

أثر الصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بوحدة توزيع الغاز والكهرباء سونلغاز بحاسي بحبح - ولاية الجلفة

ربيع، عمراوي، و عيسى، سماعيل. (2022). أثر الصحة التنظيمية
على الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بوحدة توزيع الغاز والكهرباء
سونلغاز بحاسي بحبح - ولاية الجلفة. مجلة إدارة الأعمال والدراسات
الاقتصادية، مج8، ع1، 225 - 246. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1278833>



إعداد

فهد محمد العساف

252000898

تقييم العنوان

يعد العنوان من أبرز نقاط القوة في الدراسة، حيث صيغ بلغة أكاديمية مباشرة ودقيقة تعكس بوضوح العلاقة بين متغيرين أساسيين: القيادة الأخلاقية كمتغير مستقل، والملكية النفسية كمتغير تابع. وقد امتاز العنوان بالاختصار والوضوح والارتباط الوثيق بمحتوى الدراسة، دون اللجوء إلى مصطلحات تجريدية أو عبارات إنشائية.

كما أشار العنوان إلى السياق التطبيقي (القطاع المصرفي)، ما يمنح الدراسة بُعدًا تطبيقيًا واضحًا، ورغم عدم وجود متغير وسيط معلن، إلا أن وضوح العلاقات الثنائية في العنوان يعكس دقة التصميم البحثي والتركيز المنهجي

المقدمة

تقدّم المقدمة مبررات علمية ومنطقية واضحة للدراسة، حيث بدأت بعرض التحديات الأخلاقية التي تواجه المؤسسات المعاصرة، ثم انتقلت تدريجيًا إلى دور القيادة الأخلاقية كاستجابة تنظيمية معاصرة، وصولًا إلى الملكية النفسية بوصفها أحد مخرجات القيادة المؤثرة على الالتزام والانتماء. وقد تم التمهيد لكل متغير بتسلسل مفاهيمي دقيق ومرتبطة، مما ساعد القارئ على تكوين صورة واضحة حول المتغيرات وتداخلها داخل الإطار العام للدراسة

المشكلة

تمت صياغة مشكلة الدراسة في ضوء مراجعة شاملة ونقدية للدراسات السابقة، حيث أشارت الباحثة إلى ندرة الدراسات التطبيقية التي تناولت العلاقة بين القيادة الأخلاقية والملكية النفسية في السياق المصري، وخاصة داخل القطاع المصرفي. وقد استندت الصياغة إلى ثغرات معرفية حقيقية، وعرضتها بلغة علمية تؤكد الحاجة إلى فهم هذه العلاقة في ظل التحولات التنظيمية والثقافية.

هذا يدل على قدرة الباحثة على استخدام الأدبيات السابقة ليس فقط لسرد المحتوى، وإنما كأداة لتحديد المشكلة وصياغتها بشكل واقعي وعلمي .

أهمية الدراسة

من الناحية النظرية، تُعد الدراسة إضافة نوعية إلى الأدبيات العربية في مجال القيادة الأخلاقية، حيث عالجت

مفهومًا إداريًا حديثًا من خلال علاقته بمتغير نفسي تنظيمي عميق هو "الملكية النفسية".

وتبرز أهميتها في الجمع بين الحقول المعرفية الخاصة بالسلوك التنظيمي، والقيادة، وعلم النفس المهني.

أما من الناحية التطبيقية، فقدمت الدراسة توصيفًا دقيقًا لواقع القيادة في البنوك المصرية، وسعت لتقديم حلول قابلة

للتنفيذ تعزز من انتماء العاملين وتحفزهم على العطاء.

وقد برزت القيمة التطبيقية في التوصيات التي ركزت على تطوير ممارسات قيادية، وإعادة صياغة بيئة العمل

بحيث تعزز الشعور بالتمليك والانتماء..

