

أثر الذكاء الأخلاقي للرؤساء على الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في المنظمات

دراسة حالة كلية العلوم جامعة المسيلة

**The impact of the moral intelligence of presidents on career immersion
from the point of view of the staff of the organizations
case study of the Faculty of Science University of Msila**

ط، د حسين حموش*، جامعة تيسمسيلت، مخبر الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة (الجزائر)،

houcine.hamouche@cuniv-tissemsilt.dz

أ، د جيلالي بوزكري، جامعة تيسمسيلت، مخبر الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة (الجزائر)،

bouzekri.djillali@cuniv-tissemsilt.dz

تاريخ النشر: 2022/09/30

تاريخ القبول: 2022/09/25

تاريخ الاستلام: 2022/ 05/04

ملخص:

هدفت دراستنا إلى تحديد تأثير الذكاء الأخلاقي للرؤساء على الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين بكلية العلوم جامعة المسيلة، حيث كانت عينة الدراسة (50) عامل بالكلية، وتم استخدام المنهج الوصفي، وكذا برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS26. وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لأبعاد المسؤولية، التعاطف والعدالة، وعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعده النزاهة. كلمات مفتاحية: ذكاء أخلاقي، استغراق وظيفي، رؤساء، كلية العلوم.

تصنيفات JEL: M14.J28.L32

Abstract:

Our study aimed to determine the impact of the moral intelligence of presidents on career immersion from the point of view of the staff of the Faculty of Science, The University of Msila, where the sample of the study

(50) was a factor in the college, and the descriptive approach was used, as well as the Statistical Package for Social Sciences (SPSS26).

and the results of the study concluded That there was a statistically significant effect at the level of significance (0.05) of the dimensions of responsibility, empathy and justice, and the absence of a statistically significant effect on the dimension of integrity.

Keywords: moral intelligence, career immersion, presidents, faculty of science.

Jel Classification Codes: M14.J28.L32.

* المؤلف المرسل.

1. مقدمة:

في عصر الانفتاح والاهتمام المتزايد بالعنصر البشري الذي تزداد أهميته مع تقدم الوقت، أصبحت مشاركة المورد البشري في جميع مستويات الهرم للمنظمة من القاعدة إلى القمة، حيث أصبح المورد البشري يتولى عدة مناصب داخل المنظمة خاصة القيادة التي أصبحت المحرك الرئيسي للارتقاء بمستوى عالي من الكفاءة والفعالية في الأداء داخل المنظمة، فبدون القيادة الأخلاقية التي تتصرف كنموذج يحتذى به فإن الموظفين لن يكونوا محفزين بالشكل الكافي للمساهمة في الوصول إلى مرحلة التميز في الأداء، فتلعب القيادة الإدارية دور القدوة، وتصبح هي المسؤولة على إدارة الأداء داخل المنظمة.

ويعد الذكاء الأخلاقي من المصطلحات الجديدة والمعاصرة خاصة في المجالات والدراسات التطبيقية، باعتباره أحد عوامل نجاح وتطور المنظمات، وهو يساهم في تحسين أداء العاملين ورفع روح المعنوية لديهم، نظرا لما يحتويه من صفات وفضائل جيدة وضرورية لدى جميع العاملين تمكنهم من مجابهة الضغوطات والمشاكل الأخلاقية في عملهم.

ويعتبر الاستغراق الوظيفي أحد القضايا المهمة في حقل إدارة الأعمال والسلوك التنظيمي، حيث أصبح هذا المفهوم المصدر المحفز للعاملين ومفتاحا للتطوير الشخصي والرضا عن بيئة العمل وتوجيه السلوك نحو تحقيق الهدف، وبصفة عامة يمثل الاستغراق الوظيفي الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها.

وعليه نسعى من خلال هذه الدراسة لتحليل أثر الذكاء الأخلاقي للرؤساء على الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في كلية العلوم بجامعة المسيلة.

1.1 طرح الإشكالية: مما سبق يمكن توضيح الإشكالية فيما يلي:

- ما مدى تأثير أبعاد الذكاء الأخلاقي للرؤساء على الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في كلية العلوم بجامعة المسيلة؟

وتدرج تحت هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما مدى توافر كلية العلوم على أبعاد الذكاء الأخلاقي للرؤساء؟

2- ما مدى اهتمام كلية العلوم بمفاهيم الاستغراق الوظيفي؟

2.1 الفرضيات:

في ضوء مشكلة وأهداف البحث تم صياغة الفرضيات التالية:

- H1: كلية العلوم تتوفر بدرجة متوسطة على أبعاد الذكاء الأخلاقي للرؤساء.

- H2: يوجد اهتمام كبير ومرتفع بالاستغراق الوظيفي بكلية العلوم جامعة المسيلة.

- H3: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء الأخلاقي للرؤساء (المسؤولية، النزاهة،

التعاطف، العدالة) على الاستغراق الوظيفي بكلية العلوم جامعة المسيلة عند مستوى دلالة 05%.

3.1 أهداف البحث:

- يسعى هذا البحث إلى تحقيق الهدف الرئيسي والمتمثل في التعرف على تأثير الذكاء الأخلاقي

لرؤساء على الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في كلية العلوم.

- التعرف على مدى التزام ادارة الكلية في تبني الذكاء الأخلاقي بمختلف أبعاده.

- معرفة مدى استغراق العاملين في عملهم داخل ادارة الكلية محل الدراسة.

