

Leader Behavioral Bntegrity and its impact on enhancing Organizational Standing

A field study of the opinions of a sample of administrative employees in New Institutions Affiliated to the District
of Zakho, Zakho Independent Administration

Hoshang Abdulhameed Abdulhadi
Zakho University

DOI: <https://doi.org/10.31918/twejer.2583.12>

Published:1/12/2025

Abstract

The current research aims to identify the reflection of the behavioral integrity of the leader in enhancing the organizational position at the level of administrative employees in the New Institutions Affiliated to the district of Zakho/Zakho Independent Administration. The research adopted the descriptive analytical approach, and was based on a set of main and sub-hypotheses that were tested in the field in a random sample of those institutions. The questionnaire form was used as a basic tool to collect the data required to complete the field aspect of the research. The researcher distributed the questionnaire to a random sample of administrative employees, numbering (130) administrative employees out of approximately (250), That is, (52%) of the research community. A set of statistical tools were used to analyze the data and arrive at the desired results, such as frequencies, percentages, arithmetic mean, standard deviation, t-test, and F-test in SPSS Ver. 27. Among the most important conclusions reached by the study is the existence of a significant correlation between the dimensions of behavioral integrity of the leader and organizational standing, as well as the existence of a significant impact of the dimensions of behavioral integrity of the leader in enhancing organizational standing in the institutions studied. In light of the conclusions, a number of proposals were formulated, the most important of which is the need for the Zakho Independent Administration to monitor the managers of the institutions studied regarding their behaviors related to commitment to the promises they make in order to enhance the institution's standing.

Keyword: Behavioral Integrity of the Leader, Dimensions of Behavioral Integrity of the Leader, Organizational Standing, Dimensions of Organizational Standing, New Institutions Affiliated to the Zakho Independent Administration

النزاهة السلوكية للقائد وانعكاسها في تعزيز المكانة التنظيمية

دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين الإداريين في المنظمات المستحدثة التابعة لقضاء زاخو

م.م. هوشنگ عبدالحميد عبدالهادي

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى التعرف على انعكاس النزاهة السلوكية للقائد في تعزيز المكانة التنظيمية على مستوى الموظفين الإداريين في المنظمات المستحدثة التابعة لقضاء زاخو / إدارة زاخو المستقلة، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي كونه يتسم بالمرونة في جمع البيانات من مصادر متعددة، واستند البحث إلى مجموعة من الفرضيات الرئيسة التي اختبرت ميدانياً في عينة عشوائية من تلك المنظمات، وتم استعمال استمارة الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات المطلوبة لإنجاز الجانب الميداني للبحث، وقد قام الباحث بتوزيع الاستبانة على عينة عشوائية من الموظفين الإداريين، إذ بلغ عددهم (130) موظفًا إداريًا من بين تقريباً (250)، أي بنسبة (52%) من مجتمع البحث، وتم اللجوء إلى مجموعة من الأدوات الإحصائية اللازمة لتحليل البيانات والوصول إلى النتائج المطلوبة مثل: التكرارات، النسب المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار (T) و (F) في برنامج (SPSS Ver.27)، ومن أهم الاستنتاجات التي توصل إليها البحث هو وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد النزاهة السلوكية للقائد والمكانة التنظيمية، وكذلك وجود تأثير معنوي لأبعاد النزاهة السلوكية للقائد في تعزيز المكانة التنظيمية في المنظمات المبحوثة، وفي ضوء الاستنتاجات، تمت صياغة عدد من المقترحات أهمها: ضرورة قيام إدارة زاخو المستقلة بمتابعة مديري المنظمات المبحوثة عن سلوكيات الخاصة بالالتزام الوعود التي يقطعها لكي يعزز مكانة المنظمة.

الكلمات المفتاحية: النزاهة السلوكية للقائد، أبعاد النزاهة السلوكية للقائد، المكانة التنظيمية، أبعاد المكانة التنظيمية، المنظمات المستحدثة في إدارة زاخو المستقلة.

المقدمة

إن المنظمات اليوم في ظل التحولات والتغيرات الجديدة التي تحيط بها والتي تفرضها مرحلة العولمة من حرية رؤوس الأموال الأيدي العاملة وثورة المعلومات، أصبحت مضطرة إلى التأقلم مع هذه المتغيرات من أجل النجاح والاستمرارية.

ومن هنا جاءت فكرة بعض المنظمات للاهتمام بمكانها التنظيمية التي تلعب دور إستراتيجياً كبيراً في حياة المنظمات، وذلك في كونها تمثل المحور الداعم في تحقيق الموائمة بين الأفراد والموارد بما يضمن تحقيق الاستقرار التنظيمي، إذ تعدّ المكانة التنظيمية عنصراً من عناصر المنافسة بين المنظمات، ولكي تحظى المنظمات بمكانة تنظيمية عالية لا بد من تعاون الموظفين فيما بينهم وتشارك المعرفة، وهذا الأخير يعد أهم عنصر من عناصر إدارة المعرفة كما يحقق مزايا تنافسية عبر الاستفادة من سلوكيات النزاهة لدى القيادة، وهي تعمل على تحقيق الروحانية في مكان العمل واحترام روابط العدالة والمسؤولية كونها جزءاً مما من القيم، ونظراً لأهمية النزاهة السلوكية للقائد في تعزيز المكانة التنظيمية جرى اختيارها ليكونا متغيري البحث الرئيسان. وتحقيقاً لما تقدم فقد شمل هيكل البحث أربعة مباحث، سعى المبحث الأول إلى تقديم الإطار المنهجي للبحث، وعرض المبحث الثاني الإطار النظري للبحث متمثلاً بمفهوم وأبعاد النزاهة السلوكية للقائد ومفهوم وأبعاد المكانة التنظيمية، في حين يتضمن المبحث الثالث الإطار الميداني للبحث عبر وصف وتشخيص متغيرات البحث واختبار مخطط البحث وفرضياته، واختتم البحث بالمبحث الرابع، إذ عرض فيه الاستنتاجات والمقترحات.

1. المبحث الأول - الجانب المنهجي للبحث.

1.1. مشكلة البحث.

في ظل التغيرات السريعة في بيئة المنظمات اليوم، بما في ذلك الضغوط التنافسية بين هذه المنظمات من أجل الحصول على مراتب متقدمة في التصنيفات المحلية التي تصدرها إدارة زاخو المستقلة، أصبحت قيادة الدوائر المستحدثة في قضاء زاخو ملزمة بتطوير قدراتها التنظيمية والوفاء بالوعود لتعزيز مكانتها التنظيمية والمحافظة عليها. لذا تُعد النزاهة السلوكية لدى القائد من السلوكيات الإيجابية في مكان العمل وتؤثر بشكل مباشر في القدرة التنافسية والتميز، مما يؤدي إلى الحصول على مكانة مرموقة. من هذا المنطلق، تتمحور مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي: ما هو انعكاس النزاهة السلوكية للقائد في تعزيز المكانة التنظيمية؟، وتنبثق من السؤال الرئيس عدد من التساؤلات الفرعية للبحث، وهي:

1. ما مدى توافر أبعاد النزاهة السلوكية للقائد في المنظمات المبحوثة؟

2. ما مدى توافر المكانة التنظيمية في المنظمات المبحوثة؟

3. هل هناك علاقة بين أبعاد النزاهة السلوكية للقائد والمكانة التنظيمية في المنظمات المبحوثة؟

4. هل تؤثر أبعاد النزاهة السلوكية للقائد في المكانة التنظيمية في المنظمات المبحوثة؟

2.1. أهمية البحث.

تكتسب أهمية البحث في تناول متغيرات حديثة في الفكر الإداري لأول مرة في القطاع الخدمي في إدارة زاخو المستقلة/ قضاء زاخو ضمن بحث واحد، والمتمثلة بالنزاهة السلوكية للقائد والمكانة التنظيمية.

في حين يكتسب البحث أهميته الميدانية عبر إبراز قدرة المنظمات المبحوثة على تعزيز المكانة التنظيمية.

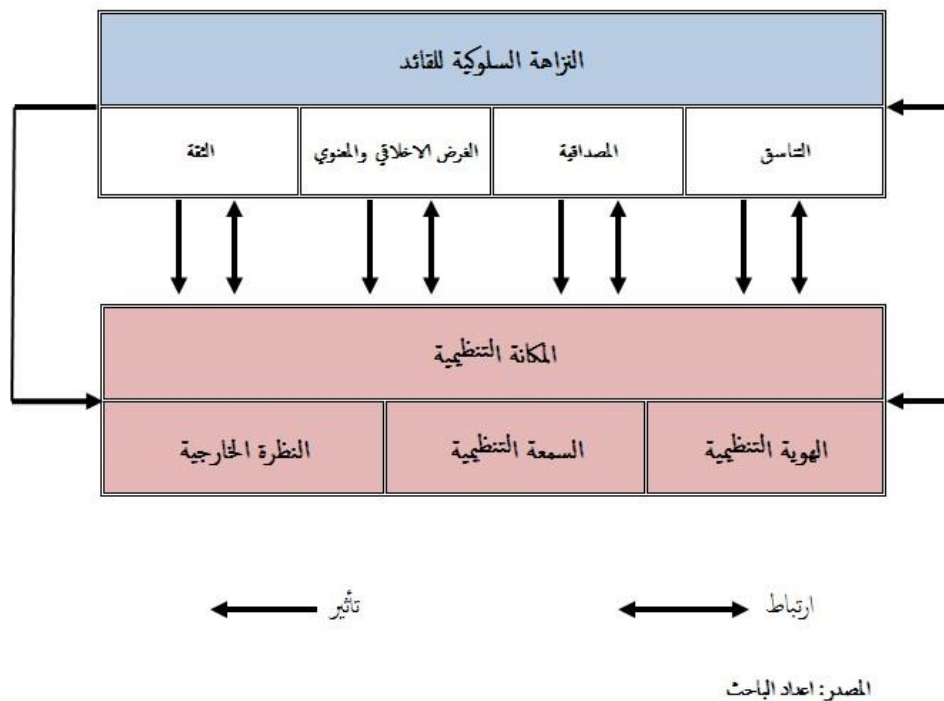
3.1. أهداف البحث.

