

الدور الوسيط للاستقامة التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والاحتراق الوظيفي بالتطبيق على شركة المراعي بالمملكة العربية السعودية 2024م

الاستلام: ٤ / أغسطس / ٢٠٢٤م
التحكييم: ١٣ / أغسطس / ٢٠٢٤م
القبول: ٢٠ / سبتمبر / ٢٠٢٤م

د. محمد مختار إبراهيم أحمد^(1,*)

صديق عبد الرحمن شعيب صالح⁽²⁾

© 2024 University of Science and Technology, Aden, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2024 جامعة العلوم والتكنولوجيا، المركز الرئيس عدن، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

¹ أ. مشارك-جامعة كردفان- كلية الاقتصاد والدراسات التجارية-قسم إدارة الأعمال - السودان - Dr.mohmukh@gmail.com

² أ. مساعد-جامعة البطانة-كلية علوم الإدارة والاقتصاد-قسم إدارة الأعمال - السودان - siddignewsss@gmail.com

* عنوان المراسلة: Dr.mohmukh@gmail.com

الدور الوسيط للاستقامة التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والاحتراق الوظيفي بالتطبيق على شركة المراعي بالمملكة العربية السعودية 2024م

الملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة الدور الوسيط للاستقامة التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والاحتراق الوظيفي بالتطبيق على شركة المراعي بالمملكة العربية السعودية، وتمثلت مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيسي التالي: هل الاستقامة التنظيمية تفسر العلاقة بين الصحة التنظيمية والاحتراق الوظيفي؟ الفرضية الرئيسة: أن الاستقامة التنظيمية تفسر العلاقة بين الصحة التنظيمية والاحتراق الوظيفي. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على عينه عشوائية، وصممت استبانته لجمع البيانات، حيث تم توزيع عدد (207) استبانته، واسترد منها (198) استبانته، حيث بلغت نسبة الاسترداد (95%) جميعها صالح للتحليل. ولتحليل البيانات واختبار الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليل عبر برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، Amos25. وأهم النتائج التي توصلت لها الدراسة: أنه يوجد توسط جزئي للاستقامة التنظيمية بين الصحة التنظيمية والاحتراق الوظيفي - بالتطبيق على العاملين بشركة المراعي بالمملكة العربية السعودية. وأوصت الدراسة: ضرورة أن تواكب وحدة تقنية المعلومات والشبكات بالشركة التطورات التكنولوجية الحديثة، ضرورة أن يؤخذ في الاعتبار قدرات وامكانيات العاملين عند توزيع المهام حسب قدرته.

الكلمات المفتاحية: الاستقامة التنظيمية، الاحتراق الوظيفي، الصحة التنظيمية.

The mediating role of organizational integrity in the relationship between organizational health and job burnout, applied to Almarai Company in the Kingdom of Saudi Arabia, 2024 AD

Dr. Mohammed Mokhtar Ibrahim Ahmed ^(* 1)
Siddiq Abdul Rahman Shuaib Saleh ⁽²⁾

Abstract

The study aimed to identify the mediating role of organizational integrity in the relationship between organizational health and job burnout by applying it to Almarai Company in the Kingdom of Saudi Arabia. The problem of the study was represented by the following main question: Does organizational integrity explain the relationship between organizational health and job burnout? Main hypothesis: Organizational integrity explains the relationship between organizational health and job burnout. The descriptive approach was used. The study relied on a random sample and a questionnaire was designed to collect data. (207) questionnaires were distributed, and (198) questionnaires were retrieved, with the recovery rate reaching 95%, all of which are suitable for analysis. To analyze the data and test the hypotheses, descriptive statistics and analysis methods were used using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) and Amos25. The most important findings of the study are: There is partial mediation of organizational integrity in the relationship between organizational health and job burnout. An applied study on employees of Almarai Company in the Kingdom of Saudi Arabia. The study recommended: The need for the company's information technology and networks unit to keep pace with modern technological developments, and the need to take into account the capabilities and capabilities of employees when distributing tasks according to their ability.

Keywords: *Organizational integrity, job burnout, and organizational health.*

¹ Associate Professor - University of Kordofan - Faculty of Economics and Commercial Studies - Department of Business Administration – Sudan.

² Assistant Professor - University of Al-Butana - Faculty of Management and Economics - Department of Business Administration - Sudan - Email: siddignewsss@gmail.com

* Corresponding Email Address: Dr.mohmukh@gmail.com

المقدمة:

أن جذور الاحتراق الوظيفي ترجع إلى الظروف الاقتصادية والتغيرات المستمرة في الفلسفات المرتبطة بتنظيم العمل، ويمكن القول: إنه ومنذ ظهور مصطلح الاحتراق الوظيفي، قدم العديد من الباحثين تعريفات متعددة، وأخذت هذه التعريفات ثلاثاً اتجاهات، الاتجاه الأول يركز على العوامل المسببة للاحتراق الوظيفي، والاتجاه الثاني يركز على أعراض أو ردود الأفعال السلوكية الظاهرة التي تصدر عن الشخص الذي يتعرض لموقف شعر فيه بالاحتراق الوظيفي، أما الاتجاه الثالث يركز على الجمع بينهم (عمار، 2022م، ص16).

الصحة التنظيمية عرف بانها مقدرة المؤسسة علي العمل والتكيف والبقاء في بيئتها وخلق التكامل بين العاملين من خلال توفير بيئة صحية للعمل بحيث تدعم تطوير القدرات باستمرار لتحقيق الأهداف الرئيسية للمنظمة من خلال نظام وظيفي متكامل وفعال لتحقيق أهدافها (مشاعر، 2021م). وتعتبر الاستقامة التنظيمية من المداخل الإدارية التي تدعم أخلاقيات المهنة، وتزيد من سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين، وتحقق الرضا الوظيفي، كما تحفزهم إلى بذل المزيد من الجهد في أداء واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية بجودة وتميز، ويجعلهم أكثر ثباتاً وشجاعة في مواجهة التحديات والتغلب على المشكلات (دعاء، 2023م، ص 4).