4.1 أهمية البحث:

- تظهر أهمية البحث من خلال الدور الذي يقوم به القادة من خلال ذكائهم في التعامل مع المرؤوسين ولا سيما في تعزيز الاستغراق الوظيفي لديهم.
- يعتبر البحث تدعيماً للجهود البحثية في مجال الموارد البشرية على اعتبار أن تلك النوعية من العلاقات البحثية قليلة في المكتبة العربية.
- يكتسب البحث أهميته أيضاً في مجال تطبيقه، حيث سيطبق في كلية العلوم وهو أحد الركائز الأساسية في البحث العلمي.

5.1 منهج الدراسة:

بهدف معالجة موضوع الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، حيث تم استخدام الملاحظة العلمية، المقابلة والاستبيان، وتم الاعتماد في التحليل على البرنامج الإحصائي برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS26.

2. الإطار المفاهيمي للذكاء الأخلاقي والاستغراق الوظيفي

1.2 مفهوم الذكاء الأخلاقي: moral intelligence

يعرف القطامي الذكاء الأخلاقي على أنه: "هو قدرة المتعلم على التمييز بين الصواب والخطأ بعد فهمه واستيعابه، وقد تطلب ذلك اعتبار أفكار الآخرين والسيطرة على دوافع الخطأ والالتزام بالقيم والنواهي والأوامر ثم تقبل كل الأصوات الصادرة من الآخرين المعبرة عن وجهات نظرهم" (القطامي و نايفه، 2009، صفحة 223)، ركز تعريف القطامي على التمييز بين الخطأ والصواب في التصرف مع الآخرين. أما GARDNER في تعريفه للذكاء الأخلاقي فقد ركز على الاحترام وحسن التصرف والعدالة مع الآخرين، حيث عرفه كما يلي: "بأنه احترام الإنسان لذاته وللآخرين، ومقدرته على إدراك الألم لدى الآخرين وردع النفس عن القيام بالنوايا القاسية، ويتضمن امتلاك الفرد للقيام والفضائل والضمير والعطف والتسامح مع الآخرين والعدالة (Gardner, 2000, p. 14).

وقد عرفه MICHELE BORBA بشكل شامل مركزا على كل جوانبه كما يلي: "القابلية على فهم الصواب والخطأ، وإدراك الألم لدى الآخرين، وردع النفس عن القيام ببعض النوايا القاسية، والإنصات لجميع الأطراف قبل الحكم ومعاملة الآخرين بحب واحترام".

تعريف (MICHELE BORBA): "هو القابلية على فهم الصواب من الخطأ وأن نعمل عليها حتى يتسنى لنا أن نتصرف بالطريقة الصحيحة والأخلاقية، كالقابلية على إدراك الألم لدى الآخرين وردع النفس عن القيام ببعض النوايا القاسية أو السيطرة على الدوافع، والإنصات لجميع الأطراف قبل إصدار الحكم، وقبول الفروقات وتقديرها وتميز القرارات الغير أخلاقية والوقوف بوجه الظلم ومعاملة الآخرين بحب واحترام" (BORBA, 2001, p. 04).

2.2 أبعاد الذكاء الأخلاقي: للذكاء الأخلاقي أربع أبعاد رئيسية ترتبط ارتباطا وثيقا بأداء العمل، تتمثل فيما يلي (Lennick & Keil, 2005, pp. 1-7) النزاهة، المسؤولية، التسامح والتعاطف:

أ- **النزاهة:** تعرف النزاهة بأنها اتساق الكلمات مع الأفعال، حيث ترتبط النزاهة بإخبار الحقيقة حتى في الحالات التي يكون فيها قول الكذب طريقة سهلة للهروب من اللوم والشعور بالذنب، حيث أن بعض القيم مثل الثقة والأمانة والاحترام والإنصاف لا يمكن المساس بها مطلقا، ويقصد بالنزاهة القيادية الموضوعية أن يكون المدير صادقا في ضميره في جميع الظروف، حيث يميل الأشخاص ذوو المستويات العالية من النزاهة إلى أن يكونوا أكثر عقلانية وصدقا واستقلالية، ويمتنعون عن التلاعب بالواقع وتشويهه (Palanski & Yammarino, 2007, pp. 171-184).

ب- **المسؤولية:** تشير المسؤولية إلى إيمان القادة بأن خياراتهم ستؤدي إلى عواقب ويجب أن يشعروا بالمسؤولية تجاه هذه العواقب (Stone-Johnson, 2014, pp. 645-674)، ولذلك تظهر المسؤولية في تحمل الرؤساء المسؤولية عن الخيارات الشخصية، والاعتراف بالأخطاء والإخفاقات، وتحمل مسؤولية خدمة الآخرين، ولذلك فإن القيادة المسؤولة تتضمن تحمل المسؤولية في إنشاء شبكة من العلاقات وتطوير هذه العلاقات وإتاحة الموارد وضمان الاستخدام الفعال لهذه الموارد، والأهم من ذلك هو تحويل الموظفين من متلقين لأوامر القيادة إلى أصحاب المصلحة الحقيقيين (Stone-Johnson, 2014, pp. 645-674)

ج- التسامح: يرتبط مفهوم التسامح ارتباطا وثيقا بالمسؤولية، ويعني التسامح ضرورة التخلي عن أخطاء المرء وأخطاء الآخرين " (Lennick & kiel, 2011, pp. 1-17).

