

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

Dr. Mona Moustafa Elashry
MIDOCEAN UNIVERSITY

اثر القيادة الاخلاقية على تمكين العاملين : دراسة حالة الشركة جديدا للتقنية بالرياض

أسم اطالب

عبدالرحمن علي محمد نور

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

"وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ" (التوبة: 105)

اللهم لك الشكر ولك الحمد حمدا كثيرا مباركا يليق بجلال وجهك وعظيم سلطانك، أن وفقني لإنجاز هذا العمل، لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت والحمد بعد الرضا.

اما بعد:

ننقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الدكتورة منى مصطفى العشري عضو هيئة التدريس في كلية الإدارة بجامعة ميدأوشن، على كل ما قدمته لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في جوانبها المختلفة.

ولا يسعني هنا إلا أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير للسعادة المستشار ناصر المحييميد الذي جعل التعليم حق للجميع، لدعمه الكبير وتشجيعه المستمر.

إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد على إنجاز هذا العمل، إلى كل هؤلاء أقول لهم شكرا جزيلا، وجزاكم الله خيرا

عبدالرحمن

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى رسول الله وهادي الأنام إلى منبع النور ومزيل الظلام حبيبي رسول يا رسول الله عليه الصلاة والسلام

لو سئل القلب عن الأحبة بعد الله والرسول لا يعرف الا هؤلاء إلى من أوصاني ربي بها

ومنحتني كل نفيس وغالي إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها إلى الغالية دوما وأبدا أمي الغالية حفظها

الى من رباني على التقوى والفضيلة، فكان درع أمان لي أحتمي به من غدر الزمن وتحمل عبء الحياة حتى لا أحس بالحرمان الى الصدر الحنون أبي الغالي حفظه الله

الى شموع بيتي وأعز ما في أسرتي إخوتي وأخواتي الى كل من ذكره القلب وغفل عنه العقل ونسيه القلم

" اللهم لك الفضل ولك الشكر كله اليك يرجع الفضل علانية وسراء "

مستخلص الدراسة

الهدف:

استكشاف تأثير القيادة الأخلاقية على تمكين العاملين في شركة جيديا للتقنية بجدة وتحليل كيفية تحسين الأداء المؤسسي من خلال تطبيق مبادئ القيادة الأخلاقية

المنهجية:

تستخدم الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث يهدف المنهج الوصفي إلى دراسة أثر القيادة الأخلاقية على تمكين العاملين دراسة حالة لشركة جيديا للتقنية بجدة: من جانبه، يهدف المنهج التحليلي إلى العلاقة بين متغيري الدراسة وتحديد أثر كل منهما في الآخر

النتائج:

تسعى شركة جيديا للتقنية باستمرار إلى الابتكار والتطوير في مجال التقنية المالية، مما يمكنها من المحافظة على مكانتها الرائدة في السوق السعودي وتلبية احتياجات عملائها بفعالية وكفاءة عالية.

التطبيقات والأهمية:

- يوفر البحث توصيات عملية لقادة الشركات التقنية حول كيفية تطبيق القيادة الأخلاقية لتمكين العاملين. يساعد في تحسين الأداء المؤسسي وزيادة الإنتاجية من خلال تمكين العاملين.
 - يقدم استراتيجيات لتعزيز الثقة والتعاون بين القادة والمرووسين في بيئة العمل.
- يساهم في تطوير برامج تدريبية فعالة للقيادة الأخلاقية تستهدف القادة في الشركات التقنية

جدول المحتويات

1	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
8	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
9	1.1. المقدمة:.....
9	1.2. مشكلة الدراسة.....
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
10	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
10	1.3. أهمية الدراسة.....
10	1.3.1. على المستوى النظري:.....
11	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
11	1.4. أسئلة الدراسة.....
12	1.5. أهداف الدراسة.....
12	1.6. فرضيات الدراسة.....
12	1.7. نموذج الدراسة.....
13	1.8. الدراسة الميدانية.....
13	1.9. مخطط المشروع.....
14	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
15	2.1. المقدمة:.....
15	2.2. المتغير المستقل.....
15	2.3. المتغير التابع.....
16	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
16	2.5. الخاتمة.....
17	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
18	3.1. المقدمة.....
18	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
19	3.3. تصميم البحث.....
19	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
20	3.5. طريقة جمع البيانات.....
20	3.6. أنواع البيانات.....

21	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي.....
22	3.8. الخاتمة.....
23	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....
24	4.1. المقدمة.....
24	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).....
25	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....
31	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....
32	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....
33	4.6. الخاتمة.....
34	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....
35	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية.....
35	5.2. توصيات الدراسة.....
36	5.3. الخاتمة.....
36	قائمة المراجع.....
	الملاحق.....
	Error! Bookmark not defined.

جدول الأشكال:

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
1	نموذج البحث (من اعداد الباحث)	12
2	ملخص منهجية البحث (المصدر الباحث)	13

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تشمل المقدمة الخمس مراحل لكتابة المقدمة

إن الموارد البشرية ليست فقط أحد أهم عناصر نجاح المنظمات، بل تعتبر أيضاً حجر الزاوية في فعالية هذه المنظمات، في ظل الاتجاه المتزايد للاستثمار في الموارد البشرية باعتبارها محور التغيير والانطلاق نحو تحقيق الأهداف التنظيمية التي تعتبر العنصر الحاسم في نجاح المنظمات. يعد تطبيق المفاهيم الإدارية المتقدمة وتمكين الموظفين من الأساليب الإدارية الحديثة التي لها أثر كبير في دعم أداء الموارد البشرية ورفع كفاءتها. لقد أدركت المنظمات المعاصرة، بما في ذلك الشركات التقنية، أن هناك حاجة ملحة لأفراد يتمتعون بمهارات وإمكانات متميزة للتفكير الابتكاري ومعالجة ظروف عدم التأكد والاستعداد للمخاطر

