

العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسلوك الاستباقي:

الدور الوسيط للتماثل التنظيمي. (دراسة ميدانية)

The Relationship between Organizational Virtuousness and Proactive Behavior : Organizational Identification as a Mediator (An Empirical Study)

مي مرعي كامل محمود

مدرس إدارة الأعمال - كلية التجارة

فرع جامعة الأزهر للبنات (أسيوط)

جمهورية مصر العربية

mai.mahmoud@azhar.edu.eg

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها والسلوك الاستباقي من خلال الدور الوسيط للتماثل التنظيمي من خلال استطلاع آراء عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط قوامها (٣٣٥) مفردة، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج من أهمها أن التماثل التنظيمي يؤثر تأثيراً موجباً معنوياً في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسلوك الاستباقي وفي ضوء النتائج تم وضع مجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: الاستقامة التنظيمية، التماثل التنظيمي، السلوك الاستباقي، جامعة أسيوط.

:Abstract

The study aimed to identify the Relationship between Organizational Virtuousness and Proactive behavior through the Mediating Role of Organizational Identification The applied study was conducted on a random stratified sample from the faculty members of Assiut University where the sample size reached (335) singles, and through statistical methods, the hypotheses were tested and a number of results were reached. The most important of these results are: Organizational Identification has a positive significant effect in the relationship between the Organizational Virtuousness and Proactive behavior. Recommendations based on the results reached.

Keywords: Organizational Virtuousness - Proactive behavior- Organizational Identification-Assiut University

:المقدمة:

تتجه المنظمات المعاصرة نحو تطوير أنظمتها وقدراتها التنافسية لمواجهة التغييرات التي تتسم بشدة المنافسة والتغييرات المتسارعة في كافة المجالات والأنشطة، ولن تستطيع تحقيق ذلك دون الاعتماد على المورد البشري والذي يمثل ركيزة إستراتيجية ومفتاحاً للتطوير والتقدم والتميز وتحقيق التنمية المستدامة، ولذا تسعى المنظمات نحو خلق بيئة عمل إيجابية وأخلاقية لتعزيز السلوكيات الإيجابية لدى العاملين، وخاصة للتصدي لما انتشر في الآونة الأخيرة من ممارسات غير أخلاقية نتيجة التجاوزات والمخالفات المالية والأخلاقية، واتساع دائرة الفساد الإداري والأخلاقي. ويُعد مفهوم الاستقامة التنظيمية من المفاهيم المعاصرة التي بدأت تأخذ مؤخراً حيزاً كبيراً من اهتمام منظري وباحثي العلوم السلوكية والإدارية (Etebarian & Changizi, 2017) لكونه عاملاً مهماً في عمل المنظمات، وتوجيه سلوك العاملين. وتشير الاستقامة التنظيمية إلى السياقات التنظيمية التي تدعم الإنسانية والصدق والثقة بشكل فردي واجتماعي، وتشير إلى القيم والمبادئ والمعايير الأخلاقية التي تحكم العمل في المنظمات (Kaviyani&Ahmadi, 2019) وانتهاج المنظمة لهذه القيم والمعايير الأخلاقية له

العديد من التأثيرات المثمرة على اتجاهات وسلوك الأفراد (Newman, Round,) (Bhattacharya & Roy, 2017) والتي تنعكس إيجاباً نحو تحقيق أهداف المنظمات. (Barclay, Markel, 2012)

ويعد السلوك الاستباقي أحد السلوكيات الإيجابية في العمل التي يمكن أن تتأثر إيجاباً بالاستقامة التنظيمية فشعور العاملين أنهم يعملون في منظمة تلتزم بإطار أخلاقي في ممارساتها يزيد لديهم التوجه نحو تبني السلوك الاستباقي لإحداث التغيير والتطوير، بتنمية أنفسهم ذاتياً والانطلاق بمبادراتهم الذاتية والمقترحات والأفكار الإبداعية، والتصدي للمشكلات التي قد تعوق تحسين الأداء والتطوير. وفي هذا السياق أشارت بعض الدراسات إلى التأثير الإيجابي للاستقامة التنظيمية على المخرجات السلوكية الإيجابية (e. g. Ravajl, 2016; Kooshki & Zeinabadi, 2016; Sya & Hidayatb, 2019)

ومن المفاهيم التي ارتبطت حديثاً بالقضايا الأخلاقية في المنظمات مفهوم التماثل التنظيمي (Pagliaroet al., 2018) حيث يسعى الأفراد للانتماء والولاء للمنظمات التي تتسم بالقيم الأخلاقية والاستقامة والمصداقية والفضيلة والتي تقودهم إلى الالتزام نحو منظماتهم. ويشير مفهوم التماثل التنظيمي إلى شعور الفرد بالتوحد مع المنظمة التي يعمل بها وينتمي إليها وهذا الشعور يمتد إلى أنه يعرف نفسه بكونه عضواً فيها. كما ارتبط مفهوم التماثل التنظيمي بالعديد من المخرجات السلوكية الإيجابية كالمواطنة التنظيمية، والاستغراق الوظيفي، وسلوك الصوت التنظيمي، والسلوك الاستباقي (Etodike, Ifeanacho, Iloke & Anierobi, 2020)

ونظراً لأهمية تحفيز السلوك الاستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم جزءاً أصيلاً من كيان الجامعات، وإيماناً بدور الدولة وخطواتها الحثيثة نحو التطوير والتغيير لتحسين جودة مخرجاتها بما يتلاءم مع حجم التطورات المجتمعية والعالمية. تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على دور التماثل التنظيمي كمتغير وسيط تداخلي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها والسلوك الاستباقي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس في جامعة أسيوط.

١ - مشكلة الدراسة:

تسعى الجامعات المصرية نحو التطوير والتحديث وتبنى المبادرات الهادفة للتحسين المستمر حتى تستطيع الحفاظ على مكانتها والتواءم مع المتطلبات المستقبلية، وخاصة في ظل ما تواجهه من تحديات تنافسية وتغييرات متسارعة تقودها ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتي جعلتها تتحرر من العمل في أطر مغلقة لتعمل في إطار التحول العالمي والتوجه لتلبية متطلبات التنمية المستدامة. وكاستجابة لهذه التغييرات من الضروري أن يتجه الفكر لدى القيادات الجامعية لتوظيف المفاهيم الإدارية المعاصرة لمواجهة هذه التحولات والارتقاء بمستوى الجامعات المصرية فلم تعد الأساليب الإدارية التقليدية قادرة على مواكبة المرحلة الجديدة (Wu & Parker, 2017). وتعد الممارسات وأساليب وسلوكيات العمل التي تركز على مفهوم الاستقامة التنظيمية وما تحمله في طياتها من قيم أخلاقية وإنسانية، تقوم على الثقة المتبادلة والاحترام والنزاهة، والتعاطف، والتسامح دافعاً ومحفزاً للعاملين على كافة مستوياتهم لانتهاج السلوكيات الإيجابية، ويعد السلوك الاستباقي أحد هذه السلوكيات التي تدفع بالجامعات نحو تحسين جودة مخرجاتها؛ ولذا فإن تحفيز السلوك الاستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم محور ارتكاز العمل في الجامعات بات ضرورة ملحة لتحقيق هذا التطور من خلال مبادراتهم الذاتية وأفكارهم ومقترحاتهم الابتكارية، وقدرتهم للتصدي للمشكلات التي يمكن أن تحول دون تحقيق هذا الهدف.

ولقد تنامي الاهتمام بشكل واسع بمفهوم التماثل التنظيمي حيث قدمت الدراسات البحثية دعماً قوياً لتأثيره الإيجابي على العديد من السلوكيات الإيجابية في العمل (Zhu, Treviño, Chao & Wang, 2015, Hu, Zhang & Wang, 2018; Tian, Hu & Cheng, 2015). وبالرغم من ذلك فلم تحظى دراسة العلاقة بين التماثل التنظيمي والسلوك الاستباقي باعتباره أحد هذه السلوكيات بالاهتمام الكافي فلم تجد الباحثة سوى دراسة (Etodikeet al., 2020) التي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين التماثل التنظيمي والسلوك الاستباقي. كما أن التماثل التنظيمي لن يحدث من فراغ بل هناك عوامل يمكن أن تعززه وفي هذا السياق أشارت دراسات (Pontes Duncan, Karanika-Murray,)

(Singh, David & Mikkilineni, 2018Griffiths,2015;& الإيجابية المرتبطة بالأخلاق والفضيلة، قد تسهم في تعزيز التماثل التنظيمي. وعلى الرغم من ذلك فإن هناك قصوراً في الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة بين الاستقامة التنظيمية والتماثل التنظيمي.

وبمراجعة المساهمات البحثية المتعلقة بمتغيرات الدراسة (الاستقامة التنظيمية، والتماثل التنظيمي، والسلوك الاستباقي) اتضح أن التركيز على دراسة العلاقة بينهما يعد نادراً نسبياً - على حد علم الباحثة- مما يعد مؤشراً لوجود فجوة معرفية تتعلق بتحديد طبيعة العلاقة بينهما، وكذلك معرفة ما إذا كان للتماثل التنظيمي دوراً وسيطاً في هذه العلاقة من منطلق أن الاستقامة التنظيمية قد تسهم في تعزيز شعور أعضاء هيئة التدريس بالتماثل التنظيمي، والذي ينعكس بدوره على انتهاجهم للسلوك الاستباقي. وتأسيساً على ما سبق يمكن تجسيد مشكلة البحث من خلال إثارة التساؤل الرئيس الآتي: ما هو دور التماثل التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها والسلوك الاستباقي؟ وللإجابة على هذا التساؤل الرئيس ينبغي الإجابة على التساؤلات الفرعية الآتية:

- ما طبيعة وقوة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها والسلوك الاستباقي؟
- ما طبيعة وقوة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها والتماثل التنظيمي؟
- ما طبيعة وقوة العلاقة بين التماثل التنظيمي والسلوك الاستباقي؟
- هل تتغير قوة وطبيعة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها والسلوك الاستباقي نتيجة دخول التماثل التنظيمي كمتغير وسيط تداخلي في مسار هذه العلاقة المباشرة؟

٢/ أهداف الدراسة:

- التحقق من طبيعة وقوة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها والسلوك الاستباقي.
- التعرف على طبيعة وقوة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها والتماثل التنظيمي.
- التعرف على طبيعة وقوة العلاقة بين التماثل التنظيمي والسلوك الاستباقي.

- اختبار الدور الوسيط للتمائل التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها والسلوك الاستباقي.
- تقديم مجموعة من التوصيات للقيادات في القطاع محل الدراسة والتي يمكن أن تسهم في تحفيز السلوك الاستباقي.

٣/ أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها مما قد يترتب عليها من إسهامات على الصعيدين العلمي والتطبيقي.

فعلى الصعيد العلمي: تستمد الدراسة أهميتها من كونها تلقي الضوء على ثلاث متغيرات لم يتم تناولها مجتمعة مع بعضها البعض في دراسة سابقة وفقا لما تم مراجعته من جهود بحثية في هذا المجال ألا وهي: الاستقامة التنظيمية والتمائل التنظيمي والسلوك الاستباقي. وقد حظيت جميعها باهتمام الباحثين في الآونة الأخيرة. ومن ثم، فإن الدراسة الحالية تواكب التطور الإداري في هذا المجال، وخاصة في ظل ندرة الدراسات في المكتبية العربية.

وعلى الصعيد التطبيقي: تستمد الدراسة أهميتها من أهمية القطاع محل الدراسة وهو جامعة أسيوط باعتبارها أحد القطاعات المهمة الجديرة بالدراسة لدورها الجوهرية في تحقيق التنمية الإدارية والاقتصادية والتي مازالت تحتاج إلى جهود جادة لمواجهة التطورات المتلاحقة وإحداث التحسين المستمر للحاق بسباق الجامعات في الوصول إلى مراتب متقدمة في التصنيف الدولي؛ وبالتالي يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في معاونة القائمين على القطاع محل الدراسة في تطوير الممارسات الإدارية التي يمكن أن تسهم في تنمية شعور أعضاء هيئة التدريس بالتمائل التنظيمي، والذي ينعكس بدوره على انتباههم للسلوك الاستباقي.

٤/ الإطار النظري والدراسات السابقة:

يناقش هذا الجزء الجهود البحثية ذات الصلة بموضوع الدراسة بهدف الوقوف على الإطار النظري لمتغيرات البحث، وكذا أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة، لإدراك ما يمكن أن تسهم به الدراسة الحالية بالاتفاق أو الاختلاف أو الإضافة إلى نتائج هذه الدراسات، واشتقاق فروض الدراسة ويتضح ذلك فيما يلي:

١/٤ مفهوم السلوك الاستباقي Proactive Behavior:

في سياق العمل اليوم، والذي تشكله المنافسة الشرسة، وظروف الغموض وعدم التأكد تحتاج المنظمات إلى تحفيز السلوك الاستباقي لدى العاملين والذي يشير إلى بدء الفرد في اتخاذ مبادرات ذاتية موجهة نحو تغيير الوضع الحالي إلى الوضع الأفضل وتحقيق أكبر قدر من الفعالية على المستوى الفردي والتنظيمي (Bohlmann & Zacher, 2020). وفي هذا السياق يعرف (Nurjaman et al., 2019) السلوك الاستباقي بأنه مبادرة الفرد لتحسين الوضع الراهن، أو خلق وضع جديد أفضل. وفي ذات الاتجاه يعرفه (Parker & Bindl, 2017) بأنه التوجه الذاتي للفرد لإحداث التغيير بتبني أساليب جديدة في العمل، والتأثير على إستراتيجية المنظمة من جانب، وبحث الفرد عن فرص للتنمية الذاتية بتعلم مهارات جديدة للتعامل مع المتطلبات المستقبلية من جانب آخر. ويرى (Grant & Ashford, 2008) أن هذه السلوكيات تمتد خارج نطاق الأدوار الوظيفية المعتادة ووصف الوظيفة. وعرفه (Bateman & Crant, 1993) بأنه ميل الأفراد لاتخاذ مبادرات نحو التغيير بدلاً من القبول السلبي والتكيف معها، فهم يتجهون نحو تحدى الصعوبات وإيجاد سبل جديدة لتحويل هذه الصعوبات إلى فرص مفيدة لهم ولمنظمتهم. ويشير كل من (Crant, 2000; Parker, 2008; Williams & Turner, 2006; Grant & Ashford, 2008) إلى أن الأفراد الذين ينتهجون السلوك الاستباقي يتسمون بسعة الأفق، والمبادرة نحو حل المشكلات التي تواجههم في العمل، وعلى استعداد دائم لبذل جهود إضافية لتجنب حدوث أية مشكلات في العمل. كما أن لديهم رغبة دءوبة للبحث عن المعلومات وتقديم الأفكار والمقترحات بشكل تطوعي نحو التغييرات المتسارعة المحيطة بهم. واتساقاً مع ما سبق يتضح أن جوهر السلوك الاستباقي يتحدد في أربعة أبعاد أساسية حددها (Parker & Collins, 2010)

- سلوك الصوت **Behavior Voice**: ويشير إلى السلوك المقصود من قبل العاملين للتعبير آرائهم وأفكارهم البناءة حول القضايا المتعلقة بالعمل والتي تساهم في تحسين وتطوير المنظمات (Venkataraman & Tangirala, 2010)

- الابتكار الفردي **Individual Innovation**: ويشير إلى خلق وتقديم وتطبيق الأفكار الجديدة ضمن مهام العمل (Parker & Collins, 2010).
- تجنب المشكلات **Problem Prevention**: وتشير إلى التوجه الذاتي للفرد لمنع المشكلات المتوقع حدوثها بجهود طوعية وبناءة. (Parker & Collins, 2010)
- تحمل المسؤولية **Taking Charge**: وتشير إلى الجهود الطوعية الموجهة نحو إحداث تغييرات تهدف إلى تحسين أساليب العمل (هياكل العمل والممارسات الروتينية) (Morrison & Phelps, 1999).

