



جامعة قاصدي مرباح ورقلة _ الجزائر
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية و علوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني
الميدان: علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية
فرع علوم التسيير
تخصص : تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
بعنوان

أثر أخلاقيات الأعمال على الرضا الوظيفي للعاملين
في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
حالة مؤسسة رغوة الجنوب - تقرت -

من إعدادا الطالبة: هاجر صديقي
نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2016/05/22

أمام اللجنة المكونة من السادة:

(أستاذة مساعدة "أ"، جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا	أ.د/حورية بالأطرش
(أستاذة مساعدة "أ"، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة) مشرفا ومقرا	الأستاذة / أسماء يوسف
(أستاذة مساعدة "ب"، جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا	د/فاطمة كاهي

السنة الجامعية 2015/2016



جامعة قاصدي مرباح ورقلة _ الجزائر
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية و علوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني
الميدان : علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية
فرع علوم التسيير
تخصص : تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
بعنوان

أثر أخلاقيات الأعمال على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حالة مؤسسة رغوة الجنوب -تقرت-

من إعدادا الطالبة: هاجر صديقي
نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2016/05/22

أمام اللجنة المكونة من السادة:

(أستاذة مساعدة "أ"، جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا	أ.د/حورية بالأطرش
(أستاذة مساعدة "أ"، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة) مشرفا ومقرا	الأستاذة /أسماء يوسف
(أستاذة مساعدة "ب"، جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا	د/فاطمة كاهي

السنة الجامعية 2015/2016

الإهداء

الحمد لله الذي وفقني في الحياة وانجاز هذا العمل المتواضع الذي أهدي ثمرته إلى:
التي ربنتني وأزارت دربي وأمانتني بالطوائف والدعوات، إلى أعلى إنسان في هذا الوجود
أمي الحبيبة.
إلى من عمل بك في سبيلي وعلمني معنى الكفاح وأوطني إلى ما أنا عليه أبي العزيز أدامه
الله لي.
إلى أخواني: أحمد، عبد الوهاب، فوزي، محمد بشير، نصري، كمال، ياسين، بشير، فاتح، نور
الدين، عصام وإلى أخواتي: رشيدة، حبة، سميرة، سارة، رفيقة وإلى أزواجهم وزوجاتهم
وأولادهم كل واحد باسمه و اللذين ساعدوني في الأوقات الصعبة بمساعداتهم المادية
والمعنوية، متمنيا لهم مزيدا من التآلق في حياتهم المهنية والشخصية.
إلى جدتي و جدي أطال الله في عمرهم.
إلى رفقاء الدرب في الدراسة أخص بالذكر فطوم، سماح، سميرة، أسماء اللواتي كملن معي في
طيلة مدة البحث.
إلى كل العائلة والأقارب عائلتي: صديقي، بوطبة.
دون أن أنسى بالأخص زوج أختي يوسف رحمه الله.
إلى أخوالي وخالتي وبالأخص بوعزيز ويوسف على دعمي وتقديم لي يد العون عند الحاجة
إليهما، وإلى أعمامي وعماتي.

هاجر



أولاً اشكر المولى عز وجل الذي رزقني العقل وحسن التوكيل عليه سبحانه وتعالى، وعلى نعمه
الكثيرة التي رزقني إياها... فالحمد لله والشكر لله على كل حال..

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة .. ونصح الأمة .. إلى نبي الرحمة ونور العالمين

سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد على إنجاز هذا
العمل، وبكل احترام أتوجه بالشكر إلى الأستاذة المشرفة أسماء يوسف التي أفادتني
بتوجيهاتها ونصائحها القيمة التي كانت عوناً لنا في إتمام هذا البحث... كما أتقدم بالشكر
والتقدير إلى كل من ساهم في تكوين طيلة هذا المسار من أساتذة وموظفين..

وإلى أعضاء لجنة المناقشة كل واحد باسمه.

وكذلك أتوجه بالشكر الخالص إلى جميع أفراد العاملين في مؤسسة رخصة الجنوب على ما
قدموه لي من نصائح القيمة ومساعدات طوال مراحل إنجازي لهذا العمل وتقدم لشكر خاصة لي
جمال خرايسة.

دون أن أنسى أفراد دفعتي وأتمنى لهم جميعاً كل التوفيق والنجاح.

كل من ساندني من قريب أو من بعيد ولو بكلمة الطيبة.

إلى كل هؤلاء أقول شكراً.

هاجر صديقي

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر أخلاقيات الأعمال على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمدينة تڤرت، و قد استخدم الباحث الإستبانة لجمع المعلومات، واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية البسيطة، بحيث بلغ تعداد عينة الدراسة (66) عامل من أصل (226) عامل، وتم تحليل البيانات الواردة في الاستبيانات عن طريق استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss)، وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود رضا وظيفي عالي لدى العاملين في م ص و م محل الدراسة، و أثبتت الدراسة أنه يمتلك العاملون بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة أخلاقيات أعمال و بدرجات متفاوتة، كذلك يوجد تأثير لأخلاقيات الأعمال على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، وقد أوصت الدراسة بضرورة الالتزام بتطبيق أخلاقيات العمل في كافة أنشطة ووظائف المؤسسة لما لذلك من انعكاسات إيجابية على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الأعمال، الرضا الوظيفي، مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

Abstract:

This study aimed to know the effect of business ethics on job satisfaction for employees in small and medium enterprises in Touggourt.

The researcher received (60) questionnaires out of a total of (66) distributed questionnaires; the data were analyzed by using the statistical package for social sciences (Spss). Depending on the means, standard deviation, correlations coefficient, multiple regression.

The study concluded with the following results:

- There is highly job satisfaction for employees in SMEs at this study.
- Employees in SMEs had business ethics.
- There is impact of business ethics on job satisfaction for employees in SMEs at this study.

Finally, the study recommended the necessity to adopt the application of business ethics in all activities and functions of the enterprise as this has a positive impact on job satisfaction for employees in SMEs.

Key words: Business Ethics, Job satisfaction, small and medium enterprises.

قائمة المحتويات

الرقم	البيــــــــــــــــان
III	الإهداء
IV	الشكر
V	ملخص الدراسة
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الأشكال البيانية
VII	قائمة الجداول
IX	قائمة الملاحق
أ-ج	المقدمة العامة
1	الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية حول الرضا الوظيفي والأخلاقيات الأعمال
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية
3	المطلب الأول: الرضا الوظيفي
5	المطلب الثاني: أخلاقيات الأعمال
10	المطلب الثالث: العلاقة بين أخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي
11	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية
11	المطلب الأول: الدراسات السابقة (العربية والأجنبية)
13	المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية
15	المطلب الثالث: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة
16	خلاصة الفصل
17	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية
18	تمهيد
19	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
19	المطلب الأول: طريقة الدراسة
24	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
28	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

28	المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة
42	المطلب الثاني: تحليل نتائج الدراسة (المناقشة)
51	خلاصة الفصل
53	الخاتمة
57	المراجع
61	الملاحق
78	الفهرس

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
7	المؤثرات السلوك الأخلاقي في المنظمات الأعمال	1.1
39	مدى ملائمة خط الانحدار	1.2

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
14	مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة	1.1
20	مجتمع الدراسة	1.2
20	توزيع أداة الدراسة	2.2
21	توزيع أفراد الدراسة حسب متغيرات الجنس	3.2
21	توزيع أفراد الدراسة حسب متغير العمر	4.2
22	توزيع أفراد الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	5.2
23	توزيع أفراد الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة في العمل	6.2
23	توزيع أفراد الدراسة حسب متغير اسم الوظيفة	7.2
25	العبارات التي تقيس أبعاد أخلاقيات العمل	8.2
25	العبارات التي تقيس الرضا الوظيفي	9.2
26	معامل الثبات الكلي للإستبانة	10.2

