



**دور الاستقامة التنظيمية في تحسين السمعة التنظيمية
(دراسة تطبيقية علي العاملين بالبريد المصري)**

**The role of organizational virtuousness in improving
organizational reputation: an applied study on Egyptian
postal workers.**

أ/ محمد صابر صلاح النجار
باحث دكتوراة - كلية التجارة –
جامعة مدينة السادات
m.saber474747@gmail.com

أ.د/ أيمن عادل عيد
أستاذ مساعد إدارة الأعمال
كلية التجارة – جامعة مدينة السادات
dr_aymaneid@hotmail.com

مجلة الدراسات التجارية المعاصرة

كلية التجارة – جامعة كفر الشيخ

المجلد (١٠) - العدد (١٨) - الجزء الرابع - يوليو ٢٠٢٤م

رابط المجلة : <https://csj.journals.ekb.eg>

ملخص البحث

يهدف البحث الي التعرف علي دور الاستقامة التنظيمية في تحسين السمعة التنظيمية، بالتطبيق علي العاملين بالبريد المصري. ونظراً لقيود الوقت والجهد والتكلفة تم الاعتماد علي عينة طبقية عشوائية مكونة من (٤١٠) من العاملين في جميع المستويات الادارية بالبريد المصري (القيادية، الاشرافية، التنفيذية). وتم الاعتماد علي الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات واختبار الفروض.

وتوصلت نتائج البحث الي وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد الاستقامة التنظيمية (التفائل، الثقة، التعاطف، النزاهة، التسامح)، وبين السمعة التنظيمية في البريد المصري بصورة اجمالية، وكذلك لكل بعد علي حده. كما بينت نتائج البحث وجود اختلافات معنوية في ادراك العاملين للاستقامة والسمعة التنظيمية ترجع الي المتغيرات الشخصية (النوع، والمستوي الاداري)، وكانت هذه الاختلافات لصالح الاناث والعاملين في المستوي الاداري القيادي. وقدم الباحثان مجموعة من التوصيات والتي يمكن أن تسهم في تحسين سمعة البريد المصري من خلال تحسين ادراك العاملين للاستقامة التنظيمية. وتم تقديم مجموعة من التوصيات لبحوث مستقبلية.

الكلمات المفتاحية: الاستقامة التنظيمية، السمعة التنظيمية، العاملين بالبريد المصري.

Abstract

The research aimed to examine the role of Organizational virtuousness in improving organizational reputation, the research community was represented by workers in Egyptian post. Due to time, effort and cost constraints, a random stratified sample of (410) workers at all administrative levels at the Egyptian Post was relied upon. Appropriate statistical methods were relied upon to analyze data and test hypotheses.

The research concluded that there is a statistically significant relationship between the dimensions of organizational virtuousness and the organizational reputation in the Egyptian Post in general, as well as for each dimension separately. The results of the study also revealed that there are significant differences in employees' perception of organizational virtuousness and the organizational reputation due to personal variables (gender and administrative level). The study presented a set of recommendations that could contribute to improving the reputation of Egyptian Post by spreading virtues within the organization. A set of recommendations were presented for future research

Keywords: organizational virtuousness, organizational reputation.

المقدمة:

تعتبر السمعة التنظيمية أحد أهم المفاهيم الإدارية التي أنتجها الفكر الإداري الحديث، وأحد أهم الموارد غير الملموسة التي تمتلكها المنظمات. وتجذب السمعة التنظيمية الجيدة العاملين الي المنظمات من خلال تكوين صورة او انطباع جيد عنها (عبدالفتاح، ٢٠١٤). ويجب علي المنظمات بصفة عامة، والمنظمات الخدمية بصفة خاصة أن تسعى باستمرار الي تحسين سمعتها التنظيمية، لان نجاحها يعتمد بشكل كبير علي درجة تمتعها بسمعة جيدة (Trotta&Cavallaro, 2012).

ويعتبر البريد المصري أحد أهم المؤسسات الخدمية في مصر. وفي ضوء حجم المنافسة القوية بين البريد والبنوك في مجال الخدمات المالية، وكذلك المنافسة القوية بين البريد وشركات التوزيع فيما يتعلق بالخدمات البريدية، يتضح أهمية تحسين سمعة البريد المصري باستمرار باعتباره من اهم مرافق الدولة والذي يتعامل معه ملايين الأشخاص يومياً، والذي يؤدي الاضرار بسمعته الي عدم تحقيق الدولة لأهدافها الاقتصادية والاجتماعية (اليوم السابع، ٢٠٢٣).

وشهد البريد المصري في السنوات الأخيرة العديد من الممارسات السلبية التي تنم عن انخفاض مستوى السمعة التنظيمية، مثل ارتفاع نسبة تسرب العاملين الموهوبين الي اكثر من (٥٠%) من العاملين بالهيئة خلال السنوات الخمسة الأخيرة، وعدم الاهتمام بالعاملين المبدعين، أو اقامة اي حلقات نقاشية بين العاملين المبدعين لاستثمار طاقتهم، وارتفاع في معدلات شكوي العاملين علي موقع تواصل بالبريد المصري^(١). مما استوجب البحث عن مجموعة من السلوكيات المستقيمة والفضائل التي من الممكن أن تحسن من ادراك العاملين لسمعة البريد المصري.

وتُعد الاستقامة التنظيمية من المفاهيم الحديثة في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، والتي لم تَلْ الاهتمام المطلوب من جانب الباحثين. وتمثل الممارسات التي تدعم وتعبر عن إظهار السلوك المستقيم والسعي لتحقيق أعلى تطلعات في الحالة الإنسانية، وتعتبر الاستقامة التنظيمية من القضايا الأخلاقية التي لم تَلْ اهتماماً متزايداً في السياق التنظيمي، علي الرغم الدور الكبير الذي تلعبه الاستقامة في تحقيق العديد من النتائج الايجابية ومنها تحسين سمعة المنظمة (Worden, 2003؛ Ahmed,Rehman, Ali et al., 2018)

ونظراً لأهمية اختبار مفهوم الاستقامة التنظيمية باعتباره أحد الفضائل التي يتمتع بها الأفراد في المنظمات للتعرف علي دورها في تحسين السمعة التنظيمية، يهدف البحث الي التعرف علي دور الاستقامة التنظيمية في تحسين السمعة التنظيمية بالتطبيق علي العاملين بالبريد المصري.

أولاً: مصطلحات البحث:

أ- **الاستقامة التنظيمية Organizational Virtuousness**: هي احد المفاهيم المهمة في المعرفة التنظيمية الايجابية وعلم النفس الايجابي والتي تم ظهورها علي يد (2003) Cameron، وتعني وجود بيئة تنظيمية تساعد علي ازدهار ودعم الفضائل والسلوكيات المستقيمة داخل المنظمة. ويوجد خمسة أبعاد للاستقامة التنظيمية وهي (Cameron, Bright&Caza., 2004):

١. **التفاؤل التنظيمي**: وهو احساس العاملين بانهم يقومون بعمل جيد، والايمان بأنهم سوف يكونوا ناجحين في القيام بمهامهم حتي عندما يواجهون تحديات كبيرة.
٢. **الثقة التنظيمية**: هي التوقعات الإيجابية حول كفاءة ومصداقية وإحسان العاملين.
٣. **النزاهة التنظيمية**: هي مجموعة من السلوكيات الجيدة التي يتمتع بها العاملين والتي تتميز بالصدق والأمانة والإخلاص والرعاية للآخرين .

(١) المنتديات والمجموعات البريدية

https://www.facebook.com/groups/1395052397402596/?multi_permalink=2878455655728922

٤. **التعاطف التنظيمي:** هو المستوى الذي يلاحظ فيه العاملين المعاناة، ويشعرون بها، ويصنعون الحس أو الشعور، ويتصرفون لتخفيف معاناة الآخرين.
٥. **التسامح التنظيمي:** هو قدرة العاملين في المنظمة على تعزيز التخلي الجماعي عن الاستياء المبرر، والمرارة، واللوم. واعتماد نهج إيجابي تطلعي استجابة للأذى أو الضرر.
- ب- **السمعة التنظيمية Organizational Reputation:** هي مزيج من جميع التوقعات والتصورات والآراء التي طورها العاملين عن المنظمة، فيما يتعلق بصفات المنظمة وخصائصها وسلوكها، بناءً على التجربة الشخصية، وملاحظة إجراءاتها في الماضي (Trotta&Cavallaro, 2012). ويوجد ستة أبعاد للسمعة التنظيمية وهي :
 ١. **الإبداع :** هو قدرة العاملين على توليد أفكار جديدة تساهم في تطوير الخدمات داخل المنظمة (مطر، ٢٠١٨).
 ٢. **جاذبية المنظمة:** هو أن تكون المنظمة مكاناً يسعى الموهوبين للعمل به بناءً على معتقداتهم الإيجابية (صقر، ٢٠١٥).
 ٣. **الأداء المالي:** درجة تحقيق المنظمة لأهدافه المالية والوفاء بالتزاماته تجاه عملائه (صقر، ٢٠١٥).
 ٤. **المسؤولية المجتمعية:** التزام المنظمة نحو تحقيق أهداف المجتمع، وأن تكون قيم المجتمع هي الركيزة الأساسية لكافة أنشطة المنظمة (الظالمي، ٢٠١٦).
 ٥. **صورة المنظمة:** تصورات كافة أصحاب المصلحة الخارجيين عن المنظمة وما تقدمه من خدمات للمجتمع ككل (الظالمي، ٢٠١٦).
 ٦. **جودة الخدمات:** هي تقديم الخدمات للعملاء بمستوى عالي من الكفاءة بحيث تتطابق مع توقعات ورغبات المستفيدين من خدمات المنظمة (مطر، ٢٠١٨).

ثانياً: الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية نظراً لحدوث موضوع البحث ورغبة في الحصول على بعض البيانات التي تفيد بشكل مبدئي في بعض جوانب البحث، وتم إجراء مقابلات شخصية فردية متعمقة مع عدد (٣٠) عامل من العاملين بالهيئة القومية للبريد في الفترة بين ١٥-٤-٢٠٢١ إلى ١٨-٤-٢٠٢١، بالإضافة إلى ملاحظة أحد الباحثين الشخصية لتعايشه وعمله داخل البريد المصري. وفيما يلي نتناول كل من أهداف الدراسة الاستطلاعية، وأسلوب إجرائها ونتائجها:

أ- الأهداف : تمثلت أهم الأهداف التفصيلية للدراسة الاستطلاعية تحديداً فيما يلي:

١. التعرف على مدى إدراك العاملين لتوافر الاستقامة التنظيمية داخل البريد المصري.
٢. التعرف على مدى إدراك العاملين في البريد المصري للسمعة التنظيمية.
- ب- **أسلوب إجرائها :** اعتمد الباحثان في إجراء الدراسة الاستطلاعية على شقين هما:
 ١. الشق الأول: دراسة وثائقية تمثلت في الاطلاع على الكتابات والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع محل البحث ومتغيراتها الاستقامية والتنظيمية والسمعة التنظيمية.
 ٢. الشق الثاني: وتمثل في إجراء مقابلات شخصية فردية متعمقة مع عدد (٣٠) عامل من العاملين بالهيئة القومية للبريد بمستويات الادارية (القيادية – الاشرافية – التنفيذية). وقد اشتملت الدراسة الاستطلاعية على عدد من الأسئلة الخاصة بمتغيرات البحث.

ج- النتائج: استطاع الباحثان أن يستخلص بعض النتائج المرتبطة بالمتغيرات محل البحث من خلال الدراسة الاستطلاعية ، وقد تم تقسيم النتائج الى ما يلي:

١. نتائج متعلقة بالاستقامة التنظيمية، وكان من أهمها ما يلي:
 - (١) يشعر (٥٧%) من العينة بالتفاؤل بقدرتهم على النجاح، حتى عندما يواجهون تحديات كبيرة.
 - (٢) يتقن (٥٠%) من مفردات العينة في قيادات المنظمة.
 - (٣) يري (٦٧%) من مفردات العينة أن التعاطف من السمات المميزة للبريد المصري.

- (٤) يري (٧٠%) من مفردات العينة ان البريد المصري يتسم بالنزاهة.
(٥) يري (٦٧%) من مفردات العينة أن التسامح من السمات المميزة للمنظمة.

٢. نتائج متعلقة بالسمعة التنظيمية، وكان من أهمها ما يلي:

- (١) أظهر ما يقرب من (٦٠%) من مفردات العينة ان البريد يتوفر به توفير مناخ تنظيمي ابداعي.
(٢) يري ما يقرب من (٥٦%) من العينة أن إدارة البريد تبذل جهود ملحوظة لتعيين الموهوبين.
(٣) أظهر ما يقرب من (٥٦%) من العينة أن البريد يوفر احتياجات العملاء المالية عند طلبها.
(٤) يري (٥٠%) من العينة أن تتسم تعاملات البريد المصري مع كل الأطراف تتسم بالوضوح.
(٥) يري (٧٠%) من العينة أن البريد يمتلك صورته جديده في عيون كافة اصحاب المصلحة.
(٦) يري ما يقرب من (٦٠%) من العينة أن البريد المصري يقدم خدمات ماليه وبريدية متميزة.

ثالثاً: الدراسات السابقة:

تم تقسيم الدراسات السابقة الي ثلاثة أنواع من الدراسات، وسوف يتناول الجزء التالي هذه الانواع من الدراسات، ثم يتم تناول أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة ومساهمة الدراسة الحالية، وذلك علي النحو التالي:

- أ- الدراسات السابقة المتعلقة بالاستقامة التنظيمية.
ب- الدراسات السابقة المتعلقة بالسمعة التنظيمية.
ج- الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية.
د- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة ومساهمة البحث الحالي.
وفيما يلي تناول كل مجموعة من الدراسات التي سبق الإشارة إليها:

أ- الدراسات السابقة التي تناولت الاستقامة التنظيمية:

تعددت الدراسات السابقة التي تناولت الاستقامة التنظيمية، وابرزت هذه الدراسات اهمية وجود بعض المتغيرات لتنمية الاستقامة، ومن هذه الدراسات دراسة (Pires&Nunes 2017) والتي توصلت الي أهمية ممارسات ادارة الموارد البشرية الايجابية في زيادة مستوي الاستقامة التنظيمية، كما ابرزت دراسة (Gukiina et al 2018) أهمية الهوية المؤسسية في تحسين الاستقامة التنظيمية (الأمل، الثقة، التفاؤل، التعاطف، التسامح). وتوصلت دراسة جودة & الفار (٢٠٢٣) الي وجود تأثير معنوي إيجابي لمناخ الأمان النفسي علي أبعاد الاستقامة التنظيمية (التفاؤل التنظيمي، التسامح التنظيمي، النزاهة التنظيمية، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي).

وحاولت بعض الدراسات التعرف علي دور بعض الانماط القيادية في تعزيز الاستقامة التنظيمية، ومن هذه الدراسات دراسة ابو طبيخ (٢٠١٩) والتي توصلت الي وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي ايجابي لسلوك القيادة في تحقيق الاستقامة التنظيمية بأبعادها (التفاؤل، التسامح، الثقة، التعاطف، والنزاهة التنظيمية)، على المستوى الكلي ومستوى الأبعاد الفرعية. وكدت نتائج دراسة (Searl & Barbuto 2011) هذه النتائج وتوصلت الي أن القيادة الخادمة تزيد من سلوكيات الاستقامة. وقدمت دراسة (Shahid& Muchiri 2019) الادلة علي دور القيادة الأصلية في تعزيز الاستقامة بأبعادها المختلفة (الأمل، الثقة، التفاؤل، التعاطف، التسامح). وابرزت نتائج دراسة طه (٢٠٢١) دور القيادة الابوية في تحسين مستوى ادراك العاملين للاستقامة التنظيمية.

وتناولت العديد من الدراسات أهمية الاستقامة التنظيمية في تنمية العديد من المخرجات التنظيمية، ومن هذه الدراسات دراسة جودة & الفار (٢٠٢٣) والتي توصلت الي وجود تأثير معنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية (التفاؤل، الثقة، التعاطف، التسامح، النزاهة التنظيمية) علي أبعاد النواتج التنظيمية (الرضا التنظيمي، الالتزام الوظيفي، نوايا ترك العمل، جودة العلاقات في العمل)، واتفقت نتائج دراسة (Malik&Naeem 2016); Tsachouridi&Nikandrou (2016) الي وجود علاقة ايجابية مباشرة بين الاستقامة التنظيمية (التفاؤل التنظيمي، التسامح التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، والنزاهة التنظيمية) وسلوكيات المواطنة التنظيمية. واختلفت النتائج مع نتائج دراسة (Kooshki & Zeinabadi 2016) والتي توصلت الي عدم وجود تأثير معنوي للاستقامة

التنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية، وأن الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة كليا بين الاستقامة وسلوكيات المواطنة التنظيمية. وبرزت نتائج دراسة مناع (٢٠٢٢) دور الاستقامة التنظيمية وابعادها (التفاؤل، الثقة، والتعاطف، والأمانة والنزاهة، والتسامح) في تحقيق التميز التنظيمي.

وتناولت بعض الدراسات السابقة أهمية وجود الاستقامة التنظيمية في تعزيز الأداء الوظيفي، ومن هذه الدراسات دراسة (Magnier-Watanabe, Uchida, Orsini, et al (2017) والتي توصلت الي أن الاستقامة التنظيمية لها تأثير هام على الأداء الوظيفي للعاملين، سواء الاداء الوظيفي المرتبط بالإدارة الذاتية، أو الاداء الوظيفي المرتبط بالقيادة. واتفقت النتائج مع نتائج دراسة (Ahmed et al (2018) والتي توصلت الي أن الاستقامة التنظيمية تتنبأ بشكل إيجابي بالأداء الوظيفي استناداً الي كل من نظرية التعلم الاجتماعي والدعم التنظيمي. وازافت دراسة (Dubey, Ruparel & Choubisa (2019) بأن الاستقامة تعمل علي زيادة مستوي الاداء سواء كان الاداء المصنف ذاتياً من قبل الموظف، أو الاداء المصنف من قبل المشرف. وازافت دراسة (Setyoko, Wahyuningrat & Kurniasih (2022) بأن شعور الموظف أن المنظمة التي ينتمي لها تتمتع بالنزاهة والاحترام وجديرة بالثقة ينتج عنه شعور أكبر بتجربة عمل مرضية، مما يزيد من مستوي الأداء.

واثبتت نتائج دراسة (Asad, Naseem & Faiz (2017) أن توافر الاستقامة التنظيمية (الشعور بالتعاطف والحب والتسامح)، يزيد من مستوي الرضا الوظيفي. وبينت نتائج دراسة (Gupta & Misra (2018); Hur, Shin, Rhee, et al (2017) ; Celik & Essen (2017) وجود علاقة معنوية قوية بين الاستقامة التنظيمية والارتباط الوظيفي. وهو ما يتفق مع نتائج دراسة فهم، مي (٢٠٢٣) والتي توصلت الي أهمية الفضيلة التنظيمية (التفاؤل، الرحمة، الثقة، التسامح، النزاهة) في تعزيز الهوية التنظيمية والارتباط الوظيفي للعاملين. كما يتفق مع نتائج دراسة (مصطفى، ٢٠٢٣) والتي توصلت الي أهمية الاستقامة التنظيمية بأبعادها الخمسة (التفاؤل، الثقة، النزاهة، الرحمة، التسامح) في تحقيق الارتباط الوظيفي (الاستيعاب، والتفاني، والحماس).

وبينت نتائج دراسة (Abedi, Eslami & Amrolahi (2014) دور الاستقامة التنظيمية في تنمية الالتزام التنظيمي ببعديه العاطفي والمستمر. وبرزت نتائج دراسة (Abbas (2022) وجود تأثير كبير للاستقامة التنظيمية على سلوكيات العمل الاستباقية. واتفقت نتائج دراسة مرزوق، السنديوني & العماوي (٢٠١٩); النجار & عرب (٢٠٢٢) أن زيادة الاستقامة التنظيمية لدي العاملين تؤدي الي زيادة مستوي الاستغراق الوظيفي، ومن ثم انهمكهم في العمل. كما تعتبر الاستقامة التنظيمية من المحددات الرئيسية لكل من الفخر التنظيمي والأداء الابداعي (عيد، ٢٠٢٤).

وتناولت بعض الدراسات السابقة مدي وجود اختلافات معنوية في ادراك العاملين للاستقامة التنظيمية ترجع الي المتغيرات الشخصية للعاملين، ومن هذه الدراسات دراسة الناصري (٢٠٢٢) والتي هدفت إلى التعرف على درجة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديري المدارس التعليم الأساسي في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان من وجهه نظر المعلمين. وكشفت النتائج الي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة افراد العينة ترجع الي متغيرات سنوات الخبرة والمؤهل العلمي، ولكن وجدت هذه الفروق في متغير الجنس ولصالح الذكور. وهو ما يختلف مع نتائج دراسة العماوي (٢٠١٨)، ونتائج دراسة مرزوق، السنديوني & العماوي (٢٠١٩) والتي توصلت الي وجود اختلافات معنوية بين العاملين حول مدي توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية في المنظمة وفقاً لخصائصهم الديموغرافية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

واتضح من خلال عرض مجموعة الدراسات الخاصة بالاستقامة التنظيمية ان الاستقامة هي صفة أخلاقية تتمتع بها المنظمات بنسب متفاوتة، وتؤدي الي تحقيق العديد من النتائج الايجابية للمنظمات، وتوجد خمسة أبعاد هي الأكثر شيوعاً للاستقامة وهي التفاؤل والثقة والتعاطف والنزاهة والتسامح، وانه يمكن تنمية الاستقامة من خلال بعض الانماط القيادية مثل نمط القيادة الأبوية والأصيلة والجمالية والخدمة. وتم تطبيق العديد من الدراسات التي تناولت الاستقامة التنظيمية علي

المنظمات الخدمية، وكذلك علي بعض القطاعات المصرفية مثل البنوك وهي منظمات تشابه في طبيعتها مع البريد المصري، مما يعد دليلاً علي إمكانية تطبيق البحث علي البريد المصري.

ب- الدراسات السابقة التي تناولت السمعة التنظيمية:

تعددت الدراسات السابقة التي تناولت السمعة التنظيمية، وبرزت بعض الدراسات السابقة أهمية وجود بعض المتغيرات والانماط القيادية لتعزيز السمعة التنظيمية، ومن هذه الدراسات دراسة Javed, Ali, Asrar, et al (2020) والتي توصلت الي أن القيادة المسؤولة تحسن من السمعة التنظيمية. وبرزت دراسة اسماعيل (٢٠٢٣) أهمية تطبيق إدارة المواهب، والاهتمام بجذب وتنمية والاهتمام بالمواهب، وخلق الثقافة التنظيمية التي تدعم الصورة الذهنية لدي العملاء لتحسين السمعة التنظيمية للبريد المصري. وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (Salih & Elnaji (2014) والتي توصلت الي أن إدارة المواهب تحسن من السمعة التنظيمية. وظهرت نتائج دراسة (Zhu (2014 أن القيم الإدارية تؤثر بشكل إيجابي على السمعة التنظيمية. وأشارت دراسة مطر (٢٠١٨) الي انه يمكن تعزيز سمعة المنظمة من خلال تطوير مفاهيم الذكاء الاستراتيجي داخل المنظمات.