٢/٤ الاستقامة التنظيمية **Organizational Virtuousness**:

حظى التركيز على الجوانب الإيجابية في المنظمات في الآونة الأخيرة باهتمام ملحوظ من قبل الباحثين في العلوم السلوكية والإدارية في محاولة للنمو وتنمية الأفراد والمنظمات والمجتمع. ويعد السلوك التنظيمي الإيجابي نهجاً جديداً تم تشكيله والاعتماد عليه بما يتماشى مع الإدارة والسيطرة على النواتج السلوكية والاتجاهية، (Fayyazi, Simarasi & Kave, 2010) ويعد مفهوم الاستقامة التنظيمية أحد الموضوعات المعاصرة المرتبطة بالسلوك التنظيمي الإيجابي (Gotsis & Grimani, 2016) باعتباره بوصلة أخلاقية في المنظمة تؤثر إيجاباً على المخرجات السلوكية والتنظيمية وتجعل الأفراد يتجاوزون فكرة تبادل المنفعة ويحفز لديهم الدوافع الإيجابية نحو العمل (Nikandrou & Tsachouridi, 2015) وتعد دراسات Cameron من الدراسات الرائدة في هذا المجال ويرى أن الاستقامة التنظيمية تتعلق بالممارسات الفردية والاجتماعية والثقافية التي تعزز نشر واستدامة الفضيلة في المنظمات. كما ربطها بثلاث سمات مثالية هي: (١) الخير الأخلاقي **Moral Goodness** ويرتبط بالرحمة، والمحبة، والنوايا الحسنة والتركيز على المصلحة العامة. (٢) التأثير الإنساني **Impact Human** ويتعلق بتأثير الفضيلة على الفرد والنظام الاجتماعي، وتتضمن مساعدة الأفراد على الازدهار، وإظهار الطابع الأخلاقي، وضبط النفس، والمرونة، والهدف، ومتابعة أي تجاوز في المبادئ. (٣) تحسين الظروف الاجتماعية **Social Betterment** بين الأفراد بما يضمن تعاونهم مع بعضهم البعض ومع رؤسائهم دون توقع المعاملة بالمثل كما ربط الاستقامة بالقوة **Strength** والتميز

Excellence في المنظمات (Cameron et al., 2004). ويعرف كل من Rego, (2011) (Ribeiro, Cunha & Jesuino) الاستقامة التنظيمية بأنها مجموعة السياقات التنظيمية التي تدعم الإنسانية، والصدق، والتسامح، والثقة بشكل فردي أو جماعي. وعرفها (2011) (Mello) بأنها الفضيلة التي تتبناها المنظمة من خلال الممارسات المتضمنة لخططها الإستراتيجية. ويعرفها Balliett & Kelloway, (2011) بأنها الجهود التي تسخرها المنظمة للحد من معاناة الأفراد. ووصفها كل من (2006) (Cameron & Lavine) بأنها عملية تحول إيجابي يجعل المنظمة لا تركز فقط على الربحية والكفاءة والأداء غير العادي، بل تركز أيضاً على السلوكيات الخيرة التي تنعكس إيجاباً على جميع أصحاب المصلحة والمجتمع ككل. ويرى Magill & Prybil, (2001) أن المنظمات القائمة على الاستقامة تطور المبادئ التي تعزز السلوك الجيد. وهناك عدد من الوسائل التي يمكن من خلالها تطوير هذه السمات السامية المهمة مثل: العمل بنزاهة، والوفاء بالالتزامات، والسعي نحو التميز Manz et al., (2008).

وفي ذات الاتجاه يرى كل من Kaviyani & Ahmadi, (2019) أن الاستقامة التنظيمية ما هي إلا قيم أخلاقية يمكن تعلمها من خلال فهم وإدراك السلوكيات التي يتم تطبيقها في المنظمة وتظهر جلياً من خلال القيم المثالية السائدة فيها. ويعرفها شاكر (٢٠١٩) بأنها توجه تنظيمي يهدف إلى الاستفادة من السلوكيات الإيجابية أو الفاضلة بهدف تحقيق استقرار المنظمات في بيئة تنافسية. أما فيما يتعلق بأبعاد الاستقامة التنظيمية فإن وجهات نظر الباحثين باتت محدودة ومتقاربة حيث بدأ الاهتمام بهذا المجال البحثي في القرن الحادي والعشرين. ويعد نموذج (Cameron et al., 2004) من أكثر النماذج الرائدة والمعتمدة في العديد من الدراسات (Ravaji, 2016; Ziapour, bisoni & Afsari, 2015) (e.g.) بالإضافة إلى أن هذه الأبعاد لها تأثيرها الفعال على الأفراد والمنظمات. ويتضمن هذا النموذج خمسة أبعاد هي:

- **التفاؤل التنظيمي Organizational Optimism:** ويشير إلى الإحساس العميق من قبل الفرد بالهدف من العمل والذي يوجهه نحو الأداء حتى في المواقف الصعبة. (Cameron et al., 2004) ويرى (Seckinger, Langerak,)

(Mishra & Mishra, 2010) أن هذا المفهوم يعكس انطباع الفرد بأنه سينجح

في تنفيذ مهامه حتى إذا ما واجهته تحديات كبيرة.

▪ **الثقة التنظيمية Organizational Trust**: تمثل مناخاً عاماً من المجاملة والاحترام المتبادل بين أعضاء المنظمة على كافة مستوياتهم حيث يعتمد كل فرد على الآخر. (Rego & Ribeiro, 2009) وتظهر هذه الثقة من خلال نشر القيم التنظيمية الإيجابية الداعمة للمصداقية والنزاهة والعدالة (Hyderabadi, 2010).

▪ **النزاهة التنظيمية: Integrity: Organizational** وتشير إلى سيادة وانتشار قيم الصدق والاحترام والفضيلة في المنظمة. (Rego & Ribeiro, 2009)

▪ **الرحمة التنظيمية Organizational Compassion**: تعكس مدى اهتمام الأفراد بعضهم ببعض. (Rego & Ribeiro, 2009) وتظهر من خلال انتشار قيم التعاطف والإيثار فتسود المصلحة العامة بدلاً من المصلحة الشخصية وتسود الرغبة في الحياة الجماعية. (Ravaji, 2016)

▪ **التسامح التنظيمي Organizational Forgiveness**: وتشير إلى التجاوز والصفح عن الأخطاء في العمل والاعتراف بها كفرصة للتعلم من الخطأ (Rego & Ribeiro, 2009).

٢/٤ الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسلوك الاستباقي:

يعد السلوك الاستباقي أحد السلوكيات الإيجابية التي لا تحدث بشكل تلقائي ولكن تحتاج إلى عوامل وظروف لتحفيزه وتفترض الدراسة الحالية أن انتهاج المنظمة في ممارساتها القيم الأخلاقية التي يستند إليها مفهوم الاستقامة التنظيمية قد يحفز السلوك الاستباقي لدى العاملين، مستندةً إلى أن هناك الكثير من الدراسات التي دعمت دور الاستقامة التنظيمية وتأثيرها الإيجابي على العديد من المخرجات السلوكية الإيجابية كالاستغراق الوظيفي، والسلوك الإبداعي، والمواطنة التنظيمية، وسلوك الصوت التنظيمي. وفي هذا السياق استهدفت دراسة (Ziapour et al., 2015) بحث العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي على عينة قوامها (٤١٠) مفردة من العاملين في قطاع البنوك في إيران، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة

معنوية بين الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، كما أشارت النتائج إلى وجود تأثير معنوي لثلاثة من أبعاد الاستقامة التنظيمية وهي: (الرحمة، والتسامح، والثقة) على التباين في الاستغراق الوظيفي، كما فسرت الاستقامة التنظيمية بشكل مجمل ٥٥% من التباين في الاستغراق الوظيفي. كما تناولت دراسة (Singh et al., 2018) العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، وكذلك دور السعادة كوسيط في هذه العلاقة وذلك من خلال استطلاع رأى عينة عشوائية قوامها (١٣٦) مفردة من العاملين في صناعات هندية متنوعة، وأظهرت نتائج الدراسة أن الاستقامة التنظيمية لها تأثير مباشر على الاستغراق الوظيفي، وفسرت الاستقامة التنظيمية حوالي (١٨.٦٦%) من التباين في الاستغراق الوظيفي. واتفاقاً مع ما سبق استهدفت دراسة Sya & Hidayatb, 2019) التعرف على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، وكذلك اختبار الدور الوسيط للتمائل التنظيمي في مسار هذه العلاقة، وذلك بواسطة دراسة ميدانية طبقت على عينة عشوائية قوامها (٨٤) مفردة من العاملين في قطاعات مختلفة في إندونيسيا، وأفادت النتائج أن للاستقامة التنظيمية تأثيراً معنوياً على الاستغراق الوظيفي، كما أن لها تأثيراً معنوياً على التماثل التنظيمي. وفي سياق متصل استهدفت دراسة العماوى والسنديونى (٢٠١٩) تحليل أثر الاستقامة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي وفقاً لأراء عينة من هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية في محافظة كفر الشيخ. وانتهت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها والاستغراق الوظيفي.

وتناولت دراسة (Malik & Naeem, 2016) اختبار العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية من خلال الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك، وذلك من خلال استطلاع آراء (٢٥٠) موظفاً يعملون في أربعة بنوك في باكستان، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وجود علاقة إيجابية بين الاستقامة التنظيمية والمواطنة التنظيمية، وأوصت الدراسة بأهمية تبني القطاع محل الدراسة الممارسات التي تساهم في بناء مناخ الاستقامة التنظيمية.

وفي ضوء الدراسات التي تناولت تأثير الثقة التنظيمية كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية على سلوك الصوت التنظيمي كأحد أبعاد السلوك الاستباقي، استهدفت دراسة (Ng & Feldman, 2013) اختبار الدور الوسيط لكل من سلوك الصوت

التنظيمي والثقة التنظيمية في العلاقة بين الانطمار التنظيمي لدى المشرفين والانطمار التنظيمي لدى العاملين ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الثقة التنظيمية وسلوك الصوت التنظيمي.

وقد اتضح من العرض السابق للدراسات السابقة أن الاستقامة التنظيمية التي تدعم نشر القيم الأخلاقية والإنسانية في المنظمة تعد أولوية جوهرية مؤثرة على العديد من المخرجات السلوكية الإيجابية، كالاستغراق الوظيفي، والسلوك الإبداعي، والمواطنة التنظيمية. كما تؤثر إيجاباً على سلوك الصوت التنظيمي والذي يعد أحد أبعاد السلوك الاستباقي. وبالرغم من التأثير الإيجابي للاستقامة التنظيمية على العديد من السلوكيات الإيجابية إلا أن دراسة تأثيرها على السلوك الاستباقي يتسم بالندرة، فلم تجد الباحثة - في حدود علمها - حتى وقت إجراء هذا البحث دراسة واحدة تناولت العلاقة المباشرة بين الاستقامة التنظيمية بأبعادها، والسلوك الاستباقي، مما جعلها نقطة بحثية قد تساهم في استكمال التراكم المعرفي في هذا المجال. واتساقاً مع ما سبق تختبر الدراسة الحالية في فرضها الأول طبيعة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية بأبعادها والسلوك الاستباقي، وكذا تحاول التعرف على الأهمية النسبية لأبعاد الاستقامة التنظيمية على السلوك الاستباقي.

٤/٤ مفهوم التماثل التنظيمي Identification Organizational:

جذب مفهوم التماثل التنظيمي اهتمام الباحثين كمجال ضمن أدبيات العلوم السلوكية والتنظيمية لكونه عاملاً محورياً ومؤثراً على العديد من المخرجات التنظيمية والسلوكية والاتجاهية. وقد استُخدم مصطلح (التوحد التنظيمي) في بعض الأدبيات العربية كمرادف لمصطلح التماثل التنظيمي (عطية، ٢٠١٩: يسرى، ٢٠١٨). والجدير بالذكر أن معظم التعريفات التي تم تناولها من قبل الباحثين تنطلق جذورها من نظرية الهوية الاجتماعية، ومن أوائل من اعتمدوا على هذه النظرية Ashforth & Mael (1989)) فعرفه بأنه إدراك الفرد لمدى انسجامه مع منظمته حيث يعرف نفسه من خلالها باعتباره عضواً فيها. ويصف Miao, Eva, Newman, & Schwarz (2019) التماثل التنظيمي بأنه شكل من أشكال (التوحد) الاجتماعي حيث يصنف الأفراد أنفسهم من خلاله أنهم أعضاء في المنظمة. وفي ذات السياق

يعرفه (Brian, Benjamin & Rustin, 2019) بأنه المدى الذي يدرك فيه الأفراد أن لديهم شعورًا بالتوحد مع منظماتهم مما يؤثر بشكل إيجابي على موافقهم وسلوكياتهم. ويرى (Zhu, Sosik, Riggio & Yang, 2012) أن التماثل التنظيمي يشتمل على مكونين أحدهما معرفي (إدراكي)، والآخر (عاطفي)، يشير الأول إلى تطابق وتوافق المصالح بين الفرد ومنظمتها، والثاني يشير إلى الصورة الذهنية الإيجابية للفرد عن منظمتها. ويصفه (Ceri-Booms, 2012) بأنه شعور الفرد بأنه جزء لا يتجزأ من المنظمة، وشعوره بتوافق قيمه مع قيم المنظمة مما يشعره بالفخر والاعتزاز بكونه عضوًا فيها. وفيما يتعلق بأبعاد التماثل التنظيمي فتباينت آراء الباحثين حول هذه الأبعاد إلا أن الدراسة الحالية اعتمدت على الأبعاد التي تناولها (Cheney, 1982) والذي يرى أن تماثل وانسجام الفرد مع منظمتها يتضمن ثلاثة أبعاد هي: الولاء التنظيمي، والتشابه التنظيمي، والعضوية. ويعرف الولاء التنظيمي Organizational Loyalty بأنه انتماء الفرد للمنظمة التي يعمل بها والحماس تجاه تحقيق أهدافها والدفاع عنها أمام الآخرين. أما التشابه التنظيمي Organizational Similarity فيعرف بأنه إدراك الفرد لوجود مجموعة من الخصائص والقيم والأهداف المشتركة مع أعضاء المنظمة التي يعمل فيها. ويشير بعد العضوية Membership إلى شعور ذاتي لدى الفرد يتعلق بمدى ارتباطه بالمنظمة، والشعور بالانتماء والاتصال النفسي بينه وبين المنظمة وأعضائها.

