



فرائض للعلوم الاقتصادية والإدارية
**KHAZAYIN OF ECONOMIC AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES**

ISSN: 2960-1363 (Print)

ISSN: 3007-9020 (Online)



**Organizational integrity practices and their role in promoting
organizational excellence An exploratory study in Iraqi
telecommunications companies (Asia Cell, Zain Iraq, Korek)**

Ammar Farhan Jabr Al-Zuhairi

General Directorate of Education in Diyala Governorate

Human Resources Departmen

amaar1817@gmail.com

Abstract. Business organizations at the present time, especially Iraqi telecommunications companies, are facing great challenges, due to the emergence of crises that the country is going through and the absence of organizational brilliance. These accelerating and major challenges stand as a barrier in front of these organizations and in a way that limits their ability to achieve their goals, which has negatively affected the quality and quality of services provided to society as a whole. These challenges have begun to have a major impact on these organizations, Which creates serious obstacles in front of them and constitutes a great pressure on the practice of their daily operations of providing communications services in terms of quantity and quality to society as a whole, with the increasing needs and numbers of society, and as service organizations, interest in their services has increased, especially the events created by wars and deteriorating economic conditions, which called for the development of efficient and coherent strategies that focus simplistically on organizational excellence. And organizational synergy, as this contributes to enhancing organizational brilliance in the sustainability of work processes.

The research relied on the descriptive analytical approach in collecting, analyzing and interpreting its data. The questionnaire form was adopted as the main tool in collecting data from a sample of (80) officials in the company under study, A set of statistical methods was used that helped analyze the research data and test its hypotheses. Represented by statistical tools (arithmetic means and standard deviations, Pearson Correlation coefficient, coefficient of determination (R²), and T-test), relying on ready-made statistical programs (SPSS.V. 23) One of the most important findings of the study is the existence of a significant positive effect of organizational integrity on the organizational excellence variable, as well as between the dimensions of each of them.

Keywords: Organizational Integrity, Organizational Brilliance, Iraqi Telecommunications Companies.

DOI: 10.69938/Keas.2603027

ممارسات الاستقامة التنظيمية ودورها في تعزيز التألق التنظيمي
دراسة استطلاعية في شركات الاتصالات العراقية (آسيا سيل، زين عراق، كورك)

م. عمار فرحان جبر الزهيري
المديرية العامة للتربية في محافظة ديالى قسم الموارد البشرية

amaar1817@gmail.com

المستخلص: تواجه منظمات الاعمال في الوقت الحاضر وخاصة شركات الاتصالات العراقية تحديات كبيرة ، بسبب ظهور الازمات التي يمر بها البلد وغياب التآلق التنظيمي، حيث تقف هذه التحديات المتسارعة والكبيرة على حاجزاً امام تلك المنظمات وبالشكل الذي يحد من قدرتها على تحقيق اهدافها، مما أنعكس سلباً نوعية وجودة الخدمات المقدمة الى المجتمع ككل ، فأصبحت هذه التحديات تؤثر تأثيراً كبيراً على هذه المنظمات، مما يخلق عقبات خطيرة امامها و تشكل ضغطاً كبيراً على ممارسة عملياتها اليومية المتمثلة بتقديم خدمات الاتصالات من ناحية والكم والنوع للمجتمع ككل، مع تزايد حاجات واعداد المجتمع وباعتبارها منظمات خدمية ازداد الاهتمام بخدماتها وبالأخص الاحداث التي خلقتها الحروب والاضطرابات الاقتصادية المتردية مما داعى الى وضع استراتيجيات كفوءة ومتناسكة والتي تركز بشكل مبسط على الاستقامة التنظيمية ، والتظافر التنظيمي، حيث يسهم ذلك في تعزيز التآلق التنظيمي في ديمومة مسارات العمل .

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي في جمع وتحليل بياناته وتفسيرها، واعتمدت استمارة الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات من عينة بلغت (80) مسؤولاً وموظفاً في الشركات المبحوثة ، تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي ساعدت على تحليل بيانات البحث واختبار فرضياته والمتمثلة بـ أدوات إحصائية (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، معامل التحديد (R2)، واختبار (T)، بالاعتماد على البرامج الإحصائية الجاهزة (SPSS.V. 23). وان اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة وجود تأثير طردي ذو دلالة معنوية لتغير الاستقامة التنظيمية في متغير التآلق التنظيمي وكذلك بين ابعاد كل منهما.

الكلمات المفتاحية: الاستقامة التنظيمية، التآلق التنظيمي، شركات الاتصالات العراقية

Corresponding Author: E-mail: amaar1817@gmail.com

1 المقدمة

تسعى منظمات الاعمال الاهتمام بالتطور التكنولوجي والمعرفي و الى سرعة اتخاذ القرارات نتيجة التغيرات البيئية وكذلك ظهور مفاهيم جديدة مثل الاستقامة التنظيمية اذ يعد من اكثر المجالات نجاحاً في الوقت الحاضر حيث اثبت كفاءته في عدة مجالات وتطبيقه في اكثر من المؤسسات التعليمية والتجارية والصناعية وأن هدف أي مؤسسة هو البقاء والاستمرار والحفاظ على مواردها وتكاملها ، اذ إن عدم وجود اداء متميز من قبل المؤسسات يؤدي ذلك الى عدم قدرتهم في مواكبة التطورات نتيجة التغيرات البيئية ، الامر الذي تطلب تبني المؤسسات انظمة وتفكير استراتيجي الذي يقود الى تعزيز التآلق التنظيمي وبدوره يساعد في تحقيق النجاح والتفوق ، حيث إن الاستقامة التنظيمية تعتبر وظيفة ادراكية تحتوي على أنشطة مثل النزاهة والتفاؤل التنظيمي والتي تساعد على إيجاد الحلول لمواجهة المشاكل والتوصل الى القرارات المناسبة التي تخدم عمل المنظمات .

ومن هنا جاءت فكرة الدراسة في تناول (الاستقامة التنظيمية في تحقيق التآلق التنظيمي) ولدور المؤسسات التجارية والصناعية والتعليمية التي تقوم بتقديم خدمات واتصالات ذات طابع تقني متطور عالية الجودة ، وقدرة هذه المؤسسات على تطبيق انظمة عالية الجودة من التكنولوجيا المتطورة والحواسيب والتطبيقات ، وامتلاك هذه المؤسسات لعدد من الكفاءات الذين لديهم القدرة على التحليل وتقديم الخدمة والمعرفة ، و عليه فإن التساؤل الرئيسي للدراسة والمتمثل بـ (هل يؤثر وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات منها : ضرورة استخدام الاستقامة التنظيمية في المنظمة المبحوثة من اجل النهوض بواقع ومستوى افضل .

