



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

الدراسة المسائية

القيادة الأبوية وتأثيرها في الالتزام التنظيمي

(دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي شركة نفط ميسان - محافظة ميسان)

بحث مقدم الى مجلس قسم إدارة الأعمال كلية الإدارة والاقتصاد جامعة ميسان
كجزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في إدارة الأعمال .

مقدم من قبل الطالبان

علي كاظم محمد

حيدر معين حسين

بإشراف

م. هند نعيم حوشي

2024م

1445هـ

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

قَالَ تَعَالَى:

﴿فَمَنْ اتَّقَى وَأَصْلَحَ فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ﴾

صدق الله العظيم

(صورة الاعراف، الآية 35)

أهدى ثمره

أهدى ثمره جهدي هذا إلى أعز وأغلى إنسانة حياتي

التي أنارت دربي بنصائحها وكانت بحرا صافيا يجري

بفيض الحب والبسمة إلى من منحني القوة والعزيمة, لمواصلة

الدرب, وكانت سببا بمواصلة دراستي إلى من علمتني الصبر

والاجتهاد إلى الغالية على قلبي أمي

الشكر والتقدير

قال: تعالى في محكم كتابه

((فاذكروني أذكركم واشكروا لي ولا تكفرون))

وقال رسول الله محمد ((ص))

" من شكر الناس شكره الله "

لله المد والشكر ان وفقني في إكمال بحثي...

واهدي كذلك اسمى آيات الشكر والتقدير لاستاذتي

القديرة مشرفة البحث

(م. هند نعيم حوشي)

فقد افاضت علي من علمها ولم تبخل .

المستخلص

هدفت متغيرات البحث لدراسة احدى اهم الانتقالات الفكرية والمعرفية المواكبة للتطور في الفكر الاداري بعنوان " دور القيادة الأبوية وتأثيرها في الالتزام التنظيمي , دراسة استطلاعية لآراء عينة من الافراد الموظفين لدى شركة نفط ميسان في محافظة ميسان , اذ استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة بالإضافة الى بعض الاساليب والبرامج الإحصائية (المتوسط الحسابي, الانحراف المعياري, SPSS), حيث تم تطبيق الدراسة شركة نفط ميسان في محافظة ميسان بإختيار عينة عشوائية من الافراد الموظفين في الشركة , وقام الباحثان بتوزيع (34) على عينة البحث في موقع عملهم ولكن لم يسترجع منها سوى (30) استمارة صالحة للتحليل, كما توصل الباحثان الى مجموعة من الاستنتاجات اهمها: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين القيادة الأبوية والالتزام التنظيمي في الجامعة المبحوثة حيث بلغ قيمة معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بينهما بلغت(0.663) . كما اوصى الباحثان بضرورة اقامة دورات تدريبية لتأهيل العمال و تدريبهم على الاساليب الحديثة المتبعة داخل الشركة .

المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	الآية القرآنية
ب	الاهداء
ت	شكر وتقدير
ث	المستخلص
ج	فهرست المحتويات
1	المقدمة
2-6	الفصل الاول: منهجية البحث
2	اولا: مشكلة البحث
3	ثانيا: اهمية البحث
3	ثالثا: اهداف البحث
4	رابعا: المخطط الفرضي للبحث
5	خامسا: فرضيات البحث
5	سادسا: مجتمع وعينة البحث
5	سابعا: حدود البحث
6	ثامنا: اساليب جمع البيانات
7	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
11	الفصل الثاني: الاطار النظري
11	المبحث الاول: القيادة الأبوية
11	اولا: مفهوم القيادة الأبوية
13	ثانيا: اهمية القيادة الأبوية
15	ثالثا: ابعاد القيادة الأبوية
17	المبحث الثاني: الالتزام التنظيمي
17	اولا: مفهوم الالتزام التنظيمي
19	ثانيا: اهمية الالتزام التنظيمي
20	خصائص الالتزام التنظيمي
21	ابعاد الالتزام التنظيمي

22	الفصل الثالث: الجانب العملي
22	المبحث الاول: مجتمع وعينة البحث
25	المبحث الثاني: الوصف الاحصائي للمتغيرين
29	المبحث الثالث: اختبار فرضيات البحث
32	الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات
34	المصادر
	الملحق

قائمة الاشكال

رقم الصفحة	الموضوع
4	المخطط الفرضي البحث

قائمة الجداول

رقم الصفحة	الموضوع
22	توزيع عينة البحث
23	الوصف الاحصائي للمتغيرات الديموغرافية لعينة البحث
25	الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي للمتغير المستقل
27	الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي للمتغير التابع
29	اختبار علاقة الارتباط بين المتغيرين
30	اختبار تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع

المقدمة

تشكل القيادة محوراً هاماً ترتكز عليه أكثر نشاطات المنظمات الحكومية والخاصة، ومع التقدم العلمي والتقني السريع ظهرت الحاجة إلى إتباع أنماط ومهارات إدارية معينة من قبل قيادات المنظمات على اختلاف مستوياتها، بما يضمن التقدم والتطور والاستمرار، كما يعتبر أسلوب القيادة من أهم العوامل التي تساهم في نجاح المنظمات وتطورها، فنجاح المنظمة في الوصول إلى أهدافها ورسالتها يرتبط ارتباطاً كلياً بالكيفية أو الطريقة التي يمارسها ويدير بها القائد المنظمة فالنمط القيادي الذي يمارسه والصفات القيادية المميزة التي تتمثل في شخصيته وقدرته هي من أهم الصفات. (عساس، 2021:18)

تعتبر القيادة الأبوية ثقافة للإنجاز وتغرس مبدأ المسؤولية في النفوس، و تمثل محور ارتكاز لنجاح المنظمات ومن خلال فلسفة الإنجاز والتأثير لتبين ارتباطهما بمعيار القيادة الفعالة وبالتالي القيادة الأبوية تبين مدى قدرة القائد على تحقيق تلك الإنجازات المتمثلة بالأهداف المرسومة "والقائد الأبوي الناجح هو من يمارس فن إدارة البشر ليحقق المعادلة الصعبة للإنجاز في الأداء والتأثير في النفوس وبالتالي يقود هذا التأثير الذي هو نتيجة لصفات متوافرة في القائد الأبوي إلى احساس الموظف بحب الانتماء والولاء للعمل والمنظمة مما ينتج ذلك ما عن ا يسمى بالالتزام التنظيمي اذ يفسر علماء النفس ظاهرة الانغماس الوظيفي على أنها مبنية إلى حد كبير على نظريات الحوافز، لذلك فإنها تميل إلى التأكيد على الحاجات الفردية وإشباعها في محيط العمل هي المحددات الأساسية للالتزام التنظيمي. (خلف، عبد، 2020:3)

الفصل الاول: منهجية البحث والدراسات السابقة

المبحث الاول : منهجية البحث

اولا :مشكلة البحث

نظرا للتطور الهائل في العلوم والتكنولوجيا وما ينتج عنه من تغيير اقتصادي واجتماعي وثقافي، حيث يتطلب من المنظمات إما التكيف مع هذه التحديات ، أو الفشل و الانسحاب ، ولمواجهة ويجاد هذا التغيير يتطلب الامر قيادة ابوية عالية لدى المنظمة, تمكنها من حل المشكلات ويجاد الحلول المناسبة وطرح أفكار وخطط وبرامج لم يسبق طرحها من قبل مما أدى إلي الاهتمام بموضوع الالتزام التنظيمي حيث تظهر أهمية الالتزام والحاجة إليه عندما يدرك القادة في المنظمات بأن هناك تفاوت في أداء المنظمة الفعلي والاداء المرغوب مما يحثها على دراسة وتبنى طرائق وأساليب جديدة في العمل وبالتالي فان الالتزام في مكان العمل يعتبر عاملا أساسيا في بقاء المنظمة ونجاحها.

هل هناك اثر للقيادة الأبوية في الالتزام التنظيمي في المنظمة المبحوثة ؟

ومن خلال السؤال الرئيسي تتفرع الاسئلة التالية:

- ما مفهوم القيادة الأبوية؟ وما هي اهميتها؟
- هل هناك علاقة ارتباط بين القيادة الأبوية و الالتزام التنظيمي ؟

ثانيا :اهمية البحث

تكمن أهمية الموضوع أساسا في ما يلي تتناول أحد المواضيع والممارسات في المنظمات المعاصرة والمتمثل في القيادة الأبوية، مع دراسة أنها وتحليل العلاقة الموجودة بينها وبين الالتزام التنظيمي على مستوى المؤسسات التعليمية، إذ تلعب القيادة الأبوية تأثيرا هاما في الالتزام التنظيمي الذي يقود المنظمة نحو التميز وتجعلها ذات خصائص فريدة كخصائص الثبات والمركزية والتميز بالإضافة الى ذلك فإن الالتزام التنظيمي يعد وسيلة مهمة لتبني سلوكيات جديدة عند العاملين لمساعدتهم على أداء مهامهم بشكل أكثر فعالية وكفاءة لذا يجب تبييد مخاوفهم من التغيير وتغلبهم على تلك المخاوف وتنمية استعدادهم لهذا التميز.