وفي نفس السياق ابرزت دراسة امام، عبدالرحمن (٢٠٢٣) اثر المناعة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التعلم التنظيمي، والذاكرة التنظيمية، والجينات التنظيمية) علي السمعة التنظيمية. وتوصلت دراسة (Gomez-Trujillo, Velez-Ocampo & Gonzalez-Perez, (2020 الي أن الاستدامة سابقة لسمعة المنظمة، وأداة لتعزيز قبول أصحاب المصلحة وتصوراتهم لأنشطة المنظمة. وأشارت دراسة نجم، القصبى & أحمد (٢٠١٣) الي أن المعرفة الجيدة بالبيئة والاتجاهات الايجابية نحو البيئة تحسن من سمعة المنظمة. وكشفت دراسة (Ginesti, Caldarelli & Zampella (2018 أهمية رأس المال الفكري لسمعة الشركات، وأن الشركات التي تقوم بعمل أفضل من حيث الإجراءات لتحسين كفاءة قيمة رأس المال البشري من المرجح أن تتحسن سمعتها ومصادقها بمرور الوقت، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (Ulubeyli & yorulmaz (2020 والتي توصلت الي أن المنظمة التي تتمتع برأس مال بشري وهيكل قوي تتمتع بسمعة تنظيمية قوية.

وتناولت العديد من الدراسات أهمية السمعة التنظيمية في تنمية العديد من المخرجات التنظيمية علي مستوي المنظمة، حيث ابرزت دراسة عبدالفتاح (٢٠١٤) أهمية السمعة التنظيمية في تعزيز القدرة التنافسية. وبينت دراسة (Esther, Agu & Nonyelum (2017 الي أن سمعة المنظمة تحسن من الاداء الوظيفي للعاملين، وانها أداة تستخدمها المنظمة لجذب أفضل الموظفين، وزيادة رأس المال بفعالية. وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (Javed, et al., (2020 والتي توصلت الي أهمية السمعة في تحسين الاداء التنظيمي (المالي والاجتماعي).

وفي نفس السياق ابرزت دراسة اليساري (٢٠٢١) دور السمعة التنظيمية بأبعادها (المسؤولية المجتمعية، صورة المنظمة، الابداع، جودة الخدمات، جذب الموهوبين) في تحسين الانغماس التنظيمي (الحماس، التفاني، الاستيعاب). وأكدت دراسة طه، عبده (٢٠٢١) علي وجود علاقة ارتباط ايجابية بين أبعاد السمعة التنظيمية (التوجه بالعمل، الرؤية والقيادة، بيئة العمل، القوة المالية، جودة المنتج، المسؤولية الاجتماعية والبيئية) وبين الثقة التنظيمية في البنوك التجارية.

وتناولت بعض الدراسات السابقة مدي وجود اختلافات معنوية في ادراك العاملين للسمعة التنظيمية ترجع الي المتغيرات الشخصية للعاملين، ومن هذه الدراسات دراسة مطر (٢٠١٨) والتي توصلت الي عدم وجود اختلافات في ادراك العاملين للسمعة التنظيمية ترجع الي متغيرات العمر والجنس وسنوات الخدمة. وكذلك دراسة (امام، عبدالرحمن، (٢٠٢٣) والتي توصلت الي عدم وجود اختلافات معنوية بين العاملين في ادراك السمعة التنظيمية ترجع الي النوع والمؤهل الدراسي.

ويتضح بعد عرض الدراسات السابقة التي تناولت السمعة التنظيمية، أهمية وجود بعض المتغيرات لتعزيز السمعة التنظيمية. كما يتضح أهمية السمعة التنظيمية في تحقيق العديد من النتائج السلوكية الايجابية. كما يتضح انه تم تناول السمعة التنظيمية من منظورات مختلفة، حيث تم تناولها

من منظور العملاء في بعض الدراسات، ومن منظور العاملين في بعض الدراسات، ومن منظور أصحاب المصلحة المتعددين في بعض الدراسات. كما تم تطبيق احدي الدراسات علي البريد المصري وتناولت هذه الدراسة أهمية تحسين السمعة التنظيمية للبريد المصري.

ج- الدراسات التي تناولت العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية:

اطلع الباحثان علي عدد من الدراسات تناولت العلاقة بين أبعاد الاستقامة والسمعة التنظيمية، حيث ربطت بعض هذه الدراسات (Worden (2003); Jehn & Scott (2015) بين النزاهة والسمعة التنظيمية، وتوصلت النتائج الي ان الالتزام في العمل وفقاً لمجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية، يعمل علي تعزيز المصداقية حول رؤية القائد، مما يؤدي في النهاية الي تعزيز سمعة المنظمة. وأن عدم تحلي العاملين بالمصداقية له تأثير سلبي علي السمعة. وفي نفس السياق هدفت دراسة (Merwe & Puth (2014 الي تقديم نموذج مفاهيمي يربط بين الثقة والسمعة التنظيمية. وتوصلت النتائج الي أن الثقة هي محدد مهم من محددات السمعة التنظيمية وليس العكس.

وهدف دراسة (Ravaji (2016 الي التعرف علي تأثير كل من الاستقامة التنظيمية (التفؤل، الثقة، التعاطف، النزاهة، التسامح)، علي الابداع الوظيفي وهو احد اهم ابعاد السمعة التنظيمية. وتم الاعتماد علي عينة مكونة من (١٨٦) موظف يعملون في شركة طهران للمياه بايران. وتوصلت نتائج الدراسة الي وجود تأثير ايجابي معنوي لثلاثة فقط من بين ابعاد الاستقامة التنظيمية علي ابداع الموظف وهي التعاطف والنزاهة والتفؤل، ووجود تأثير سلبي معنوي لكل من الثقة والتسامح علي ابداع الموظف.

وهو ما يختلف مع نتائج دراسة (عياد، ٢٠٢٤) والتي هدفت الي دراسة الدور الوسيط للفخر التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والاداء الابداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة. والتي اعتمدت علي عينة مكونة من (٣٥٧) مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة. وتوصلت نتائجها الي وجود تأثير معنوي للاستقامة التنظيمية وابعادها الخمسة التفؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التسامح التنظيمي، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية علي الاداء الابداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.

ويتضح ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين المتغيرين، وكذلك عدم وجود أي دراسة عربية - علي حد علم الباحثين- تناولت العلاقة بين الاستقامة والسمعة التنظيمية بشكل مباشر، واتضح وجود علاقة معنوية بين بعض ابعاد الاستقامة التنظيمية (النزاهة، والثقة التنظيمية) وبين السمعة التنظيمية، ووجود تأثير ايجابي معنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية (التعاطف والنزاهة والتفؤل والثقة والتسامح) علي الابداع الوظيفي وهو احد اهم ابعاد السمعة التنظيمية.

د- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة ومساهمة الدراسة الحالية

١. أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

(١) اتفقت العديد من الدراسات السابقة علي أهمية توافر الاستقامة التنظيمية داخل المنظمات، فوجود الاستقامة التنظيمية داخل المنظمة يؤدي الي تحقيق العديد من النتائج التنظيمية الإيجابية للعاملين، مثل زيادة الالتزام التنظيمي (Abedi et al., 2014)، والرضا الوظيفي، وسلوكيات المواطننة التنظيمية (Kooshki & Zeinabadi, 2016)، وتحسين الارتباط الوظيفي (Searl & Barbuto, 2011)، وتعزيز سمعة المنظمة (Worden, 2003)، وتحسين أبعاد النواتج التنظيمية (الرضا، الالتزام، نوايا ترك العمل، جودة العلاقات في العمل) جودة & الفار (٢٠٢٣).

(٢) يوجد ندرة في الدراسات التي تناولت تنمية الاستقامة داخل المنظمات، وأثبتت هذه الدراسات أهمية توافر بعض الانماط القيادية لتحقيق الاستقامة داخل المنظمات، مثل القيادة الخادمة (Searl & Barbuto, 2011)، والقيادة الروحية (Taboli & Abdollahzadeh, 2016)، والقيادة الخيرة (Karakas & Sarigollu, 2013).

- (٣) اتفقت العديد من الدراسات علي انه يمكن تحسين السمعة التنظيمية، من خلال توافر بعض الانماط القيادية مثل، القيادة الخيرة والتحويلية (Men&Stacks,2013).
- (٤) علي الرغم من وجود العديد من الأبعاد او الفضائل التي تحتويها الاستقامة التنظيمية، الا أن معظم الدراسات السابقة اتفقت علي وجود خمسة أبعاد للاستقامة التنظيمية وهي (التفاؤل، والثقة، والنزاهة، والتعاطف، والتسامح التنظيمي) (Cameron,2003)، (Abedi et al.,2014)، (فهيم، ٢٠٢٣)، (جودة & الفار، ٢٠٢٣)، (عياد، ٢٠٢٤).
- (٥) لم تتفق الدراسات السابقة علي عدد ونوعية أبعاد السمعة التنظيمية، وتعتبر أبعاد (الإبداع وجاذبية المنظمة والأداء المالي والمسؤولية المجتمعية وصورة المنظمة وجودة الخدمات) هي الأبعاد الأكثر استخداماً في معظم الدراسات السابقة (مطر، ٢٠١٨)، (اليساري، ٢٠٢١).
- (٦) توفر الاستقامة التنظيمية وابعادها (التفاؤل، التسامح، الثقة، التعاطف، والنزاهة التنظيمية) داخل المنظمة يساهم بشكل كبير في تحقيق الابداع الوظيفي والذي يعد احد اهم أبعاد السمعة التنظيمية (عياد، ٢٠٢٤ ; Ravaji,2016).
- (٧) يمكن للمنظمات تحسين سمعتها التنظيمية من خلال تعزيز ثقة العاملين في المنظمة، وذلك كون الثقة التنظيمية محدد مهم من محددات السمعة التنظيمية (Merwe& Puth, 2014).
- (٨) الاحتياج لبحوث مستفيضة لتعميق الوعي بأهمية السلوكيات المستقيمة والفاضله وزرع الفضائل داخل المنظمة، ودورها في تحسين ادراك العاملين للسمعة التنظيمية.

٢. مساهمة الدراسة الحالية

- بعد عرض أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة، يمكن تحديد مساهمة الدراسة الحالية أو الفجوة البحثية في ضوء تحليل الدراسة الاستطلاعية والدراسات السابقة، والمتمثلة في الآتي:-
- (١) عدم وجود اي دراسة عربية- في حدود علم الباحثان- تناولت العلاقات المباشرة بين الاستقامة والسمعة التنظيمية، وهو ما يعد مساهمة بحثية وفجوة بحثية للدراسة الحالية.
- (٢) عدم تطبيق اي دراسة خاصة بالاستقامة التنظيمية علي البريد المصري، وهو احد اهم الهيئات الخدمية في مصر، والتي تخدم عدد كبير جداً من المواطنين، وتقدم العديد من الخدمات البريدية والمالية، بالإضافة الي كون البريد المصري هو بوابة الحكومة لتقديم خدماتها، مما يعد مساهمة بحثية للدراسة الحالية.
- (٣) تعتبر الدراسة الحالية امتداداً للدراسات التي تناولت تحسين سمعة البريد المصري، مما يعد مساهمة بحثية للدراسة الحالية.

رابعاً: مشكلة البحث

يتبين من خلال الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحثان ادراك العاملين بالبريد المصري لبعض أبعاد الاستقامة والسمعة التنظيمية بشكل اعلي من المتوسط ، حيث تراوحت نسبة موافقة مفردات العينة علي اسئلة الدراسة الاستطلاعية من (٥٠% الي ٧٠%) .

واتضح من خلال الدراسات السابقة أن الاستقامة التنظيمية تُعد من المفاهيم الحديثة في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، والتي لم تنلُ الاهتمام المطلوب من جانب الباحثين (Ahmed et al.,2018)، وعدم وجود اي دراسة عربية تناولت دور الاستقامة التنظيمية في تحسين السمعة التنظيمية بالتطبيق علي العاملين بالبريد المصري.

وفي ضوء استعراض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث، والدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحثان، فإن مشكله البحث يمكن تجسيدها بصورة رئيسية في التعرف علي طبيعة العلاقة بين الاستقامة والسمعة التنظيمية، ومدى وجود اختلافات في ادراك الاستقامة والسمعة التنظيمية ترجع الي الخصائص الشخصية للعاملين (النوع، المستوى الاداري) . ومن ثم يسعى البحث الي الإجابة علي التساؤلات التالية :-

أ- هل يمكن تحسين السمعة التنظيمية في البريد المصري اعتماداً علي الاستقامة التنظيمية (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي) ؟

- ب- هل يوجد اختلاف بين آراء العاملين في البريد المصري حول أبعاد الاستقامة التنظيمية من حيث خصائصهم الشخصية (النوع والمستوي الإداري) ؟
- ج- هل يوجد اختلاف بين آراء العاملين في البريد المصري حول أبعاد السمعة التنظيمية من حيث خصائصهم الشخصية (النوع والمستوي الإداري) ؟

خامساً: أهداف البحث:

- يسعى الباحثان من خلال البحث الحالي الي تحقيق الأهداف الآتية :-
- أ- تحديد مدى مساهمة الاستقامة التنظيمية (التعاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي) في تحسين السمعة التنظيمية في البريد المصري.
- ب- الكشف عن درجة الاختلاف بين آراء العاملين في البريد المصري حول أبعاد الاستقامة التنظيمية من حيث خصائصهم الشخصية (النوع والمستوي الإداري) .
- ج- الكشف عن درجة الاختلاف بين آراء العاملين في البريد المصري حول أبعاد السمعة التنظيمية من حيث خصائصهم الشخصية (النوع والمستوي الإداري) .

سادساً: فرضيات البحث:

- في ضوء مشكلة البحث والتساؤلات التي تعبر عن المشكلة محل البحث، وكذلك الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية، وتحقيقاً لأهداف البحث يمكن صياغة الفروض التالية:
- الفرضية الأولى (ف1):** لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاستقامة التنظيمية (التعاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي) والسمعة التنظيمية في البريد المصري مأخوذة بصورة اجمالية ولكل بعد علي حده.
- الفرضية الثانية (ف2):** لا يوجد اختلاف ذو دلالة معنوية بين آراء العاملين في البريد المصري حول أبعاد الاستقامة التنظيمية من حيث خصائصهم الشخصية (النوع والمستوي الإداري) .
- الفرضية الثالثة (ف3):** لا يوجد اختلاف ذو دلالة معنوية بين آراء العاملين في البريد المصري حول أبعاد السمعة التنظيمية من حيث خصائصهم الشخصية (النوع والمستوي الإداري) .

سابعاً: أهمية البحث:

- ترجع أهمية هذا البحث للمساهمات التي يقدمها علي المستوي العلمي والعمل، وهي:-
- أ- **الأهمية العلمية**
1. عدم وجود أي دراسة عربية – إلي حد علم الباحثان - تناولت دور الاستقامة التنظيمية في تحسين السمعة التنظيمية.
 2. يمثل هذا البحث استكمالاً للدراسات التي نادت بضرورة التوسع في دراسة محددات بناء السمعة في البيئات العربية وخاصة البيئة المصرية، وذلك من أجل تدعيم الدراسات في هذا المجال.
- ب- **الأهمية التطبيقية**
1. يقدم البحث للإدارة العليا في البريد المصري نتائج وتوصيات يمكن من خلالها الإلمام بالمتغيرات التي لها علاقة معنوية بتطوير السمعة التنظيمية، حتي يمكن للمسؤولين في البريد المصري إجراء التعديلات اللازمة في بيئة العمل، والتي ترفع من مستوي الاستقامة التنظيمية.
 2. ينبع أهمية البحث من مجال تطبيقه ، حيث تم تطبيق البحث علي الهيئة القومية للبريد، وهي احد اهم الهيئات الخدمية في مصر.

ثامناً: حدود البحث

تتعلق حدود البحث بموضوع البحث ومتغيراته وأبعاده ومجال تطبيقه، وكذلك الحدود الزمنية الخاصة بتصميم البحث، وتتمثل اهم حدود البحث الحالي في الاتي:-

- أ- اقتصر البحث الحالي في قياس السمعة علي القياس من منظور العاملين، واعتمد علي الأبعاد الأكثر استخداماً في الدراسات العربية، وذلك لتطبيقها في البيئة المصرية (صقر، ٢٠١٥)، (الظالمي، ٢٠١٦)، (جميل، ٢٠١٧)، (مطر، ٢٠١٨)، (اليساري، ٢٠٢١).
- ب- اقتصر البحث علي الفضائل الأكثر شيوعاً للاستقامة التنظيمية وهي فضائل التفاؤل والثقة والتسامح والتعاطف والنزاهة والتي تم وضعها من خلال (Cameron et al 2004).
- ج- تم إجراء الدراسة الميدانية علي البريد المصري، وذلك كونه من أكبر وأهم الهيئات الخدمية والاقتصادية في مصر، والتي يجب الحفاظ علي سمعتها ومكانتها في السوق.
- د- تم تطبيق البحث علي جميع القطاعات والمناطق البريدية الموجودة في مصر، حيث تم جمع بيانات البحث من ثمان قطاعات بريدية، تمثل عدد (٣٥) منطقة بريدية.
- هـ- تضمن مجتمع البحث عدد (٤٢٣٨) مكتب بريد فقط وهي المكاتب الموجودة في الفترة من ١-٥-٢٠٢٢ وحتى ٣٠-٧-٢٠٢٢.
- و- لم تتضمن فئة المستوى الإداري التنفيذي العاملون في مجال الخدمات المعاونة لعدم قدرتهم علي فهم اسئلة قائمة الاستقصاء والاجابة عليها.

تاسعاً: تصميم البحث

يتناول الباحثان في تصميم البحث كل من مجتمع البحث والعينة، وأداه جمع البيانات، ومقاييس البحث وأدوات القياس، وأساليب تحليل البيانات واختبارات فروض البحث، وتقييم الاعتمادية والصلاحية للمقاييس المستخدمة في البحث، وفيما يلي تناول كل بند من هذه البنود:-

أ. مجتمع البحث والعينة:

١- مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من العاملين في البريد المصري، وتم تقسيم العاملين بالبريد المصري الي ثلاث مستويات إدارية، وهم فئة الوظائف القيادية، وفئة الوظائف الإشرافية، وفئة الوظائف التنفيذية، ويبلغ عدد العاملين بالبريد المصري (٤٨٢٧٧) موظف. ويوضح جدول (١) بيان بأعداد العاملين في البريد المصري حتى نهاية يونيو ٢٠٢٣، موزعين علي ثمانية قطاعات تمثل انحاء جمهورية مصر العربية.

جدول رقم (١) مجتمع البحث من العاملين في البريد المصري في نهاية يوليو ٢٠٢١

م	القطاع البريدي	عدد العاملين بالوظائف القيادية	عدد العاملين بالوظائف الإشرافية	عدد العاملين بالوظائف التنفيذية	الاجمالي	الوزن النسبي للقطاع
١	القاهرة	١٨٧	٤٦٨	٧٤٨٠	٨١٣٥	٠,١٦٩
٢	الجيزة	١٠	٤٣٨	٥١٨٣	٥٦٣١	٠,١١٦
٣	مصر العليا	٩	٥٧١	٧٢٢٩	٧٨٠٩	٠,١٦٢
٤	مصر	٩	٤٨١	٦٠٥٠	٦٥٤٠	٠,١٣٥
٥	وسط الدلتا	٩	٥٦٩	٥٧٣٦	٦٣١٤	٠,١٣١
٦	غرب الدلتا	٩	٥٩٦	٧٠٣٠	٧٦٣٥	٠,١٥٩
٧	شرق الدلتا	١٢	٢٦٨	٢٥٧٦	٢٨٥٦	٠,٠٥٩
٨	شمال الدلتا	٩	٢٧٩	٣٠٦٩	٣٣٥٧	٠,٠٦٩
	الإجمالي	٢٥٤	٣٦٧٠	٤٤٣٥٣	٤٨٢٧٧	%١٠٠
	الوزن النسبي للفئات	٠,٠٥	٠,٠٧٦	٠,٩١٨	%١٠٠	

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على بيانات من شئون العاملين بالهيئة القومية للبريد .

٢- تحديد حجم العينة.

نظراً لكبر حجم مجتمع البحث من العاملين في البريد المصري، تعذر استخدام أسلوب الحصر الشامل في جمع البيانات الخاصة بالبحث وكذلك نظراً لاعتبارات الوقت والجهد والتكلفة، قام الباحثان بالاعتماد علي أسلوب العينة في تحديد مفردات البحث، وبلغ حجم العينة (٣٨١) مفردة تم تحديدها باستخدام معادلة (عيد، ٢٠٢٠).

$$N = \frac{P(1-P)}{(e)^2 + \frac{p(1-p)}{(Z)^2 n}}$$

حيث

(N) = حجم مجتمع البحث

(n) = حجم العينة

(Z) = حدود الخطأ المعياري وهي ١,٩٦ عند درجة ثقة ٩٥%

(P) = نسبة عدد المفردات بالعينة التي تتوافر فيها خصائص مجتمع البحث وهي ٥٠%

(e) = خطأ العينة المسموح به في تقدير النسبة وهو ٠,٠٥

$$(٠,٥٠-١) \times ٠,٥٠$$

حجم العينة = $\frac{٣٨١}{٠,٠٠٢٥ + \frac{٠,٢٥}{٤٨٢٧٧}}$ = ٣٨١ مفردة.

$$\frac{٠,٠٠٢٥}{٣,٨٤١٦} + \frac{٠,٢٥}{٤٨٢٧٧}$$

٣- تحديد وحدة المعاينة للعاملين في البريد المصري.

تتمثل وحدة المعاينة في البحث الحالي في العاملين من كافة المستويات الادارية بالبريد المصري (الوظائف القيادية – الوظائف الاشرافية- الوظائف التنفيذية).

٤- نوع العينة وطريقة اختيارها.

تم الاعتماد على العينة الطبقية العشوائية، حيث تم تقسيم مجتمع البحث الي ثلاث طبقات، تمثل الطبقة الأولى فئة الوظائف القيادية، بينما تمثل الطبقة الثانية فئة الوظائف الاشرافية، في حين تمثل الطبقة الثالثة فئة الوظائف التنفيذية، ثم تم اختيار عينة عشوائية من تلك الطبقات، وتم تحديد حجم العينة في كل طبقة وفقاً للوزن النسبي لكل فئة في مجتمع البحث، ونظراً لصغر حجم عينة العاملين بالوظائف القيادية تم زياده حجم العينة للمستوي الاداري القيادي من عدد ١ الي ٣٠ مفردة. وتم تحديد عدد الوظائف القيادية، والوظائف الاشرافية، والوظائف التنفيذية، في كل قطاع بريدي وفقاً للوزن النسبي لكل قطاع بريدي، ثم تم سحب عينة عشوائية من سجلات العاملين بالقطاعات المذكورة. ويوضح جدول (٢) توزيع مفردات العينة علي القطاعات البريدية.

