

أثر القيادة الأخلاقية على الملكية النفسية "دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي"

The impact of ethical leadership on psychological ownership
"An applied study on the banking sector"

بحث مُستل من رسالة ماجستير بعنوان

" الملكية النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الأخلاقي دراسة
تطبيقية على القطاع المصرفي "

إعداد

الباحثة / شيماء خليفة عبد الحميد

معيدة بالمعهد العالي لتكنولوجيا الإدارة والمعلومات بالمنيا

shoshoc47@gmail.com

إشراف

د / أحمد حسين يوسف

مدرس إدارة الأعمال

بكلية التجارة جامعة بني سويف

أ.م.د / أحمد محمد أحمد مصطفى

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

بكلية التجارة جامعة بني سويف

ملخص البحث:

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر القيادة الأخلاقية (كمتغير مستقل) على الملكية النفسية (كمتغير تابع) وذلك بالتطبيق على العاملين بالقطاع المصرفي المصري. وتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين بالأفرع بمحافظة المنيا، واستخدمت الباحثة قائمة استقصاء تم إعدادها بغرض إستكمال الدراسة الميدانية، وجاءت القوائم الصالحة للتحليل بواقع (290) قائمة بمعدل إستجابة (100%) ويرجع ذلك إلى توزيع قائمة الاستقصاء بالطريقة الإلكترونية. ولقد خلصت نتائج البحث إلى: أن القيادة الأخلاقية تؤثر تأثيراً إيجابياً على الملكية النفسية في البنوك محل البحث.

الكلمات المفتاحية: القيادة الأخلاقية، الملكية النفسية، القطاع المصرفي المصري.

Abstract

This research aims to study the impact of ethical leadership (as an independent variable) on psychological property (as a dependent variable) This applies to workers in the Egyptian banking sector. The research community was represented in all the employees of the branches in Minya Governorate. The researcher used a survey list that was prepared for the purpose of completing the field study. The lists that are valid for analysis are (290) response rate list (100%) This is due to the distribution of the survey list by electronic method.

The results of the research concluded that: Ethical leadership has a positive impact on psychological ownership in the banks under study.

Keywords: ethical leadership, psychological ownership, the Egyptian banking sector.

1. مقدمة البحث:

تعتبر الأخلاقيات من الموضوعات الهامة التي تم الاهتمام بدراستها في الآونة الأخيرة وذلك بسبب ظهور أزمات أخلاقية داخل المنظمات (Mulki, J. al., 2008, P. 559) ، وأشار (جاد الرب، سيد محمد، 2010، ص170) الى أن القيادة الأخلاقية تعد نوعاً آخرًا من الأشكال التنظيمية، فوصف الأهداف من جانب القيادة الإدارية الأخلاقية وصناعتها وتوضيحها هو نوع من الشكل الضمني للأخلاقيات والتي يمكن استخلاصها من كل قرار إداري ويمكن تشكيل هذا من خلال المبادئ الأخلاقية التي تحكم صناعة واتخاذ القرار في المنظمات. ويذكر (Bauman, D. C. 2013, P. 62) أن القيم الأخلاقية هي تلك القيم المتوقع تجنب مخالفتها، والقائد الأخلاقي هو الذي لا يمكن فقط الوثوق به ولكنه أيضا جدير بالثقة.

وتعتبر الملكية النفسية مصطلحاً يعبر عن شعور نفسى يتولد عند الأشخاص تجاه ممتلكاتهم يدفعهم إلى القيام بتصرفات ناجمة عن هذا الشعور. حيث أن شعور العاملين في المنظمات بالملكية النفسية تجاه وظائفهم يعنى أن هذه الوظائف أصبحت جزء من ممتلكاتهم مما يؤدي إلى تصرفهم وفق مجموعة من السلوكيات ذات الجوانب الإيجابية التي تطور من سلوكيات واهتمامات العاملين بوظائفهم (Poutsma,2015, P.172)، ومن جانب آخر فإن الشعور بالملكية النفسية يؤدي في بعض الاحيان إلى العديد من السلبيات المؤثرة على سلوك الاشخاص ومدركاتهم مثل: الانفرادية وعدم التعاون مع الآخرين، إضافة الى شعور الشخص بالإحباط والضغط والخسارة عندما يرى أن هناك تعديلات كبيرة تمت على الأهداف التي يعتقد أنه يملكها (Pierce, J.L., Kostova, T. Dirks. K.T,2011, P.289).

2. مشكلة البحث:

إن الالتزام بالقضايا الأخلاقية وبأخلاقيات العمل يعنى إرتفاع الممارسات العادلة، والأخلاقية، وتوافر الفرص المتكافئة، وإسناد العمل لمن هم أفضل سلوكاً، وتعد الأخلاق هى قلب القيادة، وإن القيادة الأخلاقية ترتبط بالحس الأخلاقي لدى الفرد؛ مما يتطلب من المديرين تنمية حسهم الأخلاقي من خلال ممارسة الفضائل (السبيعي، هياء بنت شلفى، 2020، ص 197). وبمراجعة الأدبيات الإدارية التى تتعلق بالقيادة الأخلاقية تبين إنه من خلال بناء الاخلاقيات والقيم التنظيمية يمكن للقيادة تغيير مواقف المرؤوسين، وبشكل أكثر تحديداً المواقف النفسية، والسلوكيات ذات الصلة لأن القادة الذين يتسمون بالأخلاق يؤثرون على مشاعر الأفراد .على سبيل المثال، الموظفون فى المؤسسات العامة سيكونون أكثر استجابة للتعاون مع القائد الأخلاقي الملتزم بالقيم وفى ذات الوقت يقدر مساهمة اتباعه (Alpay, M., & Sagsan, M.,2020, P.213). علاوة على ذلك تساعد القيادة الأخلاقية فى رفع المعايير التى تدعم شعور المرؤوسين بأنهم جزء من المنظمة (Avey et al.,2009, P.53). يقود القادة الاخلاقيون المنظمات أخلاقياً، وبالتالي يعكس شعور الانتماء لديهم (Sagsan,et al., 2020, P177).

قد أشارت دراسة (Alpay,2020، سعيد ، 2020، Tümkán, F., Dağlı, G., Altınay, F., Altınay, Z., & Sharma, R.2021)، إلى أنّ القادة الذين يتسمون بالأخلاق يؤثرون على الملكية النفسية للمرؤوسين من خلال ممارسات مماثلة للتعلم الاجتماعي.

واستناداً على الدراسات السابقة قامت الباحثة بإجراء مقابلات شخصية متعمقة مع (30) مفردة من العاملين بالبنوك العاملة بمحافظة المنيا وتضمنت هذه المقابلات نقاشات حول القيادة الاخلاقية، ومدى إدراك العاملين لها من خلال ممارستهم العمل وبسؤالهم حول الممارسات الاخلاقية للقيادة والتي تؤثر فى ملكيتهم النفسية تبين الآتى:

- إن مراعاة القائد لمشاعر العاملين والاهتمام بمتطلباتهم على مستوى العمل يحفزهم على الامتثال لهم وبناء الشعور الإيجابي تجاه العمل.

