المرح في مكان العمل ومكانته التنظيمي (دراسة تطبيقية في جامعة الكوفة)

أ.م.د. علي رزاق العابدي
كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة

تاريخ التقديم: 6/3/2017
تاريخ القبول: 20/3/2017

المستخلص:

يختبر البحث الحالي الدور التفاعلي بين استقامة القيادة والمرح في مكان العمل في النتائج التنظيمي لعينة من الكادر التنفيذي في جامعة الكوفة بلغت (325) من أصل (2069) تشريعي. ويقوم البحث على موضوع فرضي يعكس طبيعة فرصاته أنه من متغيرات الرئيسي التي تتمثل باستقامة القيادة (التفاعل، التسامح، النزاهة، الرحمة) تفاعلها مع المرح في مكان العمل والمتذكر بالأنشطة التنظيمية، التنظيم الاجتماعية لزملاء العمل، ودعم المدراء للمرح، وإن الاقتراح التنظيمي سيزداد بزيادة الممتلكات بـ (تألق القيادة، تألق الخدمة، الابتكار، وتألق المعرفة)، وقد استخدمت الاستبانة كمادة رئيسية لجمع البيانات، واستعان بعدم التوجه الإحصائي لإثبات صحة فرصات البحث كمتوسط الحسابية والإحصائيات محافظ، ومعامل الارتباط البسيط ونموذج المعادلة الفائقة لتحليل الإجابة. وقد جاءت نتائج البحث مناقشة لأغلب فرصات صيغت بصيغة أو مجموعة من التوصيات كان من أهمها توفير تهيئة مناخ مرح ومعروض للعاملين، وتوظيف ممارسات استقامة القيادة تماشيًا مع متطلبات العمل وتم وتلمس على التأق التنظيمي للمثلثة.

الإتصلات الرئيسية للبحث/ استقامة القيادة، المرح في مكان العمل، التأق التنظيمي.
المقدمه

بناجح قطع التعليم العالي في العراق بشكل عام وجامعة الكوفا بشكل خاص إلى التكيف والمنافسة في مجال الدراسات الاقتصادية والتنمية التوظيفي على المستويات كافة. إذ أن هذه المرحلة وتجهيزاتها تتم على القيادات التعليمية في الجامعة بشكل خاص والجامعات العراقية بشكل عام يكون هنالك احتتاكلات مختلفة من الناحية، ومن ناحية أخرى لما تؤول الدوام الكثير على في بناء الدراسات. أن تعال على تبني ممارسات تحسينية من أجل إحداث التغيير وتحقيق التميز والتقلقل في عملها وهذه الممارسات تسمى ممارسات الاستقامة في القيادة التي لها دور كبير في تحقيق ذلك، وهنا يطرح سؤال ما إذا كنت تستطيع جامعة الكوفا أن تبني ممارسات الاستقامة؟

ولقد أدرك العديد من الباحثين والكتب في مجال إدارة الموارد البشرية أهمية تهيئة وتطوير مناخ إيجابي منح ومتعة للعاملين تسوده الأنشطة والمساواة التحليلية والتشكل الاجتماعية لزملاء العمل في المنظمة وبدعم اهتمام القادة ودعمهم لهذا المناخ، وهنا يطرح سؤال ما إذا كنت تستطيع تحقيق التقدم والشراء في جامعة الكوفا من تهيئة الحفر في مكان العمل؟

ومن أجل تحقيق أهداف البحث الحالي فإن البحث سوف يوجهه إلى أربعة مباحث أساسية، الأول يشير إلى الجانب المهني للبحث، أما البحث الثاني فهو مرتبط بالبحث البشري للبحث، أما البحث الثالث تتناول الجانب المهني للبحث، أما البحث الأخير فهو مرتبط بالبحث على الاستجابات والنصوص.

البحث الأول: الجانب المهني للبحث

أولا: مشكلة البحث

تتناول فكرة هذا البحث الحالي تشقيقة طبيعة العلاقة بين ثلاث متفاوتين رئيسين هي: (استقامة القيادة والمتوه في مكان العمل والتنقل التنظيمي)، وعلى الرغم من إشارات الكتاب والباحثين حول تلك المتغيرات الثلاثة وإ��الات القياس بعض حد عبوله إلى الدراسات والبحوث السابقة في هذا المجال تبين عدم وجود أي دراسة أو بحث عربي أو إنجليزي يجمع تلك المتغيرات في بحث واحد، وخاصة في قطاع التعليم العالي وهذا ما يدل على وجود جودة عراقية تنطلق بتحديد طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات.

إذن يقوم الباحث المعرفي والتطبيقي لمشكلة البحث على محاورين أساسيين أتجاه إعداد البحث الحالي، وهما:

المحور المعرفي: قدم (Cameron and Winn 2012) "Virtuousness in organizations" في كتابهم "الاستقامة في المنظمة" وذلك ب تقديمه مفهوم استقامة القيادة في التعامل مع العاملين. إذ أن استقامة القيادة يمكن أن تكون النواص لتحسين من الموارد البشرية المختلفة والتنوعة للمنظمة، ويمكن أن تكون النواص للمشاور الإيجابية مع بناء العلاقات الفاعلة. وبالتالي تحقيق التقلدل التنظيمي من خلال تحقيق إعلان درجات التميز في عملها وهذا التقلدل سيداد في حال تهيئة حفر والبحث ومنع للعاملين.

المحور التطبيقي: يمكن تطبيقه بشكل أكثر دقى من خلال صياغة المشكلة الميدانية لبحث الحالي بالأتي (إن ضعف اعتماد جامعة الكوفا بالنتائج المستقلة ناتج عن ضعف ممارسات الاستقامة في القيادة ودعم الاهتمام بالأنشطة المرنة والتكيفية في مكان العمل).

