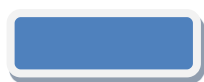


**اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة
التنظيمية
دراسة تطبيقية في العتبة العلوية المقدسة**

**المدرس
ليث شاكر ابو طيخ
جامعة الكوفة - كلية الإدارة والاقتصاد**



اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

دراسة تطبيقية في العتبة العلوية المقدسة

Test the relationship between aesthetic leadership behavior and organizational Virtuousness\ An Applied Study in Imam Ali Holy Shrine

المدرس

ليث شاكر ابو طيخ

جامعة الكوفة/ كلية الإدارة والاقتصاد

Laiths.abutabeikh@uokufa.edu.iq

فرعية، تم التحقق من صحة الفرضيات الرئيسة والفرعية عن طريق تحليل علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث من خلال برنامج (SPSS V.20)، للبيانات المتحصله بواسطة استمارة الاستبانة الموزعة على عينة من الموظفين، إذ وزعت (١٤٥) استبانة، واسترجعت (١٣٣) استبانة صحيحة، أي بنسبة استرجاع (٩٢%)، وقد تضمن البحث أربعة مباحث، تضمن الأول المنهجية العلمية، وتخصص الثاني بالإطار النظري، أما الثالث فتضمن عرض وتحليل النتائج، ثم جاء المبحث الرابع ليقدم مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات. الكلمات المفتاحية: سلوك القيادة الجمالي، الاستقامة التنظيمية.

المستخلص :

الغرض من البحث الحالي هو التعرف على دور سلوك القيادة الجمالي بأبعاده (الحساسية الجمالية، النهج الجمالي، التواصل الجمالي، التطبيق الجمالي، الدعم الجمالي، والصدق الجمالي) في تحقيق الاستقامة التنظيمية بأبعادها (التفائل التنظيمي، المغفرة التنظيمية، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، والنزاهة التنظيمية) في العتبة العلوية المقدسة، وقد حاول البحث الاجابة على عدة تساؤلات منها: ما مدى تأثير سلوك القيادة الجمالي في تحقيق الاستقامة التنظيمية، وللإجابة على هذا التساؤل الرئيس والتساؤلات الاخرى بُني البحث على فرضيتين رئيسيتين وتفرعت عن كل منهما ثلاث فرضيات

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

المبحث الاول: الاطار المنهجي للبحث

اولاً: مشكلة البحث Research Problem

المكانة الروحية التي تحظى بها العتبة العلوية المقدسة لدى المسلمين وما يتبع هذا من ضرورة التميز بالخدمة المقدمة للزائرين الامر الذي يفرض على المديرين والموظفين ضغوطاً متزايدة نتيجة حجم الاعمال والمسؤولية الكبيرة التي يتطلبها اداء الوظيفة في هكذا بيئة عمل تتسم بالخصوصية، ما يدفعهم نحو التفكير ملياً في البحث عن السلوكيات الايجابية والتي تتسجم مع الممارسات الكفيلة بمواجهة الضغوط المرافقة للعمل بنقاط قوة تركز على تحسين المناخ التنظيمي الداخلي عبر تبني سلوك القيادة الجمالي الذي يؤدي إلى ظروف عمل تتسم بالثقة والتسامح والمغفرة وبناء العلاقات المتينة مع العاملين والعدالة في تطبيق البرامج التنظيمية وتطبيق المبادئ والمعايير واللوائح والتعليمات التي تهدف الى الاهتمام بالعاملين وبيئة العمل الداخلي التي سوف تنعكس ايجاباً على الاداء الكلي للموظفين والعتبة من جهة، وعلى تقديم الخدمة المميزة للزائرين من جهة اخرى، وبعد الانتهاء من عرض مفاهيمي لمشكلة البحث سوف نصيغ مشكلة البحث الرئيسة كما يلي ((كلما تمكنت المنظمة من تبني ممارسات سلوك القيادة الجمالي كلما أدى ذلك الى تحقيق استقامة تنظيمية)) ويتفرع عن المشكلة الرئيسة

للبحث مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي كما يلي:

- ١- ما الاطر الفكرية والمفاهيمية لسلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية وابعادهما؟
- ٢- ما مستوى الاهتمام بسلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية وابعادهما؟
- ٣- هل هنالك علاقة ارتباط لسلوك القيادة الجمالي وابعاده مع الاستقامة التنظيمية؟
- ٤- هل لسلوك القيادة الجمالي وابعاده تأثير في الاستقامة التنظيمية؟

ثانياً: اهمية البحث Research Significance

تتعلق اهمية البحث من اهمية متغيراته المبحوثة بالنسبة للمنظمة والعينة المبحوثة والتي سوف نوجزها من جانبين رئيسين وهما الجانب النظري والجانب العملي وكما يلي:

أ- الاهمية العلمية:

- ١- تحديد الاطر الفكرية والمفاهيمية لسلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية.
- ٢- تسليط الضوء على علاقة سلوك القيادة الجمالي مع بعض المتغيرات التنظيمية الاخرى وخصوصاً الاستقامة التنظيمية.
- ٣- المساهمة في وضع الاطر الفكرية لمتغيرات البحث أمام للباحثين الذين يرغبون في الاستفادة منها في المستقبل.

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

ب- الأهمية الميدانية:

١- تنمية وتطوير السلوكيات الإيجابية للعاملين في العتبة العلوية المقدسة بهدف تحسين ظروف العمل والعدالة للعمل بأريحية تامة وانجاز المهام بدقة عالية والابتعاد عن كل ما يقود لظهور الاضطرابات والصراع الذي يؤدي لتعقيد ظروف العمل وصعوبة انجاز الاعمال بالوقت المحدد.

٢- تنمية السلوكيات الحميدة والإيجابية والابتعاد عن المشاكل التي تقود لانحراف العمل عن الخطط وضياح الاهداف وتحقيق الفشل بدلاً من النجاح التنظيمي.

٣- تعزيز المكانة الروحية نتيجة تبني ثقافة تنظيمية تقوم على اساس احترام العاملين وبناء علاقات تفاعلية والتصرف بطريقة تعكس مدى الاهتمام بشؤون الموظفين.

٤- المساعدة في البحث عن المشاكل التي تواجه العاملين تمهيدا لحلها من خلال التعامل الاخلاقي والرغبة في تحقيق الأهداف عبر تطبيق برامج تعود بالنفع العاطفي على موظفي المنظمة.

ثالثاً: اهداف البحث Research

Objectives

بعد الانتهاء من صياغة مشكلة البحث الرئيسية وتساؤلاتها الفرعية، وبعد تحديد أهميته،

يشرع البحث نحو تحقيق مجموعة من الاهداف

عند الانتهاء من اعداده وهي كما يلي:

١- التعرف على مستوى الاهتمام المنظمة المبحوثة بالسلوك الجمالي والاستقامة التنظيمية.

٢- التعرف على علاقة الارتباط بين السلوك الجمالي وابعاده والاستقامة التنظيمية.

٣- الكشف عن مدى تأثير متغير السلوك الجمالي وابعاده في متغير الاستقامة التنظيمية.

٤- تحديد ابعاد السلوك الجمالي الاكثر تأثيراً في متغير الاستقامة التنظيمية.

رابعاً: مخطط البحث Research

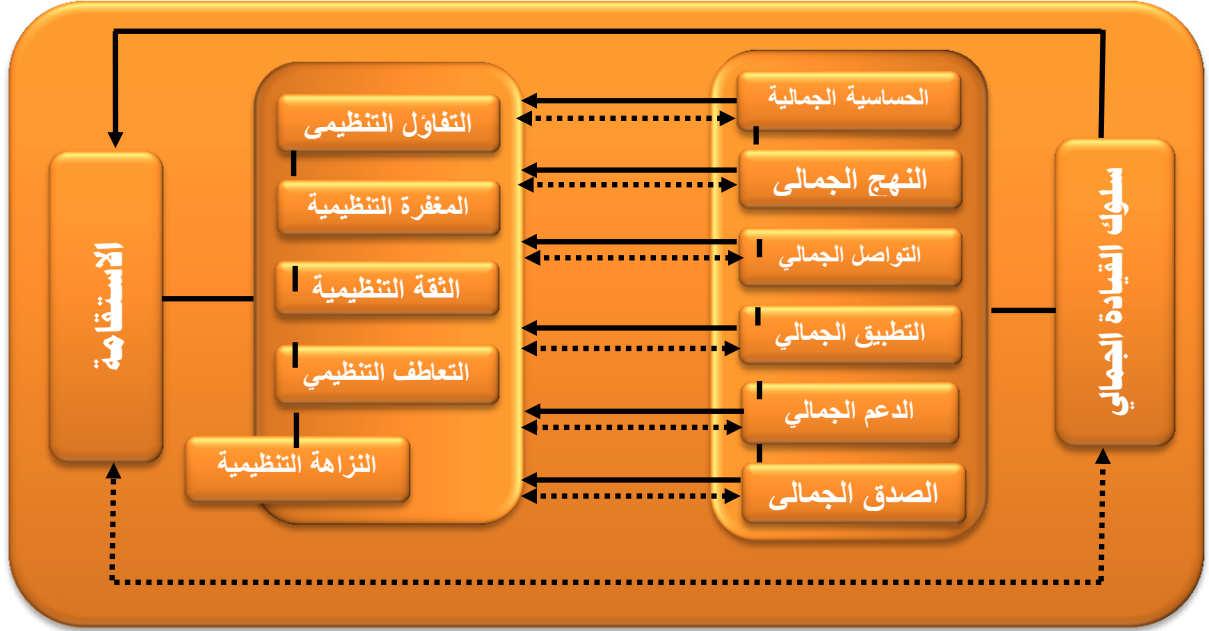
Framework

صمم المخطط الفرضي للبحث ليعكس طبيعة واتجاهات علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث الرئيسة والفرعية، فضلاً عن التعبير عن مشكلة البحث الرئيسة وأهميته وأهدافه. واعتمد الباحث في اختياره لمتغير السلوك الجمالي وابعاده على دراسة كل من (Polat & Öztoprak-Kavak, 2011)،

فضلاً عن ذلك اعتمد الباحث اختياره لمتغير الاستقامة التنظيمية على (Hur et al., 8: 2017).