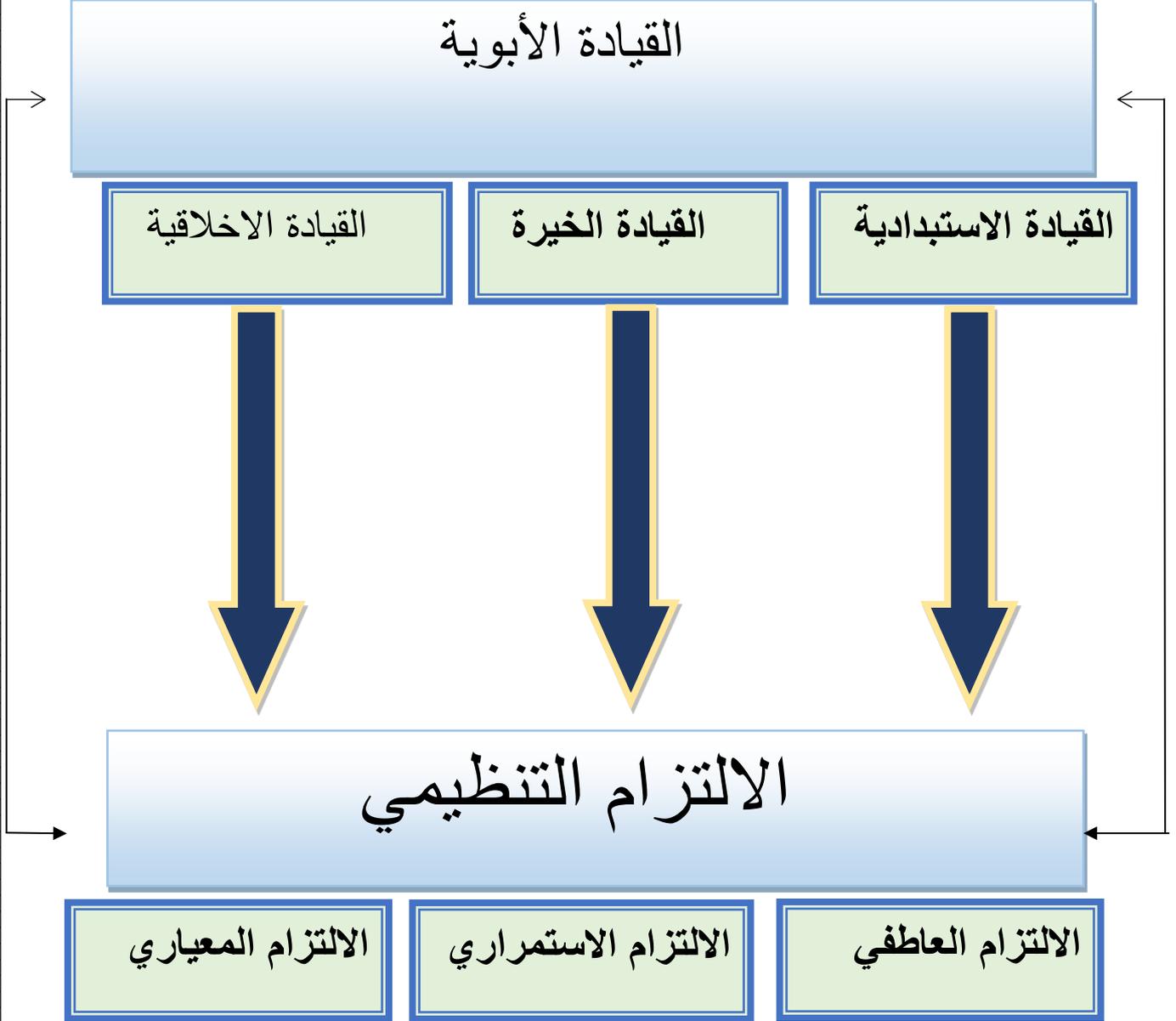
ثالثا :اهداف البحث

يتمثل الهدف الاساسي للبحث هو تسليط الضوء على تأثير القيادة الأبوية في الالتزام التنظيمي ومن هذا الهدف نؤشر الاهداف الفرعية الاتية:

1. التعرف على مفهوم القيادة الأبوية .
2. الكشف طبيعة العلاقة والاثر بين القيادة الأبوية والالتزام التنظيمي في المنظمة المبحوثة.
3. التعرف على مفهوم الالتزام التنظيمي واهميته.
4. التطرق الى ابعاد القيادة الأبوية وتأثيرها في الالتزام التنظيمي في المنظمة المبحوثة.
5. الخروج بجملة من الاستنتاجات والتوصيات المبنية على نتائج التحليل الاحصائي .

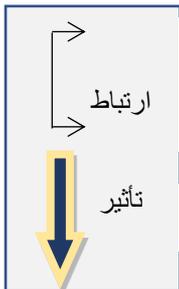
رابعاً: نموذج البحث

تم اعتماد المخطط التالي في اجراء هذا البحث.



الشكل (1) نموذج البحث

المصدر: اعداد الباحثان



خامسا :فرضيات البحث

تم صياغة فرضيات البحث بالشكل الاتي :

- الفرضية الرئيسية الاولى :توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين القيادة الأبوية والالتزام التنظيمي في المنظمة عينة البحث.
- الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذات دلالة معنوية للقيادة الأبوية في الالتزام التنظيمي في المنظمة عينة البحث.

سادسا : مجتمع وعينه البحث

يتمثل مجتمع في شركة نفط ميسان حيث تم اختيار عينة بطريقة المعاينة العشوائية البسيطة من الافراد الموظفين لدى شركة نفط ميسان في محافظة ميسان ووزعت الاستبانة عليهم.

سابعا :حدود البحث

ان هذا البحث موضوع ومدروس ضمن الحدود التالية:

1. الحدود المكانية: شركة نفط ميسان- محافظة ميسان.
2. الحدود البشرية: الافراد الموظفين لدى شركة نفط ميسان.

ثامنا : الاساليب الاحصائية والبرامج الحاسوبية المستخدمة في البحث

تم توظيف عدد من الاساليب الاحصائية لتحليل البيانات والتي تم معالجتها حاسوبيا بواسطة برنامج (Spss) وكما ياتي :

1. النسب المئوية (Percentages): لعرض البيانات الخاصة باختبار عينة البحث ووصفها.
2. الوسط الحسابي (Mean): وهو احد مقاييس النزعة المركزية ويستخدم المعرفة مستوى كل متغير.
3. الانحراف المعياري (Standard deviation) لحساب قيمة معامل الاختلاف عن طريقهما، ومعرفة مستوى كل متغير ودرجة التشتت في القيم عن وسطها الحسابي.
4. معامل الاختلاف (Coefficient of Variation) لتحديد الانسجام النسبي الاكثر تجانسا على وفق اجابات العبة.
5. معامل ارتباط سرمان (Sperman-Brown Correlation): لقياس نوع العلاقة ودرجتها ما بين متغيرات البحث و لقياس معامل الصدق والثبات الاستبانة .
6. معامل الانحدار البسيط (Simple Regression coefficient) لقياس دور متغير مستقل واحد في متغير معتمد واحد.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

هذا المبحث يتناول مجموعة من الدراسات السابقة والأبحاث الفكرية والتطبيقية التي لها علاقة بالبحث وتفرعاته , والدراسات السابقة تعتبر أحد الركائز الرئيسية والمهمة لأي بحث ومن خلال التحليل والاختبار والتوصل الى التجانس والتوائم فيما بينهم وأن اهم ما توصلت اليه:

اولا: الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل (القيادة الأبوية)

1. دراسة(عساس, 2021)

عنوان الدراسة	"أثير نمط القيادة الأبوية على الالتزام والرضا الوظيفي".
هدف الدراسة	هدفت الدراسة الحالية بأنها تساهم في زيادة اهتمام الباحثين بأهمية تطبيق نمط القيادة الأبوية وتفتح المجال لدراسات جديدة ومساعدة مسؤولي الأقسام الأكاديمية .
اداة وعينة الدراسة	تكون مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريات في الأقسام الأكاديمية في جامعة الملك عبد العزيز والبالغ عددهم تقريبا (700) موظفة، أما عينة الدراسة تم اختيارها بطريقة عشوائية والتي تم اعتماد (63) استبانة من أصل (78). وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي. ولتحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً استخدم برنامج الحاسب الآلي (SPSS).
اهم النتائج والتوصيات	أظهرت النتائج أن المدراء يتعاملون مع الموظفين بأسلوب القيادة الأبوية سواء كانت بالطريقة الأخلاقية أو السلطوية وأنه يوجد علاقة ارتباط إيجابية بين نمط القيادة الأبوية والالتزام الوظيفي , كما توصي الباحثة بإجراء المزيد من الأبحاث في مجال القيادة الأبوية ومعرفة أثرها على الموظفين الذكور بجامعة الملك عبد العزيز ومقارنتها بالدراسة الحالية لمعرفة مدى تأثير تطبيق نمط القيادة الأبوية على الالتزام والرضا الوظيفي من وجهة نظر الموظفين والموظفات.

