



الدور الوسيط للفخر التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة

إعداد

د. خالد محمود فهمي عياد

مدرس بقسم إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة المنصورة

Khaled_myd@mans.edu.eg

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة – جامعة دمياط

المجلد الخامس - العدد الأول – الجزء الثالث - يناير ٢٠٢٤

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

عياد، خالد محمود فهمي (٢٠٢٤). الدور الوسيط للفخر التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٥(١)، ٩٦٥-١٠٠٣.

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

الدور الوسيط للفخر التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة

د. خالد محمود فهمي عياد

ملخص الدراسة

استهدفت الدراسة اختبار الدور الوسيط للفخر التنظيمي في العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي) والأداء الإبداعي. وتم جمع البيانات الأولية للدراسة عن طريق الاستقصاء من عينة قوامها (357) مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصالحة للتحليل (311) قائمة، بمعدل استجابة (87%)؛ وتم الاعتماد في تحليل البيانات واختبار نموذج وفروض الدراسة على أسلوب نمذجة المعادلة البنائية بطريقة المربعات الصغرى (PLS-SEM). وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: وجود تأثير إيجابي معنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية على كل من الفخر التنظيمي والأداء الإبداعي، وكذا وجود تأثير إيجابي معنوي للفخر التنظيمي على الأداء الإبداعي، وأن الفخر التنظيمي يتوسط جزئياً العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والأداء الإبداعي. واستناداً إلى تلك النتائج، اقترح الباحث عدة توصيات، يمكن أن تساهم في زيادة إدراك أعضاء هيئة التدريس لأبعاد الاستقامة التنظيمية، وتمتية مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي، وبما يؤدي في النهاية إلى تعزيز مستوى أدائهم الإبداعي.

كلمات مفتاحية

الاستقامة التنظيمية - الفخر التنظيمي - الأداء الإبداعي - نظرية العزو - نظرية التوسيع والبناء - نظرية الهوية الاجتماعية - نظرية الاحداث العاطفية.

مقدمة

في الآونة الأخيرة، لاقت المفاهيم الإيجابية في بيئة العمل اهتماماً متزايداً من جانب الباحثين في مجال السلوك التنظيمي؛ ومن هذه المفاهيم: الاستقامة التنظيمية (Bright et al., 2014; Cameron & Winn, 2012; Gotsis & Grimani 2015; Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Rego et al., 2015; Sturm et al., 2022; Tsachouridi & Nikandrou, 2020)، والفخر التنظيمي (Alias & Bahron, 2019; Durrah et al., 2021; Gouthier & Rhein, 2011; Kraemer & Gouthier, 2014; Nilawati et al., 2019).

وتعتبر الاستقامة التنظيمية عن "تصرفات الأفراد، والأنشطة الجماعية، والسمات الثقافية، أو العمليات التي تعزز نشر الفضيلة واستدامتها في المنظمة" (Cameron et al., 2004, p.768)، ويترتب على إدراك العاملين للاستقامة التنظيمية العديد من النتائج الإيجابية، مثل: زيادة مستوى الأداء التنظيمي (Cameron et al., 2004)، وأداء العاملين (Ahmed et al., 2018)، والاندماج الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية (Sun & Yoon, 2022). كما يُعد الفخر التنظيمي من

المشاعر الإيجابية المحركة للسلوكيات والاتجاهات الإيجابية (Durrah et al., 2019)، مثل: الالتزام التنظيمي (Appleberg, 2005)، والكفاءة الذاتية (Williams & DeSteno, 2008)، والرضا الوظيفي (Nilawati et al., 2019). وتُعد الاستقامة التنظيمية مصدراً لشعور العاملين بالفخر التنظيمي، وسبباً لقبائهم في المنظمة (Kooshki & Zeinabadi, 2015).

ومن ناحية أخرى، يُعد الأداء الإبداعي للعاملين أحد أبعاد الأداء الوظيفي التي لاقت اهتماماً متزايداً من جانب الباحثين والممارسين (Malik et al., 2015)، باعتباره المصدر الرئيسي لتشجيع الابتكار وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمات، ويساهم في تجديد المنظمات وبقاؤها ونموها في بيئة الأعمال الحالية المتغيرة والتنافسية؛ لذا أصبح تعزيز مستوى الأداء الإبداعي للعاملين هدفاً أساسياً لإدارة المنظمات (Gong et al., 2018)، وهو ما أدى إلى اهتمام العديد من الباحثين بفهم ديناميكيات إبداع العاملين؛ وبصفة خاصة التعرف على العوامل التي تُعزز أو تحد من مستوى الأداء الإبداعي داخل المنظمات (e.g., De Alencar & De Bruno-Faria, 1997; Shafi et al., 2020; Zhou & Oldham, 2001). وتُعد الاستقامة التنظيمية والفخر التنظيمي من العوامل التي ينبغي دراسة تأثيرها على الأداء الإبداعي؛ فبالرغم من أن الاستقامة التنظيمية تُعد من العوامل الهامة التي تؤثر على أداء العاملين (Ahmed et al., 2018)، إلا أن الباحث لم يرصد أي دراسة تناولت علاقة الاستقامة التنظيمية بالأداء الإبداعي. ومن ناحية أخرى، تبين للباحث وجود عدد محدود من الدراسات التي تناولت علاقة الفخر التنظيمي بالأداء الإبداعي، فضلاً عن تباين نتائج تلك الدراسات (Damian & Robins, 2012, 2013; Durrah et al., 2021; Gouthier & Rhein, 2011).

تأسيساً على ما سبق، تتضح أهمية إدراك الاستقامة التنظيمية لشعور العاملين بالفخر التنظيمي، فضلاً عن أهمية دراسة علاقة كل من الاستقامة التنظيمية والفخر التنظيمي بالأداء الإبداعي؛ لذا فإن الدراسة الحالية تسعى لاختبار الدور الوسيط للفخر التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الإبداعي. ونظراً لما شهدته الآونة الأخيرة من اهتمام متزايد بالأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية؛ خاصة في ظل الأخذ بنظام الاعتماد الأكاديمي، وسعي تلك الجامعات لتحقيق التميز على مستوى المؤسسات الحكومية، لذا رأى الباحث تطبيق هذه الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.

الإطار النظري للدراسة

أولاً: الاستقامة التنظيمية Organizational Virtuousness

(١) مفهوم الاستقامة التنظيمية

يُعد Cameron الرائد في مجال بحوث الاستقامة التنظيمية، من خلال دراسته المنشورة عام 2003، والتي أشار فيها إلى أن الاستقامة يمكن أن تظهر في المنظمات ومن خلالها، كأنشطة فردية أو عمل جماعي، وقد تساعد خصائص ثقافة المنظمة أو عملياتها في تمكين أو تعطيل الأعمال الفاضلة (Cameron, 2003). وتتأثر المنظمة بأكملها إيجابياً بالاستقامة الفردية؛ وبالتالي فإن الاستقامة الفردية تخلق بالتبعية الاستقامة التنظيمية (Cameron et al., 2004). فالاستقامة تشير إلى حالة من التميز في الشخصية الإنسانية أو التنظيمية (Bright et al., 2006).

وتتسم الاستقامة بثلاث سمات رئيسية؛ تُساعد في تفسير أهميتها في الدراسات التنظيمية، وهذه السمات هي: التأثير الإنساني Impact Human (فالاستقامة تساعد على رقي الفرد، وتنمية شخصيته الأخلاقية، وتمتعه بالمرونة، وضبط النفس، وحسن النية، والتسامح)، وصلاح الاخلاق Moral Goodness (فالاستقامة ترتبط بما هو جيد، وصحيح، ويستحق التنشئة)، والتحسين الاجتماعي Social Betterment (فالاستقامة تحقق منفعة للآخرين بصرف النظر عن العائد أو المعاملة بالمثل) (Cameron, 2003; Cameron et al., 2004). وبالتالي لكي يُدرك الافراد الاستقامة التنظيمية في مكان العمل، فإنهم بحاجة إلى إدراك السمات الثلاثة السابقة في السلوكيات والعمليات في المنظمة. (Bright et al., 2006).

وللاستقامة التنظيمية شكلين، هما: الاستقامة في المنظمة، والاستقامة من خلال المنظمة. وتشير الاستقامة في المنظمة إلى سلوكيات الأفراد في المنظمات، والتي تساعد هم على الازدهار كبشر؛ بينما تتعلق الاستقامة من خلال المنظمة بالعوامل التي تعزز الفضيلة (Bright et al., 2006).

وتُعرف الاستقامة التنظيمية بأنها "تصرفات الأفراد، والأنشطة الجماعية، والسمات الثقافية، أو العمليات التي تمكن من نشر الفضيلة واستدامتها في المنظمة" (Cameron et al., 2004, p.768). كما تشير الاستقامة التنظيمية إلى "البيئات التنظيمية التي يتم فيها ممارسة الفضائل (مثل: الإنسانية، والنزاهة، والتسامح، والثقة) ودعمها ورعايتها ونشرها واستدامتها، على المستويين الفردي والجماعي" (Rego et al., 2010, p.216).

وتختلف الاستقامة التنظيمية عن القيم التنظيمية؛ فالفضائل التنظيمية متأصلة في الطبيعة البشرية ومستقرة، بينما تتغير القيم التنظيمية بمرور الوقت؛ ففي بعض العقود، ركزت القيم على نتائج الأعمال، مثل: الربحية، ورضا العاملين؛ بينما ركزت القيم في عقود أخرى على عمليات، مثل: العمل الجماعي، والابتكار (Vallett, 2010).

وترتبط الاستقامة التنظيمية بالعديد من النتائج التنظيمية الإيجابية، مثل: ارتفاع مستوى الأداء التنظيمي، والاندماج الوظيفي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، والربحية (Cameron et al., 2004; Sun & Yoon, 2022)، ومساعدة المنظمات على تجنب المخالفات، وبناء الثقة في العاملين، وزيادة احتمالية السعي وراء مستويات أعلى من المنفعة الفردية والمجتمعية (Bolino et al., 2002). كما تُعد الاستقامة التنظيمية مصدراً للهوية، وشعور العاملين بالفخر تجاه المنظمة، وسبباً لبقائهم فيها (Kooshki & Zeinabadi, 2015).

(٢) أبعاد الاستقامة التنظيمية

تبنت العديد من الدراسات السابقة الأبعاد الخمس التي اقترحها Cameron et al. (2004) لقياس الاستقامة التنظيمية (e.g., Magnier-Watanabe et al., 2020; Sturm et al., 2022; Sun & Yoon, 2022)؛ وتتمثل تلك الأبعاد فيما يلي (Magnier-Watanabe et al., 2020; Sun & Yoon, 2022):

أ. التفاؤل التنظيمي Organizational Optimism: ويشير إلى اعتقاد العاملين بأنهم يستطيعون النجاح عند مواجهة أي تحدٍ خطير، وإيمانهم برسالة وغرض المنظمة، حتى في الأوقات الصعبة.

ب. **الثقة التنظيمية Organizational Trust**: وتشير إلى بيئة عامة يسودها الاحترام المتبادل والأدب واللطف، وشعور متبادل بين المنظمة والقائد والعاملين بإمكانية الاعتماد على بعضهم البعض.

ج. **التعاطف التنظيمي Organizational Compassion**: ويشير إلى اهتمام الأفراد ببعضهم البعض، حيث تسود المشاركة الوجدانية، والعناية، وتتم أعمال الرعاية بشكل متكرر.

د. **النزاهة التنظيمية Organizational Integrity**: وتشير إلى انتشار الصدق والامانة والشرف في جميع أنحاء المنظمة.

هـ. **التسامح التنظيمي Organizational forgiveness**: ويشير إلى مناخ العمل الذي يسوده التغاضي عن الأخطاء غير المقصودة، واعتبارها فرصة للتعلم.

ثانياً: الفخر التنظيمي Organizational Pride

(١) مفهوم الفخر التنظيمي

يُعرف الفخر بصفة عامة بأنه عاطفة "ناجمة عن إدراك الفرد أنه مسؤول عن تحقيق نتائج ذات قيمة اجتماعية، أو كونه شخصاً ذو قيمة اجتماعية" (Mascolo & Fischer, 1995, p. 66). فالفخر هو عاطفة إنسانية أساسية تتطوي على عملية تقييم ذاتي معقدة (Tracy & Robins, 2004). أما مفهوم الفخر التنظيمي، فقد تم دراسته في الأساس في علم النفس، مع التركيز بشكل خاص على العلاقة بين العاملين والمنظمة، ويُستخدم لوصف الشعور الإيجابي الناتج عن تقييم وضع المنظمة (Haslam, 2004). فمن الناحية النفسية، يُعد الفخر التنظيمي عاطفة إيجابية ترتبط بنجاح المنظمة وسمعتها (Alias & Bahron, 2019)، ويُجسد مشاعر إعجاب العاملين بالمنظمة وإحساسهم بقيمتها وأهميتها بالنسبة لهم (Todd & Kent, 2009)؛ ويتفق ذلك مع تعريف Jones (2010, p.859) للفخر التنظيمي بأنه "مدى شعور الأفراد بالسعادة وتقدير الذات الناشئ عن عضويتهم التنظيمية".

ووفقاً لنظرية الهوية الاجتماعية، ينبع الفخر أساساً من مكانة وتميز المجموعات التي ينتمي إليها الفرد (Tajfel & Turner, 1979). ويشتمل الفخر التنظيمي على مشاعر الإعجاب والأهمية والقيمة بناءً على تقييمات الحالة التي أجراها الفرد (Todd & Kent, 2009).

