

## تأثير الذكاء الأخلاقي على الإستغراق الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية مقارنة في ميناء دمياط وميناء بورسعيد ياسمين السعيد محمود مقلد

### الملخص:

هدفت الدراسة الحالة إلى معرفة تأثير الذكاء الأخلاقي للقادة علي الإستغراق الوظيفي للعاملين في ميناء دمياط وميناء بورسعيد, وأيضاً تحديد أهم أبعاد الذكاء الأخلاقي والإستغراق الوظيفي في ميناء دمياط وميناء بورسعيد, وإعتمدت الباحثة علي المنهج الوصفي التحليلي, وإستخدام قائمة الإستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات, حيث تمثل مجتمع الدراسة من (الإدارة العليا والإدارة الوسطي والإدارة التنفيذية) في كلا من ميناء دمياط وميناء بورسعيد, حيث بلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة من المديرين بالإدارة العليا والوسطي (١٨٢) مفردة, وعينة عددها (١٨٢) مفردة وبنسبة إستجابة (٨٢.٤٢%) في ميناء دمياط وميناء بورسعيد, أما بالنسبة للإدارة التنفيذية, فقد بلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (٣٤٨٩) مفردة, وعينة عددها (٣٤٦) مفردة وبنسبة إستجابة (٨٠.٠٦%) في ميناء دمياط وميناء بورسعيد, وتم إستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS (Version 28).

وتوصلت الدراسة إلى عديد من النتائج أهمها أنه هناك بعض العناصر الأساسية اللازمة لتحقيق الذكاء الأخلاقي تتمثل في (التعاطف والتعاون والعدل) لدي القادة في كل من ميناء دمياط وميناء بورسعيد, كما يوجد أثر إيجابي للذكاء الأخلاقي للقادة علي الإستغراق الوظيفي للعاملين في ميناء دمياط وميناء بورسعيد.

### **Abstract:**

**The aim of this case study** is to know the impact of the leaders moral intelligence of on the Employees Job Involvement in Damietta Port and Port Said Port, and also to identify the most important dimensions of moral intelligence and Employees Job Involvement in Damietta Port and Port Said Port, **The researcher relied on** the analytical descriptive approach was adopted and the survey list was used as a main tool for collecting data and information. The study society represented (senior management, middle management and executive management) in both Damietta port and Port Said port, The number of members of the study population of the directors of the upper and middle management (182) and a sample number (182) and a response rate (82.42%) in the port of Damietta and Port Said, while for the executive management, the number of members of the study population (3489) A sample of (346) individuals with a response rate of (80.06%) in Damietta Port and Port Said Port, And the Statistical Package (SPSS Version 28) was used.

**The study concluded that** there some basic elements necessary to achieve moral intelligence are (empathy, cooperation and justice) among the leaders in both Damietta and Port Said ports, also there is a positive impact of the leaders moral intelligence on the Employees Job Involvement In Damietta Port and Port Said Port.

## الجزء الاول : الاطار العام للدراسة

### المقدمة:

تواجه منظمات اليوم ظروفًا ومتغيرات متلاحقة في سعيها لأداء الأنشطة بكفاءة وفاعلية، فلقد زادت حاجات العملاء وتسارعت وتيرة التقدم التكنولوجي والعولمة وزادت حدة المنافسة بين المنظمات، بالإضافة إلى زيادة طموحات العاملين وتوقعاتهم، وتعتبر هذه التحديات المحك الرئيسي لاختبار قدرة الجهاز الإداري على التكيف مع هذه الأوضاع، مما يتطلب البحث عن وسائل جديدة لمواجهة هذه التطورات، ومن أهم الاستجابات لمواجهة هذه التحديات الاهتمام بالموارد البشرية وبيئة العمل الوظيفية باعتبارها أحد أهم العوامل الأساسية التي يتوقف عليها نجاح المنظمة وتطورها<sup>(١)</sup>.

لذا يعد الذكاء الأخلاقي من الإسهامات البحثية الحديثة في الفكر المعاصر، إذ يمثل حجر الزاوية في اتخاذ العديد من القرارات المهمة والتي تسهم في تحسين الأداء وزيادة نجاح القيادة، هذا ويعرف الذكاء الأخلاقي هو قدرة القائد على فهم الصواب من الخطأ و ان تكون لديه قناعات اخلاقية وان يعمل عليها بحيث يتسنى له ان يتصرف بالطريقة الصحيحة والأخلاقية والتعامل بنزاهة وشفافية مع جميع العاملين في المنظمة .

ويمثل الإستغراق الوظيفي الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، ولهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معاً، إذ يتأثر الاستغراق بالعديد من المؤثرات منها المستوى العاطفي ويتضح ذلك من آثاره الإيجابية على الفرد مثال ذلك مشاعر السعادة والرضا والتقدير العالي للذات، وعكس ذلك صحيح عندما ينخفض مستوى الاستغراق، فيتضح التأثير السلبي على مشاعر الفرد مثال ذلك القلق والضيق والكآبة والإحساس باليأس<sup>(١)</sup>.