27 مقياس ليكارت الثلاثي	11.2
28 قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأجور والرواتب	12.2
29 قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بعد محتوى العمل وتنوع المهام	13.2
30 قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل	14.2
30 قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية فرص التطور والترقية المتاحة للفرد	15.2
31 قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية نمط القيادة	16.2
32 قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الظروف المادية للعمل	17.2
32 قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد الرضا الوظيفي	18.2
33 قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للأخلاقيات العمل	19.2
34 الجدول التالي العلاقات الارتباطية بين المتغيرات	20.2
36	نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل أخلاقيات العمل والمتغير التابع الرضا الوظيفي للعاملين	21.2
37 العلاقة الارتباطية بين جميع المتغيرات	22.2
37 تحليل تباين خط الانحدار	23.2
40 نتيجة تحليل التباين الأحادي بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال تبعاً لمتغير الجنس	24.2
40 نتيجة تحليل التباين الأحادي بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات العمل تبعاً لمتغير العمر	25.2
41 نتيجة تحليل التباين الأحادي بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال تبعاً لمتغير المستوى التعليمي	26.2
41 نتيجة تحليل التباين الأحادي بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال تبعاً لمتغير الخبرة	27.2
42 نتيجة تحليل التباين الأحادي بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال تبعاً لمتغير اسم الوظيفة	28.2

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
61	قائمة الأستاذة المحكمين للاستبيان	01
62	استمارة الاستبيان	02
66	مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS نتائج تحليل استبيان أثر أخلاقيات الأعمال على الرضا الوظيفي للعاملين	03

المقدمة

توطئة:

لقيت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تطورا كبيرا واهتماما بالغا من طرف العديد من المنظمات العالمية والباحثين الاقتصاديين باعتبارها من أفضل الوسائل التي تدفع إلى التطور الاقتصادي والاجتماعي وذلك نظرا لتميزها بسرعة إنشائها وخصائص أخرى، ونظرا للدور الفعال الذي تلعبه في التنمية الاقتصادية ويتجلى ذلك في مساهمتها الفعالة في تشغيل العمالة ومن تم تخفيض نسبة البطالة، وتميز هذا القطاع بأهمية بالغة وتجلت أهميته في بعث التنمية، مما جعل هذه المؤسسات في صراع مع البقاء والتطور الذي يعتمد على تقديم منتجات وخدمات عالية الجودة مما يضمن لها ميزة تنافسية، وأنه لنجاح المؤسسة وجب على هذه المنظمات التأقلم والتكيف مع هذه المتغيرات لكي يسمح لها بالنجاح والاستمرار، فالمنظمات الناجحة هي التي أدركت أن الاهتمام بالموارد البشري هو مفتاح لنجاحها والسبيل الأمثل لتحقيق أهدافها، ولعل أوجه الاهتمام به سعي المنظمات إلى الاعتراف بدوره، وأهميته، وإيجاد إدارة خاصة به، إضافة إلى بروز موضوع الرضا الوظيفي الذي حظي بأهمية كبيرة من قبل الباحثين في مجالات السلوك التنظيمي.

إذ أن الاهتمام برضا العاملين والعمل على الرفع من مستواه للاستفادة من الموارد البشرية العاملة بالمنظمة سواء كانت هذه المنظمة عامة أو خاصة وسواء كانت المنظمة خدمية أم إنتاجية.

وقد استحوذ موضوع الرضا الوظيفي في التنظيمات الرسمية على اهتمام الباحثين والدارسين منذ مطلع الربع الثاني من القرن العشرين وحتى الآن عندما نادت حركة العلاقات الإنسانية بأهمية الروح المعنوية، وتحسين ظروف العمل وذلك على أثر تجارب هوثنون الشهيرة التي أجراها التون ومايو وزملاؤه في الولايات المتحدة الأمريكية لاختبار مصداقية مبادئ الإدارة العلمية التي قادها تايلور، ومنذ ذلك الحين أصبح ينظر للفرد الموظف على أنه عنصر مشارك ومؤثر في العملية الإنتاجية، وأصبح هناك اهتمام متزايد برضا العاملين عما يحيط بهم في بيئة العمل التي يعملون بها.

أصبح موضوع أخلاقيات الأعمال والعمل من الموضوعات التي تحظى باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة نتيجة لأسباب عديدة يقع في مقدمتها تزايد الفضائح الأخلاقية والنقد الموجه للأعمال التي تعتمد بعيدا عن إطار أخلاقي واضح وشفاف وفي ظل تزايد الضغط القادم من مؤسسات المجتمع المدني وجماعات الضغط الأخرى والاتجاه نحو العولمة وتنميط المعايير الفنية على الأقل عالميا وتراجع الحكومة عن الأعمال بل وأغلب المؤسسات في ظل تنامي ظاهرة الخصخصة، فإن موضوع أخلاقيات الأعمال أصبح من المواضيع ذات الاهتمام الكبير من قبل الحكومات والجامعات والمنظمات العالمية والمحلية تجسد في

شكل منظمة الشفافية العالمية وإدخال الموضوع كمادة دراسية مستقلة في كل الجامعات العالمية تقريباً وإنشاء أجهزة مختلفة في الدول لمكافحة الفساد الإداري.

أولاً: إشكالية الدراسة.

انطلاقاً من الاهتمام المتزايد بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبحث على ما يدعمها لتقوية نشاطها في ظل الظروف البيئية المعقدة.

وعلى ضوء أهمية أخلاقيات الأعمال في توفير الرضا الوظيفي للعاملين وبالتالي الرفع من الأداء للمؤسسات يمكننا طرح

الإشكالية التالية:

ما مدى تأثير أخلاقيات الأعمال على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

للإجابة على التساؤل الرئيسي ارتأينا تجزئته إلى أسئلة فرعية وهي:

- ما هو واقع الرضا الوظيفي للعاملين في مؤسسة رغبة الجنوب؟

- هل يمتلك العاملون في مؤسسة رغبة الجنوب أخلاقيات أعمال؟

- هل يوجد تأثير لأخلاقيات الأعمال على الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة رغبة الجنوب؟

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر العاملين في مؤسسة رغبة الجنوب وفقاً لمحاور الدراسة تعزى لاختلاف

المتغيرات الشخصية والوظيفية؟

ثانياً: فرضيات الدراسة.

- هناك رضا وظيفي عالي نسبياً لدى العاملين في مؤسسة رغبة الجنوب.

- يمتلك العاملون في مؤسسة رغبة الجنوب أخلاقيات أعمال و بدرجات متفاوتة .

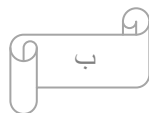
- يوجد تأثير قوي لأخلاقيات الأعمال على الرضا الوظيفي للعاملين في مؤسسة رغبة الجنوب.

- هناك فروقات إحصائية في وجهات نظر العاملين اتجاه محاور الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية في مؤسسة رغبة

الجنوب.

ثالثاً: أهداف الدراسة.

تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:



- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة؛
- الكشف على واقع التزام العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة بأخلاقيات الأعمال؛
- الوقوف على تأثير أخلاقيات الأعمال على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- تقديم مجموعة من التوصيات العلمية بناءً على نتائج الدراسة.

رابعاً: أهمية الدراسة.

تتجلى أهمية الدراسة في جانبين هما:

❖ من الجانب النظري:

تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة في تحقيق إضافة متواضعة للمكتبة العربية، وتزويدها بالمعرفة التي سوف تتضمنها الدراسة من خلال توضيح المساهمة التي يمكن أن تضيفها دراسة أخلاقيات الأعمال ، ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

❖ من الجانب التطبيقي:

تتجلى أهمية الدراسة في أنها تمكن المسؤولين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتنمية وتطوير الموارد البشرية، وذلك من خلال معرفة الرضا الوظيفي للعاملين ومعرفة دور أخلاقيات الأعمال في تعزيزه ، ويعتبر وسيلة جيدة لاكتشاف مشاكل العاملين في العمل مع رؤوسائهم والمساعدة على إيجاد الحلول المناسبة .

خامساً: مبررات اختيار الموضوع.

تكمن مبررات اختيار الموضوع إلى مبررات موضوعية وأخرى شخصية.

