

أثر القيادة الأخلاقية على التماثل التنظيمي
دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة المصرية

إعداد الباحث

هيثم محمد عبد العزيز جبريل

مدرس مساعد بكلية تكنولوجيا الإدارة ونظم المعلومات
جامعة بورسعيد

تحت إشراف

أ.د/ محمد محمد عيسى
أستاذ نظم المعلومات وعلوم الحاسب
عميد كلية تكنولوجيا الإدارة ونظم
المعلومات - جامعة بورسعيد

أ.د/ إيمان صالح عبد الفتاح
أستاذ ورئيس قسم إدارة الأعمال
كلية التجارة
جامعة بورسعيد

**The Impact of Ethical leadership on
Organizational Identification
A Field Study on The Egyptian Private Universities**

**Submitted by
Haytham Mohamed Abdelaziz Gebril
Assistant Lecturer of Business Administration at Faculty of
Management Technology and Information Systems, Port Said
University**

Supervisors

**Prof. Dr. Eman Saleh Abd Elfatah
Professor and Head of Business
Administration Department
Faculty of Commerce
Port Said University**

**Prof. Dr. Mohamed Mohamed Eisa
Professor and Head of
Information Systems and
Technology- Dean of Faculty of
Management Technology and
Information Systems
Port Said University**

مستخلص البحث:

استهدف هذا البحث دراسة أثر القيادة الأخلاقية على التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة المصرية محل البحث، وتم الحصول على البيانات والمعلومات الميدانية باستخدام أسلوب الاستقصاء، حيث تم إجراء البحث على عينة بلغ تعدادها الصافي (241) مفردة من أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات بنسبة استرداد 77%، وتم الاعتماد على الرزمة الإحصائية (SPSS V. 24) للقيام بالتحليل الإحصائي لهذا البحث. وقد توصل البحث إلى وجود تأثير إيجابي ذو دلالة معنوية للقيادة الأخلاقية على التماثل التنظيمي وذلك من خلال اختبار المتغيرات الفرعية للقيادة الأخلاقية على التماثل التنظيمي، كما تبين أيضاً من النتائج الوصفية للبحث أن درجة كل من القيادة الأخلاقية والتماثل التنظيمي كانت (3.5) فوق المتوسط. وأوصى البحث بالعمل على نشر ودعم السلوك والمناخ الأخلاقي بين الأفراد داخل الجامعة، وذلك من خلال التوجيه والإرشاد الأخلاقي من قبل الرؤساء في العمل في الجامعات محل البحث، وترسيخ قيم العدل والنزاهة، كما أوصى البحث أيضاً بأهمية اتباع الرؤساء لمفهوم القيادة الأخلاقية وأثرها الإيجابي على التماثل التنظيمي للأفراد، كذلك ضرورة الاهتمام بالمرؤوسين ومشاركتهم في صنع القرار وتطوير أدائهم الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: القيادة الأخلاقية، التماثل التنظيمي، الجامعات المصرية.

ABSTRACT:

The research aims to study the impact of ethical leadership on organizational identification. The field data were collected using a survey questionnaire with a total collected back response of (241) academic staff members in the Egyptian private universities. SPSS computer package was used to fully analyze the data. The results revealed that there is a positive impact of ethical leadership of (68%) on organizational identification by using the regression analysis. The research presents a set of recommendations as: (1) The importance of disseminating and supporting the moral behavior and climate among individuals within the universities through the moral guidance of the leaders and integrating the values of justice and integrity. (2) The importance of following of moral leadership due to its impact on individuals' organizational identification as the leaders who are seen as ethical role models and perceived as more reliable and trusted should be more likely to promote organizational identification.

Keywords: Ethical Leadership, Organizational Identification, Egyptian Universities.

1. مقدمة:

تزايد دور المنظمات مع بداية القرن الحادي والعشرين، وبدأت تُواجه العديد من التحديات بسبب سعيها المستمر للتحديث والتغيير والتطوير والنمو؛ الأمر الذي فرضَ عليها مسؤوليات جديدة وأضاف إليها أهدافاً لم تكن سابقاً ضمن أولوياتها لما تواجهها من منافسة في البيئة المحلية والعالمية؛ لذلك اهتم الكثير من الباحثين بدراسة سلوك القائد، فالقائد هو المسئول الأول عن نجاح المنظمة واستمرارها في تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها، فسلوك القائد الإيجابي يدفع المنظمة بعوامل القوة والحيوية والتقدم، ويؤثر على دافعية الأفراد واتجاهاتهم الإيجابية نحو المنظمة ورضائهم واستمرارهم في العمل، واستعدادهم لبذل المزيد من الجهود الإضافية طوعاً، كما يؤثر سلوك القائد بدرجة كبيرة ليس فقط على قبول مرؤوسيه له كقائد وإنما أيضاً على مدى إذعانهم لقراراته وتوجيهاته في العمل. وبالتالي يتوقف النجاح الذي تحققه أي مؤسسة إلى حد كبير على كفاءة وقدرة قادتها في التأثير إيجاباً على كل من المرؤوسين والمنظمة (Bagiyanik & Can, 2017).

ويُعد التماثل التنظيمي من المفاهيم الإدارية الحديثة، ويُعرف بأنه: "التزام العاملين وارتباطهم بقيم المنظمة وأهدافها والشعور بالولاء والالتزام والرغبة في البقاء بها والاستمرار في خدمتها" (Wang et al., 2017)، فلكل جامعة رؤية ورسالة وأهداف تُؤمنُ بها وتتخذ منها منهجاً تسعى لتحقيقه، ومن هنا صارت الجامعة تعمل على أن يؤمن العاملون برسالتها ورؤيتها وأهدافها، وأن تتلاقى أهداف العاملين مع أهداف الجامعة التي يعملون بها، وتشير العديد من البحوث إلى وجود علاقة إيجابية تربط بين القيادة الأخلاقية والتماثل التنظيمي؛ حيث أنه كلما ازداد اهتمام القادة بتطبيق مفهوم القيادة الأخلاقية ارتفع مستوى التماثل بين الفرد والجامعة؛ وعندئذ تتبلور عدة اتجاهات مترابطة وهي: الشعور الموحد لأهداف الجامعة وقيمها، الشعور بالولاء والالتزام لها، والرغبة في الحفاظ على الانتماء لها والعضوية فيها (Wang et al., 2017). فالقائد الأخلاقي يتسم بالنزاهة والعدل والاهتمام بالأفراد؛ لذلك فإن الأفراد يشعرون بأنهم أعضاء محترمين من قبل المنظمة وذات قيمة لها، والذي بدوره يزيد من تماثل الفرد للمنظمة. كما أن القائد الأخلاقي الذي يثق به الأفراد يعتبرونه انعكاساً للمنظمة وتمتد هذه الثقة للمنظمة وأهدافها ويزداد تماثلهم لها (Coskuner et al., 2018). وسلوكيات القائد الأخلاقية الموثوق بها تزيد وتُعزز من تماثل الفرد مع فريق العمل ومع المنظمة ككل؛ ذلك لأن المعاملات بين الأفراد تبعث في الأفراد الثقة بالنفس وأنهم محترمين وذات قيمة داخل المنظمة، كما أن العمل كفريق والشعور بالرضا الوظيفي والرضا النفسي في ظل القيادة الأخلاقية يقلل من المنافسة بين الأفراد داخل المنظمة وبالتالي يُعزز من مستوى التماثل التنظيمي (Mael & Ashforth, 1992).

