

أثر القيادة الخيرة على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين بهيئة ميناء دمياط

إعداد الباحثة

نهى عبد الرازق عبد الرازق الشربيني

مدرس مساعد إدارة الأعمال

معهد رأس البر العالي للدراسات النوعية والحاسب الآلي

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير القيادة الخيرة بأبعادها المختلفة (التحسس الأخلاقي، الاستغراق الإيجابي، العمق الروحي) على أبعاد الأداء الوظيفي (الانضباط، انجاز المهام، علاقات العمل) وذلك بالتطبيق على العاملين بهيئة ميناء دمياط، وبلغت عينة الدراسة بعد استبعاد القوائم غير الصحيحة ٢٥٠ مفردة بنسبة استجابة قدرها ٧٧% ، وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير معنوي لأبعاد القيادة الخيرة على الانضباط، انجاز المهام، علاقات العمل في هيئة ميناء دمياط ، وتم وضع مجموعة من التوصيات منها :

- ١- اهتمام القيادات الإدارية في هيئة ميناء دمياط بالعاملين والسلوكيات الإيجابية التي تؤدي زيادة المخرجات التنظيمية المتمثلة سلوك المواطن التنظيمية، والالتزام التنظيمي) والابتعاد عن السلوكيات السلبية التي تقلل من تلك المخرجات التنظيمية.
- ٢- ينبغي على القيادات الإدارية في هيئة ميناء دمياط ان ينموا قدراتهم وقابلياتهم ومعارفهم ببرامج تنمية خاصة بالقيادة الخيرة وما تمثله من ممارسات اخلاقية وتأمل روحي واستغراق ايجابي في العمل وخدمتهم للمجتمع.
- ٣- من الضروري مكافأة أفراد عينة البحث والذين يتمتعون ويحققون مخرجات عمل تنظيمية وتشجيعهم على تقديم الافكار المبدعة والمبتكرة والتي تسهم في خدمة ميناء دمياط.

Abstract:

The study aimed to identify the effect of benevolent leadership in its various dimensions (moral sensitivity, positive absorption, spiritual depth) on the dimensions of job performance (discipline, task accomplishment, work relations) by applying to workers at Damietta Port Authority. The study sample after excluding incorrect lists reached 250 A single figure with a response rate of 77%, and the results reached a significant impact of the dimensions of the charitable leadership on discipline, task accomplishment, work relations at Damietta Port Authority, and a set of recommendations were developed, including:

- 1- The interest of the administrative leaders in Damietta Port Authority with workers and positive behaviors that lead to an increase in the organizational outputs represented by the behavior of organizational citizenship and organizational commitment) and moving away from negative behaviors that reduce those organizational outputs.
- 2- The administrative leaderships of Damietta Port Authority should develop their capabilities, capabilities, and knowledge through development programs for charitable leadership and the ethical practices that it represents, spiritual contemplation, and positive engagement in work and their service to society.
- 3- It is necessary to reward individuals of the research sample who enjoy and achieve organizational work outputs and

encourage them to present creative and innovative ideas that contribute to the service of Damietta Port

المقدمة:

على الرغم من تناول العديد من الباحثين موضوع القيادة الا اننا نلاحظ هناك فجوة كبيرة تتمثل باختيار اسلوب القيادة المناسب الذي من شأنه ان يسيطر على المنظمات. ويرى (Saher, etal., 2013, p;443) ان اسلوب القيادة يمثل حاجة فعالة لمنظمات اليوم. ويضيف (Jing & Avery, 2008, p;67) ان أساليب القيادة تختلف من ثقافة إلى أخرى، وينبغي تكييفها وفقا للسياق الثقافي. وتؤكد نظريات القيادة، على انه لا يمكن للقائد تحقيق اهداف المنظمة الا من خلال خلق علاقات مع مرؤوسيه وتحفيز التزامهم وادائهم. ونتيجة للأسباب اعلاه اصبحت الحاجة ملحة للقيام بتحول جديد في اسلوب القيادة، ويشمل هذا التحول القيام بالاعتماد على التعاون بدلا من المنافسة والتركيز على تدابير متعددة من اجل النجاح واخذ الاداء الاجتماعي في الاعتبار وكذلك خلق جو من الثقة والتمكين وتحقيق التوازن بين الاقتصاد وجودة حياة العمل، واخذ المسؤولية الاجتماعية بنظر الاعتبار في حين لم يتم التوصل إلى توافق في الآراء بشأن اسم هذا النموذج الجديد للقيادة، ولكن هناك فهم متزايد بأن بعض الحدود الأكثر أهمية في مجال القيادة تدور حول الأخلاق، والقيم الروحية، والتغيير الإيجابي، والمسؤولية الاجتماعية (Abbas, etal., 2013, p;9) ومع ذلك فان اغلب الكتاب في حقل القيادة يركزون على احد الجوانب التي تم ذكرها، في حين تهدف هذه الدراسة إلى نقل حقل القيادة إلى المستوى التالي من خلال تجميع مختلف تيارات الأبحاث حول كيفية تصرف القادة بإحسان وخلق وتعاون وروحانية وتمكين لأحداث التغيير الإيجابي من حولهم وهذا ما يسمى بالقيادة الخيرة (Benevolent leadership). (جاد الرب: ٢٠٠٩)

هذا ويمثل العنصر البشرى مورداً هاماً من موارد المنظمة، وأصلاً من أصولها، إذ لا يمكن للمنظمة أن تحقق أهدافها بدون وجود مواردها البشرية، فالمنظمة

بدون أفراد ما هي إلا مجموعة من المباني والمعدات والآلات فقط، فالأفراد وليس المباني أو المعدات هم الذين يصنعون ويخلقون المنظمات، ولذلك من الضروري الاهتمام بهذه الموارد البشرية، والسعي نحو الاستثمار في تنمية مهاراتها ورفع مستوى أدائها حتى تكون قادرة على تحقيق أهداف المنظمة بفاعلية، ولذا فإن العنصر البشرى يمثل أفضل موارد المنظمات.