2 المنهجية

أولاً:- مشكلة البحث :

تواجه منظمات الاعمال صعوبات وتحديات في ادارة اعمالها ولطالما الاوضاع والتجارب وواقعنا الحياتي الذي يعيشه مجتمعنا مما يؤدي الى تزايد التردد في عملية اتخاذ القرار لدى العاملين ولاسيما شريحة المدراء ومتخذوا القرار. لذا يتطلب عليها العمل بادوات تقنية واستخدام التماسك التنظيمي لغرض اتخاذ القرارات الصحيحة من خلالها الرؤية المستقبلية لهذا لا بد من استغلال التحديات وجعلها سبيل لتحقيق اهداف المنظمة باستخدام كافة ماتملكه من قدرات تحليلية ومهارات لاغتنام الفرص ومواجهة التهديدات من اجل تحسين الاداء والبقاء .

وايضاً تتجسد مشكلة البحث وتشمل التساؤل عن علاقة التفكير الاستراتيجي وتأثيره في الاداء المتميز التي تنبثق منه عدة تساؤلات :

- 1- التعرف على مدى اعتماد المؤسسة المبحوثة على الاستقامة التنظيمية
- 2- ماهي الاهمية التي تقدمها الاستقامة التنظيمية في تحقيق التآلق التنظيمي .
- 3- هل لدى المدراء امكانية استخدام الاستقامة التنظيمية لتحقيق الاهداف المرغوبة .
- 4- قدرة المدراء على اختيار البدائل اعتماداً على الاستقامة التنظيمية .

ثانياً :- اهمية البحث

تتجلى اهمية البحث من حداثة موضوع الاستقامة التنظيمية في مجال خدمات الاتصال لكي تتمكن الشركات من تبسيط الاجراءات باستخدام اساليب اكثر حداثة ومتطورة لجعل المستخدم قادراً على الحصول على المعلومة بشكل سهل وبسيط وتكمن اهمية البحث من خلال الاتي :-

- 1- امكانية الطموح بالحصول على افكار استراتيجي لتحقيق اداء متميز .
- 2- اهمية الاستقامة التنظيمي بالنسبة لشركات الاتصال كأحدى الأنشطة الضرورية لمواجهة التطورات التكنولوجية في بيئة الاعمال .

3- أهمية نتائج علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث الحالي التي ستوضح الصورة أمام متخذي القرارات في المنظمة المبحوثة عن الجوانب الاقوى والاضعف ارتباطاً ، والاكثر والاقل تأثيراً ، بما يعطي صورة واضحة عن الجوانب التي يجب زيادة الاهتمام بها، وإعطائها الاولوية.

4- التعرف على اهم البرامج المتطورة الالكترونية التي يمكن ان تستفاد منها المؤسسات الخدمية

ثالثاً:- اهداف البحث

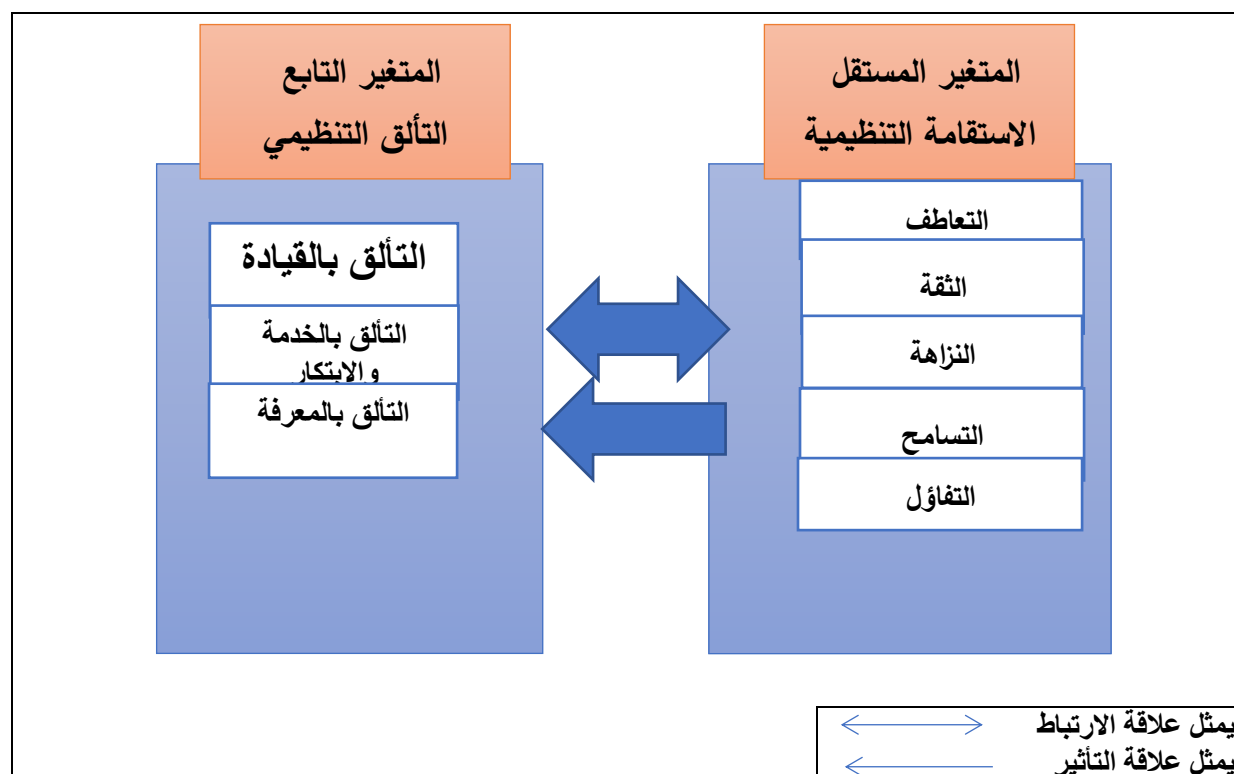
يمكن ان نبين اهمية البحث بالاتي :-

- 1- التعرف على أثر الاستقامة في التألق التنظيمي.
- 2- التعرف على مدى تطبيق ممارسات الاستقامة التنظيمية في المؤسسات المبحوثة
- 3- التعرف على مستوى التألق التنظيمي في المؤسسات المبحوثة
- 4- التعرف على طبيعة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية التألق التنظيمي في المؤسسات المبحوثة

رابعاً :- مخطط البحث الفرضي

تم صياغة المخطط الفرضي بما يتوافق مع مشكلة البحث وتحقيق الاهداف، ويمكن الاستعانة به لكتابة فرضيات الدراسة وكما موضح في الشكل (1) الذي يتضمن متغيرين، الاول المستقل (الاستقامة التنظيمية مع ابعادها) والمتغير الثاني التابع (التألق التنظيمي مع ابعادها) مع بيان علاقات الارتباط والتأثير فيما بينهما وقد تم اعتماد المقاييس للمتغيرات كما موضح في الجدول (1):