### مشكلة الدراسة:

يمكن تحديد مشكلة الدراسة كالتالي: (إنخفاض مستوى الإستغراق الوظيفي لدي العاملين في هيئة ميناء دمياط وهيئة ميناء بورسعيد ويرجع ذلك لإنخفاض الحماس

عند أداء المهام الوظيفية، إلى جانب إنخفاض التفاني لدى العاملين عند قيامهم بأداء بمهام عملهم، و زيادة الضغوطات والأعباء على العاملين و المعاملة الغير عادلة و غياب نظام الأجور والحوافز والمكافآت والترقيات و الشكوى من ظروف العمل المتاحة مما أدى إلى إنخفاض في أعداد العاملين في كلا من ميناء دمياط وميناء بورسعيد).

الأمر الذي دعي الباحثة إلى محاولة الإجابة على التساؤل التالي:  
إلى أي مدى يوجد تأثير للذكاء الأخلاقي للقادة على الإستغراق الوظيفي للعاملين في ميناء دمياط وميناء بورسعيد؟

### فروض الدراسة:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للذكاء الأخلاقي للقادة على الإستغراق الوظيفي للعاملين في ميناء دمياط وميناء بورسعيد.

### أهمية الدراسة:

#### (أ) الأهمية العلمية:

تحاول الدراسة بيان مدى أهمية دور الذكاء الأخلاقي للقادة في إدارة وقيادة المنظمات بالأسلوب العلمي القادر على إنجاز المهام، وتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية بما يساعد في تنمية وتعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين.

#### (ب) الأهمية التطبيقية:

١- تستمد هذه الدراسة أهميتها التطبيقية من إدراك الباحثة لأهمية الدور الذي يمكن أن يقوم به القادة في كلا من ميناء دمياط وبورسعيد في تنمية الإستغراق الوظيفي لدى العاملين ورفع وتطوير معدلات الأداء وكذلك حل المشكلات التي تواجه العاملين، حيث يبلغ عدد العاملين في ميناء دمياط وميناء بورسعيد ٣٦٧١ عاملاً وهو جانب تطبيقي مهم لهذه الدراسة.

٢- كما تساهم الموانئ في تنشيط حركة التجارة الخارجية لمصر وتنوع العمالة وتنمية الصادرات وتحسين وضع نظام المدفوعات، وتقليل اعتماد الدولة على الغير إقتصادياً.

## الجزء الثاني : الاطار النظري للدراسة

المبحث الأول: الذكاء الأخلاقي للقادة:-

أولاً- مفهوم الذكاء الأخلاقي للقادة:-

تعددت الآراء التي تناولت مفهوم الذكاء الأخلاقي بالدراسة والتحليل، لذلك ستقوم الباحثة بإستعراض التعاريف الأكثر شيوعاً للذكاء الأخلاقي للقادة كما موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (١)

بعض آراء الكتاب والباحثين حول مفهوم الذكاء الأخلاقي للقادة

م	اسم الكاتب	السنة	التعريف
١	Norcia <sup>(٣)</sup>	٢٠١٠	القدرة التي تعزز السلوك الجيد الذي يساعد على استمرار العمل وفق المنظور الاجتماعي.
٢	Beheshtifar et al. <sup>(٤)</sup>	٢٠١١	هو القدرة على التفريق بين الصواب والخطأ كما هو محدد في المبادئ العالمية، هذا النوع من الذكاء هو بوصلة للقادة في البيئة التجارية العالمية.
٣	الطائي وآخرون <sup>(٥)</sup>	٢٠١٢	قدرة الفرد على فهم الصواب من الخطأ، والعمل بقناعات أخلاقية، يكون لها دور في نجاح القيادة الإدارية وتحسين الأعمال وفقاً للسلوك الأخلاقي الذي يساعد الفرد على أن يصبح نزيهاً والوقوف في وجه الظلم.

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر الواردة بالجدول.

ثانياً- أنواع الذكاء ومكانة الذكاء الأخلاقي بينهم:

جدول (٢)

اسم الكاتب	السنة	التعريف
الذكاء الاجتماعي <sup>(٦)</sup>	٢٠١٢	هو القدرات المعرفية والمهارات الإدارية للقيادات الإدارية في تفعيل منظومة الأداء العالي للعاملين والمنظمة.
الذكاء العاطفي <sup>(٧)</sup>	٢٠١٤	القدرة على الفهم العميق للمشاعر الشخصية، والقدرة على التعبير عن هذه المشاعر بدقة، ومراعاة مشاعر الآخرين ودقة التنبؤ بردود أفعالهم و

تأثير الذكاء الأخلاقي على الإستغراق الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية مقارنة في ميناء حمياط وميناء بورسعيد

ياسمين السعيد محمود مقلد

التحكم في العواطف و الانفعالات، واستخدام المشاعر و العواطف الشخصية لتيسير الأداء الوظيفي نحو الأنشطة البناءة التي من شأنها تطوير أداء الفرد.		
هو وعي الفرد بذاته وقدراته ومهاراته وإمكانياته مع إمكانية عمل تصور لذاته، والوقوف على نقاط القوة والضعف وإستثمار نقاط قوته في التخطيط لأهداف وعمل إستراتيجيات مكنه من تحقيق هذه الأهداف.	٢٠١٦	الذكاء الشخصي <sup>(٨)</sup>

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر الواردة بالجدول.