- كلما كان القائد حريصاً على التوجيه نحو الأخلاقيات، وترسيخ المبادئ، والقيم لدى العاملين؛ كلما كانوا أكثر حرصاً على التحلى وزيادة شعورهم بأن العمل ملك لهم.
 - كلما اتجه القائد فى العمل للتعامل بنزاهة؛ كلما انعكس ذلك على سلوك العاملين وبت فيهم الإطمئنان، والشعور بالأمان والأمتلاك النفسى لمكان العمل.
 - وانطلاقاً مما سبق يأتى دور الملكية النفسية وبالتناقش حول إدراك العاملين للملكية النفسية ومصدرها يتضح التالى:
 - إن الملكية النفسية شعور يمكن اكتسابه ودعمه من قبل القاده، هم القادرين على ترسيخ هذا الشعور لدى العاملين أو النقيض.
 - إن توجه القائد نحو العاملين وارساء المبادئ والقيم يدعم شعورهم بأن العمل يعد من ممتلكاتهم على المستوى النفسى وإن ما يقدمونه من أعمال يؤدونها باخلاص وحب للعمل.
- فى ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث فى التساؤلات التالية:**

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأخلاقية والملكية النفسية للعاملين فى البنوك محل البحث؟
- هل يوجد تأثير للقيادة الأخلاقية على الملكية النفسية للعاملين فى البنوك محل البحث؟

3. أهمية البحث

تكمن أهمية البحث فى النقاط التالية:

1/3. الأهمية العلمية:

- يبرز البحث مدى الأهمية لكل من القيادة الأخلاقية، والملكية النفسية فى البنوك.
- تعرض الدراسة بعضاً من الحلول والتوصيات للقادة، والعاملين بالبنوك.

2/3. الأهمية العملية:

- أهمية القطاع المصرفي، ودوره فى نهضة الاقتصاد المصرى.

- إنَّ القطاع المصرفي من أهم القطاعات الجوهرية التي يجب التركيز عليها في الدراسة العلمية.
- يعد القطاع المصرفي من القطاعات المحركة والمؤثرة في الاقتصاد بشكل عام.

4. أهداف البحث

في ضوء مشكلة البحث يتبلور الهدف الرئيس للبحث فيما يلي:

- 1/4 اختبار العلاقة بين القيادة الأخلاقية والملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل الدراسة.
- 2/4 قياس أثر القيادة الأخلاقية على الملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث.

5. فروض البحث:

الفرض الرئيس الأول

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأخلاقية والملكية النفسية للعاملين في البنوك محل البحث"

وينبثق منه الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوجه نحو المرؤسين والملكية النفسية للعاملين في البنوك محل البحث.

الفرض الفرعي الثاني: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدل والملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث.

الفرض الفرعي الثالث: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توضيح الدور والملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث.

الفرض الفرعي الرابع: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوجه الأخلاقي والملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث.

الفرض الفرعي الخامس: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النزاهة والملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث.

الفرض الرئيس الثاني

"يوجد أثر للقيادة الأخلاقية على الملكية النفسية للعاملين في البنوك محل البحث"

وينبثق منه الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الاول: يوجد أثر للتوجه نحو المرؤوسين على الملكية النفسية للعاملين في البنوك محل البحث.

الفرض الفرعي الثاني: يوجد أثر للعدل على الملكية النفسية للعاملين في البنوك محل البحث.

الفرض الفرعي الثالث: يوجد أثر لتوضيح الدور على الملكية النفسية للعاملين في البنوك محل البحث.

الفرض الفرعي الرابع: يوجد أثر للتوجه الأخلاقي على الملكية النفسية للعاملين في البنوك محل البحث.

الفرض الفرعي الخامس: يوجد أثر للنزاهة على الملكية النفسية للعاملين في البنوك محل البحث.

6. منهج البحث:**1/6: مجتمع البحث:**

حددت الباحثة مجتمع البحث في العاملين بمجموعة من البنوك التجارية العاملة بمحافظة المنيا وقد بلغ عددهم (ثلاثة) بنوك، ويوضح الجدول التالي مجتمع البحث وأعداد الفروع لكل بنك.

جدول رقم (1) مجتمع البحث - مجموعة البنوك التجارية في المنيا (*)

البنك	فروع المنيا	عدد العاملين بفروع المنيا
البنك الاهلي المصري	13	597
بنك مصر	12	432
بنك القاهرة	4	147
الإجمالي	29	1176

2/6: عينة البحث:

لقد قامت الباحثة بسحب العينة علي أساس العينة التحكمية لتكون العينة ممثلة تمثيلاً جيداً لمجتمع البحث وتم تحديد حجم العينة وفقاً للمعادلة التالية : (ستيفن ثامبسون)

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[N-1 \times (d^2 \div z^2) \right] + p(1-p)}$$

حيث أن :

(N) حجم المجتمع 1176

فتكون حجم العينة = 290

(Z) الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى معنوية 0.05 ومستوى الثقة 0.95 وتساوى 1.96

(D) نسبة الخطأ المعياري وتساوى 0.05

(P) القيمة الاحتمالية وتساوى 0.05

جدول رقم (2) توزيع حجم العينة على بنوك البحث

م	البنك	عدد الفروع	عدد العاملين	%	حجم العينة
1	البنك الاهلي المصري	13	597	51%	148
2	بنك مصر	12	432	36%	104
3	بنك القاهرة	4	147	13%	38
4	الإجمالي	29	1176	100%	290

3/6: وحدة المعاينة:

تتمثل في موظفي البنوك في مختلف الوظائف سواء موظفي الخدمات المصرفية ومديرو الفروع، أو من ينوب عنهم، ورؤساء الأقسام، والوظائف المصرفية الأخرى.

4/6: جمع ومراجعة وترميز البيانات

قامت الباحثة بتوزيع قائمة الاستقصاء بالطريقة الإلكترونية، ويرجع ذلك إلى القلق الذي ينتاب العاملين بالبنوك محل البحث من التعامل الورقي، تخوفاً من تفشي فيروس كورونا، والإجراءات الاحترازية المتخذة من قبل الدولة، وقد بلغ عدد القوائم المستوفاة والصالحة للتحليل (290) قائمة استقصاء.

7. الإطار النظري لمتغيرات البحث**1/7: القيادة الأخلاقية.**

1/1/7: مفهوم القيادة الأخلاقية (Ethical Leadership): مجموعة الأنشطة والممارسات التي يمارسها القادة لتعزيز البيئة والثقافة الأخلاقية داخل المنظمات من خلال الالتزام بالسلوكيات الأخلاقية ودعم الأنشطة والجهود التي تحث على تلك السلوكيات (Fox, E. Crigger, Bottrell & Bauck, 2007, P. 81).

2/1/7: أبعاد القيادة الأخلاقية.

قام كل من (Kalshoven, Karianne & Den Hartog; Deanne N; & De Hoogh; Annebel; HB. 2011, P. 52- 53) بإعداد مقياس متعدد الأبعاد للقيادة الأخلاقية في العمل، يتضمن الأبعاد التالية:

1/2/1/7. التوجه نحو المرؤوسين Orientation People.

أي مشاركة العاملين، والعمل من خلال الروح الجماعية والاهتمام بآراء وأفكار المرؤوسين.

2/2/1/7. العدل Fairness.

يقصد بالعدل منع الظلم، وإصلاح ذلك الظلم، ويعرف العدل على أنه إعطاء كل شخص حقه دون أي إهمال أو تفريط أي إعطاء الحقوق اللازمة وتسوية من يحق لهم التمتع بحقوقه.

3/2/1/7 . توضيح الدور Role clarification

الشفافية في المعاملة مع المرؤوسين، وتحديد اختصاصات، ومسئوليات كل فرد، توضيح الأداء المتوقع منه، وتوضيح أهداف وأولويات العمل.

4/2/1/7 . التوجه الأخلاقي Moral Orientation

إتباع نمطا من التفكير الأخلاقي وتوجيه الفعل نحو الأخلاق أى أن التوجه الأخلاقي عملية يتم استيعابها داخليا، ولا يتم نطقها بالضرورة.

5/2/1/7 . النزاهة Integrity

النزاهة هي البعد عن السوء وترك الشبهات وعلو الأخلاق، والتتزه عن الشئ أى البعد عنه. وتعرف بأنها سلوك الأفراد والمنظمات الذين يتبعون سيادة القانون، أو هي الاستقامة والتحرر من أوجه القصور.