د- التعاطف: يعني التعاطف بمدى اهتمام الرؤساء بخيارات وأهداف الآخرين قدر المستطاع، ويتطلب مثل هذا السلوك بالتأكيد تعاملات فعالة مع الموظفين، حيث يجب على الرئيس أن يفهم احتياجات الآخرين وأهدافهم الشخصية والمهنية (Lennick & kiel, 2011, pp. 1-17).

2.2 مفهوم الاستغراق الوظيفي: Job Absorption

عرفه المغربي على أنه: "يرى البعض أن الاستغراق الوظيفي يمثل الدرجة التي يندمج مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها ولهذا فالأمر هنا مرتبط بالفرد بالنواحي الفعلية والعاطفية معا، إذا يتأثر الاستغراق بالعديد من العوامل منها المستوى العاطفي ويتجلى ذلك في آثاره الإيجابية على الفرد مثال ذلك مشاعر السعادة والرضا والتقدير، وعكس ذلك صحيح عندما ينخفض مستوى الاستغراق الوظيفي فيتضح التأثير السلبي على مشاعر الفرد مثال ذلك القلق، الضيق، الكآبة والإحساس باليأس" (المغربي، 2007، صفحة 305).

كما عرفته (Shamila J.V) أنه انغماس والتزام الموظفين اتجاه المنظمة وقيمتها التنظيمية واستغراق الموظفين اتجاه عملهم من خلال التعاون مع الزملاء لتحسين الأداء في العمل لصالح المنظمة، وبالتالي فهو مقياس يحدد من خلاله مدى ارتباط الموظف بالمنظمة (Shamila J.V, 1982, p. 11). وعرفه (النجار) على أنه توظيف الشخص لنفسه جسديا وعاطفيا وذهنيا أثناء أداء دوره، كذلك عرفه بأنه تسخير أعضاء المنظمة أنفسهم لأداء عملهم (النجار، 2017، صفحة 83). وعرفه أيضا (الصافي) أنه درجة ارتباط الفرد نفسيا بالعمل ودوره في تشكيل التصور الذاتي للفرد، وبأنه يوصف عن طريق الإدراك الحسي للفرد اتجاه وظيفته بحيث تصبح الوظيفة بالغة الأهمية في حياته (الصافي، 2017، صفحة 136).

من خلال كل ما سبق يمكن تعريف الاستغراق الوظيفي على أنه: "ارتباط الفرد بعمله من خلال التفاني والإخلاص والانهماك فيه من أجل المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة ونجاحها".

3.2 أبعاد الاستغراق الوظيفي :

أظهرت العديد من الدراسات الأهمية العلمية لأبعاد مفهوم الاستغراق الوظيفي، وتجمع الدراسات على وجود ثلاث أبعاد رئيسية له، هي على النحو التالي (أحمد و فتيحة، 2020، صفحة 131):
أ- الاستغراق العاطفي (الشعوري): وهو يعني وجود علاقة قوية بين عواطف، وأفكار ومشاعر الفرد وبين وظيفته، أو هو مدى قوة استمتاع الفرد العمل في وظيفته أو مدى حبه لعمله، ومن أهم خصائصه: التعلق، الاستمتاع، الارتباط.

ب- الاستغراق المعرفي (الإدراكي): ويشير إلى استغراق الأفراد العاملين بشكل كامل في ممارسة عملهم، أو هو درجة قوة مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته، أو درجة أهمية الوظيفة في حياته، وأهم خصائصه (الحالة النفسية، احترام الذات، المشاركة الفعالة).

ج- الاستغراق السلوكي: ويشير إلى اتخاذ الفرد العامل دورا إضافيا كأن يأخذ الفترة المسائية لتعزيز مهاراته المتعلقة بوظيفته أو التفكير في العمل بعد مغادرته، ويتميز هذا النوع بمجموعة من الخصائص أهمها: النوايا السلوكية، السلوك خارج الدوائر، التعلم والتطوير النوعي (ماضي، 2015، صفحة 52).

3. الدراسة الميدانية وإجراءاتها المنهجية

1.3 تقديم ميدان الدراسة:

تقع كلية العلوم بالقطب الجامعي، جامعة مُجَّد بوضياف المسيلة، تحتوي كلية العلوم على 07 أقسام (علوم الطبيعة والحياة، علوم فلاحية، الكيمياء، الفيزياء، جذع مشترك علوم الطبيعة والحياة، جذع مشترك علوم المادة والميكرو بيولوجيا)، تضم حوالي 110 عامل بمختلف المناصب.
أ- عينة الدراسة: من أجل الوصول إلى أهداف الدراسة تم توزيع 50 استبانة على عينة مقصودة، تضم حوالي 110 عامل بمختلف المستويات والمناصب من العاملين، حيث تم استرجاع جميع الاستبانات بمعدل 100%.

ب- حدود الدراسة:

- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة خلال أشهر (جانفي، فيفري، مارس، أفريل) من سنة 2022.
- الحدود المكانية: أجريت الدراسة في كلية العلوم جامعة المسيلة.

- الحدود الموضوعية: تقتضي منهجية البحث العلمي بهدف الاقتراب من الموضوعية، وتسهيل الوصول إلى نتائج منطقية ضرورة التحكم في التحليل المتعلق بطبيعة الدراسة النظرية، وذلك بوضع إشكالية مناسبة للموضوع، وضبط المسار الصحيح لتحليلها واختبار فرضياتها.

ج- أدوات الدراسة: تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية، وقد تم تقسيم هذه الاستبانة إلى عدة أجزاء:

- الجزء الأول: يحتوي على المعلومات الشخصية والوظيفية (الجنس، الوظيفة، المستوى التعليمي، العمر والخبرة).