### ثالثا- أهمية الذكاء الأخلاقي:

تتوضح هذه الأهمية من خلال النقاط التالية:

أ: أهمية الذكاء الأخلاقي للفرد وللمجتمع<sup>(٩)</sup>:

- الذكاء الأخلاقي له أهمية إيجابية على الصحة النفسية، فحين يلتزم الفرد بما يقول يجد نوعا من الصحة النفسية كالاستقرار النفسي.
- التنمية الفردية، قد يواجه الفرد صاحب الذكاء الأخلاقي بعض الصعوبات واللوم أحيانا، وقد يقابل أشخاصا لا يتميزون بالذكاء الأخلاقي، ولكنه يمضي بينهم مطمئنا إلى سلامه أخلاقه ومبادئه.

رابعا-العوامل التي تساعد علي تنمية الذكاء الأخلاقي:-

- دعم الإدارة العليا لتفعيل استخدام الذكاء الأخلاقي من خلال إلقاء المحاضرات والندوات عن أهمية الذكاء الأخلاقي في مجال العمل.
- وضع خطة التطوير الأخلاقي فهي تساعد على تعزيز الأداء.

المبحث الثاني:- الإستغراق الوظيفي للعاملين

أولاً- مفهوم الإستغراق الوظيفي:

جدول رقم (٣) يبين آراء الكتاب والباحثين حول مفهوم الاستغراق الوظيفي

التعريف	السنة	اسم الكاتب
درجة تعلق الفرد نفسيا بعمله، أو أهمية العمل بالنسبة لتصوره الذاتي عن نفسه ككل.	٢٠١٠	Azeem <sup>(١٠)</sup>
هي تركيبة من المكونات السلوكية والشعورية والإدراكية مرتبطة بأداء الدور للأفراد العاملين.	٢٠١٢	Sakovska <sup>(١١)</sup>

انغماس والتزام الموظفين تجاه المنظمة وقيمتها التنظيمية، واستغراق الموظفين تجاه عملهم من خلال التعاون مع الزملاء لتحسين الأداء في العمل لصالح المنظمة وبالتالي هو مقياس يحدد من خلاله مدى ارتباط الموظف بالمنظمة.	٢٠١٣	Sharmila <sup>(١٢)</sup>
--	------	--------------------------

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر الواردة بالجدول.

### ثانياً- العوامل المؤثرة في الإستغراق الوظيفي:

١- المتغيرات الفردية (السمات الشخصية) وهي العوامل الديموغرافية من خصائص وصفات شخصية والتي تميز الفرد عن غيره مثل (الجنس – السن- المستوي التعليمي- الحالة الاجتماعية)<sup>(١٣)</sup>.

- السن: ويقصد به عمر الفرد الذي يعمل داخل المنظمة.
- الجنس: ويقصد بها نوع الفرد الذي يعمل بالمنظمة (ذكر- أنثي).
- الحالة الاجتماعية: ويصدها حالة الفرد الذي يعمل داخل المنظمة وقد تم تقسيمها إلى (أعزب – متزوج ويعول – متزوج ولا يعول – مطلق).
- المستوي التعليمي: وهو المؤهل العلمي الذي حصل عليه العامل<sup>(١٤)</sup>، وتم تقسيمه إلى (بدون مؤهل – مؤهل متوسط – مؤهل عالي – ماجستير – دكتوراه).

٢- المتغيرات الخاصة ببيئة العمل (العوامل التنظيمية): حيث تمثل مجموعة من العوامل الهامة والمؤثرة في طبيعة العلاقة بين الفرد والمنظمة مثل (أسلوب القيادة – طبيعة علاقات العمل- الأجور والحوافز)<sup>(١٥)</sup>.

- أسلوب القيادة: أحد العوامل الهامة والمكونة لبيئة العمل الداخلية.<sup>(١٦)</sup>
- طبيعة علاقات العمل: وهي التي تشكل المناخ الإيجابي للعمل بانسجام وتوافق بين جميع المنتسبين داخل المنظمة<sup>(١٧)</sup>.
- الأجور والحوافز: تعرف الحوافز بانها مجموعة من المؤثرات المادية والمعنوية التي توجه سلوك العامل وتؤثر في معنوياتهم والتزامهم التنظيمي والاداء<sup>(١٨)</sup>

### المبحث الثالث: تأثير الذكاء الأخلاقي للقادة على الإستغراق الوظيفي للعاملين:

تؤدي الظروف الصعبة والأزمات السياسية والإقتصادية التي تمر بها البلاد إلى انعكاسات سلبية على المجتمعات التي يعيش فيها، فتظهر هنا وهناك بعض الممارسات الغير اخلاقية ومظاهر الفساد والتي تؤثر على الأفراد للقادة ببعض السلوكيات الفاسدة وقد تتأصل شيئاً فشيئاً في شخصيته وكيانه بمرور الزمن، كما وقد تنتشر لتصبح ظاهرة تهدد المجتمع بأكمله بالإنهيار الأخلاقي<sup>(١٩)</sup>.

#### ١- أثر التعاطف على حماس الموظفين في العمل:

تعتمد نجاح أي قيادة على أداء الموظفين، فالقائد لا يتحمل فقط المسؤولية لتشجيع موظفيه على تطوير وإستخدام قدراتهم لتحقيق الأهداف التنظيمية، ولكن أيضاً مسؤولية مساعدة الموظفين لتعزيز أدائهم لتحقيق الأهداف التنظيمية، وأيضاً يجب أن يمتلك القائد المهارات التحفيزية والإدارية لتشجيع المرؤوسين لتحقيق تلك الأهداف<sup>(٢٠)</sup>.