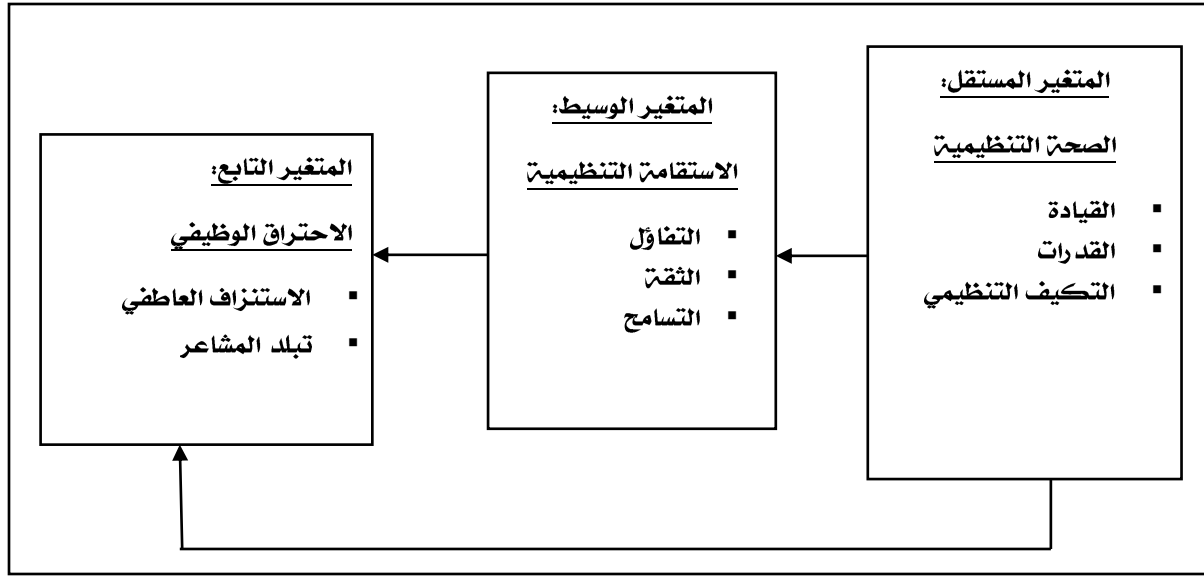
مشكلة الدراسة:

اهتمت العديد من الأدبيات والدراسات العلمية بدراسة الاستقامة التنظيمية، الصحة التنظيمية، الاحتراق الوظيفي بوصفهما من المتغيرات الهامة في علم السلوك التنظيمي، ويمكن ان تقود الاستقامة الأفراد والمؤسسات الى حالة من التميز على المستوى التنظيمي، وتناولت دراسة (محمود، 2022م) القيادة الأخلاقية باعتباره متغير وسيط في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي، وتوصلت الى وجود تأثير إيجابي للاستقامة التنظيمية في الالتزام التنظيمي. أما دراسة (مرزوق، 2019م) فقد ركزت على الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي. ودراسة (سوزان، 2021م) تناولت الاستقامة التنظيمية من خلال (التفاوض، والثقة، التعاطف، النزاهة، التسامح)، وركزت دراسة (يوسف، 2022م) على تأثير الاستقامة التنظيمية على التميز التنظيمي إلا أن هذه الدراسة تركز على بعد الاستقامة من خلال (الثقة، التفاوض، التسامح).

عد الاحتراق الوظيفي واحد من أهم الآثار التي تنتج عن الضغوط الوظيفية عن الوظيفة التي يتعرض لها الموظفين بالشركات، كما تعاني العديد من الشركات من بعض المشكلات التي ترتبط بالصحة التنظيمية التي تتمثل في ضعف القدرة على الاستجابة للمتغيرات في بيئة العمل، وغيرها من المشكلات التي تؤثر سلباً على أداء العاملين (الضالعين، 2011م). فالمنظمة التي تمتلك صحة تنظيمية جيدة، فإنها تمتلك المقدرة على خلق المناخ المحفز والمشجع للعمل و التطوير والتميز في مجال العمل (عمار، 2022م)، ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما مدى تأثير الصحة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي؟
- هل للصحة التنظيمية تأثير على الاستقامة التنظيمية؟
- ما مدى تأثير الاستقامة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي؟
- هل الاستقامة التنظيمية تفسر العلاقة بين الصحة التنظيمية والاحتراق الوظيفي؟

نموذج الدراسة:



شكل (1) يوضح نموذج الدراسة

المصدر: أدبيات الدراسات السابقة (2024م)

أهداف الدراسة: تهدف الى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على طبيعة العلاقة بين الصحة التنظيمية والاحتراق الوظيفي في شركة المراعي بالمملكة العربية السعودية.
- الكشف عن طبيعة العلاقة بين الصحة التنظيمية والاستقامة التنظيمية في شركة المراعي بالمملكة العربية السعودية.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والاحتراق الوظيفي في شركة المراعي بالمملكة العربية السعودية.
- الكشف عن طبيعة تأثير الاستقامة التنظيمية في تفسير العلاقة بين الصحة التنظيمية والاحتراق الوظيفي في شركة المراعي بالمملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة:

- الأهمية العلمية:
وتظهر ذلك من خلال تزويد المكتبة العربية عامة والسودانية خاصة في مجال الاستقامة التنظيمية بالشركات وأثرها في الصحة التنظيمية والاحتراق الوظيفي، قد يفتح فاق بحوث مستقبلية أمام الدارسين، يضيف جديدا للعلم والمعرفة، بما تتوصل اليه الدراسة من نتائج وتوصيات.

- الأهمية العملية:

انبثقت أهميتها من حيث متغيرات الدراسة، حيث تناولت الاستقامة التنظيمية بوصفها إحدى الضروريات الملحة في الصحة التنظيمية والاحتراق الوظيفي في ضوء التطورات المتسارعة في المعطيات البيئية، بما قد يفيد متخذي القرار في شركة المراعي بالمملكة العربية السعودية.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة المتمثلة في المتغير المستقل الصحة التنظيمية، المتغير التابع الاحتراق الوظيفي، المتغير الوسيط الاستقامة التنظيمية ويشمل هذا المنهج تحليل البيانات وقياسها وتغييرها، والتوصل إلى وصف دقيق للظاهرة أو المشكلة ونتائجها. حيث تم اختبار عينتين عشوائيتين من العاملين في شركة المراعي بالمملكة العربية السعودية. تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

الإطار النظري والدراسة السابقة:

- الصحة التنظيمية:

هي مقدرة المنظمة على الاتفاق على رؤية مشتركة والخضوع للتغيير لتحقيق أهداف المنظمة ' بعبارة هي قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات المستمرة من حولها. (Aeini&Sheikhesmaeili,Hasani; 2015)

- أهم عناصر الصحة التنظيمية:

القيادة: إن نجاح أي منظمة يعتمد على فاعلية العنصر البشري، وكلما أيقنت المنظمة بأنها في حاجة إلى قيادة تتمتع بالقدرة على التأثير في الآخرين في سبيل التعامل مع الموارد البشرية (مسعودة، 2018م).

القدرة: حددت منظمة اليونسكو القدرات المؤسسية بأنها مجموعة المعارف والمهارات والكفايات والموارد الواجب توافرها في المؤسسة بأداء وظائفها أو مهامها المطلوبة (باوزير، 2017م).

