

دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمة
دراسة استطلاعية لآراء الاطباء في مستشفى الصدر العام في ميسان

*The role of Organizational Virtuousness in enhancing the organization
social responsibility
An exploratory study of doctors' opinions at Al-Sadr General Hospital in
Maysan*

م.م. احمد جبار كعيد
جامعة كربلاء / كلية الإدارة
والاقتصاد, كربلاء, العراق
Assist Lec. Ahmed Jabar
Kaaid
College of Admonition and
Economic / Kerbala
University, Kerbala, Iraq
ahmed.jabar@uokerbala.edu.iq

م.م. سالم حيدر رسن
الجامعة التقنية الجنوبية / المعهد التقني
العمارة , العراق
Assist Lec. Salem Hayder
Resen
Southern Technical
University/Amara Technical
Institute , Amara, Iraq
salem.alkaabi@stu.edu.iq

معلومات البحث:

- تاريخ الاستلام: 29-03-2021
- تاريخ ارسال : 04-04-2021
التعديلات
- تاريخ قبول: 07 - 04-2021
النشر

المستخلص :

يهدف البحث الى قياس دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمة ، انطلاقا من مشكلة أساسية تجسدت بتساؤلات تضمنت ما مدى إدراك علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث ، تم تطبيق البحث على عينة شملت (127) طبيباً ضمتهم حدود الدراسة في مستشفى الصدر/ميسان ، كما قد استخدمت أداة الاستبانة كاداة رئيسية لجمع البيانات وقد استخدم تحليل كرونباخ الفا للتأكد من ثبات الاستبانة بالإضافة إلى استخدام الأساليب الإحصائية وهي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحليل الانحدار واختبار t-test لعرض الجانب الاحصائي . كما ان اهم الاستنتاجات هو وجود علاقة ارتباط قوية ومعنوية وطرديّة بين متغيرا البحث اما اهم التوصيات فهي ضرورة اهتمام الادارة بتجذير وتطبيق ابعاد الاستقامة التنظيمية لرفع مستوى المسؤولية الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: الاستقامة التنظيمية ، المسؤولية الاجتماعية، مستشفى الصدر العام.

Abstract:

The research aims to measure the role of organizational integrity in enhancing the social responsibility of the organization, based on a fundamental problem embodied by questions that included the extent to which the correlation and impact relationships between research variables are perceived , the research was applied to a sample of (127) doctors included in the study limits at Sadr Hospital/Maysan, and the resolution tool was used as a key tool for data collection. The Karonbach Alpha has been used to ensure stability in the database as well as the use of namely the arithmetic average, standard deviation, regression analysis and t-test test to display the statistical aspect The most important conclusions are the existence of a strong, moral and positive correlation between the two variables of the research. As for the most important recommendations, it is the necessity of the administration's attention to rooting and applying the organizational integrity dimensions to raise the level of social responsibility.

Keywords: Organizational Virtuousness, social responsibility, Al-Sadr General Hospital.

المقدمة:

يعد مفهوم الاستقامة التنظيمية من المفاهيم المهمة في علم النفس الاجتماعي التي يمكن تضمينها في سلوكيات الافراد والمنظمات اذ حظي بكثير من البحث والاهتمام من قبل باحثي ومنظري حقلي السلوك التنظيمي والمنظمة ، كما

أشارت الأدبيات ان له تأثير ايجابي على صحة الفرد النفسية والبدنية والذهنية و إضافة الى الاجتماعية ، فضلا لمساهمته بتحسين الأداء فضلاً عن زيادة مستوى الرضا الوظيفي والاندماج في بيئة العمل والأستقرار والألتزام والولاء للمنظمة .كما تعد المسؤولية الاجتماعية من القضايا السلوكية المهمة التي أخذت حيز كبير من قبل الباحثين والأكاديميين وذلك بسبب أثاره الايجابية على المستوى الفردي والجماعي والتنظيمي ، التي ممكن أن تنتج عند فهم الاستقامة التنظيمية الايجابية، لذا فهي من الأمور التي يجب دراستها وفهمها لزيادة اثارها الايجابية ، لغرض تحقيق اهداف البحث الحالي فقد تضمن اربعة مباحث، حيث خصص المبحث الأول لعرض الجانب المنهجي ، اما المبحث الثاني فتضمن الخلفية النظرية للبحث ،اما الثالث لعرض النتائج الميدانية واختبار الفرضيات، وتناول المبحث الرابع استنتاجات وتوصيات البحث.

المسؤولية الاجتماعية لدى الاطباء،استنادا لتساؤلات البحث تكونت أهداف تمثلت بالاتي:

1. التعريف بمفهوم الاستقامة التنظيمية وبيان ابعادها.
2. التعريف بمفهوم المسؤولية الاجتماعية.
3. قياس مدى تأثير الاستقامة التنظيمية بالمسؤولية الاجتماعية على صعيد المستشفى عينة البحث.
4. التعرف على ابعاد الاستقامة التنظيمية وأي تلك الابعاد سائد في المستشفى المبحوثة.

ثالثاً: أهمية البحث:

تعمل الاستقامة التنظيمية الفاعلة على اظهار وتعليم السلوك الملائم وتحسن عملية معالجة المعلومات وتحفز الأفراد، هذه العناصر من الاستقامة تشكل العلاقات الداخلية في المنظمة، حيث أن من الممكن أن تنشأ القيم والاخلاقيات العالية مثل نماذج التصرف السلوكي المرغوب وإنجاز الأهداف اذ تنعكس على تحسين فاعلية واداء المستشفى ككل ، فالباحث الحالي يسعى لتحديد الوسائل الكفيلة لخلق ثقافة تنظيمية مؤثرة وفاعلة ايجابياً للمستشفى المبحوثة، إضافة لتقديم تحليل للمفاهيم النظرية التي قدمها الباحثين في مجال متغيرات البحث وكيفية الإفادة منها. من خلال مراجعة الادبيات الادارية لم يجد الباحث دراسة على المستوى العربي والمحلي بحث يجمع بين الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية بشكل صريح ، وبهذا فالباحث الحالي يعد مساهمة تثري الادب الإداري، وقد يقدم مساهمة مهمة للمستشفى المبحوثة وتوجه انظار الجهات المسؤولة في عينة البحث بالاهتمام بملاكاتها من خلال تكوين فكرة متكاملة عن أهمية والية تأثير الاستقامة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية وامكانية تغييرها بما يخدم عملية التغيير والتطوير في المنظمات الصحية والمستشفيات لا سيما في ظل الظرف الصحي والوضع الراهن(فايروس 19covid) وما يشكله من ضغوط على الأطباء والعاملين في المجال الصحي.

رابعاً: مخطط البحث الفرضي:

المبحث الأول الجانب المنهجي للبحث

يعرض هذا المبحث فقرات اساسية للمنهجية العلمية الخاصة بالبحث على وفق الآتي :

اولاً : مشكلة البحث :

تحددت مشكلة الدراسة الحالية حول تشخيص الكيفية التي تستطيع بموجبها المنظمات في اكتساب مقومات الاستقامة التنظيمية القادرة على التعزيز من المسؤولية الاجتماعية للمنظمات بشكل عام والموظفين بشكل خاص بالتاكيد إن المنظمات تواجه اليوم موجات عدة قد تثنيها من أداء دورها الريادي أو تفوقها في مجال ما لذلك يتحتم عليها القيام بتحسين نفسها بمقومات تمكنها من تقليل التأثيرات والظروف الخارجية والداخلية التي قد تصيبها في بعض قيمها الأساسية ثم تؤثر على امكانياتها في اداء مسؤولياتها وواجباتها، وعليه تمثلت مشكلة البحث الحالي بالتساؤل (كيف يمكن للمنظمة عينة البحث من اكتساب ابعاد الاستقامة التنظيمية اللازمة للتغلب على العقبات التي قد تعرفل إمكانية أداء وجاتها اتجاه المجتمع لاسيما على صعيد تعزيز وتطبيق عناصر المسؤولية الاجتماعية) ؟ وفي ضوء التساؤل الرئيس يمكن صياغة التساؤلات الفرعية الآتية :-:

1. هل يسهم التفاؤل التنظيمي في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الاطباء في المستشفى عينة البحث؟
2. هل تسهم الثقة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الاطباء في المستشفى عينة البحث؟
3. هل يسهم التعاطف التنظيمي في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الاطباء في المستشفى ؟
4. هل تسهم النزاهة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الاطباء في المستشفى عينة البحث؟
5. هل تسهم المغفرة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الاطباء في المستشفى عينة البحث؟

ثانياً. اهداف البحث:

يرتكز البحث الحالي على هدف أساسي يتمثل بقياس ابعاد الاستقامة التنظيمية وتشخيص علاقاتها مع



المصدر: من اعداد الباحث

شكل (1) مخطط البحث الفرضي

في صياغتها البساطة والوضوح في مجال تحديد إبعاد كلا من المتغير المستقل والمتغير التابع.

سابعاً: الوسائل الإحصائية:

اعتمد البحث عدداً من الأدوات والاساليب الإحصائية تمثلت بالوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري وتحليل الانحدار واختبار t-test وتحليل معامل كرونباخ الفا.

ثامناً : مقياس البحث:

تم اعتماد مقياس (Cameron et al., 2004) لمتغير الاستقامة التنظيمية ، كما اعتمد مقياس (2010 Demerouti et al.,) لمتغير المسؤولية الاجتماعية كم هو موضح بالجدول (1).

تاسعاً: مجتمع وعينة البحث:

تمثل مجتمع البحث بفئة الاطباء في مستشفى الصدر العام/ميسان البالغ عددهم 165، بحجم عينة تمثل المجتمع الاصلي من خلال استخدام موقع <http://www.raosoft.com/> وكانت مساوية الى (116) شخص.

عاشراً : حدود البحث:

يقصر البحث على الحدود الآتية:

1. الحدود الزمانية: تحدد البحث الحالي زمنياً بالفترة من 2020/12/1 الى 2021/1/31.
2. الحدود المكانية للبحث: اقتصرت حدود البحث على مستشفى الصدر العام ميسان.
3. الحدود الموضوعية: تحددت بدراسة متغير الاستقامة التنظيمية ومتغير المسؤولية الاجتماعية.

حادي عشر: صدق وثبات أداة القياس (الاستبانة)

1. الصدق الظاهري: تم التحقق من صدق أداة القياس باستعمال الصدق الظاهري بعرضها على المتخصصين بإدارة الاعمال في عدد من الجامعات العراقية، من اجل التأكد من ملاءمة كل فقرة فيها، وصحتها لغويا وأيضاً التأكد من ملاءمة التدرج المستعمل في إجابة الفقرات، وقد تم الاخذ ببعض الملاحظات التي ابداهها المحكمون بشأن صياغة فقرات ومفاهيم الاستبانة، وتم تسجيل الملاحظات والأخذ بها وأعيدت صياغة الاستبانة بحسب الملاحظات وأخذت شكلها الأخير ووزعت على عينة البحث.

