

UKJAES

University of Kirkuk Journal
For Administrative
and Economic Science

ISSN 2222-2995

University of Kirkuk Journal For Administrative
and Economic Science



Fattah Nora Aziz. Organizational virtuousness and impact on reducing organizational hypocrisy \ An analytical study of the opinions of a sample of employees in the Nineveh governorate office. *University of Kirkuk Journal For Administrative and Economic Science* (2024) 14 (4):31-44.

Organizational virtuousness and impact on reducing organizational hypocrisy \ An analytical study of the opinions of a sample of employees in the Nineveh governorate office

Nora Aziz Fattah¹

¹ University of Mosul, Mosul, Iraq

noora.fatah@uomosul.edu.iq¹

Abstract: The current research aims to determine the impact of organizational integrity with its dimensions represented by (integrity, sympathy, tolerance, trust, optimism) in reducing organizational hypocrisy in the Nineveh Governorate Diwan. Given the importance of the variables for all employees in the Nineveh Governorate Diwan and based on the role represented by the research variables, especially organizational integrity and the importance of the subject in all public sector organizations and its influential role in society, the researcher relied on the descriptive analytical approach based on a survey of the opinions of sample members in completing the research by collecting data in the research sample of (110) and relying on paragraphs consisting of (25) paragraphs as a main tool for collecting data, in addition to using descriptive statistical methods (Spss & Amos). The research concluded that the most prominent thing it reached is the existence of a positive impact relationship for organizational integrity in reducing organizational hypocrisy. One of the most important results it reached is that employees have some kind of organizational integrity, which in turn reduces organizational hypocrisy. One of the most important recommendations that came The research highlights the importance of enhancing organizational integrity and focusing on its dimensions and adopting it by workers in all organizations, which has a positive impact on reducing organizational hypocrisy, which in turn negatively affects the work of those organizations and their workers.

Keywords: Organizational virtuousness, organizational hypocrisy, Nineveh Governorate office.

الاستقامة التنظيمية واثرها في الحد من النفاق التنظيمي / دراسة تحليلية لآراء عينة من
العاملين في ديوان محافظة نينوى

م.م. نورا عزيز فتاح¹

¹ جامعة الموصل، الموصل، العراق

المستخلص: ينوي البحث الحالي الى تحديد اثر الاستقامة التنظيمية بأبعادها المتمثل بـ (النزاهة، التعاطف، التسامح، الثقة، النفاؤل) في الحد من النفاق التنظيمي في ديوان محافظة نينوى ونظراً لأهمية المتغيرات لجميع العاملين في ديوان محافظة نينوى و انطلاقاً من الدور الذي تمثله متغيرات البحث و خاصة الاستقامة التنظيمية و اهمية الموضوع في جميع منظمات القطاع العام و دورها المؤثر في المجتمع، فقد استندت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي والمعتمد على استطلاع اراء افراد العينة في استكمال البحث من خلال جمع البيانات في عينة البحث البالغ (١١٠) و بالاعتماد على الفقرات المكونة من (٢٥) فقره كأداة رئيسيه لجمع البيانات , فضلاً عن استخدام الاساليب الاحصائية الوصفية (Spss و Amos) و خلص البحث الى ان ابرز ما توصل اليه هو وجود علاقة تأثير للاستقامة التنظيمية بشكل ايجابي في الحد من النفاق التنظيمي و من اهم النتائج التي توصل اليها ان للعاملين لديهم نوعاً ما استقامة تنظيمية والتي بدورها تحد من النفاق التنظيمي و من اهم المقترحات التي جاء بها البحث اهمية تعزيز الاستقامة التنظيمية والتركيز على ابعادها و الاخذ بها من قبل العاملين في كافة المنظمات والتي لها تأثير ايجابي للحد من النفاق التنظيمي الذي بدوره يؤثر سلباً على عمل تلك المنظمات و العاملين فيها .

الكلمات المفتاحية: الاستقامة التنظيمية، النفاق التنظيمي، ديوان محافظة نينوى.

Corresponding Author: E-mail: noora.fatah@uomosul.edu.iq

المقدمة:

في مجتمع المعرفة اليوم الذي يتميز بالابتكار والتعقيد المتزايد باستمرار، تعد رفاهية الموظفين أمراً حيوياً ليس فقط لتحسين حالتهم ولكن أيضاً للمنظمات. يجب على المنظمات الابتكار والتحول بشكل مستمر من أجل البقاء وتؤثر البيئة الاجتماعية العامة التي تحيط بالمنظمات بمستويات مختلفة على نشاط المنظمات والنفاق التنظيمي هو الذي يقتل روح الطموح والابداع لدى الافراد العاملين داخل المنظمة فالنفاق يفهم على انه الافتقار إلى النزاهة وهو تقييم اجتماعي سلبي ينتج عن ادراك وجود مسافة بين المعايير والإجراءات التي تطالب بها المنظمة , وان التغيير أمر مرهق ويتطلب من الموظفين أن يكون لديهم القدرة النفسية والوقت للنمو والتكيف, ولذلك يجب على المنظمات التي تسعى إلى الازدهار في هذه البيئة المضطربة وأن تهتم بفضائلها المؤسسية ورفاهية موظفيها لأنها تؤثر على الأداء الوظيفي الفردي وأداء المنظمة في نهاية المطاف. ومع تزايد الضغوط والتعقيدات في مجتمعنا اليوم المتغير باستمرار، يحتاج الموظفون إلى الشعور بالأمان والرفاهية في مكان عملهم , وإلا لكانت طاقتهم النفسية تركز في مكان آخر ولا تستهدف الجهود الإبداعية أو الابتكارية. تعد العلاقات الجيدة مع زملاء العمل ومستوى معين من التقدير أو الحرية إلى جانب الأنظمة العادلة أمراً حيوياً لتحقيق الرفاهية في العمل. وذكر (Watanabe, et al, 2017:629) ان المكان الرائع للعمل هو المكان الذي تثق فيه بالأشخاص الذين تعمل لديهم، وتقدر بما أنت تفعل ذلك، فإن الزيادة في الاستقامة التنظيمية ترتبط بمفاهيم مثل التفاني الذاتي والتحفيز الداخلي والنجاح في حين أن انخفاض الاستقامة التنظيمية يرتبط بآثار مدمرة مثل انخفاض الإنتاجية وزيادة السلوكيات غير المرغوب فيها وتدهور ثقافة المنظمة . . وبالتالي، فإن الاستقامة الإدارية لها دور مهم في المنظمة. إن الإحساس بالعدالة الذي كان مطلوباً بطبيعته منذ وجود البشر يصبح معياراً أكثر أهمية في جو المنظمات. وبناءً على ما تقدم فقد توجهت الباحثة الى تصنيف البحث الى اربعة مباحث من اجل الوصول الى شمولية البحث الكاملة فقد تم تخصيص المبحث الاول لمنهجية البحث والثاني للتأثير النظري للبحث اما المبحث الثالث فقد خصص للجانب الميداني وختم بالمبحث الرابع الذي اشتمل على مجموعة من الاستنتاجات والمقترحات.

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

لقد أصبح مكان العمل اليوم على قدر كبير من التأثير في تكوين نفسه الافراد العاملين من خلال تفاعلهم اليومي مع بعضهم وتعميق العلاقات بين الجماعات و زياده الرضا وان المشاعر الايجابية و الاستثمار الاجتماعي يتم انشاؤها عن طريق الاستقامة التنظيمية التي تؤدي الى زياده الاداء للأفراد العاملين في المنظمات (Barclay, et al, 2012:332) , كما ان تطوير الاستقامة يقلل من الآثار السلبية للمشكلات ومن بين هذه الآثار السلبية هي النفاق التنظيمي التي يعتبر تصرف سيء ولقد حرص العديد من الكتاب و الباحثين على معالجه هذه الظاهرة السلبية قبل تفاقمها في بيئة المنظمات و التي تتصف بحالة عدم الثقة و ضعف الالتزام و بالتالي حدوث اضطراب في اداء تلك المنظمات تبعاً لذلك فقد نتجت لدى الباحثة تصور فكره في مجال البحث تجسد في ديوان محافظه نينوى من اجل التقليل او الحد من النفاق التنظيمي و العمل على تبني و توظيف ابعاد الاستقامة التنظيمية و لتحقيق اعلى مستوى للتميز في أداء عملها و بناء على ما سبق يمكن توضيح مشكلة البحث الحالية في طرح مجموعة من التساؤلات وهي كالآتي:

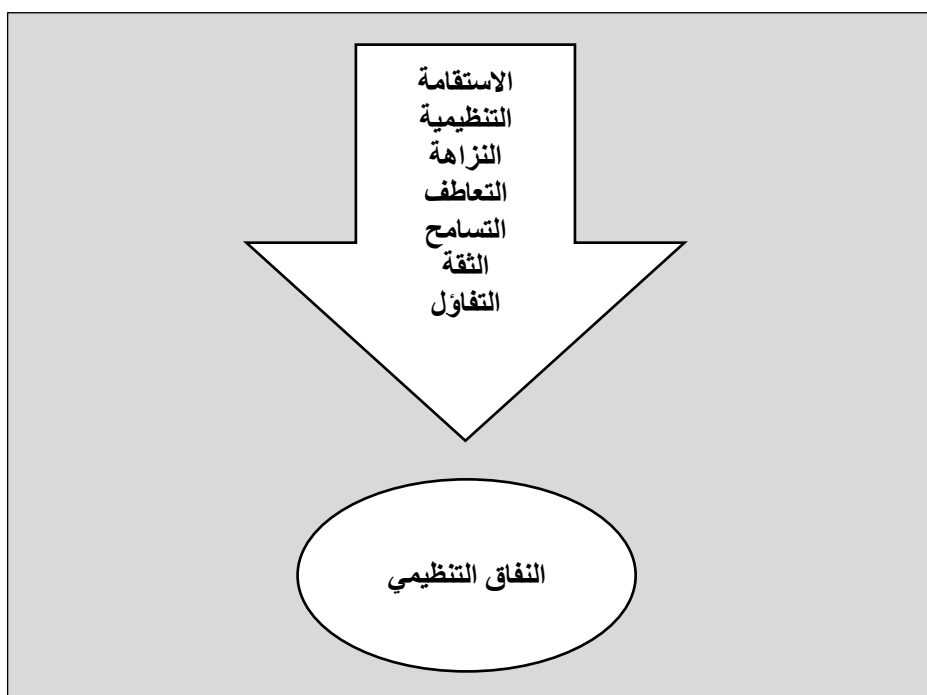
- هل تستطيع المنظمة المبحوثة من توظيف ابعاد الاستقامة التنظيمية؟
- هل تتمكن الاستقامة التنظيمية من ان تحد او تقلل النفاق التنظيمي في المنظمة المبحوثة؟
- ما مدى انتشار ظاهره النفاق التنظيمي لدى المنظمة المبحوثة؟

ثانياً: أهداف البحث

- ١- عرض المضامين الفكرية لمتغيرات البحث عن طريق تناول أصلها ومفاهيمها الدقيقة وأهميتها والخصائص التي تميزها وتحقيق تطورها.
- ٢- اختبار وتفسير العلاقة والتأثير للاستقامة التنظيمية والنفاق التنظيمي من أجل الوصول إلى إطار معرفي وعلمي يستند على جهود الباحثين السابقين ومنهج يدعم الاستفادة من المتغيرات المدروسة على المستويين النظري والعملي.
- ٣- تحليل دور الاستقامة التنظيمية في زيادة مستوى الحد من النفاق التنظيمي والوصول إلى أنموذج واقعي يجمع بين متغيرات البحث بما ينسجم مع الواقع الميداني للمنظمات في البيئة العراقية.

ثالثاً: أهمية البحث: تحدد أهمية البحث بما يلي:

- ١- أهمية المتغيرات التي تناولها هذا البحث كونه من المواضيع المهمة في مجال السلوك التنظيمي مما يقدم مساهمة معرفية تهدف إلى التحليل الدقيق لكل متغير من المتغيرات ومعالجة الإسهامات الفكرية والفلسفية التي ترتبط بهم.
 - ٢- المشاركة في سد أو تقليل الفجوة في الجوانب التي لم تتناولها الدراسات السابقة فيما يتعلق بالاستقامة التنظيمية والنفاق التنظيمي.
 - ٣- تعزيز الاستقامة التنظيمية لدى المنظمة عينة البحث مع أهمية تأثيرها الفعال في الحد من النفاق التنظيمي.
- رابعاً: **المخطط الافتراضي:** لأجل انجاز هدف البحث المقرر عملت الباحثة على تصميم مخطط يشخص الفرضيات الرئيسية مع درجات التأثير بينهما، كما يظهر في الشكل (١).



شكل (١): يبين أنموذج المخطط الافتراضي

خامساً: فرضيات البحث

- الفرضية الرئيسية الأولى:** لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند درجة دلالة إحصائية 0.05 لأبعاد الاستقامة التنظيمية مجتمعة في الحد من النفاق التنظيمي لدى الأفراد العاملين في المنظمة المبحوثة. ويتفرع منها مجموعة من الفرضيات الفرعية:
- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد النزاهة في الحد من النفاق التنظيمي عند درجة دلالة إحصائية 0.05 لدى الأفراد العاملين في المنظمة المبحوثة.
 - لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد التعاطف في الحد من النفاق التنظيمي عند درجة دلالة إحصائية 0.05 لدى الأفراد العاملين في المنظمة المبحوثة.
 - لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد التسامح في الحد من النفاق التنظيمي عند درجة دلالة إحصائية 0.05 لدى الأفراد العاملين في المنظمة المبحوثة.
 - لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد الثقة في الحد من النفاق التنظيمي عند درجة دلالة إحصائية 0.05 لدى الأفراد العاملين في المنظمة المبحوثة.

- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد التفاؤل في الحد من النفاق التنظيمي عند درجة دلالة إحصائية 0.05 لدى الأفراد العاملين في المنظمة المبحوثة
الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد تباين معنوي في تبني ابعاد الاستقامة التنظيمية في درجة تأثيرها في الحد من النفاق التنظيمي للمنظمة المبحوثة.

سادساً: مجتمع البحث

يعتبر ديوان محافظة نينوى المسؤول المباشر عن خدمة المواطنين وتتبع استمرارية المشاريع والخدمات الخاصة بالمحافظة وايضاً يعمل على تقديم عدد من الامور المتعلقة بالخدمات الالكترونية عبر موقع المحافظة (ninava.gov.iq) ومنها استمارة الجوازات و شكاوى المواطنين و اجازة السوق وغيرها، ويتألف ديوان محافظة نينوى السيد المحافظ ونائبه ويضم ايضاً العديد من المعاونيات والتي تنفرع الى اقسام وشعب ووحدات عدة، اذ تمثل مجتمع عينة البحث من الأفراد العاملين في ديوان محافظة نينوى، اذ وزعت الباحثة (١٤٠) استمارة وتم استلام (١١٠) استمارة سليمة للتفسير والتحليل.

سابعاً: اساليب جمع البيانات

استخدم البحث في شمولية بياناته المطلوبة لإنجاز الجانب النظري والميداني طرق بحثية عديدة، فقد قامت الباحثة بالاستعانة في الجانب النظري بما أتيت من مرجعيات علمية عربية واجنبية كتب و دراسات ومؤتمرات وبحوث ومقالات ذات الصلة بموضوع البحث ، فضلاً عن مراجعة العديد من المهتمين بهذا المجال وصولاً الى اطار علمي واضح لمعالجة مشكلة البحث، وفي الجانب الميداني اعتمدت الباحثة على استمارة الاستبيان كأداة رئيسة في جمع البيانات لجمع الحقائق التي تخدم البحث ، وقد تم مراعات في صياغة شموليتها على متغيرات البحث المعتمدة ، وتمت صياغتها بحيث تخدم اهداف البحث وفرضياته بالاعتماد على الجانب النظري .

ثامناً: حدود البحث: ان حدود البحث الزمانية انجزت خلال الفترة من اذار ٢٠٢٤ ولغاية اب ٢٠٢٤ اما الحدود المكانية فقد اجري البحث في ديوان محافظة نينوى وبالنسبة للحدود البشرية طبق البحث على عينة من العاملين في ديوان محافظة نينوى.

المبحث الثاني: التأطير النظري للبحث

أولاً: الاستقامة التنظيمية

١- **مفهوم الاستقامة التنظيمية :** ضمن النهج الإداري الحديث ترغب جميع المنظمات في العمل مع أفراد يتكيفون مع بيئة العمل ويركزون على حل المشكلات والتي تتماشى مع الأهداف للمنظمة ، وأشار (Bright ,et al,2006:251) ان الاستقامة التنظيمية تشير إلى الحالة المثالية للتميز في الشخصية الإنسانية والتنظيمية للفرد ، وقد فسرها (Erkmen & Esen, 2012:108) بالصفات مثل الخير التنظيمي والتنمية الاجتماعية والتسامح والصدق والنزاهة الأخلاقية وهي من مواضيع السلوك تنظيمي الذي يحتاج إلى مزيد من البحث لأنه مفهوم يمكن أن يضيف قيمة إلى العمل من حيث تحسين وتطوير الثقافة التنظيمية والتواصل التنظيمي و إنجاح المنظمة ، إلا أن التحلي بالاستقامة يشجع الموظفين على أداء المهام الموكلة إليهم وذلك عن طريق طرح الكفاءة الذاتية ويساعدهم على عدم تكرار الأخطاء في واجباتهم السابقة وبالتالي التغلب على المشاكل والمشاكل التي من شأنها أن تمنع تنفيذ المهمة بنجاح(Hur,et al,2017,438).

إن الاستقامة هي تأثير قوي يسمح للموظفين بأن يكونوا أكثر ارتباطاً بأدوارهم وتطوير سلوكياتهم بشكل مستمر (Shahid & Muchiri, 2019:497) ، وتعرف الاستقامة بأنها الرغبات والأفعال التي توفر فوائد شخصية واجتماعية مثل الشجاعة والحكمة والعدالة والتفاؤل والثقة والرحمة والنزاهة والتسامح (Uysal ,2021,30). وتوضح الباحثة الاستقامة التنظيمية على انها تصرفات وخصائص الفرد الشخصية والثقافية والسلوك السامي والمرتفع الذي يعمل على تعزيز ازدهار المنظمة.