- الجزء الثاني: يحتوي على المتغير المستقل الذكاء الأخلاقي، حيث يتضمن على 16 سؤال موزعين على 04 أبعاد (من 01-16).

- الجزء الثالث: يحتوي على المتغير التابع الاستغراق الوظيفي، حيث يتضمن على 15 سؤال موزعين على 03 أبعاد (من 16-31).

2.3 التحليل الإحصائي للاستبانات:

أ- صدق أداة الدراسة وثباتها **Fiabilité** اعتمدت هذه الدراسة على مصادر متعددة في إعدادها (كتب، دوريات، أبحاث منشورة، مقالات وأطروحات)، حيث تم الاستعانة بمحكمين في الاختصاص من أجل الصدق الظاهري للمقياس، وتم إجراء التعديلات اللازمة وفق ملاحظاتهم واقتراحاتهم. وقد تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي وفق ما يوضحه الجدول رقم (01).

الجدول 01: سلم تقديري وفقا لسلم ليكارت الخماسي

التصنيف	الاستجابة	المتوسط المرجح
1	غير موافق تماما	من 1 - 1.8
2	غير موافق	من 1.81 - 2.60
3	محايد	من 2.61 - 3.40
4	موافق	من 3.41 - 4.20
5	موافق تماما	من 4.21 - 5

المصدر: من إعداد الباحثين

ويتم تحديد درجة الأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة من خلال استخدام المعادلة التالية: (الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1)) مقسوم على عدد الفئات المطلوبة (3) نحصل على 1.33، ومن ثم نضيف 1.33 إلى الحد الأدنى لنحصل على الحد الأعلى وهكذا نحصل على مقياس تحليل الإجابات كما يلي:

الجدول 02: مستوى الأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة

المجال	الأهمية النسبية للإجابة
[1 - 2,33]	مستوى منخفض
[2,33 - 3,66]	مستوى متوسط
[3,66 - 5]	مستوى مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين

-ثبات الدراسة: من اجل قياس ثبات الدراسة تم الاستعانة بمعادلة معامل ألفا كرو نباخ **Alpha** Gronbachs باستخدام برنامج SPSS 26، وجاءت النتائج وفق ما يوضحه الجدول (03).

الجدول 03: معامل الثبات **alpha Gronbachs**

المتغيرات	عدد الفقرات	قيمة معامل كرو نباخ ألفا
الدراسة ككل	31	0.927

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS26.

يتبين من خلال الجدول رقم (03) أن قيمة معامل الثبات الكلي كرو نباخ ألفا بلغت 0.927، وهي نسبة مرتفعة وأكبر من النسبة المقبولة (0.6)، مما يدل على أن الاستبيان ثابت ويعتمد به لغرض الدراسة، ويؤكد صلاحيته للتطبيق الميداني.

ب- معالجة وتحليل البيانات الإحصائية: لمعالجة البيانات بغرض اختبار فرضيات الدراسة استخدمنا أساليب وأدوات إحصائية مختلفة من خلال الاستعانة ببرنامج SPSS26، كما تم استخدام الأدوات والأساليب الإحصائية الوصفية (التوزيع التكراري، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية والانحدار الخطي البسيط).

- خصائص عينة الدراسة: كما يوضحها الجدول (04) أدناه، حيث يتبين أن نسبة الذكور بلغت 52%، ونسبة الإناث بلغت 48%، نلاحظ أن هناك تقارب في النسب بين المتغيرين، هذا راجع إلى مبدأ العدالة والمساواة بين الصنفين بكلية العلوم، أما متغير الوظيفة فنلاحظ أن نسبة

أثر الذكاء الأخلاقي للرؤساء على الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في المنظمات
دراسة حالة كلية العلوم جامعة المسيلة

الإداريين بلغت 80%، ونسبة الفنيين بلغت 20%، نلاحظ أن هناك تفاوت في النسب بين المتغيرين، هذا راجع إلى طبيعة النشاط الذي يغلب عليه الإداري أكثر منه في بكلية العلوم، أما متغير المستوى التعليمي فيتبين أن نسبة ذوي مستوى ثانوي فأقل بلغت 22%، ونسبة الجامعيين بلغت 62%، في حين بلغت نسبة ذوي الدراسات العليا 16%، هذا ما يفسر توظيف كلية العلوم لإطارات تتميز بالمهارات والكفاءات، وأما متغير العمر فيتبين أن نسبة ذوي العمر أقل من 30 سنة بلغت 6%، وبلغت نسبة الأفراد الذين عمرهم بين 30 و40 سنة 58%، في حين بلغت نسبة الأفراد ما بين 40 و50 سنة 32%، وبلغت نسبة الأفراد أكثر من 50 سنة 4%، بينما متغير الخبرة فيتبين أن نسبة ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات بلغت 16%، وبلغت نسبة الأفراد الذين خبرتهم بين 6 و15 سنة 68%، في حين بلغت نسبة خبرة الأفراد ما بين 16 و25 سنة 12%، وبلغت نسبة الأفراد الذين خبرتهم أكثر من 26 سنة 4%.