1.2. مشكلة الدراسة

يتم كتابة مقدمة بسيطة في شكل فقرة

يتم تقسيم المشكلة الى فجوات نظرية وعملية

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

2. على الرغم من الدراسات التي تناولت تأثير القيادة على تمكين العاملين، إلا أن هناك نقصاً في الأبحاث التي تركز بشكل خاص على القيادة الأخلاقية في الشركات التقنية.
3. معظم الأبحاث لم تستكشف بشكل كافٍ كيفية تأثير القيادة الأخلاقية على تمكين العاملين في سياق الشركات التقنية.
4. هناك أيضاً فجوة في الدراسات التي تربط بين القيادة الأخلاقية وتحقيق الكفاءة الإدارية في هذه الشركات.
5. لم يتم بحث دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الثقة بين القادة والمروسين بشكل كافٍ.

- فجوات على المستوى التطبيقي
- تفتقر الأبحاث إلى دراسات تطبيقية تستعرض كيفية تنفيذ مبادئ القيادة الأخلاقية في الشركات التقنية مثل شركة جديدا للتقنية.
- هناك نقص في الأدلة العملية حول تأثير تمكين العاملين على تحسين الأداء المؤسسي في السياق التقني.
- لم يتم تقييم فعالية برامج التدريب القيادي في الشركات التقنية بشكل عملي وشامل.
- كما لم تتناول الأبحاث بشكل كافٍ الطرق الفعالة لتعزيز الثقة المتبادلة بين القادة والمرووسين من خلال القيادة الأخلاقية.

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

كيف يؤثر تبني القيادة الأخلاقية على تمكين العاملين في شركة جديدا للتقنية بجدة؟

5.1. أهمية الدراسة

5.1.1. على المستوى النظري:

6. يساهم البحث في سد الفجوة النظرية المتعلقة بالقيادة الأخلاقية وتأثيرها على تمكين العاملين في الشركات التقنية.
 7. يضيف البحث معرفة جديدة حول العلاقة بين القيادة الأخلاقية والثقة المتبادلة بين القادة والمرووسين.
 8. يوفر إطارًا نظريًا يمكن أن يُستخدم في الدراسات المستقبلية في نفس المجال.
- يعزز من فهمنا لكيفية تحقيق الكفاءة الإدارية من خلال تبني أساليب القيادة الأخلاقية.

8.1.1. على المستوى التطبيقي:

9. يوفر البحث توصيات عملية لقادة الشركات التقنية حول كيفية تطبيق القيادة الأخلاقية لتمكين العاملين. يساعد في تحسين الأداء المؤسسي وزيادة الإنتاجية من خلال تمكين العاملين.
10. يقدم استراتيجيات لتعزيز الثقة والتعاون بين القادة والمرووسين في بيئة العمل. يساهم في تطوير برامج تدريبية فعالة للقيادة الأخلاقية تستهدف القادة في الشركات التقنية

10.1. أسئلة الدراسة

11. كيف تؤثر القيادة الأخلاقية على مستوى تمكين العاملين في شركة جيداً للتقنية بجدة؟
12. ما هي العوامل القيادية الأخلاقية التي تسهم بشكل أكبر في تمكين العاملين داخل الشركة؟
13. كيف يؤثر تمكين العاملين من خلال القيادة الأخلاقية على الأداء المؤسسي لشركة جيداً للتقنية؟
14. ما هي التحديات التي تواجه قادة شركة جيداً للتقنية في تطبيق القيادة الأخلاقية وكيف يمكن التغلب عليها؟

14.1. أهداف الدراسة

: استكشاف تأثير القيادة الأخلاقية على تمكين العاملين في شركة جديدا للتقنية بجدة وتحليل كيفية تحسين الأداء المؤسسي من خلال تطبيق مبادئ القيادة الأخلاقية

14.2. فرضيات الدراسة

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأخلاقية وتمكين العاملين في شركة جديدا للتقنية بجدة.

14.3. نموذج الدراسة



14.4. الدراسة الميدانية

شركة جيديا للتقنية هي إحدى الشركات الرائدة في مجال التقنية المالية والتكنولوجيا المصرفية في المملكة العربية السعودية. تأسست الشركة في عام 2008، وسرعان ما أصبحت واحدة من أبرز الشركات في تقديم الحلول التقنية والمالية المبتكرة في السوق السعودي. يقع المقر الرئيسي لشركة جيديا للتقنية في مدينة جدة، حيث تمثل هذه المدينة مركز العمليات الرئيسي للشركة. من خلال وجودها في جدة، تتمكن الشركة من تقديم خدماتها لأكثر عدد من العملاء في المنطقة الغربية من المملكة العربية السعودية.

14.5. مخطط المشروع



15. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

15.1. المقدمة:

في إطار التحديات التي تواجه المؤسسات في العصر الحديث، أصبح من الضروري التركيز على أساليب القيادة التي تعزز من فاعلية العاملين وإنتاجيتهم. القيادة الأخلاقية تُعد من أبرز أساليب القيادة التي تستند إلى القيم والمبادئ الأخلاقية، مثل النزاهة، العدالة، والاهتمام برفاهية العاملين. تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الدراسات السابقة التي تناولت أثر القيادة الأخلاقية على تمكين العاملين، لفهم العلاقة بين السلوك القيادي الأخلاقي وقدرة العاملين على تحسين أدائهم واتخاذ القرارات بثقة واستقلالية.