٢- **اهمية الاستقامة التنظيمية:** تعمل الاستقامة التنظيمية على تعزيز التواصل بين الموظفين والمنظمة، مما يجعلها (Williams, 2015: 4) ذات جودة أفضل وتضمن أن الموظفين أكثر سعادة في بيئة الأعمال الإدراك العالي من الموظفين ذوو الإدراك العالي من ذوي الاستقامة في المنظمات لديهم تصور أعلى للرضا الوظيفي والدعم التنظيمي. ومع ذلك فإن الاستقامة التنظيمية تقلل من التأثير السلبي للمشاكل المالية وتعمل على زيادة الرضا الوظيفي للأفراد العاملين وتقليل معدل الدوران وانخفاض التغيب عن العمل الامر الذي يجعل لها اهمية كبيرة للمنظمة بشكل عام وللمديرين والقادة بشكل خاص التي (Nikandrou & Tsachouridi, 2015:1825). بدورها تساعد المنظمة على التعافي من الازمات ونجاح اهدافها)

٣- **المبادئ الاساسية لتطوير الاستقامة التنظيمية في المنظمات:** بين (Zamahani ,et al,2013) هذه المبادئ بالاتي:

- أ- الجذب والاحتفاظ: يجب على المنظمات إنشاء عرض قيمة يصف نوع مكان العمل الذي تريده لجذب الافراد المناسبين والاحتفاظ بهم.
- ب- ممارسات التوظيف: يجب على المنظمات توظيف موظفين يتوافقون مع قيمهم وكفاءاتهم الأساسية وأهدافهم الاستراتيجية.
- ت- التدريب والتطوير: يجب على المنظمات تدريب الموظفين بشكل مستمر للقيام بوظائفهم وتزويدهم بفرص للنمو والتطور.

- ث- تصميم العمل: يجب على المنظمات تصميم العمل بحيث يكون مفيداً للأفراد ويزودهم بالتغذية الراجعة والمسؤولية والاستقلالية.
- ج- المهمة والاستراتيجيات والأهداف: يجب على المنظمات تطوير مهمة تنظيمية محددة والالتزام بها مع استراتيجيات وأهداف وقيم يمكن للموظفين فهمها ودعمها والإيمان بها.
- ح- أنظمة المكافآت: يجب على المنظمات تصميم وتنفيذ أنظمة المكافآت التي تعزز تصميمها وقيمها الأساسية واستراتيجيتها.
- خ- القيادة: يجب على المنظمات توظيف وتطوير القادة الذين يمكنهم خلق الالتزام والثقة والنجاح وبيئة عمل محفزة.
- ٤- **ابعاد الاستقامة التنظيمية:** استندت الباحثة على الأبعاد التي بينها كل من (Gukiina , et al ,2019) و (Williams, et al 2015), (
- أ- **النزاهة:** والتي تظهر من خلال الصدق والجدارة بالثقة والشرف الذي يسود المنظمة وان مفهوم النزاهة التنظيمية يتجسد بالقيم الأخلاقية وقد أعطت عملية مزج القيم والنزاهة القوة للمنظمات التي تنتهج هذه الفلسفة (Polowczyk, 2017:3)، وقد أوضح (Fiorito & Ehrenhard, 2019: 1) النزاهة بشكل عام على أنها إجراءات تنظيمية تتوافق مع القيم الأخلاقية أو المقبولة اجتماعياً وإظهار استجابة متسقة لقيم بيئتهم الخارجية.
- ب- **التعاطف:** يعرف (Goetz, et al ,2010: 351) التعاطف بأنه التعاون وحماية الضعفاء وأولئك الذين يعانون وإنها عقلية فردية أو اجتماعية تنعكس في النوايا والدافع لتخفيف الضيق لدى الآخرين. وبين (Atkins & Parker, 2012:525) ان التعاطف التنظيمي يشير إلى الملاحظة الجماعية والشعور والاستجابة للألم داخل المنظمة , ان أفعال التعاطف والاهتمام المشترك هي التي تظهر أن الافراد يهتمون ببعضهم البعض.
- ت- **التسامح:** والذي من خلاله يتم العفو عن الأخطاء بسرعة واستخدامها كفرص للتعلم ويعد التسامح بالنسبة لبعض علماء النفس وسيلة لتوليد الثقافة التنظيمية التعاونية فهو يسهل التفكير الإيجابي ويعزز العلاقات بين الأشخاص ويزرع روابط داعمة بين العاملين في المنظمة (Webb, et al , 2013:392), ويعتبر جزءاً من عملية تقليل الأخطاء في المنظمات ويرى (Oraibi & Saeed,2021:12) أنها عملية عاطفية مقصودة وإرادية يتمتع بها الفرد عندما تكون لديه القدرة على الصفح عن أخطاء الآخرين.
- ث- **الثقة:** وهو اعتقاد أعضاء المنظمة بأنهم سينجحون في الأداء بشكل جيد حتى في مواجهة التحديات وعرفها (Chen & Dilon,2003:304) أن الثقة بين الأشخاص هي التوقع الذي يحتفظ به فرد أو مجموعة وأنه يمكن الاعتماد على الكلمة أو الوعد أو البيان الشفهي أو المكتوب لفرد أو مجموعة أخرى وبأنها تقييم المرء لحسن نية الآخرين وموثوقيته. أما الثقة التنظيمية فهي تصور الموظف للدعم التنظيمي وإيمانه بأن مديره على حق وفي بوعده وهي ظاهرة تتأثر بتلك القواعد والقيم والمعتقدات والتصورات والمشاعر والسلوكيات السائدة في المنظمة وتشكل أيضاً أساس التواصل في داخلها (Kesen ,et al ,2017:26).
- ج- **التفاؤل:** وفي الأبحاث النفسية يشير التفاؤل إلى التوقعات المفعمة بالأمل في الحياة لموقف معين أو التوقعات العامة الإيجابية وكفكرة فلسفية يفترض التفاؤل أن البشر لديهم القدرة على التوصل إلى تنبؤ دقيق للمستقبل اعتماداً على تفسير منسق للأحداث الماضية والحالية (Carver, et al ,2010 : 879), يتم توضيح التفاؤل ببساطة على أنه توقع حدوث أشياء جيدة أو الشعور بأن المستقبل سيكون جيداً أو ناجحاً (Dursun,2021: 65) . المجاملة والمراعاة والاحترام المنصوص عليها في المنظمة والثقة المتبادلة بين الافراد هي سمة شخصية وتشير إلى الإيمان بالنجاح بغض النظر عن التحديات الحالية.
- ٥- **النفاق التنظيمي**
- مفهوم النفاق التنظيمي:** ان الشخص المنافق يوصف بأنه الذي يتبنى معايير أعلى من المعايير الحقيقية ويتظاهر باستخدام الفضيلة والتضحية والولاء والالتزام والمثالية والاهتمام المتعاطف بغايات أنانية (Fernando & Gross, 2006: 11), وفي الواقع النفاق هو الفشل في ممارسة ما يوعد به المرء والذي يعكس التناقض السلوكي والذي ينبع من تصورات الخداع وبالتالي يمكن تعريف النفاق التنظيمي بشكل عام على أنه التناقض بين الحديث يعني الاتفاقيات أو المناقشات غير الرسمية داخل المجموعات التنظيمية وفيما بينها والقرارات الرسمية أو السياسات المسجلة داخل التسلسل الهرمي التنظيمي والتي يتم تنفيذها عموماً من خلال وثائق مكتوبة مثل الخطط والميزانيات والأفعال اي ما تفعله الجهات الفاعلة التنظيمية على عكس ما اتفقوا عليه رسمياً أو قالوا بشكل غير رسمي أنهم سيفعلونه (Fassin & Buelens ,2011: 588), ووضح (Kılıçoğlu & Kılıçoğlu ,2019 :4) النفاق التنظيمي بأنه تناقض بين الممارسات الحقيقية للمنظمات وتصريحاتها القانونية وأفكارها ووعودها وخطاباتها, وبين (Gezen , & Kaya , 2023:38) ان النفاق التنظيمي بأنه القول بأنك تقوم بعمل ما وعدم القيام بهذه الوظيفة .
- وترى الباحثة بأن النفاق التنظيمي يشير الى القيم والافكار والمعتقدات غير المتوافقة لدى الموظفين والتي تؤثر على سلوكهم في المنظمات.
- ٦- **قدرة الاستقامة التنظيمية في الحد من النفاق التنظيمي :** كما اشرنا سابقاً ان الاستقامة التنظيمية تدل على الصفة النموذجية المتميزة للشخص والفرد العامل في المنظمة ومن خلال الصفات تلك وابعاد الاستقامة التي تتمثل بالنزاهة والتعاطف والتسامح والثقة والتفاؤل يمكن ان تحد من النفاق التنظيمي لان النفاق التنظيمي يؤثر سلباً على أداء الموظفين والتزامهم ومشاعر الثقة