والشكل (١) يوضح مخطط البحث الفرضي.

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية



الشكل (١) المخطط الفرضي للبحث

الفرضي يتجه الباحث نحو صياغة فرضيات البحث الرئيسية والفرعية لتكون بمثابة حلول مؤقتة سوف يجري التحقق من صحتها عبر استخدام مجموعة من الأدوات الاحصائية وهي كما يلي:

١- **الفرضية الرئيسية الأولى:** توجد علاقة ارتباط طردية ومعنوية لسلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية على المستوى الكلي، وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

أ- توجد علاقة ارتباط طردية لبعد الحساسية الجمالية مع الاستقامة التنظيمية على المستوى الكلي.

ب- توجد علاقة ارتباط طردية لبعد النهج الجمالي مع الاستقامة التنظيمية على المستوى الكلي.

يتضح من الشكل (١) أن المتغير المستقل: سلوك القيادة الجمالي تضمن ستة أبعاد: (الحساسية الجمالية، النهج الجمالي، التواصل الجمالي، التطبيق الجمالي، الدعم الجمالي، والصدق الجمالي)، أما المتغير التابع: الاستقامة التنظيمية فيتضمن خمس أبعاد: (التفاوض التنظيمي، المغفرة التنظيمية، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، والنزاهة التنظيمية).

خامساً: فرضيات البحث Hypotheses

Research

بعد الانتهاء من صياغة مشكلة البحث وتسؤلاته الفرعية، وأهميته وأهدافه ومخططة

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

ب- توجد علاقة تأثير معنوية وموجبة لبعد النهج الجمالي في الاستقامة التنظيمية على المستوى الكلي.

ت- توجد علاقة تأثير معنوية وموجبة بين لبعد التواصل الجمالي في الاستقامة التنظيمية على المستوى الكلي.

ج- توجد علاقة تأثير معنوية وموجبة بين لبعد التطبيق الجمالي في الاستقامة التنظيمية على المستوى الكلي.

د- توجد علاقة تأثير معنوية وموجبة بين لبعد الدعم الجمالي في الاستقامة التنظيمية على المستوى الكلي.

ذ- توجد علاقة تأثير معنوية وموجبة بين لبعد الصدق الجمالي في الاستقامة التنظيمية على المستوى الكلي.

سادساً: مقاييس البحث Research

Measurements

اعتمد البحث على مقاييس محكمة في قياس متغيراته الرئيسة والفرعية، وذلك بعد أن تم تكييف معظم فقرات المقياس الحالي ليناسب طبيعة البيئة العراقية، والجدول (١) يوضح فقرات المقياس والمصادر التي تم اعتمادها في تحديده وهي كما يأتي:

ت- توجد علاقة ارتباط طردية لبعد التواصل الجمالي مع الاستقامة التنظيمية على المستوى الكلي.

ج- توجد علاقة ارتباط طردية لبعد التطبيق الجمالي مع الاستقامة التنظيمية على المستوى الكلي.

د- توجد علاقة ارتباط طردية لبعد الدعم الجمالي مع الاستقامة التنظيمية على المستوى الكلي.

ذ- توجد علاقة ارتباط طردية لبعد الصدق الجمالي مع الاستقامة التنظيمية على المستوى الكلي.

٢-الفرضية الرئيسة الثانية: توجد علاقة تأثير

معنوية وموجبة لسلوك القيادة الجمالي في الاستقامة التنظيمية على المستوى الكلي، ويشق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

أ- توجد علاقة تأثير معنوية وموجبة لبعد الحساسية الجمالية في الاستقامة التنظيمية على المستوى الكلي.

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

جدول (١) متغيرات البحث والمصادر المعتمدة في قياسها

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	رمز المتغير	فقرات الاستبيان	المصادر المعتمدة
١	سلوك القيادة الجمالي (AB)	الحساسية الجمالية	As	1-5	Polat & Öztoprak-Kavak, 2011
		النهج الجمالي	Aa	6-10	
		التواصل الجمالي	Ac	11-15	
		التطبيق الجمالي	Ap	16-20	
		الدعم الجمالي	Au	21-25	
		الصدق الجمالي	Ah	26-30	
٢	الاستقامة التنظيمية (OV)	التفاؤل التنظيمي	Oo	31-33	Rego et al., 2010
		المغفرة التنظيمية	Of	34-36	
		الثقة التنظيمية	Ot	37-39	
		التعاطف التنظيمي	Oc	40-42	
		النزاهة التنظيمية	Oi	43-45	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الأدبيات المذكورة.

سابعاً: حدود البحث Research Limits:

يمكن اجمال حدود البحث المكانية والزمانية والعلمية والبشرية التي نوضحها بالتفصيل فيما يأتي:

١. الحدود المكانية:

تمثلت الحدود المكانية لهذا البحث الحالي بالعتبة العلوية المقدسة.

٢. الحدود الزمانية:

تتمثل الحدود الزمانية للبحث بمدة إعداده عملياً في العتبة العلوية المقدسة، التي شملت مدة الزيارات الأولية ومدة الحصول على البيانات المطلوبة للبحث وتوزيع استمارات الاستبيان

واسترجاعها التي امتدت من ١٠ / ٢٠١٩/٦

لغاية ٣٠ / ٢٠١٩/٨.

٣. الحدود العلمية:

حدد البحث علمياً بما جاء به من تساؤلات وأهمية وأهداف.

٤. الحدود البشرية:

تمثلت هذه الحدود بجميع موظفي العتبة العلوية المقدسة.

ثامناً: مجتمع وعينة البحث Community and sample search

يتكون مجتمع البحث من موظفي اقسام الشؤون الادارية والمالية والقانونية والمكتبة في العتبة

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

وفق معادلة (10: Thompson, 2002):

العلوية المقدسة والذين يبلغ عددهم (١٩٧)، إذ تم اختيار عينة عشوائية من بينهم، تم حسابها على

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{[N-1 \times (d^2 \div z^2)] + p(1-p)}$$

من مدى ملائمة الفقرات للأبعاد التي تمثلها فضلا عن التعرف على مدى وضوح ودقة الفقرات، مع إمكانية تعديل وإضافة أو حذف الفقرات بناءً على وجهة نظرهم، ولقد تم الأخذ بجميع التعديلات لتصبح الاستبانة النهائية كما موضح فقراتها في الجانب العملي.

٢- ثبات المقياس:

يعبر الثبات لقدرة الاستبيان على الحصول على النتائج نفسها وذلك لو تم إعادة وتكرار البحث في ظروف مشابهه باستخدام الاداة نفسها وعلى العينة نفسها، وقد تم التأكد من الثبات عبر معامل الثبات من خلال طريقة الاتساق الداخلي (CronBach Alpha) باستخدام (SPSS V.20)، وكما في الجدول (٢) الذي يوضح معاملاته على مستوى الأبعاد والمتغيرات وعلى المستوى الكلي للاستبيان وهو كما يأتي:

ومن المعادلة في أعلاه تم التوصل الى حجم العينة ($n \geq 130$) وعليه تم اختيار العينة عشوائيا، وبلغ عدد الاستمارات الموزعة (145) استمارة، تم استرجاع (139) استمارة، وكان عدد الصالح للتحليل منها (133) استمارة، وبنسبة استرجاع (92%)، وهنا اصبح حجم العينة ($n = 133$)، وهي مناسبة للعدد المطلوب.

تاسعاً: اختبار أداة البحث Test tool search

١. الصدق الظاهري:

من اجل التعرف على قدرة الاستبيان على قياس متغيرات البحث الرئيسة والفرعية واختبار مدى صلاحيتها كأداة رئيسة لجمع البيانات، عُرض الاستبيان الاولى على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة (الإحصاء الوصفي) ملحق رقم (١)، وذلك لغرض ابداء ملاحظاتهم حول التأكد

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

جدول (٢) معاملات لأبعاد ومتغيرات البحث

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	معاملات CronBach Alpha على مستوى الأبعاد	معاملات CronBach Alpha على المستوى الكلي
١	سلوك القيادة الجمالي (AB)	الحساسية الجمالية	0.87	0.84
		النهج الجمالي	0.84	
		التواصل الجمالي	0.88	
		التطبيق الجمالي	0.83	
		الدعم الجمالي	0.78	
٢	الاستقامة التنظيمية (OV)	الصدق الجمالي	0.83	
		التفاؤل التنظيمي	0.87	
		المفكرة التنظيمية	0.82	
		الثقة التنظيمية	0.86	
		التعاطف التنظيمي	0.85	
		النزاهة التنظيمية	0.86	

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على (SPSS V.20).