في ضوء مشكلة البحث فإن الهدف الجوهرى للبحث في تحديد انعكاس النزاهة السلوكية للقائد في تعزيز المكانة التنظيمية على مستوى الموظفين الإداريين في المنظمات المستحدثة التابعة لقضاء زاخو، فضلاً عن سعيه لتحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

- أ. إعطاء صورة عن مستوى التوافر للنزاهة السلوكية لدى القائد في المنظمات المبحوثة.
- ب. تشخيص مستويات توفر المكانة التنظيمية عند الموظفين الإداريين في المنظمات المبحوثة.
- ت. اختبار علاقات الارتباط والتأثير بين النزاهة السلوكية للقائد والمكانة التنظيمية في المنظمات المبحوثة.
- ث. تقديم مقترحات للمؤسسات المبحوثة التي من شأنها تعزيز المكانة التنظيمية فضلاً عن مقترح مستقبلي في ضوء ما توصلت إليه البحث من استنتاجات.

4.1. مخطط البحث وفرضياته.

تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة البحث في ضوء الإطار النظري ومضامينها العملية تصميم مخطط افتراضي يعبر عن العلاقة بين متغيرات البحث الرئيسة، وكما هو موضح في الشكل (1) التالي:



ويفصح مخطط البحث عن فرضيتين وعلى النحو الآتي:

أ. **الفرضية الأولى (الارتباط):** توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد النزاهة السلوكية للقائد والمكانة التنظيمية على المستوى الكلي والجزئي في المنظمات المبحوثة.

ب. **الفرضية الثانية (التأثير):** يوجد تأثير معنوي لأبعاد النزاهة السلوكية للقائد في المكانة التنظيمية على المستوى الكلي والجزئي في المنظمات المبحوثة.

5.1. حدود البحث: تمثل حدود البحث في الآتي:

أ. الحدود الموضوعية: تتمثل بمتغيرات البحث الرئيسة والفرعية وكما يلي: أبعاد النزاهة السلوكية للقائد التي تمثلت بـ (التناسق، المصادقية، الغرض الأخلاقي والمعنوي، الثقة). المكانة التنظيمية كحرمة واحدة.

ب. الحدود الزمانية: امتدت الحدود الزمانية للبحث في الفترة الواقعة بين شباط /2025 ولغاية حزيران /2025.

ت. الحدود المكانية: تمثلت الحدود المكانية للبحث بالمنظمات المستحدثة التابعة لقضاء زاخو.

ث. الحدود البشرية: تمثلت الحدود البشرية للبحث الموظفين الإداريين في المنظمات المستحدثة التابعة لقضاء زاخو.

6.1. أداة جمع البيانات والتحليل الإحصائي.

استعمل الباحث استمارة الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات الخاصة بالجانب التحليلي، وتم إخضاع هذه الاستبانة إلى اختبار قياس الصدق الظاهري والشمولي عبر عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص الدقيق بنظرية المنظمة والسلوك التنظيمي، وتم تحليل البيانات بالاعتماد على العديد من الأدوات الإحصائية وهي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ومعامل ارتباط بيرسون ومعامل الانحدار البسيط.

7.1. مجتمع البحث وعينه.

يمثل مجتمع البحث الموظفين الإداريين في المنظمات المستحدثة التابعة لقضاء زاخو التي تم بحثها، والجدول (1) يبين موقف توزيع الاستبانات عليها، وقد قام الباحث بتوزيع الاستبانة على عينة عشوائية من الموظفين الإداريين، إذ بلغ عددهم (130) موظفا إداريا من بين تقريبا (250) أي بنسبة (52%) من مجتمع البحث، ويمكن الباحث من جمع (112) استمارة من الاستمارات الموزعة، وبهذا بلغت نسبة الاستجابة (86.1%).

الجدول (1) موقف توزيع الاستبانات

ت	اسم المنظمة	عدد الاستمارات		
		الموزعة	المسترجعة	المستبعدة
1	الاستثمار	11	11	0
2	البلديات	12	12	1
3	التخطيط العمراني	10	8	0
4	البيئة	7	7	0
5	صيانة الطرق والجسور	9	9	2
6	المختبر الإنشائي	10	9	0
7	الطابو	14	13	1
8	النفط والمعادن	12	12	2
9	تسجيل الشركات	13	10	0
10	ضريبة الدخل	10	10	1
11	الحداث	10	10	2
12	التنمية الصناعية	12	10	0
	المجموع	130	121	9

المصدر: إعداد الباحث

الجدول (2) يوضح توزيع الأفراد المبحوثين وفقاً لخصائصهم الفردية، ويتضح منه أن الذكور يشكلون غالبية المستجيبين بنسبة (50.9%)، وهذا يدل على أن دور الرجل لا زال أقل من دور المرأة في مجال العمل الإداري في المنظمات المبحوثة، وعن الحالة الاجتماعية فقد شكلت فئة المتزوجين الغالبية الأعلى بنسبة (59%)، وفي المقابل شكل الأعزب نسبة (42%) من المستجيبين، وكما إن إجابات أفراد المستجيبين ضمن الفئة العمرية (31 – 40 سنة) شكلوا الغالبية بنسبة (49.1%)، وبذلك فإن أغلب المبحوثين هم من فئة عمرية متوسطة، وفيما يخص التحصيل الدراسي فقد شكلت فئة الحاصلين على شهادة البكالوريوس الغالبية الأعلى بنسبة (67.9%)، وهذا يدل على أن نسبة كبيرة من المستجيبين ينتظرون فرص إكمال دراساتهم العليا (الدبلوم العالي والماجستير)، أما عن عدد سنوات الخدمة فإن الأفراد ذوي الخدمة (5 سنوات فأقل) شكلوا الغالبية بنسبة (78.6%)، وهذا ناتج عن كون أغلبية الموظفين في المنظمات المبحوثة حديثي التعيين.

الجدول (2) توزيع الأفراد المبحوثين وفقاً لخصائصهم الفردية

ت	الخصائص	الفئات	العدد	%
1	الجنس	ذكر	55	49.1
		أنثى	57	50.9
		المجموع	112	100.0
2	الحالة الاجتماعية	اعزب	47	42.0
		متزوج	65	59.0
		المجموع	112	100.0
3	العمر	21 - 30 سنة	48	42.9
		31 - 40 سنة	55	49.1
		41 - 50 سنة	8	7.1
		أكبر من 50 سنة	1	.9
		المجموع	112	100.0
4	التحصيل الدراسي	إعدادية فما دون	5	4.5
		دبلوم فني	30	26.8
		بكالوريوس	76	67.9
		شهادات عليا	1	.9
		المجموع	112	100.0
5	عدد سنوات الخدمة	5 سنوات فأقل	88	78.6
		5 - 10 سنوات	13	11.6
		أكثر من 10 سنوات	10	8.9
		المجموع	112	100.0

المصدر: إعداد الباحث

2. المبحث الثاني - الجانب النظري للبحث.

1.2. مفهوم وتعريف النزاهة السلوكية للقائد:

تعني النزاهة في أصلها العميق واللغوي: ترك الشبهات والبعد عن السوء، وكلمة النزاهة في اللاتينية (Integritas) تعني الكمال أو التماسك أو الصواب أو النقاء، كما وتعرف النزاهة على أنها جودة وجود مبادئ أخلاقية قوية.

وتعني النزاهة أن تكون إنساناً كاملاً وغير مقسم، باعتبار أن البشر كاملون في جوهرهم ويميلون بشكل طبيعي نحو السلوك الإيجابي، وتعني السلامة التي بالتأكد هي أخلاقية. (الداودي، ٢٠٢٢: ٤١)

في حين تعد النزاهة السلوكية Integrity Behavioral أحد الموضوعات التي لم تكن متداولة في البحوث والدراسات العلمية المختلفة، وخاصة المتعلقة بالسلوكيات البشرية في المنظمات، لكن هذا المصطلح بدأ يلفت أنظار المهتمين في السلوك البشري لدراسة مدى تأثيره في أداء منظمات الأعمال في الوقت الحاضر من أجل الوصول إلى ما تسعى إليه هذه المنظمات، وذلك عبر تمثيل مبادئه في سلوك العاملين وجعله إحدى الثقافات الإنسانية الضرورية، لكونه يساعدهم في الابتعاد عن الأخطار والمضايقات الوظيفية أو عدم التفاهم والالتزام بالجوانب الأخلاقية والعمليات المنطقية المبنية على الحقائق العلمية الرصينة التي تمثل آراء الأفراد العاملين ورغباتهم وأهدافهم. (العبيدي، ٢٠١٩: ١٤٥)

ويعرف (Simons, al et, 2012: 3) النزاهة السلوكية بأنها المواءمة بين الوعود والأفعال التي يقوم بها القائد داخل المنظمة عبر اتباعه القيم الإنسانية والمهنية المثلى مبتعداً عن الضغوط الاجتماعية والوظيفية وتحقيق الأهداف المخطط لها بشكل شفاف وواقعي.

وأضاف (Friedman et al., 2016: 4) بأن النزاهة السلوكية هي صورة لشخصية المتحدث، تتبلور عبر المقارنة بين ما يقوله وبين ما يمارسه من أفعال. وأكد (Krylova et al., 2017: 3) أن النزاهة السلوكية هي جدارة الفرد بالثقة عبر مدى وفاء بالوعود التي يقطعها، وفيما إذا كان هؤلاء الأفراد يلتزمون بقيمهم من عدمه.

وأشار (العبيدي، ٢٠١٩: ١٤٩) بأن النزاهة السلوكية قيمة أخلاقية وسلوكيات قوية تعكس مصداقية ونزاهة الأفراد العاملين والقيادة في المنظمة، عبر التكامل بين قيمهم الداخلية والخارجية.

ويرى (Gatling et al., 2019: 3) أن النزاهة السلوكية مجموعة من السلوكيات التي يجب أن تتضمن مصداقية الكلام والوفاء بالوعود التي تتجلى في السلوك التنظيمي للأفراد.

وبناء على ما تقدم، يرى الباحث بأن النزاهة السلوكية هي قيم مثلى وسلوكيات إيجابية تهدف إلى المحافظة على المعايير والنظم الوظيفية، تبدأ بالقيادة ويتم إدراكها لدى العاملين لتتكامل مكونة نظام يتسم بالمصداقية ويعزز الثقة في قيادة المنظمة وأفرادها.