المتغير المستقل

القيادة الأخلاقية

وهو المتغير الذي يمثل السلوكيات الأخلاقية التي يتبناها القائد، مثل الالتزام بالقيم الأخلاقية، العدل في التعامل مع العاملين، وتعزيز بيئة العمل القائمة على الثقة والاحترام.

15.2. المتغير التابع

تمكين العاملين

وهو المتغير الذي يعكس قدرة العاملين على التحكم في عملهم، اتخاذ قرارات فعالة، الابتكار، وتحمل المسؤولية ضمن المؤسسة.

15.3. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تشير الدراسات السابقة إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة الأخلاقية وتمكين العاملين. فالقائد الذي يلتزم بالسلوكيات الأخلاقية يعزز شعور العاملين بالثقة والانتماء، مما يدفعهم إلى اتخاذ قرارات أكثر استقلالية والإبداع في أداء مهامهم. كما أن القيادة الأخلاقية تساهم في بناء بيئة عمل صحية تشجع على مشاركة العاملين في صنع القرارات وتحمل المسؤوليات.

15.4. الخاتمة

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح أن القيادة الأخلاقية تلعب دورًا محوريًا في تعزيز تمكين العاملين، حيث تساهم في خلق بيئة عمل قائمة على الثقة والتعاون والاحترام. يُعتبر هذا النوع من القيادة أحد الأدوات الفعالة لتحسين الأداء المؤسسي، ما يؤكد على أهمية استمرارية الأبحاث في هذا المجال لتطوير استراتيجيات قيادية تدعم تمكين العاملين وتعزيز إنتاجيتهم.

16. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

16.1. المقدمة

تستخدم الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث يهدف المنهج الوصفي إلى دراسة أثر القيادة الأخلاقية على تمكين العاملين دراسة حالة لشركة جديدا للتقنية بجدة: من جانبه، يهدف المنهج التحليلي إلى العلاقة بين متغيري الدراسة وتحديد أثر كل منهما في الآخر.

- فلسفة البحث: المنهج وضعي positivism
- أسلوب التحليل: استنتاجي Deductive
- استراتيجية البحث: دراسة حالة Case study
- أداة البحث: دراسة كمية Mono method
- الأفق الزمني: دراسة مقطعية cross sectional
- طرق جمع وتحليل البيانات: الاستبيان

16.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

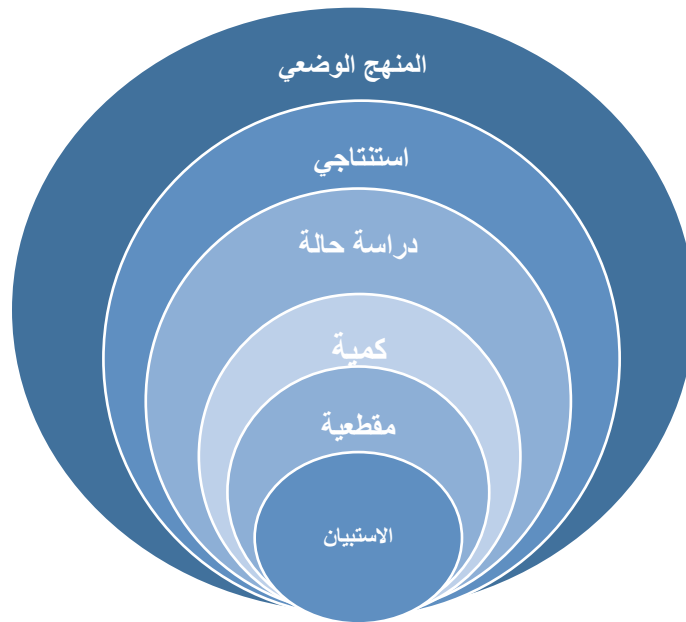
القيادة الأخلاقية

- التعريف الإجرائي: درجة التزام القادة بالمبادئ الأخلاقية في اتخاذ القرارات والتعامل مع العاملين، والتي تتضمن الشفافية، العدالة، النزاهة، والمسؤولية تجاه الفريق. يمكن قياسها باستخدام استبيان يتضمن أسئلة حول السلوكيات الأخلاقية للقائد كما يراها العاملون، مثل الإنصاف والاحترام في المعاملات اليومية.

تمكين العاملين

- التعريف الإجرائي: مستوى شعور العاملين بالقدرة على اتخاذ قرارات ذات صلة بعملهم، وإحساسهم بالثقة والاستقلالية في أداء المهام. يتم قياسه باستخدام استبيان يتناول جوانب مثل الاستقلالية، الثقة بالقدرة الذاتية، والشعور بالتقدير، ومستوى المشاركة في اتخاذ القرار.

تصميم البحث (بصلة البحثي)



مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

تمتلك شركة جيديا للتقنية عدة فروع موزعة في مختلف مناطق المملكة العربية السعودية. تشمل هذه الفروع المدن الكبرى مثل الرياض، الدمام، مكة المكرمة، والمدينة المنورة. بفضل هذا التوزيع الجغرافي، تستطيع الشركة الوصول إلى قاعدة عملاء واسعة وتقديم خدماتها بشكل أسرع وأكثر كفاءة.

طريقة جمع البيانات

عند دراسة "أثر القيادة الأخلاقية على تمكين العاملين"، يمكن تحديد مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات كما يلي:

1. مجتمع البحث:

- التعريف: يمثل مجتمع البحث جميع الأفراد الذين ينتمون إلى الفئة المستهدفة من الدراسة، وهم العاملون في المؤسسة أو المنظمة التي تُجرى فيها الدراسة. قد يكون المجتمع مكوناً من موظفي القطاعات المختلفة (مثل القطاعات الحكومية، أو الشركات الخاصة) أو من مستويات وظيفية محددة (مثل الموظفين الإداريين أو الفنيين).
- تحديد الخصائص: يتم تحديد مجتمع البحث وفقاً لخصائص معينة مثل العمر، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي، والدور المهني، وقد يكون محصوراً في منطقة جغرافية معينة.