2/7 . الملكية النفسية Psychological Property**1/2/7 : مفهوم الملكية النفسية.**

يعرف (Pierce, J & Rodgers, L., 2004, P. 598) الملكية النفسية تجاه المنظمة بأنها "الشعور الذي يتشكل لدى العاملين تجاه الوظيفة التي يؤدونها والذي بموجبه يشعر الموظف بملكية جزء من عمله او وظيفته التي يقوم بأدائها ومن الممكن أن تصبح جزء من هويته النفسية ووعيه الذاتي، بينما عرف الملكية النفسية تجاه الوظيفة بأنها "الشعور الذي يتشكل لدى العاملين تجاه المؤسسة التي يعملون بها والذي بموجبه يشعر الموظف بتملكه جزء من المؤسسة ومن الممكن أن تصبح جزء من هويته النفسية ووعيه الذاتي".

2/2/7 : آليات الملكية النفسية.

بشكل عام، هناك ثلاث آليات رئيسية لتوليد الشعور بالملكية النفسية وهي كما جاءت في دراسة (Pierce, et. al., 2003, P. 98)

1/2/2/7. المعرفة الوثيقة بالشيء المملوك: ويقصد بها في هذه الدراسة في الأنشطة التي يقوم بها الإداريون والأكاديميون ذوو الأعباء الإدارية في المؤسسات الأكاديمية محل الدراسة.

2/2/2/7. التحكم بالشيء المملوك: ويقصد به الباحث في هذه الدراسة هو إتاحة الفرصة للإداريين والأكاديميين ذوو الأعباء الإدارية لأداء مهامهم بالشكل الذي يناسبهم ويتلاءم مع قدراتهم وإمكانياتهم.

3/2/2/7. استثمار ذات الشخص في الشيء المملوك: بمعنى آخر فإن القدرة على الرقابة على المنظمة من خلال الارتباط بها، والاعتقاد عليها (بمعني معرفتها)، ومن خلال استثمار طاقة الأفراد ووقتهم وجهدهم تولد الشعور بالملكية النفسية للأفراد نحو المنظمة، تلك المسارات تمثل المدخل نحو دراسة كل من محددات ونتائج هذا المفهوم عبر الأدبيات الإدارية المختلفة.

8. الدراسات السابقة

1/8: دراسة (Shwana, Hassan Ali, 2021)

"The Moderating Effect of Ethical Leadership between Psychological Ownership of Knowledge and Knowledge Hiding: An Empirical Study on the Public Universities in Northern Iraq".

"الدور الوسيط للقيادة الأخلاقية بين الملكية النفسية للمعرفة وإخفاء المعرفة: دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية في شمال العراق".

هدفت هذه الدراسة إلى بحث العلاقة بين الملكية النفسية للمعرفة وإخفاء المعرفة وكيف تدير القيادة الأخلاقية هذه العلاقة، كما تقترح البحث ثلاثة اتجاهات رئيسية يقوم فيها الأفراد ببناء هذا الارتباط النفسي مع هدف مؤكد (السيطرة على الهدف، تحويل الذات إلى الهدف، ومعرفة الهدف عن كثب) حيث كل من هذه الطرق الثلاثة له تأثيره الخاص على سلوك إخفاء المعرفة ومع ذلك يختلف مستوى تأثير كل منها من سياق إلى آخر.

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال SPSS، حيث تم جمع البيانات الميدانية من عينة من (178) موظفاً في أربع جامعات حكومية في إقليم كردستان العراق. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الملكية النفسية للمعرفة، وإخفاء المعرفة، وهذا الارتباط يتم إدارته بواسطة القيادة الأخلاقية حيث هذه هي المحاولة الأولى للتحقيق في الدور الوسيط للقيادة الأخلاقية بشأن العلاقة بين الملكية النفسية للمعرفة وإخفاء المعرفة في سياق تم تجاهله إلى حد كبير في كردستان العراق.

2/8 : دراسة (Irfan Ullah, 2021)

"Leadership Styles and Organizational Citizenship Behavior for the Environment: The Mediating Role of Self-Efficacy and Psychological Ownership".

"أنماط القيادة وسلوك المواطنة التنظيمية: الدور الوسيط للفاعلية الذاتية والملكية النفسية".

هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن دور أنماط القيادة في سلوك المواطنة التنظيمية للبيئة (OCBE) مباشرة ومن خلال وساطة الاكتفاء الذاتي والملكية النفسية، كما أهتمت الدراسة بتوضيح أربع أنماط للقيادة وهي: (القيادة المسؤولة - الشاملة - الأصلية - والداعمة).

استخدم الباحث في هذه الدراسة تقنية المسح لجمع البيانات من الخدمات المصرفية والتأمين والطب والتدريس الصينية وموظفي القطاع للدراسة الحالي، كما استخدم الباحث في هذه الدراسة AMOS-SEM لتحليل البيانات واختبار الفرضيات.

توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية أن المسؤولية والشمول والحقيقية تؤثر أساليب القيادة الداعمة بشكل إيجابي على OCBE للموظفين، كذلك أن الكفاءة الذاتية والملكية النفسية بمثابة وسطاء بين القيادة و OCBE، الدراسة الحالية توسع فهما لأساليب القيادة وتأثيرها على OCBE إلى جانب القيود المرتبطة بالدراسة والمستقبل مبادئ توجيهية للمحققين.

3/8 : دراسة (Imran Saeed, et.al., 2022)

Linking Ethical Leadership to Followers' Knowledge Sharing: Mediating Role of Psychological Ownership and Moderating Role of Professional Commitment.

"ربط القيادة الأخلاقية بتبادل المعرفة مع المتابعين: الدور الوسيط للملكية النفسية ودور الالتزام المهني الوسيط".

هدفت هذه الدراسة لقياس تأثير القيادة الأخلاقية على مشاركة المعرفة، الدور الوسيط للملكية النفسية، والتأثير الوسيط للالتزام المهني بين القيادة الأخلاقية ومشاركة المعرفة. تم جمع البيانات من (307) من موظفي الشركات الباكستانية المدرجة في البورصة. تم إجراء التحليلات الإحصائية باستخدام SPSS و AMOS. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين سلوك القيادة الأخلاقية و مشاركة المعرفة. بالإضافة إلى ذلك، فإن تأثير تعلم الإنجليزية على كانباس كان توسطه جزئياً الملكية النفسية. علاوة على ذلك، فإن الالتزام المهني يحمي الرابط بين القيادة الأخلاقية ومشاركة المعرفة. تساهم هذه الدراسة في تكوين المعرفة في مجال القيادة من خلال تأكيد دور الأخلاق. تظهر النتائج أن القادة الأخلاقيين يطورون مواقف الموظفين (أي الملكية النفسية والالتزام المهني) التي تساهم في سلوك KS للموظف. يخلق القادة الأخلاقيون ويشجع ثقافة التعلم لتعزيز الأداء التنظيمي. تضيف هذه الدراسة إلى البيانات القليلة حول التأثير الإيجابي لمتعلم الإنجليزية على موظفي الشركات المدرجة وتعالج الفجوات في الدراسات السابقة حول دور تعلم الإنجليزية في البيئات المتغيرة. بالإضافة إلى ذلك، لم يتم التحقيق مسبقاً في الالتزام المهني بصفته وسيطاً مع سوابق القيادة الأخلاقية.

4/8 : دراسة (Hung-Yu Tsai , 2022)

Exploring missing links between ethical leadership and multidimension work behavior: the mediating role of multidimensional psychological ownership.

" إستكشاف الروابط المفقودة بين القيادة الأخلاقية وسلوك العمل متعدد الأبعاد: الدور الوسيط للملكية النفسية متعددة الأبعاد".