2. دراسة (Hashmi,2021)

<p>"The relationship between school principals' practice of parental leadership, organizational commitment, and job satisfaction".</p>	<p>عنوان الدراسة</p>
<p>هدفت إلى التعرف على العلاقة بين ممارسة مديري المدارس للقيادة الأبوية والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية في مدينة لاهور Lahore الباكستانية.</p>	<p>هدف الدراسة</p>
<p>اتبعت الدراسة المنهج الوصفي ، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (٣٥٠) معلماً ومعلمة.</p>	<p>اداة وعينة الدراسة</p>
<p>توصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في مدينة لاهور الباكستانية للقيادة الأبوية جاءت عالية بشكل عام، وأن مستوى الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي للمعلمين جاء عالياً، كما كشفت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية وقوية بين ممارسة مديري المدارس للقيادة الأبوية والالتزام التنظيمي للمعلمين، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية ومتسطة بين ممارسة مديري المدارس للقيادة الأبوية والرضا الوظيفي للمعلمين، كما أوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تُعزى إلى متغير الجنس، وسنوات الخبرة.</p>	<p>اهم النتائج والتوصيات</p>

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع (الالتزام التنظيمي)

1. دراسة (السمان, البكدلي, 2023)

عنوان الدراسة	"أثر المناعة التنظيمية في الالتزام التنظيمي".
هدف الدراسة	يهدف البحث إلى تحديد أثر المناعة التنظيمية في الالتزام التنظيمي.
اداة وعينة الدراسة	دراسة تحليلية في دائرة صحة نينوى، وقد تم الاختيار عينة الدراسة من (307) موظفاً من أقسام دائرة صحة نينوى، واتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، إذ تم الاعتماد على استمارة الاستبانة التي تم بناؤها وفق ما عرض في الاطر النظرية بوصفها اداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات.
اهم النتائج والتوصيات	توصل البحث إلى مجموع الاستنتاجات منها يوجد تأثير طردي ومعنوي للمناعة التنظيمية في الالتزام التنظيمي في المبحوثة، وهذا بدوره يؤكد أن دائرة صحة نينوى يمكنها الاستمرار والبقاء والوصول إلى أهدافها إذا تم مراعاة تحقيق أهداف العاملين أما أهم المقترحات ضرورة العمل على إبعاد العاملين عن العمل تحت الضغط لأوقات طويلة لما له من آثار سلبية على مناعة المنظمة وتهديداً لسير العمل، ولمعالجتها يتم ذلك من خلال توفير العدد المناسب من العاملين بما ينسجم مع حجم وطبيعة المهام الموكلة إليهم وامكانياته في المحافظة على التزامهم التنظيمي.

2. دراسة (Khaliq, 2016)

<p>"Factors affecting organizational commitment among bank employees in Pakistan."</p>	<p>عنوان الدراسة</p>
<p>التعرف على العوامل التي تؤثر على الالتزام التنظيمي للموظفين في الصناعة المصرفية في باكستان.</p>	<p>هدف الدراسة</p>
<p>من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم جمع البيانات من خلال توزيع استبيان مغلق على عينة من الموظفين بالدرجة الثانية والذين تم تعيينهم في بنوك مختلفة في مدينة لاهور من طرف موظفين متدربين.</p>	<p>اداة وعينة الدراسة</p>
<ul style="list-style-type: none">• توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية بين العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي (المكافآت، دعم المشرف فرص التطوير الوظيفي، دعم العمل والأسرة وكذا بينهما وبين الالتزام التنظيمي).• العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي (المكافآت، دعم المشرف فرص التطوير الوظيفي، دعم العمل الأسرة) تفسير نسبة 38 بالمئة من التباين في الالتزام التنظيمي.• كلما ارتفعت المكافآت التنظيمية كلما ارتفع الالتزام التنظيمي.	<p>اهم النتائج والتوصيات</p>

الفصل الثاني

الاطار النظري للبحث

توطئة:

تم اقتراح نظرية ثنائية للقيادة الأبوية في عام 1995 ثم طرح الوضع الثلاثي الذي يتألف من السلطة والخيرة والأخلاقية المتجذرة بعمق في الثقافة التقليدية للكونفوشيوسية, هذا النموذج الثلاثي مبني للقيادة الأبوية الذي يتألف من القيادة الخيرية والقيادة الأخلاقية والقيادة السلطوية، وتطوير مقياس القيادة الأبوية بصلاحيات عالية، القيادة الخيرية التي تشمل الرعاية الفردية والتفاهم والتسامح، تغطي القيادة الأخلاقية النزاهة والعناية الواجبة، دون الاستفادة والنموذج غير الأناني، والقيادة السلطوية تشمل الطاعة والاستبداد والتشديد والتعليم.

اولا: مفهوم القيادة الابوية

ان مفهوم القيادة الأبوية يعتبر من المفاهيم الإدارية التي بدأت بالازدهار خلال العقدين الماضيين, وقد ثبت أنه أسلوب قيادة مشترك وفعال للغاية في منظمات الأعمال لأنه يقوم على بناء الثقة من خلال تقديم جميع أنواع الدعم للمرؤوسين، وبالتالي ضمان السلطة المطلقة, كما تعمل القيادة الأبوية كصفة ثقافية تجمع بين الإحسان والتفاني مع السيطرة الاستبدادية في صنع القرار فيمكن وصفها بأنها علاقة هرمية يوجه من خلالها القائد الإداري الحياة المهنية والشخصية للمرؤوسين.(الجادر, عبودي, 2023:28)

كما عرفت القيادة الابوية بانها عبارة عن مزيج من المكونات الصلبة وتشمل مكونات عناصر الاستبداد والمكونات اللينة وتشمل المكونات الاخلاقية والخيرة، اي ان على القائد تطبيق العقوبة على المرؤوسين الذين يقومون بخرق التعليمات وقواعد العمل. (يوسف, 2019:49)

وتمثل القيادة الابوية القادة الذين لديهم تأثير قوي في الموظفين ، ومنحهم الفرصة لشرح أفكارهم الخاصة ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وفرض السيطرة عليهم ، وكذلك تشجيعهم على الابتكار. (الحسناوي, عبد, 2022:118)

كما عرفت القيادة الابوية بانها مجموعة من خبراء القيادة وعلماء النفس والباحثون في مجال السلوك التنظيمي, اي أسلوب أو نمط من أنماط القيادة التي تجمع بين الانضباط والنزاهة الأخلاقية مع الرحمة والإحسان والعاطفة الأبوية لتولد إطار العائلة المؤسسية الذي ينظم العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين في بيئة العمل المؤسسي من جهة أخرى تؤكد على أفضل الممارسات الإدارية في مجال إدارة الأداء التنظيمي. (خلف, عبد, محمود, 2022:334)

كما تشير القيادة الابوية الى نهج اداري يتضمن شخصية سلطة مهيمنة وتعامل الموظفين كما لو كانوا أعضاء في عائلة كبيرة ممتدة وفي المقابل يتوقع القائد الولاء والثقة والاحترام من قبل الموظفين. (عبد, 2023:10)

كذلك عرفت بانها انواع القيادة بالتشارك في امور الحياة المهنية والخاصة والتي تقدم الحماية والاشراف مثل الأب من أجل رفاهية موظفيها و يقدم القائد كل مساعدة ممكنة بما في ذلك المشاكل العائلية التي يحتاجون إليها لكي يركزوا على عملهم ويتوقع ولاءهم من الموظفين والقيادة الأبوية تكون على شكل علاقات هرمية لتكون نهجا يؤدي إلى الحياة الشخصية والمهنية للمرؤوسين. (الزيد, 2021:16)

ومن خلال ما تم طرحه من المفاهيم يمكن تعريف القيادة الابوية بانها مجموعة من السلوكيات والممارسات الإيجابية التي يستخدمها القادة المتمثلة بالانضباط القوي والنزاهة الأخلاقية والإحسان الأبوي والتي بدورها تحقق الرفاهية الشخصية للمرؤوسين.