وأظهرت نتائج الدراسات السابقة أهمية الفخر التنظيمي باعتباره محفز لسلوكيات العمل الإيجابية، ومحدد أساسي لنجاح المنظمة (Gouthier & Rhein, 2011)، ولتأثيره الإيجابي على العديد من المتغيرات، مثل: الرضا الوظيفي (Gunter & Furnham, 1996; Nilawati et al., 2019)، والتميز التنافسي (Katzbach, 2003)، والالتزام التنظيمي، وأداء الدور الرسمي والإضافي، ورضا العميل (Appleberg, 2005)، والكفاءة الذاتية (Williams & DeSteno, 2008)، وقرار البقاء في المنظمة (Appleberg, 2005; Kraemer & Gouthier, 2014)، ومقاومة الضغوط (Kraemer & Gouthier, 2014). وفي مقالتها بعنوان "ربط الفخر التنظيمي بالهدف"، ذكرت McIntosh (2010, p. 40) أنه "يجب أن يدرك قادة الفريق و/أو المنظمة أن الفخر هو أداة فعالة، تمكنهم ليس فقط من الاستفادة من طاقة أعضاء الفريق وتحفيزهم ذاتياً، ولكن أيضاً تسخير هذا الفخر لتحقيق أفضل النتائج". وعلاوة على ذلك، وجد الباحثون أن الفخر التنظيمي قادر على تعزيز الأداء الإبداعي للعاملين (Durrah et al., 2021; Gouthier & Rhein, 2011)؛ فشعور الأفراد بالفخر لكونهم جزء من المنظمة، يوسع من عمليات تفكيرهم، ويزيد من إمكانية توليدهم للأفكار الإبداعية (Fredrickson, 2001).

(٢) أبعاد الفخر التنظيمي

تشير الدراسات السابقة إلى تعدد أنماط الفخر التنظيمي؛ فبعض الدراسات ميزت بين نمطين للفخر التنظيمي، هما: الفخر التنظيمي الأصيل، والفخر التنظيمي الاستعلائي (e.g., Damian & Robins, 2013; Tracy & Robins, 2007). ويرتبط الفخر التنظيمي الأصيل بالسلوكيات الموجهة نحو الإنجاز، والعلاقات الشخصية، وإرضاء الضمير، والصحة العقلية، والقبول، والسعادة في بيئة العمل، واحترام الذات، والثقة، والاندفاع العاطفي للنجاح وتحقيق الأهداف؛ بينما يرتبط الفخر التنظيمي الاستعلائي بالغرور، والغطرسة، والسلوكيات العدوانية، وقلة الضمير، والعصابية، والرجسية، والعلاقات الشخصية المتوترة بين الموظفين، وقد يسهل هذا النوع الهيمنة، عن طريق تحفيز سلوكيات، مثل: التلاعب، والعدوان (Tracy & Robins, 2007).

ومن ناحية أخرى، ميزت بعض الدراسات بين نمطين آخرين للفخر التنظيمي، هما: الفخر التنظيمي العاطفي، والفخر التنظيمي الاتجاهي؛ وذلك باعتبار أن الفخر التنظيمي له بُعدين (عاطفي، اتجاهي) (e.g., Gouthier & Rhein, 2011; Kraemer & Gouthier, 2014)، وهو ما تبنته العديد من الدراسات السابقة (e.g., Durrah et al., 2021; Mas-Machuca et al., 2016, Sturm et al., 2022)، لذا سوف يتناولهما الباحث بشيء من التفصيل فيما يلي:

أ. الفخر التنظيمي العاطفي Emotional Organizational Pride

يوصف الفخر التنظيمي العاطفي بأنه تجربة عقلية منفصلة (غير مترابطة)، وقصيرة الأجل (سريعة الزوال) (Fisher & Ashkanasy, 2000). وبالتالي، قد يشعر العاملون الذين يبقون مع نفس المنظمة لفترة طويلة بمشاعر الفخر التنظيمي ليس لمرة واحدة، ولكن لعدة مرات (Gouthier & Rhein, 2011). وعادة ما تنشأ مشاعر الفخر نتيجة لمحفز أو حدث معين (Basch & Fisher, 2000). ووفقاً لنظرية العزو Attribution Theory، تنشأ مشاعر الفخر التنظيمي عندما يشهد العاملون نجاح زملائهم أو مجموعة العمل أو المنظمة بشكل عام (Weiner, 1985). وبالتالي، فإن الإنجازات السابقة للمنظمة يمكن أن تكون بمثابة محفز للشعور بالفخر التنظيمي (Gouthier & Rhein, 2011). لذا فإن المحفز الرئيسي المسؤول عن شعور العاملين بالفخر التنظيمي العاطفي هو المقارنة الإدراكية التي يعقدها العاملون بين الإنجازات الفعلية والمتوقعة للمهام التي تضطلع بها المنظمة (Eccles & Wigfield, 2002). ومشاعر الفخر التنظيمي، شأنها شأن جميع المشاعر الأخرى، تؤثر على العديد من اتجاهات وسلوكيات العاملين (Elfenbein, 2007).

ب. الفخر التنظيمي الاتجاهي Attitudinal Organizational Pride

استناداً لحقيقة أن الأفراد لديهم اتجاهات معينة تجاه مجموعة متنوعة من الأشياء؛ فمن الممكن أن يتولد لديهم اتجاه داخلي مستقر بالفخر تجاه المنظمة التي يعملون بها (Gouthier & Rhein 2011). فالفخر التنظيمي الاتجاهي (على عكس الفخر التنظيمي العاطفي) من التجارب التي تدوم، ويمكن تعلمها (Fairfield et al., 2004)، ولا يعتمد على أحداث فردية، وإنما على الخبرة المتراكمة التي تستند إلى التقييم العام للمنظمة (Durrah et al., 2021). ويُعد الفخر التنظيمي الاتجاهي شكل من أشكال الفخر الجماعي، الذي يتولد من رغبة العاملين في الارتباط بمجموعة معينة، مثل المنظمة التي يعملون بها، فهو ينبع من حاجة العاملين للانتماء للمنظمة (Fisher & Ashkanasy, 2000).

ثالثاً: الأداء الإبداعي Creative Performance

عرفت (Amabile, 1988, p.126) الإبداع بصفة عامة على أنه "إنتاج أفكار جديدة ومفيدة من قبل فرد أو مجموعة صغيرة من الأفراد يعملون معاً". كما عرف (Codato et al. (2013, p.186) الإبداع بأنه "توليد أفكار مفيدة، ورؤى، وحلول للمشكلات". و عرف (Mathisen et al. (2012, p.368) الإبداع بأنه "تطوير أفكار حول المنتجات أو الخدمات أو الممارسات أو الإجراءات، وهذه الأفكار جديدة وذات قيمة للقسم أو المنظمة". ويختلف الإبداع عن الابتكار في أن الإبداع هو توليد أفكار جديدة ومفيدة، بينما يتضمن الابتكار التنفيذ الناجح للأفكار الإبداعية. وبالتالي، غالباً ما يكون الإبداع هو نقطة البداية للابتكار (Zhou & George, 2001).

ويمكن النظر للأداء الإبداعي كعملية وكنتيجة؛ والأداء الإبداعي كعملية، يتضمن توليد وتقييم واختيار الأفكار؛ فهو خطوة أو إجراء لتحقيق نتائج إبداعية؛ أما الأداء الإبداعي كنتيجة، فهو منتج أو خدمة جديدة وذات قيمة (Gong et al., 2018). وسوف يستخدم الباحث مصطلح الأداء الإبداعي في الدراسة الحالية للإشارة للنتائج؛ أي مدى إنتاج الأفكار الجديدة والمفيدة.

ويُعد الأداء الإبداعي للعاملين المصدر الرئيسي لتشجيع الابتكار وتعزيز القدرة التنافسية والحصول على ميزة تنافسية للمنظمات (Gong et al., 2018)، كما يساهم في تجديد المنظمات وبقائها ونموها في بيئة الأعمال الحالية المتغيرة والتنافسية (Zhou & George, 2001). وتشير لدلائل كثيرة إلى أن إبداع العاملين يساهم بشكل أساسي في الابتكار والفعالية التنظيمية (Zhang & Bartol, 2010).

وبالرغم من أن أهمية الدوافع الشخصية كمحرك للإبداع، إلا أنه لا يمكن تجاهل أهمية العوامل التنظيمية في تطوير الأفكار الإبداعية (Shalley et al., 2004)؛ لذا، تبرز أهمية دراسة أثر أبعاد الاستقامة التنظيمية على الأداء الإبداعي.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في جانبين، هما: الجانب الأكاديمي، والجانب التطبيقي. ويمكن تناول هذين الجانبين بشيء من التفصيل، كما يلي:

أولاً: الجانب الأكاديمي (الفجوة البحثية)

من خلال مراجعة الباحث للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، تم التوصل إلى بعض الفجوات البحثية، والتي تسعى الدراسة الحالية لتغطيتها. ويمكن استعراض تلك الفجوات على النحو التالي:

- تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وبعض النواتج الإيجابية، مثل: الأداء التنظيمي (Cameron et al., 2004)، وأداء العاملين (Ahmed et al., 2018)، والرضا الوظيفي، والرغبة في دعم المنظمة (Nikandrou & Tsachouridi, 2015)، والاندماج الوظيفي، وسلوك المواطنة التنظيمية (Malik & Naeem, 2016; Rego et al., 2010; Sun & Yoon, 2022)، وإنتاجية العمل (Uysal, 2021)، وسلوك العمل الاستباقي والتماثل التنظيمي (محمود، ٢٠٢٠)، والتميز التنظيمي (مناع، ٢٠٢٢). أما من حيث علاقة الاستقامة التنظيمية (بأبعادها الخمس) بالأداء الإبداعي، فلم يرصد الباحث أي دراسة تناولت تلك العلاقة، واقتصرت الدراسات السابقة على تناول علاقة الأداء الإبداعي بأبعاد الاستقامة التنظيمية بشكل منفصل، مثل: التفاؤل التنظيمي (Rego et

(al., 2012)، الثقة التنظيمية (Jo & Lee, 2012)، التعاطف التنظيمي (Hur et al., 2016; Hur et al., 2018)، النزاهة (Palanski & Vogelgesang, 2011; Peng & Wei, 2018)، التسامح التنظيمي (Stone, 2002). لذا تسعى الدراسة الحالية لاختبار طبيعة العلاقة المباشرة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والأداء الإبداعي، وتحديد الأهمية النسبية لتأثير أبعاد الاستقامة التنظيمية على الأداء الإبداعي.

- من ناحية دراسة العلاقة المباشرة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والفخر التنظيمي، لم يرصد الباحث أي دراسة تناولت تلك العلاقة، فيما عدا دراسة (Sturm et al., 2022) والتي تناولت العلاقة بين الاستقامة التنظيمية (بشكل إجمالي) والفخر التنظيمي؛ لذا تم مراجعة الدراسات التي تناولت علاقة الفخر التنظيمي بالأخلاقيات التنظيمية ذات الصلة بأبعاد الاستقامة التنظيمية، واتضح وجود تباين في نتائج تلك الدراسات؛ حيث أشارت نتائج دراسة (Arshad & Imran, 2016) إلى أن الأخلاق التنظيمية (الأمانة، الصدق، الثقة) لها تأثير إيجابي معنوي على الفخر التنظيمي، بينما أظهرت نتائج دراسة (Durrach et al., 2019) أن الفخر التنظيمي لا يتأثر معنوياً بالتهكم المعرفي (والذي يشير إلى افتقار المنظمة للنزاهة والأمانة والعدالة والصدق والاهتمام بمصالحها الشخصية على حساب العاملين، وعدم الشفافية في اتخاذ القرارات). وبناءً على ذلك، فإن الدراسة الحالية تُعد إضافة للأدبيات السابقة، باعتبارها محاولة لسد النقص في دراسة العلاقة المباشرة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والفخر التنظيمي.

- استحوذت الدراسات التي تناولت العلاقة بين الفخر التنظيمي والأداء الإبداعي على اهتمام عدد محدود من الدراسات في البيئة الغربية (Damian & Robins, 2012, 2013; Durrach et al., 2011; Gouthier & Rhein, 2021)، مع وجود تباين في نتائج تلك الدراسات؛ فننتج دراسة (Damian & Robins, 2012) للعلاقة بين نمطين للفخر التنظيمي (الأصيل، الاستعلائي) والأداء الإبداعي، أظهرت أن الأداء الإبداعي يرتبط إيجابياً بالفخر التنظيمي الأصيل، وسلبياً بالفخر التنظيمي الاستعلائي؛ بينما أظهرت نتائج دراسة (Damian & Robins, 2013) للعلاقة بين نفس النمطين من الفخر التنظيمي (الأصيل، الاستعلائي) والأداء الإبداعي، أن الفخر التنظيمي الاستعلائي لا يرتبط معنوياً بالأداء الإبداعي. ومن ناحية أخرى، أشارت نتائج دراسة (Gouthier & Rhein, 2011) للعلاقة بين نمطين آخرين للفخر التنظيمي (العاطفي، الاتجاهي) والأداء الإبداعي، إلى أن الأداء الإبداعي يتأثر فقط بالفخر التنظيمي العاطفي، وهو ما يختلف عن نتائج دراسة (Durrach et al., 2021) للعلاقة بين نفس النمطين من الفخر التنظيمي (العاطفي، الاتجاهي)، والتي أظهرت أن الأداء الإبداعي يتأثر فقط بالفخر التنظيمي الاتجاهي. وبناءً على ذلك، فإن الدراسة الحالية تُعد إضافة للأدبيات السابقة، سواء من ناحية سد النقص النسبي في الدراسات في هذا المجال، أو من ناحية التثبت من العلاقة بين الفخر التنظيمي والأداء الإبداعي في ظل تباين نتائج الدراسات الأجنبية السابقة.

- بمراجعة الدراسات التي تناولت الدور الوسيط للفخر التنظيمي، تبين أنها اختبرت الدور الوسيط للفخر التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية (بشكل إجمالي) ومتغيرات أخرى بخلاف الأداء الإبداعي (سلوكيات المواطنة التنظيمية، أداء المهام) (Sturm et al., 2022)، وذلك بالرغم من أهمية الأداء الإبداعي في تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات، وبقاؤها ونموها في بيئة الأعمال الحالية المتغيرة والتنافسية (Gong et al., 2018)، وهو ما دفع الباحث لاختبار الدور الوسيط للفخر التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية (بشكل متعدد الأبعاد) والأداء الإبداعي.

