

اثر الأطر البنائية لنظام للمناعة التنظيمية المكتسبة في تحقيق النزاهة التنظيمية
دراسة تحليلية لآراء عينة منتسبي وزارة الداخلية مديرية شرطة محافظة كربلاء
The effect of constructive frameworks for a system of acquired regulatory
immunity in achieving organizational integrity

Analytical study of the opinions of a sample of employees of the Ministry of Interior, Karbala
 Governorate Police Directorate

م.م. رافد فاضل مراد

م.م. صلاح مهدي عباس اليساري

rafedrafed17@yahoo.com

Ss7438147@gmail.com

كلية الإدارة والإقتصاد _ جامعة كربلاء

Economics and Administration College – Karbala University

المستخلص

اهتمت الدراسة الحالية بتحديد أثر الأطر البنائية للمناعة التنظيمية المكتسبة في تحقيق النزاهة التنظيمية لعينة من منتسبي وزارة الداخلية العراقية لمحافظة كربلاء. وقد أجريت الدراسة على جميع موظفي مديرية شرطة محافظة كربلاء – الأدلة الجنائية والبالغ عددهم (50) موظف , وقد صُممت استبانة لجمع البيانات المطلوبة من اجل قياس الأبعاد الفرعية لنظام المناعة التنظيمية المكتسبة مع النزاهة التنظيمية. وقد استخدمت مجموعة من الوسائل الإحصائية في قياس المتغيرات ذات العلاقة (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط "بيرسون") بعد استعادة استبانة الاستبيان والتي كانت صالحة للاستعمال باستثناء استبانة واحدة اهملت لنقص في المعلومات، وتشير الدراسة إلى وجود ارتباط طردي متوسط بين مكونات نظام المناعة التنظيمية (خلايا مناعية، الذاكرة التنظيمية , لقاح تنظيمي , مقارنة مرجعية) وبين النزاهة التنظيمية . وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها أنّ بعد المقارنة المرجعية في متغير المناعة التنظيمية المكتسبة أقوى الأبعاد ارتباطا بالنزاهة التنظيمية من حيث التأثير لذا اوصت الدراسة بضرورة وضع مجموعة من الاليات التي تعزز النزاهة التنظيمية ومن اهم هذه الاليات هي المقارنة المرجعية .

الكلمات المفتاحية: الأطر البنائية، المناعة التنظيمية، النزاهة التنظيمية

Abstract

The current study was concerned with determining the effect of the constructive frameworks of the acquired organizational immunity on achieving the organizational integrity of a sample of the employees of the Iraqi Ministry of Interior of Karbala Governorate. The study was conducted on all the employees of the Karbala Governorate– forensic evidence, which numbered (50) employees, and a questionnaire designed, the required data in order to measure the sub–dimensions of the acquired regulatory immune system with organizational integrity. A set of statistical methods were used to measure the variables. The relationship (mean, standard deviation, correlation coefficient, "Pearson") after retrieving the questionnaire form, usable for one questionnaire that was neglected due to lack of

information, and study indicates the presence of direct correlation between components of regulatory immune system (immune cells, regulatory memory (Regulatory vaccine, benchmark) and organizational integrity. The study reached a set of conclusions, the most important is that the dimension of benchmarking in the acquired organization immunity variable is the most powerful dimension which has the impact related to organizational integrity. Therefore, the study recommended the need to develop a set of mechanisms that enhance organizational integrity, and the most important of these mechanisms is the benchmarking.

Key words: constructive frameworks, regulatory immunity, organizational integrity

يتخصص هذا المبحث ببيان المنهجية التي ستتبع في إعداد الجانب الميداني من هذه الدراسة.

يتوقع من هذا المبحث أن يجيب عن الأسئلة الآتية:

1- ما مكونات الإطار العام للدراسة الحالية ؟

2- ما هو موقع إجراء الدراسة الحالية ومبررات اختياره؟

3- ما الإجراءات التي سيجري اتباعها في تحديد مسار الدراسة الحالية؟

وبغية الإجابة عن الأسئلة المطروحة لا بد من عرض هذه الفقرات وعلى النحو الآتي:

1-1 منهج الدراسة:

استعان الباحث بالمنهج التحليلي في دراسته الحالية للوصول إلى ما تبغيه هذه الدراسة، إذ يعد هذا المنهج ملائماً لدراسة الظواهر الاجتماعية ، فهو يقدم بيانات عن واقع الظواهر والعلاقات بين أسبابها ونتائجها وتحليلها لها ، وربما يظهر العوامل المؤثرة فيها ويفيد من وراء ذلك بالخروج باستنتاجات وتوصيات من شأنها أن تساهم في زيادة نظام المناعة لدى عينة الدراسة لما له من اثر على تحقيق النزاهة التنظيمية

1-2 مشكلة الدراسة:

تشير مجموعة من البحوث والدراسات إلى أن هناك تأثير لنظام المناعة التنظيمية المكتسبة في الحد من الفساد التنظيمي ويلاحظ من هذه الدراسات أنها تتفق في ان المناعة التنظيمية ذات الاثر وتختلف في الأخرى، كما أن لها تأثيرات لا زالت قيد الدراسة ولم تحسم نتائجها وكذلك الحال بالنسبة للنزاهة التنظيمية.

مما جرى ذكره يلاحظ انه ما زالت العلاقة بين المناعة التنظيمية المكتسبة والنزاهة التنظيمية غير محسوم وهذا هو الذي قاد الباحث إلى القيام بدراسته لمعرفة اثر نظام المناعة التنظيمية في عمل الموظفين ومن ثم محاولة وضع الحلول الملائمة التي قد تخدم عمل هؤلاء العاملين من جهة والإسهام في إحداث المتراكم المعرفي للإطار النظري في مثل هكذا متغيرات من السلوك التنظيمي. وبناءً على ما تقدم يمكن صياغة مجموعة من التساؤلات التي تمثل بمجموعها مشكلة الدراسة:

- أ- هل إنَّ المناعة التنظيمية المكتسبة موجوده لدى عينة الدراسة ؟
 ب- هل توجد علاقة بين المناعة التنظيمية المكتسبة والنزاهة التنظيمية؟
 ث- هل هناك تأثير ذات دلالة معنوية للمناعة التنظيمية في النزاهة التنظيمية؟

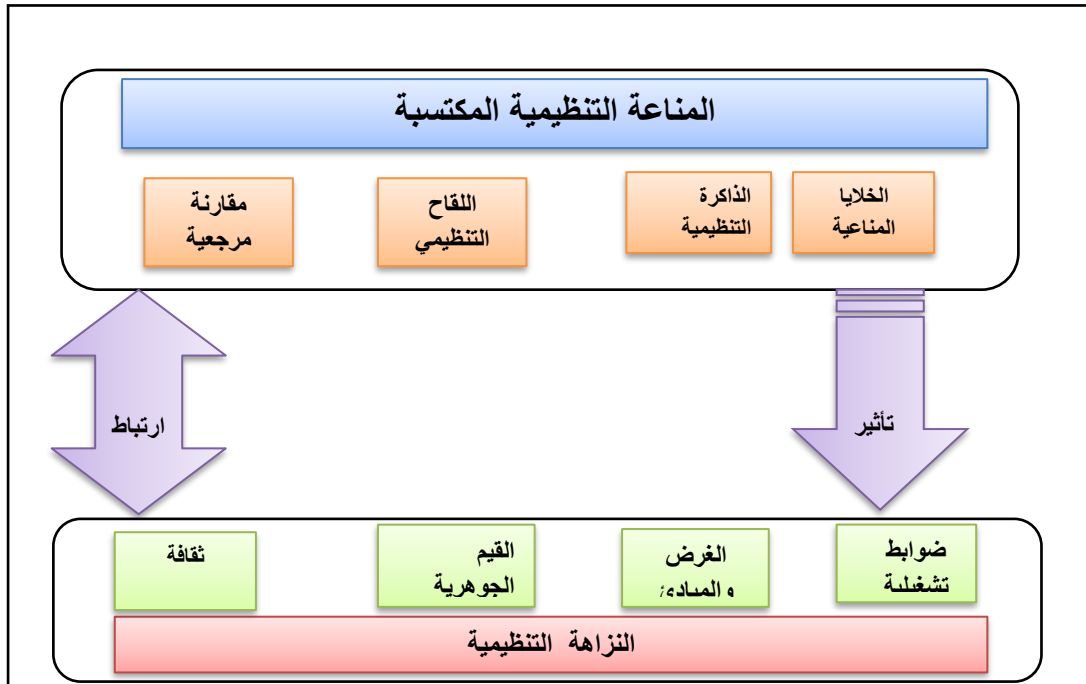
1-3 أهمية الدراسة:

تتجسد أهمية الدراسة بما يأتي:

- أ- اجراء عمليات المقارنة دائما مع المنظمات الرائدة والتي تسبقنا في مجال عملنا ومازالت باقية رغم الازمات.
 ب- السيطرة على الفساد المؤسسي ومحاولة تجنبها وتحسين الدفاعات المناعية لدى المنظمة المبحوثة
 ت- السعي الى التكامل والانسجام وتبني مجموعة من القيم الجوهرية الأخلاقية
 ث- السعي الى تكامل واتساق المبادئ التوجيهية مع الغرض التنظيمي منعاً للتعقيد.
 ح - التأكيد على أهمية بناء القيم الثقافية المشتركة ما بين العاملين والسيطرة على ثقافة السلوك النزيه في المنظمة المبحوثة

1-4 أهداف الدراسة : تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- ا. التعرف على مدى توافر مستويات المناعة التنظيمية المكتسبة للمنظمة المبحوثة.
 ب. التعرف على مستوى النزاهة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.
 ت. بيان اثر المناعة التنظيمية المكتسبة في تحقيق النزاهة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.
 1-5 المخطط التوضيحي للدراسة الميدانية: المخطط التوضيحي يمثل ((مجموعة من العلاقات المنطقية التي قد تكون في صورة كمية أو كيفية وتجمع معا الملامح الرئيسة للواقع الذي تهتم به))



الشكل (1) : المخطط الفرضي للدراسة من اعداد الباحث

1-6 :- فرضيات الدراسة

أ. الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين المناعة التنظيمية المكتسبة والنزاهة التنظيمية بأبعادها.

ب. الفرضية الرئيسية الثانية :- توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين المناعة التنظيمية المكتسبة والنزاهة التنظيمية بأبعادها

1-7 حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة الحالية على ما يأتي:

- أ. الحدود البشرية: منتسبي شرطة كربلاء قسم الأدلة الجنائية.
 ب. الحدود المكانية : تتحدد الدراسة مكانيا بقسم الأدلة الجنائية .
 ت. الحدود الزمانية: استغرقت مدة التطبيق ثلاثة اشهر، أي من 2020/2/10 لغاية 2020/3/10 ، والتي تتمثل بمدة توزيع الاستبانة واستردادها وجمع البيانات والمؤشرات الكمية.
 ث. الحدود البحثية: تركز على تناول العلاقة بين المتغيرين الرئيسيين حصرا بما تضمنته من متغيرات فرعية وثانوية، وهي المناعة التنظيمية المكتسبة والنزاهة التنظيمية .

1-8 الوسائل الإحصائية المستخدمة

- أ- النسبة المئوية : هي تعبير رياضي يستخدم لمقارنة كميتين من النوع نفسه أو وحدات القياس نفسها.
 ب- الوسط الحسابي: هو قيمة وصفية تعطينا فكرة أولية عن طبيعة المجموعات الإحصائية، وهو من أكثر المتوسطات تداولاً وذلك لسهولة استخدامه .
 ت- ارتباط الرتب لسبيرمان: يمثل مقياساً لتحديد درجة العلاقة بين المتغير الاستجابي للدراسة مع المتغيرات التوضيحية وكذلك العلاقة بين المتغيرات التوضيحية مع بعضها، وتكون قيمته ما بين (1،-1).
 ث- الانحراف المعياري : من مقاييس التشتت المهمة، وأكثرها استعمالاً، يستعمل لقياس تشتت القيم عن أوساطها الحسابية.

وقد نفذت الوسائل المذكورة على الحاسبة الالكترونية باستخدام برنامجي SPSS ويوضح الملحق (3) معادلات هذه الوسائل.

2 - الاطار النظري

2-1-1: مفهوم المناعة التنظيمية المكتسبة

لطالما استُخدم مصطلح المناعة للتعبير عن النظام الذي يتكون من مجموعة الأسس الدفاعية والأدوات التي يعمل بها، وكثرة ما جرى استخدام هذا المصطلح للتعبير عن النظام المناعي لجسم الانسان والذي يساعده للوقوف بوجه المشاكل الصحية كالفايروسات القوية والبسيطة او كالتى تصيب الدم بشكل ضار او كالإنفلونزا الموسمية، ومن هنا سنتناول مفهوم

المناعة التنظيمية المكتسبة بالنسبة للمؤسسات او المنظمات. إن المؤسسات تشبه الى حد كبير جسم الإنسان ، فهي أنظمة متعددة ويتكون جسم الإنسان من العديد من النظم الفرعية (على سبيل المثال ، الهيكل العظمي ، العضلات والجهاز التنفسي إلخ) التي يجب أن تعمل بكفاءة وتناسق. وبالمثل ، تتألف المؤسسات من طبقات ، إدارات ووظائف متعددة تشكل شبكة معقدة من الأشخاص والعمليات المترابطة، إن أفضل الأنظمة وأكثرها صحة هي الأنظمة الديناميكية - القدرة على التعرف على التغيير والاستجابة له بطريقة إيجابية (2 : Gilley & et al, 2009). فنظام المناعة التنظيمية يمثل مجموعة من المكونات التي تجمع بين الأفكار القتالية في بيئة العمل والمخاطر التنظيمية التي يعاني منها هيكل المنظمة، لذلك ، تحاول المكونات بشكل جماعي أو فردي تحديد الفيروس البيئي ، كيفية التخلص منه ، توليد ذاكرة حصانة تنظيمية داخل جسم المنظمة لتحديد هذا "الفيروس" والاستجابة له في المستقبل ، وكذلك تطوير الأساليب الدفاعية ضد السلوكيات السلبية الدخيلة على المنظمة (Abbas , 2019: 263) . فقد أشار (Simmons , 2013 ; 1131) الى أن نظام المناعة للمنظمات هو نتاج لاتجاه تطوري يعكس تكيف الشركات مع التحديات بما في ذلك التعقيد المتزايد للشركات والتهديدات التي تهدد قيمة الشركات والتسوية السياسية ،على غرار أنظمة المناعة البيولوجية التي اعتمدها الشركات عن طريق مجموعة من الآليات الداخلية لدرء التهديدات. إن ما يُكون الجهاز المناعي التنظيمي هم الأشخاص ، السياسات ، الإجراءات ، العمليات ، والثقافة التي يخلقها لمنع المخاطر السلبية الناجمة عن عواقب التغيير (Gilley & et al, 2009 3 :). وبناءً على ما تقدم يمكننا أن نعطي تعريفاً للمناعة التنظيمية المكتسبة بوصفها مجموعة من المكونات الخاصة بالنظام المؤسسي القائم على الافراد العاملين ، إجراءات النظام ، عملياته ، مكوناته والثقافة التي خلقها بعد تعرضه لمخاطر العمل في البيئة المتغيرة والتي تعامل معها بطريقة مكنته من التغلب عليها مما جعله أكثر قوة في مواجهة الاخطار والفايروسات المحتملة ومعرفة اليات معالجتها حال حدوثها مستقبلاً.