2. ثبات الاستبانة: تتميز استمارة الاستبيان الجيدة من خلال تحقيق مجموعة من الاختبارات التي تؤدي الى تحقيق المصدقية والثبات ومنها يمكن للباحث ان يعمم النتائج التي يحصل عليها من تلك الاستمارة على مجتمع البحث، ومن الاختبارات المستخدمة معامل الفا كرونباخ الذي يستخدم لقياس ثبات بيانات استمارة الاستبيان وتقع قيمته ضمن الفترة [0,1] فاذا كانت قيمته تساوي صفراً فهو دليل على عدم ثبات اسئلة الاستمارة بشكل تام ما يؤدي الى عدم قدرة الاستمارة على قياس ما تم تصميمها لأجله ، واذا كانت قيمته تساوي الواحد الصحيح فهو دليل على ان هناك ثبات تام لاستمارة الاستبيان، اما القيم بين هذين الرقمين فتدل على درجة قوة ثبات ومصدقية اسئلة الاستبيان، فيما يأتي جدول (1) يوضح قيمة هذه المعاملات.

خامساً: فرضيات البحث:

لمعالجة مشكلة البحث والإجابة عن تساؤلاته تمت صياغة الفرضيات الآتية لغرض اختبارها وعند عدم ثبوتها تقبل الفرضية البديلة التي تقول ان هناك علاقة تأثير وارتباط:

1. الفرضية الرئيسية الاولى: لا توجد علاقة ارتباط

ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

1. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التفاؤل التنظيمي والمسؤولية الاجتماعية.

2. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية

3. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التعاطف التنظيمي والمسؤولية الاجتماعية.

4. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين النزاهة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية.

5. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المغفرة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية.

2. الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد علاقة تأثير ذات

دلالة معنوية بين المتغير المستقل الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

1. لا يؤثر التفاؤل التنظيمي معنوياً في المسؤولية الاجتماعية.

2. لا تؤثر الثقة التنظيمية معنوياً في المسؤولية الاجتماعية.

3. لا يؤثر التعاطف التنظيمي معنوياً في المسؤولية الاجتماعية.

4. لا تؤثر النزاهة التنظيمية معنوياً في المسؤولية الاجتماعية.

5. لا تؤثر المغفرة التنظيمية معنوياً في المسؤولية الاجتماعية.

سادساً: أسلوب البحث:

من اجل ان يحقق البحث الحالي غايته الأساسية تم الاعتماد في عملية جمع البيانات والمعلومات على الأدوات الآتية :

الجانب النظري : لأغناء الجانب النظري تم الاعتماد على إسهامات الكتاب والباحثين في متغيرات البحث الحالي والتي تم جمعها من المصادر العلمية ومن الكتب والمجلات والرسائل و الاطاريح والبحوث والدراسات العلمية والمؤتمرات ذات الصلة فضلا عن الاستعانة بما توفره شبكة المعلومات (الانترنت).

الجانب التطبيقي : استخدام المنهج التطبيقي لجمع البيانات عن طريق استمارة الاستبيان بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات والمعلومات للتحقق من تحقيقها لأهداف البحث اذ تم القيام بتوضيح فقراتها وتصميمها بما يخدم حل مشكلة البحث وتحقيق أهدافه ، وقد روعي

الجدول (1) معاملات اختبار الفا كرونباخ

الفاكرونباخ			المقياس	عدد الفقرات	المحور او البعد				
0.92	0.93	0.65	(Cameron et al., 2004)	27	15	3	التعاون التنظيمي	الكلي	
		0.66				3			الثقة التنظيمي
		0.86				3			التعاطف التنظيمي
		0.77				3			النزاهة التنظيمية
		0.71				3			المغفرة التنظيمية
	0.80	0.70	(Demerouti et al., 2010)		3	المسؤولية الاقتصادية	المسؤولية الاجتماعية		
		0.88			3	المسؤولية القانونية			
		0.71			3	المسؤولية الأخلاقية			
		0.73			3	المسؤولية التقديرية			

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

الاجتماعي، يجري تعزيز الاستقامة بصورة متزايدة في أدبيات الإدارة كموضوع لا غنى عنه (Cameron et al., 2008:251). اول من اشار للاستقامة التنظيمية كان الباحث Kim Cameron ، اذ بدأت الاشارات الأولى للمصطلح على يديه منذ عام 2003 عندما اشار الى ان الاستقامة التنظيمية احد المفاهيم المهمة في علم النفس الايجابي التي يمكن تضمينها في أنشطة الأفراد والعمل الجماعي وخصائص الثقافة والعمليات التنظيمية (Singh & Buitendach, 2014:8). اذ كان هناك القليل من الدراسات النظرية في التعبير عن الاستقامة وآثارها في المنظمات ، في حين غابت إلى حد كبير عن البحوث العملية والدراسات التنظيمية (Shekari et al., 2011:11). يعود ذلك لعدة أسباب أبرزها النظرة التقليدية للاستقامة اذ ينظر إليها على أنها ثقافة محددة ترتبط بالتعاليم الدينية أو الأخلاقية وعدم علاقاتها العلمية مع علوم الإدارة (Payne et al., 2013:233). كما اشار (Zabihi et al., 2014: 164) الى أن ازدياد الفصاح الأخلاقية والمالية التي تعرضت لها المنظمات في السنوات الأخيرة كان سبب أساسي للتحرك نحو إعادة النظر في دور الاستقامة والاهتمام بها ضمن الأطر التنظيمية. يتضح ما تقدم أن مفهوم الاستقامة التنظيمية قد لاقى الاهتمام البحث من منظري وباحثي حقل المنظمة والسلوك التنظيمي في السنوات الأخيرة ، ومن ثم فإن الباحثين اختلفوا فيما بينهم في تحديد مفاهيم الاستقامة التنظيمية و ذلك تبعا لتوجهاتهم وطبيعة دراساتهم فضلا عن الرؤية التي ركز عليها كل منهم و الجدول (3) يوضح الجهود المعرفية التي توصل إليها الباحثين فيما يتعلق بمفهوم الاستقامة التنظيمية:

نلاحظ من الجدول (1) ان قيم المعاملات قد تجاوزت الـ 60% وتعد هذه النسبة مقبولة في البحوث الإدارية والسلوكية حسب ما اوضحه (Sekran, 2006)) وهذا دليل على ان الاستبيان يتميز بالمصداقية والثبات في القياس وبالتالي للباحث الحق في اعتماد نتائج هذا الاستبيان وتعميم نتائجه من العينة الى المجتمع.

ثاني عشر: التعاريف الأجرائية

1. الاستقامة التنظيمية : منظومة إدارية متكاملة تصف السلوكيات التنظيمية ونتائجها المتوقعة، التي تنال القبول مجتمعيًا ويلتزم الأفراد بتنفيذ مضامينها سعياً لخلق السعادة والرفاهية للآخرين.
2. المسؤولية الاجتماعية: التزام المنظمات بالمساهمة في التنمية الاقتصادية المستدامة، والعمل مع العاملين وعائلاتهم والمجتمع المحلي ، و المجتمع ككل لتحسين نوعية حياتهم.

المبحث الثاني: الإطار النظري للبحث

يتضمن هذا المبحث إطاراً نظرياً يجري عرض تباعاً عن طريق محورين ، تضمن الأول عرضاً معرفياً للاستقامة التنظيمية وإبعادها ، في حين تناول المحور الثاني العرض الفكري للمسؤولية الاجتماعية.

أولاً : الاستقامة التنظيمية: Organizational Virtuousness

1. المفهوم: تعد الاستقامة من المصطلحات التي تناولتها آيات كثيرة و بصيغ مختلفة في القرآن الكريم ، وأكدها عشرات الأحاديث و الروايات التفسيرية المروية عن النبي (ص) وأهل بيته (ع) . تعود جذور الاستقامة الى الكلمة اللاتينية Virtus بمعنى قوة وتميز، كما وصفها أفلاطون و أرسطو بأنها رغبات وأفعال تنتج الخير

الجدول (2) مفاهيم الاستقامة التنظيمية

ت	المصدر	المفهوم
1	Ribeiro & Rego,2009	الارتقاء ورفع السلوك الاخلاقي لاعضاء المنظمة .
2	Fernando&Almeida, 2012:566	شكل من اشكال التميز الفردي التي يمكن أن تعزى للمنظمات وليس للأفراد فقط.
3	Abedi et al., 2014	العادات الجيدة وبعض العمليات مثل الرحمة والنزاهة والتسامح والثقة على المستويين الفردي والجماعي وتعد قيمة معينة وهي مصدرا للهوية وفخر الأعضاء المنظمة .
4	Asad et al., 2017	الحالة العليا لشؤون العاملين في المنظمة هذه الحالة العليا هي محددة للبشر، وهي تتألف من عناصر القوة والديناميكية، النشاط، الحيوية والفاعلية وانها توفر معنى لعمل الفرد .

المصدر : من إعداد الباحث اعتمادا على الأدبيات المذكورة .

3. أبعاد الاستقامة التنظيمية : قدم الباحثون عددا من الانموذجات التي توضح كيفية تحقيق الاستقامة التنظيمية وما هي مكوناتها والعوامل التي تؤثر فيها ، بذلك فان دراسة وتحديد أبعاد الاستقامة التنظيمية تستلزم عرض آراء الباحثين وتفحصها بهدف اختيار افضلها لقياس الاستقامة التنظيمية على المستوى الميداني ، اذ حدد (Cameron et al,2004:12) خمسة أبعاد اساسية للاستقامة التنظيمية هي (التفاؤل التنظيمي ، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي ، النزاهة التنظيمية والمغفرة التنظيمية). كما أن أبعاد الاستقامة التنظيمية حسب دراسة (Vallett, 2010: 134) هي الخير، الغرض العميق التعاطف ، التفاؤل ، السعادة ، النزاهة. في ضوء ما سبق نجد أن هناك تقارب كبيرة في وجهات نظر الباحثين في مجال تشخيص أبعاد الاستقامة التنظيمية و تكرار اقتراح الكثير منها في دراساتهم ، و بذلك انصب الاختيار على انموذج (Cameron et al,2004:13) في انجاز البحث الحالي كونه يعد اول انموذج تم بناءه لقياس ابعاد الاستقامة التنظيمية ، وتم اعتماده بالعديد من الدراسات، وبذلك قد طبق في بيئات مختلفة، فضلا عن كونه يشتمل على متغيرات سلوكية مهمة من شأنها أحداث أثر كبير في مكان العمل ، وسيتم توضيحها لبيان اثرها في السلوك:

أ- **التفاؤل التنظيمي: Organizational Optimism** هو البنية الأساسية لحركة علم النفس الاجتماعي الإيجابي او الشعور العميق بالغرض الذي يؤدي الى ردود الفعل الايجابية، وبسببه يتوقع العاملون النجاح والأداء الجيد في مواجهة التحديات (Seligman,2002:6). أفاد (103 : 2012 , McNulty & Fincham) بأن التفاؤل مرتبط بانخفاض التوتر والاكتئاب بين الأفراد فضلا عن ذلك أن التفاؤل والتوقعات المتعلقة بالنتائج المرغوبة قد ارتبطت بشكل إيجابي بالرفاه الفردي . افترض (416 : 2013 Smith et al.,) أن التفاؤل أسلوب توضيحي يزيد فرص النجاح في العديد من المجالات لأنه يؤدي إلى مزيد من الإصرار والصمود . وأشار(101:2013, Beheshtifar) الى أن التفاؤل يعطي تأييد إيجابي نحو النجاح في الحاضر والمستقبل.

ب- **الثقة التنظيمية: Organizational Trust** هي عنصر مهم وضروري لتكوين العلاقات التعاونية

مما سبق اعلاه يمكن القول بان الاستقامة التنظيمية بأنها تشير الى منظومة إدارية متكاملة الأبعاد تصف السلوكيات التنظيمية ونتائجها ، التي تنال القبول مجتمعيًا ويلتزم الأفراد بتنفيذ مضامينها المتمثلة بالتفاؤل والثقة والتعاطف والنزاهة والمغفرة بالشكل الذي يطمح به الأفراد لأنفسهم وغيرهم والرغبة في المعاملة بالمثل وتبني هذه السلوكيات وإدامتها والمشاركة فيها على نطاق واسع لخلق السعادة والرفاهية للأخرين.