ثانيا: اهمية القيادة الابوية

تتمثل اهمية القيادة الابوية في الاتي:

1. الاهتمام الكبير بالرفاهية الشخصية لجميع الموظفين العاملين في المنظمة، دون استثناء، مع

المشاركة الفعالة في أفراحهم مثل الزواج والنجاح. (عبدالمجيد, 2023:11)

2. تكتسب القيادة الأبوية اهمية لما لها من تأثيرا كبيرا على الفرد والجماعة اضافة الى النتائج

التنظيمية في السلوك التنظيمية و إدارة المنظمات العامة أو منظمات الاعمال وبالتالي تحقق

القيادة الأبوية نتائج محتملة منها زيادة المرونة في العمل وتحسين الالتزام وانخفاض في دوران

العمل والولاء والعمل الجماعي . (عشري, 2021:6)

3. توفيرها الرعاية والحنان وتقديم لصفات الابوة والتوجيه للمرؤوسين في حياتهم العملية والشخصية

بطريقة أبوية مع توقع الحصول في المقابل على نتائج وردود فعل ايجابية من المرؤوسين, كما ان

القيادة الأبوية تركز على تعزيز دور المرؤوسين في المنظمة . (الزيد, 2022:19)

4. أن للقيادة الأبوية تأثيرا كبيرا على المستوى الفردي والجماعي والنتائج التنظيمية في السلوك

التنظيمي والإدارة في المنظمات ومن النتائج المحتملة للقيادة الأبوية الولاء للقائد والالتزام التنظيمي

وتحقيق الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمي والأداء الوظيفي تعد القيادة الأبوية أحد أهم

الأساليب لزيادة فعالية المنظمة وجودة مخرجاتها لأن عمليات اتخاذ القرار ومهام العمل داخل

المنظمة تسير بشكل تشاركي مما تؤدي الى تدني نسبة الخطأ . (طه, 2021:13)

ثالثاً: خصائص القيادة الأبوية

للقيادة الأبوية خصائص عديدة اهمها ما يلي:

1. القائد الأبوي شخص طموح ويركز على أداء عمله بإخلاص، كما يثق بنفسه وفي طريقة أدائه

للعمل، يعمل على خلق مناخاً تنظيمياً يمنع من ظهور أي سلوك عدواني

ضده. (عساس, 2021:22)

2. الاستبداد حساس يتكيف مع وجهة نظر المرؤوسين. (الحمداني, 2021:7)

3. المناخ التنظيمي في ظل القيادة الأبوية شبيه بالجو الأسري أي تسود قيم عالية في العلاقات

الشخصية مع محدودية المشاركة في اتخاذ القرار، كما يتسم السلوك الذي يقوم به المرؤوسين تجاه

القائد الأبوي بالمبادرة، الطاعة والتضحية، هذه القيم الثقافية مختلفة عن تلك في المجتمع الغربي،

فالقيم التقليدية الصينية ما زالت تطبق على المؤسسات الحالية الحديثة وتنعكس على العلاقات بين

الرؤساء والمرؤوسين تماماً. (العوامه, 2017:118)

4. تحفيز الموظفين على تقديم المزيد من الإبداع. (مهدي, 2023:5)

رابعاً: ابعاد القيادة الابوية

نظراً لاختلاف الباحثين في تحديد ابعاد القيادة الأبوية فإن الباحثين (الجبوري,2022) (الهادي,العابدي,2017) تم الاتفاق على ثلاثة أبعاد وهي (القيادة السلطوية، القيادة الاخلاقية ، القيادة الخيرة) وستوضح كل بعد من هذه الابعاد وكما يأتي:

1. **القيادة السلطوية:** ان السلطوية تعني سلوك القائد الذي يؤكد السلطة والسيطرة القوية، وفي المقابل يطلب الاحترام والانضباط من المرؤوسين، إذ تعتمد هذه العلاقة السلطوية على القوة والاستغلال يعبر المرؤوسين عن الطاعة لتجنب العقوبة , كما القيادة السلطوية تمثل أسلوب قيادة يتميز بحفاظ القائد على أكبر قدر ممكن من السلطة والسيطرة على المرؤوسين ويطالبهم بالطاعة الكاملة، بمعنى تنحصر جميع السلطات والصلاحيات بيد القائد ولا يستشير احد في عملية اتخاذ القرارات ويفترض الطاعة العمياء للمرؤوسين، كما تعتبر احد الأساليب الإدارية التي يتمتع فيها الفرد بسلطة كاملة لاتخاذ القرارات والتحكم المطلق في مرؤوسيه كما يقوم باتخاذ القرارات المتعلقة بالسياسات والإجراءات ووضع اهداف المجموعة بشكل فردي.(الحسناوي,عبد, 2022:119)

2. **القيادة الخيرة:** هو التوجه الذي يتبعه القائد من أجل كسب رضا ومحبة العاملين عن طريق إظهار الاهتمام بهم ومساعدتهم للتعامل مع المشاكل داخل وخارج العمل وتقديم المساعدة إليهم عند الحاجة و انها عملية الفائدة للصالح العام بالاعتماد على أربعة من الجوانب الرئيسية لمسؤوليات القيادة وهي الحساسية الأخلاقية والعمق الروحي والاستغراق الإيجابي والاستجابة المجتمعية ان أسلوب القيادة الخيرة يشبه إلى حد كبير مفهوم المعاملة بالمثل هي عندما يحصل المرؤوسين على الفائدة من قائدهم فإنهم يقومون بإرجاع هذه الفائدة إلى قائدهم عن طريق الالتزام بالعمل و تقديم أداء أهل بهدف كسب رضا القائد , وأهمية القيادة الخبرة داخل المنظمات تكتمل من خلال الفوائد

التي يمكن أن تحققها القيادة الخيرة وفقا لما تناولته الأدبيات لذلك الأسلوب وأن سلوكيات القيادة الخيرة لها آثار إيجابية تترتب على تركيز العاملين في وظائفهم وأن هذا الارتفاع في مستوى التركيز يأتي نتيجة السلوكيات الخيرة التي يظهرها القائد اتجاه العاملين وبدورها تحفيز العاملين على التعامل بالمثل ومحاولة رد الجميل إلى القادة .(خلف,عبد,محفوظ,2022:34)

3. القيادة الأخلاقية : سلوك القائد الذي يظهر الشخصية الأخلاقية الفائقة والنزاهة بالتصرف الإنساني والقيادة بالقدوة . كما أن القيادة الأخلاقية تعني اظهار السلوك الملائم الذي يلتزم بالمعايير المعتمدة والمقبولة في السلوكيات الشخصية والعلاقات بين الأشخاص ونشر ذلك السلوك لدى المرؤوسين للاقتداء به , وللقيادة الاخلاقية أهمية كبيرة في تعزيز السلوك الاخلاقي في المنظمات ضمن بيئة العمل يحدد القادة الاهداف والسلوك التنظيمي ، كما يكون القادة في وضع يتيح لهم التحكم في العديد من النتائج التي تؤثر على المرؤوسين قد ينظر الى التأثير القيادي للقادة الاخلاقيون على أنه ذو اهمية جوهرية للمنظمة وفرق العمل الخاصة بهم وللمجتمع ككل حيث إن القادة الأخلاقيون يجعلون العمل أكثر جدوى بالنسبة الى المرؤوسين بتوفير الاستقلالية الوظيفية وتشكيل معتقداتهم حول سياق العمل.(عبد,2023:10)

المبحث الثاني: الالتزام التنظيمي

توطئة

ان الالتزام التنظيمي مفهوماً قديماً في العلوم الإنسانية كما ظهر في المدرسة السلوكية التي أكدت على العلاقة الإنسانية واهميتها في مجال المؤسسات المختلفة ، فأصبح التزام الافراد داخل المؤسسة مطلباً مهماً فهي تريد الإخلاص في العمل وبذل أقصى طاقاتهم لتحقيق أهداف المؤسسة، حظى الالتزام التنظيمي اهتماماً بالغاً من قبل الغرب والعرب في مجال السلوك التنظيمي ونجدهم يعلقون آمالاً عريضة على الالتزام التنظيمي حيث اعتبره منبئاً لأفضل أداء ممكن ان تقدمه المعلمة داخل المؤسسة، حيث نجده يزيد من ارتباط الفرد بعمله ورغبته بالبقاء فيها لفترة أطول والتميز في الأداء وعدم التقصير والغياب حيث بتحقيق الالتزام التنظيمي تحقق المنظمات التعليمية أهدافها.