وبناءً عليه سوف يُحاول هذا البحث تفسير مفهوم التماثل التنظيمي، وكذلك دراسة أثر القيادة الأخلاقية على التماثل التنظيمي في الجامعات المصرية محل البحث في مصر. وقد وقع اختيار الباحث على قطاع التعليم كون الجامعات منظمات اجتماعية وُجدت لإشباع احتياجات المجتمع التعليمية والثقافية، حيث تُدرّسُ بها مختلف العلوم والتخصصات، وبما تعقده من مؤتمرات وندوات وذلك بهدف إعداد جيل جديد مؤهل بالمعرفة المتخصصة (Wang et al., 2017).

2. البحوث السابقة:

1.2 البحوث التي تناولت القيادة الأخلاقية:

استهدف بحث (Rahim & Ahmad, 2018) دراسة مقدمات والنتائج المترتبة على القيادة الأخلاقية، وذلك بالتطبيق على الجامعات الواقعة في شمال ماليزيا، واعتمد البحث على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية، حيث تم إجراء البحث على عينة مكونة من (600) طالب من هذه الجامعات. واعتمد البحث على مقياس (Kalshoven et al., 2011) متعدد الأبعاد والمكون من 38 فقرة في قياس القيادة الأخلاقية. وقد توصل البحث إلى الآتي: حدّد البحث أبعاد القيادة الأخلاقية في الآتي: الوعي بالأفراد، العدل، مشاركة السلطة، التّوجه نحو الاستدامة، التّوجه الأخلاقي، وضوح دور الأفراد، والنزاهة. كما توصل البحث إلى إدراك المستقصي منهم لمختلف سمات القيادة الأخلاقية، كما كشفت النتائج أن النزاهة حازت على أعلى درجة رضا بينما نال الإنصاف على أقل درجة. وأوصي البحث قادة الجامعات بتشجيع الثقافة الأخلاقية من أجل تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

كما استهدف بحث (Charoensap et al., 2018) دراسة أثر القيادة الأخلاقية على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، كذلك دراسة الأثر الوسيط للعدالة التنظيمية، وذلك بالتطبيق على أربع جامعات في تايلاند، واعتمد البحث على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية، حيث تم إجراء البحث على عينة مكونة من (862) أكاديمي من هذه الجامعات. واعتمد البحث على مقياس (Brown et al., 2005) في قياس القيادة الأخلاقية. وقد توصل البحث إلى وجود تأثير إيجابي مباشر للقيادة الأخلاقية على كل من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، كذلك تتوسط العدالة التنظيمية العلاقة بين القيادة الأخلاقية وكل من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.

أما بحث (Chikeleze & Baehrend, 2017) فقد استهدف دراسة القيادة الأخلاقية وأثرها على صناعة القرار، وذلك بالتطبيق في عدد من الجامعات في شمال الولايات المتحدة، واعتمد البحث على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية، حيث تم إجراء البحث على عينة مكونة من (450) أكاديمي من هذه الجامعات. واعتمد البحث على مقياس (Kalshoven et al., 2011) متعدد الأبعاد والمكون من 38 فقرة في قياس القيادة الأخلاقية. وقد توصل البحث إلى الآتي: حدّد البحث أبعاد القيادة الأخلاقية في الآتي: الوعي بالأفراد، العدل، مشاركة السلطة، التّوجه نحو الاستدامة، التّوجه الأخلاقي، وضوح دور الأفراد، والنزاهة، كما توصل البحث إلى وجود تأثير إيجابي للقيادة الأخلاقية على صناعة القرار.

وفي سياق مخرجات القيادة الأخلاقية فقد استهدف بحث (Wang et al., 2016) دراسة العلاقة بين القيادة الأخلاقية والأداء الوظيفي، كذلك معرفة الدور الوسيط للعدالة القيادية على العلاقة بينهما. وذلك بالتطبيق على إحدى الشركات الصناعية في الصين. واعتمد البحث على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية، حيث تم إجراء البحث على عينة مكونة من (465) مفردة من العاملين بتلك الشركة. واعتمد البحث على مقياس (Kalshoven et al., 2011) في قياس أبعاد القيادة الأخلاقية، واعتمد على مقياس (Goodman and Svyantec, 1999) في قياس أبعاد الأداء الوظيفي. وقد توصل البحث إلى عدة نتائج منها: حدّد البحث أبعاد الأداء الوظيفي في الآتي: الدور الرسمي وهو أداء المهام، والدور الإضافي وهو

سلوك المواطنة التنظيمي، تُوجد علاقة إيجابية بين القيادة الأخلاقية وأبعاد الأداء الوظيفي، يُوجد تأثير إيجابي للعدالة القيادية كمتغير وسيط على العلاقة بين القيادة الأخلاقية والأداء الوظيفي، توصلَ البحثُ أيضاً إلى أنّ اتباع قوانين العمل بالمنظمة يُقوي من العلاقة بين القيادة الأخلاقية وأبعاد الأداء الوظيفي، وأيضاً يجعل العاملين أكثر تفهماً لسلوكيات القادة الإيجابية.

2.2 البحوث التي تناولت التماثل التنظيمي:

استهدف بحث (Specht et al., 2018) دراسة أثر التماثل التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين التحفيز في العمل ومناخ التدريس داخل الجامعة، كذلك دراسة أثر الخبرة الفردية لمضمون العمل كمتغير وسيط على العلاقة بين التحفيز في العمل وأداء المهام، وذلك بالتطبيق على إحدى الجامعات الألمانية، واعتمدَ البحثُ على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية، حيث تم إجراء البحث على عينة مكونة من (101) أكاديمي في هذه الجامعة. واعتمدَ البحثُ على مقياس (Mael & Ashforth, 1992) في قياس التماثل التنظيمي. وقد توصلَ البحثُ إلى وجود علاقة إيجابية بين التحفيز في العمل والخبرة الفردية لمضمون العمل، توجد علاقة إيجابية بين الخبرة الفردية لمضمون العمل وأداء المهام، تتوسط الخبرة الفردية لمضمون العمل العلاقة بين التحفيز الداخلي وأداء المهام، توجد علاقة إيجابية بين الدافعية لإفادة الزملاء في العمل والتماثل التنظيمي كذلك بين التماثل التنظيمي ومناخ التدريس، يتوسط التماثل التنظيمي العلاقة بين الدافعية لإفادة الزملاء في العمل ومناخ التدريس، حيث تزداد العلاقة الإيجابية بزيادة التماثل التنظيمي.

كما استهدف بحث (Mahajan, 2018) دراسة أثر الرضا الوظيفي ومناخ التواصل في العمل على التماثل التنظيمي، وذلك بالتطبيق على جامعة جامو في الهند، واعتمدَ البحثُ على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية، حيث تم إجراء البحث على عينة مكونة من (260) أكاديمي من الجامعة. واعتمدَ البحثُ على مقياس (Mael & Ashforth, 1992) المكون من 6 فقرات في قياس التماثل التنظيمي. وقد توصلَ البحثُ إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي، كما توصلَ أيضاً إلى عدم وجود تأثير لمناخ التواصل في العمل على التماثل التنظيمي.