جدول رقم (٢) توزيع مفردات العينة علي القطاعات البريدية.

م	القطاع البريدي	عدد العاملين بالوظائف القيادية قبل زيادة العينة	عدد العاملين بالوظائف القيادية بعد زيادة العينة	عدد العاملين بالوظائف الاشرافية	عدد العاملين بالوظائف التنفيذية	الاجمالي
١	القاهرة	١	٢٢	٥	٦٠	٨٧
٢	الجيزة والفيوم	-	١	٤	٤١	٤٦
٣	مصر العليا	-	١	٤	٥٧	٦٢
٤	مصر الوسطى	-	١	٤	٤٨	٥٣
٥	وسط الدلتا	-	١	٤	٤٥	٥٠
٦	غرب الدلتا	-	١	٤	٥٥	٦١
٧	شرق الدلتا	-	٢	٢	٢٠	٢٤
٨	شمال الدلتا	-	١	٣	٢٤	٢٨
	الاجمالي	١	٣٠	٣٠	٣٥٠	٤١٠

المصدر: إعداد الباحثان

ب- أداة جمع البيانات:

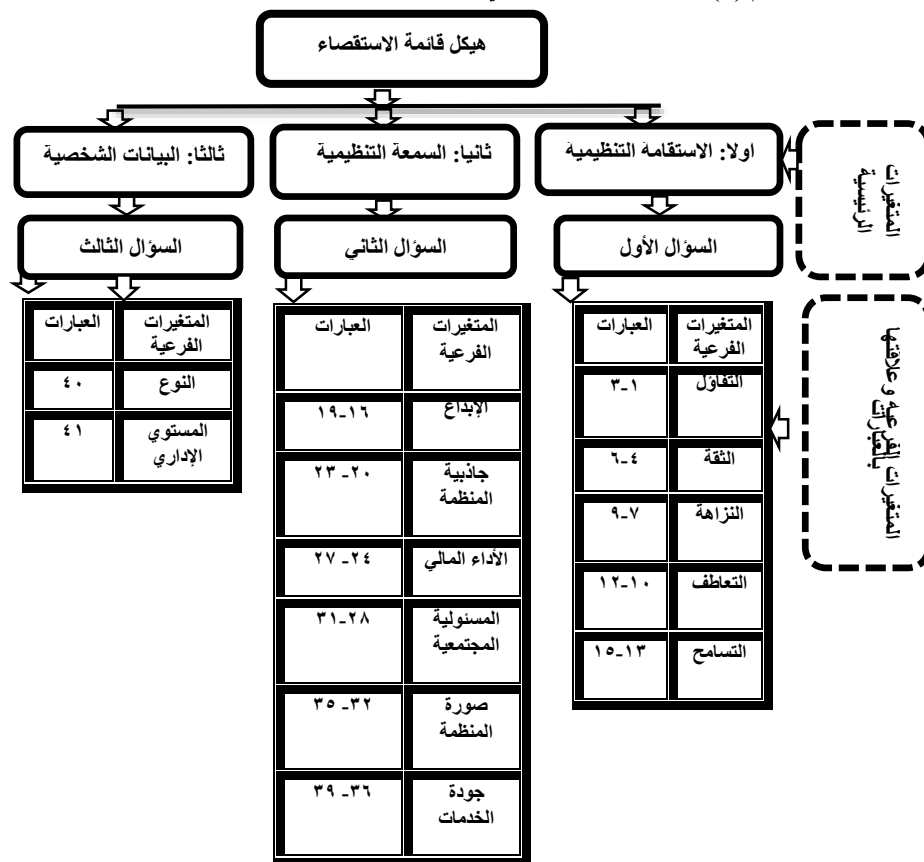
استخدم الباحثان الاستقصاء كأداة لجمع البيانات وهي عبارة عن قائمة أسئلة يتم توجيهها إلي العاملين في البريد المصري طالباً منهم الإجابة عليها. وتنقسم هذه القائمة إلي ثلاثة أقسام:

القسم الأول : ويتعلق بأبعاد الاستقامة التنظيمية، والتي قسمت إلى التفاضل (العبارات من ٣-١)، والثقة (العبارات من ٦-٤)، والنزاهة (العبارات من ٩-٧)، والتعاطف (العبارات من ١٢-١٠)، والتسامح (العبارات من ١٥-١٣).

القسم الثاني : ويتعلق بأبعاد السمعة التنظيمية، والتي قسمت إلى الإبداع (العبارات من ١٩-١٦)، وجاذبية المنظمة (العبارات من ٢٣-٢٠)، والأداء المالي (العبارات من ٢٧-٢٤)، والمسئولية المجتمعية (العبارات من ٣١-٢٨)، وصورة المنظمة (العبارات من ٣٥-٣٢)، وجودة الخدمات (العبارات من ٣٩-٣٦).

القسم الثالث : ويتعلق بالبيانات الشخصية، والتي قسمت إلى النوع (ذكر - انثي)، والمستوي الإداري (قيادي - إشرافي - تنفيذي). ويمكن إيضاح هيكل قائمة الاستقصاء في الشكل رقم (١):

شكل رقم (١) هيكل قائمة الاستقصاء في ضوء المتغيرات الرئيسية والفرعية وعبارات الاستقصاء



المصدر: من إعداد الباحثان بالرجوع إلى (عيد، ٢٠٢٠)

ج- متغيرات البحث وأدوات القياس وطبيعة العلاقة بين متغيرات البحث

١. متغيرات البحث وأدوات القياس

(١) **الاستقامة التنظيمية:** تمثل الاستقامة التنظيمية المتغير المستقل، واعتمد الباحثان علي مقياس (Cameron et al., 2004) في قياس الاستقامة، ويتكون من خمسة أبعاد و (١٥) عبارة، حيث تقيس هذه العبارات الأبعاد الخمسة للاستقامة التنظيمية وهي التفاضل (٣ عبارات)، الثقة (٣ عبارات)، النزاهة (٣ عبارات)، التعاطف (٣ عبارات)، التسامح (٣ عبارات).

(٢) **السمعة التنظيمية:** تمثل السمعة التنظيمية المتغير التابع، واعتمد الباحثان علي المقاييس المستخدمة في دراسات (صقر، ٢٠١٥)، (الظالمي، ٢٠١٦)، (جميل، ٢٠١٧)،

(مطر، ٢٠١٨)، (اليساري، ٢٠٢١)، ويتكون المقياس من ستة أبعاد، و(٢٤) عبارة، حيث تقيس هذه العبارات الأبعاد الستة للسمعة، وهي الإبداع (٤ عبارات)، جاذبية المنظمة (٤ عبارات)، الأداء المالي (٤ عبارات)، المسؤولية المجتمعية (٤ عبارات)، صورة المنظمة (٤ عبارات)، جودة الخدمات (٤ عبارات).

(٣) **البيانات الشخصية:** تم قياس الخصائص الديموغرافية للمستقصى منهم استناداً إلى المقياس الموضح على النحو الآتي: النوع: تم قياسه من خلال فئتين (ذكر و أنثى) وتم إدخال البيانات بالترجيح الآتي: ١- ذكر، ٢- أنثى، المستوى الإداري: تم قياسها من خلال تقسيمها إلى ثلاث فئات: (قيادي - إشرافي - تنفيذي)، وتم إدخال البيانات بالترجيح الآتي: ١- قيادي، ٢- إشرافي، ٣- تنفيذي.

٢. طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث

لقد تمكن الباحثان من الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين ابعاد الاستقامة والسمعة التنظيمية، ولم يطلع الباحثان على دراسة عربية جمعت بين المتغيرات محل البحث في علاقة واحدة، وفي ضوء ذلك تم اقتراح العلاقة بين المتغيرات التي تم تناولها في هذا البحث من خلال تصور مبدئي مقترح في شكل رقم (١) يبين انه يمكن تحسين السمعة التنظيمية للبريد المصري (الإبداع، جاذبية المنظمة، الأداء المالي، المسؤولية المجتمعية، صورة المنظمة، جودة الخدمات) من خلال تحسين ادراك الاستقامة التنظيمية (التفاهل، الثقة، النزاهة، والتسامح، والنزاهة، ويمكن استعراض النموذج المقترح لمتغيرات البحث في الشكل رقم (٢):

شكل رقم (٢) نموذج مقترح لمتغيرات البحث



المصدر: من إعداد الباحثان في ضوء الدراسات السابقة

د. أساليب تحليل البيانات Data Analysis Techniques:

استخدم الباحثان الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات واختبار الفروض وهي:

١. أسلوب معامل الارتباط ألفا : وذلك لاختبار درجة الاعتمادية في المقاييس متعددة البنود.
 ٢. أسلوب التحليل العاملي: للتعرف على مدى صدق مقاييس البحث .
 ٣. أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد: وذلك للتحقق من نوع وقوة العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية.
- واستخدم الباحثان عدداً من الاختبارات الإحصائية، التي تناسب أساليب التحليل المستخدمة وتتوافق معها، وذلك من أجل اختبار فروض البحث. وتتمثل فيما يلي:
١. تحليل مان وتيني Mann-Whitney Test: ويعتبر هذا الاختبار من الأساليب الإحصائية التي تستخدم للمقارنة عينتين، وتم استخدامها بغرض اختبار الفرض الأول والثاني للدراسة.

٢. اختبار Kruskal-Wallis: ويعتبر هذا الاختبار من الأساليب الإحصائية التي تستخدم للمقارنة بين أكثر من عينتين وتم استخدامهما بغرض اختبار الفرض الأول والثاني للدراسة.
٣. اختبار ف f-test واختبار ت t-test : المصاحبان لأسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد، وتم استخدامهما بغرض اختبار الفرض الثالث للدراسة.

٥: تقييم الاعتمادية والصلاحية للمقاييس المستخدمة في البحث:

١. تقييم الاعتمادية (الثبات) للمقاييس المستخدمة في البحث:
تم الاعتماد على أسلوب معامل الارتباط ألفا كرونباخ لتقييم الاعتمادية والثبات لقائمة الاستقصاء وصلاحيتها بقياس كل من الاستقامة التنظيمية، والسمعة التنظيمية. وتبين أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات (٠,٩٦٩، ٠,٩٨٤)، ويعتبر مؤشراً مقبولاً ويعطى دلالة إلمكانية الاعتماد على هذه الأبعاد في الحصول على البيانات المطلوبة، كما هو موضح بالجدول رقم (٣).

جدول رقم (٣) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس مستوى الثبات لأداة جمع البيانات

عدد العبارات	معامل الثبات (Alpha) ألفا كرونباخ	
١٥	٠,٩٦٩	أولاً: الاستقامة التنظيمية
٣	٠,٩٣٤	التعاون
٣	٠,٨٩٧	الثقة
٣	٠,٩٣٥	النزاهة
٢	٠,٩٠٢	التعاطف
٣	٠,٩٢٥	التسامح
٢٤	٠,٩٨٤	ثانياً: السمعة التنظيمية
٤	٠,٩٥٨	الابتكار
٤	٠,٩٧١	جاذبية المنظمة
٤	٠,٩٣٩	الأداء المالي
٤	٠,٩٥١	المسؤولية المجتمعية
٤	٠,٩٤١	صورة المنظمة
٤	٠,٦٦٠	جودة الخدمات

المصدر: من إعداد الباحثان استناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

٢- صدق مقاييس البحث:

تم الاعتماد على أسلوب التحليل العاملي للتعرف على مدى تمثيل الأبعاد الفرعية للعوامل الرئيسية لكل متغير، وبما يساعد على تحقيق درجة عالية من الصلاحية للمتغيرات في تحليل الانحدار والارتباط المتعدد، بغرض تقليل عدد المتغيرات لإعطاء تمثيل أعلى لها، واستبعاد المتغيرات الأقل من ٥٠% والتوصل لهيكل ذات مصداقية أعلى للاستبانة (عيد، ٢٠٢٠).

(١) نتائج التحليل العاملي لمقياس الاستقامة التنظيمية:

تم استخدام أسلوب التحليل العاملي للمتغيرات المتعلقة بالاستقامة التنظيمية والمستخرجة من أسلوب تحليل الثبات، والمتمثلة في (١٤) متغيراً، وذلك كما يتضح من الجدول رقم (٤).

جدول رقم (٤) نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الاستقامة التنظيمية

م	المتغيرات الأصلية	العامل (١)	العامل (٢)	العامل (٣)	العامل (٤)	العامل (٥)
١	عندما تكون الأمور غير مؤكدة في العمل، عادة ما يتوقع العاملون الأفضل.	٠,٩٣٧				
٢	عادة ما ينظر العاملون إلى الجوانب الإيجابية.	٠,٩٥٥				
٣	يتفاعل العاملون بالنجاح عند مواجهه التحديات.	٠,٩٣٠				
٤	يعتمد العاملون علي بعضهم البعض في تحقيق أهداف البريد المصري.			٠,٨٤١		
٥	يتم الوفاء بالوعود داخل البريد المصري.			٠,٩٤٠		
٦	يثق العاملون في قيادات البريد المصري.			٠,٩٤٨		

م	المتغيرات الأصلية	العامل (١)	العامل (٢)	العامل (٣)	العامل (٤)	العامل (٥)
٧	يتم ملاحظة معاناه العاملين داخل البريد		٠,٨٨٧			
٨	يتم تخفيف معاناه العاملين داخل البريد		٠,٩٣٤			
٩	يوجد العديد من قصص الاهتمام بالعاملين داخل البريد		٠,٨٨٤			
١١	يتم تجريم السلوكيات التخريبية داخل البريد					٠,٩٥٥
١٢	يتم الاهتمام بما يفيد الآخرين داخل البريد					٠,٩٥٥
١٣	يقوم العاملون بالصفح عن الممارسات السلبية التي يتعرضون لها أثناء العمل.				٠,٩٣٤	
١٤	يقوم العاملون بالتخلي عن الرغبة في الانضمام من أي شخص تسبب لهم بأذى.				٠,٩٤٩	
١٥	تسود المشاعر الايجابية في حالة التعرض لممارسات سلبية في العمل.				٠,٩١٥	
	نسبة التباين الذي تم تفسيره لكل عامل مستخرج	٢٨,٤٦	١٧,٤٣	١٢,٤٥	٩,١٩	٨,٦٦
	النسبة المجمعة للتباين الذي تم تفسيره للعوامل	٢٨,٤٦	٤٥,٨٩	٥٨,٣٤	٦٧,٥٣	٧٦,١٩

المصدر: التحليل الإحصائي

ويتضح من جدول (٤) أن نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الاستقامة التنظيمية أن (١٤) متغير من المتغيرات (١٤) الأصلية التي تتمتع بالثقة والثبات أمكن تحميلها علي خمسة عوامل بحيث تطابقت مع الأبعاد الخمسة المفترضة لمقياس الاستقامة التنظيمية وهي (التفاؤل، الثقة، النزاهة، التعاطف، التسامح)، وقد ساهمت العوامل المستخرجة في تفسير (٧٦,١٩%) من التباين الكلي بين المتغيرات التي خضعت للتحليل، ويمكن توضيح هذه العوامل كما يلي:-

- العامل الأول " التفاؤل " : يضم ثلاث متغيرات بدون تغيير لأن معاملات التحميل الخاصة بهذه المتغيرات أكبر من (٠,٥٠) ، ولا يوجد متغيرات حملت علي أكثر من عامل، و بلغت نسبة التباين التي يفسرها العامل (٢٨,٤٦%) من التباين الكلي للعبارات.
- العامل الثاني " التعاطف " : يضم ثلاث متغيرات بدون تغيير لأن معاملات التحميل الخاصة بهذه المتغيرات أكبر من (٠,٥٠) ، ولا يوجد متغيرات حملت علي أكثر من عامل، و بلغت نسبة التباين التي يفسرها العامل (١٧,٤٣%) من التباين الكلي للعبارات.
- العامل الثالث " الثقة " : يضم ثلاث متغيرات بدون تغيير لأن معاملات التحميل الخاصة بهذه المتغيرات أكبر من (٠,٥٠) ، ولا يوجد متغيرات حملت علي أكثر من عامل، و بلغت نسبة التباين التي يفسرها العامل (١٢,٤٥%) من التباين الكلي للعبارات.
- العامل الرابع " التسامح " : يضم ثلاث متغيرات بدون تغيير لأن معاملات التحميل الخاصة بهذه المتغيرات أكبر من (٠,٥٠) ، ولا يوجد متغيرات حملت علي أكثر من عامل، و بلغت نسبة التباين التي يفسرها العامل (٩,١٩%) من التباين الكلي للعبارات.
- العامل الخامس " النزاهة " : يضم ثلاث متغيرات بدون تغيير لأن معاملات التحميل الخاصة بهذه المتغيرات أكبر من (٠,٥٠) ، ولا يوجد متغيرات حملت علي أكثر من عامل، و بلغت نسبة التباين التي يفسرها العامل (٨,٦٦%) من التباين الكلي للعبارات.

(٢) نتائج التحليل العاملي لمقياس السمعة التنظيمية:

تم استخدام أسلوب التحليل العاملي للمتغيرات المتعلقة بالسمعة التنظيمية والمستخرجة من أسلوب تحليل الثبات، والمتمثلة في ٢٤ متغيراً، وذلك كما يتضح من الجدول رقم (٥).

جدول رقم (٥) نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس السمعة التنظيمية

م	المتغيرات الأصلية	العامل (١)	العامل (٢)	العامل (٣)	العامل (٤)	العامل (٥)	العامل (٦)
١	يسعى البريد المصري الي توفير مناخ تنظيمي يدفع العاملين إلي الإبداع.	٠,٩٤ ٩					
٢	يتم مكافأة العاملين المبدعين داخل البريد.	٠,٩٥					
٣	يشجع البريد العاملين علي تقديم أفكار جديدة.	٠,٩٣					
٤	تتناسب القواعد و التعليمات المطبقة في البريد المصري مع طبيعة العمل.	٠,٩٣ ٠					
٥	تبذل إدارة البريد المصري جهود ملحوظة لتعيين الموهوبين.		٠,٩٥ ٧				
٦	تبذل إدارة البريد المصري جهود ملحوظة في تخفيض نسبة تسرب الموهوبين.		٠,٩٧ ٣				
٧	تسعي إدارة البريد الي توفير مناخ إبداعي.		٠,٩٥				
٨	يشجع البريد المصري إقامة الحلقات النقاشية بين المبدعين لاستثمار طاقاتهم الفكرية.		٠,٩٥ ١				
٩	يحتفظ البريد المصري بنسبة معقولة من السيولة للوفاء بالتزاماته.			٠, ٩٣			
١٠	تراعي إدارة البريد الآثار المالية للقرارات.			٠, ٩٣			
١١	عادة ما يوفر البريد الاحتياجات المالية للعملاء.			٠, ٨٨			
١٢	يمتلك البريد المصري سجل رسمي يوضح كيفية تحقيق الأرباح.			٠, ٩٢			
١٣	أري أن قيم المجتمع ركيزة أساسية لكافة أنشطة البريد المصري.			٠, ٩٣			
١٤	يلتزم المدبرون في البريد المصري بتقديم خدمات وفق معايير محددة.			٠, ٩٤			
١٥	تتسم تعاملات البريد المصري مع كل الأطراف بالشفافية.			٠, ٩٤			
١٦	يحرص الرؤساء في البريد المصري علي الممارسات التي تعزز سمعته.			٠, ٩٤			
١٧	يسعى البريد المصري الي المحافظة علي علاقات طيبة مع كل المستفيدين من خدماته.					٠,٩٢ ٥	
١٨	يعتبر البريد المصري مكان جيد للعمل .					٠,٩٣	
١٩	تمتاز تعاملات البريد بالشفافية.					٠,٩٢	
٢٠	يهتم البريد المصري بمقترحات المستفيدين حول أنشطة البريد المصري.					٠,٩١ ٢	
٢١	يركز عمل البريد المصري علي تقديم أفضل خدمة للعملاء.						٠,٥ ٢١
٢٢	يتمتع البريد المصري بمستوي علي من الكفاءة في تقديم الخدمات البريدية.						٠,٩ ١٠
٢٣	يهتم البريد المصري بالوفاء بالتزاماته في مواعيدها المحددة.						٠,٩ ٢٦
٢٤	يوفر البريد المصري متطلبات البحث العلمي لتطوير الخدمات المقدمة للعملاء.						٠,٨ ٥١
نسبة التباين الذي تم تفسيره لكل عامل مستخرج		٢٥,٣	١٣,٥	١٠	٩,	٨,٣٤	٧,٤
النسبة المجمعة للتباين الذي تم تفسيره للعوامل المستخرجة		٢٥,٣ ٦	٣٨,٨ ٩	٤٩ ٦	٥٨ ٧	٦٧,١ ٠	٧٤, ٥٦

المصدر: التحليل الإحصائي

ويتضح من جدول (٥) أن (٢٤) متغير من المتغيرات (٢٤) الأصلية التي تتمتع بالثقة والثبات أمكن تحميلها علي ستة عوامل بحيث تطابقت مع الأبعاد الستة المفترضة لمقياس السمعة التنظيمية وهي (الابداع، جاذبية المنظمة، الأداء المالي، المسؤولية المجتمعية، صورة المنظمة، جودة الخدمات)، وقد ساهمت العوامل المستخرجة في تفسير (٧٤,٥٦%) من التباين الكلي بين المتغيرات التي خضعت للتحليل، ويمكن توضيح هذه العوامل كما يلي:-

- العامل الأول " الابداع " : يضم اربع متغيرات بدون تغيير لأن معاملات التحميل الخاصة بهذه المتغيرات أكبر من (٠,٥٠)، ولا يوجد متغيرات حملت علي أكثر من عامل، و بلغت نسبة التباين التي يفسرها العامل (٢٥,٣٦%) من التباين الكلي للعبارات.
- العامل الثاني " جاذبية المنظمة " : يضم اربع متغيرات بدون تغيير لأن معاملات التحميل الخاصة بهذه المتغيرات أكبر من (٠,٥٠)، ولا يوجد متغيرات حملت علي أكثر من عامل، و بلغت نسبة التباين التي يفسرها العامل (١٣,٥٣%) من التباين الكلي للعبارات.
- العامل الثالث " الأداء المالي " : يضم اربع متغيرات بدون تغيير لأن معاملات التحميل الخاصة بهذه المتغيرات أكبر من (٠,٥٠)، ولا يوجد متغيرات حملت علي أكثر من عامل، و بلغت نسبة التباين التي يفسرها العامل (١٠,٧٥%) من التباين الكلي للعبارات.
- العامل الرابع " المسؤولية المجتمعية " : يضم اربع متغيرات بدون تغيير لأن معاملات التحميل الخاصة بهذه المتغيرات أكبر من (٠,٥٠)، ولا يوجد متغيرات حملت علي أكثر من عامل، و بلغت نسبة التباين التي يفسرها العامل (٩,١٢%) من التباين الكلي للعبارات.
- العامل الخامس " صورة المنظمة " : يضم اربع متغيرات بدون تغيير لأن معاملات التحميل الخاصة بهذه المتغيرات أكبر من (٠,٥٠)، ولا يوجد متغيرات حملت علي أكثر من عامل، و بلغت نسبة التباين التي يفسرها العامل (٨,٣٤%) من التباين الكلي للعبارات.
- العامل السادس " جودة الخدمات " : يضم اربع متغيرات بدون تغيير لأن معاملات التحميل الخاصة بهذه المتغيرات أكبر من (٠,٥٠)، ولا يوجد متغيرات حملت علي أكثر من عامل، و بلغت نسبة التباين التي يفسرها العامل (٧,٤٦%) من التباين الكلي للعبارات.