2-1-2 أهمية المناعة التنظيمية المكتسبة

تأتي أهمية المناعة التنظيمية من كونها تمثل سداً منيعاً خاصاً بالمنظمة يحميها من الاخطار والتي اكتسبتها بعد تعرضها لمجموعة من الفايروسات أدت بها بالنتيجة الى اكتساب تلك المناعة التي تساعدها بالوقوف بوجه الاخطار والفايروسات المستقبلية (عبودي, 2019: 86). تكمن أهمية نظام المناعة التنظيمية المكتسبة للمنظمة من كونه شبكة من السياسات والثقافة من ضمن الهيكل التنظيمي تعمل بطريقة مشابهة لنظام المناعة البشرية لدى الانسان لمنع الأفكار السيئة لدخول واحداث الضرر في المنظمة (Perry, 2014: 17). وبذلك نرى أنه يمكن اعتبار المناعة التنظيمية بمثابة الجدار الناري الذي يحمي المنظمة ويرفع من مستوى حمايتها تجاه الاخطار المحتملة والكامنة في البيئة المتغيرة التي تعمل فيها جميع منظمات الاعمال وهي ذات البيئة المعروفة بالتقلبات الكثيرة مما يستدعي تطوير الحصانة الخاصة بالمنظمات والتي تعد المناعة التنظيمية المكتسبة احدى أبوابها من اجل توفير مستوى حماية مقبول يساعد المنظمة على الاستعداد لما تتعرض له من مشكلات في المستقبل.

2-1-3 ابعاد المناعة التنظيمية

إنّ هذا النوع من المناعة التنظيمية يجري اكتسابه بعد تعرض المنظمة الى احد الاخطار , الفايروسات او التهديدات البيئية المحتملة ويجري تقسيم المناعة المكتسبة الى أربعة ابعاد وهي كما بينها (الطائي, 2009: 14) :

أ- **خلايا المناعة التنظيمية** : التعرف على خواص المؤثر البيئي او الفايروسات من قبل اقسام المنظمة والتي إصابة قسم معين واستطاع هذا الجزء أن يتعافى واصبحت لديه الحصانة الكافية ضد الخطر وتسمى هذه الأقسام بخلايا المناعة التنظيمية ومن ثم تقوم هذه الأقسام بتقديم الحلول والستراتيجيات والعلاج المضاد للفيروس البيئي .

ب- **اللقاح التنظيمي**: تستخدم بعض المنظمات جهات خارجية تأخذ منها اللقاح لتقضي احد الفايروسات البيئية وتمثل هذه الجهات بمكاتب الاستشارية او راس مال الفكري الموجد في أي منظمة مشابهه او عن طريق نقل المعرفة والخبرات والمهارات من منظمات قد تعرضت لهكذا فايروس وبعد استخدام اللقاح الجاهز للقضاء على هكذا امراض تنظيمية . تستخدم بعض المنظمات اللقاح التنظيمي من جهات خارجية لمواهة فايروس خارجي وتمثل هذه الجهات بالمكاتب الاستشارية او رأس المال الفكري الموجود في منظمات أخرى المشابهة (عبودي : 2019, 86).

ت- **الذاكرة التنظيمية** : إضافة الاليات ووسائل المعالجة للحالات السابقة الى ذاكرة الخواص المجهزة لذلك الفايروس وعرفة الية القضاء على هذا الجسم الغريب اذا تعرضت المنظمة للفيروس نفسه , وهنا يكن الرجوع الى الذاكرة التنظيمية للوقوف على المعالجات السابقة التي تعرضت اليها المنظمة وما هو مخزون لديها من حلول واستراتيجيات المعالجة. أو هي تطوير الحس المتكون جراء المعرفة المتراكمة الذي يتضمن من المراجع, الهياكل والاثار المادية المترتبة على تلك المعرفة (Moorman,1998:708) . اذا تمثل الذاكرة التنظيمية الوسيلة التي تساعد في جلب المعرفة عن الماضي وديمومتها في نشاطات المنظمة (Toulabi et al., 2013: 90).

ث- **المقارنة المرجعية** : إنّه الفن القائم على أساس تحقيق الإفادة والتعلم من المنظمات التي تقوم بتأدية مهامها بشكل أفضل (Kotler,2000: 227). وينقل (Gurumurthy & Kodali,2008: 258) التعريف الأكثر شيوعاً حسبما يدعي وهي عملية البحث عن أفضل الممارسات والتي تؤدي بالنتيجة الى أداء استثنائي عبر تنفيذ مجموعة الممارسات المقرر اتباعها. عملية البحث عن طريقة فعالة جدا لإنجاز المهمة عن طريق المقارنة الرائق الحالية ومستويات الأداء مع تلك الخاصة بالمنظمات الأخرى او مع الوحدات الفرعية ضمن المنظمة نفسها (Hilton: 2008,249).

2-2:النزاهة التنظيمية

2-2-1 مفهوم النزاهة التنظيمية

المفهوم:

لطالما عُدت القيم الأخلاقية في المنظمات بمثابة الصورة المرسومة التي تعبر عن النزاهة التنظيمية، كما أن تبني برامج النزاهة التنظيمية التي سنتعرض لها لاحقاً يساعد المنظمات على تقوية الالتزام بالمبادئ الأخلاقية وتجدر الإشارة هنا الى أن مفهوم النزاهة التنظيمية لا يعمل منفرداً ولا يأتي من فراغ بل هو على صلة تامة وعلاقة وثيقة برسالة المنظمة ورؤيتها الشاملة كي تتمكن من اتباع استراتيجية ناجحة تعزز من حضورها الأخلاقي داخل وخارج المنظمة الامر الذي يساعدها على التقدم فيما يتعلق بمفهوم النزاهة ما يزيد من قدرة افرادها على ادراك أهميته والعمل في اتجاه تعزيزه على ارض الواقع الملموس.

وقد قام (Brown,2005:10) بتصنيف خمسة مستويات من النزاهة وهي (الطبيعية , الاجتماعية , التنظيمية , الشخصية والثقافية). ونقلاً عن (Santoro) فقد عرف (الطائي واخرون, 2017: 284) بانها المدخل الذي يتبع تجنب كل السلوكيات الضارة او غير المرحب بها أو غير القانونية واتباع المعايير الأخلاقية والالتزام بها. وأن بعض الباحثين أمثال (Rodriguez , 2007 : 85) (Trevinyo-) قد ذكروا أن هناك تأثيراً أساسياً للنزاهة التنظيمية في تعزيز التعاون بين الافراد العاملين. كما عُرفت النزاهة التنظيمية بانها التزام الفرد العامل أو مجموعة من العاملين بالمبادئ الأخلاقية السامية ومعايير المهنة النزاهة بما يحقق انتهاجاً مهنياً لسلوك مرغوب فيه داخل المنظمة. (Fourcault , 2004 : 5). وقد عُرفت النزاهة التنظيمية على أنها ذلك المفهوم القائم على الرقابة الذاتية والذي ينسجم مع المبادئ التي تمثل القيم التنظيمية الهادفة لخلق البيئة التي تؤسس الاحساس المشترك بالمسؤولية بين العاملين (Paine , 1994 : 111). وقد عرّفها (Verhezen , 2008 : 136) بانها تلك الظاهرة الاجتماعية التي تحدث داخل المنظمة وهي لا تشمل الانسجام ما بين المبادئ والتطبيق الفعلي وانما تتعداه الى التمسك بالمبادئ التي يقبلها العقل ما يدل على التمسك بها من قبل حامل تلك الصفات الأخلاقية التي تجعله منسجماً بين ما يفعل ويعتقد الامر الذي يزيد من ثقته أمام الآخرين. وبناءً على ما تقدم يمكن تعريف النزاهة التنظيمية على انها مفهوم يعبر عن مجموعة من القيم الأخلاقية بمضامينها الخاصة بها كالمبادئ والقيم والثقافة المعبرة عن النزاهة والتي توجه العاملين الذين يعتقدون بها الى التمسك بخصائصها وتطبيقها عملياً ما يعزز لديهم التوجهات الإيجابية نحو حل المشكلات القائمة بطريقة نزيهة قائمة على الاعتقاد الصحيح بالمتبنيات الفكرية السليمة والنهج التطبيقي المتولد عنها.