ثانياً: الجانب التطبيقي

لتحقيق استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر 2030"، ركزت وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية المصرية على إحداث نقلة نوعية في الأداء المؤسسي، من خلال "جائزة مصر للتميز الحكومي"، والتي تسعى لتشجيع المنافسة بين المؤسسات الحكومية على جميع المستويات، قوميًا ومحليًا وإقليميًا، وتحقيق معدلات أفضل لرضاء المواطنين، ونشر ثقافة الجودة والتميز وتعزيز روح الابداع والابتكار. وتُعد الجامعات الحكومية من بين تلك المؤسسات، التي تسعى لتحقيق التميز ونشر ثقافة الابداع بين قطاعاتها المختلفة. وباعتبار أن أعضاء هيئة التدريس جزءاً أصيلاً من كيان تلك الجامعات، وعاملاً أساسياً لتحقيق أهدافها ورسالتها، وتحسين مستوى جودة العملية التعليمية بها، خاصة في ظل الأخذ بنظام الاعتماد الأكاديمي لضمان جودة التعليم الجامعي؛ لذا كان من الضروري الاهتمام بكيفية تعزيز مستوى الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، من خلال فهم ديناميكيات الابداع؛ وبصفة خاصة التعرف على العوامل التي تُعزز أو تحد من مستوى أدائهم الإبداعي.

واستناداً للفجوات البحثية، التي أبرزت أن الاستقامة التنظيمية والفخر التنظيمي من العوامل التي ينبغي دراسة علاقتها بالأداء الإبداعي، من خلال دراسة العلاقة المباشرة بين المتغيرات الثلاثة (الاستقامة التنظيمية، الفخر التنظيمي، الأداء الإبداعي)، والعلاقة غير المباشرة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الإبداعي عند توسيط الفخر التنظيمي، لذا قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية ميدانية، من خلال إجراء مقابلة شخصية مع (23) مفردة من أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة المنصورة، وذلك خلال الفترة من 2022/11/27 إلى 2022/12/8م. وتم إجراء المقابلة الشخصية اعتماداً على إطار تم اعداده في ضوء أدبيات الدراسة، للوقوف ميدانياً على مدى إدراك أعضاء هيئة التدريس لأبعاد الاستقامة التنظيمية، ودرجه شعورهم بالفخر التنظيمي، ومستوى أدائهم الإبداعي. وأظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية ما يلي:

- تتراوح متوسطات إدراك مفردات العينة لأبعاد الاستقامة التنظيمية بين (3.42، 3.96)، وهذا يشير إلى ارتفاع مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة لأبعاد الاستقامة التنظيمية؛ فهم يشعرون بالود في التعامل مع الجميع، والتفائل لما تقدمه الجامعة من دعم للإبداع، فضلاً عن تقديهم في ممارسات الجامعة، واهتمام الجامعة بتوفير العديد من الخدمات لهم ولأسرهم.

- تتراوح متوسطات شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمي بين (3.48، 4.10)، وهذا يشير إلى ارتفاع مستوى الشعور بالفخر التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة؛ فهم يشعرون بالفخر تجاه ما تحققه الجامعة من إنجازات، وما تقدمه من خدمات للمجتمع، فضلاً عن شعورهم بالفخر لانتمائهم وعملهم بالجامعة.

- وجود تباين في آراء مفردات العينة حول مستوى أدائهم الإبداعي، حيث يشير 35% من مفردات العينة إلى انخفاض مستوى أدائهم الإبداعي، بينما يشير 39% من مفردات العينة إلى ارتفاع مستوى أدائهم الإبداعي، في حين أن 26% من مفردات العينة محايدون في هذا الشأن.

وفي ضوء ما سبق، تتبلور مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي الآتي: "ما أثر الفخر التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة؟"، ويثير هذا التساؤل عدد من التساؤلات الفرعية، يمكن طرحها على النحو التالي:

- (١) إلى أي مدى يؤثر إدراك أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة لأبعاد الاستقامة التنظيمية على كل من مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي ومستوى أدائهم الإبداعي؟
- (٢) إلى أي مدى يؤثر شعور أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة بالفخر التنظيمي على مستوى أدائهم الإبداعي؟
- (٣) هل يلعب الفخر التنظيمي دوراً وسيطاً في تعظيم دور أبعاد الاستقامة التنظيمية في زيادة مستوى الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة؟
- (٤) وأخيراً، ما معالم استراتيجيات تعزيز إدراك أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة لأبعاد الاستقامة التنظيمية، بما يفيد في زيادة مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي، ومن ثم زيادة مستوى أدائهم الإبداعي؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- (١) بحث طبيعة العلاقة المباشرة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية وكل من الفخر التنظيمي والأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، وتحديد الأهمية النسبية لتأثير أبعاد الاستقامة التنظيمية في تلك العلاقة.
- (٢) التعرف على طبيعة العلاقة المباشرة بين الفخر التنظيمي والأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
- (٣) الكشف عن طبيعة العلاقة غير المباشرة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة عند توسيط الفخر التنظيمي.
- (٤) في ضوء ما سيتم التوصل إليه من نتائج، يمكن اقتراح مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في زيادة مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس لأبعاد الاستقامة التنظيمية، وزيادة مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي، وبما يؤدي في النهاية إلى زيادة مستوى أدائهم الإبداعي.

تنمية فروض ونموذج الدراسة

أولاً: تأثير أبعاد الاستقامة التنظيمية على الأداء الإبداعي

وفقاً لما ذكره (Cameron et al., 2004)، فإن العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء ذات طبيعة مدعمة، والتي تستند إلى خاصيتين، هما: التخفيف Buffering، والتقوية Amplifying. وتشير خاصية التخفيف إلى قدرة الاستقامة التنظيمية على التقليل من الآثار السلبية في مكان العمل، بينما تشير خاصية التقوية إلى قدرة الاستقامة التنظيمية على تعزيز النواتج الإيجابية على المستويين الفردي والتنظيمي، وأكثر هذه النواتج وضوحاً هو أداء العاملين (Ahmed et al., 2018). وبالتالي، من المتوقع أن تعمل الاستقامة التنظيمية كمصدر لتعزيز مستوى الأداء الإبداعي، ومن ثم يمكن صياغة الفرض التالي:

الفرض الأول (H1): "يوجد تأثير إيجابي معنوي لإدراك مفردات العينة لأبعاد الاستقامة التنظيمية على مستوى أدائهم الإبداعي". ويمكن إثبات مدى صحة هذا الفرض من خلال اختبار الفروض الفرعية التالية:

H1a: يوجد تأثير إيجابي معنوي لإدراك مفردات العينة للتفاوض التنظيمي على مستوى أدائهم الإبداعي.

H1b: يوجد تأثير إيجابي معنوي لإدراك مفردات العينة للثقة التنظيمية على مستوى أدائهم الإبداعي.

H1c: يوجد تأثير إيجابي معنوي لإدراك مفردات العينة للتعاطف التنظيمي على مستوى أدائهم الإبداعي.

H1d: يوجد تأثير إيجابي معنوي لإدراك مفردات العينة للنزاهة التنظيمية على مستوى أدائهم الإبداعي.

H1e: يوجد تأثير إيجابي معنوي لإدراك مفردات العينة للتسامح التنظيمي على مستوى أدائهم الإبداعي.

ثانياً: تأثير أبعاد الاستقامة التنظيمية على الفخر التنظيمي

تقدم نظرية الهوية الاجتماعية (SIT) Social Identity Theory إطاراً لفهم والتنبؤ باتجاهات وسلوكيات العاملين؛ حيث تقترض هذه النظرية أن الأفراد يميلون للتفكير في أنفسهم من منظور المجموعات والمنظمات التي ينتمون إليها، وهذا يعني أن سمات وخصائص المنظمة تنعكس على هؤلاء الأفراد، ويمكن أن تمثل مصدراً لقيمة هؤلاء الأفراد (Tajfel & Turner, 1979). وكنتيجة لذلك، فإن الخصائص القيمة للمنظمة يمكن أن تثير مشاعر الفخر التنظيمي لدى العاملين بها، وهو ما تؤكدته نتائج دراسة Ellemers et al. (2011)، والتي أظهرت وجود علاقة إيجابية بين الأخلاق التنظيمية والفخر التنظيمي. وبناءً على ما سبق، من المتوقع أن يؤدي إدراك أعضاء هيئة التدريس لأبعاد الاستقامة التنظيمية إلى ارتفاع مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي. ومن ثم يمكن صياغة الفرض التالي:

الفرض الثاني (H2): "يوجد تأثير إيجابي معنوي لإدراك مفردات العينة لأبعاد الاستقامة التنظيمية على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي". ويمكن إثبات مدى صحة هذا الفرض من خلال اختبار الفروض الفرعية التالية:

H2a: يوجد تأثير إيجابي معنوي لإدراك مفردات العينة للتفاوض التنظيمي على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي.

H2b: يوجد تأثير إيجابي معنوي لإدراك مفردات العينة للثقة التنظيمية على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي.

H2c: يوجد تأثير إيجابي معنوي لإدراك مفردات العينة للتعاطف التنظيمي على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي.

H2d: يوجد تأثير إيجابي معنوي لإدراك مفردات العينة للنزاهة التنظيمية على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي.

H2e: يوجد تأثير إيجابي معنوي لإدراك مفردات العينة للتسامح التنظيمي على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي.

ثالثاً: تأثير الفخر التنظيمي على الأداء الإبداعي

وفقاً لنظرية الأحداث العاطفية (Affective Events Theory (AET)، والتي تفترض أن الحالة المزاجية للفرد تؤثر على أدائه الوظيفي (Weiss & Cropanzano, 1996)، فمن المتوقع أن يؤثر الفخر التنظيمي (باعتباره يشكل الحالة المزاجية للفرد) على الأداء الإبداعي (باعتباره جزء من الأداء الوظيفي). ومن ناحية أخرى، وفقاً لنظرية التوسيع والبناء Broaden-and-Build Theory، والتي تفترض أن المشاعر الإيجابية تزيد من وعي الأفراد بالأفكار والأفعال الجديدة الممكنة، مما يجعلهم أكثر ابداعاً (Fredrickson, 1998)، فإن الفخر التنظيمي (باعتباره أحد المشاعر الإيجابية) لديه القدرة على زيادة مستوى الأداء الإبداعي.

وعلاوة ما سبق، فإن مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بالإبداع (e.g., Amabile, 2020; Brem & Utikal, 2019) والدراسات التي تشير إلى أن الفخر التنظيمي هو عامل نفسي رئيسي يؤثر على السلوك (Mas- Gouthier & Rhein, 2011; Kraemer & Gouthier, 2014; Machuca et al., 2016)، يُظهر الحاجة إلى مزيد من الدراسة والتحليل للعلاقة بين الفخر التنظيمي والأداء الإبداعي، وهو ما تسعى إليه الدراسة الحالية من خلال الإجابة على التساؤل التالي: "إلى أي مدى يؤثر شعور أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة بالفخر التنظيمي على مستوى أدائهم الإبداعي؟"؛ لذا تم صياغة الفرض التالي:

الفرض الثالث (H3): "يوجد تأثير إيجابي معنوي لشعور مفردات العينة بالفخر التنظيمي على مستوى أدائهم الإبداعي".

رابعاً: الدور الوسيط للفخر التنظيمي في العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والأداء الإبداعي

استناداً إلى الفجوة البحثية، المتمثلة في عدم وجود دراسات سابقة – في حدود علم الباحث- تناولت الدور الوسيط للفخر التنظيمي في العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والأداء الإبداعي؛ فإن الدراسة الحالية تسعى لاختبار هذا الدور في فرضها الرابع. ونظراً لأن إدراك الأفراد لغياب الاستقامة التنظيمية يُعد مصدراً للمشاعر السلبية، مثل: عدم الثقة، والقلق من تجربة الأفكار الجديدة والإبداع في العمل خوفاً من الأخطاء والفشل وعدم التسامح من قبل المنظمة، الأمر الذي يخلق جموداً في التفكير وعدم النمو والتطور (Caza, 2015)، بينما ينتج عن إدراك الأفراد لاستقامة المنظمة مشاعر الإلهام والامتنان وغيرها من المشاعر الإيجابية التي تنمي اهتمام هؤلاء الأفراد بالأفكار والمعلومات الجديدة والوصول إليها، مما يجعلهم أكثر ابداعاً (Cameron et al., 2004)؛ لذا من المتوقع أن يؤدي إدراك أعضاء هيئة التدريس لأبعاد الاستقامة التنظيمية إلى زيادة مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي؛ وهذا بدوره من المتوقع أن يؤدي إلى زيادة مستوى أدائهم الإبداعي. ومن ثم يمكن صياغة الفرض التالي:

الفرض الرابع (H4): "يتوسط الشعور بالفخر التنظيمي العلاقة بين إدراك مفردات العينة لأبعاد الاستقامة التنظيمية ومستوى أدائهم الإبداعي". ويمكن إثبات مدى صحة هذا الفرض من خلال اختبار الفروض الفرعية التالية:

H4a: يتوسط الشعور بالفخر التنظيمي العلاقة بين إدراك مفردات العينة للتفاؤل التنظيمي ومستوى أدائهم الإبداعي.

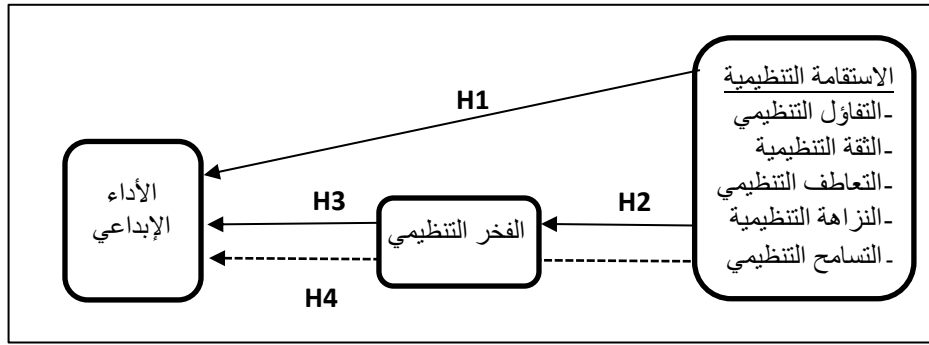
H4b: يتوسط الشعور بالفخر التنظيمي العلاقة بين إدراك مفردات العينة للثقة التنظيمية ومستوى أدائهم الإبداعي.