هدفت هذه الدراسة إلى قياس تأثير تصورات الموظفين للقيادة الأخلاقية على جوانب مختلفة من سلوك العمل. استكشفت أيضاً آثار الملكية النفسية على هذه العلاقة. تم جمع البيانات من (456) عاملاً من مختلف الصناعات في تايوان على مدى ثلاث فترات زمنية، وتوصلت الدراسة الى أن القيادة الأخلاقية ترتبط بشكل إيجابي بالملكية النفسية للوظيفة والتنظيم. على وجه التحديد . وتوصلت الى أن الملكية النفسية للوظيفة تنبأت بشكل إيجابي بالأداء السياقي وكانت مرتبطة سلباً بسلوك العمل غير المنتج. بالإضافة إلى ذلك ، أن الملكية النفسية للمؤسسة مرتبطة سلباً بسلوك العمل غير المنتج للمؤسسة.

9. الدراسة التطبيقية

1/9 التحليل العاملي لمقياس متغيرات البحث

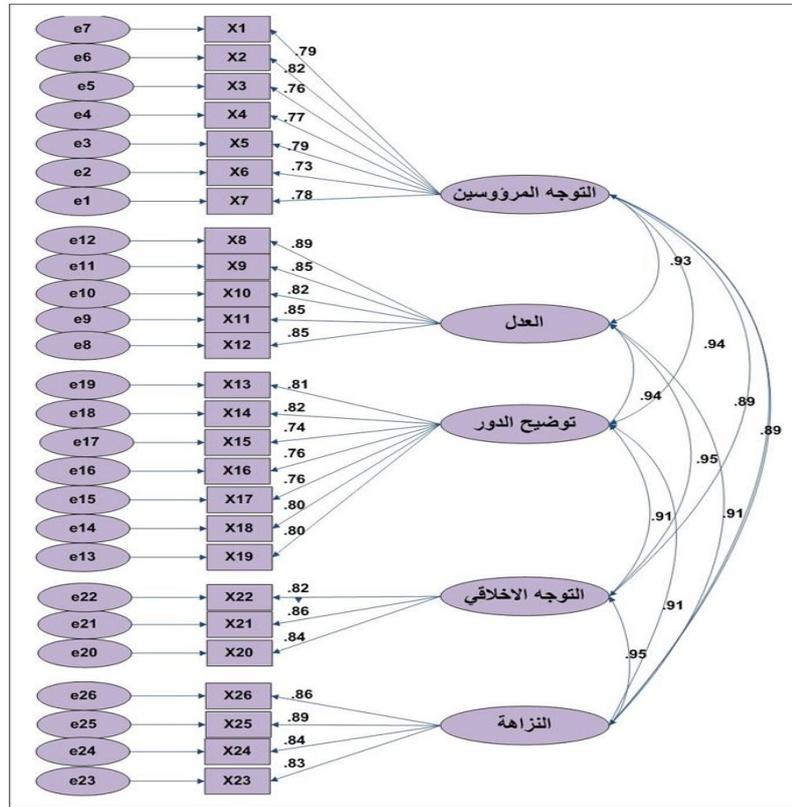
1/1/9 مقياس المتغير المستقل (القيادة الأخلاقية)

استندت الباحثة في قياسها للقيادة الأخلاقية إلى المقياس الذي قدمه (Kalshoven et al., 2011) واستخدمه (عواد، عمرو: 2014) ، (العوقلي، عبدالله احمد :2018).

وقامت الباحثة بإجراء التحليل العاملي لبنود قياس القيادة الأخلاقية، وذلك لاستخلاص البنود التي تلائم قياس هذه الأبعاد في البنوك محل البحث وأجرى التحليل العاملي على هذا المتغير الذي يتم قياسه بواسطة (26) عبارة موزعة على خمسة ابعاد، وهي (بُعد التوجه نحو المرؤوسين) والبالغ عدد عباراته (7) عبارات، بُعد العدل والبالغ عدد عباراته (5) عبارات، بُعد توضيح الدور والبالغ عدد عباراته (7) عبارات، بُعد التوجه الأخلاقي والبالغ عدد عباراته (3) عبارات، بُعد النزاهة والبالغ عدد عباراته (4) عبارات. ويوضح الشكل (1) معاملات التحليل لبنود

كل مقياس، حيث تراوحت مخرجات هذه المعاملات بين (0.73 إلى 0.89) وهذا يدل على ارتفاع معاملات التحميل. كما تدلل مؤشرات جودة المطابقة إلى صحة ترابط بنود المقياس (Chi-Square =960.74 , df = 271 , X2 / df =3.54 , IFI =0.92 , CFI=0.92 , NFI=0.88 , GFI=0.83 , RMSEA =0.073).

وفي ضوء الأوزان الإنحدارية المبينة فوق الأسهم التي تربط المتغير الكامن بكل فقرة من فقرات قياسه، والتي تعرف بمعاملات التحميل، أو الصدق؛ يتضح اتساق عبارات المقياس لأن جميع العبارات أكبر من (0.40). وقد تم تصميم هذه البنود وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي.



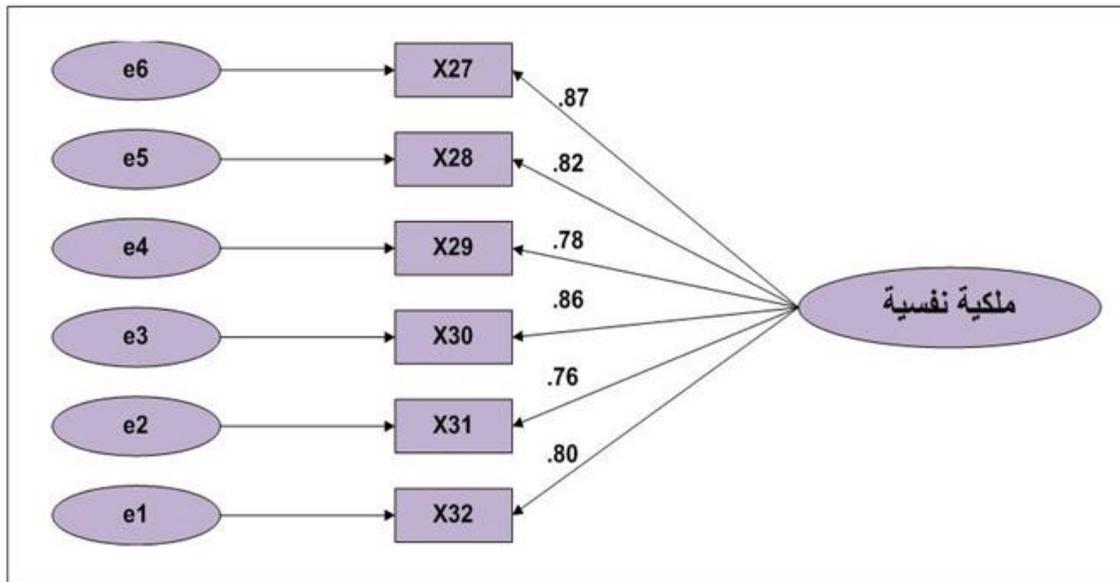
شكل (1) التحليل العاملي لمقياس القيادة الأخلاقية:

المصدر: إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

2/1/9: مقياس المتغير التابع (الملكية النفسية)

استندت الباحثة في قياسها للملكية النفسية إلى المقياس الذي وضعه (Van Dyne and Pierce, 2004) واستخدمه (زعرى، نضال حسن خليل: 2016) وقامت الباحثة بإجراء التحليل العاملي التوكيدي لبنود قياس الملكية النفسية، لاستخلاص البنود التي تلائم قياس هذه الأبعاد في البنوك محل الدراسة. وأجري التحليل العاملي على هذا المتغير الذي يتم قياسه بواسطة (6 عبارات). ويوضح الشكل (2/4) معاملات التحميل لبنود كل مقياس حيث تراوحت مخرجات هذه المعاملات بين (0.76 إلى 0.87) وهذا يدل على ارتفاع معاملات التحميل. كما تدل مؤشرات جودة المطابقة إلى صحة ترابط بنود المقياس (, $\text{Chi-Square} = 14.190$, $\text{df} = 7$) , $\text{X}^2 / \text{df} = 2.02$, $\text{IFI} = 0.99$, $\text{CFI} = 0.99$, $\text{NFI} = 0.98$, $\text{GFI} = 0.98$, $\text{RMSEA} = 0.060$).

