Tikrit Journal of Administrative and Economics Sciences
مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية
EISSN: 3006-9149
PISSN: 1813-1719

Nobility in the workplace and its role in preventing organizational explosion: A field study of a number of employees at Al-Marmooqa Food Products Company Limited

Nagham Ali Al-Sayegh*[A], Ahmed Abdul Hassan Al-Ibrahimi [B]
[A] College of Administration and Economics/Al-Mustansiriya University
[B] Najaf Health Department

Keywords:
Nobility at Workplace, Organizational Implosion, Al-Marmooka for Food Industries Co. Ltd.

Article history:
Received 12 Jan. 2025
Accepted 23 Jan. 2025
Available online 25 Jun. 2025

©2023 College of Administration and Economy, Tikrit University. THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

*Corresponding author:
Nagham Ali Al-Sayegh
College of Administration and Economics/Al-Mustansiriya University

Abstract: The study aims to identify the role of nobility in the workplace and its contribution to preventing organizational explosion within work environments. Focusing on Al-Marmooqa Food Industries Co. Ltd., the research uses a field study approach to examine how the development of noble values among employees and leaders affects the stability and performance of the organization. The researchers use the descriptive analytical approach through a questionnaire prepared for this purpose and distributed to the research sample of (279) employees in the company. The results reveal that promoting a culture of mutual respect and ethical behavior significantly reduces the risks of internal conflicts, enhances teamwork, and enhances organizational resilience against internal and external pressures. The study emphasizes the importance of informal leadership and collaborative innovation, as noble traits in leaders and employees amplify the collective benefits of shared knowledge, skills, and experiences, which ultimately outweigh individual contributions. Practical recommendations are provided to enhance these values and ensure the long-term success of the organization.

النبل في مكان العمل ودور في منع الانفجار التنظيمي: دراسة ميدانية لعدد من العاملين في شركة المرموقة للمنتوجات الغذائية المحدودة

نغم علي الصائغ
كلية الإدارة والاقتصاد
الجامعة المستنصرية

احمد عبد الحسن الابراهيمي
دائرة صحة النجف

المستخلص

تهدف الدراسة إلى معرفة دور النبل في مكان العمل ومساهمته في منع الانبجار التنظيمي داخل بيئات العمل. بالتركيز على شركة المرموقة للصناعات الغذائية المحدودة، يستخدم البحث نهج الدراسة الميدانية لفحص كيفية تأثير تنمية القيم النبيلة بين الموظفين والقادة على استقرار المنظمة وأدائها إذا يستخدم الباحثين المنهج الوصفي التحليلي من خلال استمارة استبانة أعدت لهذا الغرض ووزعت على عينة البحث البالغة (279) فرد من العاملين في الشركة. تكشف النتائج أن تعزيز ثقافة الاحترام المتبادل والسلوك الأخلاقي يخفف بشكل كبير من مخاطر الصراعات الداخلية، ويعزز العمل الجماعي، ويعزز المرونة التنظيمية ضد الضغوط الداخلية والخارجية. تؤكد الدراسة على أهمية القيادة غير الرسمية والابتكار التعاوني، إذ تعمل السمات النبيلة في القادة والموظفين على تضخيم الفوائد الجماعية للمعرفة والمهارات والخبرات المشتركة، مما يفوق في النهاية المساهمات الفردية. ويتم تقديم توصيات عملية لتعزيز هذه القيم، وضمان نجاح المنظمة على المدى الطويل.

الكلمات المفتاحية: النبل في مكان العمل، الانبجار التنظيمي، شركة المرموقة للمنتوجات الغذائية المحدودة.

المقدمة

إن استدامة ونجاح أي منظمة لا يعتمدان فقط على الاستراتيجيات والعمليات القوية، بل يعتمدان أيضًا على الثقافة التي تزرع داخل مكان العمل. ومن الجوانب المحورية لهذه الثقافة سلوك وموقف أخلاقي لقوى العمل، وخاصة أولئك الذين يتولون أدوارًا قيادية. إن السلوكيات النبيلة في مكان العمل - والمتمثلة بالنزاهة والتواضع والاحترام والإنصاف - تؤدي دوراً حاسماً في تعزيز بيئة إيجابية ومنع الأزمات التنظيمية المحتملة أو الانبجارات.

يشير الانبجار التنظيمي إلى التفكك الداخلي للمنظمة بسبب اتخاذ القرارات السيئة أو الصراعات أو الممارسات غير الأخلاقية. غالبًا ما تنبع هذه الظاهرة من الافتقار إلى الثقة والمساءلة والسلوك الأخلاقي بين الموظفين والقادة. في هذا السياق، يصبح النبل أكثر من مجرد فضيلة؛ فهو ركيزة ضرورية لمرونة المنظمة، وتعزيز العمل الجماعي، وتعزيز رضا الموظفين، وضمان الاستقرار على المدى الطويل.

تركز هذه الدراسة على دور النبل في مكان العمل في منع الانبجار التنظيمي، مع إجراء دراسة ميدانية محددة في شركة المرموقة للصناعات الغذائية المحدودة. توفر الشركة، المعترف بها كرائدة في قطاع تصنيع الأغذية، أرضاً خصبة لاستكشاف كيف يؤثر السلوك النبيل على ديناميكيات المنظمة ونجاحها.

من خلال هذا البحث، نسعى إلى فهم كيف يمكن لتعزيز ثقافة النبل بين الموظفين والإدارة أن يخفف من مخاطر الانبجار ويساهم في رفاهية المنظمة. من خلال تسليط الضوء على الرؤى

والممارسات الرئيسة، تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات قابلة للتنفيذ للمنظمات الأخرى التي تواجه تحديات مماثلة في مشهد الأعمال التنافسي اليوم.