نهاية: تسميات البحث

1. ما هو مستوى تبني جامعة الكوفا قصد البحث الاستقامة في القيادة؟
2. هل إن جامعة الكوفا قصد البحث تمتعى إلى استخدام المرح في مكان العمل؟
3. ما هو مستوى اعتماد جامعة الكوفا قصد البحث إلى تحقيق التقلدل التنظيمي؟
4. هل توجد علاقة بين متغيرات البحث المتصلة ب (استقامة القيادة، المرح في مكان العمل، والتقلدل التنظيمي) في جامعة قصد البحث؟
5. هل توفر استقامة القيادة في التقلدل التنظيمي؟ وهل يترجح مستوى التأثير بتتوفر المرح في مكان العمل (المتغير الفعلي التفاعلي)؟
ثالثاً: أهداف البحث

تتبع أهداف البحث من خلال النقاط الآتية: 

1. التعرف على مستوى تفوق استقامة القيادة (التفاعل، التسامح، الثقة، الرحمة، النزاهة) من وجهة نظر أعضاء الإدارة التعليمية عينة البحث.
2. الكشف عن مستوى تفوق المراه في مكان العمل (الأنشطة الترفيهية، التنشئة الاجتماعية لزملاء العمل، ودعم المدراء للمرح) من وجهة نظر أعضاء الإدارة التعليمية عينة البحث.
3. التعرف على مدى تفوق القيادة التنظيمي (تاقل القيادة، تقلق الخدمة، الإياب، وتآكل المعرفة) من وجهة نظر أعضاء الإدارة التعليمية عينة البحث.
4. تحديد العلاقة والأثر بين استقامة القيادة والتفاعل التنظيمي في جامعة عينة البحث.
5. تحليل الدور التفاعلي بين استقامة القيادة والمرح في مكان العمل في التفاعل التنظيمي من وجهة نظر أعضاء الإدارة التعليمية عينة البحث.

رابعاً: أهمية البحث

تمثل أهمية البحث في الآتي: 

1. يعد قطاع التعليم العالي الذي ينتمي إليه مجتمع البحث وعبيته من القطاعات المهمة والحيوية في العالم بشكل عام والمرح بشكل خاص في الوقت الراهن، وإجراء مثل هذا البحث سيتعل على مساعدة الجامعة حل مشكلة حقيقية وتكليف الفجوة لبناء وتطوير الجامعة. يعد مساهمة حديثة وجدية في مجال إدارة المدارس الاصطناعية وهي مساهمة سيئة ترمد القيادة المعرفية على المستوى المحلي والإقليمي وخصوصاً في ظل ظن أن لم تقل اعدام الدراسات التي تتناوله على حد المراعاة المتواصلة التي أجراها البحث حول الأدبان ذات الصلة.
2. الاهتمام المتزايد لجامعة الكوفة بالمعنى المتحايل إلى تحقيق تصنيف مرموق لها من بين الجامعات الأخرى لخلق قيمة عليها.
3. قد تفيد النتائج والتوصيات التي سيتولد لها البحث في قيادات التعليم العالي بشكل عام والقيادة التعليمية في جامعة الكوفة بشكل خاص في تكون إطار عمل لهم ممارسات القيادة الموجهة نحو الاستقامة ل الوصول إلى التفاعل التنظيمي في عملها في مجال التميز في الخدمة التعليمية.
4. خامساً: النموذج البحثي:

استناداً إلى الإطار الفكري والمعرفي حول متغيرات البحث وفي ضوء مشكلة البحث واهدافه الأساسية، تم تصميم مخطط فرضي في الشكل (1)، الذي يعبر عن العلاقات المنطقة بين متغيراته الأساسية والفرعية، وكالاتي: 

شکل (1) النموذج الفرضي للبحث
سادسًا: فرضيات البحث:
بناءً على فرضية أن تأثير البحث وأسلوب تطبيقه، فإن البحث يشمل عدة فرضيات رئيسيّة تتعلق بالتحليلاً والتباطؤ في التأثير، وفرضية تتعلق بجذب التأثير غير المباشر (الفاعلية) كالآتي:
1-موجة علاقة أربطة معينة بين استقامة الفئات والتألق التنظيمي.
2-موجة تأثير سلبي استقامة الفئات في التآلق التنظيمي.
3-موجة تأثير تفاعالي متعدد (ملتف) للمجر في مكان العمل في العلاقة بين استقامة الفئات والتألق التنظيمي.

سابعًا: مقياس البحث:

ثامنًا: مجتمع البحث وعينته:
يتمثل مجتمع البحث جامعة الكوفة، وقد اختير عينته من أعضاء الهيئة التدريسية في كل كليات الجامعة، وباللغة (325) تقريبي على وفق رأي (Sekaran & Bougie (2010, p. 295) المقصود من أصل (396) تقريبي من مجتمع البحث الكلبي كما مبين في الجدول (1) ومن أجل تمثيل العينة بالكامل عام البحث يتوزّع (390) استمارة، وتتم استرجاع (325) استمارة صادقة لتحليل الإحصائيات.