2. طرق أخذ العينات:

- يمكن استخدام عدة طرق لأخذ العينات، منها •
- العينة العشوائية البسيطة: يتم اختيار الأفراد بشكل عشوائي من مجتمع البحث، بحيث تتاح لكل فرد في المجتمع نفس فرصة الاختيار. هذه الطريقة مفيدة لضمان عدم التحيز.

أنواع البيانات

المتغير الأول المستقل :

القيادة الأخلاقية (النعاس ٢٠٠٣)

أسم المتغير	أبعاده	عدد العبارات	المصدر
الإدارة الأخلاقية	تحديد الأهداف والأولويات	٣	النعاس (٢٠٠٣)
	تخطيط الوقت	٣	
	تنظيم العمل	٣	
	تعرف النزاهة	٣	
	التقييم والتحسين	٣	

المتغير الثاني التابع :

تمكين العاملين (كفاية الحساسية ٢٠٠٨)

أسم المتغير	أبعاده	عدد العبارات	المصدر
تمكين العاملين	بيئة العمل	٣	كفاية الحساسية (٢٠٠٨)
	الدعم الإداري والتنظيمي	٣	
	عبء العمل وتوزيع المهام	٣	
	التوازن بين العمل والحياة الشخصية	٣	
	الدعم الإداري والتنظيمي	٣	

16.3. إجراءات التحليل الإحصائي

16.4. الخاتمة

17. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

17.1. المقدمة

تعتبر مرحلة التحليل الإحصائي من أهم مراحل البحث العلمي، حيث يتم من خلالها فحص البيانات التي تم جمعها وتحليلها باستخدام أدوات وأساليب إحصائية دقيقة. تهدف هذه المرحلة إلى تقديم تفسير معمق للبيانات واستخلاص النتائج التي تسهم في تحقيق أهداف البحث. في هذه الفقرة، سنقوم بعرض وتحليل النتائج التي تم الحصول عليها من خلال الاختبارات الإحصائية المختلفة، ومناقشتها بشكل مفصل لتحديد مدى تحقيق الفرضيات المطروحة وتفسير هذه النتائج في سياق الدراسة.

17.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

الإجراءات المنهجية للدراسة ونتائج الدراسة :

يتناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية التي اتبعناها علي قياس جودة وكفاءة الشركة من حيث : أهداف الدراسة والمنهج المستخدم وتصميم الاستبانة وحساب صدقها وثباتها. ومن ثم الأسلوب الإحصائي المستخدم في تحليل البيانات الدراسة. علي النحو الذي يوضحه العرض التالي:

منهج الدراسة :

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قمنا باستخدام المنهج المسحي التحليلي وهو الذي يعتمد علي جمع الحقائق والمعلومات والبيانات بقصد وصفها وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص النتائج.

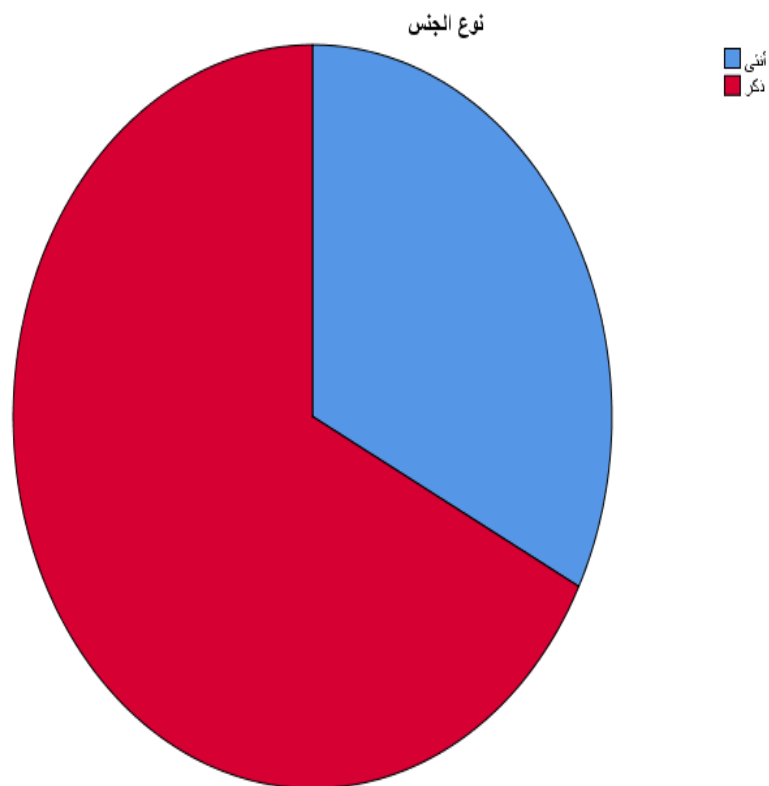
عينة الدراسة :

تم استخدام المعادلات الإحصائية لتحديد الحد الأدنى المناسب لعينة دارسة (43). وبعد التطبيق حصلنا علي استبانة وتصميم صالحة للتحليل الاحصائي. وفيما يلي عرض لأهم خصائص عينة الدراسة:

جدول 1 توزيع أفراد العينة طبقا للنوع :

نوع الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أنثى	14	32.6	32.6	32.6
	ذكر	29	67.4	67.4	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

يتضح من الجدول السابق أن نسبة 67% من أفراد العينة ذكور وهم أكبر نسبة مقارنة بباقي أفراد العينة.