المبحث الأول
منهجية البحث

أولاً. مشكلة البحث: إن دور النبلاء أو القيادة داخل المنظمة يمكن أن يؤثر بشكل كبير على استقرارها ونجاحها. وفي سياق شركة المرموقة للصناعات الغذائية المحدودة، فإن فهم كيف يمكن لديناميكيات القيادة أن تمنع الانبجار التنظيمي أمر بالغ الأهمية. ستستكشف هذه الدراسة الميدانية تأثير النبل في مكان العمل على الثقافة التنظيمية ومعنويات الموظفين والأداء العام اذ ترتبط معنويات الموظفين ارتباطًا وثيقًا بسلوك ومواقف القادة عندما يُظهر القادة صفات نبيلة - مثل النزاهة والتعاطف والإنصاف - يمكنهم تعزيز معنويات الموظفين، مما يعزز بدوره الإنتاجية ويقلل من دوران العمل. يمكن أن تعمل الروح المعنوية العالية كحاجز ضد الأزمات المحتملة، مما يساعد المنظمات على التعامل مع التحديات بشكل أكثر فعالية. لذا تتلخص مشكلة البحث الحالي بإثارة السؤال الآتي:

❖ ما هو دور النبل في مكان العمل في منع الانبجار التنظيمي؟

ثانياً. أهمية البحث: يساهم هذا البحث في مجموعة متنامية من الأدبيات التي تستكشف دور القيم والأخلاق في نجاح المنظمة. من خلال إظهار الفوائد الملموسة للنبل في مكان العمل في منع الانبجار التنظيمي، إذ يقدم هذا البحث رؤى قيمة لـ:

1. القادة التنظيميون: لتنمية ثقافة مكان العمل الأكثر نبلاً التي تعزز مشاركة الموظفين وتعزز المرونة التنظيمية.
2. المتخصصون في الموارد البشرية: لتطوير استراتيجيات لتحديد ورعاية الصفات النبيلة داخل القوى العاملة.
3. الأكاديميون: لمزيد من تحسين وتوسيع الأطر النظرية المحيطة بالنبلاء وتأثيرها على السلوك التنظيمي.
4. تحدي نماذج الإدارة التقليدية وتوفير نهج أكثر شمولاً وتركيزًا على الإنسان في مجال التنمية التنظيمية.

ثالثاً. أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى:

1. معرفة دور النبل في مكان العمل ومساهمته في منع الانبجار التنظيمي للمنظمة عينة الدراسة
2. التحقيق في انتشار وتأثير القيم والسلوكيات النبيلة داخل شركة المرموقة للصناعات الغذائية المحدودة في منع الانبجار التنظيمي.
3. تطوير توصيات عملية لتعزيز ثقافة مكان العمل الأكثر نبلاً في شركة المرموقة للصناعات الغذائية المحدودة.

رابعاً. المفاهيم الإجرائية: يحاول البحث الحالي استكشاف طبيعة الدور الذي يؤديه المتغير المستقل النبل في مكان العمل في منع الانبجار التنظيمي والذي يمثل المتغير المستجيب إذ تتمثل مفاهيم متغيرات البحث بالآتي:

1. المتغير المستقل النبل في مكان العمل: ويشير إلى المعايير الأخلاقية التي توجه السلوك والتفاعلات بين الموظفين. وهي تشمل قيمًا مثل الاحترام والنزاهة والالتزام برفاهية الآخرين. يُعترف بهذا

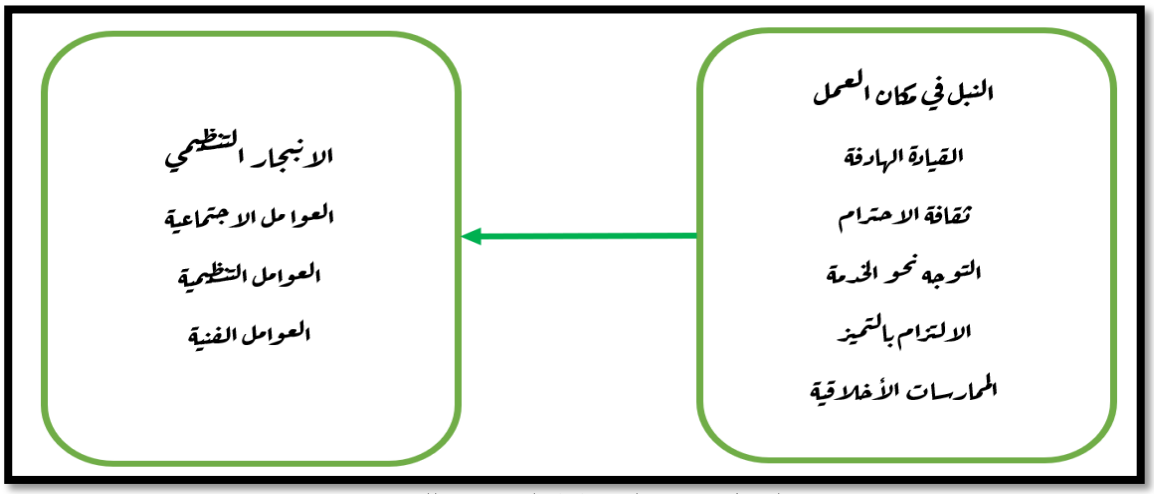
المفهوم بشكل متزايد بعدّه ضروريًا لتعزيز ثقافة تنظيمية إيجابية ومنع المشكلات التي يمكن أن تؤدي إلى انهيار المنظمة.

2. المتغير التابع: الانبجار التنظيمي ويشير إلى الانهيار السريع وغير المتوقع للمنظمة بسبب عوامل داخلية. وهو يشبه انهيار مبنى من الداخل، وليس تدميره بواسطة قوى خارجية.

خامساً. فرضيات الدراسة ومخططها الفرضي: للبحث الحالي فرضية رئيسة تنص على "للنبل في مكان العمل تأثير معنوي عكسي في منع الانبجار التنظيمي في المنظمة قيد الدراسة" ويتفرع منها خمس فرضيات فرعية وهي:

1. القيادة الهادفة تؤثر عكسياً في منع الانبجار التنظيمي في المنظمة قيد الدراسة.
2. ثقافة الاحترام تؤثر عكسياً في منع الانبجار التنظيمي في المنظمة قيد الدراسة.
3. التوجه نحو الخدمة يؤثر عكسياً في منع الانبجار التنظيمي في المنظمة قيد الدراسة.
4. الالتزام بالتميز يؤثر عكسياً في منع الانبجار التنظيمي في المنظمة قيد الدراسة.
5. الممارسات الأخلاقية تؤثر عكسياً في منع الانبجار التنظيمي في المنظمة قيد الدراسة.