2-2-2 أهمية النزاهة التنظيمية :

إن أهمية النزاهة التنظيمية تتبع من قدرتها الخاصة باتساق وتماسك مجموعة القيم الأخلاقية والابعاد الإنسانية التي ترتكز على الالتزام بمعايير مهنية نزيهة. وقد تأتي أهميتها من جراء مساهمتها الإيجابية في المنظمة عبر تحقيق الأداء المتميز وممارسة المهنة الحقيقية فضلاً عن خلق الانطباع الجيد لدى الزبائن والمتعاملين مع المنظمة كما أنها توفر لهم الاحترام

العالي كونها منظمة نزيهة كما تعزز النزاهة التنظيمية أسلوب الحوار الفاعل والمفتوح لحل المشكلات التي تواجهها وأخيراً توضيح السلوكيات المهنية للأفراد العاملين وتشجيعهم على تعزيز الإيجابية فيما يتعلق بالمعايير الأخلاقية المنتهجة (عبيد، 2016: 40-41) فضلاً عن أسهامها بشكل إيجابي في الأداء عبر تأثيرها على ثقة والتزام أصحاب المصلحة والحد من التأثيرات والمتغيرات التي تواجههم في الكثير من الأحيان (3 : Cording , 2004) كما قد تأتي أهمية النزاهة التنظيمية من كونها الموجه الأبرز لنزاهة المديرين فهي ترسخ السلوك الأخلاقي لديهم وتساعد في توفير البيئة المناسبة لانتهاج الممارسات الصحيحة التي تؤسس للثقة ، الامانة ، الاخلاص ، واحترام الالتزام بمعايير العمل المهنية (Collins , 2010 : 23).

2-2-3 أبعاد النزاهة التنظيمية :

لقد تناول العديد من الباحثين أبعاد النزاهة التنظيمية أمثال (Moon & Hamilton, 2013) و (Kayes & etal, 2007) و (عبيد، 2016) وفي دراستنا هذه سنعمد نموذج (Kayes & etal, 2007) لكوننا نراه الأقرب للبيئة التي سيجري تطبيق البحث فيها. وفيما يأتي بيان لمضامين تلك الأبعاد وهي:

أ- **ضوابط التشغيل** : إنَّ ما نقصده بضوابط التشغيل تلك الإجراءات الرقابية التي تنتهجها المنظمة كسياسات الامتثال ، التدقيق ، الرقابة ووظيفة المحاسبة وان هذه الصيغة تعد بمثابة نهج رقابي ومدخل للنزاهة التنظيمية به تتوفر الأخيرة ومن دونها قد تغيب كما أنه لا يمكن لأي منظمة الحد من المخاطر من دون ضوابط التشغيل المهمة تلك (Kayes etal , 2007:64) . وقد اسماها (Paine , 1994 : 111) بنظام التشغيل وقدمها كاستراتيجية تشتمل على مجموعة من الضوابط الرقابية والتي تساهم في تحسين مستوى الرقابة في المنظمة. وقد ذكر (Kayes & etal , 2007:64) نقلاً عن تقرير (COSO) بان لضوابط التشغيل مكونات خمسة هي: الرقابة على البيئة، تقييم المخاطر، الرقابة على الأنشطة ، المعلومات والاتصالات والمراقبة.

ب- **الغرض** : إنَّ من أهم ما يميز المنظمات الناجحة هي الشفافية، والشفافية هنا تشير لوضوح غرض المنظمة ومبادئها بصورة واضحة وهو من مبادئ النزاهة التنظيمية فتوافر الوضوح والشفافية في بيان غرض المنظمة يشير الى وجود النزاهة التنظيمية وغيابه يعكس صورة عن عدم توفر تلك النزاهة (Kayes & etal , 2007:64). فعلى سبيل المثال تضع شركة سامسونغ بيناً عاماً لرسالتها وأهدافها وتبين بوضوح وشفافية أن غرضها هو العمل على تشجيع الابتكارات في سبيل تحسين الخدمة المقدمة للمجتمع وذلك عبر الاهتمام بالحصول على الموارد البشرية القادرة على تحقيق ذلك، ولذا فإن بيان الغرض بوضوح هو إشارة واضحة نحو وجود النزاهة التنظيمية كونه أحد أبعادها المهمة.

ت- **القيم الجوهرية** : تعزز المنظمات من قيمها الجوهرية المعتمدة والتي تعد من الركائز الأساسية القائمة عليها تلك المنظمة وهي كأحد الأبعاد الأساسية للنزاهة التنظيمية. وقد جرى تعريف القيم الجوهرية في المنظمة على انها تلك المبادئ التي تسيّر العاملين وتوجههم بطريقة علمية بعيدة عن التحيز والتي عن طريقها يجري تقييم السلوك الخاص بهم وبيان صحته من عدمها (زرقة، 2012: 145). وتنتقل (تجيل، 2019 : 592) عن العتيبي (2010)

إنَّ القيم قد أصبحت مقوماً اساسياً للشخصية وهي معيار للحكم واتخاذ القرار وهي تتأثر بمجموعة من العوامل كالثقافة والمجتمع وطبيعة العقيدة. كما أن النزاهة التنظيمية تفترض أن خطوط العمل المتسقة تتماشى بشكل معقول مع القيم الأخلاقية أو المفضلة اجتماعياً، نظراً لأن القيم غير مستقرة بطبيعتها ، في غياب التضمين الجوهري داخل الحدود التنظيمية ، فإن القيم والالتزامات معرضة لخطر التخريب لذا تتطلب النزاهة التنظيمية ان لا يجري تبني القيم بشكل رمزي فحسب ، بل يجري تضمينها بعمق في العمليات الفنية والهياكل الاجتماعية للمنظمة ايضاً (Fiorito & Michel , 2019,2).

ث- الثقافة : وهي البعد الرابع من الابعاد المكونة للنزاهة التنظيمية وهي من الضوابط التي يمكن أن تضبط تلك النزاهة باستخدام عواملها الداخلية أو الاعتقادات المعلنة الو الضمنية إذا إنَّ النزاهة التنظيمية تتطلب تبني الوعي الأخلاقي للأخلاق (Kayes & etal, 2007:64). وقد عرفها (حسين, 2010: 44) نقلاً عن (Patrik) على أنها مجموعة من المحددات والقيم المشتركة لدى العاملين جماعاتٍ أو أفرادٍ وتعد بمثابة البوابة التي يتفاعلون من خلالها فيما بينهم وبين أصحاب المصلحة وعناصر البيئة الخارجية ، كما جرى تعريفها الثقافة مجموعة كاملة من السمات والشخصيات الخاصة بشعب ما إلى الحد الذي يميزه عن الشعوب أو المجتمعات الأخرى، وتستمر هذه السمات المميزة لتشمل لغة الناس ، واللباس ، والموسيقى ، والعمل ، والفنون ، والدين ، والرقص ، وما إلى ذلك. كما أنه يمضي ليشمل الأعراف الاجتماعية ، والمحرمات والقيم الخاصة بالناس (Ezinwanne;2019,2)

3- الجانب التحليلي للدراسة

يتضمن هذا المبحث وصف وتشخيص وتحليل واختبار لأهم متغيرات الدراسة من أجل التعرف على الاختلافات في آراء عينة الدراسة وقياس علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة التي تضمنتها الفرضيات، وقد قسمت الدراسة إلى أربعة متغيرات مستقلة هي (x1, x2, x3, x4) ومتغير تابع هو (Y).