اولاً: مفهوم الالتزام التنظيمي

ان مفهوم الالتزام التنظيمي حضي باهتمام الكثير من الباحثين على مدى العقود الماضية، وقدمت العديد من التعاريف لهذا المصطلح، حيث تم عرف للالتزام التنظيمي بانه اعتقاد الافراد وقبولهم لأهداف المنظمة وقيمها ورغبتهم في بذل أقصى جهودهم لمصلحة المنظمة التي يعملون بها مع الرغبة القوية بالاستمرار في عضويتها. (شكري,2023:78)

كما ان الالتزام التنظيمي يعبر عن القوة الكلية التي تجعل من الصعب على الفرد التخلي عن مواقفه التي يتبناها تجاه موضوع معين، أو تغيير اتجاهه أو اعتقاده أو حكمه أو رأيه نحو موضوع ما، أو إنهاء علاقة تربطه بأحد الأشخاص أو بالمنظمة التي يعمل فيها. (الرميدي,الاسرح,2023:77)

كذلك يشير الالتزام التنظيمي إلى الفرد الموظف الذي يحرص على أن يظهر نماذج سلوكية معينة كالدفاع عن المنظمة والشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء لها والرغبة في البقاء فيها لأطول مدة. (السميري, 2023:7)

كما عرف الالتزام التنظيمي بأنه درجة التوافق بين أهداف وقيم واحتياجات العاملين وأهداف وقيم واحتياجات المنظمة، ومدى استعدادهم لتحقيق رؤيتها ورسالتها، وبذل المزيد من الجهود من أجل استمرارها. (هاجر, فاطيمة, 2023:23)

كما عرف الالتزام التنظيمي بأنه استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء فيها، ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها. (عاشوري, 2016:44)

كذلك يشير الالتزام التنظيمي إلى الربط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة، مما يدفعه إلى الاندماج في العمل وتبني قيم المنظمة، مما يؤثر في إنتاجية المنظمة وفعاليتها. (النشيلي, 2020:16)

ويعرف الالتزام التنظيمي إلى نوعية العلاقة بين الفرد والمنظمة، ويرسخ الشعور الإيجابي لدى الموظف تجاه منظمته، ويعكس مدى ارتباطه بها ورغبته في أن يبقى عضواً فاعلاً فيها. (خميس, 2020:74)

ويعرف كذلك الالتزام التنظيمي بأنه مساهمة العاملين في رفاهية وفعالية المنظمة عن طريق الانخراط في سلوكيات غير مطلوبة ولا متوقعة و يشار إلى هذه السلوكيات باسم سلوكيات "الجندي الصالح" أو "الدور الإضافي". (محمد, 2019:55)

ومن خلال ما ذكر يمكن تعريف الالتزام التنظيمي على أنه وجهة نظر نفسية باعتباره عضواً في المنظمة التي يعمل فيها، و يؤدي دوراً محورياً في تحديد ما إذا كان الموظف سيبقى في المنظمة لمدة أطول من الوقت ويعمل بحماس نحو تحقيق هدف المنظمة.

ثانياً: أهمية الالتزام التنظيمي

لقد بات في نظر المختصين والقادة الإداريين العنصر المهم في توثيق العلاقة بين المنظمة والعاملين فيها لاسيما في الاوقات الصعبة التي قد تمر بها المنظمة ولا شك فيه أن الفرد الملتزم يكون اكثر اجتهاداً في تحقيق اهداف وغايات منظمته، وتبرز اهمية الالتزام التنظيمي في النقاط التالية:

1. يعتبر الالتزام التنظيمي أبرز المتغيرات السلوكية التي سيط عليها الضوء في مجال السلوك التنظيمي حيث أكدت نتائج العديد من الدراسات والأبحاث عن ارتفاع تكلفة الغياب وارتفاع التأخر عن العمل وتسرب العمالة من المنظمات وانخفاض درجات الرضا الوظيفي. (موسى، 2023:8)
2. تعتبر مفردة الالتزام التنظيمي ذات اهمية كبيرة ضمن المفردات الإدارية الحديثة وترشد المراجع ذات العلاقة بشؤون العمل والموارد البشرية وسلوكياتها بأن من أهم المسائل التي استحوذت على اهتمامات الشركات بغية المحافظة على بيئة عمل سليمة تمكنها من تحقيق النجاحات والبقاء بها والاستمرار بتطويرها. (السامرائي، 2021:169)
3. تعزيز ثقافة العمل الإيجابية، وتبني الثقة ، و تشجع على الابتكار. (الخفاجي، 2023:9)
4. يعد الالتزام التنظيمي مؤشراً لنجاح المنظمة في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين، وتحقيق مستويات مرتفعة من الأداء، وزيادة شعور العاملين بقيمتهم في العمل، وتنمية الروح المعنوية لديهم، وزيادة الإنتاجية. (الرميدي، الاسرج، 2023:77)

ثالثاً: خصائص الالتزام التنظيمي

يمتاز الالتزام التنظيمي بمجموعة من الخصائص اهمها:

1. تميز الأفراد الذين لديهم التزام تنظيمي بالصفات التالية : قبول أهداف وقيم المنظمة الإنسانية

والإيمان بها، وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة، ووجود مستوى عال من الانخراط في

المنظمة لفترة طويلة ووجود الميل لتقويم المنظمة التقويم الايجابي. (عبدالله,2023:302)

2. الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لمصالحه المؤسسة التعليمية. . الرغبة في التفاعل

الاجتماعي.(عامر,2023:9)

3. يتصف الالتزام التنظيمي بأنه متعدد الأبعاد ويؤثر الالتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق

بالبقاء أو مغادرة وقبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها المنظمة. (السلمان,البكدلي,2023:8)

4. ان الالتزام التنظيمي يتصف بحالة غير ملموسة تتجسد في ولاء العمال لمنظماتهم ونجد درجة

ثابتة ليست مطلقة وأبعاده متعددة ومؤثرة في بعضها البعض.(عاشوري,2016:44)

رابعاً: ابعاد الالتزام التنظيمي

ان العديد من الكتاب والباحثين تناولوا ابعاد الالتزام التنظيمي حسب تخصصاتهم واختلاف وجهات النظر لديهم، واتفق (جبر, 2023) (سعيدى،الدباغ،الجوراني, 2023) على ثلاثة أبعاد رئيسة وهي كالآتي :

1. **الالتزام العاطفي:** يشير الى ارتباط الموظف بالمنظمة وسعادته بالعمل فيها ، بجانب رغبته في

الاستمرار بوظيفته نتيجة قبوله لأهدافها وقيمها. يتأثر هذا النوع من الالتزام بجودة بيئة العمل التي

يعمل بها الفرد، وتسمح له بالمشاركة في اتخاذ القرارات وتطوير العمل.(سعيدى،2021:46)

2. **الالتزام الاستمراري:** إن الالتزام الاستمراري ما يجنيه العاملون من خلال العمل المتواصل داخل

الشركة وما سيخسره عند الانضمام إلى المنظمات المنافسة، إذ يمكننا الحديث هنا عن تحقيق رفع

مستوى التكلفة المنتظرة والمرتبطة بترك الوظيفة في الشركة، وهو الالتزام من خلال اشتراك

العاملين في العمل سيكون مرتبط بدرجة عالية من الوعي، وكلما انخفض مستوى رغبة الفرد

العامل في ترك العمل في الشركة ارتفع درجة الالتزام الاستمراري وارتفع مستوى النظرة الايجابية

للأفراد العاملين اتجاه العمل. (هاجر,فاطيمه،2023:23)

3. **الالتزام المعياري:** ويشير إلى شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء عاملاً في المنظمة بسبب ضغوط

الآخرين، فالأفراد الذين يقوى لديهم الالتزام المعياري يأخذون في حسابهم إلى حد كبير ماذا يمكن

أن يقوله الآخرون فيما لو ترك العمل بالمنظمة، فهو لا يريد أن يسبب قلقاً لتركه أو يترك انطبعا

سيئاً لدى زملائه بسبب تركه العمل، إذن فهو التزام أدبي حتى ولو كان على حساب

نفسه.(غزالي،عبون،2020:44)

الفصل الثالث

الاطار العملي للبحث

المبحث الاول :مجتمع البحث وعينته

مجتمع البحث: يشكل مجتمع الدراسة في هذا البحث (شركة نفط ميسان - محافظة ميسان) التي تعد من

المؤسسات الرائدة في المنطقة مما يجعلها محط أهمية لدراسة القيادة الأبوية وتأثيرها في الالتزام التنظيمي

عينة البحث: تم اختيار عينة الدراسة بعناية لضمان تمثيلية مجتمع الدراسة. وتتألف العينة من الافراد الموظفين لدى شركة نفط ميسان في محافظة ميسان تم اختيار هذه العينة لما لها من دور رئيسي في تشكيل وتطبيق السياسات والإجراءات الإدارية.

من خلال إجراء استطلاع في هذه العينة، نسعى إلى فهم آراء الموظفين الإدارية القيادة الأبوية وتأثيرها في الالتزام التنظيمي.

التسلسل	عدد الاستثمارات الموزعة	المسترجع من الاستثمارات	غير المسترجع من الاستثمارات	المستبعد من الاستثمارات	الصالح من الاستثمارات	نسبة الاسترجاع
1	34	30	0	4	30	%88.2

جدول (1) توزيع عينة البحث

المصدر : إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الجانب الميداني.