عاشراً: اختبار الفرضيات وتحليل وتفسير نتائج البحث الميدانية:

أ- العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية في البريد المصري.

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الاحصائي الخاص بتحديد العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية في البريد المصري، وذلك من أجل الاجابة علي التساؤل الأول في البحث والذي ينص علي " هل توجد علاقة بين الاستقامة التنظيمية (التفاضل، الثقة، التعاطف، النزاهة، التسامح) والسمعة التنظيمية في البريد المصري مأخوذة بصورة اجمالية ولكل بعد علي حده ؟" والذي استند في التحليل الي الفرض الأول الذي يشير الي انه " لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاستقامة التنظيمية (التفاضل، الثقة، التعاطف، النزاهة، التسامح) والسمعة التنظيمية في البريد المصري مأخوذة بصورة اجمالية ولكل بعد علي حده .

وقد استعان الباحثان ببعض الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية والاختبارات المصاحبة والتي تمثلت في الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، تحليل الانحدار المتعدد، والارتباط المتعدد، اختبارات، اختبار ف، وفي ضوء الاعتماد على أسلوب الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) من خلال برنامج SPSS لدراسة طبيعة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية في البريد المصري.

وتم تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد وذلك بغرض التحقق من أثر الاستقامة التنظيمية على السمعة التنظيمية بصورة إجمالية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (٦):

جدول رقم (٦) (نتائج تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression Analysis) لتحديد نوع ودرجة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية

السمعة التنظيمية						المتغير التابع
Collinearity Statistics		T Test		معامل التحديد	معامل الارتباط	معامل الانحدار
Tolerance	VIF	الدلالة الاحصائية	القيمة	R	R	Beta
٠,٢٣١	٤,٣٣١	*٠,٠٠٠	٤,٩٥١	٠,٧٣٢	**٠,٨٥٦	٠,٢٠٦
٠,١٥٧	٦,٣٧٧	*٠,٠٠٠	٤,٨٧٦	٠,٧٩٢	**٠,٨٩٠	٠,٢٤٦
٠,٢٦٠	٣,٨٥٠	*٠,٠٠٠	٦,٢٨٧	٠,٧٢٢	**٠,٨٥٠	٠,٢٤٦
٠,٢٧٠	٣,٧٠٤	*٠,٠٠٠	٦,١٩٦	٠,٧٠٣	**٠,٨٣٩	٠,٢٣٨
٠,٣٤٦	٢,٨٩٣	*٠,٠٠٨	٢,٦٦٩	٠,٥٩١	**٠,٧٦٩	٠,٠٩١
٠,٩٣٤						معامل الارتباط المتعدد في
٠,٨٧٣						معامل التحديد في النموذج R^2
٠,٨٧١						قيمة معامل التحديد المعدلة adj
٤٣٨,٨٠٧						قيمة F المحسوبة
**٠,٠٠٠						الدلالة الاحصائية

** تشير إلى دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١

ويتبين من الجدول رقم (٦) ما يلي :-

١. بالنسبة لنوع وقوة العلاقة في النموذج، يبلغ قيمة معامل الارتباط الكلي المتعدد بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية (٠,٩٣٤)، مما يدل على وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية.

٢. يبلغ قيمة معامل التحديد في النموذج (R^2) (٠,٨٧٣) وهو ما يشير إلى أنه يمكن تفسير (٨٧,٣%) من التغير الذي يحدث في السمعة التنظيمية على أنه يرجع إلى المتغيرات المستقلة الخمسة ذات التأثير المعنوي في نموذج الانحدار مجتمعه، كما بلغت قيم معامل التحديد المعدلة (٠,٨٧١) والذي يراعي التحيز الممكن حدوثه مع R^2 مع ارتفاع عدد المتغيرات المستقلة وانخفاض حجم العينة، وهو ما يعني أن (٨٧,١%) من التباين في متغير الاستقامة التنظيمية يرجع إلى المتغيرات المستقلة الخمسة ذات التأثير المعنوي في نموذج الانحدار مجتمعه.

٣. يتراوح ارتباط كل متغير من المتغيرات المستقلة في النموذج على حده مع المتغير التابع وفقاً لمعامل ارتباط بيرسون بين (٠,٧٦٩) و (٠,٨٩٠)، كما تشير النتائج إلى معنوية معامل الارتباط عند مستوي معنوية (١%) لجميع المتغيرات.

٤. بالنسبة لتقدير معالم نموذج الانحدار، يتضح من الجدول أن جميع المتغيرات الخاصة بالاستقامة التنظيمية وهي (التفاؤل، الثقة، التعاطف، النزاهة، التسامح) تساهم في نموذج الانحدار وذات تأثير على المتغير التابع (السمعة التنظيمية)، كما تشير بيانات النموذج معنوية هذه المتغيرات، وأن غياب هذه المتغيرات يؤثر على مستوى السمعة التنظيمية، ويمكن ترتيب هذه المتغيرات وفق الأهمية النسبية على المتغير التابع (السمعة التنظيمية) وفقاً لبيتا المعيارية كما يلي: التعاطف (٠,٢٤٦)، الثقة (٠,٢٤٦)، النزاهة (٠,٢٣٨)، التفاؤل (٠,٢٠٦)، والتسامح (٠,٠٩١).

٥. بالنسبة للنموذج ككل، فقد أظهرت النتائج معنوية النموذج، حيث يبلغ قيمة F المحسوبة (٤٣٨,٨٠٧)، وهي معنوية عند مستوي معنوية (٠,٠١).

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض عدم القائل " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الاستقامة التنظيمية (التفاؤل، الثقة، التعاطف، النزاهة، التسامح)، وبين السمعة التنظيمية في البريد المصري وذلك بصورة إجمالية للنموذج وعند مستوي معنوية (١%) وفقاً

لاختبار (ف)، وبالنسبة لكل متغير علي حده أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة معنوية عند مستوى دلالة (١%) لجميع أبعاد الاستقامة التنظيمية. وبالتالي تقرر قبول الفرض البديل والذي يشير الي انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد الاستقامة التنظيمية (التفؤل، الثقة، التعاطف، النزاهة، التسامح)، وبين السمعة التنظيمية في البريد المصري بصورة اجمالية، وكذلك لكل بعد علي حده.

وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (عياد، ٢٠٢٤) والتي توصلت نتائجها الي وجود تأثير معنوي للاستقامة التنظيمية وابعادها الخمسة التفؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التسامح التنظيمي، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية علي الأداء الابداعي للعاملين والتي تعد أحد أبعاد السمعة التنظيمية. وكذلك نتائج دراسة (Ravaji, 2016) والتي توصلت الي وجود تأثير ايجابي معنوي لثلاثة من بين ابعاد الاستقامة التنظيمية علي ابداع الموظف (والذي يعد أحد أبعاد السمعة التنظيمية) وهي التعاطف والنزاهة والتفؤل. وكذلك

ويمكن تفسير ذلك بأن ادراك المنظمة علي انها منظمة تتمتع بالاستقامة وتنتشر فيها العديد من السلوكيات والفضائل مثل فضائل التفؤل والثقة والتسامح والنزاهة والتعاطف، يؤدي الي ادراك المنظمة كمكان جيد العمل وتحسن صورتها وجاذبيتها التنظيمية، ويتم ادراك المنظمة علي انها منظمة تتمتع بالشفافية وتهتم بالمسؤولية المجتمعية وتساهم في حل مشاكل المجتمع، كما أن المنظمات التي تتمتع بالاستقامة يتم ادراكها علي انها منظمات تهتم بعمالها وتعمل علي تحسين جودة الخدمات المقدمة لهم ، كما انها منظمات تهتم بالأداء المالي والاثار المالية لقراراتها، مما يؤدي الي تحسين السمعة التنظيمية للمنظمة.

أما فيما يتعلق بدراسة طبيعة العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية وبين السمعة التنظيمية في البريد المصري، كلاً علي حده، فيتم تناولهم علي النحو الاتي:

١. العلاقة بين التفؤل كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية وبين السمعة التنظيمية.

لاختبار العلاقة بين التفؤل كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية وبين السمعة التنظيمية، استعان الباحث ببعض الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية والاختبارات المصاحبة والتي تمثلت في الوسط الحسابي والانحراف المعياري، تحليل الانحدار المتعدد، والارتباط المتعدد، اختبار ت ، واختبار ف ، وفي ضوء الاعتماد علي اسلوب تحليل الانحدار المتعدد امكن التوصل الي بعض النتائج التي يوضحها الجدول رقم (٧):

جدول رقم (٧) (نتائج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لتحديد نوع ودرجة العلاقة بين التفؤل كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية وبين السمعة التنظيمية

السمعة التنظيمية							المتغير التابع
Collinearity Statistics		T Test		معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	المتغيرات المستقلة
Tolerance	VIF	الدلالة الاحصائية	القيمة				
.252	3.971	** .000	6.344	.662	.814**	.364	عندما تكون الأمور غير مؤكدة في العمل، عادة ما يتوقع العاملون الأفضل.
.199	5.020	** .000	4.715	.667	.817**	.304	عادة ما ينظر العاملون إلي الجوانب الايجابية في العمل.
.278	3.596	** .000	4.429	.614	.784**	.242	يتفاعل العاملون بالنجاح عند مواجهه التحديات في البريد المصري.
.857							معامل الارتباط المتعدد في النموذج R
.734							معامل التحديد في النموذج R ²
.732							قيمة معامل التحديد المعدلة R ² adj
295.506							قيمة F المحسوبة
** .000							الدلالة الاحصائية

** تشير إلى دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١

ويتبين من الجدول رقم (٧) ما يلي :-

١. بالنسبة لنوع وقوة العلاقة في النموذج، يبلغ قيمة معامل الارتباط الكلي المتعدد بين التفاؤل كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية وبين السمعة التنظيمية (٠,٨٥٧)، مما يدل على وجود علاقة ايجابية قوية ذات دلالة إحصائية التفاؤل والسمعة التنظيمية.
 ٢. يبلغ قيمة معامل التحديد في النموذج (R²) (٠,٧٣٤) وهو ما يشير الى أنه يمكن تفسير ٧٣,٤% من التغير الذي يحدث في السمعة التنظيمية على انه يرجع الى المتغيرات المستقلة الثلاثة ذات التأثير المعنوي في نموذج الانحدار مجتمعه، كما بلغت قيم معامل التحديد المعدلة (٠,٧٣٢) والذي يراعي التحيز الممكن حدوثه مع R² مع ارتفاع عدد المتغيرات المستقلة وانخفاض حجم العينة، وهو ما يعني أن ٧٣,٢% من التباين في متغير السمعة التنظيمية يرجع الى المتغيرات المستقلة الثلاثة ذات التأثير المعنوي في نموذج الانحدار مجتمعه.
 ٣. يتراوح ارتباط كل متغير من المتغيرات المستقلة في النموذج على حده مع المتغير التابع وفقاً لمعامل ارتباط بيرسون بين (٠,٧٨٤) و (٠,٨١٧)، كما تشير النتائج الى معنوية معامل الارتباط عند مستوي معنوية (١%) لجميع المتغيرات.
 ٤. بالنسبة لتقدير معالم نموذج الانحدار، يتضح من الجدول أن جميع المتغيرات الخاصة بالتفاؤل التنظيمية تساهم في نموذج الانحدار وذات تأثير على المتغير التابع (السمعة التنظيمية)، كما تشير بيانات النموذج معنوية هذه المتغيرات عند مستوي معنوية ٠,٠١، وأن غياب هذه المتغيرات يؤثر على مستوي السمعة التنظيمية، ويمكن ترتيب هذه المتغيرات وفق الأهمية النسبية على المتغير التابع (السمعة التنظيمية) وفقاً لبيتا المعيارية كما يلي: عندما تكون الأمور غير مؤكدة في العمل، عادة ما يتوقع العاملون الأفضل (٠,٣٦٤)، عادة ما ينظر العاملون إلي الجوانب الايجابية في العمل (٠,٣٠٤)، يتفاعل العاملون بالنجاح عند مواجهه التحديات في البريد المصري (٠,٢٤٢).
 ٥. بالنسبة للنموذج ككل، فقد أظهرت النتائج معنوية النموذج، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (٢٩٥,٥٠٦)، وهي معنوية عند مستوي معنوية ٠,٠١.
- وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التفاؤل كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية، وبين السمعة التنظيمية في البريد المصري وذلك بصورة اجمالية للنموذج وعند مستوي معنوية (١%) وفقاً لاختبار (ف) ، وبالنسبة لكل متغير على حده أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة معنوية عند مستوي دلالة (١%) لجميع متغيرات التفاؤل. وبالتالي تقرر قبول الفرض البديل والذي يشير الى انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التفاؤل كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية، وبين السمعة التنظيمية في البريد المصري بصورة اجمالية، وكذلك لكل بعد على حده.
- وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (Ravaji,2016) والتي توصلت الي وجود تأثير ايجابي معنوي للتفاؤل على ابداع الموظف والذي يعد من أبعاد السمعة التنظيمية.
- ويمكن تفسير ذلك بأن انتشار سلوكيات التفاؤل التنظيمي في المنظمة وتوقع الأفضل أثناء العمل والنظر الي الأشياء بطريقة ايجابية، واحساس العاملين بقدرتهم على النجاح عند مواجهه التحديات في العمل يساهم بشكل كبير في زيادة ادراك البريد المصري كمكان جيد للعمل، كما يساهم في تشجيع العاملين على الابداع في العمل، وتقديم مقترحات لتحسين الخدمات البريدية والمالية، وبالتالي تطوير الخدمات المقدمة للعملاء- وتحسين صورة البريد المصري وسمعته التنظيمية.

٢- العلاقة بين الثقة كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية وبين السمعة التنظيمية.

لاختبار العلاقة بين الثقة كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية وبين السمعة التنظيمية، استعان الباحث ببعض الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية والاختبارات المصاحبة والتي تمثلت في الوسط الحسابي والانحراف المعياري، تحليل الانحدار المتعدد، والارتباط المتعدد، اختبارات، واختبار ف، وفي ضوء الاعتماد علي أسلوب تحليل الانحدار المتعدد امكن التوصل الي بعض النتائج التي يوضحها الجدول رقم (٨):

جدول رقم (٨) (نتائج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لتحديد نوع ودرجة العلاقة بين الثقة كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية وبين السمعة التنظيمية

السمعة التنظيمية						المتغير التابع
Collinearity Statistics		T Test		معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta
Tolerance	VIF	الدلالة الاحصائية	القيمة			
.533	1.877	**0.000	9.490	.580	.762**	.328
.190	5.274	**0.000	3.612	.669	.818**	.210
.179	5.594	**0.000	7.358	.722	.850**	.440
.892						معامل الارتباط المتعدد في النموذج R
.795						معامل التحديد في النموذج R ²
.793						قيمة معامل التحديد المعدلة R ² adj
415.464						قيمة F المحسوبة
**0.000						الدلالة الاحصائية

** تشير إلى دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١

ويتبين من الجدول رقم (٨) ما يلي :-

١. بالنسبة لنوع وقوة العلاقة في النموذج، يبلغ قيمة معامل الارتباط الكلي المتعدد بين الثقة التنظيمية كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية وبين السمعة التنظيمية (٠,٨٩٢)، مما يدل علي وجود علاقة ايجابية قوية ذات دلالة إحصائية الثقة والسمعة التنظيمية.

٢. يبلغ قيمة معامل التحديد في النموذج (R²) (٠,٧٩٥) وهو ما يشير الي أنه يمكن تفسير ٧٩,٥% من التغير الذي يحدث في السمعة التنظيمية علي انه يرجع الي المتغيرات المستقلة الثلاثة ذات التأثير المعنوي في نموذج الانحدار مجتمعه، كما بلغت قيم معامل التحديد المعدلة (٠,٧٩٣) والذي يراعي التحيز الممكن حدوثه مع R² مع ارتفاع عدد المتغيرات المستقلة وانخفاض حجم العينة، وهو ما يعني أن ٧٩,٣% من التباين في متغير السمعة التنظيمية يرجع الي المتغيرات المستقلة الثلاثة ذات التأثير المعنوي في نموذج الانحدار مجتمعه.

٣. يتراوح ارتباط كل متغير من المتغيرات المستقلة في النموذج علي حده مع المتغير التابع وفقاً لمعامل ارتباط بيرسون بين (٠,٧٦٢) و (٠,٨٥٠)، كما تشير النتائج الي معنوية معامل الارتباط عند مستوي معنوية (١%) لجميع المتغيرات.

٤. بالنسبة لتقدير معالم نموذج الانحدار، يتضح من الجدول أن جميع المتغيرات الخاصة بالثقة التنظيمية تساهم في نموذج الانحدار وذات تأثير علي المتغير التابع (السمعة التنظيمية)، كما تشير بيانات النموذج معنوية هذه المتغيرات عند مستوي معنوية ٠,٠١، وأن غياب هذه المتغيرات يؤثر علي مستوي السمعة التنظيمية، ويمكن ترتيب هذه المتغيرات وفق الأهمية النسبية علي المتغير التابع (السمعة التنظيمية) وفقاً لبيئنا المعيارية كما يلي: يثق العاملون في قيادات البريد المصري (٠,٤٤٠)، يعتمد العاملون علي بعضهم البعض في تحقيق أهداف البريد المصري (٠,٣٢٨)، يتم الوفاء بالوعود داخل البريد المصري (٠,٢١٠).

٥. بالنسبة للنموذج ككل، فقد أظهرت النتائج معنوية النموذج، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (٤١٥,٤٦٤)، وهي معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠١ .

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الثقة التنظيمية كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية، وبين السمعة التنظيمية في البريد المصري وذلك بصورة اجمالية للنموذج وعند مستوى معنوية (١%) وفقاً لاختبار (ف) ، وبالنسبة لكل متغير علي حده أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة معنوية عند مستوى دلالة (١%) لجميع متغيرات الثقة التنظيمية. وبالتالي تقرر قبول الفرض البديل والذي يشير الي انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الثقة التنظيمية كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية، وبين السمعة التنظيمية في البريد المصري بصورة اجمالية، وكذلك لكل بعد علي حده.

وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (Merwe& Puth (2014 والتي هدفت الي تقديم نموذج مفاهيمي يربط بين الثقة والسمعة التنظيمية. وتوصل النموذج الذي تم تطويره بناء علي هذه الدراسة الي أن الثقة التنظيمية هي محدد مهم من محددات السمعة التنظيمية. كما تتفق النتائج مع نتائج دراسة النجار (٢٠١٨) والتي توصلت الي انه كلما زادت الثقة التنظيمية كلما تحسنت سمعة المنظمة وقدرتها علي تحقيق مسئوليتها الاجتماعية، وزيادة الابتكار وتحسين جوده الخدمات المقدمة للعملاء.

ويمكن تفسير ذلك بأن زيادة ثقة العاملين في قيادات في البريد المصري، وزملائهم في العمل، وشعورهم بالوفاء بالوعود داخل البريد المصري يساهم بشكل كبير في تحفيز العاملين علي تقديم مقترحات واسهامات تساهم في تحسين الخدمات المقدمة للعملاء، كما يؤدي الي ادراك البريد المصري كمكان جيد للعمل، وزيادة الشعور بأن تعاملات البريد المصري تتسم بالشفافية مع كل الأطراف مما يساهم في ادراك البريد المصري علي انه منظمة تتمتع بسمعة تنظيمية جيدة.

٣- العلاقة بين التعاطف كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية وبين السمعة التنظيمية.

