحدار Beta	مستوى المعنوية
التفاوت التنظيمي ← الرفاهية الاجتماعية	** .٢٠٦	.٠٠٠
الثقة التنظيمية ← الرفاهية الاجتماعية	** .٢٤٩	.٠٠٠
العطف التنظيمي ← الرفاهية الاجتماعية	** .٣٩٧	.٠٠٠
النزاهة التنظيمي ← الرفاهية الاجتماعية	** .٢٩٢	.٠٠٠
المسامحة التنظيمي ← الرفاهية الاجتماعية	** .٢٨٢	.٠٠٠
، $R = .٨٠$ ، $R^2 = .٦٤$		** ، ٠,٠٠٠ = Sig

** معنوي عند ٠.٠١

المصدر : إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي

ويتضح من الجدول رقم (٧) مايلي :

- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الفضيلة التنظيمية على الرفاهية الاجتماعية عند مستوى معنوية (0.01) ويتبين من معاملات الانحدار أن العطف التنظيمي له أكبر تأثير على الرفاهية الاجتماعية (معامل الانحدار = 0.397).
- كما يتضح من قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.64$) أن الفضيلة التنظيمية بأبعادها تفسر التغير في المتغير التابع الرفاهية الاجتماعية (بنسبة 64%) وأن النسبة المتبقية (36%) ترجع إلى عوامل أخرى لم يشملها النموذج. ويمكن عرض نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بتأثير أبعاد الفضيلة التنظيمية على الرفاهية الاجتماعية في الشكل رقم (3):



شكل رقم (3)

تأثير أبعاد الفضيلة التنظيمية على الرفاهية الاجتماعية
المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ومما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الثاني .

ف2/ج تؤثر أبعاد الفضيلة التنظيمية بشكل معنوي إيجابي مباشر على رفاهية مكان العمل .

أظهر التحليل الإحصائي نتائج تحليل الانحدار كما هو موضح في الجدول

رقم (٨) :

جدول رقم (٨)

تأثير أبعاد تأثير أبعاد الفضيلة التنظيمية على رفاهية مكان العمل

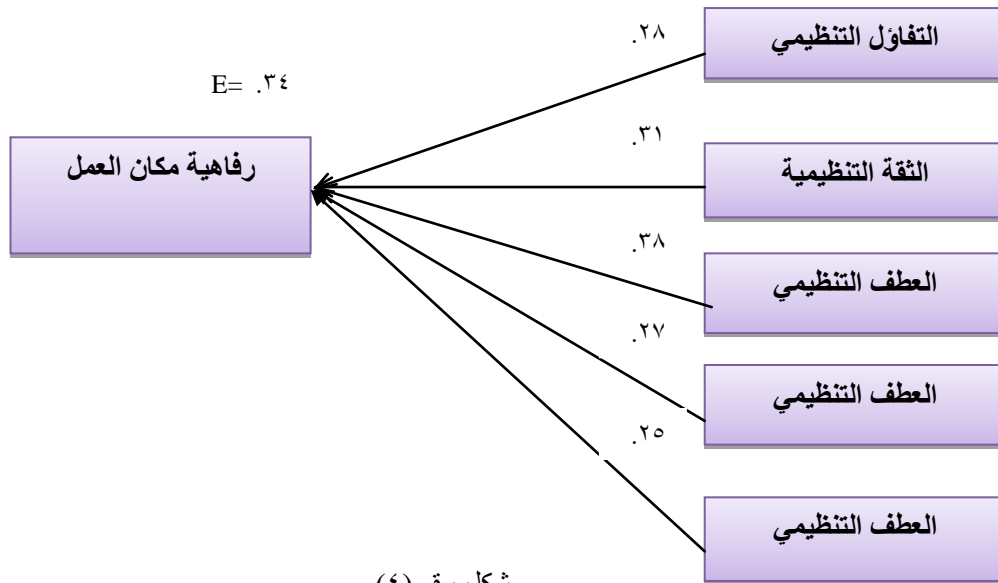
التأثير المباشر	معدل الانحدار Beta	مستوى المعنوية
التفاؤل التنظيمي ← رفاهية مكان العمل	** .٢٨٣	.٠٠٠
الثقة التنظيمية ← رفاهية مكان العمل	** .٣١٢	.٠٠٠
العطف التنظيمي ← رفاهية مكان العمل	** .٣٨١	.٠٠٠
النزاهة التنظيمية ← رفاهية مكان العمل	** .٢٧٢	.٠٠٠
المسامحة التنظيمية ← رفاهية مكان العمل	** .٢٥١	.٠٠٠
Sig = ٠,٠٠٠ **, R = .٨١ ، R ² = .٦٦		