وفى ضوء ما سبق سعت الباحثة إلى محاولة التعرف على تأثير القيادة لخيرة على الأداء الوظيفي لدى العاملين بهيئة ميناء دمياط وذلك من خلال مجموعة من العناصر التي تتمثل في (المقدمة ، الدراسات السابقة ، الدراسة الاستطلاعية ، مشكلة الدراسة ، أهمية الدراسة ، أهداف الدراسة ، فروض الدراسة ، متغيرات الدراسة ، نموذج الدراسة ، أسلوب الدراسة ، الأساليب الاحصائية المستخدمة في تحليل البيانات ، خطة الدراسة) ويمكن توضيح ذلك كما يلي :

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

أ- القيادة الخيرة:

على الرغم من تناول العديد من الباحثين موضوع القيادة الا اننا نلاحظ هناك فجوة كبيرة تتمثل باختيار اسلوب القيادة المناسب الذي من شأنه ان يسيطر على المنظمات. ويرى (Saher, etal., 2013, p;443) ان اسلوب القيادة يمثل حاجة فعالة لمنظمات اليوم. ويضيف (Jing & Avery, 2008, p;67) ان أساليب القيادة تختلف من ثقافة إلى أخرى، وينبغي تكييفها وفقاً للسياق الثقافي. وتؤكد نظريات القيادة، على انه لا يمكن للقائد تحقيق اهداف المنظمة الا من خلال خلق علاقات مع رؤوسيه وتحفيز التزامهم وادائهم. ونتيجة للأسباب اعلاه اصبحت الحاجة ملحة للقيام بتحول جديد في اسلوب القيادة، ويشمل هذا التحول القيام بالاعتماد على التعاون بدلا من المنافسة والتركيز على تدابير متعددة من اجل النجاح واخذ الاداء الاجتماعي في الاعتبار وكذلك خلق جو من الثقة والتمكين وتحقيق التوازن بين الاقتصاد وجودة حياة العمل، واخذ المسؤولية الاجتماعية بنظر الاعتبار في حين لم يتم التوصل إلى توافق في الآراء بشأن اسم هذا النموذج الجديد للقيادة، ولكن هناك فهم متزايد بأن بعض

الحدود الأكثر أهمية في مجال القيادة تدور حول الأخلاق، والقيم الروحية، والتغيير الإيجابي، والمسؤولية الاجتماعية (Abbas, et al., 2013, p;9) ومع ذلك فإن اغلب الكتاب في حقل القيادة يركزون على احد الجوانب التي تم ذكرها، في حين تهدف هذه الدراسة إلى نقل حقل القيادة إلى المستوى التالي من خلال تجميع مختلف تيارات الأبحاث حول كيفية تصرف القادة بإحسان وخلق وتعاون وروحانية وتمكين لأحداث التغيير الإيجابي من حولهم وهذا ما يسمى بالقيادة الخيرة (Benevolent leadership).

إذ يعد موضوع القيادة الخيرة من المواضيع الحديثة في أدبيات السلوك التنظيمي ونظرية المنظمة. إذ تناول الكثير من الباحثين هذا الموضوع بعده احد الابعاد الرئيسية لموضوع القيادة الأبوية (Paternalistic leadership) التي تستخدم سياسة السيطرة على الآخرين بطريقة أبوية في التعامل مع العاملين بغرض تحقيق أهداف المنظمة (Brown, 2014, p;201). يختلف مفهوم القيادة الخيرة عن مفاهيم القيادة الأخرى، وذلك بسبب التركيز الجوهرى في هذا النوع من القيادة على تحقيق المنافع والمزايا، والنتائج من أجل الصالح العام (الخير العام)، ويتصرف القادة الخيريين كعوامل للتغيير الإيجابي في المنظمة (Karakas, 2009,P;9). ويشير مصطلح الصالح العام إلى المنافع المشتركة أو النتائج الإيجابية لجميع أو معظم أعضاء المجتمع.

او الظروف والنتائج، والمزايا الشاملة في الحياة الاجتماعية التي تعود بالفائدة على المجتمع بأكمله، ويعرف (Karakas,2009, P; 48) الخير بأنه "اعتقاد فلسفي يخلق من الفطرة الإنسانية ويجعل الناس يدركون بان لديهم التزام لاستخدام الغرائز الطبيعية من الحب والإحسان و الميل إلى فعل الخير، للقيام بأعمال كريمة أو خيرية". ويرى (Wei Chiu& Jen Huang, 2011,p;53) ان مفهوم القيادة الخيرة يشبه الى حد كبير مفهوم المعاملة بالمثل، أي انه عندما يتلقى المرؤوسين الفائدة من قائدهم، فانهم سوف يقومون بإرجاع هذه الفائدة الى قائدهم وذلك عن طريق الالتزام بالعمل وتقديم اداء اعلى بهدف كسب رضا القائد. وتكمن أهمية القيادة الخيرة داخل المنظمات من خلال الفوائد التي يمكن ان تحققها القيادة الخيرة وفقا لما تناولته

الادبيات ذات الصلة بها، إذ يرى (Chen et al., 2008,p;191) ان سلوكيات القيادة الخيرة لها اثار ايجابية تترتب على تركيز العاملين في وظائفهم، وان هذه الارتفاع في مستويات التركيز تأتي نتيجة السلوكيات الخيرة التي يظهرها القادة اتجاه العاملين، والتي بدورها تحفز العاملين على التعامل بالمثل ومحاولة رد الجميل الى القادة عن طريق زيادة تركيزهم بالعمل (Jeng Chou, 2012,p;66-67)

ب- الأداء الوظيفي:

استهدفت دراسة (Mrayyan and Al-Faouri ., 2008) بحث العلاقة بين الالتزام الوظيفي والأداء الوظيفي للممرضات العاملات بالمستشفيات الأردنية، حيث اشتملت الدراسة على عينة قوامها ٦٤٠ ممرضة أردنية يعملن في ٢٤ مستشفى تعليميا حكوميا وخصوصا . وقد توصلت الدراسة إلى أن الممرضات محل الدراسة أدائهن الوظيفي كان جيدا ، حيث كان المتوسط الأعلى من نصيب المستشفيات الخاصة. كما أشارت النتائج أيضا إلى أن هناك علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين الالتزام الوظيفي والأداء الوظيفي للممرضات محل الدراسة.