جدول رقم (2) الوصف الاحصائي للمتغيرات الديموغرافية للعينة البحث

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	16	53%
	انثى	14	47%
	المجموع	30	100%
العمر	30 سنة فأقل	8	27%
	31-35 سنة	17	57%
	36-40 سنة	4	13%
	41 سنة فأكثر	1	3%
	المجموع	30	100%
التحصيل الدراسي	بكالوريوس فأقل	12	40%
	دبلوم عالي	13	43%
	ماجستير	5	17%
	دكتوراه	0	0%
	المجموع	30	100%
سنوات الخدمة	1-5 سنوات	7	23%
	6-10 سنوات	15	50%
	10-15 سنة	6	20%
	16 سنة فأكثر	2	7%
	المجموع	30	100%

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج الاحصائي SPSS

جمعت البيانات والتي تضم 30 موظفا من الافراد الموظفين لدى شركة نفط ميسان في محافظة ميسان

في متغير الجنس يُلاحظ أن هناك نسبة أعلى من الذكور في العينة مقارنة بالإناث، حيث يمثل الذكور 53% من العينة بينما تمثل الإناث 47%. يمكن تحليل هذا التوزيع والتفكير في الأسباب المحتملة وتأثيرها على النتائج النهائية.

اما العمر يظهر توزيعًا واسعًا للعينة على مختلف الفئات العمرية. يمثل الفئة العمرية 31-35 سنة أكبر نسبة في العينة (57%)، مما يشير إلى توجه الدراسة نحو هذه الفئة العمرية وأهمية دراستها بشكل مفصل. اما التحصيل الدراسي يظهر أن أغلب المشاركين لديهم درجات علمية يحملون درجة دبلوم عالي بنسبة (43%). يمكن أن يؤثر هذا التوزيع على مستوى التفاهم والاستيعاب لموضوع البحث، كما يمكن أن يؤثر على مدى قدرتهم على تقديم تقييمات دقيقة ومرتبطة بالموضوع.

فيما يتعلق في مدة الخدمة في الشركة يظهر أن معظم المشاركين لديهم خبرة عملية تتراوح بين 6-10 سنة بنسبة (50%). يمكن تفسير ذلك بأن هؤلاء المشاركين لديهم تجربة واسعة في مجال العمل، مما يمكن أن يؤثر على آراءهم وتحليلاتهم بشكل ملحوظ.

المبحث الثاني: الوصف الاحصائي للمتغيرين

استخدم الباحثان برنامج الحزمة الإحصائية SPSS لتحليل البيانات. وقد تم استخدام هذا البرنامج لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الاستبيان المختلفة. وذلك بهدف توفير وصف شامل لدرجة موافقة عينة البحث. ويمكن الاطلاع على قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

اولا: الوصف الاحصائي للمتغير المستقل (القيادة الأبوية) سنرمز للفقرة بالرمز (X)

جدول رقم (3) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير المستقل

Statistics				
	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
.a القيادة الاستبدادية				
x1	30	0	2.0000	1.64002
x2	30	0	3.4000	1.47625
x3	30	0	3.8333	1.28877
.b القيادة الخيرة				
x4	30	0	3.1333	1.69651
x5	30	0	3.6000	1.40443
x6	30	0	4.0667	1.50707
.c القيادة الاخلاقية				
x7	30	0	4.5333	1.07425
x8	30	0	4.4333	1.10433
x9	30	0	4.1000	1.42272
X	30	0	3.7963	.87930

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج الاحصائي SPSS

يتبين من نتائج الجدول رقم (3) ان " القيادة الأبوية مؤثرة في الالتزام التنظيمي " من وجهة الافراد الموظفين لدى شركة نفط ميسان كانت متوسطة, اذ بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور ككل (3.7963) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (0.87930)، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المتغير المستقل (القيادة الأبوية) ما بين (2.000- 4.5333) كما نلاحظ ان الفقرة (X7) التي تنص على "يثمن المدير في العمل مساهماتي وانجازاتي التي احققها في العمل", التي حصلت اعلى متوسط حسابي بدرجة مرتفعة اذا بلغ المتوسط الحسابي (4.5333) وبانحراف معياري قدرة (1.07425), وهذا يدل حسب وجهة نظر الباحثان على ادراك عينة البحث لأهمية تتمين وتقديرات العمل المنجز من قبل المدير وهذا يعزز من ثقافته التنظيمية وبالتالي تحسين الالتزام التنظيمي ويأتي اهمية البعد (بعد القيادة الاخلاقية) بالمرتبة الاولى لما لها تأثير في زيادة نشاط الاداء للموظف وتحسين الالتزام التنظيمي لدية ,عندما يحقق اكثر مما هو متوقع وبما يعكس اهمية افراد العينة و التي انعكست على ارتفاع مستوى المستجيبين للفقرة مقارنة بالفقرات الاخرى, تليها الفقرة (X8) التي تشير " يتمتع مديري بالمصداقية والنزاهة عند تقييم اداء العاملين في العمل ". والتي حققت متوسطاً حسابياً قدره (4.4333) وانحراف معياري بمقدار (1.10433).

بالمقابل كانت اقل متوسط حسابي كان للفقرة (X1) ، القائلة : " يظهر سلوك المدير في العمل دائماً بمظهر المسيطر امام العاملين". حيث بلغ حوالي (2.000) وهو اقل من الوسط الفرضي وبانحراف معياري قدره (1.64002) .

ثانياً: الوصف الاحصائي للمتغير التابع (الالتزام التنظيمي)

جدول رقم (4) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير التابع

Statistics				
	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
a. الالتزام العاطفي				
X10	30	0	3.5333	1.45586
X11	30	0	2.5000	1.69685
X12	30	0	3.3667	1.51960
b. الالتزام الاستمراري				
X13	30	0	3.7333	1.74066
X14	30	0	2.0333	1.62912
X15	30	0	2.7667	1.63335
c. الالتزام المعياري				
X16	30	0	4.2000	1.42393
X17	30	0	4.3667	1.27261
X18	30	0	2.2000	1.60602
X	30	0	3.3704	.91361

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج الاحصائي SPSS

يتبين من نتائج الجدول رقم (4) ان " القيادة الأبوية في تحقيق الالتزام التنظيمي " من وجهة الافراد الموظفين لدى شركة نفط ميسان كانت متوسطة, اذ بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور ككل (3.3704) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (0.91361), فقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المتغير المستقل (الالتزام التنظيمي) ما بين (2.0333 - 4.3667), كما نلاحظ ان الفقرة (X17) التابعة لبعد الالتزام المعياري والتي تنص على: " يشعر الموظفون بانهم ملتزمون بالعمل عمل في هذه المنظمة", التي حصلت اعلى متوسط حسابي بدرجة مرتفعة اذا بلغ المتوسط الحسابي (4.3667) وبانحراف معياري قدرة (1.27261), وهذا يدل حسب وجهة نظر الباحثان على ادراك عينة البحث لأهمية الشعور الفردي للموظف باهمية الالتزام التنظيمي لدية واهميتها في تحسين العلاقات بين الادارة , اتت هذه الفقرة بالمرتبة الاولى عندما تحقق الفقرة اكثر مما هو متوقع وبما يعكس اهمية افراد العينة و التي انعكست على ارتفاع مستوى المستجيبين للفقرة مقارنة بالفقرات الاخرى, تليها الفقرة (X16) التي تشير إلى أن " يشعر الموظفون من الخطأ مغادرة المنظمة حالياً حتى لو كان الأمر مفيد لهم " والتي حققت متوسطاً حسابياً قدره (4.2000) وانحراف معياري بمقدار (1.42393).

بالمقابل كانت اقل متوسط حسابي كان للفقرة (X14) ، القائلة : يرغب الموظفون الاستمرار حالياً في العمل بالمنظمة"حيث بلغ حوالي (2.0333) وهو اقل من الوسط الفرضي وبانحراف معياري قدره (1.62912) .

المبحث الثالث: اختبار فرضيات الارتباط والاثـر

يركز هذا المحور على تحليل العلاقة بين المتغير المستقل (القيادة الأبوية) والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي). ويهدف إلى تقييم مدى ارتباط هذين المتغيرين، وكذلك تأثير الأول على الثاني. من خلال هذا التحليل، نسعى إلى اختبار فرضيات البحث وتحقيق أهدافه.

أولاً: تحليل علاقة الارتباط بين المتغير المستقل (القيادة الأبوية) والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي)

قام الباحثان باستخدام معامل الارتباط (Pearson) حيث من خلاله سنقوم باختبار صحة الفرضية الرئيسية الأولى والتي تضمن الاتي:

اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المتغير المستقل (القيادة الأبوية) والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي).

جدول رقم (4) نتائج معامل الارتباط (بيرسون) لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى

القيادة الأبوية	المتغير المستقل	المتغير التابع
0.663*		الالتزام التنظيمي

*:p ≤ 0.05

N:30

المصدر: من اعداد الباحثان في ضوء نتائج البرنامج الاحصائي SPSS.

يتضح من الجدول (5) أن:

- قيمة معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين القيادة الأبوية والالتزام التنظيمي بلغت (0.663) .
- تشير هذه القيمة إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين المتغيرين.
- تتمتع هذه العلاقة بدلالة إحصائية عند مستوى (0.000) .