وفي ضوء الأوزان الانحدارية المبيّنة فوق الأسهم التي تربط المتغير الكامن بكل فقرة من فقرات قياسه، والتي تعرف بمعاملات التحميل، أو الصدق؛ يتضح اتساق عبارات المقياس لأن جميع العبارات أكبر من (0.40).



شكل (2) التحليل العاملي لمقياس الملكية النفسية

المصدر: إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

2/9 تحليل وقياس القيادة الأخلاقية والملكية النفسية في البنوك محل البحث.

جدول (3) مستويات إدراك العاملين في البنوك تجاه متغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	المتوسط	الأبعاد	المتغير
1.02	3.22	التوجه نحو المرؤوسين	القيادة الأخلاقية
1.19	3.14	العدل	
1.02	3.23	توضيح الدور	
1.22	3.15	التوجه الأخلاقي	
1.17	3.16	النزاهة	
1.05	3.18	القيادة الأخلاقية	
1.12	3.27	الملكية النفسية	الملكية النفسية

بالنظر إلى الجدول السابق نجد أن المتوسط العام لمتغير القيادة الأخلاقية سجل (3.18) وهي قيمة مرتفعة، مما تشير لارتفاع مستوى إدراك المبحوثين لمتغير القيادة الأخلاقية. وبالنظر إلى المتوسط العام للأبعاد الفرعية لمتغير القيادة الأخلاقية، نجد أنها سجلت (3.22) درجة لبعدها التوجه نحو المرؤوسين، (3.14) درجة لبعدها العدل، (2.23) درجة لبعدها توضيح الدور، (3.15) لبعدها التوجه الأخلاقي، (3.16) لبعدها النزاهة. وكذلك بالنظر إلى الجدول يلاحظ أن المتوسط العام لمتغير الملكية النفسية سجل (3.27) وهي قيمة مرتفعة، مما تشير لارتفاع مستوى إدراك المبحوثين لمتغير الملكية النفسية.

3/9 اختبار فروض البحث

اختبار صحة الفرض الأول الرئيس للبحث، والذي يبحث في علاقة القيادة الأخلاقية بالملكية النفسية حيث ينص هذا الفرض على:

" توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأخلاقية والملكية النفسية للعاملين في البنوك محل البحث ".

لاختبار صحة الفرض وقوة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة، استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation؛ وذلك لبيان ما إذا كانت هناك علاقة معنوية بين متغيرات الدراسة. حيث عندما يكون معامل الارتباط بين (صفر، 0.29) يشير على ضعف العلاقة بين المتغيرين بينما إذا تراوح معامل الارتباط بين (0.30، 0.49) يشير ذلك إلى علاقة متوسطة بين المتغيرين أما إذا كان معامل الارتباط بين (0.50، 1) دل ذلك على علاقة قوية بين المتغيرين. وإذا كان ناتج الارتباط موجب فإن ذلك يشير إلى أن أي زيادة تحدث في المتغير المستقل يتبعها زيادة في المتغير التابع. بينما إذا كان ناتج الارتباط سالب فإن ذلك يشير إلى أن أي زيادة تحدث في المتغير المستقل يتبعها انخفاض في المتغير التابع. ويعرض الجدول التالي معاملات الارتباط بين متغيرات البحث.

جدول رقم (4) معامل الارتباط بين متغيرات البحث

المتغيرات	الملكية النفسية
التوجه نحو المرؤوسين	**0.814
العدل	**0.840
توضيح الدور	**0.834
التوجه الأخلاقي	**0.851
النزاهة	**0.874
القيادة الاخلاقية	0.835

المصدر: إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

فيما يتعلق بنتائج الارتباط بين المتغيرات الواردة بالجدول رقم (4)، تظهر هذه النتائج معاملات الارتباط ثنائية الاتحاد "التي تأخذ في الاعتبار العلاقة المباشرة بين المتغيرين. وبالنظر

إلى هذه النتائج يلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين القيادة الأخلاقية والملكية النفسية بلغت (0.835)، وهذا يؤكد علاقة الارتباط الإيجابية القوية بين المتغيرين، وانطلاقاً من هذا المقام يمكن القول بأن الباحثة استطاعت أن تحقق الهدف الأول للبحث، والذي ينص على اختبار العلاقة بين القيادة الأخلاقية والملكية النفسية للعاملين في البنوك محل البحث. يمكن للباحثة أن تستنتج وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة معنوية بين القيادة الأخلاقية بأبعادها (التوجه نحو المرؤوسين، العدل، توضيح الدور، التوجه الأخلاقي، والنزاهة) كمتغير مستقل، والملكية النفسية كمتغير تابع، وذلك عند مستوى معنوية أقل من (0.01).

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأخلاقية والتي تتمثل في (العدل، توضيح الدور، التوجه الأخلاقي، النزاهة) والملكية النفسية وهذه العلاقة إيجابية عند مستوي أقل من (0.01) كما يوضح الجدول رقم (4) اختبار صحة الفروض الفرعية للبحث كما يلي:

اختبار صحة الفرض الفرعي الأول: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوجه نحو المرؤوسين والملكية النفسية للعاملين في البنوك محل البحث".

توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التوجه نحو المرؤوسين كأحد أبعاد القيادة الأخلاقية والملكية النفسية، حيث يصل معامل الارتباط إلى (0.814)، (P<0.01)، وهذا يؤكد علاقة الارتباط الإيجابية القوية بين التوجه نحو المرؤوسين والملكية النفسية.

اختبار صحة الفرض الفرعي الثاني: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدل والملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث.

توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العدل كأحد أبعاد القيادة الأخلاقية والملكية النفسية، حيث يصل معامل الارتباط إلى (0.840)، (P<0.01)، وهذا يؤكد علاقة الارتباط الإيجابية القوية بين العدل والملكية النفسية.

اختبار صحة الفرض الفرعي الثالث: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توضيح الدور والملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث.

توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين توضيح الدور كأحد أبعاد القيادة الأخلاقية والملكية النفسية، حيث يصل معامل الارتباط إلى (0.834)، ($P < 0.01$). وهذا يؤكد علاقة الارتباط الإيجابية القوية بين توضيح الدور والملكية النفسية.

اختبار صحة الفرض الفرعي الرابع: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوجه الأخلاقي والملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث.

توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التوجه الأخلاقي كأحد أبعاد القيادة الأخلاقية والملكية النفسية، حيث يصل معامل الارتباط إلى (0.851)، ($P < 0.01$)، وهذا يؤكد علاقة الارتباط الإيجابية القوية بين التوجه الأخلاقي والملكية النفسية.

اختبار صحة الفرض الفرعي الخامس: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النزاهة والملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث.

توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين النزاهة كأحد أبعاد القيادة الأخلاقية والملكية النفسية، حيث يصل معامل الارتباط إلى (0.874)، ($P < 0.01$)، وهذا يؤكد علاقة الارتباط الإيجابية القوية بين النزاهة والملكية النفسية.

وهذا يؤكد علاقة الارتباط الإيجابية القوية بين المتغيرين (القيادة الأخلاقية والملكية النفسية)، وانطلاقاً من هذا المقام يمكن القول بأن الباحثة استطاعت أن تحقق الهدف الأول للدراسة، والذي ينص على اختبار العلاقة بين القيادة الأخلاقية والملكية النفسية للعاملين في البنوك محل البحث.

4/9 اختبار صحة الفرض الثاني للبحث، والذي يبحث في أثر القيادة الأخلاقية على الملكية النفسية حيث ينص هذا الفرض على:

"يوجد تأثير للقيادة الأخلاقية على الملكية النفسية للعاملين في البنوك محل البحث".