كما اهتمت دراسة (Cichyet et al., 2009) بتحديد أثر الالتزام التنظيمي على الأداء السياقي وذلك بالتطبيق على عينة عشوائية بلغت ٥٤٩ من قادة الأندية الخاصة بالولايات المتحدة الأمريكية باستخدام قائمة الاستقصاء عبر البريد الإلكتروني. وقد توصلت الدراسة للنتائج الآتية :

- ١- الالتزام العاطفي له أثر إيجابي قوي على كل أبعاد الأداء السياقي.
- ٢- الالتزام الاستمراري له أثر سلبي على كل أبعاد الأداء السياقي، بينما كان ذو دلالة إحصائية مع التفاني الوظيفي.
- ٣- الالتزام المعياري له أثر إيجابي على كل أبعاد الأداء السياقي

وركزت دراسة (Landry and Vandenberghe., 2012) على معرفة أثر الالتزام الوظيفي للموظفين على المشرفين، وكذلك أثر الالتزام الوظيفي للمشرفين على الموظفين وأثر تلك العلاقة الثنائية على الأداء الوظيفي، وقد تمت

الدراسة على عينة من ٣٠٠ موظف من إحدى المنظمات المتخصصة بالرعاية الصحية. وقد توصلت هذه الدراسة إلى ما يلي:

- ١- يرتبط الالتزام الإيجابي للمشرفين ارتباطاً قوياً بالالتزام الإيجابي للموظفين.
- ٢- التزام المشرف يتوسط العلاقة بين التزام الموظف العاطفي وأداء الموظف. واهتمت دراسة (Arshadi and Hayavi., 2013) بتحديد أثر الدعم التنظيمي المدرك على الالتزام العاطفي والأداء الوظيفي، في وجود التنظيم القائم على احترام الذات كمتغير وسيط اشملت عينة الدراسة على ٣١٨ موظف من الشركة الوطنية للحفر بإيران، وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي:
- ١- يوجد أثر إيجابي للتنظيم القائم على احترام الذات على الأداء الوظيفي للعاملين.

٢- يوجد أثر إيجابي للدعم التنظيمي المدرك على الالتزام العاطفي.

٣- يوجد أثر إيجابي للدعم التنظيمي المدرك على احترام الذات.

التعليق على الدراسات السابقة وتحديد الفجوة البحثية:

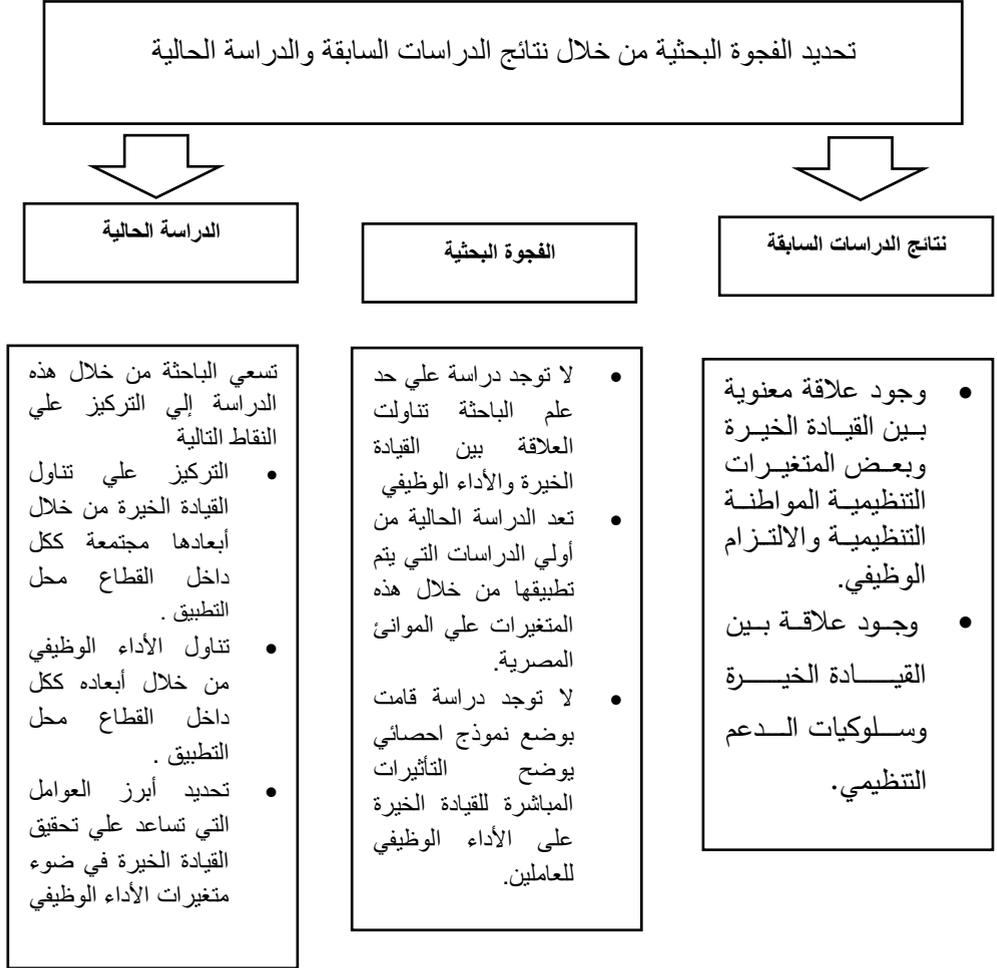
أ- التعليق على الدراسات التي تناولت القيادة الخيرة:

ركزت دراسة (Huang, 2011) التعرف على أثر القيادة الخيرة على كل بعض من السلوكيات التنظيمية مثل تحفيز العاملين، بينما توصلت دراسة (Jeng, 2012) على العلاقة بين القيادة الخيرة وسلوكيات المواطنة التنظيمية، في حين ركزت دراسة (Brown, 2014) على توضيح الإطار النظري للقيادة الخيرة.