المصدر : إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

** معنوي عند ٠.٠١

ويتضح من الجدول رقم (٨) مايلي :

- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الفضيلة التنظيمية على رفاهية الاجتماعية عند مستوي معنوية (٠.٠١) ويتبين من معاملات الانحدار أن العطف التنظيمي له أكبر تأثير على الرفاهية الاجتماعية (معامل الانحدار = .٣٨١) .
- كما يتضح من قيمة معامل التحديد (R² = .٦٦) أن الفضيلة التنظيمية بأبعادها تفسر التغير في المتغير التابع الرفاهية الاجتماعية (بنسبة ٦٦ %) وأن النسبة المتبقية (٣٤ %) ترجع إلى عوامل أخرى لم يشملها النموذج. ويمكن عرض نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بتأثير أبعاد الفضيلة التنظيمية على الرفاهية الاجتماعية في الشكل رقم (٤) :



شكل رقم (٤)

تأثير أبعاد الفضيلة التنظيمية على رفاهية مكان العمل
المصدر : إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ومما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الثالث .

ف٢/د تؤثر أبعاد الفضيلة التنظيمية بشكل معنوي إيجابي مباشر على الرفاهية الشخصية.

أظهر التحليل الإحصائي نتائج تحليل الانحدار كما هو موضح في الجدول

رقم (٩) :

جدول رقم (٩)

تأثير أبعاد تأثير أبعاد الفضيلة التنظيمية على الرفاهية الشخصية

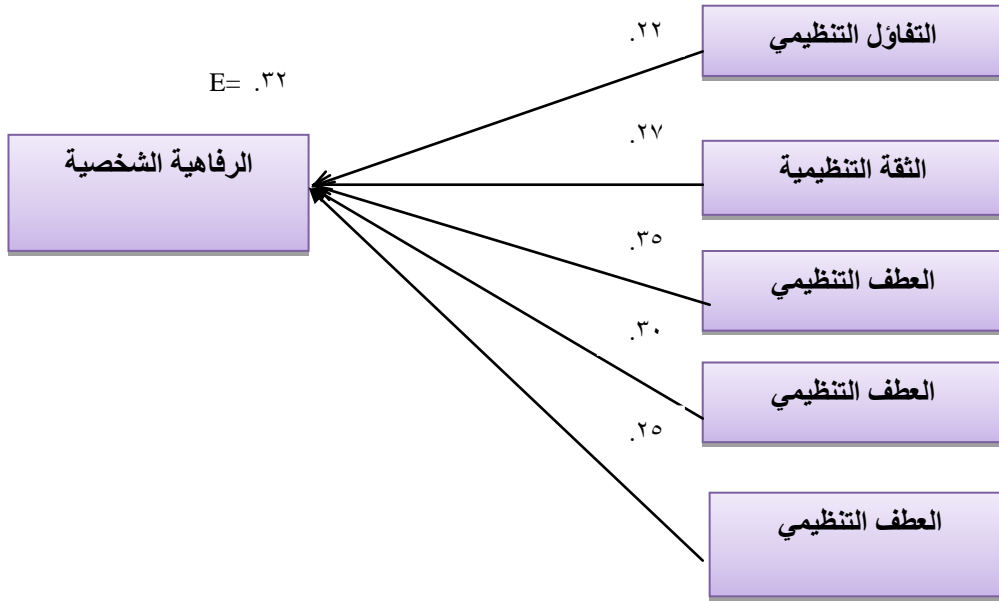
مستوى المعنوية	معدل الانحدار Beta	التأثير المباشر
.000	** .221	التفاؤل التنظيمي ← الرفاهية الشخصية
.000	** .273	الثقة التنظيمية ← الرفاهية الشخصية
.000	** .351	العطف التنظيمي ← الرفاهية الشخصية
.000	** .300	النزاهة التنظيمية ← الرفاهية الشخصية
.000	** .252	المسامحة التنظيمية ← الرفاهية الشخصية
Sig = .000 **, R = .82 ، R ² = .68		

** معنوي عند ٠.١

المصدر : إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (٩) مايلي :

- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الفضيلة التنظيمية على الرفاهية الشخصية عند مستوي معنوية (٠.١) . ويتبين من معاملات الانحدار أن العطف التنظيمي له أكبر تأثير على الرفاهية الشخصية (معامل الانحدار = ٠.٣٥١) .
- كما يتضح من قيمة معامل التحديد ($R^2 = ٠.٦٨$) أن الفضيلة التنظيمية بأبعادها تفسر التغير في المتغير التابع الرفاهية الشخصية (بنسبة ٣٢ %) وأن النسبة المتبقية (٣٢ %) ترجع إلى عوامل أخرى لم يشملها النموذج. ويمكن عرض نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بتأثير أبعاد الفضيلة التنظيمية على الرفاهية الشخصية في الشكل رقم (٥) :



شكل رقم (٥)

تأثير أبعاد الفضيلة التنظيمية على الرفاهية الشخصية
المصدر : إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي

ومما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الرابع .