ت	المتغيرات	الابعاد الفرعية	مصادر القياس
1	الاستقامة التنظيمية	التفاؤل	Natashe,2018 قادر ، خولة وابراهيم ، هنار 2023
		الثقة	
		النزاهة	
		التسامح	
		التعاطف	
2	التألق التنظيمي	التألق بالقيادة	Joshi, 2017:283. Al-Shobaki and Naser 2016:5
		التألق بالخدمة والابتكار	
		التألق بالمعرفة	



الشكل (1) يوضح مخطط البحث الفرضي

خامساً :- فرضيات الدراسة

استنادا الى مشكلة الدراسة تمت صياغة الفرضيات التالية الرئيسية:

- الفرضية الرئيسية الاولى :-

- وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين استخدام الاستقامة التنظيمية وابعادها (التعاطف، الثقة، النزاهة، التسامح، التفاؤل).
والتألق التنظيمي وتتفرع منها الفرضيات الآتية :
- 1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التعاطف وابعاد التألق التنظيمي
 - 2- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقة وابعاد التألق التنظيمي
 - 3- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين النزاهة وابعاد التألق التنظيمي
 - 4- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التسامح وابعاد التألق التنظيمي
 - 5- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التفاؤل وابعاد التألق التنظيمي

- الفرضية الرئيسية الثانية :-

- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التفكير الاستراتيجي والاداء المتميز وتتفرع منها الفرضيات الآتية :
- 1- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التعاطف وابعاد التألق التنظيمي
 - 2- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الثقة وابعاد التألق التنظيمي
 - 3- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين النزاهة وابعاد التألق التنظيمي
 - 4- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التسامح وابعاد التألق التنظيمي
 - 5- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التفاؤل وابعاد التألق التنظيمي

سادساً :- مجتمع وعينة البحث :-

تكونت عينة الدراسة من درجات وظيفية مختلفة (معاون المدير العام ، مدراء اقسام ، مسؤولين الشعب والوحدات) بطريقة الحصر الشامل تم توزيع (80) استبانة ، وتم استرجاع (72) استمارة منها واهملت (8) استمارات لعدم صلاحيتها .

المبحث الثاني

الاطار النظري للاستقامة التنظيمية

اولاً:- مفهوم الاستقامة التنظيمية :-

الإستقامة التنظيمية هي احدى مهام التميز إذ انها تحقق الغايات الاخلاقية للمنظمة من خلال اتباع جملة من الفضائل التي يمارسها مديري المنظمات ، وتعتبر الإستقامة التنظيمية الأساس للمحافظة على القوى العاملة ممن يتصفون بالاخلاص والدعم في جميع الظروف والبيئة المحيطة التي تتعرض لها المنظمة (غالي ، أمانه، 2017) .
فالإستقامة التنظيمية هي تلك المبادئ والمعايير الاخلاقية التي تتصف بها المنظمة والتي تحكم العمل الذي يتم تنفيذه في بيئة العمل (Hessel, 2013) كما تشير الإستقامة التنظيمية الى استخدام وحماية وتطوير العادات، والمصالح والأنشطة مثل الثقة والصدق والتسامح سواء على المستوى الفرد او التنظيم وهذا يعني أن هناك توجهاً إيجابياً في الإستقامة التنظيمية مما يؤدي الى تحقيق الهدف الأساسي للمنظمة، وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة رفاهية وصحة العاملين وتسهيل التحسين التنظيمي ، فالمنظمات المستقيمة تشير إلى المنظمات التي تتشكل على أساس الفضيلة والكفاءة الأخلاقية ، اما العلاقات بين مديريها والعاملين فإنها قائمة على أساس واضح حسب التعامل والاتصال بينهم ، وعلى أساس التفاعلات القائمة على الفضائل الأخلاقية مما يؤدي إلى تحسين الأوضاع الاجتماعية (Hamrahi, et al. , 2015) .

كما يعرفها (Joshua-Gukiina, etc,2019,p.106) بأنها الصفات الممتازة السياقية مثل الثقة والنزاهة والتسامح والتفاؤل ليسعى العاملون ذوي التفكير المماثل إلى تحقيق أهداف مشتركة.

بينما يوضح (Rendtorff, Jacob Dahl 2012) الإستقامة التنظيمية بأنها مفهوم شائع جداً لاستراتيجية الأعمال مما يشير إلى التماسك والنقاء واكتمال الذات الكلي ، وتعني أيضاً الفضيلة الشخصية والتنظيمية للالتزام والولاء.
وعرف (Zamahani et al. , 2012 : 2891) بانها السعي لتحقيق أعلى امكانية أن تصل اليه المنظمة أو تحققه ، وهي بذلك تركز على قوة أو تميز الفضيلة الاخلاقية في الاجراءات التي تنتج سواء كانت جيدة على المستوى الاجتماعي او الشخصي ، وهي مرتبطة اكثر بسلوك الافراد ضمن السياقات التنظيمية..

وبناء على ما سبق، يمكن القول أن الاستقامة التنظيمية تعكس السلوكيات الإيجابية والفضائل تجاه العمل(مثل التفاؤل، والثقة، والتعاطف، والنزاهة، والتسامح)، والتي يمكن تعزيزها وتطويرها من خلال السياسات والممارسات والعمليات التنظيمية، بما يحقق نتائج إيجابية على المستويين الفردي والتنظيمي ،

ثانياً :- اهمية الاستقامة التنظيمية :-

تعد الاستقامة التنظيمية من أهم وظائف الإدارة ونجاحها لأنها تحدد المسار المستقبلي الذي تتجه إليه المنظمة لرسم الخطط وتخطيط الاحتياجات المالية والبشرية للمنظمة لتتمكن من تحقيق أهدافها . وقد أشار (Barclay et al. , 2010 : 219 ; Rego et al. , 332) الى ان الاستقامة التنظيمية تؤثر في الاداء التنظيمي عن طريق تأثيرها في متغيرات الكفاءة والابداع والجودة والاحتفاظ بالزبون وفي السياق ذاته اكد (Ramlal et al 2015 :1443) على ان الاستقامة التنظيمية تؤثر ايجابيا في تعزيز الالتزام التنظيمي ومن ثم التأثير ايجابي في سلوك المواطن التنظيمية وكذلك التأثير في اتجاهات العمل . لذا اتضح ان الاستقامة تقود الى بناء ثقافة تنظيمية ايجابية تؤثر على الرضا الوظيفي والاداء و تعزز من استيعاب الابتكارات في مكان العمل مما يؤدي الى ارتفاع مستوى الربحية بسبب تعزيزها لابتكار الموظفين ، و توسيع نطاق رأس المال الاجتماعي. كما يمكن للمنظمات التي تعزز الاستقامة في سلوك أعضائها (Shekari , 2011 :12) ويرى (الصراف ، 2019 : 292) ان الاستقامة التنظيمية تعزز من خلال العديد من المزايا الفردية والتنظيمية لذا فان أهمية الاستقامة التنظيمية تكمن في الاتي :-