٥/٤ الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والتماثل التنظيمي:

يعرف الفرد نفسه بأنه عضو في المنظمة التي يعمل بها وفقا لمفهوم التماثل التنظيمي، وذلك من خلال بنائه لصورة إيجابية عن منظمتها بإدراكه لما تتمتع به من سمات مثيرة للاهتمام وذات قيمة (Hur, Shin, Rhee & Kim, 2017). كما أشارت أدبيات العلوم الاجتماعية والإنسانية أن السمات التنظيمية المرتبطة بالأخلاق والفضيلة، ونقاط القوة التنظيمية قد تسهم في تعزيز التماثل التنظيمي (Karanika, Murray et al., 2018; Singh et al., 2015).

وفي هذا السياق استهدفت دراسة (DeConinck, 2011) بحث العلاقة بين المناخ الأخلاقي والتماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي ودوران العمل، وذلك من خلال دراسة

ميدانية على عينة عشوائية مكونه من (٣٩٣) مفردة من مندوبي المبيعات، ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين مناخ العمل الأخلاقي والتماثل التنظيمي. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة Teng, Lu, Huang & Fang, (2020)) التي اختبرت العلاقة بين مناخ العمل الأخلاقي وسلوك المواطنين التنظيمية، وكذلك دور الوساطة التداخلية والمعدلة لكل من التماثل التنظيمي، والقيادة التبادلية في هذه العلاقة، وأسفرت نتائجها عن وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين مناخ العمل الأخلاقي والتماثل التنظيمي.

وهدفنا دراسة (Chen, Jiang, Zhang & Chu, 2019) إلى التحقق من العلاقة المباشرة بين القيادة الروحية والسلوك الاستباقي للعاملين في مجال صناعة الطاقة في الصين، وكذلك اختبار دور المتغيرات الوسيطة (التماثل التنظيمي، والأمن النفسي). وذلك من خلال استطلاع آراء عينة عشوائية قوامها (١٨٨) مفردة، ومن أهم النتائج التي انتهت إليها الدراسة وجود تأثير إيجابي معنوي للقيادة الروحية على كل من السلوك الاستباقي للعاملين، والتماثل التنظيمي، والأمن النفسي. وفي ذات السياق ركزت دراسة (Aboobaker, Edward, Zakkariya, 2020) العلاقة بين أبعاد روحانية مكان العمل (معنى العمل، والإحساس بالجماعة، التوافق بين قيم الفرد وقيم المنظمة) والولاء التنظيمي في سياق جيل الألفية ممن هم أكثر عرضة ثلاث مرات لتغيير وظائفهم من الأجيال الأخرى، وذلك من خلال استطلاع رأي (٣٠٨) مفردة من العاملين في شركات القطاع الخاص في الهند، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي معنوي لروحانية مكان العمل على الولاء التنظيمي.

وفي ذات الاتجاه تناولت بعض الدراسات العلاقة بين أحد أبعاد الاستقامة التنظيمية (الثقة التنظيمية) والتماثل التنظيمي، فاستهدفت دراسة (Kim, 2018) اختبار العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والمواطنة التنظيمية والدور الوسيط لكل من التماثل التنظيمي، والثقة التنظيمية في هذه العلاقة، بالتطبيق على عينة قوامها (٥١٢) مفردة من العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات في جنوب كوريا، ومن النتائج التي انتهت إليها الدراسة وجود علاقة معنوية بين الثقة التنظيمية والتماثل التنظيمي، وأكدت الدراسة على أهمية تعزيز الثقة التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى العاملين لتأثيراتهما الإيجابية على ممارسات العاملين في العمل. كما تناولت دراسة (Nguyen et al., 2020) التعرف على

تأثير المسؤولية الاجتماعية على الالتزام التنظيمي، وكذلك التعرف على الدور الوسيط لكل من الثقة التنظيمية والتماثل التنظيمي في مسار هذه العلاقة، وذلك بالتطبيق على عينة من العاملين في شركات أدوية بلغ عددهم (٢٨٩) مفردة، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين الثقة التنظيمية والتماثل التنظيمي.

وبتتبع الدراسات السابقة يلاحظ أن معظمها تناولت العلاقة بين بعض المتغيرات المتعلقة بالإطار الأخلاقي مثل: (روحانية مكان العمل، والمناخ الأخلاقي، والقيادة الأخلاقية) من جانب، والتماثل التنظيمي وأحد أبعاده (الولاء التنظيمي) من جانب آخر، أضف إلى ما سبق تناولت دراسات كل من (Nguyen et al., 2020; Kim, 2018) العلاقة بين الثقة التنظيمية باعتبارها أحد أبعاد الاستقامة التنظيمية والتماثل التنظيمي، وجميع الدراسات في مجملها اتفقت على وجود علاقة إيجابية بين المتغيرات التي ركزت على الجوانب الأخلاقية والإنسانية والتماثل التنظيمي، واتساقاً مع ما سبق، واستكمالاً للجهود البحثية في هذا المجال تختبر الدراسة الحالية في فرضها الثالث طبيعة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية بأبعادها والتماثل التنظيمي.

٥/٤ الدراسات السابقة التي تناولت التماثل التنظيمي والسلوك الاستباقي:

يعد التماثل التنظيمي مؤشراً للتنبؤ بالنتائج الإيجابية للمنظمة، كالرضا الوظيفي، والاستغراق الوظيفي، وزيادة المشاركة في العمل، وسلوك الصوت التنظيمي، والسلوك الاستباقي. وفي هذا السياق تناولت دراسة (Etodike et al., 2020) تأثير التماثل التنظيمي، والسلوك الاستباقي للعاملين على إهدار وقت العمل في التصفح الإلكتروني لصفحات التواصل الاجتماعي أثناء العمل، وذلك بالتطبيق على عينة عشوائية قوامها (٤٠٣) مفردة من العاملين في القطاع العام في مدينة انبرا، وانتهت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين التماثل التنظيمي والسلوك الاستباقي. وأشارت إلى أن الأفراد الذين يشعرون بالانتماء والتوائم مع منظماتهم يزيد لديهم السلوك الاستباقي.

وفي سياق متصل تناولت بعض الدراسات العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوك الصوت التنظيمي كأحد أبعاد السلوك الاستباقي، فاستهدفت دراسة Hu et al., (2015) التعرف على العلاقة بين القيادة التحولية وسلوك الصوت التنظيمي ودور التماثل التنظيمي كمتغير وسيط في هذه العلاقة، وذلك بالتطبيق على عينة قوامها (٣٠٠) مفردة من العاملين في قطاعات مختلفة في الصين، ومن النتائج التي

أسفرت عنها الدراسة وجود تأثير إيجابي معنوي بين التماثل التنظيمي وسلوك الصوت التنظيمي. كما استهدفت دراسة (Zhu et al., 2015) العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوك الصوت التنظيمي والأداء، من خلال الدور الوسيط للتماثل التنظيمي، وذلك بالتطبيق على عينة قوامها (٣٠٢) مفردة من العاملين في ثلاث منظمات تعمل في مجال المنتجات المعدنية في رومانيا، ومن النتائج التي انتهت إليها الدراسة وجود علاقة موجبة معنوية بين التماثل التنظيمي وسلوك الصوت التنظيمي، وفي ذات الاتجاه تناولت دراسة (Yan, Shuming, Rui, Lulu & Feng, 2016) فحص العلاقة بين التماثل التنظيمي والإبلاغ عن المخالفات، وكذلك التعرف على دور كل من المناخ الأخلاقي، والسلوك الاستباقي كمتغير معدل في هذه العلاقة، وذلك بالتطبيق على عينة قوامها (٧٢٦) موظفًا في الصين، وأشارت نتائجها إلى أن هناك علاقة ارتباط موجبة معنوية بين التماثل التنظيمي والنية عن الإبلاغ عن المخالفات، كما كان التماثل التنظيمي مؤشراً إيجابياً للنية في الإبلاغ عن المخالفات لدى الأفراد الذين يتمتعون بشخصية استباقية.

واتساقاً مع نتائج الدراسات السابقة استهدفت دراسة (Tian et al., 2018) اختبار العلاقة بين القيادة الخادمة وسلوك الصوت التنظيمي، وكذلك التعرف على الدور الوسيط للتماثل التنظيمي في مسار العلاقة المباشرة، وذلك من خلال دراسة ميدانية مطبقة على قطاع السياحة في الصين، وتكونت العينة من (٥٦٠) مفردة من العاملين و(٨٠) مفردة من المشرفين، وأسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج منها وجود علاقة موجبة معنوية بين التماثل التنظيمي وسلوك الصوت.

ويلاحظ من العرض السابق للدراسات السابقة أن معظمها تناول العلاقة بين التماثل التنظيمي وأحد أبعاد السلوك الاستباقي (سلوك الصوت التنظيمي) باستثناء دراسة (Etodike et al., 2020) والتي تناولت العلاقة بين التماثل التنظيمي والسلوك الاستباقي، والجدير بالذكر أن الدراسات في مجملها اتفقت على التأثير الإيجابي للتماثل التنظيمي على كل من سلوك الصوت التنظيمي، والسلوك الاستباقي، واستناداً إلى ما سبق واستكمالاً للجهود البحثية في هذا المجال سوف تختبر الدراسة في فرضها الثالث طبيعة العلاقة بين التماثل التنظيمي والسلوك الاستباقي.

٦/٤ الدور الوسيط للتمائل التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسلوك الاستباقي:

أشارت بعض الدراسات إلى دور التماثل التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين بعض المتغيرات المرتبطة بالإطار الأخلاقي والإنساني في المنظمات، وكذلك نواتجها الإيجابية (السلوك الاستباقي، وسلوك الصوت التنظيمي، والاستغراق الوظيفي، والمواطنة التنظيمية) وفي هذا السياق أشارت نتائج دراسة (Chen et al., 2019) إلى الدور الوسيط للتماثل التنظيمي في مسار العلاقة المباشرة للقيادة الروحية والسلوك الاستباقي للعاملين في مجال صناعة الطاقة في الصين. كما اختبرت دراسة Islam, Ahmed & Ali, (2019) الدور الوسيط للتماثل التنظيمي في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والتنمر وسلوك الصوت، وذلك من خلال دراسة ميدانية لعينة من الممرضات في مستشفيات باكستان قوامها (٥٦٤) ممرضة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود وساطة جزئية للتماثل التنظيمي في العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوك الصوت التنظيمي. وفي سياق متصل أشارت نتائج دراسة Teng et al., (2020) إلى أن التماثل التنظيمي يتوسط العلاقة بين مناخ العمل الأخلاقي وسلوك المواطنة التنظيمية. كما أكدت دراسة (Sya & Hidayatb, 2019) على وجود وساطة تامة للتماثل التنظيمي في مسار العلاقة المباشرة بين الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي.

واتساقاً مع ما سبق تتوقع الباحثة وجود دور وسيط للتماثل التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسلوك الاستباقي، وبما أن الوساطة التداخلية ينبغي أن تستند إلى آلية فكرية داعمة لقبول مسار متكامل يربط بين الاستقامة التنظيمية والسلوك الاستباقي من خلال التماثل التنظيمي، فقد أشارت دراسات كل من (Nguyen et al., 2020; Kim, 2018) إلى وجود علاقة معنوية موجبة بين الثقة التنظيمية كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية والتماثل التنظيمي، كما أن هناك دراسات أخرى أشارت إلى وجود علاقة معنوية للتماثل التنظيمي على السلوك الاستباقي وبعض أبعاده (e.g; Etodike et al., 2020; Yan et al., 2016; Hu et al., 2015) فشعور العاملين بالتماثل التنظيمي تجاه منظماتهم قد ينتج عن مشاعرهم الإيجابية نحو منظماتهم التي تتسم بالرؤية والأمل والثقة والمحبة والفضيلة، مما يخلق

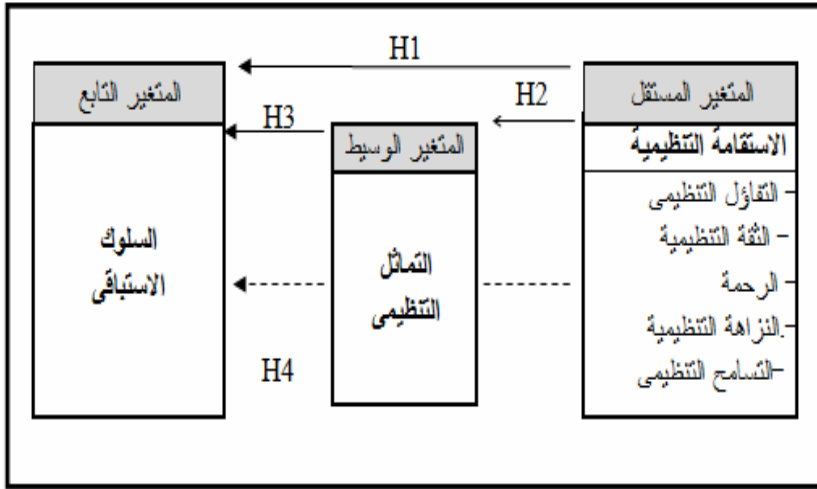
بيئة ممتعة ومحفزة للعمل، كما أن للتمائل التنظيمي تأثيرًا إيجابياً على سلوكيات العاملين، فعندما تصبح أهداف الفرد وقيمه متسقة مع قيم وأهداف المنظمة التي يعمل بها فمن المتوقع أن يكونوا مبادرين ولديهم دافع لبذل جهودٍ إضافية للحصول على أداء أفضل.

