

تأثير أبعاد الإستقامة التنظيمية على الأداء الوظيفي

بالنطبق على العاملين بمديرية التربية والتعليم والإدارات التابعة لها بمحافظة الدقهلية

أ.د/حميدة محمد النجار

أستاذ إدارة الأعمال

كلية التجارة- جامعة المنصورة

أ.م.د/منى سامي محمود

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

كلية التجارة - جامعة المنصورة

إسلام شعبان أبو شعيب السيد شعيب

كلية التجارة - جامعة المنصورة

## ملخص البحث :

استهدفت هذه الدراسة قياس أبعاد الإستقامة التنظيمية على الأداء الوظيفي وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتم اختيار عينة عشوائية حجمها ٣٧٠ مفردة من العاملين بمديرية التربية والتعليم والإدارات التابعة لها بمحافظة الدقهلية وبلغت نسبة الاستجابة (٩٤%)

وتم قياس المتغير المستقل (الإستقامة التنظيمية) من خلال الأبعاد التالية (التفاؤل، الثقة، النزاهة، الرحمة، التسامح). أما المتغير التابع (الأداء الوظيفي) فقد تم تبني الأبعاد التالية (أداء المهمة، الأداء السياقي، الأداء التكيفي) حيث تم اختبار النموذج التي يربط بين أبعاد الإستقامة التنظيمية مع الأداء الوظيفي من خلال استخدام أداة الاستبانة وتم معالجة البيانات باستخدام برنامج الإحصائي SPSS

وأوضحت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الإستقامة التنظيمية على أبعاد الأداء الوظيفي .

## الكلمات المفتاحية:

الإستقامة التنظيمية، والأداء الوظيفي

## Abstract:

This study aimed to measure the dimensions of organizational virtuousness on job performance. This study relied on the descriptive analytical approach. A random sample of 370 individuals was selected from the employees of the Directorate of Education and its affiliated departments in Dakahlia Governorate, and the response rate was (94%)

The independent variable (organizational virtuousness) was measured through the following dimensions (optimism, confidence, integrity, compassion, tolerance). As for the dependent variable (job performance). The following dimensions (task performance, contextual performance, adaptive performance) were adopted. The model that links the dimensions of organizational integrity with job performance through the use of a questionnaire tool. The data was processed using the SPSS statistical program

The results of the study showed that there was a statistically significant effect of the dimensions of organizational virtuousness on the dimensions of job performance

## تمهيد:

تعد الإستقامة التنظيمية من الموضوعات الحديثة نسبياً التي ظهرت نتيجة الانهيار الاخلاقي والمالي الناشئ في السنوات الاخيرة في جميع أنحاء العالم وفي مجتمع منظمات الأعمال، والتي تم اكتشافها على المستوي الفردي والتنظيمي، لتعزيز الأداء الفردي والكفاءة التنظيمية (Lilius et al., 2008)

وعلى الجانب الآخر، فإن أغلبية المسؤولين يعطوا لموضوع الأداء الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه الأهمية القصوى، حيث يعد الأداء الوظيفي الوسيلة لتحقيق أهداف العمل بالمنظمات (Viswesvaran&ones, 2000)

وفي ضوء ما سبق يسعى الباحثين إلى قياس تأثير أبعاد الإستقامة التنظيمية على الأداء الوظيفي لدي العاملين بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الدقهلية وذلك الأمر يساعد متخذ القرارات والمسؤولين في المديرية على تعزيز الإستقامة التنظيمية وتنمية الأداء الوظيفي.

## أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة

### أ-الإطار النظري

#### ١-المتغير الأول : الاستقامة التنظيمية

يتم تناول هذا المتغير من خلال المفهوم والأبعاد وذلك على النحو التالي :

#### ١/١ مفهوم الاستقامة التنظيمية

يري. (Cameron et.al, 2003). الإستقامة التنظيمية على أنها مفهوم يستخدم لمعرفة التفوق والقدرة وهو نوع من أنواع العادات والأخلاقيات والرغبات التي تنتج عوامل وعناصر إيجابية على المستوي الفردي ومستوي المنظمة

في حين يراها (Ozen, 2018). عبارة عن قيام الافراد العاملين بتعظيم تصرفاتهم وسلوكياتهم الفردية من خلال الاهتمام بأحداث المنظمة وتحمل المسؤولية الاخلاقية وحضور جميع الانشطة التي تحتاج الى جهود متضافرة وذلك يؤثر إيجابيا على أداء المنظمة وأداء الفرد

أشار (Abedi, 2014).الى أن الإستقامة التنظيمية عبارة عن العادات والآراء والأخلاقيات التي تؤدي الى المنفعة الشخصية للفرد والمنفعة على مستوي المنظمة كما تتصف الإستقامة التنظيمية بمجموعة من الصفات منها تعزيز وزيادة العاطف والسلوكيات لدي الأفراد، وخلق روح

التعاون بين الأفراد، وعرز الشعور الجيد بين الأفراد واحترامهم لبعضهم البعض، وتحسن السلوكيات الإيجابية لدى الفرد

من خلال التعريفات السابقة يمكن للباحث تعريف الإستقامة التنظيمية وهي: عبارة عن مجموعة من المبادئ والمعايير والسلوكيات الأخلاقية والتي تتمثل في النزاهة والرحمة والتسامح والثقة والإنسانية والتضامن مع الآخرين والتي تؤدي الى الإرتقاء وإرتفاع مستوي السلوكيات الأخلاقية والإنسانية لدى العاملين في المنظمة وتوحيد تلك السلوكيات الأخلاقية والإنسانية لجميع العاملين على مستوي المنظمة

#### ٢/١ أبعاد الإستقامة التنظيمية

تعددت وجهات نظر الباحثين فيما يتعلق بأبعاد الإستقامة التنظيمية ويمكن التعرض لهذه الأبعاد والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (١)

إسم الباحث	السنة	الأبعاد
Cameron & Caza	2004	التفاؤل-الثقة-النزاهة-الرحمة-التسامح
Vallett	2010	الخير-التفاؤل-السعادة-النزاهة-التعاطف-العمق-الغرض
Pommier	2011	النزاهة-التعاطف-التسامح-الثقة-الكفاءة
Rego et al	2011	النزاهة-التراحم-التسامح-الثقة-التفاؤل
Zamahani et al.	2012	القيادة-الثقافة التنظيمية-الموارد البشرية-رعاية المجتمع-الهيكل والعمليات
Abedi,etal	2014	النزاهة-التعاطف-التسامح-الثقة-التفاؤل
Singh & Buitendac	2014	(الشجاعة-الإنسانية-العدالة-الاعتدال-التعالى)
Ravaji & Golouzan	2016	التراحم، التفاؤل، القوة، الشعور
Kooski& Zeinaba,	2016	النزاهة-التعاطف-التسامح-الثقة-التضامن