التكيف التنظيمي: يعني مقدرة المنظمات على حدوث تغيير تصحيحي من الداخل بنحو أسرع من دورة التغيير في البيئة المحيطة، ويعد التكيف التنظيمي سلوكاً فردياً، وممارسة تنظيمية تساعد على تنمية الإبداع في أماكن العمل، وأن التكيف إحدى المتطلبات الجوهرية لنجاح المنظمات وضمان بقائها وديمومتها، ترجع أسباب حاجة المنظمات إلى التكيف إلى أهمية استجابة المنظمات للتغير في بيئة العمل (الساعدي، 2011م).

الاستقامة التنظيمية: تعد الاستقامة التنظيمية أحد المفاهيم الحديث في علم النفس الإيجابي التي يمكن تضمينها في أنشطة العمل الجماعي وتمكين فضائل الأعمال، فقد عرفت بأنها أصل التميز التي تخدم الغايات الأخلاقية للمنظمة عن طريق إتباع جملة من الفضائل التي يمارسها مديري المنظمات (Cameron et. Al, 2004) وفيما يتعلق بأبعاد الاستقامة التنظيمية تبين أن دراسة دعاء محمد (2023م، ص7) ، ودراسة (عماد عبد العزيز وآخرون، 2022م) قد تناولت أبعادها بالآتي:

1. التفاؤل: الشعور الذي ينتاب الموظفين بأنهم سيكونون ناجحين في قيامهم بالمهام التي توكل إليهم عندما يواجهون تحديات كبيرة ويستطيعون مواجهتها (عماد عبد العزيز وآخرون، 2022م، ص6).
2. الثقة: إيمان الموظفين بأهداف وقرارات وسياسات الشركة والثقة المتبادلة بينهم والإدارة العليا، والثقة المتبادلة بينهم (عماد عبد العزيز وآخرون، 2022م، ص6).

3. التسامح: هو الصدق في قبول الاعتذار عن الأخطاء التي يحدثها الموظف داخل المنظمات، وتكون بمثابة فرصة للمنظمات للحصول على مستويات أعلى في الأداء (عماد عبد العزيز وآخرون، 2022م، ص6). كما عرفته دعاء محمد (2023م، ص8) بأنه يمثل النزاهة، والإنسانية، والثقة، ونشر الرحمة الذي يتجسد في السلوك الفردي أو الجماعي، والثقافة والعمليات داخل المنظمة. الاحتراق الوظيفي: يعد واحد من أهم الآثار التي تنتج عن الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها الموظفون، حيث يتطلب أداؤهم الاتصال المباشر فيما بينهم، وفي أحيان أخرى اتصالاتهم بالعملاء، ولذلك هم عرضة للإصابة بالاحتراق الوظيفي في البيئة الداخلية والخارجية (عمار، 2022م، ص4).

أبعاد الاحتراق الوظيفي:

- الاستنزاف العاطفي: هو استجابة طويلة الأجل لضغوط العمل، ويمثل حالة من الإرهاق الشديد، ويلاحظ بنحو كبير على العاملين في صناعة الخدمات (Luan et al, 2017).
- تبدل المشاعر: هو الشعور بالسلبية نحو الذات والآخرين، ويعد المرحلة الثانية من الاحتراق الوظيفي، حيث أنه بمرور الوقت يعقب حدوث الإهمال العاطفي ظهور الاستجابة العدائية تجاه الآخرين، ويلجأ الموظف إلى ذلك حماية لنفسه ولمواجهة ضغوط العمل، ومن خلالها يقوم الموظف بالابتعاد عن التعامل مع الزملاء والمواقف المرتبطة بالعمل، كما يتصف الموظف بتبدل المشاعر والشك والارتباك في دوافع وسلوكيات الآخرين، والتشاؤم، وكثرة الانتقاد للآخرين والمستفيدين من الخدمة والمنظمة التي يعمل بها (عمار، 2022م، ص20).

الدراسات السابقة:

- دراسة (دعاء، 2023م) بعنوان: دور القيادة التمكينية في تعزيز الشعور بالفخر التنظيمي باتخاذ الاستقامة التنظيمية كمتغير وسيط
هدفت الدراسة إلى بحث طبيعة الدور الذي تؤديه القيادة التمكينية في رفع مستوى الاستقامة التنظيمية، وتعزيز الشعور بالفخر التنظيمي لدى العاملين الإداريين بجامعة الأزهر محل التطبيق، وأهم نتائج الدراسة: وجود تأثير معنوي مباشر إيجابي للقيادة التمكينية بأبعادها (الإمداد بالاستقامة، القيود، البيروقراطية) على الاستقامة التنظيمية، ووجود تأثير معنوي مباشر إيجابي للاستقامة التنظيمية على الفخر التنظيمي. وأهم التوصيات: تبني إدارة الموارد البشرية لمعايير القائد التمكيني، وإدراجها ضمن آليات اختيار القيادة الإدارية.
- دراسة (عمار، 2022م) بعنوان: المناعة التنفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين الصحة والتنظيمية والاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية
هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الوسيط للمناعة التنفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين الصحة والتنظيمية والاحتراق الوظيفي. وأهم نتائج الدراسة: ارتفاع مستوى الصحة التنظيمية، وانخفاض مستوى المناعة النفسية، وارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي، ووجود علاقة ارتباط عكسية بين كل من (الصحة التنظيمية، المناعة النفسية) والاحتراق الوظيفي. وأهم التوصيات: ضرورة خفض درجة الاحتراق الوظيفي عبر الصحة التنظيمية والمناعة النفسية.

- دراسة (إيمان، 2022م) بعنوان: التأثير المعدل للمهارات الناعمة في العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحباط الوظيفي

هدفت الدراسة الى قياس التأثير المعدل للمهارات الناعمة في العلاقة بين الصحة التنظيمية. وأهم نتائج الدراسة: وجود تأثير معنوي سلبي لأبعاد الصحة التنظيمية في الإحباط الوظيفي، ووجود تأثير معنوي سلبي للمهارات الناعمة في الإحباط الوظيفي، بالإضافة الى زيادة التأثير المعنوي السلبي للصحة التنظيمية في الإحباط الوظيفي، وقد تمثلت المهارات الناعمة في: إدارة الوقت، الإيجابية، روح المبادرة، القدرة على التواصل، الذكاء العاطفي، مهارات التفاوض. بينما تمثلت أبعاد الصحة التنظيمية في: وضوح الأهداف، الاتصال الفعال، البيئة الصحية للعمل، الدعم التنظيمي، علاقات جماعات العمل.