1.1.2. أهمية النزاهة السلوكية للقائد:

تعد النزاهة السلوكية للقائد ضرورة لتحقيق فعالية القيادة فهي تعمل على توليد الثقة والشجاعة والأمل والمتابعة وقيم التواصل الفعال وسلوك المواطنة والإيثار والالتزام الوظيفي. (الدلي وأخرون، ٢٠٢٠: ٧٨)

وأشارت (Arthur&Melea, 2006: 6) بأن النزاهة السلوكية للقائد تعمل على تحقيق الروحانية في مكان العمل واحترام روابط العدالة والمسؤولية كونها جزءاً مهماً من القيم. واعتبر (Burke et al., 2007: 617 Simon, 2008: 16) بأن النزاهة السلوكية للقائد هي المخطط والموجه والمرشد الذي يؤثر في جميع الطبقات العاملة في المنظمة من المستويات العليا، ومن ثم المشرفين وصولاً إلى موظفي الخط الأول فهي تعزز إدارة الاتصالات وتنمية المهارات والحفاظ على الروح الإيجابية، وبذلك فإن نزاهة القائد أمر ضروري لنجاح عمليات الاستثمار وتطوير الأداء ولا سيما في المنظمات ذات قوة العمل المتنوعة. واكتسبت النزاهة السلوكية أهمية متزايدة في مجال البحوث التنظيمية الحديثة والممارسات العملية، ويمكن إضاح أهمية النزاهة السلوكية عبر ما يأتي:- (العناني، ٢٠٢٠: ٥١-٥٣)

1- للنزاهة السلوكية نتائج إيجابية في مكان العمل عبر إسهامها في منع الانهيارات الأخلاقية والفساد الإداري والمالي، كما تشكل مفتاح الفعالية التنظيمية والنمو.

2- إن النزاهة السلوكية للقائد تؤثر بشكل إيجابي في صوت الموظف وتجعله قادراً على التعبير عن رأيه والميل إلى إطلاق الابتكارات لإسهامها في بناء مناخ تنظيمي يشجع استقلالية فرق العمل وتعزيز القيم الأخلاقية في المنظمات.

3- إن انخفاض مستويات النزاهة السلوكية يؤدي إلى غموض في الأدوار، وتحديد أهداف غير فعالة ترتبط بشكل سلبي بالرضا الوظيفي والأداء الضعيف للمؤسسات.

2. أبعاد النزاهة السلوكية للقائد.

هناك شبه اتفاق بين العديد من الباحثين على أن هناك أربعة أبعاد للنزاهة السلوكية والتي ستعتمد في هذا البحث نظراً لشموليتها واتفاقها مع توجهات البحث، وهذه الأبعاد هي: التناسق، الشرعية، الغرض الأخلاقي والمعنوي، الثقة (الداودي، ٢٠٢٢) و (الدلي وأخرون، ٢٠٢٠) و (الحداوي، ٢٠١٨)، (الحمداني وآخرون، ٢٠٢١)، (العبيدي، ٢٠١٩)، (العناني، ٢٠٢٣) (Danaeefard&Zarghamifard, 2020)، (Huberts.2014)، (Lighe.2009):

1-التناسق : Consistence

تعد التناسق بين أقوال القادة وسلوكياتهم من أهم الأمور التي تدل على فاعلية القائد وتماسك شخصيته. إذ أشار (Reave,2005:668) بأن التناسق يعبر عن التكامل الشخصي بين القيم الداخلية والسلوك الخارجي وهو بذلك يعكس صورة القائد والهوية الذاتية له. وعرف (Worden, 2003:33) التناسق بأنه يشير إلى مطابقة القول للفعل وذلك عن طريق اتباع مجموعة من المبادئ أو الالتزامات التي تتضمن اتساق القيم والمعتقدات الشخصية والسلوكيات اليومية بشكل يحقق الأهداف التنظيمية. وأكد (Hooijberg, 2005:7) بأن السلوكيات المتناسقة تكون مؤشراً على نزاهة القائد. وأضاف (الداودي، ٢٠٢٢: ٤٦) بأن التناسق تعني المفهوم الذي يتصف المدير باتساق وتطابق أقواله مع أفعاله و العمل بما يعكس الانسجام بين معتقداته الشخصية والتوافق مع القيم والأهداف التنظيمية.

ويرى الباحث بأن التناسق يعبر عن التناسق الشخصي بين القيم الداخلية والسلوك الخارجي وأيضاً مطابقة القول للفعل باتباع الطرق والمبادئ، وهو بذلك يعكس صورة القائد والهوية الذاتية له.

2- المصداقية : Credibility

تعد المصداقية من أولويات السلوك الإيجابي التي تعزز معايير الالتزام والولاء التنظيمي، فضلاً عن أنه شرط ضروري لتطوير الأفراد العاملين عبر الوفاء بتنفيذ الوعود لدى القيادات، وهو بذلك يحقق التكامل بين الإجراءات الخارجية والقيم الداخلية وفي حالة فقدانه يكون فجوة كبيرة تؤدي إلى دفع المنظمة نحو الهاوية. (الحمداني، ٢٠٢١: ١١٧)

إن مصداقية ونزاهة الأفراد العاملين والقيادة في المنظمة، عبر سلوكهم التنظيمي هو تحقيق التكامل بين الإجراءات الخارجية والقيم الداخلية، أي أن الشخص الصادق النزبه في التعامل يكون سلوكه في الخارج كما في الداخل، ويمكن الوثوق بهذا الشخص، لأنه لا ينحرف عن القيم التي بداخله، حتى عندما يكون مجبراً أن ينفذ عملاً على وجه السرعة فغالباً ما يكون سلوكه موضع ثقة واحترام الأفراد العاملين وجميع الأطراف الداخليين في العملية الإدارية والتنظيمية. لهذا يمكن القول: إن المصداقية في التعامل تكون بمثابة ردود الفعل التي يمكن التنبؤ بها والعواطف المسيطر عليها بشكل جيد، وعدم وجود نوبات الغضب والخلافات أو نوبات القسوة، وهذا ما يدل على علامات النزاهة والمصداقية في التعامل. (محمد، ٢٠٠٢: ٢).

ويشير الباحث إلى أن المصداقية يحقق التكامل والولاء للسلوك الإيجابي للفرد، وهي أيضاً يقوم على إقامة علاقات مبنية على الثقة داخل المنظمات ومع الجهات المعنية والتعاون بين الأفراد والقيادات ينبع من روح صادقة وقادرة على التواصل مع الآخرين.

3- الغرض الأخلاقي والمعنوي :

فهو أمر ينبع من داخل النفس باحترام زملاء العمل وقرارات الرؤساء والالتزام في العمل بما يراه مناسباً، ويكرس الموظفون الذين يتمتعون بأخلاقيات عمل جيدة جل وقتهم لضمان أدائهم لوظيفتهم على أكمل وجه ، فيجعلهم هذا يحبون وظائفهم التي يعملون بها، وغير مستعدين للتخلي عنها ويمضون ساعات إضافية لإنجاز أعمالهم، مما يظهر لأرباب عملهم مدى حبهم لعملهم مما يقلل من دوران الموظفين وهذا لا يتحقق إلا إذا كان القائد يتسم بالإخلاص والولاء والالتزام والاحترام المتبادل بين الطرفين. (Paine,1997:16)

وأشار (Katja et al,2010:36) بأن الغرض الأخلاقي هي أشكال السلوك التي يتعين على المدير أن يلتزم بها من أجل الوصول إلى النتائج المرجوة وتمثل هذه القيم بالإخلاص والولاء والتضامن والثقة المتبادلة.

وأكد (Wordn,2003:34) على أن العديد من العلماء يذهبون إلى أن معايير أخلاقية معينة هي في صميم النزاهة، فالنزاهة تعني ببساطة الالتزام بالمبادئ المعنوية والأخلاقية، كما أن النزاهة السلوكية لا تراعي الأخلاق والمبادئ فحسب بل مدى تطابق المبادئ المنصوص عليها في العمل مع الإجراءات، فالنزاهة هي الولاء للمبادئ العقلانية باعتبارها حقائق عامة، باختصار النزاهة هي أكثر من مجرد الاتساق بين القول والفعل، إذ يجب أن تتضمن المبادئ الأخلاقية التي تتناغم مع وحدة الكيان التنظيمي وتماسكه.

ويرى (الداودي، ٢٠٢٢: ٤٧) أن الغرض الأخلاقي والمعنوي مفهوم يتضمن الصفات الحميدة التي يتمتع بها المدير والدالة على تميزه بأخلاقيات وقيم السلوك القيادي الفعال، وتبين الغرض الأخلاقي عند قادة المنظمات عبر روحهم الرياضية في تحمل نتائج أعمالهم الإيجابية كانت أم سلبية وصوابها وخطأها، وكذلك التزامهم الذاتي والطوعي بالأخلاقيات السوية المتعارف عليها اجتماعياً وإدارياً، وعن طريق تشجيعهم للمرؤوسين على العمل على وفق هذه الأخلاقيات ونشرها كثقافة تنظيمية أصيلة ومحترمة في مواقف العمل المختلفة.

ويرى الباحث بأن الغرض الأخلاقي والمعنوي يشير إلى سلوكيات ومبادئ يجب على المدير الناجح أن يكون لديه هذه المبادئ على أن يعيشها من أجل الوصول إلى النتائج المرجوة وتمثل هذه القيم بالإخلاص والولاء والتضامن والثقة المتبادلة واحترام حقوق الإنسان.