<p>|</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th>مجموع النتائج</th>
<th>الكلية</th>
<th>ت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مجموع النتائج</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
المبحث الثاني: الجانب النظري للبحث

(Leadership Virtuousness)

1- مفهوم وأهمية استقامة القيادة

يفترض Riordan, et al., 2010, 217 أن إصالة استقامة القيادة (leadership virtuousness) تتعلق بـ "القيادة الأخلاقية" وتعني "القيادة الأخلاقية".ぶ

2- اعتراض الاستقامة

ويعتبر Peterson & Seligman, 2004 أن استقامة القيادة يمكن أن يكون "القيمة الأساسية"، وتعتبر Rego, et al., 2010, 217 أن استقامة القيادة (leadership virtuousness) تعني "القيادة الأخلاقية".ぶ

3- ابعاد الاستقامة

ويعتبر Cameron et al., 2004 أن القيمة الأساسية "القيمة الأخلاقية"، وتعتبر Gabris, et al., 1998, 335 أن القيمة الأساسية "القيمة الأخلاقية".ぶ

4- النتائج

وكما تتميز، النتائج مماثلة في عمليات السعي، وفقاً لما قام به توتين & نيدرمايير (2004).ぶ

5- النتائج

ويعتبر Cameron & Caza, 2002, 34 أن القيمة الأخلاقية "القيمة الأخلاقية".ぶ

6- النتائج

وكما تتميز، النتائج مماثلة في عمليات السعي، وفقاً لما قام به توتين & نيدرمايير (2004).ぶ
ًالمجت في مكان العمل: كمتك تفاعالي بين استقامة القيادة والتلقؤ التنظيمي (دراسة تطبيقية في جامعة الجوفة)

ف (Feh & Gelfand, 2012, 665) اْ اٌتكاِر لٍٝ ِكتٜٛ إٌّفّا ٠كاُ٘ كٟ اؼتفاق اٌؽٚذ اٌّمٕٛ٠ا ٚاٌؽظا ٌٍّٕفّا ز١ث تّثً اٌثما اٌتٕف١ّ١ا ؼ با اٌفؽظ كٟ بٕال اٌملالا ِك ا٢ضؽ٠ٓ  ب ط إٌفؽ لٓ غا  اٌصٍا ٌٍؽؽي ا٢ضؽ ٠ّىٓ ؼ ع٘ا لٚ اٌك١ؽؽا لٍ١ٙاو ٚ٠ب١ٓ ,

مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية العدد (97) المجلد (23) لسنة 2017

158

Trust: ٚتا١ؽ اٌٝ اٌّداٍِا ٌٍّٕفّا ز١ث تّثً اٌثما اٌتٕف١ّ١ا ؼ با اٌفؽظ كٟ بٕال اٌملالا ِك ا٢ضؽ٠ٓ  ب ط إٌفؽ لٓ يغ اْ اٌفماي ٌٍؽزّا ٠ىْٛ ِلشؽ ا٠دابٟ لٍٝ كالٍ١ا الإخؽالا اٌّتبما ٚ٠ب١ٓ (Lilius et al., 2011, 873) اْ ؼزّا اٌماةع تكًٙ ٌ١ف كمػ اٌتماكٟ اٌكؽ٠ك ِٓ اٌّمأاا ٌٚىٕٙا تٙتُ ل٠عا باٌّاالؽ الإ٠داب١ا ٚتمؿؾ ِٓ ِكتٛ٠ا الاٌتؿاَ تداٖ ؾِلال اٌمًّ ٚإٌّفّا وىًو

Integrity: ٠تؽٍ ِٓ إٌّفّا اٌتٟ تكمٝ لاِتلان إٌؿا٘ا اْ تبػي ِؿ٠عا ِٓ اٌدٙع ِٓ ١ا ا غاٌتٙا بّا ٠ٕؽٛٞ لٍٝ كُٙ ا٢ثاؼ اٌّتؽتبا ٌدّ١ك خٛأ اٌس١اا اٌتٕف١ّ١ا ٚي٠داظ ٚقاةً كماٌا لاقتطعاَ ٘ػٖ اٌؽقاٌا بتٛخ١ٗ اٌمؽاؼا  كٟ خّ١ك ِدالا  إٌّفّا  يغ اْ اٌّطاٚي اةضلال١ا اٌتٕف١ّ١ا تتطًٍ كٟ خّ١ك ِدالا اٌس١اا اٌتٕف١ّ١ا  بّا كٟ غٌه اٌمعا٠ا إٌّٙ١ا ٌٍٚسفاؾ لٍٝ ٔؿا٘تٙا لا ٠ّىٓ اْ تمَٛ إٌّفّا  بمؿي الاٌتؿاِا اةقاق١ا ٌٍّٕفّا ت
المرح في مكان العمل

(1) منهجية المرح في مكان العمل

- منهجية المرح في مكان العمل (Choi, et al., 2015:412)

- المرح في مكان العمل (In & Ching, 2010:5)

- المرح في مكان العمل (Müceldili & Erdil, 2016:308)

- المرح في مكان العمل (Tews, et al., 2014:930, 931)

- المرح في مكان العمل (Leslie, et al, 2015:265)

- المرح في مكان العمل (O'Shea and Alonso, 2013:556)

- المرح في مكان العمل (Bo & Bouris, 2009:30)

- المرح في مكان العمل (Tews, et al., 2014:931)

- المرح في مكان العمل (Johnston, 2001:121)

- المرح في مكان العمل (Terouhid, et al, 2016 :916)

- المرح في مكان العمل (Tews, et al., 2014:106)

- المرح في مكان العمل (Müceldili & Erdil, 2016:380)

- المرح في مكان العمل (Johnston, 2001:121)

- المرح في مكان العمل (Leslie, et al, 2015:265)

- المرح في مكان العمل (Bo & Bouris, 2009:30)

- المرح في مكان العمل (Tews, et al., 2014:931)

- المرح في مكان العمل (O'Shea and Alonso, 2013:556)

- المرح في مكان العمل (Terouhid, et al, 2016 :916)
يكون التأقلم التنظيمي من مجموعة من الإيجابيات الجيدة كل من (O'Shea and Alonso, 2013: 561) والكالتي:

1- التأقلم في القيادة أهم الركائز التي تقوم عليها الإدارة الحديثة إذ أن الإدارة المعاصرة تتطلب القدرات القاّفة في اجل أن تكون قادرة على مواكبة التطورات والتجارب التي يفرضها عصر المعرفة. إذا، ليس هناك شك في أن القادة الذين لديهم إحساس أوى في التعرف على أوجه القصور والمشكلات في جميع الحالات لديهم فرصة في زيادة المنافسة ومن ثم تحقيق التأقلم.