والعدالة والرضا الوظيفي وعلى النقيض من النفاق التنظيمي، يمكن توضيح النزاهة التنظيمية على انها اتساق التصريحات والممارسات داخل المنظمة والتزامها بالرسالة المعلنة والمبادئ والقيم الأخلاقية. ومن الواضح إذن أن النفاق في المنظمات يمكن القضاء عليه من خلال تبني النزاهة التنظيمية , ولأن النزاهة تستلزم تنفيذ معايير سلوكية مقبولة تستند إلى الثقافة التنظيمية والرسالة والأهداف، فإنها تتطلب الالتزام المستمر بقواعد أخلاقية تنظيمية محددة جيداً وبالتركيز على النزاهة التي تعد بانها التصرف بشكل متسق في التصريحات والممارسات (Palanski & Yammarino, 2007: 419) , وتتطلب النزاهة التنظيمية جودة عالية ومتسقة من الأخلاق في جميع تفاعلات الموظفين والمعايير السائدة والإجراءات وإجراءات ومبادئ صنع القرار (Hong, 2016: 13) , في حين أن ثقة الموظفين تعتبر محفزاً عاطفياً لتعاونهم التطوعي وأدائهم التنظيمي المحسن وان الافتقار إلى الثقة يمكن أن يتحدى النتائج السلوكية للموظفين بما في ذلك الولاء والمشاركة والالتزام والنية في الاستقالة إذا شككوا في نزاهة المنظمة (Goswami, & Bhaduri, 2021:823) وبين (Agalday, 2022:206) أن الثقة تعني استعداد فرد أو مجموعة للتعامل مع طرف آخر بناءً على الثقة في أن الطرف الأخير طيب القلب ومتسامح ومتعاطف وموثوق وكفء وصادق ومتفائل كل هذه الصفات تعمل على تناسق في سلوك الموظفين والذي بدوره سوف يحد من النفاق التنظيمي.

المبحث الثالث: الجانب الميداني للبحث

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي

بهدف التأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، تم اختبارها بواسطة اختبار كولمكروف - سميرونوف ويستند هذا الاختبار على فرضيتين بهدف الوصول الى قيمة الاختبار لغرض التحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات، إذ تتمثل الفرضية الصفرية (العدم) بأن البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً، أما الفرضية البديلة فهي تفترض ان البيانات لا تتوزع توزيعاً طبيعياً.

جدول (١): اختبار التوزيع الطبيعي

ت	محاور الاستبانة	قيمة الاختبار	مستوى المعنوية Sig.
1	الاستقامة التنظيمية	0,92	0,24
2	النفاق التنظيمي	0,85	0,22

المصدر: من إعداد الباحثة

تبين لنا من خلال الجدول (١) ان محوري البحث تمتعا بقيم اختبار للتوزيع الطبيعي جيدة، حيث بلغت قيمة الاختبار للمحور الاول ٠,٩٢ تقريباً وقيمة الاختبار للمحور الثاني ٠,٨٥ اما بالنسبة لمستوى المعنوية فكانت هي ٠,٢٤ و ٠,٢٢ وهما أكبر من مستوى المعنوية ٠,٠٥ وعليه سيتم قبول فرضية العدم والتي نصت على ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي وبذلك نستطيع اكمال اجراء التحليل الاحصائي المعلمي.

ثانياً: ثبات الأداة

للتأكد من ثبات الاداة، تم استخدام معامل الاتساق الفا كرونباخ (Alpha Cronbach) , من اجل معرفة مدى اتساق فقرات البحث , وثباته و كما هو موضح من خلال الجدول التالي :

جدول (٢): مقياس الفا كرونباخ

ت	محاور الاستبانة	عدد الفقرات	قيمة الفا كرونباخ	مصدر المقياس
1	الاستقامة التنظيمية	15	%91,7	(Cameron, et al, 2004) (Erkmen & Esen, 2012)
2	النفاق التنظيمي	10	%84,1	(Kılıçoğlu, et at, 2017) (Goswami, & Bhaduri, 2021)
	الاستبانة ككل	25	%92,4	

المصدر: من إعداد الباحثة

تبين لنا من خلال الجدول (٢) ان محوري البحث تمتعا بقيم صدق وثبات جيدة وعالية نسبياً، حيث بلغت الاستبانة ككل ٩٢,٤٪ تقريباً وهي نسبة ممتازة ومعتمدة لإجراء التحليل الاحصائي للاستبانة وتراوح قيم الثبات ما بين ٨٤,١٪ كحد ادنى الى ٩١,٧٪ كحد اعلى لمحوري البحث، وتدل مؤشرات الفا كرونباخ اعلاه على ان اداة البحث بصورة عامة تتمتع بمعامل ثبات عالية وقدرتها على تحقيق اغراض البحث بحيث تعد كل القيم كافية ومناسبة لأغراض مثل هذه البحث والتي تشير الى قيم ثبات مناسبة.

ثالثاً: وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها

يهدف هذا الجزء من البحث الى مناقشة ما توصلت اليه استجابات عينة البحث (الأفراد المبحوثين) تجاه فقرات الاستبانة، إذ استخدمت الباحثة البرمجية الجاهزة (SPSS V.28) للاستدلال على النسب المئوية والتكرارات وكذلك الأوساط الحسابية

والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف فضلاً عن نسبة الإجابة إلى مساحة المقياس وذلك على مستوى المتغير المستقل المتمثل بالاستقامة التنظيمية بأبعاده الخمسة والمتغير التابع النفاق التنظيمي وكما يأتي:

اعتمدت الباحثة على خمسة أبعاد لقياس متغير الاستقامة التنظيمية المتمثلة بـ (النزاهة، التعاطف، التسامح، الثقة، التفاؤل) وذلك باستخدام (١٥) عبارة بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، وفيما يأتي وصف لهذا المتغيرات من وجهة نظر الأفراد المبحوثين:

١- النزاهة:

الجدول (٣): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية وانحرافات المعيارية ونسب الاستجابة ومعامل الاختلاف الخاصة ببعد النزاهة

الأسئلة	قياس الاستجابة												الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف %
	اتفق بشدة		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق بشدة							
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%						
X11	39	35.5%	57	51.8%	11	10.0%	3	2.7%	0	0.0%	4.2	0.727	84	17.30		
X12	21	19.1%	57	51.8%	24	21.8%	8	7.3%	0	0.0%	3.83	0.822	76.6	21.46		
X13	19	17.3%	54	49.1%	32	29.1%	4	3.6%	1	0.9%	3.78	0.806	75.6	21.32		
المعدل العام	26.3	24.0%	56	50.9%	22.3	20.3%	5	4.5%	0.3	0.3%	3.9	0.785	78.7	20.03		
المجموع	74.9		20.3		4.8											

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V28.

أشار الجدول (٣) إلى أن المعدل العام لإجابات الأفراد المبحوثين فيما يتعلق ببعد النزاهة في ديوان محافظة نينوى إزاء العبارات (X11- X13) بالاتفاق بنسبة (74.9%) في حين شكلت نسبة عدم الاتفاق لتلك الإجابات بمعدل (4,8%) فيما بلغت نسبة المحايد (20,3%) وعززت تلك المعدلات متوسط الأوساط الحسابية والبالغ (3,90) وهو أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (0.785). أما فيما يخص نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس فقد كانت (78,7%) وهي أهمية نسبية فوق المتوسطة، وأن قيمة معامل الاختلاف بلغت (20.03) وهذا يؤكد أن إجابات المبحوثين على فقرات هذا البعد كانت إيجابية. وأن الفقرة التي أسهمت في إغناء هذا البعد هي (X11) " يعد الصدق والامانة من الصفات المميزة للعلاقة بين الافراد العاملين في ديوان محافظة نينوى". بنسبة اتفاق بلغت (87,3%) معززة بوسط حسابي قدره (4,20) وبانحراف معياري (0,727) كما بلغ معامل الاختلاف لهذه الفقرة (17.30%)، في حين برز ضعف الاتفاق حول الفقرة (X13) التي تنص على " يتصف ديوان المحافظة بالنزاهة ". وذلك باتفاق عينة البحث بنسبة (66,4%) وبوسط حسابي (3,78) وانحراف معياري (0,806)، وبمعامل اختلاف قدره (21,32%).

ب- التعاطف:

الجدول (٤): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية وانحرافات المعيارية ونسب الاستجابة ومعامل الاختلاف الخاصة ببعد التعاطف

الأسئلة	قياس الاستجابة												الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف %
	اتفق بشدة		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق بشدة							
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%						
X21	24	21.8%	54	49.1%	28	25.5%	4	3.6%	0	0.0%	3.89	0.782	77.8	20.10		
X22	9	8.2%	63	57.3%	28	25.5%	9	8.2%	1	0.9%	3.64	0.787	72.8	21.62		
X23	12	10.9%	49	44.5%	41	37.3%	8	7.3%	0	0.0%	3.59	0.782	71.8	21.78		
المعدل العام	15	13.6%	55.3	50.3%	32.3	29.4%	7	6.4%	0.3	0.3%	3.7	0.783	74.1	21.16		
المجموع	63,9												29,4		6,7	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V28.

أشار الجدول (٤) إلى أن المعدل العام لإجابات الأفراد المبحوثين فيما يتعلق ببعد التعاطف في ديوان محافظة نينوى إزاء العبارات (X21-X23) بالاتفاق (٦٣,٩%) في حين شكلت نسبة عدم الاتفاق لتلك الإجابات بمعدل (٦,٧%) فيما بلغت نسبة المحايد (٢٩,٤%) وعززت تلك المعدلات متوسط الأوساط الحسابية والبالغ (٣,٧٠) وهو أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (٣) وبانحراف معياري (٠,٧٨٣). أما فيما يخص نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس فقد كانت (٧٤,١%) مما يدل على أهمية هذا البعد النسبية ويعزز ذلك أن قيمة معامل الاختلاف بلغت (٢١,١٦%) وهذا يؤكد على أن إجابات المبحوثين على فقرات هذا البعد كانت إيجابية. وأن الفقرة التي أسهمت في إغناء هذا البعد هي (X21) " يتعامل ديوان محافظة نينوى بتعاطف مع العاملين ". بنسبة اتفاق بلغت (٧٠,٩%) معززة بوسط حسابي قدره (٣,٨٩) وبانحراف معياري (٠,٧٨٢). في حين برز ضعف الاتفاق حول الفقرة (X23) وهي " تنتشر العديد من التجارب عن التعاطف في ديوان محافظة نينوى. "، وذلك باتفاق عينة البحث بنسبة (٥٥,٤%) وبوسط حسابي (٣,٥٩) وانحراف معياري (٠,٧٨٢).

ت-التسامح:

الجدول (٥): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية وانحرافات المعيارية ونسب الاستجابة ومعامل الاختلاف الخاصة ببعد التسامح

الأسئلة	قياس الاستجابة												المعامل الاختلاف %	نسبة الاستجابة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
	اتفق بشدة		اتفق		محايد		اتفق		لا اتفق بشدة							
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%						
X31	22	20.0%	46	41.8%	37	33.6%	3	2.7%	5	4.5%	0	0.0%	3.77	0.82	75.4	21.75
X32	17	15.5%	47	42.7%	34	30.9%	11	10.0%	1	0.9%	0	0.0%	3.62	0.898	72.4	24.80
X33	15	13.6%	57	51.8%	28	25.5%	10	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	3.7	0.819	74	22.13
المعدل العام	18	16.4%	50	45.4%	33	30.0%	8.6	7.9%	0.3	0.3%	0.3	0.3%	3.69	0.845	73.9	22.89
المجموع		61.8		30.0		8.2										

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V28.

أشار الجدول (٥) إلى أن المعدل العام الإجابات الأفراد المبحوثين فيما يتعلق ببعد التسامح إزاء العبارات (X31-X33) بالاتفاق (٦١,٨٪) في حين شكلت نسبة عدم الاتفاق لتلك الإجابات بمعدل (٨,٢٪) فيما بلغت نسبة المحايد (٣٠٪) وعززت تلك المعدلات متوسط الأوساط الحسابية والبالغ (٣,٦٩) وهو أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (٣) وبانحراف معياري (٠,٨٤٥). أما فيما يخص نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس فقد كانت (٧٣,٩٣٪) مما يدل على أهمية بعد التسامح النسبية التي وقعت في المستوى الرابع (فوق المتوسط) وبحسب مساحة المقياس ويعزز ذلك أن قيمة معامل الاختلاف بلغت (٢٢,٨٩٪) وهذا يؤكد أن إجابات المبحوثين على فقرات هذا البعد كانت إيجابية. وأن الفقرة التي أسهمت في إغناء هذا البعد هي (X31) " ديوان محافظة نينوى متسامح في التعامل مع العاملين " بنسبة اتفاق بلغت (٦١,٨٪) معززة بوسط حسابي قدره (٣,٧٧) وبانحراف معياري (٠,٨٢٠). في حين برز ضعف الاتفاق حول الفقرة (X32) وهي " يتعلم ديوان محافظة نينوى من أخطائه وذلك باتفاق عينة البحث بنسبة (٥٨,٢٪) وبوسط حسابي (٣,٦٢) وانحراف معياري (٠,٨٨٩).

ث- الثقة:

الجدول (٦): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية وانحرافات المعيارية ونسب الاستجابة ومعامل الاختلاف الخاصة ببعد الثقة

الأسئلة	قياس الاستجابة												الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف %
	اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		لا اتفق بشدة							
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%						
X41	9	8.2%	56	50.0%	37	33.6%	7	6.4%	1	0.9%	3.59	0.77	71.8	21.44		
X42	16	14.5%	55	50.0%	37	33.6%	2	1.8%	0	0.0%	3.77	0.712	75.4	18.88		
X43	15	13.6%	45	40.9%	39	35.5%	11	10.0%	0	0.0%	3.58	0.85	71.6	23.74		
المعدل العام	13.3	12.1%	52	47.0%	37.6	34.2%	6.6	6.1%	0.3	0.3%	3.64	0.777	72.93	21.35		
المجموع			59.1		34.2		6.4									

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V28.

أشار الجدول (٦) إلى أن المعدل العام الإجابات الأفراد المبحوثين فيما يتعلق ببعد الثقة للعينة المختارة إزاء العبارات (X41-X43) بالاتفاق (٥٩,١٪) في حين شكلت نسبة عدم الاتفاق لتلك الإجابات بمعدل (٦,٤٪) فيما بلغت نسبة المحايد (٣٤,٢٪) وعززت تلك المعدلات متوسط الأوساط الحسابية والبالغ (٣,٦٤) وهو أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (٣) وبانحراف معياري (٠,٧٧٧). أما فيما يخص نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس فقد كانت (٧٢,٩٣٪) مما يدل على أهمية بعد الثقة النسبية التي وقعت في المستوى الرابع (فوق المتوسط) وبحسب مساحة المقياس ويعزز ذلك أن قيمة معامل الاختلاف بلغت (٢١,٣٥٪) وهذا يؤكد أن إجابات المبحوثين على فقرات هذا البعد كانت إيجابية. وأن الفقرة التي أسهمت في إغناء هذا البعد هي (X42) " يتعامل ديوان محافظة نينوى فيما بينهم ذوق واحترام " بنسبة اتفاق بلغت (٦٤,٥٪) معززة بوسط حسابي قدره (٣,٧٧) وبانحراف معياري (٠,٧١٢). في حين برز ضعف الاتفاق حول الفقرة (X43) وهي " يتصرف ديوان محافظة نينوى بثقة مع جميع الافراد العاملين "، وذلك باتفاق عينة البحث بنسبة (٥٤,٥٪).

ج- التفاؤل:

الجدول (٧): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية وانحرافات المعيارية ونسب الاستجابة ومعامل الاختلاف الخاصة ببعد الثقة

الأسئلة	قياس الاستجابة												الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف %
	اتفق بشدة		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق بشدة							
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%						
X51	16	14.5%	53	48.2%	36	352.7%	5	4.5%	0	0.0%	0	0.0%	3.37	0.765	74.6	20.50
X52	19	17.3%	47	42.7%	34	30.9%	10	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	3.68	0.867	73.6	23.55
X53	13	11.8%	48	43.6%	35	31.8%	13	11.8%	1	0.9%	1	0.9%	3.54	0.885	70.8	25
المعدل العام	16	14.5%	49.3	44.8%	35	31.8%	9.3	8.5%	0.3	0.3%	0.3	0.3%	3.65	0.839	73	23.02
المجموع			59.3		31.8		8.8									

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V28.

أشار الجدول (٧) إلى أن المعدل العام لإجابات الأفراد المبحوثين فيما يتعلق ببعد التفاؤل إزاء العبارات (X51- X53) بالاتفاق (٥٩,٣%) في حين شكلت نسبة عدم الاتفاق لتلك الإجابات بمعدل (٨,٨%) فيما بلغت نسبة المحايدين (٣١,٨%) وعززت تلك المعدلات متوسط الأوساط الحسابية والبالغ (٣,٦٥) وهو أعلى من الوسيط الحسابي الفرضي البالغ (٣) وبانحراف معياري (٠,٨٣٩). أما فيما يخص نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس فقد كانت (٧٣%) مما يدل على أهمية هذا البعد النسبية التي وقعت في المستوى الرابع (فوق المتوسط) وبحسب مساحة المقياس ويعزز ذلك أن قيمة معامل الاختلاف بلغت (٢٣,٠٢%) وهذا يؤكد أن إجابات المبحوثين على فقرات هذا البعد كانت إيجابية.

الجدول (٨) الأهمية الترتيبية لتبني أبعاد الاستقامة التنظيمية

ت	الأبعاد	الوسيط الحسابي	نسبة الاستجابة	معامل الاختلاف	الترتيب
١	النزاهة	3.93	78.73	20.03	المرتبة الأولى
٢	التعاطف	3.70	74.13	21.16	المرتبة الثانية
٣	التسامح	3.69	93.73	22.89	المرتبة الرابعة
٤	الثقة	3.64	72.93	21.335	المرتبة الثالثة
٥	التفاؤل	3.65	73	23.02	المرتبة الخامسة

المصدر: من إعداد الباحثة

ح- وصف النفاق التنظيمي

اعتمدت الباحثة على محور واحد وهو المتغير التابع وذلك باستخدام (10) عبارات بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، وفيما يأتي وصف لهذا المتغير من وجهة نظر الأفراد المبحوثين.

الجدول (٩): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية وانحرافات المعيارية ونسب الاستجابة ومعامل الاختلاف الخاصة بـ النفاق التنظيمي

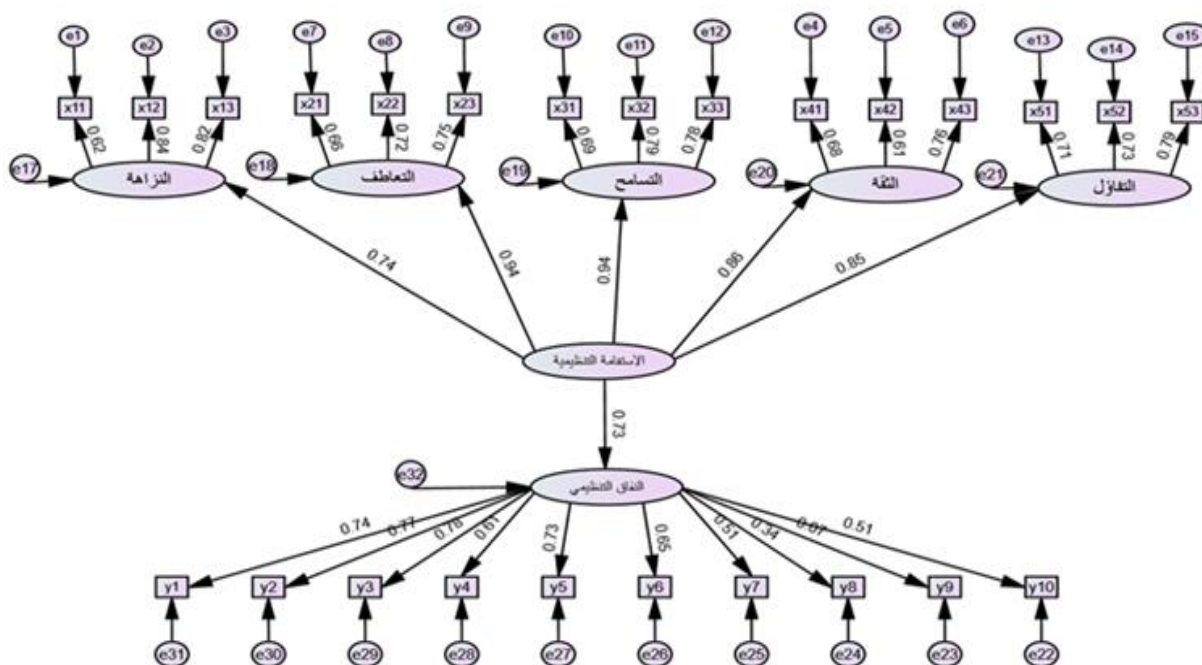
الأسئلة	قياس الاستجابة												الوسيط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف %		
	اتفق بشدة		اتفق		محايد		اتفق		لا اتفق بشدة		لا اتفق							
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%						
Y1	9	8.2%	45	40.9%	24	38.2%	24	38.2%	13	11.8%	1	0.9%	3.44	0.841	68.8	24.44		
Y2	4	3.6%	49	44.5%	40	36.4%	16	14.5%	1	0.9%	1	0.9%	3.35	0.808	67	24.11		
Y3	12	10.9%	47	42.7%	42	38.2%	8	7.3%	1	0.9%	1	0.9%	3.55	0.819	71	23.07		
Y4	15	13.6%	51	46.4%	34	30.9%	9	8.2%	1	0.9%	1	0.9%	3.64	0.854	72.8	23.46		
Y5	7	6.4%	59	53.6%	32	29.1%	11	10.0%	1	0.9%	1	0.9%	3.55	0.797	71	22.45		
Y6	11	10.0%	41	37.3%	49	44.5%	9	8.2%	0	0.0%	0	0.0%	3.49	0.787	69.8	22.55		
Y7	5	4.5%	43	39.1%	54	49.1%	7	6.4%	1	0.9%	1	0.9%	3.4	0.719	68	21.14		
Y8	3	2.7%	39	35.5%	53	48.2%	14	12.7%	1	0.9%	1	0.9%	3.26	0.75	65.2	23.00		
Y9	2	1.8%	26	23.6%	45	40.9%	32	29.1%	5	4.5%	5	4.5%	2.89	0.881	57.8	30.00		
Y10	8	7.3%	40	36.4%	41	37.3%	19	17.3%	2	1.8%	2	1.8%	3.3	0.904	66	27.39		
المعدل العام	7.6	6.9%	44	40.0%	43.2	39.3%	13.8	12.6%	1.4	1.3%	1.4	1.3%	3.387	0.816	67.74	24.21		
المجموع	46.9												39.3		13.9			

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V28.

أشار الجدول (٩) إلى أن المعدل العام لإجابات الأفراد المبحوثين فيما يتعلق بالمتغير التابع (النفاق التنظيمي) إزاء العبارات (Y1-Y10) بالاتفاق (46.9%) في حين شكلت نسبة عدم الاتفاق لتلك الإجابات بمعدل (١٣,٩%) فيما بلغت نسبة المحايدون (٣٩,٣%) وعززت تلك المعدلات متوسط الأوساط الحسابية والبالغ (٣,٣٨) وهو أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (٣) وبانحراف معياري (٠,٨١٦). أما فيما يخص نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس فقد كانت (٦٧,٦٤%) مما يدل على الأهمية النسبية التي وقعت في المستوى الرابع (فوق المتوسط) وبحسب مساحة المقياس ويعزز ذلك أن قيمة معامل الاختلاف بلغت (٢٤,٢١%) وهذا يؤكد أن إجابات المبحوثين على فقرات هذا البعد كانت إيجابية. وأن الفقرة التي أسهمت في إغناء هذا البعد هي (Y4) "تتطابق الممارسات بين ما يعلنه ديوان المحافظة وما يحدث بالفعل". بنسبة اتفاق بلغت (٧٢,٨%) معززة بوسط حسابي قدره (٣,٦٤) وبانحراف معياري (٠,٨٥٤) كما بلغ معامل الاختلاف لهذه الفقرة (٢٣,٤٦%) ويدل ارتفاع نسبة الموافقة على أن أفراد العينة لديهم تصور إيجابي لقدرة إدارة المحافظة. في حين برز ضعف الاتفاق حول الفقرة (Y9) وهي "يتصرف ديوان محافظة نينوى بشكل مخالف للمعايير التي وضعها"، وذلك باتفاق عينة الدراسة بنسبة (٥٧,٨%) وبوسط حسابي (٢,٨٩) وانحراف معياري (٠,٨٨١) وبمعامل اختلاف قدره (٣٠,٤٨%).

رابعاً: فرضيات البحث

أ- الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند درجة دلالة إحصائية ٠,٠٥ لأبعاد الاستقامة التنظيمية مجتمعة في الحد من النفاق التنظيمي لدى الأفراد العاملين في المنظمة المبحوثة.



الشكل (٢) : نمذجة المعادلة البنائية الخاصة بأثر الاستقامة التنظيمية مجتمعة في الحد من النفاق التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V28.

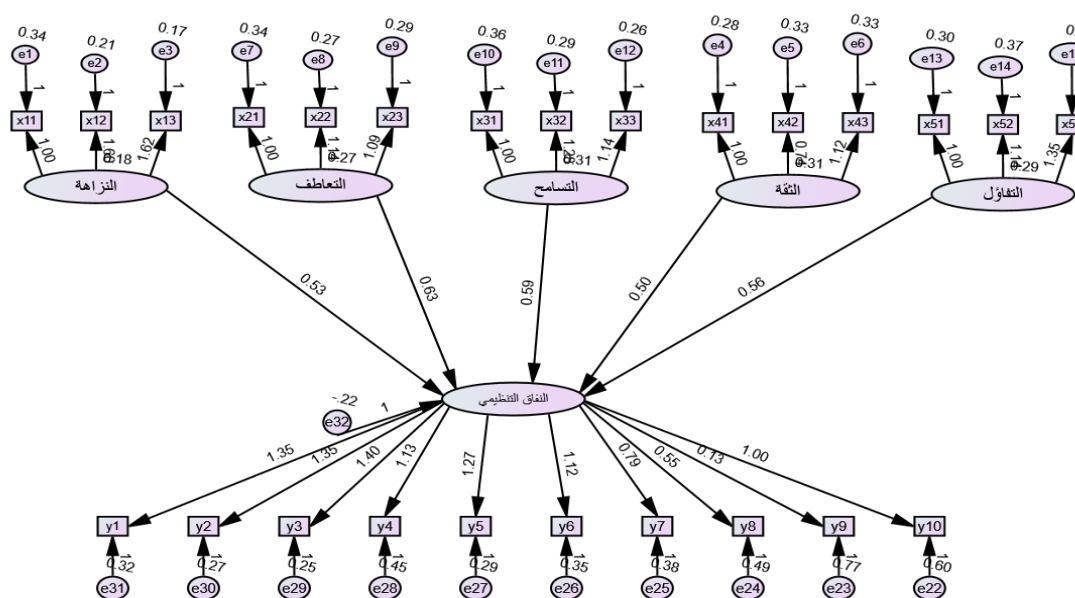
الجدول (١٠): تحليل الانحدار للاستقامة التنظيمية مجتمعة في الحد من النفاق التنظيمي

المتغير المستقل	اتجاه التأثير	المتغير المعتمد	تقدير معامل الانحدار	P-value
الاستقامة التنظيمية	←	النفاق التنظيمي	0.73	0.012

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS V.28).

يوضح الشكل (٢) الخاص بنمذجة المعادلات البنائية لمتغيرات الدراسة مجتمعة، طبيعة ومعنى العلاقات بين المتغيرات التي تبين وجود أثر للاستقامة التنظيمية بأبعادها الخمسة (النزاهة، التعاطف، التسامح، الثقة، التفاؤل) في الحد من النفاق التنظيمي والموضحة في الجدول (١٠) إذ ظهرت نتائج تحليل الانحدار وجود علاقة أثر طردية معنوية لأبعاد الاستقامة التنظيمية في الحد من النفاق التنظيمي، إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0.73) المقدرة بطريقة الامكان الاعظم وفي ذلك إشارة الى ان التغير في

- الاستقامة التنظيمية وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة بمقدار (0.73) في الحد من النفاق التنظيمي ويعزز ذلك قيمة (P-value) المعنوية البالغة (0.012) وهي أقل من القيمة المعنوية (0.05)..
القرار: استنادًا إلى ما تقدم فإنه يتم قبول الفرضية البديلة التي مفادها يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الاستقامة التنظيمية مجتمعة في الحد من النفاق التنظيمي.
- ب- لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد الاستقامة التنظيمية (منفردة) في الحد من النفاق التنظيمي.
- ١- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد النزاهة في الحد من النفاق التنظيمي عند درجة دلالة إحصائية 0.05 لدى الأفراد العاملين في المنظمة المبحوثة.
 - ٢- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد التعاطف في الحد من النفاق التنظيمي عند درجة دلالة إحصائية 0.05 لدى الأفراد العاملين في المنظمة المبحوثة.
 - ٣- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد التسامح في الحد من النفاق التنظيمي عند درجة دلالة إحصائية 0.05 لدى الأفراد العاملين في المنظمة المبحوثة.
 - ٤- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد الثقة في الحد من النفاق التنظيمي عند درجة دلالة إحصائية 0.05 لدى الأفراد العاملين في المنظمة المبحوثة.
 - ٥- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد التفاؤل في الحد من النفاق التنظيمي عند درجة دلالة إحصائية 0.05 لدى الأفراد العاملين في المنظمة المبحوثة.



الشكل (٣): نمذجة المعادلة البنائية الخاصة بأثر أبعاد الاستقامة التنظيمية منفردة في الحد من النفاق التنظيمي
المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS V.28).

الجدول (١١): تحليل الانحدار لأبعاد الاستقامة التنظيمية منفردة في الحد من النفاق التنظيمي

المتغير المستقل	اتجاه التأثير	المتغير المعتمد	تقدير معامل الانحدار	P-value	ترتيب قوة التأثير
النزاهة	←	النفاق التنظيمي	0.53	0.016	4
التعاطف	←		0.63	0.014	1
التسامح	←		0.59	0.010	2
الثقة	←		0.50	0.019	5
التفاؤل	←		0.56	0.017	3

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS V.28).

يتضح من القيم الواردة بالجدول (١١) أن هناك تأثير معنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية في الحد من النفاق التنظيمي، وكالاتي: إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0.53) وفي ذلك إشارة الى ان التغير في بعد النزاهة وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة بمقدار (0.53) في الحد من النفاق التنظيمي بدلالة قيمة (P) البالغة (0.016) وهي أقل من (0.05).
القرار: ومن خلال ما تقدم فإنه يتم قبول الفرضية البديلة وهي "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعدها في متغير النفاق التنظيمي.
توضح الفرضية الفرعية الثانية وجود علاقة تأثير معنوية لبعدها في النفاق التنظيمي إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0.63) وفي ذلك إشارة الى ان التغير في التعاطف وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة بمقدار بمقدار (0.63) في الحد من النفاق التنظيمي بدلالة قيمة (P-value) البالغة (0.014) وهي أقل من (0.05).
القرار: ومن خلال ما تقدم فإنه يتم قبول الفرضية البديلة وهي "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعدها في متغير النفاق التنظيمي.
كما يشير الجدول (١١) عن وجود أثر معنوي لبعدها في التسامح في النفاق التنظيمي إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0.59) وفي ذلك إشارة الى ان التغير في التسامح وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة بمقدار بمقدار (0.59) في الحد من النفاق التنظيمي بدلالة قيمة (P-value) البالغة (0.010) وهي أقل من (0.05).
القرار: ومن خلال ما تقدم فإنه يتم قبول الفرضية البديلة وهي "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعدها في التسامح في متغير النفاق التنظيمي.
فيما يخص تأثير بعد الثقة في النفاق التنظيمي إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0.50) وفي ذلك إشارة الى ان التغير في الثقة وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة بمقدار (0.50) في الحد من النفاق التنظيمي بدلالة قيمة (P-value) البالغة (0.019) وهي أقل من (0.05).
القرار: ومن خلال ما تقدم فإنه يتم قبول الفرضية البديلة وهي "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعدها في الثقة في متغير النفاق التنظيمي.
أما التفاؤل إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0.56) وفي ذلك إشارة الى ان التغير في التفاؤل وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة بمقدار بمقدار (0.56) في الحد من النفاق التنظيمي بدلالة قيمة (P-value) البالغة (0.017) وهي أقل من (0.05).
ت-الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد تباين معنوي في تبني أبعاد الاستقامة التنظيمية في درجة تأثيرها في الحد من النفاق التنظيمي للمنظمة المبحوثة.
لفحص الفرضية اعلاه تم إجراء اختبار التباين الأحادي ANOVA (أنوفا) لاكتشاف هل يوجد تباين في أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى العاملين في ديوان محافظة نينوى في الحد من النفاق التنظيمي. ويوضح الجدول (١٢) نتائج الاختبار والمعنوية.

جدول (١٢): نتائج اختبار تحليل التباين ANOVA لتحديد الفروق بين استجابات الباحثين في المنظمة المبحوثة

نوع الفرق	القيمة الاحتمالية	قيمة F	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ابعاد الاستقامة التنظيمية
معنوي	0.000	5.536	0.076	0.785	3.93	النزاهة
			0.075	0.783	3.70	التعاطف
			0.080	0.845	3.69	التسامح
			0.074	0.777	3.64	الثقة
			0.079	0.839	3.65	التفاؤل

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V.28).

يتبين من خلال الجدول (١٢) نتائج تحليل التباين ومنه نستنتج أنه يوجد فروق معنوية في أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى العاملين في ديوان محافظة نينوى؛ إذ جاءت قيمة (F) (5.536) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أصغر من (0.05) فهي معنوية.
القرار: يتضح من خلال ما تقدم ان هناك تباين في تبني أبعاد الاستقامة التنظيمية مما يعني قبول الفرضية البديلة وهي " يوجد تباين معنوي في تبني أبعاد الاستقامة التنظيمية في درجة تأثيرها في الحد من النفاق التنظيمي للمنظمة المبحوثة.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات

- ١- ان الاستقامة التنظيمية تعد امراً ضروريا لجميع المنظمات كونها تعمل على الحد من النفاق التنظيمي لأنها تمكن العاملين فيها من تحسين ادائهم الذي يؤدي بدوره الى الوصول الاداء العالي للمنظمة.
- ٢- بالنسبة للأهمية الترتيبية لأبعاد الاستقامة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في ديوان محافظة نينوى فقد احتل بعد النزاهة المرتبة الاولى مما يدل على التعامل بالقيم الاخلاقية والصدق والامانة للعاملين في ديوان المحافظة وبالمرتبة الثانية التعاطف بينما جاء بالمرتبة الثالثة بعد الثقة في حين جاء بعدي التسامح والتفاهل بالمرتبة الرابعة والخامسة على التوالي والذي يبين ان على ديوان المحافظة زيادة الاهتمام بالتسامح الذي يعمل على تقليل الاخطاء وزيادة فرص التعلم منها وبالنسبة للتفاهل يعمل على زيادة فرص النجاح المستقبلية للمنظمة .
- ٣- بالنسبة لمتغير النفاق التنظيمي ان الاجابات للأفراد المبحوثين كانت ايجابية وبنسبة اتفاق جيدة نسبياً مما يدل على وجود تصور ايجابي للأفراد العاملين لقدرة ادارة المحافظة في الحد من النفاق التنظيمي.
- ٤- هناك علاقة تأثير معنوية طردية بين الاستقامة التنظيمية وابعادها في الحد من النفاق التنظيمي، مما يدل على انه اي تغير في الاستقامة التنظيمية في ديوان محافظة نينوى يؤدي الى الحد من النفاق التنظيمي.
- ٥- تبين ان هناك تباين في ابعاد الاستقامة في الحد من النفاق التنظيمي لدى العاملين في ديوان محافظة نينوى حيث احتل بعد النزاهة المرتبة الاولى بينما احتل بعد الثقة المرتبة الاخيرة وهذا يفسر اختلاف اراء وتوجهات العاملين في ديوان المحافظة.

ثانياً: المقترحات

- ١- واجب على العاملين في ديوان محافظة نينوى اتخاذ اجراءات تعزز من ابعاد الاستقامة التنظيمية التي بدورها تقلل من النفاق التنظيمي للوصول الى المناخ الاخلاقي ومراعاة المبادئ الاخلاقية في جميع العمليات الادارية واتخاذ القرارات بناءً على القيم والوفاء بالوعود.
- ٢- ينبغي تعزيز الاستقامة التنظيمية وابعادها في التدريب والتطوير معاً والتي توفر موارد تنظيمية تؤثر على جودة العلاقة بين المنظمة والعاملين فيها بحيث يزداد التقييم الذاتي الايجابي والمرونة الذي يعمل على تقليل النفاق التنظيمي.
- ٣- الجمع بين معايير الاداء العالي وثقافة التسامح والتعلم من الاخطاء وتجنب الاجراءات التي تتعارض مع القيم السامية والاخلاقية ومنح الثقة للعاملين في اتخاذ القرارات واستخدامها لتقليل العقوبات المالية والقانونية التي تواجههم.
- ٤- تقليل او الحد النفاق التنظيمي والوصول الى تنفيذ نهج هيكل حقيقي يساهم في الوصول الى الصورة الايجابية لديوان المحافظة وباقي الدوائر التابعة لها.
- ٥- الحاجة الى ابحاث مستقبلية لتوضيح العلاقة بين النفاق التنظيمي والمواطنة التنظيمية والالتزام والرضا الوظيفي وتوسيع فهمنا لهذه الظاهرة.

References

- 1- Agalday, B. (2022). Examining the Effect of Principals' Inclusive Leadership Practices on Organizational Hypocrisy through the Mediating Role of Trust in Principal. *Participatory Educational Research*, 9(5), 204-221. <https://doi.org/10.17275/per.22.111.9.5>
- 2- Atkins, P.W.B & Parker, S.K. (2012). Understanding individual compassion in organizations: The role of appraisals and psychological flexibility. *Academy of Management Review*, 37(4), 524-546. <http://dx.doi.org/10.5465/amr.2010.0490>.
- 3- Barclay, L. A., Markel, K.S & Yugo ,J.,E. (2012). "Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities". *Journal of Managerial Psychology*, 27 (4): 330 - 346. <http://dx.doi.org/10.1108/02683941211220153>.
- 4- Bright, D. S., Cameron, K. S & Caza, A. (2006). The amplifying and buffering effects of virtuousness in downsized organizations. *Journal of Business Ethics*, 64(3), 249-269.
- 5- Cameron, K , Bright, D & Caza , A. (2004). " Exploring the Relationships Between Organizational Virtuousness and Performance", *American behavioral scientist*, Vol. 47 No. 6, pp.1-43. <https://doi.org/10.1177/0002764203260209>.
- 6- Carver, C. S., Scheier, M. F & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30, 879- 889.
- 7- Chen ,SC & Dhillon ,GS. (2003). " Interpreting dimensions of consumer trust in E-commerce " *Information technology and management*, 303-318. <https://doi.org/10.1023/A:1022962631249>.
- 8- Dursun ,P.(2021). Optimism, Hope and Subjective Well-Being: An Overview of the Literature, *International Journal of Tourism and Social Research*, 61-74.
- 9- Erkmen, T & Esen, E. (2012). Adaptation of the Organizational Virtuousness Scale: Validity and Reliability Studies. *Business and Economics Research Journal*, 3(4), 107-121.

- 10-Fassin, Y & Buelens , M. (2011). "The hypocrisy-sincerity continuum in corporate communication and decision making: A model of corporate social responsibility and business ethics practices", *Management Decision*, Vol. 49 No. 4, pp. 586-600. <https://doi.org/10.1108/00251741111126503>
- 11-Fernando, M & Gross, M. (2006). Workplace spirituality and organizational hypocrisy: The Holy Water-Gate Case, *Australia New Zealand Academy of Management (ANZAM)*, pp.1-19.
- 12-Fiorito , TL & Ehrenhard , ML .(2019)." Understanding Organizational Integrity from an Institutional Perspective ", *Academy of Management*, Published Online:1 Aug 2019 <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2019.28>.
- 13-Gezen , H & Kaya, A. (2023). The Effect of Teachers' Meaningful Work Perception Levels on Organizational Gossip and Organizational Hypocrisy Perception Levels. **Bayburt Faculty of Education Journal**, 18(37), 55-79.
- 14-Goetz, J. L., Keltner , D & Simon-Thomas, E. (2010). Compassion: An evolutionary analysis and empirical review. *Psychological Bulletin*, 136(3), 351–374. <https://doi.org/10.1037/a0018807>.
- 15-Goswami, S & Bhaduri, G. (2021). Investigating the direct and indirect effects of perceived corporate hypocrisy on turnover intentions. **Journal of Global Fashion Marketing**, 12(3), 214-228. <https://doi.org/10.1080/20932685.2021.1893782>.
- 16-Gukiina , J., Ntayi , J, M., Balunywa , W & Ahiauzu, A. (2019). "Organizational Virtuousness: The Customers' Perspective," *African Social Science Review*: Vol. 10 : No. 1 , Article 6. Available at: <https://digitalscholarship.tsu.edu/assr/vol10/iss1/6>
- 17-Hong, S. (2016). Representative bureaucracy, organizational integrity, and citizen coproduction: Does an increase in police ethnic representativeness reduce crime? **Journal of Policy Analysis and Management** 35(1): 11–33. <https://doi.org/10.1002/pam.21876>.
- 19-Hur, W. M., Shin, Y., Rhee, S. Y & Kim, H. (2017), "Organizational virtuousness perceptions and task crafting: The mediating roles of organizational identification and work engagement", *Career Development International*, Vol. 22 No. 4, pp. 436-459. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0192>.
- 20-Kesen , M & Turan P.M. & Kutay N. (2017). The Effects Of Internal Marketing On Organizational Trust: A Research In Hotel Industry ,*BMIJ*, (2017) 5(4): 23-38 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v5i4.162>.
- 21-Kılıçoğlu, G & Kılıçoğlu, D. Y. (2019). "Understanding organizational hypocrisy in schools: the relationships between organizational legitimacy, ethical leadership, organizational hypocrisy and work-related outcomes", **International Journal of Leadership in Education**, Vol.24, No.1, PP.1-33. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1623924>.
- 22-Kılıçoğlu, G., Kılıçoğlu, D. Y., & Karadağ, E. (2017). Do Schools Fail to "Walk Their Talk"? Development and Validation of a Scale Measuring Organizational Hypocrisy. *Leadership and Policy in Schools*, 1-13. <http://dx.doi.org/10.1080/15700763.2017.1371762>
- 23--Nikandrou , I & Tsachouridi, I. (2015), "Towards a better understanding of the "buffering effects" of organizational virtuousness' perceptions on employee outcomes", *Management Decision*, Vol. 53 No. 8, pp. 1823-1842. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2015-0251>.
- 24-Oraibi ,S.A.M & Saeed ,H.K .(2021). Organizational Socialization and Its Influence on Organizational Virtuousness by Intermediating Spiritual Capital, Vol 11, Issue 4; 1-20 DOI: <http://doi.org/10.37648/ijrssh.v11i04.001>.
- 25-Palanski, ME & Yammarino, FJ. (2009) .Integrity and leadership: A multi-level conceptual framework. *The Leadership Quarterly* 20: 405–420
- 26-Polowczyk , P.Ł.(2017). Organizational ethical integrity: good and bad illusions. *Palgrave Communications* 3, 46. <https://doi.org/10.1057/s41599-017-0044-x>.
- 27-Shahid, S & Muchiri, M.K. (2019), "Positivity at the workplace: Conceptualizing the relationships between authentic leadership, psychological capital, organizational virtuousness, thriving and job performance " **International Journal of Organizational Analysis**, Vol. 27 No. 3, pp. 494-523 . <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2017-1167>.
- 28-Uysal, H. T. (2021). The mediation role of organizational justice in the effect of organizational virtuousness on work productivity. **Journal of Research in Business**, 6(1), 2653. Volume20, Issue3, pp.405420. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.03.008>.
- 29-Watanabe ,R,M., Uchida ,T ., Orsini ,P& Benton ,C. (2017) "Organizational virtuousness and job performance in Japan: does happiness matter?", **International Journal of Organizational Analysis**, Vol. 25 Issue: 4, pp.628-646. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2016-1074>.
- 30-Webb, J.R., Hirsch, J.K., Visser, P.L & Brewer, K.G. (2013). Forgiveness and health: Assessing the mediating effect of health behavior, social support, and interpersonal functioning. **The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied**, 147(5), 391-414.
- 31-Williams, P., Kern, M. L & Waters, L. (2015). A longitudinal examination of the association between psychological capital, perception of organizational virtues and work happiness in school staff. *Psychology of Well-Being*, 5(5), 1-18. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) .DOI 10.1186/s13612-015-0032-0.
- 32-Zamahani , M., Ahmadi, A., Sarlak, M & Shekari, H. (2013). Virtuous organization: A structural equation modeling approach .*Management Science Letters* , 3(2), 647-654.