وبناء على نتائج التحليل الاحصائي السابق أيضاً تبين صحة الفرض الفرعي الرئيسي الثاني من فروض البحث والذي ينص على أنه " تؤثر أبعاد الفضيلة التنظيمية بشكل معنوي إيجابي على أبعاد رفاهية الموظف".

سابعاً: مناقشة النتائج:

كشفت نتائج البحث عن وجود ارتباط معنوي إيجابي قوي بين كل من أبعاد الفضيلة التنظيمية وأبعاد الرفاهية الموظف، حيث اتضح وجود ارتباط معنوي إيجابي قوي بين كل من (التفاؤل التنظيمي، العطف التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، المسامحة التنظيمية) على كل من (الرفاهية النفسية، الرفاهية الاجتماعية، رفاهية مكان العمل، الرفاهية الشخصية) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Hendriks et al., 2020) والتي توصلت إلى وجود ارتباط معنوي إيجابي بين القيادة الفاضلة ورفاهية الموظف، ودراسة (Magnier-Watanabe et al., 2022) والتي توصلت إلى وجود ارتباط معنوي إيجابي بين الفضيلة التنظيمية والرفاهية الشخصية.

وأظهرت نتائج البحث وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من كل من (التفاؤل التنظيمي، العطف التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، المسامحة التنظيمية) على كل من (الرفاهية النفسية، الرفاهية الاجتماعية، رفاهية مكان العمل، الرفاهية الشخصية)، وترجع الباحثة ذلك إلى شعور الموظفين في جامعة المنصورة بالثقة في زملائهم والقدرة على إنجاز العمل والتأقلم مع التغييرات في الحياة والعمل ويرجع ذلك إلى انتشار التسامح والثقة والعطف والتفاؤل بين العاملين والادارات في الجامعة .

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Setyoko & Kurniasih, 2022) التي تشير إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للفضيلة التنظيمية على النتائج المختلفة المتعلقة بالموظفين مثل الرفاهية والأداء، ونتائج دراسة (Arshad et a., 2023) التي تشير إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للفضيلة التنظيمية على العمل المرتبط بالرفاهية الشخصية والاداء التنظيمي.

ثامناً: توصيات البحث:

أظهرت نتائج البحث وجود تأثير معنوي ايجابي للفضيلة التنظيمية المدركة على رفاهية الموظف، لذلك توصي الباحثة بضرورة تطبيق مجموعة من الآليات التي من شأنها تعزيز سلوك الفضيلة التنظيمية في جامعة المنصورة، وذلك على النحو التالي:

١. تصميم وتنفيذ برامج تدريبية وعمل ندوات لجميع العاملين بجامعة المنصورة لتنمية الوعي بتطبيق سلوك الفضيلة وفوائدها في الجامعة.
٢. تهيئة مناخ تنظيمي داعم للفضيلة التنظيمية, وحث جميع العاملين على دعم هذا المناخ والتقدم بمقترحات بناءة لتحسين بيئة العمل.
٣. إشعار العاملين بأن الجامعة تهتم برفاهيتهم وحياتهم الخاصة والمهنية والتي خلق جو من التفاعل الايجابي بين جميع العاملين بالجامعة.
٤. زيادة مستوى الثقة بين العاملين بالجامعة من خلال تفعيل نظام تفويض السلطات واحلال مبدأ الادارة بالثقة بدلا من الادارة اللصيقة.
٥. زيادة مستوى التعاطف والرحمة في تعاملات العاملين مع بعضهم البعض عن طريق التأكيد على الجانب الأخلاقي في التعامل وعقد الندوات التثقيفية التي تدعو للرحمة والتعاطف بين العاملين.

تاسعاً: مقترحات لبحوث مستقبلية:

تقترح الباحثة مجموعة من الأفكار التي قد تفيد في إجراء المزيد من البحوث المستقبلية، وذلك كما يلي:

- (١) تطبيق الدراسة على قطاعات أخرى مثل البنوك أو المستشفيات الحكومية والخاصة.
- (٢) تأثير الفضيلة التنظيمية على الابتكار التنظيمي.
- (٣) الدور الوسيط لرفاهية الموظف في العلاقة بين الفضيلة التنظيمية والأداء الوظيفي .