أهداف الدراسة

جاءت الأهداف مصاغة بمنطقية وواقعية عالية، حيث تمثلت في اختبار أثر القيادة الأخلاقية بأبعادها المختلفة (مثل التوجه نحو المروءوسين، العدالة، التوازن، النزاهة) على شعور العاملين بالملكية النفسية. وقد راعت الأهداف مبدأ القابلية للقياس والإجراء، مع إمكانية التحقق منها ميدانيًا باستخدام أدوات إحصائية مناسبة. كما أظهرت الأهداف انسجامًا كاملاً مع مشكلة الدراسة وأسئلتها، ما يدل على تماسك المنهجية الفكرية التي بُنيت عليها الدراسة

أهداف الدراسة

تميزت الدراسة بتعريفات دقيقة وحديثة للمتغيرات. فقد اعتمدت في تعريف القيادة الأخلاقية على النماذج المعتمدة مثل نموذج Kalshoven et al.، وتم تفصيل أبعادها بطريقة علمية مدعومة بالمراجع. كما قُدمت "الملكية النفسية" وفقًا لنظرية Pierce وآخرين، وعُرضت أبعادها مثل الشعور بالمسؤولية والانتماء والهوية.

وقد أظهر الإطار النظري ترابطًا مفاهيميًا متينًا بين المتغيرين، من خلال استعراض كيف تؤثر الممارسات القيادية الأخلاقية في تحفيز العاملين لبناء علاقة سيكولوجية عميقة مع المؤسسة، هذا الترابط النظري دعم لاحقًا بناء الفرضيات واختيار أدوات القياس.

تحليل الإطار النظري والمفاهيمي

تميزت الدراسة بتعريفات دقيقة وحديثة للمتغيرات، فقد اعتمدت في تعريف القيادة الأخلاقية على النماذج المعتمدة مثل نموذج . Kalshoven et al وتم تفصيل أبعادها بطريقة علمية مدعومة بالمراجع. كما قُدمت "الملكية النفسية" وفقًا لنظرية Pierce وآخرين، وُعرضت أبعادها مثل الشعور بالمسؤولية والانتماء والهوية. وقد أظهر الإطار النظري ترابطًا مفاهيميًا متينًا بين المتغيرين، من خلال استعراض كيف تؤثر الممارسات القيادية الأخلاقية في تحفيز العاملين لبناء علاقة سيكولوجية عميقة مع المؤسسة، هذا الترابط النظري دعم لاحقًا بناء الفرضيات واختيار أدوات القياس

تحليل الدراسات السابقة

قُرئت الدراسات السابقة قراءة تحليلية متقدمة، حيث ناقشت الباحثة أكثر من 30 دراسة عربية وأجنبية (من 2016 حتى 2022)، ووزَّعتها بحسب الموضوعات الفرعية.

لم يقتصر العرض على التلخيص، بل شمل النقد والمقارنة بين نتائج الدراسات والبيئات التطبيقية المختلفة، مما يعكس وعيًا علميًا عاليًا.

كما ساهمت هذه القراءة في دعم النموذج النظري، وصياغة الفجوة البحثية بشكل مبرر وقوي، وتحديد مجال الإضافة العلمية للدراسة الحالية.

تحليل الفروض

تمت صياغة الفرضيات بأسلوب علمي دقيق، حيث شملت فرضية رئيسية حول العلاقة بين القيادة الأخلاقية والملكية

النفسية، و10 فرضيات فرعية تغطي أبعاد القيادة الأخلاقية.

وقد صيغت الفرضيات بلغة إجرائية إحصائية، قابلة للاختبار باستخدام معامل الارتباط والانحدار.

كما اتسمت الفرضيات بالاتساق المنطقي مع العنوان والأسئلة والأهداف، مما يُظهر انسجامًا هيكليًا في التصميم البحثي.

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج الأنسب لدراسة العلاقات بين المتغيرات السلوكية والتنظيمية التي

يصعب ضبطها تجريبيًا، وقد جاء اختيار هذا المنهج منطقيًا بالنظر إلى طبيعة المتغيرات المدروسة، وهي القيادة الأخلاقية

والملكية النفسية، اللتان تتطلبان توصيف الواقع وقياس علاقات التأثير المتبادلة.

وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين في القطاع المصرفي بمحافظة المنيا، وهو مجتمع واقعي وثيق الصلة بالسياق التطبيقي

لدراسة، نظرًا لطبيعة البيئة المصرفية التي تتطلب ممارسات قيادية عالية الأخلاق لتوليد الالتزام والانتماء بين الموظفين.