H4c: يتوسط الشعور بالفخر التنظيمي العلاقة بين إدراك مفردات العينة للتعاطف التنظيمي ومستوى أدائهم الإبداعي.

H4d: يتوسط الشعور بالفخر التنظيمي العلاقة بين إدراك مفردات العينة للنزاهة التنظيمية ومستوى أدائهم الإبداعي.

H4e: يتوسط الشعور بالفخر التنظيمي العلاقة بين إدراك مفردات العينة للتسامح التنظيمي ومستوى أدائهم الإبداعي.

وبناءً على ما سبق، يمكن تصور النموذج المقترح الدراسة، كما هو موضح بالشكل رقم (1).



المصدر: إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة

شكل (1): النموذج المقترح للدراسة

أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية العلمية

(١) إن هذه الدراسة، من خلال تناولها لمفهوم الاستقامة التنظيمية والفخر التنظيمي بشكل تحليلي، تُعد استجابة للتوجه الجديد، الذي ينادي بضرورة التركيز على دراسة الجوانب الإيجابية (الانفعالات الإيجابية، السمات الإيجابية، المنظمات الإيجابية) عند إجراء البحوث في مجال السلوك التنظيمي، وإدارة الموارد البشرية.

(٢) تُعد هذه الدراسة - في حدود علم الباحث - المحاولة الأولى لاختبار الدور الوسيط للفخر التنظيمي في العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والأداء الإبداعي، وهو ما يمثل إضافة للجهود البحثية المتعلقة بالعوامل التي تُعزز مستوى الأداء الإبداعي.

(٣) تمثل هذه الدراسة إضافة إلى حصيلة الأدبيات التي قامت باختبار (نظرية التوسيع والبناء، نظرية الهوية الاجتماعية، نظرية الأحداث العاطفية)، وذلك من خلال تحليل نتائج اختبار الفروض التي تم صياغتها وفقاً لهذه النظريات.

ثانياً: الأهمية العملية

- (١) تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية القطاع محل الدراسة، وهو قطاع التعليم الجامعي؛ فالجامعة تحتل مكانة مرموقة في كل دول العالم، باعتبارها منوطة بمسئولية المشاركة في تحقيق التنمية والتقدم للمجتمع، من خلال قيامها بوظائفها المختلفة، والتي تتضمن: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.
- (٢) يُعد الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس من الموضوعات الهامة، باعتبار أن أعضاء هيئة التدريس هم العامل الأساسي في تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها، وتحسين العملية التعليمية بها، خاصة في ظل الأخذ بنظام الاعتماد الأكاديمي لضمان جودة التعليم الجامعي وتطويره المستمر، والسعي لتحقيق التميز على مستوى المؤسسات الحكومية.
- (٣) تصف هذه الدراسة الواقع الفعلي للدور الذي يمكن أن تؤديه الاستقامة التنظيمية والفخر التنظيمي في مستوى الأداء الإبداعي، وتحديد التأثيرات غير المباشرة لأبعاد الاستقامة التنظيمية على مستوى الاداء الإبداعي في ظل الدور الوسيط للفخر التنظيمي؛ ومن المؤمل أن يسهم ذلك في جذب انتباه المسؤولين في القطاع محل الدراسة لأهمية إدراك أعضاء هيئة التدريس لأبعاد الاستقامة التنظيمية، وتنمية مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي، كحواجز ومصادر قيمة لتعزيز مستوى أدائهم الإبداعي.
- (٤) تسهم تلك الدراسة في وضع بعض التوصيات، التي يمكن للقائمين على القطاع محل الدراسة الاستفادة منها في تحسين مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس لأبعاد الاستقامة التنظيمية، وتعزيز مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي، الأمر الذي يمكن أن يترتب عليه تعزيز مستوى أدائهم الإبداعي.

منهجية الدراسة

أولاً: البيانات المطلوبة ومصادرها

- (١) البيانات الثانوية: وتمثلت مصادرها في كافة المراجع - من كتب ودوريات محلية وعالمية- ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، بما يمكن من إعداد الإطار النظري للدراسة، وصياغة تساؤلات وأهداف وفروض وأهمية الدراسة. بالإضافة إلى بيانات عن عدد أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، والتي تم الحصول عليها من الموقع الإلكتروني لمركز المعلومات التابع لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي المصرية.
- (٢) البيانات الأولية: والتي تم تجميعها من خلال الدراسة الميدانية، باستخدام أسلوب الاستقصاء، باعتباره أكثر الأساليب شيوعاً في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية.

ثانياً: متغيرات الدراسة وكيفية قياسها

(١) الاستقامة التنظيمية

تم قياس هذا المتغير باستخدام مقياس (Cameron et al., 2004)، والذي تم استخدامه في العديد من الدراسات السابقة (e.g., Magnier-Watanabe et al., 2020; Sturm et al., 2022; Sun & Yoon, 2022). ويتكون هذا المقياس من 15 عبارة، موزعة بالتساوي على خمسة أبعاد، هي: التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، التسامح التنظيمي.

(2) الفخر التنظيمي

اعتمد الباحث في قياس هذا المتغير على مقياس (Gouthier & Rhein, 2011)، والذي استخدمته العديد من الدراسات السابقة (e.g., Durrah et al., 2021; Mas-Machuca et al., 2016, Sturm et al., 2022). ويتكون هذا المقياس من 7 عبارات، موزعة على بُعدين، هما: الفخر التنظيمي العاطفي (4 عبارات)، الفخر التنظيمي الاتجاعي (3 عبارات).

(3) الأداء الإبداعي

اعتمد الباحث في قياس هذا المتغير على مقياس من 13 عبارة، تم تطويره بواسطة Zhou & George (2001)، والذي تبنته العديد من الدراسات السابقة (e.g., Baer & Oldham, 2006; Grözinger et al., 2022; Khan et al., 2020; Zhang & Bartol, 2010).

ثالثاً: مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة المنصورة (وعددها عشرون كلية)، وبلغ عدد مفردات هذا المجتمع (3873) مفردة، كما هو مبين بالجدول رقم (1). ووفقاً للجدول الإحصائية الخاصة بتحديد حجم العينة، تبين أن الحجم المناسب للعينة عند حدود خطأ 5% هو (357) مفردة (Saunders et al., 2016: p.281). وتم توزيع هذه العينة على الكليات موضع التطبيق وفقاً لطريقة التوزيع المتناسب، كما هو مبين بالجدول رقم (1). وتم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة لتجميع البيانات من مجتمع الدراسة، وتمثلت وحدة المعاينة في كل فرد يشغل وظيفة عضو هيئة تدريس.

رابعاً: أداة الدراسة

تمثلت أداة جمع البيانات الأولية في قائمة استقصاء، تم إعدادها في ضوء مقاييس متغيرات الدراسة (الاستقامة التنظيمية، الفخر التنظيمي، الأداء الإبداعي). وتم تصميم تلك القائمة من خلال تطبيق Google Forms، وتوزيعها إلكترونياً. وطلب من المستقضي منهم تحديد درجة موافقتهم أو عدم موافقتهم لكل عبارة من العبارات التي تشملها قائمة الاستقصاء، وفقاً لقيم مقياس ليكرت الخماسي، والتي تتراوح ما بين (موافق تماماً = 5) إلى (غير موافق على الإطلاق = 1). وتمت عملية تجميع البيانات خلال الفترة (2023/2/12 - 2023/4/8م). وقد بلغ عدد قوائم الاستقصاء الصالحة للتحليل (311) قائمة بمعدل استجابة (87%). ويوضح الجدول رقم (2) خصائص عينة الدراسة.

جدول (1)

مجتمع وعينة الدراسة

م	الكلية	عدد أعضاء هيئة التدريس	النسبة %	حجم العينة
1	الطب البشري	1639	42.3	151
2	طب الاسنان	181	4.7	17
3	الصيدلة	160	4.1	15
4	الطب البيطري	135	3.5	12
5	الهندسة	235	6.1	22
6	العلوم	275	7.1	25
7	التربية	140	3.6	13
8	الزراعة	143	3.7	13
9	التجارة	97	2.5	9
10	الآداب	192	5.0	18
11	الحقوق	41	1.1	4
12	التربية النوعية بالمنصورة	96	2.5	9
13	الحاسبات والمعلومات	55	1.4	5
14	الفنون الجميلة	31	0.8	3
15	التربية الرياضية	149	3.8	14
16	التمريض	161	4.2	15
17	التربية النوعية بميت غمر	69	1.8	6
18	التربية النوعية بمنية النصر	35	0.9	3
19	السياحة والفنادق	20	0.5	2
20	التربية للطفولة المبكرة	19	0.5	2
	الإجمالي	3873	100	357

المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مركز المعلومات، إحصائيات الجامعات الحكومية 2022/2021.

جدول (2)

خصائص عينة الدراسة (ن=311)

النسبة %	عدد المفردات	الخصائص
		<u>المستوى الوظيفي</u>
0.21	66	- أستاذ
0.30	94	- أستاذ مساعد
0.49	151	- مدرس
		<u>النوع</u>
0.61	189	- ذكر
0.39	122	- انثى
		<u>فئة العمر</u>
0.16	51	- أقل من 35 سنة
0.31	96	- من 35 لأقل من 45 سنة
0.38	118	- من 45 لأقل من 55 سنة
0.15	46	- 55 سنة فأكثر

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على استجابات المستقضي منهم على قائمة الاستقصاء

خامساً: منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على وصف وتحليل الظاهرة محل الدراسة، وتقديم التفسيرات الملائمة للعلاقات بين المتغيرات، من خلال مراجعة الأدبيات ذات الصلة بموضوع الدراسة، لبناء الإطار النظري، وإعداد قائمة استقصاء لجمع البيانات الأولية المطلوبة، وتحليل تلك البيانات لاختبار فروض الدراسة، وتحقيق أهدافها (إدريس، 2008).

سادساً: أساليب تحليل البيانات

اعتمد الباحث في تحليل البيانات، واختبار نموذج وفروض الدراسة على أسلوب نمذجة المعادلة البنائية بطريقة المربعات الصغرى Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)، والذي يتميز بقدرته على اختبار النماذج المعقدة التي تتضمن عدد كبير من المتغيرات، فضلاً عن تجنبه مشاكل التعددية الخطية والتوزيع الطبيعي (Hair et al., 2021). وتم إجراء التحليل باستخدام البرنامج الإحصائي WarpPLS 7.0.

نتائج الدراسة

أولاً: تقييم نموذج الدراسة

يشتمل تطبيق أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) على خطوتين أساسيتين، هما: تقييم نموذج القياس، وتقييم النموذج الهيكلية (Hair et al., 2017).

(١) تقييم نموذج القياس

يعتمد تقييم نموذج القياس على تقييم ثبات وصدق المقاييس المستخدمة في الدراسة. ويتم التحقق من ثبات المقاييس من خلال تقييم ثبات المؤشر، وثبات الاتساق الداخلي؛ بينما يتم التحقق من صدق المقاييس من خلال تقييم صدق التقارب، وصدق التمايز. وبالتالي، يمر تقييم نموذج القياس بأربع خطوات أساسية، هي (Hair et al., 2021):

أ. تقييم ثبات المؤشر Indicator Reliability

يتم تقييم ثبات كل مؤشر (عبارة) من خلال تحديد مقدار ما يفسره كل متغير أو بُعد من تباين في كل عبارة من العبارات التي تقيس هذا المتغير أو البعد، والحد الأدنى المقبول لهذا المقدار هو (0.50)، وهو الذي يتحقق عندما يكون معامل التحميل الخارجي Outer Loadings لكل عبارة من عبارات البعد أكبر من (0.70) (Hair et al., 2017). وبمراجعة الأرقام الواردة في الجدول (3)، يتبين أن معامل التحميل الخارجي لكل مؤشر (عبارة) أكبر من (0.70)، وهذا يدل على ثبات المؤشر للمقاييس المستخدمة في الدراسة.

ب. تقييم ثبات الاتساق الداخلي Internal Consistency Reliability

يتم التحقق من ثبات الاتساق الداخلي لكل متغير أو بُعد من خلال قياس مدى ارتباط العبارات التي تقيس نفس المتغير أو البعد ببعضها. ويتم ذلك باستخدام معامل ألفا لكرونباخ Cronbach's Alpha (α)، ومعامل الثبات المركب Composite Reliability (CR)؛ وتُعد قيمة كل معامل مقبولة إذا كانت تقع في المدى من (0.70) إلى (0.95) (Hair et al., 2017). وبناءً على ذلك، فإن النتائج المبينة في الجدول (3) تشير إلى أن جميع قيم معامل ألفا ومعامل الثبات المركب مقبولة، مما يدل على أن جميع المتغيرات والأبعاد تتصف بدرجة عالية من ثبات الاتساق الداخلي.

ج. تقييم صدق التقارب Convergent Validity

يتم تقييم صدق التقارب لكل متغير أو بُعد من خلال قياس مدى التوافق أو التقارب بين العبارات التي تستخدم لقياس المتغير أو البعد، وذلك من خلال حساب متوسط التباين المستخرج لكل متغير أو بُعد (Average Variance Extracted (AVE)، والحد الأدنى للقيم المقبولة لهذا المتوسط هو 0.50 (Hair et al., 2021). وفي ضوء ذلك، فإن الأرقام الواردة بالجدول (3) تشير إلى أن جميع قيم متوسط التباين المستخرج (AVE) مقبولة، وهذا يدل على أن المقاييس المستخدمة في الدراسة تتصف بدرجة عالية من صدق التقارب.

