

الإسهام النسبي للقيادة الأخلاقية المدركة للعاملين بصناعة الأسمنت ومدى قدرتها على التنبؤ بالوعي الذاتي والتنظيم الانفعالي والاخفاق المعرفي وفقاً لبعض المتغيرات المهنية^١

اعداد

شيماء محمد عبد المجيد جادالله سعاد سعيد محمود عثمان خلف الله خلف عسران علي
أستاذ علم النفس المساعد أستاذ علم النفس المساعد مدرس علم النفس
كلية الآداب- جامعة الوادي الجديد كلية الآداب- جامعة جنوب الوادي كلية الآداب- جامعة جنوب الوادي

المستخلص:

القيادة الأخلاقية هي مفهوم مهم في الأدب النفسي التنظيمي حول الأخلاق السلوكية في المنظمات، نظراً لارتباطها بمواقف وسلوكيات الموظفين. ومع ذلك، ما زال من غير الواضح هو ما هي خصائص القائد المرتبطة بشكل مباشر بإدراكات القائد الأخلاقي وبشكل غير مباشر بسلوك الموظف غير الأخلاقي. وتكونت عينة الدراسة من (١٥٥) عاملاً من العاملين في مصنع الأسمنت بمحافظة قنا، وتتراوح أعمارهم بين ٢١ و ٥٢ سنة (٢٤,٩ ± ٦,٣ سنة). أوضحت نتائج الدراسة أنه: توجد علاقة ارتباطية موجبة بين القيادة الأخلاقية والتنظيم الانفعالي والوعي بالذات للعاملين بالمصنع، وارتباط سالباً بين القيادة الأخلاقية والتنظيم الانفعالي والوعي بالذات للعاملين بالمصنع مع الإخفاق المعرفي. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، باستثناء متغير الإخفاق المعرفي الذي أظهر فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في الدرجة الكلية للإخفاق المعرفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، حيث جاءت الفروق لصالح العاملين ذوي الخبرة الأقل من خمس سنوات. وتشير النتيجة إلى أن العاملين ذوي الخبرة الأقل من خمس سنوات لديهم مستوى أعلى من الإخفاق المعرفي مقارنة بزملائهم الأكثر خبرة. إسهام القيادة الأخلاقية في التنبؤ بالوعي بالذات والتنظيم الانفعالي والإخفاق المعرفي لدى افراد العينة. حيث أسهمت القيادة الأخلاقية المدركة بنسبة (٦٨٪) في التنبؤ بالوعي الذاتي، وبنسبة (٥٩٪) في التنبؤ بالتنظيم الانفعالي، وبنسبة (٢٥٪) في التنبؤ بالإخفاق المعرفي.

الكلمات المفتاحية: القيادة الأخلاقية، الوعي بالذات، التنظيم الانفعالي، الاخفاق المعرفي، العاملين بمصنع الأسمنت.

^١ معرف الوثيقة الرقمي : 10.21608/bshjo.2025.386518.1087

تم استلام المقالة بتاريخ ٢٠٢٥/٥/١٨ وتم القبول النهائي لها بتاريخ ٢٠٢٥/٨/٢٣.

مقدمة:

هدفت الدراسة الحالية إلى: (١) ادراك القيادة الأخلاقية للعاملين بالمصنع، و(٢) التعرف على العلاقة بين الوعي الذاتي والتنظيم الانفعالي والإخفاق المعرفي لدى العاملين بمصانع الأسمنت، و(٣) الفروق بين العاملين وفق سنوات الخبرة، والتكليف بالعمل، والحالة الصحية في متغيرات الدراسة، و(٤) التعرف على مدى إسهام القيادة الأخلاقية في التنبؤ بالوعي بالذات والتنظيم الانفعالي والإخفاق المعرفي لدى افراد العينة.

تعمل المؤسسات بتقصي ومتابعة سلوك العاملين وعلاقاتهم التفاعلية فيها في ظل تزايد تعقد العمل وتشابك العلاقات داخلها، والمصانع شأنها شأن المؤسسات الأخرى التي تسعى إلى خلق الانتماء التنظيمي من خلال عملية التفاعل بين العاملين ورضاهم عن العمل مما يؤدي إلى تحفيزهم وزيادة الانتاجية داخل المصنع (الغويل، ٢٠١٦، ٣٠٩). وتعد الأخلاق جوهر القيادة، لأنها تدور حول عملية التأثير في الآخرين لتحقيق الأهداف، حيث تتضمن القيادة الفعالة تفاعل كل من الالتزام الأخلاقي والفاعلية (Pucic, 2012) وذلك لأن الأخلاق الحميدة والقيم تعتبر أساسية في توجيه سلوك القادة واتخاذ القرارات الصائبة (الشريفي والمحمد، ٢٠٢١). وتركز القيادة الأخلاقية المُدرَكة كنهج قيادي على دمج الأخلاق والقيم في عملية القيادة الفعالة (مطر، ٢٠٢٢؛ الشريفي والمحمد، ٢٠٢١)، حيث تعزز الثقة والتعاون وتعزز الأداء الفردي والجماعي. مما جعلها متغيراً جديراً بالبحث في مجال السلوك التنظيمي في الآونة الأخيرة، فالاهتمام بالقيم الإنسانية والسلوكيات الأخلاقية لها علاقة بالعديد من المتغيرات السلوكية الأخرى التي تمثل دالة في نجاح المؤسسات حيث ترتبط بالحس الأخلاقي لدى كل من المدير والعاملين بالمؤسسة (محمود، ٢٠١٤).

ويُعدّ الوعي الذاتي أمراً أساسياً للتعامل وإدارة الدوافع السلوكية (Herwig et al., 2010). كما يوفر الوعي الذاتي كفاءة مهمة أساساً لتعزيز التنمية الإيجابية للأفراد، ويُساهم أيضاً في فهم الفروق الفردية (Cheong et al., 2003). ويرتبط نجاح القيادة بالوعي الذاتي (Black, 2020)، وغالباً ما يغفل القادة عنصرين رئيسيين، وهما؛ الأخلاقيات والإرادة الجماعية للمجموعة أو المنظمة. وهذا يستلزم الوعي الذاتي باعتباره الجوهر الذي يربط القيادة الجماعية بشعور مشترك بالقيم. لطالما ركزت القيادة على وسائل (أو أفعال) قيادة الآخرين نحو النجاح، دون الإقرار بالغاية من تلك الوسائل (Batistic, Cerne, & Vogel, 2017). وأيضاً ما يؤثر على القائد في أدائه لمهامه اليومية حدوث الأخطاء أو الإخفاقات المعرفية التي تنشأ بسبب إخفاق حدث في الوظائف التنفيذية عامة، وفي الضبط المعرفي بشكل خاص. على سبيل المثال: عندما يبتعد الانتباه عن المهمة الحالية ويركز على منبهات ومشتتة خارجية؛ أو أفكار وتأملات داخلية. وتتمثل خطوره تلك الإخفاقات فيما يترتب على حدوثها من عواقب وخيمة بالنسبة للفرد في الحياة اليومية مثل التشتت أثناء القيادة وما يترتب عليه من حوادث للسيارات، وتشتت أثناء القراءة وما يترتب عليه من ضعف التحصيل الأكاديمي للفرد (حمزة، ٢٠٢٠).

مشكلة الدراسة:

إن قدرة المنظمة الحديثة على التعامل مع التحديات المعاصرة الناشئة عن البيئات التشغيلية المتزايدة التعقيد، والتي يسود فيها مناخ من عدم اليقين نتيجة التطورات المتسارعة في بيئات العمل يتوقف نجاحها على تحديد مشاكلها الداخلية والاستجابة الفاعلة للتغيير التنظيمي (stouten et al., 2018) والذي يعتمد بدرجة كبيرة على قدرة الموظفين على تحديد المشكلات وحلها

(Morrison, 2011). وتُعدّ القيم والسلوك الأخلاقي جانبًا مهمًا في العديد من النظريات السائدة حاليًا في أدبيات القيادة، بما في ذلك القيادة الخدمية (Avolio & Gardner, 2005; Liden, et al., 2008)، والقيادة الروحية (Frey, Hannah, Noel, & Walumbwa, 2011). وتؤدي الأخلاق دوراً كبيراً في توثيق الصلة بين القائد والمروّوسين، فإدراك المروّوسين للقيادة الأخلاقية التي يمارسها قائدهم قد تجعلهم يثقون به وتزداد ثقته أكثر (Ruiz, et al., 2010)، وأن القيادة الأخلاقية المُدركة تؤثر إيجاباً على الأداء الوظيفي (حسن محمود، ٢٠٢٠؛ العجمي، ٢٠٢١) والتنظيمي للعاملين (محمد وهبة وحسن، ٢٠٢١)، وتمكين العاملين في ظل المتطلبات البيئية (سعيد وفانوس وأمين، ٢٠٢٢). كما أن القيادة الأخلاقية المُدركة لها تأثير معدل وتضعف العلاقة الإيجابية بين تصور الموظفين للسياسة التنظيمية والحسد في مكان العمل (خيري وزملائه، ٢٠٢٣).

أشار كانونغو (Kanungo, 2001) إلى أن القادة الأخلاقيين يخرطون في أفعال وسلوكيات تفيد الآخرين، وفي الوقت نفسه، يمتنعون عن السلوكيات التي يمكن أن تسبب أي ضرر للآخرين. وافترض براون وتريفينو وهاريسون (٢٠٠٥) أن الجمع بين النزاهة والمعايير الأخلاقية والمعاملة العادلة للموظفين هي حجر الزاوية في القيادة الأخلاقية. واكمل ترينينو وبراون (٢٠٠٤) بأن القيادة الأخلاقية، بمعناها الحقيقي، تعزز السلوك الأخلاقي من خلال ممارسة الأخلاقيات وإدارتها ومحاسبة الجميع عليها. وأكد خونتيا وسوار (٢٠٠٤) أن القادة الأخلاقيين يدمجون المبادئ الأخلاقية في معتقداتهم وقيمهم وسلوكياتهم. وتناول النجار (٢٠٢٣) العلاقة بين القيادة الأخلاقية المُدركة والسلوك الإبداعي للعاملين من خلال الذكاء العاطفي (متغير وسيط) في البنوك التجارية بمنطقة الحدود الشمالية بالملكة العربية السعودية، بتطوير استبانة وزعت على (١٥٧). توصل البحث إلى عدة نتائج: وجود علاقة ارتباط طردية، بين كل بعد من القيادة الأخلاقية، وبين كل بعد من أبعاد السلوك الإبداعي. ووجود علاقة ارتباط طردية بين كل بعد من القيادة الأخلاقية، وبين كل بعد من أبعاد الذكاء الانفعالي. وبدراسة سمات القيادة الأخلاقية المُدركة وسلوكياتها لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة أسيوط. وجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة رؤساء الأقسام للقيادة الأخلاقية وبين ممارسة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لسلوكيات المواطنة التنظيمية (الحواني ومحمد، ٢٠٢٢). وبذلك تتلخص مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ١- ما طبيعة العلاقة بين القيادة الأخلاقية المدركة وكل من: التنظيم الانفعالي والوعي بالذات والاختفاق المعرفي لدى العاملين بمصانع الإسمنت
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيادة الأخلاقية المدركة، والتنظيم الانفعالي، والوعي بالذات، والاختفاق المعرفي تبعاً للمتغيرات الديموجرافية (الحالة الصحية، مستوى التركيز، العمر، سنوات الخبرة، مدة التكليف).
- ٣- هل تُسهم القيادة الأخلاقية في التنبؤ بكل من: التنظيم الانفعالي والوعي بالذات والاختفاق المعرفي لدى افراد العينة.

اهداف الدراسة:

- ١- الكشف عن طبيعة العلاقة بين القيادة الأخلاقية المدركة وكل من التنظيم الانفعالي والوعي بالذات والاختفاق المعرفي لدى العاملين بمصانع الإسمنت.
- ٢- الكشف عن دلالة الفروق الإحصائية في القيادة الأخلاقية المدركة والتنظيم الانفعالي والوعي بالذات والاختفاق المعرفي وفقاً للمتغيرات: الحالة الصحية، مستوى التركيز، العمر، سنوات الخبرة، مدة التكليف.
- ٣- الكشف عن نسب اسهام القيادة الاخلاقية المدركة في التنبؤ بالتنظيم الانفعالي والوعي بالذات والاختفاق المعرفي لدى عينة الدراسة.

أهمية الدراسة: تتضح أهمية الدراسة من خلال جانبين مهمين، وهما:
أولاً: الأهمية النظرية

إن القيادة الأخلاقية بالمصانع أمر بالغ الأهمية تعززه مكانتها في الاقتصاد القومي والارتقاء بمنظومة الصادرات، وتوفير إنتاج محلي ووطني يكفي احتياجات الأسواق الداخلية؛ حيث إنه يأتي في مقدّمة القطاعات الاقتصادية من خلال المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي، بالإضافة إلى علاقة القطاع الصناعي مع الكثير من القطاعات الخدماتية والإنتاجية. و يمكن أن تساهم الدراسة الحالية بالمعرفة التراكمية لموضوع القيادة الأخلاقية المُدركة في تطبيقاتها على المصانع، لكون أغلب المؤسسات تتجه بالوقت الحاضر إلى وضع ميثاق أخلاقي للنشاطات التي تقوم بها؛ لكونها تتناول موضوع القيادة الأخلاقية المُدركة ذات القدرة التأثيرية في حياة المؤسسات على اختلاف أنواعها ومجالاتها، والذي ظهر بشكل واضح في العصر الحالي عقب انهيار العديد من المؤسسات الصناعية والإنتاجية قبيل ظهور الأزمة الاقتصادية العالمية (خلال ٢٠٠٨)، والتي أرجع فيها سبب الانهيار لغياب القيادة الأخلاقية المُدركة (حسانين، ٢٠١١، ٥٨). ما جعل من المهم تأصيل القيادة الأخلاقية المُدركة نظرياً في جميع المؤسسات عامة، والمؤسسات الصناعية خاصة.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

يمكن أن تستفيد من نتائج الدراسة الجهات التالية:

١- المسؤولون عن الإدارة الصناعية من حيث معرفة واقع القيادة الأخلاقية، والدور الذي يقوم به قائد المصنع بهذا المجال، وبالتالي وضع الخطط وتحديد الاحتياجات التدريبية بالجوانب التي تكشف الدراسة عن ضعفها أو لتعزيز الجوانب الإيجابية، من أجل الإرتقاء بالمجال الصناعي.

٢- قيادات المدارس الثانوية والمعلمون؛ حيث إن التطور والتقدم المطرد في شتى مجالات الحياة، ومنها المجال الصناعي، يفرض على المديرين والعاملين معرفة أخلاقيات مهنة الإدارة الصناعية والتنظيمية من أجل تطوير الأداء وتعزيز التزام العاملين تجاه مهنتهم. وهذا بحد ذاته يساهم في التنمية المهنية للعاملين والقادة بالمصانع على حد سواء.

التأصيل النظري لمفاهيم الدراسة:

(١) القيادة الأخلاقية:

تعرف القيادة على أنها مقدرة التأثير على الأفراد لتحقيق أهداف الجماعة برغبتهم، فهي المقدرة على إنجاز الأعمال من خلال الآخرين، وحتى يتم ذلك فإن على القائد فهم هؤلاء الأفراد ورغباتهم وحاجاتهم، والعمل على تحفيزهم وإدارتهم عن طريق هذه المعرفة. وبشكل مفهوم القيادة مجموعة العمليات التصحيحية التي يجب القيام بها بمناسبة حادثة معينة وبشكل أدق، ونظراً لتعدد العمليات المادية التي يجب مراقبتها، ومجال ينتقل من البعد الاستراتيجي إلى المجال العلمي، تشكل القيادة ميكانيزم متعدد المستويات في شكل هرمي (كل مستوي يساير الذي يليه وينتهي بتحديد الانعكاسات وتصحيح الانحرافات) (سويسي عبد الوهاب، ٢٠٠٤).

وتعرف القيادة الأخلاقية المُدركة بأنها "مدى توافر الصفات الأخلاقية (الإستقامة والعدالة والنزاهة الأخلاقية) في القادة، ليصبحوا قادرين على إدارة المنظمة أخلاقية" (Lenick & Kiel, 2005, 141) وأشار (Shahidul et al., 2013) بأنها التوضيح العملي للسلوك المناسب معيارياً من خلال الإجراءات والتصرفات الشخصية والعلاقات التفاعلية. وتعزيز هذا السلوك لدى العاملين من خلال الاتصال باتجاهين وصنع القرار. وتوجد أربعة سمات أساسية تتضمنها أغلب التعريفات، كما يلي:

١- أن القادة الذين يدركون بأنهم أخلاقيون يعدون نموذجاً للتصرف الذي يعتبره العاملون مناسباً معيارياً مثل: الأمانة، العدالة، الرعاية، الرصانة، والاهتمام بالعاملين، وهذا يجعل منهم نماذج دور مقبولة وصادقة.

٢- يوجه هؤلاء القادة انتباههم لإبراز الأخلاقيات في السياق الاجتماعي عن طريق الحديث الصريح للعاملين عنها، ويتيحون لهم إمكانية التأثير في العمل بتحقيق العدالة الإجرائية والتعاملية.

٣- يضع هؤلاء القادة المعايير الأخلاقية، ويعطون للعاملين بالمؤسسات حق التعبير عن آرائهم، ويكفون ممارسي السلوك الأخلاقي منهم، ويعاقبون ممارسي السلوك الخارج عن السياق الأخلاقي والمنتك للمعايير الأخلاقية.

٤- ويأخذون في الاعتبار المترتبات الأخلاقية الناتجة عن قراراتهم، ومن ثم فإنهم يقدمون على خيارات عادلة وقائمة على خيارات عادلة وقائمة على المبادئ، والتي يمكن أن يحاكيها العاملون.

ويتبنى الباحثين تعريف القيادة الأخلاقية المُدركة بأنها: السلوك القيادي الملائم من حيث الالتزام بالمعايير المعتمدة والمقبولة في التصرفات الشخصية والعلاقات بين الأفراد، وتشجيع ذلك السلوك لدى الأتباع والمرووسين بأسلوب يحترم وكرامة الآخرين مما ينتج عنه خلق ثقافة موجّهة أخلاقية داخل المنظمة. ويُقدر اجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة على مقياس القيادة الأخلاقية.

وتشتمل القيادة الأخلاقية المُدركة على جانبين رئيسيين هما: الإنسان ذو الخلق الحميد^١، والمدير الأخلاقي^٢، ويعد أساس القيادة الأخلاقية المُدركة أن تكون إنسان ذو خلق حميد الذي يتميز بعدد من السمات الشخصية، مثل: النزاهة، والأمانة، والجدارة بالثقة^٣. كما يتميز بسلوكيات مثل الاهتمام بالآخرين والانفتاح عليهم، مع التمسك الأخلاقية في التصرفات الشخصية^٤، كما يراعى بعض الاعتبارات الأخلاقية عند اتخاذ القرار مثل التمسك بالقيم الأخلاقية، والتمسك بالموضوعية وتحقيق العدالة، والاهتمام بالصالح العام، واتباع قواعد القرار الأخلاقي (الحوالي و محمد، ٢٠٢٢). ويتميز سلوك المدير الأخلاقي بعدد من السلوكيات مثل أن يصبح قدوة حسنة لمرووسيه من خلال أعماله، استخدام نظام الثواب والعقاب، والتواصل بشأن الأخلاق والقيم التي ينبغي أن تسود المؤسسة (Trevino et al., 2000, 134).

وتوجد العديد من مبادئ القيادة الأخلاقية المُدركة مثل العدالة، والشاركة في السلطة، ووضوح الأدوار وتحديد المسؤوليات، والتوجيه الأخلاقي، والنزاهة، والعلاقات الطيبة مع جميع الأطراف والتنظيم الانفعالي بما يساعده على التفاهم مع العاملين بالمؤسسة، وتحمل مسئولية الأعمال والنتائج المترتبة عليها، والأمانة، والصدق، واحترام القوانين، والحرص على النمو المهني، والولاء. ويمكن أن تختصر بخمس سمات وممارسات رئيسية وهي: التحلي بالصدق، واحترام الآخرين، وخدمتهم، وتحقيق العدالة التنظيمية، كما أنهم يساهموا في بناء المجتمع (الحبسية، ٢٠٠٩؛ الحواني و محمد، ٢٠٢٢). كما توجد ثلاث أبعاد للقيادة الأخلاقية، وهي:

أ. توافر السلوك الأخلاقي: ويقصد به توافر بعض المبادئ والقيم الأخلاقية في القائد الأخلاقي مثل: الإخلاص، والنزاهة، والعدالة، والعدالة، والاحترام، والشجاعة.

ب. ممارسة السلوك الأخلاقي: إن هذه القيم والمبادئ التي يؤمن بها القائد الأخلاقي لا بد أن تنعكس على ممارساته وسلوكياته بالمنظمة، فالعاملون يتعلمون القيم ويسعون بتحقيق أهداف العمل من خلال مراقبته ومشاهدتهم لسلوكيات القائد، لذا يجب أن

^١ Ethic person

^٢ Ethica manger

^٣ trustworthiness

^٤ Morality personal

يراعى قواعد السلوك التي تتطابق مع القيم الأخلاقية، فالتعل من خلال التصرفات والأفعال أقوى من استخدام الكلمات والشعارات، كما ينبغ أن يكون ممارسة السلوك الأخلاقي في حياته الشخصية، مثل ممارسته في عمله، أى يجب أن يكون قدوة حسنة لمروؤسيه.

- ج. يمكن للقائد الأخلاقي تعزيز السلوك الأخلاقي .
- د. القدوة الحسنة: بأن يكون القائد نموذج يحتذى به من خلال سلوكيات فعلية.
- هـ. ملاحظة العاملين: استخدام أسلوب الثواب والعقاب وفق الابتعاد أو الاقتراب من السلوك الأخلاقي.
- و. ترسيخ المعايير الأخلاقية وقواعد السلوك الخلقي.
- ز. توفير التدريب الأخلاقي.

(دبون وصيتي، ٢٠١٨؛ الروسان، ٢٠١٨)

كما توجد ثلاث عوامل تؤثر في تصورات المرؤوسين للقائد كقائد أخلاقي، هي:

١- نمذجة الدور الأخلاقي التي يتعلم منها القادة من خلال ملاحظة النماذج الأخلاقية مثلهم في ذلك مثل مرؤوسيه تماماً، فهم يتعلمون من خلال القدوة الحسنة، وكذلك من خلال ملاحظة عواقب سلوكياتهم، فهم يتصفون بقيم واتجاهات تلك النماذج الأخلاقية، ويحاكونها.

٢- السياق الأخلاقي بالمنظمة هي ذلك المناخ الأخلاقي أو الثقافة الأخلاقية السائدة بالمنظمة، من حيث كونها بيئة داعمة للمواقف والسلوكيات الأخلاقية (نوفل، ٢٠١٦).

٣- شدة القضايا الأخلاقية التي تواجه القائد في عمله؛ إن القادة الأخلاقيين يركزون على حجج النتائج المترتبة على قراراتهم من حيث تأثيرها على المرؤوسين، لذا فإن كيفية تعامل القائد مع بعض المواقف بطريقة مناسبة أخلاقياً، وإتخاذ قرارات لا تعود بالضرر على مرؤوسيه ينظرون إليه كنموذج أخلاقي يحتذى به (الحلواني؛ محمد، ٢٠٢٢).

توجد ثمة علاقة تبادلية تربط بين كيفية مواجهة القضايا الأخلاقية بطريقة مناسبة أخلاقياً وبين السياق الأخلاقي السائد بالمنظمة، فكلما زادت شدة القضايا الأخلاقية التي يواجهها القائد بنجاح ومراعاة صالح مرؤوسيه كلما أصبحت المنظمة بيئة داعمة أكثر للسلوكيات الأخلاقية، كما أنه كلما كانت البيئة التنظيمية داعمة للسلوكيات الأخلاقية كلما زادت احتمالية نجاح القائد في مواجهة المواقف الشديدة أخلاقياً بما يراعي الصالح العام (Brown & Trevino, 2006).

- العلاقة بين الوعي الذاتي والاختفاق المعرفي لدى القائد:

لا بدّ للقائد من التأثير بفعالية على سلوك الآخرين، وأن يكون قدوة لهم في السلوك الأخلاقي، وأن يحملهم المسؤولية عن السلوك الأخلاقي من خلال تفعيل المكافآت والعقاب، وأن لا تكون لديه تحيزات أخلاقية حسب المصالح الذاتية، وأن يلتزم بالسلوكيات الأخلاقية في العمل وفي حياته الخاصة على حد سواء (Dimitriou & Schwepker, 2019).

ويحتاج القائد مؤشراً موثقاً لتحديد الاتجاه الحقيقي ليقود فريق عمله بأمان إلى وجهتهم المرسومة مسبقاً (George, & Sims, 2007). ويعد الوعي الذاتي Self-Awareness أداة للتوجيه، ويوصف بأنه البعد الأساسي للذكاء الوجداني، حيث يساعد على إدراك مشاعر الفرد بدقة في اللحظة الراهنة، وفهم الاتجاهات عبر المواقف والأحداث، مما يُسهّل تقييم الحلول البديلة الإبداعية، ويدعم الفعالية الشخصية (Yukl, 2013; Goleman, 1998)، وبالتالي القدرة على

التعاطف، وبناء علاقات ودية، واتقان القيادة للآخرين (Richards, 2004). ويعرف الوعي الذاتي بأنه قدرة الفرد على إدراك مشاعره الخاصة بدقة وفهمها فور حدوثها، ويتضمن ذلك متابعة الطريقة التي يميل بها الفرد إلى الاستجابة للمواقف والأشخاص المحددين (Lam & O'Higgins, 2012). ويتشكل الوعي الذاتي من خلال الإحساس بالذات وتجربتها في مرحلة الطفولة المبكرة، ولا يقتصر على إدراك المشاعر والحالات الفسيولوجية الحادة، بل يشمل أيضاً فهم نقاط القوة والضعف لدى الفرد، واستجاباته في المواقف، وقيمه ودوافعه، وهدفه في الحياة (Goleman, 2013).

ويمكن تقسيم الوعي الذاتي إلى ثلاث كفاءات مترابطة، هي:

(١) الوعي الذاتي الانفعالي، الذي يُجسّد إدراك المشاعر والعواطف والحالات المزاجية وتأثيرها على الأداء.

(٢) التقييم الذاتي الدقيق، الذي يصف إدراك نقاط القوة والضعف.

(٣) تقدير الذات، وهي إدراك الفرد لقدراته وكفاءته، مما يؤدي إلى الشعور بقيمة الذات (Cherniss & Goleman, 2001).

ويُعرف الوعي الذاتي الانفعالي، بأنه "إدراك حالاتنا المزاجية وأفكارنا عنها" (Goleman, 1990, 47) إلى جانب كونه ركيزة أساسية للقيادة الفعالة والأصيلة (George & Sims, 2007; Lussier, 2013)، وهو يعد جزءاً مهماً من فعالية الحياة والعمل والرضا الوظيفي (Bar-On, 2000) بما أن المشاعر مُعدية (Yukl, 2013)، وتؤثر مشاعر القائد على مرؤوسيه بأدق الطرق، يواجه القادة معضلة الالتزامات الأخلاقية تجاه أنفسهم وأصحاب المصلحة الآخرين (Caldwell, 2012) لخلق قيمة طويلة الأجل ومساعدة الموظفين على تحقيق إمكاناتهم الحقيقية (Kouzes & Posner, 2017). كما يرتبط الوعي الذاتي الانفعالي بمستويات عالية من ثقة المتابعين وولائهم، والالتزام التنظيمي، وسلوك التوجيه، واستخدام أساليب التأثير والأداء (Sosik, Godshalk, & Yammarino, 2004; Berson & Sosik, 2007) ويُعدّ هذا التقييم بالغ الأهمية لنجاح التغيير التنظيمي، إذ غالباً ما يُعزز القادة الذين يفتقرون إلى الوعي الذاتي، دون وعي، القضايا التنظيمية التي تجعل التغيير ضرورياً، وبالتالي يُعيقون العملية دون وعي (Higgs & Rowland, 2010).

ويُعرّف التقييم الذاتي Self-assessment، بأنه درجة التطابق بين وصف الذات ووصف الآخرين للسلوك (Tekleab et al., 2008). ويتم تعزيزه من خلال آليات المقارنة الاجتماعية وتقييم الذات وهي عملية تعلم وتطور مستمر، وينبغي أن يتبع نهجاً قائماً على الأدلة ليكون فعالاً (Caldwell & Hayes, 2016). ووجد أن الوعي بصفات القيادة لدى الفرد يُرجّح أن يؤدي إلى تجربة عمل أكثر فعالية وإرضاءً، ورضا عالٍ لدى المتابعين، وقيادة ذاتية للمتابعين (Winkler & Hausknecht, 2010) إلا أن غياب الوعي الذاتي بشأن القيادة الذاتية، وقد يؤدي إلى سوء التواصل أو عدم الاستجابة لمطالب المتابعين، وبالتالي إلى نتائج غير مُثلى بالعمل (Felfe, & Schyns, 2004). ووجد فايس (Weiss, 2012) في دراسته أن النساء يُظهرن أداءً أفضل، حيث تُظهر ١٩٪ منهن وعياً ذاتياً، مقابل ٤٪ من المديرين التنفيذيين الذكور. وبتوسيع نطاق الرؤية من المديرين التنفيذيين إلى جميع الموظفين، لا يقتصر تأثير الوعي الذاتي على الرضا الوظيفي والمواقف والأداء فحسب ولكن له تأثير كلي ملموس على النتائج النهائية للشركات بأكملها (Atwater & Yammarino, 1992; Yammarino & Atwater, 1997) ومع ذلك، يميل الأفراد إلى المبالغة في التقدير أو التقليل منه مقارنةً بالمصادر الموضوعية، مما يجعلهم إما مبالغين في التقدير أو مُقللين منه.

وقد وُصف المبالغون في التقدير بأنهم غير آمنين ومنغمسين في ذواتهم، مع عدم إدراكهم لنقاط ضعفهم، وبالتالي يتجاهلون، على وجه الخصوص، التعليقات السلبية التي لا تتوافق مع

تصورهم الذاتي (Sosik, 2001; Sosik & Godshalk, 2004). وبالتالي، استاءوا من الحاجة إلى التطوير الشخصي وعرفلوا أي تحسين في سلوكهم القيادي (Atwater et al., 1998). وفي المقابل، وُجد أن من يقللون من شأن أداء قيادتهم، والذين يقيسون أدائهم القيادي بدقة، أكثر وعياً بذواتهم وقدرة على التكيف مع مواقف محددة حسب الحاجة بناءً على مدخلات أتباعهم، وبالتالي كانوا أكثر ارتباطاً بالنتائج الإيجابية والفعالية (Bratton, Dodd, & Brown, 2011). وُصف هؤلاء أصحاب الأداء المرتفع أيضاً بأنهم أفراد متواضعون، متواضعون، وإيثاريون (Kanungo & Mendonca, 1996)، ويتمتعون بمهارات ضبط داخلي وذكاء وجداني مرتفع (Sosik & Godshalk, 2004). ويبدو أن من يقللون من شأن أنفسهم يُقللون من شأن أنفسهم بدافع التواضع، ويوجهون طاقتهم نحو الخارج لصالح مرؤوسيهـم والمؤسسة ككل (Bratton et al., 2011).

٢ - الإخفاق المعرفي لدى القادة:

يمثل الإخفاق المعرفي الإخفاق في أداء المهام اليومية التي يكون الأفراد قادرين على إكمالها عادةً، من حيث الإدراك والذاكرة والوظائف الحركية (Broadbent, et al., 1982; Wallace, Kass, & Stanny, 2002; Wallace, 2004) ويشار إليها أحياناً باسم الشرود الذهني الشامل (Ishigami, & Klein, 2009). ويحدث الإخفاق المعرفي عندما تكون هناك أخطاء وعثرات في الإدراك أثناء تنفيذ المهام البسيطة، والتي يمكن للفرد التعامل معها بسهولة عادةً (Carrigan, & Barkus, 2016; Clark, et al., 2012). ويشمل الأخطاء الشخصية المتعلقة بأداء الذاكرة وإدارة الانتباه وتنفيذ المهام (Niranjan, et al., 2022)، تشمل الأمثلة نسيان إطفاء الأنوار أو قفل الباب، وعلى الرغم من أن الإخفاق المعرفي غالباً ما يتم تجاهله، إلا أنه قد يقاطع التعلم والعمل، ويقلل من الرفاهية الذاتية (Smith, 2023)، ويثير القلق ويتسبب في حوادث مرورية (Goodhew, & Edwards, 2024). وأشارت تحليل البيانات لدراسة لي وزملائه (Li et al., 2025) إلى وجود علاقة سلبية ملحوظة بين التقييم الذاتي الأساسي والإخفاق المعرفي؛ وتحديداً، كلما انخفض الوعي الذاتي للمشاركين، زاد حدوث الإخفاق المعرفي. وتتوافق مع (Mao et al., 2021)، حيث ينغمس الأفراد ذوو الوعي الذاتي المنخفض في إخفاقات الماضي ونقائصه، ومن حيث الأنماط المعرفية، قد يعانون من تأمل ذاتي مفرط، مما يُصعب عليهم تحويل انتباههم إلى بيانات جديدة (Ritchie, et al., 2011)، مما قد يؤدي إلى صعوبات في إكمال المهام المعرفية الجديدة.

يُمكن امتلاك وعي ذاتي قوي ودافعية، والتركيز بشكل أكبر على المهام الحالية، وتنمية دافع تنظيمي داخلي إيجابي ومرونة نفسية، وبالتالي تحسين المرونة المعرفية (Chang, et al., 2012) وذلك من خلال الحفاظ على إدراك ومشاعر إيجابية من خلال الاستجابة الإيجابية للبيئة، وخاصةً فيما يتعلق بهم، مما يؤدي إلى تقليل إدراك المعلومات غير المواتية. ولديهم المزيد من الموارد النفسية ومخطط ذاتي إيجابي، ويمكنهم استيعاب الموارد وتحويلها لإكمال مهام ذات مستويات صعوبة مختلفة (Goodhew, Edwards, 2022). ويتبنى الأفراد الذين يمتلكون وعي ذاتي سلبي غالباً استراتيجيات تجنب للتعامل مع البيئة الخارجية. يمكن أن يشتت الانتباه، ويقلل من المرونة المعرفية، ويعزز الصور النمطية المعرفية، ويؤدي في النهاية إلى إخفاق معرفي عند إكمال المهام البسيطة (Liu, Nie, Liang, 2022).

إن الإخفاق الفردي في بعض المهام البسيطة (مثل نسيان أوقات الامتحانات، ومناداة الآخرين بأسماء خاطئة، وفقدان التركيز في المواقف المهمة، وما إلى ذلك) سيعزز الشعور بانعدام القيمة الذاتية، ويولد مشاعر القلق والعجز، ويكبح دافعهم الداخلي للتعامل مع الأحداث

الخارجية، ويشكل في النهاية حلقة مفرغة. لذلك، يمكن أن يساعد التقييم الذاتي الأساسي الإيجابي المراهقين على إكمال الأنشطة المختلفة بكفاءة ونشاط أكبر، مما يقلل من حدوث الإخفاق المعرفي (Li et al., 2025).

ويُدعى تيري برايس (Price, 2005) أن الإخفاقات الأخلاقية لدى القادة عادةً ما تكون معرفية وليست إرادية، وهي مسألة اعتقاد خاطئ وليست رغبة سيئة. وهو يُعارض بشكل خاص الرأي القائل بأن القادة عادةً ما يُخطئون في التصرف بأنانية لأنهم، بامتلاكهم سلطة كبيرة، يُمكنهم الإفلات من العقاب. وأن انعدام أخلاقية القائد مسألة اعتقاد ومعرفة أكثر منها مسألة رغبة وإرادة. وبالتالي، لا يمكن فهم السلوك غير الأخلاقي للقادة بشكل كامل من منظور المصلحة الذاتية والخيارات التي يتخذها القادة لوضع مصلحتهم الذاتية فوق ما يعرفونه أنه متطلبات أخلاقية. لذا، على سبيل المثال، لا تقتصر أخلاقيات القيادة على الفصل بين مصالح القادة والأتباع فحسب. ويجب أن يُسند أي وصف للإخفاقات الأخلاقية في القيادة دوراً رئيسياً للمعتقدات الأخلاقية الخاطئة.

وأكد أن توجه القادة بطبيعتهم نحو الغايات التي يتشاركونها مع أتباعهم هو ما يواجههم من تحديات معرفية، وهي من نوعين؛ أولاً، قد يغفلون عن القيود الأخلاقية المفروضة على الوسائل التي يستخدمونها لتحقيق غاياتهم. وثانياً، قد يتجاهلون مصالح أطراف خارج نطاق أتباعهم. وأوضح أنه من المنظور الإرادي، يتعلق الفشل الأخلاقي بمعرفة الصواب وعدم فعله؛ أما من المنظور المعرفي، فهو مسألة خطأ إما في مضمون مطلب أخلاقي أو في نطاقه. وعادةً ما تكون الإخفاقات الأخلاقية في القيادة إخفاقات معرفية مرتبطة بنطاقها: فالقائد المخطئ يغفل أن بعض المتطلبات الأخلاقية التي تنطبق علينا تنطبق عليه أيضاً. أو قد لا يأخذ مصالح من هم خارج المجموعة على محمل الجد. على سبيل المثال، لم يجد واضعو إعلان الاستقلال صعوبة تُذكر في التمسك بصدق بأن جميع البشر خلقوا متساوين في الوقت الذي كانوا يستعبدون فيه (Marquardt, Casper, & Kuenzi, 2021).

٣- عمال مصانع الاسمنت:

مفهوم العاملين مرادف لمصطلح القوى العاملة، وهو يعني مجموعة الأفراد العاملين الذين يمثلون مركبا معينا من الوظائف والمهن والعمال والتخصصات وينتظمون في خدمة واحدة كشخصية اعتبارية مقابل مكافأة عمل، ويرتبطون بعلاقة عمل قانونية وفعلية سواء كان انتاج سلعة أو تقديم خدمة، ويتقاسمون الأعمال الادارية والتنفيذية والانتاجية في وحداتهم أو منظماتهم بمقتضى تنظيم رسمي يدخل ضمن قوة العمل ويقع على مختلف مستويات التنظيم الإداري (بدوي ومصطفي، ١٩٨٤، ١٢٠). ويشير مفهوم الصناعة إلى عملية تحويل شكل المواد الخام في الطبيعة لزيادة قيمتها باستخدام أدوات مناسبة بهدف جعلها قابلة لإشباع حاجة معينة سواء كانت بسيطة أو نهائية (عويس، ١٩٩١). وتعتبر صناعة الاسمنت من الصناعات الاستراتيجية وتعتمد على توافر المواد الخام وتحويلها إلى مادة الاسمنت الناعمة التي تتصلب وتكتسب خواصا تماسكية بوجود الماء مما يجعلها قادرة على ربط مكونات الخرسانة ببعضها ببعض (الغويل، ٢٠١٦).

فروض الدراسة:

- ١- توجد علاقات ارتباطية دالة إحصائياً بين القيادة الأخلاقية وكل من: التنظيم الانفعالي، الوعي بالذات، والإخفاق المعرفي لدى العاملين بمصنع الإسمنت بقنا.
- ٢- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل من القيادة الأخلاقية المدركة، والتنظيم الانفعالي، والوعي بالذات، والإخفاق المعرفي وفقاً ل: الحالة الصحية، مستوى التركيز، العمر، سنوات الخبرة، مدة التكليف.

٣- تُسهم القيادة الأخلاقية المدركة إسهامًا دالًا إحصائيًا في التنبؤ بكل من التنظيم الانفعالي والوعي بالذات والإخفاق المعرفي لدى العاملين بمصنع الإسمنت بقنا.

المنهج وإجراءات الدراسة:

منهج الدراسة: استنادًا إلى طبيعة مشكلة الدراسة وفرضياتها، فقد استخدم الباحثين المنهج الوصفي الارتباطي المقارن.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من ١٥٥ عاملاً في مصنع الأسمنت بمحافظة قنا، وتتراوح أعمارهم بين ٢١ و ٥٢ سنة، بمتوسط عمر ٢٤,٩ سنة وانحراف معياري ٦,٣. يوضح الجدول التالي توزيع العينة وفقاً لبعض المتغيرات الديموغرافية.

جدول (١) يعرض توزيع أفراد العينة

النسبة المئوية %	(ن=١٥٥)	المتغيرات الديموجرافية	
١٠٠	١٥٥	ذكر	جنس المدير المباشر
٥,٢	٨	مريض	الحالة الصحية
٩٤,٨	١٤٧	معافي	
٤١,٣	٦٤	ضعيف	
٥٨,٧	٩١	جيد	مستوى التركيز
٥٨,١	٩٠	أقل من ٣ سنوات	مدة التكليف في الموقع الحالي
٢٠,٦	٣٢	٣ إلى أقل ٦ سنوات	
١١,٠	١٧	٦ إلى أقل من ٩ سنوات	
١٠,٣	١٦	أكثر من ٩ سنوات	
٦٣,٢	٩٨	أقل من ٣٠ سنة	العمر
٢٢,٦	٣٥	٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
١٠,٣	١٦	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
٣,٩	٦	٥٠ سنة فأكثر	
٢٢,٦	٣٥	دبلوم فما أقل	المؤهل
٧٤,٢	١١٥	مؤهل جامعي	
٣,٢	٥	دراسات عليا	
٦١,٣	٩٥	أقل من ٥ سنوات	الخبرة
١٤,٨	٢٣	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	
١١,٠	١٧	١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	
١٢,٩	٢٠	أكثر من ١٥ سنة	

وصف أدوات الدراسة:

[١] مقياس القيادة الأخلاقية المدركة (إعداد الباحثين)

لغاية تحقيق أهداف الدراسة، تم بناء أداة الدراسة وهي مقياس القيادة الأخلاقية، وذلك بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة، والاطلاع على المقاييس والاختبارات النفسية للقيادة الأخلاقية مثل: مقياس أحمد عبد الله الكبير (٢٠١٦)، ونوفل (٢٠١٦)، أبو زيد (٢٠١٩). وبعد تحليل

المصادر السابقة، تم تحديد أبعاد مقياس وصياغة البنود بحيث تناسب عينة الدراسة، تم تحديد صياغة البنود بحيث تناسب عينة الدراسة.

ويتكون المقياس من صورته الأولى من (٦٢) عبارة موزعة علي بُعدين، والاستجابة على هذا المقياس تتم عن طريق الاختيار من البدائل الخمسة بوضع علامة (✓) على الاختيار المناسب الذي يتناسب مع حالة المفحوص وهذه البدائل هي موافق تماماً، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق تماماً، علماً بأن الدرجات المحسوبة لهذه الاستجابات الثلاث هي علي الترتيب (٥، ٤، ٣، ٢، ١) وأعلي درجة يمكن أن يحصل عليها المفحوص هي (أقصى درجة علي مقياس الشدة $\times$ عدد العبارات = الدرجة الكلية) بمعنى ($٥ \times ٦٢ = ٣١٠$)، وأقل درجة ٦٢.

الكفاءة السيكمترية لمقياس القيادة الأخلاقية المُدركة:

- حساب الاتساق الداخلي

تم حساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات الارتباط بين العبارة والبُعد والعبارة والدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٢) يوضح صدق الاتساق الداخلي لبُعد سلوك القيادة

العبارة	الارتباط بالبُعد	الارتباط بالدرجة الكلية	العبارة	الارتباط بالبُعد	الارتباط بالدرجة الكلية
١.	**٠,٦٧٣	**٠,٦٢٣	٢٠.	**٠,٧٥٢	**٠,٦٤٥
٢.	**٠,٧٥٠	**٠,٦٧٥	٢١.	**٠,٥٢٩	**٠,٣٨٤
٣.	**٠,٧٤١	**٠,٦٣٦	٢٢.	**٠,٦٩٢	**٠,٥٩٣
٤.	**٠,٧٧١	**٠,٦٩٦	٢٣.	**٠,٧٦٦	**٠,٦٠٢
٥.	**٠,٦٩١	**٠,٦٥٩	٢٤.	**٠,٧٥٧	**٠,٦٢٦
٦.	**٠,٧٤٧	**٠,٦٧٤	٢٥.	**٠,٧٨١	**٠,٦٢٥
٧.	**٠,٧٨٢	**٠,٧٣٨	٢٦.	**٠,٧٦٣	**٠,٦٥٢
٨.	**٠,٧٢٢	**٠,٦٩٦	٢٧.	**٠,٦٩٠	**٠,٥٣٢
٩.	**٠,٦٩٨	**٠,٦١١	٢٨.	**٠,٧٨٣	**٠,٦٥٠
١٠.	**٠,٧٥٣	**٠,٦٩٠	٢٩.	**٠,٧٩٤	**٠,٦٢٢
١١.	**٠,٨٠٣	**٠,٧٣٠	٣٠.	**٠,٧٩٠	**٠,٦٧٥
١٢.	**٠,٧٥٤	**٠,٦٥٦	٣١.	**٠,٨١٣	**٠,٦٧٣
١٣.	**٠,٧٨٨	٠,٦٤٤	٣٢.	**٠,٧٨٢	**٠,٦٠١
١٤.	**٠,٨٢٦	**٠,٧٢٧	٣٣.	**٠,٧٩٧	**٠,٦٨٦
١٥.	**٠,٨٠٣	**٠,٦٩٠	٣٤.	**٠,٧٦٨	**٠,٦٧٨

١٦.	٠,٧٧٢	**٠,٦٤٣	٣٥.	**٠,٧٩٨	**٠,٦٥٦
١٧.	**٠,٧٦٢	**٠,٦٢٤	٣٦.	**٠,٧٧٠	**٠,٧١٦
١٨.	**٠,٧٥٤	**٠,٦٣٢	٣٧.	**٠,٨٤٨	**٠,٧٣٠
١٩.	**٠,٦٦٨	**٠,٥٣٨	الدرجة الكلية للبعد		**٠,٨٥٦

جدول (٣) يوضح صدق الاتساق الداخلي للبعد العلاقات داخل العمل

العبرة	الارتباط بالبعد	الارتباط بالدرجة الكلية	العبرة	الارتباط بالبعد	الارتباط بالدرجة الكلية
١.	**٠,٥٤٩	*٠,٣٢٠	١٣.	**٠,٨٦٤	**٠,٤٤٨
٢.	**٠,٦٨٨	**٠,٤١٣	١٤.	**٠,٧٧٥	**٠,٥٢٨
٣.	**٠,٧٨٤	**٠,٤٤٧	١٥.	**٠,٦٧٤	**٠,٣٩٠
٤.	**٠,٧٤٢	**٠,٣٥٠	١٦.	**٠,٧١٦	**٠,٤٥٣
٥.	**٠,٦٢٥	**٠,٣١٩	١٧.	**٠,٧٢٤	**٠,٤٢١
٦.	**٠,٦٣٥	**٠,٣٣٥	١٨.	**٠,٧١٤	**٠,٣٦٦
٧.	**٠,٧٢٦	**٠,٣١٢	١٩.	**٠,٦٨٩	**٠,٢٧٩
٨.	**٠,٨٠٨	**٠,٣٨٦	٢٠.	**٠,٤٤٨	**٠,٢٨٧
٩.	**٠,٧٥٤	**٠,٣٦٣	٢١.	**٠,٥١٤	*٠,٢٣٠
١٠.	**٠,٧٥٠	**٠,٣٨٥	٢٢.	**٠,٣٤٠	**٠,٢٦٦
١١.	**٠,٧٨٤	**٠,٣٩١	الدرجة الكلية للبعد		**٠,٥٣٦
١٢.	**٠,٥٠١	**٠,٣٦٨			

يتضح من الجدولين السابقين ارتباط جميع العبارات بالبعد الذي تنتمي إليه وبالدرجة الكلية للمقياس عند مستوى (٠,٠١)، ما عدا أربعة عبارات خاصة بالبعد الثاني وهي (١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢)، وتم حذفها ليصبح البعد مكون ١٨ عبارة بدلاً من ٢٢ عبارة. ويصبح المقياس الكلي مكون من ٥٥ عبارة.

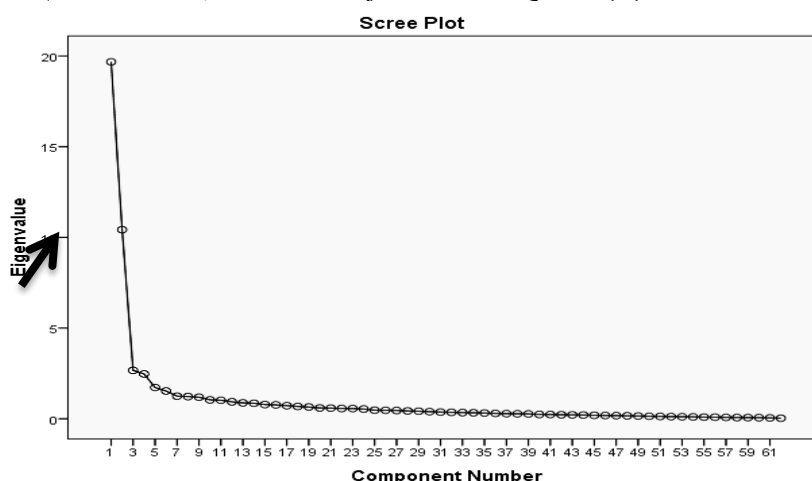
صدق المقياس: حساب صدق المقياس وتحديد أبعاده بطريقة التحليل العاملي الاستكشافي نظراً لعدم وضوح عبارات الأبعاد في المقياس قبل إجراء التحليل العاملي الاستكشافي تم حساب كفاية العينة واختبار ما إذا كانت الارتباطات الجزئية بين المتغيرات صغيرة باستخدام اختبار بارنليت وكايزر - ماير - أولكن (KMO and Bartlett's test of Sphericity)، وتتراوح قيمة هذا الاختبار من صفر إلى ١ حيث تشير القيم القريبة من ١ إلى كفاية العينة أو أنها مناسبة، والقيم الأقل من (٠,٥٠) تشير إلى عدم كفاية العينة، ويوضح الجدول التالي نتيجة هذا الإجراء.

جدول (٤) يوضح قيمة اختبار KMO واختبار بارتليت لكفاية العينة

٠,٨٣١	قيمة اختبار KMO (كايزر - ماير - أولكن)	
٥٩٣١,٦١٥	مربع كاي	اختبار بارتليت Bartlett's Test of Sphericity
١٨٩١	درجة الحرية	
٠,٠٠٠	مستوى الدلالة	

وتم الاعتماد على طريقة Scree Plot (التمثيل البياني لاختبار سكري) في استخلاص العوامل عوضاً عن معيار الجذر الكامن، لأن هذا المعيار كثيراً ما يعطي نتائج دقيقة أكثر من استخدام قيمة الجذر الكامن التي تزيد عن ١,٠٠. ويشير معيار التمثيل البياني لاختبار سكري إلى الإبقاء على العوامل التي تظهر بالرسم شديدة الانحدار قبل أن يبدأ المنحنى في الاعتدال تقريباً:

شكل (١) يوضح التمثيل البياني لاختبار سكري لتحديد العوامل



وباستخدام المعيار التمثيل البياني لاختبار سكري لتحديد العوامل يتبين أنه يجب تدوير عاملين وتقع جميعها فوق مستوى الجذر الكامن ١٠, ويوضح الجدول التالي نسب تفسير كل مكون من التباينات:

جدول (٥) يوضح العوامل المستخرجة من التحليل العائلي الاستكشافي

العامل	الجذر الكامن	نسبة التباين	نسبة التباين المجمعة
١	٢١,٤٠٦	٣٤,٥٢٦	٣٤,٥٢٦
٢	١٠,٦٨٩	١٧,٢٤٠	٥١,٧٦٦

وتم استخدام طريقة تحليل المكونات الرئيسية (Principal Component Analysis) في استخراج العوامل؛ وطريقة التدوير المائل (Promax) في تدوير العبارات؛ لتحقيقها بناءً على أفضل من طريقة التدوير المتعامد ويوضح الجدول التالي نتيجة هذا الإجراء.

جدول (٦) يوضح قيم تشبعات كل عبارة من مقياس القيادة الأخلاقية المدركة على عواملها

م	محتوى العبارة	العوامل
---	---------------	---------

٢	١		
	٠,٦٧٤	يتصف رئيسي بالصدق في التعامل ما مرؤوسيه.	١.
	٠,٧٥١	يشعروني عملي مع رئيسي بالفخر	٢.
	٠,٧٤٢	يتميز رئيسي بالنوايا الحسنة.	٣.
	٠,٧٧١	يتخلى رئيسي عن مصالحه الشخصية من أجل مصلحة المجموعة	٤.
	٠,٦٩٢	يتبنى رئيسي سلوك يقتدي به.	٥.
	٠,٧٥١	يتصرف رئيسي بأسلوب يحظي بأسلوب يحظي من خلاله باحترام الآخرين	٦.
	٠,٧٨٦	تتطابق أقوال رئيسي ما أفعاله.	٧.
	٠,٧٢٤	يأخذ رئيسي بعين الاعتبار التبعات الأخلاقية للقرارات	٨.
	٠,٦٩٨	يقضي رئيسي وقتا في تعليم وتدريب المرؤوسين دون تعال منه	٩.
	٠,٧٥٣	يمتلك رئيسي قواعد أخلاقية ذاتية.	١٠.
	٠,٨٠٣	يتخذ رئيسي قرارات نزيهة ومتوازنة	١١.
	٠,٧٥٥	يتسم رئيسي بالانضباط الذاتي.	١٢.
	٠,٧٨٧	يفي رئيسي بالوعود التي يقطعها على نفسه.	١٣.
	٠,٨٢٥	يحرص رئيسي على مساعدة الآخرين.	١٤.
	٠,٨٠٣	يهتم رئيسي بتطوير المرؤوسين.	١٥.
	٠,٧٧٠	يقدم رئيسي أهداف المنظمة على أهدافه الشخصية.	١٦.
	٠,٧٦٠	يحرص رئيسي على حماية مصالح المنظمة.	١٧.
	٠,٧٥٤	يتخذ رئيسي قرارات حيادية موضوعية.	١٨.
	٠,٦٦١	يحرص رئيسي على أن يكون على مسافة متساوية من كل المرؤوسين.	١٩.
	٠,٧٥٠	يسعى رئيسي للبحث عن الحقائق.	٢٠.
	٠,٥٢٠	يتسم رئيسي بالإتصاف الجيد لكل المرؤوسين.	٢١.
	٠,٦٩١	يعاقب رئيسي الموظفين الذين ينتهكون المعايير الأخلاقية	٢٢.

م	محتوى العبارة	العوامل	
		١	٢
٢٣.	يعامل رئيسى الآخرين بكرامة واحترام.	٠,٧٦٦	
٢٤.	يحقق رئيسى العدالة فى توزيع المكافآت والحوافز.	٠,٧٥٦	
٢٥.	يمثل رئيسى للقوانين واللوائح التنظيمية.	٠,٧٧٩	
٢٦.	يتحمل رئيسى مسئولياته الشخصية.	٠,٧٦٢	
٢٧.	عند اتخاذ القرارات يسأل رئيسى ما الشيء الصحيح الواجب القيام به.	٠,٦٩٠	
٢٨.	يحرص رئيسى على مسائلة الآخرين.	٠,٧٨١	
٢٩.	ينصت رئيسى بإمعان	٠,٧٩٣	
٣٠.	يتقبل الرأي والرأي الآخر	٠,٧٨٨	
٣١.	يعترف بأخطائه بإيجابية	٠,٨١٤	
٣٢.	يلتزم على أن يكون القدوة الحسنة لجميع العاملين	٠,٧٧٨	
٣٣.	يعزز روح الإبداع والابتكار لدى المرووسين	٠,٧٩٩	
٣٤.	يعزز رئيسى المبادئ الأخلاقية فى المنظمة.	٠,٧٧٠	
٣٥.	يشجع رئيسى النقاش والحوار البناء حول القضايا الأخلاقية.	٠,٧٩٨	
٣٦.	يتيح رئيسى الفرصة للمرووسين للتعبير عن آرائهم.	٠,٧٧٥	
٣٧.	يقرب رئيسى وجهات النظر المختلفة بين المرووسين.	٠,٨٥١	
١.	ترى الإدارة العليا أن العاملين لا يستطيعون التعبير عن المشكلات بشكل فعال.	٠,٨٦٠	
٢.	ترى الإدارة العليا أنها الوحيدة القادرة على التعامل مع المشكلات بشكل صحيح.	٠,٨١٤	
٣.	تنظر الإدارة العليا لمن يختلف معها على أنه صانع للمشكلات.	٠,٧٩٧	
٤.	ترى إدارتي العليا أن اختلافي مع الآخرين دليل عدم ولائي لجهة العمل.	٠,٧٨٥	
٥.	ترى الإدارة العليا أن آراء العاملين تفتقر إلى الخبرة.	٠,٧٦٨	
٦.	تمارس الإدارة العليا سياسة التعتيم مع العاملين عن كل ما هو جديد.	٠,٧٦٢	
٧.	أرى أن الإدارة العليا ليس لديها الاستعداد الكاف للتداول مع العاملين.	٠,٧٥٩	

م	محتوى العبارة	العوامل	
		١	٢
٨.	لا يرحب مديري بسماع انتقادات الآخرين له.		٠,٧٥٧
٩.	أشعر بتجاهل رؤسائي لما أقدمه من آراء ومقترحات.		٠,٧٣٨
١٠.	أرى أن رئيسي لا يسمح لي بالتعبير عن آرائني بحرية.		٠,٧٣٠
١١.	يعتمد مديري على سلطاته للحصول على تأييد رؤوسيه.		٠,٧١٩
١٢.	أميل بطبيعتي إلى الصمت وعدم الإدلاء بأي آراء.		٠,٦٩٩
١٣.	أرى أن الاتصالات بين العاملين والإدارة العليا تأخذ شكل الأوامر فقط.		٠,٦٩٥
١٤.	أتواصل مع مدراني بشكل رسمي أكثر منه ودي.		٠,٦٨٢
١٥.	أرى أن اتصالاتي بزملائي من الإدارات الأخرى مقيدة بإجراءات معوقة.		٠,٦٦٦
١٦.	أجد صعوبة في الاتصال بالإدارة العليا.		٠,٦٤١
١٧.	يرى رئيسي أن اتصالي بالإدارة العليا بمثابة تخطي له.		٠,٦٣٧
١٨.	أجأ إلى الصمت خوفاً من إفساد العلاقة بين رؤسائي وزملائي		٠,٥٥٥

"ويتضح من الجدول السابق أن تشبعت عبارات المقياس على العاملين المستخرجين تراوحت بين القيم الأعلى إلى القيم الأدنى لكل عامل على حدة، وجميعها تجاوزت الحد المقبول إحصائيًا للتشبعات العاملية والذي يُقدر بـ (٠,٣٠). وبالنظر إلى مضامين العبارات التي تشبعت على كل عامل، أمكن تفسير العامل الأول بوصفه "سلوكيات القيادة"، حيث اشتمل على (٣٧) عبارة، بينما عبّر العامل الثاني عن "العلاقات داخل العمل" وضم (١٨) عبارة.

ثبات المقياس: حسب الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ للمقياس ككل ولكل بعد على حدا من أبعاد المقياس، وبطريقة التجزئة النصفية لكل بعد وللدرجة الكلية بالاستعانة بمعادلة سيبرمان – براون ومعادلة جتمان، ويوضح الجدول التالي نتيجة هذا الإجراء.

جدول رقم (٧) يعرض معاملات ثبات ألفا والتجزئة النصفية لمقياس القيادة الأخلاقية المدركة وأبعاده

أبعاد المقياس	عدد العبارات	معامل ثبات ألفا	التجزئة النصفية	
			سيبرمان براون	جتمان
سلوكيات القيادة	٣٧	٠,٩٧٩	٠,٩٣٦	٠,٩٦٣
العلاقات داخل العمل	١٨	٠,٩٥٤	٠,٨٩٦	٠,٨٦٩

الدرجة لكلية للمقياس	٥٥	٠,٩٥٨	٠,٦٠٧	٠,٥٩٧
----------------------	----	-------	-------	-------

يتضح الجدول السابق أن معاملات ثبات ألفا لكل بُعد على حدة والدرجة الكلية على درجة مرتفعة من الثبات، وكذلك معاملات الثبات عن طريق التجزئة النصفية بالاستعانة بمعادلة سيبرمان - براون تراوحت بين (٠,٨٩٦ - ٠,٩٣٦) للأبعاد، أما الدرجة الكلية فبلغ معامل ثباتها (٠,٦٠٧)، وأيضاً تراوحت معاملات الثبات عن طريق معادلة جثمان بين (٠,٨٦٩ - ٠,٩٦٣) للأبعاد، أما الدرجة الكلية فبلغ معامل ثباتها (٠,٥٩٧)، وهو معامل يتمتع بدرجة عالية من الثبات؛ مما يدل على أن المقياس على درجة جيدة من الثبات.

الصورة النهائية لمقياس القيادة الأخلاقية: بعد اتمام إجراءات الثبات والصدق للمقياس وبعد حذف سبعة عبارات رقم (١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٣٨) أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (٥٥) عبارة بدلاً من (٦٢)، موزعين على بعدين، الأول (٣٧ عبارة) والثاني (١٨ عبارة)، وأعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المفحوص هي (أقصى درجة على مقياس الشدة × عدد العبارات = الدرجة الكلية) بمعنى (٥ × ٥٥ = ٢٧٥)، وأقل درجة (٥٥).

[٢] مقياس التنظيم الانفعالي (DERS-SF) (تأليف: جراتز ورومر ٢٠٠٤، تعريب وتقنين:

شيماء محمد جادالله، ٢٠٢٤)

يتكون المقياس من (٣٦) عبارة موزعة على ست أبعاد يستجاب له عن طريق الاختيار من خمسة بدائل بوضع علامة (✓) على الاختيار المناسب الذي يتناسب مع حالة المشارك وهذه البدائل هي (مطلقاً، أحياناً، تقريباً، غالباً، دائماً)؛ علماً بأن الدرجات المحسوبة لهذه الاستجابات الخمسة هي على الترتيب (١، ٢، ٣، ٤، ٥) وأعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المفحوص هي (أقصى درجة على مقياس الشدة × عدد العبارات = الدرجة الكلية) بمعنى (٥ × ٣٦ = ١٨٠)، وأقل درجة (٣٦).

- الكفاءة السيكمترية لمقياس التنظيم الانفعالي بالدراسة الحالية:

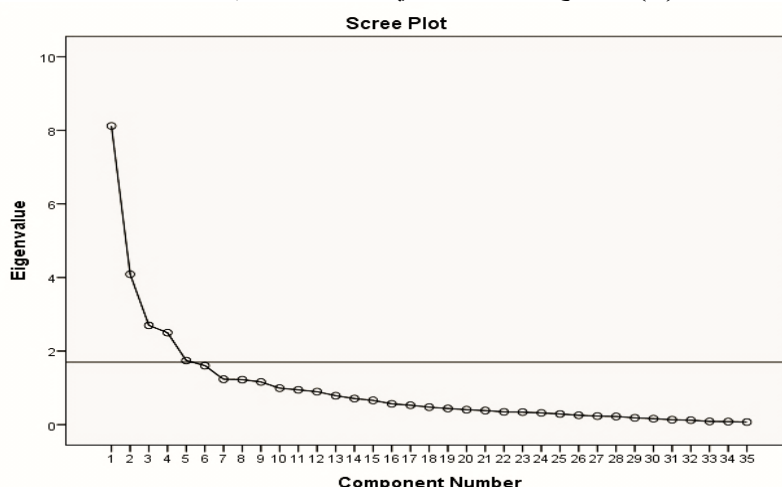
صدق المقياس: حسب الباحثين صدق المقياس وتحديد أبعاده بطريقة التحليل العاملي الاستكشافي نظراً لعدم وضوح عبارات الأبعاد في المقياس قبل إجراء التحليل العاملي الاستكشافي تم حساب كفاية العينة واختبار ما إذا كانت الارتباطات الجزئية بين المتغيرات صغيرة باستخدام اختبار بارتليت وكايغر - ماير - أولكن (KMO n Bartlett's test of Sphericity)، وتتراوح قيمة هذا الاختبار من صفر إلى ١ حيث تشير القيم القريبة من ١ إلى كفاية العينة أو أنها مناسبة، والقيم الأقل من (٠,٥+) تشير إلى عدم كفاية العينة، ويوضح الجدول التالي نتيجة هذا الإجراء:

جدول (٨) يوضح قيمة اختبار KMO واختبار بارتليت لكفاية العينة

قيمة اختبار KMO (كايغر - ماير - أولكن)	٠,٧٢٠
اختبار بارتليت Brtlett's Test of Sphericity	مربع كاي ١٩٨١,٣٦ ٩
	درجة الحرية ٦٣٠
	مستوى الدلالة ٠,٠٠٠

وتم الاعتماد على طريقة Scree Plot (التمثيل البياني لاختبار سكري) في استخلاص العوامل عوضاً عن معيار الجذر الكامن، لأن هذا المعيار كثيراً ما يعطي نتائج دقيقة أكثر من استخدام قيمة

الجذر الكامن التي تزيد عن (١,٠٠). ويشير معيار التمثيل البياني لاختبار سكري إلى الإبقاء على العوامل التي تظهر بالرسم شديدة الانحدار قبل أن يبدأ المنحنى في الاعتدال تقريبا: شكل (٢) يوضح التمثيل البياني لاختبار سكري لتحديد العوامل



وباستخدام المعيار التمثيل البياني لاختبار سكري لتحديد العوامل يتبين أنه يجب تدوير عاملين وتقع جميعها فوق مستوى الجذر الكامن ١,٧, ويوضح الجدول التالي نسب تفسير كل مكون من التباينات:

جدول (٩) يوضح العوامل المستخرجة من التحليل العائلي الاستكشافي

العامل	الجذر الكامن	نسبة التباين	نسبة التباين المجمعة
١	٨,١٢٠	٢٣,٢٠١	٢٣,٢٠١
٢	٤,٠٩٠	١١,٦٨٥	٣٤,٨٨٦
٣	٢,٦٩٩	٧,٧١٣	٤٢,٥٩٩
٤	٢,٥٠١	٧,١٤٥	٤٩,٧٤٤
٥	١,٧٤٣	٤,٩٧٩	٥٤,٧٢٣

وتم استخدام طريقة تحليل المكونات الرئيسية (Principle Component nlysis) في استخراج العوامل؛ وطريقة التدوير المائل (Promx) في تدوير العبارات؛ لتحقيقها بناء عاملي أفضل من طريقة التدوير المتعامد ويوضح الجدول التالي نتيجة هذا الإجراء:

جدول (١٠) يوضح قيم تشبعات كل عبارة من مقياس التنظيم الانفعالي على العوامل المستخرجة
جدول (١٠) يوضح قيم تشبعات كل عبارة من مقياس التنظيم الانفعالي على العوامل المستخرجة

١. أعتقد أنني أستطيع أن أصبح شخصاً أقوى						
م	رقم العبارة	العوامل				
		١	٢	٣	٤	٥
١.	أعتقد أنني أستطيع أن أصبح شخصاً أقوى	٠,٨٢٣				

م	رقم العبارة	العوامل				
		١	٢	٣	٤	٥
	نتيجة لما حدث.					
٢.	أفكر في أفضل طريقة للتعامل مع الموقف.	٠,٧٧٦				
٣.	أعتقد أن الموقف له جوانب إيجابية أيضاً.	٠,٧٤٠				
٤.	أبحث عن الجوانب الإيجابية للأمر	٠,٦٩٧				
٥.	أعتقد أنني أستطيع أن أتعلم شيئاً من الموقف.	٠,٦٩٠				
٦.	أفكر في خطة لما يمكنني فعله على أفضل وجه.	٠,٦٧٨				
٧.	أفكر فيما يمكنني فعله على أفضل وجه.	٠,٦٦٤				
٨.	أفكر في كيفية تغيير الموقف	٠,٥٧٧				
٩.	أعتقد أن أشخاصاً آخرين يمرون بتجارب أسوأ بكثير	٠,٥٥٧				
١٠.	أظن أنني يجب أن أتقبل أن هذا قد حدث	٠,٥٥٠				
١١.	أظن أنني يجب أن أتقبل الموقف	٠,٥٠٢				
١٢.	أقول لنفسي أن هناك أشياء أسوأ في الحياة.	٠,٤٥٢				
١٣.	أشعر أن الآخرين هم المسؤولون عن ذلك.	٠,٨٢٥				
١٤.	أشعر أن الآخرين مسؤولون عما حدث.	٠,٧٨٤				
١٥.	غالبًا ما أعتقد أن ما مررت به هو أسوأ ما يمكن أن يحدث لأي شخص.	٠,٧٣٤				
١٦.	أظن أفكر في مدى فظاعة ما مررت به.	٠,٦٨٤				
١٧.	أفكر باستمرار في مدى فظاعة الموقف.	٠,٦٨٤				
١٨.	أشعر أنه في الأساس، يتسبب في كذب الآخرين.	٠,٥٤٥				
١٩.	غالبًا ما أعتقد أن ما مررت به أسوأ بكثير	٠,٥٣٧				

م	رقم العبارة	العوامل				
		١	٢	٣	٤	٥
	مما مر به الآخرون.					
٢٠.	أفكر غالباً في مشاعري تجاه ما مررت به.			٠,٦٨٩		
٢١.	أشغل نفسي بما أفكر فيه وأشعر به تجاه ما مررت به.			٠,٦٣٦		
٢٢.	أظن أنني يجب أن أتعلم كيف أعيش في الداخل.			٠,٦٢٣		
٢٣.	أشعر بالحزن الشديد إزاء المشاعر التي أثارها الموقف في داخلي.			٠,٦٠٧		
٢٤.	أريد أن أفهم لماذا أشعر بالطريقة التي أشعر بها تجاه ما مررت به			٠,٥٨٧		
٢٥.	أظن أنني لا أستطيع تغيير أي شيء فيه.			٠,٥٠٥		
٢٦.	أعتقد أنها لم تكن سينة للغاية مقارنة بأشياء أخرى.			٠,٤٦١		
٢٧.	أفكر في شيء ممتع بدلاً من ما حدث.				٠,٨٩٢	
٢٨.	أفكر في أشياء ممتعة لا علاقة لها بالأمر.				٠,٨٤٢	
٢٩.	أفكر في التجارب الممتعة.				٠,٦٨٠	
٣٠.	أفكر في أشياء أجمل مما مررت به				٠,٦٣٨	
٣١.	أعتقد أن كل شيء كان يمكن أن يكون أسوأ بكثير.				٠,٥٥٤	
٣٢.	أشعر أنني المسؤول عما حدث					٠,٨٢٤
٣٣.	أشعر أنني المسؤول عن ذلك.					٠,٧٩٩
٣٤.	أظن أن السبب في الأساس يكمن في داخلي.					٠,٥٩٢
٣٥.	أفكر في الأخطاء التي ارتكبتها في هذا الأمر					٠,٥٢٤

م	رقم العبارة	العوامل				
		١	٢	٣	٤	٥
٣٦.	أفكر في الأخطاء التي ارتكبتها الآخرون في هذا الأمر.					٠,٤٦٤

ويتضح من الجدول السابق نسبة تشبعات عبارات المقياس على خمسة عوامل متدرجة من القيم الأعلى إلى القيم الأدنى لكل عامل على حدا، وبالنظر إلى محتوى هذه العبارات فيمكن تسمية العامل الأول "قبول الاستجابات الانفعالية" الذي ضم ١٢ عبارة، والعامل الثاني "تنظيم السلوك الموجه نحو الهدف" الذي ضم ٧ عبارة، والعامل الثالث بـ "ضبط الاندفاعات" الذي ضم ٧ عبارات، والعامل الرابع "الوعي بالمشاعر والانفعالات" الذي ضم ٥ عبارات، والعامل الخامس "الوضوح التعبيري" الذي ضم ٥ عبارات.

ثبات المقياس: حسب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للمقياس ككل ولكل بعد على حدا من أبعاد المقياس، وبطريقة التجزئة النصفية لكل بعد وللدرجة الكلية بالاستعانة بمعادلة سبيرمان – براون ومعادلة جتمان، ويوضح الجدول التالي نتيجة هذا الإجراء.

جدول رقم (١١) يعرض معاملات ثبات ألفا والتجزئة النصفية لمقياس التنظيم الانفعالي وأبعاده

أبعاد المقياس		عدد العبارات	معامل ثبات ألفا	التجزئة النصفية	
				سبيرمان براون	جتمان
قبول الاستجابات الانفعالية	١٢	٠,٧٣٠	٠,٨٩٧	٠,٨٣٩	
تنظيم السلوك الموجه نحو الهدف	٧	٠,٧٢٢	٠,٨٦٢	٠,٧٨٢	
ضبط الاندفاعات	٧	٠,٧٢٣	٠,٩٢٥	٠,٨٤٥	
الوعي بالمشاعر والانفعالات	٤	٠,٧٢٧	٠,٨٥٣	٠,٧٧٧	
ضعف الوضوح التعبيري	٥	٠,٧٣٤	٠,٨٣١	٠,٧٢٤	
الدرجة الكلية	٣٥	٠,٨٩٢	٠,٩٠٤	٠,٩٠٢	

يتضح الجدول السابق أن معاملات ثبات ألفا لكل بُعد على حدة والدرجة الكلية على درجة مرتفعة من الثبات، وكذلك معاملات الثبات عن طريق التجزئة النصفية بالاستعانة بمعادلة سبيرمان – براون تراوحت بين (٠,٨٣١ – ٠,٩٢٥) للأبعاد، أما الدرجة الكلية فبلغ معامل ثباتها (٠,٩٠٤)، وأيضاً تراوحت معاملات الثبات عن طريق معادلة جتمان بين (٠,٧٢٤ – ٠,٨٤٥) للأبعاد، أما الدرجة الكلية فبلغ معامل ثباتها (٠,٩٠٢)، وهو معامل يتمتع بدرجة عالية من الثبات؛ مما يدل على أن المقياس على درجة جيدة من الثبات.

الصورة النهائية لمقياس التنظيم الانفعالي: بعد اتمام إجراءات الثبات والصدق للمقياس، وبعد حذف عبارة واحدة رقم (٣٥) أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (٣٥) عبارة بدلاً من (٣٦) عبارة، موزعين على خمس أبعاد، وأعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المفحوص هي (أقصى درجة علي مقياس الشدة × عدد العبارات = الدرجة الكلية) بمعنى (٣٥ × ٥ = ١٧٥)، وأقل درجة (٣٥).

[٣] مقياس الوعي بالذات self-awareness (إعداد: شيماء محمد جادالله)

اعتمدت معدة المقياس في بناء المقياس على الاطلاع على المصادر الرئيسية التي اهتمت بالوعي بالذات لدى الراشدين من الدراسات السابقة، واستقراء التراث النظري، والاطلاع على العديد من المقاييس والاختبارات النفسية للوعي بالذات مقياس اشلي وآخرون للوعي الذاتي (Ashley, et al., 2012)، مقياس شعبان جاب الله وياسمين احمد محمد (٢٠٢١)، ومقياس أوتشيزي وزميله (Ochieze, Adaeze Ogechi, 2022) والذي يضم ثمانية أسئلة ديموغرافية بالإضافة إلى اثنين وعشرين سؤالاً للوعي الذاتي، ومقياس ماكينفيل-أليان، سوزان (McInvale, 2023)، ومقياس ماجولو، موريسيو، ويليام باربوسا جوميز (Majolo, Gomes, DeCastro, 2023)، ومقياس لياو وزملائه (Liao et al., 2023).

وبعد تحليل المصادر السابقة، تم تحديد صياغة البنود بحيث تناسب عينة الدراسة، تم عرض المقياس في صورته الأولية علي مجموعة من السادة المحكمين المختصين في مجال علم النفس، بلغ عددهم (٤) محكمين، للتحقق من مدى ملائمة عبارات المقياس للفئة المستهدفة، ومدى ملائمة العبارات للعمر الزمني لفئة الدراسة، بالإضافة إلى التحقق من وضوح تعليمات المقياس، ووضوح العبارات ودقتها.

تكون المقياس من (٢٣) عبارة تتم الاستجابة على المقياس عن طريق الاختيار من خمسة بدائل بوضع علامة (✓) على الاختيار المناسب الذي يتناسب مع حالة المفحوص وهذه البدائل هي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا اوافق، لا اوافق بشدة)؛ علماً بأن الدرجات المحتسبة لهذه الاستجابات الخمسة هي علي الترتيب (٥، ٤، ٣، ٢، ١) وأعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المفحوص هي (أقصى درجة علي مقياس الشدة × عدد العبارات = الدرجة الكلية) بمعنى (٥ × ٢٣ = ١١٥)، وأقل درجة (٢٣).

الكفاءة السيكومترية للمقياس بالدراسة الحالية:

حساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للمقياس ومعامل الارتباط المقبول هو (٠,٣٠) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١٢) صدق الاتساق الداخلي لمقياس الوعي بالذات

رقم العبارة	الارتباط بالدرجة الكلية	رقم العبارة	الارتباط بالدرجة الكلية
١.	**٠,٣٨٤	٢.	**٠,٤٨٨
٣.	**٠,٣٤٥	٤.	**٠,٤٤٦
٥.	**٠,٤٠٧	٦.	**٠,٤٤٧
٧.	**٠,٤٣٧	٨.	**٠,٥٤٨
٩.	**٠,٤٩١	١٠.	**٠,٤٩٤
١١.	**٠,٥٠٤	١٢.	**٠,٥٤٨
١٣.	**٠,٥٦٠	١٤.	**٠,٣٧٢
١٥.	٠,١٠٤	١٦.	**٠,٣٧٥

.١٧	**٠,٣٦٣	.١٨	**٠,٤٩٣
.١٩	**٠,٧٣٤	.٢٠	**٠,٣٠٦
.٢١	٠,٠٣١	.٢٢	**٠,٤١٨
.٢٣	٠,١٩٦		

يوضح الجدول ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة (٠,٠١)، باستثناء العبارات ذات الأرقام (٨، ١١، ١٢)، والتي سيتم حذفها ليصبح المقياس مكوناً من ٢٠ عبارة بدلاً من ٢٣، مما يعزز مستوى صدق المقياس.

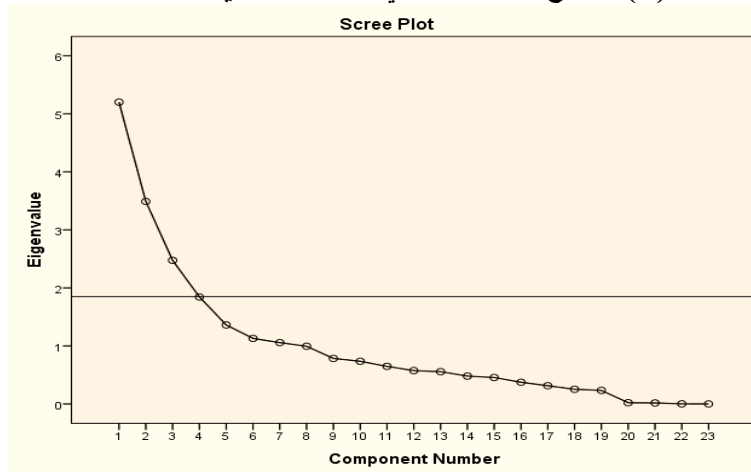
صدق المقياس: حسب صدق المقياس وتحديد أبعاده بطريقة التحليل العاملي الاستكشافي نظراً لعدم وضوح عبارات الأبعاد في المقياس قبل إجراء التحليل العاملي الاستكشافي تم حساب كفاية العينة واختبار ما إذا كانت الارتباطات الجزئية بين المتغيرات صغيرة باستخدام اختبار بارتليت وكايغر – ماير – أولكن (KMO n Bartlett's test of Sphericity)، وتتراوح قيمة هذا الاختبار من صفر إلى ١ حيث تشير القيم القريبة من ١ إلى كفاية العينة أو أنها مناسبة، والقيم الأقل من (٠,٥+) تشير إلى عدم كفاية العينة، ويوضح الجدول التالي نتيجة هذا الإجراء:

جدول (١٣) يوضح قيمة اختبار KMO واختبار بارتليت لكفاية العينة

٠,٨٣٢	قيمة اختبار KMO (كايغر – ماير – أولكن)	
٢٢٥٥,٥٥	اختبار بارتليت	مربع كاي
٦		درجة الحرية
٢٥٣		مستوى الدلالة
٠,٠٠٠		

وتم الاعتماد على طريقة Scree Plot (التمثيل البياني لاختبار سكري) في استخلاص العوامل عوضاً عن معيار الجذر الكامن، لأن هذا المعيار كثيراً ما يعطي نتائج دقيقة أكثر من استخدام قيمة الجذر الكامن التي تزيد عن ١,٠٠. ويشير معيار التمثيل البياني لاختبار سكري إلى الإبقاء على العوامل التي تظهر بالرسم شديدة الانحدار قبل أن يبدأ المنحنى في الاعتدال تقريباً:

شكل (٣) يوضح التمثيل البياني لاختبار سكري لتحديد العوامل



وباستخدام المعيار التمثيل البياني لاختبار سكري لتحديد العوامل يتبين أنه يجب تدوير عاملين وتقع جميعها فوق مستوى الجذر الكامن ١,٨٤, ويوضح الجدول التالي نسب تفسير كل مكون من التباينات:

جدول (١٤) يوضح العوامل المستخرجة من التحليل العاملي الاستكشافي

العامل	الجذر الكامن	نسبة التباين	نسبة التباين المجمعة
١	٥,٢٠١	٢٢,٦١٤	٢٢,٦١٤
٢	٣,٤٩٠	١٥,١٧٢	٣٧,٧٨٦
٣	٢,٤٧٥	١٠,٧٥٩	٤٨,٥٤٥
٤	١,٨٤٤	٨,٠١٦	٥٦,٥٦١

وتم استخدام طريقة تحليل المكونات الرئيسية (Principi Component nlysis) في استخراج العوامل؛ وطريقة التدوير المائل (Promx) في تدوير العبارات؛ لتحقيقها بناء عاملي أفضل من طريقة التدوير المتعامد ويوضح الجدول التالي نتيجة هذا الإجراء:

جدول (١٥) يوضح قيم تشبعات كل عبارة من مقياس الوعي الذات على العوامل المستخرجة

م	محتوى العبارة	العوامل			
		١	٢	٣	٤
١.	أنا أفكر دائماً في دوافعي	٠,٨٢١			
٢.	أنا منشغل بالمظهر الذي أبدو عليه أمام الآخرين	٠,٨١٤			
٣.	تجعلني الجماعات الكبيرة متوتراً .	٠,٧٧٢			
٤.	لا أنتقد نفسي أبداً .	٠,٧٣٦			
٥.	أنا محور أحلام اليقظة التي تنتابني .	٠,٤٨٣			
٦.	أنا مشغل بشأن رأي الآخرين في .	٠,٤٦٩			
٧.	أشعر بالقلق عندما أتحدث مع مجموعة كبيرة من الناس .		٠,٩٦٠		
٨.	لا أشعر بصعوبة في التحدث مع الآخرين		٠,٩٥٨		
٩.	أحياناً ينتابني الشعور بأنني أنظر إلي نفسي من الخارج .		٠,٩٥٤		
١٠.	آخر شيء أفعله قبل مغادرة منزلي هو النظر في		٠,٥٥٤		

م	محتوى العبارة	العوامل			
		١	٢	٣	٤
	المرأة للتأكد من مذهري .				
١١.	أنا واعي بالتغيرات التي تحدث في مزاجي .			٠,٨٨٨	
١٢.	تحدث لي متاعب في العمل عندما يراقبني شخص ما .			٠,٨٦٦	
١٣.	في العادة أنا واع بظهري .			٠,٥٦٠	
١٤.	ارتبك بسهولة .			٠,٥٣٥	
١٥.	أنا واع بالطريقة التي يعمل بها عقلي عندما أفكر في حل المشكلة .			٠,٤٧٦	
١٦.	أخلو بنفسي كثيراً .			٠,٤٥٨	
١٧.	أحتاج إلي وقت كي أتغلب علي خلجي في المواقف الاجتماعية .			٠,٦٥١	
١٨.	أنا شديد الاهتمام بالطريقة التي أقدم بها نفسي للآخرين .			٠,٦٣٤	
١٩.	أحاول دائماً معرفة نفسي .			٠,٥٧٨	
٢٠.	بشكل عام أنا غير واعي بنفسي .			٠,٥١٩	
٢١.	أنا قلق من أسلوب في عمل الأشياء .			٠,٥١٦	
٢٢.	أنا واع بمشاعري الداخلية .			٠,٥١٠	
٢٣.	أحاول دائماً أن أعطي الآخرين انطباعاتاً جيداً عن نفسي .			٠,٤١٨	

ويتضح من الجدول السابق نسبة تشبعات عبارات المقياس على خمسة أربعة متدرجة من القيم الأعلى إلى القيم الأدنى لكل عامل على حدة، وبالنظر إلى محتوى هذه العبارات فيمكن تسمية العامل الأول "الوعي الذاتي الوجداني" الذي يعكس القدرة على فهم مشاعره وتأثيراتها على أدائه، ويضم ٦ عبارات. والعامل الثاني "تقييم الذات" ينطوي على فحص أفكار الفرد وأفعاله ونقاط قوته وضعفه وإنجازاته ومجالات التحسين من أجل اكتساب الوعي الذاتي وإصدار أحكام موضوعية عن نفسه الذي ضم ٤ عبارات. والعامل الثالث "قبول الذات" ويتضمن إظهار التعاطف واللطف ناحية الذات الذي ضم ٦ عبارات. والعامل الرابع "التأمل الذاتي" الذي يعرف بأنه ويتضمن

القدرة على التفكير بعمق في المشاعر والأفكار والأهداف من أجل الحصول على إجابة لأهم سؤالين "من أنا وما مكاني في العالم." وضم ٤ عبارات.

ثبات المقياس: حسب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وبطريقة التجزئة النصفية للمقياس بالاستعانة بمعادلة سبيرمان – براون ومعادلة جتمان، ويوضح الجدول التالي نتيجة هذا الإجراء.

جدول رقم (١٦) يعرض معاملات ثبات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لمقياس الوعي بالذات

المقياس	عدد العبارات	معامل ثبات ألفا	التجزئة النصفية	
			سبيرمان براون	جتمان
الدرجة الكلية للوعي بالذات	٢٠	٠,٨٠٦	٠,٧٢٢	٠,٧٢١

، يتضح من الجدول السابق تمتع مقياس الوعي بالذات بدرجة ثبات مرتفعة.

الصورة النهائية لمقياس الوعي بالذات: بعد إتمام إجراءات فحص الثبات والصدق للمقياس، وبناءً على حذف العبارات الثلاث (٨، ١١، ١٢)، أصبح المقياس يتكون من ٢٠ عبارة بدلاً من ٢٣. أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المفحوص هي (أقصى درجة على مقياس الشدة $\times$ عدد العبارات = الدرجة الكلية)، أي (٥ $\times$ ٢٠ = ١٠٠). في حين تكون أقل درجة هي ٢٠. [٤] **مقياس الإخفاق المعرفي** (إعداد برودبنت وآخرون، تعريب وتقنين الباحثين)

إعداد برودبنت وآخرون (Broadbent, et al., 1982) من تعريب وتقنين الباحثين، ويتكون من (٢٥) بنداً للتعرف على الأخطاء المعرفية التي يرتكبها الجميع من حين لآخر. ويهتم بقياس مدى تكرار تعرض الأفراد للإخفاق المعرفي نتيجة تشتت الانتباه في الحياة اليومية بالإضافة إلى الأخطاء والإدراك والذاكرة والأداء الحركي. وتتراوح درجات المقياس بين صفر - ١٠٠ درجة. وتتنبأ درجات المقياس بحدوث التشتت في العديد من المواقف والحياة اليومية، ويهتم بحساب بطء الأداء على مهام الانتباه، والنسيان نتيجة عدم تركيز الانتباه. ويتم الاستجابة وفق مقياس ليكرت الخماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً).

وتتم الاستجابة على هذا المقياس عن طريق الاختيار من خمسة بدائل بوضع علامة (✓) على الاختيار المناسب الذي يتناسب مع حالة المفحوص وهذه البدائل هي (كثير من الأحيان، غالباً، أحياناً، نادر جداً، لا يحدث أبداً)؛ علماً بأن الدرجات المحتسبة لهذه الاستجابات الخمسة هي على الترتيب (٤، ٣، ٢، ١، صفر) وأعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المفحوص هي (أقصى درجة على مقياس الشدة $\times$ عدد العبارات = الدرجة الكلية) بمعنى (٥ $\times$ ٢٣ = ١١٥)، وأقل درجة (٢٣).

الكفاءة السيكومترية لمقياس الإخفاق المعرفي بالدراسة الحالية:

حسب الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١٧) صدق الاتساق الداخلي لمقياس الإخفاق المعرفي

رقم العبارة	الارتباط بالدرجة الكلية	رقم العبارة	الارتباط بالدرجة الكلية
١.	٠,٥٢٢**	٢.	٠,٧٢١**

٠,٣٨٦**	.٤	٠,٦٣٥**	.٣
٠,٥٣١**	.٦	٠,٦٥٩**	.٥
٠,٥٩٥**	.٨	٠,٦١١**	.٧
٠,٧١٨**	.١٠	٠,٥٩٣**	.٩
٠,٦٤١**	.١٢	٠,٦٥٥**	.١١
٠,٧٢٥**	.١٤	٠,٧٢٧**	.١٣
٠,٦٩١**	.١٦	٠,٦٧٣**	.١٥
٠,٧٣٣**	.١٨	٠,٧١٨**	.١٧
٠,٦٣٠**	.٢٠	٠,٥٧٩**	.١٩
٠,٥٦٠**	.٢٢	٠,٦٧٨**	.٢١
٠,٥٧٥**	.٢٤	٠,٦٢٥**	.٢٣
		٠,٦٥٥**	.٢٥

يوضح الجدول مدى ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يشير إلى مدى صدق المقياس.
صدق المقياس:

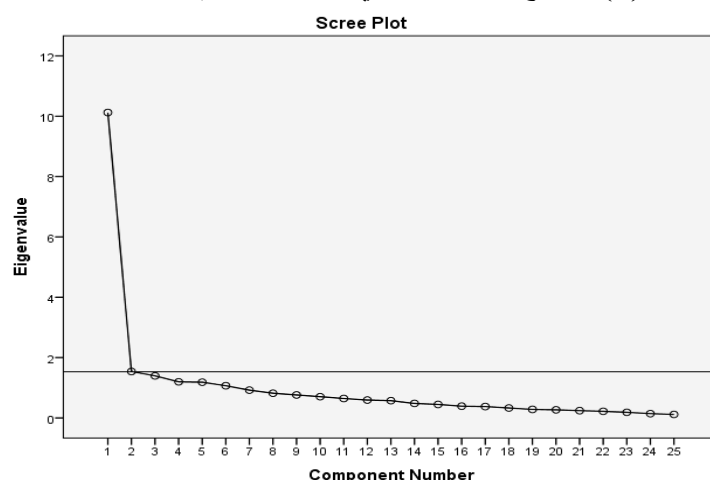
تم حساب صدق المقياس وتحديد أبعاده بطريقة التحليل العاملي الاستكشافي نظرا لعدم وضوح عبارات الأبعاد في المقياس قبل إجراء التحليل العاملي الاستكشافي تم حساب كفاية العينة واختبار ما إذا كانت الارتباطات الجزئية بين المتغيرات صغيرة باستخدام اختبار بارتلليت وكايزر – ماير – أولكن KMO n Brtletts test of Sphericity، وتتراوح قيمة هذا الاختبار من صفر إلى ١+ حيث تشير القيم القريبة من ١+ إلى كفاية العينة أو أنها مناسبة، والقيم الأقل من (٠,٥+) تشير إلى عدم كفاية العينة، ويوضح الجدول التالي نتيجة هذا الإجراء:

جدول (١٨) يوضح قيمة اختبار KMO واختبار بارتلليت لكفاية العينة

٠,٨٦٧	قيمة اختبار KMO (كايزر – ماير – أولكن)	
١٣٢٨,٢٨ ٦	مربع كاي	اختبار بارتلليت
٣٠٠	درجة الحرية	
٠,٠٠٠	مستوى الدلالة	

وتم الاعتماد على طريقة Scree Plot (التمثيل البياني لاختبار سكري) في استخلاص العوامل عوضا عن معيار الجذر الكامن، لأن هذا المعيار كثيرا ما يعطي نتائج دقيقة أكثر من استخدام قيمة

الجذر الكامن التي تزيد عن ١,٠٠. ويشير معيار التمثيل البياني لاختبار سكري إلى الإبقاء على العوامل التي تظهر بالرسم شديدة الانحدار قبل أن يبدأ المنحنى في الاعتدال تقريبا: شكل (٤) يوضح التمثيل البياني لاختبار سكري لتحديد العوامل



وباستخدام المعيار التمثيل البياني لاختبار سكري لتحديد العوامل يتبين أنه يجب تدوير عاملين وتقع جميعها فوق مستوى الجذر الكامن ١,٥٣, ويوضح الجدول التالي نسب تفسير كل مكون من التباينات:

جدول (١٩) يوضح العوامل المستخرجة من التحليل العاملي الاستكشافي

العامل	الجذر الكامن	نسبة التباين	نسبة التباين المجمعة
١	١,١٢٣	٤٠,٤٩٢	٤٠,٤٩٢
٢	١,٥٣٨	٦,١٥٢	٤٦,٦٤٤

وتم استخدام طريقة تحليل المكونات الرئيسية (Principle Component analysis) في استخراج العوامل؛ وطريقة التدوير المائل (Promx) في تدوير العبارات؛ لتحقيقها بناء عاملي أفضل من طريقة التدوير المتعامد ويوضح الجدول التالي نتيجة هذا الإجراء:

جدول (٢٠) يوضح قيم تشبعات كل عبارة من مقياس الإخفاق المعرفي على العوامل المستخرجة

م	محتوى العبارة	العوامل	
		١	٢
١.	هل تبدأ في القيام بشيء ما في المنزل ثم تشتت انتباهك للقيام بشيء آخر (دون قصد)؟	٠,٧٠٠	
٢.	هل تقرأ شيئاً وتجد أنك لم تفكر فيه ويجب عليك قراءته مرة أخرى؟	٠,٦٧٣	
٣.	هل تجد نفسك تتسائل فجأة عما إذا كنت قد استخدمت كلمة بشكل صحيح؟	٠,٦٥٦	
٤.	هل تجد أنك لا تستطيع تذكر شيء ما على الرغم من أنه "على طرف لسانك"؟	٠,٦٥٥	

م	محتوى العبارة	العوامل	
		١	٢
٥.	هل تفقد أعصابك وتندم على ذلك؟	٦٢١.	
٦.	هل تنسى ما إذا كنت قد أطفأت الضوء أو النار أو أغلقت الباب؟	٦١١.	
٧.	هل تنسى مكان وضع شيء ما مثل الصحيفة أو الكتاب؟	٦٠٢.	
٨.	هل تقول شيئاً ثم تدرك بعد ذلك أنه قد يُنظر إليه على أنه إهانة؟	٥٦٣.	
٩.	هل تجد أنك تنسى أسماء الأشخاص؟	٥٣٥.	
١٠.	هل تفشل في الاستماع إلى الأشخاص الذين يتحدثون إليك عندما تفعل شيئاً آخر؟	٥٢١.	
١١.	هل تفشل في الاستماع إلى أسماء الأشخاص عندما تقابلهم؟	٥١٨.	
١٢.	هل تواجه صعوبة في اتخاذ قرارك؟	٥٠٣.	
١٣.	هل تجد أنك لا تستطيع التفكير في أي شيء لتقوله؟	٤٨٧.	
١٤.	هل تجد أنك تنسى المواعيد؟	٤٥٣.	
١٥.	هل تجد أنك تنسى ما أتيت إلى المتاجر لشراؤه؟	٤٥٢.	
١٦.	هل تجد أنك تخلط بين اليمين واليسار عند إعطاء الاتجاهات؟	٧٦٨.	
١٧.	هل تصطدم بالناس؟	٧٤٣.	
١٨.	هل تترك رسائل مهمة دون إجابة لأيام؟	٧٠٢.	
١٩.	هل تفشل في ملاحظة علامات الطريق؟	٦٨٨.	
٢٠.	هل تجد أنك تنسى أي طريق يجب أن تسلكه في طريق تعرفه جيداً ولكن نادراً ما تستخدمه؟	٦٥٤.	
٢١.	هل تفشل في رؤية ما تريده في السوبر ماركت (على الرغم من وجوده هناك)؟	٥٦٥.	
٢٢.	هل تجد أنك نسيت سبب انتقالك من جزء من المنزل إلى الجزء الآخر؟	٥٢٦.	
٢٣.	هل تجد أنك تتخلص عن طريق الخطأ من الشيء الذي تريده وتحفظ بما كنت تنوي التخلص منه - كما في مثال التخلص من علبة الكبريت ووضع عود الكبريت المستعمل في جيبك؟	٥١٧.	

م	محتوى العبارة		العوامل
	١	٢	
٢٤.	هل تحلم باليقظة عندما يجب أن تستمع إلى شيء ما؟		٥١٦.
٢٥.	هل تسقط الأشياء؟		٤٨٠.

ويتضح من الجدول السابق نسبة تشبعات عبارات المقياس على عاملين متدرجة من القيم الأعلى إلى القيم الأدنى لكل عامل على حدا، وبالنظر إلى محتوى هذه العبارات فيمكن تسمية العامل الأول "النسيان" الذي ضم ١٥ عبارة، والعامل الثاني "التشتت" الذي ضم ١٠ عبارات ثبات المقياس: حسب الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ وبطريقة التجزئة النصفية للمقياس بالاستعانة بمعادلة سبيرمان - براون ومعادلة جتمان، ويوضح الجدول التالي نتيجة هذا الإجراء.

جدول رقم (٢١) يعرض معاملات ثبات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لمقياس الإخفاق المعرفي

المقياس	عدد العبارات	معامل ثبات ألفا	التجزئة النصفية	
			سبيرمان براون	جتمان
الدرجة الكلية للوعي بالذات	٢٥	٠,٩٣٧	٠,٨٩٥	٠,٨٩٠

، يتضح من الجدول السابق تمتع مقياس الإخفاق المعرفي بدرجة ثبات مرتفعة. الصورة النهائية لمقياس الإخفاق المعرفي: بعد إتمام إجراءات فحص الثبات والصدق للمقياس أصبح المقياس يتكون من ٢٥ عبارة. أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المفحوص هي (أقصى درجة على مقياس الشدة $\times$ عدد العبارات = الدرجة الكلية)، أي ($٢٥ \times ٤ = ١٠٠$). في حين تكون أقل درجة هي ٢٥.

الأساليب الإحصائية المستخدمة بالدراسة: اعتمد في التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة على بعض الأساليب الإحصائية، منها: معامل ارتباط بيرسون، واختبار (ت)، وتحليل التباين الأحادي، وتحليل الانحدار.

نتائج فروض الدراسة وتفسيرها:

عرض نتائج الفرض الأول:

ينص الفرض على أنه " توجد علاقات ذات دلالة معنوية بين القيادة الأخلاقية المُدركة وكل من (التنظيم الانفعالي - الوعي بالذات - الإخفاق المعرفي) لدى العاملين بمصانع الإسمنت." وللتحقق من هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون والجدول التالي يعرض ذلك:

جدول (٢٢) مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة باستخدام معامل ارتباط بيرسون (ن=١٥٥).

المتغيرات	القيادة الأخلاقية	التنظيم الانفعالي	الوعي بالذات	الإخفاق المعرفي
القيادة الأخلاقية	١	**٠,٧٧٤	**٠,٨٢٥	**٠,٥٠٢
التنظيم الانفعالي	**٠,٧٧٤	١	**٠,٦٥٣	**٠,٤٤٩
الوعي بالذات	**٠,٨٢٥	**٠,٦٥٣	١	**٠,٦٥٠
الإخفاق المعرفي	**٠,٥٠٢	**٠,٤٤٩	**٠,٦٥٠	١

من خلال الجدول السابق يتضح تحقق الفرض القائل بأنه: توجد علاقات ارتباطية متباينة الوجهة (موجبة وسالبة)، ومتباينة الدلالة (دالة وغير دالة) بين كل من القيادة الأخلاقية المُدركة والتنظيم الانفعالي والوعي بالذات والإخفاق المعرفي لدى العاملين بمصنع الإسمنت، حيث أسفرت النتائج عن وجود: علاقة ارتباطية موجبة بين القيادة الأخلاقية المدركة والتنظيم الانفعالي والوعي بالذات للعاملين بالمصنع، وارتباط سالبًا بين القيادة الأخلاقية المدركة والتنظيم الانفعالي والوعي بالذات للعاملين بالمصنع مع الإخفاق المعرفي.

عرض نتائج الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على " وجود فروق ذات دلالة معنوية في كل من القيادة الأخلاقية المدركة ، والتنظيم الانفعالي، والوعي بالذات، والإخفاق المعرفي وفقاً ل: الفئة العمرية، سنوات الخبرة، مدة التكليف ، الحالة الصحية، مستوى التركيز. وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخدم الباحثين اختبار (ت) وتحليل التباين الاحادي، وتوضح الجداول التالية نتائج التحليل الإحصائي لها.

جدول (٢٣) تحليل التباين الأحادي للفروق في متغيرات الدراسة وفقاً للفئة العمرية للعامل.

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
سلوك القيادة	بين المجموعات	٢٣٧١,٤٥٧	٣	٧٩٠,٤٨٦	١,١٤٨	٠,٣٣٢
	داخل المجموعات	١٠٣٩٨٢,٤٧٨	١٥١	٦٨٨,٦٢٦		
العلاقات داخل العمل	بين المجموعات	٥٤٠,٩٠٩	٣	١٨٠,٣٠٣	٠,٩٦٧	٠,٤١٠
	داخل المجموعات	٢٨١٦٢,٩٨٨	١٥١	١٨٦,٥١٠		
القيادة الأخلاقية	بين المجموعات	٤٨٨٨,١٣٣	٣	١٦٢٩,٣٧٨	١,٩٢	٠,١٢٨
	داخل المجموعات	١٢٧٩٧٥,٣٧٦	١٥١	٨٤٧,٥١٩		
قبول الاستجابات الانفعالية	بين المجموعات	٤١,٠٢٠	٣	١٣,٦٧٣	٠,٧٥٥	٠,٥٢١
	داخل المجموعات	٢٧٣٣,٩٧٣	١٥١	١٨,١٠٦		
تنظيم السلوك الموجه نحو الهدف	بين المجموعات	٦٦,٩١٣	٣	٢٢,٣٠٤	١,٣٥٢	٠,٢٦٠
	داخل المجموعات	٢٤٩١,٢٥٥	١٥١	١٦,٤٩٨		
ضبط الاندفاعات	بين المجموعات	٦٥,١٨٩	٣	٢١,٧٣٠	١,٨٣٨	٠,١٤٣
	داخل المجموعات	١٧٨٤,٩٦٦	١٥١	١١,٨٢١		

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
	المجموعات					
الوعي بالمشاعر والانفعالات	بين المجموعات	١٦٤,٢١٨	٣	٥٤,٧٣٩	٢,١٧٧	٠,٠٩٣
	داخل المجموعات	٣٧٩٦,٩٦٩	١٥١	٢٥,١٤٥		
الوضوح التعبيري	بين المجموعات	٨٩,٧٠٦	٣	٢٩,٩٠٢	٢,٢٩٧	٠,٠٨٠
	داخل المجموعات	١٩٥٦,٧١٣	١٥١	١٣,٠١٨		
التنظيم الانفعالي	بين المجموعات	١٧٥٩,٦٨٧	٣	٥٨٦,٥٦٢	٢,٠٥٩	٠,١٠٨
	داخل المجموعات	٤٣٠٢٦,٠٨	١٥١	٢٨٤,٩٤١		
الوعي بالذات	بين المجموعات	٤٨٥,٣٥٢	٣	١٦١,٧٨٤	١,٥٤٧	٠,٢٠٥
	داخل المجموعات	١٥٧٨٦,٦٨٧	١٥١	١٠٤,٥٤٨		
الإخفاق المعرفي	بين المجموعات	١٧٥٢,٦١٧	٣	٥٨٤,٢٠٦	٢,٠٣٤	٠,١١٢
	داخل المجموعات	٤٣٣٦٨,٥٧	١٥١	٢٨٧,٢٠٩		

يتبين من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الفئة العمرية في كل متغيرات الدراسة.

جدول (٢٤) تحليل التباين الأحادي للفروق في متغيرات الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة (ن=١٥٥)

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
سلوك القيادة	بين المجموعات	٣١٧٧,٢٧٧	٣	١٠٥٩,٠٩٢	١,٥٥٠	٠,٢٠٤
	داخل المجموعات	١٠٣١٧٦,٦٥٨	١٥١	٦٨٣,٢٨٩		
العلاقات داخل العمل	بين المجموعات	٧٤٥,٣٩٥	٣	٢٤٨,٤٦٥	١,٣٤٢	٠,٢٦٣
	داخل المجموعات	٢٧٩٥٨,٥٠٢	١٥١	١٨٥,١٥٦		
القيادة الأخلاقية	بين المجموعات	٥٤٨٣,٣٥٣	٣	١٨٢٧,٧٨٤	٢,١٦٧	٠,٠٩٤
	داخل المجموعات	١٢٧٣٨٠,١٥٧	١٥١	٨٤٣,٥٧٧		

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
قبول الاستجابات الانفعالية	بين المجموعات	٥٧,٢٢٤	٣	١٩,٠٧٥	١,٠٦٠	٠,٣٦٨
	داخل المجموعات	٢٧١٧,٧٧٠	١٥١	١٧,٩٩٨		
تنظيم السلوك الموجه نحو الهدف	بين المجموعات	١١٣,٢٨٤	٣	٣٧,٧٦١	٢,٣٣٢	٠,٠٧٦
	داخل المجموعات	٢٤٤٤,٨٨٤	١٥١	١٦,١٩١		
ضبط الاندفاعات	بين المجموعات	١٠,٤٧٨	٣	٣,٤٩٣	٠,٢٨٧	٠,٨٣٥
	داخل المجموعات	١٨٣٩,٦٧٧	١٥١	١٢,١٨٣		
الوعي بالمشاعر والانفعالات	بين المجموعات	١٧٨,٣٣٩	٣	٥٩,٤٤٦	٢,٣٧٣	٠,٠٧٣
	داخل المجموعات	٣٧٨٢,٨٤٨	١٥١	٢٥,٠٥٢		
الوضوح التعبيري	بين المجموعات	٢,٣٦٥	٣	٠,٧٨٨	٠,٠٥٨	٠,٩٨٢
	داخل المجموعات	٢٠٥٣,٠٥٤	١٥١	١٣,٥٩٦		
التنظيم الانفعالي	بين المجموعات	١٢٤٦,٣٦٦	٣	٤١٥,٤٥٥	١,٤٤١	٠,٢٣٣
	داخل المجموعات	٤٣٥٣٩,٤٠٢	١٥١	٢٨٨,٣٤٠		
الوعي بالذات	بين المجموعات	١٤,١٦٥	٣	٤,٧٢٢	٠,٠٤٤	٠,٩٨٨
	داخل المجموعات	١٦٢٥٧,٨٧٤	١٥١	١٠٧,٦٦٨		
الإخفاق المعرفي	بين المجموعات	٣٧٥١,٩٧٧	٣	١٢٥٠,٦٥٩	٤,٥٦٥	٠,٠٠٤
	داخل المجموعات	٤١٣٦٩,٢١١	١٥١	٢٧٣,٩٦٨		

يشير الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، باستثناء متغير الإخفاق المعرفي الذي أظهر فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، ولتحديد الفروق بين المجموعات المختلفة، تم استخدام اختبار شيفيه كما هو موضح في الجدول التالي.

جدول (٢٥) نتائج اختبار شيفيه لتحليل الفروق بين متوسطات متغيرات الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة

المتغير	الخبرة	العدد	المتوسط	(١)	(٢)	(٣)	(٤)
الإخفاق المعرفي	أقل من ٥ سنوات	٩٥	٥٣,٨٢	-	٤,١٦٩	*١٥,٣٥٠	٦,٧٢١
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٢٣	٤٩,٦٥	-	-	١١,١٨٢	٢,٥٥٢
	من ١٠ سنوات أقل من ١٥ سنة	١٧	٣٨,٤٧	-	-	-	٨,٦٢٩
	أكثر من ١٥ سنة	٢٠	٤٧,١٠	-	-	-	-

يوضح الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في الدرجة الكلية للإخفاق المعرفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، حيث جاءت الفروق لصالح العاملين ذوي

الخبرة الأقل من خمس سنوات. وتشير النتيجة إلى أن العاملين ذوي الخبرة الأقل من خمس سنوات لديهم مستوى أعلى من الإخفاق المعرفي مقارنة بزملائهم الأكثر خبرة. يمكن تفسير ذلك بأن قلة الخبرة العملية قد تجعل الأفراد أكثر عرضة لارتكاب الأخطاء المعرفية نتيجة لنقص الخبرة في التعامل مع المشكلات، وضغط العمل، وعدم التكيف الكامل مع بيئة العمل.

جدول (٢٦) تحليل التباين الأحادي للفروق في متغيرات الدراسة وفقاً لمدة التكليف في العمل الحالي (ن=١٥٥)

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدالة
سلوك القيادة	بين المجموعات	٤١٨٥,٩٨٤	٣	١٣٩٥,٣٢٨	٢,٠٦	٠,١٠٨
	داخل المجموعات	١٠٢١٦٧,٩٥١	١٥١	٦٧٦,٦٠٩		
العلاقات داخل العمل	بين المجموعات	١٨٤,٩٢٣	٣	٦١,٦٤١	٠,٣٢٦	٠,٨٠٦
	داخل المجموعات	٢٨٥١٨,٩٧٣	١٥١	١٨٨,٨٦٧		
القيادة الأخلاقية المؤثرة	بين المجموعات	٥٦٢٧,٩٩١	٣	١٨٧٥,٩٩٧	٢,٢٢٦	٠,٠٨٧
	داخل المجموعات	١٢٧٢٣٥,٥١٨	١٥١	٨٤٢,٦١٩		
قبول الاستجابات الانفعالية	بين المجموعات	١٩,٨٠٥	٣	٦,٦٠٢	٠,٣٦٢	٠,٧٨١
	داخل المجموعات	٢٧٥٥,١٨٩	١٥١	١٨,٢٤٦		
تنظيم السلوك الموجه نحو الهدف	بين المجموعات	٧٣,٣٨٩	٣	٢٤,٤٦٣	١,٤٨٧	٠,٢٢٠
	داخل المجموعات	٢٤٨٤,٧٧٩	١٥١	١٦,٤٥٥		
ضبط الاندفاعات	بين المجموعات	١,٩٤٢	٣	٠,٦٤٧	٠,٠٥٣	٠,٩٨٤
	داخل المجموعات	١٨٤٨,٢١٢	١٥١	١٢,٢٤٠		
الوعي بالمشاعر والانفعالات	بين المجموعات	١٠٥,٣٩٢	٣	٣٥,١٣١	١,٣٧٦	٠,٢٥٢
	داخل المجموعات	٣٨٥٥,٧٩٥	١٥١	٢٥,٥٣٥		
الوضوح التعبيري	بين المجموعات	١٨,٥٨١	٣	٦,١٩٤	٠,٤٥٩	٠,٧١١
	داخل المجموعات	٢٠٣٦,٨٣٨	١٥١	١٣,٤٨٩		
التنظيم الانفعالي	بين المجموعات	٥٠٨,٨١٠	٣	١٦٩,٦٠٣	٠,٥٧٨	٠,٦٣٠
	داخل المجموعات	٤٤٢٧٦,٩٥٨	١٥١	٢٩٣,٢٢٥		
الوعي بالذات	بين المجموعات	٢٣١,٦٢٢	٣	٧٧,٢٠٧	٠,٧٢٧	٠,٥٣٧

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
	داخل المجموعات	١٦٠٤٠,٤١٧	١٥١	١٠٦,٢٢٨		
الإخفاق المعرفي	بين المجموعات	٢٩٨٥,١٢١	٣	٩٩٥,٠٤٠	٣,٥٦٦	٠,٠١٦
	داخل المجموعات	٤٢١٣٦,٠٦٦	١٥١	٢٧٩,٠٤٧		

يشير الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير مدة التكليف في العمل الحالي، باستثناء متغير الإخفاق المعرفي الذي أظهر فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥). ولتحديد الفروق بين المجموعات المختلفة، تم استخدام اختبار شيفيه كما هو موضح في الجدول التالي.

جدول (٢٧) نتائج اختبار شيفيه لتحليل الفروق بين متوسطات متغيرات الدراسة وفق لمدة التكليف بالعمل

المتغير	الخبرة	العدد	المتوسط	(١)	(٢)	(٣)	(٤)
الإخفاق المعرفي	أقل من ٣ سنوات	٩٠	٥٣,٦٩	-	٣,٧٨٣	٧,٩٢٤	*١٣,٤٣٩
	٣ إلى أقل ٦ سنوات	٣٢	٤٩,٩١	-	-	٤,١٤٢	٩,٦٥٦
	٦ إلى أقل من ٩ سنوات	١٧	٤٥,٧٦	-	-	-	٥,٥١٥
	أكثر من ٩ سنوات	١٦	٤٠,٢٥	-	-	-	-

يوضح الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في الدرجة الكلية للإخفاق المعرفي تبعاً لمتغير مدة التكليف، حيث جاءت الفروق لصالح العاملين ذوي مدة التكليف الأقل من ثلاث سنوات. وتشير النتائج إلى أن مدة التكليف القصيرة ترتبط بزيادة مستوى الإخفاق المعرفي، مما يؤكد أهمية الخبرة والتكيف مع بيئة العمل في تقليل هذه الإخفاقات.

جدول (٢٨) نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للفروق في متغيرات الدراسة وفقاً للحالة الصحية للعامل بالمصنع (ن=١٥٥)

المتغيرات	مريض (ن=٨)		معافى (ن=١٤٧)		قيمة ت	الدلالة
	م	ع	م	ع		
سلوك القيادة	١٠٨,١٣	٣٠,٠٦٤	١٣٦,٧٧	٢٥,٣٤٧	٣,٠٨٤	٠,٠٠٢
العلاقات داخل العمل	٥٨,٥٠	١٩,١٩١	٥٤,٢٠	١٣,٣٤١	٠,٨٦٦	غير دالة
الدرجة الكلية للقيادة الأخلاقية	١٦٦,٦٣	٢٧,٨٧٢	١٩٠,٩٧	٢٩,٠١٧	٢,٣١٥	٠,٠٢٢
قبول الاستجابات الانفعالية	١٧,٨٨	٤,٤٢٢	١٩,٤٨	٤,٢٣٥	١,٠٣٩	غير دالة
تنظيم السلوك الموجه نحو الهدف	١٦,٧٥	٢,٩١٥	١٩,٧١	٤,٠٨١	٢,٠٢٣	٠,٠٤٥
ضبط الاندفاعات	١٤,٢٥	٣,٦١٥	١٥,٩٥	٣,٤٤٩	١,٣٥٧	غير دالة
الوعي بالمشاعر والانفعالات	٢٢,٢٥	٤,٤٣٢	٢٤,٤٦	٥,٠٩٣	١,٢٠٣	غير دالة
الوضوح التعبيري	١٢,٨٨	٢,٠٣١	١٤,٩٨	٣,٦٩٥	١,٥٩٥	غير دالة

الدرجة الكلية للتنظيم الانفعالي	٨٤,٠٠	١٤,١٩٣	٩٤,٥٩	١٧,٠٦٧	١,٧٢١	غير دالة
الدرجة الكلية للوعي بالذات	٧٢,١٣	٧,٨٤٦	٧٧,٨٦	١٠,٣٣٤	١,٥٤٥	غير دالة
الدرجة الكلية للإخفاق المعرفي	٥٥,١٣	٧,٠٨٠	٥٠,٤١	١٧,٤٧٨	٠,٧٥٨	غير دالة

يشير الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأبعاد التالية: سلوك القيادة، والدرجة الكلية للقيادة الأخلاقية، وتنظيم السلوك الموجه نحو الهدف، وذلك بحسب متغير الحالة الصحية، حيث أظهرت النتائج تفوقاً للحالة الصحية (المعافى) مقارنة بالحالة الصحية (المريض). في المقابل، لم توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية في باقي متغيرات الدراسة.

جدول (٢٩) نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للفروق في متغيرات الدراسة وفقاً لمستوى التركيز في مهام العمل

المتغيرات	ضعيفو التركيز (ن = ٦٤)		جيدو التركيز (ن = ٩١)		قيمة ت	الدالة
	م	ع	م	ع		
سلوك القيادة	١٢٩,٤٨	٢٨,٠٧٥	١٣٩,٣٧	٢٤,٢٧٢	٢,٣٤٠	٠,٠٢١
العلاقات داخل العمل	٥٤,٣٦	١٢,٤٢٢	٥٤,٤٧	١٤,٥٢٣	٠,٠٥١	غير دالة
الدرجة الكلية للقيادة الأخلاقية	١٨٣,٨٤	٣٠,١٣١	١٩٣,٨٥	٢٨,٢٦٦	٢,١١١	٠,٠٣٦
قبول الاستجابات الانفعالية	١٩,٧٥	٤,٣٨٦	١٩,١٤	٤,١٤٩	٠,٨٧٦	غير دالة
تنظيم السلوك الموجه نحو الهدف	١٩,٣٦	٤,٢٨١	١٩,٧٠	٣,٩٤٣	٠,٥١٦	غير دالة
ضبط الاندفاعات	١٥,٦١	٣,٤٦٢	١٦,٠٤	٣,٤٧٧	٠,٧٦٨	غير دالة
الوعي بالمشاعر والانفعالات	٢٣,٧٨	٥,٤٣٥	٢٤,٧٥	٤,٧٩٠	١,١٦٩	غير دالة
الوضوح التعبيري	١٤,٦٦	٣,٧٩٧	١٥,٠٢	٣,٥٦٢	٠,٦١٢	غير دالة
الدرجة الكلية للتنظيم الانفعالي	٩٣,١٦	١٧,٧٧٤	٩٤,٦٦	١٦,٥٩٩	٠,٥٣٩	غير دالة
الدرجة الكلية للوعي بالذات	٧٨,٨٤	٩,٤٢٨	٧٦,٦٧	١٠,٧٩٨	١,٢٩٩	غير دالة
الدرجة الكلية للإخفاق المعرفي	٥٥,٢٧	١٥,٣٤٧	٤٧,٤١	١٧,٦٢٦	٢,٨٨٠	٠,٠٠٥

يشير الجدول إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك القيادة والدرجة الكلية للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر العمال وفقاً لمتغير مشكلات التركيز في مهام العمل، حيث كانت الفروق لصالح العمال الذين لديهم تركيز جيد. أما بالنسبة للدرجة الكلية للإخفاق المعرفي، فكانت الفروق لصالح العمال ضعيفي التركيز. في المقابل، لم تظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية في باقي متغيرات الدراسة.

ويمكن تفسير ذلك بأن العمال الذين لديهم تركيز جيد قد يكونون أكثر قدرة على التفاعل مع سلوكيات رئيسهم بشكل دقيق وموضوعي، مما يعزز تقديرهم للسلوكيات الأخلاقية لرؤسائهم ومهارات القيادة لديهم. يلاحظ هؤلاء العمال أن رؤسائهم يتصرفون بشكل عادل وأخلاقي في مواقف العمل المختلفة، وبالتالي يظهرون تقديرًا أكبر لأداء رئيسهم في القيادة. أما بالنسبة للعمال الذين يعانون من ضعف في التركيز، فقد أظهرت النتائج أن لديهم درجات مرتفعة في الإخفاق المعرفي. وهذا يعني أن ضعف التركيز يرتبط بشكل وثيق بزيادة معدلات الأخطاء المعرفية في بيئة العمل. كما أن عدم وجود فروق في التنظيم الانفعالي قد يعكس تأقلم العمال مع بيئة العمل الصارمة، أو أن ضعف التركيز في المهام العمل لهذه العينة ناتج عن عوامل لا تؤثر على الجانب الانفعالي (مثل الإرهاق البدني).

عرض نتائج الفرض الثالث:

ينصُّ الفرض الثالث على أنه " تُسهم القيادة الأخلاقية المدركة إسهامًا دالًّا إحصائيًا في التنبؤ بكل من التنظيم الانفعالي والوعي بالذات والإخفاق المعرفي لدى العاملين بمصنع الإسمنت بقنا ". وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) بطريقة Enter (أو الإدخال المباشر). في دراسة كوهين (Cohen, 1988)، تم تقديم معيار لتقييم قوة التنبؤ للنماذج الإحصائية والعلاقات بين المتغيرات باستخدام مقاييس حجم الأثر (Effect Size) ومن أبرز هذه المقاييس هو معامل التحديد (R^2)، الذي يُستخدم لتحديد النسبة المئوية للتباين في المتغير التابع الذي يمكن تفسيره بواسطة المتغيرات المستقلة. وفقًا لما ذكره كوهين، يتم تصنيف حجم الأثر بناءً على قيم معامل التحديد كما يلي:

($R^2 = 0.01$) حجم أثر صغير، مما يشير إلى أن التنبؤ يعتبر ضعيفًا.

($R^2 = 0.09$) حجم أثر متوسط، مما يعني أن التنبؤ مقبول بدرجة معينة.

($R^2 \geq 0.25$) حجم أثر كبير، مما يدل على أن التنبؤ قوي وذو دلالة إحصائية واضحة.

جدول رقم (٣٠) نتائج تحليل الانحدار للقيادة الأخلاقية المدركة المنبئة بالوعي الذاتي

المتغير ت المنبئة	مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	ف	الدلالة	الارتباط	مربع الارتباط
القيادة الأخلاقية المدركة	الانحدار	٩٥٧٠,٩٨	١	٩٥٧٠,٩٨٢	٣٢٧,١	٠,٠٠١	٠,٨٢٥	٠,٦٨١
	الخطأ	٤٤٧٧,٠٥	١٥٣	٢٩,٢٦٢				

جدول رقم (٣١) نسب إسهام القيادة الأخلاقية المدركة المنبئة بالوعي الذاتي

الأبعاد المنبئة	ثابت الانحدار			المعامل البنائي B	بيتا	قيمة (ت)	الدلالة	نسبة الإسهام
	المعامل B	قيمة ت	الدلالة					
القيادة الأخلاقية المدركة	٢٦,٦٤ ٩	٩,٣٥ ٤	٠,٠٠ ٠	٠,٢٦٨	٠,٨٢	١٨,٠٨	٠,٠٠١	٦٨٪

Adjusted R Square = .679

جدول رقم (٣٢) نتائج تحليل الانحدار للقيادة الأخلاقية المدركة المنبئة بالتنظيم الانفعالي

المتغيرات المنبئة	مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	ف	الدلالة	الارتباط	مربع الارتباط
القيادة الأخلاقية المُدركة	الانحدار	٢٧٧٤٥,٨٠	١	٢٧٧٤٥,٨	٢٢٨,٤	٠,٠٠١	٠,٧٧	٠,٥٩
	الخطأ	١٨٥٨٥,٧٧	١٥٣	١٢١,٤٧٦				

جدول رقم (٣٣) نسب إسهام القيادة الأخلاقية المُدركة المنبئة بالتنظيم الانفعالي

الأبعاد المنبئة	ثابت الانحدار			المعامل البنائي B	بيتا	قيمة (ت)	الدلالة	نسبة الإسهام
	المعامل B	قيمة ت	الدلالة					
القيادة الأخلاقية المُدركة	٩,١١٧	١,٥٧١	٠,١١٨	٠,٤٥٧	٠,٧٧٤	١٥,٠٠٣	٠,٠٠١	%٥٩

Adjusted R Square = .596

جدول رقم (٣٤) نتائج تحليل الانحدار للقيادة الأخلاقية المُدركة المنبئة بالإخفاق المعرفي

المتغيرات المنبئة	مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	ف	الدلالة	الارتباط	مربع الارتباط
القيادة الأخلاقية المُدركة	الانحدار	٣١٧٤,١٧	١	٣١٧٤,١٧	٥١,٦٦	٠,٠٠١	٠,٥٠٢	٠,٢٥
	الخطأ	٩٤٠٠,٢٠	١٥٣	٦١,٤٣٩				

جدول رقم (٣٥) نسب إسهام القيادة الأخلاقية المُدركة المنبئة بالإخفاق المعرفي

المتغيرات المنبئة	ثابت الانحدار			المعامل البنائي B	بيتا	قيمة (ت)	الدلالة	نسبة الإسهام
	المعامل B	قيمة ت	الدلالة					
القيادة الأخلاقية المُدركة	٨١,٧٧	١٩,٨	٠,٠٠١	-٠,١٥٥	٠,٥٠	٧,١٨	٠,٠٠١	%٢٥

Adjusted R Square = .248

التنظيم الانفعالي = $٩,١١٧ + ٠,٤٥٧ \times$ القيادة الأخلاقية المُدركة

الوعي بالذات = $٢٦,٦٤٩ + ٠,٢٦٨ \times$ القيادة الأخلاقية المُدركة

الإخفاق المعرفي = $٨١,٧٧٥ - ٠,١٥٥ \times$ القيادة الأخلاقية المُدركة

يتضح من الجداول السابقة أرقام (٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥) تحقق الفرض القائل بأنه تُسهم القيادة الأخلاقية المُدركة إسهامًا دالًا إحصائيًا في التنبؤ بالوعي بالذات والتنظيم الانفعالي والإخفاق المعرفي بدرجة كلية، حيث أسفرت النتائج عن إسهام القيادة الأخلاقية المُدركة في التنبؤ بالوعي بالذات والتنظيم الانفعالي والإخفاق المعرفي لدى أفراد العينة. حيث أسهمت القيادة الأخلاقية المُدركة بنسبة (٦٨٪) في التنبؤ بالوعي الذاتي، وبنسبة (٥٩٪) في التنبؤ بالتنظيم الانفعالي، وبنسبة (٢٥٪) في التنبؤ بالإخفاق المعرفي.

تفسير نتائج فروض الدراسة ومناقشتها:

تُشكل البيئة الصناعية تهديدًا للعاملين بها نتيجة خمس فئات من العوامل الفيزيائية والكيميائية والبيولوجية وبيئة العمل والنفسية، كمخاطر مهنية (Nankongnab et al., 2020)، بجانب طبيعة العمل، وظروف العمل غير المواتية، والصراع والارتباك في الدور، والظلم ضد ذوي الخبرة، وتوحيد العمل، وعبء العمل المفرط، ونوع الإشراف، ونقص الدعم التواصلي، والبيئات التنظيمية، وأوقات العمل (Ahola et al., 2010).

أوضحت نتائج الفرض الأول أن القيادة الأخلاقية المُدركة ترتبط عكسيًا بالإخفاق المعرفي. وأوضح العاملان بمصنع الأسمنت بقنا (عينة الدراسة) عن تزايد المشاكل التي تتعلق بالانتباه (على سبيل المثال، عدم التركيز أثناء قراءة التعليمات أو التركيز على مشكلة أو مهمة معقدة، المشي إلى غرفة ثم نسيان ما كان يبحث عنه، أو فقد المفاتيح سواء لأبواب المكاتب أو السكن، أو دفع باب مكتب المدير الزجاجي الشفاف الذي يبدو عاليًا بشكل متكرر قبل ملاحظة "السحب/ الدفع" له). مما يشير إلى وجود مشاكل بالضبط التلقائي أو التنفيذي أثناء عملية الانتباه، والذاكرة العاملة (Van Der Linden et al., 2005; Horvat & Tement, 2020) ليعكس وجود آثارًا سلبية على وظائف الدماغ عامة (Koutsimani et al., 2021)، قشرة الفص الجبهي خاصة (Qin et al., 2009)، وهو ما أكدته نظريات الضبط لتفسير السلوك البشري على دور الانتباه كعامل مُيسر للتنظيم الذاتي (Carver & Scheier, 1981).

وأوضح شاك وزملائه (Chalak et al., 2022) أن الإخفاق المهني يرتبط طرديًا بالإخفاق المعرفي، وعكسيًا مع الصحة البدنية بين موظفي المصانع، مما قد يُضعف أداءهم وكفاءتهم في العمل. وبين فان دير ليندين وزملائه أن أكثر من ٩٠٪ من الحوادث الصناعية ترتبط بالخطأ المعرفي للعاملين تحدث أثناء مهمة يمكن للشخص عادة القيام بها دون خطأ (Van Der Linden et al., 2005)، وقد يرجع ذلك نتيجة التعرض طويل الأمد لمتطلبات العمل العديدة، مثل ضغط الوقت (Hulsegge et al., 2020)، والإرهاق البدني أو العقلي (Lu et al., 2020) ليصبح العامل غير مبالٍ أو بارد أو غير مرن أو حتى قاسٍ تجاه زملاء العمل، ويُدرك أنه غير كفؤ وغير فعال في مسيرته المهنية. وفي هذه الفترة، يغمر الشخص شعورٌ بالفشل (Dinibutun, 2020). ليوضح تأثير الوعي بالذات نتيجة حدوث الإخفاق المعرفي في المواقف العصيبة (Wells, & Matthews, 1994).

وتجمل نتائج الفرض الأول بالدراسة أن القيادة الأخلاقية المُدركة تتأثر إيجابًا بالوعي الذاتي والتنظيم الانفعالي. وهو ما يوافق دراسة تشان ودراسغو (Chan & Drasgow, 2001) الذي قسم المشاركين إلى ثلاث عينات وفق وعيهم للقيادة في سياقات مهنية وثقافية مختلفة، حيث وجد أن النوع الأول يتمتعون بصفات قيادية، والنوع الثاني يشعر بالحاجة إلى قيادة الآخرين ليس بدافع المكافأة، بل بسبب طباعهم الطيبة، أما النوع الثالث فلا يرى بالضرورة أنفسهم يتمتعون بصفات قيادية، بل يحفزهم الشعور بالواجب الاجتماعي والالتزام بالقيادة. مما يدعم فرضية أن

الوعي الذاتي يؤدي دورًا أساسيًا ليس فقط في تنفيذ القيادة، ولكن أيضًا في بناء ما يدفع الناس أو يحفزهم ليصبحوا قادة فاعلين. ودعمتها نتائج دراسة سوسيك وميجيريان بوجود ارتباط إيجابي بين الوعي الذاتي، والقيادة، والأداء الإداري مؤكدة على أن الوعي الذاتي ضرورة لفعالية القيادة (Sosik & Megerian, 1999).

كما اتضح، أيضًا، وجود علاقة موجبة بين التنظيم الانفعالي والوعي الذاتي للعمال وهو يتفق مع نتائج دراسة (Abdel Hadi, & Gharaibeh, 2023; Silvia, 2002). حيث يعتمد التكيف النفسي بشكل أساسي على التنظيم الانفعالي الذي يؤثر بشكل إيجابي على الصحة العقلية (Gross, Uusberg, & Uusberg, 2019) وتحدد المشاعر والتجارب العاطفية الحالة الصحية للفرد (Abdel Hadi, & Gharaibeh, 2023). وقد ترتبط بعض بالحماية من التوتر وزيادة المشاركة وأداء السلوكيات التكيفية، إلا أن قمع المشاعر السلبية يقلل من الرضا الوظيفي، كما أن لتنظيم المشاعر تأثير مباشر على عدة متغيرات، مثل الرضا الوظيفي والأداء في بيئة العمل (Castellano et al., 2019; Fathi, Greenier, & Derakhshan, 2021). أما الوعي الذاتي هو عملية التعامل مع المشاعر والسلوك، وتتضمن فهمًا أكثر دقة لكيفية تأثير العوامل المختلفة على الحالة العاطفية للأفراد وسلوكهم وآليات تأثيرها في المقابل على سلوك وحالة الآخرين العاطفية (Saxena, Dubey, & Pandey, 2011). ويساعد الوعي الذاتي على تحديد السلوكيات التي تساهم في تطورهم المهني والشخصي، وتحديد السلوكيات التي تعيق تقدمهم وتطورهم (Richardson, & Shupe, 2003). ويتكون الوعي الذاتي من جوانب مختلفة، مثل الوعي بالأفكار والسلوكيات والانفعالات يعمل على ارتقاء الذكاء العاطفي والكفاءة العاطفية (Awasthi, & Mastracci, 2021)، حيث تتأثر عملية تنظيم الانفعالات بالوعي الذاتي، إذ يُعدّ الوعي الذاتي مؤشرًا مهمًا على تنظيم الانفعالات، وتعتمد نتائج عملية تنظيم الانفعالات جزئيًا على مستوى الوعي الذاتي (Abdel Hadi, & Gharaibeh, 2023). كما تشير طبيعة التنظيم الذاتي للانفعالات إلى أهمية الوعي الذاتي (Duval & Silvia, 2001; Silvia & Duval, 2001a).

عندما يصبح العاملون أكثر وعيًا بمشاعرهم، وكيف تؤدي هذه المشاعر إلى السلوك، ويصبحون أكثر وعيًا بمعتقداتهم وافتراساتهم وقيمهم التي تشكلت في وقت مبكر من الحياة؛ فهي قوى مؤثرة في كيفية تفسير الأحداث ودرجة الاختيار التي يشعرون أن لديهم. مما يساعدهم في عملية صنع القرار والتصرف. فبدون الوعي الذاتي، تكون الأفكار والمشاعر والإدراكات آلية، حيث يدفع الوعي الذاتي الأفراد إلى التركيز على حالتهم الحالية، والوعي بالتغيرات النفسية والجسمية المرتبطة بالحالة العاطفية، والتركيز على الأهداف، ومراقبة السعي لتحقيق تلك الأهداف.

يتطلب البحث في مجال القيادة فهمًا دقيقًا لمفهوم القيادة الفعالة وأثرها على العاملين بها (Da Fonseca, Myres, Hofmeyr, 2022)، وقد اتضح للباحثين بهذه الدراسة أن الأدب البحثي السابق الذي تناولت القيادة الأخلاقية اقتصر على أداء القيادة الأخلاقية للقائد وأثرها التنظيمي والإداري بالمؤسسات المختلفة (على سبيل المثال: منصور، ٢٠١٥؛ الحلواني ومحمد، ٢٠٢٢؛ نصر والجندي، ٢٠٢٤) دون الاهتمام بدراسة الأثر للقيادة الأخلاقية على الأداء المعرفي والتنفيذي (الوعي بالذات، والتنظيم الانفعالي والإخفاق المعرفي) لدى العاملين بالمؤسسات عامة، وبالمصانع خاصة.

وكان الهدف الرئيس لهذه الدراسة التعرف على الإسهام النسبي للقيادة الأخلاقية لمديري ورؤساء بمصنع الاسمنت على الوعي الذاتي والتنظيم الانفعالي والإخفاق المعرفي للعاملين به.

وقد أوضحت نتائج الفرض الثالث أن القيادة الأخلاقية المُدركة تُسهم إسهامًا دالًا إحصائيًا في التنبؤ بالوعي بالذات والتنظيم الانفعالي والإخفاق المعرفي بدرجة كلية، حيث أسهمت القيادة الأخلاقية بنسبة (٦٨٪) في التنبؤ بالوعي الذاتي، وبنسبة (٥٩٪) في التنبؤ بالتنظيم الانفعالي، وبنسبة (٢٥٪) في التنبؤ بالإخفاق المعرفي.

قد يكون تأثير القادة محسوسًا داخل المنظمة أو عبر الحدود، وقد يستمر طويلًا بعد مغادرتهم السلطة. وتتشكل القيادة من خلال شبكة العلاقات التي تتحكم فيها منظومة المعارف والمعتقدات والقيم للعاملين بالمؤسسات التي تسود هذه المؤسسة لخلق نوع من التوازن، وقد تحقق القيادة الأخلاقية معايير الأداء المتوقعة، وتعلي من سلطة اللوائح والقوانين المنظمة للعمل داخلها (الحوالي ومحمد، ٢٠٢٢)، وترتبط القيادة الأخلاقية بالوعي الذاتي لدى القائد الذي يعد من بين الصفات التي تُميز القادة الفعالين حيث يساعد الوعي الذاتي القادة على تحديد المحفزات الانفعالية والتحيزات المعرفية، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات أفضل، ويدفعهم يتخذون خيارات أكثر مراعاة لوجهات نظر متعددة قبل اتخاذ أي إجراء ويوازنون أفعالهم مع الأهداف طويلة المدى. كما يساعد القادة على مواجهة التحديات الأخلاقية (Bennis et al., 2011) ويتخذون قرارات مبنية على المبادئ ويبنون الثقة مع العاملين، ويقوي العلاقات معهم، مما يجعلهم يتناغمون مع إشاراتهم غير اللفظية، مثل لغة الجسد ونبرة الصوت، مما يُحسن تواصلهم بشكل عام (Rego et al., 2012) من خلال التعرف على مشاعر أعضاء فريقهم والاستجابة لها بشكل أفضل. ويعززون بيئة عمل أكثر دعمًا وتماسكًا (Côté et al., 2011; Gardner et al., 2011). كما يكون مؤشر لتنظيم مشاعرهم مما يساعدهم على الحفاظ على تأثير إيجابي خلال الأوقات الصعبة (Gross & John, 2013).

ونتيجة للإخفاقات الأخلاقية في القيادة يُمكن أن تؤثر على الروابط التحفيزية بين القائد والعمال؛ فعند شعور القائد بالرضا عن الذات وفقدان التركيز الاستراتيجي، والوصول مُتميز إلى المعلومات أو الأشخاص أو الأشياء بجانب السيطرة المطلقة على موارد المنظمة مما يُعزز ثقته في قدرته على التحكم في النتائج مما يؤدي إلى سلوكيات غير أخلاقية (O'Toole, 1996; Gardner, 1990). ويوضح برايس (Price, 2005) كيف يُشكل القادة بذلك استثناءات لأنفسهم، ويشرح كيف تؤدي القوة التبريرية للقيادة إلى مثل هذه الاستثناءات، ويُطور وصفات معيارية ينبغي على القادة اعتمادها استجابةً لهذه السمة من سمات علم النفس الأخلاقي لديهم. ونتيجة فشل القادة أحيانًا أخلاقيًا لاستعدادهم للتضحية بالأخلاق العامة من أجل المصلحة الذاتية. يؤثر ذلك على الناحية المعرفية للعاملين، وقد يكون لها أثر على الاخفاق المعرفي لديهم.

وعندما يتصرف القادة بطرق تُحدث تغييرات في المنظمات أو المجتمعات تُسهّل الازدهار، أو قد يسعون إلى تغيير المنظمات أو المجتمعات لتعزيز أجنداتهم الشخصية ودفع دوافعهم الداخلية نحو التقدم. لذلك، يتمتع القادة بإمكانيات كبيرة لاستخدام سلطتهم لأغراض إيجابية أو سلبية (Strange & Mumford, 2002)، وتشمل العوامل المزاجية العمليات المعرفية، مثل طريقة جمع القائد للمعلومات وتفسيرها واتخاذ قرارات للتأثير على من حوله. تشمل العوامل الظرفية تصرفات الأتباع والبيئة. وتُوصف هذه التفسيرات للفشل الأخلاقي بأنها إرادية، لأن المعتقدات المعنية واقعية، ولا تُصبح مُشكلة أخلاقية إلا عند اقترانها بافتراض أناني بأن صاحبها سيكون مُحَقَّرًا للتصرف بناءً عليها. مما يؤثر على الجانب المعرفي للعاملين.

ويتضح من نتائج الدراسة أن القيادة القائمة على القيم تختلف عن الأنماط السائدة للقيادة من حيث أن حساباتها التي تتضمن عوامل الأخلاق (Ciulla, 1998)، وتؤثر على جوانب المعرفية التنفيذية للعاملين بالمؤسسة.

المراجع

- أبو زيد، حمادة فوزي ثابت (٢٠١٩). قياس أثر سلوكيات القيادة الأخلاقية المُدركة على الإبداع في ظل توسط دور كل من نمط القيادة التبادلية والتمكين النفسي للمرؤوسين، جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالإسماعيلية، *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*؛ ١٠ (٤)، ١٤٢٤ - ١٤٦٨. <https://doi.org/10.21608/jces.2019.119541>
- بدوي، أحمد زكي؛ مصطفى، محمد كامل (١٩٨٤). معجم مصطلحات القوى العاملة، الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع.
- حسن محمود، عبير. (٢٠٢٠). أثر القيادة الأخلاقية المُدركة على تحسين كفاءة الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*؛ ١١ (٢)، ١١٨٦-١٢١٦. doi: <https://doi.org/10.21608/jces.2020.119564>
- الحوالي، حنان صلاح الدين؛ محمد، مروة مصطفى. (٢٠٢٢). دور القيادة الأخلاقية المُدركة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في تحسين المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم (دراسة ميدانية بجامعة أسيوط). *مجلة كلية التربية (أسيوط)*، ٣٨ (١٢)، ١٧٩-٢٨٦. doi: <https://doi.org/10.21608/mfes.2022.287415>
- حمزة، جيهان أحمد (٢٠٢٠). مظاهر الإخفاقات المعرفية في مهام الحياة اليومية وعلاقتها بأعراض الاكتئاب لدى طالبات كلية التربية بجامعة القصيم. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*؛ ٣٠ (١٠٧)، ٤٨-١. <https://doi.org/10.21608/ejcg.2020.97711>
- خيري، حازم أحمد؛ محمود، رانيا حافظ؛ سعيد، أحمد أحمد عبد السلام؛ حسين، اسماعيل محمد. (٢٠٢٣). الدور المعدل للقيادة الأخلاقية في العلاقة بين السياسة التنظيمية والحسد في مكان العمل في الفنادق. *مجلة كلية السياحة والفنادق - جامعة مدينة السادات*، ٧ (١)، ١-٢٠. doi: <https://doi.org/10.21608/mfth.2023.318055>
- سعيد، ثروت جميل؛ فانوس، نادر البير؛ أمين، محمود أحمد. (٢٠٢٢). دور القيادة الأخلاقية المُدركة في بيئة العمل على تمكين العاملين بالتطبيق على المعاهد الخاصة التابعة لوزارة التعليم العالي. *مجلة العلوم البيئية*؛ ٥١ (١٢)، ٣٤-١٩. doi: <https://doi.org/10.21608/jes.2023.167825.1358>
- الشريفي ع. والمحمد ف. (٢٠٢١). دور القيادة الأخلاقية المُدركة في ترسيخ القيم التنظيمية للقيادة الجامعيين: دراسة استطلاعية لأراء عينة من القيادات في الجامعات العراقية، *Enterprenuership Journal For Finance and Bussiness*, 2(1), 70-89. <https://doi.org/10.56967/ejfb2021149>
- عبد الوهاب، سويس (٢٠٠٤). *الفعالية التنظيمية، تحديد المحتوي والقياس باستعمال لوحة القيادة، كلية العلوم الاقتصادية، رسالة الدكتوراه [غير منشورة]*، الجزائر.
- العجمي، حمد عامر. (٢٠٢١). الدور المعدل للعدالة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية المُدركة والأداء الوظيفي: (دراسة ميدانية على شركات النفط الكويتية) *Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences*, (65), 437-462. <https://doi.org/10.33193/JALHSS.65.2021.451>
- عويس، محمد (١٩٩١). *العمل الاجتماعي في المنظمات الصناعية*. القاهرة، دار النهضة العربية.
- الغويل ع. (٢٠١٦). الانتماء التنظيمي عند العاملين في صناعة الإسمنت دراسة ميدانية على عينة من العاملين بمصنع أسمنت زليتن (الشركة العربية للإسمنت). *مجلة العلوم الإنسانية*

والتطبيقيّة، ١(٢)، ٣٠٧-٣٣٤. اسـ تـرجـع مـن
<https://khsj.elmergib.edu.ly/index.php/jhas/article/view/30>

أنور، فتحي مصطفى (٢٠٠٤) أسس بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية. القاهرة: دار الفكر العربي.
الكبير، أحمد عبد الله (٢٠١٦). القيادة الأخلاقية المُدركة من منظور إسلامي دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، ط١، الألوكة، الرياض، ص. ٨٥.

محمد، عبد الناصر مزيد محمد؛ وهبة، محمد؛ حسن، شريف. (٢٠٢١). تحليل العلاقة بين القيادة الأخلاقية المُدركة والأداء الوظيفي متعدد الأبعاد " دراسة ميدانية بالتطبيق على مديريات الخدمات بمحافظة سوهاج ". المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية؛ ١٢ (٤)، ٤٣٣-٤٠٨.
<https://doi.org/10.21608/jces.2021.218416>

مطر، مروة عمر الزبلاوى (٢٠٢٢). تأثير القيادة الأخلاقية المُدركة على الارتباط الوظيفي. جامعة المنصورة، كلية التجارة، قسم ادارة اعمال، رسالة ماجستير [غير منشورة].
منصور، منار منصور. (٢٠١٥). درجة ممارسة مديرة المدرسة للقيادة الأخلاقية وتأثيرها على المناخ التنظيمي من وجهة نظر معلمات المرحلة الابتدائية بمحافظة الطائف. مجلة بحوث التربية النوعية، ٣٩(١)، ١٠٧-١٤٥.

<https://doi.org/10.21608/mbse.2015.139993>
النجار، سامر أحمد محمد طلبه. (٢٠٢٣). الدور الوسيط للذكاء العاطفي في العلاقة بين القيادة الأخلاقية المُدركة والسلوك الإبداعي دراسة تطبيقية على العاملين بالبنوك التجارية. مجلة البحوث المالية والتجارية، ٢٤(٢)، ٢٣٣-٢٧٨. doi:

<https://doi.org/10.21608/jsst.2023.195204.1565>
نصر س و الجندي ن. (٢٠٢٤). القيادة الأخلاقية وتحدياتها المدركة لدى ضباط الشرطة في دولة فلسطين. المجلة العربية للدراسات الأمنية؛ ٤٠ (٢)، ٢٠٣-٢١٩.

<https://doi.org/10.26735/IVTK7542>
نوفل، نهلة محمد لطفي. (٢٠١٦). مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية المُدركة برياض الأطفال في مصر. مجلة كلية التربية - جامعة الإسكندرية، ٢٦(٢)، ٢٣٧-٢٩٢.
<https://doi.org/10.21608/jealex.2016.196061>

Abdel Hadi, S.A., & Gharaibeh, M. (2023). The Role of Self-Awareness in Predicting the Level of Emotional Regulation Difficulties among Faculty Members. *Emerging Science Journal*; 7 (4), 1274-1293.
<https://doi.org/10.28991/ESJ-2023-07-04-017>

Atwater, L. E., & Yammarino, F. J. (1992). Does self-other agreement on leadership perceptions moderate the validity of leadership and performance predictions? *Personnel Psychology*, 45(1), 141-164. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1992.tb00848.x>

Atwater, L. E., Ostroff, C., Yammarino, F. J., & Fleenor, J. W. (1998). Self-other agreement: Does it really matter? *Personnel Psychology*, 51(3), 577-598. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00252.x>

Awh E, Belopolsky AV, Theeuwes J. (2012). Top-down versus bottom-up attentional control: A failed theoretical dichotomy. *Trends in*

- Cognitive Sciences*, 16 (8), 437-443, [10.1016/j.tics.2012.06.010](https://doi.org/10.1016/j.tics.2012.06.010) Broadbent DE, Cooper PF, FitzGerald P, Parkes KR. (1982). The Cognitive Failures Questionnaire (CFQ) and its correlates. *Br J Clin Psychol.*;21(1):1-16. doi: 10.1111/j.2044-8260.1982.tb01421.x. PMID: 7126941.
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence* (pp. 363-388). San Francisco: Jossey-Bass.
- Bennis, W., Goleman, D., O'Toole, J., & Biederman, P. W. (2011). *Harvard Business Review on Leadership*. Harvard Business Review Press.
- Berson, Y., & Sosik, J. J. (2007). The relationship between self-other rating agreement and influence tactics and organizational processes. *Group & Organization Management*, 32(6), 675–698. <https://doi.org/10.1177/1059601106288068>
- Black G. (2020). *The Vital Connection Of Self-Awareness To Ethical And Participative Leadership: In The Decision Making Processes*. Alliant International University, Doctor of Philosophy.
- Bratton, V. K., Dodd, N. G., & Brown, F. W. (2011). The impact of emotional intelligence on accuracy of self-awareness and leadership performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(2), 127–149. <https://doi.org/10.1108/01437731111112971>
- Broadbent DE, Cooper PF, FitzGerald P, Parkes KR. (1982). The Cognitive Failures Questionnaire (CFQ) and its correlates. *Br J Clin Psychol.*;21(1):1-16. doi: 10.1111/j.2044-8260.1982.tb01421.x. PMID: 7126941.
- Caldwell, C., & Hayes, L. A. (2016). Self-efficacy and self-awareness: Moral insights to increased leader effectiveness. *Journal of Management Development*, 35(9), 1163–1173. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2016-0011>
- Carrigan N, Barkus E. (2016). A systematic review of cognitive failures in daily life: healthy populations. *Neurosci Biobehav Rev.*;63:29–42. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2016.01.010>.
- Castellano, E., Muñoz-Navarro, R., Toledo, M. S., Spontón, C., & Medrano, L. A. (2019). Cognitive processes of emotional regulation, burnout and work engagement. *Psicothema*, 31(1), 73–80. doi:10.7334/psicothema2018.228.

-
- Chalak MH, Jafari H, Yadollahifar S, Rajabi F, Zamandi M, Masruri B, Rafati S. (2022). The effect of occupational burnout on cognitive failure and general health in industrial workers (case study: Iran Tire Factory). *Health Psychol Rep.*;11(2):166-175. doi: 10.5114/hpr.2022.115659.
- Chang CH, Ferris DL, Johnson RE, Rosen CC, Tan JA. (2012). Core self-evaluations: a review and evaluation of the literature. *J Manag.*;38(1):81–128. <https://doi.org/10.1177/0149206311419661>
- Cherniss, C., & Goleman, D. (2001). *The emotionally intelligent workplace*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Ciulla JB. (1998). *Leadership Ethics: Mapping the Territory*, in: Joanne B. Ciulla, ed., *Ethics, the Heart of Leadership*. Westport, CT: Praeger, p. 13.
- Clark AJ, Parakh R, Smilek D, Roy EA. (2012). The Slip Induction Task: creating a window into cognitive control failures. *Behav Res Methods.*;44:558–74. <https://doi.org/10.3758/s13428-011-0154-0>.
- Côté, S., et al. (2011). Emotional intelligence and leadership emergence in small groups. *The Leadership Quarterly*, 21 (3), 496-508.
- Da Fonseca S, Myres H, Hofmeyr K. (2022). The influence of self-awareness on effective leadership outcomes in South Africa. *South African Journal of Business Management*; 53 (1), doi: 10.4102/sajbm.v53i1.2720.
- Elfferich MD, Nelemans PJ, Ponds RW, De Vries J, Wijnen PA, Drent M. (2010). Everyday cognitive failure in sarcoidosis: the prevalence and the effect of anti-TNF-alpha treatment. *Respiration.*;80(3):212-9. doi: 10.1159/000314225.
- Eysenck MW, Derakshan N, Santos R, Calvo MG. (2007). Anxiety and cognitive performance: Attentional control theory. *Emotion*, 7 (2), 336-353, [10.1037/1528-3542.7.2.336](https://doi.org/10.1037/1528-3542.7.2.336)
- Fathi, J., Greenier, V., & Derakhshan, A. (2021). Self-efficacy, Reflection, and Burnout among Iranian EFL Teachers: The Mediating Role of Emotion Regulation. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 9(2), 13–37. doi:10.30466/ijltr.2021.121043.
- Gardner, JW. (1990). *On Leadership*. New York: Free Press, ch. 7.
- George, B., & Sims, P. (2007). *True North: Discover Your Authentic Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.

- Goleman, D. (1998). *Leadership that gets results*. Harvard Business Review on What Makes A Leader (pp. 53-86). Boston: Harvard Business School Publishing Corporation
- Goleman, D. (2013, December). *The Focused Leader*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2013/12/the-focused-leader>
- Goodhew SC, Edwards M. (2022). The relationship between cognitive failures and empathy, *Personality and Individual Differences*, 186, Part B, 111384, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111384>.
- Goodhew SC, Edwards M. (2022). The relationship between cognitive failures and empathy. *Personality Individ Differ.*;186: 111384. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111384>.
- Goodhew SC, Edwards M. (2024). Elevated cognitive failures in trait anxiety. *Personality Individ Differ.*; 216: 112418. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112418>.
- Gross, J. J., & John, O. P. (2013). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Emotion*, 13 (1), 212-216.
- Gross, J. J., Uusberg, H., & Uusberg, A. (2019). Mental illness and well-being: an affect regulation perspective. *World Psychiatry*, 18(2), 130–139. doi: 10.1002/wps.20618.
- Herwig U, Kaffenberger T, Jäncke L, Brühl AB. Self-related awareness and emotion regulation. *NeuroImage*, 50 (2),731-741. <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2009.12.089>.
- Higgs, M., & Rowland, D. (2010). Emperors with clothes on: The role of self-awareness in developing effective change leadership. *Journal of Change Management*, 10(4), 369–385. <https://doi.org/10.1080/14697017.2010.516483>
- Ishigami, Y., & Klein, R. M. (2009). Are individual differences in absentmindedness correlated with individual differences in attention?. *Journal of Individual Differences*, 30(4), 220-237. <https://doi.org/10.1027/1614-0001.30.4.220>
- Kanungo, R.N. & Mendonca, M. (1996). *Ethical Dimensions of Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Kouzes, J., Posner, B. (2017). *The Leadership Challenge*. New Jersey: Wiley.
- Lam, C. S., & O'Higgins, E. R. E. (2012). Enhancing employee outcomes: The interrelated influences of managers' emotional intelligence and leadership style. *Leadership & Organization*

-
- Development Journal*, 33(2), 149–174. <https://doi.org/10.1108/01437731211203465>
- Lee SJ, Lee M, Kim HB, Huh HJ. (2024). The Relationship Between Interoceptive Awareness, Emotion Regulation and Clinical Symptoms Severity of Depression, Anxiety and Somatization. *Psychiatry Investig.*;21(3):255-264. doi: 10.30773/pi.2023.0221.
- Li, T., Meng, C., Cheng, Y. et al. (2025). The relationship between core self-evaluation and cognitive failure in Chinese adolescents: the sequential mediating role of alexithymia and depression. *BMC Psychol*, 13, 328. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02613-3>
- Liao YC, Huang TY, Lin SH, Wu CH, Chang KT, Hsieh S, Lin SH, Goh JOS, Yang CT. (2023). Mediating role of resilience in the relationships of physical activity and mindful self-awareness with peace of mind among college students. *Sci Rep.*;13(1):10386. doi: 10.1038/s41598-023-37416-2.
- Liu YX, Nie GH, Liang H. (2022). Childhood trauma and suicidal ideation in medical students: chain mediating effect of alexithymia and rumination. *Chin J Clin Psychol.*;30(3):683–7. <https://doi.org/10.16128/j.cnki.1005-3611.2022.03.037>.
- Lussier, R. N., (2013). *Human relations in organizations: Applications and skill building* (9th Ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin
- Majolo M, Gomes WB, DeCastro TG. (2023). Self-Consciousness and Self-Awareness: Associations between Stable and Transitory Levels of Evidence. *Behav Sci (Basel).*;13(2):117. doi: 10.3390/bs13020117. PMID: 36829345; PMCID: PMC9952303.
- Mao HL, Peng S, Zhang B, Hu RT, Zhang AQ, Xiong SC. (2021). Mobile-phone addiction and cognitive failure in adolescents: role of mindfulness attention awareness and attention control. *J Bio Educ.*;9(2):89–95. <https://doi.org/10.3969/j.Issn.2095-4301.2021.02.003>
- Marquardt, D.J., Casper, W.J. & Kuenzi, M. (2021). Leader Goal Orientation and Ethical Leadership: A Socio-Cognitive Approach of the Impact of Leader Goal-Oriented Behavior on Employee Unethical Behavior. *J Bus Ethics*, 172, 545–561. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04524-2>
- McInvale, Susan L. (2023). "Correlates of Mental Health Clinician Self-Awareness and Insight of Attitudes Toward Older Adults". *Walden Dissertations and Doctoral Studies*. 11777. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/11777>
- Niranjan S, Gabaldon J, Hawkins TG, Gupta VK, McBride M. (2022). The influence of personality and cognitive failures on distracted

- driving behaviors among young adults. *Transport Res Part F-Traffic Psychol Behav.*;84:313–29. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2021.12.001>.
- O'Toole J. (1996). *Leading Change: The Argument for Values-Based Leadership*. New York: Ballantine Books.
- Posluns K, Gall TL. (2020). *Dear Mental Health Practitioners, Take Care of Yourselves: a Literature Review on Self-Care*. *Int J Adv Couns.*;42(1):1-20. doi: 10.1007/s10447-019-09382-w. Epub 2019 May 23. PMID: 32435076; PMCID: PMC7223989.
- Price T. (2005). *Introduction*. In: *Understanding Ethical Failures in Leadership*. Cambridge Studies in Philosophy and Public Policy. Cambridge University Press:1-11.
- Price TL. (2005). *Understanding Ethical Failures in Leadership*. Cambridge Studies in Philosophy and Public Policy.
- Rego, A., et al. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *The Leadership Quarterly*, 23 (3), 417-428.
- Richards, D., (2004). *The art of winning commitment: 10 ways leaders can engage minds, heart, and spirits*. New York: ANACOM.
- Richardson, B. G., & Shupe, M. J. (2003). The Importance of Teacher Self-Awareness in Working with Students with Emotional and Behavioral Disorders. *TEACHING Exceptional Children*, 36(2), 8–13. doi:10.1177/004005990303600201.
- Ritchie TD, Sedikides C, Wildschut T, Arndt J, Gidron Y. (2011). Self-concept clarity mediates the relation between stress and subjective well-being. *Self Identity*;10(4):493–508. <https://doi.org/10.1080/15298868.2010.493066>.
- Saxena, P., Dubey, A., & Pandey, R. (2011). Role of emotion regulation difficulties in predicting mental health and well-being. *SIS Journal of Projective Psychology & Mental Health*, 18(2), 147-155. https://www.researchgate.net/publication/229169635_Role_of_Emotion_Regulation_Difficulties_in_Predicting_Mental_Health_and_Well-being
- Schyns B., Hansbrough T. (2010). *When Leadership Goes Wrong: Destructive Leadership, Mistakes, and Ethical Failures*, Business & Economics , Information Age Publishing (July 8, 2010), 559.

-
- Silvia, P. J. (2002). Self-Awareness and the Regulation of Emotional Intensity. *Self and Identity*, 1(1), 3–10. <https://doi.org/10.1080/152988602317232768>
- Smith A. (2023). Well-being and cognitive failures: a survey of university staff. *Eur J Pharmaceut Med Res.*;10(10):119–23. <http://www.ejpmr.com/>
- Sosik, J. J. (2001). Self-other agreement on charismatic leadership: Relationships with work attitudes and managerial performance. *Group & Organization Management*, 26(4), 484–511. <https://doi.org/10.1177/1059601101264005>
- Sosik, J. J., Godshalk, V. M., & Yammarino, F. J. (2004). Transformational leadership, learning goal orientation, and expectations for career success in mentor-protégé relationships: A multiple levels of analysis perspective. *The Leadership Quarterly*, 15(2), 241–261. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.02.003>
- Tekleab, A. G., Sims, H. P., Jr., Yun, S., Tesluk, P. E., & Cox, J. (2008). Are we on the same page? Effects of self-awareness of empowering and transformational leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 185–201. <https://doi.org/10.1177/1071791907311069>
- Wallace JC, Kass SJ, Stanny CJ. (2002). The cognitive failures questionnaire revisited: dimensions and correlates. *J Gen Psychol.*;129(3):238-56. doi: 10.1080/00221300209602098. PMID: 12224809.
- Wallace, J. C. (2004). Confirmatory factor analysis of the cognitive failures questionnaire: Evidence for dimensionality and construct validity. *Personality and Individual Differences*, 37(2), 307-324. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2003.09.005>
- Weiss, B. (2012). *Women Poised to Effectively Lead in Matrix Work Environments, Hay Group Research Finds*. Business Wire. Retrieved May 28, 2019, from <https://www.businesswire.com/news/home/20120327005180/en>.
- Wells, A., & Matthews, G. (1994). Self-consciousness and cognitive failures as predictors of coping in stressful episodes. *Cognition and Emotion*, 8(3), 279–295. <https://doi.org/10.1080/02699939408408942>
- Winkler, B., & Hausknecht, J. (2010). What Predicts Executive Success. Ithaca: Green Peak Partners/Cornell University.
- Yammarino, F. J., & Atwater, L. E. (1997). Do managers see themselves as others see them? Implications of self-other rating agreement for

human resources management. *Organizational Dynamics*, 25(4), 35–44. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(97\)90035-8](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(97)90035-8)
Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. New York: Pearson.

The Relative Contribution of Ethical Leadership in Predicting Self-Awareness, Emotional Regulation, and Cognitive Disability among Cement Factory Workers According to Some Occupational Variables

Shimaa M. Gadallah

Assistant Professor of Psychology
Faculty of Arts, New Valley University

Soad Saeed Mahmoud Osman

Assistant Professor of Psychology
Faculty of Arts, South Valley University

Khalaf Allah Khalaf Asran Ali

Lecturer of Psychology
Faculty of Education, South Valley University

Abstract:

Ethical leadership is an important concept in the organizational psychology literature on behavioral ethics in organizations, given its association with employee attitudes and behaviors. However, it remains unclear which leader characteristics are directly related to ethical leader perceptions and indirectly related to unethical employee behavior. The study sample consisted of (155) workers at a cement factory in Qena Governorate, ranging in age from 21 to 52 years (24.9 ± 6.3 years). The study results showed that: There is a positive correlation between ethical leadership, emotional regulation, and self-awareness among factory workers, and a negative correlation between ethical leadership, emotional regulation, and self-awareness among factory workers and cognitive failure. There were no statistically significant differences in the study variables according to years of experience, with the exception of cognitive failure, which showed statistically significant differences at the 0.01 significance level. There were statistically significant differences at the 0.05 level in the total score of cognitive failure according to years of experience, with the differences favoring workers with less than five years of experience. The results indicate that workers with less than five years of experience have a higher level of cognitive failure compared to their more experienced colleagues. The contribution of perceived ethical leadership in predicting self-awareness, emotional regulation, and cognitive failure among sample members was significant. Perceived ethical leadership contributed 68% to the prediction of self-awareness, 59% to the prediction of emotional regulation, and 25% to the prediction of cognitive failure.

Keywords: Ethical leadership, self-awareness, emotional regulation, cognitive failure, cements factory workers.