4- الثقة :

تعني التصرف النزبه للقادة وحفاظهم على وعودهم وتعبيرهم بدقة عن قيمهم في أثناء العمل والتي تجعل الموظفين يتقنون بهم ويصبحون أكثر أماناً بخصوص القرارات التي قد يتخذها المديرين والتي قد تتعلق بهم. (Dirks&Ferrin,2002,611)

ويثق العاملون في قيادتهم بسبب العديد من السلوكيات التي تضمنها النزاهة السلوكية، فهي تجعل القائد أكثر افتاحاً وتعاوناً في تبادل المعلومات اللازمة لتحقيق الأهداف فهي تقلل من عدم اليقين عند العاملين عبر المعلومات التي يقدمها القائد لهم وتعمل على منح العاملين المساحة اللازمة للنقاش ويكون القائد على استعداد لتقبل النقد والتكيف والمرونة في التعامل. (الجاوي، ٢٠٢٣: ٣٤٠)

وأضاف (Raza, 2010: 47) بأن الثقة تتولد عندما يعمل القائد النزاهة على توفير مناخ عمل مفتوح على التفاعل بين القائد والعاملين، إذ تتولد علاقات ثقة صادقة في مجال الاتصالات والعلاقات مع مرور الوقت. وفي السياق نفسه أضاف (Balanski, 2010: 204) أن الثقة في القائد تتولد من التوقعات الإيجابية للسلوك وما ينتج عنه من أداء وظيفي عالي يعمل على تحسين سلوكيات المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي. ووضح (Morrison, 2011: 69) بأن الثقة في القائد تعمل على توليد حسن النية الذي هو عنصر مهم للقيادة الفعالة.

وأشار الباحث إلى أن الثقة والنزاهة السلوكية للقائد بينهما علاقة مترابطة ومباشرة، فالنزاهة عدت سابقة للثقة التي أشارت إلى أنها تقييم لسلوكيات الماضي فهي تعني البناء الاستكشافي لمخاطر لقرارات المستقبلية المتوقعة.

2.2. تعريف المكانة التنظيمية ومفهومها:

قبل التطرق إلى مفهوم المكانة التنظيمية بشكلها الكامل لا بدّ من تحديد ومعرفة مفهوم المكانة prestige فقد عرف (BARTELS, et al 200 : 176) المكانة على إنها دالة أو مؤشر من عدة معايير تمثل السلوك العام للمعني بذلك (سواء أكان شخصاً أم منظمة) وقد وردت العديد من المفاهيم التي تناولت مفهوم المكانة التنظيمية ولكنها لم تصل إلى اتفاق شبه تام عن ماهية هذا المفهوم فقد تم تفسيره من وجهات نظر عديدة، فمن وجهة النظر التنظيمية حسب ما يرى (Weakliem, et al, 2012: 311) ينطبق مفهوم المكانة التنظيمية على كل تلك الأحداث التي تساعد في جذب الأفراد العاملين والزبائن إلى المنظمة بغض النظر عن جميع المزايا المادية وغير المادية التي يمكن أن تقدم لهم.

و تعرف المكانة بأنها المنصب أو الموقع الذي يحتله الفرد ضمن البناء الاجتماعي والذي يحدد عبر الدخل أو المهنة أو المستوى الثقافي. (بكري، ٢٠١٣: ١٦) وتعكس المكانة التنظيمية الانطباع الذهني عن المنظمة حيث يجسد هذا الانطباع عدم التكافؤ بين منظمة وأخرى، وتمثل المكانة في محورين، أولهما: يتعلق بالمكانة الداخلية للأفراد العاملين بالمنظمة وتسمى بالاحترام الداخلي المدرك حيث تعكس إدراك الموظف لوضعه أو مكانته ضمن فريق العمل أو المجموعة التي يعمل معها، ويتمثل المحور الثاني فيما يعرف بالمكانة الخارجية التي تشير إلى إدراك الفرد لمكانة المنظمة التي يعمل بها وهو ما يعرف بالمكانة الخارجية المدركة.

ويعرف (يوسف، ٢٠٢٤: ٨٤١) المكانة التنظيمية بأنها الدرجة التي تعكس تبوء المنظمة لوضع متميز عند مقارنتها بمنظمات أخرى، إذ يمكنها هذا الوضع من تحقيق الاستدامة والميزة التنافسية.

وقد عرف (BARTELS, et al, 2007 : 176) المكانة على إنها دالة أو مؤشر من عدة معايير تمثل السلوك العام للمعني بذلك (سواء كان شخصاً أو منظمة)، وقد وردت العديد من المفاهيم التي تناولت مفهوم المكانة التنظيمية ولكنها لم تصل إلى اتفاق شبه تام عن ماهية هذا المفهوم فقد تم تفسيره من وجهات نظر عديدة فمن وجهة النظر التنظيمية حسب ما يرى (Weakliem, et al, 2012 : 311)، ينطبق مفهوم المكانة التنظيمية على كل تلك الأحداث التي تساعد في جذب الأفراد العاملين والزبائن إلى المنظمة بغض النظر عن جميع المزايا المادية وغير المادية التي يمكن أن تقدم لهم.

إذ أشار (SMIDTS, et al, 2001: 1502) إلى أن المكانة التنظيمية ما هي إلا مدى إدراك الشخص للصورة الخارجية التي يفكر بها الغرباء (الأشخاص الآخرين) عن المنظمة التي تعدّ نفسه جزءاً منها.

في حين عرفها كل من (Strober & Melguizo 2007 : 635) على أنها السمعة المرموقة المستندة على أساس التآلق في الإنجاز والطابع وغيرها من الأمور، إذ يمكن عبر تعظيم المكانة الفردية للشخص في المساهمة في تعظيم المكانة التنظيمية للمنظمة ككل

وقد بين (Ciftcioglu, 2010 : 86) على أن المكانة التنظيمية ما هي إلا ترجمة على المستوى الفردي وتقييم لواقع المنظمة بالاستناد إلى المعلومات الخاصة للناس.

في حين أشار (Smith , 2012 : 9) إلى مفهوم المكانة التنظيمية على أنه تلك الدرجة التي تكون فيها المنظمة بحالة جيدة جداً وبشكل فريد وخصوصاً عند إجراء المقارنة مع المنظمات الأخرى من الأشخاص المتواجدين فيها.

ويرى الباحث أن المكانة التنظيمية هي الانطباع الذي تتركه المنظمة في عقول الموظفين لديها، وكذلك الأطراف خارج المنظمة أن لديها قيمة ومكانة مميزة لديهم.

1.2.2. أهمية المكانة التنظيمية:

هناك ضرورة وأهمية كبيرة لإدراك مفهوم المكانة التنظيمية على اعتبار أنه يحدد تصرفات الأطراف ذات المصلحة داخل المنظمة وخارجها، كما يسهم هذا الإدراك للمكانة الخارجية للمنظمة في معرفة العلاقات التأثيرية بين المنظمة وأصحاب المصالح، وهي تمثل تجسيداً للصورة الذهنية الخارجية

للمنظمة في عيون أصحاب المصالح ، وتعدّ المكانة التنظيمية أحد أهم أصول المنظمة الإستراتيجية و سلاحا تنافسيا واعدة ومصدرا مهماً لالتزام التنظيمي (يوسف، 2024: 841)

إن مكانة المنظمة حظيت بأهمية كبيرة لدى أغلب الباحثين والكتاب، ولاستيا في الآونة الأخيرة لما لها من أثر كبير في النتائج التنظيمية (دوراف العمل، والرضا الوظيفي، والتأثر التنظيمي، والالتزام التنظيمي، والثقة التنظيمية. (Kamasak,2022:210) إذ إن المكانة التنظيمية يمكن أن تساعد الإدارة وعلى مختلف مستوياتها في الحصول على المزيد من الفرص للحصول على الموارد لتحقيق النتائج المتبتغة (11: Smith,2012).

كما يرى Smith (2012) أن عبر مكانة المنظمة يمكن للمنظمة زيادة درجة ارتباط العاملين بها. من ناحية أخرى فإن المنظمة عادة ما تجني عدة فوائد من مكائتها المتفردة وهذه الفوائد تتم فيما يلي: (لويزه و اخرون، 2021)

1- تمثل المكانة التنظيمية إحدى أهم الوسائل التي تمكن المنظمة من استقطاب العناصر البشرية المتميزة

2- تساعد المكانة التنظيمية في توطيد عالقمة المنظمة مع أصحاب المصالح الداخليين والخارجيين.

3- تعدد المكانة التنظيمية عامل تأثير في دعم جهود المنظمة لتوصيل رسالتها وجهودها الترويجية لخدماتها .

4- تعدد المكانة التنظيمية أحد عناصر الجذب المهمة للمؤسسات .

5- تقدير وضع المنظمة عند تعرضها للأزمات الطارئة، حيث عادة ما تبدأ مكائتها إلى تعاطي الجماهير معها وعدم استباق الأحداث في الحكم عليها.

2.2.2. أبعاد المكانة التنظيمية:

اتفقت آراء الباحثين حول أبعاد المكانة التنظيمية والتي تمثلت في ثلاثة أبعاد هي الهوية التنظيمية، والسمعة التنظيمية والنظرة الخارجية للمنظمة وسيتم تناول هذه الأبعاد على النحو التالي: (عبد اخرون:2015)، (لويزه و اخرون: 2021)، (يوسف:2024).

1- الهوية التنظيمية:

يمكن تعريف الهوية التنظيمية بأنها صفات تعرف بها المنظمة وتميزها عن باقي المنظمات الأخرى ويرى (يوسف، 2024: 824) أن الهوية تمثل ميل الفرد للتوحد أو الاندماج في تنظيم معين وهي تمثل القيم والمعتقدات الأساسية التي تشكل تصرفات العاملين بالمنظمة.

وعرف (عبدالستار، 2014: 106) بأنها الشخصية المميزة للمنظمة التي يتم إدراكها عن طريق القيم المنتشرة التي تظهر في اتصالات المنظمة بالخارج. ويرى الباحث بأن الهوية التنظيمية هي ميزة المنظمة وأيضاً شعور الأفراد العاملين بتقدير منظمته لمساهماتهم وإنجازاتهم مما يعزز شعور الأفراد باحترام الذات والفخر والالتقاء للمنظمة.

2- السمعة التنظيمية:

إن السمعة التنظيمية هي أحد الأسس المهمة في بناء كيان المنظمة، فالسمعة الطيبة لها تأثير كبير في تدعيم السلوكيات الإيجابية للعاملين (Ciftcioglu 2010) وهي تتشكل من إدراكات أصحاب مصالح الأعمال وإجراءات المنظمة في الماضي وآفاقها المستقبلية ، بحيث تؤثر هذه المدركات في ردود أفعال المتعاملين مع المنظمة.

كما يعرف (سعود و اخرون، 2020: 346) بأن السمعة التنظيمية هي موجودات غير ملموسة تتشكل خلال فترة زمنية من العمل وتتحدد صورتها بالقيمة التي يحصل عليها أصحاب المصلحة ومقدار ثقتهم تجاه المنظمة.