لاختبار صحة الفرض وقوة التأثير بين متغيرات الدراسة، استخدمت الباحثة:

- **معامل التحديد R^2** : يوضح معامل التحديد للنسبة المئوية التي تفسر بها المتغيرات المستقلة الزيادة أو النقص في المتغيرات التابعة.
- **اختبار F** : يستخدم هذا الاختبار في توضيح العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.
- **اختبار T**: يُستخدم هذا الاختبار في توضيح العلاقة بين كل متغير مستقل على حده والمتغير التابع، وكذلك توضيح اتجاه هذه العلاقة.

جدول رقم (5) تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين القيادة الأخلاقية والملكية النفسية

معامل التحديد R^2	معامل الانحدار R	قيمة اختبار (ف) F	مستوى المعنوية P
0.696	0.835	661.79	0.000

المصدر: إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

بالنسبة إلى الفرض الثاني والذي يشير إلى وجود تأثير جوهري للقيادة الأخلاقية بأبعادها المحددة في البحث في الملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث، حيث يمكن القول بأن نتائج الدراسة الميدانية التأثير الطردى؛ وهو الأمر الذي يتضح من النتائج الواردة في الجدول رقم (5) والذي يوضح تحليل الانحدار المتعدد لاختبار العلاقة التنبؤية بين القيادة الأخلاقية كمتغير مستقل ومستوى الملكية النفسية كمتغير تابع، فقد تحققت قيمة (F) (661.79) كقيمة معنوية لهذه العلاقة حيث أن ($P < 0.05$)، كما كان معامل التحديد R^2 أن يشير إلى أن ما قيمته (83.5%) من التغيرات في الملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث ناتجاً عن التغير في مستوى القيادة الأخلاقية التي يمارسونها أثناء أدائهم للعمل. وفيما يلي اختبار صحة الفروض الفرعية للبحث:

اختبار صحة الفرض الفرعي الأول: "يوجد أثر للتوجه نحو المرؤوسين على الملكية النفسية للعاملين في البنوك محل البحث".

بالنسبة إلى الفرض الفرعي الأول والذي يشير إلى وجود تأثير جوهري للتوجه نحو المرؤوسين في مستوى الملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث، حيث يمكن القول بأن نتائج الدراسة الميدانية أيدت هذه العلاقة؛ وهو الأمر الذي يتضح من النتائج الواردة في جدول (6) والذي يوضح تحليل الأنحدار المتعدد لاختبار العلاقة التنبؤية بين التوجه نحو المرؤوسين كبعد من أبعاد المتغير المستقل والملكية النفسية كمتغير تابع، فقد حققت قيمة F (383.932) كقيمة معنوية لهذه العلاقة حيث أن ($P < 0.05$) ومعامل التحديد R^2 يشير إلى أن ما قيمته (57 %) من التغيرات في الملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث ناتجاً عن التغير في مستوى التوجه نحو المرؤوسين.

جدول (6) تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين التوجه نحو المرؤوسين والملكية النفسية

معامل التحديد R^2	معامل الانحدار R	قيمة اختبار (F)	مستوى المعنوية P
0.570	0.756	383.932	0.000

ولاختبار أثر التوجه نحو المرؤوسين على مستوى الملكية النفسية تم استخدام تحليل معامل ارتباط Beta واختبار (T) بقسمة معامل الانحدار على الخطأ المعياري، وحساب معاملات الارتباط الفرعية، ويوضح جدول (7) نتائج هذه التحليلات، ويتضح من الجدول وجود تأثير إيجابي للتوجه نحو المرؤوسين على الملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث وكان التأثير دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.001).

جدول (7) معاملات الارتباط بين التوجه نحو المرؤوسين والملكية النفسية للعاملين في البنوك

القيادة الأخلاقية	معامل ارتباط بيتا (B)	الخطأ المعياري (SE)	معامل ارتباط بيتا الفرعي	قيمة اختبار (T)	مستوى المعنوية
التوجه نحو المرؤوسين	0.845	0.043	0.756	19.594	0.000

اختبار صحة الفرض الفرعي الثاني: "يوجد أثر للعدل على الملكية النفسية للعاملين في البنوك".

بالنسبة إلى الفرض الفرعي الثاني والذي يشير إلى وجود تأثير جوهري للعدل في مستوى الملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث، حيث يمكن القول بأن نتائج الدراسة الميدانية أيدت هذه العلاقة؛ وهو الأمر الذي يتضح من النتائج الواردة في جدول (8) والذي يوضح تحليل الانحدار المتعدد لاختبار العلاقة التنبؤية بين العدل كبعد من أبعاد المتغير المستقل والملكية النفسية كمتغير تابع، فقد حققت قيمة F (432.517) كقيمة معنوية لهذه العلاقة حيث أن $(P < 0.05)$ ومعامل التحديد R^2 يشير إلى أن ما قيمته (57%) من التغيرات في الملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث ناتجاً عن التغير في مستوى العدل من قبل القادة في العمل.

جدول (8) تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين العدل والملكية النفسية

معامل التحديد R^2	معامل الانحدار R	قيمة اختبار (ف) F	مستوى المعنوية P
0.570	0.775	432.517	0.000

ولاختبار العدل على مستوى الملكية النفسية تم استخدام تحليل معامل ارتباط Beta واختبار (T) بقسمة معامل الانحدار على الخطأ المعياري، وحساب معاملات الارتباط الفرعية، ويوضح جدول (9) نتائج هذه التحليلات، ويتضح من الجدول وجود تأثير إيجابي للعدل على الملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث وكان التأثير دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.001).

جدول (9) معاملات الارتباط بين العدل والملكية النفسية للعاملين في البنوك

القيادة الأخلاقية	معامل ارتباط بيتا (B)	الخطأ المعياري (SE)	معامل ارتباط بيتا الفرعي	قيمة اختبار (T)	مستوى المعنوية
العدل	0.737	0.035	0.775	20.797	0.000

اختبار صحة الفرض الفرعي الثالث: "يوجد أثر لتوضيح الدور على الملكية النفسية للعاملين في البنوك محل البحث".

بالنسبة إلى الفرض الفرعي الثالث والذي يشير إلى وجود تأثير جوهري لتوضيح الدور في مستوى الملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث، حيث يمكن القول بأن نتائج الدراسة الميدانية أيدت هذه العلاقة؛ وهو الأمر الذي يتضح من النتائج الواردة في جدول (10) والذي يوضح تحليل الأنحدار المتعدد لاختبار العلاقة التنبؤية بين توضيح الدور كبعد من أبعاد المتغير المستقل والملكية النفسية كمتغير تابع، فقد حققت قيمة F (465.555) كقيمة معنوية لهذه العلاقة حيث أن $(P < 0.05)$ ومعامل التحديد R^2 يشير إلى أن ما قيمته (61%) من التغيرات في الملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث ناتجاً عن التغير في مستوى توضيح الدور من قبل القادة في العمل.

جدول (10) تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين توضيح الدور والملكية النفسية

معامل التحديد R^2	معامل الانحدار R	قيمة اختبار (F)	مستوى المعنوية P
0.616	0.786	465.555	0.000

ولاختبار بُعد توضيح الدور على مستوى الملكية النفسية تم استخدام تحليل معامل ارتباط Beta واختبار (T) بقسمة معامل الانحدار على الخطأ المعياري، وحساب معاملات الارتباط الفرعية، ويوضح جدول (11) نتائج هذه التحليلات، ويتضح من الجدول وجود تأثير إيجابي لتوضيح الدور على مستوى الملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث وكان التأثير دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.001).