منهجية الدراسة

اختيرت عينة الدراسة بأسلوب عشوائي بسيط، وبلغ عدد المفردات 290 موظفًا، وهو رقم حُدد بدقة اعتمادًا على معادلة ثومبسون Thompson, 2006 لتحديد حجم العينة المناسب في الدراسات المسحية، وقد راعت العينة تمثيل فئات وظيفية متنوعة من داخل القطاع المصرفي، مما يعزز من مصداقية التعميم الإحصائي للنتائج.

أما أداة جمع البيانات فتمثلت في استبانة إلكترونية، صيغت بعناية وفقًا لأدوات قياس معتمدة في الدراسات السابقة، لا سيما أدوات Kalshoven لقياس القيادة الأخلاقية، و Pierce لقياس الملكية النفسية. وقد خضعت الاستبانة لتحكيم علمي من قبل مجموعة من المحكمين المتخصصين في إدارة الأعمال والسلوك التنظيمي،

بهدف التأكد من صدق المحتوى.

تفسير النتائج

جاءت مناقشة النتائج في هذه الدراسة غنية ومنهجية، حيث تعاملت الباحثة مع البيانات الإحصائية ليس فقط كقيم عددية، بل كمداخل تفسيرية لفهم السلوك التنظيمي داخل بيئة العمل المصرفي، فقد أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأخلاقية والملكية النفسية، وهو ما يعني أن الممارسات القيادية القائمة على النزاهة، العدالة، والاهتمام بالمرؤوسين، تسهم في تعزيز الشعور بالانتماء والمسؤولية النفسية لدى الموظفين تجاه المؤسسة.

تفسير النتائج

وقد أظهرت الباحثة قدرة تحليلية مميزة في ربط النتائج النظرية بالأدبيات السابقة، حيث أشارت إلى أن النتائج تتسق مع دراسات دولية مثل دراسة Avey (2012) التي أكدت على الدور الحاسم للقيادة الأخلاقية في بناء الانتماء النفسي للمنظمة، ودراسة Sagsan (2018) التي تناولت الأثر الأخلاقي في سياقات تنظيمية متعددة.

هذا التوافق يعكس درجة عالية من الاتساق العلمي ويؤكد على صلاحية النموذج المفاهيمي المستخدم في الدراسة.

تفسير النتائج

ولم تكتفِ الباحثة بإثبات العلاقة العامة، بل قامت بتحليل أثر كل بعد من أبعاد القيادة الأخلاقية بشكل منفصل، ما أتاح رؤية دقيقة لأبعاد التأثير، إذ تبين مثلاً أن بعد "العدل" و"الاهتمام بالمرؤوسين" كانا الأكثر تأثيراً، مما يشير إلى أهمية البيئة العادلة والداعمة في تحفيز شعور التمليك.

وفيما يتعلق بتحقيق الأهداف، فقد نجحت الدراسة بشكل كامل في التحقق من جميع الأهداف المعلنة، سواء على المستوى الوصفي (تحديد مستوى توافر القيادة الأخلاقية والشعور بالملكية النفسية لدى العاملين)، أو على المستوى التحليلي (اختبار علاقات التأثير).

هذا النجاح يؤكد تكامل البناء المنهجي للدراسة، ابتداءً من صياغة الإشكالية، مروراً بالأهداف، وانتهاءً بالتحليل الإحصائي والمناقشة.

التوصيات

جاءت التوصيات في ختام الدراسة مدروسة ومرتبطة مباشرة بنتائج التحليل الإحصائي، ما يعكس وعي الباحثة بتوجيه المعرفة نحو تطبيقات عملية قابلة للتنفيذ في بيئة العمل المصرفي، فقد أكدت النتائج أن القيادة الأخلاقية تؤثر بفعالية على تعزيز شعور الموظفين بالملكية النفسية، ومن ثمّ انتماؤهم وولائهم للمؤسسة، وأوصت الباحثة بمجموعة من الإجراءات العملية .

تدل هذه التوصيات والمقترحات على وعي بحثي ناضج، وتمثل امتداداً طبيعياً لمنهجية الدراسة ونتائجها، وتفتح آفاقاً حقيقية لتعزيز فهمنا لكيفية بناء ثقافة مؤسسية قائمة على القيادة الواعية والانتماء النفسي العميق.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