يوضح الشكل رقم (1) المخطط الفرضي للبحث



الشكل (1): المخطط الفرضي للبحث

سادساً. مجتمع وعينة البحث: مجتمع البحث هو المجموعة الكاملة من الأفراد الذين يحاول الباحث دراستهم وتحليل بياناتهم للإجابة عن أسئلة بحثه. في حالة شركة المرموقة للمنتوجات الغذائية المحدودة، يمكن أن يكون مجتمع البحث المكون من 500 شخص تقريبا والمتمثلة بجميع موظفي الشركة: من الإدارة العليا إلى العمال في خطوط الإنتاج.

أما عينة البحث فهي مجموعة فرعية يتم اختيارها من مجتمع البحث لإجراء الدراسة عليها. نظرًا لأن دراسة جميع أفراد مجتمع البحث قد تكون مكلفة أو غير عملية، يتم اختيار عينة تمثل مجتمع البحث بأكبر قدر ممكن من الدقة. وفي حالة بحثنا فأن عينة البحث هي (279) مستجيباً.

المبحث الثاني

الإطار النظري للبحث

المحور الأول: الإطار النظري للمتغير المستقل النبل في مكان العمل

أولاً. مفهوم النبل في مكان العمل: النبل في العمل هو مفهوم يؤكد على تجسيد الفضائل مثل النزاهة والاحترام والرحمة والعدالة في البيئات المهنية. إنه يتحدى الأفراد والمنظمات لتجاوز العلاقات

المعاملاتية أو الأهداف التي تركز على الإنتاجية وخلق أماكن عمل تلهم الكرامة الإنسانية والمسؤولية الأخلاقية والتعاون الحقيقي (Herdt, 2010: 108).

يعرف" (Neal, & Vallejo, 2008: 119)" النبل على أنه المستوى العميق من الذكاء الروحي وقد وصف الكثير من الزعماء الروحانيين النبل على أنه المحبة ولكن ليس بمعنى كلمة "love" باللغة الانكليزية مثل "انا أحب زوجتي أو أنا أحب الايس كريم " ولا كما كلمات "Eros philia باللغة اليونانية اذ يقول"Neal" عند بحثي عن أفضل معنى للنبل فاني قمت باستعارته من الشرق أي الحب وهو الطائر بجناحين جناح الرحمة وجناح الحكمة ولو كان أحد الجناحين مكسور فأن الطائر لا يمكنه الطيران و" يعترف بأن هذا المفهوم هو الذي يحتاجه إذ إن حالة الرحمة أكثر ارتفاعا من القلب أي ما وراء التعاطف وهي مهارة الذكاء العاطفي والحكمة هي حالة أسمى من العقل وهي ما وراء ما نفكر فيه مثل الذكاء العقلاني ومع التصرف مع الحكمة والرحمة فأننا نستطيع المحافظة على السلام الداخلي والخارجي إذ إن الحكمة والرحمة يشكلان مظهرا من مظاهر الحب أي مدى قدرتنا على الحفاظ على كياننا والبقاء هادئين ومساعدة الآخرين حتى في حالات الضغط الكبير وهذا ما يجعلنا دائما نعجب بالزعماء الروحيين.

ثانياً. السياق التاريخي للنبل في مكان العمل: يشتمل مفهوم النبل في العمل على تفسيرات مختلفة، غالبًا ما تعكس كرامة وقيمة العمل نفسه، فضلاً عن توقعات وأدوار أولئك الذين ينتمون إلى طبقة النبلاء تقليديًا، كان من المتوقع أن يعيش أعضاء طبقة النبلاء "بشكل نبيل"، وهو ما يعني غالبًا استمداد مكانتهم وسبل عيشهم من الأرض والممتلكات بدلاً من الانخراط في العمل اليدوي. كان يُنظر إلى مثل هذا العمل عادةً على أنه أقل من رتبتهم، مع استثناءات للواجبات العسكرية أو الكنسية (Bourdieu, 1998: 12). ويثير هذا المنظور التاريخي تساؤلات حول العلاقة بين النبلاء وطبيعة العمل، وخاصة فيما يتعلق بإدراك العمل بعدّه نبلًا.

في المناقشات المعاصرة، تطورت فكرة النبلاء في العمل. وهي تشير إلى أن أماكن العمل يجب أن تكون ملهمة ومبهجة، وتعزز الشعور بالهدف والوفاء بين الموظفين. يتماشى هذا المنظور مع الحركات التي تدعو إلى الذكاء الروحي ودمج القيم الشخصية في البيئات المهنية هناك اعتراف متزايد بأن العمل يمكن أن يكون نبيلًا بالفعل، ويعزز الشعور بالمجتمع والغرض المشترك، حتى لو لم يكن النبلاء تاريخيًا قد تجسدوا هذا الاعتقاد (Dikavičius, 2022: 54). ويعكس الحوار حول النبلاء في العمل تحولًا نحو تقدير العمل كمصدر للكرامة والوفاء، مما يتحدى المفاهيم التقليدية للمكانة والعمل. يشجع هذا الفهم المتطور على رؤية أكثر شمولاً لما يعنيه العمل النبيل في مجتمع اليوم.

ثالثاً. أهمية النبل في مكان العمل: تتمثل أهمية النبل في مكان العمل بما يأتي: (Bush, 2014: 31)**:**

1. النهج النبيل يبني المصداقية والثقة بين أعضاء الفريق وأصحاب المصلحة.
2. تعزيز التعاون والاحترام والإنصاف يخلقان بيئة داعمة تشجع العمل الجماعي.
3. تعزيز الروح المعنوية إذ يشعر الموظفون بالتقدير والتحفيز عندما يتم التعامل معهم بكرامة.
4. تعزيز الاستدامة إذ تضمن الممارسات الأخلاقية النجاح الطويل الأمد والسمعة الإيجابية.
5. تشجيع الإبداع إذ يلهم مكان العمل المحترم والشامل الإبداع والانفتاح على الأفكار الجديدة.