لاختبار العلاقة بين التعاطف كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية وبين السمعة التنظيمية، استعان الباحث ببعض الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية والاختبارات المصاحبة والتي تمثلت في الوسط الحسابي والانحراف المعياري، تحليل الانحدار المتعدد، والارتباط المتعدد، اختبار ت ، واختبار ف ، وفي ضوء الاعتماد علي أسلوب تحليل الانحدار المتعدد امكن التوصل الي بعض النتائج التي يوضحها الجدول رقم (٩):

جدول رقم (٩) (نتائج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis)

لتحديد نوع ودرجة العلاقة بين التعاطف كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية وبين السمعة التنظيمية

السمعة التنظيمية					المتغير التابع	
Collinearity		T Test		معامل	معامل	معامل
Tolerance	VIF	الدلالة الاحصائية	القيمة	التحديد R ²	الارتباط R	الانحدار Beta
.275	3.637	**0.002	3.189	.585	.765**	.177
.169	5.906	**0.000	5.488	.687	.829**	.388
.243	4.119	**0.000	5.681	.654	.809**	.335
.853					المتغيرات المستقلة	
.728					يتم ملاحظة معناه العاملين داخل البريد المصري.	
.726					يتم تخفيف معناه العاملين داخل البريد المصري.	
286.851					يوجد العديد من قصص الاهتمام بالعاملين داخل البريد	
**0.000					معامل الارتباط المتعدد في	
					معامل التحديد في النموذج R ²	
					قيمة معامل التحديد المعدلة	
					قيمة F المحسوبة	
					الدلالة الاحصائية	

** تشير إلى دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١

ويتبين من الجدول رقم (٩) ما يلي :-

١. بالنسبة لنوع وقوة العلاقة في النموذج، يبلغ قيمة معامل الارتباط الكلي المتعدد بين التعاطف كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية وبين السمعة التنظيمية (٠,٨٥٣)، مما يدل على وجود علاقة ايجابية قوية ذات دلالة إحصائية التعاطف والسمعة التنظيمية.
 ٢. يبلغ قيمة معامل التحديد في النموذج (R2) (٠,٧٢٨) وهو ما يشير الى أنه يمكن تفسير ٧٢,٨% من التغير الذي يحدث في السمعة التنظيمية على انه يرجع الى المتغيرات المستقلة الثلاثة ذات التأثير المعنوي في نموذج الانحدار مجتمعه، كما بلغت قيم معامل التحديد المعدلة (٠,٧٢٦) والذي يراعي التحيز الممكن حدوثه مع R2 مع ارتفاع عدد المتغيرات المستقلة وانخفاض حجم العينة، وهو ما يعني أن ٧٢,٦% من التباين في متغير السمعة التنظيمية يرجع الى المتغيرات المستقلة الثلاثة ذات التأثير المعنوي في نموذج الانحدار مجتمعه.
 ٣. يتراوح ارتباط كل متغير من المتغيرات المستقلة في النموذج على حده مع المتغير التابع وفقاً لمعامل ارتباط بيرسون بين (٠,٧٦٥) و (٠,٨٢٩)، كما تشير النتائج الى معنوية معامل الارتباط عند مستوي معنوية (١%) لجميع المتغيرات.
 ٤. بالنسبة لتقدير معالم نموذج الانحدار، يتضح من الجدول أن جميع المتغيرات الخاصة بالتعاطف تساهم في نموذج الانحدار وذات تأثير على المتغير التابع (السمعة التنظيمية)، كما تشير بيانات النموذج معنوية هذه المتغيرات عند مستوي معنوية ٠,٠١، وأن غياب هذه المتغيرات يؤثر على مستوي السمعة التنظيمية، ويمكن ترتيب هذه المتغيرات وفق الأهمية النسبية على المتغير التابع (السمعة التنظيمية) وفقاً لبيتا المعيارية كما يلي: يتم تخفيف معاناه العاملين داخل البريد المصري (٠,٣٨٨)، يوجد العديد من قصص الاهتمام بالعاملين داخل البريد المصري (٠,٣٣٥)، يتم ملاحظة معاناه العاملين داخل البريد المصري (٠,١٧٧).
 ٥. بالنسبة للنموذج ككل، فقد أظهرت النتائج معنوية النموذج، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (٢٨٦,٨٥١)، وهي معنوية عند مستوي معنوية ٠,٠١.
- وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التعاطف كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية، وبين السمعة التنظيمية في البريد المصري وذلك بصورة اجمالية للنموذج وعند مستوي معنوية (١%) وفقاً لاختبار (ف)، وبالنسبة لكل متغير على حده أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة معنوية عند مستوي دلالة (١%) لجميع متغيرات التعاطف. وبالتالي تقرر قبول الفرض البديل والذي يشير الى انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التعاطف كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية، وبين السمعة التنظيمية في البريد المصري بصورة اجمالية، وكذلك لكل بعد على حده.
- وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (الطائي،الصائغ&الذبحاوي،٢٠١٣) والتي توصلت الى وجود علاقة ايجابية وتأثير معنوي للتعاطف على سمعة المنظمة. وانه كلما زادت مستويات التعاطف داخل المنظمة كلما تم ادارة سمعة المنظمة بشكل أفضل.
- ويمكن تفسير ذلك بأن زيادة شعور العاملين بالتعاطف داخل المنظمة، من خلال ملاحظة معاناه الآخرين داخل المنظمة وتخفيفها، ونشر العديد من قصص التعاطف والاهتمام بالعاملين داخل البريد المصري، يعمل على تحسين ادراك العاملين لصورة البريد المصري وشعورهم بأن البريد المصري مكان جيد للعمل ، كما ان ذلك يساهم في انخفاض نسبه تسرب العاملين الموهوبين، مما يساهم في تحسين سمعة البريد المصري.

٤- العلاقة بين النزاهة كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية وبين السمعة التنظيمية.

لاختبار العلاقة بين النزاهة كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية وبين السمعة التنظيمية، استعان الباحث ببعض الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية والاختبارات المصاحبة والتي تمثلت في الوسط الحسابي والانحراف المعياري، تحليل الانحدار المتعدد، والارتباط المتعدد، اختبارات، واختبار ف، وفي ضوء الاعتماد على أسلوب تحليل الانحدار المتعدد امكن التوصل الي بعض النتائج التي يوضحها الجدول رقم (١٠):

جدول رقم (١٠) (نتائج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لتحديد نوع ودرجة العلاقة بين النزاهة كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية وبين السمعة التنظيمية

السمعة التنظيمية						المتغير التابع
Collinearity		T Test		معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta
Tolerance	VIF	القيمة الدلالة الاحصائية	القيمة			
.323	3.094	**0.000	5.583	.600	.775**	.294
.323	3.094	**0.000	11.075	.682	.826**	.584
.843						معامل الارتباط المتعدد في النموذج R
.711						معامل التحديد في النموذج R ²
.709						قيمة معامل التحديد المعدلة adj R ²
395.363						قيمة F المحسوبة
**0.000						الدلالة الاحصائية

** تشير إلى دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١

ويتبين من الجدول رقم (١٠) ما يلي :-

١. بالنسبة لنوع وقوة العلاقة في النموذج، يبلغ قيمة معامل الارتباط الكلي المتعدد بين النزاهة كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية وبين السمعة التنظيمية (٠,٨٤٣)، مما يدل على وجود علاقة ايجابية قوية ذات دلالة إحصائية النزاهة والسمعة التنظيمية.

٢. يبلغ قيمة معامل التحديد في النموذج (R²) (٠,٧١١) وهو ما يشير الي أنه يمكن تفسير ٧١,١% من التغير الذي يحدث في السمعة التنظيمية علي انه يرجع الي اثنين من المتغيرات ذات التأثير المعنوي في نموذج الانحدار مجتمعه، كما يبلغ قيم معامل التحديد المعدلة (٠,٧٠٩) والذي يراعي التحيز الممكن حدوثه مع R² مع ارتفاع عدد المتغيرات المستقلة وانخفاض حجم العينة، وهو ما يعني أن ٧٠,٩% من التباين في متغير السمعة التنظيمية يرجع الي المتغيرات المستقلة ذات التأثير المعنوي في نموذج الانحدار مجتمعه.

٣. يتراوح ارتباط كل متغير من المتغيرات المستقلة في النموذج علي حده مع المتغير التابع وفقاً لمعامل ارتباط بيرسون بين (٠,٧٧٥) و (٠,٨٢٦)، كما تشير النتائج الي معنوية معامل الارتباط عند مستوي معنوية (١%) لجميع المتغيرات.

٤. بالنسبة لتقدير معالم نموذج الانحدار، يتضح من الجدول أن جميع المتغيرات الخاصة بالنزاهة تساهم في نموذج الانحدار وذات تأثير علي المتغير التابع (السمعة التنظيمية)، كما تشير بيانات النموذج معنوية هذه المتغيرات عند مستوي معنوية ٠,٠١، وأن غياب هذه المتغيرات يؤثر علي مستوي السمعة التنظيمية، ويمكن ترتيب هذه المتغيرات وفق الأهمية النسبية علي المتغير التابع (السمعة التنظيمية) وفقاً لبيتا المعيارية كما يلي: يتم الاهتمام بما يفيد الآخرين داخل البريد المصري (٠,٥٨٤)، يتم تجريم السلوكيات التخريبية داخل البريد المصري (٠,٢٩٤).

٥. بالنسبة للنموذج ككل، فقد أظهرت النتائج معنوية النموذج، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (٣٥٩,٣٦٣)، وهي معنوية عند مستوي معنوية ٠,٠١ .

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين النزاهة التنظيمية كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية، وبين السمعة التنظيمية في البريد المصري وذلك بصورة اجمالية للنموذج وعند مستوي معنوية (١%) وفقاً لاختبار (ف)، وبالنسبة لكل متغير علي حده أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة معنوية عند مستوي دلالة (١%) لجميع متغيرات النزاهة التنظيمية. وبالتالي تقرر قبول الفرض البديل والذي يشير الي انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين النزاهة كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية، وبين السمعة التنظيمية في البريد المصري بصورة اجمالية، وكذلك لكل بعد علي حده.

وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (Worden,2003) والتي توصلت الي ان توفر النزاهة التنظيمية والالتزام في العمل وفقاً لمجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية، يمكن ان يستخدم لسد الفجوة داخل القيادة الاستراتيجية، وتعزيز المصدقية حول رؤية القائد، مما يؤدي في النهاية الي تعزيز سمعة المنظمة. كما يتفق مع نتائج دراسة (Jehn&Scott,2015) والتي توصلت الي أن عدم تمتع المنظمة بالنزاهة تضر بسمعتها التنظيمية.

ويمكن تفسير ذلك بأن زيادة الالتزام بالمبادئ الأخلاقية في البريد المصري، وتجريم السلوكيات التخريبية، والاهتمام بما يفيد الآخرين، يزيد من جاذبية البريد المصري كمكان جيد للعمل ويحسن من صورته من وجهة نظر العاملين ، كما أن ذلك يزيد من رؤية البريد المصري كمكان تنسم معاملاته بالشفافية والاهتمام بقيم واحتياجات المجتمع مما يؤدي الي تحسين السمعة التنظيمية.

٥- العلاقة بين التسامح كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية وبين السمعة التنظيمية.

لاختبار العلاقة بين التسامح كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية وبين السمعة التنظيمية، استعان الباحث ببعض الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية والاختبارات المصاحبة والتي تمثلت في الوسط الحسابي والانحراف المعياري، تحليل الانحدار المتعدد، والارتباط المتعدد، اختبار ت ، واختبار ف ، وفي ضوء الاعتماد علي أسلوب تحليل الانحدار المتعدد امكن التوصل الي بعض النتائج التي يوضحها الجدول رقم (١١):

جدول رقم (١١) (نتائج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لتحديد نوع ودرجة العلاقة بين التسامح كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية وبين السمعة التنظيمية

السمعة التنظيمية							المتغير التابع
Collinearity		T Test		معامل	معامل	معامل	المتغيرات المستقلة
Tolerance	VIF	الدلالة الإحصائية	القيمة	التحديد R ²	الارتباط R	الانحدار Beta	
.260	3.840	**0.000	5.089	.521	.722**	.352	يقوم العاملون في البريد المصري بالصفح عن الممارسات السلبية التي يتعرضون لها أثناء العمل.
.220	4.551	.350	.936	.485	.697**	.070	يقوم العاملون في البريد المصري بالتخلي عن الرغبة في الانتقال من أي شخص تسبب لهم بأذى.
.332	3.010	**0.000	6.667	.535	.732**	.408	تسود المشاعر الايجابية بين العاملين في حالة التعرض لممارسات سلبية في العمل.
.775							معامل الارتباط المتعدد في النموذج
.601							معامل التحديد في النموذج R ²
.597							قيمة معامل التحديد المعدلة adj
161.295							قيمة F المحسوبة
**0.000							الدلالة الاحصائية

** تشير إلى دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١

ويتبين من الجدول رقم (١١) ما يلي :-

١. بالنسبة لنوع وقوة العلاقة في النموذج، يبلغ قيمة معامل الارتباط الكلي المتعدد بين التسامح كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية وبين السمعة التنظيمية (٠,٧٧٥)، مما يدل على وجود علاقة ايجابية قوية ذات دلالة إحصائية التسامح والسمعة التنظيمية.
 ٢. يبلغ قيمة معامل التحديد في النموذج (R2) (٠,٦٠١) وهو ما يشير الى أنه يمكن تفسير ٦٠,١% من التغير الذي يحدث في السمعة التنظيمية علي انه يرجع الي اثنين من المتغيرات ذات التأثير المعنوي في نموذج الانحدار مجتمعه، كما بلغت قيم معامل التحديد المعدلة (٠,٥٩٧) والذي يراعي التحيز الممكن حدوثه مع R2 مع ارتفاع عدد المتغيرات المستقلة وانخفاض حجم العينة، وهو ما يعني أن ٥٩,٧% من التباين في متغير السمعة التنظيمية يرجع الي المتغيرات المستقلة ذات التأثير المعنوي في نموذج الانحدار مجتمعه.
 ٣. يتراوح ارتباط كل متغير من المتغيرات المستقلة في النموذج علي حده مع المتغير التابع وفقاً لمعامل ارتباط بيرسون بين (٠,٦٩٧) و (٠,٧٣٢)، كما تشير النتائج الي معنوية معامل الارتباط عند مستوي معنوية (١%) لجميع المتغيرات.
 ٤. بالنسبة لتقدير معالم نموذج الانحدار، يتضح من الجدول انه يوجد اثنين من المتغيرات الخاصة بالتسامح تساهم في نموذج الانحدار وذات تأثير علي المتغير التابع (السمعة التنظيمية)، كما تشير بيانات النموذج معنوية هذه المتغيرات عند مستوي معنوية ٠,٠١، وأن غياب هذه المتغيرات يؤثر علي مستوي السمعة التنظيمية، ويمكن ترتيب هذه المتغيرات وفق الأهمية النسبية علي المتغير التابع (السمعة التنظيمية) وفقاً لبيئنا المعيارية كما يلي: تسود المشاعر الايجابية بين العاملين في حالة التعرض لممارسات سلبية في العمل (٠,٤٠٨)، يقوم العاملون في البريد المصري بالصفح عن الممارسات السلبية التي يتعرضون لها أثناء العمل (٠,٣٥٢).
 ٥. بالنسبة للنموذج ككل، فقد أظهرت النتائج معنوية النموذج، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (١٦١,٢٥٩)، وهي معنوية عند مستوي معنوية ٠,٠١.
- وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التسامح كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية، وبين السمعة التنظيمية في البريد المصري وذلك بصورة اجمالية للنموذج وعند مستوي معنوية (١%) وفقاً لاختبار (ف) ، وبالنسبة لكل متغير علي حده أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة معنوية عند مستوي دلالة (١%) لعدد اثنين من المتغيرات وفقاً لاختبار (ت) . وبالتالي تقرر قبول الفرض البديل والذي يشير الي انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التسامح كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية، وبين السمعة التنظيمية في البريد المصري بصورة اجمالية، وبالنسبة لكل متغير علي حده يتم قبول فرض العدم بالنسبة لمتغير: يقوم العاملون في البريد المصري بالتخلي عن الرغبة في الانتقام من أي شخص تسبب لهم بأذى.

وتتفق النتائج مع نتائج دراسة (عياد، ٢٠٢٤) والتي توصلت الي وجود تأثير معنوي للتسامح التنظيمي علي الأداء الابداعي للعاملين ، في حين تختلف النتائج مع نتائج دراسة (Ravaji,2016) والتي توصلت الي وجود تأثير سلبي معنوي للتسامح علي ابداع الموظف والذي يعد أحد أبعاد السمعة التنظيمية.

ويمكن تفسير ذلك بأن انتشار التسامح التنظيمي داخل البريد المصري، والتخلي عن الرغبة في الانتقام عند التعرض لأي خطأ أو أذى أو عند التعرض لبعض الممارسات السلبية في العمل، من الأمور التي تزيد من الرغبة في العمل بالمنظمة وبالتالي تزيد الجاذبية للمنظمة وتحسن صورتها ، كما أن ذلك يزيد من ثقة العاملين في أنفسهم مما يساهم في تقديم مساهمات أو طرق جديدة لتقديم الخدمات للعملاء ، وبالتالي تحسين السمعة التنظيمية.

ب- الاختلافات في آراء العاملين لأبعاد الاستقامة التنظيمية وفقاً لخصائصهم الشخصية (النوع، المستوى الوظيفي).

يناقش هذا الجزء توصيف الاختلافات في آراء العاملين لأبعاد الاستقامة التنظيمية وفقاً لخصائصهم الشخصية (النوع، المستوى الوظيفي). والذي يحاول الإجابة على التساؤل الثاني بالبحث والذي ينص على "هل يوجد اختلاف بين آراء العاملين بالبريد المصري حول أبعاد الاستقامة التنظيمية من حيث خصائصهم الشخصية (النوع، المستوى الوظيفي)؟" والذي استند في التحليل إلى الفرض الثاني والذي يشير إلى أنه "لا يوجد اختلاف ذو دلالة معنوية بين آراء العاملين في البريد المصري حول أبعاد الاستقامة التنظيمية من حيث خصائصهم الشخصية (النوع والمستوى الإداري).

ولتحديد نوع الاختبارات الاحصائية التي سوف يستخدمها الباحثان في تحليل الفرض الثاني للدراسة سواء كانت الاختبارات الاحصائية المعلمية أو غير المعلمية، اعتمد الباحثان على عدد من الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية وبعض الاختبارات المصاحبة لهذه الأساليب والتي تمثلت في اختبار (Kolmogorov-Smirnov Test) للتعرف على ما اذا كانت البيانات تتوزع توزيع طبيعي من عدمه، وأمكن التوصل إلى بعض النتائج والتي يمكن توضيحها في الجدول رقم (١٢).

جدول رقم (١٢) (نتائج تحليل Kolmogorov-Smirnov- Shapiro-Wilk) القيم الاحصائية لاختبار مدي تبعية متغير الاستقامة التنظيمية للتوزيع الطبيعي

Smirnova-Kolmogorov			Wilk-Shapiro			المتغير
الدلالة الاحصائية	درجة الحرية	إحصائية الاختبار	الدلالة الاحصائية	درجة الحرية	إحصائية الاختبار	
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,١٨٩	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٧٣	عندما تكون الأمور غير مؤكدة، عادة ما يتوقع العاملون الأفضل.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢٢٤	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٧٨	عادة ما ينظر العاملون إلى الجوانب الايجابية في العمل.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢٢٩	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٦٤	يتفاعل العاملون بالنجاح عند مواجهه التحديات في البريد.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,١٤٥	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٩١٨	التفاؤل
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢٧٩	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٤٢	يعتمد العاملون على بعضهم البعض في تحقيق أهداف البريد.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢١٧	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٩٢	يتم الوفاء بالوعود داخل البريد المصري.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢٠٥	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٩٠	يثق العاملون في قيادات البريد المصري.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,١٥٥	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٩٣٥	الثقة
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,١٨٣	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٧٥	يتم ملاحظة معاناه العاملين داخل البريد المصري.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,١٦٢	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٩٨٣	يتم تخفيف معاناه العاملين داخل البريد المصري.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,١٩٥	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٩٠	يوجد العديد من قصص الاهتمام بالعاملين داخل البريد المصري.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,١٢١	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٩٢٦	التعاطف
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢٥٥	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨١٢	يتم تجريم السلوكيات التخريبية داخل البريد المصري.

Smirnova-Kolmogorov			Wilk-Shapiro			المتغير
درجة الحرية	إحصائية الاختبار	درجة الحرية	إحصائية الاختبار	درجة الحرية	إحصائية الاختبار	
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢٢١	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٦٣	يتم الاهتمام بما يفيد الآخرين داخل البريد المصري.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢٥٦	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٥٧٩	النزاهة
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢١٧	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٦٠	يقوم العاملون بالصفحة عن الممارسات السلبية التي يتعرضون لها أثناء العمل.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢٢٨	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٦٨	يقوم العاملون في البريد المصري بالتخلي عن الرغبة في الانتقام من أي شخص تسبب لهم بأذى.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢٢١	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٥٨	تسود المشاعر الإيجابية بين العاملين في حالة التعرض لممارسات سلبية في العمل.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,١٤١	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٩١٠	التسامح
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٠٨٨	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٩٥١	الاستقامة التنظيمية

** تشير إلى دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١)

ويتضح من الجدول رقم (١٢) والخاص بنتائج القيم الإحصائية لاختبار تبعية متغير الاستقامة التنظيمية للتوزيع الطبيعي أن القيم الإحصائية للاستقامة التنظيمية غير تابعة للتوزيع الطبيعي، حيث يعد توزيع المتغير طبيعياً إذا كانت معنوية الاختبار أكبر من (٠,٠٥)، ولذلك سوف يتم استخدام الاختبارات الإحصائية غير المعلمية في تحليل الفرض الأول للدراسة، وذلك كما يلي.

١. الاختلافات في آراء العاملين لأبعاد الاستقامة التنظيمية وفقاً للنوع.

قام الباحثان باستخدام اختبار مان وتينى لاختبار مدي وجود اختلافات في آراء العاملين لأبعاد الاستقامة التنظيمية وفقاً للنوع (ذكر - أنثى)، ويعتبر اختبار مان وتينى من الأساليب الإحصائية التي تستخدم للمقارنة بين عينتين فقط، ولذلك تم استخدامه للمقارنة بين آراء كل من الذكور والاناث للاستقامة التنظيمية، ويوضح الجدول رقم (١٣) نتائج اختبار مان وتينى للاختلافات في آراء العاملين لأبعاد الاستقامة التنظيمية وفقاً للنوع.

جدول رقم (١٣) (نتائج تحليل مان وتينى Mann-Whitney Test) الاختلافات في آراء العاملين لأبعاد الاستقامة التنظيمية وفقاً للنوع

المتغير المستقل الاستقامة التنظيمية	الوسط الحسابي طبقاً للنوع		مان وتينى	الدلالة الإحصائية
	ذكور	انثى		
التفاؤل	٣,٥٣	٤,٠١	٥٣٠٦,٥٠٠	**٠,٠٠٠
الثقة	٣,٤٢	٤,١٣	٤٥٣٢,٠٠٠	**٠,٠٠٠
التعاطف	٣,٢٦	٣,٩٦	٤٧٨٢,٥٠٠	**٠,٠٠٠
النزاهة	٣,٧٥	٤,٣٤	٥١٣٧,٠٠٠	**٠,٠٠١
التسامح	٣,٦٤	٤,١٥	٥٢٨١,٠٠٠	**٠,٠٠٣
الاستقامة التنظيمية	٣,٥٤	٤,١١	٤٨١٧,٠٠٠	**٠,٠٠٠

** تشير إلى دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١)

ويتبين من الجدول رقم (١٣) ما يلي :-

(١) يبلغ المتوسط الحسابي للاستقامة التنظيمية بالنسبة للذكور (٣,٥٤)، في حين يبلغ المتوسط الحسابي للاستقامة التنظيمية بالنسبة للإناث (٤,١١)، مما يشير الي وجود فروق بين الذكور

والاناث في ادراك الاستقامة التنظيمية بمقدار (٠,٥٧) لصالح الاناث. ويبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (٤٨١٧,٠٠) عند مستوي معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود اختلافات معنوية بين الذكور والاناث في ادراك الاستقامة التنظيمية .

(٢) يبلغ المتوسط الحسابي للتفاؤل بالنسبة للذكور (٣,٥٣)، في حين يبلغ المتوسط الحسابي للتفاؤل بالنسبة للإناث (٤,٠١)، مما يشير الي وجود فروق بين الذكور والاناث في ادراك التفاؤل بمقدار (٠,٤٨) لصالح الاناث. ويبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (٥٣٠٦,٥٠) عند مستوي معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود فروق معنوية بين الذكور والاناث في ادراك التفاؤل.

(٣) يبلغ المتوسط الحسابي لبعء الثقة بالنسبة للذكور (٣,٤٢)، في حين يبلغ المتوسط الحسابي لبعء الثقة بالنسبة للإناث (٤,١٣)، مما يشير الي وجود فروق بين الذكور والاناث في ادراك الثقة بمقدار (٠,٧١) لصالح الاناث. ويبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (٤٥٣٢,٠٠) عند مستوي معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود فروق معنوية بين الذكور والاناث في ادراك الثقة.

(٤) يبلغ المتوسط الحسابي لبعء التعاطف بالنسبة للذكور (٣,٢٦)، في حين يبلغ المتوسط الحسابي لبعء التعاطف للقائد بالنسبة للإناث (٣,٩٦)، مما يشير الي وجود فروق بين الذكور والاناث في ادراك التعاطف للقائد بمقدار (٠,٧٠) لصالح الاناث. ويبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (٤٧٨٢,٥٠) عند مستوي معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود اختلافات معنوية بين الذكور والاناث في ادراك التعاطف.

