



كلية التجارة

نموذج مقترن لأثر سلوكيات القيادة الأخلاقية وجودة حياة العمل على أبعاد المنظمات الأثيرة لدى العاملين. (دراسة تطبيقية على الهيئة العامة للنقل النهري)

A proposed Model for the Effect of Ethical Leadership Behaviors and Quality of Work Life on The Authentizotic Organizations Dimensions.

An Empirical Study on River Transport Authority.

رسالة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال

إعداد

دعاة على سعد الدين سليم

المدرس المساعد بالمعهد العالي للدراسات التعاونية والإدارية

اشراف

أ. د / محمود محمد السيد د / سوسن عبد الفتاح وهب
أستاذ إدارة الأعمال مدرس إدارة الأعمال
كلية التجارة - جامعة عين شمس كلية التجارة - جامعة عين شمس

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

تناول الباحثة في هذا الفصل ما يلي :

- أولاً : مقدمة الدراسة.
 - ثانياً : مصطلحات الدراسة.
 - ثالثاً : مشكلة الدراسة.
 - رابعاً : أهداف الدراسة.
 - خامساً : أهمية الدراسة.
 - سادساً : فروض الدراسة.
 - سابعاً : متغيرات الدراسة.
 - ثامناً : نموذج الدراسة.
 - تاسعاً : مجتمع وعينة الدراسة.
 - عاشرًا : أسلوب الدراسة.
- حادي عشر : أساليب التحليل الإحصائي
- أنني عشر: خطة الدراسة.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

أولاً : المقدمة :

تواجه منظمات الأعمال انتقادات متزايدة، نتيجة زيادة نسبة المخالفات والتجاوزات المالية والأخلاقية واتساع دائرة الفساد الإداري والأخلاقي، الذي تشهده بعض المنظمات بمختلف أنواعها ومجالاتها، وعلى المستوى العالمي تعالت الأصوات والدراسات العلمية في الآونة الأخيرة، وتتادي بضرورة تطوير منظمات الأعمال لمعايير أكثر رقياً، توفر التوازن بين كفاءة الأعمال وأخلاقياتها (نجم: ٢٠٠٦) ، ولهذا يعد موضوع الأخلاق من أكثر الموضوعات حساسية في المنظمات المعاصرة، لا سيما عند التعامل مع الثقافات والقيم والاتجاهات المتعددة، وتعاظم أهمية الأخلاق في الإدارة لأنها تتدخل في جميع أنشطة المنظمة ومعاملاتها (العرابيضة: ٢٠١٢).

يتطلب هذا الأمر ضرورة أن يتسم القادة بالأخلاق حتى يصبحوا قادرين على خلق المنظمات الأثيرة لدى العاملين، ونظراً للتحديات التي تواجه القادة في القرن الحادي والعشرين وتمثل في : **كيفية خلق منظمات عمل صحية أو نموذجية**، وهي تلك التي تشعر الأفراد بأدبيتهم وتشبع احتياجاتهم الإنسانية، كما تسهم بل تدعم من قدرتهم على التكيف مع وظائفهم، خصوصاً أن مثل هذا النمط من المنظمات قادر على مساعدة أفراده على مواجهة الضغوط ، كما يجعلهم أكثر إدراكاً لجودة حياتهم الوظيفية وأكثر نشاطاً، وأيضاً قادر على تحقيق التوازن بين حياة الأفراد الخاصة والعملية (Kets de Vries : 2001).

نظراً لظهور التكنولوجيا والتطورات الحديثة، التي خلقت ضغوطاً على المنظمات لتقديم جودة حياة عمل أفضل تسعى المنظمات إلى تخفيض الاتجاهات السلبية لدى العاملين، وإعطاء حرية التصرف في أداء العمل، وسرعة الإنجاز، والتفاعل المرتبط بالمهمة، لذلك تأتي جودة الحياة الوظيفية عالية المستوى عندما يمتلك الأفراد الوظائف التي تقدم الاستقلالية والتنوع والشعور بتقديم مساهمة ذات معنى لزيادة فاعلية المنظمة، كما أنها مبنية على افتراض أن الأفراد العاملين راغبون وقدرون على المساهمة في نجاح المنظمة، وجهود جودة الحياة الفاعلة تخلق بيئة العمل والوظيفة المناسبة (قاسم: ٢٠١٢).

إنطلاقاً من كل ما ورد سابقاً، يمكن القول إن الالتزام بسلوكيات القيادة الأخلاقية والاهتمام بتحسين جودة حياة العمل يسهم في التخفيف من حدة المشكلات التي يعاني منها العاملون بالمنظمة، ويترتب عليه خلق مناخ تنظيمي ملائم يدعم أبعاد المنظمات الأثيرة وفق ما يدركه الأفراد العاملون أنفسهم.

عليه، يتناول هذا البحث دراسة العلاقة التأثيرية لكل من سلوكيات القيادة الأخلاقية وجودة حياة العمل على أبعاد المنظمات الأثيرة لدى العاملين بها، وذلك من خلال دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة العامة للنقل النهري.

ثانياً : مصطلحات الدراسة:

تتمثل مصطلحات الدراسة في الآتي:

١ - سلوكيات القيادة الأخلاقية:

تتمثل في سلوكيات القادة التي تؤثر في المروعسين وتوجيههم، وتعمل على إيجاد مناخ تنظيمي أفضل يسوده التعامل، ضمن إطار أخلاقي وبما تسمح به القواعد والمعايير الأخلاقية واتخاذ تشجيع القرارات الأخلاقية.

٢ - جودة حياة العمل:

تعرف جودة حياة العمل عالية المستوى بأنها تتحقق من خلال خلق جو عمل ملائم واستخدام نظم وأساليب عمل تمنح الموظف حرية التصرف في أداء مهامه وكذلك القيام بالمهام المعقدة والمتنوعة وشعوره بأن المهمة التي يقوم بها تميز بالتحدي والمتعة وبالتالي يشعر بأهميته في المنظمة وتحفيزه تجاه الأداء الأفضل.

٣ - المنظمات الأثيرة لدى العاملين:

هي تلك المنظمات التي يشعر فيها العاملين بالاستمتاع في العمل وإشباع احتياجاتهم الإنسانية والشعور بتحقيق الذات وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية، مما يجعل حياتهم أفضل وتدفعهم نحو تحقيق أهداف المنظمة.

ثالثاً : مشكلة الدراسة :

ترى المجتمعات والمنظمات من خلال الأخلاقيات التي تسود فيها، فلهذا تحتاج المنظمات إلى معايير أخلاقية وقيم معينة تضبط العمل بها، وعلى الرغم من ذلك أبرزت الأزمات الحالية الحاجة الماسة إلى قيادات أخلاقية تتمنع بالمهارة الالزمة للقيادة بطرق فاعلة للوصول إلى أهداف المنظمة، وبعد

غياب القيادة الأخلاقية في أي منظمة سبباً لفشلها في تحقيق أهدافها، وقد يؤدي هذا الفشل إلى انهيار المنظمة، وبالتالي يضعف معنويات الأفراد ويفقدهم ثقتهم بالقيادة ومدى مصداقيتهم، ومن هنا يأتي دور الأخلاق في تحقيق الثقة بين القادة والمرءوسين، حيث إن إدراك المرءوسين للقيادة الأخلاقية التي يمارسها القادة يجعلهم يؤمنون بهم وتزداد ثقتهم فيهم.

لقد أوضحت الدراسات السابقة أن القيادة الأخلاقية تعمل على إشباع حاجات العاملين بهدف تحقيق التوازن بين حاجاتهم ومتطلبات العمل التي تحقق مستوى عال من الجودة، وذلك من أجل الوصول إلى تلك المنظمات الأثيرة لدى العاملين، والتي توفر لهم مناخ ملائم للإبداع والتميز مع ضمان ولائهم والتزامهم، ويتم كل ذلك في إطار أخلاقي من النزاهة ودعم المعايير والسلوكيات الأخلاقية واتخاذ تشجيع القرارات الأخلاقية.

ترى الباحثة أنه قد يتمتع الكثير من المديرين والعاملين بالهيئات الحكومية بالاستقرار الوظيفي وفرص الترقية والرعاية الصحية والسلامة المهنية في عملهم، ولكن قد يفتقد حرية التصرف في أداء العمل والتفاعل المرتبط بالمهمة وتعقد وتنوع العمل، فالنتيجة لا يشعر بجودة حياة العمل.

من هنا تتمثل مشكلة الدراسة في الآتي:

إن عدم تطبيق سلوكيات القيادة الأخلاقية والتي تتمثل في النزاهة واتخاذ تشجيع القرارات الأخلاقية ودعم المعايير والسلوكيات الأخلاقية، مع وجود قصور في عوامل جودة حياة العمل، يمكن أن يؤدي إلى تأثيرات سلبية على إدراك العاملين لأبعاد المنظمات الأثيرة لديهم، أي يؤدي إلى شعور الموظفين

بعد السعادة داخل المنظمة وانخفاض مستوى الأداء والانتماء للمنظمة، وبالتالي يشعرون أن منظمتهم غير مفضلة لديهم.

وفي ضوء ما سبق تتمثل المشكلة في الإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة وهو (ما مدى تأثير كل من سلوكيات القيادة الأخلاقية وجودة حياة العمل على أبعاد المنظمات الأثيرة لدى العاملين؟) ويترفع من هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ١- ماهي التحديات التي تواجه تطبيق سلوكيات القيادة الأخلاقية؟ وما هي الآثار المترتبة على عدم تطبيقها؟
- ٢- إلى أي مدى يلتزم القادة بالمعايير والجوانب الأخلاقية؟
- ٣- ما مستوى جودة حياة العمل المتوفر حالياً لدى العاملين بالهيئة محل الدراسة؟
- ٤- ما مفهوم وأبعاد المنظمات الأثيرة لدى العاملين؟ وما مستوى إدراك العاملين بالهيئة محل الدراسة لهذه الأبعاد؟
- ٥- هل يشعرون العاملون بأن الهيئة توفر لهم مناخ ملائم للتميز والإبداع؟

رابعاً: أهداف الدراسة :

تتمثل أهداف الدراسة في هدف رئيسي للدراسة وهو (التوصل إلى نموذج مقترن لأثر سلوكيات القيادة الأخلاقية وجودة حياة العمل على أبعاد المنظمات الأثيرة لدى العاملين) ويتحقق ذلك من خلال:

- ١- التعرف على التحديات التي تواجه تطبيق سلوكيات القيادة الأخلاقية والآثار المترتبة على عدم تطبيقها.
- ٢- التعرف على مستوى جودة حياة العمل المتوفر حالياً لدى العاملين بالهيئة محل الدراسة.

٣- توضيح مفهوم وأبعاد المنظمات الأثيرة والتعرف على مدى إدراك العاملين بالهيئة محل الدراسة لهذه الأبعاد.

٤- التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات لأثر سلوكيات القيادة الأخلاقية وجودة حياة العمل على شعور العاملين بأبعاد المنظمات الأثيرة التي يعملون بها.

خامساً : أهمية الدراسة :

تستمد الدراسة أهميتها مما يلي:

الأهمية العلمية :

١- محاولة هادفة للاستفادة من الدراسات السابقة والترابط المعرفي الموجود فيها للكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة.

٢- قلة البحوث والدراسات التي تناولت أبعاد مفهوم المنظمات الأثيرة لدى العاملين، وأهميتها لتحقيق أهداف المنظمة.

٣- تزايد اهتمام قادة المنظمة بمشاعر العاملين لتحقيق رضاهم، وتوفير جودة حياة وظيفية، وذلك بهدف الوصول إلى مفهوم المنظمات الأثيرة لدى العاملين.

الأهمية التطبيقية :

١- أن موضوع سلوكيات القيادة الأخلاقية من الموضوعات الهامة في بيئة الأعمال، ولقد تم تطبيقها في كافة المجالات نتيجة لما ظهر من فساد في الكثير من المجالات كقطاع إنتاج الأدوية وقطاع البنوك، ونظراً لعدم وجود ميثاق أخلاقي للهيئة محدد لكلاً من القادة والعاملين إختار الباحثة التطبيق على الهيئة العامة للنقل النهري الذي لم يتم التطبيق عليه من قبل.

٢- تستمد أهمية المجال التطبيقي من خلال أهمية النقل النهري في تنمية الاقتصاد القومي عن طريق رفع كفاءة مرافق النقل المائي عبر نهر النيل وقواته الملاحية، ويعتبر من أرخص وسائل النقل الداخلي من حيث التكاليف الأنشاء والصيانة والتشغيل.

٣- تكمن في أهمية النتائج والتوصيات التي توصلت إلى الدراسة، حول أهمية أثر سلوكيات القيادة الأخلاقية وجودة حياة العمل على أبعاد المنظمات الآثيرة لدى العاملين في الهيئة محل الدراسة.

سادساً : فرض الدراسة :

الفرض الأول : لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد سلوكيات القيادة الأخلاقية على أبعاد المنظمات الآثيرة لدى العاملين .

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

١- لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للتوجه الأخلاقي على أبعاد المنظمات الآثيرة لدى العاملين.

٢- لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للنزاهة على أبعاد المنظمات الآثيرة لدى العاملين .

٣- لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لوضوح الدور على أبعاد المنظمات الآثيرة لدى العاملين.

٤- لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لدعم المعايير والسلوكيات الأخلاقية على أبعاد المنظمات الآثيرة لدى العاملين.

٥- لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لاتخاذ وتشجيع القرارات الأخلاقية على أبعاد المنظمات الآثيرة لدى العاملين .

الفرض الثاني : لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد جودة حياة العمل على أبعاد المنظمات الآثيرة لدى العاملين .

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

- ١- لا يوجد تأثير ذو احصائية للاستقلالية في العمل على أبعاد المنظمات الأثيرة لدى العاملين.
- ٢- لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لسرعة إنجاز العمل على أبعاد المنظمات الأثيرة لدى العاملين.
- ٣- لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لتعقد وتنوع العمل على أبعاد المنظمات الأثيرة لدى العاملين.
- ٤- لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للتفاعل المرتبط بالمهمة على أبعاد المنظمات الأثيرة لدى العاملين.

الفرض الثالث: لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لكل من سلوكيات القيادة الأخلاقية وجودة حياة العمل على أبعاد المنظمات الأثيرة لدى العاملين.

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

- ١- لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لكل من سلوكيات القيادة الأخلاقية وجودة حياة العمل على روح الزمالة الطيبة.
- ٢- لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لكل من سلوكيات القيادة الأخلاقية وجودة حياة العمل على الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم.
- ٣- لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لكل من سلوكيات القيادة الأخلاقية وجودة حياة العمل على الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القائد.
- ٤- لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لكل من سلوكيات القيادة الأخلاقية وجودة حياة العمل على فرص التعلم والتنمية الشخصية.
- ٥- لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لكل من سلوكيات القيادة الأخلاقية وجودة حياة العمل على العدالة التنظيمية.
- ٦- لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لكل من سلوكيات القيادة الأخلاقية وجودة حياة العمل على التوفيق بين العمل والعائلة.

سابعاً: متغيرات الدراسة:

المتغيرات المستقلة:

١- سلوكيات القيادة الأخلاقية:

ينقسم هذا المتغير إلى الأبعاد التالية:

- التوجه الأخلاقي .
- النزاهة.
- وضوح الدور.

- دعم المعايير والسلوكيات الأخلاقية.

- اتخاذ وتشجيع القرارات الأخلاقية.

٢- جودة حياة العمل:

ينقسم هذا المتغير إلى الأبعاد التالية:

- الاستقلالية في العمل.
- سرعة إنجاز العمل.
- تعقد وتنوع العمل.
- التفاعل المرتبط بالمهمة.

المتغيرات التابعة:

أبعاد المنظمات الأثيرة لدى العاملين:

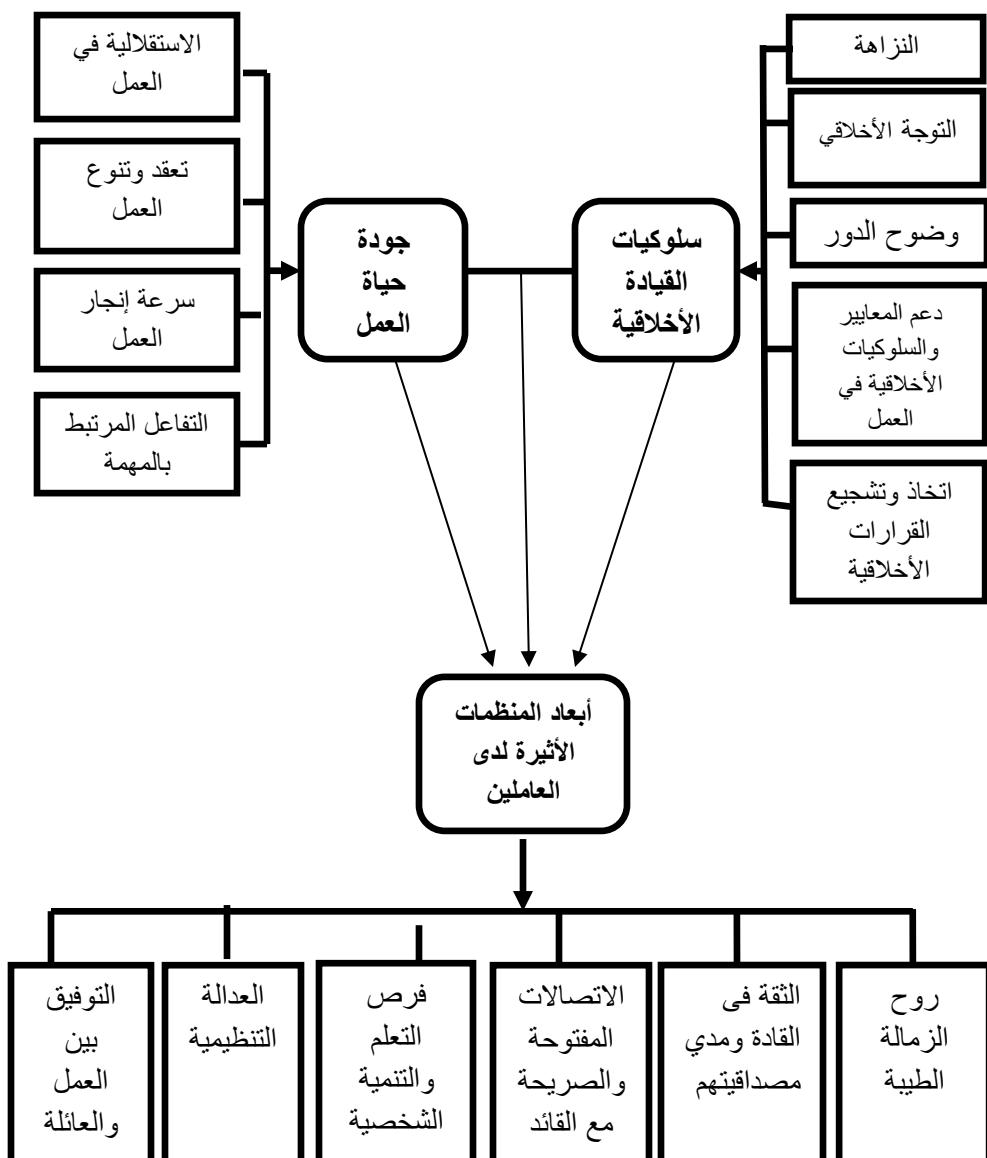
يتضمن هذا المتغير الأبعاد التالية:

- روح الزمالة الطيبة.
- الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم.
- الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القائد.
- فرص التعلم والتنمية الشخصية.
- العدالة التنظيمية.
- التوفيق بين العمل والعائلة.

ثامناً: نموذج الدراسة :

شكل رقم (١)

نموذج يوضح متغيرات الدراسة



تاسعاً: مجتمع وعينة الدراسة : توصيف مجتمع الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة في مديرى العموم - مديرى الإدارات - رؤساء الأقسام - العاملون بالهيئة العامة للنقل النهرى، ويوضح الجدول رقم (١) أعداد مديرى العموم ومديرى الإدارات ورؤساء الأقسام والعاملون بالهيئة.

جدول رقم (١)^(*)

أعداد مديرى العموم ومديرى الإدارات ورؤساء الأقسام والعاملون بالهيئة العامة للنقل النهرى

بيان	عدد مديرى العموم والإدارات	عدد رؤساء الأقسام	عدد العاملين	الإجمالي	النسبة %
رئاسة الهيئة.	١٥	٢٥	١٢١	١٦١	%٢٦,٧٤
قطاع الشئون المالية والإدارية.	١٢	٢٠	١١٥	١٤٧	%٢٤,٤٢
قطاع الشئون الفنية.	١٠	١٠	٨٢	١٠٢	%١٦,٩٤
قطاع الشئون الملاحية.	١٢	٢٢	١٣٠	١٦٤	%٢٧,٢٥
المعهد الإقليمي للنقل النهرى.	٥	٣	٢٠	٢٨	%٤,٦٥
الإجمالي	٥٤	٨٠	٤٦٨	٦٠٢	%١٠٠

(*) الهيئة العامة للنقل النهرى، ٢٠١٧-٢٠١٦.

حجم العينة:

تم تحديد حجم العينة وفقاً للقانون التالي:

$$\sqrt{\frac{Q(1-Q)}{n}} \times \text{الخطأ المسموح به} = \text{الدرجة المعيارية} \times X$$

حيث إن:

ق : نسبة عدد المفردات التي تتوافر فيها خصائص البحث وقد اعتبرتها الباحثة .%٥٠

الخطأ المسموح به: %٥

معامل الثقة: %٩٥

الدرجة المعيارية عند نسبة الخطأ %٥ تبلغ (١,٩٦) وبتطبيق المعادلة نجد أن (٢٠,٥ = ٢(١,٩٦ × ٠,٢٥) / ن) ن = ٣٨٤ مفردة.

تم توزيع مفردات العينة على المديرين ورؤساء الأقسام والعاملين في الهيئة العامة للنقل النهري.

جدول رقم (٢)

توزيع مفردات العينة في الهيئة العامة للنقل النهري.

بيان	العدد	النسبة
الإدارة العليا	٣٨	%١٠
الإدارة الوسطى	٧٧	%٢٠
الإدارة الإشرافية	١١٥	%٣٠
الوظائف النمطية	١٤٥	%٤٠
الإجمالي	٣٨٤	%١٠٠

نوع العينة :

اعتمدت الباحثة في توزيع حجم العينة على مفردات مجتمع الدراسة على أسلوب العينة العشوائية الطبقية، وتم توزيع حجم العينة (٣٨٤) مفردة على