2. **أهمية الاستقامة التنظيمية** : توجه الاستقامة التنظيمية الأفراد ليصبحوا مواطنين أفضل وأكثر مسؤولية وتساعد في وجود أفضل الأخلاقيات العمل (2:2002, Seligman). وتشير الدلائل المستجدة إلى أن الاستقامة قد توفر ساحة هامة للقادة لتعزيز أداء منظماتهم ، وتشير هذه الأدلة أيضا إلى أن المنظمات التي تطبق الاستقامة تفوق بشكل ملحوظ غيرها من المنظمات في الأداء (Ziapour et al,2015:1443). كما ترتبط الاستقامة التنظيمية بالنتائج الإيجابية وليس مجرد الابتعاد عن النتائج السلبية، وتنتج الطاقة الإيجابية في النظم، وتمكن النمو والحيوية في الأفراد وكذلك تحفز على زيادة الأداء الاستثنائي (Singh,2014:9) . اشار (Ramlal et al., 2014 : 152) إلى أن الاستقامة تقود الى بناء ثقافة تنظيمية ايجابية تؤثر في الرضا الوظيفي والاداء . يرى (12 : 2011 , Shekari) أن الاستقامة تعزز من استيعاب الابتكارات في مكان العمل ما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الربحية بسبب تعزيزها للابتكار ، اضافة لتوسيع نطاق رأس المال الاجتماعي. كما أن الاستقامة التنظيمية تقود المنظمات إلى مستويات أعلى من تطبيق ممارسات المسؤولية الاجتماعية (Shimek et al,2015:144).

تأسيسا على ما تقدم يمكن تحديد أهمية الاستقامة التنظيمية كونها تنتج طاقة إيجابية في المنظمة، وتزيد النشاط والحيوية لدى الموظفين، وتعمل كقوى معيارية قوية لتشكيل مواقف الموظف وسلوكه فهي تعتبر القوة الداخلية التي تدفع الفرد للسلوك الجيد و تزيد الرضا الوظيفي وترفع الروح المعنوية للموظفين، تحفز الموظفين على العمل معا وتطوير أنفسهم عن طريق تنمية الشعور بالمسؤولية بالشرف وذلك يؤدي إلى إطلاق العنان لطاقتهم الإيجابية، وتؤدي إلى الزيادة في السلوك المؤيد للمسؤوليات الاجتماعية.

تعريف محدد وواضح للمسؤولية المنظمات الاجتماعية (Bazin,2004:62& Ballet). أما (Wbcsd,2006:178) فقد عرفها على أنها محرك البعد الاجتماعي التقدم الاجتماعي الذي يدفع المنظمات على الوفاء بمسؤولياتها. (178: 2005: Blowfield,) فقد عرفها بأنها عبارة عن مفهوم يجسد مسؤولية المنظمات تجاه البيئة وأصحاب المصلحة والمجتمع . اشار (Bice,2015:16) للمسؤولية الاجتماعية ووصفها بأنها مفهوم يركز على التغيير والتطور في ضوء الظروف المتغيرة وتوقعات المجتمع المتغيرة في حين (61: 2008: Lee,). نظر لها على أنها تمثل تركيز ممارسة الأعمال التجارية بطريقة لا تضر البيئة والمجتمع وتلبي احتياجات أصحاب المصالح. كما نظر (Steurer et al.2005:272) إلى المسؤولية الاجتماعية للمنظمات على أنها ربط بين استراتيجية العمل والتنمية المستدامة. هذا الارتباط يجعل المنظمة ترتقي من الإطار المحلي إلى العالمي إذ تعد المسؤولية الاجتماعية سمة أساسية للمنظمة العالمية التي تتمتع بادراك حاجة الحصول على سمعة طيبة بالتزامها الاجتماعي بتحسين الاتصالات وتبادل المعلومات والمعارف (Allen and Craig,) (2016).

2. أهمية وفوائد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات:

تزايدت أهمية مسؤولية المنظمات الاجتماعية لغرض الحفاظ على مستوى أعمالها، يرى (172: 2006, Welford&Frost) أن المسؤولية الاجتماعية ذات أهمية استراتيجية عن طريق بناء الصورة الذهنية للعلامة التجارية ورفع مكانتها في لدى الزبائن والقيام بذلك بفعالية. اشار (Lee, 2011: 283) الى ان تضمن السياسات البيئية كجزء من نشاط المسؤولية الاجتماعية، هذا يعني أن المنظمات تساهم في الحفاظ على البيئة وحمايتها بإجراءات العمليات الخضراء. حيث يمكن أن تتجاوز الفوائد مرحلة بناء السمعة وتسمح أنشطة المسؤولية الاجتماعية بتطوير القدرات التنظيمية (Sharma & Vredenburg, 1998:742). كما يمكن للمنظمة التي تتبنى المسؤولية الاجتماعية ان تحقق الفائدة المرجوه منها بزيادة علاقة تحديد هوية الزبائن مع المنظمة. يمكن لجهود المسؤولية الاجتماعية مسعى يسمح للمنظمة بجني الأرباح، ويؤدي الى الخير للمجتمع ، ثم بناء علاقات الزبائن طويلة الأجل وضمان حقوق ملكية العلامة التجارية (355: 2009, Piercy & Lane).

اذ تستطيع المنظمة ان تحصل على الفوائد العديدة في حال اشتهرت بجهودها في مجال المسؤولية الاجتماعية ، بزيادة سمعة المنظمة وتحقيق النمو الاقتصادي (Harjoto jo,2011:372). هناك مزايا اخرى هي أن المسؤولية الاجتماعية تمكن المنظمة من حماية مكانتها السوقية ، و تزويدها بفرص تجارية جديدة عن طريق الالتزام الأخلاقي والاستدامة ورخصة التشغيل

في المنظمة إذ أنها تشجع الاستقرار التنظيمي والرضا بين أعضاء المنظمة (Vineburgh,2010:6) . كما تساعد في انخفاض مستويات الصراع وزيادة أداء العاملين وتبادل المعلومات والأفكار والآراء فيما بينهم فضلا عن خلق مناخ من الإبداع والتواصل المفتوح للعمل داخل المنظمة Rikka & Mika, (2011:874)). إن الثقة التنظيمية لها أهمية كبيرة في تحقيق أهداف الأفراد او المنظمات لكونها متعددة الأبعاد الفعالة والمدركة وتتعامل مع قضايا مختلفة مثل الاستقامة وإمكانية الاعتماد والكفاءة (Aamir & Finian, 2013:400).

ج- التعاطف التنظيمي **Organizational Compassion** : التعاطف هو سمة إنسانية محددة تنطوي على قلق الفرد على الآخرين و يعد أحد أهم أسس الحياة الأخلاقية (254 : Cameron et ., 2006). صورت اغلب الدراسات في علم النفس الاجتماعي التعاطف بأنه حالة شعورية، على نقيض ذلك فدراسات السلوك التنظيمي صورت التعاطف بأنه ديناميكية تحصل للأفراد والمجموعات نتيجة عمليات يتم تفعيلها عن طريق ملاحظة المعاناة الإنسانية (Parker & Atkins, 2012:534). حيث يميل اغلب الافراد الذين شهدوا التعاطف إلى اتخاذ إجراءات عقابية أقل ضد الآخرين. (Flaxman & Bond , 2010 : 816).

د- النزاهة التنظيمية **Organizational Integrity** : ارتبط مفهوم النزاهة التنظيمية بالقيم الأخلاقية وان عملية المزج بين القيم والنزاهة اعطت قوة للمنظمات التي تنتهج هذه الفلسفة (Polowczyk, 2017:2). اشار (Santoro, 2003:410) إلى أنها المدخل الذي يؤكد على تجنب السلوكيات غير المرغوب بها او غير القانونية والالتزام بالمعايير الأخلاقية لأداء المهمة. اكد (Rendtorff, 2011:73) أن المنظمات التي تنتهج الفلسفة الأخلاقية فان هذا يقودها الى النزاهة التنظيمية ذلك أن القيم الأخلاقية الايجابية تقود الى منظمة نزيهة.

هـ - المغفرة التنظيمية **Organizational Forgiveness** : المغفرة هي الرغبة في التخلي عن حق الاستياء والحكم السلبي والسلوك غير المبال تجاه من يضر بنا بشكل غير عادل مع تعزيز سمات التعاطف والحب تجاهه (Campbell, 2017:3). يرى (Scott, 2010:22) المغفرة بأنها عملية قسدية وطوعية مدفوعة بقرار متعمد من الفرد بأن يغفر. اكد (Palanski, 2010:277) ان للمغفرة التنظيمية أهمية كبيرة في مكان العمل اذ تعد استراتيجية لحل النزاعات واستراتيجية لإعادة بناء التعاون للموارد البشرية. كما أنها ظاهرة متصلة بالعدالة، وعملية في تقليل الأخطاء في المنظمات (Saunders, 2011:132).

ثانياً: المسؤولية الاجتماعية

1. المفهوم: كثر النقاش في السنوات الأخيرة حول مسؤولية المنظمات الاجتماعية بسبب كثرة الخروقات التي حصلت من بعضها ، والتي أثرت كثيرا على المجتمعات التي تعمل على خدمتها، فعلى الرغم من الاهتمام الكبير من الباحثين والكتاب لكنه لا يوجد

توجه الاستقامة التنظيمية الأفراد ليصبحوا مواطنين أفضل ، أكثر مسؤولية وتساعد في وجود أفضل الأخلاقيات العمل (2: 2002, Seligman). كذلك فالاستقامة التنظيمية تتجاوز مجرد فائدة المصلحة الذاتية بل تهدف إلى خلق قيمة اجتماعية تتجاوز الرغبات الى افعال ، فالمنظمة المستقيمة يمكن أن مة المد الاستقام ، أن الاستقامة تلهم أعضائها ليكونوا أكثر إستقامة ما هي عليه (Barbuto & Robert, 2011:131). كما أن الاستقامة التنظيمية تفود المنظمات إلى مستويات أعلى من المسؤولية الاجتماعية (Shimek et al., 2015:144). فالاستقامة تتجلى في الممارسة والمسائل والرغبات التي تسهم في بناء الشخصية وتحسين الظروف الاجتماعية اذ انها تتعلق برفاه الفرد وترتبط مع المرونة والسعادة بما في ذلك التميز في السلوك والتخلص من الضغوط والتوتر والاحساس بالانتماء للمجتمع (Asad et al, 2017:37). كما انها تنتج القدرة على التحمل في مواجهة التحديات والصعوبات التي تواجه الفرد اثناء العمل (Cameron et al., 2004: 2). وكذلك تقدم الاستقامة التنظيمية الدعم الذي يؤثر بشكل إيجابي على تصورات الموظفين ويزيد من ارتباطهم العاطفي والنفسي مع المنظمة (Payne et al., 2011: 264). اذ أن نظام الاستقامة التنظيمية قد يخلق مشاعر إيجابية مثل الحماسة والحيوية والتعاطف والحب (Cameron et al., 2004: 181). يرى (Donaldson & Ko, 2010:181) أن تصورات الاستقامة التنظيمية تجعل الموظفين يشعرون بأنهم ليسوا مجرد موارد بشرية انما كائن فكري وعاطفي، هذه المشاعر تخلق حالة الامتنان تجاه المنظمة ، ما يعزز تصورات رفاهية الموظفين.