2- التأقلم في الخدمة والإبتكار: التأقلم في القيادة هو إشارة بأن هناك خطأ في طريق تقدم الخدمة وهذه الأعراض تودي إلى وضع خطة عمل لتصحيح الأخطاء أو الالتباس. ليس هناك شك بأن استخدام مهيئة لكل المشاكل يساعد في التحرك نحو التحسين المستمر. يعني التأقلم في الخدمة والإبتكار تطوير مواضيع قد يُدرّبها من نوعها تخطى منظمة فرصة لوضع أسعار استثنائية على سبيل المثال إذ قام مورد زيادة أسعار المدخلا فإن المنظمة سوف تنقّلها إلى الزبائن وключение أن الزبائن لا يمكن أن تحوّل إلى المنظمات الأخرى للحصول على سلع وخدمات بدلة.

3- التأقلم في المعرفة: أوضح العديد من الباحثين أن الصفات التي تميز المعرفة عن المواد الأخرى للمنظمة هي الصفات غير الملموسة، يصعب قياسها وحبدية وتم استخدامها على نحو متزايد كما يمكن استخدامهما في عمليات مختلفة في نفس الوقت والتي تتجدد في أشخاص لديهم تأثير واسع على المنظمة، ويمكن استخدامها للاستدامة طويلة.

المبحث الثالث: الجينب العملي للبحث

أولاً: وصف وترميز متغيرات البحث

يوضح الجدول (2) وصف وترميز متغيرات البحث لضمان الدقة والسهولة في التحليل الإحصائي كما مبين في الآتي:

الجدول (2) وصف وترميز متغيرات البحث

<table>
<thead>
<tr>
<th>المتغير</th>
<th>الإصدار</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>LV</td>
<td>استقامة القيادة</td>
</tr>
<tr>
<td>WF</td>
<td>المرج في مكان العمل</td>
</tr>
<tr>
<td>OB</td>
<td>التأقلم التنظيمي</td>
</tr>
</tbody>
</table>

الرموز: O = التفاعل، T = الفقه، C = الرحمة، I = النزاهة، FI = الأنشطة التربوية، CS = التنظيم الاجتماعي، MSF = دعم المدير، LB = التأقلم في الخدمة، SIB = التأقلم في الإبتكار، KB = التأقلم في المعرفة.
ثانياً: التحليل العاملى التوكيدي لمتغيرات البحث

استعمل الباحث أسلاىب التحليل العاملى التوكيدي للتحقيق من جودة مقاييس البحث وبناء، إذ تكون البحث من ثلاثة متغيرات رئيسية وهي:

1- التحليل العاملى التوكيدي للتقدير المتعلق استقامة القيادة: يعرض الشكل (2) التحليل العاملى التوكيدي المعدل لنموذج متغير استقامة القيادة وفقاً لمؤشرات التدفق (Modification Indices) والذي يتكون من خمسة أبعاد أساسية والمؤلف من (15) فقرة، وكما يأتي:

النموذج المعدل لمتغير استقامة القيادة (AMOS v.18)

يوضح من الشكل (2) إن جميع فقرات مقياس استقامة القيادة بعد التدفق هي أكبر من (0.50) وهي مطابقة لمؤشرات جودة أو حسن المطابقة (Goodness of Fit) وهي ما يعني مؤشراً جيداً لإجراء كافة التحليلات الإحصائية الأخرى.

المصدر: برنامج (AMOS v.18)
المرجح في مكان العمل كمتغير تفاعلي بين استقامة القيادة والتآقث التنظيمي (دراسة تطبيقية في جامعة الكويت)

2- التحليل العاملي التوكيدي للتغير التفاعلي (الصريح) المرح في مكان العمل: يعرض الشكل (3) التحليل العالمي التوكيدي (Modification Indices) للنموذج المتغير المرح في مكان العمل وفقاً لمؤشرات التحليل من ثلاثة أبعاد أساسية والمؤلف من (14) فرة، وكما يأتي:

الشكل (3) الأنموذج المعدل لمتغير المرح في مكان العمل

المصدر: برنامج AMOS v.18

يتضح من الشكل (3) أن جميع فقرات مقياس المرح في مكان العمل بعد التدويل والتحذف هي أكبر من (0.50) وهي مطابقة لمؤشرات جيدة أو حسن المقابلة (Goodness of Fit) و ما يعني مؤشرًا جيدًا لإجراء كافة التحليلات الإحصائية الأخرى.

3- التحليل العاملي التوكيدي للتغير المعتمد التآقث التنظيمي: يعرض الشكل (4) التحليل العالمي التوكيدي المعدل لنموذج متغير التآقث التنظيمي وفقاً لمؤشرات التحليل (Modification Indices) والذي يتكون من ثلاثة أبعاد أساسية والمؤلف من (9) فرة، وكما يأتي:

الشكل (4) الأنموذج المعدل لمتغير التآقث التنظيمي

المصدر: برنامج AMOS v.18

مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية
العدد (97) المجلد (23) لسنة 2017

162
يتضح من الشكل (4) إن جميع فترات مقياس التأقث التنظيمي بعد التحليل والجذف هي أكبر من (0.50) وهي مطابقة لمؤشرات جودة أو حسن المطابقة (Goodness of Fit) وهي ما يعني مؤشرًا جيدًا لإجراء كافة التحليلات الإحصائية الأخرى.