في حين استهدف بحث (Wang et al., 2017) دراسة علاقة كل من المسئولية المجتمعية للمنظمة وأخلاقيات المنظمة بسلوك المواطنة التنظيمية، كذلك دراسة الأثر الوسيط للتماثل التنظيمي على العلاقة بينهما. وذلك بالتطبيق على الجامعة الأمريكية في لبنان، واعتمدَ البحثُ على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية، حيث تم إجراء البحث على عينة مكونة من (308) مُفردة من طلاب تلك الجامعة. واعتمدَ البحثُ على مقياس (Mael & Ashforth, 1992) في قياس التماثل التنظيمي. وقد توصلَ البحثُ إلى وجود علاقة إيجابية بين المسئولية المجتمعية للمنظمة والتماثل التنظيمي، ووجود علاقة إيجابية بين التماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمي، كما توجد علاقة إيجابية بين أخلاقيات المنظمة والتماثل التنظيمي، ويوجد تأثير إيجابي غير مباشر لأخلاقيات المنظمة على سلوك المواطنة التنظيمي من خلال الدور الوسيط للتماثل التنظيمي.

3.2 البحوث التي تناولت القيادة الأخلاقية والتماثل التنظيمي:

استهدف بحث (Islam et al., 2018) دراسة العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوك الصوت، كذلك الأثر الوسيط للتماثل التنظيمي وظروف العمل السيئة وزيادة عبئ العمل على العلاقة بينهما، وذلك بالتطبيق على عدد من المستشفيات في مدينة كويتا شمال غرب آسيا. واعتمد البحث على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية، حيث تم إجراء البحث على عينة مكونة من (575) مفردة من العاملين بتلك المستشفيات، واعتمد البحث على مقياس (Brown et al, 2005) في قياس القيادة الأخلاقية ومقياس (Smidts et al., 2001) في قياس التماثل التنظيمي. وقد توصلَ البحثُ إلى وجود تأثير إيجابي ذو دلالة معنوية للقيادة الأخلاقية على التماثل التنظيمي وسلوك الصوت، كما يوجد تأثير سلبي للقيادة الأخلاقية على ظروف العمل السيئة وزيادة عبء العمل، كذلك يتوسط كل من التماثل التنظيمي وظروف العمل السيئة وزيادة عبء العمل بشكل جزئي العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوك الصوت.

كما استهدف بحث (Tseng & Wu, 2017) دراسة العلاقة القيادة الأخلاقية وولاء العاملين، كذلك الأثر الوسيط للتماثل التنظيمي على العلاقة بينهما، وذلك بالتطبيق على عدد من المنظمات في تايوان. واعتمد البحث على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية، حيث تم إجراء البحث على عينة مكونة من (373) مفردة من العاملين بتلك المنظمات، واعتمد البحث على مقياس (Brown et al, 2005) في قياس القيادة الأخلاقية ومقياس (Mael & Ashforth, 1992) في قياس التماثل الوظيفي. وقد توصلَ البحثُ إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة الأخلاقية وولاء العاملين، وأيضا بين القيادة الأخلاقية والتماثل التنظيمي، يتوسط التماثل التنظيمي العلاقة بين القيادة الأخلاقية وولاء العاملين، وأوصى البحث المنظمات ببذل الجهود لتعزيز مستوى التماثل التنظيمي وذلك لتقوية العلاقة بين القيادة الأخلاقية والتماثل التنظيمي.

أما بحث (Zhu et al., 2016) فقد استهدف معرفة أثر التماثل التنظيمي على العلاقة بين القيادة الأخلاقية وصوت العاملين، كذلك معرفة أثر المعتقدات الأخلاقية على العلاقة بين القيادة الأخلاقية والتماثل التنظيمي. وذلك بالتطبيق على عدد من المنظمات في رومانيا. واعتمدَ البحثُ على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية، حيث تم إجراء البحث على عينة مكونة من (355) مفردة من العاملين بتلك المنظمات. واعتمدَ البحثُ على مقياس (Brown et al, 2005) المكون من عشرة فقرات في قياس القيادة الأخلاقية، واعتمدَ على مقياس (Mael & Ashforth, 1992) في قياس التماثل التنظيمي. وقد توصلَ البحثُ إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة الأخلاقية والتماثل التنظيمي، وتزداد قوة هذه العلاقة بزيادة قوة المعتقدات الأخلاقية، كما تُوجد علاقة إيجابية غير مباشرة بين القيادة الأخلاقية وصوت العاملين من خلال التماثل التنظيمي، كذلك تتوسط المعتقدات الأخلاقية بشكل كلي العلاقة الغير مباشرة بين القيادة الأخلاقية وسلوك صوت العاملين، حيث أثبتت نتائج التحليل الإحصائي أنه كلما زادت قوة المعتقدات الأخلاقية زاد سلوك صوت العاملين، ويتوسط التماثل التنظيمي بشكل كلي العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوك صوت العاملين.

3. التعليق على البحوث السابقة:

1.3 يرى الباحث أن البحوث السابقة قد ساعدت بشكل كبير في توسيع مداركه في موضوع البحث والمساهمة في تكوين الإطار النظري، كذلك الوصول إلى مشكلة البحث وبلورة الفجوة البحثية.

2.3 تعدد البحوث الأجنبية التي تناولت كل من القيادة الأخلاقية كمتغير مستقل والتماثل التنظيمي كمتغير تابع أو كمتغير وسيط، إلا أن هناك ندرة في البحوث التي تناولت المتغيرين معا خصوصا بالتطبيق في الجامعات المصرية.

3.3 فيما يتعلق بالبحوث التي تناولت القيادة الأخلاقية؛ فقد بين العديد منها الأثر الإيجابي على بعض المتغيرات مثل الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي كما في بحث (Charoensap et al., 2018) وصناعة القرار كما في بحث (Chikeleze & Baehrend, 2017) وولاء العاملين كما في بحث (Tseng & Wu, 2017) وأيضا الأثر الإيجابي على صوت العاملين كما في بحث (Zhu et al., 2016). في حين أوضح بحث (Islam et al., 2018) الأثر السلبي للقيادة الأخلاقية على ظروف العمل السيئة.

4.3 اتفقت معظم البحوث - وخصوصا تلك التي طبقت في الجامعات - في الاعتماد على مقياس (Kalshoven et al., 2011) متعدد الأبعاد والمكون من 38 فقرة في قياس القيادة الأخلاقية. وحددت تلك البحوث أبعاد القيادة الأخلاقية في الآتي: الوعي بالأفراد، العدل، مشاركة السلطة، التوجه نحو الاستدامة، التوجه الأخلاقي، وضوح دور الأفراد، والنزاهة.

5.3 فيما يتعلق بالبحوث التي تناولت التماثل التنظيمي؛ فقد بينت البحوث السابقة الأثر الإيجابي للتماثل التنظيمي على بعض المتغيرات مثل مناخ التدريس داخل الجامعة كما في بحث (Specht et al., 2018)، وسلوك المواطنة التنظيمية كما في بحث (Wang et al., 2017)، وولاء العاملين كما في بحث (Tseng & Wu, 2017)، وأيضا الأثر الإيجابي على صوت العاملين كما في بحث (Zhu et al., 2016).

6.3 اتفقت البحوث السابقة في الاعتماد على مقياس (Mael & Ashforth, 1992) المكون من 6 فقرات في قياس القيادة الأخلاقية باستثناء بحث (Islam et al., 2018) الذي اعتمد على مقياس (Smidts et al., 2001) والذي استهدف دراسة العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوك الصوت، كذلك الأثر الوسيط للتماثل التنظيمي وظروف العمل السيئة وزيادة عبء العمل على العلاقة بينهما.