المبحث الثالث : الجانب التطبيقي للبحث

أولاً: الإحصاء الوصفي: يهدف هذا المبحث الى عرض ووصف المؤشرات الإحصائية لمتغيرات البحث لتوضيح مستوى توافر المتغيرات والفقرات التي اعتمدت في بناء الانموذج من خلال التكرارات والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ثم شدة الاجابة لمستوى استجابة أفراد العينة المبحوثة:

أ. وصف وتشخيص ابعاد الاستقامة التنظيمية :

فيما ياتي الجدول (3) وصف خصائص عينة البحث :

والعمليات للمنظمة (Porter & Kramer, 2002: 64).

3. الأبعاد الرئيسية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات:

لقد اتفق اغلب الكتاب والباحثين على ان هناك اربع ابعاد أساسية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات ومنهم (Carroll, 1991; Carroll & Shabana, 2010; Boutilier & Thomson, 2011; Marin et al, 2012; والتالي توضيح لهذه الابعاد: (Langton, 2014; Fordham et al., 2018; Boso et al, 2017) :

1- المسؤولية الاقتصادية **Economic responsibility:** تسعى المنظمات دائماً الى تحقيق الأرباح وتعويض اصحاب الملكية والعاملين فيها , ضمن هذا الاطار يتوجب على المنظمة يمكن توضيح ذلك عن طريق تقديم المنتجات بأسعار وجودة مناسبة للبيئة التي تعمل فيها المنظمة إضافة لتوفير فرص عمل واجراء عمل ملائمة وأمنه لسكان المناطق التي تتواجد فيها والقيام بذلك بطريقة تتفق مع تعظيم العائد على السهم.

2-المسؤولية القانونية **legal responsibility:** يقصد بها القوانين التي تلزم المنظمات بحماية المجتمع الذي تعمل ضمن نطاقه والتي توضع من قبل الحكومة، وتقديم خدمات غير ضارة للمجتمع فضلاً أن القوانين في المسؤولية الاجتماعية لا تقتصر على حماية المجتمع والعاملين والمستهلكين بل حماية المنظمات من بعضها نتيجة المنافسة غير العادلة فيما بينها.

3-المسؤولية الأخلاقية **Ethical responsibility:** ويقصد به قيام المنظمة بأعمالها بشفافية وقائمة على احترام العاملين والمجتمع وبصورة طوعية غير خاضعة لقوانين ملزمة لها بذلك. ويمكن تحقيق هذا البعد عن طريق، الالتزام بالأعراف المجتمعية والمعايير الأخلاقية، أن تعرف المواطنة الصالحة للمنظمات بالقيام بما هو متوقع من أخلاقياً، وأن نزاهة المنظمات والسلوك الأخلاقي يتجاوز مجرد الامتثال للقوانين.

4- المسؤولية التقديرية **Discretionary responsibility :** أساسي نحو توفير المنفعة للمجتمعات المحلية والإقليمية والعاملين عن طريق نهج تنمية المجتمع وعبر البرامج البيئية والاجتماعية الاستراتيجية، ومن ثم التركيز على تنمية المجتمع وتشمل تطوير التعليم والمهارات والتوظيف وتطوير الأعمال.

ثالثاً : العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية

جدول (3) وصف عينة البحث

المغيرات	الجنس	الفئة العمرية			المؤهل العلمي			سنوات الخبرة						
		التكرار	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة		
الذكور	66	52	21-30	34	26.8	31-40	50	39.4	41-50	35	27.6	51-60	8	6.3
الإناث	61	48	1-5	35	27.6	6-10	16	12.6	11-15	34	26.8	16-20	11	8.7
بكالوريوس	27	21.3	21-25	19	15	21-25	19	15	21-25	19	15	21-25	19	15
دبلوم عالي	23	18.1	26-30	12	9.4	31-35	27	21.3	36-40	24	18.9	41-45	21	16.5
ماجستير	24	18.9	46-50	32	25.2	51-55	21	16.5	56-60	21	16.5	61-65	21	16.5
دكتوراة	32	25.2	66-70	21	16.5	71-75	21	16.5	76-80	21	16.5	81-85	21	16.5
بورده	21	16.5	86-90	21	16.5	91-95	21	16.5	96-100	21	16.5	101-105	21	16.5
المصدر:	من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss													

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

1. إجابات افراد العينة حول التفاؤل التنظيمي: فيما ياتي جدول(4) استجابات العينة على التفاؤل التنظيمي.

الجدول (4) تكرارات ونسب فقرات متغير التفاؤل التنظيمي

الفقرة	لا اتفق تماما	لا اتفق	اتفق لحد ما	اتفق تماما	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Cv	شدة الإجابة %
OROP1	0.00	13.00	22.00	67.00	3.82	0.87	0.23	0.76
% النسبة	0.00	10.20	17.30	52.80	19.70			
OROP2	0.00	9.00	34.00	66.00	3.73	0.79	0.21	0.75
% النسبة	0.00	7.10	26.80	52.00	14.20			
OROP3	10.00	7.00	20.00	79.00	3.58	1.00	0.28	0.72
% النسبة	7.90	5.50	15.70	62.20	8.70			
OROP	10.00	29.00	76.00	212.00	3.71	0.71	0.19	0.74
% النسبة	2.62	7.61	19.95	55.64	14.17			

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

الفقرة، وفيما يتعلق بالفقرة (3OROP) ومفادها(تمسكنا بالنجاح في عملنا سهم في تذليل التحديات الصعبة) قد سجلت وسط حسابي وقدره (3.58) وبانحراف معياري (1.00) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.72) ، وفيما يتعلق بمتغير التفاؤل التنظيمي ككل قد سجلت وسط حسابي وقدره (3.71) وبانحراف معياري (0.71) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.74) مما يدل على وجود انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه هذا البعد.

2. إجابات افراد العينة حول متغير الثقة التنظيمية: فيما ياتي جدول(5) استجابات العينة على الثقة التنظيمية:

يتبين من الجدول (4) بأن الفقرة (1OROP) ومفادها(يرتبط شعورنا العميق بالهدف بما نقوم به من عمل) قد سجلت اعلى وسط حسابي وقدره (3.82) وبانحراف معياري (0.23) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.76) مما يدل على وجود انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه تلك الفقرة، وفيما يتعلق بالفقرة (2OROP) ومفادها(نتقائل دائماً في أداء عملنا بتقدير كل ما هو جيد وصحيح) قد سجلت وسط حسابي وقدره (3.73) وبانحراف معياري (0.79) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.75) مما يدل على وجود شبه انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه تلك

الجدول (5) تكرارات ونسب فقرات متغير الثقة التنظيمية

الفقرة	لا اتفق تماما	لا اتفق	اتفق لحد ما	اتفق تماما	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Cv	شدة الإجابة %
ORTR1	12.00	3.00	48.00	54.00	3.37	1.01	0.30	0.67
% النسبة	9.40	2.40	37.80	42.50	7.90			
ORTR2	2.00	7.00	20.00	91.00	3.74	0.72	0.19	0.75
% النسبة	1.60	5.50	15.70	71.70	5.50			
ORTR3	0.00	7.00	27.00	62.00	3.92	0.82	0.21	0.78
% النسبة	0.00	5.50	21.30	48.80	24.40			
ORTR	14.00	17.00	95.00	207.00	3.68	0.52	0.14	0.74
% النسبة	3.67	4.46	24.93	54.33	12.60			

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

الفقرة، وفيما يتعلق بالفقرة (IORTR) ومفادها(يثق اطباؤنا بإدارة المستشفى في جميع المواقف) قد سجلت وسط حسابي وقدره (3.37) وبانحراف معياري (1.01) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.67) ، وفيما يتعلق بمتغير الثقة التنظيمية ككل قد سجلت وسط حسابي وقدره (3.68) وبانحراف معياري (0.52) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.74) مما يدل على وجود انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه هذا البعد.

3. إجابات افراد العينة حول التعاطف التنظيمي: فيما يأتي جدول (6) استجابات العينة على التعاطف التنظيمي

يتبين من الجدول (5) بأن الفقرة (3ORTR) ومفادها(يثق زملائي في العمل ببعضهم البعض) قد سجلت اعلى وسط حسابي وقدره (3.92) وبانحراف معياري (0.82) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.78) مما يدل على وجود انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه تلك الفقرة، وفيما يتعلق بالفقرة (2ORTR) ومفادها(دائماً ما يتعامل اطباؤنا فيما بينهم بثقة واحترام كبيرين) قد سجلت وسط حسابي وقدره (3.74) وبانحراف معياري (0.72) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.75) مما يدل على وجود شبه انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه تلك

الجدول (6) تكرارات ونسب فقرات متغير التعاطف التنظيمي

الفقرة	لا اتفق تماماً	لا اتفق	اتفق لحد ما	اتفق تماماً	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Cv	شدة الإجابة %
ORCO1	5.00	20.00	37.00	11.00	3.36	0.98	0.29	0.67
	النسبة	3.90	15.70	8.70				
ORCO2	10.00	16.00	41.00	5.00	3.23	0.99	0.31	0.65
	النسبة	7.90	12.60	3.90				
ORCO3	5.00	23.00	32.00	3.00	3.29	0.93	0.28	0.66
	النسبة	3.90	18.10	2.40				
ORCO	20.00	59.00	110.00	19.00	3.29	0.84	0.25	0.66
	النسبة	5.25	15.49	4.99				

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

وفيما يتعلق بالفقرة (2ORCO) ومفادها(يتميز أطباء مستشفانا بالاهتمام ومراعاة مشاعر بعضهم البعض) قد سجلت وسط حسابي وقدره (3.23) وبانحراف معياري (0.99) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.65)، وفيما يتعلق بمتغير التعاطف التنظيمي ككل قد سجلت وسط حسابي وقدره (3.29) وبانحراف معياري (0.84) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.66) مما يدل على وجود انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه هذا البعد.

4. إجابات افراد العينة حول النزاهة التنظيمية: فيما يلي جدول(7) استجابات العينة على النزاهة التنظيمية.