- دراسة (حسن، 2020م) بعنوان: أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية، دراسة ميدانية في الكليات الجامعة الأهلية في بغداد واسط العراق

هدفت الدراسة إلى بيان أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية، من خلال الاعتماد على عينات عشوائية. وأهم نتائج الدراسة: بينت الدراسة أن مستوى الصحة التنظيمية والفاعلية التنظيمية في الكليات الجامعة قد جاءت بدرجة متوسطة، وأن أبعاد الصحة التنظيمية مجتمعة أكثر تأثيراً في مدخل الموارد، ثم تحقيق الأهداف. وأهم التوصيات: توصي بضرورة نشر وتعزيز وعي العاملين في الجامعات العراقية بمفهوم الصحة التنظيمية بهدف تطبيق كافة أبعاد الصحة التنظيمية، بما يساهم في تحسين وتطوير العمليات الإدارية والخدمات.

تحليل البيانات واختبار الفرضيات:

التحليل العاملي الاستكشافي لجميع متغيرات الدراسة:

للتأكد من صلاحية النموذج تم استخدام برنامج (SPSS 25) وبالإضافة الى (AMOS 25) في إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي لنموذج الدراسة المكون من أربعة متغيرات هي: (الصحة التنظيمية متغير مستقل، المهارات الناعمة متغير معدل، الذكاء العاطفي متغير وسيط، الإحباط النفسي متغير تابع) حيث تم إعطاء كل عبارة من العبارات التي استخدمت لقياس كل متغير في الاستبانة، حيث احتوت الاستبانة على (40) عبارة، تم استخدام طريقة المكونات الأساسية، وطريقة تدوير العوامل من أجل تحديد معاملات التشعب، وتم حذف العبارات التي يقل فيها (0.30) (James Gaskin 2014) تم استخدام مقياس (KMO) لاختبار كفاية العينة المأخوذة في تفسير الظاهرة المدروسة، وأقل قيمة لكفاية قبول نتائج التحليل هي (0.6) وإجراء اختبار (Bartlett) بوصفه مؤشراً للعلاقة بين المتغيرات، إذن، يجب أن تكون قيمته دالته عند مستوى معنوية أقل من (0.05) ويوضح الجدول (1)، نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي لمتغيرات الدراسة.

الجدول (1) التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل الصحة التنظيمية (حجم العينة: 168):

المتغيرات	الرمز	العامل	
		الأول	الثانية
التكيف التنظيمي	التكيف التنظيمي 2	.816	
	التكيف التنظيمي 3	.763	
	التكيف التنظيمي 1	.755	
القيادة	القيادة 2	.824	

.755	القيادة1			
.733	القيادة3			
.760	القدرات3			
.739	القدرات1			القدرات
.527	القدرات2			
16.873	21.006	24.119	Variance Explained	
.774	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy			
400.508	Bartlett's Test of Sphericity			
61.998	Variance Explained			

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2024م

الجدول (2) التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير الوسيط الاستقامة التنظيمية (حجم العينة: 168)

العامل			الرمز	المتغيرات
الثالث	الثانية	الأول		
		.851	التسامح3	التسامح
		.841	التسامح1	
		.814	التسامح2	
	.801		التفاؤل1	التفاؤل
	.761		التفاؤل4	
	.634		التفاؤل2	
.825			الثقة2	الثقة
.786			الثقة3	
.592			الثقة1	
18.560	19.560	24.372	Variance Explained	
.679	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy			
382.833	Bartlett's Test of Sphericity			
62.492	Variance Explained			

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2024م

الجدول (3) التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع الاحتراق الوظيفي (حجم العينة: 168)

العامل		الرمز	المتغيرات
الثانية	الأول		
	.822	الاستنزاف العاطفي1	الاستنزاف العاطفي
	.769	الاستنزاف العاطفي2	
	.699	الاستنزاف العاطفي4	
.810		تبلد المشاعر1	تبلد المشاعر
.721		تبلد المشاعر2	
.690		تبلد المشاعر3	

29.548	32.047	Variance Explained
.666		Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
226.814		Bartlett's Test of Sphericity
61.595		Variance Explained

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2024م

التحليل العاملي التوكيدي لجميع متغيرات الدراسة

تم بناء النموذج الأول للدراسة، والذي يتكون من ثلاثة متغيرات رئيسية مستقلة وتابعة ووسيط، وتحتوي على ثمانية محاور لجميع المتغيرات التي تقيسه (40) عبارة، حسب نتائج التحليل العاملي الاستكشافي، وتم التوصل من التحليل إلى أن أبعاد متغيرات الدراسة تتكون من ثمانية محاور تقيسه (24) عبارة، وتم اختبار هذا النموذج بتطبيق التحليل العاملي التوكيدي لبيانات الدراسة، وتم قياس بناء النموذج لتوضيح أبعاد العلاقة بين محاور النموذج، وكانت مقاييس جودة المطابقة التي تم إدخالها في النموذج الأولي قد أعطت مقاييس جودة ذات صلاحية مقبولة، كما في الجدول.

الجدول (4) تحليل الاعتمادية والتحليل الوصفي بين متغيرات الدراسة

النوع	متغيرات الدراسة	ألفا كرونباخ	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
مستقل	التكيف التنظيمي	.737	2.70	1.04	0.541=%
	القيادة	.706	2.30	0.88	0.463=%
	القدرات	.667	2.52	0.85	0.502=%
الوسيط	التسامح	.620	3.29	0.93	0.661=%
	التفاؤل	.812	2.27	1.00	0.452=%
	الثقة	.916	1.81	0.69	0.361=%
تابع	الاستنزاف العاطفي	.676	2.35	0.91	0.472=%
	تبلد المشاعر	.624	2.63	0.91	0.531=%

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2024م

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن نتائج اختبار ألفا كرونباخ للعبارة مرتفع، أما الوسط الحسابي فجميع المتغيرات تقل عن الوسط الفرضي 3، مما يدل على قوة وتجانس العبارات. أما الانحراف المعياري فنجد كل المتغيرات كانت مرتفعة، مما يدل على وجود تجانس شبه تام بين إجابات الباحثين. أما الأهمية النسبية للمتغير المستقل الصحة التنظيمية يمكن ترتيبها كالآتي: التكيف التنظيمي، القدرات، القيادة. أما للمتغير التابع الاحتراق الوظيفي: تبلد المشاعر، الاستنزاف العاطفي، أخيراً المتغير الوسيط: نجد الثقة والتسامح، ثم التفاؤل.

تحليل الارتباط (Person Correlation): تم استخدام تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة بهدف التعرف على العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع والمعدل، فكلما كانت درجة الارتباط قريبة من الواحد الصحيح فإن ذلك يعني أن الارتباط قويا بين المتغيرين، وكلما قلت درجة الارتباط عن الواحد الصحيح ضعفت العلاقة بين المتغيرين، وقد تكون العلاقة طردية أو عكسية، وعموما تعد العلاقة ضعيفة إذا كانت قيمة معامل الارتباط اقل من (0.30) ويمكن اعتبارها متوسطة إذا تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.30 - 0.70) أما إذا كانت قيمة الارتباط أكثر من (0.70) تعد العلاقة قوية بين المتغيرين. أوضح اختبار تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة من خلال الجدول (4) أدناه أن جميع الارتباطات ضعيفة بين متغيرات الدراسة.