يوضح الشكل توزيع أفراد العينة طبقاً للنوع.

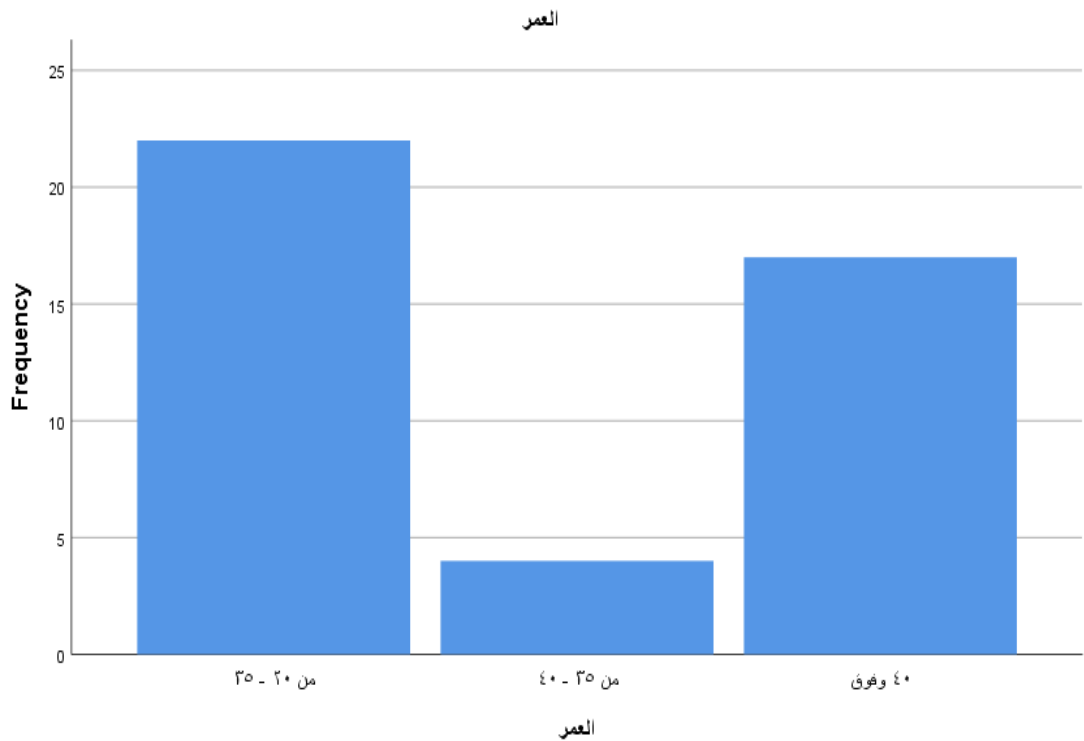
Statistics		
نوع الجنس		
N	Valid	43
	Missing	0
Mean		.67
Std. Deviation		.474

يوضح الجدول أن المتوسط يعادل 0.67 بينما الانحراف المعياري لهم يساوي 0.474 وكلما قل الانحراف المعياري يدل علي عدم وجود فرق بين افراد العينة في النوع.

جدول 2 توزيع أفراد العينة طبقا للعمر:

العمر					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من ٢٠ - ٣٥	22	51.2	51.2	51.2
	من ٣٥ - ٤٠	4	9.3	9.3	60.5
	وفوق ٤٠	17	39.5	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

يتضح من الجدول السابق أن نسبة 51.2% من أفراد العينة عمرهم ما بين 20-35 سنة وهي أكبر نسبة مقارنة بباقي أفراد العينة.



يوضح الشكل توزيع أفراد العينة طبقا للعمر.

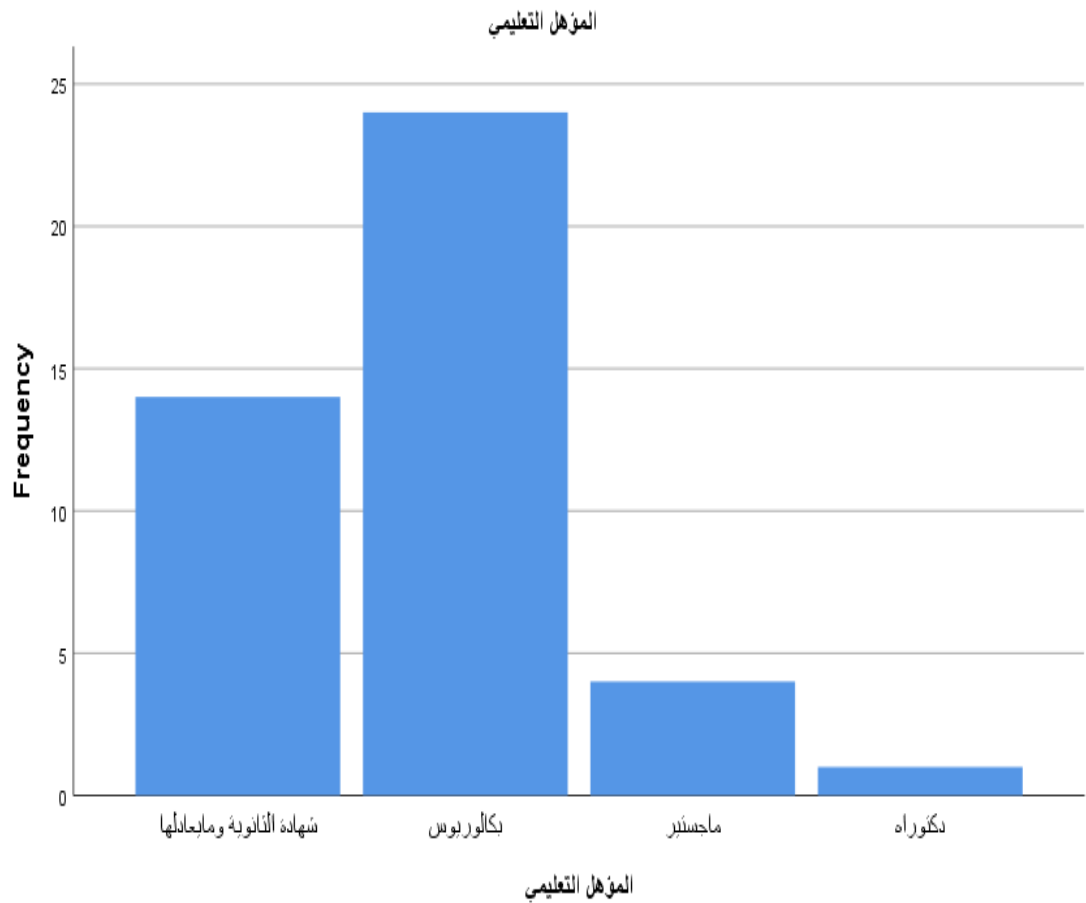
Statistics		
العمر		
N	Valid	43
	Missing	0
Mean		1.88
Std. Deviation		.956