بالتالي، يمكن القول إن هناك علاقة طردية قوية بين القيادة الأبوية والالتزام التنظيمي، ذات دلالة إحصائية عالية.

وهذا يدعم صحة الفرضية الرئيسية الأولى، التي تنص على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين.

ثانياً: تحليل الأثر بين المتغير المستقل (القيادة الأبوية) والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي)

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمتغير المستقل (القيادة الأبوية) في المتغير التابع (الالتزام التنظيمي).

T		F		R2	القيادة الأبوية		المتغير المستقل المتغير التابع
الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة		B1	B0	
1.697	4.685	4.170	21.952	0.439	0.630	0.663	الالتزام التنظيمي

*:p ≤ 0.05

N:30

df:(1,28)

المصدر: اعداد الباحثان في ضوء نتائج البرنامج الاحصائي SPSS

يتضح من خلال الجداول السابقة التي تُظهر تأثير المتغير المستقل (القيادة الأبوية) على المتغير التابع

(الالتزام التنظيمي) في مراكز عينة الدراسة، أن معامل التحديد (R^2) قد بلغ (0.439).

يشير هذا إلى أن 43.9% من التغير في الالتزام التنظيمي يُفسَّر بالتغيرات في القيادة الأبوية في مراكز الدراسة. بعبارة أخرى، ثلث التغير في الالتزام التنظيمي ناتج عن تغييرات في القيادة الأبوية، بلغت قيمة F المحسوبة (21.952)، بينما بلغت قيمة F الجدولية (4.170) نظرًا لأن القيمة المحسوبة لقيمة F أكبر بكثير من القيمة الجدولية، فهذا يدل على وجود دلالة إحصائية عالية على أن التغير في القيادة الأبوية له تأثير على التغير في الالتزام التنظيمي، بلغت قيمة T المحسوبة (4.685)، بينما بلغت قيمة T الجدولية (1.697). نظرًا لأن القيمة المحسوبة لقيمة T أكبر من القيمة الجدولية، فهذا يدعم الفرضية الرئيسية الثانية، التي تنص على وجود تأثير بين القيادة الأبوية والالتزام التنظيمي.

نستنتج من ذلك:

- تدعم نتائج التحليل الفرضية الرئيسية الثانية، التي تنص على أن التغير في القيادة الأبوية له تأثير على التغير في الالتزام التنظيمي.
- يشير معامل التحديد إلى أن ثلث التغير في الالتزام التنظيمي يُفسَّر بالتغيرات في القيادة الأبوية.
- تؤكد اختبارات F و T وجود دلالة إحصائية عالية على هذه العلاقة.

الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. أظهرت النتائج تأكيد المستجيبين على وجود القيادة الأبوية في مراكز العينة، ويرى معظم الموظفين أن القيادة الأبوية تساعدهم على إنجاز مهامهم بشكل أكثر فعالية، وبلغ متوسط متغير القيادة الأبوية 3.7963، بانحراف معياري 0.87930
 2. أظهرت النتائج أن غالبية المشاركين في البحث يرضون عن المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) في المنظمة المبحوثة ، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمتغير الالتزام التنظيمي 3.3704 الانحراف المعياري 0.91361
 3. تشير النتائج إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين القيادة الأبوية والالتزام التنظيمي، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون 0.663 وكانت الدلالة الإحصائية 0.000. يشير ذلك إلى أن القيادة الأبوية يرتبط بشكل كبير في الالتزام التنظيمي.
- أظهرت بعض الفقرات مساهمة قيمة في مجال دراسة القيادة الأبوية واهمها الفقرة (X7) التي تنص على "يثمن المدير في العمل مساهماتي وإنجازاتي التي أحققها في العمل"، التي حصلت أعلى متوسط حسابي بدرجة مرتفعة اذا بلغ المتوسط الحسابي (4.5333) وبانحراف معياري قدرة (1.07425)، وكانت الفقرة (X1) أقل مساهمة القائلة : " يظهر سلوك المدير في العمل دائماً بمظهر المسيطر امام العاملين". حيث بلغ حوالي (2.000) وهو اقل من الوسط الفرضي وبانحراف معياري قدره (1.64002) .

4. أظهرت الدراسة أن تطبيق القيادة الأبوية في مراكز عينة البحث ساهم في تحسين الالتزام التنظيمي، حيث أن معامل التحديد (R^2) قد بلغ (0.439) مما يعني ان التحسن في عمليات القيادة الأبوية يؤثر بشكل إيجابي على فاعلية الالتزام التنظيمي.

ثانياً: التوصيات :

1. التركيز على تحسين الالتزام التنظيمي من خلال استخدام القيادة الأبوية في المنظمة المبحوثة.
2. إجراء المزيد من الدراسات لفهم العلاقة بين القيادة الأبوية والالتزام التنظيمي بشكل أفضل ووسع.
3. توسيع نطاق استخدام القيادة الأبوية في مختلف العمليات الادارية في المنظمات.
4. تطوير القيادة الأبوية تتناسب مع احتياجات الالتزام التنظيمي، واستخدام القيادة الأبوية لتحسين اتخاذ القرارات الادارية بكفاءة وفاعلية.
5. توفير التدريب اللازم للأفراد الموظفين في المنظمة المبحوثة على استخدام انماط واساليب القيادة الأبوية بشكل فعال.
6. تخصيص الموارد المالية اللازمة لتطوير مواهب وقدرات الافراد الموظفين نحو امتلاك القيادة الأبوية وتحديث امكانياتهم بشكل مستمر.

المصادر

اولاً: المصادر العربية

1. ابراهيم, حسام الدين السيد محمد ,القيادة الابوية كمدخل للتطوير اعداء مديري مدارس التعليم العام الجمهوريه مصر العربيه في ضوء بعض النماذج المعاصره تصور مقترح , 2023 .
2. الجبوري, حنين عبد السلام, تاثير القيادة الابوية على السلوك الابداعي, دراسة في جامعه البصره, 2022.
3. الحمداني, محمود, حسين تيسير, القيادة الابوية ودورها في الانغماس الوظيفي, دراسة استطلاعيه في رئاسه جامعه الانبار, 2020 .
4. الحسنوي, عبد مروه عوده, القيادة الابوية وتأثيرها في تعزيز راس المال النفسي الايجابي, دراسة استطلاعيه لتحليليه الى راعينا من الموظفين في جامعه والكليات الاهليه في محافظه كربلاء, . 2022
5. الخفاجي, محمد حمزة حسن, اثر عملية خلق المعرفة على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الاردن, 2023.
6. الرميدي , خالد , الاسرج, ذيب حسين ,اثر القوة التنظيمية على الالتزام التنظيمي للعاملين في البنوك التجارية الاردنية, 2023.
7. الزيد, عبد الكريم عثمان, دور القيادة الابوية في تحسين مستوى الابداع, 2021 .
8. السلطان, البكنلي , ريتا موسى عبدالله, العلاقة بين عمليات اداره المعرفة، الالتزام التنظيمي واثرهما في اداء المنظمه المنظمه, دراسة تطبيقية على منظمات قطاع الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات في الاردن , 2023.

9. السميري, سلام محمد السبوع, الالتزام التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية والخاصة بمحافظة الكرك, رسالة مقدمة لعمادة الدراسات العليا استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في الادارة التربوية, قسم الاصول والادارة التربوية, عمادة لدراسات العليا, جامعة مؤتة, 2023.

10. العبودي, غفران لفته, القيادة الابوية وتأثيرها في الحد من انسحاب الملاكات الصحية الوسطية, دراسة في مستشفى المناظر العام في محافظه النجف الاشرف, 2022 .

11. العوامه, محمد علي, دار القيادة الابوية في تحسين سلوكيات العمل, دراسة تطبيقية في مصلحه الضرائب العراق, 2017.

12. النشيلي, حامد يوسف حمدونة, اثر المناخ التنظيمي على ابداع العاملين بمجمع الشفاء لطبي, رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في ادارة الاعمال, قسم دارة الاعمال, كلية التجارة, عمادة الدراسات العليا, الجامعة الاسلامية غزة, 2020.

13. الهادي, هديل محمد علي, القيادة الابوية وتأثيرها في سلوك العمل, دراسة تطبيقية علينا من كليات الاهلية في محافظه النجف الاشرف, 2017.

14. تامر, ابراهيم السيد, تأثير القيادة الابوية على جوده العلاقة التبادليه بين القاده ومروؤوسيه بالتطبيق على العاملين بالاداره العامه للموارد الماليه بشرق الدقيق, 2021 .

15. جبر, هارون, فعالية المواطنة التنظيمية في تدعيم الالتزام التنظيمي بالمنظمة - دراسة حالة المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية SNVI , مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة لماجستير, تخصص ادارة الاعمال, كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد بوقرة - بومرداس, 2023.