الجدول (5) تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة

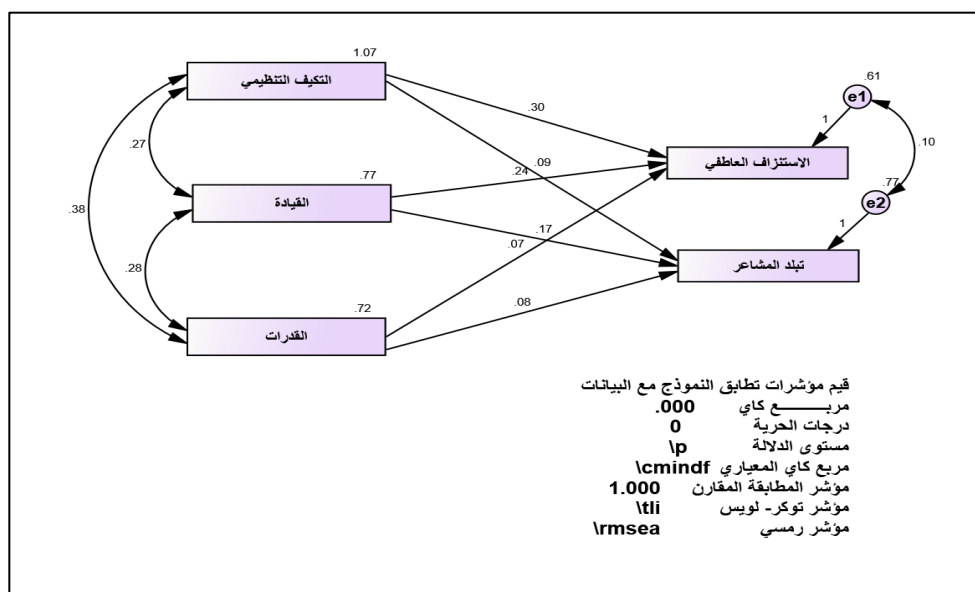
المتغيرات	التكيف التنظيمي	القيادة	القدرات	التسامح	التفاؤل	الثقة	الاستنزاف العاطفي	تبلد المشاعر
التكيف التنظيمي	1							
القيادة	.298**	1						
القدرات	.427**	.379**	1					
التسامح	-.183*	-.173*	-.125	1				
التفاؤل	.340**	.447**	.277**	-	1			
الثقة	.058	.233**	.195**	.305**	.067	.109	1	
الاستنزاف العاطفي	.437**	.355**	.296**	-	.630*	.144*	1	
تبلد المشاعر	.181*	.227**	.183*	-.029	.222*	.192*	.248**	1

المصدر: أعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2024م

اختبار فرضيات الدراسة:

لاختبار فرضيات الدراسة اعتمد الباحثين في عملية التحليل الإحصائي للبيانات على أسلوب نمذجة المعادلات البنائية (Structural Equation Modeling [SEM]) مفترض للعلاقات الخطية المباشرة وغير المباشرة بين مجموعة من المتغيرات الكامنة والمشاهدة، وبالتحديد استخدام أسلوب تحليل المسار؛ لما يتمتع به هذا الأسلوب من مزايا عدة تتناسب مع طبيعة الدراسة (BarbaraFidell, 1996)، ويستخدم تحليل المسار فيما يمثل الأغراض التي يستخدم فيها تحليل الانحدار المتعدد حيث إن تحليل المسار يعتبر امتداداً لتحليل الانحدار المتعدد ولكن تحليل المسار أكثر فعالية حيث إنه يضع في الحسبان نمذجة التفاعل بين المتغيرات، (The Modeling of Interactions) وعدم الخطية (Nonlinearities) وأخطاء القياس، والارتباط الخطي المزدوج (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة (Jeonghoon 2002)

اختبار الفرضية الأولى: توجد علاقة معنوية بين الصحة التنظيمية بأبعادها (القيادة، القدرات، التكيف التنظيمي) والاحترق الوظيفي (الاستنزاف العاطفي، تبلد المشاعر) بأبعادها بالتطبيق على شركة المراعي بالمملكة العربية السعودية، ويتضح من خلال الشكل (2) والجدول (6) أدناه.



الشكل (2) اختبار فرضيات الدراسة

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2024م

الجدول (6) تحليل مساربين الصحة التنظيمية والاحتراق الوظيفي

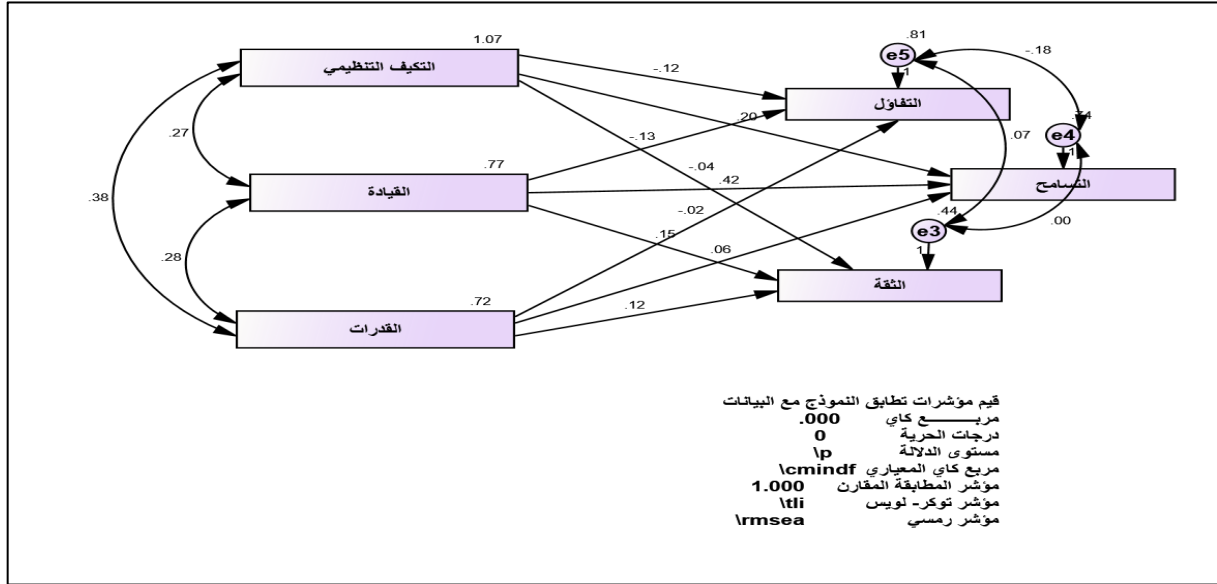
P	C.R.	S.E.	Estimate	متغيرات الدراسة	متغيرات الدراسة
.520	.644	.084	.054	الاستنزاف الوظيفي	التكيف التنظيمي
.657	.444	.065	.029	الاستنزاف الوظيفي	القيادة
***	3.849	.053	.202	الاستنزاف الوظيفي	القدرات
.275	1.092	.068	.075	تبلد المشاعر	التكيف التنظيمي
.222	1.220	.084	.102	تبلد المشاعر	القيادة
.722	.355	.064	.023	تبلد المشاعر	القدرات