- 1- خلق قوة داخلية تعزز الثقة وتمكن العاملين في تحديد كل ما هو جيد للسلوك العالي ونحو اداء جيد.
- 2- رفع مستوى الجودة والكفاءة في القرارات من خلال العمل بشكل تعاوني وتضامني لتحقيق اعلى مستوى يمكن تحقيقه
- 3- زيادة ولاء الزبائن للمنظمة بسبب الثقة و المصادقية في التعامل وجودة الخدمة المقدمة اليهم .
- 4- تعزيز الاداء الإيجابي وخلق مستوى أعلى من الكفاءة والتسامح للموظفين ، والتوسع في تنمية رأس المال الاجتماعي والبشري.

ثالثاً:- ابعاد الاستقامة التنظيمية :-

اختلف الباحثين والاكاديميين حول ابعاد الاستقامة التنظيمية ، من خلال وجهة النظر لكل منهم ، الا ان اغلب الباحثين اتفقوا على ان ابعاد الاستقامة التنظيمية هي (التفاؤل والثقة والنزاهة والتسامح والتعاطف) ومنهم(قادر ، خولة وابراهيم ، هنار 2023) و (Natashe, 2018) والتي سوف نبينها فيما يلي :-

- 1- التفاؤل التنظيمي :-يشير إلى مدى شعور العاملين في المنظمة بأنهم سوف يحققون النجاح من خلال العمل بشكل تعاوني وجماعي ومواجهة كل التحديات التي تواجههم في طريقهم ، فالتفاؤل سمة شخصية تنظيمية ايجابية يتوقع العاملون النجاح وتحقيق الكفاءة والاداء المستمر، فالعاملين المتفائلين يتميزون بأن لديهم توقعات ايجابية عن مخرجات أحداث معينة، ويؤمنون بقدرتهم على تحقيق النجاح عند القيام بمهامهم المختلفة، ومواجهة التحديات التي يواجهونها لأنهم يدركون أن الفشل لا يعود إليهم وإنما يرجع إلى الموقف نفسه (Luthans et al, 2007)
- 2- الثقة التنظيمية :- تُعبر عن إدراك الفرد لما يلقاه من مناخ واحترام ورعاية وإشباع من جانب المنظمة، والشئ المتبادل بقيام العاملين بمسؤولياتهم وواجباتهم تجاه تحقيق الأهداف التنظيمية، وتبنى الثقة من خلال نشر القيم التنظيمية ايجابية للحصول على مستوي المهارات والمعارف والخبرات التي يتمتع بها شخص معين لدعم المصادقية والنزاهة (Ravaji, 2016) .
- 3- النزاهة التنظيمية :-تشير إلى إدراك الفرد أن الآخرين العاملين معهم في بيئة العمل مؤمنين وملتزمون بمجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي تُعد مقبولة وإيجابية بالنسبة له، ويتصرفون بطريقة تحقق الاحترام والفضيلة متطابقة مع القيم والمبادئ المرغوبة، وتعبر هذه القيم في ثبات التصرفات السابقة، وتماسكها، وتكاملها، وعدالتها إضافة إلى تطابق الأقوال مع الأفعال (Rego et al., 2010) .
- 4- التعاطف التنظيمي:-هو مدى إهتمام العاملين بعضهم البعض وذلك من خلال الرحمة والمساعدة الشائعة في المنظمة ، فالتعاطف هو اساس استقامة القائد من خلال الاستجابة العاطفية لمساعدة الآخرين والتعامل مع الآخرين خاصة في حالات الاحباط والفشل والعمل على تخفيف المعاناة عنهم والاحساس بمعاناة الآخرين ومحاولة التغلب عليها لتحقيق الاهداف المنشودة (Hur et al., 2017) .
- 5- التسامح التنظيمي :- يشير الى التساهل والمغفرة تجاه الاخطاء التي وقع بها العاملين في اداء اعمالهم ، واعتبارها فرصة للتعلم فيما اذا واجهتهم هكذا اعمال بيئة العمل والاستفادة منها كمؤشر للحصول على مستويات أعلى في الاداء . ويحدث التسامح عندما يختار الطرف المتضرر التخلي عن المشاعر والمواقف السلبية، واستبدالها بالمشاعر والمواقف الإيجابية تجاه الطرف الآخر بما يؤدي إلى تحسين العاقبة بين الطرفين (Nikpay and Mofrad, 2016)

المبحث الثاني التألق التنظيمي

اولاً :- مفهوم التألق التنظيمي

عرف (Lal, 2017: 373) التألق التنظيمي بأنه تحقيق العائد المثالي والحصة السوقية الكبيرة ، فضلاً عن تحقيق رضا الزبائن والعاملين بتقديم أفضل الخدمات للحصول حصة سوقية كبيرة مما يساعدها بالتفوق على المنافسين مما لديها من مصادر قوة والالتزام بمعايير الجودة لتقديم افضل خدمة بهدف الوصول الى الأداء المثالي للمنظمة (دلفتة ،بيداء وعلي ،هديل : 2023 : 156) .

وقد ذكر (السيد ، علاء الدين : 2021 : 41) أن تألق المنظمة ونجاحها في بيئة الاعمال يتطلب قيادة تنظيمية قادرة على التغيير، والتأثير بالآخرين من خلال طرح افكار جديدة تساعد في تغيير تفكير الموظفين ليركزوا على إنجازات جماعية تنظيمية والعمل بشكل جماعي لتحقيق المستوى المطلوب .
وأكد (Basit-Memon, Mirani, & Bashir, 2018:85) أن تحقيق التألق التنظيمي هي عملية تتطلب إدارة قادرة على العمل بشكل جماعي وتعزيز الرؤية المستقبلية المشتركة لتحقيق الاهداف المتبادلة بين الفرد والمنظمة .
لذلك فإن سبب وصول المنظمة الى قمة النجاح هو العمل بشكل مستمر اصلها التألق التنظيمي وتعزيز العمل الجماعي وتحقيق الاهداف المشتركة ، وأشار (Nafei, 2018:29) ان التألق التنظيمي هو درجة من التقدم والتميز الناتج من خلال العاملين الذين يبذلون أقصى جهودهم من المعرفة والكفاءة والمهارات التي يمتلكونها اتجاه المنظمة مما يجعلها تتميز عن غيرها من المنظمات في مستويات المعرفة والقيادة وتقديم الخدمات .