وفي ضوء ما تقدم، واستناداً على وجود فجوة بحثية تتعلق بعدم وجود دراسات تناولت الدور الوسيط للتمائل التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية، والسلوك الاستباقي وذلك في - حدود علم الباحثة- فإن الدراسة الحالية تختبر في فرضها الرابع الدور الوسيط للتمائل التنظيمي في مسار العلاقة المباشرة بين الاستقامة التنظيمية والسلوك الاستباقي.

٥/ منهجية الدراسة وعملياتها الإجرائية:

يتناول هذا الجانب من البحث نموذجًا لمتغيرات الدراسة وكيفية قياسها، ومجتمع وعينة الدراسة، وصدق وثبات أداة القياس، وأساليب تحليل هذه البيانات كما يلي:

١/٥ نموذج الدراسة:



المصدر: من إعداد الباحثة بناءً على مراجعة الدراسات السابقة.

علاقات مباشرة علاقات غير مباشرة - - - - -

شكل رقم (١) نموذج الدراسة

٢/٥ متغيرات الدراسة وكيفية قياسها:

تم تصميم قائمة الاستقصاء بهدف جمع البيانات المتعلقة بالدراسة الميدانية وتكونت قائمة الاستقصاء من ثلاثة أقسام هي:

- **القسم الأول: المتغير المستقل الاستقامة التنظيمية (OV):** وتعرف إجرائياً "بأنها مجموعة من القيم الأخلاقية والإنسانية السامية تنتهجها المنظمة مثل النزاهة والثقة والتسامح، والرحمة والتي تنعكس على ممارسات وإجراءات ومعايير العمل السائدة بها". واعتمدت الباحثة على مقياس (Cameron et al., 2004) بعد ترجمته وتطويره ليتلاءم مع البيئة المصرية ومجال التطبيق، وقد اشتمل هذا المقياس على (١٥) عبارة. تم تخصيصها كالتالي: العبارات من (١) إلى (٣) لقياس بعد التفاؤل التنظيمي، والعبارات من (٤) إلى (٦) لقياس بُعد الثقة التنظيمية، والعبارات من (٧) إلى (٩) لقياس بعد الرحمة التنظيمية، أما بُعد النزاهة التنظيمية فتم قياسه بالعبارات من (١٠) إلى (١٢)، وأخيراً بُعد التسامح التنظيمي فتم قياسه بالعبارات من (١٣) إلى (١٥).
- **القسم الثاني: المتغير الوسيط التماثل التنظيمي (OI):** ويعرف إجرائياً بأنه "شعور الفرد بالولاء لمنظمتها حيث إن قيم المنظمة وأهدافها تتسق مع قيمه وأهدافه مما يجعله دائماً يعرف نفسه بأنه عضو في المنظمة". واعتمدت الباحثة على مقياس (Miller et al., 2000) والمطور عن المقياس الذي اعتمده (Cheney, 1982) والذي تمت ترجمته إلى اللغة العربية، وإجراء بعض التعديلات عليه بما يتناسب مع متطلبات البيئة المصرية، والمكون من (١٢) عبارة.
- **القسم الثالث: المتغير التابع السلوك الاستباقي (PB):** ويعرف إجرائياً بأنه "المبادرة الذاتية التي يتخذها الفرد طواعية لإحداث تغيير وتطوير للوضع الحالي إلى وضع أفضل سواء على مستوى الفرد أو المنظمة". واعتمدت الباحثة على مقياس (Parker & Collins, 2010) والذي تمت ترجمته إلى اللغة العربية، وإجراء بعض التعديلات عليه بما يتناسب مع متطلبات البيئة المصرية، والمكون من (١٣) عبارة.

والجدير بالذكر أن عبارات المقياس ككل صُممت على غرار مقياس ليكرت المتدرج من خمس درجات والتي تتراوح درجاته ما بين (١) غير موافق على الإطلاق إلى (٥) موافق بدرجة كبيرة. كما تضمنت قائمة الاستقصاء في النهاية مجموعة أسئلة حول بعض العوامل الديموجرافية كالعمر والمستوى الوظيفي، والنوع. وذلك بهدف توصيف العينة التي تم الاعتماد عليها في هذه الدراسة.

٢/٥ فروض الدراسة:

الفرض الأول: "توجد علاقة معنوية بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها (التفاؤل التنظيمي، والثقة التنظيمية، والرحمة، والنزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي) والسلوك الاستباقي".

الفرض الثاني: "توجد علاقة موجبة معنوية بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها (التفاؤل التنظيمي، والثقة التنظيمية، والرحمة، والنزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي) والتماثل التنظيمي".

الفرض الثالث: "توجد علاقة معنوية بين التماثل التنظيمي، والسلوك الاستباقي".
الفرض الرابع: يؤثر التماثل التنظيمي (كمتغير وسيط تداخلي) تأثيراً موجباً معنوياً في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها (التفاؤل التنظيمي، والثقة التنظيمية، والرحمة، والنزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي) والسلوك الاستباقي". وينبثق عن هذا الفرض فرضان فرعيان هما:

- الفرض الفرعي الأول: يؤثر التماثل التنظيمي (كمتغير وسيط تداخلي) تأثيراً موجباً معنوياً في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسلوك الاستباقي".
- الفرض الفرعي الثاني: يؤثر التماثل التنظيمي (كمتغير وسيط تداخلي) تأثيراً موجباً معنوياً في العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية (التفاؤل التنظيمي، والثقة التنظيمية، والرحمة، والنزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي)، والسلوك الاستباقي".

٤/٥ مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع أعضاء هيئة التدريس (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس) بكليات جامعة أسيوط البالغ عددها ست عشرة كلية، وبلغ عدد مفردات

مجتمع البحث وقت إجراء الدراسة (٢٦٢٧) مفردة، وتمثلت وحدة المعاينة في الفرد الذي يشغل وظيفة عضو هيئة تدريس، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة، وبالرجوع للجداول الإحصائية لتحديد حجم العينة المقابل لمجتمع البحث بلغ حجم العينة (٣٣٥) مفردة (ريان، ٢٠١٣)، وذلك في ضوء معامل ثقة (٩٥%)، ومستوى معنوية قدره (٥%)، وقد تم توزيع العينة وفقاً لطريقة التوزيع المتناسب لتحديد حجم العينة المقابل لمجتمع البحث وفقاً لما ورد في جدول رقم (١)، وبلغت عدد القوائم المستردة والصحيحة (٢٤٧) قائمة من إجمالي القوائم الموزعة بنسبة استجابة (٧٣,٧%).

جدول رقم (١)

مجتمع وعينة الدراسة

م	الكلية	عدد أعضاء هيئة التدريس	النسبة %	حجم العينة
١	الطب البشرى	٩٧٤	٣٧,١%	١٢٤
٢	طب الأسنان	٢٠	٠,٨%	٣
٣	الطب البيطري	١٠٩	٤,١%	١٤
٤	الصيدلة	٨٤	٣,٢%	١١
٥	الهندسة	١٧٦	٦,٧%	٢٢
٦	فنون جميلة	١٣	٠,٥%	٢
٧	العلوم	٢٤٩	٩,٥%	٣٢
٨	التربية	٩٥	٣,٦%	١٢
٩	التربية النوعية	٦٥	٢,٥%	٨
١٠	التربية للطفولة المبكرة	٢٠	٠,٨%	٣
١١	الزراعة	١٨٧	٧,١%	٢٤
١٢	التجارة	٥٦	٢,١%	٧
١٣	الآداب	١٧٧	٦,٧%	٢٢
١٤	الحقوق	٤٢	١,٦%	٥

م	الكلية	عدد أعضاء هيئة التدريس	النسبة %	حجم العينة
١٥	التربية النوعية	٦٥	٢,٥%	٨
١٦	الخدمة الاجتماعية	٤٥	١,٧%	٦
١٧	تربية رياضية	١١٥	٤,٤%	١٥
١٨	التمريض	١٢١	٤,٦%	١٥
١٩	حاسبات ومعلومات	١٤	٠,٥%	٢
	الإجمالي	٢٦٢٧	١٠٠%	٣٣٥

المصدر: إدارة شؤون العاملين بالإدارة العامة لجامعة أسيوط ٢٠٢٠/٢٠١٩

جدول رقم (٢)

توصيف عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموجرافية والوظيفية

المتغير	بيان	العدد	النسبة
النوع	ذكر	١٣٤	٥٤,٣%
	أنثى	١١٣	٤٥,٧%
	الإجمالي	247	100%
العمر	أقل من ٣٥	٤٦	١٨,٦%
	من ٣٥ إلى أقل ٤٥	١٢١	٤٩,٠%
	من ٤٥ إلى أقل من ٥٥	٦١	٢٤,٧%
	٥٥ سنة فأكثر	١٩	٧,٧%
	الإجمالي	٢٤٧	١٠٠%
المستوى الوظيفي	أستاذ	١٣	٥,٣%
	أستاذ مساعد	٦٢	٢٥,١%
	مدرس	١٧٢	٦٩,٦%
	الإجمالي	٢٤٧	١٠٠%

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

٥/٥ بيانات الدراسة:

- مصادر ثانوية: تتمثل في الكتب، والمراجع، والدوريات والرسائل العلمية الحديثة العربية والأجنبية المتعلقة بموضوع الدراسة، كما تمت الاستعانة بشبكة المعلومات الدولية (الإنترنت).
- مصادر أولية: تم الحصول عليها من خلال الدراسة الميدانية؛ وذلك بالاعتماد على قائمة استقصاء أعدت لهذا الغرض باعتبارها الأسلوب الأكثر شيوعاً في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية. وتم تصميمها عبر برنامج Google forms وتوزيعها إلكترونياً.

٦/٥ اختبار صدق وثبات أداة القياس:

- تم التأكد من صدق وثبات أداة القياس بأسلوبين على النحو التالي:
- الصدق المنطقي: وذلك بعرض أداة القياس على مجموعة من المحكمين أساتذة الإدارة وإدارة الموارد البشرية، وذلك للتحقق من صدق المضمون. وفي ضوء آرائهم وملاحظاتهم تم تعديل صياغة بعض العبارات وحذف بعضها لتأخذ أداة القياس شكلها النهائي.
 - الصدق الإحصائي وثبات أداة القياس: وذلك بحساب معامل الثبات Reliability Analysis باستخدام اختبار ألفا كرونباخ Cornbach Alpha للتأكد من صدق الاتساق الداخلي بين العبارات المكونة لأداة القياس ككل، وللعبارات المكونة لكل متغير على حدة، ومن خلاله تم حساب الصدق الإحصائي Validity Analysis بحساب الجذر التربيعي لقيمة معامل ألفا كرونباخ والتي يتحدد بناءً عليها مدى صلاحية بنية المقياس، كما يظهر بالجدول التالي:

جدول رقم (٣) قيم الصدق والثبات لأداة القياس

عدد العبارات	معامل الصدق الذاتي	معامل ألفا للثبات	متغيرات الدراسة
١٥	٠.٩١	٠.٨٤	المتغير المستقل الاستقامة التنظيمية
٣	٠.٨٦	٠.٧٤	- التفاؤل التنظيمي
٣	٠.٩٠	٠.٨١	- الثقة التنظيمية
٣	٠.٩٣	٠.٨٧	- الرحمة
٣	٠.٨٥	٠.٧٢	- النزاهة التنظيمية
٣	٠.٨٦	٠.٧٤	- التسامح التنظيمي
١٢	٠.٩١	٠.٨٣	المتغير الوسيط: التماثل التنظيمي
١٣	٠.٩٢	٠.٨٤	المتغير التابع: السلوك الاستباقي
٤٠	٠.٩٤	٠.٨٨	الثبات والصدق الكلي لأداة القياس

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن = ٦٠

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة تعد مقبولة، حيث كانت جميعها أعلى من الحدود المقبولة ٦٠%. (Sekaran & Bougie, 2013) فكانت أقل قيمة مسجلة لمعامل ألفا كرونباخ تساوي (٠,٧٢)، أما فيما يتعلق بمعاملات الصدق، فقد سجلت النتائج معاملات صدق مرتفعة لجميع المتغيرات محل الدراسة. ومن ثم فإن هذه النتائج تشير إلى وجود درجة ملائمة من الاتساق الداخلي Internal Consistency. بين البنود المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، وبالتالي صلاحية أداة القياس من الناحيتين المنطقية والإحصائية لجميع بيانات الدراسة الميدانية.

٧/٥ أسلوب تحليل البيانات:

تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.v.23 في تبويب وجدولة وتحليل البيانات، وقد تتطلب ذلك استخدام عدة أساليب إحصائية منها ما يلي:

- تحليل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ Cornbach Alpha للتأكد من صدق أداة القياس.
- مقاييس الإحصاء الوصفية Descriptive Statistical Measures، ومعاملات الارتباط الخطي الثنائي Correlation لإعطاء نتائج مبدئية حول مدى إدراك المستقسي منهم لمتغيرات الدراسة.
- تحليل الانحدار البسيط Simple Regression، وتحليل الانحدار المتدرج Stepwise Regression لاختبار صحة فروض الدراسة.