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2024م

ويلاحظ من ذات الجدول ان المسار من التكيف التنظيمي إلى الاستنزاف الوظيفي حيث بلغت التقديرات (.054). وهو غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة (.520)، وان المسار من القيادة إلى الاستنزاف الوظيفي حيث بلغت التقديرات (.029) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة (.657)، وأن المسار من القدرات إلى الاستنزاف الوظيفي حيث بلغت التقديرات (.202). وهي دال إحصائياً عند مستوى دلالة (.000). ومما يشير إلى ان الصحة التنظيمية لها تأثير جزئي على الاستنزاف الوظيفي.

ان المسار من التكيف التنظيمي إلى تبلد المشاعر حيث بلغت التقديرات (.075). وهو غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة (.275)، وان المسار من القيادة إلى تبلد المشاعر حيث بلغت التقديرات (.102). وهو غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة (.222)، وان المسار من القدرات إلى تبلد المشاعر حيث بلغت التقديرات (.023). وهو غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة (.722). ومما يشير إلى أن الصحة التنظيمية ليس لها تأثير على تبلد المشاعر. ويتضح أن الصحة التنظيمية لها تأثير جزئي على الاحتراق الوظيفي.

اختبار الفرضية الثانية: توجد علاقة معنوية بين الصحة التنظيمية بأبعادها (القيادة، القدرات، التكيف التنظيمي) والاستقامة التنظيمية بأبعادها (التفاوض، الثقة، التسامح) على شركة المراعي بالمملكة العربية السعودية، ويتضح من خلال الشكل (3) والجدول (7) أدناه.



الشكل (3) اختبار فرضيات الدراسة:

المصدر: أعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2024م

الجدول (7) تحليل مسار بين الصحة التنظيمية والاستقامة التنظيمية

P	C.R.	S.E.	Estimate	متغيرات الدراسة
.078	-1.762	.070	-.123	التفاوض <-- التكيف التنظيمي
.002	3.040	.066	.202	التسامح <-- التكيف التنظيمي
.407	-.829	.051	-.042	الثقة <-- التكيف التنظيمي
.063	1.862	.064	.119	الثقة <-- القدرات
.497	.679	.083	.057	التسامح <-- القدرات
.811	-.240	.087	-.021	التفاوض <-- القدرات
.010	-1.641	.080	-.132	التفاوض <-- القيادة
***	5.418	.077	.416	التسامح <-- القيادة
.009	.355	.064	.023	الثقة <-- القيادة

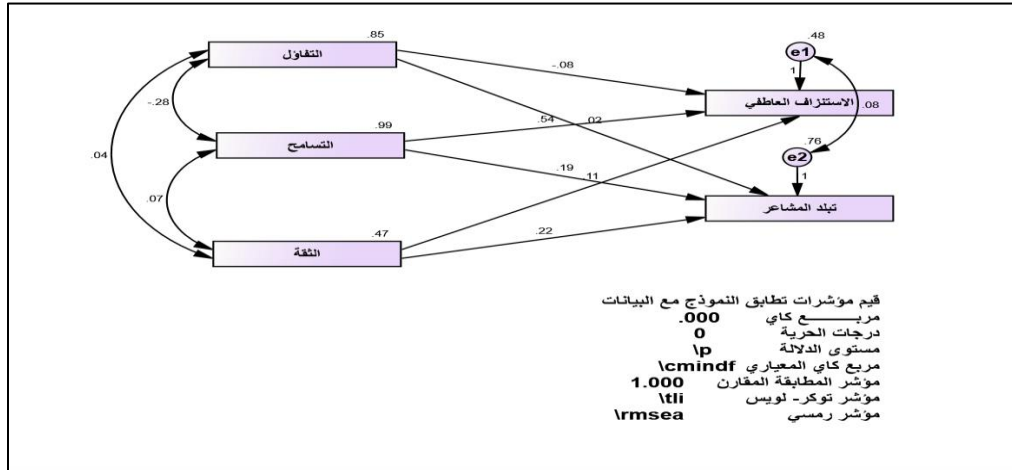
المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2024م

الجدول أعلاه يبين مسار العلاقات المباشرة بين المتغيرات، ويلاحظ أن المسار من التكيف التنظيمي إلى التفاوض حيث بلغت التقديرات (-.123) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (.078)، والمسار من التكيف التنظيمي إلى التسامح حيث بلغت التقديرات (.202) وهو دال عند مستوى دلالة (.002)، والمسار من التكيف التنظيمي إلى الثقة حيث بلغت التقديرات (-.042) وهو غير دال عند مستوى دلالة (.407)، ومما يشير إلى أن التكيف التنظيمي له تأثير جزئي على الاستقامة التنظيمية من خلال بُعد التسامح.

وأن المسار من القدرات إلى الثقة حيث بلغت التقديرات (0.119). وهي غير دالّة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.063)، والمسار من القدرات إلى التسامح حيث بلغت التقديرات (0.057). وهي غير دالّة عند مستوى دلالة (0.497)، والمسار من القدرات إلى التفاؤل حيث بلغت التقديرات (-0.021) وهو غير دال عند مستوى دلالة (0.811)، ومما يشير إلى أن القدرات ليس لها تأثير على الاستقامة التنظيمية.

وأن المسار من القيادة إلى التفاؤل حيث بلغت التقديرات (-0.132) وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001)، والمسار من القيادة إلى التسامح حيث بلغت التقديرات (0.416) وهو دال عند مستوى دلالة (0.000)، والمسار من القيادة إلى الثقة حيث بلغت التقديرات (0.023) وهو دال عند مستوى دلالة (0.009)، ومما يشير إلى أن القيادة له تأثير على الاستقامة التنظيمية. يتضح أن الصحة التنظيمية من خلال بعديها (القيادة، التكيف التنظيمي) لها تأثير جزئي على الاستقامة التنظيمية.