7.3 فيما يتعلق بالبحوث التي جمعت بين القيادة الأخلاقية والتماثل التنظيمي (Islam et al., 2016; Tseng & Wu, 2017; Zhu et al., 2018) فقد أكدت على وجود علاقة إيجابية بينهما، حيث أكدت تلك البحوث على ارتفاع مستوى التماثل التنظيمي عند تطبيق سلوك القيادة الأخلاقية.

8.3 تأسيساً على ما سبق؛ فإن الباحث يفترض وجود تأثير إيجابي للقيادة الأخلاقية على التماثل التنظيمي داخل الجامعات الخاصة المصرية محل البحث، وهو ما تم قياسه واختباره من خلال فروض البحث.

4. الدراسة الاستطلاعية:

لتحديد مشكلة البحث قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على أعضاء هيئة التدريس في أربع جامعات خاصة مصرية وهي: (الجامعة الأمريكية، الجامعة البريطانية، الجامعة الألمانية، والجامعة اليابانية) وتتبع هذه الجامعات وزارة التعليم العالي في مصر، وتم تحديد أسس اختيار هذه الجامعات في الحدود المكانية للبحث.

1.4 أهداف الدراسة الاستطلاعية:

1.1.4 التعرف على مدى إدراك أعضاء هيئة التدريس لفسلفة القيادة الأخلاقية من قبل رؤسائهم في العمل.

2.1.4 التعرف على مستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة محل البحث.

3.1.4 التعرف على مدى توافر الكوادر البشرية المؤهلة في الجامعات الخاصة محل البحث والتي تمكنهم من تطبيق مثل هذه المفاهيم.

4.1.4 صياغة مشكلة البحث وتحديد متغيراته وتكوين فروضه.

2.4 نتائج الدراسة الاستطلاعية:

1.2.4 فيما يتعلق بالقيادة الأخلاقية: فقد تم توجيه مجموعة من الأسئلة (Kalshoven et al., 2011) المتعلقة بمتغير القيادة الأخلاقية إلى المستقضي منهم من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة محل البحث، والجدول رقم (1) يعرض بياناً بهذه الأسئلة ونسبة الردود الإيجابية:

جدول رقم (1)

بيان بالأسئلة والإجابات المتعلقة بمتغير القيادة الأخلاقية التي تم توجيهها إلى المستقضي منهم في الجامعات الخاصة محل البحث

م	الفقرة	نسبة الردود الإيجابية
1	هل تثق في قرارات وتصرفات رئيسك في العمل؟	35%
2	هل يناقش رئيسك في العمل قيم وأخلاقيات العمل مع العاملين؟	30%
3	هل يتخذ رئيسك في العمل القرارات بشكل نزيه ومتزن؟	35%
4	هل يضع رئيسك في العمل مصالح العاملين في أولويات اهتماماته؟	25%
5	هل يمثل رئيسك في العمل القدوة في كيفية القيام بالأعمال من الناحية الأخلاقية؟	30%
6	هل يقيم رئيسك في العمل النجاح بالسلوك الأخلاقي المتبع لتحقيق النتائج وليس بالنتائج ذاتها فقط؟	30%
7	هل يستفسر رئيسك في العمل عن المعايير الأخلاقية قبل اتخاذ أي قرار؟	35%
8	هل يقدم رئيسك في العمل المصلحة العامة على المصالح الشخصية؟	60%
9	هل يستمع رئيسك في العمل إلى آرائكم وأفكاركم باهتمام؟	45%
10	هل يعاقب رئيسك في العمل كل من يخالف المعايير الأخلاقية المتبعة في العمل؟	35%
	القيادة الأخلاقية	36%

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج الدراسة الاستطلاعية التي قام بها.

يتضح من الجدول رقم (1) أن إدراك المستقضي منهم لأبعاد القيادة الأخلاقية لم يكن بالنسبة المطلوبة، حيث كان متوسط الاستجابة 36%.

2.2.4 فيما يتعلق بالتمائل التنظيمي:

تمّ توجيه مجموعة من الأسئلة (Mael & Ashforth, 1992) المتعلقة بمتغير التماثل التنظيمي إلى المستقضي منهم من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة محل البحث، والجدول رقم (2) يعرض بياناً بهذه الأسئلة ونسبة الردود الإيجابية:

جدول رقم (2)

بيان بالأسئلة والإجابات المتعلقة بمتغير التماثل التنظيمي التي تم توجيهها إلى المستقضي منهم في الجامعات الخاصة محل البحث

م	الفقرة	نسبة الردود الإيجابية
1	هل تشعر بإهانة شخصية عندما ينتقص شخص ما الجامعة التي تعمل بها؟	40%
2	هل تهتم بمعرفة انطباع الآخرين عن الجامعة التي تعمل بها؟	35%
3	عندما تتحدث عن الجامعة التي تعمل بها، هل تتحدث بصيغة "نحن" وليس "هم"؟	45%
4	هل تعتبر نجاح المنظمة التي تعمل بها هو نجاحك الشخصي؟	50%
5	عندما يثني شخص ما على الجامعة التي تعمل بها، هل تشعر بأن هذا يمثل ثناء شخصياً لك؟	70%
6	عندما تنتقد الجامعة التي بها في إحدى وسائل الإعلام هل يشعرك ذلك بالحرج؟	60%
	التمائل التنظيمي	50%

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج الدراسة الاستطلاعية.

يتبين من الجدول رقم (2) أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة محل البحث يشعرون بالولاء والانتماء لجامعاتهم التي يعملون بها، كما أن قيمهم ومعتقداتهم أكثر تشابهاً مع قيم الجامعة التي يعملون بها، حيث جاءت نسبة الردود الإيجابية 50%.

5. مشكلة البحث:

تبين للباحث من خلال البحوث السابقة والدراسة الاستطلاعية التي أجراها على الجامعات الخاصة محل البحث أن هناك انخفاض في مستوى التماثل التنظيمي من حيث عدم الشعور بالولاء والانتماء للجامعة وعدم الشعور الموحّد بقيم وأهداف الجامعة، كذلك ضعف إدراك المرؤوسين لأبعاد القيادة الأخلاقية من قبل رؤسائهم في العمل، وانخفاض مستوى الثقة المتبادلة وضعف روح التعاون بين العاملين بعضهم البعض وبين العاملين والقادة؛ وبالتالي قد يؤدي تطبيق فلسفة القيادة الأخلاقية إلى رفع مستوى التماثل التنظيمي داخل الجامعات الخاصة المصرية محل البحث.

وبناءً عليه يمكن صياغة مشكلة البحث كما يلي:

"يوجد انخفاض في مستوى التماثل التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة محل البحث نتيجة لضعف إدراكهم لأبعاد القيادة الأخلاقية من قبل رؤسائهم في العمل".

6. أهداف البَحْث:

يهدف البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية:

1.6 تقييم مستوى ممارسة القيادات في الجامعات الخاصة محل البحث لأبعاد القيادة الأخلاقية.

2.6 تقييم مستوى التماثل التنظيمي في الجامعات الخاصة محل البحث.

3.6 تحليل تأثير القيادة الأخلاقية على التماثل التنظيمي في الجامعات الخاصة محل البحث.

8. فروض البحث:

في ضوء مُشكلة وأهداف البحث فإنه يُمكن صياغة فروض البحث على النحو التالي:

الفرض الرئيس:

" يوجد تأثير إيجابي للقيادة الأخلاقية على التماثل التنظيمي "

وينبثق من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

H1: يوجد تأثير إيجابي للوعي بالأفراد على التماثل التنظيمي.