الجدول 04: توزيع مفردات العينة حسب الخصائص الشخصية والتنظيمية

المتغير	الفئات	العدد	النسبة %	المتغير	الفئات	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	26	52	العمر بالسنوات	أقل من 30	03	06
	أنثى	24	48		من 30-40	29	58
	المجموع	50	100		من 40-50	16	32
الوظيفة	إداري	40	80	أكثر من 50	02	04	
	فني	10	20	المجموع	50	100	
مستوى التعليم	المجموع	50	100	الخبرة بالسنوات	أقل من 05	08	16
	ثانوي فأقل	11	22		من 09-15	34	68
	جامعي	31	62		من 16-25	06	12
	دراسات عليا	08	16		أكثر من 26	02	04
	المجموع	50	100	المجموع	50	100	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS26.

4. تحليل ومناقشة النتائج:

1.4 تحليل النتائج:

أ- الذكاء الأخلاقي للرؤساء في كلية العلوم جامعة المسيلة.

الجدول 05: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية للمتغير المستقل

أبعاد الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	ترتيب الأهمية
المسؤولية	3.590	0.798	متوسط	4
النزاهة	3.650	0.620	متوسط	3
التعاطف	3.815	0.724	مرتفع	1
العدالة	3.725	0.819	مرتفع	2
الذكاء الأخلاقي	3.609	0.60	متوسط	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 26.

يبين الجدول أعلاه الإحصاءات الوصفية للمتغيرات، حيث تشير بيانات الجدول إلى أن بعد التعاطف يأتي في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي (3.815) وانحراف معياري (0.724)، وجاء بعد العدالة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.725) وانحراف معياري (0.819) وبأهمية نسبية مرتفعة، يليها بعد النزاهة في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.650) وانحراف معياري (0.620)، وأخيرا جاء بعد المسؤولية بمتوسط حسابي (3.590) وانحراف معياري (0.798)، حيث نلاحظ من نتائج الجدول أن الاتجاه العام للإجابات يأخذ شكل الموافقة، وهذا يفسر أن الذكاء الأخلاقي للرؤساء ذو مستوى متوسط من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وهذا ما يفسر أن عمال الكلية يعملون تحت نطاق إشراف وقيادة تسود بينهم العاطفة والعدالة، ويتضح لنا أنهم لا يعملون في وسط يمتاز بالنزاهة والمسؤولية، ويجب عليهم تعديل وتغيير بعض الأنظمة داخل الكلية.

ب- الاستغراق الوظيفي في كلية العلوم جامعة المسيلة

يبين الجدول أدناه الإحصاءات الوصفية للمتغيرات، حيث تشير بيانات الجدول إلى أن بعد الاستغراق المعرفي يأتي في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي (4.060) وانحراف معياري (0.769)، وجاء بعد الاستغراق الوجداني في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.820) وانحراف معياري (0.964) وبأهمية نسبية مرتفعة، وأخيرا جاء بعد الاستغراق السلوكي بمتوسط حسابي (3.700) وانحراف معياري (0.972)، حيث نلاحظ من نتائج الجدول أن الاتجاه العام للإجابات يأخذ

أثر الذكاء الأخلاقي للرؤساء على الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في المنظمات
دراسة حالة كلية العلوم جامعة المسيلة

شكل الموافقة، وهذا يفسر أن الاستغراق الوظيفي ذو مستوى مرتفع من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وهذا ما يفسر أن عمال الكلية يعملون تحت نطاق إشراف وقيادة مخلصين ويجبون عملهم.

الجدول 06: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية للمتغير التابع

أبعاد الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	ترتيب الأهمية
الاستغراق المعرفي	4.060	0.769	مرتفع	1
الاستغراق السلوكي	3.700	0.972	مرتفع	3
الاستغراق الوجداني	3.820	0.964	مرتفع	2
الاستغراق الوظيفي	3.860	0.780	مرتفع	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS 26.

ج- اختبار التوزيع الطبيعي لأداة الدراسة: يوضحه الجدول (07).

الجدول 07: اختبار التوزيع الطبيعي لأداة الدراسة (كولمجنروف وشايبرو)

المحاور	قيمة Z	حجم العينة	مستوى الدلالة SIG
الذكاء الأخلاقي للرؤساء	0.095	50	0.200
الاستغراق الوظيفي	0.131	50	0.081

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS 26.

يوضح الجدول أعلاه أن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية لمحور الذكاء الأخلاقي للرؤساء بلغت 0.200 وهي أكبر من (0.05)، وهذا يدل أن بيانات هذا المتغير تتبع التوزيع الطبيعي، بينما بلغت قيمة مستوى الدلالة لمحور الاستغراق الوظيفي (0.081) وهي أكبر من (0.05) وهذا يدل أن بيانات هذا المتغير تتبع التوزيع الطبيعي.

2.4 اختبار الفرضيات:

- الفرضية الأولى H0: كلية العلوم تتوفر على أبعاد الذكاء الأخلاقي للرؤساء.

من خلال نتائج تحليل الاحصاء الوصفي لأبعاد الذكاء الأخلاقي للرؤساء (الجدول 05) والمتمثلة في المتوسط الحسابي لمختلف الأبعاد، تبين أن الأهمية النسبية كانت من متوسطة إلى مرتفعة، وهذا ما يفسر بتوفر أبعاد الذكاء الأخلاقي للرؤساء بكلية العلوم.

وعليه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة، أي كلية العلوم تتوفر بدرجة متوسطة على أبعاد الذكاء الأخلاقي للرؤساء.

- الفرضية الثانية H_0 : يوجد اهتمام كبير ومرتفع بالاستغراق الوظيفي بكلية العلوم جامعة المسيلة. من خلال نتائج تحليل الاحصاء الوصفي لأبعاد للاستغراق الوظيفي (الجدول 06) والمتمثلة في المتوسط الحسابي لمختلف الأبعاد، تبين ان الاهمية النسبية كانت مرتفعة، وهذا ما يفسر بوجود اهتمام كبير ومرتفع بالاستغراق الوظيفي بكلية العلوم.