ثانياً:- أهمية التألق التنظيمي

- تسعى منظمات الأعمال جاهدة لتحقيق أفضل مستويات التألق التنظيمي في الأداء، وذلك لأهميته الكبيرة في تقديم ما يتم ابتكاره وإنتاجه من أجل تقديمه إلى الأسواق والزبائن بطريقة غير متوقعة، كما ان هذه الأهمية تكون عن طريق المشاركة والدور الذي يقوم به القادة داخل هذه المنظمات وكيفية إدارة أنشطتها وعملياتها المستقبلية. وأشار(الفهداوي ، محمد عادل :2022: 247) الى أهمية التألق التنظيمي للمنظمات المعاصرة وكما مبين في الاتي :-
- 1-السعي نحو اكتشاف المواهب التنظيمية التي تقدم افكار تنظيمية مختلفة عن الافكار التنظيمية التقليدية.
 - 2- يعتبر التألق التنظيمي من أهم الاساليب التنظيمية المتبعة التي تحقق وضوح الرؤية المستقبلية للمنظمة .
 - 3- يسهم التألق التنظيمي في تحقيق العائد العالي من الارباح للمنظمة من خلال استقطاب العاملين الذين يتمتعون بالمهارات والكفاءة والخبرة .
 - 4-تعزيز المزايا التنافسية للمنظمة من خلال التركيز على القيادة التنظيمية الكفوءة والعاملين المميزين ذوي الكفاءة العالية لتحقيق افضل منتج وخدمة تميزها عن المنظمات في بيئة الاعمال .
 - 5- يساعد على تقليل مقاومة التغيير التنظيمي من خلال تعزيز مستوى أداء المستويات الاشرافية وفعالية الأداء لدى العاملين.

ثالثاً:- ابعاد التألق التنظيمي

تم اعتماد البحث الحالي على نموذج (Al- shobaki and Naser, 2016:5) و (Joshi, 2017: 283) المتمثلة ابعادهما (التألق بالقيادة، التألق بالخدمة والابتكار، التألق بالمعرفة) وهي على النحو الاتي :-

1- التألق بالقيادة :-

عرف (Silva et al , 2016: 8) القيادة على انها عملية التأثير بالآخرين والتفاعل المتبادل داخل هيكل المنظمة الذي يتميز ذو سياق منظم ومحدد، لتحقيق اهدافها ، وهذا التعريف ينسجم مع المفهوم الحديث والمعاصر للقيادة، دائماً ما يرتبط مفهوم القيادة مع مفهوم إدارة التغيير فالقائد الناجح هو الذي يطمح الى التغيير من خلال التأثير بالآخرين بوجود افكار جديدة معاصرة تتميز عن المنظمات الاخرى وهذا يؤدي الى احداث فرق إيجابي في أداء المنظمة بواسطة ما يقدمه من افكار وتغييرات للوصول الى الرؤية المستقبلية ، لذا لابد للمنظمات الطموحة لتحقيق التألق من توفير بيئة عمل مناسبة لعاملها، وتشجيعهم على تقديم المقترحات والافكار الجديدة والعمل بها لتحفيزهم على تقديم افضل أداء ممكن لتحقيق اهداف لمنظمتهم (حسن ولفته ، 2019: 72) ، وان القيادة المتألقة من اهم الركائز الداعمة لتحقيق التألق التنظيمي من خلال تعزيز وتشجيع العاملين بالقيام بتقديم افكارهم الابتكارية والابداعية والتي تسهم في تحقيق المستوى المطلوب للمنظمة (دوش , 2021: 114) .

2- التألق بالخدمة والابتكار :-

عرف (العامري , 2009 : 78) التألق بالخدمة على انها تلبية ما يحتاجه الزبون بأقل كلفة وبجودة عالية ، وعرف(بن زكريا , 2014 : 24) التألق بالخدمة على انها حالة متغيرة ترتبط بطبيعة الحالة مع البيئة المحيطة ، مما ينتج من ذلك توفير خدمات تفوق التوقعات فالجودة تعتمد بالأساس على الإمكانات البشرية وما يتمتعون به من مهارات وكفاءات والبنى التحتية المتوفرة للمنظمة، بالإضافة الى توافر قيادة خاصة بالتوقعات المستقبلية والتي تعتمد على رؤيا مشتركة لمواجهة التحديات الداخلية والخارجية المحيطة في بيئة الاعمال (القصير وآخرون , 2022: 56) اما الابتكار فعرفه (Janssen , 2000:16) هو قدرة الفرد على توليد الأفكار وتبنيها ونشرها وتطبيقها داخل المنظمة بهدف خلق المنفعة المشتركة .

كما اشار (Adams et al , 2020 : 64) على ان الابتكار خلق او تبني افكار وسلوك جديدة للمنظمة وهو احد العوامل الرئيسية لخلق التميز التنافسي والحفاظ على التجدد والتطور والتغيير .
وان التألق بالخدمة والابتكار يعني تطوير وتقديم افكار فريدة من نوعها تعطي المنظمات فرصة لوضع قيمة عالية للمنظمة من خلال وضع اسعار تنافسية (O'shea & Alons , 2013 : 55) .

3- التآلق بالمعرفة :-

عرف (Jelenic, 2011: 34) التآلق المعرفي على انه أحد موارد المنظمة غير الملموسة صعبة القياس فهي تتعلق بتفكير الافراد العاملين وتصوراتهم العقلية ولا يمكن الاستفادة منها الا من خلال ترجمتها على ارض الواقع من خلال تهيئة مناخ يبني يساعد على تهيئة الافكار والعمل بكل دقة واخلاص لرفع قيمة المنظمة وجعلها تمتلك ميزة تنافسية عالية وتخلق الوعي والتنسيق والاستجابة السريعة في إيجاد الحلول للمشاكل التي تواجهها، لذا على المنظمات المنافسة التفكير وبشكل جدي ان تحدد نقاط ضعفها وقوتها في الموارد المادية والبشرية والتكنولوجية وتعززها كونها احد اهم الوسائل التي تساعد على تحسين أداء المنظمة وتخلق لها قيمة و ميزة تنافسية (Majeed& Lafta, 2022: 7023) .