يتبين من الجدول (6) بأن الفقرة (1ORCO) ومفادها(بعد التعاطف أمر شائع في مستشفانا) قد سجلت اعلى وسط حسابي وقدره (3.36) وبانحراف معياري (0.98) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.67) مما يدل على وجود انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه تلك الفقرة، وفيما يتعلق بالفقرة (3ORCO) ومفادها(تتوفر بمستشفانا العديد من الأمثلة التي تعبر عن التعاطف بين اطباؤنا) قد سجلت وسط حسابي وقدره (3.29) وبانحراف معياري (0.93) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.66) مما يدل على وجود شبه انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه تلك الفقرة ،

الجدول (7) تكرارات ونسب فقرات متغير النزاهة التنظيمية

الفقرة	لا اتفق تماماً	لا اتفق	اتفق لحد ما	اتفق تماماً	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Cv	شدة الإجابة %
ORIN1	5.00	3.00	30.00	13.00	3.41	0.92	0.27	0.68
	النسبة	19.70	29.90	10.20				
ORIN2	5.00	3.00	30.00	17.00	3.73	0.87	0.23	0.75
	النسبة	3.90	2.40	13.40				
ORIN3	5.00	3.00	30.00	11.00	3.69	0.82	0.22	0.74
	النسبة	3.90	2.40	8.70				
ORIN	10.00	31.00	98.00	41.00	3.61	0.71	0.20	0.72
	النسبة	2.62	8.14	25.72				

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

بنسبة مئوية قدرها (0.75) مما يدل على وجود انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه تلك الفقرة، وفيما يتعلق بالفقرة (3ORIN) ومفادها(تتسم إدارة مستشفانا بالاستقامة عند التعامل وفي كل المواقف) قد سجلت

يتبين من الجدول (7) بأن الفقرة (2ORIN) ومفادها(يتحلى اطباؤنا بالتعامل بأعلى مستويات النزاهة مع الجميع) قد سجلت اعلى وسط حسابي وقدره (3.73) وبانحراف معياري (0.87) كما سجلت شدة الإجابة

شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.68) ، وفيما يتعلق بمتغير النزاهة التنظيمية ككل قد سجلت وسط حسابي وقدره (3.61) وبانحراف معياري (0.71) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.72) مما يدل على وجود انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه هذا البعد. 5. إجابات افراد العينة حول المغفرة التنظيمية: فيما يلي جدول(8) استجابات العينة على المغفرة التنظيمية

وسط حسابي وقدره (3.69) وبانحراف معياري (0.82) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.74) مما يدل على وجود شبه انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه تلك الفقرة، وفيما يتعلق بالفقرة (1ORIN) ومفادها(الصدق والأمانة هي سمات مميزة للعلاقة بين اطباؤنا) قد سجلت وسط حسابي وقدره (3.41) وبانحراف معياري (0.92) كما سجلت

الجدول (8) تكرارات ونسب فقرات متغير المغفرة التنظيمية

الفقرة	لا اتفق تماما	لا اتفق	اتفق لحداً ما	اتفق تماما	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Cv	شدة الإجابة %
ORFO1	0.00	25.00	26.00	60.00	16.00	0.95	0.27	0.71
	0.00	19.70	20.50	47.20	12.60			
ORFO2	0.00	10.00	18.00	85.00	14.00	0.73	0.19	0.76
	0.00	7.90	14.20	66.90	11.00			
ORFO3	10.00	10.00	39.00	54.00	14.00	1.05	0.31	0.68
	7.90	7.90	30.70	42.50	11.00			
ORFO	10.00	45.00	83.00	199.00	44.00	0.75	0.21	0.72
	2.62	11.81	21.78	52.23	11.55			

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

بالإنسانية والتسامح في التعامل مع الجميع) قد سجلت وسط حسابي وقدره (3.41) وبانحراف معياري (1.05) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.68) ، وفيما يتعلق بمتغير المغفرة التنظيمية ككل قد سجلت وسط حسابي وقدره (3.58) وبانحراف معياري (0.75) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.72) مما يدل على وجود انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه هذا البعد.

ب. وصف وتشخيص ابعاد المسؤولية الاجتماعية :
1. إجابات افراد العينة حول المسؤولية الاقتصادية: فيما يلي جدول(9) استجابات العينة للمسؤولية الاقتصادية

يتبين من الجدول (8) بأن الفقرة(2ORFO) ومفادها(نتعلم من أخطائنا ثم نغفر الأخطاء بسرعة) قد سجلت اعلى وسط حسابي وقدره (3.81) وبانحراف معياري (0.73) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.76) مما يدل على وجود انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه تلك الفقرة، وفيما يتعلق بالفقرة(1ORFO) ومفادها(دائماً ما نعمل على تشخيص الأخطاء والاعتراف بها) قد سجلت وسط حسابي وقدره (3.53) وبانحراف معياري (0.95) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.71) مما يدل على وجود شبه انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه تلك الفقرة، وفيما يتعلق بالفقرة(3ORFO) ومفادها(أدارتنا تتسم

الجدول (9) تكرارات ونسب فقرات متغير المسؤولية الاقتصادية

الفقرة	لا اتفق تماما	لا اتفق	اتفق لحداً ما	اتفق تماما	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Cv	شدة الإجابة %
ECRE1	12.00	22.00	39.00	48.00	6.00	1.06	0.34	0.62
	9.40	17.30	30.70	37.80	4.70			
ECRE2	10.00	24.00	31.00	53.00	9.00	1.08	0.34	0.64
	7.90	18.90	24.40	41.70	7.10			
ECRE3	5.00	7.00	28.00	81.00	6.00	0.83	0.23	0.72
	3.90	5.50	22.00	63.80	4.70			
ECRE	27.00	53.00	98.00	182.00	21.00	0.85	0.26	0.66
	7.09	13.91	25.72	47.77	5.51			

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

بالفقرة(2ECRE) ومفادها(تعمل أدارتنا على تحفيز الأطباء لرفع انتاجيتهم باستمرار) قد سجلت وسط حسابي وقدره (3.21) وبانحراف معياري (1.08) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.64) مما يدل على وجود شبه انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه تلك الفقرة، وفيما يتعلق بالفقرة(1ECRE)

يتبين من الجدول (9) بأن الفقرة(3ECRE) ومفادها(تتبنى أدارتنا خططا استراتيجية لتحسين الكفاءة) قد سجلت اعلى وسط حسابي وقدره (3.60) وبانحراف معياري (0.83) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.72) مما يدل على وجود انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه تلك الفقرة، وفيما يتعلق

معياري (0.85) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.66) مما يدل على وجود انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه هذا البعد.
2. إجابات افراد العينة حول المسؤولية القانونية: فيما يأتي جدول (10) استجابات العينة على المسؤولية القانونية

ومفادها (تسعى أدارتنا لتخفيض الكلف التشغيلية) قد سجلت وسط حسابي وقدره (3.11) وبانحراف معياري (1.06) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.62) ، وفيما يتعلق بمتغير المسؤولية الاقتصادية ككل قد سجلت وسط حسابي وقدره (3.31) وبانحراف

الجدول (10) تكرارات ونسب فقرات متغير المسؤولية القانونية

الفقرة	لا اتفق تماما	لا اتفق	اتفق لحد ما	اتفق تماما	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Cv	شدة الإجابة %
LERE1 التكرارات	12.00	7.00	40.00	59.00	9.00	1.03	0.31	0.67
% النسبة	9.40	5.50	31.50	46.50	7.10			
LERE2 التكرارات	5.00	19.00	30.00	56.00	17.00	1.03	0.30	0.70
% النسبة	3.90	15.00	23.60	44.10	13.40			
LERE3 التكرارات	12.00	5.00	38.00	55.00	17.00	1.08	0.31	0.69
% النسبة	9.40	3.90	29.90	43.30	13.40			
LERE التكرارات	29.00	31.00	108.00	170.00	43.00	0.91	0.26	0.69
% النسبة	7.61	8.14	28.35	44.62	11.29			

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

بالفقرة (1LERE) ومفادها (تخضع مستشفانا الى القوانين التي تصدرها وزارة الصحة) قد سجلت وسط حسابي وقدره (3.36) وبانحراف معياري (1.03) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.67) ، وفيما يتعلق بمتغير المسؤولية القانونية ككل قد سجلت وسط حسابي وقدره (3.44) وبانحراف معياري (0.91) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.69) مما يدل على وجود انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه هذا البعد.
3. إجابات افراد العينة حول المسؤولية الأخلاقية: فيما يلي جدول (11) استجابات العينة على المسؤولية الأخلاقية

يتبين من الجدول (10) بأن الفقرة (2LERE) ومفادها (تتقيد مستشفانا بالتعليمات التي يصدرها مجلس المحافظة) قد سجلت اعلى وسط حسابي وقدره (3.48) وبانحراف معياري (1.03) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.70) مما يدل على وجود انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه تلك الفقرة، وفيما يتعلق بالفقرة (3LERE) ومفادها (غالبا ما نلتزم بالتعليمات التي تحد التمايز بين اطباؤنا وفق اسس لا موضوعية) قد سجلت وسط حسابي وقدره (3.47) وبانحراف معياري (1.08) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.69) مما يدل على وجود شبه انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه تلك الفقرة، وفيما يتعلق

الجدول (11) تكرارات ونسب فقرات متغير المسؤولية الأخلاقية

الفقرة	لا اتفق تماما	لا اتفق	اتفق لحد ما	اتفق تماما	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Cv	شدة الإجابة %
ETRE1 التكرارات	2.00	19.00	29.00	59.00	18.00	3.57	0.27	0.71
% النسبة	1.60	15.00	22.80	46.50	14.20			
ETRE2 التكرارات	10.00	11.00	20.00	68.00	18.00	3.57	0.30	0.71
% النسبة	7.90	8.70	15.70	53.50	14.20			
ETRE3 التكرارات	7.00	5.00	28.00	80.00	7.00	3.59	0.24	0.72
% النسبة	5.50	3.90	22.00	63.00	5.50			
ETRE التكرارات	19.00	35.00	77.00	207.00	43.00	3.58	0.16	0.72
% النسبة	4.99	9.19	20.21	54.33	11.29			

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

وقدره (3.57) وبانحراف معياري (0.96) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.71) مما يدل على وجود شبه انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه تلك الفقرة، وفيما يتعلق بالفقرة (2ETRE) ومفادها (دائما ما يصرح اطباؤنا بالأخطاء في حال حصولها) قد سجلت وسط حسابي وقدره (3.57) وبانحراف معياري (1.09) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.71) ، وفيما يتعلق بالمتغير ككل قد سجلت وسط حسابي وقدره

يتبين من الجدول (11) بأن الفقرة (3ETRE) ومفادها (المدونة الأخلاقي في مستشفانا واضحة ومفهومة من الأطباء والمجتمع) قد سجلت اعلى وسط حسابي وقدره (3.59) وبانحراف معياري (0.88) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.72) مما يدل على وجود انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه تلك الفقرة، وفيما يتعلق بالفقرة (1ETRE) ومفادها (دائما ما تحظى مستشفانا بثقة زبائننا) قد سجلت وسط حسابي

4. إجابات افراد العينة حول المسؤولية التقديرية: فيما يأتي جدول (12) استجابات العينة على المسؤولية التقديرية. انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه هذا البعد.