H2: يوجد تأثير إيجابي للعدل على التماثل التنظيمي.

H3: يوجد تأثير إيجابي لمشاركة السلطة على التماثل التنظيمي.

H4: يوجد تأثير إيجابي للتوجه نحو الاستدامة على التماثل التنظيمي.

H5: يوجد تأثير إيجابي للتوجه الأخلاقي على التماثل التنظيمي.

H6: يوجد تأثير إيجابي لوضوح دور الأفراد على التماثل التنظيمي.

H7: يوجد تأثير إيجابي للنزاهة على التماثل التنظيمي.

9. مُتغيرات البَحْث:

1.9 المُتغير المُستقل: القيادة الأخلاقية

1.1.9 الوعي بالأفراد

2.1.9 العدل

3.1.9 مُشاركة السُلطة

4.1.9 التوجه نحو الاستدامة

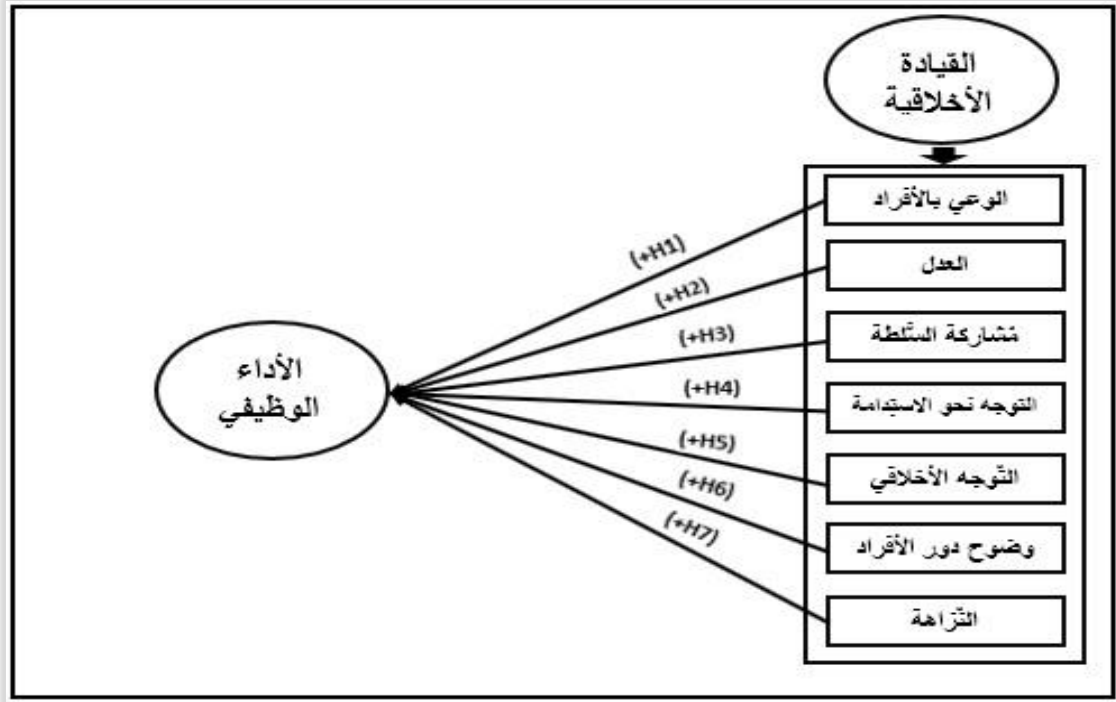
5.1.9 التَّوجُّه الأخلاقي

6.1.9 وضوح دور الأفراد

7.1.9 النَّزَاهة

2.9 المُتغير التابع: التماثل التنظيمي

شكل رقم (1)
نموذج البحث



المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج البحوث السابقة

10. منهج البحث:

1.10 نوع ومصادر البيانات:

اعتمدَ البحث على نوعين من البيانات وذلك على النحو التالي:

1.1.10 البيانات الثانوية:

وذلك عن طريق مراجعة الكتب والبحوث والمقالات العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث، وكذلك الاطلاع على الإحصائيات والتقارير والبيانات المنشورة الخاصة بالقطاع محل البحث، وجمع البيانات الثانوية المرتبطة بالبحث، والمتعلقة بالبحوث السابقة في هذا المجال، وذلك بهدف وضع الإطار النظري لها.

2.1.10 البيانات الأولية:

وذلك عن طريق جمع البيانات من الميدان باستخدام المقابلات الأولية وجمع الاستبيانات، وذلك للحصول على النتائج واختبار الفروض ووضع النتائج والتوصيات المناسبة.

2.10 مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة- محل البحث- وذلك وفقاً لآخر إصدار للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء أبريل 2018، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (3):

جدول رقم (3)
إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة محل البحث

النسبة	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	البيان الجامعة	مسلسل
%25	436	الأمريكية	1
%37	634	البريطانية	2
%36	611	الألمانية	3
%2	35	اليابانية	4
%100	1716	إجمالي مجتمع البحث	

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً للبيانات الواردة من الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، إصدار إبريل 2018.

3.10 عينة البحث:

اعتمد البحث على أسلوب العينة وذلك لصعوبة تطبيق أسلوب الحصر الشامل لأعضاء هيئة التدريس نظراً لضخامة مجتمع البحث، وسوف يتم تحديد حجم العينة اعتماداً على إجراءات سحب العينة العشوائية من مجتمع البحث وفقاً لأسلوب التوزيع المنتاسب الذي يأخذ التباين في عدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة محل البحث. ولتحديد حجم العينة اعتمد الباحث على استخدام الصيغة الرياضية الخاصة باختيار حجم العينة في حالة اختبار فروض تتعلق بالمتوسطات وذلك بما يتفق مع فروض البحث الحالي، وهي كالتالي:

$$n = \frac{N * (Z)^2 (\sigma)^2}{N * (e)^2 + (\sigma * Z)^2}$$

حيث أن:

n = حجم العينة.

N = حجم المجتمع.

z = الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى المعنوية وهي (1.96) عند مستوى (0.05) في اتجاهين 2 Tailed.

σ = الانحراف المعياري (0.5).

e = مستوى المعنوية (0.05).

وبالتعويض في المعادلة السابق ذكرها نجد أن حجم العينة من أعضاء هيئة التدريس كالتالي:

$$n = \frac{1716 * (1.96)^2 (0.5)^2}{1716 * (0.05)^2 + (0.5 * 1.96)^2}$$

$$n = 314 \text{ Case}$$

هذا ويوضح الجدول رقم (4) توزيع مفردات العينة على الجامعات الخاصة محل البحث:

جدول رقم (4)
توزيع مفردات العينة على الجامعات الخاصة محل البحث

العينة	الوزن النسبي	المجتمع	البيان الجامعة
79	%25	436	الأمريكية
116	%37	634	البريطانية
113	%36	611	الألمانية
6	%2	35	اليابانية
314	%100	1716	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً للبيانات الواردة من الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، أبريل 2018.