وعليه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة، أي يوجد اهتمام كبير ومرتفع بالاستغراق الوظيفي بكلية العلوم المسيلة.

- الفرضية الثالثة: H_0 يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء الأخلاقي للرؤساء (المسؤولية، النزاهة، التعاطف، العدالة) على الاستغراق الوظيفي بكلية العلوم جامعة المسيلة عند مستوى دلالة 05%.

الجدول 08: تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الذكاء الأخلاقي للرؤساء على الاستغراق الوظيفي.

مستوى المعنوية	قيمة F	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	قيمة الثوابت			النموذج
				بيتا	الخطأ المعياري	B	
0.013	6.586	0.166	0.407	-	0.434	1.045	الثابت
				0.347	0.183	0.470	الذكاء الاخلاقي
$Y=0.470X+1.045$						معادلة الانحدار	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 26

من خلال الجدول أعلاه يتضح معنوية نموذج الدراسة وذلك من خلال قيمة (F) والتي بلغت (6.586) بمستوى دلالة (0.013) وهي أقل من (0.05)، مما يشير إلى أن الانحدار معنوي ولا يساوي الصفر، وهو ما يدل على أن أبعاد الذكاء الأخلاقي للرؤساء مجتمعة أو واحد منها على الأقل له تأثير معنوي على الاستغراق الوظيفي (احد أبعاده)، وهذا وفقا للجدول رقم (08)، وتوضح نتائج الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة بين الذكاء الأخلاقي للرؤساء والاستغراق الوظيفي في كلية العلوم محل الدراسة، وهذا ما يؤكد معامل بيرسون الذي بلغت قيمته ($R=0.407$)، وبالنظر إلى قيمة معامل

أثر الذكاء الأخلاقي للرؤساء على الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في المنظمات
دراسة حالة كلية العلوم جامعة المسيلة

التحديد ($R^2=0.166$) وهي قيمة متوسطة تدل على أن ما مقداره 16.6% من الاستغراق الوظيفي بكلية العلوم يرجع إلى اعتماد الإدارة على الذكاء الأخلاقي للرؤساء، أي أن الذكاء الأخلاقي للرؤساء كمتغير مستقل (الأبعاد مجتمعة) يفسر ما نسبته (16.6%) من التباين في الالتزام بتطبيق الاستغراق الوظيفي أو احد أبعاده، أما النسبة المتبقية فتعود لعوامل أخرى .

وعليه نقبل الفرضية الصفرية H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 أي: يوجد أثر ذو دلالة معنوية للذكاء الأخلاقي للرؤساء على الاستغراق الوظيفي في كلية العلوم عند مستوى دلالة 05%، والمبينة من خلال معادلة الانحدار الموضحة في الجدول (08)، حيث قمنا بتجزئة الفرضية الثالثة الى أربع فرضيات فرعية وهي:

أ- اختبار الفرضية الفرعية الأولى H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد المسؤولية على الاستغراق الوظيفي في كلية العلوم عند مستوى دلالة (0.05).

الجدول 09: تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر بعد المسؤولية على الاستغراق الوظيفي.

مستوى المعنوية	قيمة F	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	قيمة الثوابت			النموذج
				بيتا	الخطأ المعياري	B	
0.020	5.784	0.108	0.328	-	0.555	2.709	الثابت
				0.328	0.133	0.321	بعد المسؤولية
$Y=0.321X+2.709$						معادلة الانحدار	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS 26

انطلاقاً من نتائج الجدول (09) والتي تؤكد صلاحية النموذج في التنبؤ بالعلاقة بين بعد المسؤولية كمتغير مستقل والاستغراق الوظيفي كمتغير تابع بكلية العلوم، نجد قيمة معامل الارتباط (0.328) مما يدل على وجود علاقة طردية موجبة بين المتغيرين ولكنها ضعيفة وبالنظر إلى قيمة معامل التحديد ($R^2=0.108$) وهي قيمة ضعيفة تدل على أن ما مقداره 10.8% من الاستغراق الوظيفي بكلية العلوم يرجع إلى اعتماد الإدارة على الذكاء الأخلاقي للرؤساء، أي أن الذكاء الأخلاقي للرؤساء كمتغير مستقل (الأبعاد مجتمعة) يفسر ما نسبته (10.8%) من التباين في الالتزام بتطبيق الاستغراق الوظيفي، أما النسبة

المتبقية فتعود لعوامل أخرى، حيث أن قيمة F هي 5.784 وهي دالة إحصائيا وقيمة الدلالة المعنوية هي 0.020 ، وهي أقل من قيمة الدلالة المعنوية المعتمدة 0.05 وعليه :

نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمسؤولية على الاستغراق الوظيفي بكلية العلوم، جامعة المسيلة، والمبينة من خلال معادلة الانحدار الموضحة في الجدول (09).

ب- اختبار الفرضية الفرعية الثانية H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء النزاهة على

الاستغراق الوظيفي بكلية العلوم عند مستوى دلالة (0.05).

الجدول 10: تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر بعء النزاهة على الاستغراق الوظيفي.

مستوى المعنوية	قيمة F	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	قيمة الثوابت			النموذج
				بيتا	الخطأ المعياري	B	
0.137	2.282	0.045	0.213	-	0.594	2.882	الثابت
				0.213	0.177	0.268	بعء النزاهة
$Y=0.268X+2.882$						معادلة الانحدار	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 26.