رابعاً. أبعاد النبل في مكان العمل: الأبعاد الرئيسة المرتبطة غالبًا بالنبل في العمل تشمل: (Jackson, 2015)

1. القيادة الهادفة: القادة الذين يعطون الأولوية لاتخاذ القرارات الأخلاقية، ويقودون بالقدوة، ويعززون بيئة يشعر فيها الموظفون بالتقدير والدعم.
2. ثقافة الاحترام: بناء مكان عمل حيث التنوع والشمول والاحترام المتبادل هي حجر الزاوية.
3. التوجه نحو الخدمة: التأكيد على الخدمة للآخرين، سواء الزبائن أو الزملاء أو المجتمع ككل، كمحرك أساسي لأنشطة مكان العمل.
4. الالتزام بالتميز: تشجيع الأفراد على تقديم أفضل ما لديهم في العمل مع الحفاظ على التركيز على النمو الشخصي والجماعي.
5. الممارسات الأخلاقية: دعم الشفافية والصدق والمساءلة في كل جانب من جوانب العمل.

المبحث الثاني

الإطار النظري للمتغير التابع الانبجار التنظيمي

أولاً. مفهوم الانبجار التنظيمي: إن انبجار الشركات ينشأ عن مشاكل داخلية تعمل كتهم هدم، مما يتسبب في انهيار المنظمة داخليًا. قد يتم وضع هذه التهم عمدًا أو تنبع من مشاكل نظامية، أو سوء تراصف العناصر التنظيمية، أو عدم وجود استجابات في الوقت المناسب. يتم تعريف انبجار الشركات على أنه الأحداث التي يساهم فيها الأعضاء، بصفتهم الرسمية، بشكل كبير في الفوضى التي تلحق بالمنظمة. غالبًا ما تكون هذه الأحداث التخريبية استجابات لقيود خارجية ولها عواقب وخيمة على المنظمة وأصحاب المصلحة فيها إن التصرف بصفتهم الرسمية ليس ضروريًا دائمًا للأعضاء للمساهمة في الانبجار، ولا تكون القيود الخارجية دائمًا عاملاً. في حين أن عناصر تنظيمية مختلفة يمكن أن تسبب الانبجار، إلا أن الناس غالبًا ما يتسببون في حدوثها (Kissiedu, et al., 2024: 33).

يشير مصطلح الانبجار التنظيمي إلى حالة حيث تواجه المنظمة فشلاً مفاجئًا وكارثيًا في كثير من الأحيان، مما يؤدي إلى انهيار بنيتها أو ثقافتها أو عملياتها. يمكن أن تحدث هذه الظاهرة بسبب عوامل مختلفة، بما في ذلك سوء الإدارة، وسوء الإدارة المالية، وثقافة مكان العمل السامة (Pryor, et al., 2014: 111).

الانبجار التنظيمي هو ظاهرة تشهد فيها المنظمة انحداراً سريعاً وكبيراً، مما يؤدي غالبًا إلى انبجارها. يتميز هذا بانبجار الهياكل الداخلية والعمليات والعلاقات، مما يؤدي إلى فقدان الإنتاجية والمعنويات، وفي النهاية، القدرة على البقاء (Zavattaro, 2014: 1076).

كما يشير مصطلح الانبجار التنظيمي إلى السيناريو الذي تنهار فيه المنظمة داخليًا بسبب مجموعة متنوعة من العوامل، مثل ضعف القيادة، أو الافتقار إلى التواصل الواضح، أو الخلل الثقافي، أو سوء الإدارة المالية، أو الفشل في التكيف مع التحديات الخارجية. وعلى عكس الانفجار explosion الناجم عن الضغوط الخارجية (مثل المنافسة، وقوى السوق)، فأن الانبجار Implosion غالبًا ما يكون نتيجة لقضايا داخل هيكل المنظمة أو عملياتها.

ثانياً. أسباب الانبجار التنظيمي: للانبجار التنظيمي العديد من الأسباب منها الآتي: (Kissiedu, et al., 2024: 39)

1. عدم الكفاءة الإدارية: أحد الأسباب الرئيسية للانبجار التنظيمي هو القيادة غير الفعّالة. يمكن للمديرين الذين يسيئون استخدام سلطتهم أو يفشلون في معالجة مخاوف الموظفين أن يخلقوا بيئة سامة تؤدي إلى ارتفاع معدل دوران الموظفين وانعدام المشاركة.

2. سوء الإدارة المالية: المنظمات التي تكافح مع القضايا المالية، مثل الديون المفرطة أو سوء تخصيص الموارد، معرضة لخطر الانبجار. على سبيل المثال، واجهت مدينة ديترويت انبجارا بسبب سوء الإدارة المالية، وانخفاض عدد السكان، وزيادة تكاليف الإرث.
3. القضايا الثقافية: يمكن أن تؤدي الثقافة التنظيمية السلبية أيضًا إلى تسريع الانبجار. على سبيل المثال، عندما تقوم إدارة الشركة بتقييد المناقشات السياسية، يؤدي ذلك إلى استياء كبير من الموظفين واستقالاتهم، مما يسلط الضوء على كيفية تأثير القرارات الثقافية على استقرار المنظمة.

كما يضيف (Bakardjieva, 2022: 109) أسباباً أخرى للانبجار التنظيمي وهي:

4. القيادة الضعيفة: يمكن أن تؤدي القيادة غير الفعّالة أو الغائبة إلى خلق بيئة سامة، وخنق الإبداع، وتآكل الثقة.
5. الصراعات الداخلية: يمكن أن تؤدي الصراعات غير المحلولة بين الأفراد أو المجموعات إلى خلق بيئة عمل عدائية وغير منتجة.
6. الضغوط الخارجية: يمكن أن تفرض الركودات الاقتصادية، أو زيادة المنافسة، أو تغير متطلبات السوق ضغوطًا هائلة على المنظمات، مما يؤدي إلى عدم الاستقرار الداخلي.
7. عدم التوافق الثقافي: يمكن أن يؤدي عدم التوافق بين قيم المنظمة وقيم الموظفين إلى الإحباط والانفصال.
8. الافتقار إلى القدرة على التكيف: يمكن أن يؤدي عدم القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة إلى ترك المنظمة متخلفة وعرضة للاضطراب.