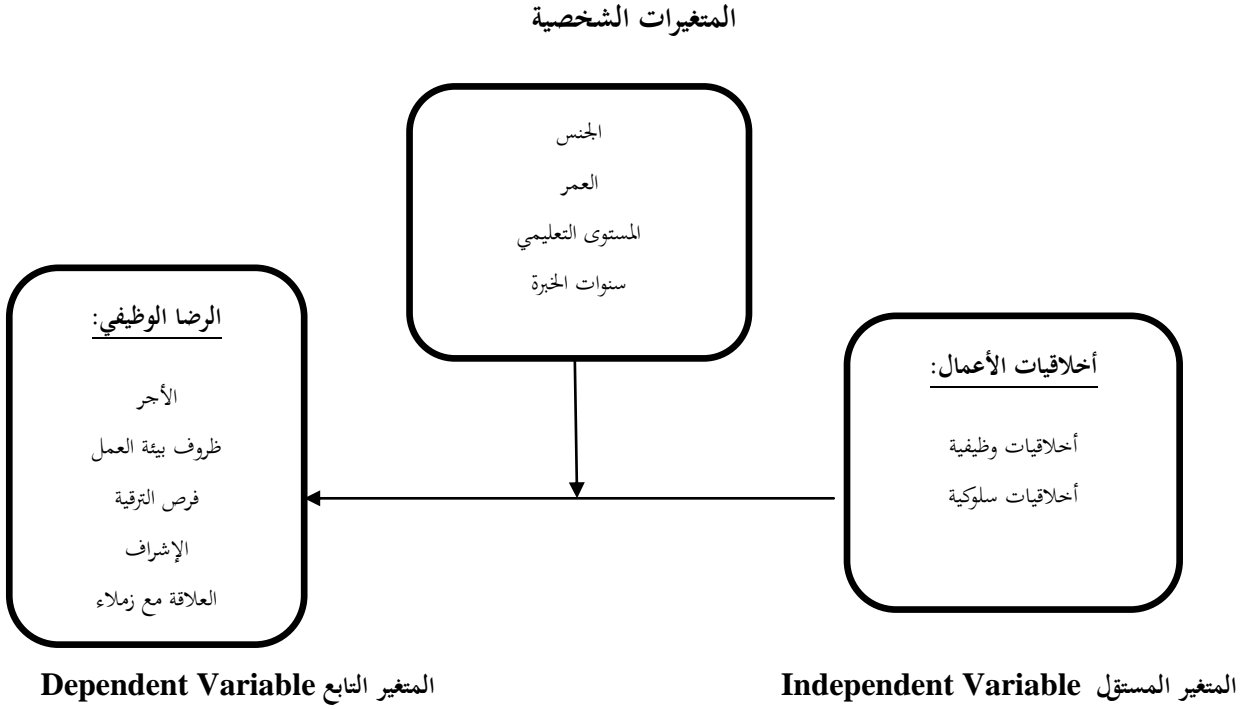
❖ المبررات الموضوعية: تتمثل المبررات الموضوعية فيما يلي:

1. التعرف على علاقة أخلاقيات العمل برضا الموظفين للعاملين؛
2. الموضوع جدير بالدراسة وينسجم مع التخصص.

❖ المبررات الشخصية: تتمثل المبررات الذاتية فيما يلي:

1. الرغبة في دراسة أخلاقيات الأعمال؛
2. للموضوع علاقة مباشرة مع التخصص العلمي؛

سادس: نموذج الدراسة.



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة .

سابعاً: حدود الدراسة.

يكون نطاق الدراسة على النحو التالي:

الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة في مؤسسة رغوة الجنوب، بقويت ولاية ورقلة.

الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة خلال 31 جانفي 2016 إلى 3 مارس 2016.

الحدود الموضوعية: ركزت هذه الدراسة على معرفة علاقة أخلاقيات الأعمال بالرضا الوظيفي .

ثامناً: مرجعية الدراسة.

تم الاعتماد على مجموعة من المراجع الأجنبية والعربية بمختلف أنواعها.

تاسعاً: تقسيمات الدراسة.

للتوصل إلى الأهداف المرجوة من الدراسة قسم البحث إلى فصلين:

الفصل الأول : الخاص بالأدبيات النظرية حول أخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي، بحيث نتناول في :

المبحث الأول: (مفاهيم حول أخلاقيات العمل، و الرضا الوظيفي)، ثم في المبحث الثاني : الدراسات السابقة، بعد الانتهاء من الفصل الأول ثم نتطرق إلى :

الفصل الثاني: والذي يتضمن مبحثين: في المبحث الأول يتم التطرق لمنهجية الدراسة والأدوات المستخدمة في الدراسة وفي المبحث الثاني يتم عرض النتائج واستخراج الاستنتاجات.

عاشرا: صعوبات الدراسة.

- صعوبة حصول على الموافقة من المؤسسة.
- ضيق الوقت المستغرق في إعداد المذكرة.

الفصل الأول : الأدبيات

النظرية والتطبيقية

حول الرضا الوظيفي

وأخلاقيات الأعمال

تمهيد :

- يعد موضوع أخلاقيات الأعمال من المواضيع التي تحظى باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة نتيجة أسباب عديدة والتي يقع في مقدمتها تزايد الفضائح الأخلاقية والنقد الموجه لإدارة الأعمال وذلك من قبل حكومات، شعوب، منظمات أعمال، جامعات و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وغيرها... إن الاهتمام ينطلق من ضرورة الالتزام بالمبادئ والقيم السلوكية الأخلاقية على الصعيد الفردي في الوظيفة أو المهني أو على الصعيد الجماعي وكذلك منظمات الأعمال. والرضا الوظيفي يتطلب أخلاقيات معينة يجب أن يتحلى بها العامل من أجل أداء وظيفي أفضل.
- لذلك سنحاول في هذا الفصل التعرض لمبحثين أساسيين وهما:
- ❖ في المبحث الأول سيتم التطرق إلى كل من مفاهيم أداء الرضا الوظيفي ثم تطرق لمفاهيم أخلاقيات الأعمال والعوامل المؤثرة فيه ثم توضيح العلاقة بين أخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي.
 - ❖ وفي المبحث الثاني سيتم التطرق للدراسات السابقة التي تناولت موضوع أخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية.

تهدف الدراسة إلى إظهار العلاقة بين أخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي، وفي ما يلي استعراض لتغيرات الدراسة (التابع والمستقل) والعلاقة بينهما.

المطلب الأول: الرضا الوظيفي:

نتناول في هذا المطلب مفاهيم حول الرضا الوظيفي و العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي وهي كما يلي:

أولاً: مفهوم الرضا الوظيفي:

اتخذت تعريفات الرضا الوظيفي اتجاهات مختلفة جعلت الاتفاقين الباحثين والكتاب حول إعطاء مفهوم موحد أمراً صعباً، نظراً لاختلاف النظرة للرضا عن العمل التي تعود إلى اختلاف الظروف والبيئة والقيم والمعتقدات وطبيعة الاتجاه الذي يتركز أحياناً على الطبيعة الشخصية للموظف، وأحياناً على الموقف البيئي للعمل، وفيما يلي عرض لأهم التعاريف.

● الرضا الوظيفي يتمثل في مشاعر الفرد الحسنة والسيئة التي يشعر بها حول المتغيرات المادية والمعنوية التي تتعلق بالعمل

نفسه والبيئة المحيطة به وهذه المتغيرات إما أن تكون عوامل دافعة تسبب الشعور بالرضا عن العمل أو عوامل صحية تسبب الشعور بالاستياء الشديد من العمل.¹

ركز هذا التعريف على أن الرضا الوظيفي للعامل يتوقف على مدى توفير العوامل المادية أو المعنوية في المؤسسة، والتي إذا توفرت تعتبر عوامل دافعة، و يحدث العكس في غيابها.

● يعرف هوبوك (Hoppock) على أنه مسألة الرضا الوظيفي عبارة عن مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية

والمادية والبيئية التي تحمل المرء على القول بصدق: "إنني راضي في وظيفتي".²

ركز هذا التعريف على الاهتمام بالظروف النفسية و المادية والبيئية والمعنوية للعاملين قد يشعرون بالرضا في العمل

داخل المؤسسة.