بعد تحديد التكرارات الخاصة بمؤشرات كل متغير في الاستبانة، جرى حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف ونسبة المساهمة لكل مؤشر والمتغيرات، وقد استخدم الوسط الفرضي البالغ (3) وفق مقياس ليكرت الخماسي بوصفه معياراً لقياس درجة الاستجابة للمتغيرات.

3-1-1 المناعة التنظيمية المكتسبة:

جرى تقسيم هذا المتغير (x) إلى أربعة ابعاد أساسية هي (x1, x2, x3, x4) كما موضح في جدول (1)
(1-2-3-4-) إذ يشير (x1) الى بعد خلايا المناعة التنظيمية و (x2) بعد اللقاح التنظيمي و (x3) بعد الذاكرة التنظيمية و (x4) الى بعد المقارنة المرجعية.

جدول (1) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية شدة الاجابة لمؤشرات المتغير (X1)

شدة الإجابة	الانحراف المعياري S.D	الوسط الحسابي X	المتغير المستقل (X1)
			المؤشرات
89%	.504	4.47	سبق وان واجه احد شعبنا مشكلات بيئة مما جعل هذا الشعبة تهتم في معالجة نفسها فيما بعد
82%	.456	4.14	نتعرض للعديد من المشكلات الموقفية التي تواجهنا ونستطيع حلها
88%	.496	4.41	يوجد لدينا مناعة في اغلب شعبنا والتي لا تستخدم بسبب مواجهة إدارة القسم للبعض منها
86%	.485	4.34	المعدل العام

• الجدول من إعداد الباحث وفقاً لنتائج الحاسبة الإلكترونية

جدول (2) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف ونسب المساهمة لمؤشرات المتغير (X2)

النسبة المئوية للمساهمة	الانحراف المعياري S.D	الوسط الحسابي X	المتغير المستقل (X2)
			المؤشرات
93%	.481	4.65	لدينا القدرة على استرجاع الحالات المشابهة التي تعرضنا لها في الماضي والاستفادة منها في الحاضر
88%	.540	4.43	يوجد لدينا جهاز متطور في حفظ السجلات ويمكن الرجوع اليه والاستفادة منه في حال حصول أي مشكلة
95%	.468	4.78	تحصين دفاعاتنا استناداً للذاكرة التنظيمية التي نمتلكها اتجاه أي أزمة او مشكلة او تهديد قد يواجهنا
92%	.496	4.62	

• الجدول من إعداد الباحث وفقاً لنتائج الحاسبة الإلكترونية

جدول (3) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف ونسب المساهمة لمؤشرات المتغير (X3)

النسبة المئوية للمساهمة	الانحراف المعياري S.D	الوسط الحسابي x	المتغير المستقل (X3)
			المؤشرات
85%	.577	4.29	نشرک في بعض الحالات الجهات الاستشارية الخارجية محاولين إيجاد علاج لمشكلة قد تصيبنا.
85%	.456	4.29	نتشارك مع بعض المنظمات في تبادل الزيارات وتبادل المعرفة للحصول على مناعة ملائمة
91%	.542	4.55	يتم إيجاد سيناريوهات للأخطار المحتملة وكيفية إيجاد الحلول او المعالجات المناسبة لها
87%	.525	4.37	

• الجدول من إعداد الباحث وفقاً لنتائج الحاسبة الإلكترونية

جدول (4) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف ونسب المساهمة لمؤشرات المتغير (X4)

النسبة المئوية للمساهمة	الانحراف المعياري S.D	الوسط الحسابي x	المتغير المستقل (X4)
			المؤشرات
%87	.566	4.37	نقارن انفسنا دائما مع المنظمات الرائدة والتي تسبقنا في مجال عملنا ومازلت باقية رغم الازمات
89%	.504	4.47	نحاول معرفة أساليب العلاج التي استخدمت من قبل المنظمات التي تعرضت للتهديد البيئي
%87	.492	4.39	نسعى الى التشارك مع المنظمات التي أصيبت بمشكلات وكانت مناعتها قوية
%87.6		4.40	المعدل العام
	.193	4.43	المعدل العام للمتغير بأبعاده

• الجدول من إعداد الباحث وفقاً لنتائج الحاسبة الإلكترونية

تشير نتائج الجداول (1-2-3-4) ان التحليل الوصفي لمتغير المناعة التنظيمية وجميع ابعاده (x_1 , x_2 , x_3 , x_4) والذي ظهر بأن وسطه الحسابي بأبعاده الاربعة بلغ اكثر من (3) وبذلك فانه تجاوز الوسط الحسابي الفرضي لمقياس ليكرت الخماسي معززا بنسبة المساهمة الكلية (85.9) مما يدل على انتشار المتغير وجميع ابعاده في المنظمة المبحوثة , وكذلك فقد أظهرت النتائج انخفاض الانحراف المعياري لفقرات الاستبانة وهذا يدل على انسجام إجابات .

3-1-2 المتغير التابع (Y) النزاهة التنظيمية:

جرى تقسيم هذا المتغير التابع إلى اثني عشر مؤشر متمثلة بأربعة متغيرات وكما مبينه في الفقرات الاتية والتي تبدأ ب(C12---C1) كما هو موضح في جدول (5).

جدول (5) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف ونسب المساهمة لمؤشرات المتغير التابع (y)

النسبة المئوية للمساهمة	الانحراف المعياري S.D	الوسط الحسابي x	المتغير التابع (Y)
			المؤشرات
93%	.561	4.65	تتبنى منظمتي اجراءات رقابية لمراقبة سير الفعاليات التنظيمية والفردية على حد سواء C1
81%	.449	4.08	تعتمد منظمتي سياسات الامتثال لتحسين اداء العاملين C2
87%	.566	4.37	تطبق منظمتي اساليب رقابية روتينية ومتقدمة على جميع العاملين
87%	.602	4.37	يفهم العاملون في منظمتي الغرض والمبادئ التنظيمية بصورة جيدة
84%	.306	4.10	تهدف منظمتي الى تكامل واتساق المبادئ التوجيهية مع الغرض التنظيمي منعاً للتعقيد
84%	.407	4.20	تتمسك منظمتي بالمبادئ والسياسات الايجابية
90%	.545	4.51	تتبنى منظمتي مجموعة واسعة من القيم الجوهرية الاخلاقية
85%	.612	4.29	تسعى منظمتي الى تكامل وانسجام القيم المختلفة
89%	.544	4.47	تؤكد منظمتي على الانجاز والتعاون والاحترام المتبادل بين العاملين
87%	.481	4.35	تؤسس منظمتي لأسس ثقافية نزيهة قوية في جميع نشاطاتها
82%	.408	4.14	تسيطر منظمتي على ثقافة السلوك النزيه
85%	.531	4.27	تؤكد منظمتي على بناء القيم الثقافية المشتركة بين العاملين
86%	507	4.31	المعدل العام
	.182	4.31	المعدل العام للمتغير بشكل عام

• الجدول من إعداد الباحث وفقاً لنتائج الحاسبة الإلكترونية

تشير نتائج جدول (5) أن التحليل الوصفي لمتغير النزاهة التنظيمية والذي ظهر بأن وسطه الحسابي بأبعاده الاربعة بلغ اكثر من (3) وبذلك فانه تجاوز الوسط الحسابي الفرضي لمقياس ليكرت الخماسي ومعززا بنسبة المساهمة العامة مما يدل على انتشار المتغير وجميع ابعاده في المنظمة المبحوثة , وكذلك فقد أظهرت النتائج انخفاض الانحراف المعياري لفقرات الاستبانة كافة وللمتغير بشكل عام وهذا يدل على انسجام إجابات .