الجدول (12) تكرارات ونسب فقرات متغير المسؤولية التقديرية

الفقرة	لا اتفق تماما	لا اتفق	اتفق لحداً ما	اتفق تماما	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Cv	شدة الإجابة %
DIRE1	التكرارات	72.00	12.00	43.00	4.24	0.61	0.14	0.85
	% النسبة	56.70	9.40	33.90				
DIRE2	التكرارات	74.00	33.00	8.00	3.57	0.85	0.24	0.71
	% النسبة	58.30	26.00	6.30				
DIRE3	التكرارات	84.00	25.00	7.00	3.69	0.71	0.19	0.74
	% النسبة	66.10	19.70	5.50				
DIRE	التكرارات	230.00	70.00	58.00	3.83	0.55	0.14	0.77
	% النسبة	60.37	18.37	15.22				

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.71) ، وفيما يتعلق بمتغير المسؤولية التقديرية ككل قد سجلت وسط حسابي وقدره (3.83) وانحراف معياري (0.55) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.77) مما يدل انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه هذا البعد. ثالثاً: اختبار فرضيات البحث

1. اختبار علاقات الارتباط: (الفرضية الاولى):

لغرض الكشف عن قوة ونوع العلاقة ومعنويتها بين متغيرات البحث يتم اعتماد الارتباطات في ذلك، ويتم استخلاص قيم الارتباطات والحكم اما بمعنويتها او بعدمها اعتمادا على بعض الاختبارات، الجدول (13) يتضمن هذه الارتباطات ومعنويتها ، اوجدت النتائج اعتمادا على البرنامج الاحصائي SPSS 24.0:

يتبين من الجدول (12) بأن الفقرة (DIRE1) ومفادها(دائماً ما تدعم إدارة مستشفىنا الاطباء الذين يحتاجون التعليم الإضافي) قد سجلت اعلى وسط حسابي وقدره (4.24) وانحراف معياري (0.61) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.85) مما يدل على وجود انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه تلك الفقرة، وفيما يتعلق بالفقرة (DIRE3) ومفادها(تشجع إدارة مستشفىنا التعاون من المستشفيات الأخرى لغرض تطوير الاطباء) قد سجلت وسط حسابي وقدره (3.69) وانحراف معياري (0.71) كما سجلت شدة الإجابة بنسبة مئوية قدرها (0.74) مما يدل على وجود شبه انسجام بين استجابات افراد العينة تجاه تلك الفقرة، وفيما يتعلق بالفقرة (DIRE2) ومفادها(تتميز أنظمة العمل ولوائحه بالمرونة الكافية) قد سجلت وسط حسابي وقدره (3.57) وانحراف معياري (0.85) كما سجلت شدة

الجدول (13) يبين الارتباطات بين أبعاد الاستقامة التنظيمية ومتغير المسؤولية الاجتماعية

		الارتباطات					
		التفاؤل التنظيمي	الثقة التنظيمية	التعاطف التنظيمي	النزاهة التنظيمية	المغفرة التنظيمية	الاستقامة التنظيمية
المسؤولية الاقتصادية	Pearson Correlation	.681**	.629**	.789**	.581**	.748**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127
المسؤولية القانونية	Pearson Correlation	.724**	.562**	.765**	.607**	.817**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127
المسؤولية الاخلاقية	Pearson Correlation	.443**	.434**	.582**	.329**	.433**	.551**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127
المسؤولية التقديرية	Pearson Correlation	.352**	.401**	.219*	.695**	.414**	.503**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127

المسؤولية الاجتماعية	Pearson Correlation	.698**	.628**	.755**	.670**	.768**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127

is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

التفاوت التنظيمي والمسؤولية الاجتماعية ، مما يثبت صحة الفرضية البديلة.

2. اختبار العلاقة بين بعد الثقة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية: قد نصت الفرضية الصفرية H_0 كما يلي: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الثقة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية. مقابل الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الثقة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية.

لقد تم احتساب قيمة الارتباط بين بعد الثقة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية وكانت مساوية الى 0.628** وتبين ان الارتباط طردي ذو دلالة معنوية تحت مستوى دلالة احصائية 1% وذلك لان قيمة $\text{sig.} = 0$ كانت اقل من 1% وبذلك يقبل الباحث الفرضية البديلة ويستنتج وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين بعد الثقة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية ، مما يثبت صحة الفرضية البديلة.

3. اختبار العلاقة بين بعد التعاطف التنظيمي والمسؤولية الاجتماعية: نصت الفرضية الصفرية H_0 كما يلي: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد التعاطف التنظيمي والمسؤولية الاجتماعية. مقابل الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد التعاطف التنظيمي والمسؤولية الاجتماعية.

لقد تم احتساب قيمة الارتباط بين بعد التعاطف التنظيمي والمسؤولية الاجتماعية وكانت مساوية الى 0.755** وتبين ان الارتباط طردي ذو دلالة معنوية تحت مستوى دلالة احصائية 1% وذلك لان قيمة $\text{sig.} = 0$ كانت اقل من 1% وبذلك يقبل الباحث الفرضية البديلة ويستنتج وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين بعد التعاطف التنظيمي والمسؤولية الاجتماعية ، مما يثبت صحة الفرضية البديلة.

4. اختبار العلاقة بين بعد النزاهة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية: نصت الفرضية الصفرية H_0 كما يلي: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد النزاهة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية. مقابل الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد النزاهة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية.

لقد تم احتساب قيمة الارتباط بين بعد النزاهة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية وكانت مساوية الى 0.670** وتبين ان الارتباط طردي ذو دلالة معنوية تحت مستوى دلالة احصائية 1% وذلك لان قيمة $\text{sig.} = 0$ كانت اقل من 1% وبذلك يقبل الباحث الفرضية البديلة ويستنتج وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين بعد

تبيين من خلال الجدول (13) بوجود علاقة ارتباط ايجابية ومعنوية بين ابعاد المتغير المستقل والمتغير المعتمد ، كما تبين ان هناك ضعفاً في ارتباط بعد المسؤولية التقديرية مع ابعاد المسؤولية الاجتماعية ، كما يتضح وجود اختلاف في قيم الارتباطات بين ابعاد متغير الاستقامة التنظيمية ومتغير المسؤولية الاجتماعية.

1. اختبار علاقات الارتباط (الفرضية الرئيسية الاولى): لغرض تحديد العلاقات لابد من وضع الفرضيات موضع الاختبار ، وهي فرضية رئيسية تمثل العلاقة بين المتغيرين وفرضيات فرعية تمثل العلاقة بين ابعاد الاستقامة التنظيمية والمتغير المعتمد المسؤولية الاجتماعية. ان الفرضية المتعلقة باختبار العلاقة بين متغير الاستقامة التنظيمية وابعادها مع متغير المسؤولية الاجتماعية والتي تسمى بالفرضية الصفرية ويرمز لها بالرمز H_0 هي كما يلي:

H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية. مقابل الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية.

لقد تم احتساب قيمة الارتباط بين المتغيرين وكانت مساوية الى 0.872** وتبين ان الارتباط طردي ذو دلالة معنوية تحت مستوى دلالة احصائية 1% وذلك لان قيمة $\text{sig.} = 0$ كانت اقل من 1% وبذلك يقبل الباحث الفرضية البديلة ويستنتج وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين ابعاد الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية.

اختبار فرضيات الارتباط الفرعية: بعد ان تم اختبار الفرضية بين المتغيرين تأتي هنا لاختبار الفرضيات الفرعية بين ابعاد الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية التي يمكن تلخيصها بالآتي:

1. اختبار العلاقة بين بعد التفاؤل التنظيمي والمسؤولية الاجتماعية: قد نصت الفرضية الصفرية H_0 كما يلي:

H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد التفاؤل التنظيمي والمسؤولية الاجتماعية. مقابل الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد التفاؤل التنظيمي والمسؤولية الاجتماعية.

لقد تم احتساب قيمة الارتباط بين بعد التفاؤل التنظيمي والمسؤولية الاجتماعية وكانت مساوية الى 0.698** وتبين ان الارتباط طردي ذو دلالة معنوية تحت مستوى دلالة احصائية 1% وذلك لان قيمة $\text{sig.} = 0$ كانت اقل من 1% وبذلك يقبل الباحث الفرضية البديلة ويستنتج وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين بعد

وتبين ان الارتباط طردي ذو دلالة معنوية تحت مستوى دلالة احصائية 1% وذلك لان قيمة $0 = sig$ كانت اقل من 1% وبذلك يقبل الباحث الفرضية البديلة ويستنتج وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين بعد المغفرة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية ، مما يثبت صحة الفرضية البديلة.
مما سبق شرحه تم تصميم الجدول (14) الذي يوضح قيم الارتباطات ومعنويتها وترتيب الاهمية حسب قوة الارتباط لكل بعد من ابعاد الاستقامة التنظيمية واهميتها ومعنويتها وترتيبها.

النزاهة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية ، مما يثبت صحة الفرضية البديلة.
5. اختبار العلاقة بين بعد المغفرة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية: نصت الفرضية الصفرية H_0 كما يلي:
 H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد المغفرة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية. مقابل الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد المغفرة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية.
لقد تم احتساب قيمة الارتباط بين بعد المغفرة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية وكانت مساوية الى 0.768**

الجدول (14) قيم ارتباطات ابعاد الاستقامة التنظيمية ومعنويتها واهميتها

المحور	قيمة الارتباط مع متغير المسؤولية الاجتماعية	معنوية الارتباط	ترتيب الأهمية
المغفرة التنظيمية	.768**	معنوي تحت مستوى دلالة 1%	1
التعاطف التنظيمي	.755**	معنوي تحت مستوى دلالة 1%	2
التفاؤل التنظيمي	.698**	معنوي تحت مستوى دلالة 1%	3
النزاهة التنظيمية	.670**	معنوي تحت مستوى دلالة 1%	4
الثقة التنظيمية	.628**	معنوي تحت مستوى دلالة 1%	5
الاستقامة التنظيمية	.872**	معنوي تحت مستوى دلالة 1%	-

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

اختبار تأثير متغير الاستقامة التنظيمية وابعادها على متغير المسؤولية الاجتماعية، تم هنا اختبار الفرضية الثانية والفرضيات الفرعية التابعة لها حول تأثير الاستقامة التنظيمية وابعادها على المسؤولية الاجتماعية. اختبار تأثير الاستقامة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية
ان الفرضية المراد اختبارها هنا هي الفرضية الصفرية H_0 التالية:
 H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للاستقامة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية، مقابل الفرضية البديلة H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للاستقامة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية ، وفيما يأتي

يلاحظ من الجدول (14) ان بعد المغفرة التنظيمية كانت له الاهمية الاولى من ناحية قوة علاقته مع المسؤولية الاجتماعية وقد يكون السبب في ذلك هو انتشار التسامح بين الأطباء في المستشفى عينة البحث ومن ثم بالترتيب الثاني بعد التعاطف التنظيمي وثالثا بعد التفاؤل التنظيمي ورابعاً النزاهة التنظيمية واخيرا جاء بعد الثقة التنظيمية فمن المحتمل ان انخفاض هذا البعد هو بسبب الصعوبات والمطالبات التي تفرضها الأوضاع الحالية وظغوط العمل هي التي أدت الى ضعف العلاقة بين الثقة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية.
2. اختبار علاقات التأثير (الفرضية الرئيسية الثانية):

الجدول (15) معامل التحديد وقيمة معلمة الانحدار وقيمة t ومعنويتها وقيمة ديربن واتسون لمتغير الاستقامة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية

معامل التحديد 2R	معامل التحديد	قيمة معلمة الانحدار	قيمة t المحسوبة	معنوية قيمة t	قيمة ديربن- واتسون	القرار بوجود مشكلة الارتباط الذاتي
0.760	0.758	0.872	19.885	معنوي تحت مستوى دلالة 5%	2.035	لا توجد مشكلة

الصفريية وقبول الفرضية البديلة ونستنتج وجود تأثير ذو دلالة معنوية احصائية لمتغير الاستقامة التنظيمية على متغير المسؤولية الاجتماعية ، بكلام اخر ان ارتفاع قيمة متغير الاستقامة التنظيمية بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى ارتفاع قيمة متغير المسؤولية الاجتماعية بمقدار 0.872.
1- اختبار تأثير التفاؤل التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية ان الفرضية الفرعية الاولى المراد اختبارها هنا هي الفرضية الصفرية H_0 التالية:

يلاحظ من الجدول (15) نرى ان قيمة معامل التحديد 7600. ومعامل التحديد المصحح هو 7580. هذا يعني ان متغير الاستقامة التنظيمية استطاع ان يفسر ما مقداره 76 % من التغيرات في متغير المسؤولية الاجتماعية والباقي فسر من قبل متغيرات اخرى غير مضمنة في هذا البحث. كما قد بلغت قيمة معلمة الانحدار 870. بقيمة اختبار t مقدارها 19.885 وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى 5% بسبب ان $0 = sig$ كانت اقل من مستوى الدلالة 5% وبالتالي يتم رفض الفرضية