عاشراً: التعريفات الاجرائية Procedural Definitions

١. سلوك القيادة الجمالي: يعبر عن مدى قدرة القائد على تحفيز وتطوير التصرفات المجسدة الايجابية لغرض انجاز الاعمال المحددة بعيدا عن صراع العمل والتناقض والفوضى التنظيمية.
٢. الاستقامة التنظيمية: عبارة عن توجه تنظيمي يهدف الى الاستفادة من السلوكيات الإيجابية او الفاضلة لغرض تحقيق زيادة واضحة في استقرار المنظمات اثناء التنافس في بيئة تمتاز بحركية مستمرة في عواملها.
٣. الحساسية الجمالية: تعبر عن مدى قدرة الادارة العليا على معرفة وإدراك كافة تفاصيل

البيئة الداخلية والخارجية والتي من شأنها ان تؤثر على اداءها.

٤. النهج الجمالي: تعبر عن مدى قدرة القائد رؤية ما يحدث داخل المنظمة بوضوح بطريقة تساعد على فهم سلوكيات الجماعة والديناميكيات العاطفية والنفسية.
٥. التواصل الجمالي: تعبر عن مدى قدرة القائد على استخدام وسائل وطرق جميلة للتواصل بين الافراد بغية فهم مشاعرهم.
٦. التطبيق الجمالي: يعبر عن قدر القائد على تحديد الشخص الذي يتوافق مع سلوكه وينسجم مع خصوصياته.

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

٧. الدعم الجمالي: يعبر عن مدى رغبة القائد

الجمالي بتقديم الدعم المتواصل لموظفيه بطريقة تحفزهم على التخلص من السلوكيات السلبية.

٨. الصدق الجمالي: يعبر عن قدرة القائد في

التأثير على أتباعه، عندما يكون صادقاً فيما يتعلق بالقضايا الجمالية، وعندما تكون الأفكار وممارسات القائد متسقة مع أهدافه وأهداف المنظمة.

٩. التفاؤل التنظيمي: يشير التفاؤل التنظيمي

إلى السياق التنظيمي الذي يعتقد فيه الأعضاء بشكل جماعي أنهم سينجحون على الرغم من التحديات الكبرى.

١٠. المغفرة التنظيمية: تظهر المغفرة التنظيمية

في السياق تنظيمي الذي يسهل فيه تسامح الأخطاء واستخدامها كفرص للتعلم.

١١. الثقة التنظيمية: تشير الثقة التنظيمية إلى

مناخ عام من المجاملة والنظر والاحترام حيث يمكن لأعضاء المنظمة الاعتماد على بعضهم البعض وكذلك الإدارة العليا.

١٢. التعاطف التنظيمي: يتعلق التعاطف

التنظيمي بسياق تنظيمي يشعر فيه الموظفون بالقلق إزاء بعضهم البعض، وحيث تسود أعمال الرحمة والتعاطف بين الموظفين.

١٣. النزاهة التنظيمية: تُعرّف النزاهة التنظيمية

بأنها سياق تنظيمي يتميز بالأمانة والجدارة بالثقة والشرف.

المبحث الثاني: الاطار النظري للبحث

أولاً: السلوك الجمالي Aesthetic

Behavior

١ - مفهوم سلوك القيادة الجمالي Aesthetic

Concept of leadership Behavior

يعد السلوك الجمالي من المواضيع الحيوية التي طبقت ضمن الحدود التنظيمية يعبر عن الفلسفة الحقيقية التي تتعامل مع مسائل الجمال والذوق الفني، وقد استخدم هذا المصطلح اول مرة في بداية القرن الثامن عشر من قبل (Alexender Jolet Baumgarten, 1735)

ليعبر آنذاك الى الانضباط الفلسفي الذي يتعامل مع طبيعة الجمال أو يفحص مفهوم الجمال من قبل الفرد ورد فعله تجاه تبني اساس ومبادئ الجمال في الحياة، في وقت لاحق، تم تضيق تركيز علم الجمال إلى جزء من فلسفة الفن (Breiby & Slatten, 2018: 3).

والجمالية هي كلمة يونانية (aisthetikos) تعني الإدراك والحس، فبينما يعرف (Chapman, 1992) مفهوم الجمالية باعتباره شيئاً مألوفاً من خلال الشعور والتفكير لكن (Baumgarten) يعرفه على أنه علم المعرفة المعتمد على الحواس وكمعادل للمنطق وهو علم المعرفة في المجال المعرفي (Polat & Öztoprak-Kavak, 2011:51). في هذه

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

هو قبيح هو مجرد غير جذاب أو مروع، إلا أنه قد يوفر تجارب جمالية عميقة قد تحفز حواسنا على تحسين طريقة إدراكنا أو حتى تغيير سلوك ما يقود إلى تحقيق الهدف، فالسلوك الجمالي هو تحفيز حواسنا بطرق جديدة ترتبط بمفهوم الإبداع وتحفزنا على ابتكار أفكار تعزز واقع العمل التنظيمي. ويرى (Willerding, 2016: 146) أن الجمالية التنظيمية هو منهج متقدم يهدف إلى فهم التغيرات والتحديات التي تؤثر في سلوك الأفراد ومجموعات العمل زيادة خبرتهم وقدراتهم الأساسية، في الإدارة المعاصرة يمكن تحقيق الجمالية التنظيمية عن سعي الإدارة نحو فهم الخبرات الجماعية والتركيز على إدراك الأفراد تجاه كائن ما أو ظاهرة، إذ تساعد الجمالية التنظيمية على فهم روتين المنظمة اليومي بطريقة تساعد على التجديد والتخلص من الخطوات غير الضرورية.

ثانياً: أبعاد سلوك القيادة الجمالي Aesthetic

Dimensions of leadership Behavior

لتحديد أبعاد سلوك الشجاعة الجمالي، سوف يعتمد الباحث على نموذج (Polat & Öztoprak-Kavak, 2011: 53) الذين أشاروا إلى ستة أبعاد وهي "الحساسية الجمالية، المنهج الجمالي، التواصل الجمالي، التطبيق

الحالة يرى (Ocnarescu & Bouchard, 2017: 283) أن الجمالية التنظيمية هي مجال متنامي للبحوث، التي تربط بين الجماليات وتنظيم العمل. وعليه يرى (Ren, 2017: 3) أن السلوك الجمالي يعبر عن مدى قدرة القائد على تحفيز وتطوير التصرفات المجسدة الإيجابية لغرض انجاز الأعمال المحددة بعيداً عن صراع العمل والتناقض والفوضى التنظيمية. كما يشير السلوك الجمالي إلى القدرة على استخدام الوعي العاطفي والتعاطف من أجل المشاركة الإيجابية والتواصل مع الآخرين في دور قيادي حيث يستفيد من الاتصالات العاطفية الإيجابية في الاتصالات إلى المنظمات بأكملها. (Dangmei & Singh, 2017: 204).

ويرى (Snow & Leach, 1996:26) أن السلوك الجمالي هو مصطلح يرتبط بمفاهيم حيوية تهدف إلى الاستفادة من الحواس أو ما يفرزه العقل من سلوكيات إيجابية تخدم عمل المنظمة، وبالتالي فالجمالية التنظيمية هي مصطلح يتعامل مع فلسفة محددة تتعامل مع النظريات وأشكال الجمال والفنون الجميلة التي تؤثر على أداء العاملين داخل الحدود التنظيمية ليصبح هذا المصطلح أكثر ثراءً ليصف أي شيء متعلق بالإدراك الحسي أو متعلق به لذلك من المحدود جداً التفكير في النشاط الجمالي فقط من حيث ما هو جميل أو سار، علماً أن ما

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

٣- التواصل الجمالي Aesthetic communication:

تعبّر عن مدى قدرة القائد على استخدام وسائل وطرق جميلة للتواصل بين الافراد بغية فهم مشاعرهم بطريقة تساعد على فهم المعنى والغرض من العلاقات بين العاملين عبر استفادة القائد الجمالي من سلوكيات المجموعة من خلال توظيف مشاعر هادئة لتقيق اهداف المنظمة.

٤- التطبيق الجمالي Aesthetic application:

يسمى اجتماع المشاعر والتركيز على الخبرات الذي يكشفه القائد الجمالي عبر تحديد الشخص الذي يتوافق مع سلوكه (يمتلكه بنفسه) وينسجم مع خصوصياته، ويعتبره كهدف يسعى الى تحقيق كافة سلوكياته وتصرفاته ليشركه ولو بعد حين مع أتباعه ليشعرهم بالسرور وبالتالي يشارك الشعور الجمالي في الداخل مع الآخرين ويتكامل مع أتباعه ضمن افاق زمنية محددة.

٥- الدعم الجمالي Aesthetic support:

يعبر عن مدى رغبة القائد الجمالي بتقديم الدعم المتواصل لموظفيه بطريقة تحفزهم على التخلص من السلوكيات غير الايجابية الامر الذي سوف ينعكس مستقبلا على اداءهم واداء المنظمة ما يقودها الى الاستقرار اكثر من السابق.