ثالثًا: التحليل الوصفي لفترات الدراسة

وفقاً لأستجابات أفراد عينة البحث المتصلة بالعلاقتين التدريبي لجامعة الكوفا بالنقل (325) تدريبي اتسمح إن الأوساط الحسابية العامة والانحرافات العددية للفترات الربنية والفرعية للبحث كما مبين في الجدول 3:

الجدول (3): الوصف الإحصائي لفترات الدراسة (n=325)

<table>
<thead>
<tr>
<th>رقم متغيرات وأبعاد البحث</th>
<th>الوسط الحسابي العام</th>
<th>الانحراف العددي</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>O</td>
<td>3.42</td>
<td>0.89</td>
</tr>
<tr>
<td>F</td>
<td>2.96</td>
<td>0.99</td>
</tr>
<tr>
<td>T</td>
<td>3.81</td>
<td>0.98</td>
</tr>
<tr>
<td>C</td>
<td>3.21</td>
<td>0.99</td>
</tr>
<tr>
<td>I</td>
<td>3.16</td>
<td>0.99</td>
</tr>
<tr>
<td>VL</td>
<td>3.312</td>
<td>0.99</td>
</tr>
<tr>
<td>FI</td>
<td>2.51</td>
<td>0.99</td>
</tr>
<tr>
<td>CS</td>
<td>3.78</td>
<td>0.96</td>
</tr>
<tr>
<td>MSF</td>
<td>2.90</td>
<td>0.96</td>
</tr>
<tr>
<td>FW</td>
<td>3.306</td>
<td>0.99</td>
</tr>
<tr>
<td>LB</td>
<td>3.06</td>
<td>0.99</td>
</tr>
<tr>
<td>SIB</td>
<td>3.07</td>
<td>0.96</td>
</tr>
<tr>
<td>KB</td>
<td>3.09</td>
<td>0.96</td>
</tr>
<tr>
<td>OB</td>
<td>3.093</td>
<td>0.96</td>
</tr>
</tbody>
</table>

وفي ضوء ما تقدم فإن متغير استقامة القيادة قد حصل على متوسط حسابي عام بلغ (O=3.312) ومدى المتغير (VL=2.51; SC=3.78; MSF=2.90) مما يدل على تناقض الفترات الخاصة بهذا المتغير. ويرى من خلال المتوسط الحسابي العام لهذا المتغير على وجود تقبل معتدل من قبل أفراد عينة البحث اتجاه استقامة القيادة في كلية جامعة الكوفا.

المرح في مكان العمل (FW)

حصل أبعاد المرح في مكان العمل (الأنشطة الترفيهية، التنسيقة الاجتماعية لزمول العمل) على أوسط حسابية عامة بلغ (FI=2.51; SC=3.78; MSF=2.90) ويشير جميع هذه الانحرافات العددية للاستخدام لهذه الإعداد (Fi=0.99; SC=0.90; MSF=0.96) إلى تناقض إجابات عينة البحث حول فترات هذه الأبعاد.

مجلة العلوم الاقتصادية والادارية
العدد (97) المجلد (23) لسنة 2017
لأبحاث تشكيلية بين استفادة القيادة والتآثر التنظيمي (دراسة تطبيقية في جامعات الكوفة)

وفي ضوء ما تقدم فإن متغير المرجح في مكان العمل قد حصل على متوسط حسابي عام بلغ (FW=3.306) وبالإحراز معياري (FW=0.95) مما يدل على تناسب الفترات الخاصة بهذا المتغير. ويرجع من خلال المتوسط الحسابي العام لهذا المتغير على وجود تقبل معدل من قبل أفراد عينة البحث اتجاه متغير المرجح في مكان العمل في جامعة الكوفة.

3- التأ coerce the translation of this document. The translation is as follows:

After analyzing the bivariate correlations (correlation coefficient) of the place of work, the average number of 3.07 was obtained (OB=3.07), and the average number of 1.06 was obtained (OB=1.06) for this correlation coefficient. This indicates that these two factors have a significant effect on the average number of 3.07 in the sample, and the average number of 1.06 in the sample. We refer to all the researchers are referred to the same correlation coefficient to analyze and compare the average value of this correlation coefficient.

And in the light of the results obtained from the correlation coefficient (OB=3.07), we can conclude that there is a significant relationship between the place of work and the average number of 3.07.

And we refer to all the researchers are referred to the same correlation coefficient to analyze the average number of 3.07 in the sample. We refer to all the researchers are referred to the same correlation coefficient to analyze the average number of 3.07 in the sample.

And in the light of the results obtained from the correlation coefficient (OB=3.07), we can conclude that there is a significant relationship between the place of work and the average number of 3.07.

And we refer to all the researchers are referred to the same correlation coefficient to analyze the average number of 3.07 in the sample.

And we refer to all the researchers are referred to the same correlation coefficient to analyze the average number of 3.07 in the sample.

And we refer to all the researchers are referred to the same correlation coefficient to analyze the average number of 3.07 in the sample.

And we refer to all the researchers are referred to the same correlation coefficient to analyze the average number of 3.07 in the sample.

And we refer to all the researchers are referred to the same correlation coefficient to analyze the average number of 3.07 in the sample.

And we refer to all the researchers are referred to the same correlation coefficient to analyze the average number of 3.07 in the sample.

And we refer to all the researchers are referred to the same correlation coefficient to analyze the average number of 3.07 in the sample.

And we refer to all the researchers are referred to the same correlation coefficient to analyze the average number of 3.07 in the sample.

And we refer to all the researchers are referred to the same correlation coefficient to analyze the average number of 3.07 in the sample.

And we refer to all the researchers are referred to the same correlation coefficient to analyze the average number of 3.07 in the sample.

And we refer to all the researchers are referred to the same correlation coefficient to analyze the average number of 3.07 in the sample.

And we refer to all the researchers are referred to the same correlation coefficient to analyze the average number of 3.07 in the sample.
يتضح من الجدول (4) أعلاه الآتي:

أ- تشير النتائج إلى أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين استقامة القيادة والتقلد التنظيمي بصورة مجتمعة، إذ بلغ معامل الارتباط بينهما (***0.806) بمثابة معنوية (0.01)، وهذا يوفر دعماً كافياً لقبول الفرضية الرئيسيه الأولى التي تنص (هناك علاقة ارتباط معنوية بين استقامة القيادة والتقلد التنظيمي في جامعة الكوفة).