H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتفاوت التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية، وفيما يأتي

H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتفاوت التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية، مقابل الفرضية البديلة

الجدول (16) معامل التحديد وقيمة معلمة الانحدار وقيمة t ومعنويتها وقيمة ديربن واتسون لبعد التفاؤل التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية

معامل التحديد 2R	معامل التحديد المصحح	قيمة معلمة الانحدار	قيمة t المحسوبة	معنوية قيمة t	قيمة ديربن- واتسون	القرار بوجود مشكلة الارتباط الذاتي
0.488	0.484	0.698	10.908	معنوي تحت مستوى دلالة 5%	2.585	لا توجد مشكلة

المسؤولية الاجتماعية، بكلام اخر ان ارتفاع قيمة بعد التفاؤل التنظيمي بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى ارتفاع قيمة متغير المسؤولية الاجتماعية بمقدار 0.698. اختبار تأثير الثقة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية ان الفرضية الفرعية الاولى المراد اختبارها هنا هي الفرضية الصفرية H_0 التالية: H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للثقة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية، مقابل الفرضية البديلة H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للثقة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية، وفيما يأتي

يلاحظ من الجدول (16) نرى ان قيمة معامل التحديد 4880. ومعامل التحديد المصحح هو 4840. هذا يعني ان متغير التفاؤل التنظيمي استطاع ان يفسر ما مقداره 48 % من التغيرات في متغير المسؤولية الاجتماعية والباقي فسر من قبل متغيرات اخرى غير مضمنة في هذا البحث. وقد بلغت قيمة معلمة الانحدار 0.69 بقيمة اختبار t مقدارها 10.908 وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى 5% بسبب ان $sig = 0$ كانت اقل من مستوى الدلالة 5% وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة ونستنتج وجود تأثير ذو دلالة معنوية احصائية لبعد التفاؤل التنظيمي على

الجدول (17) معامل التحديد وقيمة معلمة الانحدار وقيمة t ومعنويتها وقيمة ديربن واتسون لبعد الثقة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية

معامل التحديد 2R	معامل التحديد المصحح	قيمة معلمة الانحدار	قيمة t المحسوبة	معنوية قيمة t	قيمة ديربن- واتسون	القرار بوجود مشكلة الارتباط الذاتي
0.395	0.390	0.628	9.031	معنوي تحت مستوى دلالة 5%	1.826	لا توجد مشكلة

المسؤولية الاجتماعية، بكلام اخر ان ارتفاع قيمة بعد الثقة التنظيمية بمقدار وحدة واحدة يؤدي لارتفاع متغير المسؤولية الاجتماعية بمقدار 0.628. اختبار تأثير التعاطف التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية ان الفرضية الفرعية الاولى المراد اختبارها هنا هي الفرضية الصفرية H_0 التالية: H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتعاطف التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية، مقابل الفرضية البديلة H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتعاطف التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية، وفيما يأتي

يلاحظ من الجدول (17) نرى ان قيمة معامل التحديد 0.395 ومعامل التحديد المصحح هو 3900. هذا يعني ان متغير الثقة التنظيمية استطاع ان يفسر ما مقداره 39 % من التغيرات في متغير المسؤولية الاجتماعية والباقي فسر من قبل متغيرات اخرى غير مضمنة في هذا البحث. وقد بلغت قيمة معلمة الانحدار 0.628 بقيمة اختبار t مقدارها 9.031 وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى 5% بسبب ان $sig = 0$ كانت اقل من مستوى الدلالة 5% وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة ونستنتج وجود تأثير ذو دلالة معنوية احصائية لبعد الثقة التنظيمية على

الجدول (18) معامل التحديد وقيمة معلمة الانحدار وقيمة t ومعنويتها وقيمة ديربن واتسون لبعد التعاطف التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية

معامل التحديد R^2	معامل التحديد المصحح	قيمة معلمة الانحدار	قيمة t المحسوبة	معنوية قيمة t	قيمة ديربن- واتسون	القرار بوجود مشكلة الارتباط الذاتي
0.570	0.567	0.755	12.875	معنوي تحت مستوى دلالة 5%	2.098	لا توجد مشكلة

ما مقداره 57 % من التغيرات في متغير المسؤولية الاجتماعية والباقي فسر من قبل متغيرات اخرى غير مضمنة في هذا البحث. وقد بلغت قيمة معلمة الانحدار

يلاحظ من الجدول (18) نرى ان قيمة معامل التحديد 5700. ومعامل التحديد المصحح هو 5670. هذا يعني ان متغير التعاطف التنظيمي استطاع ان يفسر

4- اختبار تأثير النزاهة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية
ان الفرضية الفرعية الاولى المراد اختبارها هنا هي الفرضية الصفرية oH التالية:
oH: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للنزاهة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية، مقابل الفرضية البديلة
iH: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للنزاهة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية ، وفيما يأتي

750. بقيمة اختبار t مقدارها 12.875 وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى 5% بسبب ان 0=sig. كانت اقل من مستوى الدلالة 5% وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة ونستنتج وجود تأثير ذو دلالة معنوية احصائية لبعده التعاطف التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية ، اي ان ارتفاع قيمة بعد التعاطف التنظيمي بمقدار وحدة واحدة يؤدي لارتفاع قيمة المسؤولية الاجتماعية بمقدار 0.755.

الجدول (19) معامل التحديد وقيمة معلمة الانحدار وقيمة t ومعنويتها وقيمة ديربن واتسون لبعده النزاهة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية

معامل التحديد 2R	معامل المصحح	قيمة معلمة الانحدار	قيمة t المحسوبة	معنوية قيمة t	قيمة ديربن- واتسون	القرار بوجود مشكلة الارتباط الذاتي
0.449	0.444	0.670	10.089	معنوي تحت مستوى دلالة 5%	2.399	لا توجد مشكلة

التنظيمية بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى ارتفاع المسؤولية الاجتماعية بمقدار 0.670.
5- اختبار تأثير المغفرة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية
ان الفرضية الفرعية الاولى المراد اختبارها هنا هي الفرضية الصفرية oH التالية:
oH: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمغفرة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية، مقابل الفرضية البديلة
iH: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمغفرة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية ، وفيما يأتي

يلاحظ من الجدول (19) نرى ان قيمة معامل التحديد 4490. ومعامل التحديد المصحح هو 444.0 هذا يعني ان متغير للنزاهة التنظيمية استطاع ان يفسر ما مقداره 44 % من التغيرات في متغير المسؤولية الاجتماعية والباقي فسر من قبل متغيرات اخرى غير مضمنة في هذا البحث. وقد بلغت قيمة معلمة الانحدار 670. بقيمة اختبار t مقدارها 10.089 وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى 5% بسبب ان 0=sig. كانت اقل من مستوى الدلالة 5% وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة ونستنتج وجود تأثير ذو دلالة معنوية احصائية لبعده النزاهة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية ، اي ان ارتفاع قيمة بعد النزاهة

الجدول (20) معامل التحديد وقيمة معلمة الانحدار وقيمة t ومعنويتها وقيمة ديربن واتسون لبعده المغفرة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية

معامل التحديد 2R	معامل المصحح	قيمة معلمة الانحدار	قيمة t المحسوبة	معنوية قيمة t	قيمة ديربن- واتسون	القرار بوجود مشكلة الارتباط الذاتي
0.591	0.587	0.768	13.426	معنوي تحت مستوى دلالة 5%	2.372	لا توجد مشكلة

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

اولاً: الاستنتاجات:

يتضمن هذا المبحث استعراض أهم الاستنتاجات التي توصل لها البحث وكالاتي:

- تمثل الاستقامة اطار شامل تتفاعل و تتداخل فيه مفاهيم (الفضيلة والقيم والأخلاقيات و المواطنة) وصولاً إلى تحقيق أفضل السلوكيات الايجابية التي تؤثر تطبيقاتها بشكل مباشر في النتائج التنظيمية عبر توقعات واعتقادات ومشاعر يحملها الأفراد تجاه منظماتهم و تنعكس في اداءهم.
- أكد أفراد عينة البحث على أن تركيز و اهتمام الادارة بتجذير وتطبيق مكونات الاستقامة التنظيمية من شأنه أن يسهم في ارتفاع مستوى المسؤولية

يلاحظ من الجدول (20) نرى ان قيمة معامل التحديد 5910. ومعامل التحديد المصحح هو 587.0 هذا يعني ان متغير المغفرة التنظيمية استطاع ان يفسر ما مقداره 59 % من التغيرات في متغير المسؤولية الاجتماعية والباقي فسر من قبل متغيرات اخرى غير مضمنة في هذا البحث. وقد بلغت قيمة معلمة الانحدار 760. بقيمة اختبار t مقدارها 13.426 وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى 5% بسبب ان 0=sig. كانت اقل من مستوى الدلالة 5% وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة ونستنتج وجود تأثير ذو دلالة معنوية احصائية لبعده المغفرة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية ، اي ان ارتفاع قيمة بعد المغفرة التنظيمية بمقدار وحدة واحدة يؤدي لارتفاع قيمة المسؤولية الاجتماعية بمقدار 0.768.

وضع العديد من الاستحضارات ومن ثم تجنيد الإمكانات واستنهاض القدرات وعلى نحو يجهض أية صعوبات تعيق تطبيقها، يتم هذا من خلال الآتي:

1. البحث عن مصادر أساسية لتعزيز الثقة التنظيمية ، من خلال تشجيع تبني سلوكيات تعزز الثقة .
2. متابعة ادارة المستشفى لواقع النزاهة ، وضع المعالجات المناسبة لأي سلبيات في هذا المجال، بالاستفادة من المغفرة التنظيمية في تخفيف السلبيات وتعزيز الحالات الايجابية .
3. طباعة الكتيبات والكتولوكات الاعلانية التي تتضمن مفاهيم الاستقامة و تدعيمها بآيات من الذكر الحكيم و الأحاديث النبوية الشريفة المؤكدة على أهمية اتباع سلوكيات الاستقامة.
4. الإبقاء على الاتصال المفتوح بين الادارة والملاكات ومتابعة مشاكلهم ومعالجتها قدر الإمكان.
5. تعزيز العلاقة بين الإدارة والاطباء وتحقيق الكفاية الاقتصادية و الاجتماعية ، هذا يتحقق من خلال تبني نظام كفوء للحوافز والمكافآت مقابل الاعمال الإضافية التي يكلفون بها وتبنيهم.

المصادر:

1. Aamir,A & Finian ,B, (2013), " exploring the impact of trust on research scientists work engagement ", personnel review ,vol.42 no. 4,pp.396-421.
2. Abedi, S. , Hoseyn E. & Nahid A. (2014), " the role of organizational virtuousness on the organizational commitment of employees (case study: islamic azad university)",interdisciplinary journal of contemporary research in business titute of Interdisciplinary Business Research , Vol 5, No 10 , pp. 118-130.
3. Allen, M. W., & Craig, C. A. (2016), "Rethinking corporate social responsibility in the age of climate change: A communication perspective". International Journal of Corporate Social Responsibility, (1). .
4. Asad , Humaira & Naseem , Rabia & Faiz Rafia (2017), " Mediating effect of Ethical Climate between Organizational Virtuousness and Job Satisfaction " ,Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences 2017, Vol. 11 (1), pp 35-48 .

الاجتماعية لديهم ، وهذا واضح من طريق قوة ومعنوية علاقة الارتباط الطردية بين متغيرا البحث ، ما يؤكد التناغم بينهما الأمر الذي يؤدي لإمكانية الاعتماد على هذه العلاقة في الاستنباط والقياس.

3. حقق متغير الاستقامة التنظيمية مستوى اجابة معتدلة حسب اجابات العينة ، هذه النتيجة تشير لاقتناع عينة البحث بتوفر ابعاد الاستقامة التنظيمية ب مستوى مقبول في المستشفى المبحوثة، ما يشير لوجود ابعاد الاستقامة التنظيمية.
4. حقق متغير المسؤولية الاجتماعية درجة اجابة معتدلة، تدل هذه النتيجة على ان المسؤولية الاجتماعية موجود للحد الذي يدركه افراد عينة البحث.
5. تباينت أبعاد الاستقامة التنظيمية في مدى توافرها على مستوى المدارس الأهلية عينة البحث ف جاء ترتيبها حسب اهميتها كالآتي : (التفأول التنظيمي، الثقة التنظيمية ، النزاهة التنظيمية، المغفرة التنظيمية، التعاطف التنظيمي) على الترتيب ، اما من ناحية قوة علاقات الارتباط والتاثير بين ابعاد الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية فقد جاء بعد المغفرة التنظيمية بالمرتبة الاولى ومن ثم بالترتيب الثاني بعد التعاطف التنظيمي وثالثا بعد التفأول التنظيمي ورابعاً بعد النزاهة التنظيمية واخيرا جاء بعد الثقة التنظيمية.

ثانياً: التوصيات

على الرغم من تأكيد نتائج البحث على ارتفاع مستوى الاستقامة التنظيمية ووجود درجة من مستوى المسؤولية الاجتماعية بين الاطباء في المستشفى المبحوثة ، إلا أن هذا لا يعني عدم تبني بعض التقنيات المساعدة في الحفاظ على الوضع الحالي وتجنب انخفاض مستوى المتغيران لدى الاطباء ، وذلك لقوة الارتباط بين مكونات الاستقامة والمسؤولية الاجتماعية، ومن هذه التقنيات ما يأتي:

1. تهيئة المناخ التنظيمي الذي يسهم في رفع مستوى القيم الأخلاقية العالية، من خلال إعادة النظر في ظروف العمل وتحفيز العلاقات الاجتماعية والعمل التعاوني، إضافة السعي الى تطوير ورفع المستوى الثقافي و المعرفي للموظفين باشتراكهم في الدورات التطويرية و البرامج التدريبية التي من شأنها أن تضيف لهم جوانب ايجابية من ناحية التزامهم بالمثل العليا للعمل.
2. نشر روح التفأول بين الأطباء والسعي إلى رفع الروح المعنوية لديهم ودعم دوافع تحدي الصعاب ومواجهة المشاكل لتعظيم امكانية الشعور بالنجاح بعيدا عن أي من حالات الفشل.
3. ضرورة اهتمام ادارة المستشفى عينة البحث بتعزيز تطبيق ابعاد الاستقامة التنظيمية على المستوى الميداني كونها تقدم الدعم الذي يؤثر بشكل إيجابي في تصورات الموظفين ويزيد من التزامهم ، انطلاقا من أن الاستقامة هي القائد والموجه لكافة الأنشطة التنظيمية، الأمر الذي يستلزم من الادارة

14. Cameron, K. , Bright, D. & Caza, A. (2006), "The Amplifying and Buffering Effects of Virtuousness in Downsized Organizations " ,Journal of Business Ethics (2006) . Vol 64: pp . 249–269 .
15. Campbell,A.(2017), "Forgiveness and Reconciliation as an Organizational Leadership Competency within Restorative Transitional Justice Instruments " ,International Journal of Servant Leadership,pp.1-40.
16. Carroll, Archie B & Shabana, Kareem M, 2010,"The Business Case for Corporate Social Responsibility": a Review of Concepts, Research and Practice, International Journal of Management Reviews, British Academy of Management. <http://onlinelibrary.wiley.com>
17. Donaldson, S.I. and Ko, I. (2010), "Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: a review of the emerging literature and evidence base", The Journal of Positive Psychology, Vol. 5 No. 3, pp. 177-191.
18. Fernando, M., & Almeida, S., (2012), " The organizational virtuousness of strategic corporate social responsibility: A case study of the Sri Lankan family-owned enterprise MAS Holdings " ,journal homepage: European Management Journal, Vol.30, pp.564– 576.
19. Flaxman,P. & Bond,F. (2010), "A randomised worksite comparison of acceptance and commitment therapy and stress inoculation training " , Behaviour Research and Therapy,Vol. 48,pp.816-820.
20. Fordham, A. E., & Robinson, G. M. (2018), "Mechanisms of change: Stakeholder engagement in the Australian resource sector through CSR", Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 25(4)..
21. Jo, H., & Harjoto, M. (2011)," Corporate governance and firm value: The impact of corporate social
5. , Parker SK, Atkins PWB,. (2012), "Understanding individual compassion in organizations: the role of appraisals and psychological flexibility" , Acad. Manag. Rev. 37(4):524–46.
6. Barbuto, John E., and Robert W. Hayden. "Testing relationships between servant leadership dimensions and leader member exchange (LMX)." Journal of Leadership education-22 :(2011) 10.2 .37
7. Bazin, D. and Ballet, J. (2004), "Corporate social responsibility": the natural environment as a stakeholder?, In: International Journal of Sustainable Development, Vol. 7, 1, pp. 59-75.
8. Beheshtifar, M., & Kamani-Fard, F. B. (2013), "Organizational Creativity: A Substantial Factor to Growth", International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol.3,No.3,pp. 98-104.
9. Bice, S. (2015), "Corporate social responsibility as institution: A social mechanisms framework", Journal of Business Ethics, 143(1).
10. Blowfield, M. (2005), "Corporate social responsibility-the failing discipline and why it matters for international relations", International Relations, 19(2).
11. Boso, R. K., A frane, S. K., & Inkoom, D. K. B. (2017), "Motivations for providing CSR mediated initiatives in mining communities of Ghana": A multiple-case study, International Journal of Corporate Social Responsibility, 2(1)..
12. Boutilier, R., & Thomson, I. (2011), "Modelling and measuring the social license to operate": Fruits of a dialogue between theory and practice, Retrieved from sociallicense.com/publications.
13. Cameron, K , Bright, D. & Caza, A. (2004), " Exploring the Relationships Between Organizational Virtuousness and Performance" ,american behavioral scientist, Vol. 47 No. 6, pp.1-24.

- Emerging And Developed Economies " , Strategic Entrepreneurship Journal ,Vol. 7,Pp. 230–251.
30. Piercy, N. F., & Lane, N. (2009)," Corporate social responsibility: impacts on strategic marketing and customer value", Marketing Review, 9(4). doi:10.1362/146934709X4799 .
 31. Polowczyk Pł (2017), "Organizational Ethical Integrity: Good And Bad Illusions" ,Palgrave Communications, www.nature.com/palcomms
 32. Kramer, M. R. & Porter, M. E., , (2002), "The competitive advantage of corporate philanthropy". Harvard Business Review, 80(12),.
 33. Rendtorff. J.(2011), " Corporate Citizenship As Organizational Integrity " ,Jurnal Spring ,Studies In Economic Ethics And Philosophy , Vol.40 , pp59-90.
 34. Ribeiro, N. & Rego, A. (2009), "Does perceived organizational virtuousness explain organizational citizenship behaviors" ,International Journal of Social and Human Sciences 3 , pp. 736-743.
 35. Santoro ,M (2003), "Beyond Codes Of Conduct And Monitoring ;An Organizational Integrity Approach To Global Practices ",Human Rights ,Vol 25 ,No 2,pp 407-424 .
 36. Saunders, R. (2011), "Questionable associations: The role of forgiveness in transitional justice " ,The International Journal of Transitional Justice ,Vol. 5,pp. 119-141.
 37. Scott, J. (2010), "Atoning, reconciling, and forgiving: Interdisciplinary investigations of justice " ,Reviews in Cultural Theory, 1(2),pp. 18-30.
 38. Seligman, M. (2002), " Positive psychology, positive prevention, and positive therapy " , Handbook of positive psychology. New York: Oxford.
 39. Sharma, S.,& Vredenburg, H.(1998),"Proactive corporate environmental strategy and the development of competitively valuable organizational responsibility", Journal of Business Ethics, 103(3). doi:10.1007/s10551-011-0869.
 22. Kotler P, & Lee N, (2005), " Corporate social responsibility: Doing the most good for your company and cause " ,John Wiley and Sons.
 23. Langton, M. (2014), "From conflict to co-operation: Transformations and challenges in the engagement between the Australian minerals industry and Australian indigenous peoples",Forest:ACT,Australian Minerals Council.
 24. Lee, M. (2011), "Configuration of external influences: The combined effects of institutions and stakeholders on corporate social responsibility strategies", Journal of Business Ethics, 102(2), 281-298. doi:10.1007/s10551-0110814-0
 25. Lee, M. D. P. (2008), "A review of the theories of corporate social responsibility: Its evolutionary path and the road ahead",International Journal of Management Reviews, 10(1)..
 26. Fincham & McNulty , J. (2012), " Beyond Positive Psychology?Toward a Contextual View of Psychological Processes and Well-Being " , American Psychological Association Vol. 67, No. 2, pp 101–110 .
 27. Mika,V,& Rikka,A. (2011), " The effect of HRM paractices on impersonal organizational trust management " ,research review,university of technology lappeenranta, finland, vol.34 no.8,pp.869-888.
 28. Palanski, M.(2012), "Forgiveness and reconciliation in the workplace: A multi-level perspective and research agenda " Journal of Business Ethics, 109, 275-287.
 29. Payne,T., Moore,C., Bell,R. & Zachary,M. , (2013), "Signaling Organizational Virtue: An Examination Of Virtue Rhetoric, Country-Level Corruption, And Performance Of Foreign Ipos From

- Dissertation Publication , University Iowa.
43. Welford, R., & Frost, S. (2006), "Corporate social responsibility in Asian supply chains. Corporate Social Responsibility and Environmental Management", 13(3). .
44. Zabihi, M. , Hamid, E. , Shirin, N. , Samira, T. (2014), " A Consideration On Characteristics Of Organizational Virtuousness " ,A Journal of Economics and Management , Vol. 4 Issue 3 , pp. 164-169
45. Ziapour, A. , Molavi, S. & Afsari, D. (2015), " A Study of the Relationship between Organizational Virtuousness and Employee Engagement " ,International Research Journal of Applied and Basic Sciences , Vol, 9 (8) : pp. 1442-1447
- capabilities",Strategic Management Journal, 19(8)..
40. Shekari, H. , Mohamad A. & Said, M. (2011), " developing values in organization: a reflection on organizational virtuousness approach " ,international journal of research in commerce & management volume no: 2 , issue no. 5 , pp. 11-15.
41. Shimek, Michael , Guillén,& Gomis, (2015), "Approaching virtuousness through organizational ethical quality: toward a moral corporate social responsibility ", Business Ethics: A European Review ,Vol. 24, No.2,pp.144-155.
42. Vineburgh, James H. (2010), " A study of organizational trust and related variables among faculty members at HBCUs " , Doctor