#### ٢- أثر التعاون على حماس الموظفين في العمل:

يحاول القائد التعاوني إشراك جميع من في المنظمة في قيادتها، من حيث أنه قد يطلق النقاش، ويشير إلى المشكلات أو المسائل التي يجب مخاطبتها، ويتابع المنظمة ككل، بدلاً من متابعة عمل معين واحد، ولكن القرارات تُتخذ من خلال عملية نقاش تعاونية، وشكل من أشكال الاتفاق إما بالأكثرية وإما بالإجماع، وفي سبيل هذه الغاية، يحاول القائد التعاوني تعزيز الثقة والعمل الجماعي لدى الموظّفين ككل.

#### ٣- أثر العدل على حماس الموظفين في العمل:

فالعدالة تعتبر من المفاهيم الإدارية المهمة والفاعلة حظيت باهتمام الكثير من الباحثين نظراً لأهميتها، فهي تعتبر متغير مهم وله تأثير كبير على المؤسسة وعلى وظائفها وتكمن أهميتها في عدالة الإجراءات وعدالة المعاملات... الخ. وتمثل العدالة التنظيمية ظاهرة تنظيمية تستوجب فك شفراتها، ويعود السبب في ذلك إلى أهمية الأثر الذي يمكن أن يحدثه إحساس العاملين بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل<sup>(٢١)</sup>.



### الجزء الثالث: منهجية الدراسة

#### أولاً: مجتمع وعينة الدراسة:

أ. مجتمع الدراسة:

قامت الباحثة بإجراء الدراسة على كافة العاملين في ميناء دمياط وميناء بورسعيد في جمهورية مصر العربية، وبلغ حجم مجتمع الدراسة من الإدارة العليا والوسطى بمختلف وظائفهم ومناصبهم وتخصصاتهم ١٨٢ مفردة، كما بلغ حجم مجتمع الدراسة من الإدارة التنفيذية ٣٤٨٩ مفردة، وذلك حتى نهاية العام ٢٠١٨، ويمكن توضيح طبيعة مجتمع الدراسة من خلال الجدول التالي:

#### جدول رقم (٤)

#### توزيع مجتمع الدراسة

الميناء	الإدارة العليا والوسطى	الإدارة التنفيذية
دمياط	٨٧	١٩٨٤
بورسعيد	٩٥	١٥٠٥
الإجمالي	١٨٢	٣٤٨٩

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد السجلات الوظيفية بميناء دمياط وميناء بورسعيد.

#### ب. عينة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على أسلوب الحصر الشامل لمجتمع الدراسة من الإدارة العليا والوسطى في ميناء دمياط وميناء بورسعيد محل الدراسة وذلك نظراً لصغر حجم المجتمع، فيما اعتمدت الدراسة على العينة العشوائية الطبقية لمجتمع الدراسة من الإدارة التنفيذية في ميناء دمياط وميناء بورسعيد محل الدراسة، وذلك نظراً لاختلاف عدد من ميناء إلى آخر.

وتم تحديد عينة من مجتمع الدراسة للإدارة التنفيذية باستخدام المعادلة التالية<sup>(٢٢)</sup>:

$$ن = \frac{ق(1-ق)}{\frac{ق(1-ق)}{2} + \frac{ق(1-ق)}{1ن(م.د)}}$$

### حيث إن:

ق: نسبة الحد الأقصى لتوافر الخصائص المطلوب دراستها في أي مجتمع، وقد اعتبرتها الباحثة ٥٠%.

د: نسبة الخطأ المسموح به، وقد اعتبرتها الباحثة ٥%.

د. م : الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة الذي اختارتها الباحثة، وهو ٩٥%، وبذلك تكون الدرجة المعيارية المقابلة تساوي ١.٩٦.

ن<sup>١</sup>: حجم مجتمع الدراسة.

ن: حجم العينة.

$$\frac{(0.5 - 1) 0.5}{\frac{(0.05)^2}{(1.96)^2} + \frac{(0.5-1) 0.5}{3489}} = \frac{0.25}{\frac{0.0025}{3.8416} + \frac{0.25}{3489}} = \frac{0.25}{0.000650771 + 0.000071653769} = \frac{0.25}{0.000722424} = 346.05 = 346$$

### جدول رقم (٥) توزيع عينة الدراسة

النسبة	العينة	الإدارة التنفيذية	الميناء
٥٦.٨٦%	١٩٧	١٩٨٤	دمياط
٤٣.١٤%	١٤٩	١٥٠٥	بورسعيد
١٠٠.٠٠%	٣٤٦	٣٤٨٩	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد ببيانات ميناء دمياط وميناء بورسعيد. ولقد قامت الباحثة بتوزيع قائمة الاستقصاء على الفئات المختلفة للعاملين (الإدارة العليا والوسطى) بالإضافة إلى الإدارة التنفيذية في ميناء دمياط وميناء بورسعيد محل

الدراسة، وقد تم الرد عليها بنسب مختلفة من قبل مفردات العينة، ويوضح الجدول التالي مجتمع وعينة الدراسة والاستمارات الموزعة والمستردة والمستبعدة لجميع فئات عينة الدراسة:

### جدول رقم (٦)

#### الاستمارات الموزعة والمستردة والمستبعدة ونسبة الاستجابة لفئات الدراسة

نسبة الاستجابة	الاستمارات المستبعدة	الاستمارات المستردة	الاستمارات الموزعة	عينة الدراسة	مجتمع الدراسة	الفئات
٨٢.٤٢%	٣٢	١٥٠	١٨٢	حصر شامل	١٨٢	الإدارة العليا والوسطى
٨٠.٠٦%	٦٩	٢٧٧	٣٤٦	٣٤٦	٣٤٨٩	الإدارة التنفيذية

المصدر: من إعداد الباحثة.