٦ / نتائج التحليل الإحصائي للدراسة:

يتناول هذا الجزء عرضاً لتحليل نتائج الدراسة الميدانية وذلك على النحو التالي:

١/٦ نتائج المؤشرات المبدئية للدراسة:

يشير الجدول رقم (٤) إلى البيانات الوصفية لمتغيرات الدراسة كمؤشرات مبدئية تعكسها نتائج الدراسة، باستخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعاملات الارتباط الخطي الثنائي، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط الخطي الثنائي لمتغيرات الدراسة

م	متغيرات الدراسة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)	(٦)	(٧)	(٨)
١	الاستقامة التنظيمية	٣.٤	٠.٨٧٣٦	١							
٢	التفاؤل التنظيمي	٣.٢	٠.٨٦٢٤	**٠.٦٦١	١						
٣	الثقة التنظيمية	٣.٦١	٠.٦٦٤١	**٠.٧٤١	**٠.٧٧٤	١					
٤	الرحمة	٣.٥٤	٠.٧٨٢٢	**٠.٦١٣	**٠.٨٣٨	**٠.٧٥٠	١				
٥	الزاهة التنظيمية	٣.٤٢	٠.٨١٥٣	**٠.٦٦٠	**٠.٧٣٣	**٠.٧٥٢	**٠.٦٥٧	١			
٦	التسامح التنظيمي	٣.٣٤	٠.٧٤٤١	**٠.٦١١	**٠.٦٩٦	**٠.٤٥٠	**٠.٦٨١	**٠.٦٥٤	١		
٧	التمائل التنظيمي	٣.٧١	٠.٨٠٠٥	**٠.٦٠٢	**٠.٤٥١	**٠.٥٩٤	**٠.٤٧٥	**٠.٥٧١	**٠.٥٥٦	١	
٨	السلوك الاستباقي	٣.٨٢	٠.٦٦٩	**٠.٦٣٩	**٠.٤٩٧	**٠.٦٤١	**٠.٥٧٧	**٠.٦١٨	**٠.٦١٠	**٠.٧٧٦	١

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن=٢٤٧ * $p<0.01$ ** $p<0.001$ *** $p<0.001$

يتضح من الجدول رقم (٤) ما يلي:

- اتسمت إدراكات مفردات العينة حول المتغيرات موضوع الدراسة بالإيجابية حيث سجلت تقديراً أعلى من الوسط الفرضي (٣) وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي.
- أظهرت قيم الانحراف المعياري التي تقل عن الواحد الصحيح وجود درجة عالية من التوافق في الآراء بين مفردات العينة حول جميع المتغيرات موضوع الدراسة. كما أشارت معاملات الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها وكل من التماثل التنظيمي والسلوك الاستباقي.

٢/٦ نتائج اختبار فروض الدراسة:

١/٢/٦ نتائج اختبار الفرض الأول:

تم اختبار الفرض الأول للدراسة والذي ينص على أنه "توجد علاقة معنوية بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها (التفائل التنظيمي، والثقة التنظيمية، والرحمة، والنزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي) والسلوك الاستباقي. وذلك للتأكد من الشرط الثاني من شروط الوساطة التداخلية وهو وجود علاقة معنوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وتم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط لإثبات العلاقة المباشرة بين الاستقامة التنظيمية والسلوك الاستباقي، وكذلك استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد لإثبات العلاقة المباشرة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والسلوك الاستباقي، وكذلك تحديد أفضل أبعاد الاستقامة التنظيمية المفسرة للتباين في السلوك الاستباقي، وذلك كما هو مبين في الجدولين رقمي (٥)، (٦).

ويوضح الجدول رقم (٥) نتائج تحليل الانحدار البسيط المتعلقة بالعلاقة المباشرة بين الاستقامة التنظيمية والسلوك الاستباقي

جدول رقم (٥) نتائج تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين الاستقامة التنظيمية

والسلوك الاستباقي

المعامل الثابت	Sig.f	F	قيمة T	Adj R ²	R ²	R	Beta	المتغير التابع
٠.٩٩١	***	٢٥١.٥١٢	١٩.١٦٩	٠.٤٦٥	٠.٤٦٧	٠.٦٣٩	٠.٦٣٩	السلوك الاستباقي

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن=٢٤٧ * p<0.01 ** p<0.001

p<0.001

من الجدول السابق يلاحظ الآتي:

- تشير معاملات الارتباط (R) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين الاستقامة التنظيمية من جانب، والسلوك الاستباقي من جانب آخر. كما يشير معامل التحديد (R²) إلى أن الاستقامة التنظيمية تفسر حوالي (٤٦.٧%) من التباين في السلوك الاستباقي.
 - يشير معامل جوهرية النموذج ((Sig.F) إلى معنوية النتائج عند مستوى دلالة قدره (٠.٠٠٠). وتشير نتائج T.Value إلى معنوية معاملات النموذج.
- ويوضح الجدول رقم (٦) مراحل تحليل الانحدار المتعدد للسلوك الاستباقي على أبعاد الاستقامة التنظيمية.

جدول (٦) تحليل الانحدار المتعدد للسلوك الاستباقي على أبعاد الاستقامة التنظيمية

Sigt	قيمة T	Adj R ²	ΔR ²	R ²	R	Beta	B	المتغيرات التابعة
**.....	١٨.٥٤٥	-.٤٥٠	—	-.٤٥١	.٦٤١	.٦٤١	-.٥٤٧	- الثقة التنظيمية
**.....	١٥.٦٢١	-.٥١١	..٠٦٣	-.٥١٤	.٦٧٨	.٦٧٨	-.٣٥١	- النزاهة التنظيمية
**.....	١٠.٢٤٩	-.٥٤٦	..٠٢٧	-.٥٤١	-.٦١٠	-.٦١٠	-.٢٤٩	- التسامح التنظيمي
**.....	٨.٢٤٧	-.٥٥٥	..٠٠٨	-.٥٤٩	-.٥٧٧	-.٥٧٧	-.٢١٢	- الرحمة
***F=115.421 Sig.f= 0.000 قيمة								المعامل الثابت = .٠٤٥٥

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن=٢٤٧ * p<0.01 ** p<0.001 ***
p<0.001

يتضح من نتائج جدول رقم (٦) ما يلي:

- تشير قيم معاملات الارتباط (R) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين أبعاد الاستقامة التنظيمية (الثقة التنظيمية، والنزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي، والرحمة) والسلوك الاستباقي. في حين لم تدعم النتائج وجود علاقة معنوية بين

بعد التفاؤل التنظيمي والسلوك الاستباقي حيث خرج هذا البعد كليه من معادلة الانحدار.

- كما أن متغير الثقة التنظيمية هو أهم متغير مفسر حيث أسهم في تفسير حوالي (٤٥.١%) من التباين في السلوك الاستباقي، وفسرت الأبعاد كليه (٥٤.٩٥%) من التباين في السلوك الاستباقي.
- وتؤكد إشارات معاملات النموذج ((Beta, B) وجود علاقة موجبة معنوية بين أبعاد الاستقامة التنظيمية ذات التأثير المعنوي والسلوك الاستباقي. كما يشير معامل جوهريّة النموذج (Sig.F) إلى معنوية النتائج عند مستوى دلالة قدره (٠.٠٠٠). وتشير نتائج T.Value إلى معنوية معاملات النموذج.

من خلال النتائج الواردة بالجدولين رقمي (٥) و (٦) يمكن قبول صحة الفرض الأول جزئياً (حيث يقبل الفرض بالنسبة للاستقامة التنظيمية إجمالاً، وكذلك لأبعاد الاستقامة التنظيمية التالية (الثقة التنظيمية، والنزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي، والرحمة) في علاقتها بالسلوك الاستباقي، بينما يرفض الفرض بالنسبة للعلاقة بين بعد (التفاؤل التنظيمي) والسلوك الاستباقي، حيث خرج هذا البعد كليه من معادلة الانحدار. كما توافر الشرط الثاني من شروط الوساطة التداخلية وهو وجود علاقة معنوية بين (المتغير المستقل) الاستقامة التنظيمية وأبعادها و(المتغير التابع) السلوك الاستباقي.

٢/٢/٦ نتائج اختبار الفرض الثاني:

يختبر هذا الفرض العلاقة المباشرة بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها (المتغير المستقل) والتمائل التنظيمي كمتغير تابع وذلك للتأكد من توافر الشرط الأول من شروط الوساطة التداخلية وينص الفرض على أنه "توجد علاقة موجبة معنوية بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها (التفاؤل التنظيمي، والثقة التنظيمية، والرحمة، والنزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي) والتمائل التنظيمي". ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار البسيط كما هو موضح في الجدول رقم (٧):

جدول رقم (٧)

نموذج الانحدار البسيط للعلاقة بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها
والتماثل التنظيمي

المتغيرات	Beta	R	R ²	Adj R ²	قيمة T	F	Sig.f	المعامل الثابت
- الاستقامة التنظيمية	.٠٦٣٠	.٠٦٠٢	.٠٥٢٥	.٠٣٩٢	٣٣.٢٥٧	١٥٤.٢١٠	***٠٨٤٧
- التفاؤل التنظيمي	.٠٤٥١	.٠٤٥١	.٠١٠٩	.٠١٠٨	٨.٥٦٢	١٣١.٧٣٢	***٠٣٥٤
- الثقة التنظيمية	.٠٥٩٤	.٠٥٩٤	.٠٣٨٠	.٠٣٧٨	١٧.٢٤٢	٢٤٩.٧٥٤	***٠٨٥٤
- الرحمة	.٠٤٧٥	.٠٤٧٥	.٠٣٠٤	.٠٣٠٢	١٤.٦٦٣	١٤٥.٧٣٢	***٠٦٦٥
- النزاهة التنظيمية	.٠٥٧١	.٠٥٧١	.٠٣٥٢	.٠٣٥٠	٢٤.٢٢٥	٢١١.٧٤٩	***٠٧٥١
- التسامح التنظيمي	.٠٥٦٦	.٠٥٥٦	.٠٣٣١	.٠٣٣٠	١٩.٢٢٣	٢٠٥.٧٣٢	***٠٥٥٢

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن=٢٤٧ * p<0.01 ** p<0.001
*** p<0.001

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- تشير معاملات الارتباط (R) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها (التفاؤل التنظيمي، والثقة التنظيمية، والرحمة، والنزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي) والتماثل التنظيمي.
- تشير معاملات النموذج إلى التأثير الإيجابي للاستقامة التنظيمية وأبعادها على التماثل التنظيمي.

تشير معاملات التحديد (R^2) إلى قدرة الاستقامة التنظيمية كمتغير أحادي البعد على تفسير حوالي (٣٩.٢%) من التباين في التماثل التنظيمي، وفسرت أبعاد الاستقامة التنظيمية على التوالي (التفاوت التنظيمي، والثقة التنظيمية، والرحمة، والنزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي) حوالي (١٠.٩%، ٣٨%، ٣.٤%، ٣٥.٢%، ٣٣.١%) من التباين في التماثل التنظيمي، كما يشير معامل جوهرية النموذج (Sig.F) إلى معنوية النموذج ككل عند مستوى معنوية (٠.٠٠٠)، وتشير نتائج T.Value إلى معنوية معاملات النموذج. مما يؤكد على تحقق الشرط الأول من شروط الوساطة التداخلية وهو وجود علاقة معنوية بين المتغير المستقل، والمتغير الوسيط. وكذلك قبول صحة الفرض الثاني فيما يتعلق بوجود علاقة موجبة معنوية بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها والتماثل التنظيمي.

٣/٢/٦ نتائج اختبار الفرض الثالث:

يختبر هذا الفرض معنوية العلاقة المباشرة بين التماثل التنظيمي المتغير (الوسيط التداخلي) والسلوك الاستباقي. وينص الفرض على أنه "توجد علاقة معنوية بين التماثل التنظيمي والسلوك الاستباقي." ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار البسيط. ويوضح جدول رقم (٨) نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم (٨) تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين السلوك الاستباقي والتماثل التنظيمي

المتغيرات	Beta	R	R^2	Adj R^2	قيمة T	F	Sig.f	المعامل الثابت
السلوك الاستباقي	.٧٧٦	.٧٧٦	.٥٣٩	.٥٣٨	٢٣.٥٦١	١٢٤.٢١٠	***٦٥٤

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

ن=٢٤٧ * p<0.01 ** p<0.001 *** p<0.001

ومن قراءة النتائج الواردة في الجدول السابق يتضح ما يلي:

تشير معاملات الارتباط (R) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين التماثل التنظيمي والسلوك الاستباقي.

- تشير معاملات التحديد (R^2) إلى قدرة متغير التماثل التنظيمي في التنبؤ بمتغير السلوك الاستباقي فقد فسر التماثل التنظيمي حوالي (٥٣.٩%) من التباين في السلوك الاستباقي.
- تشير معاملات النموذج إلى التأثير الإيجابي للتماثل التنظيمي على السلوك الاستباقي، كما يشير معامل جوهرية النموذج ((Sig.F إلى معنوية النتائج عند مستوى دلالة قدره (٠.٠٠٠). وتشير نتائج T.Value إلى معنوية معاملات النموذج. مما يؤكد على توافر الشرط الثالث من شروط الوساطة التداخلية وهو وجود علاقة معنوية بين المتغير الوسيط، والمتغير التابع. وكذلك قبول صحة الفرض الثالث فيما يتعلق بوجود علاقة موجبة معنوية بين التماثل التنظيمي والسلوك الاستباقي.

٤/٢/٦ نتائج اختبار الفرض الرابع:

يهدف هذا الفرض إلى التعرف على دور التماثل التنظيمي (كمتغير وسيط تداخلي) في مسار العلاقة المباشرة بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها (كمتغير مستقل) والسلوك الاستباقي (كمتغير تابع). وينص هذا الفرض على أنه "يؤثر التماثل التنظيمي (كمتغير وسيط تداخلي) تأثيراً موجباً معنوياً في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها (التفاؤل التنظيمي، والثقة التنظيمية، والرحمة، والتزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي) والسلوك الاستباقي. وتم استخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لاختبار هذا الفرض وفروضه الفرعية، والتحقق من شروط الوساطة التداخلية الثلاثة وفقاً (Baron & Kenny, 1986)^(١). ويوضح الجدول رقم (٩) نتائج الاختبار كما يلي:

(١) شروط الوساطة التداخلية الثلاثة (Baron & Kenny, 1986):

- ١- وجود علاقة معنوية بين (المتغير المستقل) الاستقامة التنظيمية و(المتغير الوسيط) التماثل التنظيمي، وتم اختبارها في (الفرض الثاني). ٢- وجود علاقة معنوية بين (المتغير المستقل) الاستقامة التنظيمية و(المتغير التابع) السلوك الاستباقي، وقد تم اختبارها في (الفرض الأول).
- ٣- وجود علاقة معنوية بين (المتغير الوسيط) التماثل التنظيمي و(المتغير التابع) السلوك الاستباقي. وقد تم اختبارها في (الفرض الثالث) وعلى أن يؤدي دخول المتغير الوسيط إلى جانب المتغير المستقل في معادلة الانحدار واحدة إلى إزاحة المتغير المستقل من النموذج تماماً (حالة الوساطة المثلى)، أو أن يقلل المتغير الوسيط من تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع (حالة الوساطة الجزئية).