اختبار الفرضية الثالثة: توجد علاقة معنوية بين الاستقامة التنظيمية بأبعادها (التفاؤل، الثقة، التسامح) والاحتراف الوظيفي (الاستنزاف العاطفي، تلبد المشاعر) تبعد المشاعر بالتطبيق على شركة المراعي بالمملكة العربية السعودية، ويتضح من خلال الشكل (4) والجدول (8) أدناه.



الشكل (4) اختبار فرضيات الدراسة:

المصدر: أعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2024م

الجدول (8) تحليل مساري بين الاستقامة التنظيمية والاحتراف الوظيفي

P	C.R.	S.E.	Estimate	متغيرات الدراسة	متغيرات الدراسة
.140	-1.476	.057	-.084	الاستنزاف الوظيفي	التفاؤل
.740	.331	.071	.024	تلبد المشاعر	التفاؤل
***	10.243	.053	.541	الاستنزاف الوظيفي	التسامح
.004	2.906	.066	.193	تلبد المشاعر	التسامح
.006	2.412	.092	.221	تلبد المشاعر	الثقة
.008	1.522	.073	.111	الاستنزاف الوظيفي	الثقة

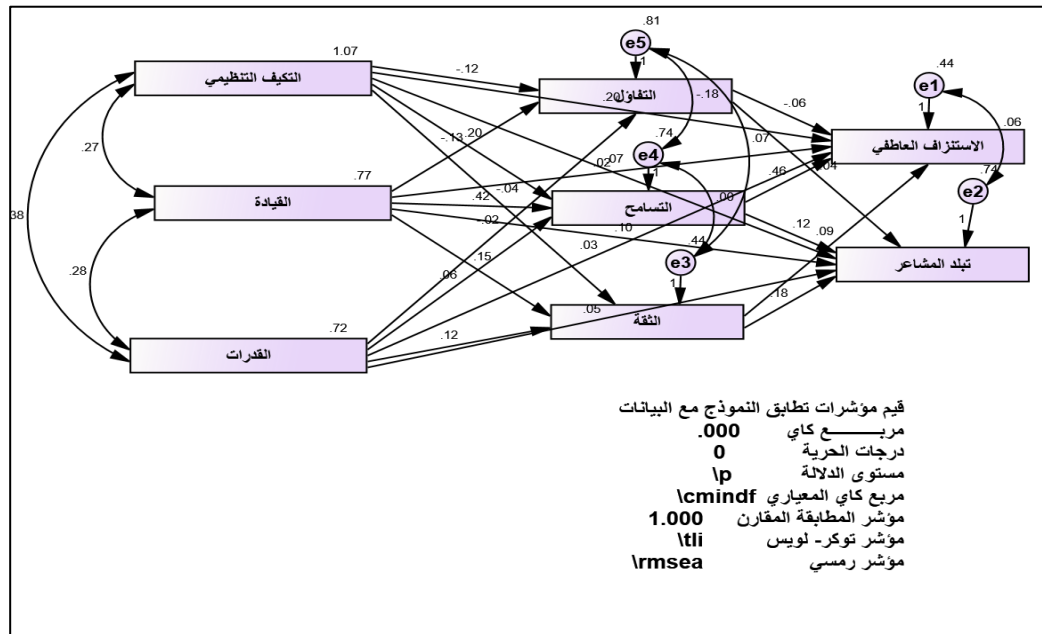
المصدر: أعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2024م

ويلاحظ من ذات الجدول أن المسار من التفاؤل إلى الاستنزاف الوظيفي حيث بلغت التقديرات (-0.084) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.140)، والمسار من التفاؤل إلى تلبد المشاعر حيث بلغت التقديرات (0.024) وهو غير دال

عند مستوى دلالة (0.740)، ومما يشير إلى أن التفاؤل ليس له تأثير على الاحتراق الوظيفي. وان المسار من التسامح إلى الاستنزاف الوظيفي حيث بلغت التقديرات (0.541)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.000)، والمسار من التسامح إلى تبدل المشاعر حيث بلغت التقديرات (0.193). وهو دال عند مستوى دلالة (0.004)، ومما يشير إلى أن التسامح له تأثير على الاحتراق الوظيفي.

وان المسار من الثقة إلى تبدل المشاعر حيث بلغت التقديرات (0.221)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.006)، والمسار من الثقة إلى الاستنزاف الوظيفي حيث بلغت التقديرات (0.111) وهو دال عند مستوى دلالة (0.008)، ومما يشير إلى أن الثقة لها تأثير على الاحتراق الوظيفي. ويتضح أن الاستقامة التنظيمية عبر بعديها (التسامح، الثقة) لها تأثير على الاحتراق الوظيفي، عدم تأثير بعد التفاؤل على الاحتراق الوظيفي.

اختبار الفرضية الرابعة: الاستقامة التنظيمية بأبعادها (التفاؤل، الثقة، التسامح) تفسير العلاقة بين الصحة التنظيمية بأبعادها (القيادة، القدرات، التكيف التنظيمي) والاحتراق الوظيفي (الاستنزاف العاطفي، تبدل المشاعر) بأبعادها بالتطبيق على شركة المراعي بالمملكة العربية السعودية، من خلال الشكل (5) والجدول (9) أدناه.



الشكل (5) اختبار فرضيات الدراسة:

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2024م

الجدول (9) اختبار المتغير الوسيط

النتيجة	العلاقات غير المباشرة	العلاقات المباشرة	متغيرات الدراسة
لا يوجد توسط	657.	.140	الصحة التنظيمية --> التفاؤل --> الاحتراق الوظيفي
توسط كلي	222.	.000	الصحة التنظيمية --> التسامح --> الاحتراق الوظيفي
توسط كلي	000.	.407	الصحة التنظيمية --> الثقة --> الاحتراق الوظيفي

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2024م

يلاحظ من الجدول أعلاه أن مسار العلاقات المباشرة من الصحة التنظيمية إلى التفاؤل وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.078)، أن المسار من التفاؤل إلى الاحتراق الوظيفي وهو غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.140)، أن مسار العلاقات غير المباشرة من الصحة التنظيمية إلى الاحتراق الوظيفي وهو غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.675)، مما يشير إلى أنه لا يوجد توسط وأن التفاؤل لا يفسر العلاقة بين الصحة التنظيمية والاحتراق الوظيفي. وأن مسار العلاقات المباشرة من الصحة التنظيمية إلى التسامح وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.002)، أن المسار من التسامح إلى الاحتراق الوظيفي وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.000)، أن مسار العلاقات غير المباشرة من الصحة التنظيمية إلى الاحتراق الوظيفي وهو غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.222)، مما يشير إلى أنه يوجد توسط كلي، وأن التسامح يفسر العلاقة بين الصحة التنظيمية والاحتراق الوظيفي. وأن مسار العلاقات المباشرة من الصحة التنظيمية إلى الثقة وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.407)، وأن المسار من الثقة إلى الاحتراق الوظيفي وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.006)، أن مسار العلاقات غير المباشرة من الصحة التنظيمية إلى الاحتراق الوظيفي وهو غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.000)، مما يشير إلى أنه يوجد توسط كلي، وأن الثقة تفسر العلاقة بين الصحة التنظيمية والاحتراق الوظيفي.