٦- الصدق الجمالي Aesthetic honesty:

الجمالي، الدعم الجمالي والصدق الجمالي" والتي سوف تأتي على توضيحها كما يلي:

١- الحساسية الجمالية Aesthetic sensitivity:

تعبّر عن مدى قدرة الادارة العليا على معرفة وإدراك كافة تفاصيل البيئة الداخلية والخارجية والتي من شأنها ان تؤثر على ادائها، هذا الموضوع مرتبط بأهمية والتي تعرف أيضاً بالوعي الجمالي إذا عمل التابعون على التفاصيل لذا فإن القادة الجماليين يوجهون أتباعهم إلى التفاصيل الجمالية المتاحة في الأشياء والأحداث بشكل مستمر.

٢- النهج الجمالي Aesthetic approach:

تعبّر عن مدى قدرة القائد رؤية ما يحدث داخل المنظمة بوضوح بطريقة تساعد على فهم سلوكيات الجماعة والديناميكيات العاطفية والنفسية، لهذا السبب النهج الجمالي هو عملية ملهمة متغيرة او حتى العلاجية يكشف من خلالها القائد الجمالي عن الشعور الجمالي لعامله ليستفيد منه في المنظمة في تحسين وتعزيز التعاطف والغريزة التجارب الجسدية للعاملين الذين ينجزون اعمال حيوية داخل المنظمة.

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

من أجل أن يزيد القائد الجمالي من المصادقية والتأثير على أتباعه يجب عليه أن يكون صادقاً فيما يتعلق بالقضايا الجمالية، يجب أن تكون الأفكار والتفكير وممارسة القائد متسقة مع اهدافه واهداف المنظمة، اذ يجب على القائد أن يكون متواضعا عند التفاعل مع أتباعه ومع ظهوره وفي كل نوع من الممارسات.

ثالثاً: مفهوم الاستقامة التنظيمية

organizational Virtuousness

Concept of

الاستقامة مصطلح لاتيني يعني "التفوق" وهي من الفضائل تعبر عن القواعد ذات الطابع الأخلاقي لتحفز وتوجه السلوك نحو نهاية النظام الأخلاقي على المستوى المنظمة لتساهم بعد ذلك دعم الأنشطة الفاضلة من عادات ورغبات وإجراءات تتضمن تصرف الافراد والجماعات بصورة باستمرار المنظمة بتعزيز العلاقات الفاضلة بين أعضائها بل وتحفزها أيضاً على جميع المستويات لتساهم بعد ذلك في الجاح في تحقيق الاهداف (Araújo &)

(Lopes,2015:2). ويرى (Barclay et al., 2012: 331) ان الاستقامة التنظيمية يعد مفهوما حديثا يهدف الى تحقيق مقاصد المنظمة عبر تحفيز الاستقامة الادارية والاخلاقية داخل المنظمة وذلك لما له من دور ايجابي في مجالات كثيرة كالابتكار ودوران

العمل، والجودة والتوازن والازدهار التنظيمي. ويرى (Gar, 2015: 269) ان الاستقامة التنظيمية عبارة عن توجه تنظيمي يهدف الى الاستفادة من السلوكيات الإيجابية او الفاضلة لغرض تحقيق زيادة واضحة في استقرار المنظمات اثناء التنافس في بيئة تمتاز بحركية مستمرة في عواملها، يمكن ان تتجلى الاستقامة التنظيمية بالحفاظ على نظام غذائي صحي، توفير برنامج التدريب الذاتي والتطوير المهني الذي من شأنه تحسين قدرة المنظمة على انجاز اعمالهم بدقة وسرعة عالية.

ويرى (Rambur et al, 2010: 44) ان الاستقامة التنظيمية عبارة عن توجه تكمن جذوره في الأعمال الأخيرة التي قام بها (Cameron et al,1971) اللذين اشاروا الى ان المنظمات لا يمكن ان تكون مستقيمة من غير عاملين يظهران اساس ومبادئ الاستقامة اثناء التواجد داخل حدود المنظمة، بدلا من ذلك فإن المنظمة يجب ان تملك بعض الخصائص التمكينية التي تعزز وترعى الاستقامة من خلال الفضائل المتنوعة كالمغفرة والامتنان والثقة التي ينظر إليها على أنها خصائص غير مسبوقة للمنظمة ككل وليست مجرد ملخصات أو مكونات لخصائص أعضاء المنظمة الفرديين. ويرى (Smith, 2013: 133) ان الاستقامة التنظيمية عبارة عن توجه يشمل الأنشطة الفردية

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

١. التفاؤل التنظيمي Organizational

:optimism

يشير التفاؤل التنظيمي إلى السياق التنظيمي الذي يعتقد فيه الأعضاء بشكل جماعي أنهم سينجحون على الرغم من التحديات الكبرى (Hur et al., 2017: 8). كما يعكس التفاؤل الإحساس العميق بالهدف من قبل المنظمة وأعضائها الذي يوجه أعمالهم حتى في الشدائد (Watanabe, 2016: 5).

٢. المغفرة التنظيمية Organizational

:forgiveness

تظهر المغفرة التنظيمية في السياق تنظيمي الذي يسهل فيه تسامح الأخطاء واستخدامها كفرص للتعلم. إنه خيار مشترك لاستبدال السلبية بالإيجابية، وغالبًا ما يؤدي ذلك إلى نتائج جماعية مثل زيادة الروح المعنوية والرضا والتعلم (Hur et al., 2017: 8). ويؤيد هذا الاتجاه (Watanabe, 2016: 5) على أن المغفرة التنظيمية تدل على التسامح مع الأخطاء في محاولة الأداء والاعتراف بها كفرص تعلم.

٣. الثقة التنظيمية Organizational

:trust

تشير الثقة التنظيمية إلى مناخ عام من المجاملة والنظر والاحترام حيث يمكن لأعضاء المنظمة الاعتماد على بعضهم البعض وكذلك الإدارة العليا (Watanabe, 2016: 5). كما أشار

والأنشطة الجماعية والسمات الثقافية لتعبر عن الخيارات الأخلاقية التي تعنى بالحب والحكمة والوفاء مقابل تحقيق الربح والهيبة التنظيمية والسيطرة على النفس والمرونة والمبادئ السامية وتحسين الوضع الاجتماعي. بينما يرى (et al., 649: 2013 Zamahani) ان الاستقامة التنظيمية هو منهج عمل متقدم يقود الى توفير القوة الداخلية للسلوك الجيد والاستفادة من الفضائل الإنسانية كالحكمة العملية في اداء الاعمال، فضلا عن ذلك فان الاستقامة التنظيمية توفر أساسًا مشتركًا لتحقيق التقارب بين العاملين، على شكل مواقف وسلوك الموظف، وزيادة جودة القرارات ومعالجة المعلومات والنواتج التنافسية للفريق وتقليل معدل الخطأ نتيجة للتعرض للفشل.

رابعاً : ابعاد الاستقامة التنظيمية

Dimensions of organizational Virtuousness

لتحديد ابعاد الاستقامة التنظيمية، سوف يعتمد الباحث على نموذج (Hur et al., 2017: 8) الذين اشاروا الى خمس ابعاد اساسية وهي التفاؤل التنظيمي، المغفرة التنظيمية، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، والنزاهة التنظيمية كما يلي:

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

بالثقة والشرف في تفوق المنظمة (Watanabe 5: 2016). إن التعرض لهذه الأبعاد الخمسة من الاستقامة التنظيمية قد يساعد الموظفين على رؤية مكان عملهم في ضوء إيجابي كمصدر للطاقة والشفاء، والذي يُفترض أن يشكل مواقفهم وسلوكياتهم تجاه المنظمة والعمل (Hur et al., 2017: 8).

المبحث الثالث/ الجانب العملي

يعرض هذا المبحث الجانب التطبيقي الذي سوف يتناول التحليل العاملي الاستكشافي ووصف متغيرات البحث الرئيسة والفرعية واختبار فرضيات الارتباط والتأثير بين المتغيرات.

أولاً: التحليل العاملي الاستكشافي :

١ - التحليل العاملي الاستكشافي لمتغير سلوك القيادة الجمالي:

عند مراجعة الجدول (٣) نلاحظ ان قيم تشبعات الفقرات التي تتعلق بمتغير سلوك القيادة الجمالي البالغة (٣٠) فقرة، وباعتماد مصفوفة المكونات الأساسية (Principal Components) تفوق الحدود المسموح بها وهي (٥,٠)، ما يؤشر لنا على إنسجام عالٍ لجميع فقرات هذا المتغير.

(4: 2018, Ahteela & Vanhala) للثقة التنظيمية على أنها التوقعات الإيجابية للأفراد حول كفاءة أعضاء المنظمة وموثوقيتهم على مستوى علاقاتهم مع زملائهم وعلى مستوى علاقاتهم مع رؤسائهم في ظل ظروف معرضة للخطر.

٤. التعاطف التنظيمي Organizational compassion:

يتعلق التعاطف التنظيمي بسياق تنظيمي يشعر فيه الموظفون بالقلق إزاء بعضهم البعض، وحيث تسود أعمال الرحمة والتعاطف بين الموظفين (8: 2017, Hur et al.). يدل التعاطف التنظيمي على أن الناس يهتمون ببعضهم البعض وأن أعمال التعاطف والقلق شائعة بين أعضاء المنظمة (Watanabe 5: 2016).