(٥) يبلغ المتوسط الحسابي لبعء النزاهة بالنسبة للذكور (٣,٧٥)، في حين يبلغ المتوسط الحسابي لبعء النزاهة للقائد بالنسبة للإناث (٤,٣٤)، مما يشير الي وجود فروق بين الذكور والاناث في ادراك النزاهة للقائد بمقدار (٠,٥٩) لصالح الاناث. ويبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (٥١٣٧,٠٠) عند مستوي معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود فروق معنوية بين الذكور والاناث في ادراك النزاهة.

(٦) يبلغ المتوسط الحسابي لبعء التسامح بالنسبة للذكور (٣,٦٤)، في حين يبلغ المتوسط الحسابي لبعء التسامح للقائد بالنسبة للإناث (٤,١٥)، مما يشير الي وجود فروق بين الذكور والاناث في ادراك التسامح للقائد بمقدار (٠,٥١) لصالح الاناث. ويبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (٥٢٨١,٠٠) عند مستوي معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود فروق معنوية بين الذكور والاناث في ادراك التسامح للقائد.

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا توجد اختلافات معنوية في ادراك الاستقامة التنظيمية ترجع الي النوع" وذلك بصورة اجمالية للنموذج عند مستوي معنوية (١%)، وبالنسبة لكل بعد من ابعاد الاستقامة التنظيمية علي حده أظهرت النتائج وجود اختلافات معنوية في ادراك جميع الابعاد عند مستوي دلالة (١%). وبالتالي تقرر قبول الفرض البديل والذي يشير الي وجود اختلافات في ادراك الاستقامة التنظيمية ترجع الي النوع بصورة اجمالية، وبالنسبة لكل بعد علي حده، وكانت هذه الاختلافات لصالح الاناث .

واتفقت النتائج مع نتائج دراسة (الناصري، ٢٠٢٢) والتي توصلت الي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة عند مستوي معنوية ٥% ترجع الي متغير الجنس، واختلفت مع نفس الدراسة في ان هذه الفروق كانت لصالح الذكور في حين كانت الفروق لصالح الاناث في البحث الحالي. ويشير هذا الاختلاف الي أن الاناث تدرك الاستقامة التنظيمية داخل البريد المصري بشكل أكبر عن الذكور من حيث الشعور بالتفاؤل، والثقة، والتعاطف والنزاهة والتسامح التنظيمي.

٢. الاختلافات في آراء العاملين لأبعاد الاستقامة التنظيمية وفقاً للمستوي الإداري.

قام الباحثان باستخدام اختبار Kruskal-Wallis لاختبار مدى وجود اختلافات في آراء العاملين لأبعاد الاستقامة التنظيمية وفقاً للمستوي الإداري، ويعتبر اختبار Kruskal-Wallis من الأساليب الإحصائية التي تستخدم للمقارنة بين أكثر من عينتين، ولذلك تم استخدامه للمقارنة بين

أراء كل من المستويات الإدارية (القيادية – الإشرافية – التنفيذية) للاستقامة التنظيمية. ويوضح الجدول رقم (١٤) نتائج اختبار Kruskal-Wallis للاختلافات في أراء العاملين لأبعاد الاستقامة التنظيمية وفقاً للمستوى الإداري.

جدول (١٤) نتائج اختبار Kruskal-Wallis للاختلافات في أراء العاملين لأبعاد الاستقامة التنظيمية وفقاً للمستوى الإداري

المتغير المستقل الاستقامة التنظيمية	الوسط الحسابي طبقاً للمستوى الإداري	الوسط الحسابي طبقاً للمستوى الإداري		الدلالة الإحصائية
		التنفيذية	الإشرافية	
التفاؤل	٤,٦٢	٤,٣٨	٣,٤٣	٤٠,٧٤٢
الثقة	٤,٥٨	٤,١٥	٣,٣٧	٤٠,٧٠٤
التعاطف	٤,٤٦	٣,٩٦	٣,٢١	٣١,٧٦٧
النزاهة	٤,٦٣	٤,٣٤	٣,٧٢	٢٣,٦١٣
التسامح	٤,٦٤	٤,١٥	٣,٥٩	٢٨,٧٩٦
الاستقامة التنظيمية	٤,٥٨	٤,٢٠	٣,٤٨	٤٠,٣٧١

** تشير إلى دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١)

ويتبين من الجدول رقم (١٤) ما يلي :-

- (١) يبلغ قيمة اختبار Chi-Square للاستقامة (٤٠,٣٧١) عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود فروق معنوية في ادراك نمط الاستقامة التنظيمية ترجع الي المستوى الإداري.
- (٢) يبلغ قيمة اختبار Chi-Square لبعد التفاؤل (٤٠,٧٤٢) عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود فروق معنوية في ادراك التفاؤل ترجع الي المستوى الإداري.
- (٣) يبلغ قيمة اختبار Chi-Square لبعد الثقة (٤٠,٧٠٤) عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود اختلافات معنوية في ادراك الثقة ترجع الي المستوى الإداري.
- (٤) يبلغ قيمة اختبار Chi-Square لبعد التعاطف (٣١,٧٦٧) عند مستوى معنوية (٠,٠١) ، مما يشير الي وجود اختلافات معنوية في ادراك التعاطف ترجع الي المستوى الإداري.
- (٥) يبلغ قيمة اختبار Chi-Square لبعد النزاهة (٢٣,٦١٣) عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود اختلافات معنوية في ادراك النزاهة ترجع الي المستوى الإداري.
- (٦) يبلغ قيمة اختبار Chi-Square لبعد التسامح (٢٨,٧٩٦) عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود اختلافات معنوية في ادراك الاستقامة ترجع الي المستوى الإداري.

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا توجد اختلافات معنوية في ادراك نمط الاستقامة التنظيمية ترجع الي المستوى الإداري" وذلك بصورة اجمالية للنموذج عند مستوى معنوية (١%)، وبالنسبة لكل بعد من ابعاد الاستقامة التنظيمية علي حده أظهرت النتائج وجود اختلافات معنوية في ادراك جميع الأبعاد عند مستوى دلالة (١%). وبالتالي تقرر قبول الفرض البديل والذي يشير الي وجود اختلافات في ادراك الاستقامة التنظيمية ترجع الي المستوى الإداري بصورة اجمالية، وبالنسبة لكل بعد من ابعاد الاستقامة التنظيمية علي حده .

وللتعرف علي سبب الاختلافات في ادراك العاملين للاستقامة التنظيمية، قام الباحثان باستخدام اختبار مان وتينى لاختبار مدي وجود اختلافات في أراء العاملين لأبعاد الاستقامة التنظيمية من خلال اجراء التحليل علي عينتين مستقلتين، ويعتبر اختبار مان وتينى من الأساليب الإحصائية التي تستخدم للمقارنة بين عينتين فقط.

ويوضح الجدول رقم (١٥) نتائج اختبار مان وتينى للاختلافات في أراء العاملين لأبعاد الاستقامة التنظيمية وفقاً للمستوى الإداري (القيادية- الإشرافية).

جدول رقم (١٥) (نتائج تحليل مان ويتني Mann-Whitney Test) الاختلافات في آراء العاملين لأبعاد الاستقامة التنظيمية وفقاً للمستوى الإداري (القيادية- الإشرافية)

المتغير المستقل الاستقامة التنظيمية	الوسط الحسابي طبقاً للمستوى الإداري		مان ويتني	الدلالة الإحصائية
	القيادية	الإشرافية		
التفاؤل	٤,٦٢	٤,٣٨	٢٨١,٥٠٠	٠,١٢٩
الثقة	٤,٥٨	٤,١٥	٢٢٧,٠٠٠	*٠,٠١٤
التعاطف	٤,٤٦	٣,٩٦	٢٣٥,٠٠٠	*٠,٠٢٠
النزاهة	٤,٦٣	٤,٣٤	٢٥٥,٠٠٠	*٠,٠٤١
التسامح	٤,٦٤	٤,١٥	٢٣١,٥٠٠	*٠,٠١٥
الاستقامة التنظيمية	٤,٥٨	٤,٢٠	٢٠٦,٥٠٠	**٠,٠٠٦

** تشير إلى دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١) * تشير إلى دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

ويتبين من الجدول رقم (١٥) ما يلي :-

- (١) بالنسبة للاستقامة التنظيمية، يبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (٢٠٦,٥٠) عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الى وجود اختلافات معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والإشرافية في ادراك نمط الاستقامة التنظيمية .
- (٢) بالنسبة لبعد التفاؤل، يبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (٢٨١,٥٠)، وهي قيمة غير معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، مما يشير الى عدم وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والإشرافية في ادراك التفاؤل التنظيمي.
- (٣) بالنسبة لبعد الثقة، يبلغ قيمة مان ويتيني (٢٢٧,٠٠)، عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، مما يشير الى وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والإشرافية في ادراك الثقة.
- (٤) بالنسبة لبعد التعاطف، يبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (٢٣٥,٠٠)، عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، مما يشير الى وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والإشرافية في ادراك التعاطف التنظيمي.
- (٥) بالنسبة لبعد النزاهة، يبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (٢٥٥,٠٠)، عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، مما يشير الى وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والإشرافية في ادراك النزاهة التنظيمية.
- (٦) بالنسبة لبعد التسامح، يبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (٢٣١,٥٠)، عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، مما يشير الى وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والإشرافية في ادراك التسامح التنظيمي.

ويوضح الجدول رقم (١٦) نتائج اختبار مان ويتني للاختلافات في آراء العاملين لأبعاد الاستقامة التنظيمية وفقاً للمستوى الإداري (القيادية- التنفيذية).

جدول رقم (١٦) (نتائج تحليل مان ويتني Mann-Whitney Test) الاختلافات في آراء العاملين لأبعاد الاستقامة التنظيمية وفقاً للمستوى الإداري (القيادية- مندوب خدمات)

المتغير المستقل الاستقامة التنظيمية	الوسط الحسابي طبقاً للمستوى الإداري		مان ويتني	معنوية
	القيادية	التنفيذية		
التفاؤل	٤,٦٢	٣,٤٣	١٣٩٨,٥٠٠	**٠,٠٠٠
الثقة	٤,٥٨	٣,٣٧	١٢٤٤,٠٠٠	**٠,٠٠٠
التعاطف	٤,٤٦	٣,٢١	١٤٩٠,٥٠٠	**٠,٠٠٠
النزاهة	٤,٦٣	٣,٧٢	١٧٧٧,٥٠٠	**٠,٠٠٠
التسامح	٤,٦٤	٣,٥٩	١٥١٠,٥٠٠	**٠,٠٠٠
الاستقامة التنظيمية	٤,٥٨	٣,٤٨	١٢٦٤,٠٠٠	**٠,٠٠٠

** تشير إلى دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١)

ويتبين من الجدول رقم (١٦) ما يلي :-

- (١) بالنسبة للاستقامة التنظيمية، يبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (١٢٦٤,٠٠)، عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود اختلافات معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والتنفيذية في ادراك نمط الاستقامة التنظيمية .
- (٢) بالنسبة لبعد التفاؤل، يبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (١٣٩٨,٥٠)، عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والتنفيذية في ادراك التفاؤل للقائد.
- (٣) بالنسبة لبعد الثقة، يبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (١٢٤٤,٠٠)، عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والتنفيذية في ادراك الثقة للقائد.
- (٤) بالنسبة لبعد التعاطف، يبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (١٤٩٠,٥٠)، عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والتنفيذية في ادراك التعاطف للقائد.
- (٥) بالنسبة لبعد النزاهة، يبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (١٧٧٧,٥٠)، عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والتنفيذية في ادراك النزاهة للقائد.
- (٦) بالنسبة لبعد التسامح، ويبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (١٥١٠,٥٠)، عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والتنفيذية في ادراك التسامح للقائد.

وبوضح الجدول رقم (١٧) نتائج اختبار مان ويتيني للاختلافات في آراء العاملين لأبعاد الاستقامة التنظيمية وفقاً للمستوى الإداري (الإشرافية- التنفيذية).

جدول رقم (١٧) (نتائج تحليل مان ويتيني (Mann-Whitney Test) الاختلافات في آراء العاملين لأبعاد الاستقامة التنظيمية وفقاً للمستوى الإداري (القيادية- اداري)

المتغير المستقل الاستقامة التنظيمية	الوسط الحسابي طبقاً للمستوى الإداري	مان ويتيني	الدلالة الاحصائية
التفاؤل	٤,٣٨	٣,٤٣	١٩٧٥,٠٠
الثقة	٤,١٥	٣,٣٧	٢٢١٦,٥٠
التعاطف	٣,٩٦	٣,٢١	٢٤٤٣,٥٠
النزاهة	٤,٣٤	٣,٧٢	٢٦٦٦,٥٠
التسامح	٤,١٥	٣,٥٩	٢٦٨١,٥٠
الاستقامة التنظيمية	٤,٢٠	٣,٤٨	٢١٨١,٥٠

** تشير إلى دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١)

ويتبين من الجدول رقم (١٧) ما يلي :-

- (١) بالنسبة للاستقامة التنظيمية، يبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (٢١٨١,٥٠)، عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية الإشرافية والتنفيذية في ادراك نمط الاستقامة التنظيمية .
- (٢) بالنسبة لبعد التفاؤل، يبلغ قيمة مان ويتيني (١٩٧٥,٠٠)، عند معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية الإشرافية والتنفيذية في ادراك التفاؤل.
- (٣) بالنسبة لبعد الثقة التنظيمية ، يبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (٢٢١٦,٥٠)، عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية الإشرافية والتنفيذية في ادراك الثقة التنظيمية.

(٤) بالنسبة لبعد التعاطف التنظيمي، يبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (٢٤٤٣,٥٠)، عند معنوية (٠,٠١)، ويشير إلى وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية الإشرافية والتنفيذية في ادراك التعاطف التنظيمي.

(٥) بالنسبة لبعد النزاهة، يبلغ اختبار مان ويتيني (٢٦٦٦,٥٠)، عند معنوية (٠,٠١)، مما يشير إلى وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية الإشرافية والتنفيذية في ادراك النزاهة.

(٦) بالنسبة لبعد التسامح التنظيمي، يبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (٢٦٨١,٥٠)، عند مستوي معنوية (٠,٠١)، مما يشير إلى وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية الإشرافية والتنفيذية في ادراك التسامح.

ج- الاختلافات في آراء العاملين لأبعاد السمعة التنظيمية وفقاً لخصائصهم الشخصية (النوع، المستوى الوظيفي).

يناقش هذا الجزء توصيف الاختلافات في آراء العاملين لأبعاد السمعة التنظيمية وفقاً لخصائصهم الشخصية (النوع، المستوى الوظيفي). والذي يحاول الإجابة على التساؤل الثالث بالبحث والذي ينص على " هل يوجد اختلافات معنوية في آراء العاملين لأبعاد السمعة التنظيمية وفقاً لخصائصهم الشخصية (النوع، المستوى الوظيفي)؟ والذي استند في التحليل إلى الفرض الثالث والذي يشير إلى أنه " لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في آراء العاملين لأبعاد السمعة التنظيمية وفقاً لخصائصهم الشخصية (النوع، المستوى الوظيفي).

واستخدم الباحثان اختبار (Kolmogorov-Smirnova Test) للتعرف على ما اذا كانت البيانات تتوزع توزيع طبيعي من عدمه، كما هو موضح بالجدول رقم (١٨).

جدول رقم (١٨) (نتائج تحليل Kolmogorov-Smirnova- Shapiro-Wilk) القيم الاحصائية لاختبار مدى تبعية متغير السمعة التنظيمية للتوزيع الطبيعي

Smirnova-Kolmogorov			Wilk-Shapiro			المتغير
الدالة الاحصائية	درجة الحرية	احصائية الاختبار	الدالة الاحصائية	درجة الحرية	احصائية الاختبار	
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,١٨٨	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٧٧	يسعي البريد المصري الي توفير مناخ تنظيمي يدفع العاملين إلى
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,١٩٣	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٩١	يتم مكافأة العاملين المبدعين داخل البريد المصري.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢٠٠	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٨٣	يشجع البريد المصري العاملين علي تقديم أفكار جديدة.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢٠٥	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٨٨	تناسب القواعد والتعليمات المطبقة في البريد المصري مع طبيعة الإبداع
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,١٢٥	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٩٢٨	تبذل إدارة البريد المصري جهود ملحوظة لتعيين الموهوبين.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,١٦٨	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٩٧	تبذل إدارة البريد المصري جهود ملحوظة في تخفيض نسبة تسرب
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,١٩٣	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٩٠٤	تسعي إدارة البريد المصري الي توفير مناخ إبداعي.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,١٨١	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٩٠٢	يشجع البريد المصري إقامة الحلقات النقاشية بين المبدعين
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,١٢٦	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٩٤٠	جاذبية المنظمة

Smirnova-Kolmogorov			Wilk-Shapiro			المتغير
الدالة الاحصائية	درجة الحرية	إحصائية الاختبار	الدالة الاحصائية	درجة الحرية	إحصائية الاختبار	
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢٥١	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٦٧	يحتفظ البريد المصري بنسبة معقولة من السيولة للوفاء
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢٣٥	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٧٤	تراعي إدارة البريد المصري الآثار المالية للقرارات.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢٧١	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٣٥	عادة ما يوفر البريد المصري الاحتياجات المالية للعملاء.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢٥٢	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٦١	يمتلك البريد المصري سجل رسمي يوضح كيفية تحقيق الأرباح.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,١٤٩	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٩٢٠	الاداء المالي
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢٣٢	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٥٥	أري أن قيم المجتمع ركيزة أساسية لكافة أنشطة البريد المصري.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢٣٠	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٦٧	يلتزم القيادات في البريد المصري بتقديم خدمات وفق معايير محددة.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢٤٧	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٦٨	تتسم تعاملات البريد المصري مع كل الأطراف بالشفافية.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢٤٠	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٥٩	يحرص الرؤساء في البريد المصري على الممارسات التي
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,١٥٥	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٩١٣	المسئولية المجتمعية
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢٦٥	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٢٨	يسعى البريد المصري الي المحافظة علي علاقات طيبة مع
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢٤٣	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٤٩	يعتبر البريد المصري مكان جيد
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢٤٣	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٤٧	تمتاز تعاملات البريد المصري مع كل المتعاملين بالشفافية.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,١٩١	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٨٠	يهتم البريد المصري بمقترحات المستفيدين حول أنشطة البريد
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,١٣٨	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٩٠٩	صورة المنظمة
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢٤٦	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٢٢	يركز عمل البريد المصري علي تقديم أفضل خدمة للعملاء.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢٥٩	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٣٢	يتمتع البريد المصري بمستوي علمي من الكفاءة في تقديم الخدمات
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٢٥٨	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٣٧	يهتم البريد المصري بالوفاء بالتزاماته في مواعيدها المحددة.
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,١٩٩	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٨٨٤	يوفر البريد المصري متطلبات البحث العلمي لتطوير الخدمات
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,١٧٩	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٧٦٥	جودة الخدمات
**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٠٠٨	**٠,٠٠٠	٣٢٥	٠,٩٦٠	السمعة التنظيمية

** تشير إلى دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١)

ويتضح من الجدول رقم (١٨) نتائج القيم الإحصائية لاختبار تبعية متغير السمعة التنظيمية للتوزيع الطبيعي أن القيم الإحصائية للسمعة التنظيمية غير تابعة للتوزيع الطبيعي، حيث يعد توزيع المتغير طبيعياً إذا كانت معنوية الاختبار أكبر من (٠,٠٥)، ولذلك سوف يتم استخدام الاختبارات الإحصائية غير المعلمية في تحليل الفرض الثاني للدراسة، وذلك كما يلي.

١. الاختلافات في آراء العاملين لأبعاد السمعة التنظيمية وفقاً للنوع.

قام الباحثان باستخدام اختبار مان وتينى لاختبار مدى وجود اختلافات في آراء العاملين لأبعاد السمعة التنظيمية وفقاً للنوع (ذكر - انثى)، ويعتبر اختبار مان وتينى من الأساليب الإحصائية التي تستخدم للمقارنة بين عيّنتين فقط، ولذلك تم استخدامه للمقارنة بين آراء كل من الذكور والاناث للسمعة التنظيمية، ويوضح الجدول رقم (١٩) نتائج اختبار مان وتينى للاختلافات في آراء العاملين لأبعاد السمعة التنظيمية وفقاً للنوع.

جدول رقم (١٩) (نتائج تحليل مان وتينى Mann-Whitney Test)
الاختلافات في آراء العاملين لأبعاد السمعة التنظيمية وفقاً للنوع

المتغير المستقل السمعة التنظيمية	الوسط الحسابي طبقاً للنوع		الاحصائية المان وتينى
	ذكر	انثى	
الإبداع	٣,٢٩	٤,٠٢	٤٧٢٤,٥٠٠
جاذبية المنظمة	٣,٠٥	٣,٨١	٤٦٠٠,٥٠٠
الأداء المالي	٣,٦٧	٤,١٨	٥٢٣٣,٠٠٠
المسؤولية المجتمعية	٣,٦٧	٤,٤٠	٤٠٢٨,٥٠٠
صورة المنظمة	٣,٦٧	٤,٢١	٥١٨٧,٥٠٠
جودة الخدمات	٣,٧٥	٤,٣٧	٤٥٨٨,٥٠٠
السمعة التنظيمية	٣,٥٢	٤,١٧	٤٥٧٩,٥٠٠

** تشير إلى دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١)

ويتبين من الجدول رقم (١٩) ما يلي :-

- (١) يبلغ المتوسط الحسابي للسمعة التنظيمية بالنسبة للذكور (٣,٥٢)، في حين يبلغ المتوسط الحسابي للسمعة التنظيمية بالنسبة للاناث (٤,١٧)، مما يشير الى وجود فروق بين الذكور والاناث في ادراك السمعة التنظيمية بمقدار (٠,٦٥) لصالح الاناث. ويبلغ قيمة اختبار مان وتينى (٤٥٧٩,٥٠) عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الى وجود اختلافات معنوية بين الذكور والاناث في ادراك السمعة التنظيمية.
- (٢) يبلغ المتوسط الحسابي للإبداع بالنسبة للذكور (٣,٢٩)، في حين يبلغ المتوسط الحسابي للإبداع بالنسبة للاناث (٤,٠٢)، مما يشير الى وجود فروق في ادراك الإبداع بمقدار (٠,٧٣) لصالح الاناث. ويبلغ قيمة اختبار مان وتينى (٤٧٢٤,٥٠) عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الى وجود فروق معنوية بين الذكور والاناث في ادراك الإبداع.
- (٣) يبلغ المتوسط الحسابي لبعد جاذبية المنظمة بالنسبة للذكور (٣,٠٥)، في حين يبلغ المتوسط الحسابي لبعد جاذبية المنظمة للقائد بالنسبة للاناث (٣,٨١)، مما يشير الى وجود فروق بين الذكور والاناث في ادراك جاذبية المنظمة بمقدار (٠,٧٦) لصالح الاناث. ويبلغ قيمة اختبار مان وتينى (٤٦٠٠,٥٠) عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الى وجود فروق معنوية بين الذكور والاناث في ادراك جاذبية المنظمة.
- (٤) يبلغ المتوسط الحسابي لبعد الأداء المالي بالنسبة للذكور (٣,٦٧)، في حين يبلغ المتوسط الحسابي لبعد الأداء المالي للقائد بالنسبة للاناث (٤,١٨)، مما يشير الى وجود فروق بين الذكور والاناث في ادراك الأداء المالي للقائد بمقدار (٠,٥١) لصالح الاناث. ويبلغ قيمة اختبار مان وتينى (٥٢٣٣,٠٠) عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الى وجود اختلافات معنوية بين الذكور والاناث في ادراك الأداء المالي.
- (٥) يبلغ المتوسط الحسابي لبعد المسؤولية المجتمعية بالنسبة للذكور (٣,٦٧)، في حين يبلغ المتوسط الحسابي لبعد المسؤولية المجتمعية للقائد بالنسبة للاناث (٤,٤٠)، مما يشير الى وجود فروق بين الذكور والاناث في ادراك المسؤولية المجتمعية للقائد بمقدار (٠,٧٣) لصالح الاناث. ويبلغ قيمة اختبار مان وتينى (٤٠٢٨,٥٠) عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الى وجود فروق معنوية بين الذكور والاناث في ادراك المسؤولية المجتمعية.
- (٦) يبلغ المتوسط الحسابي لبعد صورة المنظمة بالنسبة للذكور (٣,٦٧)، في حين يبلغ المتوسط الحسابي لبعد صورة المنظمة للاناث (٤,٢١)، مما يشير الى وجود فروق بين الذكور والاناث في ادراك صورة المنظمة بمقدار (٠,٥٤) لصالح الاناث. ويبلغ قيمة اختبار

مان ويتيني (٥١٨٧,٠٠) عند مستوي معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود فروق معنوية بين الذكور والاناث في ادراك صورة المنظمة.