انطلاقا من نتائج الجدول (10) والتي تؤكد صلاحية النموذج في التنبؤ بالعلاقة بين بعء النزاهة كمتغير مستقل والاستغراق الوظيفي كمتغير تابع بكلية العلوم، ونجد قيمة معامل الارتباط (0.213) مما يدل على وجود علاقة طردية موجبة بين المتغيرين ولكنها ضعيفة، وبالنظر إلى قيمة معامل التحديد ($R^2=0.045$) وهي قيمة ضعيفة تدل على أن ما مقداره 4.5% من الاستغراق الوظيفي بكلية العلوم يرجع إلى اعتماد الإدارة على الذكاء الأخلاقي للرؤساء، أي أن الذكاء الأخلاقي للرؤساء كمتغير مستقل (الأبعاد مجتمعة) يفسر ما نسبته (4.5%) من التباين في الالتزام بتطبيق الاستغراق الوظيفي، أما النسبة المتبقية فتعود لعوامل أخرى، حيث أن قيمة F هي 2.282 وهي دالة إحصائيا وقيمة الدلالة المعنوية هي 0.137، وهي أكبر من قيمة الدلالة المعنوية المعتمدة 0.05 وعليه :

نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمسؤولية على الاستغراق الوظيفي بكلية العلوم، جامعة المسيلة، والمبينة من خلال معادلة الانحدار الموضحة في الجدول (10).

ج- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء التعاطف على الاستغراق الوظيفي بكلية العلوم عند مستوى دلالة (0.05).

الجدول 11: تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر بعد التعاطف على الاستغراق الوظيفي.

مستوى المعنوية	قيمة F	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	قيمة الثوابت			النموذج
				بيتا	الخطأ المعياري	B	
0.003	9.511	0.165	0.407	-	0.519	2.189	الثابت
				0.407	0.142	0.438	بعد التعاطف
$Y=0.438X+2.189$						معادلة الانحدار	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS 26.

انطلاقاً من نتائج الجدول (11) والتي تؤكد صلاحية النموذج في التنبؤ بالعلاقة بين بعد التعاطف كمتغير مستقل والاستغراق الوظيفي كمتغير تابع بكلية العلوم، ونجد قيمة معامل الارتباط (0.407) مما يدل على وجود علاقة طردية موجبة بين المتغيرين ولكنها متوسطة، وبالنظر إلى قيمة معامل التحديد ($R^2=0.165$) وهي قيمة متوسطة تدل على أن ما مقداره 16.5% من الاستغراق الوظيفي بكلية العلوم يرجع إلى اعتماد الإدارة على الذكاء الأخلاقي للرؤساء، أي أن الذكاء الأخلاقي للرؤساء كمتغير مستقل (الأبعاد مجتمعة) يفسر ما نسبته (16.5%) من التباين في الالتزام بتطبيق الاستغراق الوظيفي، أما النسبة المتبقية فتعود لعوامل أخرى، حيث أن قيمة F هي 9.511 وهي دالة إحصائية وقيمة الدلالة المعنوية هي 0.003، وهي أقل من قيمة الدلالة المعنوية المعتمدة 0.05 وعليه: نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتعاطف على الاستغراق الوظيفي بكلية العلوم، جامعة المسيلة، والمبينة من خلال معادلة الانحدار الموضحة في الجدول (11).

د- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء العدالة على الاستغراق الوظيفي بكلية العلوم عند مستوى دلالة (0.05).

تحتوي كلية العلوم على 07 أقسام (علوم الطبيعة والحياة، علوم فلاحية، الكيمياء، الفيزياء، جذع مشترك علوم الطبيعة والحياة، جذع مشترك علوم المادة والميكرو بيولوجيا)

الجدول 12: تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر بعء العدالة على الاستغراق الوظيفي.

مستوى المعنوية	قيمة F	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	قيمة الثوابت			النموذج
				بيتا	الخطأ المعياري	B	
0.008	7.700	0.138	0.372	-	0.536	2.541	الثابت
				0.372	0.128	0.354	بعء العدالة
$Y=0.354X+2.541$						معادلة الانحدار	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 26.

انطلاقا من نتائج الجدول (12) والتي تؤكد صلاحية النموذج في التنبؤ بالعلاقة بين بعء العدالة كمتغير مستقل والاستغراق الوظيفي كمتغير تابع بكلية العلوم، ونجد قيمة معامل الارتباط (0.372) مما يدل على وجود علاقة طردية موجبة بين المتغيرين ولكنها ضعيفة وبالنظر إلى قيمة معامل التحديد ($R^2=0.138$) وهي قيمة متوسطة تدل على أن ما مقداره 13.8% من الاستغراق الوظيفي بكلية العلوم يرجع إلى اعتماد الإدارة على الذكاء الأخلاقي للرؤساء، أي أن الذكاء الأخلاقي للرؤساء كمتغير مستقل (الأبعاد مجتمعة) يفسر ما نسبته (13.8%) من التباين في الالتزام بتطبيق الاستغراق الوظيفي، أما النسبة المتبقية فتعود لعوامل أخرى، حيث أن قيمة F هي 7.700 وهي دالة إحصائية وقيمة الدلالة المعنوية هي 0.008، وهي أقل من قيمة الدلالة المعنوية المعتمدة 0.05 وعليه :
نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة على الاستغراق الوظيفي بكلية العلوم، جامعة المسيلة، والمبينة من خلال معادلة الانحدار الموضحة في الجدول (12).