د. تقييم صدق التمايز Discriminant Validity

يعبر صدق التمايز عن اختلاف أي متغير أو بُعد عن المتغيرات أو الأبعاد الأخرى في النموذج؛ بمعنى أن العبارات المخصصة لقياس متغير أو بُعد، تقيس فقط هذا المتغير أو البعد. لذا فإن تقييم صدق التمايز يتم من خلال قياس مدى التنافر أو التباعد المنطقي بين المتغيرات أو الأبعاد التي تشملها مقاييس الدراسة، وذلك باستخدام معيار Fornell-Larcker، والذي ينص على أن قيمة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (AVE) لكل متغير أو بُعد يجب أن تكون أكبر من قيمة ارتباط كل متغير أو بُعد بالمتغيرات أو الأبعاد الأخرى (Hair et al., 2021). وهو ما تُظهره النتائج الواردة بالجدول رقم (3)، مما يدل على أن المقاييس المستخدمة في الدراسة تتصف بدرجة عالية من صدق التمايز.

(٢) تقييم النموذج الهيكلي:

في هذه المرحلة يتم تقييم مدى جودة وملاءمة النموذج المقترح لاختبار فروض الدراسة، ولتحقيق هذا الغرض تم حساب خمسة مؤشرات، هي: متوسط معامل المسار Average Path Coefficient (APC)، متوسط معامل التحديد Average R-Squared (ARS)، متوسط معامل التحديد المعدل Average Adjusted R-Squared (AARS)، متوسط معامل تضخم التباين Average Variance Inflation Factor (AVIF)، جودة الملاءمة Tenenhaus Goodness of Fit (GoF) (Kock, 2019). ويوضح الجدول رقم (4) القيم المقبولة والفعلية لهذه المؤشرات. وبمقارنة تلك القيم، يتضح أن القيم الفعلية لجميع المؤشرات تقع داخل الحدود المقبولة، وهذا يشير إلى جودة وملاءمة النموذج المقترح لاختبار فروض الدراسة.

جدول (3)

تقييم ثبات وصدق المقاييس

تقييم صدق التمايز باستخدام معيار Fornell-Larcker (قيم القطر الرئيسي المائلة تمثل الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (AVE) وباقى القيم تمثل قيمة ارتباط كل متغير أو بُعد بالمتغيرات أو الأبعاد الأخرى								تقييم صدق التقارب	تقييم ثبات الاتساق الداخلي	تقييم ثبات المؤشر			المتغير / البعد	
الأداء الإبداعي	الفخر الاتجاهي	الفخر العاطفي	التسامح التنظيمي	النزاهة التنظيمية	التعاطف التنظيمي	الثقة التنظيمية	التفاؤل التنظيمي	متوسط التباين المستخرج (AVE)	معامل الثبات المركب (CR)	معامل ألفا (α)	معاملات التحميل الخارجية Loading (التفاصيل بملحق 1)			
											أعلى قيمة	أقل قيمة		
							0.780	0.608	0.819	0.812	0.852	0.721	التفاؤل التنظيمي	
						0.801	0.763	0.642	0.794	0.788	0.811	0.786	الثقة التنظيمية	
					0.790	0.455	0.656	0.624	0.845	0.832	0.856	0.718	التعاطف التنظيمي	
				0.819	0.673	0.658	0.744	0.670	0.781	0.763	0.860	0.775	النزاهة التنظيمية	
			0.804	0.647	0.557	0.713	0.503	0.647	0.810	0.794	0.876	0.729	التسامح التنظيمي	
		0.815	0.651	0.697	0.493	0.490	0.564	0.664	0.862	0.847	0.881	0.734	الفخر العاطفي	
	0.865	0.592	0.539	0.515	0.549	0.482	0.442	0.749	0.867	0.859	0.917	0.834	الفخر الاتجاهي	
0.849	0.578	0.438	0.383	0.540	0.682	0.714	0.690	0.720	0.769	0.758	0.904	0.774	الأداء الإبداعي	

المصدر: اعداد الباحث باستخدام برنامج WarpPLS 7.0

جدول (4)

قيم مؤشرات ملائمة وجودة النموذج المقترح للدراسة

القيم الفعلية	الحدود المقبولة	المؤشر
0.371, <0.001	$p\text{-value} \leq 0.05$	متوسط معامل المسار APC
0.223, $p < 0.001$	$p\text{-value} \leq 0.05$	متوسط معامل التحديد ARS
0.218, $p < 0.001$	$p\text{-value} \leq 0.05$	متوسط معامل التحديد المعدل AARS
1.738	القيمة (مقبولة إذا كانت ≥ 5 ، ومثالية إذا كانت ≥ 3.3)	متوسط معامل تضخم التباين AVIF
0.439	الجودة: - منخفضة إذا كانت القيمة ≤ 0.10 - متوسطة إذا كانت القيمة ≤ 0.25 - مرتفعة إذا كانت القيمة ≤ 0.36	جودة الملائمة Tenenhaus GoF (مقياس القوة التفسيرية للنموذج)

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

ثانياً: نتائج اختبار فروض الدراسة

(1) نتائج اختبار علاقات التأثير المباشر

- العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والأداء الإبداعي

أظهرت مخرجات تحليل البيانات باستخدام أسلوب (PLS-SEM)، والمبيّنة في الجدول رقم (5)، معنوية معاملات المسار بين كل بعد من أبعاد الاستقامة التنظيمية والأداء الإبداعي؛ وهذا يشير إلى وجود تأثير إيجابي معنوي لإدراك أعضاء هيئة التدريس لكل بعد من أبعاد الاستقامة التنظيمية على مستوى أدائهم الإبداعي؛ وهو ما يدعم صحة الفروض الفرعية من H1a - H1e. كما تشير قيم معاملات المسار إلى أن أكثر أبعاد الاستقامة التنظيمية تأثيراً على الأداء الإبداعي هو: التفاؤل التنظيمي 0.556، يليه الثقة التنظيمية 0.504، ثم النزاهة التنظيمية 0.293، يليه التعاطف التنظيمي 0.214، وأخيراً التسامح التنظيمي 0.162.

- العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والفخر التنظيمي

بينت النتائج الواردة في الجدول رقم (5) معنوية معاملات المسار بين كل بعد من أبعاد الاستقامة التنظيمية والفخر التنظيمي؛ وهذا يشير إلى وجود تأثير إيجابي معنوي لإدراك أعضاء هيئة التدريس لكل بعد من أبعاد الاستقامة التنظيمية على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي؛ وهو ما يدعم صحة الفروض الفرعية من H2a - H2e. كما تشير قيم معاملات المسار إلى أن أكثر أبعاد الاستقامة التنظيمية تأثيراً على الفخر التنظيمي هو: النزاهة التنظيمية 0.430، يليه الثقة التنظيمية 0.424، ثم التفاؤل التنظيمي 0.342، يليه التعاطف التنظيمي 0.330، وأخيراً التسامح التنظيمي 0.302.

- العلاقة بين الفخر التنظيمي والأداء الإبداعي

أوضحت النتائج المبيّنة في الجدول رقم (5) معنوية معامل المسار بين الفخر التنظيمي والأداء الإبداعي؛ وهذا يشير إلى وجود تأثير إيجابي معنوي للفخر التنظيمي على مستوى الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة؛ وهو ما يدعم صحة الفرض H3.

جدول (5)

معاملات المسار الخاصة بالتأثيرات المباشرة بين متغيرات الدراسة

الفرض	المسار	معامل المسار المباشر β	الانحراف المعياري SD	قيمة T	p-value	القرار
H1a	التفاؤل التنظيمي -> الأداء الإبداعي	***0.556	0.042	11.967	<0.001	قبول
H1b	الثقة التنظيمية -> الأداء الإبداعي	***0.504	0.054	10.331	<0.001	قبول
H1c	التعاطف التنظيمي -> الأداء الإبداعي	**0.214	0.048	4.086	0.004	قبول
H1d	النزاهة التنظيمية -> الأداء الإبداعي	***0.293	0.048	5.015	<0.001	قبول
H1e	التسامح التنظيمي -> الأداء الإبداعي	*0.162	0.065	2.475	0.027	قبول
H2a	التفاؤل التنظيمي -> الفخر التنظيمي	**0.342	0.055	6.207	0.007	قبول
H2b	الثقة التنظيمية -> الفخر التنظيمي	***0.424	0.059	7.147	<0.001	قبول
H2c	التعاطف التنظيمي -> الفخر التنظيمي	***0.330	0.056	5.904	<0.001	قبول
H2d	النزاهة التنظيمية -> الفخر التنظيمي	***0.430	0.051	8.464	<0.001	قبول
H2e	التسامح التنظيمي -> الفخر التنظيمي	*0.302	0.052	5.782	0.013	قبول
H3	الفخر التنظيمي -> الأداء الإبداعي	***0.525	0.049	10.635	<0.001	قبول

** معنوية عند (p ≤ 0.001) ، ** معنوية عند (p ≤ 0.01) ، * معنوية عند (p ≤ 0.05)

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

(٢) نتائج اختبار علاقات التأثير غير المباشر

فيما يتعلق باختبار الدور الوسيط للفخر التنظيمي في العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والأداء الإبداعي، تشير النتائج المبينة في الجدول رقم (6) إلى أن الفخر التنظيمي يتوسط جزئياً Partially Mediated العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والأداء الإبداعي، ويتضح ذلك من معنوية العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والأداء الإبداعي؛ وهو ما يدعم صحة الفروض الفرعية من H4a - H4e.

جدول (6)

معاملات المسار الخاصة بالتأثيرات غير المباشرة بين متغيرات الدراسة

الفرض	المسار	معامل المسار غير المباشر β	الانحراف المعياري SD	قيمة T	p-value	القرار
H4a	التفاؤل التنظيمي -> الفخر التنظيمي -> الأداء الإبداعي	**0.180	0.042	3.242	0.009	قبول
H4b	الثقة التنظيمية -> الفخر التنظيمي -> الأداء الإبداعي	***0.223	0.034	6.875	<0.001	قبول
H4c	التعاطف التنظيمي -> الفخر التنظيمي -> الأداء الإبداعي	*0.173	0.035	3.114	0.037	قبول
H4d	النزاهة التنظيمية -> الفخر التنظيمي -> الأداء الإبداعي	***0.226	0.049	7.121	<0.001	قبول
H4e	التسامح التنظيمي -> الفخر التنظيمي -> الأداء الإبداعي	*0.159	0.038	2.176	0.041	قبول

*** معنوية عند (p ≤ 0.001) ، ** معنوية عند (p ≤ 0.01) ، * معنوية عند (p ≤ 0.05)

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

مناقشة النتائج وتفسيرها

تسعى الدراسة الحالية للتعرف على دور الفخر التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والأداء الإبداعي، بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة. وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:

أولاً: **أوضحت نتائج اختبار الفرض الأول**، وجود تأثير إيجابي معنوي لإدراك أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة لأبعاد الاستقامة التنظيمية (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي) على مستوى أدائهم الإبداعي. ويمكن مناقشة تلك النتائج على النحو التالي:

- يوجد تأثير إيجابي معنوي لإدراك أعضاء هيئة التدريس للتفاؤل التنظيمي على أدائهم الإبداعي. ويعزو الباحث ذلك إلى أن إدراك أعضاء هيئة التدريس بإمكانية تحقيق النجاح بالرغم من التحديات الكبيرة، يشجعهم على البحث المستمر عن التقنيات والأساليب العلمية الجديدة لتطوير الأداء، وتقديم حلول إبداعية للمشاكل، وتقديم طرق وأفكار جديدة ومبتكرة لتحقيق الأهداف، وتحمل مسؤولية تنفيذها. وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة (Rego et al. (2012 التي أشارت إلى أن التفاؤل يجعل الأفراد أكثر إبداعاً في العمل، وكذلك دراسة (Carver et al. (2010 التي أشارت إلى أن الأشخاص الذين يتوقعون حدوث الأشياء الجيدة يتخذون خطوات فعالة للتأكد من حدوث هذه الأشياء، وقد يتطلب ذلك أن يكونوا مبدعين. كما تتفق تلك النتيجة مع ما ذهب إليه Rego وزملاؤه (2018) من أن الأشخاص المتفائلون يناون بأنفسهم عن أحداث الحياة السلبية، لذا فإنهم أقل عرضة للمعاناة من اللوم الذاتي واليأس عند محاولة إيجاد حلول إبداعية للمشكلات والاستفادة من الفرص؛ فهم يتبنون توقعات إيجابية تحفزهم للسعي نحو تحقيق الهدف، وهم أكثر تحملاً عند مواجهة الصعوبات، وبحثاً عن طرق إبداعية لحل المشكلات، والاستفادة من الفرص لتحقيق الأهداف.

- يوجد تأثير إيجابي معنوي لإدراك أعضاء هيئة التدريس للثقة التنظيمية على أدائهم الإبداعي. ويمكن تفسير تلك النتيجة وفقاً لنظرية التبادل الاجتماعي Social Exchange Theory، بأنه كلما زادت ثقة أعضاء هيئة التدريس في ممارسات الجامعة، فإن ذلك يحفزهم على بذل المزيد من الجهد وتسخير طاقاتهم لها، من خلال تقديم آراء ومقترحات جديدة بشكل تطوعي دون الخوف من ردود الفعل السلبية من جانب قيادات الجامعة. وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة (Jo & Lee (2012 التي أكدت على التأثير الإيجابي للثقة في المنظمة على ابداع العاملين، وكذلك دراسة (Ekvall & Ryhammar (1999 التي أشارت إلى أن الأفراد الذين يعملون في مناخ من الثقة ينخرطون في سلوكيات أكثر إيجابية لصالح المنظمة، لأن هذه الثقة تجعلهم يعتقدون أن سلوكياتهم ستكون منخفضة المخاطر. كما تتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة (Barczak et al. (2010 التي أظهرت أن مناخ الثقة هو أهم محددات ابداع الفريق؛ فإذا كان الأفراد يعملون في بيئة جديرة بالثقة، فلن يشعروا بأي عدا من زملائهم في العمل، وبالتالي من المرجح أن يتناقشوا بشكل جماعي، مما يحفز الأفكار المفيدة الجديدة، ويعزز أدائهم الإبداعي.