ب- التعليق على الدراسات التي تناولت الأداء الوظيفي:

ركزت دراسة (Mrayyan and Al-Faouri ., 2008) إلى التعرف على العلاقة بين الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي، بينما ركزت دراسة (Arshadi and Hayavi., 2013) دور الدعم التنظيمي في زيادة الأداء الوظيفي للعاملين.

مما سبق، يتضح عدم وجود دراسة تناولت تأثير القيادة الخيرة على الأداء الوظيفي، الأمر الذي يعني وجود مساهمة للبحث في سد الفجوة البحثية من خلال تناول التأثير المباشر للقيادة الخيرة على الأداء الوظيفي للعاملين بهيئة ميناء دمياط.



شكل رقم (١)

الفجوة البحثية من خلال الدراسات السابقة

المصدر: إعداد الباحثة في ضوء الدراسات السابقة

ثانياً: الدراسة الاستطلاعية :

يمكن للباحثة توضيح الدراسة الاستطلاعية في محورين وهما كما يلي :

أ- الدراسة المكتبية :

حيث قامت الباحثة بالاطلاع على المراجع العربية والأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة ، وفي ضوء ذلك فقد تم تعريف القيادة الخيرة على أنها " ذلك التوجه الذي يتبعه القائد داخل المنظمة من أجل كسب رضا العاملين وذلك عن طريق اظهار الاهتمام بهم ومساعدتهم في التعامل مع المشاكل داخل وخارج العمل والسعي نحو تقديم المساعدة لهم عند الحاجة إليها وذلك من خلال السلوكيات الخيرة (WU BO et al.,2011).

وفيما يتعلق بالأداء الوظيفي فقد توصلت الباحثة من خلال الدراسة المكتبية اتضح أن مفهوم الأداء الوظيفي يتمثل في محصلة الناتج النهائي لمحصلة ما تقوم به العناصر البشرية للمهام المعهودة إليهم "

ب- الدراسة الميدانية:

قامت الباحثة بتوجيه قائمة استبيان مبدئية لدي بعض العاملين بهيئة ميناء دمياط وذلك من أجل الوقوف على مدى إدراكهم لمفاهيم الدراسة محل الاختبار ، حيث اعتمدت في توزيع القائمة المبدئية على أسلوب العينة الميسرة لعينة قوامها (٤٠ مفردة) ، وقد تم توزيع هذه العينة كما في الجدول التالي :

جدول رقم (١) بيان بمفردات عينة الدراسة الاستطلاعية

النسبة	العدد	البيان
١٠%	٤	المديرين
٩٠%	٣٦	الموظفين
١٠٠%	٤٠	الاجمالي

المصدر : إعداد الباحثة

هذا وقد أسفرت النتائج الاحصائية لقائمة الاستبيان المبدئية وفقا للوسط الحسابي عن النتائج التالية:

جدول رقم (٢) نتائج الدراسة الاستطلاعية

أعلى من الوسط الحسابي		مماثلة للوسط الحسابي		أقل من الوسط الحسابي		بيان
%	عدد المفردات	%	عدد المفردات	%	عدد المفردات	
٢٠	٨	٣٠	١٢	٥٠	٢٠	القيادة الخيرة
٢٠	٨	٢٢	٩	٥٨	٢٣	الأداء الوظيفي

المصدر: إعداد الباحثة في ضوء الدراسة الاستطلاعية

ثالثاً: مشكلة الدراسة :

يتضح من عرض الجدول السابق المتعلق بنتائج الدراسة الاستطلاعية عن وجود مجموعة من المظاهر التي تعبر عن مشكلة البحث، تمثلت في:

(١) يري ٥٠% من أفراد العينة الاستطلاعية أن القيادة الخيرة لا تؤثر على الأداء الوظيفي ، بينما يري ٨% من أفراد العينة الاستطلاعية وجود تأثير للقيادة الخيرة على الأداء الوظيفي.

(٢) يري ٥٨% من أفراد العينة الاستطلاعية وجود أهمية وإدراك نسبية للقيادة الخيرة في زيادة الأداء الوظيفي لديهم.

وقد هدفت الدراسة أيضا إلي التعرف علي متغيرات الدراسة وفقا لآراء عينة الدراسة حسب الوسط الحسابي ، ولتحقيق ذلك قامت الباحثة بإجراء هذه الدراسة علي مرحلتين هما كما يلي :

المرحلة الأولى : الدراسة المكتبية :

قامت الباحثة في هذه المرحلة بالرجوع إلي العديد من الدراسات المتعلقة بمتغيرات الدراسة ، وذلك للوقوف علي الفجوة البحثية التي يمكن من خلالها صياغة مشكلة الدراسة ، حيث أسفرت النتائج عن الآتي :

أ- عدم وجود دراسة واحدة (عربية أو أجنبية) جمعت بين متغيرات الدراسة الحالية والتي تتمثل في القيادة الخيرة والأداء الوظيفي ، وذلك في ضوء علم الباحثة .

ب- تناول الدراسة الحالية لموضوعين حديثين نسبيا في إدارة الموارد البشرية وهما القيادة الخيرة، الأداء الوظيفي للعاملين.

ج- في ضوء الفجوة البحثية لهذه الدراسة ، فإن الدراسة الحالية تسعى إلي ما يلي :

- التعرف علي العلاقة المباشرة بين القيادة الخيرة والأداء الوظيفي.
- توضيح دور القائد الخير في تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين بهيئة ميناء دمياط.