نتائج الدراسة:

- الصحة التنظيمية لها تأثير جزئي على الاحتراق الوظيفي، وذلك من خلال بعد القدرات، حيث تهتم إدارة الشركة بالتدريب من أجل رفع كفاءة الموظفين، وتدعمهم في تطوير مهاراتهم الإبداعية.
- الصحة التنظيمية لها تأثير جزئي على الاستقامة التنظيمية، ويتضح تأثير بعد القيادة بأن إدارة الشركة تعتمد على الأسلوب التشاركي في العمل، وتتسم العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين في الشركة بالثقة المتبادلة.
- الاستقامة التنظيمية لها تأثير على الاحتراق الوظيفي، تبين تأثير بعد الثقة وأن التعامل بين الموظفين مبني على الثقة المتبادلة بينهم والإدارة العليا بالشركة.
- تبين أنه لا يوجد توسط وأن التفاؤل لا يفسر العلاقة بين الصحة التنظيمية والاحتراق الوظيفي.
- تبين أنه يوجد توسط كلي وأن التسامح يفسر العلاقة بين الصحة التنظيمية والاحتراق الوظيفي.
- تبين أنه يوجد توسط كلي وأن الثقة تفسر العلاقة بين الصحة التنظيمية والاحتراق الوظيفي.

توصيات الدراسة:

- ضرورة أن تنسق إدارة الموارد البشرية أدوار الموظفين في العمل.
- ضرورة أن تواكب وحدة تقنية المعلومات والشبكات بالشركة التطورات التكنولوجية الحديثة.
- على إدارة الشركة أن توفر بيئة تنظيمية مرنة تساهم في تحقيق أهدافها.
- ضرورة أن تشجع الشركة الموظفين على تبني الأفكار الجديدة.
- ضرورة أن يؤخذ في الاعتبار قدرات وإمكانات العاملين عند توزيع المهام حسب قدرته.

قائمة المراجع:

- السعداوي ، إيمان فيصل السيد. التأثير المعدل للمهارات الناعمة في العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحباط الوظيفي دراسة تطبيقية، *مجلة الدراسات المالية والتجارية*، 2.
- باوزير، نجاة . تصور مقترح لبناء القدرات المؤسسية في جامعة الملك عبد العزيز في ضوء نظرية الذكاءات المتعددة، *مجلة المعرفة التربوية، المجلة الدولية التربوية المتخصصة*، 6 (2)، (61-76).
- حسن، عبد الله خلف. أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية دراسة ميدانية في الكليات الجامعة الأهلية في بغداد ووسط العراق، رسالة ماجستير، جامعة الشروق الأوسط، عمان، الأردن.
- محمد ، دعاء صبري محمد. دور القيادة التمكينية في تعزيز الشعور والفخر التنظيمي باتخاذ الاستقامة التنظيمية كمتغير وسيط دراسة تطبيقية على العاملين الإداريين في جامعة الأزهر، *مجلة كلية التجارة، جامعة المنوفية*، 14 (1).
- الساعدي، مؤيد. السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- السعيد نصرات، شوقي ممادي. الذكاء العاطفي وعلاقته بالأمن النفسي لدي عينة من طلبة جامعة الوادي، *مجلة العلوم النفسية والتربوية*، 4 (8) .
- بكر ، سوزان فواد. الدور الوسيط للاستقامة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة والرفاهية الذاتية للعاملين الإداريين في جامعة الأزهر، *المجلة العلمية للبحوث للتجارة*.
- عبد الغني ، شيماء أسماعيل. الإحباط الوظيفي كمتغير وسيط بين التمر التنظيمي والارتباط بالعمل دراسة تطبيقية على الممرضات بمستشفيات وزارة الصحة بالمنصورة، كلية التجارة، جامعة المنصورة.
- الضالعين، علي. أثر الصحة التنظيمية في تعزيز الدافعية للالتحاق بالعمل لدي العاملين في مؤسسات مالية عامة أردنية، *مجلة مؤتمر للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 7 (27).
- عبد العزيز عيد القصبى النجار، ع. & احمد عبد الوهاب عرب، م. (2022). دور الإستقامة التنظيمية فى العلاقة بين الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين فى مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 13 (2)، 345-381.
- إسماعيل ، عمار فتحي موسى. المناعة التنفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين الصحة والتنظيمية والاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية "دراسة تطبيقية"، *المجلة العلمية للبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة المنوفية*، (1).
- الأغا ، محمد صهيب. المهارات الناعمة وعلاقتها بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين في بنوك محافظات فلسطين الجنوبية، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- مسعودة، قديري. الاتصال التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين دراسة ميدانية بثانوية بوضياف وضياف تغزوت وثانوية محمد العيد كويين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، الجزائر.
- مشاعل، بنت علي الصغير. الصحة التنظيمية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدي معلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض، *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للبحوث الاجتماعية، جامعة المنوفية*، (24).

منيب، عبد الله يوسف السقا. أثر الصحة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي دراسة تطبيقية على شركات التأمين العاملة في فلسطين، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

يوسف، حامد يوسف. أثر الاستقامة التنظيمية على التميز التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين بالبنوك التجارية التابعة للقطاع العام، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، (3)3.

Barbara, B. et al. in Studies of Magnetic Properties of Fine Particles and their Relevance to Material Science (Ends Dorman, J. L. & Fiorina, D.) 235–242 (Elsevier, Amsterdam, 1996).

Cameron, K. S. (2004). Organizational virtuousness and performance. *Positive organizational scholarship*, 48, 65.

Chang, et al, (2018). Violence prevention climate in the turnover intention of nurses experiencing work place violin and work frustration. *Journal of nursing management*.

Hasani, K., Sheikhesmaeili, S., & Aeini, T. (2015). The Survey of Cybernetic Management and its Relation to Organizational Health. *Systemic Practice and Action Research*, 28(3), 229-254.

Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis (7th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Luan, X., Wang, P., Hou, W., Chen, L., & Lou, F. (2017). Job stress and burnout: A comparative study of senior and head nurses in China. *Nursing & Health Sciences*, 19(2), 163-169.

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.

Nunnally, J. (1967), *Psychometric Methods*, New York: McGraw Hill.

Ugwu, F., onyishi, L., (2018) 'linking perceived organizational Frustration to work Engagement: the moderating Rolls of Sense of calling and Psychological 26 Meaning Fullness. *Journal of career Assessment*, 26 (2), pp, 220- 239.