ب- تشير النتائج أيضاً إلى أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين استقامة القيادة وأبعاد التقلد التنظيمي على المستوى الفردي، إذ بلغت قيمة معامالات الارتباط (0.765، 0.812، 0.727) على التوالي، وجميعها عند مستوى معنوية (0.01)، وهذا ما يدعم الفرضيات الفرعية المتبقية من الفرضية الرئيسيه الأولى.

2- فرضيات التأثير: لاختبار علاقات التأثير بين متغيرات البحث، بين الشكل (5) والجدول (5) نتائج التحليل الإحصائي لعلاقات التأثير، وكما يأتي:

الشكل (5)

معاملاً نموذج الانحدار المتعدد لتأثير استقامة القيادة في التقلد التنظيمي

المصدر: برنامج AMOS v.18

وعلى مستوى الإعداد مجتمعة تشير المؤشرات التحليلية في الشكل (5) والجدول (5) إلى أن أبعاد استقامة القيادة كان لها تأثيراً معنواً في التقلد التنظيمي، إذ أظهرت إن أبعاد (التفاول، الثقة، الرحمة، النزاهة) لها تأثيراً معنواً في التقلد التنظيمي ما عدا (التسامح) ليس له تأثير معنوي ضمن نموذج الانحدار المتعدد، وبالاعتماد على قيمة (P)، وإن القدرة التفسيرية للمنموذج بلغت (64.9%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (التقلد التنظيمي) إذ بلغت قيمة معامل التحديد (R²=0.649).
المرجع في مكان العمل كمثيري تفاعلي بين استقامة القيادة والتأقلم التنظيمي (دراسة تطبيقية في جامعة الكويت)

الجدول (5) خلاصة نتائج التحليل لأثر ابتداء استقامة القيادة في التأقلم التنظيمي

<table>
<thead>
<tr>
<th>P</th>
<th>F</th>
<th>R²</th>
<th>β</th>
<th>α</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.000</td>
<td>140.76</td>
<td>0.649</td>
<td>0.199</td>
<td>0.411</td>
</tr>
<tr>
<td>0.082</td>
<td>0.109</td>
<td>-0.166</td>
<td>0.469</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.023</td>
<td>0.307</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.000</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

المصدر: برنامج (SPSS v.18)

3- اختبار علاقة التأثير غير المباشرة (التفاعل): للتحقق من صحة فرضية التأثير غير المباشرة التي تنفر وجود تأثير تفاعلي للمرح في مكان العمل للعلاقة (Testing Moderator) بين استقامة القيادة والتفاعل التنظيمي، فقد تم استخدام الباحث اختبار المланغ (R²) من خلال البرنامج الإحصائي (Amos) إذ بين الجدول (6) وجود تأثير معنوي لاستقامة القيادة والمرح في مكان العمل ومتغير التفاعل (Interaction) في التأقلم التنظيمي وذلك لأن قيمة C R النشاط (C.R) القيمة (R²) المحدد (0.711) كم أن معامل التفسير للتفاعل الفعلي يبلغ (R²) من خلال ملاحظة قيمة (B) ومقادير التغير في قيمة معامل التفسير (R²) لمصطلح التفاعل بين استقامة القيادة والمرح في مكان العمل فإن كانت قيمة (B) موجبة وهناك تغير إيجابي في قيمة معامل (R²) فهذا يدل على دعم وثبات الفرضية الثالثة المتعلقة بفرضية التفاعل (الملطيف).

الجدول (6) علاقات التأثير غير المباشرة للمتغير الفاعلي (الملطيف)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Path</th>
<th>Estimate</th>
<th>S.E</th>
<th>C.R</th>
<th>P</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>VL ---- OB</td>
<td>.378</td>
<td>.034</td>
<td>12.456</td>
<td>***</td>
</tr>
<tr>
<td>FW ---- OB</td>
<td>.582</td>
<td>.072</td>
<td>8.255</td>
<td>***</td>
</tr>
<tr>
<td>Interaction</td>
<td>.564</td>
<td>.097</td>
<td>3.949</td>
<td>***</td>
</tr>
</tbody>
</table>

بعد الانتهاء من اختيار المتغير الفاعلي لابد من اختيار معنوي لهذا الاختيار. إذ استخدم الباحث اختبار (Sobel) للتحقق من معنوي التحليل الفاعلي وكما مبين في الجدول (7) الآتي:

الجدول (7) نتائج اختبار Sobel للمتغير الفاعلي

<table>
<thead>
<tr>
<th>Input:</th>
<th>Test statistic:</th>
<th>Std. Error:</th>
<th>p-value:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>a .378</td>
<td>Sobel test:</td>
<td>0.0336493</td>
<td>0.0000234</td>
</tr>
<tr>
<td>b .582</td>
<td>Arian test:</td>
<td>0.0337382</td>
<td>0.0000846</td>
</tr>
<tr>
<td>S_a .034</td>
<td>Goodman test:</td>
<td>0.03356014</td>
<td>0.0000981</td>
</tr>
<tr>
<td>S_b .072</td>
<td>Reset all</td>
<td>Calculate</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

يوضح من الجدول أعلاه معنوي جميع الاختبارات الخاصة بالمتغير الفاعلي (المرح في مكان العمل) للعلاقة بين استقامة القيادة والتآقلم التنظيمي.
أولا: الاستنتاجات

1- تبين من خلال الوصف الإحصائي تأثير الكادر التدريسي على الدراسة حول الممارسات التي يتبعها القادة في كلية الجامعة بينية البحث. ويجدر بالذكر أن هذه الدراسة تتبع نتائج للاختلافات بين ممارسات الصف النموذجي على القادة، أكثر من تأكيدهم على تحقيق التسامح.

نتيجة القوانين التي تنزيل بها الجامعة وكلياتها اتجاه العاملين.