- يوجد تأثير إيجابي معنوي لإدراك أعضاء هيئة التدريس للتعاطف التنظيمي على أدائهم الإبداعي. وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة (Hur et al. (2018. ويمكن تفسير تلك النتيجة، وفقاً لنظرية الأحداث العاطفية (Affective Events Theory (AET، بأن إدراك أعضاء هيئة التدريس لاهتمام الجامعة بهم، وشيوع روح المشاركة الوجدانية والرعاية والاهتمام بين العاملين في الجامعة على كافة مستوياتهم، يولد لديهم حالة عاطفية إيجابية، تمكنهم من الانفتاح على الأفكار الجديدة وتحدي الواقع

وتعقيده، مما يعزز أدائهم الإبداعي. وهو ما تؤكدته نتائج دراسة (De Dreu et al. (2008) بأن التعاطف التنظيمي بطبيعته عاطفي ويركز على الآخرين، لذا فإنه يشجع الأفراد على إبداء وجهات نظر إبداعية ومتنوعة عند تحديد المشكلات، والتي بدورها تولد حلولاً إبداعية تحقق فوائد جماعية بدلاً من المكاسب الفردية؛ أو بمعنى آخر، التعاطف التنظيمي يعمل كحافز اجتماعي إيجابي يشجع الأفراد على البحث عن حلول توفر مكاسب متبادلة بدلاً من تحقيق مصالح فردية.

- يوجد تأثير إيجابي معنوي لإدراك أعضاء هيئة التدريس للنزاهة التنظيمية على أدائهم الإبداعي. وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة (Peng & Wei (2018، ودراسة (Boudrias et al. (2021. ويمكن تفسير تلك النتيجة، وفقاً لنظرية التبادل الاجتماعي Social Exchange Theory، بأن إدراك أعضاء هيئة التدريس لنزاهة الجامعة في ممارساتها، يجعلهم أكثر ميلاً لبذل جهد إضافي لتحديد المشكلات واقتراح حلول إبداعية لمعالجتها. ويتفق ذلك مع ما ذهب إليه Burriss وزملاؤه (2008) بأن العاملين الذين يعتقدون بنقص النزاهة التنظيمية أقل ميلاً لبذل جهد إضافي لتحديد المشكلات واقتراح التحسينات.

- يوجد تأثير إيجابي معنوي لإدراك أعضاء هيئة التدريس للتسامح التنظيمي على أدائهم الإبداعي. وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة (Fehr (2010، والتي أشارت إلى أن التسامح التنظيمي يسمح بمزيد من الإبداع. ويمكن تفسير تلك النتيجة بأن إدراك أعضاء هيئة التدريس للتسامح مع الخطأ، يجعلهم يشعرون بالأمان للتعبير بشكل كامل عن إبداعاتهم؛ وعلى العكس من ذلك، فإن إدراك أعضاء هيئة التدريس لعدم التسامح مع الأخطاء، يجعلهم أكثر عدائية، ويدفعهم لحجب جهودهم وإبداعهم. ويتفق ذلك مع نموذج متطلبات- موارد الوظيفة (Job Demand- Resources (JD-R، في أن مناخ التسامح يمكن النظر إليه كمورد وظيفي ينتج عنه سلوكيات واتجاهات عمل إيجابية (Guchait et al., 2016).

ثانياً: أوضحت نتائج اختبار الفرض الثاني وجود تأثير إيجابي معنوي لإدراك أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة لأبعاد الاستقامة التنظيمية (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي) على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي. ويمكن مناقشة تلك النتائج على النحو التالي:

- يوجد تأثير إيجابي معنوي لإدراك أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة للتفاؤل التنظيمي على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي. يمكن تفسير تلك النتيجة، استناداً إلى أن اتجاهات الأفراد تتأثر بإدراكهم للاستقامة التنظيمية (Hur et al., 2017)، بأن إدراك أعضاء هيئة التدريس للتفاؤل التنظيمي (كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية) يمكن أن يكون مصدراً لشعورهم بالفخر التنظيمي.

- يوجد تأثير إيجابي معنوي لإدراك أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة للثقة التنظيمية على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي. وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة (Arshad & Imran (2016، ودراسة (Ellemers et al. (2011. ويمكن تفسير تلك النتيجة، وفقاً لنظرية الهوية الاجتماعية Social Identity Theory (SIT التي تفترض أن الخصائص القيمة للمنظمة تؤثر على اتجاهات وسلوكيات العاملين (Tajfel & Turner, 1979)؛ بأن إدراك أعضاء هيئة التدريس للثقة التنظيمية (باعتبارها أحد الخصائص القيمة للمنظمة) يمكن أن يثير مشاعر الفخر التنظيمي لديهم.

- يوجد تأثير إيجابي معنوي لإدراك أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة للتعاطف التنظيمي على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي. ويمكن تفسير تلك النتيجة، وفقاً لنظرية الأحداث العاطفية (Affective Events Theory (AET)، بأن إدراك أعضاء هيئة التدريس لحالات التعاطف التنظيمي في الجامعة، يولد لديهم حالة عاطفية، مما يؤثر لديهم مشاعر إيجابية، مثل الفخر التنظيمي (Weiss & Cropanzano, 1996). وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة Mas-Machuca et al. (2016)، والتي أشارت إلى أن التعاطف التنظيمي (في شكل تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية) يرتبط إيجابياً بالفخر التنظيمي.

- يوجد تأثير إيجابي معنوي لإدراك أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة للنزاهة التنظيمية على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي. ويمكن تفسير تلك النتيجة، وفقاً لنظرية الهوية الاجتماعية (Social Identity Theory (SIT)، بأن إدراك أعضاء هيئة التدريس للنزاهة التنظيمية (باعتبارها أحد الخصائص القيمة للمنظمة) يمكن أن يثير مشاعر الفخر التنظيمي لديهم. وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة Ellemers et al. (2011)، والتي أشارت إلى أن إدراك العاملين للأمانة التنظيمية له تأثير إيجابي على الفخر التنظيمي.

- يوجد تأثير إيجابي معنوي لإدراك أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة للتسامح التنظيمي على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي. وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة (Stone, 2002). ويمكن تفسير تلك النتيجة بأن المعاملة التنظيمية تؤثر على الشعور بالفخر التنظيمي (Tyler & Blader, 2003)، ويمكن اعتبار إدراك أعضاء هيئة التدريس للتسامح التنظيمي مؤشر على المعاملة التنظيمية الجيدة، مما يؤدي إلى زيادة مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي.

ثالثاً: أوضحت نتائج اختبار الفرض الثالث وجود تأثير إيجابي معنوي لشعور أعضاء هيئة التدريس في جامعة المنصورة بالفخر التنظيمي على مستوى أدائهم الإبداعي. ويمكن تفسير تلك النتيجة في ضوء افتراضات نظرية الأحداث العاطفية، ونظرية "التوسيع والبناء؛ فنظرية الأحداث العاطفية تفترض أن الحالة المزاجية للفرد تؤثر على أدائه (Weiss & Cropanzano, 1996)، ونظراً لأن شعور أعضاء هيئة التدريس بالفخر التنظيمي يشكل الحالة المزاجية لهم، فإنه يؤدي إلى زيادة مستوى أدائهم الإبداعي. ومن ناحية أخرى، فإن نظرية التوسيع والبناء، تفترض أن المشاعر الإيجابية تزيد من وعي الأفراد بالأفكار والأفعال الجديدة الممكنة، مما يجعلهم أكثر إبداعاً (Fredrickson, 1998)؛ ونظراً لأن شعور أعضاء هيئة التدريس بالفخر التنظيمي يُعد أحد المشاعر الإيجابية، فإنه يؤدي إلى زيادة مستوى أدائهم الإبداعي.

رابعاً: أوضحت نتائج اختبار الفرض الرابع أن الشعور بالفخر التنظيمي يتوسط جزئياً العلاقة بين إدراك أعضاء هيئة التدريس لأبعاد الاستقامة التنظيمية ومستوى أدائهم الإبداعي. ويمكن تفسير تلك النتيجة بأن إدراك أعضاء هيئة التدريس لأبعاد الاستقامة التنظيمية يعزز من شعورهم بالفخر تجاه الجامعة، مما يحفزهم لبذل المزيد من الجهد لتقديم طرق وأفكار جديدة ومبتكرة لتطوير بيئة العمل، وتقديم حلول إبداعية للمشاكل، وهذا يعزز من مستوى أدائهم الإبداعي. ويتفق ذلك مع دراسة (Cameron et al. 2004)، والتي أشارت إلى أن إدراك الأفراد لاستقامة المنظمة ينتج عنه العديد من المشاعر الإيجابية، والتي تنمي اهتمام هؤلاء الأفراد بالأفكار والمعلومات الجديدة والوصول إليها، مما يؤدي إلى تعزيز مستوى أدائهم الإبداعي.

المساهمات والتوصيات

أولاً: أكدت نتائج الدراسة الحالية أن أبعاد الاستقامة التنظيمية بمثابة محددات لكل من الفخر التنظيمي والأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة؛ وهذا يؤكد أهمية تركيز إدارة الجامعة ممثلة في (رئيس الجامعة ونوابه وعمداء الكليات ووكلائهم ورؤساء الأقسام) على تعزيز أبعاد الاستقامة التنظيمية، من خلال خلق مناخ عمل يسوده التعاطف، والتسامح، والتفاؤل، والثقة المتبادلة، ونزاهة التعاملات؛ وفي هذا الصدد تقدم الدراسة الحالية مجموعة من التوصيات للقائمين على إدارة الجامعة، وتتمثل فيما يلي:

- (١) تضمين مقياس الاستقامة التنظيمية في استطلاعات الرأي السنوية لأعضاء هيئة التدريس، واعتبار نتائجها أحد مدخلات اتخاذ القرارات.
- (٢) تعزيز مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس، ويمكن تحقيق ذلك من خلال:
 - عقد لقاءات دورية مع أعضاء هيئة التدريس، تسمح بتبادل المعلومات بشفافية، ومناقشة الآراء والمقترحات والأفكار الجديدة لتحسين وتطوير مستوى الأداء.
 - تفعيل دور وحدة براءة الاختراع في الجامعة، في تنظيم العديد من ورش العمل والمحاضرات بشكل دائم لمنسوبي الجامعة، لتعريفهم بماهية براءات الاختراع وأهميتها وكيفية الاستفادة منها وآلية التسجيل.
 - زيادة مستوى مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات، وتوزيع الموارد، وحل المشكلات، وتطوير العمل على مستوى الكلية والجامعة.
 - تنمية شعور أعضاء هيئة التدريس بالاهتمام والتقدير من جانب الجامعة، من خلال توفير حزمة من البرامج التدريبية لتطوير أدائهم، والاعتراف بإنجازاتهم وتقديرها، وعقد المؤتمرات العلمية بشكل منتظم لتبادل الآراء والخبرات والاطلاع على كل ما هو جديد، وتوفير رعاية طبية متميزة وكرامة لأعضاء هيئة التدريس وأسرتهم.
 - إتاحة المعلومات والقرارات المتعلقة بسير العمل داخل الكلية والجامعة بشفافية.
- (٣) زيادة مستوى التفاؤل لدى أعضاء هيئة التدريس، بما يجعلهم يتوقعون تحقيق النجاح، رغم الظروف والتحديات الصعبة، ويمكن تحقيق ذلك من خلال:
 - توفير بيئة عمل تحفز أعضاء هيئة التدريس على طرح الأفكار الإبداعية لتطوير وتحسين مستوى الأداء، ودعم المقترحات والمبادرات الإيجابية؛ من خلال توفير الإمكانيات والموارد المطلوبة لتنفيذها، ومنحهم السلطات والصلاحيات المطلوبة لاستخدام هذه الموارد، إلى جانب الاعتراف بجهودهم وتقديرها من خلال تكريم أصحاب الأبداعات والأداء المتميز.
 - تدريب أعضاء هيئة التدريس، لتنمية قدراتهم ومهاراتهم على إيجاد استراتيجيات وطرق ومسارات بديلة ومتنوعة لتحقيق الأهداف المنشودة.
 - نشر ثقافة تنظيمية تشجع الإيجابية والتفاؤل لدى أعضاء هيئة التدريس، من خلال آليات عديدة، مثل: الندوات، وجلسات عرض الإنجازات الفعلية.
 - تبني إدارة الكلية لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس لتنفيذ أفكارهم الإبداعية، والعمل مع القيادات الجامعية العليا على توفيرها.
 - تشجيع أعضاء هيئة التدريس على البحث عن الفرص المحتمل حدوثها في المستقبل، والتي يمكن استغلالها لتحقيق مزيد من النمو والتقدم للكلية والجامعة.
 - تدريب أعضاء هيئة التدريس على التنبؤ بمعوقات تنفيذ الأفكار الإبداعية، وآليات إدارتها والتحكم فيها قبل وقوعها.