إسم الباحث	السنة	الأبعاد
الحكيم & مهدي	٢٠١٧	النزاهة ، التعاطف ، التسامح ، الثقة ، والتفائل
السعيد	٢٠٢٠	المهارات التكنولوجية-المهارات الاستراتيجية -المهارات التنظيمية -المهارات التطبيقية
Magnire & Orsini	2020	النزاهة -تعاطف-التفائل-المغفرة-الثقة
أبو شكير	٢٠٢٠	(التفائل التنظيمي -الثقة التنظيمية -التعاطف التنظيمي -النزاهة التنظيمية -المغفرة التنظيمية )
المياي	٢٠٢١	النزاهة -الثقة -المغفرة -الرحمة -التفائل)

المصدر :إعداد الباحثين في ضوء الدراسات المشار إليها في الجدول

وفي ضوء العرض السابق وللوقوف على أبعاد الإستقامة التنظيمية تبين للباحث أن الأبعاد الأكثر تكراراً هي: التفائل، الثقة ، النزاهة ، الرحمة ، التسامح ، يعتمد الباحثين على أشهر نموذج لقياس الإستقامة التنظيمية وهو نموذج ( Cameron Caza, 2004 ). وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد على النحو الآتي:

#### ١/٢/١- التفائل :

يشير الى مدى شعور العاملين بالمنظمة بأنهم سوف ينجحون في القيام بالمهام وينجحون في مواجهة الازمات والتفائل مفهوم إيجابي في السلوك التنظيمي ومن خلال التفائل يستطيع الموظف مواجهة التغيرات التي تحدث والبقاء في مجال العمل ( Higgins & Roloff, 2010 )

#### ٢/٢/١- الثقة :

وهي تعني استحقاق المنظمة بوصفها كيانا لتكون مؤتمنة وفقا لإدراك الموظف وتتمثل في ثقة الافراد العاملين والقائد التنظيمي بأهداف وسياسات المنظمة وسياستها والثقة بين الافراد العاملين وبعضهم البعض ( Gambetta, 1988 )

#### ٣/٢/١- النزاهة

تشير الى تعامل المنظمة مع العاملين بشفافية وذلك من خلال التنسيق مع الاهداف المعلنة والقيم المشتركة ولا بد ان تتوفر الثقة والمصداقية مع أصحاب المصلحة، (Ponomarenko, 2016)،

٤/٢/١-الرحمة :

عبارة عن تصرف جيد يحفز الناس على التعديل من سلوكياتهم بما يتناسب مع مختلف الأشخاص من سمة شخصية تكمن في حب القادة ورعايتهم واحترام الآخرين وتظهر الرحمة على النحو المطلوب عند التفاعل مع الآخرين من زملاء ورؤساء وعملاء المنظمة (Sadler,2013)

٥/٢/١-التسامح :

وتعني قبول أعداء الافراد العاملين في المنظمة بصدق عن الاخطاء التي تحدث في المنظمة ولا يمكن ضمان الإستقامة التنظيمية في المنظمات إذا لم تكن المنظمات متسامحة مع العمال أو الافراد (Bright, & Exline, 2011)

٢- المتغير الثاني : الأداء الوظيفي

يتم تناول هذا المتغير من خلال المفهوم والأبعاد وذلك علي النحو التالي :

١/٢- مفهوم الأداء الوظيفي:

يري ( Jimoh et al.,2012 ) الأداء الوظيفي بأنه المهام التي يؤديها الأفراد العاملين وكذلك الانجازات التي يحققونها ذلك الافراد وفقا للمعايير الموضوعية من قبل المنظمة وكذلك سلوك الافراد وتعاملهم مع بعضهم البعض ومع المديرين والرؤساء.

يري ( Koopmans, 2011 ).أن الأداء الوظيفي عبارة عن السلوكيات الموجه نحو تحقيق أهداف المنظمة وتقع تحت سيطرة العاملين أنفسهم ومن شأنها تعزيز الأهداف التنظيمية ويعني ذلك أن العاملين لديهم القدرة على التحكم في سلوكياتهم المتعلقة بالعمل وفقا للمواقف والظروف داخل المنظمة

يري (زعاف،٢٠٢٢).الأداء الوظيفي هو قدرة أفراد المنظمة على تأدية مهامهم واجباتهم بفاعليه وبمواصفات محددة يتضمن تحقيق الاهداف بما يمكنها من البقاء والاستمرار كما أنه يعبر عن محصلة التفاعل بين كل من القدرة والرغبة وإدراك الدور وفهمه

من خلال التعريفات السابقة يمكن للباحث تعريف الأداء الوظيفي وهو : مجموعة المسؤوليات والمهام التي يكلف بها العاملين في المنظمة ويجب عليهم أن يسعون ويبدلون قصار جهدهم من أجل تحقيقها لأنها تساهم في تحقيق أهداف المنظمة والإرتقاء ورفع مستوى الكفاءة في المنظمة

## ٢/٢- أبعاد الأداء الوظيفي

تعددت وجهات نظر الباحثين فيما يتعلق بأبعاد الإستقامة التنظيمية ويمكن التعرض لهذه الأبعاد والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (٢)

الأبعاد	السنة	اسم الباحث
أداء المهمة -الأداء السياقي	2000	Werner
أداء المهمة -الأداء السياقي	2000	Van
أداء المهمة -الأداء السياقي -الأداء المضاد للإنتاجية	2002	Rotundo
كمية الأداء- جودة الأداء- استثمار وقت العمل	٢٠٠٣	الكندري
أداء المهمة ،والأداء السياقي	2009	Kahya
الأداء العكسي -الأداء المتكيف -الأداء السياقي -الأداء المهمة	2011	Koopmans et al.
الإلمام بمهام الوظيفة- إنجاز المهام- المبادرة والحكمة والاستقلالية- الإتصال	2012	Atteya
الالتزام التنظيمي - الرضا الوظيفي	2013	Nafel
مؤشر الكفاءة-مؤشر الفاعلية	٢٠١٥	العيفة
المعرفة بمتطلبات الوظيفة- كمية العمل المنجز- المثابرة	٢٠١٨	بومجان
الأداء السياقي -الأداء التكيفي-الأداء المهمة	٢٠١٨	سليمان
جودة إنجاز المهام - سرعة إنجاز المهام	٢٠١٨	المطلب
البعد التنظيمي - والبعد الإجتماعي	٢٠١٩	الزهران & حياة،
أداء المهام- الأداء السياقي- الأداء الابتكاري	٢٠٢٠	أبو بكر

المصدر: إعداد الباحثين في ضوء الدراسات المشار إليها في الجدول

وفي ضوء العرض السابق لأبعاد الأداء الوظيفي التي تناولتها الدراسات السابقة تبين للباحث أن الأبعاد الأكثر تكراراً للأداء الوظيفي هي (أداء المهمة ،والأداء السياقي ،والأداء التكيفي) وتلك

الأبعاد تتمثل في نموذج (Villagrasa.et.al.2019)، (Koopmans et.al.2013) و قد اعتمد الباحثين على تلك الأبعاد في الدراسة ويمكن التعرض لهذه الأبعاد على النحو التالي:

١/٢/٢-الأداء السياقي:

يشير الى الجهود الفردية التي لا تتصل مباشرة بمهامهم الرئيسية كما أن أداء السياقي في غاية الأهمية لأنها تشكل السياق التنظيمي والاجتماعي والنفسي وهي بمثابة المحفز للأنشطة والمهام والعمليات المهمة (kahya,2009)

٢/٢/٢-أداء المهمة :

أداء المهمة هي السلوكيات التي تتضمنها بشكل مباشر في إنتاج السلع والخدمات أو الأنشطة التي تقدم دعم غير مباشر للعمليات التقنية الأساسية للمنظمة وهذه السلوكيات ترتبط بشكل غير مباشر بنظام المكافآت الرسمية للمنظمة وأداء المهمة يغطي مساهمة الفرد في أداء المنظمة (werner,2000)

٣/٢/٢الأداء التكيفي:

يعرف الأداء التكيفي بأنه مدى قدرة الفرد على التكيف مع متغيرات العمل وحل المشاكل التي تواجه الفرد في العمل بشكل إبداعي ومواجهة المواقف الطارئة (Koopmans et al.,2011).

ب-الدراسات السابقة :

-الدراسات السابقة المتعلقة بالاستقامة التنظيمية

١-دراسة (Assad et .al,2017)

استهدفت الدراسة تحليل العلاقة بين الإستقامة التنظيمية والرضا الوظيفي من خلال المناخ الاخلاقي المتغير الوسيط، وتوصلت الدراسة الى ان المناخ الاخلاقي يتوسط العلاقة بين الإستقامة التنظيمية والرضا الوظيفي ويؤدي الى زيادته، كما أظهرت أن الإستقامة التنظيمية تؤثر على الرضا الوظيفي تأثير إيجابيا



## ٢-دراسة (RavajiK,2016)

استهدفت الدراسة قياس أثر الإستقامة التنظيمية ورأس المال النفسي على إبداع الموظفين ،وتوصلت الى أن الإستقامة التنظيمية وإبداع الموظف يرتبطا ارتباطا إيجابيا كما توصلت الى ان الإستقامة التنظيمية ترتبط سلبيا مع الإبداع الفردي للموظفين من خلال بعدين الثقة والتسامح

## ٣-دراسة (مناع،٢٠٢٢)

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر الاستقامة التنظيمية بأبعادها الخمس (التفائل التنظيمي ،والثقة التنظيمية ،والتعاطف التنظيمي ،والأمانة ،والنزاهة ،والتسامح ) على التميز التنظيمي بأبعاده الأربع (تميز كل من القادة والعاملين والاستراتيجية والهيكل التنظيمي )،وتوصلت النتائج الى وجود أثر معنوي موجب لأبعاد الاستقامة التنظيمية وكذلك مدة الخدمة والمستوي التعليمي على التميز التنظيمي

## -الدراسات السابقة المتعلقة بالأداء الوظيفي

### ١-دراسة (Jiang.et.al,2021)

هدفت الدراسة إلى التحقيق في كيفية تأثير التفاعلات السلوكية المفهرسة باستخدام العلاقة بين الصراع الشخصي والأداء الوظيفي وتوصلت الدراسة الى أهمية الأليات السلوكية والاختلافات والفروق الفردية عند دراسة العلاقة بين صراع الافراد والأداء الوظيفي

### ٢-دراسة (أمين &آخرون،٢٠٢١)

هدفت الدراسة إلى قياس أثر أبعاد تسويق الموارد البشرية على الأداء الوظيفي وتوصلت الدراسة الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد تسويق الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للشركة

### ٣-دراسة(pu.et .al,2021)

هدفت الدراسة إلى التحقق مما إذا كان معدل الدوران المرتفع يحفز الموظفين على سلوك التعلم ومدى تأثيره توصلت الدراسة الى عندما كان معدل الدوران مرتفعا أدي ضعف أداء الموظفين الى

زيادة بروز أنفسهم في العمل المستقبلي مما سهل بدوره سلوك التعلم لديهم كما أن هذه العلاقة لم تكن كبيرة عندما كان معدل الدوران منخفضا

-الدراسات السابقة الذي ربطت بين المتغيرين :

#### ١-دراسة (Orsini& Benton,2020.)

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الإستقامة التنظيمية وبين الرفاهية الذاتية والأداء الوظيفي الفردي بين الفرنسيين وموظفين يابانيين، وتوصلت الدراسة الى أن الشركات يجب أن تصمم أنشطتها لبناء الإستقامة التنظيمية على أساس الثقافة المحلية ،كما أن الإستقامة تؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي ،كما أن في فرنسا يعتبر الإستقامة التنظيمية من أهم المصادر المحفزة للأداء الوظيفي الجيد ،ويوجد علاقة ارتباط قوية بين الإستقامة التنظيمية والرفاهية الذاتية والأداء الوظيفي لكل من اليابانيين والفرنسيين

#### ٢-دراسة (Cameron& Caza,2004)

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الإستقامة والأداء في ( ١٨ ) منظمة تم فحصها تجريبيا وتوصلت الى وجود علاقة إيجابية بين الإستقامة التنظيمية وبين الأداء في المنظمات

#### ٤-التعليق على الدراسات السابقة

١-يوجد بعض الدراسات تناولت الاستقامة التنظيمية كمتغير مستقل مثل دراسة ( Assad et al,2017)،والدراسات التي تناولت الاستقامة التنظيمية تناولت الأبعاد التالية (التفاؤل ،النقة ،الرحمة ،التسامح ،النزاهة )

٢-يوجد بعض الدراسات تناولت الأداء الوظيفي كمتغير تابع مثل دراسة (Jiang.et.al,2021)،والدراسات التي تناولت الأداء الوظيفي تناولت الأبعاد التالية (أداء المهمة والأداء السياقي )

٣-يوجد دراسات تناولت العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة مجتمعة في دراسة واحدة مثل دراسة (Cameron& Caza,2004) ولكن تختلف ذلك الدراسة عن الدراسات السابقة في أن مجتمع البحث مختلف في كل منهما حيث تطبق الدراسة الحالية على مديرية التربية والتعليم

بالدقهلية وكما تناولت بعض الدراسات أبعاد مختلفة عن أبعاد الدراسات التي تناولت المتغيرات معا مما أتاح الفرصة للباحث لإختيار أكثر المتغيرات استخداماً من بين الأبعاد التي تم الاطلاع عليها من الأدبيات السابقة والمناسبة للمشكلة محل الدراسة

٤- أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية الإستقامة التنظيمية نظراً لأن لها تأثيرها الايجابي على العديد من المتغيرات مثل النجاح الوظيفي والاستغراق الوظيفي.