1 أحمد سليمان، سوسن عبد الفتاح، الرضا والولاء الوظيفي قيم وأخلاقيات الأعمال، دار زمزم للنشر والتوزيع، عمان الأردن، طبعة 2012، ص134.

2 عادل عبد الرزاق هاشم، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان الأردن، طبعة 2010، ص85.

- الرضا الوظيفي هو عبارة عن الاستجابات العاطفية التي تصدر عن الفرد تجاه جوانب عديدة من عمله وتشمل شعور الموظف الإيجابي أو السلبي حيال وظيفية.¹

ركز هذا التعريف على أن الشعور الذي يشعر به العاملون إيجابي كان أو سلبي في المؤسسة هو احد جوانب قياس مدى رضا العاملين.

من خلال التعريفات السابقة يمكن أن نعرف الرضا الوظيفي على انه شعور داخلي يحس به الفرد ويحرب عن قبول وارتياح الموظف لوضعية وظروف وظيفية، وكلما كانت الظروف ملائمة ومناسبة كلما زاد رضا الموظف اتجاه وظيفية والعكس صحيح.

ثانيا: العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

هناك العديد من العوامل المؤثرة على درجة الرضا الوظيفي والتي لا بد للإدارة أن تركز عليها لتحقيق الرضا الوظيفي

للعاملين وأهم هذه العوامل ما يلي: 2

1. الأجور والرواتب: يعد الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية، للأفراد، وقد أشارت الكثير من الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل، فكلما زاد مستوى دخل الأفراد وارتفع رضاهم عن العمل والعكس هو الصحيح.
2. محتوى العمل وتنوع المهام: يمثل محتوى العمل وما يتضمنه من مسؤولية وصلاحيات ودرجة التنوع في المهام أهمية للفرد، حيث يشعر الفرد بأهميته عندما يمنح صلاحيات لإنجاز عمله، ولذلك يرتفع مستوى رضاه عن العمل.
3. إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل: يتوقف الأداء على متغيري الرغبة في العمل والقدرة والمعرفة. إن إناطة أعمال أو مهام تتناسب مع قدرة ومعرفة العاملين يؤدي إلى تدعيم أدائهم وهذا ينعكس على الرضا الذي يتحقق لهم جراء ذلك.
4. فرص التطوير والترقية المتاحة للفرد: إن المنظمة التي تتيح للأفراد فرصة الترقية وفق للكفاءة، تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي، إذ إن إشباع الحاجات العليا (التطور والنمو) ذو أهمية لدى الأفراد ذوي الحاجات العليا.

1 بشري عبد العزيز العبيدي، دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي (دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغازات)، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 2013، ص36، ص260.

2 سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع عمان الأردن ، الطبعة الثانية 2011، ص178، 177، 176.

5. نمط القيادة: توجد علاقة بين نمط القيادة ورضا العاملين فالنمط القيادي الديمقراطي يؤدي إلى تنمية المشاعر الإيجابية نحو العمل

والمنظمة لدى الأفراد العاملين، حيث يشعرون بأنهم مركز اهتمام القائد والعكس يكون في ظل القيادة الأوتوقراطية، إذ إن هذا الأسلوب في القيادة يؤدي إلى تبلور مشاعر الأشياء وعدم الرضا.

6. الظروف المادية للعمل: تؤثر ظروف العمل المادية من تهوية وإضاءة ورطوبة وحرارة وضوضاء على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل،

ولذلك فإن الظروف البيئية الجديدة تؤدي إلى رضا الأفراد عن بيئة العمل.

7. عدالة العائد: أوضح آدم زكما أشرنا في نظرية العدالة بأن الفرد يقارن معدل عوائده المستلمة قياساً بمدخلاته (مهارته

، قابليته، خبراته، مستوى تعليمه... الخ) مع معدل عوائد الأفراد العاملين معه قياساً بمدخلاتهم وإن نقص معدل ما يستلمها الفرد عن معدل ما يستلمه غيره يشعره بعدم العدالة وتكون النتيجة الاستياء وعدم الرضا.

من خلال العوامل المؤثرة التي تم التطرق إليها مسبقاً، يمكن أن نلاحظ أن هناك عدة عوامل يمكن أن تؤثر على درجة

الرضا الوظيفي للعاملين في المنظمة و يمكن توضيحها فيما يلي: وهي الأجور الممنوحة للعمال ومدى تقسيم المهام والمسؤوليات

المناسبة لكل عامل في المنظمة وتقدم لهم فرص ترقية و منح للعاملين الحق في المشاركة في اتخاذ القرار و الشعور بالراحة في المكان العمل.

المطلب الثاني : أخلاقيات الأعمال.

سنتعرض في هذا المطلب إلى كل من مفهوم أخلاقيات الأعمال والعوامل المؤثر في أخلاقيات الأعمال و معايير

أخلاقيات العمل.

الفرع الأول : مفهوم أخلاقيات الأعمال .

قدم العديد من الباحثين تعريفات عديدة حول مصطلح أخلاقيات الأعمال وذلك لاختلاف المداخل التي تناولها وهناك العديد

من المحاولات التي بذلت لتحديد معنى محدد لأخلاقيات الأعمال ومنها:

❖ يعرف **Wiley** أخلاقيات الأعمال بأنه مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك منظمة ما وتصنع

محددات على قراراتها.¹

1ظاهر محسن منصور الغالي، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع عمان الأردن، الطبعة الثانية

ركز هذا التعريف على أن كل مؤسسة لديها مبادئ وقيم أخلاقية تساعد على صنع القرارات.

❖ أخلاقيات الأعمال هي قواعد القيم السلوكية التي توجه صناعة واتخاذ القرارات وتكمن المديرين من التفرقة بين ما هو

صحيح وجيد وما هو خاطئ وسيء في الأعمال.¹

ركز هذا التعريف على أن المؤسسة التي تطبيق أخلاقيات الأعمال تساعد المديرين على اتخاذ القرارات وتساعد أيضا

على التفريق بين ما هو صحيح وما هو خاطئ في العمل.

❖ أخلاقيات العمل هي مجموعة من الصفات الحسنة، التي لا بد من توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه

الأمثل.²

ركز هذا التعريف على أنه يجب على أصحاب المهن أن تتوفر فيهم الأخلاق والصفات الحسنة لتؤدي أعمالهم بشكل

الجيد.

ومن التعريفات السابقة نستنتج أن أخلاقيات الأعمال هي مجموعة من القيم و المبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ

القرارات والتمييز بين ما هو صحيح وجيد وما هو خاطئ وسيء والتي يجب توافرها في صاحب الأعمال ليؤدي عمله على الوجه

الصحيح في المؤسسة.

الفرع الثاني: العوامل التي تؤثر في أخلاقيات العمل.

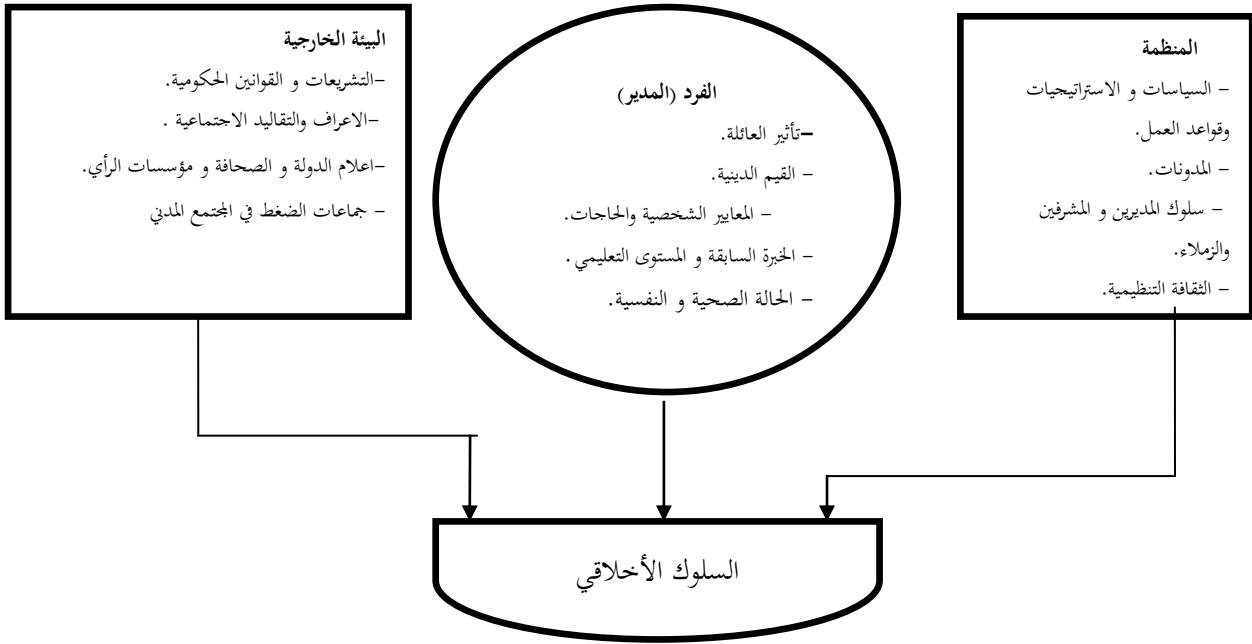
هناك العديد من العوامل التي يصعب حصرها في تأثير هذه الأخلاقيات لدى الفرد، ولعل من أهم العوامل المؤثرة التي