4.10 أسلوب جمع البيانات وتحليلها:

سَوْفَ يَسْتخدم الباحث أسلوب الاستقصاء كوسيلة للحصول على البيانات والمعلومات الميدانية، حيث سيتم تصميم ثلاث قوائم استقصاء موجهة إلى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة محل البحث، وسوف يتم تحديد الأسس البحثية التي تم على أساسها تصميم هذه القوائم في الدراسة الميدانية للبحث، وسوف يعتمد الباحث أيضاً على عدد من الأساليب الإحصائية التي تتفق مع طبيعة متغيرات البحث بغرض اختبار الفروض الموضوعية وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي "SPSS Version 24" وهي كالتالي:

1.4.10 الأساليب الإحصائية الوصفية: وتشمل الجداول التكرارية والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري.

2.4.10 أسلوب "معامل ألفا كرونباخ" وذلك للتأكد من درجة الصدق والثبات في قوائم الاستقصاء.

3.4.10 تحليل الانحدار الخطي البسيط.

11. حدود البحث:

1.11 الحدود المكانية للبحث:

اقتصر تطبيق البحث على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة محل البحث (الجامعة الأمريكية، الجامعة البريطانية، الجامعة الألمانية، الجامعة اليابانية)، وقد قام الباحث باختيار تلك الجامعات وفقاً للأسباب التالية:

1.1.11 تُعتبر الجامعات الخاصة محل البحث من أفضل الجامعات الخاصة المصرية على المستوى الدولي والمحلي؛ فقد حَقَّقت الجامعة الأمريكية أفضل ترتيب من بين الجامعات الخاصة المصرية حيث جاء ترتيبها (1323) دولياً والترتيب الثالث على مستوى الجامعات المصرية والأول على مستوى الجامعات الخاصة المصرية، تليها الجامعة البريطانية حيث جاء ترتيبها (2782) دولياً والثاني على مستوى الجامعات الخاصة المصرية، ثم الجامعة الألمانية حيث جاء ترتيبها (2859) دولياً والثالث على مستوى الجامعات الخاصة المصرية، وأخيراً الجامعة اليابانية والتي جاء ترتيبها (3472) دولياً والرابع على مستوى الجامعات الخاصة المصرية محل البحث.

2.1.11 تَتَمَيَّز هذه الجامعات إلى حدٍ ما بتماثل كلياتها وأنظمتها وبنيتها التَّحتية، كما أنَّ عدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة محل البحث نسبة 19.6% من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس في (23) جامعةً خاصةً مصرية؛ ممَّا جعلها مُجتمعاً مناسباً لاختيار عينة البحث منه. وهذا ما يوضحه الجدول رقم (5):

جدول رقم (5)

نسبة عدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة محل البحث إلى إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة المصرية على الترتيب

النسبة	إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	الجامعة
%19.6	1716	الجامعات الخاصة محل البحث
	8745	إجمالي الجامعات الخاصة المصرية

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً للبيانات الواردة من الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، أبريل 2018.

2.11 الحدود الزمنية للبحث:

تمَّ تجميع البيانات الأولى للبحث في الفترة من 2/11/2017 إلى 15/6/2018.

3.11 الحدود البشرية للبحث:

اقتصَرَ تطبيق هذا البحث على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة محل البحث.

12 الدراسة الميدانية:

1.12 تصميم مقياس البحث:

تم تصميم قائمة استقصاء تتفق مع أهداف البحث وتساعد على اختبار فروضه من خلال قياس متغيراته، وقد اعتمد الباحث في تصميم هذه القائمة على مقاييس جاهزة ومستخدمة في البحوث السابقة، وذلك على النحو التالي:

1.1.12 تم قياس القيادة الأخلاقية التي تمثل المتغير المستقل للبحث باستخدام مقياس (Kalshoven et al., 2011) متعدد الأبعاد حيث يتكون من 7 أبعاد فرعية وهي: الوعي بالأفراد، العدل، مشاركة السلطة، التوجه نحو الاستدامة، التوجه الأخلاقي، وضوح دور الأفراد، والنزاهة) ويتم قياس هذه الأبعاد من خلال و38 فقرة تعكس إدراك أعضاء هيئة التدريس لسلوكيات القيادة الأخلاقية من قبل رؤسائهم في العمل.

2.1.12 تم قياس التماثل التنظيمي الذي يمثل المتغير التابع باستخدام مقياس (Mael & Ashforth, 1992) المكون من 6 فقرات، وتعكس هذه الفقرات مدى التماثل التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس مع جامعاتهم.

2.12 اختبار صدق وثبات المقياس Reliability Assessment:

يتم الحكم على ثبات المقياس من خلال معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) للثبات، حيث تتراوح قيمة معامل ألفا الثبات بين (0) و(1) وكلما اقتربت من الواحد كلما دل ذلك على

ثبات عالٍ للمقياس وكلما اقتربت من الصفر دل ذلك على انخفاض ثبات المقياس، وهناك شبه اتفاق بين الباحثين على أن معامل ألفا لتقييم الثقة والثبات الذي يتعدى (0.70) يعتبر كافيًا ومقبولًا، وأن معامل ألفا الذي يصل إلى 80% يعتبر ذو مستوى ممتاز من الثقة والثبات. ويتم اختبار صدق المقياس عن طريق حساب معامل الصدق وذلك باستخدام المعادلة الآتية:

$$\text{معامل الصدق} = \sqrt{\text{معامل الثبات}}$$

1.2.12 اختبار صدق وثبات مقياس القيادة الأخلاقية:

يوضح الجدول رقم (6) التالي قيم معاملات ألفا كرونباخ للثبات الخاصة بالبناءات الفرعية السبعة لمقياس القيادة الأخلاقية:

جدول رقم (6)
قيم معاملات ألفا كرونباخ لمقياس القيادة الأخلاقية

م	البناءات	ترتيب العبارات	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا للثبات
1	الوعي بالأفراد	7-1	7	0.946
2	العدل	13-8	6	0.903
3	مشاركة السلطة	19-14	6	0.882
4	التوجه نحو الاستدامة	22-20	3	0.909
5	التوجه الأخلاقي	29-23	7	0.948
6	وضوح دور الأفراد	34-30	5	0.874
7	النزاهة	38-35	4	0.941
الإجمالي	القيادة الأخلاقية	38-1	38	0.960

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لنتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول رقم (6) أن قيم معاملات ألفا للثبات بالنسبة لأبعاد القيادة الأخلاقية تراوحت بين (0.874) كحد أدنى و(0.948) كحد أقصى، بينما كانت قيمة إجمالي المعامل للمقياس ككل هي (0.960) مما يدل على الثقة والثبات في هذه الاستجابات وإمكانية تعميم نتائجها على مجتمع البحث. وكانت قيمة معامل الصدق للمقياس ككل (0.980) وهو ما يعبر عن صدق العبارات وقدرة المقياس على قياس ما وضع لقياسه.

2.2.12 اختبار صدق وثبات مقياس التماثل التنظيمي:

يوضح الجدول رقم (7) التالي قيم معاملات ألفا كرونباخ للثبات الخاصة بالتماثل التنظيمي:

جدول رقم (7)
قيم معاملات ألفا كرونباخ لمقياس التماثل التنظيمي

م	المتغير	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
1	التماثل التنظيمي	6-1	0.890

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لنتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول رقم (7) أن قيمة معامل ألفا للثبات بالنسبة للتمائل التنظيمي (0.890) مما يدل على الثقة والثبات في هذه الاستجابات وإمكانية تعميم نتائجها على مجتمع البحث. وكانت قيمة معامل الصدق للمقياس ككل (0.943) وهو ما يعبر عن صدق العبارات وقدرة المقياس على قياس ما وضع لقياسه.

