

الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين
القيادة الاخلاقية و الموارد
البشرية المستدامة
"دراسة تطبيقية على قطاع البنوك التجارية
المصرية"

اشراف: د. هبة الحداد
د. دعاء محمد
اعداد: الجوهرة السعود

دراسات نقدية 3



اسم الباحث: دكتور أحمد عبد الفتاح محمد شلبي.
سراج، سامح عبد المنعم (2024).
الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الاخلاقية
والموارد البشرية المستدامة: دراسة تطبيقية على قطاع البنوك
التجارية المصرية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية
والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، 5 (1)، ج 3، 1535 -
1564.

Chapter
01

توثيق الدراسة



ملخص الدراسة

تبين وضوح الهدف بشكل دقيق من الدراسة والمجال الذي تتناوله (الرضا الوظيفي كمتغير وسيط) وتحديد دوره في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والموارد البشرية المستدامة

ذكر المنهجية المتبعة (المنهج الوصفي واتباع منهج المسح) وأدوات جمع البيانات (الاستبانة)

لم يتم توضيح مجتمع الدراسة والعينة الممثلة في الملخص على الرغم من وجودها في متن البحث

هناك انتقاء محدد للنتائج التي تجيب على أهداف الدراسة حيث توضيح درجة تأثيرات المتغيرات بأبعادها المختلفة

وهو ما يبرز النتائج بشكل مباشر معبرا بشكل صريح عن أهداف الدراسة

كما حرص الملخص على تقديم توصيات، لكن بشكل عام يعد الملخص متكامل إلى حد كبير ويغطي معظم العناصر الأساسية اللازمة لفهم الدراسة.

تحليل الملاحظات و التوصيات



Chapter 01

-إجراء استقصاءات دورية مع القيادات والمديرين في القطاع المصرفي البنكي بهدف الوصول للأليات المطلوبة لخلق المناخ الأخلاقي بالقطاع المصرفي للأثر الإيجابي في تحقيق استدامة الموارد البشرية، حيث ذكرت الدراسة الحالية أهميتها في خلق بيئة عمل إيجابية تعزز التنافسية والإنتاجية للقطاع البنكي، منها بناء مدونات أخلاقية تكون مرشدا وموجها للقيادات البنكية، ذكر الصفات القيادية التي لا بد أن يتصف بها العاملين في القطاع البنكي، وإدراج الاستدامة ضمن الخطة الاستراتيجية للبنوك التجارية حيث أثبتت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي للعاملين يلعب دور هام في تحقيق استدامة الموارد البشرية عبر الاحتفاظ بالعاملين وتقليل التحول والاستقالة وزيادة الإنتاجية وتحسين الالتزام والمشاركة مما يسهم في تحقيق استدامة الموارد البشرية..

Chapter
02

- عقد لقاءات ومقابلات متعمقة مع القيادات والمديرين في القطاع البنكي لأجل الوصول لمعوقات تطوير أساليب قياداتهم الأخلاقية مع العاملين بالبنوك، حيث أثبتت نتائج الدراسة أن البنوك التجارية تولي اهتمام كبير بالجانب الأخلاقي وتحفيز القيم الأخلاقية لدى فرق العمل البنكية، إلا أن إدارة البنوك الأجنبية والخاصة تولي اهتمام أكبر لمتغير استدامة الموارد البشرية عن البنوك العامة، حيث أثبتت نتائج الدراسة أن القيادة الأخلاقية تعد من العوامل الهامة والمؤثرة بشكل كبير على الرضا الوظيفي للعاملين عبر خلق بيئة عمل تعزز التعاون والثقة بين العاملين وتحقيق الشفافية والاتصال الفعال وتقليل التوترات والصراعات المؤثرة سلباً على رضا العاملين. ..

Chapter
03

- إجراء لقاءات ومقابلات متعمقة مع القيادات والمديرين في القطاع البنكي لأجل مناقشة الآليات المطلوبة لتوفير أدوات ووسائل تشجيعية لزيادة ارتباط العاملين بالبنوك بالقطاع، وتحفيزهم وبناء العلاقات، وتوفير الموارد والتدريب والتوجيه اللازم، وإيجاد أساليب أكثر فعالية في تعزيز المشاركة والقيم الأخلاقية في العلاقة بين القيادات البنكية والعاملين، خاصة أن نتائج الدراسة الحالية أثبتت صحة الفرض بأن القيادة الأخلاقية تلعب دورًا حاسمًا في تحقيق استدامة الموارد البشرية عبر تعزيز الثقة والالتزام وتحفيز العمل الجماعي وتعزيز التنوع والاحترام وتقديم نموذجًا إيجابيًا للسلوك والمعايير الأخلاقية وممارسة المسؤولية الاجتماعية

اقتراحات لبحوث مستقبلية

- إجراء دراسة تقييمية تهدف لتحليل فعالية بناء مدونات الأخلاق في البنوك التجارية والخاصة والأجنبية في تعزيز القيادة الأخلاقية حيث تشمل الدراسة مقابلات واستقصاءات دورية مع القيادات والمديرين لتقييم فكرة التزامهم بالمدونات وتأثيرها على سلوكيات القادة والعاملين كما تهدف الدراسة إلى تحديد النقاط القوية والمجالات التي تحتاج إلى تحسين، وتقديم توصيات لتعزيز الثقافة الأخلاقية بما يساهم في تحقيق بيئة عمل إيجابية ومستدامة

- إجراء بحث ميداني يهدف لتحليل العوامل المختلفة التي تؤثر على رضا العاملين في القطاع البنكي، بما في ذلك القيادة الأخلاقية، ظروف العمل، الفرص التدريبية، والتوجيه المهني عبر جمع البيانات عبر استبيانات ومقابلات معمقة مع العاملين في البنوك التجارية والخاصة والأجنبية إلى جانب محاولة فهم كيفية تأثير هذه العوامل على الرضا الوظيفي والالتزام والإنتاجية، وتقديم توصيات لتحسين بيئة العمل وتحقيق استدامة الموارد البشرية

- عقد دراسة تطبيقية تهدف لتطوير استراتيجيات وآليات فعالة لتعزيز الارتباط الوظيفي بين العاملين في البنوك حيث تتضمن الدراسة مقابلات مع القيادات والمديرين لمناقشة الأدوات التشجيعية والوسائل التي يمكن أن تزيد من ارتباط العاملين بالبنوك وتحفيزهم وكذلك تحليل تأثير البرامج التدريبية، والتوجيه، وبناء العلاقات، وتوفير الموارد على مستوى الارتباط الوظيفي، وتقديم توصيات ملموسة لتعزيز المشاركة والالتزام الأخلاقي لدى العاملين.

- عقد دراسة تحليلية تهدف لتقييم دور القيادة الأخلاقية في تحقيق استدامة الموارد البشرية في القطاع البنكي من خلال إجراء مقابلات واستقصاءات مع القيادات والعاملين في البنوك التجارية والخاصة والأجنبية لتحليل العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي والالتزام والإنتاجية، وتقديم توصيات استراتيجية لتعزيز القيادة الأخلاقية بما يساهم في خلق بيئة عمل تعزز التعاون والثقة والشفافية وتقليل التوترات والصراعات، مما يساهم في تحقيق استدامة الموارد البشرية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