تساعد في تكوين الاتجاهات نحو سلوك معين.

1 طاهر محسن منصور الغالي، إدارة وإستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، دار وائل للنشر والتوزيع عمان الأردن، الطبعة الأولى 2009، ص102.

2 سعيد بن ناصر الغامدي، أخلاقيات العمل (ضرورة تنموية ومصلحة شرعية، الإدارة العامة للإعلام والثقافة إدارة الثقافة والنشر سلسلة الحق كتاب شهري محكم،

السنة 25 العدد 242، 2010، ص 33.



الشكل (1:1) :يوضح مؤثرات السلوك الأخلاقي في المنظمات الأعمال

المصدر: طاهر محسن الغالي، إدارة و إستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة و الصغيرة، الطبعة الأولى، 2009، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ص106.

ويمكن إجمال هذه المؤثرات في 3 مكونات أساسية:

- **الفرد:** أن الفرد كمدير أو موظف هو أساس السلوك الأخلاقي للأعمال وأن سلوك هذا الفرد يتأثر بمجموعة من عوامل بعضها يرتبط بتكوينه العائلي والشخصي أو بنظامه القيمي والبعض الآخر يتشكل عبر مؤثرات أخرى. أن المعايير الشخصية والمؤثرات العائلي والمتطلبات المالية تدفع الفرد إلى سلوك أخلاقي أو غير أخلاقي.1
- **المنظمة:** إن للمنظمة تأثيرا مهما في أخلاقيات مكان العمل من خلال الهيكل التنظيمي الموجود وخطوط السلطة وكذلك قواعد العمل والإجراءات وأنظمة الحوافز وغيرها.2
- **البيئة:** فالمنظمات تعمل في بيئات متنوعة التأثير، تتكون غالبا من منافسين وقوانين حكومية وتشريعات وأبعاد اقتصادية وتأثيرات تكنولوجية ومعايير وقيم اجتماعية وثقافية، فالقوانين هي التي تترجم القيم الاجتماعية والثقافية لتحديد السلوك الملائم للمنظمة

1 طاهر محسن منصور الغالي، مرجع السابق، ص105.

2 صالح مهدي محسن العامري، طاهر محسن منصور الغالي، الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع عمان الأردن، الطبعة الثانية 2008، ص87.

والعاملين فيها، كما تعمل التشريعات والقوانين على مساعدة المسؤولين في المنظمة لمراقبة السلوكات والحفاظ عليها ضمن المعايير المقبولة، وتحدد البيئة التنافسية معايير السلوك المقبول للمنافسين.¹

ومنه نستخلص أن هناك عوامل تؤثر على أخلاقيات العمل في المنظمة، و المتمثلة في العوامل التالية: عوامل شخصية و

المتعلقة بشخصية الفرد، والثانية عوامل خارجية والمتعلقة بالبيئة المحيط بالمنظمة والتي تؤثر بطريقة مباشرة و غير المباشرة على

السلوك داخل المنظمة والعامل الأخرى المتعلق بالداخلية و التي تؤثر على أخلاقيات العمل داخل المنظمة ولذلك يجب مراعاتها.

الفرع الثالث: معايير أخلاقيات العمل.

هناك العديد من المعايير أخلاقيات الأعمال التي يمكن الاعتماد عليها ومن بينها ما يلي:²

❖ أخلاقيات وظيفية:

يعتبر أداء الواجبات الوظيفية بكل الوظيفية بكل دقة وإخلاص في منهج الإدارة أمانة في عنق الموظف، وعلى جميع

المستويات الإدارية من رئاسة مطلقة أو جزئية، أو مسؤولية مطلقة أو محدودة إلى العمل البسيط يكون في نطاق

مسؤولية الموظف وفي مجالات الأمانة والإخلاص عند الموظف المسؤول، فإنها تتركز على المعاملات في المؤسسة مثل:

- إسناد الوظائف العامة إلى الأكفاء.
- الموضوعية في القرار.
- حفظ المال العام.
- حفظ الحواس والجوارح.
- حفظ الودائع.
- حفظ أسرار المجالس والاجتماعات إلا ما يضر الصالح العام في المؤسسة.

1 أحمد المعاني، أحمد عريقات، أسماء الصالح، قضايا إدارية معاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع عمان الأردن، الطبعة الأولى 2011، ص366.

2 هيا عبد الرحمن العقيلي، أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض، رسالة الماجستير ، غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، تخصص العموم الإدارية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2013، ص28، 27.

❖ أخلاقيات سلوكية:

إن الأخلاق وحسن السيرة والسلوك من أهم الأمور التي أكدت عليها النظم الخدمية والمؤسسات يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف أن يكون حسن السيرة وممارسة سلطاتها فالأخلاق الحميدة وحسن السمعة شرط ضروري وهام لسلامة ممارسة السلطة العامة وتحقيق الصالح العام.

❖ أسرار العمل:

عدم إفشاء الأسرار الوظيفية وما تضمنها من معلومات وبيانات ووثائق، أتاحت للموظف بحكم منصبه، ووظيفته الاطلاع عليها التي ليس بمقدوره الاطلاع عليها لو لا مركزه الوظيفي الذي يشغله، وضرورة المحافظة على سرية العمل لا تقتصر فقط أثناء تأدية الخدمة بل تتعداها إلى ما بعد تركه للعمل.

❖ الرشوة:

تعتبر الرشوة أم الفساد الإداري ومن أعظم الجرائم المفتشية في العالم وبخاصة في مجتمعات العالم الثالث وتزداد خطورتها كلما احتل المرتشي منصبا قياديا كبيرا، لأنه بفساده يفسد من تحته من الرؤوسين ومن يليهم - أيضا - والرشوة من أخطر الجرائم وأسوأ الانحرافات الإدارية التي يجب محاربتها بكل قوة والقضاء عليها وذلك لما يترتب من أضرار وأخطار تهدد المجتمعات، وعن طريقها تفسد ذمم الناس وضمايرهم ويضيع الحق، وتسود روح الاتكالية والنفعية على روح الواجب.

❖ المحسوبية:

من الأسباب التي تؤدي إلى انخفاض مستوى الكفاءة في الإدارة الحكومية هو أن كثير من القرارات الإدارية تقوم على الوساطات، والتي تعتبر بمثابة اعتداء وهضم لحقوق الآخرين، فالواسطة تخل بمبدأ تكافؤ الفرص، والمساواة بين المواطنين في الحصول على الخدمات الحكومية فهي تعد انحرافا في السلطة توجب المساءلة والعقاب. و منه نستخلص أن هناك معايير يمكن للمنظمة مراعاتها في تحديد ممارسة أخلاقية العمل والتي يمكن تقسيمها إلى معيارين وهما: معايير إيجابية والتي يجب للمؤسسة أن تعمل بها مثل السلوك الوظيفي و السلوكيات وأسرار العمل ومعايير أخرى سلبية والتي يجب التحلي عليها والتي تتمثل في الرشوة والمحسوبية.