3.12 المتوسطات المرجحة لمتغيرات البحث:

يوضح الجدول رقم (8) المتوسطات الحسابية للمتغيرات الفرعية للمتغير المستقل القيادة الأخلاقية، والمتغير التابع التماثل التنظيمي.

جدول رقم (8)

المتوسطات الحسابية لمتغيرات البحث

م	المتغيرات	المتوسط الحسابي	الترتيب النسبي
1	الوعي بالأفراد	3.13 (محايد)	3
2	العدل	2.79 (محايد)	7
3	مشاركة السلطة	3.01 (محايد)	4
4	التوجه نحو الاستدامة	2.89 (محايد)	6
5	التوجه الأخلاقي	2.93 (محايد)	5
6	وضوح دور الأفراد	3.45 (موافق)	2
7	النزاهة	3.50 (موافق)	1
	المتغير المستقل: القيادة الأخلاقية	3.50 (موافق)	
	المتغير التابع: التماثل التنظيمي	3.62 (موافق)	

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول رقم (8) مدى تطبيق فلسفة القيادة الأخلاقية في الجامعات محل البحث من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث سجلت القيادة الأخلاقية متوسط حسابي عام قدره (3.5) عند درجة موافق، أما على مستوى أبعاد القيادة الأخلاقية فكان لبعدها النزاهة أعلى متوسط حسابي (3.5) عند درجة موافق، وكان لبعدها العدل أقل متوسط حسابي (2.79) عند درجة محايد. أما بالنسبة للمتغير التابع التماثل التنظيمي فقد سجل متوسط حسابي (3.62) عند درجة موافق.

4.13 اختبار الفروض:

تم إجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد بطريقة التقدير المتزامن Enter بهدف اختبار الأثر المباشر لكل متغير من المتغيرات الفرعية المستقلة على المتغير التابع.

الفرض الرئيس:

"يوجد تأثير إيجابي للقيادة الأخلاقية على التماثل التنظيمي".

وينبثق من هذا الفرض الفروض الفرعية الآتية:

(H1): يوجد تأثير إيجابي للوعي بالأفراد على التماثل التنظيمي.

(H2): يوجد تأثير إيجابي للعدل على التماثل التنظيمي.

(H3): يوجد تأثير إيجابي لمشاركة السلطة على التماثل التنظيمي.

(H4): يوجد تأثير إيجابي للتوجه نحو الاستدامة على التماثل التنظيمي.

(H5): يوجد تأثير إيجابي للتوجه الأخلاقي على التماثل التنظيمي.

(H6): يوجد تأثير إيجابي لوضوح دور الأفراد على التماثل التنظيمي.

(H7): يوجد تأثير إيجابي للنزاهة على التماثل التنظيمي.

يوضح الجدول رقم (9) علاقة أبعاد القيادة الأخلاقية مجتمعة بالتماثل التنظيمي كما يلي:

جدول رقم (9)

تحليل الانحدار المتعدد لتأثير القيادة الأخلاقية على التماثل التنظيمي

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	درجة الحرية (Df)	قيمة (F)	معنوية قيمة (F)	الثابت B
	0.826	0.682	7	71.468	0.00	1.865
القيادة الأخلاقية والتماثل التنظيمي	معامل انحدار X1 = 0.444	قيمة (T-Test) = 8.341	مستوى المعنوية = 0.000			
	معامل انحدار X2 = 0.131	قيمة (T-Test) = 2.881	مستوى المعنوية = 0.004			
	معامل انحدار X3 = 0.241	قيمة (T-Test) = 3.896	مستوى المعنوية = 0.000			
	معامل انحدار X4 = 0.325	قيمة (T-Test) = 5.706	مستوى المعنوية = 0.000			
	معامل انحدار X5 = 0.067	قيمة (T-Test) = 1.152	مستوى المعنوية = 0.250			
	معامل انحدار X6 = 0.216	قيمة (T-Test) = 3.838	مستوى المعنوية = 0.000			
	معامل انحدار X7 = 0.456	قيمة (T-Test) = 7.460	مستوى المعنوية = 0.000			
معادلة الانحدار $Y=1.865+0.444X1+0.131X2+0.241X3+0.325X4+0.067X5+0.216X6+0.456X7$						

المصدر: من أعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

المتغير الفرعي المستقل = الوعي بالأفراد (X1)

المتغير الفرعي المستقل = العدل (X2)

المتغير الفرعي المستقل = مشاركة السلطة (X3)

المتغير الفرعي المستقل = التوجه نحو الاستدامة (X4)

المتغير الفرعي المستقل = التوجه الأخلاقي (X5)

المتغير الفرعي المستقل = وضوح دور الأفراد (X6)

المتغير الفرعي المستقل = النزاهة (X7)

ويتضح من خلال الجدول رقم (9) أن معامل الارتباط الخطي المتعدد R قد بلغ (0.826)، وبلغ معامل التحديد R² (0.682)، كما بلغت قيمة F (71.468)، وهو ما يشير إلى النتائج التالية:

1.4.13 المتغيرات الفرعية المستقلة مجتمعة ترتبط ارتباطاً معنوياً بالمتغير التابع التماثل التنظيمي وذلك بمعامل ارتباط (إيجابي) و(قوي) بلغ (0.826).

2.4.13 المتغيرات الفرعية المستقلة مجتمعة وفقاً لمعامل التحديد R² تفسر 68.2% من المتغير التابع، بينما النسبة المتبقية تفسرها عوامل أخرى.

3.4.13 بلغت قيمة F (71.468) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.00) وهو ما يدل على جودة نموذج الانحدار، ويؤكد على معنوية تأثير المتغيرات الفرعية المستقلة مجتمعة على المتغير التابع.

4.3.13 كما يتضح من الجدول أن هناك تأثير إيجابي ومباشر للمتغيرات الفرعية المستقلة على المتغير التابع حيث بلغت قيمة T (8.341)، (2.881)، (3.896)، (5.706)، (1.152)، (3.838)، (7.460)، عند مستوى معنوية (0.00)، (0.004)، (0.00)، (0.00)، (0.250)، (0.00).

14. النتائج والتوصيات:

1.14 النتائج:

توصل البحث من خلال التحليل الإحصائي إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

1.1.14 توجد علاقة ارتباط قوية بين جميع المتغيرات الفرعية للمتغير المستقل القيادة الأخلاقية والمتمثلة في (الوعي بالأفراد، العدل، مشاركة السلطة، التوجه نحو الاستدامة، التوجه الأخلاقي، وضوح دور الأفراد، والنزاهة) والمتغير التابع التماثل التنظيمي، وذلك بمعامل ارتباط قوي بلغ (0.826).

2.1.14 يوجد تأثير إيجابي ومباشر للقيادة الأخلاقية على التماثل التنظيمي وذلك من خلال اختبار الفروض الفرعية وذلك على النحو التالي:

1.2.1.14 يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة معنوية للوعي بالأفراد على التماثل التنظيمي.

2.2.1.14 يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة معنوية للعدل على التماثل التنظيمي.

3.2.1.14 يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة معنوية لمشاركة السلطة على التماثل التنظيمي.

4.2.1.14 يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة معنوية للتوجه نحو الاستدامة على التماثل التنظيمي.

5.2.1.14 يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة معنوية للتوجه الأخلاقي على التماثل التنظيمي.

6.2.1.14 يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة معنوية لوضوح دور الأفراد على التماثل التنظيمي.