جدول رقم (٩)

تحليل الانحدار للاستقامة التنظيمية وأبعادها على السلوك الاستباقي بعد دخول المتغير الوسيط التماثل التنظيمي

Sig.T	T. قيمة	Adj R ²	Δ R ²	R ²	R	B	Beta	المتغير الداخلى
***	٢٥.٤٤٥	.٦٤٧	----	.٦٤٩	.٧٧٥	.٤٢٥	.٧٧٥	• السلوك الاستباقي - التماثل التنظيمي
***	٢٨.١٢٤	.٦٧٠	..٢٢	.٦٧١	.٨١١	.٢٥٧	.٨٦١	الاستقامة التنظيمية
***F=281.14Sig.f= 0.000 قيمة .٨٧٩= المعامل الثابت								
***	١٨.٥٤٥	.٦١١	----	.٦١٣	.٧٨٥	.٦٠١	.٧٨٥	• السلوك الاستباقي - التماثل التنظيمي
	١٥.٦٢١	.٦٤٠	..٢٩	.٦٤٢	.٨٥١	.٦٤٤	.٨٥١	- الثقة التنظيمية
***	١٠.٢٤٩	.٦٦٣	..١٩	.٦٦١	.٨١١	.٦٩٣	.٨١١	- النزاهة التنظيمية
***	٨.٢٤٧	.٦٧٤	..١٢	.٦٧٣	.٨٠٢	.٥٨١	.٨٠٢	- التسامح التنظيمي
***F=114.14Sig.f= 0.000 قيمة .٧٧٩= الثابت								

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن=٢٤٧ *p<0.01 **p<0.001 ***p<0.001

من قراءة النتائج الواردة بالجدول السابق يتضح الآتي:

أولاً: بالنسبة لإدخال التماثل التنظيمي (كمتغير وسيط تداخلي) في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسلوك الاستباقي (الفرض الفرعي الأول).

- تشير قيم معاملات الارتباط (R) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين المتغير الوسيط (التماثل التنظيمي) والمتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) من جانب، (والسلوك الاستباقي) كمتغير تابع من جانب آخر.
 - إن المتغير الوسيط (التماثل التنظيمي) هو أهم متغير مفسر للتباين في السلوك الاستباقي، حيث أسهم هذا المتغير في تفسير حوالي (٦٤.٩%) من التباين في السلوك الاستباقي.
 - أبقى النموذج على المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) في معادلة الانحدار بعد دخول المتغير الوسيط (التماثل التنظيمي) في مسار العلاقة المباشرة مع السلوك الاستباقي، مما يشير إلى وجود وساطة تداخلية جزئية.
 - توفر الجزء الثاني من الشرط الثالث من شروط الوساطة وهو انخفاض تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع عند دخول المتغير الوسيط في معادلة الانحدار، وهذا يتضح من النتائج السابقة، حيث كان معامل التحديد (R^2) للمتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) بالنسبة لعلاقته المباشرة بالسلوك الاستباقي قبل دخول المتغير الوسيط (التماثل التنظيمي) (٤٦.٧%) جدول رقم (٥)، وأصبح يساوي (٢٠.٢%) بعد دخول المتغير الوسيط (التماثل التنظيمي) جدول رقم (٩)، مما يعنى أن دخول المتغير الوسيط خفض تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع بمقدار (٤٤.٥%)، وبذلك تكون الوساطة التداخلية قد تحققت حيث تغيرت قيم (R^2) بالنسبة للاستقامة التنظيمية بعد دخول المتغير الوسيط التداخلي في مسار العلاقة المباشرة بين الاستقامة التنظيمية، والسلوك الاستباقي وكان هذا التغير بالسالب، وكذلك ثبوت صحة الفرض الفرعي الأول.
- ثانياً: بالنسبة لإدخال التماثل التنظيمي (كمتغير وسيط) في العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والسلوك الاستباقي (الفرض الفرعي الثاني).

- تشير قيم معاملات الارتباط (R) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين المتغير الوسيط (التماثل التنظيمي) وأبعاد الاستقامة التنظيمية (الثقة التنظيمية، والنزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي) من جانب، والسلوك الاستباقي كمتغير تابع من جانب آخر. كما أن المتغير الوسيط (التماثل التنظيمي) هو أهم متغير مفسر للباين في السلوك الاستباقي، حيث أسهم هذا المتغير في تفسير حوالي (٦١.٣%) من التباين في السلوك الاستباقي.
- أبقى النموذج على بعض أبعاد الاستقامة التنظيمية (الثقة التنظيمية، والنزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي) في معادلة الانحدار بعد دخول المتغير الوسيط (التماثل التنظيمي) في مسار العلاقة المباشرة مع أبعاد السلوك الاستباقي مما يشير إلى وجود وساطة تداخلية جزئية. في حين خرج بعدى (التفاوت التنظيمي، والرحمة) من نموذج الانحدار.
- توفر الجزء الثاني من الشرط الثالث من شروط الوساطة وهو انخفاض تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع عند دخول المتغير الوسيط في معادلة الانحدار، حيث كان معامل التحديد (R^2) للمتغير المستقل (الثقة التنظيمية، والنزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي) بالنسبة لعلاقته المباشرة بالسلوك الاستباقي قبل دخول المتغير الوسيط (التماثل التنظيمي) (٤٥.١%، ٦.٣%، ٢.٧%) جدول رقم (٦) وأصبح يساوي (٢.٩%، ١.٩%، ١.٢%) على التوالي بعد دخول المتغير الوسيط التماثل التنظيمي جدول رقم (٩)، مما يعنى أن الوساطة التداخلية للتماثل التنظيمي أدت إلى انخفاض التأثير الموجب المعنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية (الثقة التنظيمية، والنزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي) على السلوك الاستباقي بمقدار (٤٢.٢%)، (٤.٤٥%، ١.٥%) على التوالي. وبذلك تكون الوساطة التداخلية قد تحققت حيث تغيرت قيم (R^2) بالنسبة لكل من (الثقة التنظيمية، والنزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي) بعد دخول المتغير الوسيط التداخلى في مسار العلاقة المباشرة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والسلوك الاستباقي وكان هذا التغير بالسالب، وكذلك ثبوت صحة الفرض الفرعي الثاني جزئيا.

وبالنظر إلى النتائج السابقة يمكن قبول صحة الفرض الرابع بصورة جزئية فيما يتعلق بتحقيق الوساطة التداخلية للتمائل التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وبعض أبعادها (الثقة التنظيمية، والنزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي) الداخلة في معادلة الانحدار (كمتغيرات مستقلة) من جانب والسلوك الاستباقي (كمتغير تابع) من جانب آخر، وتعد هذه الوساطة جزئية حيث إن دخول المتغير الوسيط لم يُلغ تأثير المتغير المستقل.

٧/ مناقشة وتفسير النتائج:

تتناول هذه الجزئية عرضاً لمناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها في ضوء ما توصلت إليه الدراسات السابقة بشأن العلاقات المتضمنة بالفروض وفقاً لما يلي:

١٧/ مناقشة وتفسير نتائج اختبار الفرض الأول:

يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها (التفائل التنظيمي، والثقة التنظيمية، والرحمة، والنزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي) والسلوك الاستباقي. وكذلك التأكد من الشرط الثاني من شروط الوساطة التداخلية. وقد أسفرت نتائج اختبار هذا الفرض عن وجود علاقة موجبة معنوية بين الاستقامة التنظيمية والسلوك الاستباقي، وفسرت الاستقامة التنظيمية حوالي (٤٦.٧%) من التباين في السلوك الاستباقي. ويمكن تفسير هذه العلاقة بأن إدراك أعضاء هيئة التدريس للقيم والسمات الأخلاقية السامية في ممارسات الجامعة يعزز لديهم الدوافع الإيجابية ويولد لديهم المزيد من الإخلاص والتفاني في العمل، ويشجعهم على البحث عن الوسائل التي تضمن تطوير أعمالهم، وتقديم كل ما لديهم من أفكار ومقترحات ابتكارية وتحمل مسئولية تنفيذها. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Cameron et al., 2004). والتي تشير إلى أن إدراك الفرد للاستقامة التنظيمية يتجاوز نظرية تبادل المنفعة حيث تتطور لديه الدوافع الاجتماعية وتزيد لديه الرغبة في التصرفات الإيجابية، وفي ذات السياق تشير دراسة (Nikandrou & Tsachouridi, 2015). إلى أن زيادة مستوى الدوافع الإيجابية لدى الفرد هي استجابة لإدراكه للاستقامة التنظيمية.

كما أشارت نتائج اختبار هذا الفرض إلى وجود علاقة موجبة معنوية بين أربعة أبعاد من أبعاد الاستقامة التنظيمية والسلوك الاستباقي هي: (الثقة التنظيمية،

والنزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي، والرحمة). ويعدُّ بعدُ الثقة التنظيمية أهم مفسر للتباين في السلوك الاستباقي حيث فسر حوالي (٤٥.١%) من التباين في السلوك الاستباقي وفسرت الأبعاد الأربعة مجتمعة (٥٤.٩٥%) من التباين في السلوك الاستباقي، وقد يرجع ذلك إلى أنتبى المنظمة للاستقامة التنظيمية وما تحمله من قيم سامية وأخلاقية، تدعم الثقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين، قد يحفز أعضاء هيئة التدريس للتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم بشكل تطوعي دون تخوف من ردود الفعل السلبية من قبل قيادات الجامعة. كما أن النزاهة والتسامح مع الخطأ، والرحمة والتعاطف بين العاملين في الجامعة على كافة مستوياتهم يخلق أجواء عمل داعمة للسلوك الاستباقي، ويتفق ذلك مع دراسة (العطوى، والحسيني، ٢٠١٨) التي أكدت على التأثير الإيجابي لثقافة إدارة الخطأ على السلوك الاستباقي، وكذلك دراسة (Ng & Feldman, 2013) والتي أشارت إلى التأثير الإيجابي للثقة التنظيمية على سلوك الصوت التنظيمي باعتباره أحد أبعاد السلوك الاستباقي، ودراسة (Parker et al., 2006) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين الثقة بين زملاء العمل والسلوك الاستباقي.

٢/٧ مناقشة وتفسير نتائج اختبار الفرض الثاني:

يختبر هذا الفرض العلاقة المباشرة بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها (التفائل التنظيمي، والثقة التنظيمية، والرحمة، والنزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي) كمتغيرات مستقلة من جانب، والتمائل التنظيمي باعتباره متغير تابع من جانب آخر، للتأكد من الشرط الأول من شروط الوساطة الداخلية وهو وجود علاقة معنوية بين المتغير المستقل والمتغير الوسيط. وقد أسفرت نتائج هذا الفرض عن وجود علاقة موجبة معنوية بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها. وقد يرجع ذلك إلى أن شعور أعضاء هيئة التدريس بالانتماء والولاء لكلياتهم ما هو إلا انعكاس لما يلمسونه من ممارسات أخلاقية قائمة على الثقة المتبادلة، والنزاهة والمصداقية، والتسامح مع الأخطاء، وتعاملات تعبر عن الرحمة والتعاطف سواء على مستوى الجامعة أو المجتمع. وجاءت نتائج هذه الدراسة متفقة مع دراسات (Karanika-Murray et al., 2015; Singh et al., 2018) والتي أشارت إلى أن السمات التنظيمية الإيجابية المرتبطة بالأخلاق والفضيلة، ونقاط القوة التنظيمية قد تسهم في تعزيز التماثل التنظيمي.

٢/٧ مناقشة وتفسير نتائج اختبار الفرض الثالث:

يهدف هذا الفرض إلى اختبار معنوية العلاقة بين التماثل التنظيمي (المتغير الوسيط التداخلي)، والسلوك الاستباقي (المتغير التابع) للتأكد من الشرط الثالث من شروط الوساطة التداخلية وهو وجود علاقة معنوية بين المتغير الوسيط والمتغير التابع، وانتهت نتائج اختبار هذا الفرض إلى وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين التماثل التنظيمي والسلوك الاستباقي، كما أن التماثل التنظيمي فسر حوالي (٥٣.٩) من التباين في السلوك الاستباقي، وجاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة (Etodike et al., 2020) من حيث وجود علاقة موجبة معنوية بين التماثل التنظيمي والسلوك الاستباقي. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس لديهم شعور بالتوحد والانتماء والانسجام مع جامعتهم حيث تتلاقى أهداف الجامعة مع أهدافهم الشخصية مما يزيد لديهم الرغبة في بذل جهود إضافية تفوق الدور الرسمي بشكل تطوعي، وتزيد لديهم الرغبة في المشاركة في أنشطة الجامعة ويقدمون مساهمات خاصة وأفكار ابتكارية لتنمية وتطوير الجامعة بما يضمن لها اللحاق بعجلة التقدم والتطور المستمر.

٤/٧ مناقشة وتفسير نتائج اختبار الفرض الرابع:

يختبر هذا الفرض دور المتغير الوسيط التداخلي التماثل التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها والسلوك الاستباقي. وقد أسفرت نتائج اختبار هذا الفرض عن أن دخول التماثل التنظيمي في مسار العلاقة المباشرة قد قلل من التأثير المباشر الموجب المعنوي للاستقامة التنظيمية على السلوك الاستباقي، وبذلك تكون كافة شروط الوساطة التداخلية قد تحققت، وإن كانت هذه الوساطة جزئية، وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسات (Sya & Hidayatb, 2019; Aslam et al., 2019) والتي أشارت إلى توسط التماثل التنظيمي العلاقة بين الاستقامة التنظيمية، وبعض المتغيرات السلوكية الإيجابية الاستغراق الوظيفي، وسلوك الصوت التنظيمي، ويمكن تفسير النتائج السابقة بأن التزام الجامعة بالإطار الأخلاقي في ممارساتها في العمل يعزز شعور أعضاء هيئة التدريس بالانتماء والولاء للجامعة مما يحفزهم إلى تقديم أفضل ما لديهم من أفكار وخبرات ومقترحات ومبادرات لتحسين وتطوير بيئة العمل بما يضمن تحقيق الأهداف التي تدعم التغيير الإيجابي للحاق بعجلة التطوير والتغيير.

أما بالنسبة لدخول التماثل التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية (التفاؤل التنظيمي، والثقة التنظيمية، والرحمة، والنزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي). قد أسفرت النتائج عن أن دخول التماثل التنظيمي في المسار المباشر للعلاقة قد قلل من التأثير المباشر الموجب المعنوي لثلاثة أبعاد للاستقامة التنظيمية (الثقة التنظيمية، والنزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي) على السلوك الاستباقي، وبذلك تكون كافة شروط الوساطة التداخلية قد تحققت بالنسبة لهذه الأبعاد، وإن كانت هذه الوساطة جزئية، حيث إن دخول المتغير الوسيط لم يُلغ تأثير هذه الأبعاد تماماً، ولكن قد خفض من هذا التأثير، ويمكن تفسير ذلك بأن هذه الأبعاد تؤثر إيجاباً في تعزيز شعور أعضاء هيئة التدريس بالتماثل التنظيمي، فكل ما كانت الجامعة تتبنى في ممارساتها القيم والسلوكيات الأخلاقية والإنسانية كالثقة المتبادلة، والنزاهة، والتعامل مع الأخطاء بأسلوب يدعم التعلم من الخطأ، يسهم ذلك إيجاباً على تقوية الروابط النفسية لديهم بالجامعة، مما يحفز لديهم السلوك الاستباقي والذي يظهر جلياً في رغبتهم المستمرة لبذل كل المساهمات الداعمة لإحداث التغييرات الإيجابية والاستباقية لدعم الجامعة في تحقيق أهدافها.