يوضح الجدول أن المتوسط يعادل 1.88 بينما الانحراف المعياري لهم يساوي 0.956 وكلما قل الانحراف المعياري يدل علي عدم وجود فرق بين افراد العينة في العمر.

جدول 3 توزيع أفراد العينة طبقا للمؤهل التعليمي:

التعليمي المؤهل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	الثانوية شهادة ومايعادلها	14	32.6	32.6	32.6
	بكالوريوس	24	55.8	55.8	88.4
	ماجستير	4	9.3	9.3	97.7
	دكتوراه	1	2.3	2.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

يتضح من الجدول السابق أن نسبة 55.8% من أفراد العينة حاصلين علي بكالوريوس وهم أكبر نسبة مقارنة بباقي أفراد العينة.



يوضح الشكل توزيع أفراد العينة طبقاً للمؤهل التعليمي .

Statistics		
التعليمي المؤهل		
N	Valid	43
	Missing	0
Mean		1.81
Std. Deviation		.699

يوضح الجدول أن المتوسط يعادل 1.81 بينما الانحراف المعياري لهم يساوي 0.699 وكلما قل الانحراف المعياري يدل علي عدم وجود فرق بين افراد العينة من حيث المؤهل التعليمي.

اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

احتسب البحث مدي ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha). ليتبين أن قيمة معامل ألفا تساوي 0.766 وهذا يدل علي مدي الثبات. علما أن قيمة معامل ألفا تتراوح بين 0 و1 وكلما اقتربت النتيجة من الواحد دلت علي وجود ثبات عالي. في حين أن اقترابها من الصفر يدل علي وجود درجة من الثبات أقل. وفي الجدول التالي يوضح ذلك.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	15

يوضح الجدول ادناه المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل العبارة:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
0.529	4.65	من المهم ان تقوم الشركة بتحديد أهداف واضحة ومحددة لموظفيها
0.522	4.67	من المهم ترتيب الأولويات في الشركة بشكل فعال
0.971	4.09	يجب ان يتم إشراك الموظفين في عملية تحديد الأهداف
0.631	4.53	تقوم الشركة بوضع خطط زمنية واضحة للمشاريع والمهام

0.817	4.37	يتم توزيع الوقت بين الفرق بشكل فعال
0.667	4.47	توفر الشركة أدوات تخطيط مثل الجداول الزمنية او التطبيقات للموظفين
0.541	4.60	تشجع الشركة على تحقيق توازن بين وقت العمل ووقت راحة الموظفين
0.846	4.37	توفر الشركة برامج لدعم التوازن بين العمل والحياة مثل ساعات عمل مرنة او العمل عن بعد
0.747	4.33	تتعامل الشركة بفعالية مع المهام غير المتوقعة او الطارئة

1.124	3.30	أشعر بأن عبء العمل موزع بشكل عادل بين الموظفين
0.610	3.91	تتوفر لدي المهارات والأدوات اللازمة لأداء مهامي بفعالية
1.053	3.56	أشعر بالدعم الكافي من الإدارة عن مواجهة تحديات العمل
1.113	3.37	أجد توازناً مناسباً بين العمل وحياتي الشخصية
1.098	3.28	أشعر بالرضا عن توازن العمل والحياة الذي توفره الشركة
0.875	3.74	أشعر بأن ضغوط العمل قد انخفضت بفضل استراتيجيات الوقت

من خلال الجدول السابق يلاحظ ان المشكلات تظهر في (عدم وجود الدعم الكافي من الإدارة عن مواجهة تحديات العمل – خلال بالتوازن بين العمل وحياتي الشخصية – عدم الشعور بالرضا عن توازن العمل والحياة الذي توفره الشركة)

17.3. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

17.4. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

اختبار الفرضيات هو عملية تحليل البيانات للتحقق من صحة الافتراضات التي وضعها الباحث حول العلاقة بين المتغيرات ، يتم استخدام اختبارات إحصائية لتحديد مدى قوة "أثر القيادة الأخلاقية على تمكين العاملين" المستقلة والتابعة. في موضوع العلاقة وتأثير القيادة الأخلاقية على تمكين العاملين

الفرضيات المقترحة 1.

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأخلاقية وتمكين العاملين: الفرضية الرئيسية (H_0)
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأخلاقية وتمكين العاملين: الفرضية البديلة (H_1)

الإجراءات لتحليل الفرضيات 2.

- يتم جمع بيانات من العاملين داخل المؤسسة باستخدام استبيانات أو مقابلات: اختيار العينة •
- قياس المتغيرات •
- يتم قياسها من خلال مجموعة من العبارات مثل "يلتزم القائد بالنزاهة" باستخدام مقياس ليكرت: القيادة الأخلاقية •
- يتم قياسه بناءً على عناصر مثل الثقة بالنفس، القدرة على اتخاذ القرار، والشعور بالمسؤولية: تمكين العاملين •
- يتم تطبيق أدوات تحليل البيانات مثل: التحليل الإحصائي •
- لتحديد خصائص العينة: التحليل الوصفي •
- لمعرفة العلاقة بين المتغيرين: (Pearson Correlation) اختبار معامل الارتباط •
- لتحديد تأثير القيادة الأخلاقية على تمكين العاملين: الانحدار الخطي البسيط أو المتعدد •
- أقل من 0.05، يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية (p-value) إذا كان مستوى الدلالة: معيار الدلالة الإحصائية •
- البديلة

مناقشة النتائج

في حالة إثبات العلاقة الإيجابية 1.

- إذا أظهرت النتائج أن هناك ارتباطاً إيجابياً ودالاً إحصائياً بين القيادة الأخلاقية وتمكين العاملين، فإن هذا يشير إلى أن القادة الذين يتبعون السلوكيات الأخلاقية يعززون من مستوى تمكين العاملين داخل المؤسسة
- على سبيل المثال، العاملون الذين يرون أن قائدهم يعاملهم بعدالة وشفافية يكونون أكثر قدرة على اتخاذ قرارات مستقلة •
- ويشعرون بمزيد من المسؤولية

في حالة عدم وجود علاقة 2.

- إذا لم تثبت النتائج وجود علاقة دالة إحصائية، فقد يعود ذلك إلى
- عوامل وسيطة (مثل الثقافة التنظيمية أو ضغوط العمل) التي تؤثر على تمكين العاملين •
- قصور في تطبيق القيادة الأخلاقية بشكل كافٍ داخل المؤسسة •

النتائج النوعية 3.

قد تكشف المناقشات أو الاستبيانات المفتوحة عن أسباب إضافية لتمكين العاملين، مثل الدعم النفسي والاجتماعي أو توفير فرص التطوير المهني، والتي يمكن أن تكون مكملة لتأثير القيادة الأخلاقية

:التوصيات بناءً على النتائج

- تعزيز القيادة الأخلاقية من خلال برامج تدريبية لتطوير القادة
- توفير بيئة عمل داعمة تشجع العاملين على الاستقلالية والابتكار
- دراسة العوامل الوسيطة أو الإضافية التي قد تؤثر على العلاقة بين القيادة الأخلاقية وتمكين العاملين

:الختام

اختبار الفرضيات يساعد في فهم العلاقة بين القيادة الأخلاقية وتمكين العاملين، بينما تساهم مناقشة النتائج في تقديم رؤى وتوصيات لتحسين الأداء المؤسسي وتعزيز بيئة العمل المستدامة

17.5. الخاتمة

اختبار الفرضيات يساعد في فهم العلاقة بين القيادة الأخلاقية وتمكين العاملين، بينما تساهم مناقشة النتائج في تقديم رؤى وتوصيات لتحسين الأداء المؤسسي وتعزيز بيئة العمل المستدامة

18. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

18.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

دراسة العوامل الوسيطة مثل الثقافة التنظيمية أو الذكاء العاطفي للقائد لمعرفة تأثيرها على العلاقة بين القيادة الأخلاقية وتمكين العاملين.

- توسيع نطاق البحث ليشمل قطاعات متعددة أو دول مختلفة للحصول على نتائج أكثر شمولية.
- تحليل أثر القيادة الأخلاقية على نتائج أخرى مثل رضا العاملين، الإبداع، وأداء المؤسسة.

18.2. توصيات الدراسة:

تعزيز القيادة الأخلاقية في المؤسسات:

- تطوير برامج تدريبية للقادة:
- تقديم دورات تدريبية متخصصة لتطوير القيم الأخلاقية لدى القادة، مع التركيز على النزاهة، العدالة، الشفافية، واحترام العاملين.
- تعزيز ثقافة القيم الأخلاقية:
- تبني سياسات واضحة تدعم السلوكيات الأخلاقية داخل المؤسسة كجزء من الهوية التنظيمية.

2. تعزيز تمكين العاملين:

- زيادة مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات:
- إشراك العاملين في صياغة السياسات واتخاذ القرارات داخل المؤسسة لزيادة شعورهم بالمسؤولية والانتماء.
- توفير فرص للتطوير المهني:
- تصميم برامج تدريبية وورش عمل لتحسين مهارات العاملين وتعزيز ثقتهم بأنفسهم في أداء مهامهم.
- خلق بيئة عمل داعمة:
- ضمان وجود بيئة عمل تحفز العاملين على الابتكار وتقدر مساهماتهم، مع تقليل الضغوط السلبية.

18.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

الملاحق

استمارة استبيان

تحية طيبة،

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان المعد لأغراض البحث العلمي بهدف إتمام أطروحة بعنوان "أثر القيادة الأخلاقية على تمكين العاملين"، والذي نسعى من خلاله إلى التعرف على آرائكم حول المحاور التي تتضمنها استمارة الاستبيان، والتي توضح مدلولاتها فيما يلي:

القيادة الأخلاقية: تُعرّف القيادة الأخلاقية بأنها نوع من القيادة الذي يعتمد على القيم والمبادئ الأخلاقية في توجيه سلوك القائد واتخاذ قراراته. يتسم القائد الأخلاقي بالعدالة، والشفافية، والنزاهة، والاحترام المتبادل بين أفراد الفريق. تسعى القيادة الأخلاقية إلى تعزيز الثقة والولاء لدى الموظفين من خلال الالتزام بالمعايير الأخلاقية العالية، وتحفيزهم على الأداء المثالي.

تمكين العاملين: يُشير تمكين العاملين إلى منح الموظفين القوة والصلاحيات اللازمة لاتخاذ القرارات التي تؤثر على عملهم ومسؤولياتهم. يتضمن التمكين تقديم الدعم اللازم للموظفين من خلال توفير التدريب، والمعلومات، والموارد التي تمكنهم من أداء مهامهم بفعالية وكفاءة. يعتبر التمكين عاملاً مهماً في تعزيز الرضا الوظيفي، وزيادة الابتكار، وتحقيق الأداء العالي.

نرجو من سيادتكم التفضل بالإجابة على الأسئلة التي تتضمنها الاستمارة ليتسنى لنا إتمام هذا البحث العلمي، مع الإشارة إلى أن إجاباتكم ستحظى بالسرية التامة.

ولكم منا أسمى عبارات التقدير والاحترام،

المحور الأول: البيانات الشخصية

الجنس: أنثى () ذكر ()

العمر: ٢٠ - ٢٩ () ٣٠ - ٣٩ () ٤٠ - ٤٩ () ٥٠ فأكثر ()

المحور الثاني: القيادة الأخلاقية

يقيس هذا الاستبيان مدى تأثير القيادة الأخلاقية على تمكين العاملين، الرجاء منكم الاجابة على الأسئلة بوضع علامة ✓ على الخيار المناسب، مع العلم أنه لا توجد اجابة صحيحة أو اجابة خاطئة.

م	العبارات	أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق بشدة	لا أتفق
	البعد الأول: توفر السلوك الأخلاقي					
1	يوجد مستوى متميز من السلوك الأخلاقي للعاملين في المؤسسة.					

2	تسمح المؤسسة للعاملين بالتعبير عن آرائهم، وتقدر حاكم كل فئة.				
4	يتصرف رئيسي المباشر بطرق تعزز من الثقة بيننا.				
4	يوضح رئيسي المباشر أخلاق وقيم المؤسسة للعمال.				
	البعد الثاني: ممارسة السلوك الأخلاقي				
1	يعد رئيسي المباشر نموذجاً في القيام بالأعمال بطريقة صحيحة من الناحية الأخلاقية.				
2	يطبق رئيسي المباشر السلوك الأخلاقي في تعاملاته مع الآخرين.				
3	يعمل رئيسي المباشر على تعزيز روح التعاون والاحترام بين العاملين.				
4	يلتزم رئيسي المباشر بمعايير الأخلاق في تعامله مع الجميع.				
	البعد الثالث: تعزيز السلوك الأخلاقي				
1	يشجع رئيسي المباشر العمال الجدد على الاستفادة من تجارب زملائهم.				
2	يساعد رئيسي المباشر الموظفين في تحقيق أهدافهم الوظيفية.				
3	يعزز رئيسي المباشر من فرص التطوير لدى العاملين.				
4	يحرص رئيسي المباشر على تكافؤ الفرص بين الجميع.				

المحور الثالث: تمكين العاملين

يقيس هذا الاستبيان معايير القيادة الأخلاقية على تمكين العاملين.

م	العبارات	أُتفق بشدة	أُتفق	محايد	لا أُتفق	لا أُتفق بشدة
	البعد الأول: الرضا عن الأجر					
1	هل يُسهم الأجر الذي تحصل عليه في تعزيز شعورك بالتمكين داخل بيئة العمل؟					
2	إلى أي مدى يعكس الأجر الذي تتقاضاه تقدير المؤسسة لمساهماتك ويعزز إحساسك بالتمكين؟					
4	هل تشعر أن الأجر الإضافي الذي تحصل عليه مقابل العمل الإضافي يساهم في تعزيز تمكينك داخل المؤسسة؟					
4	هل تحفزك المكافآت المالية التي تحصل عليها لتحقيق أداء أفضل وتمكينك في دورك الوظيفي؟					
	البعد الثاني: الرضا عن ظروف العمل					

1	هل تعتقد أن ساعات العمل التي تقوم بها تساهم في تمكينك من أداء مهامك بفعالية؟				
2	هل توفر المؤسسة بيئة عمل آمنة تدعم تمكين العاملين في تحقيق أهدافهم؟				
3	هل تساهم ظروف العمل العامة في تحسين أدائك الوظيفي وشعورك بالتمكين؟				
4	هل تشعر أن طبيعة العمل الموكلة إليك تتناسب مع مؤهلاتك وتعزز من تمكينك في أداء مهامك؟				
	البعد الثالث: الرضا عن الترقية				
1	هل ترى أن معايير الترقية في المؤسسة تعزز من تمكين العاملين في الوصول إلى مناصب أعلى؟				
2	إلى أي مدى تساهم الترقيات في تعزيز شعورك بالتمكين وتطوير مسارك الوظيفي؟				
3	هل تساهم فرص الترقية المتاحة في تحفيزك وزيادة تمكينك في العمل؟				
4	هل تشعر أن نظام الترقية في المؤسسة يعكس تقديرًا عادلًا لأدائك ويساهم في تمكينك؟				