المراجع

1. Abedi, S. H., & Eslami, H. (2014). The relationship between organizational virtuousness and social capital: Mediator role of organizational learning. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(9), 524-541.
2. Abbas, A. A. (2022). The Role of Organizational Virtuousness in Reinforcement Proactive Work Behavior. *Management of Organizations: Systematic Research*, 87(1), 1-20.
3. Al-Jubari, I., Mosbah, A., & Salem, S. F. (2022). Employee well-being during COVID-19 pandemic: The role of adaptability, work-family conflict, and organizational response. *SAGE Open*, 12(3), 21582440221096142.
4. Arshad, M. A., Arshad, D., & Zakaria, N. (2023). Mediating role of wellbeing among organizational virtuousness, emotional intelligence and job performance in post-pandemic COVID-19. *Frontiers in psychology*, 14, 1105895.
5. Aubouin-Bonnaventure, J., Fouquereau, E., Coillot, H., Lahiani, F. J., & Chevalier, S. (2023). A new gain spiral at work: relationships between Virtuous organizational practices, psychological capital, and well-being of workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 1823.
6. Bożek, A., Nowak, P. F., & Blukacz, M. (2020). The relationship between spirituality, health-related behavior, and psychological well-being. *Frontiers in Psychology*, 11, 1997.
7. Heaslip, V., Vahdaninia, M., Hind, M., Darvill, T., Staelens, Y., O'Donoghue, D., ... & Sutcliffe, T. (2020). Locating oneself in the past to influence the present: Impacts of Neolithic landscapes on mental health well-being. *Health & Place*, 62, 102273.

8. Hendriks, M., Burger, M., Rijsenbilt, A., Pleeing, E., & Commandeur, H. (2020). Virtuous leadership: a source of employee well-being and trust. *Management Research Review*, 43(8), 951-970.
9. Ho, H. C., Hou, W. K., Poon, K. T., Leung, A. N., & Kwan, J. L. (2023). Being virtuous together: A one-year prospective study on organizational virtuousness, well-being, and organizational commitment. *Applied Research in Quality of Life*, 18(1), 521-542.
10. Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of occupational and organizational psychology*, 84(1), 116-122.
11. KARAHAN, M., & BÜLBÜL, S. (2022). *The Mediating Role of Perceived Social Capital on the Relations of Perceived Organizational Virtuousness and Socially Responsible Leadership with Employee Well-Being* (Doctoral dissertation, Fenerbahçe University).
12. Ma, D., Wajid, N., Anser, M. K., Anjum, Z. U. Z., & Jia, X. (2022). The effect of ethical leadership on service recovery performance: A moderated mediation model of organizational virtuousness and trait mindfulness. *Frontiers in Psychology*, 13, 1036099.
13. Magnier-Watanabe, R., Uchida, T., Orsini, P., & Benton, C. F. (2020). Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance: Comparing employees in France and Japan. *Asia-Pacific journal of business administration*, 12(2), 115-138.
14. Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J., & Au-Yong-Oliveira, M. (2023). Conflict (Work-Family and Family-Work) and Task Performance: The Role of Well-Being in This Relationship. *Administrative Sciences*, 13(4), 94.
15. 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).

16. Pradhan, R. K., & Hati, L. (2022). The measurement of employee well-being: development and validation of a scale. *Global Business Review*, 23(2), 385-407.
17. Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M.P. and Jesuino, J.C. (2011), "How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship", *Journal of Business Research*, Vol, 64 No. 5, pp. 524-532
18. Setyoko, P. I., & Kurniasih, D. (2022). The Role of perceived organizational support (POS), organizational virtuousness (OV) on performance and employee well-being (EWB) of non-profit organizations in the post-pandemic period. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 1940-1944.
19. Sturm, R. E., Jolly, P. M., & Williams, S. D. (2022). It's a matter of Organizational Pride: How Perceptions of organizational virtuousness and competence affect employee behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 37(5), 1079-1097.
20. Sun, H. J., & Yoon, H. H. (2020). Linking organizational virtuousness, engagement, and organizational citizenship behavior: The moderating role of individual and organizational factors. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 10(9), 634-802.
21. Teetzen, F., Klug, K., Steinmetz, H., & Gregersen, S. (2023). Organizational health climate as a precondition for health-oriented leadership: expanding the link between leadership and employee well-being. *Frontiers in Psychology*, 14, 1181599.
22. Voukelatou, V., Gabrielli, L., Miliou, I., Cresci, S., Sharma, R., Tesconi, M., & Pappalardo, L. (2021). Measuring objective and subjective well-being: dimensions and data sources. *International Journal of Data Science and Analytics*, 11, 279-309.
23. 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), 1-18.