ثالثاً. علامات الانبجار التنظيمي: غالبًا ما تظهر المنظمات علامات تحذيرية قبل حدوث الانبجار يمكن أن تشمل هذه العلامات الآتي (Brenner, 2014: 86):

1. ارتفاع معدل دوران الموظفين: يمكن أن يشير الرحيل المتكرر للموظفين الرئيسين إلى مشاكل أساسية داخل المنظمة.
2. انخفاض الروح المعنوية: يمكن أن يشير الانخفاض الملحوظ في مشاركة الموظفين ورضاهم إلى أن المنظمة تتجه نحو أزمة.
3. انبجار الاتصالات: يمكن أن يؤدي ضعف التواصل بين الفرق والقيادة إلى تفاقم المشاكل القائمة ويؤدي إلى مزيد من التفكك.

رابعاً. نظريات انبجار الشركات: لقد أصبح فهم ديناميكيات انبجار الشركات واستراتيجيات إدارة الأزمات الفعّالة أمرًا بالغ الأهمية في بيئة الأعمال المتقلبة اليوم. وقد تم تطوير نظريات ونماذج مفاهيمية مختلفة لشرح الآليات المؤدية إلى انبجار المنظمات وأفضل الممارسات لإدارة الأزمات. توفر النظريات والنماذج المفاهيمية لانبجار الشركات وإدارة الأزمات أطراً قيمة لفهم المخاطر والتخفيف منها. تؤكد الأدبيات الحديثة على أهمية اتباع نهج شامل وقابل للتكيف يشتمل على أدوات رقمية وسلامة نفسية واستدامة. ومن هذه النظريات التي حاولت تفسير ظاهرة انبجار المنظمات الاتي (Nyarko, et al., 2024: 37):

1. نظرية النظم: تفترض نظرية النظم أن المنظمات عبارة عن أنظمة معقدة تتميز بمكونات مترابطة. غالبًا ما تنشأ انبجارات الشركات من مشكلات نظامية حيث يمكن أن تتدفق الاضطرابات في جزء واحد عبر المنظمة. يؤكد هذا المنظور على أهمية النظر إلى المنظمات بشكل شامل لتحديد نقاط الضعف التي قد لا تكون واضحة عند فحص المكونات الفردية. على سبيل المثال، أوضح انبجار

Wirecard في عام 2020 كيف يمكن أن تؤدي الأنظمة المالية المترابطة والافتقار إلى الرقابة إلى فشل نظامي.

2. نظرية دورة حياة المنظمة: تشير هذه النظرية إلى أن المنظمات تمر بمراحل مختلفة من التطوير: بدء التشغيل والنمو والنضج والانحدار. من المرجح أن تحدث حالات الفشل أثناء الانتقالات بين هذه المراحل، وخاصة عندما تفشل المنظمات في التكيف مع التحديات أو الفرص الجديدة. سلط انحدار شركة التجزئة الجنوب أفريقية Edcon في عام 2020 الضوء على المخاطر المرتبطة بالفشل في الابتكار والتكيف مع تغييرات السوق
3. نظرية الاعتماد على الموارد: تركز نظرية الاعتماد على الموارد على الموارد الخارجية التي تحتاجها المنظمات للبقاء. يمكن أن تنشأ الانبجارات الداخلية للشركات نتيجة للاعتماد المفرط على عدد محدود من الموارد أو الموردين. وتؤكد الحالة الأخيرة لشركة الخطوط الجوية الكينية، التي واجهت تحديات كبيرة بسبب اعتمادها على السفر الدولي وسط جائحة كوفيد-19، على أهمية تنويع الموارد.
4. النظرية المؤسسية: تدرس هذه النظرية كيف تتوافق المنظمات مع معايير وقيم وقواعد بيئتها المؤسسية. يمكن أن تحدث الانبجارات الداخلية للشركات عندما يكون هناك عدم توافق بين المنظمة وسياقها المؤسسي. إن سقوط شركة شتاينهوف الدولية في عام 2017، والذي تفاقم بسبب قضايا الحوكمة المستمرة والمعارك القانونية، هو مثال حديث على عدم التوافق المؤسسي الذي يؤدي إلى الانبجار الداخلي للشركات.

خامساً. أبعاد الانبجار التنظيمي: يشير الانبجار التنظيمي إلى الانهيار أو الفشل الكبير داخل المنظمة، والذي غالبًا ما يتميز بانهيار البنية أو الثقافة أو الفعالية التشغيلية. ويمكن التأثير على هذه الظاهرة بأبعاد مختلفة، والتي يمكن تصنيفها إلى عوامل اجتماعية وتنظيمية وفنية وهي على النحو الآتي: (Yousaf, & Goodell, 2023: 107)

1. العوامل الاجتماعية

- ❖ معنويات الموظفين ومشاركتهم: يمكن أن يؤدي انخفاض معنويات الموظفين إلى زيادة معدل دوران العمل وانعدام المشاركة. على سبيل المثال، عندما تؤثر قرارات القيادة، مثل حظر المناقشات السياسية، سلبًا على مشاعر الموظفين، فقد يؤدي ذلك إلى موجة من الاستقالات.
- ❖ انهيار الاتصال: يمكن أن يؤدي الاتصال غير الفعال إلى تفاقم سوء الفهم والصراعات، مما يؤدي إلى ثقافة تنظيمية مجزأة.

2. العوامل التنظيمية

- ❖ تغييرات القيادة: يمكن أن تؤدي التغييرات المتكررة في القيادة، كما هو الحال في بعض المنظمات حيث يستقيل العديد من القادة في فترة قصيرة، إلى عدم الاستقرار وعدم اليقين بين الموظفين.
- ❖ عدم التوافق الثقافي: يمكن أن يؤدي عدم التوافق بين القيم التنظيمية وتوقعات الموظفين إلى عدم الرضا والاستنزاف. على سبيل المثال، عندما تفشل منظمة ما في مواءمة ثقافتها مع احتياجات قوتها العاملة، فقد تواجه مقاومة كبيرة من الموظفين.

3. العوامل الفنية

- ❖ عدم الكفاءة التشغيلية: يمكن للعمليات والأنظمة المصممة بشكل سيئ أن تعيق الإنتاجية وتؤدي إلى الإحباط بين الموظفين. يمكن أن يكون هذا واضحًا بشكل خاص في المنظمات التي تواجه سوء الإدارة المالية أو تكاليف الإرث.

❖ ركود الابتكار: قد تجد المنظمات التي تفشل في تعزيز ثقافة الابتكار نفسها غير قادرة على التكيف مع ظروف السوق المتغيرة، مما يؤدي إلى انخفاض القدرة التنافسية.

إن فهم أبعاد الانبجار التنظيمي أمر بالغ الأهمية للقادة الذين يهدفون إلى منع مثل هذه الأحداث. من خلال معالجة العوامل الاجتماعية والتنظيمية والفنية، يمكن للمنظمات إنشاء هيكل أكثر مرونة يدعم مشاركة الموظفين والفعالية التشغيلية.

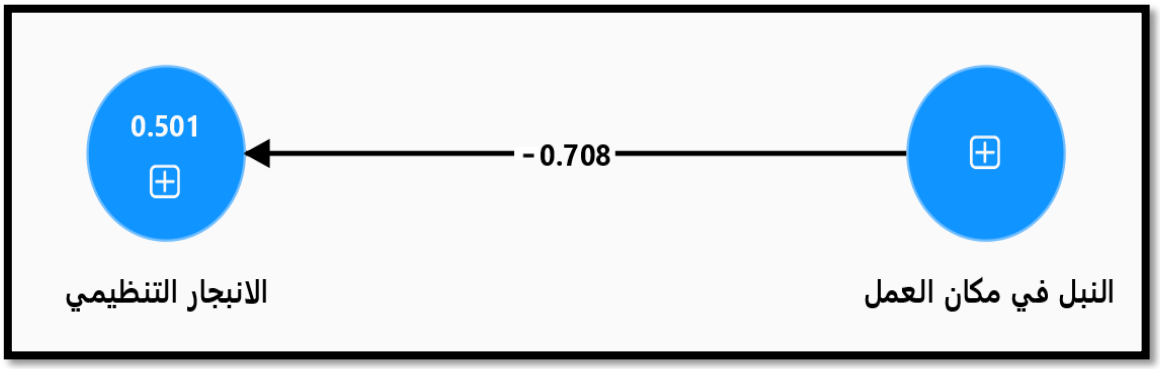
المبحث الثالث

الجانب التطبيقي للبحث

أولاً. نبذة عن الشركة المبحوثة: شركة المرموقة العالمية للصناعات الغذائية المحدودة هي إحدى الشركات المتخصصة في مجال تصنيع المواد الغذائية تختص في إنتاج الألبان ومشتقاتها والمعروفة باسم البان كانون. وهي شركة عراقية لديها أكثر من 500 موظف. وهي واحدة من أعرق شركات الألبان ومشتقاتها حيث تقوم بإنتاج الألبان بالحليب البقري الطازج 100% (الموقع الرسمي للشركة)

ثانياً. اختبار فرضيات البحث: يختص هذا القسم في اختبار فرضيات البحث من خلال الكشف عن علاقات التأثير بين متغيرات البحث الرئيسة والفرعية وكالآتي:

تنص الفرضية الرئيسة: يؤثر النبل في مكان العمل تأثيراً معنوياً عكسياً في المتغير المعتمد الانبجار التنظيمي على المستوى الكلي لمتغيري الدراسة، ولكي يتم اختبار هذه الفرضية تم بناء أنموذجاً هيكلياً لبيان مسار علاقة التأثير بين المتغيرين (النبل في مكان العمل والانبجار التنظيمي)، وتم استخراج النتائج بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (Smart PLS) وجاءت النتائج كما في الشكل رقم (2) والجدول رقم (1).



شكل (2): انموذج اختبار فرضية التأثير الرئيسة

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي Smart PLS v.3.3.2

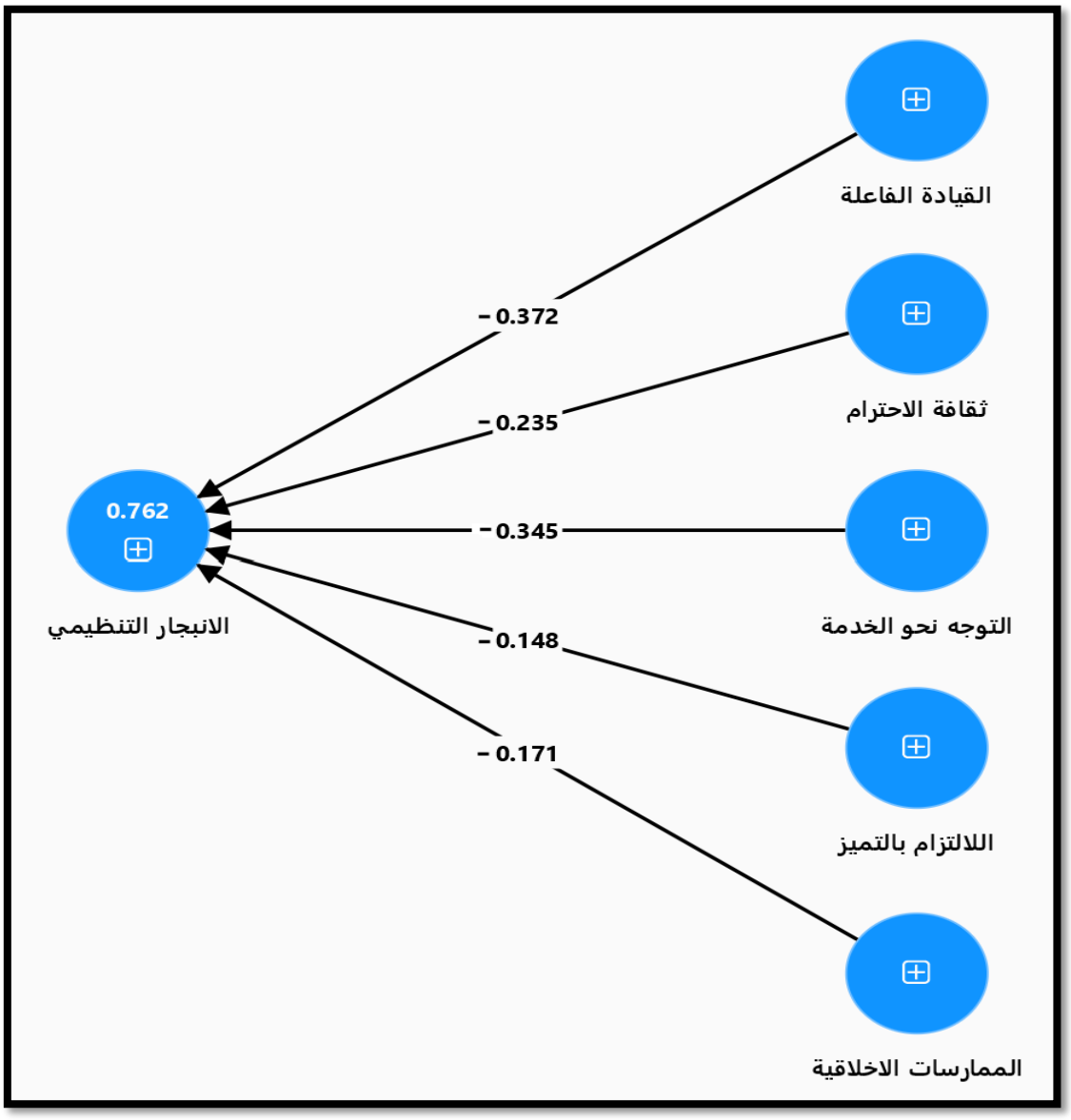
يتبين من خلال النتائج الظاهرة في الشكل رقم (2) والجدول رقم (1) بوجود تأثير معنوي عكسي للمتغير المستقل النبل في مكان العمل في المتغير المعتمد الانبجار التنظيمي بمقدار (-0.708) وبحدود معنوية (0.000)، بمعنى أن متغير الانبجار التنظيمي ينقص بمقدار (-70%) بزيادة متغير النبل في مكان العمل وحدة واحدة، أيضاً أن متغير النبل في مكان العمل يفسر (50%) من التغيرات التي تحصل في متغير الانبجار التنظيمي وهي قيمة معامل التفسير (R^2=0.501)، وعند اعتماد هذه النتائج يتم قبول فرضية التأثير الرئيسة التي مفادها (يؤثر النبل في مكان العمل تأثيراً معنويا عكسياً في المتغير المعتمد الانبجار التنظيمي على المستوى الكلي لمتغيري الدراسة).

جدول (1): نتائج فرضية التأثير الرئيسة

مسار الفرضية	معامل التأثير β	قيمة R^2	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى المعنوية	نتيجة الفرضية
النبل في مكان العمل -> الانبجار التنظيمي	-0.708	0.501	0.914	17.508	0.000	مقبولة

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي Smart PLS v.3.3.2

أما الفرضيات الفرعية المنبثقة عن فرضية التأثير الرئيسة والتي نصت على وجود تأثير معنوي لأبعاد النبل في مكان العمل (القيادة الفاعلة، ثقافة الاحترام، التوجه نحو الخدمة، الالتزام بالتميز، الممارسات الاخلاقية) في المتغير المعتمد الانبجار التنظيمي، ولأجل ذلك قام الباحث بتصميم انموذج هيكلي كما في الشكل رقم (3):



شكل (3) انموذج اختبار تأثير أبعاد النبل في مكان العمل في الانبجار التنظيمي

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي Smart PLS v.3.3.2

تشير النتائج الظاهرة في الشكل رقم (3) والجدول رقم (2) إلى الآتي:

1. تبين أن القيادة الفاعلة تؤثر تأثيرا معنوياً عكسياً في متغير الانبجار التنظيمي، إذ جاءت قيمة معامل التأثير بينهما (0.372-)، وبمستوى معنوية (0.003)، وهي أقل من حدود المعنوية المقبولة والمحددة (0.05)، وعلى أساس هذه المعطيات تقبل هذه الفرضية.
2. اتضح أن ثقافة الاحترام تؤثر تأثيرا معنوياً عكسياً في متغير الانبجار التنظيمي، إذ بلغت قيمة معامل التأثير بينهما (0.235-)، وبمستوى معنوية (0.000)، وهي أقل من حدود المعنوية المقبولة والمحددة (0.05)، وعلى أساس هذه المعطيات تقبل هذه الفرضية.
3. اتضح أن التوجه نحو الخدمة لا يؤثر تأثيرا معنويا عكسياً في متغير الانبجار التنظيمي، إذ بلغت قيمة معامل التأثير بينهما (0.345-)، وبمستوى معنوية (0.000)، وهي أقل من حدود المعنوية المقبولة والمحددة (0.05)، وعلى أساس هذه المعطيات تقبل هذه الفرضية.
4. اتضح أن الالتزام بالتميز يؤثر تأثيرا معنويا عكسياً في متغير الانبجار التنظيمي، إذ بلغت قيمة معامل التأثير بينهما (0.148-)، وبمستوى معنوية (0.03)، وهي أقل من حدود المعنوية المقبولة (0.05)، وعلى أساس هذه المعطيات ترفض هذه الفرضية.
5. اتضح أن الممارسات الأخلاقية للمجتمع تؤثر تأثيرا معنويا عكسياً في متغير الانبجار التنظيمي، إذ بلغت قيمة معامل التأثير بينهما (0.171-)، وبمستوى معنوية (0.000)، وهي أقل من حدود المعنوية المقبولة (0.05)، وعلى أساس هذه المعطيات تقبل هذه الفرضية.

فضلا عن ذلك أن أبعاد متغير النبل في مكان العمل مجتمعة تفسر (76%) من مجمل التغيرات الحاصلة في متغير الانبجار التنظيمي، أما النسبة المتبقية فهي تعود لمتغيرات أخرى لم يتناولها نموذج اختبار الدراسة الحالية.

جدول (2): نتائج اختبار فرضيات التأثير الفرعية

مسار الفرضية	معامل التأثير β	قيمة R^2	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى المعنوية	نتيجة الفرضية
القيادة الفاعلة -> الانبجار التنظيمي	-0.372	0.762	0.185	9.386	0.003	مقبولة
ثقافة الاحترام -> الانبجار التنظيمي	-0.235		0.293	8.169	0.000	مقبولة
التوجه نحو الخدمة-> الانبجار التنظيمي	-0.345		0.187	10.089	0.000	مقبولة
الالتزام بالتميز -> الانبجار التنظيمي	-0.148		0.272	6.386	0.03	مقبولة
الممارسات الأخلاقية -> الانبجار التنظيمي	-0.171		0.288	7.536	0.000	مقبولة

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي Smart PLS v.3.3.2.

المبحث الرابع
الاستنتاجات والتوصيات

أولاً. الاستنتاجات: إن دور النبل أو المعايير الأخلاقية والمعنوية التي يلتزم بها الأفراد في مناصب القيادة، أمر بالغ الأهمية في تعزيز بيئة عمل إيجابية. وفي سياق شركة المرموقة للصناعات الغذائية المحدودة، يمكن استخلاص الاستنتاجات الآتية:

1. تساهم القيادة الفعالة التي تتميز بالنزاهة والسلوك الأخلاقي بشكل كبير في استقرار المنظمة. يمكن للقادة الذين يجسدون الصفات النبيلة أن يلهموا الثقة والولاء بين الموظفين، وهو أمر ضروري للحفاظ على بيئة عمل متماسكة.
2. يمكن أن يخفف النهج النبيل للقيادة من مشاكل مثل التنمر في مكان العمل. من خلال تعزيز ثقافة الاحترام والتواصل المفتوح، يمكن للقادة تقليل احتمالية الصراعات والسلوكيات السلبية التي يمكن أن تؤدي إلى انهيار المنظمة.
3. إن تنفيذ أطر حوكمة قوية تعكس القيم النبيلة يمكن أن يعزز الأداء التنظيمي. تساعد مثل هذه الأطر في وضع سياسات واضحة تثبط السلوك غير الأخلاقي وتعزز المساءلة.
4. يعزز النبل في القيادة مستويات أعلى من مشاركة الموظفين ورضاهم. عندما يشعر الموظفون بالتقدير والاحترام، فمن المرجح أن يساهموا بشكل إيجابي في المنظمة، مما يقلل من معدل دوران العمالة ويعزز الإنتاجية.

ثانياً. التوصيات: للاستفادة من دور النبل في منع الانبجار التنظيمي في شركة المرموقة للصناعات الغذائية المحدودة، يتم اقتراح التوصيات الآتية:

1. على المنظمات تنفيذ برامج تدريبية تركز على القيادة الأخلاقية وحل النزاعات. يجب أن تهدف هذه البرامج إلى تزويد القادة والموظفين بالمهارات اللازمة للتغلب على تحديات مكان العمل مع الحفاظ على القيم النبيلة.
2. ضرورة وضع وتنفيذ سياسات تنظيمية واضحة تعزز السلوك الأخلاقي وتحدد العواقب المترتبة على الانتهاكات. سيساعد هذا في خلق بيئة شفافة إذ يشعر الموظفون بالأمان للإبلاغ عن الممارسات غير الأخلاقية دون خوف من الانتقام.
3. ينبغي تعزيز ثقافة التواصل المفتوح حيث يمكن للموظفين التعبير عن مخاوفهم واقتراحاتهم. يمكن لآليات الملاحظات المنتظمة، مثل الاستطلاعات وصناديق الاقتراحات، أن تساعد القادة في قياس مناخ مكان العمل ومعالجة القضايا بشكل استباقي.
4. على المنظمات إنشاء برامج تقدير تحتفل بالموظفين الذين يجسدون الصفات النبيلة في عملهم. إن الاعتراف بالسلوك الأخلاقي ومكافأته يمكن أن يعزز أهمية هذه القيم داخل المنظمة.
5. ضرورة إجراء تقييمات منتظمة لثقافة المنظمة لتحديد مجالات التحسين. يمكن أن يشمل ذلك تقييم فعالية السياسات الحالية والمعنويات العامة للموظفين، وضمان بقاء مكان العمل مؤاتيا للنمو والاستقرار.

المصادر

1. Bakardjieva, M. (2022). Home Implosion. Happiness and Domestic Life: The Influence of the Home on Subjective and Social Well-being.
2. Bourdieu, P. (1998). The state nobility: Elite schools in the field of power. Stanford University Press.
3. Brenner, N. (2014). Implosions/explosions. Jovis, Berlin.
4. Bush, M. L. (2014). An anatomy of nobility. In Social Orders and Social Classes in Europe Since 1500 (pp. 26-46). Routledge.
5. Dikavičius, P. (2022). Honor Among Nobles in the 16th Century Grand Duchy of Lithuania (Doctoral dissertation, daktaro disertacija, istorija, Budapeštas, Viena: Central European University).
6. Herdt, J. A. (2010). Putting on virtue: The legacy of the splendid vices. University of Chicago Press.
7. Jackson, A. (2015). Goethe and the Nobility as Characterisation and Presentation of Self (Doctoral dissertation, University of Glasgow).
8. Kissiedu, E. E., Nyarko, I. K., & Mawuta, M. A. (2024). Examining the Triggers, Signals, and Implications of Corporate Implosion: Lessons and Intervention Strategies for Private Universities in Africa. Journal of Education, Society and Behavioural Science, 37(5), 31-48.
9. Neal, J., & Vallejo, M. C. (2008). Family firms as incubators for spirituality in the workplace: Factors that nurture spiritual businesses. Journal of management, spirituality & religion, 5(2), 115-159.
10. Nyarko, I. K., Kissiedu, E. E., & Mawuta, M. A. (2024) Corporate Implosion and Institutional Collapse in Africa: Triggers, Signals, and Strategic Interventions for Private African Universities.
11. Pryor, M. G., Odom, R. Y., & Toombs, L. A. (2014). Organizational implosion-A threat to long-term viability. Academy of Strategic Management Journal, 13(2), 111.
12. Zavattaro, S. M. (2014). Organizational implosion: A case study of Detroit, Michigan. Administration & Society, 46(9), 1071-1091.
13. Yousaf, I., & Goodell, J. W. (2023). Responses of US equity market sectors to the Silicon Valley Bank implosion. Finance Research Letters, 55, 103934.