المطلب الثالث: العلاقة بين أخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي.

تعددت واختلفت وجهات النظر التي فسرت العلاقة بين أخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي، وفيما يلي عرض لبعض هذه الآراء:

- حسب وجهة نظر الباحث (هيا عبد الرحمن العقيلي): تأثير أخلاقيات الأعمال على الرضا الوظيفي:¹

- توجد علاقة طردية بين أخلاقيات العمل الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي، بمعنى أنه كلما توفرت، أو تحسنت أخلاقيات العمل الوظيفية لدى الموظفين أدى ذلك إلى تحسين أو ارتفاع مستوى الرضا لدى الموظفين.
 - توجد علاقة قوية طردية بين أخلاقيات العمل السلوكية ومستوى الرضا الوظيفي، بمعنى أنه كلما توفرت أو تحسنت أخلاقيات العمل السلوكية لدى الموظفين أدى ذلك إلى تحسين أو ارتفاع مستوى الرضا لدى الموظفين.
 - توجد علاقة قوية طردية بين أخلاقيات العمل ككل ومستوى الرضا الوظيفي، بمعنى أنه كلما توفرت أو تحسنت أخلاقيات العمل بصفة عامة لدى الموظفين أدى ذلك إلى تحسين أو ارتفاع مستوى الرضا لدى الموظفين.
- ومنه نستنتج العلاقة التالية انه توجد علاقة وأثر الأبعاد أخلاقيات الأعمال (أخلاقيات وظيفية، أخلاقيات سلوكية، أسرار العمل، الرشوة، المحسوبية) على الرضا الوظيفي .

¹ هيا عبد الرحمن العقيلي، مرجع السابق، ص166.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية.

سنحاول في هذا المبحث التعرف على أهم الدراسات السابقة (عربية و أجنبية) التي لها علاقة مباشرة بمتغيرات الدراسة، وقد تم عرض هذه الدراسة السابقة وفق تتابع زمني من الأقدام إلى الأحداث، ثم بعد ذلك التعقيب على هذه الدراسات وإبراز أهم نقاط التشابه والاختلاف بينها بين الدراسة الحالية، ونختتم المبحث بإبراز جوانب الاستفادة من هذه الدراسات السابقة وما أضافته إلى الدراسة الحالية.

المطلب الأول : الدراسات السابقة (عربية و أجنبية)

أولاً: الدراسات العربية.

1. دراسة(بلال خلف السكارنة2012) مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد 33 بعنوان " أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال".

جاءت هذه الدراسة إلى كشف عن مدى اهتمام شركات الاتصالات الخلوية الأردنية في تطبيق أخلاقيات العمل ضمن الأبعاد التالية:(احترام القوانين والأنظمة، العدالة وعدم التحيز، السرعة والإتقان، احترام الوقت)، حيث تم توزيع استبيان على عينة مكونة من 210، وتم الاعتماد برامج (SPSS) لتحليل الاستبيان وتم التوصل إلى جملة من النتائج أهمها : أن شركات الاتصالات الخلوية الأردنية أظهرت مستوى عال من الاهتمام بأخلاقيات العمل بأبعادها الأربعة.

2. دراسة (هيا عبد الرحمن العقيلي2014)رسالة ماجستير تخصص علوم إدارية بعنوان "أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي".

جاءت هذه الدراسة بهدف التعرف على علاقة أخلاقيات العمل بالرضا الوظيفي وفقا للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية(طبيعة العمل، العمر، الخبرة المؤهل العلمي، عدد الدورات التدريبية)، حيث تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية بسيطة عددها 313موظف، وتم الاعتماد على برنامج (SPSS) لمعالجة البيانات وتم التوصل إلى جملة من النتائج أهمها: وجود علاقة قوية طردية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي، بمعنى أنه كلما توفرت أو تحسنت أخلاقيات العمل الوظيفية لدى الموظفين أدى ذلك إلى تحسین أو ارتفاع مستوى الرضا لدى الموظفين .

3. دراسة (زويش سامية 2014)مذكرة ماستر تخصص إدارة الأعمال الإستراتيجية بعنوان " محددات الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسة".

تناولت هذه الدراسة أثر محددات الرضا الوظيفي على أداء الموظفين بصفة عامة وبصفة خاصة وفقا للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية(الجنس، السن، الصفة، الأقدمية، الصنف التدريبي)، حيث تم الاعتماد على مقابلة شخصية لجمع المعلومات وتم توزيع الاستبيان على 55أستاذ، وتم الاعتماد على برنامج (SPSS) لمعالجة البيانات وتم التوصل إلى جملة من النتائج أهمها: إن للرضا الوظيفي ومحدداته تأثير مرتفع جدا على فعالية الأداء الوظيفي فكلما توفرت هذه المحددات كلما زاد مستوى الرضا الوظيفي.

4. دراسة (فوزية حجاز 2015) مذكرة ماستر تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعنوان "أثر الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية وفقا للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية(الجنس، العمل، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة في العمل، الحالة العائلية)، حيث تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية مكونة من 222 عاملا، و تم الاعتماد على برنامج (SPSS) لمعالجة البيانات وتم التوصل إلى جملة من النتائج أهمها: إن مستوى الرضا الوظيفي بأبعاده الخمس(الأجر، ظروف العمل الطبيعية، العلاقة مع الزملاء، الخوف، العلاقة مع الرؤساء)وأداء البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.

ثانيا : الدراسات الأجنبية.

1 - دراسة (Soleimani & Azari 2011) بعنوان " A study on the Relationship between job ethics with job satisfaction and job stress among the staff of vocational education organization in Tehran".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين أخلاقيات العمل مع الرضا الوظيفي وضغوط العمل بين موظفي منظمة التعليم المهني في طهران ، وتم استخدام استبيان في جمع البيانات، حيث اعتمد على عينة المكونة من 216 من الموظفين ، وتم التوصل إلى جملة من النتائج أهمها : هناك علاقة ذات دلالة إحصائية قوية و إيجابية بين أخلاقيات العمل و الرضا الوظيفي للموظفين.

2 - دراسة (Funmilola & other 2013) بعنوان " Impact of Job Satisfaction Dimensions on Job Performance in a Small and Medium Enterprise.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر أبعاد الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غي ولاية إيبادان، وتم استخدام الاستبيان في جمع البيانات، حيث اعتمد الباحثون أسلوب العينة العشوائية والمكونة من عينة

105 مبحوث من المؤسسات ص و م من ثلاث قطاعات مختلفة، وتم التوصل إلى جملة من النتائج أهمها: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية قوية و إيجابية بين أبعاد الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين.

3-دراسة (2013) Tejinder Sharma, Manisha Dudej بعنوان Business ethics in SMEs: an empirical study of selected units of Haryana

مقال في مجلة دورية الثقافة الهندية وإدارة الأعمال المجلد 7 العدد الثالث، 2013، في هاريانا وزارة التجارة جامعة كوروكشرا الهند.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة التصور والممارسات المتعلقة بأخلاقيات العمل التجارية من المشاريع الصغيرة والشركات المتوسطة الحجم في سياق الداخلية والخارجية العمليات التجارية للشركة في هاريانا، الهند، وتحاول أيضا فهم عمليات صنع القرار من أصحاب/ مدراء هذه الوحدة، وقد تم جمع البيانات باستخدام أداة الاستبيان والتي وزعت على 117 وحدة المشاريع الصغيرة والمتوسطة من ولاية هاريانا حيث تم استخدام برنامج (spss) لمعالجة البيانات وتشير النتائج إلى أن أخلاقيات العمل لا يزال في مرحلة الأم في هذه الوحدات، والأخلاق الشخصية من أصحاب / مدراء توجيه عملية اتخاذ القرارات الخاصة به.

4 دراسة (2014) Ali , Zia Ur Rahman بعنوان impact of job design on employee , (study of f m c g' s sector in Pakistan performance- mediating role of job satisfaction: a

تناولت هذه الدراسة أثر تصميم العمل على أداء الموظفين وأثر الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في هذه العلاقة، أجريت هذه الدراسة على عينة من شركات متعددة الجنسيات في صناعة السلع الاستهلاكية و بلغت 150 مفردة، واعتمدت الدراسة على أداة الاستبيان في جمع البيانات الأولية وتوصلت لجملة من النتائج من أهمها: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين الرضا الوظيفي وتصميم العمل على أداء الموظفين.

المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.

سنحاول من خلال هذا المطلب مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة سواء العربية أو الأجنبية واستخراج أوجه الشبه و الاختلاف بينها.

أوجه الشبه:

تكمن أوجه التشابه في الدراسات السابقة أن جميع الدراسات اعتمدت على الاستبيان كأداة رئيسية لجميع المعلومات.

أوجه الاختلاف:

هناك العديد من الاختلافات بين الدراسات السابقة والدراسات الحالية وذلك من حيث العينة، والزمن والمكان، نوع

القطاع، ومن حيث المتغيرات، والجدول التالي يوضح أوجه الاختلاف بينهما.

الجدول(1.1): يوضح مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

الدراسة السابقة	الدراسة الحالية	
تمت هذه الدراسات في عدة دول عربية و أجنبية وكانت في السنوات التالية: 2014،2013،2012،2011،2015	تمت الدراسة في مدينة تقرت ولاية ورقلة في 2016.	من حيث المكان و الزمن
تناولت الدراسات السابقة عينة مختلفة من أكبر أو أصغر من عينة الدراسة الحالية.	تناولت الدراسة 216عامل في عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	من حيث العينة
كانت هناك تنوع في الدراسات السابقة من ناحية نوع القطاع كانت في القطاع العام و الخاص .	كانت هذه الدراسة في القطاع الخاص و المتمثلة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.	من حيث نوع القطاع
تناولت دراسة السابقة متغيرات مختلفة منها: أساهم أخلاقيات الأعمال في تعزيز المسؤولية الاجتماعية...الخ.	هدفت الدراسة إلى إبراز علاقة أخلاقيات الأعمال بالرضا الوظيفي للمؤسسة	من حيث المتغيرات

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة.

المطلب الثالث : مجال الاستفادة من الدراسات السابقة.

تكمّن أ هم مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة في كونها أسهمت في إعداد الأدبيات النظرية وصياغة فرضيات

لهذه الدراسة وهي كالتالي:

الاستفادة من توصيات واقتراحات بعض الدراسات السابقة في التعرف على الجوانب التي تستحق البحث.

أسهمت أكثر الدراسات التي راجعها في تعزيز الجانب النظري للدراسة الحالية وإثرائها.

المساعدة على تصميم استمارة الاستبيان، وذلك عن طريق الاستفادة من الاستمارات الاستبيان المعهدة في هذه الدراسة.

الإلمام بالوسائل الإحصائية الملائمة للدراسة الحالية عن طريق الاطلاع الوسائل المستخدمة في هذه الدراسة وتحديد الوسائل

الأكثر ملائمة وجدوى لاختبار فرضيات الدراسة الحالية.

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل الإحاطة بمفهوم الرضا الوظيفي والتعرف على العوامل المؤثرة عليه (الأجر والرواتب، محتوى العمل وتنوع المهام، إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل، فرص التطوير والترقية المتاحة للفرد ، نمط القيادة، الظروف المادية للعمل، الحوافز، عدالة العائد) .

و ما يمكن وما يمكن استنتاجه : أن كل مجموعة بشرية مرتبطة مع بعضها البعض هي كيان قائم بذاته، ويتحقق هذا الكيان بتوفير رضا وظيفي عالي لأفرادها ومن أجل توفير أخلاقيات عمل جيد وأنه لنجاح المؤسسة وجب عليها توفير هذا الرضا الذي يخلق لها أخلاقيات عمل قوية وعالية تخلق لأعضائها تماسكا كبيرا فيما بينهم بحيث يتماشى فعلا مع الواقع و الصور التي يتمناها أعضائها وتصل إلى مستوى الهوية حيث تكون أكثر تأثيرا وارتباطا على رضا العاملين، وهذا ما سنحاول معرفته في دراستنا الميدانية التي قمنا بها في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في مدينة تقرت ولاية ورقلة.

الفصل الثاني : الدراسة

الميدانية

تمهيد:

لقد حاولنا في الفصل السابق التعرض للجانب النظري لمتغيرات الدراسة، و في هذا الفصل سنعمل على إسقاط هذه الدراسة النظرية وتجسيدها ميدانيا على مؤسسة صغيرة ومتوسطة بمدينة تقرت ولاية ورقلة(مؤسسة رغوة الجنوب)، مبرزين في ذلك أثر أخلاقيات الأعمال بالرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، ومن أجل ذلك قمنا بدراسة ميدانية كان الغرض منها جمع المعلومات التي تخص الدراسة وتخدمها وعليه تناولنا في هذا الفصل مبحثين أساسيين وذلك على النحو الموالي:

- ❖ في المبحث الأول: يتم التطرق إلى منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة.
- ❖ وفي المبحث الثاني: سيتم التطرق إلى عرض النتائج واستخراج الاستنتاجات.

المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

سنحاول في هذا المبحث توضيح كيفية إنجاز الدراسة ، أي تقديم كيفية اختيار مجتمع الدراسة والعينة، تحديد المتغيرات وكيفية قياسها، وطريقة جمع المعطيات الأدوات المستخدمة في الجمع والأدوات الإحصائية في تحليل المعطيات واختيار الفرضيات.

المطلب الأول: طريقة الدراسة

يتضمن هذا المطلب منهج الدراسة و كذا كيفية اختيار مجتمع الدراسة والعينة وتحديد المتغيرات.

الفرع الأول: منهج الدراسة.

إن معرفة المنهج المتبع في أي دراسة ميدانية أمر بالغ الأهمية حتى تكون على إدراك واقتناع قم بالنتائج التي تم التوصل إليها وكيفية ذلك ودلالة المعلومات والأرقام فصدق النتائج ومدى مطابقتها للواقع المدروس ترتبط ارتباطا وثيقا بالمنهج ومحاولة تشخيص الظاهرة وتحديد العلاقة بين عناصرها، فقد تم الاعتماد على المناهج التالية:

1) المنهج الوصفي التحليلي: والذي يقوم على أساس تحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها ونوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها واتجاهاتها وما إلى ذلك من الجوانب تدور حول ظاهرة معينة والتعرف على حقيقتها في الواقع وذلك للوصول إلى استنتاجات وتوصيات تسهم في فهم الواقع وتطويره.

2) المنهج الاستقصائي: وذلك من أجل استغلال البيانات الميدانية عن طريق تصميم استبيان يتضمن صياغة مجموعة من الأسئلة التي توجه للأفراد للحصول على بيانات معينة، بالإضافة إلى الاتساق والتكامل بين استخدام هذه الأدوات والإطار العام لموضوع البحث وكذا حجم العينة.

3) المنهج الإحصائي: الذي يمكننا من اختبار صحة الفرضيات باستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات، وذلك باستخدام ما يلي:

• **EXCEL:** وتم استعماله من أجل المعلومات والبيانات الاستبيان، وتحويلها من الصيغة النوعية إلى الصيغة الكمية.

• **SPSS:** وهو المجموعة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، يقوم بتحليل إحصائي سريع وتم استعماله في تحليل بيانات الاستبيان وعرضها في جداول ورسوم البيانية.

الفرع الثاني: مجتمع الدراسة وعينة الدراسة:

❖ **مجتمع الدراسة:** ويتكون مجتمع الدراسة من عدد العمال لي مؤسسة رغوة الجنوب، والموضحة في الجدول أدناه.

الجدول(1.2): يوضح مجتمع الدراسة

اسم المؤسسة	تاريخ التأسيس	تاريخ بداية النشاط	نوع المؤسسة	ملكية	عدد العامل	رأس المال
رغوة الجنوب	1984/01/01	1985/01/01	مؤسسة ذات المسؤولية المحدودة	خاصة	226	110000000.00 دج

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات المؤسسة.