#### أساليب التحليل الإحصائي:

##### • الإحصاء الوصفي:

تم الاستعانة ببعض المقاييس الإحصائية الوصفية ومنها المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لتوصيف متغيرات الدراسة من خلال البيانات التي تم جمعها، وكذلك تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ الذي يستخدم لقياس مدى الثبات وكذلك تم حساب مدى الصدق لفقرات قوائم الاستقصاء والتأكد من مدى أهمية الفقرات.

##### • الإحصاء الاستدلالي:

اعتمدت الباحثة في تحليل بيانات الدراسة على أساليب الإحصاء التحليلي لاختبار صحة الفروض وهذه الأساليب ما يلي:

١. ألفا كرونباخ لقياس صدق فقرات الاستبيان.
٢. اختبار (t) ويستخدم لاختبار معنوية الفروق الإحصائية بين عينتين مستقلتين.
٣. تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA لاختبار معنوية الفروق.
٤. معامل الارتباط لقياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة.

تأثير الذكاء الأخلاقي على الإستغراق الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية مقارنة في ميناء دمياط وميناء بورسعيد

ياسمين السعيد محمود مقلد

تحليل الانحدار الخطي البسيط.

ثانياً: الإحصاء الوصفي لنتائج الدراسة الميدانية للإدارة العليا والوسطى:

تحليل أبعاد الذكاء الأخلاقي للقادة:

أ- السؤال الأول: ما مدى توافر أبعاد الذكاء الأخلاقي من وجهة نظر الإدارة العليا

والوسطى في ميناء دمياط وميناء بورسعيد؟

١. تحليل فقرات التعاطف:

جدول رقم (٧) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات

التعاطف من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى

م.م	الفقرة	ميناء دمياط			ميناء بورسعيد			
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
١	تتسم تعاملات المديرين مع العاملين بالتعاطف.	٣.٤٩	٠.٦٩	%٦٩.٨٦	٥	٣.١٨	٠.٨٧	%٦٣.٦٤
٢	يهتم المديرين بالعاملين الذين تعرضوا للأذى والمتاعب.	٣.١١	٠.٨٦	%٦٢.١٩	٦	٣.٣٢	١.١١	%٦٦.٤٩
٣	يراعي المديرين مشاعر العاملين عند اتخاذ قرارات تخصهم.	٣.٧١	٠.٧٧	%٧٤.٢٥	٢	٣.٥٨	٠.٩٧	%٧١.٦٩
٤	يهتم المديرين بمشاعر العاملين ويسعى لتحسين أوضاعهم.	٣.٩٢	٠.٨٩	%٧٨.٣٦	١	٣.٨٤	٠.٧٥	%٧٦.٨٨
٥	يهتم المديرين بسماع هموم العاملين عندما يتحدثون عن الأهم.	٣.٥١	٠.٧٨	%٧٠.١٤	٣	٣.٧١	٠.٨١	%٧٤.٢٩
٦	يراعي المديرين حاجات العاملين الشخصية.	٣.٥٨	٠.٨٥	%٧١.٥١	٤	٣.٢٦	٠.٩٧	%٦٥.١٩
٧	يقدر المديرين ظروف العاملين بشكل موضوعي ويتعاطف معهم.	٣.٠٣	٠.٨	%٦٠.٥٥	٧	٣.٠١	٠.٨٧	%٦٠.٢٦
	المتوسط العام	٣.٤٨	٠.٨١	%٦٩.٥٥		٣.٤١	٠.٩	%٦٨.٣٥

المصدر: من إعداد الباحثة.

يتضح من بيانات الجدول السابق أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد عينة الدراسة من الإدارة العليا والوسطى في ميناء دمياط على الفقرات المرتبطة ببعد التعاطف جاءت متوسطة حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٤٨) وبانحراف معياري (٠.٨١)،

وجاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على "يهتم المديرين بمشاعر العاملين ويسعي لتحسين أوضاعهم" حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٩٢) وبانحراف معياري (٠.٨٩)، في حين جاءت أقل إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على "يقدر المدير ظروف العاملين بشكل موضوعي ويتعاطف معهم" حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٠٣) وبانحراف معياري (٠.٨٠).

يتضح من بيانات الجدول السابق أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد عينة الدراسة من الإدارة العليا والوسطى في ميناء بورسعيد على الفقرات المرتبطة بعيد التعاطف جاءت متوسطة حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٤١) وبانحراف معياري (٠.٩٠)، وجاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على "يقدر المدير ظروف العاملين بشكل موضوعي ويتعاطف معهم" حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٨٤) وبانحراف معياري (٠.٧٥)، في حين جاءت أقل إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على "يقدر المدير ظروف العاملين بشكل موضوعي ويتعاطف معهم" حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٠١) وبانحراف معياري (٠.٨٧).