المبحث الرابع

الجانب التطبيقي

عرض النتائج في ضوء إجابات العينة وتحليلها
في هذا المبحث بين الباحث وصفاً للإجراءات التي أتبعها في دراسته، متضمناً أولاً عرض النتائج من خلال إجابات العينة المختارة وتحليلها ، وثانياً اختبار فرضيات الدراسة (الارتباط والتأثير) .
التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

توضح الدراسة وصف إجابات العينة المختارة للدراسة وتفسيرها فيما تم الحصول عليه من بيانات عن استبانة الدراسة وباستخدام الادوات الإحصائية (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف المعياري) التي اعتمدت في وصف متغيرات الدراسة، وكانت النتائج لإجابات أفراد عينة الدراسة عن المتغيرات الموجودة في الاستبانة بناءً على تحليل البيانات التي جمعت من خلال مجتمع الدراسة، وكما يلي:

اولاً :- وصف مستوى الإجابات وتقييمها عن ممارسات الاستقامة التنظيمية .
تضمن المتغير المستقل للدراسة (ممارسات الاستقامة التنظيمية) في الاستبانة على (5) أبعاد تم قياسها من خلال الدراسات السابقة للدراسة الحالية، وتحليل بياناتها والتي تم الحصول عليها من عينة الدراسة لهذه المتغيرات من أجل معرفة أي من الفرعية التي حصلت على قيمة اهتمام اعلى من قبل العاملين في الشركات، وكما مبينة نتائجها في الجدول (2).

جدول (2) إجابات افراد عينة الدراسة لممارسات الاستقامة التنظيمية وابعادها

ت	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الاهمية	مستوى التقييم
1	التفاؤل التنظيمي	3.857	0.334	8.7%	1	مرتفع
2	الثقة التنظيمية	4.057	0.525	12.9%	2	مرتفع
3	النزاهة التنظيمية	3.900	1.110	28.5%	5	مرتفع
4	التعاطف التنظيمي	3.771	0.816	21.6%	4	مرتفع
5	التسامح التنظيمي	4.066	0.631	20.5%	3	مرتفع
	الاستقامة التنظيمية	3.930	0.772	24.8%	-	مرتفع

تبين نتائج الجدول (2) أن شركات الاتصالات تستخدم الاستقامة التنظيمية ويدعم ذلك المتوسط الحسابي اذ بلغ (3.930) وعلى مستوى الأبعاد الفرعية حصلت جميعها على مستوى تقييم مرتفع حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (4.066) - (3.771)، وكانت أعلى مستوى في الاهمية هو بعد (التسامح التنظيمي) جاء بالمرتبة الاولى بمتوسط حسابي بلغ (4.066) وحصل بعد (التعاطف التنظيمي) على إدنى متوسط حسابي بلغ (3.771) رغم ان هذه القيمة تشكل وسط حسابي مرتفع ، حيث جاء الانحراف المعياري لجميع ابعاد الاستقامة التنظيمية (0.772) ومعامل الاختلاف اقل من (50%)، وهو ما يعكس نسبة التقارب والتجانس في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مستوى التقييم لابعاد الاستقامة التنظيمية في الشركات المبحوثة ، ويفسر الباحث ذلك بأن الشركات تهتم بالتسامح التنظيمي من أجل الحصول على كفاءة وقدرات وافكار مبتكرة للعاملين ، مما يسهم ذلك في تحسين سلوك العاملين نحو بيئة العمل وتحقيق الاهداف .

ثانياً - وصف مستوى الإجابات وتقييمها لمتغير التآلق التنظيمي :-

بين الباحث في هذا المحور على وصف إجابات أفراد عينة الدراسة وتقييمها باستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لل فقرات والتي تضمنها هذا المتغير في الاستبانة على ثلاث أبعاد (التآلق بالقيادة ، والتآلق بالخدمة والابتكار، والتآلق بالمعرفة)، وتم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها للأبعاد لمعرفة أي من الأبعاد التي حصلت على أهمية أعلى كما مبينة في الجدول (3).

جدول رقم (3) إجابات افراد العينة لمتغير التآلق التنظيمي

ت	الابعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الاهمية	مستوى التقييم
1	التآلق بالقيادة	4.337	0.995	23.8%	3	مرتفع

2	التألق بالخدمة والابتكار	3.522	0.750	%20	2	مرتفع
3	التألق بالمعرفة	4.547	0.388	%9.7	1	مرتفع
	التألق التنظيمي	4.135	0.990	%24.5	-	مرتفع

يتبين من الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن أبعاد التألق التنظيمي، قد تراوحت ما بين (4.547-3.522) وكانت جميعها بمستوى تقييم مرتفع حيث جاء في المرتبة الأولى بعد (التألق بالمعرفة) ويليه في المرتبة الثانية بعد (التألق بالقيادة)، واحتل المرتبة الثالثة بعد (التألق بالخدمة والابتكار)، وبلغ الانحراف المعياري لجميع الأبعاد (0.990) ومعامل الاختلاف لجميع الأبعاد اقل من (50%)، وهذا ما يعكس تقارب وتجانس إجابات أفراد العينة نحو استخدام ادارة الشركات للاستقامة التنظيمية بمستوى مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستقامة التنظيمية بمتوسط حسابي عام بلغ (4.135)، ويفسر الباحث هذه النتيجة إلى ان العاملين في الشركات لديهم قدرة عالية في القيادة والابتكار وتقديم الخدمات من خلال المعرفة .

ثالثاً :- اختبار فرضيات الدراسة (الارتباط والتأثير)

1. اختبار علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة

توضح هذه الفقرة اختبار الفرضية الرئيسة الاولى بفروعها والتي تنص بأن " هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ممارسات الاستقامة التنظيمية بأبعادها (التفاؤل – الثقة – النزاهة – التعاطف – التسامح) و التألق التنظيمي بأبعاده (القيادة – الخدمة والابتكار – المعرفة) إذ يقوم برنامج (SPSS) بمقارنة (t) المحسوبة مع (t) الجدولية بشكل مباشر ولأختبار هذه الفرضيات تم استخدام اختبار بيرسون لقياس علاقة الارتباط وتظهر النتائج ما يأتي:

وجود علاقة ارتباط معنوية بين ممارسات الاستقامة التنظيمية بأبعادها و التألق التنظيمي ، إذ تشير النتائج إلى أن جميع العلاقات تدل على انها علاقة معنوية وبمستوى (0.01) أما اعلى معامل ارتباط كان مع الثقة التنظيمية (0.441) واقلها مع التسامح التنظيمي (0.200) وبشكل عام كانت العلاقة بين ممارسات الاستقامة التنظيمية والتألق التنظيمي بمعامل ارتباط مقداره (0.324) وهي معامل ارتباط قوي، مما تفسر هذه النتائج اهتمام الشركات المبحوثة بالثقة التنظيمية وتوجيه سلوك العاملين نحو تقديم خدمات وابتكار عالي ، ويفسر الباحث ذلك إلى أن إدارة الشركات تعمل باستقامة تنظيمية من خلال الثقة والنزاهة وتقديم الخدمات المرضية لتحقيق التألق التنظيمي المتميز ، وبذلك يتم قبول الفرضية الرئيسة الاولى والتي تنص على أنه (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ممارسات الاستقامة التنظيمية و التألق التنظيمي . كما موضح في الجدول (4)