(٧) يبلغ المتوسط الحسابي لبعده جودة الخدمات بالنسبة للذكور (٣,٧٥)، في حين يبلغ المتوسط الحسابي لبعده جودة الخدمات بالنسبة للإناث (٤,٣٧)، مما يشير الي وجود فروق بين الذكور والاناث في ادراك جودة الخدمات بمقدار (٠,٦٢) لصالح الاناث. ويبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (٤٥٨٨,٥٠) عند مستوي معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود فروق معنوية بين الذكور والاناث في ادراك جودة الخدمات.

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا توجد اختلافات معنوية في ادراك السمعة التنظيمية ترجع الي النوع" وذلك بصورة اجمالية للنموذج عند مستوي معنوية (١%)، وبالنسبة لكل بعد من ابعاد السمعة علي حده أظهرت النتائج وجود اختلافات معنوية في ادراك جميع الأبعاد عند مستوي دلالة (١%). وبالتالي تقرر قبول الفرض البديل والذي يشير الي وجود اختلافات في ادراك السمعة ترجع الي النوع بصورة اجمالية، وبالنسبة لكل بعد علي حده . مما يشير الي أن الاناث تدرك السمعة التنظيمية داخل البريد المصري بشكل أكبر عن الذكور.

٢. الاختلافات في آراء العاملين لأبعاد السمعة التنظيمية وفقاً للمستوي الاداري.

قام الباحثان باستخدام اختبار Kruskal-Wallis لاختبار مدي وجود اختلافات في آراء العاملين لأبعاد السمعة التنظيمية وفقاً للمستوي الاداري، كونه من الأساليب الإحصائية التي تستخدم للمقارنة بين أكثر من عينتين، وتم استخدامه للمقارنة بين آراء كل من المستويات الادارية (القيادية – الإشرافية – التنفيذية) للسمعة التنظيمية. ويوضح الجدول رقم (٢٠) نتائج اختبار Kruskal-Wallis للاختلافات في آراء العاملين لأبعاد السمعة التنظيمية وفقاً للمستوي الاداري.

جدول (٢٠) نتائج اختبار Kruskal-Wallis

الاختلافات في آراء العاملين لأبعاد السمعة التنظيمية وفقاً للمستوي الاداري

المتغير المستقل السمعة التنظيمية	الوسط الحسابي طبقاً للمستوي الاداري	-Chi Square		الدلالة الاحصائية
		التنفيذية	الإشرافية	
الإبداع	٤,٥٣	٣,٩٥	٣,٢٤	٣٣,٥٥٩
جاذبية المنظمة	٤,٣٤	٣,٧٤	٣,٠٠	٣٥,٠١٥
الأداء المالي	٤,٦٥	٤,٢٣	٣,٦٢	٣٢,٧٥١
المسؤولية المجتمعية	٤,٦٨	٤,٣٧	٣,٦٤	٣٧,٦٧٣
صورة المنظمة	٤,٦٣	٤,٣٨	٣,٦١	٣٤,٢٧٣
جودة الخدمات	٤,٥٨	٤,٥٤	٣,٧١	٣٧,٠٤٧
السمعة التنظيمية	٤,٥٧	٤,٢٠	٣,٤٧	٣٩,٣٣٠

** تشير إلى دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١

ويتبين من الجدول رقم (٢٠) ما يلي :-

- (١) يبلغ قيمة اختبار Chi-Square للسمعة التنظيمية (٣٩,٣٣٠) عند مستوي معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود اختلافات معنوية في ادراك نمط السمعة ترجع الي المستوي الاداري.
- (٢) يبلغ قيمة اختبار Chi-Square لبعده الإبداع (٣٣,٥٥٩) عند مستوي معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود اختلافات معنوية في ادراك الإبداع ترجع الي المستوي الاداري.
- (٣) يبلغ قيمة اختبار Chi-Square لبعده جاذبية المنظمة (٣٥,٠١٥) عند مستوي معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود اختلافات معنوية في ادراك جاذبية المنظمة ترجع الي المستوي الاداري.
- (٤) ويبلغ قيمة اختبار Chi-Square لبعده الأداء (٣٢,٧٥١) عند مستوي معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود اختلافات معنوية في ادراك الأداء المالي ترجع الي المستوي الاداري.
- (٥) يبلغ اختبار Chi-Square لبعده المسؤولية المجتمعية (٣٧,٦٧٣) عند مستوي معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود اختلافات معنوية في ادراك المسؤولية المجتمعية ترجع الي المستوي الاداري.
- (٦) يبلغ اختبار Chi-Square لبعده صورة المنظمة (٣٤,٢٧٣) عند مستوي معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود اختلافات معنوية في ادراك نمط السمعة التنظيمية ترجع الي المستوي الاداري.

(٧) يبلغ اختبار Chi-Square لبعده جودة الخدمات (٣٧,٠٤٧) عند معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود اختلافات معنوية في ادراك نمط السمعة التنظيمية ترجع الي المستوي الاداري.

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا توجد اختلافات معنوية في ادراك نمط السمعة التنظيمية ترجع الي المستوي الاداري" وذلك بصورة اجمالية للنموذج عند مستوي معنوية (١%)، وبالنسبة لكل بعد من ابعاد السمعة التنظيمية علي حده أظهرت النتائج وجود اختلافات معنوية في ادراك جميع الابعاد عند مستوي دلالة (١%). وبالتالي تقرر قبول الفرض البديل والذي يشير الي وجود اختلافات في ادراك السمعة التنظيمية ترجع الي المستوي الاداري بصورة اجمالية، وبالنسبة لكل بعد من ابعاد السمعة التنظيمية علي حده.

وللتعرف علي سبب الاختلافات في ادراك العاملين للسمعة تم استخدام اختبار مان ويتني لاختبار مدى وجود اختلافات في آراء العاملين لأبعاد السمعة من خلال اجراء التحليل علي عيّنتين مستقلتين، ويعتبر اختبار مان ويتني من الأساليب الإحصائية التي تستخدم للمقارنة بين عيّنتين فقط. ويوضح الجدول رقم (٢١) نتائج اختبار مان ويتني للاختلافات في آراء العاملين لأبعاد السمعة التنظيمية وفقاً للمستوي الاداري (القيادية- الإشرافية).

جدول رقم (٢١) (نتائج تحليل مان ويتني (Mann-Whitney Test) الاختلافات في آراء العاملين لأبعاد السمعة التنظيمية وفقاً للمستوي الاداري (القيادية- الإشرافية)

المتغير المستقل السمعة التنظيمية	الوسط الحسابي طبقاً للمستوي الاداري		مان ويتني	الدلالة الإحصائية
	الإشرافية	القيادية		
الإبداع	٤,٥٣	٣,٩٥	٢١٠,٠٠٠	٠,٠٠٦**
جاذبية المنظمة	٤,٣٤	٣,٧٤	٢٣٢,٥٠٠	٠,٠١٩*
الأداء المالي	٤,٦٥	٤,٢٣	٢٢١,٥٠٠	٠,٠١١*
المسؤولية المجتمعية	٤,٦٨	٤,٣٧	٢٤٥,٠٠٠	٠,٠٣١*
صورة المنظمة	٤,٦٣	٤,٣٨	٢٧٢,٠٠٠	٠,٠٩٤*
جودة الخدمات	٤,٥٨	٤,٥٤	٣٥٤,٥٠٠	٠,٨٦١
السمعة التنظيمية	٤,٥٧	٤,٢٠	٢٣٠,٠٠٠	٠,٠٢٠*

* تشير إلى دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١) * تشير إلى دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

ويتبين من الجدول رقم (٢١) ما يلي :-

- (١) بالنسبة للسمعة التنظيمية، يبلغ اختبار مان ويتيني (٢٣٠,٠٠٠)، عند معنوية (٠,٠٥)، مما يشير الي وجود اختلافات معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والإشرافية في ادراك السمعة.
- (٢) بالنسبة لبعده الإبداع، ويبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (٢١٠,٠٠٠)، عند معنوية (٠,٠١)، مما يشير الي وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والإشرافية في ادراك الإبداع.
- (٣) بالنسبة لبعده جاذبية المنظمة، ويبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (٢٣٢,٥٠٠)، عند مستوي معنوية (٠,٠٥)، مما يشير الي وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والإشرافية في ادراك جاذبية المنظمة.
- (٤) بالنسبة لبعده الأداء المالي، ويبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (٢٢١,٥٠٠)، عند مستوي معنوية (٠,٠٥)، مما يشير الي وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والإشرافية في ادراك الأداء المالي.
- (٥) بالنسبة لبعده المسؤولية المجتمعية، ويبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (٢٤٥,٠٠٠)، عند مستوي معنوية (٠,٠٥)، مما يشير الي وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والإشرافية في ادراك المسؤولية المجتمعية.
- (٦) بالنسبة لبعده صورة المنظمة، ويبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (٢٧٢,٠٠٠)، وهي قيمة غير معنوية عند مستوي معنوية (٠,٠٥)، مما يشير الي عدم وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والإشرافية في ادراك صورة المنظمة.

(٧) بالنسبة لبعدها جودة الخدمات ، ويبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (٣٥٤,٥٠) ، وهي قيمة غير معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ، مما يشير الى عدم وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والإشرافية في ادراك جودة الخدمات.

ويوضح الجدول رقم (٢٢) نتائج اختبار مان ويتيني للاختلافات في آراء العاملين لأبعاد السمعة التنظيمية وفقاً للمستوى الإداري (القيادية- التنفيذية).

جدول رقم (٢٢) (نتائج تحليل مان ويتيني Mann-Whitney Test) الاختلافات في آراء العاملين لأبعاد السمعة التنظيمية وفقاً للمستوى الإداري (القيادية- التنفيذية)

المتغير المستقل السمعة التنظيمية	الوسط الحسابي طبقاً للمستوى الإداري		مان ويتيني	الدلالة الاحصائية
	القيادية	التنفيذية		
الإبداع	٤,٥٣	٣,٢٤	١٣٦٥,٠٠	**,٠٠٠
جاذبية المنظمة	٤,٣٤	٣,٠٠	١٣٢٣,٥٠	**,٠٠٠
الأداء المالي	٤,٦٥	٣,٦٢	١٤٠٥,٥٠	**,٠٠٠
المسؤولية المجتمعية	٤,٦٨	٣,٦٤	١٣٧١,٠٠	**,٠٠٠
صورة المنظمة	٤,٦٣	٣,٦١	١٤٨٥,٥٠	**,٠٠٠
جودة الخدمات	٤,٥٨	٣,٧١	١٦٦٠,٠٠	**,٠٠٠
السمعة التنظيمية	٤,٥٧	٣,٤٧	١٢٧٧,٥٠	**,٠٠٠

** تشير إلى دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١

ويتبين من الجدول رقم (٢٢) ما يلي :-

- (١) بالنسبة للسمعة التنظيمية ، يبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (١٢٧٧,٥٠) ، عند مستوى معنوية (٠,٠١) ، مما يشير الى وجود اختلافات معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والتنفيذية في ادراك نمط السمعة التنظيمية .
 - (٢) بالنسبة لبعدها الإبداع ، ويبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (١٣٦٥,٠٠) ، عند مستوى معنوية (٠,٠١) ، مما يشير الى وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والتنفيذية في ادراك الإبداع.
 - (٣) بالنسبة لبعدها جاذبية المنظمة ، ويبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (١٣٢٣,٥٠) ، عند مستوى معنوية (٠,٠١) ، مما يشير الى وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والتنفيذية في ادراك جاذبية المنظمة.
 - (٤) بالنسبة لبعدها الأداء المالي ، ويبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (١٤٠٥,٥٠) ، عند مستوى معنوية (٠,٠١) ، مما يشير الى وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والتنفيذية في ادراك الأداء المالي.
 - (٥) بالنسبة لبعدها المسؤولية المجتمعية ، ويبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (١٣٧١,٠٠) ، عند مستوى معنوية (٠,٠١) ، مما يشير الى وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والتنفيذية في ادراك المسؤولية المجتمعية.
 - (٦) بالنسبة لبعدها صورة المنظمة ، ويبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (١٤٨٥,٥٠) ، عند مستوى معنوية (٠,٠١) ، مما يشير الى وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والتنفيذية في ادراك صورة المنظمة.
 - (٧) بالنسبة لبعدها جودة الخدمات ، ويبلغ قيمة اختبار مان ويتيني (١٦٦٠,٠٠) ، عند مستوى معنوية (٠,٠١) ، مما يشير الى وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية القيادية والتنفيذية في ادراك جودة الخدمات.
- ويوضح الجدول رقم (٢٣) نتائج اختبار مان ويتيني للاختلافات في آراء العاملين لأبعاد السمعة التنظيمية وفقاً للمستوى الإداري (الإشرافية- التنفيذية).

جدول رقم (٢٣) (نتائج تحليل مان ويتني Mann-Whitney Test) لتحديد للاختلافات في آراء العاملين لأبعاد السمعة التنظيمية وفقاً للمستوي الإداري (القيادية- إداري)

المتغير المستقل السمعة التنظيمية	الوسط الحسابي طبقاً للمستوي الإداري		مان ويتني	الدلالة الاحصائية
	الإشرافية	التنفيذية		
الإبداع	٣,٩٥	٣,٢٤	٢٥٢٩,٥٠٠	***,٠٠٤
جاذبية المنظمة	٣,٧٤	٣,٠٠	٢٤٦٥,٠٠٠	***,٠٠٢
الأداء المالي	٤,٢٣	٣,٦٢	٢٥٢٧,٠٠٠	***,٠٠٣
المسؤولية المجتمعية	٤,٣٧	٣,٦٤	٢٢١٩,٥٠٠	***,٠٠٠
صورة المنظمة	٤,٣٨	٣,٦١	٢٢٤٥,٥٠٠	***,٠٠٠
جودة الخدمات	٤,٥٤	٣,٧١	١٨٥١,٠٠٠	***,٠٠٠
السمعة التنظيمية	٤,٢٠	٣,٤٧	٢٢١٢,٥٠٠	***,٠٠٠

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

ويتبين من الجدول رقم (٢٣) ما يلي :-

(١) بالنسبة للسمعة التنظيمية، يبلغ قيمة اختبار مان ويتني (٢٢١٢,٥٠)، عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الى وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية الإشرافية والتنفيذية في ادراك نمط السمعة التنظيمية .

(٢) بالنسبة لبعد الإبداع، ويبلغ قيمة اختبار مان ويتني (٢٥٢٩,٥٠)، عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الى وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية الإشرافية والتنفيذية في ادراك الإبداع.

(٣) بالنسبة لبعد جاذبية المنظمة، ويبلغ قيمة اختبار مان ويتني (٢٤٦٥,٠٠)، عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الى وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية الإشرافية والتنفيذية في ادراك جاذبية المنظمة.

(٤) بالنسبة لبعد الأداء المالي، ويبلغ قيمة اختبار مان ويتني (٢٥٢٧,٠٠)، عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الى وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية الإشرافية والتنفيذية في ادراك الأداء المالي.

(٥) بالنسبة لبعد المسؤولية المجتمعية، ويبلغ قيمة اختبار مان ويتني (٢٢١٩,٥٠)، عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الى وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية الإشرافية والتنفيذية في ادراك المسؤولية المجتمعية.

(٦) بالنسبة لبعد صورة المنظمة، ويبلغ قيمة اختبار مان ويتني (٢٢٤٥,٥٠)، عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الى وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية الإشرافية والتنفيذية في ادراك صورة المنظمة.

(٧) بالنسبة لبعد جودة الخدمات، ويبلغ قيمة اختبار مان ويتني (١٨٥١,٠٠)، عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير الى وجود فروق معنوية بين المستويات الإدارية الإشرافية والتنفيذية في ادراك جودة الخدمات.

عاشراً: التوصيات الخاصة بالنتائج التطبيقية

في ضوء النتائج التطبيقية للدراسة، ولتحقيق الهدف الأساسي للدراسة، يتناول الباحثان توصيات البحث، والتي يمكن أن تسهم في تحسين سمعة البريد المصري من خلال نشر الفضائل بين العاملين بالبريد المصري. وتم وضع خطة عمل تشتمل علي (مجال التوصية، التوصية، المسئول عن تنفيذها، متطلبات واليات التنفيذ)، كما هو موضح بالجدول رقم (٢٤):

جدول رقم (٢٤) توصيات البحث

م	مجال التوصية	التوصية	المسئول عن التنفيذ	متطلبات واليات التنفيذ	المدة الزمنية للتنفيذ	تكلفة التنفيذ
١	الاستقامة التنظيمية	توفير مناخ تنظيمي يشجع علي نشر الفضائل بين العاملين خاصة الذكور في المستويات الادارية التنفيذية.	الإدارة العليا قطاع التطوير المؤسسي والتواصل قطاع تنمية رأس المال البشري.	- إنشاء ونشر مدونة للسلوك الاخلاقي تتضمن ميثاق أخلاقي للموظفين ومراقبة مدى التزام جميع العاملين بها، بحيث تتسع الأسس التي تقوم عليها الاستقامة. - عقد الدورات التدريبية لتعزيز الاستقامة التنظيمية للعاملين بالمستويات التنفيذية بحيث يمكن من خلال عقد هذه الدورات تعليمهم معنى الاستقامة، وأنواع الفضائل، وأهمية تطبيق الاستقامة، وكيف سيشاركون في عملية تطوير الاستقامة.	(١٢) شهر	مليون جنية
٢	التفاهل التنظيمي	تنمية وتطويع مستوى التفاهل لدى العاملين خاصة العاملين بالمستويات الادارية التنفيذية.	الإدارة العليا الإدارة التنفيذية قطاع التطوير المؤسسي والتواصل قطاع تنمية رأس المال البشري	- تنفيذ ورش عمل يمكن من خلالها نشر ثقافة التعلم من الماضي وتقبل الأخطاء غير المتعمدة، حتى يمكن إحياء روح التفاهل لدى العاملين. - تفويض السلطات للعاملين في المستويات الادارية التنفيذية. - نشر بطاقات الوصف الوظيفي علي العاملين وتعريفهم للمسئوليات الخاصة بهم لتقليل الضغوط عليهم. - تنفيذ ورش عمل لبث روح التفاهل بين صفوف العاملين والسعي الى رفع الروح المعنوية لديهم ودعم دوافع تحدي الصعاب ومواجهة المشاكل لتعظيم امكانية الشعور بالنجاح بعيدا عن اي من حالات الفشل.	(١٢) شهر	مليون جنية
٣	الثقة التنظيمية	تنمية وزيادة مستوى الثقة التنظيمية لدى العاملين خاصة الذكور بالمستويات الادارية التنفيذية.	إدارة العليا الإدارة التنفيذية قطاع التطوير المؤسسي والتواصل قطاع تنمية رأس المال البشري	- إحلال مبدأ الإدارة بالثقة محل مبدأ الإدارة بالتخويف، من خلال منح العاملين المزيد من الثقة في أنفسهم والتعامل معهم. - تفويض السلطات للقيام بالمهام الصعبة للعاملين في المستويات الادارية التنفيذية، لأن ذلك يؤدي إلى مرور العامل بتجارب النجاح لهذه المهام، مما يزيد من مستوى ثقتهم بأنفسهم. - ضرورة الاهتمام بإعداد برامج تدريبية وفق خطط عملية مدروسة، خاصة البرامج التي تهدف إلى تطوير مهارات وقدرات العاملين بالمستويات التنفيذية التي تساعد في تقديم الخدمة بشكل جيد للعملاء.	(١٢) شهر	(٥٠٠) الف جنية
٤	النزاهة التنظيمية	تحسين مستوى النزاهة (الشفافية) في العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين	الإدارة العليا الإدارة التنفيذية قطاع التطوير المؤسسي والتواصل	- قيام ادارة الرقابة والتفتيش بالتأكد من الالتزام بالتعليمات لتجنب عدم النزاهة والمحسوبية. - تكون القرارات مكتوبة وواضحة ولا تحتل اللبس. - عقد الاجتماعات الدورية مع العاملين للإفصاح عن المعلومات وتبادلها بشكل	(١٢) شهر	(٥٠٠) الف جنية

م	مجال التوصية	التوصية	المسئول عن التنفيذ	متطلبات واليات التنفيذ	المدة الزمنية للتنفيذ	تكلفة التنفيذ
			■ قطاع تنمية رأس المال البشري	علني معهم والالتزام بتنفيذها وإخبارهم بالحقيقة. ■ تنفيذ ورش عمل يمكن من خلالها نشر ثقافة النزاهة في جميع أنحاء المنظمة. ■ قنوات الاتصال مفتوحة أفقياً وعمودياً داخل المنظمة لتشخيص المشكلات وتحديد الانتهاكات الأخلاقية التي قد يتردد آخرون في الكشف عنها.		جنية
٥	التعاطف التنظيمي	تحسين وتتمية مستوي الرحمة التنظيمية للعاملين في المستويات الادارية .	■ لإدارة العليا ■ الادارة التنفيذية ■ قطاع التطوير المؤسسي والتواصل ■ قطاع تنمية رأس المال البشري	■ عقد دورات تدريبية تنمي روح التعاطف وتبين الدور الحيوي الذي يلعبه البريد المصري في تخفيف معاناة الأفراد في المجتمع. ■ عقد ورش عمل وندوات لنشر ثقافة التعاطف بين العاملين في المستويات الادارية التنفيذية. ■ تخفيض عدد ساعات العمل لبعض فئات العمال مثل المرأة الحامل والمرأة المرضعة وذوي الاحتياجات الخاصة وذوي الأمراض المزمنة. ■ تخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة للعاملين في المستويات التنفيذية، ولا تقل في مجموعها عن ساعة. ■ عمل برامج مساعدة للموظفين، وهي وسائل رسمية مصممة لتوفير الخدمات والدعم للموظفين في حاله تعرضهم لحادث طارئ.	(١٢) شهر	(٢٠) مليون جنية
٦	التسامح التنظيمي	تعزير وتتمية بعد التسامح لدى العاملين.	■ الإدارة العليا ■ الادارة التنفيذية ■ قطاع التطوير المؤسسي والتواصل ■ قطاع تنمية رأس المال البشري	■ اتباع استراتيجية حل النزاع، والتي تتبنى مبدأ التوازن بين التعصب التنظيمي والإفراط. ■ تبني استراتيجية التركيز على تخفيض المخاطر، التي تتبنى مبدأ الوقاية من درجة المخاطر أو الضغوط التي تؤدي إلى زيادة النتائج غير المرغوبة التي يتعرض لها العاملون. ■ تنفيذ ورش عمل يمكن من خلالها نشر ثقافة التسامح عن الأخطاء ومعالجتها بشرط عدم الاخلال بالقواعد والقوانين المنصوص عليها.	(١٢) شهر	مليون جنية
٧	السمعة التنظيمية	توفير مناخ تنظيمي يحسن من ادراك العاملين الذكور بالمستويات الادارية التنفيذية للسمعة التنظيمية .	■ الإدارة العليا ■ الادارة التنفيذية ■ قطاع التطوير المؤسسي والتواصل ■ قطاع تنمية رأس المال البشري	■ صرف مكافآت للعاملين المبدعين الذين يقدمون أفكار لخدمات جديدة تفيد العمل. ■ اقامة الحلقات النقاشية بين العاملين المبدعين. ■ تبسيط اجراءات كافة الخدمات المقدمة من البريد. ■ تقديم خدمات متميزة للعملاء وتطويرها باستمرار. ■ الاحتفاظ بنسبة سيولة مناسبة للوفاء باحتياجات العملاء.	(١٢) شهر	(٢٠٠) مليون جنية

م	مجال التوصية	التوصية	المسئول عن التنفيذ	متطلبات واليات التنفيذ	المدة الزمنية للتنفيذ	تكلفة التنفيذ
٨	الإبداع الوظيفي	توفير مناخ إبداعي وجعل البريد المصري مكاناً جذاباً للعمل	- الإدارة العليا - الإدارة التنفيذية - قطاع التطوير المؤسسي والتواصل - قطاع تنمية رأس المال البشري	- تحسين الرواتب والمكافآت بحيث تكون قادرة علي جذب المواهب وتخفيض من تسرب الموهوبين. - وضع قاعدة بيانات شاملة عن المواهب بالهيئة. - إقامة الحلقات النقاشية بين المبدعين. - تميز العاملين الحاصلين علي الدراسات العليا وترقيتهم الي الوظائف التي تتناسب معهم. - صرف مكافآت للعاملين المبدعين الذين يقدمون أفكار لخدمات جديدة.	(١٢) شهر	(١٠٠) مليون جنية
٩	الأداء المالي	تحسين الأداء المالي للبريد المصري	- الإدارة العليا - الإدارة التنفيذية - قطاع الشؤون المالية	- الاحتفاظ بنسبة سيولة معقولة للوفاء بالتزامات العملاء والاحتياجات الدائمة لهم. - توفير احتياجات العملاء المالية في الوقت المناسب. - انشاء سجل يوضح كيفية تحقيق الأرباح ونشره علي العاملين بالمستويات الادارية التنفيذية. - نشر ميزانيه الهيئة سنوياً.	(١٢) شهر	مليون جنية
١٠	المسئولية المجتمعية	ضرورة العمل تحمل البريد المصري لمسئوليته الاجتماعية خاصة للعاملين بالمستويات الادارية التنفيذية.	- الإدارة العليا - الإدارة التنفيذية - قطاع التطوير المؤسسي - قطاع تنمية رأس المال	- تطبيق وتفعيل قرار تخفيض ساعة عمل للعاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة او الذين يعملون شخص من ذوي الاحتياجات الخاصة. - المساهمة بالوقت أو الأموال في حل مشاكل المجتمع، واشراك العاملين بالمستويات الادارية التنفيذية في ذلك. - إعداد البرامج التدريبية للعاملين بالمستويات الادارية التنفيذية، وذلك لتعريفهم باستراتيجيه المسؤولية الاجتماعية وأهمية تبنيها.	(١٢) شهر	(٢٠٠) مليون جنية
١١	صورة المنظمة	ضرورة العمل علي تحسين صورته البريد المصري	- الإدارة العليا - الإدارة التنفيذية - قطاع التطوير المؤسسي	- تطوير ونمذجة كافة المكاتب البريدية ومراكز الحركة والتوزيع. - تطوير وتحديث اسطول نقل المواد البريدية . - تطوير وتحديث اسطول نقل الأموال بالبريد المصري.	(١٢) شهر	(١) مليار جنية
١٢	جودة الخدمات	ضرورة العمل علي تحسين جودة الخدمات المقدمة لعملاء البريد المصري	- الإدارة العليا - الإدارة التنفيذية - قطاع التطوير المؤسسي والتواصل - قطاع تنمية رأس المال البشري	- تخصيص مبلغ مالي من ميزانية البريد المصري لتطوير الخدمات. - منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يقدمون جهد خاص في تطوير الخدمات التي يقدمها البريد المصري. - تدريب العاملين علي كيفية اداء الخدمات للعملاء بالجودة المطلوبة . - تبسيط اجراءات كافة الخدمات المقدمة من البريد المصري. - تقديم خدمات متميزة للعملاء وتطويرها .	(١٢) شهر	(٥٠) مليون جنية

المصدر: من اعداد الباحثان

احدي عشر: التوصيات المقترحة لبحوث مستقبلية:

- مازال مجال الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية مفتوحاً أمام الباحثين لإجراء المزيد من الأبحاث العلمية، ويقترح الباحثان إجراء أبحاث علمية في الموضوعات الآتية :-
- أ- دراسة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وجودة حياة العمل.
 - ب- الدور الوسيط للاستقامة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والتطوع التنظيمي.
 - ج- دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز رأس المال النفسي والرفاهية النفسية.
 - د- دراسة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية من منظور العملاء وبعض المتغيرات التسويقية مثل رضا العملاء، وولاء العميل، والكلمة المنطوقة، وغيرها من المتغيرات.

قائمة المراجع**أولاً: قائمة المراجع العربية**

- أبو طيخ، ليث شاكر (٢٠١٩). اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية دراسة تطبيقية في العتبة العلوية المقدسة. **مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية**. العدد (٢٥)، ص ص ١٤٥ - ١٧٦.
- اسماعيل، سها صلاح (٢٠٢٣). تحليل الدور المعدل للثقافة التنظيمية في اثر ادارة المواهب علي تحسين السمعة التنظيمية: دراسة تطبيقية علي الهيئة القومية للبريد المصري، **مجلة الدراسات التجارية المعاصرة**، المجلد (٩)، العدد (١٦)، ص ص ٥٠٦ - ٥٤٥.
- امام، محمود السيد & عبدالرحمن ، سارة عبدالرحمن علي (٢٠٢٣) . المناعة التنظيمية كوسيلة استراتيجية لتعزيز السمعة التنظيمية لشركات الطيران: دراسة حالة شركة مصر للطيران. **مجلة كلية السياحة والفنادق – جامعة مدينة السادات**، المجلد (٧)، العدد (١).
- جميل، بريشان معروف (٢٠١٧). دور أبعاد سمعة المنظمة في الأداء السياقي دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في مصارف القطاع الخاص في مدينة أربيل، **مجلة كوقاري**، المجلد (٢١)، العدد (٦)، ص ص ٦٣ - ٨٥.
- جوده، عبدالمحسن عبدالمحسن & الفار، ايه محمد رأفت & (٢٠٢٣). أثر مناخ الأمان النفسي علي النواتج التنظيمية بتوسط الفضيلة التنظيمية: بالتطبيق علي العاملين الدائمين بمديرية الخدمات بمحافظة الدقهلية . **المجلة المصرية للدراسات التجارية**، المجلد (٤٧)، العدد (٣)، ص ص ٣٩٧ - ٤١٩.
- سقر، زكي محمود زكي (٢٠١٥). دور الجدية في العمل في دعم سمعة المنظمة بالتطبيق على البنوك الحكومية والبنوك الاستثمارية. **المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة**، عدد (٣)، ص ص ١٦٥ - ١٩٧.
- الطائي، يوسف حجي، الصانع، محمد جبار & الذبحاوي، عامر عبد كريم (٢٠١٣). دور الذكاء الأخلاقي في إدارة سمعة المنظمة: بحث تطبيقي لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كليتي العلوم والزراعة في جامعة الكوفة، **مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية**، المجلد (١٥)، العدد (١)، ص ص ١٠ - ٢٧.
- طه ، مني حسنين السيد (٢٠٢١) ، دور الاستقامة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأبوية والمخرجات الوظيفية بالجامعات المصرية "دراسة تطبيقية". **المجلة العلمية للبحوث التجارية جامعة المنوفية**، المجلد ٤٣ ، العدد (٤) ، ص ص ٥٠١ - ٥٧٢.
- طه، حسنين السيد & عبده، أسماء فتحي سيد (٢٠٢١). العلاقة بين السمعة التنظيمية والثقة التنظيمية (دراسة تطبيقية علي البنوك التجارية في مصر). **المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية**، المجلد (١٣)، العدد (١)، ص ص ١ - ٢٩.
- الظالمي، محمد جبار هادي (٢٠١٦). الذكاء الاستراتيجي وأثره في تعزيز سمعة المؤسسات التعليمية دراسة استطلاعية لآراء عينة من رؤساء واعضاء مجالس المعاهد التقنية في كربلاء، بابل، النجف، الكوفة)، **مجلة القادسية للعلوم الاقتصادية والإدارية**، المجلد (١٨)، العدد (٢) ، ص ص ٦ - ٣٣.
- عبدالفتاح، إيمان صالح حسن (٢٠١٤). نمذجة العلاقة بين السمعة التنظيمية والقدرة التنافسية في ظل وجود الصورة الذهنية كمتغير معدل: دراسة ميدانية على جامعة بورسعيد، **مجلة البحوث المالية والتجارية**، كلية التجارة ، جامعة بورسعيد ، ص ص ٥٥١ - ٦١٨.
- العماري، بشرى فاروق عبد المجيد (٢٠١٨). أثر الاستقامة التنظيمية على الارتباط الوظيفي (دراسة تطبيقية على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ). **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ، ص ص ١ - ١٧٦.

- عياد، خالد محمود فهمي (٢٠٢٤). الدور الوسيط للفخر التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الابداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة. **المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية**، المجلد (٥)، العدد (١)، ص ص ٩٦٥-١٠٠٣.
- عيد، أيمن عادل عبد الفتاح (٢٠٢٠)، **البحث العلمي، "مدخل تطبيقي"**، روابط للنشر وتقنية المعلومات، الطبعة الثانية، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات، مصر.
- فهميم، مي احمد محمد (٢٠٢٣). تأثير الفضيلة التنظيمية علي الارتباط بالعمل: الدور المعدل للهوية التنظيمية (دراسة ميدانية علي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية التعليمية)، رساله دكتوراه غير منشوره، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ص ص ١ - ٢٢٠.
- مرزوق، عبدالعزيز علي، السنديوني، مني محمد & العماوي، بشري فاروق (٢٠١٩). أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ. **مجلة الدراسات التجارية المعاصرة**، العدد (٦)، ص ص ١٨٥-٢٢٢.
- مصطفى، مني سامي محمود (٢٠٢٣). تأثير الاستقامة التنظيمية والدعم التنظيمي المدرك علي الارتباط بالعمل بالتطبيق علي العاملين بشركة مصر لإنتاج الأسمدة "موبكو". **مجلة البحوث التجارية- كلية التجارة جامعة الزقازيق**، المجلد (٤٥)، العدد (٣)، ص ص ٥٠١-٥٥٣.
- مطر، محمد عبدالهادي ابراهيم (٢٠١٨). دور الذكاء الاستراتيجي في تعزيز سمعة المنظمات التعليمية (دراسة تطبيقية علي وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة). **رساله ماجستير غير منشورة**. الجامعة الاسلامية بغزة، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية.
- مناع، يوسف حامد يوسف (٢٠٢٢). أثر الاستقامة التنظيمية على التميز التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين بالبنوك التجارية التابعة للقطاع العام. **المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية**، كلية التجارة، جامعة دمياط، المجلد (٣)، العدد (٢)، ص ص ١-٤٢.
- الناصر، ناصر بن سيف بن سعيد & ابراهيم، حسام الدين السيد محمد (٢٠٢٢). درجة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين. **مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس**، عدد (١)، مجلد (١٢٢)، ص ص ٣٣١-٣٥٦.
- النجار، عماد عبدالعزيز عيد القصبى & عرب، مني احمد عبد الوهاب (٢٠٢٢). دور الاستقامة التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين في مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية. **المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية**، المجلد (١٣)، العدد (٢)، ص ص ٣٤٥ - ٣٨١.
- النجار، محمد سمير (٢٠١٨). أثر إدارة المواهب في تحسين السمعة التنظيمية : الدور المعدل للثقة التنظيمية دراسة ميدانية على البنوك التجارية الأردنية في مدينة عمان. **رساله ماجستير غير منشورة**، كلية الاعمال، قسم ادارة الاعمال ، جامعه الشرق الاوسط.
- اليساري، صلاح مهدي عباس (٢٠٢١). السمعة التنظيمية ودورها في الانغماس التنظيمي دراسة تحليلية لأراء عينة من تدريسي جامعة وارث الانبياء. **مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية**. المجلد ١١، العدد (١)، ص ص ٥٠-٦٧.

ثانياً: قائمة المراجع الأجنبية

- Abbas,A,A., (2022).The Role of Organizational Virtuousness in Reinforcement Proactive Work Behavior, **Management of Organizations: Systematic Research** ,Vol.(87), No. (1), PP. 1-20
- Abedi,S,H., Eslami,H &Amrolahi,N., (2014). The role of Organizational Virtuousness on the Organizational Commitment of Employees (case study: Islamic Azad University), **Interdisciplinary journal of contemporary research in business**, Vol.(5), (10),PP. 118-130.
- Ahmed, I., Rehman, W., Ali, F., Ali, G. and Anwar, F. (2018), "Predicting employee performance through organizational virtuousness: Mediation by affective well-being and work engagement", **Journal of Management Development**, Vol. (37), No. 6, PP. 493-502.

- Asad,H., Naseem,R., &Faiz,R., (2017). Mediating effect of Ethical Climate between Organizational Virtuousness and Job Satisfaction, **Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences**, Vol. (11) , No (1), PP. 35-48 .
- Cameron,K., (2003). Organizational Virtuousness and Performance, **IN Cameron, K.S., Dutton, J.E., and Quinn, R.E. (2003) Positive Organizational Scholarship**. pp. 48-65, San Francisco: Berrett-Koehler.
- Cameron,K., Bright,D., and Caza,A., (2004). Exploring the Relationships Between Organizational Virtuousness and Performance, **American Behavioral Scientist**, Vol.(47), PP. 1-24
- Celik,A., &Essen,E., (2017). The Moderating Role of Psychological Wellbeing: Organizational Virtuousness and Work Engagement, **The Journal of International Social Research**, Vol. (10), No. (50), PP. 668-674.
- Dubey, S., Ruparel, N. and Choubisa, R. (2019), "Does organizational virtuousness and psychological capital impact employee performance: evidence from the banking sector", **Development and Learning in Organizations**, Vol. (34), No. (5). PP. 17-19.
- Esther,M,N., Agu,O.,& Nonyelum,U,J., (2017). Effect of Corporate Reputation on the Performance of the selected Commercial Bank in Enugu State, Nigeria, **International Journal of Management Excellence**, Vol.(10) No.(1), PP. 1214-1221.
- Ginesti, G., Caldarelli, A. and Zampella, A. (2018), "Exploring the impact of intellectual capital on company reputation and performance", **Journal of Intellectual Capital**, Vol. (19), No. (5), PP. 915-934.
- Gomez-Trujillo, A., Velez-Ocampo, J. and Gonzalez-Perez, M. (2020), "A literature review on the causality between sustainability and corporate reputation: What goes first?", **Management of Environmental Quality**, Vol. (31), No. (2), pp. 406-430.
- Gukiina,J., Ntayi,J., Balunywa,W., And Ahiauzu,A.,(2018). Institutional Identification and Organizational Citizenship Behaviors of Uganda Hotel Staff: The Mediation Role of Organizational Virtuousness, **Singaporean Journal of Business**, Vol. (6), No. (2), PP. 77-101.
- Gupta,K., &Misra,N., (2017). Effect of Perceived Organizational Justice and Organizational Virtuousness on Work Engagement, **International Journal of Management & Business Studies**, Vol. (8), No. (1), PP. 41-46.
- Hur, W., Shin, Y., Rhee, S. and Kim, H. (2017), "Organizational virtuousness perceptions and task crafting: The mediating roles of organizational identification and work engagement", **Career Development International**, Vol. (22), No. (4), pp. 436-459.
- Javed, M., Ali, H.Y., Asrar-ul-Haq, M., Ali, M. and Kirmani, S.A.A. (2020), "Responsible leadership and triple-bottom-line performance—do corporate reputation and innovation mediate this relationship?", **Leadership & Organization Development Journal**, Vol. (41), No. (4), pp. 501-517.

- Jehn, K.A., & Scott, E., (2015), Lies in the Sky: Effects of Employee Dishonesty on Organizational Reputation in the Airline Industry, **Business and Society Review**, Vol. (120), No.(1), pp. 115-136.
- Karakas, F., & Sarigollu, E. (2013). The Role of Leadership in Creating Virtuous and Compassionate Organizations: Narratives of Benevolent Leadership in an Anatolian Tiger. **Journal of Business Ethics**, Vol.(113), No.(4), PP. 663-678.
- Kooshki, S.A., Zeinabadi, H., (2016). The Role Of Organizational Virtuousness In Organizational Citizenship Behavior Of Teachers: The Test Of Direct And Indirect Effect Through Job Satisfaction Mediating, **International Review**, Vol.(1), No.(2), PP. 7-19.
- Magnier-Watanabe, R., Uchida, T., Orsini, P. and Benton, C. (2020), "Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance: Comparing employees in France and Japan", *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, Vol. (12), No. (2), pp.115-138.
- Magnier-Watanabe, R., Uchida, T., Orsini, P., And Benton, C., (2017) "Organizational virtuousness and job performance in Japan: does happiness matter?", **International Journal of Organizational Analysis**, Vol. (25), No.(4), pp.628-646.
- Malik, S.Z., & Naeem, R., (2016). Organizational Virtuousness, Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: A Mediation Framework, **Journal of Behavioural Sciences**, Vol. (26), No. (1), PP. 113-129.
- Men, L., and Stacks, D., (2013), "The impact of leadership style and employee empowerment on perceived organizational reputation", **Journal of Communication Management**, Vol. (17), No. (2), PP. 171-192.
- Merwe, A.W., & Puth, G., (2014). Towards a Conceptual Model of the Relationship between Corporate Trust and Corporate Reputation. **Corporate Reputation Review**, Vol. (17), No.(2), PP. 138-156.
- Pires, M.L., & Nunes, F., (2017). The Mediating Role of Virtuousness in Human Resource Management and Job Outcomes, **Journal of Business Management**, Vol. (58), No. (4), PP. 380-392.
- Ravaji, M., (2016). The Effect of Organizational Virtuousness and Psychological Capital Role on Employees' Creativity In Tehran Water and Wastewater Company, **International Journal of Scientific Management and Development**, Vol.(4), No.(12), pp:496-506.
- Salih, A., & Elnaji, A., (2014). The Impact Of Talent Management In Enhancing Organizational Reputation: An Empirical Study On The Jordanian Telecommunications Companies, **The Journal of Applied Business Research**, Vol. (30), No. (2), PP. 408-418.
- Searl, T., & Barbuto, J., (2011). Servant Leadership, Hope, and Organizational Virtuousness: A Framework Exploring Positive Micro and Macro

- Behaviors and Performance Impact, **Journal of Leadership & Organizational Studies**, Vol (18), No (1), PP. 107– 117.
- Setyoko,P,I., Wahyuningrat &Kurniasih,D., (2022)., The Role of perceived organizational support (POS), organizational virtuousness (OV) on performance and employee well-being (EWB) of non-profit organizations in the post-pandemic period, **Journal of Pharmaceutical Negative Results** .Vol (13) , No (8) .
- Shahid, S. and Muchiri, M. (2019), "Positivity at the workplace: Conceptualising the relationships between authentic leadership, psychological capital, organisational virtuousness, thriving and job performance", **International Journal of Organizational Analysis**, Vol. (27), No.(3) , pp. 494-523.
- Taboli,H., &Abdollahzadeh,S., (2016). The Mediating Role of Trust in Supervisor and Professional Ethics in the Relationship Between Spiritual Leadership and Organizational Virtuousness (Case Study: Document Registration Organization at Kerman City), **International Business Management**, Vol. (10), No. (11), PP. 2214-2221.
- Trotta,A., And Cavallaro,G.,(2012). Measuring Corporate Reputation: A Framework For Italian Banks, **International Journal Of Economics And Finance Studies**, Vol . (4), No. (2), PP. 21-30
- Tsachouridi, I. and Nikandrou, I. (2016), "Organizational virtuousness and spontaneity: a social identity view", **Personnel Review**, Vol. (45) No. (6), pp. 1302-1322. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2014-0192>.
- Ulubeyli, s. And yorulmaz, d. (2020), "Intellectual Capital based reputation for Market Internationalization: the case of engineering consultancy firms", **journal of intellectual capital**, Vol. (21), No. (1), pp. 40-61.
- Worden,S.,(2003).The Role of Integrity as a Mediator in Strategic Leadership: A Recipe for Reputational Capital, **Journal of Business Ethics**,Vol.(46),PP. 31–44.
- Zhu,Y.,(2014).The Mediating Effects of Managerial Skills on the Relationship Between Managerial Values, Ethical Leadership, and Organizational Reputation, **Journal of Asia-Pacific Business**,Vol.(15),No.(4),PP.335-359.