جدول (11) معاملات الارتباط بين العدل والملكية النفسية للعاملين في البنوك محل البحث

القيادة الأخلاقية	معامل ارتباط بيتا (B)	الخطأ المعياري (SE)	معامل ارتباط بيتا الفرعي	قيمة اختبار (T)	مستوى المعنوية
توضيح الدور	0.874	0.040	0.786	21.577	0.000

اختبار صحة الفرض الفرعي الرابع: "يوجد أثر للتوجه الأخلاقي على الملكية النفسية للعاملين في البنوك محل البحث".

بالنسبة إلى الفرض الفرعي الرابع والذي يشير إلى وجود تأثير جوهري للتوجه الأخلاقي في مستوى الملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث، حيث يمكن القول بأن نتائج الدراسة الميدانية أيدت هذه العلاقة؛ وهو الأمر الذي يتضح من النتائج الواردة في جدول (12) والذي يوضح تحليل الأنحدار المتعدد لاختبار العلاقة التنبؤية بين التوجه الأخلاقي كبعد من أبعاد المتغير المستقل والملكية النفسية كمتغير تابع، فقد حققت قيمة F (428.025) كقيمة معنوية لهذه العلاقة حيث أن $(P < 0.05)$ ومعامل التحديد R^2 يشير إلى أن ما قيمته (59.6%) من التغيرات في الملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث ناتجاً عن التغير في مستوى التوجه الأخلاقي من قبل القادة.

جدول (12) تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين التوجه الأخلاقي والملكية النفسية

معامل التحديد R^2	معامل الانحدار R	قيمة اختبار (F)	مستوى المعنوية P
0.596	0.773	428.025	0.000

ولاختبار بُعد التوجه الأخلاقي على مستوى الملكية النفسية تم استخدام تحليل معامل ارتباط Beta واختبار (T) بقسمة معامل الانحدار على الخطأ المعياري، وحساب معاملات الارتباط الفرعية، ويوضح جدول (13) نتائج هذه التحليلات، ويتضح من الجدول وجود تأثير إيجابي للتوجه الأخلاقي على مستوى الملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث وكان التأثير دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.001).

جدول (13) معاملات الارتباط بين التوجه الأخلاقي والملكية النفسية للعاملين في البنوك

القيادة الاخلاقية	معامل ارتباط بيتا (B)	الخطأ المعياري (SE)	معامل ارتباط بيتا الفرعي	قيمة اختبار (T)	مستوى المعنوية

0.000	20.689	0.773	0.035	0.719	التوجه الاخلاقي
-------	--------	-------	-------	-------	-----------------

اختبار صحة الفرض الفرعي الخامس: "يوجد أثر للنزاهة على الملكية النفسية للعاملين في البنوك محل البحث".

بالنسبة إلى الفرض الفرعي الخامس والذي يشير إلى وجود تأثير جوهري للنزاهة في مستوى الملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث، حيث يمكن القول بأن نتائج الدراسة الميدانية أيدت هذه العلاقة؛ وهو الأمر الذي يتضح من النتائج الواردة في جدول (14) والذي يوضح تحليل الانحدار المتعدد لاختبار العلاقة التنبؤية بين النزاهة كبعد من أبعاد المتغير المستقل والملكية النفسية كمتغير تابع، فقد حققت قيمة F (545.021) كقيمة معنوية لهذه العلاقة حيث أن ($P < 0.05$) ومعامل التحديد R^2 يشير إلى أن ما قيمته (65.3%) من التغيرات في الملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث ناتجاً عن التغير في مستوى النزاهة من قبل القادة في العمل.

جدول (14) تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين النزاهة والملكية النفسية

معامل التحديد R^2	معامل الانحدار R	قيمة اختبار (F) F	مستوى المعنوية P
0.653	0.809	545.021	0.000

ولاختبار بُعد النزاهة على مستوى الملكية النفسية تم استخدام تحليل معامل ارتباط Beta واختبار (T) بقسمة معامل الانحدار على الخطأ المعياري، وحساب معاملات الارتباط الفرعية، ويوضح جدول (15) نتائج هذه التحليلات، ويتضح من الجدول وجود تأثير إيجابي للنزاهة على مستوى الملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث وكان التأثير دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.001).

10. مناقشة نتائج البحث:

- انصب الاهتمام الرئيسي للقيادة الأخلاقية على الدور الكبير للقائد في توثيق الصلة بينه وبين المرؤسين، فإدراك المرؤسين للقيادة الأخلاقية التي يمارسها قائدهم قد تجعلهم أكثر ثقة به
مجلة الدراسات المالية والتجارية
العدد الأول 2023

(Ruiz, P. Ruiz. C & Martinez, R. 2010. P 11) فالأخلاق جوهر القيادة لأنها تدور حول عملية التأثير في الآخرين؛ لتحقيق الأهداف، ويعد غياب القيادة الأخلاقية بأية منظمة سبباً لفشلها في تحقيق أهدافها.

- اتفقت نتائج البحث الحالي مع دراسات (Avey et al., 2020; Sagsan, M., & Alpay, M., 2020; Sharma, R., Altınay, Z., Dağlı, G., & Tümkän, F., 2021; al., 2009; Kumar Alook, 2013) ، (ابراهيم، منى محمد السيد، 2016) في وجود علاقة تأثير إيجابية مباشرة للقيادة الأخلاقية على الملكية النفسية، حيث أوضح (Alpay, M., & Sagsan, M., 2020, P.213). إنه من خلال بناء الاخلاقيات والقيم التنظيمية يمكن للقيادة تغيير مواقف المرؤوسين، وبشكل أكثر تحديداً للمواقف النفسية، والسلوكيات ذات الصلة لأن القادة الذين يتسمون بالأخلاق يؤثرون على مشاعر الأفراد داخل العمل. علاوة على ذلك تساعد القيادة الأخلاقية في رفع المعايير التي تدعم شعور المرؤوسين بأنهم جزء من المنظمة، ويقود القادة الاخلاقيون المنظمات أخلاقياً، وبالتالي يعكس شعور الانتماء لديهم(Sagsan,et al., 2020, P177).

قد أشارت دراسات (Alpay, 2020, سعيد 2020؛ Altınay, F., Tümkän, F., Dağlı, G., 2021; Sharma, R., Altınay, Z., & al., 2021). إلى أن القادة الذين يتسمون بالأخلاق يؤثرون على الملكية النفسية للمرؤوسين من خلال ممارسات مماثلة للتعلم الاجتماعي، وأوضحت دراسة (Kumar Alook, 2013). أن هناك علاقة تأثير مباشرة بشكل ايجابي على المنظمات القائمة بتعزيز الملكية النفسية، وتؤثر القيادة على عوامل الانتماء والكفاءة الذاتية للملكية النفسية، وإن القيادة الحقيقية تؤثر على المنظور الأخلاقي وتعد دراسته هي الدراسة الأولى التي تبحث العلاقة المتبادلة بين القيادة والملكية النفسية.

- اثبتت نتائج البحث صحة الفرض الرئيس الأول، والذي كان يبحث في علاقة تأثير القيادة الأخلاقية على الملكية النفسية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين القيادة الأخلاقية والملكية

النفسية (0.835)، ومن ثم خلصت نتائج البحث إلى وجود علاقة إيجابية مباشرة ذات دلالة إحصائية للقيادة الأخلاقية على الملكية النفسية للعاملين في البنوك محل البحث. اثبتت نتائج البحث صحة الفروض الفرعية للفرض الرئيس الاول بوجود علاقة إرتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين كلاً من (التوجه نحو المرؤوسين، العدل، توضيح الدور، التوجه الأخلاقي، النزاهة) والملكية النفسية حيث يصل معامل الارتباط بينهم على نفس الترتيب إلى (0.814)، (0.840)، (0.834)، (0.851)، (0.874).