3-2 تحليل واختبار علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة

ينصب هذا المبحث على قياس علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة التي تضمنتها الفرضية الرئيسية الثانية ، وقد أستخدم الباحث لهذا الغرض معامل الارتباط البسيط (بيرسن) ومن ثم جرى اختبار معنوية معاملات الارتباط باستخدام اختبار (t) .

ومن أجل اتخاذ قرار دقيق بشأن ثبوت صحة الفرضية الرئيسية الاولى ومفادها (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين المناعة التنظيمية المكتسبة و النزاهة التنظيمية) لابد من اختبار الفرضية وعلى النحو الآتي :-

- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى :- وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين المناعة التنظيمية المكتسبة و النزاهة التنظيمية

ومن أجل قبول الفرضية الرئيسية الاولى أعلاه من عدمه قام الباحثين باختبار قيمة معامل الارتباط البسيط باستخدام اختبار (t) للوقوف على معنوية العلاقة بين المناعة التنظيمية المكتسبة (X) و النزاهة التنظيمية (Y) حيث يشير الجدول (6) الى وجود علاقة ارتباط ايجابي ومعنوي بين المناعة التنظيمية المكتسبة (X) و النزاهة التنظيمية (Y) إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (**0.698) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة بين المتغيرين ، وإن ما يدعم ذلك قيمة (t) المحسوبة والبالغة (5.695) والتي هي أكبر من قيمة (t) الجدولية والبالغة (2.011) عند مستوى معنوية (1%) وبدرجة ثقة بلغت (99%) والجدول (6) يوضح تلك العلاقة.

الجدول (6) نتائج علاقات الارتباط بين متغير المناعة التنظيمية المكتسبة و متغير النزاهة التنظيمية

المتغير المستقل	المتغير المعتمد	ابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة					المناعة التنظيمية (X)	النزاهة التنظيمية (Y)
		الخلايا المناعية (X1)	اللقاح التنظيمي (X2)	الذاكرة التنظيمية (X3)	المقارنة المرجعية (X4)	قيمة (t) الجدولية		
المتغير المعتمد	النزاهة التنظيمية (Y)	.288*	.372**	.516**	.561**	2.011	5.695	
المتغير المعتمد	النزاهة التنظيمية (Y)						درجة الثقة	
							99%	

n= 49

المصدر : إعداد الباحث اعتمادا على الحاسبة الالكترونية

وهذا يدل على قبول الفرضية الرئيسية الاولى التي تنص على إنه (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين
المناعة التنظيمية المكتسبة (X) و النزاهة التنظيمية (Y)). عند مستوى معنوية (1%) أي إن نتيجة القرار مقبولة بدرجة ثقة
قدرها (99%).

وبناء على ما تقدم يمكن تفسير علاقة الارتباط بين المناعة التنظيمية المكتسبة (X) و النزاهة التنظيمية (Y) في وجود
العلاقة ارتباط طردية متوسطة بين المتغيرين تعكس اهتمام المنظمة المبحوثة في التركيز على المناعة التنظيمية المكتسبة
لدى عينة الدراسة في عوامل التي من شأنها ان تبين مدى اهتمام المنظمة المبحوثة في هذا المتغير.

ومما تقدم يتضح وجود علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين المناعة التنظيمية والنزاهة التنظيمية وهذا ما يؤدي الى قبول
الفرضية الأولى والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين المناعة التنظيمية والنزاهة التنظيمية)
وهذا يدل على قبول الفرضية الرئيسية الاولى

3-3 قياس علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة

يتناول هذا المبحث قياس أثر المناعة التنظيمية في النزاهة التنظيمية والذي تضمنته الفرضية الرئيسية الثانية ، وقد
أستخدم الباحثين لهذا الغرض تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis) والذي عن طريقه يجري
تحديد تأثير المناعة التنظيمية في النزاهة التنظيمية.

وقام الباحثان باستخدام معامل التفسير (R^2) والذي يستخدم لقياس مقدار مساهمة المناعة التنظيمية لتفسير التغيرات التي
تطرأ على متغير النزاهة التنظيمية .

ومن أجل اختبار معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط أستخدم الباحثان اختبار (F) إذ يوجد تأثير معنوي إذا كانت قيمة
(F) المحسوبة أكبر من قيمة (F) الجدولية ولا يوجد هذا التأثير إذا كانت قيمة (F) المحسوبة أصغر من قيمة (F)
الجدولية عند المستوى (0.01) وبذلك فمن أجل اتخاذ القرار الدقيق بشأن ثبوت صحة الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص
على انه (وجود علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين المناعة التنظيمية المكتسبة والنزاهة التنظيمية)

اختبار الفرضية الرئيسية الأولى :- توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية للمناعة التنظيمية المكتسبة على
النزاهة التنظيمية

بناءً على النتائج المتقدمة وللتحقق من معنوية المناعة التنظيمية المكتسبة (X) بصورة عامة في النزاهة التنظيمية (Y) قام
الباحثان بوضع الفرضية الآتية :-

- توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية للمناعة التنظيمية المكتسبة على النزاهة التنظيمية.

ومن أجل قبول الفرضية الرئيسية أعلاه من عدم قبولها أستخدم الباحث اختبار (F) لتحليل معنوية نموذج الانحدار الخطي
البسيط وكما هو موضح في الجدول (7)

إذ إن Y تمثل المتغير المعتمد (النزاهة التنظيمية)

وإن X تمثل المتغير المستقل (المناعة التنظيمية المكتسبة)

الجدول (7)

أ نموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير المناعة التنظيمية المكتسبة في النزاهة التنظيمية .

معامل التفسير R^2	قيمة (F)		(X)	Constant	المناعة التنظيمية المكتسبة (X)
	الجدولية	المحسوبة			
.488	2.69	5.708	0.698	3.191	النزاهة التنظيمية (Y)

n=49

المصدر : إعداد الباحث اعتماداً على الحاسبة الالكترونية

ومن خلال الجدول (7) يتضح ما يأتي:

إنَّ قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط المناعة التنظيمية المكتسبة (X) والبالغة (5.708) هي أكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (2.69) عند مستوى معنوية (1%) أي بدرجة ثقة بلغت (99%).

مما يدل على ثبوت معامل الانحدار ($\beta = -0.698$) عند مستوى المعنوية المذكور وهذا ما يدل على إن المناعة التنظيمية المكتسبة تؤثر وبشكل كبير في النزاهة التنظيمية .

وهذا يدل على ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط. ومما تقدم يتضح بأن المتغير (X) ذات تأثير كبير في المتغير (Y) ، ويعد هذا التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية المذكور أي بدرجة ثقة (1%).

1- إنَّ معامل التفسير (R^2) بلغت قيمته (0.488) أي إن المناعة التنظيمية المكتسبة (X) تفسر ما نسبته

(48.8%) من التغيرات الكلية التي تطرأ على النزاهة التنظيمية (Y) بشكل عام.