- اهتمام القائمين على إدارة الجامعة بدعم القيم والسلوكيات الأخلاقية والإنسانية السامية التي تُعد جوهر مفهوم الاستقامة التنظيمية، وذلك من خلال وضع ميثاق عمل، قائم على الأسس والمبادئ والقيم الأخلاقية التي تحكم السلوك داخل وخارج الجامعة، يلتزم به الجميع.
- (٤) مراعاة النزاهة في كافة الإجراءات والممارسات، ويمكن تحقيق ذلك من خلال:
- نشر ثقافة النزاهة والصدق في الجامعة، بدلاً من الثقافة الموجهة نحو الامتثال، فهذا من شأنه تحفيز أعضاء هيئة التدريس على ابداء الرأي، ويجعلهم أكثر استعداداً لاقتراح أفكار جديدة ومفيدة.
- إعداد ميثاق عمل أخلاقي، يتوافق مع المعايير المهنية، ويشمل ذلك كافة المسؤولين في الجامعة، وأعضاء هيئة التدريس، ووضع آليات لتنفيذ هذا الميثاق.
- وضع آلية فعالة لتلقي الشكاوى والمقترحات، والابلاغ عن السلوكيات غير الأخلاقية في مكان العمل، والتحقق فيها بشكل جاد.
- الالتزام بالقوانين والقواعد السائدة في الجامعة، وتطبيقها على الجميع بحيادية.
- (٥) تنمية سلوكيات التعاطف في مكان العمل، من خلال:
- توطيد العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس، من خلال الاهتمام بالأنشطة الاجتماعية (مثل: إقامة الاحتفالات، والرحلات الترفيهية، والمسابقات)، وتشجيعهم على المشاركة في برامج المسؤولية الاجتماعية التي تنظمها الجامعة؛ فهذا من شأنه أن يعزز من بناء قنوات اتصال تنسم بالود، وتسمح بالحوار والنقاش، وتقبل الأفكار المتباينة، مما يزيد من حماسهم لتقبل الأفكار الإبداعية.
- إنشاء قنوات اتصال مفتوحة، يمكن من خلالها لأعضاء هيئة التدريس التواصل مع المسؤولين في الجامعة، لعرض مشكلاتهم المهنية والشخصية، ومساعدة أعضاء هيئة التدريس على حلها.
- (٦) خلق مناخ التسامح في مكان العمل، من خلال:
- تطوير إدارة الأخطاء، بالتجاوز عن الأخطاء التي تم الإبلاغ عنها والاعتراف بها وتوجد إمكانية لتصحيحها؛ ومناقشة تلك الأخطاء لخلق حلول ممكنة للأخطاء المستقبلية. فالأخطاء يجب النظر إليها بمثابة فرصة للتعلم لتحقيق مستويات أعلى من الأداء.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على طرح الأسئلة المتعلقة بأخطاء العمل الشائعة.
- ثانياً: أكدت نتائج الدراسة الحالية أهمية الفخر التنظيمي باعتباره محدداً للأداء الإبداعي؛ فضلاً عن أنه يتوسط العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، وهذا يؤكد ضرورة اهتمام إدارة الجامعة ممثلة في (رئيس الجامعة ونوابه وعمداء الكليات ووكلائهم ورؤساء الأقسام) برفع مستوى شعور أعضاء هيئة التدريس بالفخر التنظيمي؛ وفي هذا الصدد تقدم الدراسة الحالية مجموعة من التوصيات للقائمين على إدارة الجامعة، وتتمثل فيما يلي:
- (١) متابعة إعداد التقرير السنوي لإنجازات الجامعة، والذي يبرز إنجازات الجامعة في جميع النواحي التعليمية والبحثية والعلاجية والرياضية والثقافية والأداء والمسؤولية الاجتماعية. والاحتفال بهذه الإنجازات.
- (٢) الاهتمام بتضمين الفخر التنظيمي في استطلاعات الرأي السنوية لأعضاء هيئة التدريس، لتعزيز وجود هذا المفهوم في أذهانهم، والحصول على صورة للوضع الراهن.
- (٣) اهتمام إدارة الكلية بعقد لقاءات، لإلقاء الضوء على إنجازات أعضاء هيئة التدريس التي تدعو إلى الفخر.

(٤) تعزيز شعور أعضاء هيئة التدريس باحترام وتقدير الذات، من خلال الاعتراف بإنجازاتهم وتقديرها بوسائل عديدة، منها: المكافأة، خطابات الشكر، الثناء الشفهي، رسائل البريد الإلكتروني، ... إلخ.

(٥) تحسين مستوى جودة حياة العمل لأعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال:
- توفير بيئة عمل مناسبة، تلائم مكانة أعضاء هيئة التدريس، وتساعدهم على تأدية مهامهم وتشجعهم على الاندماج في العمل.
- توفير خدمات ومزايا اجتماعية وترفيهية مميزة لأعضاء هيئة التدريس وذويهم.
- تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية لأعضاء هيئة التدريس، من خلال جداول وساعات العمل المرنة.
- توفير الرعاية الطبية الشاملة لأعضاء هيئة التدريس وأسرهم.

محددات الدراسة ومقترحات البحوث المستقبلية

ألفت الدراسة الحالية الضوء على علاقة أبعاد الاستقامة التنظيمية بكل من الفخر التنظيمي والأداء الإبداعي، بالإضافة إلى اختبار الدور الوسيط للفخر التنظيمي في العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة. وتم إعداد هذه الدراسة في ضوء عدة محددات، يمكن من خلالها تقديم بعض المقترحات للبحوث المستقبلية، وذلك كما يلي:

- تركزت الدراسة التطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، مما قد يؤثر على تعميم النتائج. لذا يقترح الباحث إجراء دراسة أخرى يتم تطبيقها على كافة الجامعات على مستوى الجمهورية، بما فيها الجامعات الخاصة، والمقارنة بين تلك الجامعات من حيث طبيعة العلاقات بين المتغيرات التي تضمنتها الدراسة الحالية. كما يمكن تغيير مجال التطبيق ليشمل منظمات خدمية أخرى، مثل: المستشفيات، الاتصالات، البنوك، والفنادق،
- استخدم الباحث أسلوب الدراسة المقطعية Cross-Sectional Study، والذي يعتمد على تجميع البيانات في وقت واحد قصير نسبياً. ونظراً لأن العلاقات السببية من المحتمل أن تتغير على المدى الطويل، فقد يؤثر ذلك على ثبات النتائج. لذا يقترح الباحث دراسة نفس المتغيرات، باستخدام أسلوب الدراسة الطولية Longitudinal Study، والذي يعتمد على تجميع البيانات في فترات زمنية مختلفة.
- العلاقات بين متغيرات الدراسة الحالية ما زالت في حاجة إلى مزيد من البحث لاستكشافها، ومعرفة المتغيرات المؤثرة فيها، ويمكن ذلك من خلال تناول تلك العلاقات في إطار متغيرات معدلة (مثل: الكفاءة الذاتية، الرفاهية النفسية)، أو متغيرات أخرى وسيطة بخلاف الفخر التنظيمي (مثل: المناعة التنظيمية، ممارسات إدارة الموارد البشرية، العدالة التنظيمية، الدعم التنظيمي المدرك).

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

محمود، مي مرعي كامل (2020). العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسلوك الاستباقي الدور الوسيط للتمائل التنظيمي: دراسة ميدانية. *المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الأزهر*، (1)23، 245-303.

مناع، يوسف حامد يوسف (2022). أثر الاستقامة التنظيمية على التميز التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين بالبنوك التجارية التابعة للقطاع العام. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، كلية التجارة، جامعة دمياط، 3(2)3، 42-1.

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية

- Ahmed, I., Rehman, W. U., Ali, F., Ali, G., & Anwar, F. (2018). Predicting employee performance through organizational virtuousness: Mediation by affective well-being and work engagement. *Journal of Management Development.*, 6(1),1-12. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2017-0115>
- Alias, M. R., & Bahron, A. (2019). Well-being and organizational pride in the Royal Malaysian police force: An initial investigation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*, 9(6), 418-427. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v9-i6/5961>
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in organizational behavior*, 10(1), 123-167.
- Amabile, T. M. (2020). Creativity, artificial intelligence, and a world of surprises. *Academy of Management Discoveries*, 6(3), 351-354. <https://doi.org/10.5465/amd.2019.0075>
- Appleberg, K. A. (2005). *The construction of a nomological network for organizational pride* (Doctoral Dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations & Theses Global. (Order No. 3180731).
- Arshad, A., & Imran, A. (2016). Impact of organizational morality on employee creativity: mediating role of organizational pride. *International Review of Management and Business Research*, 5(3), 961-971.
- Baer, M., & Oldham, G. R. (2006). The curvilinear relation between experienced creative time pressure and creativity: moderating effects of openness to experience and support for creativity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 963-970. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.91.4.963>
- Barczak, G., Lassk, F., & Mulki, J. (2010). Antecedents of team creativity: An examination of team emotional intelligence, team trust and collaborative culture. *Creativity and innovation management*, 19(4), 332-345. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00574.x>

-
- Basch, J., & Fisher, C. D. (2000). Affective events-emotions matrix: A classification of work events and associated emotions. In Ashkanasy, N. M., Hartel, C. E. J., & Zerbe, W. J. (Eds.), *Emotions in the workplace: Research, theory, and practice* (pp. 36–48). Westport, CT: Quorum Books.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of management review*, 27(4), 505-522. <https://doi.org/10.5465/amr.2002.7566023>
- Boudrias, JS., Rousseau, V., & Lajoie, D. (2021). How Lack of Integrity and Tyrannical Leadership of Managers Influence Employee Improvement-Oriented Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 172, 487–502. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04494-5>
- Brem, A., & Utikal, V. (2019). How to manage creativity time? Results from a social psychological time model lab experiment on individual creative and routine performance. *Creativity and Innovation Management*, 28(3), 291-305. <https://doi.org/10.1111/caim.12309>
- Bright, D. S., Cameron, K. S., & Caza, A. (2006). The amplifying and buffering effects of virtuousness in downsized organizations. *Journal of Business Ethics*, 64(3), 249-269. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-5904-4>
- Bright, D. S., Winn, B. A., & Kanov, J. (2014). Reconsidering virtue: Differences of perspective in virtue ethics and the positive social sciences. *Journal of business ethics*, 119(4), 445-460. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1832-x>
- Burris, E. R., Detert, J. R., & Chiaburu, D. S. (2008). Quitting before leaving: the mediating effects of psychological attachment and detachment on voice. *Journal of applied Psychology*, 93(4), 912-922. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.912>
- Cameron, K. S. (2003). Organizational virtuousness and performance. In Cameron, K.S., Dutton, J.E., & Quinn, R.E. (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp.48-65). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Cameron, K. S., & Winn, B. (2012). Virtuousness in organizations. In Cameron, K.S., & Spreitzer, G. M. (Eds.), *The oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 231–243). New York: Oxford University Press.

-
- Cameron, K.S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American behavioral scientist*, 47(6), 766-790. <https://doi.org/10.1177/0002764203260209>
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical psychology review*, 30(7), 879-889. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.01.006>
- Caza, A. (2015). Organizational virtue. In Sison, A. J. G. (Ed.), *Handbook of virtue ethics in business and management* (pp. 1-14). Netherlands: Springer. [https:// DOI 10.1007/978-94-007-6729-4_30-1](https://DOI.10.1007/978-94-007-6729-4_30-1)
- Codato, M., Damian, R., Testoni, I., & Ronconi, L (2013). Creativity and nonattachment: A relationship moderated by pride. *TPM- Testing. Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 20(2), 185-195.
- Damian, R. I., & Robins, R. W. (2012). The link between dispositional pride and creative thinking depends on current mood. *Journal of Research in Personality*, 46(6), 765-769. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2012.07.003>
- Damian, R. I., & Robins, R. W. (2013). Aristotle's virtue or Dante's deadliest sin? The influence of authentic and hubristic pride on creative achievement. *Learning and Individual Differences*, 26, 156-160. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2012.06.001>
- De Alencar, E. M. S., & De Bruno-Faria, M. F. (1997). Characteristics of on organizational environment which stimulate and inhibit creativity. *The Journal of Creative Behavior*, 31(4), 271-281. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.1997.tb00799.x>
- De Dreu, C. K., Nijstad, B. A., & Van Knippenberg, D. (2008). Motivated information processing in group judgment and decision making. *Personality and social psychology review*, 12(1), 22-49. <https://doi.org/10.1177/1088868307304092>
- Durrah, O., Allil, K., Gharib, M., & Hannawi, S. (2021). Organizational pride as an antecedent of employee creativity in the petrochemical industry. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 572-588. <https://doi.org/10.1108/EJIM-08-2019-0235>

Durrah, O., Chaudhary, M., & Gharib, M. (2019). Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations. *International journal of environmental research and public health*, 16(7), 1203.

<https://doi.org/10.3390/ijerph16071203>

Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual review of psychology*, 53(1), 109-132.

<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135153>

Ekvall, G., & Ryhammar, L. (1999). The creative climate: Its determinants and effects at a Swedish university. *Creativity research journal*, 12(4), 303-310.

https://doi.org/10.1207/s15326934crj1204_8

Elfenbein, H. A. (2007). Emotion in organizations: A review and theoretical integration. *Academy of Management Annals*, 1(1), 315-386.

<https://doi.org/10.5465/078559812>

Ellemers, N., Kingma, L., Van De Burgt, J., & Barreto, M. (2011). Corporate social responsibility as a source of organizational morality, employee commitment and satisfaction. *Journal of Organizational Moral Psychology*, 1(2), 97-124.

Fairfield, K. D., Wagner, R. F., & Victory, J. (2004). Whose side are you on? Interdependence and its consequences in management of healthcare delivery. *Journal of Healthcare Management*, 49(1), 17-29.

Fehr, R. (2010). *On the (un) intended consequences of forgiveness: Creativity after conflict* (Doctoral Dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations & Theses Global. (Order No. 3426329).