٨/ دلالات الدراسة:

١/٨ الدلالات النظرية:

- أثبتت نتائج الدراسة الحالية الدور الوسيط التداخلي للتماثل التنظيمي في مسار العلاقة المباشرة بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها (التفاؤل التنظيمي، والثقة التنظيمية، والرحمة، والنزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي) كمتغير مستقل (والسلوك الاستباقي) كمتغير تابع، ومن ثم تعد الدراسة الحالية إضافة إلى الأدبيات القليلة نسبياً في هذا المجال، حيث لم يرصد الباحث أي سبق في هذا الصدد في بيئة الأعمال العربية بشكل عام والبيئة المصرية بشكل خاص، بما يعمل على توسيع قاعدة البحث في هذا المجال.
- لفتت الدراسة الحالية النظر للتأثير القوي لبعده الثقة التنظيمية على السلوك الاستباقي، مما يفتح المجال لمزيد من البحث في هذا المجال.

- دلت الدراسة على وجود علاقة معنوية موجبة بين الاستقامة التنظيمية والسلوك الاستباقي، وأن الاستقامة التنظيمية تفسر حوالي (٤٦.٧%) من التباين في السلوك الاستباقي، وفي ذلك دلالة على أن هناك جوانب أخرى تفسر التباين في السلوك الاستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس، وهو ما يجعل هذا المجال يحتاج إلى مزيد من البحث والدراسة.
- أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود تأثير معنوي لبعد التفاؤل التنظيمي على السلوك الاستباقي حيث خرج كلية من معادلة الانحدار، مما يدل على أن هذه النتيجة تحتاج مزيد من البحث والدراسة في قطاعات أخرى غير قطاع التعليم العالي.

٢/٨ الدلالات التطبيقية:

- أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها والسلوك الاستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس، كما أسفرت النتائج أيضاً عن وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين الاستقامة التنظيمية والتمائل التنظيمي، وهذا يعني أن تحفيز السلوك الاستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس، وتعزيز شعورهم بالتمائل التنظيمي يتطلب التركيز على مفهوم الاستقامة التنظيمية، وما يحمله من قيم أخلاقية سامية، وتدلل هذه النتيجة على ضرورة ترسيخ الجامعة محل الدراسة لمفهوم الاستقامة التنظيمية مفهوماً وممارسةً.
- أسفرت نتائج الدراسة الحالية عن وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين التماثل التنظيمي والسلوك الاستباقي، ويدل ذلك على ضرورة تبني الجامعة محل الدراسة مفهوم التماثل التنظيمي والبحث عن الآليات التي تعززها، فمن خلاله يمكن تحفيز السلوك الاستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- في سياق دور الوساطة التداخلية أكدت النتائج على دور التماثل التنظيمي في مسار العلاقة المباشرة للاستقامة التنظيمية وأبعادها (الثقة التنظيمية، والنزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي) والسلوك الاستباقي وفي ذلك دلالة تطبيقية مهمة مؤداها أن الجهود المبذولة من قبل الجامعة محل الدراسة لتحفيز السلوك الاستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال الممارسات الداعمة للاستقامة

التنظيمية لن تحقق النتائج المرجوة دون البحث عن الآليات التي تساهم في تعزيز شعور العاملين بالتمائل التنظيمي وتنفيذها.

٩/ توصيات الدراسة:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة، أمكن للباحثة تقديم مجموعة من التوصيات:

أكدت نتائج الدراسة الحالية على العلاقة المباشرة الموجبة المعنوية بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها والسلوك الاستباقي، كما أكدت على وجود علاقة موجبة بين الاستقامة التنظيمية وأبعادها والتمائل التنظيمي، كما أشارت النتائج إلى دور التماثل التنظيمي (كمتغير وسيط تداخلي) في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسلوك الاستباقي. لذا توصى الدراسة الحالية بضرورة (تركيز إدارة الجامعة على كافة مستوياتها، وإدارة الموارد البشرية) بتبني مفهوم الاستقامة التنظيمية مفهوماً وممارسةً، وذلك بخلق مناخ عمل تسوده الثقة المتبادلة، والتفاؤل والتعاملات النزهة، والممارسات القائمة على الرحمة والتعاطف، والتسامح. وتفعيل أساليب وآليات تساهم في تعزيز التماثل التنظيمي لتحفيز السلوك الاستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس وفي ضوء ما سبق أمكن للباحثة وضع مجموعة من التوصيات في صورة خطة عمل إرشادية Action Plan وفقاً لما هو موضح في الجدول رقم (١٠).

جدول رقم (١٠)

خطة عمل إرشادية لتنفيذ التوصيات الموجبة لجامعة أسيوط

المستول عن التنفيذ	آلية التنفيذ	التوصية
إدارة الجامعة وإدارة الموارد البشرية - الاستعانة بالمتخصصين في هذا المجال	<ul style="list-style-type: none"> - نشر رؤية ورسالة الجامعة وإعادة تقييمها بشكل دوري للتأكد من مدى اتساقها مع استراتيجيات الجامعة وأهدافها. - التزام القائمين على إدارة الجامعة بأن يكونوا نماذج يقتدى بها من خلال تبنى القيم والسلوكيات الأخلاقية والإنسانية السامية المرتبطة بمفهوم الاستقامة التنظيمية قولاً وفعلاً. - الالتزام بوضع ميثاق عمل قائم على الأسس والمبادئ والقيم الأخلاقية التي تحكم السلوك داخل وخارج الجامعة. - عقد ندوات وبرامج دينية لترسيخ مفهوم الاستقامة التنظيمية بما يحمله من قيم وممارسات أخلاقية وإنسانية سامية. 	ضرورة تبنى الجامعة مفهوم الاستقامة التنظيمية.
إدارة الجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> - تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تقديم الأفكار والمبادرات الابتكارية، ومنحهم الصلاحيات والسلطات التي تمكنهم من تحسين وتطوير مستوى الأداء. 	مد جسور الثقة بين أعضاء هيئة التدريس وقيادات الجامعة
إدارة الجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> - الالتزام بالقوانين والقواعد المكتوبة والمعلنة والتي تطبق على الجميع بحيادية. 	تحرى النزاهة في كل الممارسات والإجراءات
إدارة الجامعة وإدارة الموارد البشرية.	<ul style="list-style-type: none"> - الاهتمام بالفعاليات الاجتماعية (الحفلات، والرحلات، والتواصل المستمر في المناسبات الاجتماعية). - إيجاد قنوات اتصال مفتوحة مع المسؤولين في الجامعة يعرض من خلالها أعضاء هيئة التدريس مشكلاتهم والمعوقات التي تعترض أداء متطلبات عملهم على الوجه الأمثل من جانب. والتعرف على احتياجاتهم على المستوى الشخصي والتنظيمي من جانب آخر. 	إيجاد مناخ من التعاطف بمد جسور العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس والعاملين على كافة مستوياتهم

المستول عن التنفيذ	آلية التنفيذ	التوصية
إدارة الجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> - دعم المبادرات والمقترحات لتحسين وتطوير الأداء. - النظر إلى المستقبل بنظره متفائلة تحمل في طياتها الفرص التي يمكن اقتناصها لتحقيق المزيد من التقدم والنمو. 	<p>بث التفاؤل لدى أعضاء هيئة التدريس</p>
إدارة الجامعة وإدارة الموارد البشرية.	<ul style="list-style-type: none"> - التجاوز عن الأخطاء والاكتهاء بالتوجيه والإرشاد لتحسين الأداء وعدم تكرار الخطأ. - دعم برامج التنمية الذاتية. 	<p>التعامل مع الأخطاء بأنها فرصة للتعلم.</p>
إدارة الموارد البشرية.	<ul style="list-style-type: none"> - إتباع سياسات تضمن العدالة والحيادية في الاختيار والتعيين والترقيات، وتقييم الأداء، والإثابة بشقيها المادي والمعنوي. - الالتزام بحزم من البرامج التدريبية والمؤتمرات التي تضمن تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وإطلاعهم على كل ما هو جديد. - تفعيل برامج للرعاية الصحية لأعضاء هيئة التدريس وأسْرُهُم. 	<p>إتباع سياسات للموارد البشرية فعالة لتنمية شعور أعضاء هيئة التدريس بأهم موضع اهتمام الجامعة.</p>
إدارة الموارد البشرية.	<ul style="list-style-type: none"> - قياس اتجاهات أعضاء هيئة التدريس حول العمل ومدى رضاهم عن الممارسات التي تتم في الجامعة. للتعرف على أوجه القصور ومعالجتها لتنمية شعور أعضاء هيئة التدريس بالانتماء والولاء للجامعة. 	<p>البحث عن الأسباب التي يمكن أن تعزز من مستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس.</p>

١٠/ حدود الدراسة:

- اقتصرت الدراسة على تناول العلاقات بين المتغيرات التي تضمنتها فروض الدراسة، ولم تتطرق إلى تحليل معنوية الفروق في إدراكات عينة الدراسة لأبعاد الاستقامة التنظيمية، والتماثل التنظيمي والسلوك الاستباقي، باختلاف المتغيرات الشخصية مثل: السن، والنوع، والمستوى الوظيفي. وذلك لإفساح المجال لدراسات أخرى.

- اعتمدت الدراسة على قائمة الاستقصاء كأداة للقياس، وهي الأسلوب الأكثر شيوعاً في الاستخدام في مناهج البحوث الوصفية إلا أنه لا يخلو من الانتقادات التي يمكن أن تمثل محدداً في حد ذاتها.
- اقتصرت الدراسة الميدانية على أعضاء هيئة التدريس في جامعة أسيوط، الموجودين على رأس العمل في العام الجامعي ٢٠١٩/٢٠٢٠. ومن منظور الصدق الخارجي External Validity فلا يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأخرى.

١١ / آفاق البحث المستقبلية:

- دراسة أثر أبعاد التماثل التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية وأبعاد السلوك الاستباقي.
- أشارت النتائج أن متغير الاستقامة التنظيمية يفسر حوالي (٤٦.٧%) من التباين في السلوك الاستباقي، لذا ينبغي إجراء مزيد من الدراسات لتحديد المتغيرات الأخرى التي تساهم في تفسير النسبة المتبقية من التباين في السلوك الاستباقي.
- إجراء المزيد من الدراسات حول المتغيرات موضوع الدراسة في قطاعات أخرى غير الجامعات.



قسم إدارة الأعمال

ملحق رقم (١) قائمة استقصاء

السيد الفاضل/ السيدة الفاضلة

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الباحثة بإعداد دراسة عن دور التماثل التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسلوك الاستباقي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسبوط، لذا نرجو من سيادتكم التكرم بقراءة كل فقرة من فقرات الاستقصاء بعناية، والإجابة عليها بكل دقة وموضوعية، علماً بأن كل المعلومات التي سيتم الإدلاء بها سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم التعامل معها بمنتى السرية.

شاكرين لكم حسن تعاونكم ،،،

الباحثة

القسم الأول الاستقامة التنظيمية:

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تستفسر عن بعض الممارسات التي تتم في الجامعة/الكلية التي تعمل به، الرجاء قراءة كل عبارة من العبارات التالية، ووضع علامة (√) واحدة فقط أمام الإجابة التي تعبر عن وجهة نظركم.

غير موافق على الإطلاق	غير موافق	محايد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	العبارة
					١ - يرتبط ما نقوم به من عمل بإيماننا العميق بالهدف منه.
					٢ - لدينا تفاؤل بأننا سنحقق نجاحات حتى إذا ما واجهتنا تحديات كبيرة.
					٣ - نحرص في أداء عملنا على تقديم كل ما هو جديد وصحيح.
					٤ - تسود الثقة المتبادلة بين أعضاء هيئة التدريس في الكلية التي أعمل بها.
					٥ - لدينا ثقة في قيادات الجامعة.
					٦ - يتعامل أعضاء هيئة التدريس فيما بينهم بكياسة واحترام.
					٧ - مواقف وتصرفات زملائي في العمل تتسم بالرحمة والتعاطف فيما بينهم ومع الآخرين.
					٨ - تتميز الجامعة باهتمامها بالأعمال التي تعبر عن اهتمامها بالعاملين والمجتمع
					٩ - هناك الكثير من التجارب والقصص التي تعد مؤشراً يعبر عن تميز أعضاء هيئة التدريس بالرحمة والتعاطف
					١٠ - تظهر الجامعة أعلى مستويات النزاهة في تعاملاتها.

غير موافق على الإطلاق	غير موافق	محايد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	العبرة
					١١- تعرف جامعتنا في تعاملاتها بالثقة والمصداقية.
					١٢- يمكن وصف الجامعة بأنها فاضلة وجديرة بالاحترام.
					١٣- تصفح الجامعة عن بعض الأخطاء وتجعلها فرصة للتعلم.
					١٤- تلتزم قيادة الجامعة بالالتزام بقيم الإنسانية والتسامح في التعامل مع الجميع.
					١٥- تتبنى الجامعة معايير أداء عالية، وتتجاوز عن الأخطاء عندما يتم الاعتراف بها ويتم تصحيحها.

القسم الثاني (التمائل التنظيمي):

الرجاء توضيح رأي سيادتكم في العبارات التالية، بوضع علامة (٧) واحدة فقط أمام الإجابة التي تعبر عن وجهة نظرکم.

غير موافق على الإطلاق	غير موافق	محايد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	العبارة
					١ - أفخر بكوني أعمل في هذه الجامعة.
					٢ - أتحدث مع زملائي عن الجامعة وأنا فخور بإنجازاتها.
					٣ - أهتم بالفعل بمتابعة إنجازات الجامعة.
					٤ - أشعر بالسعادة والرضا عن مكان عملي.
					٥ - أنا على استعداد لقضاء بقية حياتي المهنية في كليتي التي أعمل بها.
					٦ - سجل إنجازاتي هو مثال لما يحققه الأفراد المتفائلين.
					٧ - أصف الجامعة بأنها عائلة كبيرة يشعر فيها معظم أفرادها بإحساس الانتماء.
					٨ - أشعر بالسعادة لكوني أعمل في هذه الجامعة.
					٩ - أرى أننا نحظى باهتمام كبير من قبل الجامعة.