ويشير الباحث بأن السمعة التنظيمية هي الإدراك الذهني والحسي لإجراء المنظمة وآفاقها المستقبلية والتي تشير إلى الصورة الكاملة للمنظمة ومقارنتها بالمنظمات الأخرى أي تعني منافستها.

3- النظرة الخارجية:

إن أنشطة المنظمة لا يمكن أن تنجح إلا إذا رضيت جماهيرها عنها ، وعلى هذا يجب على المنظمة أن تقوم بواجبها الاجتماعي تجاه جماهيرها على أكمل وجه لكسب ثقتهم واحترامهم وتعاملهم معا ، مما يساعد على اتساع أعمال المنظمة بالصدق والأمانة والعدل والإنصاف وأن تتفق أعمالهم مع أوقالهم والا فقدت ثقة جمهورها الداخلي والخارجي، لهذا ينبغي أن تراعي المنظمات مهمة تعزيز مكانتها الخارجية في المجتمع الداخلي ومع جمهورها الخارجي. (لويزه و اخرون، 2021: 8) ويمكن تحسين وتعزيز النظرة الخارجية لأي منظمة عبر اتباع منهجين أساسيين هما البناء والتصحيح يجب أن تركز المنظمة أولاً على بناء سمعة طيبة لها عبر تحقيق رسالتها وحفاظها على إرساء علاقات متميزة مع جماهيرها وكسب ثقتهم فيها. (يوسف، 2024: 843).

ويرى الباحث بأن النظرة الخارجية يشير إلى تعزيز المنظمة سواء كانت صغيرة أو كبيرة بمكائنها، وأيضاً أن يكون لديها سمعة وذلك لإقناع المجتمع وكسبهم، ولهذا السبب فكلية أعملها تصب اهتمامها في بناء النظرة الخارجية الحسنة.

3. المبحث الثالث – الجانب الميداني للبحث.

1.3. وصف متغيرات البحث وتشخيصها.

1.1.3. وصف أبعاد النزاهة السلوكية للقائد وتشخيصها.

تشير معطيات الجدول (3) إلى النسب المتوقعة للتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين بشأن أبعاد النزاهة السلوكية للقائد، وقد تبين من النتائج الآتية:

1.1.1.3. التناسق.

إن إجابات المستجيبين حول العبارات (x4-x1) المتعلقة بعنصر التناسق تميل باتجاه الاتفاق على توافر التناسق في المنظمات المبحوثة، وذلك استناداً إلى المؤشر الكلي لإجاباتهم، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لتلك الإجابات (3.716) وانحراف معياري (1.030)، ومن العبارات المتميزة (x3) التي تشير إلى "تنسجم سلوكيات قادة المنظمات في العمل مع القيم نفسها التي يؤمنون بها" حيث حققت أعلى قيمة وسط حسابي بلغت (3.857) وانحراف معياري (1.047)، وجاءت من اتفاق (71.475%) من المستجيبين وعدم اتفاق (13.675%) منهم عليها، كما أن هناك (14.95%) منهم اتخذوا موقف الحياد من العبارة المذكورة.

2.1.1.3. المصادقية.

وحول العبارات (x8-x5) يتفقون بوجود عنصر المصادقية في المنظمات المبحوثة، وذلك استناداً إلى المؤشر الكلي لإجاباتهم، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لتلك الإجابات عن هذه العنصر مجمعة (3.414)، وانحراف معياري (1.053). وعبر متابعة إسهام كل عبارة في دعم بُعد المصادقية بوصفها إحدى أبعاد النزاهة السلوكية للقائد في المنظمات المبحوثة تبين أن (x6) والتي تشير إلى "يلتزم قادة المنظمات بتعليمات انضباط الموظفين والأحكام التي تنظم الحياة الوظيفية" قد حققت أعلى قيمة وسط حسابي بلغت (4.017) وانحراف معياري (0.880) وجاءت من اتفاق (56.1%) من المستجيبين وعدم اتفاق (23.45%) منهم عليها، كما أن هناك (20.55%) منهم اتخذوا موقف الحياد.

3.1.1.3. الغرض الأخلاقي والمعنوي.

إن إجابات المستجيبين تجاه هذا البعد (x12-x9) تميل إلى الاتفاق لدى أغلبهم بخصوص الغرض الأخلاقي والمعنوي في المنظمات المبحوثة، وذلك استناداً إلى المؤشر الكلي لإجاباتهم إذ بلغ الوسط الحسابي لإجاباتهم (3.586) وانحراف معياري (1.036)، وبذلك فإن أغلبهم متفقون بأنهم يتفقون على توافر بُعد الغرض الأخلاقي والمعنوي لدى قادة المنظمات المبحوثة. ومن العبارات المتميزة (x10) التي تشير إلى "تشجع قادة المنظمات على نشر ثقافة السلوك النزاهة بين الموظفين" إذ حققت أعلى قيمة وسط حسابي بلغت (4.017) وانحراف معياري (0.920)، وجاءت من اتفاق (58.095%) من المستجيبين، وعدم اتفاق (18.525%) منهم عليها، كما أن هناك (23.25%) منهم غير متأكدين من العبارة المذكورة.

4.1.1.3. الثقة.

تشير معطيات الجدول (3) أن إجابات المبحوثين تجاه العبارات (x16-x13) المتعلقة ببعد الثقة لدى القيادة، إذ تشير النسب وعلى المستوى الكلي للعينات بلغت قيمة وسط حسابي (3.769) وانحراف معياري (1.068)، وجاءت (67.625%) من الأفراد المبحوثين متفقون على توافر هذا البعد في

المنظمات المبحوثة، مقابل (12.05%) ذهبوا إلى عدم الاتفاق مع هذا التوجه، وأن نسبة (20.3%) منهم اتخذوا موقف الحياد. وحقق مؤشر (X14) أعلى درجة اتفاق، إذ بلغ وسط حسابي مقداره (3.812) التي تشير إلى " تتحمل قادة المنظمات مسؤولية جميع الأطراف " وجاءت من اتفاق (67.625%) من المستجيبين وعدم اتفاق (12.05%) منهم عليها، كما أن هناك (20.3%) منهم اتخذوا موقف الحياد من العبارة المذكورة.

وبشكل عام، تؤكد نتائج هذا المتغير على توافر النزاهة السلوكية للقائد في المنظمات المبحوثة عبر أبعادها الرئيسة.

جدول (3) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد النزاهة السلوكية للقائد

المؤشرات	أُتفق بشدة		أُتفق		محايد		أُتفق		أُتفق بشدة			
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
أولاً- التناسق												
X1	19	17.0	62	55.4	12	10.7	15	13.4	4	3.6	3.687	1.022
X2	16	14.3	60	53.6	20	17.9	9	8.0	7	6.3	3.616	1.033
X3	29	25.9	57	50.9	13	11.6	7	6.3	6	5.4	3.857	1.047
X4	21	18.8	56	50.0	22	19.6	7	6.3	6	5.4	3.705	1.019
المستوى الكلي	19		52.47		14.95		8.5		5.175		3.716	1.030
	71.475						13.675					
ثانياً- المصادقة												
X5	30	26.6	56	50.5	13	11.6	9	8.0	4	3.6	3.883	1.011
X6	37	33.0	46	41.1	24	21.4	4	3.6	1	.9	4.017	.880
X7	8	7.1	45	40.2	34	30.4	14	12.5	11	9.8	3.223	1.079
X8	8	7.1	21	18.8	21	18.8	35	31.3	27	24.1	2.535	1.244
المستوى الكلي	18.45		37.65		20.55		13.85		9.6		3.414	1.053
	56.1						23.45					
ثالثاً- الغرض الاخلاقي والمعنوي												
X9	12	10.7	35	31.3	35	31.3	24	21.4	6	5.4	3.205	1.066
X10	39	34.08	45	40.2	19	17	0	0	9	8	4.017	.920
X11	38	33.9	49	43.8	16	14.3	4	3.6	5	4.5	3.991	1.017
X12	15	13.4	28	25.0	34	30.4	27	24.1	8	7.1	3.133	1.142
المستوى الكلي	23.02		35.075		23.25		12.275		6.25		3.586	1.036
	58.095						18.525					
رابعاً- الثقة												
X13	25	22.3	46	41.1	25	22.3	8	7.1	8	7.1	3.0642	1.121
X14	33	29.5	46	41.1	18	16.1	9	8.0	6	5.4	3.812	1.111
X15	25	22.3	54	48.2	24	21.4	6	5.4	3	2.7	3.812	.932
X16	36	32.1	38	33.9	24	21.4	9	8.0	5	4.5	3.812	1.111

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات استمارة الاستبانة ونتائج الحاسبة الإلكترونية.

2.1.3. وصف

المكانة التنظيمية

وتشخيصها.

يتناول

هذا المحور وصف

المكانة التنظيمية

وتشخيصها ، إذ

تبين معطيات

الجدول (4) إلى

التوزيعات التكرارية

والأوساط الحسابية

والانحرافات

المعيارية لإجابات

المبحوثين حول

العبارات (y1-

y9)، إذ تشير

النسب وعلى

المستوى الكلي للعينة إلى أن (71.04%) من الأفراد الباحثين متفقون على هذه العبارات، و(11.21%) منهم غير متأكدين من العبارة المذكورة، مقابل (17.76%) ذهبوا إلى عدم الاتفاق مع عبارات هذا التوجه، وجاء ذلك بوسط حسابي (3.835) وانحراف معياري (1.005)، وعبر متابعة مدى إسهام كل عبارة في دعم المكانة التنظيمية تبين أن (y2) "تؤثر اتجاهات قيادة المنظمات في سلوك الموظفين" هو الأكثر إسهاماً في ذلك، إذ حققت أعلى وسط حسابي مقداره (3.964) وانحراف معياري (0.826).

وبشكل عام، تؤكد نتائج هذا المتغير على توافر المكانة التنظيمية في المنظمات المبحوثة عبر أبعادها الرئيسة.

جدول (4) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمكانة التنظيمية

المؤشرات	أفق بشدة		أفق		محايد		أفق		أفق بشدة		الانحراف المعياري
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
المكانة التنظيمية											
Y1	32	28.6	51	45.5	15	13.4	13	11.6	1	.9	3.892
Y2	28	25	60	53.6	16	14.3	0	0	8	7.1	3.964
Y3	26	23.3	47	42.0	23	20.5	14	12.5	2	1.8	3.723
Y4	32	28.6	47	39.3	22	19.6	6	5.4	8	7.1	3.767
Y5	21	18.8	55	49.1	24	21.4	10	8.9	2	1.8	3.741
Y6	29	25.9	44	39..	20	17.9	13	11.6	6	5.4	3.687
Y7	35	31.3	47	42.0	20	17.9	8	7.1	2	1.8	3.937
Y8	34	30.4	50	44.6	18	16.1	5	4.5	5	4.5	3.919
Y9	34	30.4	47	42.0	21	18.8	5	4.5	5	4.5	3.892
المستوى الكلي	26.92		44.12		17.76		7.34		3.87		1.005
	71.04						11.21				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات استمارة الاستبانة ونتائج الحاسبة الإلكترونية.

2.3. اختبار مخطط البحث وفرضياته.

1.2.3 تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات البحث.

تم استخدام معامل الارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث، ويظهر الجدول (5) نتائج هذه العلاقة وكما يلي:

أ. وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين التناسق كونهما إحدى أبعاد النزاهة السلوكية للقائد والمكانة التنظيمية على المستوى الكلي، إذ بلغت معامل الارتباط الكلي (0.418) وهي علاقة معنوية عند مستوى معنوية (0.01).

ب. تعكس معطيات جدول وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين سلوك المصادقية والمكانة التنظيمية على المستوى الكلي للمؤسسات المبحوثة، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.240) عند مستوى معنوية (0.01)، وهذه النتيجة تدل على أن أي زيادة في سلوك المصادقية لها علاقة بزيادة مستوى المكانة التنظيمية بنسبة (24%) في المنظمات المبحوثة.

ت. يرتبط الغرض الأخلاقي والمعنوي كإحدى أبعاد النزاهة السلوكية للقائد بعلاقة ارتباط معنوية موجبة مع المكانة التنظيمية على مستوى جميع المنظمات المبحوثة، ومعامل ارتباط بلغت قيمته (0.259) عند مستوى معنوية (0.01)، وهذا يشير إلى أنه كلما زاد اهتمام إدارة المنظمات المبحوثة بجانب الأخلاقي والمعنوي كلما لوحظت مستويات من المكانة التنظيمية.

ث. هناك علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين سلوك الثقة والمكانة التنظيمية مجتمعة (المؤشر الكلي)، وهي علاقة قوية مقارنة بأبعاد المذكورة، وذلك استناداً إلى قيمة معامل الارتباط بينهما والبالغة (0.658) عند مستوى معنوية (0.01).

ج. توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين أبعاد النزاهة السلوكية للقائد مجتمعة (المؤشر الكلي) والمكانة التنظيمية مجتمعة (المؤشر الكلي) على المستوى الكلي، إذ بلغت معامل الارتباط الكلي (0.537) وهي علاقة معنوية عند مستوى معنوي (0.01)، وهذا يعني أن أي زيادة في نماذج النزاهة السلوكية للقائد مجتمعة (المؤشر الكلي) لها علاقة بزيادة مستوى المكانة التنظيمية بنسبة (53.7%) في المنظمات المبحوثة.

جدول 5 : علاقة الارتباط بين أبعاد النزاهة السلوكية للقائد والمكانة التنظيمية

أبعاد النزاهة السلوكية للقائد	الثقة	الغرض الأخلاقي والمعنوي	المصادقية	التناسق	المتغير المستقل
					المتغير المعتمد
0.537**	0.658**	0.259**	0.240**	0.418**	المكانة التنظيمية

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS N=112 * مستوى

المعنوية = 0.01

بناءً على النتائج السابقة يمكن القول إن تحليل العلاقة بين النزاهة السلوكية للقائد مجتمعة (المؤشر الكلي) والمكانة التنظيمية مجتمعة (المؤشر الكلي) كانت معنوية وجاءت قبول الفرضية الأولى التي تنص على أنه: "توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد النزاهة السلوكية للقائد والمكانة التنظيمية على المستوى الكلي والجزئي في المنظمات المبحوثة".

2.2.3 تحليل العلاقات التأثيرية بين متغيرات البحث.

يُبين جدول (6) نتائج تحليل الانحدار، ويظهر فيها وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لمُتغير النزاهة السلوكية للقائد مجتمعة (المؤشر الكلي) في المكانة التنظيمية مجتمعة (المؤشر الكلي)، ويلاحظ أنَّ معامل التحديد (R^2) قد بلغت (0.289) الذي يشير إلى أن ما نسبته (28.9%) من الاستجابة يعود إلى هذا المتغير، وأن الباقي (71.1%) يعود إلى عوامل أخرى لم يتضمنها نموذج البحث الحالي، ويؤكد ذلك قيمة (F) المحسوبة (44.640) وهي أكبر بكثير من قيمتها جدولية والبالغة (3.93) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (110,1)، وبذلك فإن هذه النتيجة تعكس وجود تأثير معنوي للنزاهة السلوكية للقائد مجتمعة في المكانة التنظيمية مجتمعة.

جدول 6 : تأثير النزاهة السلوكية للقائد مجتمعة في المكانة التنظيمية مجتمعة

المكانة التنظيمية				المتغير المعتمد المتغير المستقل
F		درجتي الحرية	R ²	
المحسوبة	الجدولية			
44.640	3.93	(110,1)	0.289	النزاهة السلوكية للقائد

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS * معنوية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$

N= 112

أما تشخيص طبيعة علاقات التأثير بين أبعاد النزاهة السلوكية للقائد بشكل منفرد في المكانة التنظيمية مجتمعة (المؤشر الكلي) فقد اعتمد أسلوب الانحدار الخطي البسيط، وتظهر نتائج ذلك الجدول (7) على النحو الآتي:

أ. هناك علاقة تأثير ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين التناسق والمكانة التنظيمية، ومعامل تحديد (R^2) قدره (0.175) وهذا يعني أن التناسق تفسر (17.5%) من التغيرات الحاصلة في المكانة التنظيمية، وأن (82.5%) من التغيرات تعود إلى متغيرات أخرى تكون خارج نطاق البحث الحالي، وبلغت قيمة (F) المحسوبة البالغة (23.349) وهي أكبر بكثير من قيمتها الجدولية البالغة (3.93) عند درجتي حرية (110,1) وبلغت قيمة (B1) (0.418) وهي قيمة معنوية بدلالة قيمة (t) البالغة (4.832) والتي تعني أن تغيراً مقداره (1) من التناسق سيؤدي إلى تغير مقداره (41.8%) في المكانة التنظيمية في المنظمات المبحوثة.

ب. يشير جدول المذكور إلى أن هناك علاقة تأثير ضعيفة أيضاً ذات دلالة إحصائية لسلوك المصادقية بوصفها إحدى أبعاد النزاهة السلوكية للقائد في المكانة التنظيمية، بمعامل تحديد (R^2) قدره (0.058)، وبلغت قيمة (F) المحسوبة البالغة (6.744) وهي أكبر بكثير من قيمتها الجدولية البالغة (3.93) عند درجتي حرية (110,1) وبلغت قيمة (B1) (0.240) وهي قيمة معنوية بدلالة قيمة (t) المحسوبة البالغة (2.597) والتي تعني أن تغيراً مقداره (1) من المصادقية سيؤدي إلى تغير مقداره (24%) في المكانة التنظيمية في المنظمات المبحوثة.

ت. تعكس نتائج جدول المذكور أن هناك علاقة تأثير ضعيفة ذات دلالة إحصائية لعنصر - الغرض الأخلاقي والمعنوي في المكانة التنظيمية، ويتضح ذلك من معامل تحديد (R^2) الذي حقق (0.067)، وبلغت قيمة (F) المحسوبة البالغة (7.889) وهي أكبر بكثير من قيمتها الجدولية البالغة

(3.93) عند درجتي حرية (110,1) وبلغت قيمة (B1) (0.259) وهي قيمة معنوية بدلالة قيمة (t) المحسوبة والبالغة (2.809) والتي تعني أن

تغيراً مقداره (1) من التفاؤل التنظيمي سيؤدي إلى تغير مقداره (25.9%) في المكانة التنظيمية في المنظمات المبحوثة.

ث. يتضح من جدول (7) أنَّ هناك وجود تأثير معنوي موجبة للثقة في تعزيز المكانة التنظيمية (المؤشر الكلي)، إذ يتبين من قيمة (R²) أن الثقة

يسهم في تفسير (43.2%) من قيمة المكانة التنظيمية مجمعة (المؤشر الكلي)، وهي قيمة معنوية عند اختبارها بقيمة (F) المحسوبة والبالغة

(83.792) إذ تزيد عن قيمتها الجدولية البالغة (3.93) عند درجتي حرية (1,110)، وبلغت قيمة (B1) (0.658) وهي قيمة معنوية بدلالة قيمة

(t) المحسوبة والبالغة (9.154) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.66) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (110)، التي تعني أن

تغيراً مقداره (1) من الثقة سيؤدي إلى تغير موجب مقداره (65.8%) في المكانة التنظيمية في المنظمات المبحوثة

جدول 7 : تأثير أبعاد النزاهة السلوكية للقائد منفردة في المكانة التنظيمية مجمعة (المؤشر الكلي)

مستوى الدلالة	المكانة التنظيمية (المؤشر الكلي)				المتغير المعتمد المتغيرات المستقلة
	F	R ²	β_1	β_0	
	المحسوبة				
0.000	23.349	0.175	0.418 (4.832)	0.313	التناسق
0.000	6.744	0.058	0.240 (2.597)	0.223	المصداقية
0.000	7.889	0.067	0.259 (2.809)	0.266	الفرض الاخلاقي والمعنوي
0.000	83.792	0.432	0.658 (9.154)	0.483	الثقة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

N= 112

بناءً على ما سبق

فإن النتائج أعلاه

تأثير أبعاد النزاهة السلوكية للقائد (منفردة) في المكانة التنظيمية (مجمعة) كانت معنوية وجاءت قبول الفرضية الثانية التي تنص على أنه: " يوجد تأثير

معنوي لأبعاد النزاهة السلوكية للقائد في المكانة التنظيمية على المستوى الكلي والجزئي في المنظمات المبحوثة ".

4. المبحث الرابع – الاستنتاجات والمقترحات:

1.4. الاستنتاجات:

- أ. إن قدرة المنظمات المستحدثة التابعة لقضاء زاخو في إدارة زاخو المستقلة على تعزيز المكانة التنظيمية بالاستفادة من توافر أبعاد النزاهة السلوكية للقائد في تلك المنظمات بنسبة الاتفاق لجميع الأبعاد (63.32%).
- ب. أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن سلوكيات قادة المنظمات في العمل تنسجم مع القيم نفسها التي يؤمنون بها.
- ت. أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن اتفاق أفراد العينة التي تجاهلت فيها قيادة المنظمات المبحوثة مشاعر وعواطف الآخرين كان أقل من المرغوب فيه.
- ث. أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن موافقة أفراد العينة في المنظمات المبحوثة على تعامل قادة تلك المنظمات مع المواقف المختلفة بناء على الاستجابات كانت دون من المستوى المطلوب.
- ج. أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن اتجاهات القيادة الإدارية في المنظمات المبحوثة تؤثر في سلوك الموظفين، فضلاً عن أن قادة تلك المنظمات تتحمل مسؤولية جميع الأطراف.
- ح. أشارت نتائج تحليل علاقات الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد النزاهة السلوكية للقائد والمكانة التنظيمية في المنظمات المبحوثة وبنسبة مقبولة (53.7%).
- خ. تظهر نتائج تحليل الانحدار عن وجود علاقات التأثير لأبعاد النزاهة السلوكية للقائد في تعزيز المكانة التنظيمية في المنظمات المبحوثة وبنسبة (28.9%)، وعلى المستوى الجزئي فإن أقوى العلاقات التأثيرية كانت بين بُعد الثقة والمكانة التنظيمية، في حين كان تأثير بُعد المصادقية في المكانة التنظيمية بمستوى ضعيف جداً.

2.4. المقترحات:

- أ. من الضروري على قادة المنظمات المبحوثة في إدارة زاخو المستقلة أن تقوم بتنسيق الأفعال مع القيم الشخصية التي تؤمن بها.
- ب. نظراً لانخفاض مستويات التأثير لمتغير النزاهة السلوكية للقائد في المكانة التنظيمية في المنظمات المبحوثة فإن ذلك يتطلب ضرورة البحث عن الجوانب المتعلقة بهذا الموضوع بالأمر الواقع والتي يمكن أن تؤثر بشكل أكبر في المكانة التنظيمية وبألية جديدة.
- ت. يقترح البحث الحالي أنه من أجل الوصول إلى مستويات عالية من بُعد المصادقية بوصفها أضعف أبعاد النزاهة السلوكية للقائد في المنظمات المبحوثة ينبغي أن تضحى قادة تلك المنظمات بمصالح الموظفين تحقيقاً لمصلحته الشخصية.
- ث. من الضروري قيام إدارة زاخو المستقلة بمتابعة مديري المنظمات المبحوثة عن سلوكيات التعامل بواسطة اللجان الرقابية والزيارات الميدانية وتطويرهم عبر إعداد الدورات أو ورشات العمل الإدارية والقيادية لتعزيز مهاراتها وتوجيه الموظفين توجيهاً إيجابياً من شأنه أن يرفع مكانته.
- ج. ضرورة التزام قادة المنظمات المبحوثة بتعليمات انضباط الموظفين والأحكام التي تنظم الحياة الوظيفية.
- ح. من الضروري أن يقوم قادة المنظمات المبحوثة بإعداد خطط تدريبية لتحسين أداء الموظفين.
- خ. تقترح هذا البحث الحفاظ على مستوى فعالية القادة وتحسينه عبر سلوكياتهم تجاه الموظفين.
- د. تقترح البحث الحالي على الباحثين الراغبين في الدراسة بهذا المجال مجموعة من المشاريع البحثية المستقبلية التي يمكن الاستفادة منها، وهي:

1. تشخيص مستويات توفر النزاهة السلوكية للقائد والمكانة التنظيمية في جميع الدوائر الحكومية على مستوى إدارة زاخو المستقلة.
2. التوسع في البحث الحالي لتشمل حجماً أكبر للعينة واختبار أنموذج البحث في مؤسسات أخرى، وضمن قطاعات مختلفة.

5. المصادر المعتمدة.

1.5. المصادر العربية.

1. بكري، أحلام، (2013). الالتزام التنظيمي وتحقيق الرضا الوظيفي، كلية علوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مسيلة للنشر وتوزيع.

2. الحدراوي، هاشم، (2020). الغموض الإستراتيجي ودوره في تحقيق المكانة التنظيمية لمنظمات الأعمال: دراسة تطبيقية في مركز الب شير للتسويق في محافظة النجف الأشرف – العراق، بحث منشور، المجلة البولية لنشر الدراسات العلمية، المجلد الخامس، العدد الثالث، ص. 128-150
3. الحمداني، سعد نوري. (2021)، التفاعل بين ممارسات القيادة التشاركية والنزاهة السلوكية المبركة وأثرها في محاربة سلوك العمل الملتحرف: دراسة تطبيقية على عينة من القيادات الإدارية في المصارف التجارية الأهلية في مدينة السليمانية في العراق، رسالة ماجستير.
4. الداودي، محمد علي فياض. (2022)، القيادة المستدامة والنزاهة السلوكية لمديري مديريات الشباب والرياضة في العراق ودورها في التماسك التنظيمي من وجهة نظر مالكت شعبها الرياضية، أطروحة دكتوراة، جامعة الموصل، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة.
5. الدليبي، محمود فهد والحسنائي، حسين حريجة. (2020)، دور النزاهة السلوكية للقائد في بناء المقدرات الجوهرية للموارد البشرية بحث تحليلي لآراء عينة من الكوادر الصحية في المستشفيات الأهلية، رسالة ماجستير.
6. سعود، ربيع ياسين، حسن، مروان صباح وسعود، زيد ياسين، (2020): التسويق الوردي وتأثيره على السمعة التنظيمية، بحث تطبيقي في شركة فلورمار للتجميل، مجلة الدنانين، مجلد (18).
7. العبيدي، عضام عليوي. (٢٠١٩)، النزاهة السلوكية وانعكاسها على القيادة المتواضعة، دراسة استطلاعية لآراء عينة من أساتذة كلية الإمام الكاظم (ع) أقسام بابل، المجلة العربية للإدارة المجلد التاسع والثلاثون-العدد الثالث.
8. العتاني، باسم عبدالغني جلاب. (2020)، دور القيادة الفاتحة في تعزيز المساءلة المؤسسية عبر النزاهة السلوكية، رسالة ماجستير، جامعة الكوفة، كلية الإدارة والاقتصاد.
9. العماوي، أماني حسين أحمد، (2023). دور النزاهة السلوكية للقائد كمتغير معدل على العلاقة بين الثقافة الرقمية وسلوك إخفاء المعرفة -دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للبريد المصري قطاع شمال الدلتا، بحث منشور، المجلة العلمية التجارة والتمويل، العدد الثاني.
10. لوزيه، عبدالرحمن والعربي، تيقاوي، (2021). تأثير المكانة التنظيمية في المعرفة التشاركية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسير: دراسة ميدانية في جامعة أحمد دراية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة، جامعة أحمد دراية.
11. يوسف، نهال محمد ربيع زناقي، (2024). توسيط الفخر التنظيمي الجناهي ف العالقة بني امكانة التنظيمية والرسوخ الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بمركز أمراض الكلى والمسالك البولية بجامعة المنصورة، بحث منشور، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد الخامس، العدد الأول.

2.5. المصادر الانكليزية:

1. BARTELS , JOS & PRUYN , AD & JONG , MENNO DE & JOUSTRA , INGE , 2007 " **Multiple organizational identification levels and the impact of perceived external prestige and communication climate** " by Journal of Organizational Behavior , Vol . 28 , P : 176 - 180 – 182
2. Ciftcioglu , Aydem , 2010 " **Exploring the Role of Perceived External Prestige in Employee's Emotional Appeal: Evidence from a Textile Firm** " by Business and Economics Research Journal , Volume 1 . Number4 , Henry Stewart Publications , P : 85 - 86 - 87 – 88
3. Dirks, Kurt T, and Donald L Ferrin. 2002. "Trust in Leadership: MetaAnalytic Findings and Implications for Research and Practice." Journal of Applied Psychology 87(4): 611–28.
4. Friedman, R., Hong, Y. Y., Simons, T., Chi, S. C., Oh, S. H., & Lachowicz, M. (2018). **The impact of culture on reactions to promise breaches: Differences between East and West in behavioral integrity perceptions.** Group & Organization Management, 43(2), 273-315

5. Gatling, A., Molintas, D. H. R., Self, T. T., & Shum, C. (2019). **Leadership and behavioral integrity in the restaurant industry: the moderating roles of gender.** Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 1-20.
6. Hooijberg, R. & Lane, N. (2005) " **Leader Effectiveness and Integrity : wishful Thinking?**", International Institute for Management Development 23, pp.1-43
7. Huberts, L. W. J. C. (2014). **The integrity of governance. What it is, what we know, what is done, and where to go** Basingstoke, England: Palgrave Macmillan
8. Katja Mihelič, Katarina, Bogdan Lipičnik, and Metka Tekavčič. 2010. "Ethical Leadership." International Journal of Management & Information Systems-Fourth Quarter 14(5): 31
9. Krylova, K. O., Jolly, P. M., & Phillips, J. S. (2017). **Followers' moral judgments and leaders' integrity-based transgressions: A synthesis of literatures.** The Leadership Quarterly, 28(1), 195–209.
10. Leigh, A., (2009) " **Integrity: Are Your Leader up to it**", Human Resource Management International Digest, Vol.17, Iss.6, pp:3–Hinkin, T.R. & Schriesheim, C.A. (2015) " **Leader Reinforcement , Behavioral Integrity , and Subordinate Outcomes : A Social Exchange Approach** ", The Leadership Quarterly 26, pp.991-1004.
11. Paine, L. S. (1997). Integrity. In P. H. Werhane & R. E. Freeman (Eds.), **The Blackwell Encyclopedia of Management** (pp. 335-337). Cambridge, Oxford: Blackwell.
12. Raza, S.A., (2010) " **Impact of Organizational Climate on Performance of College Teacher in Punjab**", Journal of College Teaching and Learning , 7(10), pp.47-52.
13. Reave , L. (2005) " **Spiritual Values and Practices Related to Leadership Effectiveness**", The Leadership Quarterly , 16, pp.655-687
14. Simons, T. L., F. Anseel ; B. Dierynck and H. Leroy . (2012). **Behavioral integrity for Safety, Priority of safety, Psychological Safety and Patient Safety: A Team Level Study.** Cornell University School of Hotel Administration, The scholarly commons.
15. SMIDTS , ALE & PRUYN , AD TH. H & VAN RIEL , CEES B. M , 2001 " **THE IMPACT OF EMPLOYEE COMMUNICATION AND PERCEIVED EXTERNAL PRESTIGE ON ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION** " by Academy of Management journal , Vol. 49. No. 5 , P : 1501 - 1502 – 1504
16. Smith , Christine L , 2012 " **THE PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL PRESTIGE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT** " THESIS to Department of Psychology , Colorado State University, P : 2 – 9 – 11 – 35 . Research
17. Weakliem , David L & Gauchat , Gordon & Wright , Bradley R. E , 2012 " **Sociological Stratification: Change and Continuity in the Distribution of Departmental Prestige, 1965–2007** " by Springer Science & Business Media , P : 310 – 311 – 319 – 326 .
18. Worden , S. (2003) " **The Role of Integrity as A mediator in Strategic Leadership : A recipe for Reputational Capital**", Journal of Business Ethics, 46, pp.31-44
19. Zarghamifard, M. and Danaeefard, H. (2020) 'What drives leader integrity?', Int. J. Business Governance and Ethics, Vol. X, No. Y



جامعة زاخو
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم العلوم الإدارية

إلى / الموظفين الإداريين في الإدارات المستحدثة التابعة لقضاء زاخو م / استمارة استبانة

السادة الموظفون الإداريون المحترمون

تمثل الاستمارة التي بين أيديكم جزءاً من مشروع البحث الموسوم (النزاهة السلوكية للقائد وانعكاسها في تعزيز المكانة التنظيمية: دراسة ميدانية لآراء عينة من الموظفين الإداريين في المنظمات المستحدثة التابعة لقضاء زاخو). وتعد هذه الاستمارة مقياساً تعتمد عليها لأغراض البحث العلمي، لذا نرجو تفضلكم مشكورين باختيار الإجابة التي ترونها مناسبة لكل سؤال، علماً أن المعلومات المدونة تتيسر بطابع السرية والأمانة العلمية، ولا داعي لذكر أسمائكم، وأن مساهمتكم سيكون لها الأثر البالغ في نجاح مهمتنا. شاكركم تعاونكم معنا خدمة للمسيرة العلمية....

ملاحظات عامة:

- 1- يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة؛ لأن ترك أي سؤال دون إجابة يعني عدم صلاحية الاستمارة للتحليل.
- 2- يرجى وضع علامة (✓) في الحقل الذي يمثل وجهة نظرك.
- 3- الباحث على استعداد للإجابة عن أسئلتكم واستفساراتكم الخاصة بالاستمارة.

الباحث

أولاً- بيانات تعريفية:

- 1- الجنس: ذكر () ، أنثى ()
- 2- الحالة الاجتماعية: أعزب () ، متزوج ()
- 3- العمر: 21 - 30 سنة () ، 31 - 40 سنة () ، 41 - 50 سنة () ، أكبر من 50 سنة ()
- 4- التحصيل الدراسي : إعدادية فما دون () ، دبلوم فني () ، بكالوريوس () ، شهادات عليا ()
- 5- عدد سنوات الخدمة: 5 سنوات فأقل () ، 5 - 10 سنوات () ، أكثر من 10 سنوات ()

ثانياً- متغيرات البحث:

1. النزاهة السلوكية للقائد: مجموعة من السلوكيات التي يجب أن تتضمن مصداقية الكلام والوفاء بالوعود التي تتجلى في السلوك التنظيمي للأفراد (Gatling et al., 2020: 3).

يرجى بيان مدى اتفاقك على الفقرات الآتية عبر وضع إشارة (✓) في المربع الذي يمثل الإجابة التي تراها مناسبة.

ت	العبارات	اتفق هشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق هشدة
أ- التناسق:						
1	توجد تطابق بين أقوال قادة المؤسسة في العمل وأفعالهم.					
2	تتناسق أفعال قادة المؤسسة في العمل مع قيم الشخصية التي يؤمن بها.					
3	تتسجم سلوكيات قادة المؤسسة في العمل مع القيم نفسها التي يؤمنون بها.					
4	ينفذ قادة المؤسسة في العمل وعودهم الخاصة بالعمل.					
ب- المصداقية:						
5	يتم قادة المؤسسة بالحفاظ على حقوق الآخرين المادية والمعنوية.					
6	يلتزم قادة المؤسسة بتعليمات انضباط الموظفين والاحكام التي تخطط الحياة الوظيفية.					
7	يتبنى قادة المؤسسة المحسوبية في قيادته الآخرين.					
8	تضحي قادة المؤسسة بمصالح الموظفين تحقيقاً لمصلحته الشخصية.					
ج- الغرض الاخلاقي والمعنوي:						
9	تعترف قادة المؤسسة بالأخطاء التي يرتكبها.					
10	تشجع قادة المؤسسة على نشر ثقافة السلوك النزاه بين الموظفين.					
11	تطالب قادة المؤسسة باتخاذ مواقف تتلائم ومدونة السلوك الاخلاقي.					
12	تهمل قادة المؤسسة عواطف واحاسيس الآخرين.					
د- الثقة:						
13	تتعامل قادة المؤسسة مع المواقف المختلفة بناء على الاستجابات.					
14	تتحمل قادة المؤسسة مسؤولية جميع الأطراف.					
15	ترتبط قادة المؤسسة علاقة ثقة قوية وصداقة.					
16	تتخوف قادة المؤسسة من اطلاع على اسرار العمل.					

2. **المكانة التنظيمية:** أنها تلك الدرجة التي تكون فيها المنظمة بحالة جيدة جدا و بشكل فريد وخصوصا عند إجراء المقارنة مع المنظمات الأخرى من الأشخاص المتواجدين فيها (لويزه وآخرون، ٢٠٢١: ٧).

يرجى بيان مدى اتفاقك على الفقرات الآتية عبر وضع إشارة (✓) في المربع الذي يمثل الإجابة التي تراها مناسبة.

ت	العبارات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
17	يتملك قيادة المؤسسة السمات الجوهرية لتحسين اعمالها.					
18	تؤثر اتجاهات قيادة المؤسسة على سلوك الموظفين.					
19	يتميز الطاقم الإداري للقيادة المؤسسة بالقدرة على مواجعة الأزمات وتخطيها.					
20	يقوم قيادة المؤسسة برسم سياسة واضحة تعزز سمعتها داخل محيطها الاجتماعي.					
21	يسعى قيادة المؤسسة كفاءات متميزة تتماشى مع طبيعة العمل.					
22	يضع قيادة المؤسسة خطط تدريبية تطور اداء موظفيها.					
23	يتملك قيادة المؤسسة علاقات جيدة بمحيطها.					
24	يتملك قيادة المؤسسة صورة جيدة اتجاه الآخرين.					
25	يسعى قيادة المؤسسة الى تبني تكيف دائم مع متطلبات البيئة الخارجية.					

راستگوییاهلئسوکهفتین سهرکردهی ورهنگهدانا وی د باشرتکرنا جهی ریکخراوهی دا

فهکولینهکارگیزی یه هاتیه پراکتیکرن لسه فرمانبه رین کارگیر کار د دامه زراوین نوی یلن قهزا زاخو

پوخته

نارمانج ژ فهکولینی زانینا کارتیکرنا راستگوییاهلئسوکهفتین سهرکردهی د باشرتکرنا جهی ریکخراوهی لسه نالستی فرمانبه رین کارگیر کار د دامه زراوین نوی یلن قهزا زاخو/ ئیدارا سهریهخویا زاخو، فهکولینی رینازا وهسفکه و شروقهکاری گرتیه بهر، وهکولینی پشت بهستن لسه کومهکا گرمینن سهرهکی کریه بو جهر باندن د بوارئ پراکتیکی دا، و فورما راپرسینی هاتیه بکارئینان وهکو ئامیرهکی سهرهکی بو کومکرنا پیزانینن لایهفی پراکتیکی، توئیژهی فورم بشیویهکی عهشوائی لسه فرمانبه رین کارگیر کار دابهشکر، ژمارهیا وان (130) فرمانبه ر بوون ژ نزیکی (250) فرمانبه ران، واته ریتزا (52%) یه ژ ریتزا کومهلگهیا توئیژینی، وکومهکا ئامرازین ئاماری هاتینه بکارئینان بو شروقهکرنا داتایان بو کههشتن ب دهرئه نجامین پیدئی وهکی: دوباره بوون، ریچزا سهدئ، خاهراتینن پیشهیری، وهبائی (T) و (F) دهرنامی (SPSS Ver.27) دا، وژ دهرئه نجامی فهکولینی یلن گرنگ ئهوه کو هردوو بابه تین فهکولینی ینکفه گریدان وکارتیکرن ههیه د دامه زراوین هاتین وهرگرتن، وگرنگترین پیشنیار ئهوه کو پیدئی ئیدارا سهریهخویا زاخو دچچوونا بهر پرسین وان دامه زراوا بکهن یلن هاتین وهرگرتن دئی فهکولینی دا ژلانی هئسوکهفتین وان یلن تاییهت ب ینگیریکرنا وان ب سوزین ددهن بو مه رهما باشرتکرنا جهی ریکخراوئ.

په یلن سهرهکی: راستگوییاهلئسوکهفتین سهرکردهی، ره هه ندین راستگوییاهلئسوکهفتین سهرکردهی، جهی ریکخراوهی، ره هه ندین جهی ریکخراوهی، دامه زراوین نوی یلن ئیدارا سهریهخویا زاخو.