٥. النزاهة التنظيمية Organizational integrity:

تُعرّف النزاهة التنظيمية بأنها سياق تنظيمي يتميز بالأمانة والجدارة بالثقة والشرف، اذ يرتبط مستوى عالٍ من النزاهة التنظيمية باتساق ونزاهة وشفافية سياسات وإجراءات وممارسات العمل. وتدل النزاهة التنظيمية على أن المنظمة تعمل دائماً بحسن نية مع التأكيد على الصدق والجدارة

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

الجدول (٣) نسب التشبع لفقرات ابعاد سلوك القيادة الجمالي

البعد	الفقرة	نسب التشبع	تمييز الفقرات	البعد	الفقرات	نسب التشبع	تمييز الفقرات
الحساسية الجمالية (As)	As1	0.711	مميزة	التطبيق الجمالي (Ap)	Ap1	0.785	مميزة
	As2	0.663	مميزة		Ap2	0.631	مميزة
	As3	0.642	مميزة		Ap3	0.710	مميزة
	As4	0.662	مميزة		Ap4	0.639	مميزة
	As5	0.741	مميزة		Ap5	0.678	مميزة
النهج الجمالي (Aa)	Aa1	0.697	مميزة	الدعم الجمالي (Au)	Au1	0.707	مميزة
	Aa2	0.616	مميزة		Au2	0.694	مميزة
	Aa3	0.643	مميزة		Au3	0.742	مميزة
	Aa4	0.619	مميزة		Au4	0.719	مميزة
	Aa5	0.611	مميزة		Au5	0.734	مميزة
التواصل الجمالي (Ac)	Ac1	0.825	مميزة	الصدق الجمالي (Ah)	Ah1	0.717	مميزة
	Ac2	0.736	مميزة		Ah2	0.680	مميزة
	Ac3	0.711	مميزة		Ah3	0.604	مميزة
	Ac4	0.656	مميزة		Ah4	0.780	مميزة
	Ac5	0.634	مميزة		Ah5	0.763	مميزة

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.ver.20) (n = 133)

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

الأساسية (Components Principal) قد
فاقت تشبعاتها الحدود المسموح بها وهي (٠,٥)
ما يعد مؤشراً على انسجام واضح لفقرات
المتغير.

٢- التحليل العاملي الاستكشافي لمتغير
الاستقامة التنظيمية:

توضح النتائج المعروضة في جدول (٤) نلاحظ
ان قيم تشبعات فقرات متغير الاستقامة التنظيمية
وبالغلة (15) فقرة، وباعتماد مصفوفة المكونات

جدول (٤) نسب تشبع فقرات ابعاد الاستقامة التنظيمية

البعد	الفقرة	نسب التشبع	تميز الفقرات	البعد	الفقرات	نسب التشبع	تميز الفقرات
التفاوت التنظيمي (Oo)	Oo ₁	0.729	مميزة	التعاطف التنظيمي (Oc)	Oc ₁	0.721	مميزة
	Oo ₂	0.778	مميزة		Oc ₂	0.727	مميزة
	Oo ₃	0.708	مميزة		Oc ₃	0.780	مميزة
المغفرة التنظيمية (Of)	Of ₁	0.655	مميزة	النزاهة التنظيمية (Oi)	Oi ₁	0.638	مميزة
	Of ₂	0.781	مميزة		Oi ₂	0.607	مميزة
	Of ₃	0.762	مميزة		Oi ₃	0.674	مميزة
الثقة التنظيمية (Ot)	Ot ₁	0.603	مميزة				
	Ot ₂	0.671	مميزة				
	Ot ₃	0.682	مميزة				

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.ver.20) (n = 133)

ثانيا: وصف وتشخيص إجابات عينة البحث

١. المتغير المستقل: سلوك القيادة الجمالي

تم قياس متغير سلوك القيادة الجمالي من خلال
المتغيرات (الحساسية الجمالية، النهج الجمالي،
التواصل الجمالي، التطبيق الجمالي، الدعم
الجمالي، الصدق الجمالي)، ويلاحظ من خلال

الجدول (٥) أن متغير (الحساسية الجمالية)
بجميع فقراته قد حقق وسطاً حسابياً بلغ (٤,١٥)
وهو أكبر من الوسط الفرضي، وبانحراف
معياري (٠,٧٧) وأهمية نسبية (٠,٨٣)، وهذا
يشير إلى أن الافراد عينة البحث متفقون أن
المدير يعكس وجهة نظر جمالية في الحالات

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

السلبية. اما متغير (النهج الجمالي) فقد حقق بجميع فقراته وسطاً حسابياً بلغ (٣,٩٠) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وبانحراف معياري (٠,٨٠) وأهمية نسبية (٠,٧٨)، وهو يوضح أن الافراد عينة البحث لديهم القناعة الكاملة بأن المدير يعطي الإلهام للموظفين في سلوكه الجمالي. فيما حقق متغير (التواصل الجمالي) بجميع فقراته وسطاً حسابياً بلغ (٣,٨٦) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وبانحراف معياري (٠,٧٨) وأهمية نسبية (٠,٧٧)، وفي هذا اشارة إلى أن الافراد عينة البحث مقتنعون بقدرة المدير على حلّ الصراعات بين الموظفين من خلال التواصل الايجابي. اما متغير (التطبيق الجمالي) فقد حقق بجميع فقراته وسطاً حسابياً بلغ (٣,٩٢) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وبانحراف معياري (٠,٨٢) وأهمية نسبية (٠,٧٨)، ومن هذا يتضح أن الافراد عينة البحث لديهم رؤية مشتركة حول اهتمام المدير

برعايته الشخصية للموظفين. في حين متغير (الدعم الجمالي) بجميع فقراته قد حقق وسطاً حسابياً بلغ (٣,٩٣) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وبانحراف معياري (٠,٧٩) وأهمية نسبية (٠,٧٨)، وهذا يشير إلى اتفاق الافراد عينة البحث بأن المدير يعيق أي نقد محتمل (سلبى) بفضل سلوكياته المتوازنة. اما متغير (الصدق الجمالي) فقد حقق بجميع فقراته وسطاً حسابياً بلغ (٣,٩٣) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وبانحراف معياري (٠,٨١) وأهمية نسبية (٠,٧٨)، وهذا يعكس قناعة الافراد عينة البحث حول تطابق كلام المدير ووعوده للموظفين مع أفعاله. ووفقاً لما تقدم فإن الوسط الحسابي العام لمتغير سلوك القيادة الجمالي بلغ (٣,٩٥) وهو أعلى من الوسط الفرضي للمقياس البالغ (٣)، وبانحراف معياري (٠,٨٠)، وأهمية نسبية بلغت (٠,٧٨).

جدول (٥) وصف وتشخيص إجابات عينة البحث لمتغير السلوك الجمالي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية %
المتغير المستقل : السلوك الجمالي				
اولاً: بعد الحساسية الجمالية				
١	مديري في العمل يخلق مناخاً مؤثراً في مكان العمل	4.48	0.65	0.89
٢	يركز على المشاعر الجمالية أكثر منها ما هي منطقية	4.02	0.94	0.80
٣	يعكس وجهة نظر جمالية في الحالات السلبية	4.16	0.79	0.83

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

٤	حساس للمكونات الجمالية حوله	4.08	0.75	0.82
٥	يثق بمشاعره الجمالية إذا كان لا يمتلك البيانات اللازمة	4.02	0.75	0.80
	كامل بعد الحساسية الجمالية	4.15	0.77	0.83
ثانياً: بعد النهج الجمالي				
٦	يدعم الإبداع الجمالي في مكان العمل	3.70	0.81	0.74
٧	يعتقد أن لكل موظف إمكانات جمالية	4.17	0.74	0.83
٨	يسعى إلى الكشف عن القدرات الجمالية للموظفين	3.78	0.86	0.75
٩	قادر على إدارة المشاعر الجمالية	3.98	0.81	0.79
١٠	يعطي الإلهام للموظفين في سلوكه الجمالي	3.89	0.80	0.77
	كامل بعد النهج الجمالي	3.90	0.80	0.78
ثالثاً: بعد التواصل الجمالي				
١١	يستحضر الإعجاب بتعبيره وأسلوبه في التواصل	4.25	0.77	0.85
١٢	يستخدم لغة الجسد بشكل جيد	3.74	0.85	0.74
١٣	يستخدم لغة مهذبة في علاقاته مع الموظفين	3.90	0.78	0.78
١٤	يمكنه تغيير معتقدات الناس من حوله بأرائه الجمالية	3.84	0.76	0.76
١٥	يحلّ الصراعات بين الموظفين من خلال التواصل الإيجابي	3.61	0.74	0.72
	كامل بعد التواصل الجمالي	3.86	0.78	0.77
رابعاً: بعد التطبيق الجمالي				
١٦	يحاول معرفة أفضل الترتيبات الجمالية في مكان العمل	3.87	0.82	0.77
١٧	على دراية بالاحتياجات الجمالية للموظفين	3.90	0.72	0.78
١٨	يهتم برعايته الشخصية للموظفين	3.96	0.85	0.79
١٩	متواضع لكن يقظ في نفس الوقت	3.93	0.84	0.78
٢٠	يخلق ثقافة تفعيل القدرات الجمالية في مكان العمل	3.94	0.89	0.79
	كامل بعد التطبيق الجمالي	3.92	0.82	0.78
خامساً : بعد الدعم الجمالي				
٢١	يعيق أي نقد محتمل (سلبي) بفضل سلوكياته المتوازنة	4.03	0.88	0.80
٢٢	يقوم بتجهيز مكان العمل بمواد جمالية (صورة، طاولة، فن الخط)	4.01	0.80	0.80
٢٣	يقوم بترتيب المساحات الفارغة في المكتب بأسلوب جمالي	3.89	0.81	0.77

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

٢٤	يقوم بتنظيم أنشطة اجتماعية تحت تأثير الجمالية	3.90	0.81	0.78
٢٥	يُكافأ العمل الجمالي للموظفين	3.78	0.87	0.75
	كامل بعد الدعم الجمالي	3.92	0.83	0.78
سادسا: بعد الصدق الجمالي				
٢٦	كلامه ووعوده مع الموظفين تتطابق مع أفعاله	4.06	0.78	0.81
٢٧	يهتم بالجانب الاخلاقي في التعامل بصدق مع الموظفين	3.90	0.81	0.78
٢٨	لديه قدر كبير من الإقناع	3.93	0.79	0.78
٢٩	ينشر طاقة إيجابية حوله بشخصيته المؤثرة	3.84	0.76	0.76
٣٠	يعتبر بمثابة نموذج للموظفين في الصدق والامانة	3.94	0.92	0.78
	كامل بعد الصدق الجمالي	3.93	0.81	0.78
	اجمالي متغير السلوك الجمالي	3.95	0.80	0.78

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على (Spss. Ver.20).