## ٢. تحليل فقرات التعاون:

### جدول رقم (٨)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات التعاون من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى

م.م	الفقرة	ميناء دحمياط				ميناء بورسعيد			
		الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
١.	يشجع المديرين العاملين على المشاركة في صنع القرارات.	٣	٧٠.٤١%	٠.٩٦	٣.٥٢	٣	٧٠.٤١%	٠.٨٦	٣.٥٨
٢.	يتعاون المديرين مع جميع العاملين بغض النظر عن الجهود التي يبذلونها.	١	٧٥.٨٩%	٠.٩٣	٣.٧٩	١	٧٥.٣٢%	٠.٨٩	٣.٧٧
٣.	يشجع المديرين العاملين على الإبداع والابتكار في أساليب العمل.	٢	٧٢.٨٨%	١.٠٣	٣.٦٤	٢	٧٣.٢٥%	٠.٩٣	٣.٦٦
٤.	يهتم المديرين بالمناقشة وتبادل الآراء حول مهام العمل.	٥	٦٥.٤٨%	١.١٢	٣.٢٧	٥	٦٥.٤٥%	١.١	٣.٢٧

تأثير الذكاء الأخلاقي على الإستغراق الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية مقارنة في ميناء دمياط وميناء بورسعيد

ياسمين السعيد محمود مقلد

٤	%٦٩.٦١	١.٠٥	٣.٤٨	٤	%٦٩.٠٤	٠.٨٣	٣.٤٥	يعمل المديرين على تنمية العلاقات الطيبة مع العاملين.
٧	%٦٠.٥٢	٠.٩٣	٣.٠٣	٧	%٦٠.٢٧	١.٠٥	٣.٠١	يتعاون المديرين مع العاملين لتقليل حدوث المشاكل وحل النزاعات وتوجيه كل الطاقات نحو العمل.
٦	%٦٣.١٢	٠.٩	٣.١٦	٦	%٦٣.٢٩	١	٣.١٦	يقوم المديرين بالتواصل مع الآخرين عبر سياسات الباب المفتوح.
	%٦٨.٤٢	٠.٩٥	٣.٤٢		%٦٨.١٨	٠.٩٩	٣.٤١	المتوسط العام

المصدر: من إعداد الباحثة.

يتضح من بيانات الجدول السابق أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد عينة الدراسة من الإدارة العليا والوسطى في ميناء دمياط على الفقرات المرتبطة ببعدهم التعاون جاءت متوسطة حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٤١) وبانحراف معياري (٠.٩٩)، وجاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على " يتعاون المديرين مع جميع العاملين بغض النظر عن الجهود التي سيبدونها " حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٧٩) وبانحراف معياري (٠.٩٣)، في حين جاءت أقل إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على " يتعاون المديرين مع العاملين لتقليل حدوث المشاكل وحل النزاعات وتوجيه كل الطاقات نحو العمل " حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٠١) وبانحراف معياري (١.٠٥).

يتضح من بيانات الجدول السابق أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد عينة الدراسة من الإدارة العليا والوسطى على الفقرات المرتبطة ببعدهم التعاون جاءت متوسطة حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٤٢) وبانحراف معياري (٠.٩٩)، وجاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على " يتعاون المديرين مع جميع العاملين بغض النظر عن الجهود التي سيبدونها " حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٧٧) وبانحراف معياري (٠.٨٩)، في حين جاءت أقل إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على " يتعاون المديرين مع العاملين لتقليل حدوث المشاكل وحل النزاعات وتوجيه كل الطاقات نحو العمل " حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٠٣) وبانحراف معياري (٠.٩٣).

ثالثا- اختبارات الفرض الرئيس الأول للدراسة:

ينص الفرض الرئيس الأول للدراسة على أنه:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الأخلاقي للقادة والإستغراق الوظيفي للعاملين في ميناء دمياط وميناء بورسعيد.

ولقد تم تقسيم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية الآتية:

١. الفرض الفرعي الأول:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التعاطف و حماس العاملين في ميناء دمياط وميناء بورسعيد.

ولاختبار هذا الفرض قامت الباحثة باختبار معامل الارتباط حيث يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين التعاطف كمتغير مستقل و حماس العاملين كمتغير تابع.

جدول رقم (١٠)

معامل الارتباط للفرض الفرعي الأول

المتغير	الاختبار	التعاطف	حماس العاملين
التعاطف	معامل الارتباط	١	٠.٤٢٣
	المعنوية	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة ٤٢.٣% عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين التعاطف و حماس العاملين.

• مما سبق يمكن للباحثة قبول الفرض أي أنه:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التعاطف و حماس العاملين في ميناء دمياط وميناء بورسعيد.

٢. الفرض الفرعي الثاني:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التعاطف وتفاني العاملين في ميناء دمياط وميناء بورسعيد.

تأثير الذكاء الأخلاقي على الإستغراق الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية مقارنة في ميناء دمياط وميناء بورسعيد

ياسمين السعيد محمود مقلد

ولاختبار هذا الفرض قامت الباحثة باختبار معامل الارتباط حيث يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين التعاطف كمتغير مستقل و تفاني العاملين كمتغير تابع.