المرحلة الثانية : الدراسة الاستطلاعية :

من خلال الدراسة الاستطلاعية السابق ذكرها توصلت الباحثة إلي مجموعة من المظاهر التي تسفر عن مشكلة الدراسة ، وتمثلت هذه المظاهر فيما يلي :

- أ- المظاهر المتعلقة بالقيادة الخيرة :
- سعي القادة في هيئة ميناء دمياط إلى التحسن الأخلاقي في التعامل مع العاملين.
- وجود جانب من التعاملات غير المرضية من جانب القادة نحو مرؤوسيهـم .
- انخفاض شعور العاملين بالعمق الروحي في علاقاتهم بالقادة.

ب- المظاهر المتعلقة بالأداء الوظيفي:

- انخفاض أداء المهام بشكل جيد من جانب بعض العاملين.
 - عدم انضباط بعض العاملين في مواعيدهم الرسمية المحددة.
 - انخفاض علاقات العمل بين المرؤوسين وبعض قاداتهم.
- في ضوء ما سبق يمكن للباحثة صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:
- أ- هل يوجد تأثير للقيادة الخيرة على أبعاد الأداء الوظيفي؟
 - ب- هل يوجد اختلاف بين آراء أفراد عينة الدراسة بهيئة ميناء دمياط فيما يتعلق بتوافر أبعاد القيادة الخيرة؟
 - ج- هل يوجد اختلاف بين آراء أفراد عينة الدراسة في هيئة ميناء دمياط فيما يتعلق بتوافر أبعاد الأداء الوظيفي؟

رابعاً : أهمية البحث :

بناء على أهمية القيادة الخيرة بأبعادها الثلاثة (التحسس الأخلاقي، الاستغراق الإيجابي، العمق الروحي) فقد استطاعت الباحثة تحديد أهمية البحث في الجانبين التاليين :

(١/٤) : الأهمية العلمية :

- ١- يعتبر البحث تدعياً للجهود البحثية في مجال الموارد البشرية على اعتبار أن تلك النوعية من العلاقات البحثية قليلة في المكتبة العربية – على حد علم الباحثة – حيث إنه ما زالت حقول المعرفة تحتاج إلي مزيد من الدراسات البحثية في مجال الموارد البشرية التي تحث على الاهتمام بالموارد البشرية من خلال المفاهيم القيادية الحديثة .
- ٢- تهتم بأحد القضايا الهامة في الفكر الإداري وهي الارتقاء بمستوي منظمات الأعمال وتحقيق التميز والريادة بين المنظمات المختلفة من خلال التركيز على تحقيق مفهوم القيادة الخيرة، بالإضافة إلي الاهتمام بالعنصر البشري الذي يعد أهم أصول المنظمة .

٣- السعي نحو بناء تصور متكامل حول دور القيادة الخيرة في تدعيم الأداء الوظيفي.

(٢/٤) : الأهمية العملية :

١- التعرف على مدي تبني هيئة ميناء دمياط لمفهوم القيادة الخيرة ومدي جدواها في تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين من خلال الاهتمام بأصحاب الخبرات والمهارات والمعرفة .

٢- تتبع أهمية الدراسة من أهمية الدور القيادي وتأثيره على أداء المنظمات ومدي بقائها واستقرارها ، حيث إن القيادة الأخلاقية يعتبر أحد الأساليب الإدارية في تحقيق التميز التنافسي لمنظمات الأعمال .

خامسا : أهداف البحث :

يسعي هذا البحث إلي تحقيق الهدف الرئيسي الذي يتمثل في التعرف على تأثير القيادة الخيرة في تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين داخل هيئة ميناء دمياط ، وينقسم هذا الهدف إلي مجموعة من الأهداف الفرعية ، وهي كما يلي :

١- التعرف على مدي وجود تأثير أبعاد القيادة الخيرة على الانضباط كأحد أبعاد الأداء الوظيفي بهيئة ميناء دمياط ، ويتحقق هذا الهدف مع الفرض الأول .

٢- التعرف على مدي وجود تأثير لأبعاد القيادة الخيرة على انجاز المهام كأحد أبعاد الأداء الوظيفي للعاملين في هيئة ميناء دمياط ، ويتحقق هذا الهدف مع الفرض الثاني .

٣- التعرف على مدي وجود تأثير لأبعاد القيادة الخيرة على علاقات العمل كأحد أبعاد الأداء الوظيفي للعاملين في هيئة ميناء دمياط ، ويتحقق هذا الهدف مع الفرض الثالث

سادسا : فروض البحث :

الفرض الأول : لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة الخيرة على انضباط العاملين في هيئة ميناء دمياط.

الفرض الثاني : لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة الخيرة على انجاز المهام لدى العاملين في هيئة ميناء دمياط.

الفرض الثالث : لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة الخيرة على علاقات العمل داخل هيئة ميناء دمياط.

سابعاً : أسلوب البحث :

١- نوع ومصادر البيانات :

بناء على الأهداف والفروض المحددة في البحث اعتمدت الباحثة على المصادر التالية

- البيانات الثانوية ومصادرها : وذلك عن طريق مراجعة الكتب والبحوث والمقالات العربية والأجنبية ومستخلصات الندوات والمؤتمرات ذات الصلة بموضوع كل من القيادة الخيرة والأداء الوظيفي ، وكذلك الاطلاع على السجلات والاحصائيات التي تصدرها هيئة ميناء دمياط.

- البيانات الأولية : وذلك عن طريق جمع البيانات الميدانية من عينة الدراسة باستخدام المقابلات الأولية، وجمع الاستبيانات الخاصة بالدراسة من العينة المختارة ، ثم القيام بتحليل هذه البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة ، وذلك للحصول على النتائج واختبار الفروض ووضع التوصيات التي تخدم مجتمع التطبيق.