٢. المتغير التابع (الاستقامة التنظيمية):

تم قياس متغير الاستقامة التنظيمية من خلال المتغيرات (التفاؤل التنظيمي، المغفرة التنظيمية، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، والنزاهة التنظيمية)، ويتبين من خلال الجدول (٦) أن متغير (التفاؤل التنظيمي) بجميع فقراته قد حقق وسطاً حسابياً بلغ (٤,١٦) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وبانحراف معياري (٠,٧٤) وأهمية نسبية (٠,٨٣)، ومن هذا يعكس رغبة الافراد عينة البحث بالنجاح رغم التحديات الكبيرة. أما متغير (المغفرة التنظيمية) فقد حقق بجميع فقراته وسطاً حسابياً بلغ (٣,٩٨) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وبانحراف معياري (٠,٧١) وأهمية نسبية (٠,٧٩)، وهذا يشير إلى اعتقاد الافراد

عينة البحث بأن إدارة العتبة متسامحة ورحيمة مع موظفيها. فيما حقق متغير (الثقة التنظيمية) بجميع فقراته قد حقق وسطاً حسابياً بلغ (٣,٧٨) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وبانحراف معياري (٠,٧٥) وأهمية نسبية (٠,٧٥)، ومن هذا يتضح أن الافراد عينة البحث في العتبة يتقنون ببعضهم البعض. أما متغير (التعاطف التنظيمي) فقد حقق بجميع فقراته وسطاً حسابياً بلغ (٤,٠٢) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وبانحراف معياري (٠,٧٩) وأهمية نسبية (٠,٨٠)، وبشير هذا إلى اعتقاد الافراد عينة البحث بأن إدارة العتبة تتميز بالعديد من أعمال الرعاية والاهتمام بالموظفين. فيما حقق متغير (النزاهة التنظيمية) بجميع فقراته وسطاً حسابياً

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

بلغ (٣,٨١) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وبانحراف معياري (٠,٧٩) وأهمية نسبية (٠,٧٦)، ويتضح من هذا قناعة الافراد عينة البحث أن الصدق والمصادقية هي السمات المميزة لإدارة العتبة. ووفقاً لما تقدم فإن الوسط الحسابي العام لمتغير الاستقامة التنظيمية قد بلغ (٣,٩٥) وهو أعلى من الوسط الفرضي للمقياس البالغ (٣)، وبانحراف معياري (٠,٧٥)، وأهمية نسبية بلغت (٠,٧٨).

الجدول (٦) وصف وتشخيص إجابات عينة البحث لمتغير الاستقامة التنظيمية

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية %
المتغير التابع : الاستقامة التنظيمية				
اولا: بعد التفاؤل التنظيمي				
١	نحن متفائلون بأننا سننجح، حتى عندما تواجه العتبة تحديات كبيرة	4.32	0.70	0.86
٢	في العتبة، نحن ملتزمون بعمل الخير بالإضافة إلى الأداء الجيد	4.06	0.76	0.82
٣	يرتبط الإحساس العميق بالهدف بما نقوم به هنا في العتبة	4.12	0.76	0.82
	كامل بعد التفاؤل التنظيمي	4.16	0.74	0.83
ثانيا: بعد المغفرة التنظيمية				
٤	إدارة العتبة متسامحة ورحيمة مع موظفيها	4.01	0.67	0.80
٥	لدى العتبة مستويات عالية من الأداء ومع ذلك تغفر الأخطاء عندما يتم الاعتراف بها وتصحيحها	3.95	0.71	0.79
٦	نحن نحاول التعلم من أخطائنا، وبالتالي، تغفر لنا العتبة العثرات التي ترافق الاخطاء	3.99	0.77	0.79
	كامل بعد المغفرة التنظيمية	3.98	0.71	0.79
ثالثا: بعد الثقة التنظيمية				
٧	في العتبة يثق الموظفون بعضهم ببعض	3.66	0.79	0.73
٨	في العتبة يتم التعامل مع الموظفين من خلال المجاملة، والاحترام	3.90	0.79	0.78
٩	يثق الموظفون في قيادة العتبة	3.78	0.68	0.75
	كامل بعد الثقة التنظيمية	3.78	0.75	0.75
رابعا: بعد التعاطف التنظيمي				

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

١٠	أعمال صلة الرحم شائعة في العتبة	3.95	0.80	0.79
١١	تتميز إدارة العتبة بالعديد من أعمال الرعاية والاهتمام بالموظفين	4.10	0.77	0.82
١٢	يتم تداول العديد من قصص التعاطف والقلق بين أعضاء العتبة	4.03	0.80	0.80
	كامل بعد التعاطف التنظيمي	4.02	0.79	0.80
خامساً: بعد النزاهة التنظيمية				
١٣	تتبع إدارة العتبة أعلى مستويات النزاهة	3.85	0.83	0.77
١٤	إدارة العتبة يمكن وصفها بأنها فاضلة ونزيهة	3.81	0.76	0.76
١٥	الصدق والمصادقية هي السمات المميزة لإدارة العتبة	3.78	0.80	0.75
	كامل بعد النزاهة التنظيمية	3.81	0.79	0.76
	اجمالي متغير الاستقامة التنظيمية	3.95	0.75	0.78

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على (Spss. Ver.20).

ثالثاً: إختبار فرضيات البحث الرئيسة والفرعية

١. الفرضية الرئيسة الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية، يشير الجدول (٧) إلى تحقق الفرضية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.740)، وتشير قيمة (t) المحسوبة الى معنوية العلاقة حيث كانت المحسوبة اكبر من الجدولية البالغة (1.66).

وتم اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الاولى كالآتي:

➤ الفرضية الفرعية الاولى:

توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين (الحساسية الجمالية والاستقامة التنظيمية)، حيث بلغ معامل الارتباط (0.723)، وتشير

قيمة (t) المحسوبة الى معنوية العلاقة حيث كانت المحسوبة اكبر من الجدولية البالغة (1.66).

➤ الفرضية الفرعية الثانية:

تحقق الفرضية الفرعية الثانية بوجود علاقة ارتباط موجبة بين (النهج الجمالي والاستقامة التنظيمية)، حيث بلغ معامل الارتباط (0.648)، وتشير قيمة (t) المحسوبة الى معنوية العلاقة حيث كانت المحسوبة اكبر من الجدولية البالغة (1.66).

➤ الفرضية الفرعية الثالثة:

تحقق الفرضية الفرعية الثالثة بوجود علاقة ارتباط موجبة بين (التواصل الجمالي والاستقامة التنظيمية)، حيث بلغ معامل الارتباط (0.573)، وتشير قيمة (t) المحسوبة الى

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

معنوية العلاقة حيث كانت المحسوبة اكبر من الجدولية البالغة (1.66).

➤ الفرضية الفرعية الرابعة:

تحقق الفرضية الفرعية الرابعة بوجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرين (التطبيق الجمالي والاستقامة التنظيمية)، حيث بلغ معامل الارتباط (0.660)، وتشير قيمة (t) المحسوبة الى معنوية العلاقة حيث كانت المحسوبة اكبر من الجدولية البالغة (1.66).

➤ الفرضية الفرعية الخامسة:

تحقق الفرضية الفرعية الرابعة بوجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرين (الدعم الجمالي

والاستقامة التنظيمية)، حيث بلغ معامل الارتباط (0.624)، وتشير قيمة (t) المحسوبة الى معنوية العلاقة حيث كانت المحسوبة اكبر من الجدولية البالغة (1.66).

➤ الفرضية الفرعية السادسة:

تحقق الفرضية الفرعية الرابعة بوجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرين (الصدق الجمالي والاستقامة التنظيمية)، حيث بلغ معامل الارتباط (0.666)، وتشير قيمة (t) المحسوبة الى معنوية العلاقة حيث كانت المحسوبة اكبر من الجدولية البالغة (1.66).