جدول رقم (١١)

معامل الارتباط للفرض الفرعي الثاني

المتغير	الاختبار	التعاطف	تفاني العاملين
التعاطف	معامل الارتباط	١	٠.٥٢٣
	المعنوية	٠.٥٥٥	٠.٥٥٥

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة ٥٢.٣% عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين التعاطف و تفاني العاملين.

• مما سبق يمكن للباحثة قبول الفرض أي أنه:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التعاطف و تفاني العاملين في ميناء دمياط وميناء بورسعيد.

٣. الفرض الفرعي الثالث:

٤. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التعاطف وإنهماك العاملين في ميناء دمياط وميناء بورسعيد.

ولاختبار هذا الفرض قامت الباحثة باختبار معامل الارتباط حيث يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين التعاطف كمتغير مستقل وإنهماك العاملين كمتغير تابع.

جدول رقم (١٢)

معامل الارتباط للفرض الفرعي الثالث

المتغير	الاختبار	التعاطف	إنهماك العاملين
التعاطف	معامل الارتباط	١	٠.٦٣٩
	المعنوية	٠.٥٥٥	٠.٥٥٥

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.



يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة ٦٣.٩% عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين التعاطف وإنهماك العاملين.

• مما سبق يمكن للباحثة قبول الفرض أي أنه:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التعاطف وإنهماك العاملين في ميناء دمياط وميناء بورسعيد.

٥. الفرض الفرعي الرابع:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التعاون وحماس العاملين في ميناء دمياط وميناء بورسعيد.

ولاختبار هذا الفرض قامت الباحثة باختبار معامل الارتباط حيث يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين التعاون كمتغير مستقل وحماس العاملين كمتغير تابع.

جدول رقم (١٣)

معامل الارتباط للفرض الفرعي الرابع

المتغير	الاختبار	التعاون	حماس العاملين
التعاون	معامل الارتباط	١	٠.٥٨٧
	المعنوية	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة ٥٨.٧% عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين التعاون وحماس العاملين.

• مما سبق يمكن للباحثة قبول الفرض أي أنه:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التعاون وحماس العاملين في ميناء دمياط وميناء بورسعيد.

الجزء الرابع: نتائج وتوصيات الدراسة

أولاً: نتائج الدراسة:-

١. توصلت الدراسة إلى أن هناك بعض العناصر الأساسية اللازمة لتحقيق الذكاء الأخلاقي تتمثل في (التعاطف، التعاون، العدل) لدى القادة في كل من ميناء دمياط

وميناء بورسعيد بجمهورية مصر العربية، وجاء ترتيب تأثير تلك الأبعاد على الإستغراق الوظيفي العدل أعلى الأبعاد تأثيراً ومن ثم بعد التعاون وجاء في المرتبة الأخيرة بعد التعاطف.

٢. بينت الدراسة أن هناك علاقة بين الذكاء الأخلاقي للقادة و الإستغراق الوظيفي، وكذلك يوجد أثر ايجابي للذكاء الأخلاقي على الإستغراق الوظيفي في ميناء دمياط وميناء بورسعيد بجمهورية مصر العربية.

٣. بينت الدراسة أن الإدارة العليا لا تقدر الظروف التي يمر بها العاملون بشكل موضوعي حيث استنتجت الدراسة أن العاملون لا يتمتعون باهتمام شخصي من القادة، وكذلك أشار العاملون أن المديرون لا يقدرن ظروفهم و لا يتعاطفون معهم بالشكل الكافي.

#### ثانياً: توصيات الدراسة :-

١. ضرورة الإهتمام بالعناصر الأساسية اللازمة لتحقيق الذكاء الأخلاقي تتمثل في (التعاطف، التعاون، العدل) لدى القادة في كل من ميناء دمياط وميناء بورسعيد بجمهورية مصر العربية من خلال من برامج التوعية المختلفة كالمؤتمرات والندوات المتخصصة للحديث عن أهمية ممارسة الذكاء الأخلاقي للقادة في مجال العمل، وتشجيع السلوكيات الأخلاقية وتنفيذ الممارسات الغير أخلاقية، كما يجب أن تقوم الإدارة بمناقشة التصرفات الغير أخلاقية بطريقة أمينة وموضوعية، لتجنب هذه التصرفات في المستقبل.

٢. العمل على الإهتمام بطبيعة العلاقة القوية التي تربط بين الذكاء الأخلاقي للقادة و الإستغراق الوظيفي، وكذلك ضرورة الاستفادة من الأثر الايجابي للذكاء الأخلاقي على الإستغراق الوظيفي في ميناء دمياط وميناء بورسعيد بجمهورية مصر العربية.

٣. ضرورة العمل على أن يتوفر الإهتمام الكافي من قبل الإدارة العليا بتقدير الظروف التي يمر بها العاملون بشكل موضوعي، وكذلك ضرورة أن يتمتع

العاملون باهتمام شخصي من القادة، وزيادة الاهتمام من قبل المديرين  
بالعاملون والتعاطف معهم بالشكل الكافي.