### ثانياً : مشكلة وتساؤلات الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في جانبين وهما :

-الجانب الأكاديمي :بعد مراجعة الباحثين للدراسات السابقة تبين وجود فجوة نادرة في الدراسات التي جمعت بين المتغيرات محل الدراسة في مجال تطبيق الدراسة ،وكما يوجد دراسات أخرى جمعت بين المتغيرات محل الدراسة ولكن مجال التطبيق والأبعاد التي تناولتها الدراسات مختلفة مثل دراسة (Orsini& Benton,2020)،

-الجانب العملي:وتتمثل في الدراسة الاستطلاعية التي أجراها الباحثين على المجتمع ،لتحديد مشكلة الدراسة قام الباحثين بإجراء دراسة استطلاعية وذلك بالإعتماد على كل من الملاحظة والمقابلات الشخصية على عينة ميسرة قوامها (٣٠) مفردة من العاملين بالإدارة التابعة لمديرية التربية والتعليم بمحافظة الدقهلية، منها (٦) مفردات من ديوان الإدارة، و(٦) مفردات من إدارة شربين، و(٦) مفردات من إدارة المنزلة ، و(٦) مفردات من إدارة بلقاس، و(٦) مفردات من إدارة المطرية، وتم إجراء مقابلات شخصية مع هذه المفردات اعتماداً على إطار للمقابلة الذي تم إعداده في ضوء الأدبيات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، وذلك لتكوين فكرة مبدئية عن مدى توافر أبعاد الإستقامة التنظيمية، ومدى توافر أبعاد الأداء الوظيفي لدى المفردات موضع التطبيق، كذلك التعرف على الدور الذي يمكن أن تلعبه الإستقامة التنظيمية في التنبؤ بالأداء الوظيفي لدى العاملين بالإدارات التابعة لمديرية التربية والتعليم بمحافظة الدقهلية.

-وقد كشفت هذه الدراسة الإستطلاعية عن مجموعة من المؤشرات الأولية تمثلت أهمها فيما يلي:

من حيث مستوى أبعاد الإستقامة التنظيمية، أعرب بعض العاملين الذين تمت مقابلتهم بالإدارات التابعة لمديرية التربية والتعليم بمحافظة الدقهلية- عن إنخفاض المصداقية والشفافية لدى بعض العاملين بالمديريات محل الدراسة والتي اتضح في كثرة الوعد وعدم الحفاظ عليها والتضارب وعدم التناسق بين الأقوال والأفعال كما يشيرون الى عدم ثقتهم في قيادات الإدارات وانخفاض الرحمة والإنسانية في الإدارات محل الدراسة.

من حيث درجة توافر أبعاد الأداء الوظيفي، أشار بعض العاملين الذين تمت مقابلتهم الى عدم القدرة على مواجهة التغيرات والازمات الطارئة دون وجود خطة مسبقة في المجتمع محل الدراسة، وانخفاض التطوع لأداء الأعمال الإضافية في المجتمع محل الدراسة. وانخفاض القدرة على حل مشاكل التي تعوق العمل بشكل فردي

وفي ضوء نتائج الدراسة الإستطلاعية يمكن للباحث صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

ما تأثير أبعاد الإستقامة التنظيمية بوصفها متغيراً مستقلاً، على الأداء الوظيفي لدى العاملين بالإدارات التابعة لمديرية التربية والتعليم بمحافظة الدقهلية؟

الأمر الذي يثير التساؤلات البحثية التالية:

١- هل توجد علاقة بين أبعاد الإستقامة التنظيمية، وأبعاد الأداء الوظيفي، لدى العاملين

بالإدارات التابعة لمديرية التربية والتعليم بمحافظة الدقهلية؟

٢- هل تؤثر أبعاد الإستقامة التنظيمية على أبعاد الأداء الوظيفي؟ وما نوع هذا التأثير؟

ثالثاً: أهداف الدراسة

يسعى البحث الحالي لتحقيق الأهداف الآتية:

١- الكشف عن طبيعة العلاقة بين أبعاد الإستقامة التنظيمية، وأبعاد الأداء الوظيفي لدى

العاملين بالإدارات التابعة لمديرية التربية والتعليم بمحافظة الدقهلية.

٢- التعرف على تأثير أبعاد الإستقامة التنظيمية على أبعاد الأداء الوظيفي لدى العاملين

بالإدارات التابعة لمديرية التربية والتعليم بمحافظة الدقهلية.

تساعد في تحديد وجود علاقة تأثير بين الإستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي

رابعاً: فروض البحث:

في ضوء مشكلة البحث، وتحقيقاً لأهداف الدراسة، قام الباحثين بصياغة الفروض التالية :

١- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الإستقامة التنظيمية وأبعاد الأداء الوظيفي لدى العاملين بالإدارات التابعة لمديرية التربية والتعليم بمحافظة الدقهلية، وينبثق منه الفروض الفرعية التالية:

٢- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الإستقامة التنظيمية على أبعاد الأداء الوظيفي لدى العاملين بالإدارات التابعة لمديرية التربية والتعليم بمحافظة الدقهلية، وينبثق منه الفروض الفرعية التالية:

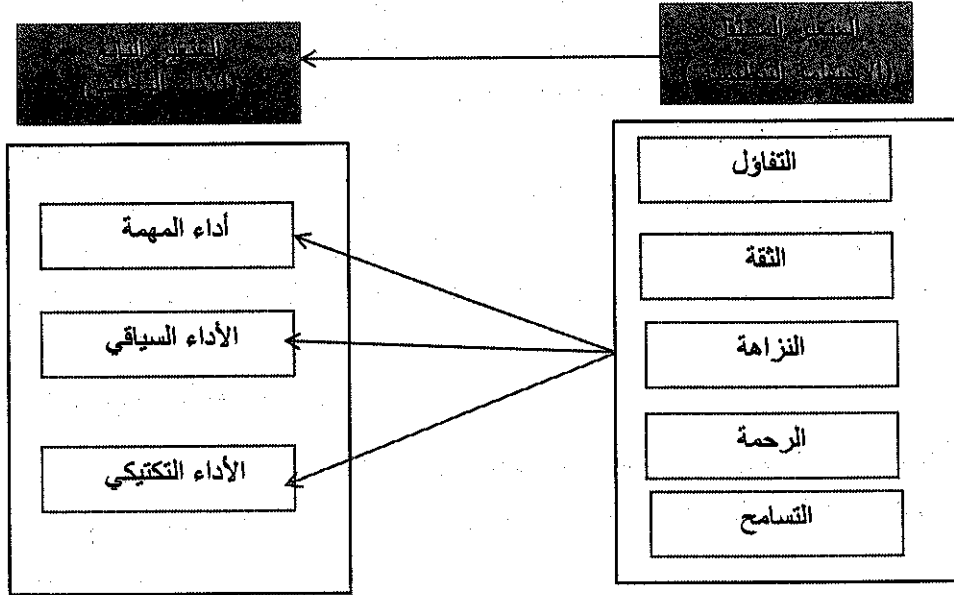
١/٢. يوجد تأثير معنوي لأبعاد الإستقامة التنظيمية على أداء المهمة.

٢/٢. يوجد تأثير معنوي لأبعاد الإستقامة التنظيمية على الأداء السياقي.

٣/٢. يوجد تأثير معنوي لأبعاد الإستقامة التنظيمية على الأداء التكتيكي.

النموذج المقترح للعلاقة بين متغيرات الدراسة

الشكل التالي يوضح العلاقة بين أبعاد الإستقامة التنظيمية وأبعاد الأداء الوظيفي



شكل رقم (١)

يوضح العلاقة بين أبعاد الإستقامة التنظيمية وأبعاد الأداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الدراسات السابقة.

## خامساً: منهجية البحث

١- أنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها:

يعتمد البحث الحالي على نوعين من البيانات هما:-

١/١-البيانات الثانوية ، يتم جمع البيانات الثانوية من سجلات قسم شئون العاملين بمركز

الاحصاء بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الدقهلية عن أعداد العاملين بكل إدارة،

١/٢-البيانات الأولية يتم جمعها من المستقصى منهم المستهدفين في الدراسة الميدانية بإستخدام

٢-مجتمع وعينة البحث:

يشمل مجتمع البحث جميع العاملين بالإدارة التابعة لمديرية التربية والتعليم بمحافظة الدقهلية، وبلغ إجمالي العاملين (9762) مفردة، ونظراً لكبر حجم المجتمع وإنتشار مفرداته، ويتم الإعتماد على سحب عينة طبقية عشوائية (بسبب توافر شروط استخدامها وهما: عدم وجود تجانس بين مفردات المجتمع فيما يتعلق بالخصائص المطلوب دراستها، ووجود إطار لمجتمع البحث) مكونة من (370) مفردة، وتم تحديدها بإستخدام برنامج Sample Size Calculator عند مستوى معنوية (5%)، وحدود ثقة (95%)، وسيتم توزيع هذه العينة بالإعتماد على أسلوب التوزيع النسبي الذي يأخذ في اعتباره التباين بين عدد المفردات داخل كل طبقة (كل طبقة تمثل قطاع من القطاعات محل التطبيق، ويعتمد الباحثين في تحديد مفردات كل طبقة عن طريق الإختيار العشوائي للأقسام المختلفة داخل القطاعات محل الدراسة، وفي فترات زمنية مختلفة، وذلك من أجل تخفيض تحيز الوقت والمكان.

٣-أداة الدراسة وطريقة جمع البيانات

تم تجميع البيانات عن طريق نموذج الاستبيان والتي تم تصميمها في ضوء الدراسات السابقة وفي ضوء ما كشفت عنه الدراسة الاستطلاعية، وتتضمن هذه القائمة مجموعة أسئلة لقياس متغيرات الدراسة

٤- أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في البحث:

إعتمد البحث في تحليل البيانات الميدانية على:

- معامل ألفا لكرونباخ: وذلك لإختبار درجة التماسق الداخلي بين بنود أو متغيرات المقياس الخاضع للإختبار.

- أساليب التحليل الوصفي: المتمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لتوصيف متغيرات الدراسة.
- معامل ارتباط بيرسون: ويستخدم لقياس العلاقة بين متغيرين أو أكثر مع تحديد نوع العلاقة وقوتها.
- أسلوب الانحدار المتعدد: ويستخدم لحساب معاملات الانحدار للمتغيرات المستقلة مع المتغير التابع
- وقد قام الباحثين باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) في إجراء التحليل الإحصائي لبيانات الميدانية

#### ٥- اختبار الصدق والثبات

بعد تصميم المبدئي لقائمة الاستقصاء، أجرى الباحثين اختباري الصدق والثبات كما يلي

#### ٥- اختبار الصدق والثبات:

يمثل هذا الاختبار تقيماً للقائمة المستخدمة بغرض التأكد من أنها تقيس بالفعل ما وضعت لقياسه، وأن العبارات المستخدمة تعطى للمستقضي منه نفس المعنى والمفهوم الذي يقصد الباحث، وقد قام الباحثين بإجراء اختبارات الصدق الوصفي للتأكد من أن المقاييس المستخدمة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بما يراد قياسه، وأن أداة البحث قد اشتملت نظرياً على كافة المتغيرات الواجب توافرها، وقد تم التحقق من ذلك بالاعتماد على آراء بعض أساتذة إدارة الأعمال<sup>(١)</sup>.

وفي سبيل قياس مدى ثبات قوائم الاستقصاء كأداة لتجميع البيانات تم استخدام معامل ألفا كرو نباخ، وذلك لبحث مدى إمكانية الاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية في تعميم النتائج وإذا بلغت قيمة معامل ألفا أكثر من ٠.٧٠ فهنا يمكن القول إن المعامل ذو دلالة وجيد لأغراض البحث (De Vaus, 2002)، حيث تم تطبيق الاستبيان على عينة مكونة من (٤٠) من العاملين بمديرية التربية والتعليم والإدارات التابعة لها بمحافظة الدقهلية، كما تم اختبار صدق المقياس عن طريق معامل الصدق وهو معامل الجزر التربيعي لمعامل الثبات ألفا، والجدول رقم (٣) يوضح نتائج الثبات لمتغيرات الدراسة باستخدام معامل الثبات ألفا.

نتائج اختبار الثبات لمتغيرات الدراسة

المتغير		المتغير		المتغير	
0.846	0.716	التعاون		الإستقامة التنظيمية	
0.864	0.784	التفاهة			
0.947	0.897	التزاهة			
0.852	0.726	الرحمة			
0.861	0.742	التسامح			
0.847	0.718			الأداء الوظيفي	
0.858	0.737				
0.867	0.753				

المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

وقد تم اختبار فروض الدراسة على النحو التالي:

الفرض الأول الفرعي والذي ينص على- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الإستقامة التنظيمية وأبعاد الأداء الوظيفي لدى العاملين بالإدارات التابعة لمديرية التربية والتعليم بمحافظة الدقهلية، تم اختبار هذا الفرض عن طريق استخدام معامل ارتباط بيرسون. يوضح الجدول التالي مصفوفة معاملات الارتباط بيرسون .

جدول رقم (٤)

مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد الإستقامة التنظيمية و أبعاد الأداء الوظيفي



المتغير	المتغيرات المستقلة							المتغيرات التابعة	
	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير
الإستقامة التنظيمية								1	
الأداء الوظيفي								1	.792
								1	.703
							1	.629	.887
							1	.774	.919
							1	.789	.886
							1	.701	.834
							1	.621	.768
							1	.763	.615
							1	.633	.675

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول السابق

وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين أبعاد الإستقامة التنظيمية و أبعاد الأداء الوظيفي ككل، عند مستوى معنوية ٠.٠٠١، حيث يتضح من النتائج أن بُعد النزاهة الأعلى ارتباطاً بمعامل ارتباط ٠.٧٥٠، ثم التفاؤل بمعامل ارتباط ٠.٧٠٣، ويليه الثقة بمعامل ارتباط ٠.٦٥٨، ثم الرحمة بمعامل ارتباط ٠.٦٥٠. وجميعها معاملات ارتباط معنوية طردية ما بين متوسطة وقوية.

كما يتضح وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين أبعاد الإستقامة التنظيمية وأداء المهمة، عند مستوى معنوية ٠.٠٠١، حيث يتضح من النتائج أن بُعد التفاؤل الأعلى ارتباطاً بمعامل ارتباط

٠٠.٦٠٣، ثم بُد النزاهة بمعامل ارتباط ٠٠.٦٩٩، ويليه بُد الرحمة بمعامل ارتباط ٠٠.٦٦٦٧، ثم يليه بُد التسامح بمعامل ارتباط ٠٠.٦٢١. وجميعها معاملات ارتباط معنوية طردية ما بين متوسطة وقوية.

الفرض الثاني والذي ينص على: يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الاستقامة التنظيمية على أبعاد الأداء الوظيفي لدى العاملين بالإدارات التابعة لمديرية التربية والتعليم بمحافظة الدقهلية > وتقسم هذه الفرضية إلى الفرضيات الفرعية التالية :

١/٢. يوجد تأثير معنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية على أداء المهمة.

و لاختبار صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج بطريقة (Stepwise) والذي يستخدم في التنبؤ بتغيرات المتغير التابع والذي يتأثر بأكثر من متغير مستقل، والجدول التالي يوضح نتيجة هذا التحليل الإحصائي كما يلي

جدول رقم (٥)

معاملات الانحدار الخاصة بتأثير أبعاد الاستقامة التنظيمية على أداء المهمة..

Sig.	T	Standardized	Unstandardized		Dependent Variable	Model
		Coefficients	Std. Error	B		
.....	**١٨.٤٣٠		٠.١٢٠	٢.١٨٧	أداء بُد المهمة Y	Constant
.....	**١٢.٣٦٩	٠.٦٢٨	٠.٠٣٢	٠.٤٥٩		X1 التفاوض
.....	**٢.٢٧٥	٠.١٠٢	٠.٠٢٨	٠.٠٢١		X2 الثقة
.....	**٢.٣٤٥	٠.١٤٦	٠.٠٢٣	٠.٠٧٧		X3 الرحمة
<p>معدومة عند ٠.٠٠١ sig. المعنوية = ٠.١٨٠٣٦٩</p> <p>( = ٠.٥١٠ R<sup>2</sup>معامل التحديد )</p>						

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

١- ثبت معنوية النموذج ككل ، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة للنموذج (١٨٠.٣٩٩) وهي معنوية عند مستوى معنوية (٠.٠٠١).

٢- من خلال قيمة t و sig(P-value)، يتضح معنوية معامل الانحدار معنوي التأثير ، وإشارته الموجبة تعنى إيجابية التأثير ، كما يتضح معنوية الحد الثابت.

٣- بلغت قيمة معامل التحديد  $R^2$  (٠.٥١٠)، مما يدل على أن التغيرات في أبعاد الإستقامة التنظيمية (التعاون، الثقة، الرحمة) يساهم في تفسير ٥١% من التغيير الذي يحدث في المتغير التابع (بُعد أداء المهمة) ، وترجع باقى نسبة التأثير إلى عوامل أخرى لم يرد ذكرها في هذا النموذج.

ومن النتائج السابقة، يتضح ثبوت صحة الفرض الفرعي الأول جزئياً ، حيث يمكن القول بأن أبعاد الإستقامة التنظيمية وهي (التعاون، الثقة، الرحمة) تؤثر على (بُعد أداء المهمة)، بينما لا يوجد تأثير لكل من النزاهة والتسامح على أداء المهمة

الفرض الفرعي الثاني والذي ينص على: ٢/٢. يوجد تأثير معنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية على الأداء السياقي.

و لاختبار صحة هذا الفرض قام الباحثين باستخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج بطريقة (Stepwise) والذي يستخدم في التنبؤ بتغيرات المتغير التابع والذي يتأثر بأكثر من متغير مستقل، والجدول التالي يوضح نتيجة هذا التحليل الإحصائي كما يلي:

جدول (٦)

معاملات الانحدار الخاصة بتأثير أبعاد الاستقامة التنظيمية على الأداء السياقي.

Sig.	T	Standardized	Unstandardized		Dependent Variable	Model
		coefficients	Std. Error	B		
		Beta				
٠.٠٠٠	**١٤.٥٢٨		٠.١٤٧	٢.١٤١		Constant
٠.٠٠٠	**١٠.١٨٤	٠.٥٠٨	٠.٠٤٢	٠.٤٢٤		x1 التعاون

Sig.	T	Standardized	Unstandardized		Dependent Variable	Model
		Coefficients	Std. Error	B		
.....	**4.160	.208	0.023	0.094	الأداء بُعد السياقي	X2 للزاهمة
** معنوية عند 0.01 ، sig المحسوبة = 0.000126900						
R <sup>2</sup> = 0.422 (معامل التحديد)						

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

١- ثبت معنوية النموذج ككل ، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة للنموذج (126.900) وهي معنوية عند مستوى معنوية (0.001).

٢- من خلال قيمة t و (sig(P-value)) ، يتضح معنوية معامل الانحدار معنوي التأثير ، وإشارته الموجبة تعني إيجابية التأثير ، كما يتضح معنوية الحد الثابت.

٣- بلغت قيمة معامل التحديد R<sup>2</sup> (0.422) ، مما يدل على أن التغيرات في أبعاد الإستقامة التنظيمية (التفاؤل، النزاهة) يساهم في تفسير 42.2% من التغيير الذي يحدث في المتغير التابع (بُعد الأداء السياقي) ، وترجع باقى نسبة التأثير إلى عوامل أخرى لم يرد ذكرها فى هذا النموذج.

ومن النتائج السابقة، يتضح ثبوت صحة الفرض الفرعي الثاني جزئياً ، حيث يمكن القول بأن أبعاد الإستقامة التنظيمية وهي (التفاؤل، النزاهة) تؤثر على (بُعد الأداء السياقي) بينما لا يوجد تأثير لكل من (الرحمة، الثقة، التسامح) على بُعد الأداء السياقي.

الفرض الفرعي الثالث والذي ينص على: يوجد تأثير معنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية على الأداء التكيفي.

و لاختبار صحة هذا الفرض قام الباحثين باستخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج بطريقة (Stepwise) والذي يستخدم في التنبؤ بتغيرات المتغير التابع والذي يتأثر بأكثر من متغير مستقل، والجدول التالي يوضح نتيجة هذا التحليل الإحصائي كما يلي:

جدول رقم (٧)

معاملات الانحدار الخاصة بتأثير أبعاد الاستقامة التنظيمية على الأداء التكيفي.

Sig.	T	Standardized	Unstandardized		Dependent Variable	Model
		coefficients	Std. Error	B		
.....	**١٥.٤٢٦		٠.٠١٧٥	٢.٧٠٧	بعد الأداء التكيفي	Constant
.....	**٧.٥٤٩	٠.٤١٣	٠.٠٤٦	٠.٣٥١		x1 التفاوض
.....	**٤.٢٤٨	٠.٣٣٢	٠.٠٣٦	٠.١٥٣		x2 النزاهة
٠.٠٣٨	**٢.٠٨٧	٠.١٥٥	٠.٠٤٦	٠.٩٥		x3 الرحمة
** معنوية عند (٠.٠٠١) sig المحسوبة = ٠.٠٢٠١٠ قيمة						
R <sup>2</sup> = ٠.٣١٥ معامل التحديد ( )						

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

١- ثبت معنوية النموذج ككل ، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة للنموذج (٥٣.٠٤٠) وهي معنوية عند مستوى معنوية (٠.٠٠١).

٢- من خلال قيمة t و (sig(P-value))، يتضح معنوية معامل الانحدار معنوي التأثير ، وإشارته الموجبة تعني إيجابية التأثير ، كما يتضح معنوية الحد الثابت.

٣- بلغت قيمة معامل التحديد R<sup>2</sup> (٠.٣١٥)، مما يدل على أن التغيرات في أبعاد الاستقامة التنظيمية (التفاوض، النزاهة، الرحمة) يساهم في تفسير ٣١.٥% من التغيير الذي يحدث في

المتغير التابع (بعد الأداء التكيفي) ، وترجع باقى نسبة التأثير إلى عوامل أخرى لم يرد ذكرها فى هذا النموذج.

ومن النتائج السابقة، يتضح ثبوت صحة الفرض الفرعى الثالث جزئياً ، حيث يمكن القول بأن أبعاد الاستقامة التنظيمية وهي (التقاول، النزاهة، الرحمة) تؤثر على (بعد الأداء التكيفي) بينما لا يوجد تأثير لكل من ( الثقة، التسامح) على الأداء التكيفي.

تفسير الباحثين هذه النتائج بناء على إختبار الفروض:

-وجود علاقة ارتباط معنوي بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي ككل عند مستوي ٠.٠٠١، كما يتضح من النتائج أن بعد النزاهة الأعلى ارتباطاً بمعامل ارتباط ٠.٧٥٠، ثم التقاول بمعامل ارتباط ٠.٧٠٣، وبيلية الثقة بمعامل ارتباط ٠.٦٥٨، ثم الرحمة بمعامل ارتباط ٠.٦٥٠، وجميعها معاملات ارتباط معنوية طردية ما بين متوسطة وقوية

-توصلت الدراسة الى وجود تأثير معنوي مباشر لأبعاد الاستقامة التنظيمية على أبعاد الأداء الوظيفي واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلاً من (Cameron & Caza, 2004)، (Orsini & Benton, 2020)

-أكدت دراسة (Orsini & Benton, 2020). إن الاستقامة التنظيمية تؤثر بشكل إيجابي على الاداء الوظيفي كما يعتبرون أن الإستقامة التنظيمية من أهم العوامل المحفزة للأداء الوظيفي وذلك يتفق مع نتائج الدراسة

سابعاً: التوصيات والمقترحات البحثية

أ-التوصيات

فى ضوء ما اسفرت عنه مناقشة نتائج الدراسة، يتم تقديم التوصيات كما يلي :

١-حث العاملين فى مديرية التربية والتعليم والادارات التابعة لها على العمل بروح الفريق وتكوين علاقات قائمة على الاحترام والقة والتبادل والرحمة والنزاهة بين العمال مما يساعدهم على خلق الإستقامة التنظيمية لديهم

٢- العمل على زيادة الأداء الوظيفي من خلال توزيع المهام ومعرفة كل فرد الدور المطلوب منه وزيادة القدرة التكيفية بين العاملين في مديرية التربية والتعليم والإدارات التابعة لها

٣- إعادة النظر في مفهوم الاستقامة التنظيمية بين العاملين في مديرية التربية والتعليم والإدارات التابعة لها فلا بد من نشر روح الفريق والثقة بين العاملين والرحمة والتعاطف والتعاون بين العاملين في مديرية التربية والتعليم والإدارات التابعة لها

٤- زيادة معدل التفاؤل لدى العاملين في مديرية التربية والتعليم عن طريق التعلم من الأخطاء في الماضي وتفسير سبب الأخطاء وكذلك تفسير حالات النجاح ولابد من البحث عن الفرص المتوقع حدوثها في المستقبل من أجل تحقيق المزيد من النمو والنجاح في المجتمع محل الدراسة

٥- زيادة الثقة بين المجتمع محل الدراسة عن طريق إحلال مبدأ الإدارة بالثقة محل الإدارة بالتحذير والتهديد والحث على تفويض السلطات من الإدارة العليا الى الوسط والدنيا في المجتمع محل الدراسة

٦- زيادة معدلات التراحم بين العاملين في المجتمع محل الدراسة عن طريق منح الحوافز التشجيعية والمعنوية للعاملين وزيادة الاهتمام من قبل الإدارة العليا للعاملين في المجتمع محل الدراسة

٧- الالتزام بالقوانين واللوائح والانظمة الموجودة في مجتمع محل الدراسة عند تقييم العاملين وعدم تدخل الوساطة والمحسوبية مما يجعل علمية التقييم تتمتع بالنزاهة

٨- يجب على الادارة العليا أن تعمل على تعزيز التسامح وغفر الأخطاء وتعلم من أخطاء الماضي بين العاملين في المجتمع محل الدراسة

#### ب- بحوث مستقبلية

١- إمكانية البحث عن أبعاد أخرى في الاستقامة التنظيمية ومعرفة أثرها على النجاح الوظيفي

٢- تأثير النجاح الوظيفي على أداء الوظيفي .

٣- تأثير الاستقامة التنظيمية على النجاح الوظيفي

٤- تأثير الإستقامة التنظيمية على الإبداع الإداري

٥- تطبيق هذه الدراسة على البنوك التجارية بمحافظة الدقهلية

## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العربية

أبو بكر ، حداد أبو بكر بلقفيية (٢٠٢٠). الدور الوسيط للبراعة التنظيمية في العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي والأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على مديري الشركات الصناعية المتوسطة والصغيرة في مدينة دمياط الجديدة -رسالة دكتوراه غير منشورة -كلية التجارة- جامعة المنصورة

أبو شكير، زهراء جمال صبري(٢٠٢٠).توظيف الإستقامة التنظيمية في الحد من الاستنزاف الشعوري للعاملين :بحث تحليل لآراء عينة من الملاكات التربوية في منظمات التعليم التربوي في محافظة كربلاء المقدسة ،المجلة العراقية للعلوم الإدارية العدد ٦٠ المجلد ١٥

الحكيم، ليث على &مهدي امال كاظم ،القيادة الروحية وتأثيرها في الإستقامة التنظيمية دراسة حالة في العتبة العباسية المقدسة ،مجلة القانسية للعلوم الادارية والاقتصادية المجلد ١٩ العدد - ٢٠١٧

رماس محمد أمين، حميدي زقاي & زواد رجاء . (٢٠٢١). أثر أبعاد تسويق الموارد البشرية على الأداء الوظيفي لشركة موبليس .مجلة دفاتر الاقتصادية.125-133، (1) 12 .

زعاف،نصيرة(٢٠٢٢).تأثير انتهاج أسلوب التمكين على الأداء الوظيفي في المنظمة .دراسة حالة فرع سونلغاز بالمدينة ،مجلة آفاق للعلوم -جامعة زيان عاشور الجلفة

السعيد برانيا ابراهيم عارف (٢٠٢٠).درجة ممارسة مديري مدراس تربية عمان الثانية للقيادة المتسامية وعلاقتها بالاستقامة التنظيمية ،رسالة ماجستير ،كلية الدراسات العليا -جامعة آل البيت

-الأردن-



السعيد، رانيا ابراهيم عارف (٢٠٢٠). درجة ممارسة مديري مدراس تربية عمان الثانية للقيادة المتسامية وعلاقتها بالاستقامة التنظيمية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا - جامعة آل البيت -الأردن

سليمان، أحمد سليمان السعيد (٢٠١٨). أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على أبعاد الأداء الوظيفي بالتطبيق على العاملين بمديرية الصحة بالدقهلية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنصور

سماحي فاطمة الزهراء & ،خاوي حياة. (٢٠١٩). (الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية (Doctoral dissertation, جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية)

عبد المطلب ،محمد أسعد أبو الفتوح (٢٠١٨). أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفى الباطنة التخصصي -جامعة المنصورة ،رسالة ماجستير غير منشورة كلية التجارة- جامعة المنصورة

العيفة،محمد.(٢٠١٥). أثر العلاقات الإنسانية على الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية: المركب المنجمي للفوسفات بجبل العنق ولاية تبسة

مناح، يوسف حامد يوسف & ،يوسف حامد يوسف. (٢٠٢٢). أثر الاستقامة التنظيمية على التميز التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين بالبنوك التجارية التابعة للقطاع العام. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية. 42-1، (2)3.

الميالى ،حاكم أحسوني مكرود(٢٠٢١).الالتزام التنظيمي وتأثيره فى تحقيق الأداء المتميز من خلال الدور الوسيط للاستقامة التنظيمية :دراسة استطلاعية لعدد من الأطباء العاملين فى مدينة مرجان الطبية -بابل ،مجلة الكلية الإسلامية -الجامعة الإسلامية

*Abedi, S. H., Eslami, H., & Amrolahi, N. (2014). The role of organizational virtuousness on the organizational commitment of employees (Case study: Islamic Azad university). Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 5(10), 118-130.*

*Atteya, N. M. (2012). Testing the impact of the human resource management practices on job performance: An empirical study in the Egyptian joint venture petroleum companies. International Journal of Business and Social Science, 3(9).*

*Bright, D. S., & Exline, J. J. (2011). Forgiveness at four levels: Intrapersonal, relational, organizational, and collective-group. Handbook of positive organizational scholarship, 244-259*

*Cameron K., Organizational virtuousness and performance, In Positive Organizational Scholarship, KS Cameron, JE Dutton and RE Quinn (eds.), San Francisco: Berrett-Koehler (2003).*

*Cameron, K. S. (2003). Organizational virtuousness and performance. Positive organizational scholarship, 48, 65*

*Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. American behavioral scientist, 47(6), 766-790.*

*Gambetta, D. (1988). Trust: Making and breaking cooperative relations*

*Higgins, M., Dobrow, S. R., & Roloff, K. S. (2010). Optimism and the boundaryless career: The role of developmental relationships. Journal of Organizational Behavior, 31(5), 749-769*

*Jiang, F., Lu, S., Zhu, X., & Song, X. (2021). Social media impacts the relation between interpersonal conflict and job performance. Asia Pacific Journal of Human Resources, 59(3), 420-441.*

*Jimoh, Y. A., Olayide, R., & Saheed, O. (2012). Influence of Leadership Styles and Emotional Intelligence on Job Performance of Local Government Workers in Osun State, Nigeria. Journal of alternative perspectives in the social sciences, 3(4).*

*Kahya, E. (2009) The influences of job performance on influenceiveness. International journal of industrial ergonomics, 39, 69, 104*

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). *Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. Journal of occupational and environmental medicine*, 53(8), 856-866.

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2013). *Development of an individual work performance questionnaire. International journal of productivity and performance management*.

Kooshki, A. S., & Zeinabadi, H. (2016). *The role of organizational virtuousness in organizational citizenship behavior of teachers: The test of direct and indirect effect through job satisfaction mediating. International Review, (1-2), 7-21*

Lilius, J. M., Worline, M. C., Maitlis, S., Kanov, J., Dutton, J. E., & Frost, P. (2008). *The contours and consequences of compassion at work. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 193

Magnier-Watanabe, R., Uchida, T., Orsini, P., & Benton, C. F. (2020). *Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance: Comparing employees in France and Japan. Asia-Pacific journal of business administration*

Nafei, W. A., & Kaifi, B. A. (2013). *The impact of organizational cynicism on organizational commitment: An applied study on teaching hospitals in Egypt. European Journal of Business and Management*, 5(12), 131-147

Orsini, C. F. B. (2020). *Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance: Comparing employees in France and Japan*

Ozen, F. (2018). *The Impact of the Perception of Organizational Virtue on the Perception of Organizational Happiness in Educational Organizations. Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 13(4), 124-140

Ponomarenko, A. (2016). *ORGANIZATIONAL INTEGRITY: A STRATEGIC MODEL FOR LEADERSHIP*

Pu, X., Zhang, G., Tse, C. S., Feng, J., Tang, Y., & Fan, W. (2021). *When does daily job performance motivate learning behavior? The stimulation of high turnover rate. Journal of Knowledge Management*

Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93(2), 215-235

Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of applied psychology*, 87(1), 66

Sadler-Smith, E. (2013). Toward organizational environmental virtuousness. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 49(1), 123-14812-

Singh & Buitendach (2014) "Psychological Capital, Subjective Wellbeing, Organisational Virtuousness and Organisational Citizenship Behaviour amongst Teachers" *Asian Congress of Applied Psychology* –

Van, S (2000) "Relationship of task performance & contextual performance with turnover, job satisfaction & affective commitment." *Human Resource Management Review* 10(1), 79-95

Villagrasa, P. J. R., Barrada, J. R., del Rio, E. F., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones = Journal of work and organizational psychology*, 35(3), 195-205.

Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226

Zamahani, M., Ahmadi, A., Sarlak, M., & Shekari, H. (2012). Moving towards virtuousness in organization: An analysis of factors affecting virtuous organizations. *Management Science Letters*, 2(8), 2889-2902