الجدول (٧) نتائج علاقات الارتباط بين المتغيرات

المتغير المعتمد			المتغيرات المستقلة
الاستقامة التنظيمية			
(P) مستوى المعنوية	(t) المحسوبة	معامل الارتباط	
0.000	5.343	0.723	الحساسية الجمالية (As)
0.000	5.814	0.648	النهج الجمالي (Aa)
0.000	6.118	0.573	التواصل الجمالي (Ac)
0.000	5.990	0.660	التطبيق الجمالي (Ap)
0.000	5.417	0.624	الدعم الجمالي (Au)
0.000	7.581	0.666	الصدق الجمالي (Ah)
0.000	5.417	0.740	سلوك القيادة الجمالي (AB)

n= 133

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على (Spss. Ver.20)

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

٢. الفرضية الرئيسية الثانية: تشير هذه الفرضية إلى (وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لسلوك القيادة الجمالي (AB) في الاستقامة التنظيمية (OV) على المستوى الكلي)، وعند ملاحظة نتائج الجدول (٨) تُبين القيمة المعنوية (AB) وعلى وفق اختبار (F)،

فقد بلغت قيمة (F) المحسوبة (27.076) على مستوى عينة البحث (133) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.92). أما معادلة الانحدار البسيط للعلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية، وفق المعادلة الآتية:

$$OV = a + \square (AB)$$

$$\text{الاستقامة التنظيمية} = (0.786) + (0.740) \text{ سلوك القيادة الجمالي}$$

وفي ضوء معادلة الانحدار يؤشر الثابت ($a=0.786$)، وهذا يعني أن هناك وجوداً للاستقامة التنظيمية مقداره (0.786) عندما تكون قيمة سلوك القيادة الجمالي تساوي صفراً. كما أشارت قيمة معامل التحديد (R^2) إلى معامل مقداره (0.547)، وهذا يعني أن سلوك القيادة الجمالي (AB) يفسر ما قيمته (0.563) من التباين الحاصل في الاستقامة التنظيمية، وأن (0.437) من التباين غير المفسر يعود لمتغيرات لم تدخل نموذج الانحدار وهذا مقبول ما دامت قيمة (F) المحسوبة (27.076) أكبر من قيمتها الجدولية (3.92).

أما قيمة الميل الحدي التابع على مستوى عينة البحث فقد بلغ ($\square=0.740$) والمرافقة لـ (AB) فهي تدل على أن تغيراً مقداره (1) في سلوك القيادة الجمالي سيؤدي إلى تغير مقداره (0.740) الاستقامة التنظيمية، وعلى وفق هذه

النتائج ومستوى المعنوية المستخرج (0.000) تقبل هذه الفرضية.

وتم اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية كالآتي:

➤ الفرضية الفرعية الأولى: تشير هذه الفرضية إلى (وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للحساسية الجمالية (AS) في الاستقامة التنظيمية (OV) على المستوى الكلي)، وعند ملاحظة نتائج الجدول (٨) تُبين القيمة المعنوية (AS) وعلى وفق اختبار (F)، فقد بلغت قيمة (F) المحسوبة على مستوى عينة البحث (13.602) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.92). أما معادلة الانحدار المتعدد للعلاقة بين الحساسية الجمالية والاستقامة التنظيمية، وفق المعادلة الآتية:

$$OV = a + \square (AS)$$

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

معنوية للنهج الجمالي (Aa) في الاستقامة التنظيمية (OV) على المستوى الكلي)، وعند ملاحظة نتائج الجدول (٨) تُبين القيمة المعنوية (Aa) وعلى وفق اختبار (F)، فقد بلغت قيمة (F) المحسوبة على مستوى عينة البحث (11.520) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.92). أما معادلة الانحدار المتعدد للعلاقة بين النهج الجمالي والاستقامة التنظيمية، وفق المعادلة الآتية:

$$OV = a + \square (Aa)$$

الاستقامة التنظيمية = (0. 480) + (0. 648) النهج الجمالي

الاستقامة التنظيمية (OV) على المستوى الكلي)، وعند ملاحظة نتائج الجدول (٨) تُبين القيمة المعنوية (Ac) وعلى وفق اختبار (F)، فقد بلغت قيمة (F) المحسوبة على مستوى عينة البحث (15.811) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.92). أما معادلة الانحدار المتعدد للعلاقة بين التواصل الجمالي والاستقامة التنظيمية، وفق المعادلة الآتية:

$$OV = a + \square (Ac)$$

الاستقامة التنظيمية = (0. 521) + (0. 573) التواصل الجمالي

الاستقامة التنظيمية = (0. 476) + (0. 723) الحساسية الجمالية
أما قيمة الميل الحدي على مستوى عينة البحث فقد بلغ ($\square = 0.723$) والمرافقة لـ (As) فهي تدل على أن تغيراً مقداره (1) في سلوك القيادة الجمالي سيؤدي إلى تغير إيجابي مقداره (0.723) في الاستقامة التنظيمية، وعلى وفق هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

➤ الفرضية الفرعية الثانية: تشير هذه الفرضية إلى (وجود علاقة تأثير ذات دلالة

أما قيمة الميل الحدي على مستوى عينة البحث فقد بلغ ($\square = 0.648$) والمرافقة لـ (Aa) فهي تدل على أن تغيراً مقداره (1) في النهج الجمالي سيؤدي إلى تغير إيجابي مقداره (0.648) في الاستقامة التنظيمية، وعلى وفق هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

➤ الفرضية الفرعية الثالثة: تشير هذه الفرضية إلى (وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للتواصل الجمالي (Ac) في الاستقامة

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

أما قيمة الميل الحدي على مستوى عينة البحث فقد بلغ ($\square=0.573$) والمرافقة لـ (Ac) فهي تدل على أن تغيراً مقداره (1) في التواصل الجمالي سيؤدي إلى تغير إيجابي مقداره (0.573) في الاستقامة التنظيمية، وعلى وفق هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

➤ الفرضية الفرعية الرابعة: تشير هذه الفرضية إلى (وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للتطبيق الجمالي (Ap) في الاستقامة

التنظيمية (OV) على المستوى الكلي)، وعند ملاحظة نتائج الجدول (٨) تبين القيمة المعنوية (Ap) وعلى وفق اختبار (F)، فقد بلغت قيمة (F) المحسوبة على مستوى عينة البحث (9.523) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.92). أما معادلة الانحدار المتعدد للعلاقة بين التطبيق الجمالي والاستقامة التنظيمية، وفق المعادلة الآتية:

$$OV = a + \square (Ap)$$

$$\text{الاستقامة التنظيمية} = (0.427) + (0.660) \text{ التطبيق الجمالي}$$

أما قيمة الميل الحدي على مستوى عينة البحث فقد بلغ ($\square=0.660$) والمرافقة لـ (Ap) فهي تدل على أن تغيراً مقداره (1) في التطبيق الجمالي سيؤدي إلى تغير إيجابي مقداره (0.660) في الاستقامة التنظيمية، وعلى وفق هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

➤ الفرضية الفرعية الخامسة: تشير هذه الفرضية إلى (وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للدعم الجمالي (Au) في الاستقامة التنظيمية (OV) على المستوى الكلي)، وعند ملاحظة نتائج الجدول (٨) تبين القيمة المعنوية (Au) وعلى وفق اختبار (F)، فقد بلغت قيمة (F) المحسوبة على مستوى عينة البحث (11.340) وهي أكبر من قيمتها الجدولية

البالغة (3.92). أما معادلة الانحدار المتعدد للعلاقة بين الدعم الجمالي والاستقامة التنظيمية، وفق المعادلة الآتية:

$$OV = a + \square (Au)$$

$$\text{الاستقامة التنظيمية} = (0.454) + (0.624) \text{ الدعم الجمالي}$$

أما قيمة الميل الحدي على مستوى عينة البحث فقد بلغ ($\square=0.624$) والمرافقة لـ (Au) فهي تدل على أن تغيراً مقداره (1) في الدعم الجمالي سيؤدي إلى تغير إيجابي مقداره (0.624) في الاستقامة التنظيمية، وعلى وفق هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

(F) المحسوبة على مستوى عينة البحث (12.611) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.92). أما معادلة الانحدار المتعدد للعلاقة بين الصدق الجمالي والاستقامة التنظيمية، وفق المعادلة الآتية:

$$OV=a + \square (Ah)$$

➤ الفرضية الفرعية السادسة: تشير هذه الفرضية إلى (وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للصدق الجمالي (Ah) في الاستقامة التنظيمية (OV) على المستوى الكلي)، وعند ملاحظة نتائج الجدول (٨) تُبين القيمة المعنوية (Ah) وعلى وفق اختبار (F)، فقد بلغت قيمة

$$\text{الاستقامة التنظيمية} = (0.584) + (0.666) \text{ الصدق الجمالي}$$

سيؤدي إلى تغير ايجابي مقداره (0.666) في الاستقامة التنظيمية، وعلى وفق هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

أما قيمة الميل الحدي على مستوى عينة البحث فقد بلغ ($\square=0.666$) والمرافقة لـ (Ah) فهي تدل على أن تغيراً مقداره (1) في الصدق الجمالي

الجدول (٨) معاملات العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

المتغيرات	المؤشرات	الاستقامة التنظيمية	نتيجة الاختبار	المتغيرات	المؤشرات	الاستقامة التنظيمية	نتيجة الاختبار
الحساسية الجمالية	F-cal	13.602	تدعم الفرضية	النهج الجمالي	F-cal	11.520	تدعم الفرضية
	P	0.000			P	0.000	
	R ²	0.522			R ²	0.419	
	a	0.476			a	0.480	
	$\square$	0.723			$\square$	0.648	
التواصل الجمالي	F-cal	15.811	تدعم الفرضية	التطبيق الجمالي	F-cal	9.523	تدعم الفرضية
	P	0.000			P	0.000	
	R ²	0.328			R ²	0.435	
	a	0.521			a	0.427	
	$\square$	0.573			$\square$	0.660	

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

تدعم الفرضية	12.611	F-cal	الصدق الجمالي	تدعم الفرضية	11.340	F-cal	الدعم الجمالي
	0.000	P			0.000	P	
	0.443	R ²			0.389	R ²	
	0.584	a			0.454	a	
	0.666	□			0.624	□	
				تدعم الفرضية	27.076	F-cal	المؤشر العام
					0.000	P	
					0.547	R ²	
					0.786	a	
					0.740	□	

n= 133

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على (Spss. Ver.20)

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

١- اظهرت نتائج التحليل الإحصائي عن اهتمام العتبة العلوية المقدسة بسلوك القيادة الجمالي وأبعاده (الحساسية الجمالية والنهج الجمالي والتواصل الجمالي والتطبيق الجمالي والدعم الجمالي والصدق الجمالي) والذي ينعكس ايجاباً في تعزيز الاستقامة التنظيمية في العتبة.