الجدول (4) علاقة الارتباط بين المتغيرات الرئيسة والفرعية

معامل ارتباط بيرسون		القيادة Y1	الخدمة والابتكار Y2	المعرفة Y3	المتغير المعتمد التألق التنظيمي
التفاؤل	الارتباط	*0.285	**0.641	0.268	0.52
	المعنوية	0.097	0.000	0.119	756.0
الثقة	الارتباط	**0.441	**0.739	0.241	0.080
	المعنوية	0.008	0.000	0.164	0.649
النزاهة	الارتباط	-0.203	**0.578	**0.851	-0.066
	المعنوية	0.242	0.000	0.000	0.706
التعاطف	الارتباط	0.200	**0.700	**0.546	0.244
	المعنوية	0.250	0.000	0.000	0.158
التسامح	الارتباط	0.166	**0.550	**0.345	0.076
	المعنوية	0.007	0.000	0.000	0.665
الاستقامة التنظيمية	الارتباط	-	-	-	0.324
	المعنوية	-	-	-	0.000

2. اختبار فرضيات الأثر لمتغيرات الدراسة

لاختبار الفرضية الرئيسة الثانية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد للتحقق من أثر ممارسات الاستقامة التنظيمية بأبعادها على التألق التنظيمي وكما موضح بالجدول رقم (5).

جدول رقم (5) نتائج تحليل الانحدار المتعدد

ابعاد الاستقامة التنظيمية	قيمة معامل بيتا β	T	مستوى الدلالة Sig	قيمة الثابت A	R2	F المحسوبة	مستوى المعنوية Sig.
التفاؤل	1.065	4.068	.000	1.264	0.707	18.090	0.000
الثقة	-1.325	-8.090	.000				
النزاهة	-.019	-.279	.782				
التعاطف	.399	4.115	.000				
التسامح	0.324	3.778	.000				

يبين الجدول (5) وجود تأثير ذو دلالة معنوية لإبعاد الاستقامة التنظيمية على التألق التنظيمي إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (18.090) للنموذج بشكل عام عند مستوى دلالة (0.000) أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبذلك تقبل الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أنه (يوجد تأثير ذات دلالة معنوية بين ممارسات الاستقامة التنظيمية من خلال إبعادها على التألق التنظيمي).

المبحث الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً :- الاستنتاجات :-

1. تبين وجود علاقة ارتباط معنوية بين ممارسات الاستقامة التنظيمية والتألق التنظيمي في الشركات المبحوثة وكانت علاقة الارتباط قوية ، وتفسر تلك النتيجة إلى أن إدارة الشركات التي تطبق ممارسات الاستقامة التنظيمية في أعمالها ويؤدي ذلك إلى تحقيق التألق التنظيمي .
2. يتضح وجود تأثير ذات دلالة إحصائية لممارسات الاستقامة التنظيمية على التألق التنظيمي في الشركات المبحوثة .
3. يتضح من خلال النتائج التي ظهرت أن الشركات المبحوثة تتبع أسلوب يتوافق مع أهدافها الاستراتيجية التي وضعتها الإدارة العليا ، ومتوافقة مع متطلبات الزبائن وتقديم خدمات أفضل مما يعزز ذلك تحقيق التألق التنظيمي للشركات المبحوثة.

ثانياً : التوصيات :-

1. ضرورة اهتمام الشركات المبحوثة بمبادئ الاستقامة التنظيمية والعمل بكل شفافية بتوجيه سلوك العاملين نحو الجوانب الخدمية ، من خلال برامج التدريب والخبرة والنزاهة وتقديم الكفاءات المطلوبة والابتكار والتي من خلالها تحويل هذه الشركات إلى شركات تكنولوجية وخدمية .
2. يجب أن تقوم الإدارة العليا بوضع خطط استراتيجية لتحديد أهدافها ومتطلبات البيئة ، من خلال الاستخدام الأمثل لمواردها البشرية وبالتالي تحقيق التألق التنظيمي وجعلها ذات ميزة تنافسية .
3. أعداد برامج تدريبية وإرشادية تساهم في إكساب الزبائن من خلال الكفاءة والقدرات التي يتمتع بها بموظفيهم وبالتالي تمكنهم في مواجهة الضغوطات والمواقف الصعبة مما يضيف تميزاً إيجابياً في تحقيق التألق التنظيمي .

المصادر والمراجع

أولاً :- المصادر العربية

1. المواطنة التنظيمية بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في معمل اسمنت كربلاء , المجلة العراقية للعلوم الادارية المجلد 11 العدد 46 2017 .
- 1- المنسي ، محمود (العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي) المجلة العربية للإدارة، مجلد 42 ، العدد 4 2022 .
- 2- محمد علي ، هالة (الاستقامة التنظيمية كاستراتيجية لتحقيق جودة التميز المؤسسي في المؤسسات التخطيطية) مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، مصر، المجلد 64 العدد 4 ، 2023
- ماجستير ، منشورة /جامعة كربلا / كلية الإدارة والاقتصاد 2018
- 3- القصير، باسم حسين وحيد، سميرة مزره وعباس، تهاني مهدي (التوجه الريادي في إدارة المؤسسات الصحية وأثره في تحسين جودة الخدمات :دراسة حالة في بعض مؤسسات وزارة الصحة العراقية ، مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد 17 ، العدد 60 ، 2020 صفحة (69 – 48) .
- 4- قادر ، خولة وابراهيم ، هنار: (دور الاستقامة التنظيمية في تحقيق الازدهار التنظيمي)مجلة العلوم الانسانية ، جامعة زاخو المجلد 11
- 5- الفهداوي ، محمد عادل : (دور القيادة الرقمية في تحقيق التألق التنظيمي) مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية المجلد 14 العدد 2 . 2022
- 6- غالى، حسين حريجة ; امانه , احمد عبد الله (الاستقامة التنظيمية كدور معدل في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وسلوك العدد 2023 ص(57-78) .
- 7- عبد المقصود ، هاني (الدور الوسيط للإستقامة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والتماثل التنظيمي) المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية / مصر ، المجلد - 36 العدد 3. 2022
- 8- الصراف ، سجي نذير حميد ، (توظيف نتائج تقييم أداء العاملين في تحقيق الاستقامة التنظيمية دراسة ميدانية في المعهد التقني الموصل جامعة الموصل/ كلية الادارة والاقتصاد /ادارة اعمال، مجلة الاقتصاد وعلوم الادارة ، المجلد 25 ، العدد 114 2019الصفحات (303-282)
- 9- السيد ، علاء الدين (ممارسات القيادة الشبكية وعلاقته بالتألق التنظيمي) مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الادارية والاقتصادية ، المجلد 6 – العدد (16) 2021.