7.2.1.14 يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة معنوية للنزاهة بالأفراد على التماثل التنظيمي.

3.1.14 أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن الاتجاه العام لأبعاد القيادة الأخلاقية جاء عند درجة موافق وهو ما يعكس إدراك أعضاء هيئة التدريس للقيادة الأخلاقية من قبل رؤسائهم في الجامعة، وجاءت الأبعاد (النزاهة، وضوح دور الأفراد) بمتوسطات حسابية (3.5)، (3.45) عند درجة موافق، وهو ما يعكس نزاهة القائد في أداء المهام وتوضيحه لدور الأفراد القائمين بالعمل، في حين جاءت الأبعاد (العدل، والتوجه نحو الاستدامة) بمتوسطات حسابية (2.79، 2.89) عند درجة محايد، وهو ما يعكس عدم إدراك أعضاء هيئة التدريس للعدل من قبل رؤسائهم في العمل بالدرجة الكافية.

4.1.14 أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أيضاً أن التماثل التنظيمي جاء بمتوسط حسابي (3.62) عند درجة موافق، وهو ما يعكس مدى تماثل أعضاء هيئة التدريس مع جامعتهم وشعورهم بالولاء والانتماء لها.

5.1.14 أما بالنسبة لتحليل الانحدار المتعدد فكان أكثر أبعاد القيادة الأخلاقية تأثيراً على التماثل التنظيمي هو النزاهة بمعامل انحدار (0.456) يليه المتغير الفرعي وضوح دور الأفراد

بمعامل انحدار (0.444)، بينما كان المتغير الفرعي العدل أقل أبعاد القيادة الأخلاقية تأثيراً على التماثل التنظيمي وذلك بمعامل انحدار (0.131).

2.14 التوصيات:

1.2.14 يوصي البحث بزيادة وعي الرؤساء في الجامعات بمدى أهمية اتباع سلوكيات القيادة الأخلاقية المتمثلة في (الوعي بالأفراد، العدل، مشاركة السلطة، التوجه الأخلاقي، التوجه نحو الاستدامة، وضوح دور الأفراد، والنزاهة).

2.2.14 العمل على نشر ودعم السلوك والمناخ الأخلاقي بين الأفراد داخل الجامعة، وذلك من خلال التوجيه والإرشاد الأخلاقي من قبل الرؤساء في العمل في الجامعة، وترسيخ قيم العدل والنزاهة.

3.2.14 على الرؤساء في العمل الاهتمام بالمرووسين، وذلك من خلال الاهتمام باحتياجاتهم الشخصية والتعاطف معهم والعدل بينهم، كذلك مشاركتهم في عملية صنع القرار وتوضيح الأدوار والمهام المطلوبة، والوفاء بوعوده تجاههم، وأيضاً الاهتمام بتطوير أدائهم والتدريب المستمر لهم. فبذلك يشعر الأفراد بأنهم أعضاء مُحترمين من قبل المنظمة وذات قيمة لها، والذي بدوره يُزيد من تماثل الفرد للمنظمة. كما أن القائد الأخلاقي الذي يثق به الأفراد يعتبرونه انعكاساً للمنظمة وتمتد هذه الثقة للمنظمة وأهدافها ويزداد تماثلهم لها.

4.2.14 عمل دورات تدريبية لتوضيح ماهية التماثل التنظيمي ومدى أهميته بالنسبة لأداء أعضاء هيئة التدريس الفردي والجماعي وهو ما ينعكس على أداء الجامعة ككل، وذلك من خلال التركيز على العامل البشري كمنهج بديل للارتقاء بأداء المنظمة وزيادة قدرتها التنافسية، واتباع العمليات المعرفية التي تُزيد من أداء الأفراد بإرادة وحماس؛ فعندما يشعر الأفراد بأنهم جزء من المنظمة وتتوحد أهدافهم فمن المتوقع أن يزداد أداؤهم الوظيفي بنجاح.

5.2.14 كما يوصي البحث بأهمية اتباع الرؤساء للقيادة الأخلاقية وأثرها على التماثل التنظيمي للأفراد؛ حيث أن رؤية القائد كمثال أو قدوة للقائد الأخلاقي يجعله أكثر ثقة وأكثر مصداقية ويمتلك القدرة على تنمية التماثل التنظيمي لدى الأفراد، كما أن التماثل التنظيمي يزداد بزيادة الثقة في المنظمة والتي تزداد بالقيادة الأخلاقية.

References:

1. Bagiyani, H., & Can, N. (2017). The Relation between Teachers' Perception of Ethical Leadership, Organizational Justice and Organizational Cynicism. *Journal of Studies in Education*, 7(2), 1-16.
2. Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2), 117-134.
3. Charoensap, A., Virakul, B., Senasu, K., & Ayman, R. (2018). Effect of Ethical Leadership and Interactional Justice on Employee Work Attitudes. *Journal of Leadership Studies*.
4. Chikeleze, M. C., & Baehrend Jr, W. R. (2017). Ethical Leadership Style and Its Impact on Decision-Making. *Journal of Leadership Studies*, 11(2), 45-47.
5. Coskuner, S., Costur, R., Bayhan-Karapinar, P., Metin-Camgoz, S., Ceylan, S., Demirtas-Zorbaz, S., ... & Ciffiliz, G. (2018). Mobbing, Organizational Identification, and Perceived Support: Evidence from a Higher Education Institution. *Eurasian Journal of Educational Research*, 73, 19-40.
6. Islam, T., Ahmed, I., & Ali, G. (2018). Effects of ethical leadership on bullying and voice behavior among nurses: Mediating role of organizational identification, poor working condition and workload. *Leadership in Health Services*.
7. Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 51-69.
8. Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
9. Mahajan, P. (2018). Examining the Influence of Perceived External Prestige, Need Satisfaction, Communication Climate and Job Satisfaction on Organizational Identification. *International Journal of Scientific Research*, 7(1).

10. Rahim, N., & Ahmad-Zaluki, N. A. (2018). The extent of ethical leadership among youth: The case of a developing country. *Geografia-Malaysian Journal of Society and Space, 14*(4).
11. Smidts, A., Pruyn, A. T. H., & Van Riel, C. B. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management journal, 44*(5), 1051-1062.
12. Specht, J., Kuonath, A., Pachler, D., Weisweiler, S., & Frey, D. (2018). How Change Agents' Motivation Facilitates Organizational Change: Pathways Through Meaning and Organizational Identification. *Journal of Change Management, 18*(3), 198-217.
13. Tseng, L. M., & Wu, J. Y. (2017). How can financial organizations improve employee loyalty? The effects of ethical leadership, psychological contract fulfillment and organizational Identification. *Leadership & Organization Development Journal, 38*(5).
14. Wang, D., Feng T., & Lawton, A. (2016). Linking ethical leadership with firm performance: a multi-dimensional perspective. *Journal of Business Ethics, 3*(2), 1-15.
15. Wang, H. J., Demerouti, E., & Le Blanc, P. (2017). Transformational leadership, adaptability, and job crafting: The moderating role of organizational identification. *Journal of Vocational Behavior, 100*, 185-195.
16. Zhu, w., He, H., Trevino, L.K., Chao, M.M., & Wang, w. (2016). Ethical Leadership and follower voice and performance: the follower identifications and entity mortality beliefs. *The Leadership Quarterly, 26*(5), 702-718.
17. Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of vocational behavior, 55*(2), 254-275.