## المراجع:-

- ١- عبد الجواد، ثروت صبري العزب، (٢٠١٦)، "دور القيادة الأخلاقية في دعم سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات الجامعية بوسط الدلتا"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التجارة، جامعة المنوفية.
- ٢- المغربي، عبد الحميد عبدالفتاح، (٢٠٠٤)، "جودة حياة العمل وأثرها على الإستغراق الوظيفي"، مجلة البحوث التجارية، جامعة الزقازيق، كلية التجارة، مصر، المجلد (٢٦)، العدد (٢)، ص ٢٥١-٣١٨.
- 3- Norcia, V. D, (2010), "**Moral Intelligence and the Social Brain (Ethics on the Brain)**", PhD. Dissertation, Ryerson University, Toronto, p.16.
- 4- Beheshtifar, M., Esmaeli, Z., & Moghadam, M. N., (2011), "Effect of moral intelligence on leadership ", **European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences**, Vol. (43), No. (1), pp.6.
- ٥- الطائي، يوسف حجيم، الصائغ، محمد جبار والذبحاوي، عامر عبد الكريم، (٢٠١٣)، "مرجع سبق ذكره"، ص ١٤.
- ٦- الدعيمي، وليد عباس جبر، حجيم يوسف وجبار، محمد، (٢٠١٢)، "نحو منظمات ذات الأداء العالي وفقاً لمنظور الذكاء الإجتماعي دراسة استطلاعية لأراء عينة من الهيئة التدريسية في جامعة الكوفة - كلية الإدارة والأقتصاد"، **المؤتمر العلمي الثانوي الحادي عشر ذكاء الأعمال واقتصاد المعرفة**، جامعة الزيتونة الأردنية، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، من ٢٣-٢٦ إبريل، ص ٩٤٧.
- ٧- ماضي، خالد محمد صلاح، (٢٠١٤)، "دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي للمديرين وإدارة الصراع التنظيمي بالتطبيق على المنظمات الحكومية المحلية بمحافظة كفر الشيخ"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة كفر الشيخ، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، ص ٤٨.
- ٨- محمود، سماح محود إبراهيم، (٢٠١٦)، "النمذجة البنائية للعلاقات بين الحكمة و الذكاء الأخلاقي والذكاء الشخصي و الذكاء الاجتماعي لدى طالبات المرحلة الجامعية"، **مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس**، العدد (٧٦)، ص ٧٤.

٩- الأيوب، أيوب خالد، (٢٠٠٧)، "الذكاء الاخلاقي وكيفية تنميته"، مجلة ولدي، العدد (92)، تم إسترجاعه من موقع المستشار [www.almostshar.com](http://www.almostshar.com)، تاريخ الإطلاع، 2017 ./12/23 pm, 2:00

10 - Azeem, S, M.,(2010), "Personallty Hardiness, Job Involvement and Job burnout Among Teachers", **journal of Vocation**, Vol. (2), No.(3), P. 38.

11 - Sakovska, Maryana, (2012), "**Importance of Employee Engagement in Business Environment: Measuring the engagement level of administrative personnel in VUC Aarhus and detecting factors requiring improvement**", Unpublished Master's Thesis, Aarhus University, p.16.

12 - Sharmila, J. J. V., (2013), "Employee Engagement—An Approach to Organizational Excellence", **International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research**, Vol. (2), No.(5), P: 111.

١٣- منصور، منصور عبد القادر محمد، (٢٠١٤)، "أثر عوامل البيئة الداخلية على الولاء التنظيمي من وجهة نظر الموظفين الإداريين: دراسة حالة"، مجلة رؤى إقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، الجزائر، العدد (٦)، ص٧٧.  
قطاع الأدوية"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة القاهرة، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، ص٥١.

١٥- النجار، عماد عبد العزيز عيد القصبي، (٢٠١٤)، "مرجع سبق ذكره"، ص١٦٧.

16- Ogbonna, E., & Harris, L. C., (2000), "Leadership style, organizational culture and performance: empirical evidence from UK companies", **International Journal of Human Resource Management**, Vol.(11), No.(4), P.769.

١٧- الغرابلي، زينب اسماعيل، (٢٠٠٥)، "اثر المتغيرات التنظيمية والوظيفية على الاغتراب في العمل-دراسة تطبيقية"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، ص٩٢.

١٨- العواملة، وائل عبد الحافظ، (٢٠٠٩)، "الهيكل والاساليب في تطوير المنظمات"، دار زهراء للنشر، الأردن، ص١٦١.

- ١٩ - طبرة, حسن فارس,(٢٠١٠), "النزاهة الاخلاقية وعلاقتها ببعض سمات الشخصية", رسالة ماجستير (غير منشورة), الجامعة المستنصرية, كلية التربية, قسم علم النفس التربوي, ص ١.
- 20 - Hurduzeu, R. E.,(2015), "The Impact Of Leadership On Organizational Performance", **SEA: Practical Application of Science**, Vol. (3), No. (1), p.290.
- ٢١ - مهني, سارة, (٢٠١٥), "العدالة التنظيمية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة ميدانية بمقر بلدية شتمة - بسكرة", رسالة ماجستير (غير منشورة), جامعة محمد خضير بسكرة, كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية, قسم العلوم الإجتماعية, ص ١.
- ٢٢ - سيكاران, أوما, (٢٠١١), "طرق البحث في الإدارة: مدخل بناء المهارات البحثية", ترجمة: إسماعيل على بسيوني, القاهرة, دار المريخ للنشر والتوزيع, مصر.