2- أظهرت أبحاث الكادر التدريسي على جامعة، بأن هناك قبلاً وجه منغمس حول انتهاج القيادة في كلية الجامعة بحو ممارسات الأنشطة التشريمية ودعهم للمرجعية قافلة تقبل وتوجه على أداء الهمامهم بنسخة زملاء العمل في الكلية، وهذا يشير إلى أن أغلب القادة يتنجذون بتزمون بالمعايير والسياسات والأجواء التشريمية من وجهة نظر الكادر التدريسي.

3- هناك إضراب وانتفاضة لجنة الجامعة نحو تحقيق تأثير الت نوف النفي في العمل من خلال اهتمام الجامعة بتميز قادةهم وتوقفهم في عالمهم وخدماتهم وابتكارهم والدورة القيادية القليل والعبادات، التي تسود الجامعة، فضلاً عن استخدام المعرفة الجوية والصريحة في عملهم.

4- أظهرت أبحاث انتقادات الاحتياجات التسليفات للقيادة لم تتأثر في الجامعة من وجهة نظر الكادر التدريسي.

5- وبعد من خلال ممارسات الاتباعية صفرية البحث من حيث قوة وموضوعية علاقات الارتباط بين امتداد.

6- القادة والنافذ التشريمية هذا ينصح مع توجيهات البحث.

7- أظهرت نتائج تحلي الإعداد في أعبده أن ممارسات التلقيف نقص القدرة التأثيرية لمدى تأثير أبعد استدامة القادة والقيادة في تحقيق تأثير التروف النفي في هذا النافذ بوجود ممارسات مضافة وموجهة نحو الاستدامة. فعلى سبيل المثال فإن قوة التأثير بين وجود ممارسات قيادية تمتاز بالتركيز على النقاش والتفاهم والرغبة ستزداد بادر الكادر التشرييمي بوجود ذلك الدعم القيادي وتحقيق التأثير التشرييمي.

ثانيا: النتائج

1- في الإطار على جامعة الكوفة وكلياتها، فإن تأثير تزعم من ممارسات التشريمية التقييمية التي تضمن التغيرات الموجهة نحو الاستدامة التي تمارسها القادة على مستوى التشريمية للبائع، ما يسمى منظمات مستقلة وقاطعة تسمى في بيئة رأس المال التشريمي، وتعزز من سلاسل التمديد.

2- إن نتائج جامعة الكوفة وكلياتها بالختام بأن تحقيق التأثير التشرييمي لا يمكن تحقيقه ما لم يتم تحقيق مسوات عالية من التعبير عن مستوى النزعة والتركيز على الموارد والقرارات التشريمية المتميزة وأكثر في نوعها تحقق أهداف التشريمية.

3- ضرورة تبني جامعة الكوفة وكلياتها التسجيل في جامعة، لأن النسب في الاختبار وإعلامها يعد من النماذج الحديثة والقاطعة التي تنصح الربط السلبي للعمال بشرة أن لا يتم إخبار القوانين المنصوص عليها.

4- ينبغي توفير بيئة عمل ممتعة وميزة في جامعة الكوفة وكلياتها تسهم إيجاباً بدعم النشاط التشريمي، والتفاهم للعمال وتزيد من الحداثة، وتساهم في التغير من العلاقات الشخصية وبالتالي كل ذلك يؤدي إلى تحقيق ممارسات تطبيقية.

5- يجب على الدولة في جامعة الكوفة وكلياتها أن يكون لديهم وجوب أخلاقي لخلق ثقافة تشريمية تجذب على الإعداد، واحتراز القوانين، والمبادرة الشخصية التي تكون متصلة برسالة الجامعة وأهدافها.

المبحث الرابع والاستنتاجات والتوصيات

مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية

عدد (97) المجلد (23) لسنة 2017
References


22- Palazzo, G. (2007). Organizational integrity—understanding the dimensions of ethical and unethical behavior in corporations. In Corporate ethics and corporate governance. Springer Berlin Heidelberg, (pp. 113-128).


ملحق (1) الاستبعاد

أولا: استقامة القيادة

<table>
<thead>
<tr>
<th>Optimism</th>
<th>1.</th>
<th>2.</th>
<th>3.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>غرمان المتغیر</td>
<td>موافق جدا</td>
<td>موافق</td>
<td>غرمان المتغیر</td>
</tr>
<tr>
<td>1. لديه غرض وشعور عميق على ما يقوم به من عمل</td>
<td>موافق جدا</td>
<td>موافق</td>
<td>موافق جدا</td>
</tr>
<tr>
<td>2. ملتزم ينقل الخبر والفضايا المرتبطة بالعمل ويصلحه</td>
<td>موافق</td>
<td>موافق</td>
<td>موافق</td>
</tr>
<tr>
<td>3. مقابل بناج العملين حتى عندما تواجههم تحديات في العمل</td>
<td>موافق</td>
<td>موافق</td>
<td>موافق</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Forgiveness</th>
<th>1.</th>
<th>2.</th>
<th>3.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>غرمان المتغیر</td>
<td>موافق جدا</td>
<td>موافق</td>
<td>غرمان المتغیر</td>
</tr>
<tr>
<td>1. يقف الاختطاء بسرعة لغرض التعليم منها</td>
<td>موافق جدا</td>
<td>موافق</td>
<td>موافق جدا</td>
</tr>
<tr>
<td>2. يعتبر الكلية متسامحة ويزرع الفضايا الإنسانية في العمل</td>
<td>موافق</td>
<td>موافق</td>
<td>موافق</td>
</tr>
<tr>
<td>3. يتقبل معجاب عاليا في العمل ويضغ الاختطاء عندما يتم الاعتراف بها ويتم تصحيحها</td>
<td>موافق</td>
<td>موافق</td>
<td>موافق</td>
</tr>
</tbody>
</table>
العنوان: المرح في مكان العمل