أمَّا النسبة المتبقية والبالغة (51.2%) والتي لم يستطيع معامل التفسير (R^2) تفسيرها فتعود الى تأثيرات لمتغيرات أخرى غير موجودة في هذا الأنموذج.

ومما تقدم يتضح للباحثين ثبوت صحة الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على إنه (توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين المناعة التنظيمية المكتسبة على النزاهة التنظيمية).

4 - الاستنتاجات والتوصيات

4-1: الاستنتاجات

- اعتماداً على المناقشات والتحليلات التي تناولتها الدراسة، خلصت الدراسة إلى جملة من الاستنتاجات وكالاتي:
- 1- توفر متغير المناعة التنظيمية المكتسبة وإبعاده الفرعية (خلايا المناعة التنظيمية، اللقاح التنظيمي، الذاكرة التنظيمية و المقارنة المرجعية) بمستوى عالي في مديرية شرطة كربلاء وهذا مؤشر جيد يؤكد وجود للمناعة التنظيمية داخل المديرية.
 - 2- اتضح أن مستوى المناعة التنظيمية المكتسبة كان متوسط نوعاً ما ويعود ذلك إلى الممارسات الغير فاعلة في الاستثمار الصحيح للقدرة الأساسية لهذا المفهوم داخل المؤسسة ما أدى الى عدم انتشاره بشكل كامل.
 - 3- حققت أبعاد المناعة التنظيمية المكتسبة أهمية متباينة على مستوى مديرية شرطة كربلاء - قسم الأدلة الجنائية.
 - 4- إن توفر مناعة تنظيمية مكتسبة للمنظمات يسهم في ارتفاع النزاهة التنظيمية أي وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة بين المناعة التنظيمية المكتسبة و النزاهة التنظيمية واتضح أن متغير المقارنة المرجعية أقوى الأبعاد ارتباطاً بالنزاهة التنظيمية وهذا يتوافق مع الواقع العملي المتمثل في تأثير الإدارة في تشجيع الموظفين وتحفيزهم للمساعدة في طرح الأفكار والآراء الجديدة من عدمه بضرورة الاستعانة بمنهج المؤسسات الشبيهة والذي ينعكس مستوى النزاهة في داخل القسم أو المؤسسة..
 - 5- تفاوت ترتيب قوة التأثير الخاصة بالمناعة التنظيمية المكتسبة بأبعاده في النزاهة التنظيمية وفقاً لقيمة معامل التفسير (R^2) وقيم المعامل المعياري للانحدار (Beta).

4-2: التوصيات

- لغرض إكمال موضوع الدراسة فإنه جاء بجملة توصيات تقيد في الجانب التحليلي كمحاولة لمواكبة التطور وإعطاء نظرة علمية مستقبلية، عليه يوصي الباحث بجملة من الأمور التي لها صلة وثيقة بإنجاح نوايا هذه الدراسة وهي:
- 1- يمكن التعامل مع المناعة التنظيمية المكتسبة بطرق وآليات مختلفة ولكن يجب أن نضع بأذهاننا إن هذه الآليات في عملية التعامل لا تزال مبدئية وهناك حاجة تكثيف الجهود قبل الوصول الى توصيات عامة لاختيار الآليات الأكثر تناسبا للتخلص من أي. اثار سلبية تؤثر على المناعة التنظيمية والنزاهة ومن اهم هذه الاليات هي المقارنة المرجعية ما بين المنظمات المناظرة او وحدات الاعمال داخل المنظمة .
 - 2- التفكير الجدي بإدارة المناعة التنظيمية المكتسبة طالما أثبتت الدراسة وجودها عن طريق عدة متغيرات متدرجة في أهميتها في العلاقات الارتباطية والتأثيرية وانعكاساتها على النزاهة التنظيمية.
 - 3- على مديرية شرطة كربلاء - الأدلة الجنائية العمل بجدية للتخلص أو تقليل أي اثر سلبي او عوامل من شأنها التأثير على مناعة المنظمة او القسم عن طريق الاهتمام بأراء ومقترحات الموظفين العاملين فيها بما يعزز المناعة المكتسبة والنزاهة.
 - 4- القيام بإعادة النظر بالمناعة التنظيمية المكتسبة وأهميتها لاكتشاف نقاط القوة والضعف الكامنة به للعمل على علاجها واتخاذ الإجراءات اللازمة لتطويرها تبعا للمستحدثات الحديثة.
 - 5- يوصي الباحث بضرورة إجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع للتأكد من دقة النتائج التي توصلت إليها الدراسة وذلك عن طريق زيادة عينة الدراسة وتوسيع نطاقها واستخدام أسلوب المقابلة الشخصية.

المصادرالمصادر العربية

- 1- ثجيل, ليلي محمد, 2019, القيم التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال , جامعة بغداد , مركز البحوث التربوية والنفسية , مجلة البحوث التربوية والنفسية , المجلد 16 العدد 63 .
- 2- حسين , سعد مهدي , (2010), "الثقافة التنظيمية الموجهة نحو النتائج وأثرها في الاداء الاستراتيجي" مجلة كلية التراث الجامعة 6 , 40-79.
- 3- زرفة , بولقواس, 2012 , دور القطاع الخاص في تفعيل قيم العمل: دراسة ميدانية بمؤسسة صناعية خاصة, مجلة العلوم الإنسانية, جامعة محمد خيشر بسكرة, العدد 24 الزهراء, الطبعة الأولى, الكويت.
- 4- الطائي , يوسف حليم , (2009) , (الشراكة ودورها في تحقيق المناعة التنظيمية) المجله العراقية للعلوم الإدارية , العدد 28 , ص 1-28
- 5- الطائي , يوسف حليم, ده رون فريدون عبد الله , وريا نجم رشيد , القيادة الأخلاقية ودورها في النزاهة التنظيمية للحد من مغذيات الفساد الإداري , دراسة تطبيقية على عينة من دوائر محافظة النجف الاشرف , 2017 , مجلة جامعة التتمية البشرية / المجلد الثالث العدد 2 ص 272-311.
- 6- عبودي, صفاء ادريس, 2019 81-98, التجديد الاستراتيجي مدخلا لتعزيز المناعة التنظيمية دراسة تحليلية لأراء عينة من القيادات الادارية في الجامعة التقنية الشمالية وجامعة الموصل, مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية , المجلد (9) , العدد (2) .
- 7- عبيد, زينب محمد, 2016, " القيم الأخلاقية في المؤسسات الصحية واثرها في تحقيق النزاهة التنظيمية" دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في مستشفى الصدر التعليمي النجف الاشرف, رسالة دبلوم عالي في إدارة المستشفيات , كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الكوفة.

References:

- 8- Abbas, Ali Abdulhassan. "Prevent administrative and financial corruption behaviors by activating the functions of the organizational immunity system." journal of Economics And Administrative Sciences 25.116 (2019): 262-289.
- 9- Anand, Gurumurthy, and Rambabu Kodali. "Benchmarking the benchmarking models." Benchmarking: An international journal (2008).
- 10-Brown, Marvin T. Corporate integrity: Rethinking organizational ethics and leadership. Cambridge University Press, 2005.