٢- توصلت نتائج التحليل الإحصائي إلى صحة فرضية البحث الاولى بأن هنالك علاقة ارتباط طردية ومعنوية لسلوك القيادة الجمالي مع الاستقامة التنظيمية على المستوى الكلي وعلى مستوى الابعاد الفرعية.

٣. أفرزت نتائج التحليلات الإحصائية لفرضية البحث الثانية عن وجود تأثيرات معنوية وموجبة

لسلوك القيادة الجمالي في الاستقامة التنظيمية،

على المستوى الكلي ($\beta = ٠,٧٤٠$).

٤. من ناحية أخرى أتضح من نتائج التحليل الاحصائي على مستوى الابعاد الفرعية المكونة لسلوك القيادة الجمالي عن وجود تأثيرات معنوية وموجبة متباينة، حيث جاء بعد الحساسية الجمالية بالمرتبة الاولى ($\beta = ٠,٧٢٣$)، ثم بعد الصدق الجمالي ($\beta = ٠,٦٦٦$)، وبعد التطبيق الجمالي ($\beta = ٠,٦٦٠$)، وبعد النهج الجمالي ($\beta = ٠,٦٤٨$)، والدعم الجمالي ($\beta = ٠,٦٢٤$)، واخيرا جاء بعد التواصل الجمالي ($\beta = ٠,٥٧٣$)، وتأكدت قوة العلاقة والتأثير بين المتغيرات التي اعتمدها البحث في بناء مخطط الدراسة.

ثانياً: التوصيات:

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية

والعمل على تعزيز ممارسات سلوك القيادة الجمالي بأبعاده الستة.

٤- كذلك ضرورة الاستفادة من نتائج العلاقة بين السلوك الجمالي والاستقامة التنظيمية، والعمل على تعزيز ممارسات السلوك الجمالي بأبعاده الستة.

٥- ضرورة تعزيز التواصل الايجابي بين الموظفين الذي يؤدي إلى تحسين الخدمة المقدمة للزائرين بالشكل الذي يتناسب مع المكانة الروحية للعتبة المقدسة.

١- ضرورة زيادة الاهتمام بممارسات السلوك الجمالي وذلك لما لها من نتائج ايجابية وفعالة على أداء العتبة العلوية المقدسة من خلال دعم الابداع الجمالي الذي يكشف عن امكانات وقدرات الموظفين.

٢- ضرورة الاهتمام المستمر بموضوع الاستقامة التنظيمية الذي من شأنه إشاعة جو من الالفة والتعاطف بين الموظفين انفسهم وبين الموظفين وإدارة العتبة من جهة ثانية الامر الذي يؤدي الى زيادة ولائهم للعمل المكلفين به.

٣- ضرورة الاستفادة من نتائج العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية،

ملحق رقم (١) أسماء السادة المحكمين

ت	الاسم	الكلية
١	أ.د. ليث علي الحكيم	كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة الكوفة
٢	أ.م.د. عمار عبد الامير زوين	كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة الكوفة
٣	أ.م.د. حاكم أحسوني الميالي	كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة الكوفة
٤	أ.م.د. رافد حميد الحدراوي	كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة الكوفة
٥	أ.م.د. مهذ حميد العطوي	كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة الكوفة

References:

1. Arme'nio Rego, Neuza Ribeiro, Miguel P. Cunha, (2010)," **Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors**", Journal of Business Ethics (2010) 93:215–235.
2. Betty Rambur, Carol Vallett, Judith Ann Cohen and Jill Tarule, (2010), "**THE MORAL CASCADE: DISTRESS, EUSTRESS, AND THE VIRTUOUS ORGANIZATION**", Journal of Organizational Moral Psychology, Volume 1, NO. 1, 41–54.
3. Cam Caldwell & Zuhair Hasan & Sarah Smith, (2015),"**Virtuous leadership – insights for the 21st century**", Journal of Management Development, Vol. 34 Iss 9 pp. 1181 – 1200.
4. Danit Ein-Gar, (2015), "**Committing under the shadow of tomorrow: Self-control and commitment to future virtuous behaviors**", Journal of Consumer Psychology 25, 2 (2015) 268 – 285.
5. Eugene Sadler-Smith, (2013),"**Toward Organizational Environmental Virtuousness**", The Journal of Applied Behavioral Science 49 (1) 123 –148 NTL Institute Reprints and permission.
6. Gordon Wang, Rick D. Hackett, (2015), "**Conceptualization and Measurement of Virtuous Leadership: Doing Well by Doing Good**", Springer Science Business Media Dordrecht.
7. Inara Antunes Vieira Willerding, (2016), "**STRATEGIC MANAGEMENT FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT AND THE ORGANIZATIONAL AESTHETIC PERSPECTIVE**", Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios, Florianópolis, V.9, No.2.
8. Ioana Ocnareescu, Carole Bouchard, (2017) "**Memorable projects and aesthetic experiences in an industrial R&D lab**", Society and Business Review, Vol. 12 Issue: 3, pp.285–301.
9. Jianguanglung Dangmei, (2017) "**HOW AESTHETIC LEADERSHIP STYLE MIGHT RELATE TO EMPLOYEE MORALE AT WORKPLACE? AN ANALYTICAL STUDY**", Vol: I. Issue LV, September.
10. Lizabeth A. Barclay & Karen S. Markel & Jennifer E. Yugo, (2012),"**Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities**", Journal of

Managerial Psychology, Vol. 27 Iss 4 pp. 330 – 346.

11. M.S.G. de Araújo, P.M.P.R. Lopesb, (2015), "Virtuous leadership, organizational commitment and individual performance" , Review of Applied Management Studies.

12. Majid Zamahani, Ali Akbar Ahmadi, Mohammad Ali Sarlak and Hamideh Shekari, (2013),"Virtuous organization: A structural equation modeling approach" , Management Science Letters 3 (2013) 647–654.

13. Monica Adele Breiby, Terje Slåtten, (2018), "The role of aesthetic experiential qualities for tourist satisfaction and loyalty", International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research.

14. Remy Magnier–Watanabe, Toru Uchida, Philippe Orsini, Caroline Benton, (2016), "Organizational virtuousness and job performance in Japan: does happiness matter?", International Journal of Organizational Analysis.

15. Roberta M. Snow and Evan Leach , (1996), " The Institutionalization of the Aesthetic: Systemic Contradiction in the Organization of Creativity" , Systems Research Vol. 13 No. 1, DD. 25–33.

16. Riikka Ahteela, Mika Vanhala, (2018), "HRM bundles and organizational trust", John Wiley & Sons, Ltd.

17. Soner Polat & Zehra Öztoprak–Kavak , (2011), "Aesthetic leadership (AL): Development and implementation of aesthetic leadership scale (ALS) of the school directors ", Educational Research and Reviews Vol. 6 (1), pp. 50–61.

18. Won–Moo Hur, Yuhjung Shin, Seung–Yoon Rhee, Hyosun Kim, (2017), "Organizational virtuousness perceptions and task crafting: the mediating roles of organizational identification and work engagement", Career Development International.

19. Xiaoni Ren,(2017), "Exploiting women's aesthetic labour to fly high in the Chinese airline industry", Gender in Management: An International Journal.

Abstract:

The purpose of the present research is to identify the role of aesthetic leadership behavior in its dimensions (aesthetic sensitivity, aesthetic approach, aesthetic communication, aesthetic application, aesthetic support, aesthetic honesty) in achieving organizational Virtuous in its dimensions (organizational optimism, organizational forgiveness, organizational trust, organizational compassion, and integrity) The research attempted to answer several questions, including the extent to which the leadership's aesthetic behavior affects organizational Virtuous. To answer this main question and other questions, the research was based on two main hypotheses, each of which was subdivided into three. Sub-Satisfaction: The validity of the

main and sub-hypotheses was verified by analyzing the correlation and impact relationships between the research variables through the program (SPSS V.20), for the data obtained through the questionnaire form distributed to a sample of employees, where (145) questionnaires were distributed and retrieved (133) A correct questionnaire, a percentage of retrieval (92%), the research included four topics, the first included the scientific methodology, the second specializes in the theoretical framework, the third included the presentation and analysis of the results, then the fourth section to present a set of conclusions and recommendations.

Keywords: aesthetic leadership behavior, organizational Virtuous

اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية