

إعداد الباحثة/

منال أنيس شودي

إشراف

د. تمارا المعاينة

أستاذ مساعد ادارة الاعمال بجامعة ميدأوشن

٢٠٢٤ / ٢٠٢٥

مقرر / قضايا بحثية ٣

التكليف التاسع

المهمة التاسعة مقرر قضايا بحثية ٣

(تحليل احدى الدراسات السابقة في ضوء نظريات وأطر نظرية معينة)

عنوان الدراسة

علي, دعاء رمضان. (٢٠٢٥). نمذجة تأثير القيادة السامة على سلوكيات العمل المنحرف: الدور الوسيط للإحباط الوظيفي، والدور المعدل لنمط الشخصية – دراسة تطبيقية على العاملين بالبنوك التجارية ب ج.م.ع. مجلة البحوث المالية والتجارية، ٢٦(١)، ١٠٢-١.

doi: 10.21608/jsst.2024.316694.1860

ملخص الدراسة

يهدف هذا البحث إلى قياس وتحليل تأثير القيادة السامة على سلوكيات العمل المنحرف مروراً بالإحباط الوظيفي كمتغير وسيط ، واستخدام نمط الشخصية كمتغير معدل لذلك التأثير بالبنوك التجارية ب ج.م.ع، ويتمثل مجتمع البحث في عاملين تلك البنوك ، ونظرًا لأن مجتمع البحث يحتوي على العديد من الإدارات والوظائف، فقد قامت الباحثة بأخذ عينة عشوائية بسيطة منهم ، حيث بلغ حجم العينة ٣٩٠ مفردة موزعة على العاملين بالبنوك محل البحث ، وقد توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج أهمها تؤثر القيادة السامة تأثيراً إيجابياً ذو دلالة إحصائية على كلاً من سلوكيات العمل المنحرف ، والإحباط الوظيفي لدى العاملين بالبنوك التجارية ب ج.م.ع ، وأيضاً توصلت الباحثة إلى انه يوجد تأثير إيجابياً ذو دلالة إحصائية للإحباط الوظيفي على سلوكيات العمل المنحرف لديهم، كما يتوسط الإحباط الوظيفي العلاقة بين القيادة السامة وسلوكيات العمل المنحرف لدى العاملين بالبنوك التجارية ب ج.م.ع ، بينما يؤثر نمط الشخصية كمتغير معدل لهذه العلاقة، وأوصت الباحثة بمجموعة من التوصيات أهمها اختيار الرؤساء وترقيتهم داخل البنوك وفقاً لمعايير وأسس محددة وواضحة تعتمد على الشفافية لنشر النمط القيادي الايجابي القادر على خلق مناخ عمل أخلاقي مثل القيادة التحويلية ، والقيادة التنويرية ، كذلك توعيتهم بمخاطر انحراف سلوكيات العاملين، لما لها من تأثير على أداء وانتاجية البنوك ، كما أوصت الباحثة بإجراء برامج ارشادية للحد من الإحباط الوظيفي لتحسين الإنجاز لدى العاملين ، والاهتمام بدراسة الأنماط الشخصية لهم لتحديد سلوكياتهم.

أولاً: متغيرات الدراسة

- **المتغير المستقل:** القيادة السامة وتم قياسها بالاعتماد على مقياس دراسة (Schmidt 2008) لأنه يناسب أهداف البحث، ويتكون المقياس من خمسة أبعاد رئيسية هي (الإشراف المسيء، الترويج الذاتي، عدم القدرة على التنبؤ، النرجسية، القيادة السلطوية أو الاستبدادية)، في صورة عبارات عددها ٢٧ عبارة واستخدمت الباحثة مقياس ليكرت خماسي الأبعاد من (١: ٥) غير موافق تماماً، وموافق تماماً.
- **المتغير التابع:** سلوكيات العمل المنحرف وقد تم قياسه بمقياس مكون من بعدين رئيسيين وهما (الانحراف الشخصي، الانحراف التنظيمي)، وتضمن المقياس ١٩ عبارة في القسم الثالث من قائمة الاستقصاء بواقع ٧ عبارات لبعد الانحراف الشخصي، و ١٢ عبارة لبعد الانحراف التنظيمي على الترتيب، واستخدمت الباحثة مقياس ليكرت خماسي الأبعاد من (١: ٥) غير موافق تماماً، وموافق تماماً.
- **المتغير الوسيط:** الإحباط الوظيفي وتم قياسها بأبعادها الثلاثة وهي (إحباط الجدارة، إحباط العلاقات، الإحباط الذاتي)، وتضمن المقياس ١٠ عبارات، واستخدمت الباحثة مقياس ليكرت خماسي الأبعاد من (١: ٥) غير موافق تماماً، وموافق تماماً.
- **المتغير المعدل:** نمط الشخصية وتم قياسه بالاعتماد على نموذج دراسة (Myers 1998) لأنه يناسب أهداف البحث، ويتكون المقياس من خمسة أبعاد رئيسية هي (الانبساطية، القبول، العصابية، الضمير الحي، الانفتاح على الخبرة) وتضمن المقياس ٣٧ عبارة، واستخدمت الباحثة مقياس ليكرت خماسي الأبعاد من (١: ٥) غير موافق تماماً، وموافق تماماً.

ثانياً: النظريات وأطر نظرية معينة

١- فيما يخص المتغير المستقل: القيادة السامة

عرضت الباحثة أنه في السنوات الأخيرة اهتمت الدراسات الأكاديمية بمفهوم القيادة السامة وذلك للكشف عن آثار السلوك السلبي للقادة على العاملين والمنظمات بشكل عام، واستخدموا العديد من المسميات لوصف القيادة السامة، فمنهم من أطلق عليها القيادة المدمرة، والقيادة العدوانية، والسلطوية، والنرجسية، وآخرين أطلقوا عليها القيادة المنحرفة أو المعيبة. ولكنهم اتفقوا أن القيادة السامة سلوك يضر

بالمرووسين والمنظمة من خلال ألق الضرر بهم وتسميم المناخ التنظيمي، واضعاف روح المبادأة والابتكار، فهي تعتبر الجانب المظلم للقادة عن طريق ممارسة سلوكيات غير عادلة، وغير حضارية من القادة والذي يؤدي ذلك في النهاية إلى إهمال المرووسين للعمل، والتأثير على سمعة المنظمة واتصالاتها التجارية. وبالرغم من وضوح مفهوم القيادة السامة إلا ان البعض يخلط بينها وبين بعض المصطلحات الأخرى مثل القيادة الاستبدادية، والقيادة المدمرة، والتتمر في مكان العمل، لذلك كان على الباحثة سرد الفرق بين تلك المصطلحات لمنع الخلط بينهما. والدراسات السابقة جميعها اتفقت على مجموعة من الأبعاد التي تتكون منها القيادة السامة وذلك طبقا لمقياس دراسة (Schmidt 2008) والذي يتكون من خمسة أبعاد رئيسية هي (الإشراف المسيء، الترويج الذاتي، عدم القدرة على التنبؤ، النرجسية، القيادة السلطوية او الاستبدادية)

٢- فيما يخص المتغير الوسيط: الإحباط الوظيفي

تم تفسير الإحباط الوظيفي من قبل نظريتين (نظرية التحليل النفسي، نظرية الإحباط / العدوان) فبالنسبة لنظرية التحليل النفسي فسر أصحاب هذه النظرية الإحباط الوظيفي على انه حالة تعطل إشباع العاملين لحاجاتهم نتيجة لبعض المعوقات الداخلية أو الخارجية، فعندما تكون بيئة العمل غير مهيأة لإشباع حاجات العاملين ودوافعهم وأهدافهم الملحة، فتظهر الأنا بتأجيل اشباع هذه الاحتياجات إلى حين إتاحة الفرصة المناسبة لها، وقد لا يحدث هذا السلوك وهو تأجيل إشباعه، ويلج هذا الدافع على أمره مما يغلب على العامل الإحباط الوظيفي.

أما عن نظرية الإحباط / العدوان فيرى أصحاب هذه النظرية ان إحساس الفرد بالإحباط ناتج عن سلوك عدائي وان السلوك العدائي يسبقه عادة الإحباط الوظيفي، أي أنه توجد علاقة تلازميه بين الإحباط والعدوان.

ثم ركزت الباحثة على الدراسات السابقة الحديثة لسرد مفهوم الإحباط الوظيفي، حيث رأت دراسة (Gibson& Dasinger, 2024) على انه مجموعة من العواطف او السلوك السلبي والذي يحدث عندما لا تتحقق الدوافع والاحتياجات الجوهرية بسبب وجود عقبات في مسار أهداف الافراد. بينما عرفه (sudhakar,2024) شعور بالفشل وخيبة الأمل ينتاب الفرد في وظيفته عندما تواجهه عقبات أو حواجز تحول بينه وبين تحقيق أهدافه.

أما عن الأبعاد التي يتكون منه الإحباط الوظيفي اعتمدت الباحثة على دراسة (Nishimura Suzuki,2016) والتي ناقشت من خلالها أن الإحباط الوظيفي يتكون من ثلاث أبعاد وهم إحباط الجدارة، وإحباط العلاقات، والإحباط الذاتي.

٣- فيما يخص المتغير التابع: سلوكيات العمل المنحرف

هناك اختلاف في تحديد أبعاد انحراف سلوكيات العاملين، فهناك بعض الدراسات تشير إلى بعدين فقط وهما الانحراف الشخصي والانحراف التنظيمي كما هو موضح في الجدول مجموعة رقم ١، وأخرى تشير إلى مجموعة وأبعاد أخرى وهم انحراف الإنتاج، والانحراف السياسي، وانحراف الممتلكات، والعدوان الشخصي مجموعة رقم ٢

جدول (1)
ابعاد سلوكيات العمل المنحرف التي تناولتها الدراسات السابقة

الدراسة	الابعاد	المتغير
(النجار، فتحي، 2018) (الزهار، والسلتني، 2019) (Shah et al.,2021) (Zahid & Nauman,2022) (السهولي، وآخرون، 2021) (Huang et al.,2023) (المنسي، 2023)	• الانحراف الشخصي • الانحراف التنظيمي ← مجموعة رقم (1)	سلوكيات العمل المنحرف
(Mehar et al.,2018) (Zhuang et al.,2020) (Shah et al.,2021)	• انحراف الإنتاج • الانحراف السياسي • انحراف الممتلكات • العدوان الشخصي ← مجموعة رقم (2)	

المصدر : من إعداد الباحثة طبقاً للدراسات السابقة

واعتمدت الباحثة على ابعاد المجموعة رقم ١ كونها تضم كافة الممارسات للأبعاد الأخرى.

٤- فيما يخص المتغير المعدل: نمط الشخصية

تم قياسه بالاعتماد على نموذج دراسة (Myers 1998) لأنه يناسب أهداف البحث، مع العلم بتعدد النظريات التي حاولت تصنيف الأنماط الشخصية للأفراد من أجل إيجاد طرق للتقدير والتنبؤ بسلوكيات الأفراد الذين ينتمون إلى نوع معين من الشخصية، ولكنها قامت على افتراض أساسي وهو أن الأشخاص يتعاملون بشكل طبيعي مع المواقف المختلفة، ويتفاعلون مع بيئتهم بطرق مختلفة.

ورغم تعدد التعريفات الخاصة بأنماط الشخصية إلا أن أغلب الدراسات اتفقت على نموذج الخمس شخصيات الرئيسي لقياس أنماط الشخصية، والذي يرمي إلى الكشف عن وجود أبعاد أساسية في الشخصية بالرغم من تباين المواقع والثقافات والذي يسمح بالتنبؤ بسلوكيات الأفراد في العديد من المواقف المختلفة، ويعتبر هذه النموذج المطور من النموذج الأصلي للعالم Jung,1971 وذلك بعد تجنب بعض الأنماط التي تركز على الوظائف المعرفية للأفراد وذلك لصعوبتها من ناحية القياس ، كما يصعب التحقق من صحتها علمياً وقد تم تطوير هذا النموذج من قبل دراسة (Myers 1998) والذي استخدمته أغلب الدراسات والنموذج المكون من ٥ ابعاد رئيسية للأنماط الشخصية التي اعتمدت عليها الدراسات السابقة. كما هو موضح في الجدول التالي

جدول (2)
السمات او الأنماط الأكثر استخداماً في الدراسات السابقة

الافتتاح على الخبرة	العصبية	الاتزان العاطفي	الرقابة الذاتية	الضمير الحي	اليقظة العقلية	المثابرة	القبول	الانبساطية	الابعاد الدراسة
✓		✓	✓				✓	✓	(الكردى، 2014)
✓	✓			✓			✓	✓	Mohammed & (Mostafa, 2015)
✓	✓			✓			✓	✓	(الهنداوي وآخرون، 2017)
✓	✓			✓			✓	✓	(الهنداوي، 2017)
✓	✓			✓			✓	✓	Salem et al., 2019
✓	✓			✓			✓	✓	(الشمسي، شوشة 2020،)
✓	✓			✓			✓	✓	(العزاز، 2021)
✓		✓		✓			✓	✓	Dababneh et al., 2022
✓	✓			✓			✓	✓	(عبد النبي، 2023)
✓				✓			✓	✓	Andrapuri et al., 2023
✓				✓	✓	✓	✓		(مسعود وآخرون، 2023)
✓	✓			✓			✓	✓	Herr et al., 2023
✓		✓		✓			✓	✓	Soomro et al., 2023
	✓						✓	✓	(قمر، 2023)
	✓	✓		✓			✓	✓	Mammadov et al., 2024
✓	✓			✓			✓	✓	Zaki et al., 2024
14	11	4	1	14	1	1	16	15	المجموع

المصدر : من إعداد الباحثة طبقاً للدراسات السابقة

من خلال ما تم عرضه في الجدول السابق تلاحظ الباحثة ان الأنماط الشخصية الخمسة الكبرى الأكثر استخداما هي: الانبساطية، القبول، العصابية، الضمير الحي، الانفتاح على الخبرة..

الخلاصة

- وقد ربطت الباحثة الدراسات السابقة بالنظريات العلمية والأطر النظرية ذات الصلة وملائمتها واسهامها في تفسير ظواهر البحث.
- وحققت الباحثة الهدف من الإطار النظري ليس عرض وتعداد كل ما يتعلق بموضوع الدراسة، بل توضيح النظريات والمفاهيم التي يمكن أن تفسر العلاقات المقترحة في الدراسة، وتعريف المصطلحات التي شملتها الدراسة بناء على النظريات المختلفة، والنظريات أو الأطر المفاهيمية والتي هدفت الباحثة إلى المقارنة بين قدرتها على تفسير الظاهرة، والتحقق من قدرتها على التفسير.
- وقدمت الباحثة تمهيداً وحصرت النظريات ذات الصلة بموضوع الدراسة وقسمتها تقسيماً منطقياً، وموضوعياً إلى محاور، مع الحرص على بروز شخصية الباحثة بعد استعراضها، والوقوف على المراجع الأصيلة والحديثة، والربط الجيد بين الأفكار.