- 11–Collins, Denis. "Designing ethical organizations for spiritual growth and superior performance: An organization systems approach." *Journal of Management, Spirituality and Religion* 7.2 (2010): 95–117.
- 12–Cording, Margaret Patricia. *Organizational integrity and acquisition performance: The role of values in value creation*. Diss. University of Virginia, 2004.
- 13– Ezinwanne M Onwuka. " scientific culture and African cultural values." (2019).
Email: ezinwanne.dominion@gmail.com
- 14–Fiorito, Timo, and Michel Ehrenhard. "Understanding organizational integrity from an institutional perspective." *Academy of Management Proceedings*. Vol. 2019. No. 1. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management, 2019.
- 15–Gilley, Ann, Marisha Godek, and Jerry W. Gilley. "The university immune system: Overcoming resistance to change." *Contemporary Issues in Education Research (CIER)* 2.3 (2009): 1–6.
- 16–H. Fourcalt (2004) *The Organization Integrity Initiative: A Novel Value-Added Approach For Multinationals* International Conference on Codes of Conduct For Multinational Corporations: Promises and Challenges, Baruch College, City University of New York New York, New York.
- 17–Hilton, Ronald W., "Managerial Accounting; Creating Value In A dynamic Business Environment ", McGraw – Hill Companies, Inc, 1221– 2118), P:249.
- 18–Kayes, D. Christopher, David Stirling, and Tjai M. Nielsen. "Building organizational integrity." *Business Horizons* 50.1 (2007): 61–70.
- 19–Kotler, P. "Marketing Management, The Millennium Edition 6th ed Prentice–Hall: Upper Saddle River." New Jersey (2000).
- 20–Moon, G. & Hamilton , W. (2013) " Developing an Organizational Integrity framework for nuclear safety " *Cogn Tech Work* , 15 , P. 40
- 21–Moorman, Christine, and Anne S. Miner. "Organizational improvisation and organizational memory." *Academy of management Review* 23.4 (1998): 698–723.

- 22-Paine, Lynn Sharp. "Managing for organizational integrity." Harvard business review 72.2 (1994): 106-117.
- 23-Perry ،Simon, (2014), Enterprise resilience Boosting your corporate immune system. The executive summary series, (1).
- 24-Rodríguez, Trevinyo -, Rosa Nelly. "Integrity: a systems theory classification." Journal of Management History 13.1 (2007): 74.
- 25-Simmons, Omari Scott. "The corporate immune system: Governance from the inside out." U. Ill. L. Rev. (2013): 1131.
- 26-Toulabi Zeinab Zehgani, Mahdi AL-Taha, Hamid Riza.(2013). "A Survey of Relationship between Organizational Memory and Organizational, Business Research, Vol.(6), No.
- 27-Verhezen, Peter. "The (ir) relevance of integrity in organizations." Public Integrity 10.2 (2008): 133-149.
- 28- موقع انترنت <https://mission-statement.com/samsung/>

الملحق (1)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة وارث الأنبياء (ع)

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

م/استمارة استبيان

السيد المحترم :

تمثل هذه الاستبانة الأداة التي تمكن الباحث من الإيفاء بمتطلبات إعداد البحث الموسوم:

(اثر الأطر البنائية لنظام المناعة التنظيمية المكتسبة في تحقيق النزاهة التنظيمية) دراسة لآراء عينة من منتسبي

شرطة محافظة كربلاء المقدسة

وان تفضلكم بالإجابة المناسبة يساهم في الحصول على نتائج دقيقة بما يعزز تحقيق أهداف البحث , علماً بأن الإجابة تستخدم حصراً لأغراض البحث العلمي دون ضرورة لذكر الاسم .

شاكرين تعاونكم معنا

ملاحظات عامة:

1. يرجى بيان اتفاقك مع كل فقرة من الفقرات من خلال وضع إشارة () في المربع الذي يعطي دقة وصفك لمدى اتفاقك مع العبارات المطروحة.

2. ليس هناك إجابة صحيحة أو خاطئة , فنحن نطلب رأيكم الصريح والدقيق في تجاه العبارة المطروحة.

3. يرجى عدم ترك أي عبارة من دون الإجابة , لان ذلك يعني عدم صلاحية الاستمارة للتحليل.

أولاً : البيانات الشخصية :

أ-الجنس: ذكر أنثى
 ب- الحالة الاجتماعية: متزوج أعزب أخرى

ج-العمر: دون الـ30 سنة 40 50 أكثر

د- الشهادة : اعلى من البكالوريوس بكالوريوس أخرى

هـ- ي- سنوات الخدمة: 7 سنوات فأقل 8- 15-21 22-28 29 فأكثر

ثانياً: الأسئلة المتعلقة بمتغيرات الدراسة:

1- المناعة التنظيمية

أ-: الخلايا المناعية

ت.	العبارة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا بشدة
1.	سبق وان واجه احد شعبنا مشكلات بيئة مما جعل هذا الشعبة تهتم في معالجة نفسها فيما بعد					
2.	نتعرض للعديد من المشكلات الموقفية التي تواجهنا ونستطيع حلها					
3.	يوجد لدينا مناعة في اغلب شعبنا والتي لا تستخدم بسبب مواجهة إدارة القسم للبعض منها					

ب- الذاكرة التنظيمية :

ت.	العبارة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا بشدة
4.	لدينا القدرة على استرجاع الحالات المشابهة التي تعرضنا لها في الماضي والاستفادة منها في الحاضر					
5.	يوجد لدينا جهاز متطور في حفظ السجلات ويمكن الرجوع اليه والاستفادة منه في حال حصول أي مشكلة					
6.	تحسين دفاعاتنا استنادا للذاكرة التنظيمية التي نمتلكها اتجاه أي أزمة او مشكلة او تهديد قد يواجهنا					

ج- اللقاح التنظيمي :

ت.	العبارة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا بشدة
8.	نشارك في بعض الحالات الجهات الاستشارية الخارجية محاولين إيجاد علاج لمشكلة قد تصيبنا.					
9.	نتشارك مع بعض المنظمات في تبادل الزيارات وتبادل المعرفة للحصول على مناعة ملائمة					
10.	يتم إيجاد سيناريوهات للأخطار المحتملة وكيفية إيجاد الحلول او المعالجات المناسبة لها					

د- المقارنة المرجعية :

ت.	العبارة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا بشدة
11.	نقارن انفسنا دائما مع المنظمات الرائدة والتي تسبقنا في مجال عملنا ومازلت باقية رغم الازمات					
12.	نحاول معرفة أساليب العلاج التي استخدمت من قبل المنظمات التي تعرضت للتهديد البيئي					
13.	نسعى الى التشارك مع المنظمات التي أصيبت بمشكلات وكانت مناعتها قوية					

2- النزاهة التنظيمية

1- :ظوابط التشغيل

ت.	العبارة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا بشدة
1.	تتبنى منظمتي اجراءات رقابية لمراقبة سير الفعاليات التنظيمية والفردية على حد سواء					
2.	تعتمد منظمتي سياسات الامتثال لتحسين اداء العاملين					
3.	تطبق منظمتي اساليب رقابية روتينية ومتقدمة على جميع العاملين					

ب- الغرض والمبادئ :

ت.	العبرة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا بشدة
4.	يفهم العاملون في منظمتي الغرض والمبادئ التنظيمية بصورة جيدة					
5.	تهدف منظمتي الى تكامل واتساق المبادئ التوجيهية مع الغرض التنظيمي منعاً للتعقيد					
6.	تتمسك منظمتي بالمبادئ والسياسات الايجابية					

ج- القيم الجوهرية :

ت.	العبرة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا بشدة
7.	تتبنى منظمتي مجموعة واسعة من القيم الجوهرية الاخلاقية					
8.	تسعى منظمتي الى تكامل وانسجام القيم المختلفة					
9.	تؤكد منظمتي على الانجاز والتعاون والاحترام المتبادل بين العاملين					

د- الثقافة :

ت.	العبرة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا بشدة
11.	تؤسس منظمتي لأسس ثقافية نزيهة قوية في جميع نشاطاتها					
12.	تسيطر منظمتي على ثقافة السلوك النزيه					
13.	تؤكد منظمتي على بناء القيم الثقافية المشتركة بين العاملين					