- 10- دوش، حيدر فؤاد هادي (الحسد التنظيمي وتأثيره في تألق المنظمة الدور المعدل لذكاء القيادة السياقية: دراسة تحليلية في الجامعات والكليات العراقية الأهلية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الكوفة. 2021
- 11- دلفنة، بيداء وعلي، هديل (اتجاهات القيادات المصرفية نحو ممارسات الاستبصار الاستراتيجي وعلاقته بالتألق التنظيمي) مجلة دراسات محاسبية ومالية ، العراق . مجلد 65 العدد 18 2023.
- 12- بن زكري، بلال(جودة الخدمات وأثرها على رضا الزبائن دراسة حالة فندق الاخوة بو علي عين مليلة، رسالة ماجستير، كلية العلوم- الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة ام البواقي، الجزائر 2014 .
- 13- ابو شكير ، زهراء جمال (الدور المعدل للأستقامة التنظيمية في تعزيز تأثير أخلاقيات العمل في الحد من الأستنزاف الشعوري) رسالة

ثانياً :- المصادر الاجنبية :-

- 1- Adam, J. K., Indradewa, R., & Syah, T. Y. R "The leadership styles impact, in learning organizations, and organizational innovation toward organizational performance over manufacturing companies", Indonesia. Journal of multidisciplinary academic, 4(2), . (2020). pp 63- 69.
- 2- Al Shobaki, M. J., & Naser, S. S. A The Dimensions Of Organizational Excellence In The Palestinian Higher Education Institutions From The Perspective Of The Students, GLOBAL JOURNAL OF MULTIDISCIPLINARY STUDIES, 5(11), . (2016). pp. 66-100.
- 3- Barclay, L. , Markel, S. & Yugo, E "Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities", Journal of Managerial Psychology, Vol. 27 Iss: 4 . (2012) pp. 330 – 346.
- 4- Basit-Memon, Muhammad A.; Mirani, Manzoor; and Bashir, Shahid A Qualitative Research On Individual Barriers to Knowledge Sharing: Causes and Remedies A Health-Care Sector Based Study, IBT Journal of Business Studies, 14(2), (2018) pp. 77-89.
- 5- Hamrahi, M. , Reza, N. , Morteza, M. , Karamallah, D. & Ali, D " factors effecting on promoting organizational virtuousness in iran state agencies" Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences, Vol.5 (S1) , . (2015) pp. 4772-4779.
- 6- Hessel, I, "Developing A Virtuos Aspect of Leadership: A Case Study of the virtuos Projects Approach to Leadership Development", Master Thesis in Education, Department of Educational Research, University of Oslo. ., (2013), pp(273-282)
- 7- Hur, W.; Shin, Y.; Rhee, S. & Kim, H. "Organizational virtuousness perceptions and task crafting the mediating roles of organizational identification and work engagement", Career Development International , 22 (4), . (2017) pp. 436-459.
- 8- Jelenic, D. The importance of knowledge management in Organizations with emphasis on the balanced scorecard learning and growth Perspective. In Management, Knowledge and Learning, International Conference (3 43). (2011). (pp. 33- 43).
- 9- Joshi, Prachi To Study On Proactive Role Of HR, International Journal of Innovative Research and Advanced Studies, Vol. 4 , No. 11 (2017) (281-285).
- 10- Joshi, Prachi To Study On Proactive Role Of HR, International Journal of Innovative Research and Advanced Studies, Vol. 4 , No. 11 (2017) (281-285).
- 11- Joshua -. Gukiina, et, al, Organizational Virtuousness: The Customers' Perspective : The Customers' Perspective, "African Social Science Review: Vol. 10 : No. 1 , Article 6.
- 12- Kooshki, S. & Zeinabadi, H " An Investigation Into the Role of Organizational Virtuousness in the Job Attitudes of Teachers" Jurnal UMP Social Sciences and Technology Management Vol. 3, Issue. 1 , . (2015) pp. 563-570 .
- 13- Leslie, Sarah-Jane; Cimpian, Andrei; Meyer, Meredith; and Freeland, Edward Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines, Science Research Report, VOL (347), No. (6219), (2015) (262-265).
- 14- Luthans, F.; Avolio, B.; Avey, B. & Norman, S "Positive psychological capital: Measurement
- 15- Nafei, Wageeh The Role of Workplace Happiness in Achieving Organizational Brilliance a Study on Sadat City University, Case Studies Journal, Vol. 7, No. 12 (2018) (26-41).
- 16- Natasha Fogaça , Ana Carolina Costa, Gisela Demo Fiuza ,A Percepção De Virtudes Morais Organizacionais Produz Bem-Estar No Trabalho? O Papel Mediador De Políticas E Práticas De Gestão De Pessoas, Jader Siqueira Batista, Universidade De Brasília. 2018 pp.-40-60

- 17- Nikpay, I. & Mofrad, M "Investigating the effect of principals' ethical leadership on organizational virtuousness teachers with mediating role of corporate identity, Organizational trust and organizational commitment: Case study of primary schools in city of Khorramabad", *International Business Management* , 10 (1), . (2016).pp. 5885-5895 .
- 18- O'Shea, M., & Alonso, A. D "Fan moderation of professional sports organisations' social media content: Strategic brilliance or pending disaster?", *International journal of web based communities*, ., (2013), 9(4), 554-570.
obstacles to foster leadership in women plastic surgeons". *Plastic and reconstructive surgery*, 138(3), . (2016). pp 721 729.
- 19- Ravaji, M "The effect of organizational virtuousness and psychological capital role on employees' creativity in Tehran water and wastewater company", *International Journal of Scientific Management and Development* , 4(12), . (2016). pp. 496-506.
- 20- Rego, A.; Ribeiro, N. & Cunha, M. "Perceptions of organizational virtuousness and happiness
- 21- Rendtorff, Jacob Dahl ,Business Ethics, Strategy and Organizational Integrity: The Importance of Integrity as a Basic Principle of Business Ethics That Contributes to Better Economic Performance, Source Title: *Handbook of research on teaching ethics in Business and management education* (2012):pp(344-362).
- 22- Silva, A. K., Preminger, A., Slezak, S., Phillips, L. G., & Johnson, D. J "Melting the plastic ceiling: overcoming
- 23- Verma, Richa; Pandit, Tulika, and Verma, Shraddha Fascinating Features for Job Selection: An Instrument to Obtain & Tactic to Retain Talent in the Organisation, *International Journal Of Core Engineering & Management (IJCEM)*, (2015) 2(4), 132-141 .
- 24- Zabihi, M. , Hamid, E. , Shirin, N. , Samira, T. " A Consideration On Characteristics Of Organizational Virtuousness " *A Journal of Economics and Management* , Vol. 4 Issue 3 (2014), pp. 164-169
- 25- Zamahani, et al "Moving towards virtuousness in organization: An analysis of factors affecting virtuous organizations." *Management Science Letters* 2.8 : . (2012) pp. 2889-2902.