Fisher, C. D., & Ashkanasy, N. M. (2000). The emerging role of emotions in work life: An introduction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(2), 123-129. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200003\)21:2%3C123::AID-JOB33%3E3.0.CO;2-8](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200003)21:2%3C123::AID-JOB33%3E3.0.CO;2-8)

Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions?. *Review of general psychology*, 2(3), 300-319. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.300>

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218-226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>

-
- Gong, Z., Zhao, Z., Wang, S., & Yu, H. (2018, October). *The Antecedents of Creative Performance: A Literature Review and Research Agenda*. Proceedings of the 2018 3rd International Conference on Politics, Economics and Law (ICPEL 2018). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icpel-18.2018.5>
- Gotsis, G., & Grimani, K. (2015). Virtue theory and organizational behavior: an integrative framework. *Journal of Management Development*, 34(10), 1288–1309. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2015-0021>
- Gouthier, M. H., & Rhein, M. (2011). Organizational pride and its positive effects on employee behavior. *Journal of Service Management*, 22(5), 633–649. <https://doi.org/10.1108/09564231111174988>
- Grözinger, A. C., Wolff, S., Ruf, P. J., & Moog, P. (2022). The power of shared positivity: organizational psychological capital and firm performance during exogenous crises. *Small Business Economics*, 58(2), 689-716. <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00506-4>
- Guchait, P., Lanza-Abbott, J. A., Madera, J. M., & Dawson, M. (2016). Should organizations be forgiving or unforgiving? A two-study replication of how forgiveness climate in hospitality organizations drives employee attitudes and behaviors. *Cornell Hospitality Quarterly*, 57(4), 379-395. <https://doi.org/10.1177/1938965516633308>
- Gunter, B., & Furnham, A. (1996). Biographical and climate predictors of job satisfaction and pride in organization. *The Journal of psychology*, 130(2), 193-208. <https://doi.org/10.1080/00223980.1996.9915001>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Gewerbestrasse, Switzerland: Springer Nature Switzerland.
- Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organizations: The social identity approach* (2nd ed.). London, UK: Sage.
- Hur, W. M., Moon, T., & Rhee, S. Y. (2016). Exploring the relationships between compassion at work, the evaluative perspective of positive work-related identity, service employee creativity, and job performance. *Journal of Services Marketing*, 30(1), 103-114. <https://doi.org/10.1108/JSM-05-2014-0180>

-
- Hur, W. M., Moon, T. W., & Ko, S. H. (2018). How employees' perceptions of CSR increase employee creativity: Mediating mechanisms of compassion at work and intrinsic motivation. *Journal of Business Ethics*, 153, 629-644.
- Hur, W. M., Shin, Y., Rhee, S. Y., & Kim, H. (2017). Organizational virtuousness perceptions and task crafting: The mediating roles of organizational identification and work engagement. *Career Development International*, 22(4), 436-459. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0192>
- Jo, N.Y., Lee, K.C. (2012). The effect of organizational trust, task complexity and intrinsic motivation on employee creativity: Emphasis on moderating effect of stress. In Park, J., Jin, Q., Sang-soo Yeo, M., & Hu, B. (Eds.), *Human Centric Technology and Service in Smart Space. Lecture Notes in Electrical Engineering* (pp. 199-206). Dordrecht: Springer.
https://doi.org/10.1007/978-94-007-5086-9_26
- Jones, D. A. (2010). Does serving the community also serve the company? Using organizational identification and social exchange theories to understand employee responses to a volunteerism programme. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 857-878.
<https://doi.org/10.1348/096317909X477495>
- Katzenbach, J. (2003). Pride: A strategic asset. *Strategy and Leadership*, 31(5), 34-38. <https://doi.org/10.1108/10878570310492041>
- Khan, J., Malik, M., & Saleem, S. (2020). The impact of psychological empowerment of project-oriented employees on project success: A moderated mediation model. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 33(1), 1311-1329.
<https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1756374>
- Kooshki, S. A., & Zeinabadi, H. (2015). An investigation into the role of organizational virtuousness in the job attitudes of teachers. *Journal UMP Social Sciences and Technology Management*, 3(1), 563-570.
- Kraemer, T., & Gouthier, M. H. (2014). How organizational pride and emotional exhaustion explain turnover intentions in call centers: A multi-group analysis with gender and organizational tenure. *Journal of Service Management*, 25(1), 125-148. <https://doi.org/10.1108/JOSM-07-2013-0173>

-
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Magnier-Watanabe, R., Uchida, T., Orsini, P., & Benton, C. F. (2020). Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance: Comparing employees in France and Japan. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12(2), 115-138. <https://doi.org/10.1108/APJBA-10-2019-210>
- Malik, M. A. R., Butt, A. N., & Choi, J. N. (2015). Rewards and employee creative performance: Moderating effects of creative self-efficacy, reward importance, and locus of control. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 59-74. <https://doi.org/10.1002/job.1943>
- Malik, S.Z., Naeem, R., (2016). Organizational Virtuousness, Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: A Mediation Framework. *Journal of Behavioural Sciences*, 26(1), pp.113-129.
- Mascolo, M. F., & Fischer, K. W. (1995). Developmental transformations in appraisals for pride, shame, and guilt. In Tangney, J. P., & Fischer, K. W. (Eds.), *Self-conscious emotions: The psychology of shame, guilt, embarrassment, and pride* (pp.64–113). New York: Guilford Press.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586-602. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0272>
- Mathisen, G. E., Einarsen, S. & Mykletun, R. (2012). Creative leaders promote creative organizations. *International Journal of Manpower*, 33(4), 367–382. <https://doi.org/10.1108/01437721211243741>
- McIntosh, J. (2010). Linking organizational pride to purpose. *Employment Relations Today*, 37(2), 39-45. <https://doi.org/10.1002/ert.20296>
- Nikandrou, I., & Tsachouridi, I. (2015). Towards a better understanding of the “buffering effects” of organizational virtuousness’ perceptions on employee outcomes. *Management Decision*, 53(8), 1823-1842. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2015-0251>

-
- Nilawati, F., Umar, N., Kusdi, R., & Zainul, A. (2019). The influence of work life balance and organizational pride on job satisfaction and its impact on organizational citizenship behavior in five- and four-star hotels employee. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 7(91), 191–196. <http://doi.org.10.18551/rjoas.2019-07.20>
- Palanski, M. E., & Vogelgesang, G. R. (2011). Virtuous creativity: The effects of leader behavioural integrity on follower creative thinking and risk taking. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(3), 259-269. <https://doi.org/10.1002/cjas.219>
- Peng, H., & Wei, F. (2018). Trickle-down effects of perceived leader integrity on employee creativity: A moderated mediation model. *Journal of Business ethics*, 150(3), 837-851. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3226-3>
- Rego, A., e Cunha, M. P., Júnior, D. R., Anastácio, C., & Savagnago, M. (2018). The optimism-pessimism ratio as predictor of employee creativity: the promise of duality. *European Journal of Innovation Management*, 21(3), 423-442. <https://doi.org/10.1108/EJIM-07-2017-0087>
- Rego, A., Reis Júnior, D., & Pina e Cunha, M. (2015). Authentic leaders promoting store performance: The mediating roles of virtuousness and potency. *Journal of Business Ethics*, 128(3), 617-634. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2125-8>
- Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 93(2), 215-235. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0197-7>
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M. P. E. (2012). Optimism predicting employees' creativity: The mediating role of positive affect and the positivity ratio. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(2), 244-270. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.550679>
- Shafi, M., Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. N. I. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), 166-176. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.12.002>

Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here?. *Journal of management*, 30(6), 933-958.

<https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.007>

Stone, M. (2002). Forgiveness in the workplace. *Industrial and Commercial Training*, 34(7), 278-286. <https://doi.org/10.1108/00197850210447282>

Sturm, R. E., Jolly, P. M., & Williams, S. D. (2022). It's a Matter of Organizational Pride: How Perceptions of Organizational Virtuousness and Competence Affect Employee Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 37(5), 1079–1097. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09786-9>

Sun, H. J., & Yoon, H. H. (2022). Linking organizational virtuousness, engagement, and organizational citizenship behavior: The moderating role of individual and organizational factors. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 46(5), 879-904. <https://doi.org/10.1177/1096348020963701>

Tajfel, H. and Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In Austin, W. G., & Worchel, S. (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp.33-47). Monterey: Brooks/Cole.

Todd, S., & Kent, A. (2009). A social identity perspective on the job attitudes of employees in sport. *Management Decision*, 47(1), 173-190.

<https://doi.org/10.1108/00251740910929777>

Tracy, J. L., & Robins, R. W. (2004). Putting the self into self-conscious emotions: A theoretical model. *Psychological Inquiry*, 15(2), 103–125.

https://doi.org/10.1207/s15327965pli1502_01

Tracy, J.L., & Robins, R.W. (2007). The nature of pride. In J.L. Tracy, R.W. Robins, & J.P. Tangney (Eds.), *The self-conscious emotions: Theory and research* (pp. 263–282). New York: Guilford Press.

Tsachouridi, I., & Nikandrou, I. (2020). The role of prosocial motives and social exchange in mediating the relationship between organizational virtuousness' perceptions and employee outcomes. *Journal of Business Ethics*, 166(3), 535-551. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-04102-7>

Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and social psychology review*, 7(4), 349-361.

https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0704_07

Uysal, H. T. (2021). The Mediation Role of Organizational Justice in the Effect of Organizational Virtuousness on Work Productivity. *Journal of Research in Business*, 6(1), 26-53. <http://dx.doi.org/10.29228/JRB.2>

Vallett, C. M. (2010). Exploring the relationship between organizational virtuousness and culture in continuing higher education. *The Journal of Continuing Higher Education*, 58(3), 130-142.

<https://doi.org/10.1080/07377363.2010.491772>

Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological review*, 92(4), 548.-573.

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. *Research in organizational behavior*, 18(1), 1-74.

Williams, L. A., & DeSteno, D. (2008). Pride and perseverance: the motivational role of pride. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(6), 1007-1017. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.94.6.1007>

Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.48037118>

Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696. <https://doi.org/10.5465/3069410>

Zhou, J., & Oldham, G. R. (2001). Enhancing creative performance: Effects of expected developmental assessment strategies and creative personality. *The Journal of Creative Behavior*, 35(3), 151-167.

<https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2001.tb01044.x>

ملحق ١: معاملات التحميل الخارجية للمؤشرات

المتغير	البعد	العبارات	معامل التحميل Loading
الإستقامة التنظيمية	التفاوض التنظيمي	1 لدي ايمان عميق بعملي بالجامعة والرسالة التي أؤديها	0.761
		2 أعتقد انه يتوجب على القيام بالشيء الصواب، والقيام به بشكل جيد	0.721
		3 لدي تفاؤل بتحقيق النجاح، بالرغم من التحديات الكبيرة	0.852
	الثقة التنظيمية	4 توجد ثقة متبادلة بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية التي أعمل بها	0.786
		5 يتعامل أعضاء هيئة التدريس فيما بينهم بلطف واحترام	0.811
		6 لدي ثقة في قيادات الجامعة	0.807
	التعاطف التنظيمي	7 تتسم تصرفات ومواقف زملائي في العمل بالتعاطف فيما بينهم ومع الآخرين	0.718
		8 تسعى الجامعة إلى تبني العديد من أعمال الرعاية والاهتمام بأعضاء هيئة التدريس	0.856
		9 توجد مواقف عديدة تعبر عن تعاطف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مع الآخرين	0.789
	النزاهة التنظيمية	10 تتسم الجامعة بالمصداقية في تعاملاتها	0.860
		11 تظهر الجامعة أعلى مستويات النزاهة في تعاملاتها	0.775
		12 يمكن وصف الجامعة بأنها "جامعة مشرفة"	0.819
	التسامح التنظيمي	13 تتسم بيئة العمل بالجامعة بالتسامح وإعطاء الفرصة للتعلم من الأخطاء	0.801
		14 يسود بيئة الجامعة الود في التعامل مع الجميع	0.729
		15 تتبنى الجامعة معايير أداء عالية، لكنها تتجاوز عن الأخطاء عندما يتم الاعتراف بها وتصحيحها	0.876
الفخر التنظيمي	الفخر التنظيمي العاطفي	1 يسعدني الانتماء لهذه الجامعة	0.768
		2 أشعر بالسعادة لكوني جزءا لا يتجزأ من هذه الجامعة	0.881
		3 أشعر بالفخر تجاه ما تحققه الجامعة من إنجازات	0.734
		4 أشعر بأن الجامعة تقدم شيئا مفيدا للمجتمع	0.866
	الفخر التنظيمي الاتجاهي	5 أشعر بالفخر لكوني أعمل بهذه الجامعة	0.834
		6 أفخر بإسهاماتي في نجاح الجامعة	0.843
		7 ينتابني الشعور بالفخر حينما أخبر الآخرين عن انتمائي لهذه الجامعة	0.917
الأداء الإبداعي	1 أقترح طرق جديدة تسهم في تحقيق الأهداف	0.861	
	2 أقدم أفكار جديدة وعملية لتحسين الأداء	0.855	
	3 أهتم بالبحث المستمر عن التقنيات والأساليب العلمية الجديدة لتحسين أدائي	0.827	
	4 أقترح طرق جديدة لتحسين جودة العمل	0.892	
	5 اعتبر نفسي مصدر جيد للأفكار الإبداعية.	0.789	
	6 لا أخشى تحمل المخاطر عند القيام بالأعمال الإبداعية	0.855	
	7 اروج وادافع عن أفكارى أمام الآخرين	0.781	
	8 أبداع في عملي عندما توجد فرصة لذلك	0.774	
	9 يمكنني وضع خطط وبرامج زمنية ملائمة لتنفيذ الأفكار الجديدة	0.896	
	10 غالبًا ما يكون لدي أفكار جديدة ومبتكرة	0.904	
	11 أساهم في تقديم حلول إبداعية للمشاكل	0.863	
	12 غالبًا ما يكون لدى أسلوب جديد في التعامل مع المشكلات.	0.829	
	13 أقترح طرق جديدة لأداء العمل	0.891	

جميع معاملات التحميل معنوية عند 0.01
المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

**The mediating role of organizational pride in the relationship
between organizational Virtuousness and creative performance
for academic staff members at Mansoura University**

Dr. Khalid Mahmoud Fahmy Ayad

Abstract

This study aimed to examine the mediating role of organizational pride on the relationship between Organizational Virtuousness dimensions (Optimism, Trust, Compassion, Integrity, and forgiveness) and Creative Performance. Data were collected by surveying a sample of (357) members of academic staff at Mansoura University. The number of valid responses reached (311) with a response rate of (89%). The hypotheses were tested using the partial least square–structural equation modelling (PLS-SEM). The results indicated that organizational virtuousness dimensions have a direct positive significant effect on both organizational pride and Creative Performance. In addition, there is a direct positive significant effect of organizational pride on creative performance. Moreover, the results confirmed that organizational pride partially mediated the relationship between Organizational Virtuousness dimensions and Creative Performance. These findings highlight the importance of working to enhance the academic staff members' perception of the dimensions of organizational Virtuousness, and their sense of organizational pride, to increase their level of creative performance.

Keywords

Organizational Virtuousness - Organizational Pride - Creative Performance - Attribution Theory- Broaden-and-Build Theory - Social Identity Theory - Affective Events Theory