٢- مجتمع البحث وعينة الدراسة :

تتم الدراسة التطبيقية على العاملين بهيئة ميناء دمياط، وعلى ذلك يتمثل مجتمع البحث في إجمالي العاملين بهيئة ميناء دمياط والبالغ عددهم (٢٣٨٤) مفردة، والجدول التالي يوضح عدد العاملين والعينة المناسبة للمجتمع حسب إدارة شئون العاملين بالهيئة :

جدول رقم (٣) مجتمع الدراسة وحجم العينة المناسب لكل فئة

م	الفئة الوظيفية	المجتمع	النسبة	حجم العينة المناسب
١	عمالة دائمة	٢٣١٧	%٩٧	٣١٥
٢	مديرين	٦٧	%٣	٩
	الإجمالي	٢٣٨٤	%١٠٠	٣٢٤

المصدر : إعداد الباحثة في ضوء ما ورد من شئون العاملين بهيئة ميناء دمياط ومن موقع الهيئة

هذا وقد تم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية وذلك لسببين وهما :

- وجود مجتمع غير متجانس من العاملين بهيئة ميناء دمياط .

• وجود إطار كامل وغير متقدم بأسماء العاملين بهيئة ميناء دمياط من واقع سجلات شئون العاملين بالهيئة .
هذا وقد تم الاعتماد على جداول التوزيع العشوائي لتحديد حجم العينة المناسبة للمجتمع ، وذلك وفقا لدراسة (بازرة : ١٩٩٦ ، ص ٩٨) .
وقد تم توزيع القوائم على عينة الدراسة، وكان عدد القوائم الصحيحة ٢٥٠ قائمة مما يعني ان تكون نسبة الاستجابة للدراسة ٧٧% .
٣- أسلوب القياس :

لتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد المقاييس المستخدمة لتحديد تأثير القيادة الخيرة على تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين بهيئة ميناء دمياط , بناء على مراجعة الدراسات السابقة وذلك على النحو التالي :

أ- مقاييس القيادة الخيرة : اتفق كل من (Karakas, 2009, P; 46) و (Walumbwa, et.al., 2008) و (Devellis ,1991) على إن القيادة الخيرة تتكون من أربعة أبعاد هي (التحسس الأخلاقي، العمق الروحي، الاستغراق الإيجابي)

ب- مقاييس الأداء الوظيفي: سيتم قياس الأداء الوظيفي من خلال مجموعة من العبارات بشكل اجمالي وتعبّر هذه العبارات عن الانضباط ، انجاز المهام ، علاقات العمل " الرؤساء والمرؤوسين ، وقد تم الاعتماد على دراسة (الدكروري:٢٠١٣) في قياس هذه الأبعاد.

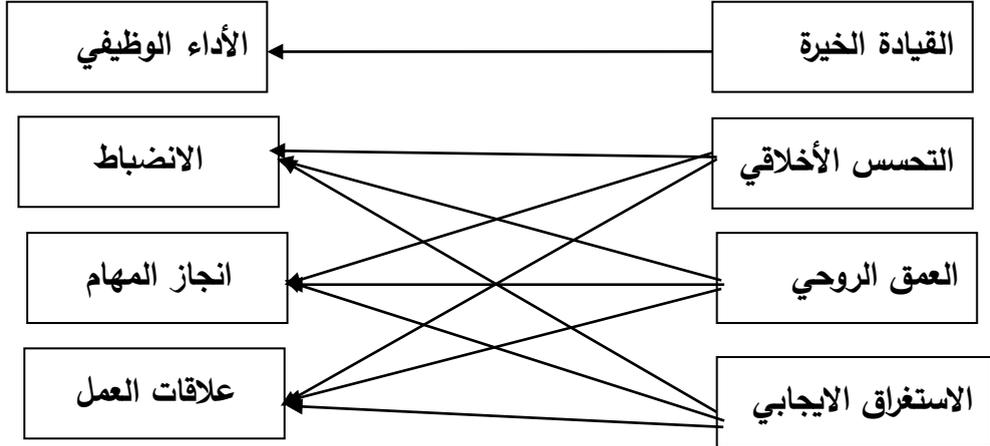
وقد استخدمت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي ، حيث (موافق جدا = ٥ درجات) ، (موافق = ٤ درجات) ، (غير متأكد = ٣ درجات) ، (غير موافق = ٢ درجة) ، (غير موافق علي الإطلاق = ١ درجة) ، وذلك لبيان درجة موافقة الباحثين حول بعض المتغيرات التي تساهم في بيان أثر القيادة الخيرة في تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين. **متغيرات البحث :**

يحتوي هذا البحث على متغيرين وهما كما يلي :

أ- المتغير المستقل : القيادة الخيرة .

ب- المتغير التابع : الأداء الوظيفي .

والشكل التالي يوضح العلاقة الخاصة بنموذج البحث المقترح :



اشكل رقم (٢)
نموذج البحث

المصدر : إعداد الباحثة

تم حساب معامل الثبات والتوافق الداخلي للعناصر باستخدام (Reliability Analysis) ، بالاعتماد على معامل كرونباخ ألفا ، (Coefficient) لأسئلة الاستقصاء لبحث مدى الاعتماد على نتائج العينة في تعميم النتائج . والجدول التالي يوضح قيمة ألفا لمتغيرات الدراسة على النحو التالي :

جدول رقم (٤) معامل الاتساق الداخلي لأداة البحث

متغيرات الدراسة	أبعاد المتغير	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
القيادة الخيرة	التحسس الأخلاقي	٦	٠,٨١٢
	العمق الروحي	٦	٠,٧٥٤
	الاستغراق الإيجابي	٦	٠,٧٣٣
الأداء الوظيفي للعاملين	الانضباط	٤	٠,٦٤٥
	انجاز المهام	٤	٠,٧٦٤
	علاقات العمل	٦	٠,٧٨٩

المصدر : من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

من خلال ما سبق يتضح أن جميع معاملات الثبات أكبر من ٧٠% الأمر الذي يعني أن المقياس يتسم بالثبات (Hair et al.,2014).