الأنشطة الترفيهية

<table>
<thead>
<tr>
<th>العيّارات</th>
<th>موافق جدا</th>
<th>موافق إلى حد ما</th>
<th>موافق جدا</th>
</tr>
</thead>
</table>

1. تهتم كاني بالأنشطة... بالأنشطة العامة والاجتماعية والعمل
2. بناء الشفافية الإجمالية
3. تعزيز العلاقات الشخصية
4. إعداد الأدبيات الاجتماعية والاجتماعية
5. الإعداد والمساعدة في المجتمع

الأنشطة الإجتماعيّة: تلزم العمل

<table>
<thead>
<tr>
<th>العيّارات</th>
<th>موافق جدا</th>
<th>موافق إلى حد ما</th>
<th>موافق جدا</th>
</tr>
</thead>
</table>

1. تشجع أفراد العمل
2. تجذب أفراد العمل
3. تجذب أفراد العمل
4. تجذب أفراد العمل

经理的支持

<table>
<thead>
<tr>
<th>العيّارات</th>
<th>موافق جدا</th>
<th>موافق إلى حد ما</th>
<th>موافق جدا</th>
</tr>
</thead>
</table>

1. يشجع العاملين
2. يشجع العاملين
3. يشجع العاملين
4. يشجع العاملين
5. يشجع العاملين

Compassion

<table>
<thead>
<tr>
<th>العيّارات</th>
<th>موافق جدا</th>
<th>موافق إلى حد ما</th>
<th>موافق جدا</th>
</tr>
</thead>
</table>

1. يدعم الموظف الف.stubb.formatted_texta
2. يدعم الموظف الفstubb.formatted_texta
3. يدعم الموظف الفstubb.formatted_texta

Integrity

<table>
<thead>
<tr>
<th>العيّارات</th>
<th>موافق جدا</th>
<th>موافق إلى حد ما</th>
<th>موافق جدا</th>
</tr>
</thead>
</table>

1. ينتمي بشكل غير مباشر إلى هذه الكلية
2. ينتمي بشكل غير مباشر إلى هذه الكلية
3. ينتمي بشكل غير مباشر إلى هذه الكلية

The workplace Fun

<table>
<thead>
<tr>
<th>العيّارات</th>
<th>موافق جدا</th>
<th>موافق إلى حد ما</th>
<th>موافق جدا</th>
</tr>
</thead>
</table>

1. تهتم كاني بالأنشطة....
2. بناء الشفافية الإجمالية
3. تعزيز العلاقات الشخصية
4. إعداد الأدبيات الاجتماعية والاجتماعية
5. الإعداد والمساعدة في المجتمع

经理的支持

<table>
<thead>
<tr>
<th>العيّارات</th>
<th>موافق جدا</th>
<th>موافق إلى حد ما</th>
<th>موافق جدا</th>
</tr>
</thead>
</table>

1. يشجع العاملين
2. يشجع العاملين
3. يشجع العاملين
4. يشجع العاملين
5. يشجع العاملين
<table>
<thead>
<tr>
<th>The Organizational brilliance</th>
<th>Leadership brilliance</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>عبارات</th>
<th>موافق</th>
<th>موافق إلى حد ما</th>
<th>موافق إلى حد جدا</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>رئيسي في العمل...</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>متاحق في شخصيته والتزامه وابتكاراته</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>متزام بالقواعد والسياسات الرسمية وحافظ عليها</td>
<td>2</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>يملك القدرة على انجاز أهداف الكلية</td>
<td>3</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Service &amp; Innovation brilliance</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>عبارات</th>
<th>موافق</th>
<th>موافق إلى حد ما</th>
<th>موافق إلى حد جدا</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>رئيسي في العمل...</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>يهتم بالتطورات الجديدة في مجال الخدمة التعليمية</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>يعمل على تطوير الخدمة التعليمية من خلال التحسن المستمر والبحث والتطوير</td>
<td>2</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>يملك خبرة ومهارة قيادية في مجال الابتكارات العلمية</td>
<td>3</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Knowledge brilliance</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>عبارات</th>
<th>موافق</th>
<th>موافق إلى حد ما</th>
<th>موافق إلى حد جدا</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>رئيسي في العمل...</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>متاحق في توظيف المعرفة واستمرارها بشكل ملحوظ وصحح</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>يعمل على توقيف المعرفة المناسبة في الوقت المناسب والأشخاص المناسبين لمواكبة التطورات</td>
<td>2</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>يسعى إلى إقامة علاقات شراكة في المجالات العلمية لغرس تبادل المعرفة</td>
<td>3</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
The Workplace Fun as Moderator Variable between Leadership Virtuousness and Organizational Brilliance (Applied study at the University of Kufa)

Abstract

The current research tested the interactive role between the workplace fun and the leadership virtuousness in the organizational brilliance, in a sample of the teaching staff at the University of Kufa reached (325 staff) out of (2069) professor. The research based on hypothesis model which reflect the research hypotheses from main variables presented the leadership virtuousness (optimism, forgiveness, trust, compassion and integrity) for moderating affect with the workplace fun (fun activities, Coworker socializing, manager support for fun). The organizational brilliance will increase in case of providing sub-variables which (leadership brilliance, service & innovation brilliance, and knowledge brilliance).

The questionnaire was used as the major method for the data collection, hired a number of statistical methods for validating the research hypotheses such as computational variable and the standard deviation and simple correlation coefficient, structural equation modeling and multiple regression analysis.

It was identical to the search results most hypotheses which formulated a set of recommendations to hasten the most important the provision and to create fun environment for employees as well as using leadership virtuousness practices and adaptation in line with the requirements of the current stage and the cumulative pressures of prior periods which will reflect the organizational brilliance of the organization.

Keywords: Leadership Virtuousness, The Workplace Fun, Organizational Brilliance.