16. حمدان, سالم ,دور القيادة الابوية في احداث الصراع التنظيمي, دراسة ميدانية في المنظمه العامه الاردنيه, 2021 .

17. خديجه, بعثمان عائشه, اي شيء نمط قياده وتأثيرها على الالتزام التنظيمي , 2022 .

18. خلف, محمد مجد, عبد, محظوظ, التحقق من دول القيادة الابوية تعامل وسيط في العلاقة بين ممارسات اداره المواهب ومشاركه الموظفين حاله الفنادق الخمس نجوم في الجمهوريه مصر العربيه العوامله, 2022.

19. خميس, عبدالمنعم, الالتزام التنظيمي واثره في تنفيذ الاهداف الاستراتيجية لوزارة البيئه الاردنيه_دراسة ميدانية في الشركات الصناعيه الكبيره, 2020.

20. سعدي, اسامه, اثر الالتزام التنظيمي على اداء العاملين في المؤسسات الصغيره والمتوسطه ,رسالة ماستر اكاديمي نوقشت و اجيزت, 2021.

21. شكري, اسامه ,اثر الالتزام التنظيمي على اداء العاملين في المؤسسات الصغيره والمتوسطه , رسالة ماجستير , 2023.

22. طه, منى حسنين السيد, دور الاستقامه تنظيميه كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الابوية والمخرجات الوظيفيه بالجامعه المصريه, 2021.

23. عاشوري, فراس علي عبدالله, ممارسات اداره الجودة واثرها على الابداع التنظيمي في المشاريع الصغيره والمتوسطه في الاردن, 2016 .

24. عامر, محمد , العوامل المؤثرة على فاعليه الاداء الوظيفي للقيادة الامنيه,دراسة تطبيقية على الضباط الداخليين في قيادة امن المنشاة والقوة الخاصة لامن الطرق - دراسة ماجستير غير منشورة. اكاديمية نايف للعلوم الامنيه, الرياض, 2023.

25. عبد المجيد, زهراء جمال صبري, تاثير القيادة الابوية في تعزيز راس المال النفس الايجابي, بحث تحليل الاراء عينه من موظفي المديرية العامه للتربيه في محافظه كربلاء المجلد 37 العدد سته 2023.

26. عبد مروه عوده, القيادة الابوية وتأثيرها في تعزيز التمكين النفسي للعاملين المجلد 12 العدد 2023.

27. عبدالله, منى عبد الهادي , الثقة التنظيمية وعلاقته بالابداع الاداري, رسالة ماجستير "غير منشورة",قسم العلوم الادارية كلية العلوم الاجتماعية والادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية،الرياض، السعودية،2023.

28. عساس, سهى فؤاد, تاثير القيادة الابوية على الالتزام ورضا الوظيفي, دراسة ميدانية من وجهه نظر الموظفين الاداريات في الاقسام الاكاديميه في جامعه الملك عبد العزيز, 2021 .

29. عشري, ابو ناصر, قياده لابويا وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهه نظر المعلمين في المدارس الحكوميه في محافظه الاحساء في السعوديه, 2021 .

30. غزالي ,امير دبي , عون, عباس , اثر نظم المعلومات المعالجة اليا على الالتزام التنظيمي في المؤسسة لعمومية ذات الطابع الاداري - دراسة حالة مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لعمال الاجراء بالجزائر، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير، تخصص تسيير عمومي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف- لمسيلة، 2020.

31. محمد, كمال نحنود, دور القيادة التبادلية في تخفيض الالتزام التنظيمي في منظمات الاعمال دراسة حالة مؤسسة سنونلغاز, 2019.

32. مهدي, علي يونس, اثر القيادة الابوية في الحد من الانسحاب الوظيفي, دراسة استطلاعيه في شركه زين للعراق, 2023 .

33. مهدي, محمد حسن احمد, دعم التنظيمي المدرك كمتغير معدل في العلاقة بين القيادة الابوية والارتباط الوظيفي, 2023 .

34. موسى, محمد عطية , الابداع الاداري وعلاقته بالالتزام التنظيمي لمديري القطاع العام , دراسة تطبيقية على وزارة قطاع غزة " رسالة ماجستير " غير منشورة " وكلية التجارة في الجامعة الاسلامية , غزة فلسطين 2023.

35. هاجر, امينة ,فاطمة, سلوكيات القيادة التحويلية واثرها على الالتزام التنظيمي- دراسة حالة جامعة غرداية, اطروحة دكتوراه الطور الثالث في العلوم الاقتصادية, التجارية وعلوم التسيير, خصص ادارة وتسيير المنظمات, مخبر السياحة, الاقليم والمؤسسات, كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير, جامعة غرداية, 2023.

36. يوسف, مصطفى احمد محمود اثر القيادة الابوية على الصوت التنظيمي تحليل الدور الوسيط للتمكين النفسي, 2019.

ثانيا: المصادر الاجنبية

1. Hashmi, The relationship between school principals' practice of parental leadership, organizational commitment, and job satisfaction",2021.
2. Khaliq, "Factors affecting organizational commitment among bank employees in Pakistan."2016.

الملحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

م/ استمارة الاستبانة

تحية طيبة ...

تمثل استمارة الاستبانة هذه والمقدمة لشخصكم الكريم جزءاً من متطلبات إعداد بحث البكالوريوس في

إدارة الأعمال بعنوان :

" القيادة الأبوية وتأثيرها في الالتزام التنظيمي "

وإن تفضلكم بالإجابة بموضوعية وواقعية على جميع العبارات يسهم في الحصول على نتائج دقيقة وبما يعزز تحقيق أهداف البحث ، علماً أن الإجابات تستخدم لأغراض البحث العلمي حصراً، لذا لا داعي لذكر الاسم أو العنوان أو ما يشير إلى الشخصية .

مع فائق الشكر والتقدير . .

بأشراف

م. هند نعيم حوشي

الباحثان

حيدر معن حسين

علي كاظم محمد

أولاً : بيانات عامة

الرجاء وضع علامة (✓) أمام الاختيار الخاص بك.

أولاً // الجنس

ذكور	انثى
------	------

ثانياً // العمر

30 سنة فأقل	35 - 31	40 - 36	أكثر من 40 سنة

ثالثاً // التحصيل الدراسي :

بكالوريوس فأقل	دبلوم عالي	ماجستير	دكتوراه

رابعاً // سنوات الخدمة

5 سنوات فأقل	6 - 10 سنوات	11 - 15 سنة	16 سنة فأكثر

ثانياً - القيادة الابوية:

ت	العبارات	أتفق	أتفق تماماً	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
أ- القيادة الاستبدادية						
1.	يظهر سلوك المدير في العمل دائماً بمظهر المسيطر امام العاملين.					
2.	يقوم رئيسي في العمل بتأنيبي في حالة عدم انجاز المهام الموكلة الي.					
3.	يعود القرار الفاصل في الاجتماعات دائماً للمدير في العمل.					
ب- القيادة الخيرة						
4.	طريقة تعامل المنظمة في العمل تشعرني بانني بمثابة فرد من عائلته.					
5.	ادارة المنظمة تساعدني في العمل عندما اواجه مشاكل صعبة في العمل القيادة .					
6.	يهتم المدير في العمل بحياتي الشخصية بعيدا عن علاقات العمل.					
ت- القيادة الاخلاقية						
7.	يثمن المدير في العمل مساهماتي وانجازاتي التي احققها في العمل.					
8.	يتمتع مديري بالمصداقية والنزاهة عند تقييم اداء العاملين في العمل .					

يوزع المدير في العمل المهام المرتبطة بالعمل على الموظفين وفقاً لقدراتهم.

9.

ثالثاً - الالتزام الوظيفي

ت	العبارات	أُتفق	أُتفق تماماً	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
أ- الالتزام العاطفي						
10.	يشعر الموظفون بإحساس قوي للانتماء الى هذه المنظمة.					
11.	يشعر الموظفون بأن مشاكل المنظمة هي كأنما مشاكلهم الشخصية.					
12.	يشعر معظم الموظفين بالسعادة في عملهم حتى بلوغ السن التقاعدي.					
ب- الالتزام الاستمراري						
13.	مغادرة الموظفين للمنظمة حالياً يسبب لهم العديد من المشاكل والاضطرابات .					
14.	يرغب الموظفون الاستمرار حالياً في العمل بالمنظمة.					
15.	الفوائد التي يحصل عليها الموظفون في هذه المنظمة هي احدى الاسباب الرئيسة لاستمرارهم في العمل بها.					
ت- الالتزام المعياري						
16.	يشعر الموظفون من الخطأ مغادرة المنظمة حالياً حتى لو كان الأمر مفيد لهم.					
17.	هذه المنظمة تستحق اخلاص الموظفين وولائهم لها .					
18.	يشعر الموظفون بانهم ملتزمون بالعمل عمل في هذه المنظمة.					