٤- أسوب تحليل البيانات :

تناولت الباحثة تحليل البيانات من خلال قراءة وتحليل البيانات الواردة بقائمة الاستبيان على النحو التالي :

أ- التحليل الوصفي: اعتمدت الباحثة على أسلوب التكرارات والوسط الحسابي والانحراف المعياري كأحد أساليب التحليل الوصفي.

ب- التحليل الاستدلالي: وذلك لاختبار فروض الدراسة من خلال أسلوب الارتباط والانحدار.

ثامنا : اختبار الفروض :

الفرض الأول : لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة الخيرة على انضباط العاملين في هيئة ميناء دمياط.

من خلال تحليل الانحدار توصلنا إلى النتائج التالية:

جدول رقم (٥) اختبار الفرض الأول (ن = ٢٥٠)

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع الوسط	درجات ف	المعنوية
الانحدار	٥٢,٠٠٤	١	٥٢,٠٠٤	٢٥٨,٧٢٦	٠,٠٠٠
البواقي	٤٩,٩٨٨	٢٤٨	٠,٢٠١		
المجموع	١٠١,٩٩٢	٢٤٩			

$$R^2 = ٠,٥١٠ = (R) = ٠,٧١٤ = \alpha\%$$

التعليق على الجدول :

١- معنوية نموذج الانحدار ، حيث بلغت قيمة (ف) : (٢٥٨,٧٢٦) عند مستوي معنوية ٥%.

٢- يوجد علاقة تأثير معنوي لأبعاد القيادة الخيرة على الانضباط ، حيث بلغ معامل التحديد (R^2) (٠,٥١٠) أي أن القيادة الخيرة استطاعت أن تفسر ٥١,٠% من التغير في انضباط العاملين في هيئة ميناء دمياط ، والباقي يرجع إلى عوامل أخرى لم تظهر في النموذج

٣- وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد القيادة الخيرة على الانضباط ، أي أنه كلما اهتم القادة بمفهوم القيادة الخيرة كلما أدى ذلك إلى التأثير بشكل إيجابي على انضباط العاملين بهيئة ميناء دمياط، ويمكن للباحث أن يرجع ذلك إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين متغيري الدراسة ، حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (٧١,٤) ، وذلك عند مستوى معنوية ٥%.

رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل أي أنه يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة الخيرة على انضباط العاملين في هيئة ميناء دمياط.

الفرض الثاني : لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة الخيرة على انجاز المهام لدى العاملين في هيئة ميناء دمياط.

من خلال تحليل الانحدار توصلنا إلى النتائج التالية:

جدول رقم (٦) اختبار الفرض الثاني (ن = ٢٥٠)

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع الوسط	درجات ف	المعنوية
الانحدار	٦٦,٨١٥	١	٦٦,٨١٥	٤٠٠,٠٨٩	٠,٠٠٠
البواقي	٤١,٣٨٤	٢٤٨	٠,١٦٧		
المجموع	١٠٨,١٩٩	٢٤٩			

$$\alpha = 0,786 = (R) \quad R^2 = 0,618$$

التعليق على الجدول :

- ١- معنوية نموذج الانحدار ، حيث بلغت قيمة (ف) : (٤٠٠,٠٨٩) عند مستوى معنوية ٥%.
- ٢- يوجد علاقة تأثير معنوي لأبعاد القيادة الخيرة على انجاز المهام ، حيث بلغ معامل التحديد (R^2) (٠,٦١٨) أي أن القيادة الخيرة استطاعت أن تفسر ٦١,٨% من التغير في انجاز المهام لدى العاملين في هيئة ميناء دمياط ، والباقي يرجع إلى عوامل أخرى لم تظهر في النموذج

٣- وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد القيادة الخيرة على انجاز المهام ، أي أنه كلما اهتم القادة بمفهوم القيادة الخيرة كلما أدى ذلك إلى التأثير بشكل إيجابي على انجاز المهام لدى العاملين بهيئة ميناء دمياط، ويمكن للباحث أن يرجع ذلك إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين متغيري الدراسة ، حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (٠,٧٨٦) ، وذلك عند مستوى معنوية ٥%.

٤- مما سبق يمكن القول: رفض فرض عدم وقبول الفرض البديل أي أنه يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة الخيرة على انجاز المهام لدى العاملين في هيئة ميناء دمياط.

الفرض الثالث : لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة الخيرة على علاقات العمل داخل هيئة ميناء دمياط.

من خلال تحليل الانحدار توصلنا إلى النتائج التالية:

جدول رقم (٧) اختبار الفرض الثالث (ن = ٢٥٠)

المنهجية	درجات ف	مربع الوسط	درجات الحرية	مجموع المربعات	النموذج
٠,٠٠٠	١٩٨,٧١٩	٤٣,٩١٧	١	٤٣,٩١٧	الانحدار
		٠,٢٢١	٢٤٨	٥٤,٧١٩	البواقي
			٢٤٩	٩٨,٦٣٦	المجموع

$$\alpha = 5\% \quad (R) = 0,667 \quad (R^2) = 0,445$$

التعليق على الجدول :

١- معنوية نموذج الانحدار ، حيث بلغت قيمة (ف) : (١٩٨,٧١٩) عند مستوي معنوية ٥%.

٢- يوجد علاقة تأثير معنوي لأبعاد القيادة الخيرة على علاقات العمل ، حيث بلغ معامل التحديد (R^2) (٠,٤٤٥) أي أن القيادة الخيرة استطاعت أن تفسر ٤٤,٥% من التغير في علاقات العمل لدى العاملين في هيئة ميناء دمياط ، والباقي يرجع إلى عوامل أخرى لم تظهر في النموذج

٣- وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد القيادة الخيرة على علاقات العمل ، أي أنه كلما اهتم القادة بمفهوم القيادة الخيرة كلما أدى ذلك إلى التأثير بشكل إيجابي

على علاقات العمل لدى العاملين بهيئة ميناء دمياط، ويمكن للباحث أن يرجع ذلك إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين متغيري الدراسة ، حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (0,667) ، وذلك عند مستوى معنوية 5%.