غير موافق على الإطلاق	غير موافق	محايد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	العبارة
					١٠- أعتقد أن صورة الجامعة في المجتمع تمثلي بشكل جيد.
					١١- أجد أن هناك توافقًا وانسجامًا بين قيمي الشخصية وقيم الجامعة.
					١٢- أصف وأعرف نفسي للآخرين بأنني عضو هيئة تدريس في هذه الجامعة.

القسم الثالث:

يرجى قراءة كل عبارة من العبارات التالية مع تحديد مدى انطباقها على سيادتكم، بوضع علامة (√) واحدة فقط أمام الإجابة التي تعبر عن وجهة رأيكم.

غير موافق على الإطلاق	غير موافق	رأي محايد	موافق	موافق بدرجة كبيرة جدا	العبارة
					١- أتحدث وأشجع زملائي للمشاركة بأرائهم في القضايا التي تعبر عن آرائهم.
					٢- أعرض دائما أفكارى الجديدة التي يمكن أن تسهم في تغيير بعض إجراءات العمل.
					٣- لدى دراية بالقضايا التي يكون رأى مؤثرا فيها.
					٤- أحاول تطوير وتحسين أداء عملي.
					٥- أحاول وضع طرق وآليات جديدة قد

غير موافق على الإطلاق	غير موافق	رأي محايد	موافق	موافق بدرجة كبيرة جدا	العبرة
					تسهم في تحسين العمل.
					٦- أحاول دائماً تقديم مقترحاتي لحل المشكلات التنظيمية في الكلية.
					٧- أحاول تطوير إجراءات وأنشطة العمل حتى لو استغرق ذلك وقتاً طويلاً لتفعيله.
					٨- أبحث في الأسباب الجذرية للأشياء التي تعوق عملي.
					٩- قد يستغرق تقديم الحلول للمشاكل التي تواجهني وقتاً طويلاً للتخطيط لعدم تكرارها.
					١٠- قدمت كثيراً من الأفكار الإبداعية في مكان عملي.
					١١- أعمل على توصيل مقترحاتي وآرائي المتعلقة بالعمل إلى الآخرين حتى لو اختلفوا معي.
					١٢- أنني نفسي دائماً فيما يتعلق بالتعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
					١٣- أحرص دائماً على ترويج أفكارى وطرحها للآخرين.

المراجع

أولاً- المراجع العربية:

- العطوى، عامر على، والحسينى كمال كاظم.(٢٠١٨). دور ثقافة إدارة الخطأ في تعزيز سلوك العمل الاستباقي من خلال الدور الوسيط للتمكين النفسي. *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، ١٥(٤)، ١٥٦-١٩٧
- العماوى بشرى فاروق، مرزوق عبد العزيز على، والسنديونى منى محمد.(٢٠١٩). أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي، دراسة تطبيقية على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ. *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة: كلية التجارة- جامعة كفر الشيخ*، (٦)، ١٨٥-١٢٢.
- عطية، غادة عادل. (٢٠١٩). أثر الدعم التنظيمي المدرك على سلوكيات الانسحاب: الدور الوسيط للتوحد التنظيمي في ظل توافر الثقة التنظيمية بالتطبيق على قطاع النسيج والملابس الجاهزة في الإسكندرية، ج م ع. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة: كلية التجارة - جامعة الإسكندرية*. ٤٩(٧). ٣٨٥-٤٥٠.
- ريان، عادل ريان محمد.(٢٠١٣). *بحوث التسويق: المبادئ والقياس والطرق*. مطبعة هابي رايت، أسيوط.
- شاكلث.(٢٠١٩). اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية دراسة تطبيقية في العتبة العلوية المقدسة. *مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية*، ٢(٢٥)، ١٤٥-١٦٧.
- يسرى، هبة حمد.(٢٠١٨). الهوية التنظيمية والتوحد التنظيمي في مدارس بورسعيد الدولية. *رسالة ماجستير غير منشورة - جامعة قناة السويس*.

ثانياً- المراجع الأجنبية:

- Aboobaker, N., Edward, M. and K.A.,Z. (2019). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: A multi-group analysis of teachers' career choice *International Journal of Educational Management*,33 (1), 8-44.
- Ashforth, B. &Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*,14(1), 20-39.

- Balliett, T. & Kelloway, E. (2011). Virtuous leaders: Assessing character strengths in the workplace. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28, 270–283.
- Barclay, L. & Markel, K. (2012). Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities. *Journal of Managerial Psychology*, 27(4), 330 - 346.
- Baron, R. & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- Bohlmann, C., & Zacher, H. (2020). Making Things Happen (Un)Expectedly: Interactive Effects of Age, Gender, and Motives on Evaluations of Proactive Behavior. *Journal of Business and Psychology*, 1-23.
- Brian J., Benjamin M. & Rustin D. (2019). Situational Strength as a Moderator of the Relationship Between Organizational Identification and Work Outcomes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(1), 87– 97.
- Cameron, K. & Lavine, M. (2006). **Making the impossible possible**. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Cameron, K.S., Bright, D, Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47, 766-790.
- Çeri-Booms, M. (2012). How Can Authentic Leaders Create Organizational? ANE Empirical Study on Turkish Employee. *International Journal of Leadership Studies*, 7(2), 172 -190.
- Chen, S., Jiang, W., Zhang, G., & Chu, F. (2019). Spiritual leadership on proactive workplace behavior: The role of organizational identification and psychological safety. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 1206.

- <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01206>
- Cheney, G. (1982). Organizational identification as process and product: A field study Unpublished master's thesis, Purdue University.
- Crant, J.M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, 26(3), 435-462.
- DeConinckJ. (2011).The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople. *Journal of Business Research*, (64),617-24.
- Etebarian, K., & Changizi, M. (2017). The relation of organizational commitment, perceiving organizational virtuousness and procrastinating issues with respect to the role of demographic variables. *State management periodical*, 7(21), 11-25.
- Etodike, C., Ifeanacho, N., Iloke, S &Anierobi, E. (2020). Organizational Identification and Proactive Work Behaviour as Predictors of Cyber-loafing among Anambra State Civil Servants. *Asian Journal of Advanced Research and Reports*. 10-19. 10.9734/ajarr/2020/v8i230194.
- Fayyazi, M. Simar - asl, N. & Kaveh. M. (2010). Positive psychology in leadership and management of the organization. *National Conference leadership and management challenges in Iranian organizations*, Iran, Isfahan, Azad University Research. in Persia>
- Gotsis, G., & Grimani, K. (2016). The role of servant leadership in fostering inclusive organizations. *Journal of Management Development*, 35(8), 985–1010.
- Grant, A.M., & Ashford, S.J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, (28), 3–34.
- Hu, D., Zhang, B. & Wang, M. (2015). A Study on the Relationship among Transformational Leadership,

Organizational Identification and Voice Behavior. *Journal of Service Science and Management*, 8, 142-148.

- Hur, W., Shin, Y., Rhee, S & Kim, H. (2017). Organizational virtuousness perceptions and task crafting: The mediating roles of organizational identification and work engagement. *Career Development International*, 22(4), 436-459.
- Hyderabad, A. (2010), Social trust and social-cultural factors affecting it (Case study 20 to 29 years old, the Mazandaran province). *Journal of Sociology Youth Studies*, 1, 39-66.
- Islam, T., Ahmed, I. & Ali, G. (2018). Effects of ethical leadership on bullying and voice behavior among nurses: Mediating role of organizational identification, poor working condition and workload. *Leadership in Health Services*, 32, 10.1108/LHS-02-2017-0006.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (3), 287-302.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M. & Griffiths, M. D. (2015), Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30 (8), 1019-1033.
- Kaviyani, E & Ahmadi, S. (2019). To Investigate the Relation between Organizational Virtuousness and Organizational Commitment with Mediatory Role of Ethical Leadership. *International journal of Business Management*, 4 (1), 86-94
- Kim, B. (2019). Unstable Jobs Cannot Cultivate Good Organizational Citizens: The Sequential Mediating Role of Organizational Trust and Identification. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16. 1102. 10.3390/ijerph16071102.

- Klimchak, M., Carsten, M., Morrell, D & MacKenzie, W.(2016). Employee Entitlement and Proactive Work Behaviors: The Moderating Effects of Narcissism and Organizational Identification. *Journal of Leadership & Organizational Studies*,(6),1-10
- Kooshki, S & Zeinabadi, H.(2016). Organizational Virtuousness in Schools: A Review of Factor Structure of a Tool in Secondary Schools. *Journal of Administrative Management, Education and Training*,12 (2), 60-69.
- Magill, R.G., &Prybil, L. (2001). Guidelines for organizational Ethics: The goal should be virtuous organizations with a Community Covenant. *Health Progress*, (July-August 2001), 12-14.
- Manz, C.C., Cameron, K.S., Manz, K.P., Marx, R.D., & Neal, J. (2008). *The Virtuous Organization: Insights from Some of the World Leading Management Thinkers*. World Scientific Publishing Company.
- Malik, Z &Naeem, R.(2016). Organizational Virtuousness, Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: A Mediation Framework. *Journal of Behavioural Sciences*, 26(1), 113-129
- Mello, J. (2011). *Strategic human resource management*(3rd ed.). Mason, OH: South-western Cengage Learning.
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K., & Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management communication quarterly*, 13(4), 626-658.
- Miao, Q., Eva, N & Newman, A & Schwarz, G. (2019). Public service motivation and performance: The role of organizational identification. *Public Money & Management*, 39(2), 77-85.

- Morrison, E. W., & Phelps, C.C. (1999). Taking charge at work: Extra-role efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal*, 42 (4), 403–419.
- Newman, A., Round, H., Bhattacharya, S. & Roy, A. (2017). Ethical climates in organizations: a review and research agenda. *Business Ethics Quarterly*, 27, 475–512. doi: 10.1017/beq.2017.23
- Ng, T & Feldman, D.(2013).Changes in Perceived Supervisor Embedded ness: Effects on Employees’ Embedded ness, Organizational Trust, and Voice Behavior*personnelPsychology*,66,645- 685.
- Nguyen, T., Pham, T., Le, Q., Pham, T., Bui, T & Nguyen, T. (2020). Impact of corporate social responsibility on organizational commitment through organizational trust and organizational identification. *Management Science Letters* , 10(14), 3453-3462.
- Nikandrou, I., &Tsachouridi, I. (2015). Towards a better understanding of the “buffering effects” of organizational virtuousness’ perceptions on employee outcomes. *Management Decision*, 53(8), 1823–1842.
- Nurjaman, K., Marta, M., Eliyana, A., Kurniasari, D. & Kurniasari, D. (2019). Proactive work behavior and innovative work behavior: Moderating effect of job characteristics. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 373-379.
- Pagliaro, S.& Lo Presti, A. & Barattucci, M., Giannella, V & Barreto, M. (2018). On the Effects of Ethical Climate(s) on Employees’ Behavior: A Social Identity Approach. *Frontiers in Psychology*. 9.960.10.3389/fpsyg.2018.00960.
- Parker, S.K., &Bindl, U. K. (2017). *Proactivity at work: Making things happen in organizations*. New York: Routledge.

- Parker, S.K., & Collins, C.G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633–662.
- Parker, S. ., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636–652.
- Ravaji, M.,(2016). The Effect of Organizational Virtuousness and Psychological Capital Role on Employees' Creativity In Tehran Water and Wastewater Company, *International Journal of Scientific Management and Development*, 4(12), 496-506.
- Rego, A. &Ribeiro, N. (2009). Does Perceived Organizational Virtuousness Explain Organizational Citizenship Behaviors?. *International Conference on Business, Economics, Management and Marketing on Jun 26, 2009, Paris, France*.
- Rego, Arménio & Ribeiro, Neuza & Cunha, Miguel &Jesuino, Jorge. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*. 524-532. 10.1016/j.jbusres.2010.04.009.
- Seckinger, J., Langerak, B., Mishra, J. & Mishra, B. (2010). Optimism and Longevity. *Advances in Management*, 3(3), 32 – 39.
- Sekaran, U. &Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 6th Edition, Wiley, New York.
- Singh, S., David, R. &Mikkilineni, S. (2018). Organizational Virtuousness and Work Engagement: Mediating Role of Happiness in India. *Advances in Developing Human Resources*,20(1), 88–102.
- Sya, I & Etikariena, A. (2019). A Virtuous Company Makes Me Engage! The Mediation Role of Organizational Identification in the Workplace. *Conference: Proceedings of*

the 2nd International Conference on Intervention and Applied Psychology. 10.2991/iciap.

- Teng, C. & Lu, A. & Huang, Z & Fang, C. (2019). Ethical work climate, organizational identification, leader-member-exchange (LMX) and organizational citizenship behavior (OCB). A study of three star hotels in Taiwan. *International Journal of Contemporary Hospitality Management.* ahead-of-print. 10.1108/IJCHM-07-2018-0563.
- Tian, Q., Hu, Y & Cheng, K. (2018). Servant Leadership and Voice Behavior: Organizational Identification as a Mediator, *International Conference on Information Technology and Management Engineering* .
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41 (1), 108–119.
- Venkataramani, V. & Tangirala, S. (2010). When and why do central employees speak up? An examination of mediating and moderating variables. *Journal of Applied Psychology*, 95: 582-591.
- Wu, C.H. and Parker, S.K. (2017). The role of leader support in facilitating proactive work behavior: A perspective from attachment theory. *Journal of Management*, 43(4), 1025-1049.
- Yan, L, Shuming, Z., Rui, L. Lulu, Z & Feng, T. (2016). The relationship between organizational identification and internal whistle-blowing: the joint moderating effects of perceived ethical climate and proactive personality. *Review of Managerial Science*. 12. 10.1007/s11846-016-0214-z.
- Zhu, W., He, H., Treviño, K., Chao. M., & Wang, W. (2015). Ethical leadership and follower voice and performance: The role of follower identifications and entity morality beliefs. *The Leadership Quarterly*, 26(5), 702–718.

- Zhu, W., Sosik, J., Riggio, R. & Yang, B. (2012). Relationships between trans-formational and active transactional leadership and followers' organizational identification: The role of psychological empowerment. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 13(3), 186- 212.
- Ziapour, A; Bistoni, S. and Afsari, D. (2015). The Relationship between Organizational Virtuousness and Employee Engagement. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 9(8), 1442-1447.