اثبتت نتائج البحث صحة الفرض الرئيس الثاني، والذي كان يبحث في أثر القيادة الأخلاقية على الملكية النفسية للعاملين في البنوك محل البحث، حيث يوضح تحليل الانحدار المتعدد لاختبار العلاقة التنبؤية بين القيادة الاخلاقية كمتغير مستقل ومستوى الملكية النفسية كمتغير تابع، فقد تحققت قيمة (F) (661.79) كقيمة معنوية لهذه العلاقة حيث أن ($P < 0.05$)، كما كان معامل التحديد R^2 أن يشير إلى أن ما قيمته (83.5%) من التغيرات في الملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل البحث ناتجاً عن التغير في مستوى القيادة الأخلاقية التي يمارسونها أثناء أدائهم للعمل، ومن ثم خلصت نتائج البحث إلى وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للقيادة الأخلاقية على الملكية النفسية للعاملين في البنوك محل البحث.

- اثبتت نتائج البحث صحة الفروض الفرعية للفرض الرئيس الثاني بوجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين كلاً من التوجه نحو المرؤوسين والملكية النفسية بمعامل تحديد (57%)، وبين العدل والملكية النفسية (57%)، وبين توضيح الدور والملكية النفسية (61%)، وبين التوجه الأخلاقي والملكية النفسية (59.6%)، وبين النزاهة والملكية النفسية (65.3%).

توصيات البحث:

بناءً على نتائج اختبار فروض البحث، تقترح الباحثة بعض التوصيات التالية:
1/10: يجب على البنوك محل البحث أن تعمل على تعزيز ممارسة القيادة الأخلاقية.

- 2/10: ينبغي على البنوك محل البحث استخدام دليل توضيحي، وإجرائي لتوضيح ممارسات القيادة الأخلاقية لتعزيز ممارستها والتعريف بأهميتها في قطاع البنوك.
- 3/10: ضرورة تبنى ثقافة تنظيمية تؤكد على الالتزام بالقيم والمعايير الأخلاقية وتطبيقها بالشكل الذي يجعل القيم الأخلاقية في أعلى سلم القيم التنظيمية بالبنوك.
- 4/10: ضرورة إعداد برامج للتحسين، والتطوير المستمر في بيئة العمل؛ لخلق البيئة الداعمة لتشجيع التعلم واكتساب خبرات تحقق مستويات أدا مرتفعة في إطار أخلاقي.
- 5/10: تعميق وعي القادة بأهمية السلوك الأخلاقي من خلال إيجاد آليات مناسبة كأصدار الأدلة والكتيبات الرسمية التي تؤكد أهمية السلوك الأخلاقي التي تتضمن معايير السلوك الأخلاقي وقوانينها، والعقوبات التي يتعرض إليها الموظف بالبنك عند انتهاكه للمعايير الأخلاقية.
- 6/10: الالتزام بقيم العدالة، والبعد عن التحيز، وتطبيق قوانين البنك من قبل القادة، والتواصل مع العاملين بشأن القواعد الأخلاقية لتعزيز شعور الملكية النفسية لديهم.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- إبراهيم، منى محمد سيد(2016). الدور الوسيط للملكية النفسية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والعدالة التنظيمية و أشكال متعددة من سلوكيات أداء الموظف، المجلة العلمية للدراسات الإدارية، كلية التجارة جامعة المنصورة ،مصر
- السبيعي، هياء بنت شلفي(2020). واقع أبعاد القيادة الأخلاقية لدى قائدات المدارس الثانوية بمحافظة الخرج : مجلة الدراسات العربية في التربية وعلم النفس، ع 162.
- العولقي، عبد الله احمد حمود(2018). اثر القيادة الأخلاقية على المواطنة التنظيمية – الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط: دراسة الحالة في مستشفيات محافظة اب اليمنية، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة القصيم – كلية الاقتصاد والإدارة، مجلد 12، ع1.
- جاد الرب، سيد محمد(2010). الأخلاقيات التنظيمية والمسئولية الاجتماعية في منظمات الأعمال المصرية، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس.
- زعرب، نضال حسن خليل (2016). الدور الوسيط للملكية النفسية تجاه الوظيفة على العلاقة بين ممارسات التسويق الداخلي وسلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسات الاكاديمية الفلسطينية.
- عواد، عمرو محمد أحمد، راشد، شيماء على فريج(2014). الرضا عن الأجر كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الأخلاقي: دراسة تطبيقية على الشركة المصرية للاتصالات. مجلة البحوث الإدارية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية-مركز البحوث والاستشارات والتطوير. مج32، ع1.

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية:

- Alpay, M., & Sagsan, M. (2020). Turkish Entrepreneurs in the Investment Decision Process Against Bureaucratic Barriers: **How Psychological Cognitive Behavioral Concerns have Impact on Social Capital**. Revista Argentina de Clínica Psicológica.
- Avey, J.B. Avolio, B., Crossley, C & Luthans, F. (2009). Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement, and Relation to Work Outcomes. **Journal of Organizational Behavior**.
- Brown, M. E., Trevino, L... K., & Harrison, D. A. (2006), **Ethical leadership**: A social learning perspective for construct development and testing. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97.
- Bauman, D.C., (2013), "**Leadership and the three faces of integrity**".
- Fox, E, Crigger, BJ, Bottrell, M, & Bauck, P. (2007). **Ethical leadership: Fostering an ethical environment & culture**. **National Center for Ethics in Health Care**. Available at: http://www.ethics.va.gov/docs/integratedethics/Ethical_Leadership_Fostering_an_Ethical_Environment_&_Culture_20070808.pdf.
- Hung-Yu Tsai, (2022), Exploring missing links between ethical leadership and multidimension work behavior: the mediating role of multidimensional psychological ownership, **Journal of Knowledge Management**.
- Imran Saeed, Jawad Khan, Muhammad Zada, corresponding author Shagufta Zada, Alejandro Vega-Muñoz, and Nicolás Contreras-Barraza (2022), Linking Ethical Leadership to Followers' Knowledge Sharing: Mediating Role of Psychological Ownership and Moderating Role of Professional Commitment, **Journal Front Psychol**.
- Irfan Ullah, (2021), "Leadership Styles and Organizational Citizenship Behavior for the Environment: The Mediating Role of Self-Efficacy and Psychological Ownership". **Journal Front Psychol**.

- Kalshoven, Karianne, Den Hartog, Deanne N, & De Hoogh, Annebel HB. (2011). **Ethical leadership at work questionnaire (ELW)**: Development and validation of a multidimensional measure.
- Mulki, J. al., (2008), "Effect of ethical climate on turnover intention: Linking attitudinal and stress theory ", **Journal of Business Ethics, Vol. 78.**
- Pierce, J.L., Kostova, T., Dirks. K.T. (2011). Towards A **Theory Psychological Ownership in Organizations. Academy of Management Review.**
- Pierce, J., & Rodgers, L. (2004). **The psychological of Ownership and Worker Owner Productivity.** Group & Organization Management.
- Poutsma(2015). **Employee Ownership and Organizational Citizenship Behavior: High Performance Ownership Systems and the Mediating Role of Psychological Ownership.** Advances in the Economic Analysis of Participatory & Labor-Managed Firms, 16.
- Shwana Hassan Alia, Psicológica. (2021), The Moderating Effect of Ethical Leadership between Psychological Ownership of Knowledge and Knowledge Hiding: **An Empirical Study on the Public Universities in Northern Iraq Revista Argentina de Clínica,** Vol.
- Tümkán, F., Dađlı, G, Altınay, F., Altınay,Z., & Sharma,R. (2021). **An Evaluation of Directors' Organizational Commitment Towards Their Transferable Leadership.** Revista Argentina de Clínica Psicológica,
- Van Dyne, L., & Pierce, J. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. **Journal of Organizational Behavior.**

ثالثاً: المواقع الإلكترونية:

- <https://culcchareonp.wordpress.com/author/culcchareonp>
- <https://www.nbe.com.eg/NBE/E/#/AR/AboutUS>
- <https://www.banquemisr.com/ar-EG/Home/ABOUT-US/History>