٤- مما سبق يمكن القول: رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل أي أنه يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة الخيرة على علاقات العمل داخل هيئة ميناء دمياط.

تاسعا : نتائج وتوصيات البحث :

تعرض الباحثة إلى أهم النتائج التي تم التوصل إليها , وأهم التوصيات المقترحة بشأنها كما يلي:

أ- تتمثل نتائج البحث فيما يلي :

- ١- وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد القيادة الخيرة والأداء الوظيفي عند مستوى معنوية 1%.
- ٢- وجود تأثير معنوي للقيادة الخيرة بأبعادها (التحسس الأخلاقي، الاستغراق الإيجابي، العمق الروحي) على الانضباط عند مستوي معنوي 5%.
- ٣- وجود تأثير معنوي للقيادة الخيرة بأبعادها (التحسس الأخلاقي، الاستغراق الإيجابي، العمق الروحي) على انجاز المهام عند مستوي معنوي 5%.
- ٤- وجود تأثير معنوي للقيادة الخيرة بأبعادها (التحسس الأخلاقي، الاستغراق الإيجابي، العمق الروحي) على علاقات العمل عند مستوي معنوي 5%

ب- توصيات البحث :

- يمكن للباحثة أن تضع مجموعة من التوصيات كما يلي :
- ٤- ضرورة اهتمام القيادات الإدارية في هيئة ميناء دمياط بممارسات القيادة الخيرة والتي لها دور كبير في تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين.
 - ٥- من الضروري ان يركز القيادات الإدارية في هيئة ميناء دمياط على القيود والمحددات التي تحول دون تحقيق الانضباط وإنجاز المهام وعلاقات العمل في هيئة ميناء دمياط .

٦- من الضروري ان تبدي القيادات الإدارية في هيئة ميناء دمياط اهتماما اكبر ومستمرًا بتقليل وتغيبب التأثير العاطفي السلبي، والتركيز على التأثير العاطفي الإيجابي، والانجاز المرضي في العمل، وذلك من اجل زيادة او المحافظة على تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين.

٧- اهتمام القيادات الإدارية في هيئة ميناء دمياط بالعاملين والسلوكيات الإيجابية التي تؤدي زيادة المخرجات التنظيمية المتمثلة سلوك المواطنة التنظيمية، والالتزام التنظيمي) والابتعاد عن السلوكيات السلبية التي تقلل من تلك المخرجات التنظيمية.

٨- ينبغي على القيادات الإدارية في هيئة ميناء دمياط ان ينموا قدراتهم وقابلياتهم ومعارفهم ببرامج تنمية خاصة بالقيادة الخيرة وما تمثله من ممارسات اخلاقية وتأمل روعي واستغراق ايجابي في العمل وخدمتهم للمجتمع.

٩- من الضروري مكافأة أفراد عينة البحث والذين يتمتعون ويحققون مخرجات عمل تنظيمية وتشجيعهم على تقديم الافكار المبدعة والمبتكرة والتي تسهم في خدمة ميناء دمياط

المقترحات للبحوث المستقبلية

- أثر القيادة الخيرة على تحقيق البراعة التنظيمية .
- البراعة التنظيمية كمتغير وسيط بين القيادة الخيرة والأداء المؤسسي .
- العلاقة بين القيادة الخيرة والاستغراق الوظيفي للعاملين.

المراجع :

أولاً: المراجع العربية:

- ١- د.سيد محمد جاد الرب (٢٠٠٩) ، " إدارة الموارد البشرية : مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية " ، (بدون : بدون) .
- ٢- د.عبدالحميد ، العباسي ، (٢٠١٨) ، " التحليل الاحصائي باستخدام SPSS (القاهرة : بدون)
- ٣- محمد السعيد عبدالغفار الدكتوروي(٢٠١٣) ، " العلاقة بين التحرش الجنسي بالمرأة العاملة وأدائها الوظيفي : دراسة تطبيقية على مستشفيات جامعة المنصورة" ، " رسالة ماجستير غير منشورة " ، (المنصورة : كلية التجارة).

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1- Abbas R.Z., (2011), "Knowledge Management and Inter Civilization Dialogue: A Peaceful Solution of Global Financial Crises". Asian Journal of Business and Management Sciences, Vol. 1, No. 1, pp. 197-203
- 2- Arshadi,N; Hayavi,G.,(2013)," The Influence of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating role m of OBSE", Procedia - Social and Behavioral Sciences,Vol. 84 ,pp. 739 – 743.
- 3- Brown, M., Trevino, L., K, Harrison,D.,H., (2005)," Ethical leadership: perspective for construct development and testing", Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 97,pp.117-134.
- 4- Cichyet,R.,F., Cha,J.,and Kim,S.,(2009)," The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders", International Journal of Hospitality Management,Vol. 28, pp. 53–62

- 5- Jing, F. Feng, & Avery G. C., (2008). "Missing Links in Understanding the Relationship between Leadership and Organizational Performance", International Business & Economics Research Journal, 567 (7), 67-78.
- 6- Landry,G.,and Vandenberghe,C., (2012,("Relational commitments in employee-supervisor dyads and employee job performance", The Leadership Quarterly, Vol.23 ,PP.293-308.
- 7- Mrayyan, M.T., and Al-Faouri, I.,(2008)," Career commitment and job performance of Jordanian nurses. Nursing Forum, Vol.43 No.1.pp 24-37.
- 8- Saher, Noreen, Naz, Samina, Tasleem, Iqra, Naz, Rabia, kausar, Salma, (2013), "Does Paternalistic leadership lead to Commitment? Trust in leader as moderator in Pakistani context", INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS, VOL 5, NO 1.
- 9- Wu, Min, Huang,Xu, Li, Chenwei, Liu, Wu, (2011), "Perceived Interactional Justice and Trust-in-supervisor as Mediators for Paternalistic Leadership", Management and Organization Review 8:1, The International Association for Chinese Management Research, 97-121