أثر الذكاء الأخلاقي للرؤساء على الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في المنظمات
دراسة حالة كلية العلوم جامعة المسيلة

هـ-الجدول 13: الارتباط الخطي بين الذكاء الأخلاقي والاستغراق الوظيفي في كلية العلوم مح الدراسة

النموذج	Rمعامل الارتباط	R ² معامل التحديد	R-deux ajuste	Erreur standard de l'estimation
	0.470	0.166	0.145	0.310

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 26.

توضح نتائج الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة بين الذكاء الأخلاقي للرؤساء والاستغراق الوظيفي في كلية العلوم محل الدراسة، وهذا ما يؤكد معامل بيرسون الذي بلغت قيمته ($R=0.407$)، وبالنظر إلى قيمة معامل التحديد ($R^2=0.166$) وهي قيمة متوسطة تدل على أن ما مقداره 16.6% من الاستغراق الوظيفي بكلية العلوم يرجع إلى اعتماد الإدارة على الذكاء الأخلاقي للرؤساء، أي أن الذكاء الأخلاقي للرؤساء كمتغير مستقل (الأبعاد مجتمعة) يفسر ما نسبته (16.6%) من التباين في الالتزام بتطبيق الاستغراق الوظيفي أو احد أبعاده، أما النسبة المتبقية فتعود لعوامل أخرى .

5. الخاتمة:

توصلنا من خلال دراستنا إلى وجود أثر إيجابي متوسط للذكاء الأخلاقي للرؤساء على الاستغراق

الوظيفي في كلية العلوم بجامعة المسيلة، وكانت النتائج على النحو التالي:

- تتوفر كلية العلوم على أبعاد الذكاء الاخلاقي للرؤساء.
- يوجد اهتمام كبير بالاستغراق الوظيفي للرؤساء بكلية العلوم.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء الأخلاقي للرؤساء على الاستغراق الوظيفي بكلية العلوم عند مستوى معنوية (0.05).
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد المسؤولية على الاستغراق الوظيفي بكلية العلوم عند مستوى معنوية (0.05).
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد النزاهة الأخلاقي للرؤساء على الاستغراق الوظيفي بكلية العلوم عند مستوى معنوية (0.05).

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء التعاطف على الاستغراق الوظيفي بكلية العلوم عند مستوى معنوية (0.05).
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء العدالة على الاستغراق الوظيفي بكلية العلوم عند مستوى معنوية (0.05).
- **التوصيات:**
 - زيادة وعي الرؤساء في كلية العلوم بأهمية سلوكيات الذكاء القيادي من خلال عقد الندوات، والبرامج التدريبية.
 - ربط مهارات الذكاء الأخلاقي بمؤشرات الأداء خاصة بالتقييم الوظيفي للرؤساء بكلية العلوم.
 - خلق جو مناسب وثقافة تنظيمية مرنة تشجع على استغراق الموظفين وتعمل على تحفيزهم فكريا.
 - إعادة النظر في سلوكيات الاستغراق الوظيفي في كلية العلوم من خلال تبني نمط الذكاء الأخلاقي للرؤساء وخاصة بعدي (النزاهة والمسؤولية) من جانب الرؤساء بكلية العلوم.

6. المراجع:

• المؤلفات:

1. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي. (2007). المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، ط1، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر.
2. القطامي، و نايفه. (2009). تفكير وذكاء الطفل. ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
3. BORBA, M. (2001). building moral intelligence the seven essential virtues that teach kids to do the right thing. jossey bass: sanfransico.
4. Gardner, H. (2000). Intelligence reframed multiple intelligences for the 21st. busik: century, New york.
5. Lennick, & kiel. (2011). Moral Intelligence, Enhancing Business Performance and Leadership Success. New Jersey: Wharton School of the University of Pennsylvania and Pearson Education, pp. 1-17.

• الاطروحات:

6. حسن محمد حسن النجار. (2017)، أثر تطبيق العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي. دراسة ميدانية على العاملين في قطاع التربية و التعليم في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، غزة، جامعة الأزهر، فلسطين.

• المقالات:

7. أ.د. ضيف أحمد، و د. صدوق فتيحة. (2020). دور الاستغراق الوظيفي في تعزيز الأداء التنظيمي مقارنة بين البنوك العامة والخاصة، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية المجلد 04، العدد 02، صفحة 131.
8. خليل إسماعيل ماضي. (2015). أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة الاسكان والاشغال العامة الفلسطينية، قطاع غزة، مجلة كلية فلسطين التقنية دير البلح، العدد الثالث، فلسطين، صفحة 52.
9. ولاء الصافي. (2017). العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مديرية التربية في مدينة حمص. مجلة جامعة البحث، المجلد 39، العدد 13، دمشق، صفحة 136.
10. Lennick, D, & Keil, F. (2005). Moral Intelligence. Pearson Education, Inc. Prentice Hall. ISBN 0-13-149050-8 , pp. 1-7.
11. Palanski, M. E, & Yammarino, F. J. (2007). Integrity and Leadership: Clearing the Conceptual Confusion. European Management Journal, 25(3) , pp. 171-184.
12. Shamila J.V, E. (1982). employee engagement, an approach organization excellence international. Journal of social science and interdisciplinary research, vol 2, n3, p. 11.
13. Stone-Johnson, C.(2014). Responsible leadership. Educational Administration Quarterly, 50(4), pp. 645-674.