❖ **عينة الدراسة:**

الباحث بسحب عينة عشوائية بسيطة بلغت 66 عامل من أصل 226 عامل، ووزع 66 إستبانة على المبحوثين ، و كان عدد الاستبيانات المستردة 60 استبيان أي ما يعادل نسبة 90.9% ، وبلغ عدد الاستبيانات التي لم تسترجع ب 5 استبيان أي بنسبة 7.6% أما فيما يخص الاستبيانات غير الصالحة لتحليل فكانت 1 استبيان أي بنسبة 1.5% والجدول أدناه يوضح عينة الدراسة.

الجدول(2.2) : توزيع أداة الدراسة

عدد الاستبيانات	الموزع	المسترجع	غير مسترجع	غير صالح	النهائي
المجموع	66	60	05	1	60
النسبة	100	% 90.9	%07.6	%1.5	% 90.9

المصدر: من إعداد الطلبة وفقا لتوزيع الاستبيانات.

الفرع الثالث: خصائص عينة الدراسة.

البيانات الأولية تتضمن الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة متمثلة في (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة في العمل)، وفي ضوء هذه المتغيرات يمكن تحديد خصائص أفراد مجتمع الدراسة على النحو التالي:

1. الجنس:

يبين الجدول رقم(3.2) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس.

الجدول(3.2): يوضح توزيع أفراد الدراسة حسب متغير الجنس

نوع الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	17	28.33%
أنثى	43	71.67%
المجموع	60	100%

المصدر: من إعداد الطالبة .

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن نسبة الإناث بلغت ب(72.6 %) أكثر من نسبة الذكور و التي بلغت نسبتها

ب(27.42 %) من مجموع أفراد العينة، ويعود ذلك إلى طبيعة قطاع النشاط التي أجريت فيه الدراسة وطبيعة نظام العمل.

2. العمر:

يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر.

الجدول(4.2): يوضح توزيع أفراد الدراسة حسب متغير العمر

فئات العمر	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	2	3.33%
من 30 إلى 39 سنة	40	66.67%
من 40 إلى 49 سنة	16	26.67%
من 50 فأكثر	2	3.33%
المجموع	60	100%

المصدر: من إعداد الطالبة .

يوضح الجدول رقم (4.2) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر، حيث تبين أن (40) من أفراد العينة الدراسة يمثلون ما نسبته (66.67 %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من 30 إلى 49 سنة وهم يمثلون الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة، في حين وجد أن (16) من أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من 40 إلى 49، بينما وجد أن (2) من أفراد العينة الدراسة يمثلون ما نسبته (3.33%) من أفراد العينة الدراسة تتراوح أعمارهم من أقل من 30 سنة و 50 فأكثر. وتدل هذه النتيجة على تنوع الأعمار بين أفراد عينة الدراسة أي أنها تعبر على وجود أفراد ذوي الأقدمية والخبرة والكفاءة والمعرفة في المؤسسة.

3. المستوى التعليمي:

يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي.

الجدول(5.2): يوضح توزيع أفراد الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
48.33%	29	متوسط
40%	24	ثانوي
10%	6	مهني
1.67%	1	جامعي
100%	60	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة .

نلاحظ من خلال بيانات الجدول(5.2) توزيع العينة وفقاً للمؤهل العلمي وفيها نجد أن أعلى نسب من

المستجيبين ذوي المستوى متوسط بنسبة 48.33%، وتليها نسبة 40% من المستجيبين ذوي المستوى الثانوي بنسبة 40%، في حين وجود نسبة 10% من المهنيين، ولهم وهذا مؤشر بالغ الأهمية المستوى العالي للكفاءات البشرية المتخصصة المتواجدة في مؤسسة رغو الجنوب تقرت ومدى الأهمية التي توليها المؤسسة لها في تطبيق أخلاقيات الأعمال حيث فقط (1.67%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة لهم مستوى تعليم جامعي.

4. سنوات الخبرة في العمل:

يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير سنوات الخبرة في العمل .

الجدول(6.2): يوضح توزيع أفراد الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة في العمل

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
5%	3	أقل من 5 سنوات
46.67%	28	من 5 إلى 10 سنوات
48.33%	29	أكثر من 10 سنوات
100%	60	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة .

يتضح من خلال الجدول السابق أن أغلبية أفراد العينة سنوات الخبرة أكثر من 10 سنوات وذلك بنسبة 48.33% تليها نسبة 46.67% من أفراد العينة من 5 إلى 10 سنوات وأخيرا نسبة 5% من أفراد ذو سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات. وهذا يعني أن هناك استقرار في حركة العمل في المؤسسة رغبة الجنوب ووجود مهارة، ويؤدي ثبات حركة العمل إلى خلق مناخ عمل جيد .

5. اسم الوظيفة:

يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير اسم الوظيفة .

الجدول(7.2): يوضح توزيع أفراد الدراسة حسب اسم الوظيفة.

النسبة	التكرار	أسم الوظيفة
13.33%	8	إطار
10%	6	عامل تقني
76.67%	46	أخرى
100%	60	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة .

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن أغلبية أفراد العينة ينتمون إلى فئة وظائف أخرى و التي بلغت 46 وقدرت نسبتها ب 76.67 % ، كما نجد نسبة 13.33 % والتي بلغت 8 وهي فئة إطارات، وتليها فئة الأعمال التقنية والتي بلغت 6 وقدرت نسبتها ب10% .

يمكن أن يفسر هذا الاختلاف كون المسمى الوظيفي الأعمال الأخرى يشمل عدد متنوع من الأعمال داخل مؤسسة رغوة الجنوب من اجل ذلك نجد عدد قليل في الوظيفتين إطار و عامل تقني ويرجع ذلك إلى تنوع الأعمال في المؤسسة.

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة.

1. أداة الدراسة

قامت الطالبة باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع بيانات الدراسة وذلك من خلال الاستعانة ببعض الدراسات في الحصول على الفقرات المناسبة لتصميم الاستبيان ومن بين هذه الدراسات السابقة (هيا عبد الرحمن العقيلي 2014، زويش سامية 2014، فوزية خباز 2015، بلال خلف السكارنة 2012، Soleimani & Azari 2011، Tejinder Sharma, Manisha Dudej ، 2013 Funmilola & other (2013)، Ali Zia Ur Rahman 2014). في مجال أخلاقيات الأعمال و الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة، وقد تم إعداد استبيان وفقا لمقياس ليكارت الثلاثي (غير موافق ، محايد، موافق) وقد قسمت استبيان إلى ثلاثة أجزاء تتمثل في:

الجزء الأول : ويتضمن هذا الجزء المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، مستوى الخبرة، اسم الوظيفة)

الجزء الثاني : ويتضمن المتغير المستقل وهو أخلاقيات العمل وشمل هذا الجزء (15) عبارة مقسمة وفقا لمقياس ليكارت الثلاثي.

الجزء الثالث: ويتضمن المتغير التابع وهو الرضا الوظيفي للعاملين بأبعاده الستة (الأجور والرواتب، محتوى العمل وتنوع المهام، إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل، فرص التطور والترقية المتاحة للفرد، نمط القيادة، الظروف المادية للعمل) وشملت هذه الأبعاد (29) عبارة، موزعة لكل بعد 5 عبارات قسمت وفقا لمقياس ليكارت الثلاثي.

الجدول (8.2) : العبارات التي تقيس أبعاد أخلاقيات العمل

البيد	رقم العبارة
أخلاقيات العمل	(15-1)

المصدر : من إعداد الطالبة وفقا معطيات الدراسة.

الجدول (9.2) : العبارات التي تقيس الرضا الوظيفي.

البيد	رقم العبارة
الأجور والرواتب	(5-1)
محتوي العمل وتنوع المهام	(10-6)
إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل	(15-11)
فرص التطور والترقية المتاحة للفرد	(20-16)
نمط القيادة	(25-21)
الظروف المادية للعمل	(29-26)

المصدر : من إعداد الطالبة وفقا معطيات الدراسة.

2. صدق أداة الدراسة

لقد تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على عدد من المحكمين المتخصصين في المجال وبلغ عددهم (13)، وذلك للتأكد من الصدق الظاهري للاستبيان قبل توزيعه في شكله النهائي أين تم إجراء تعديلات التي اتفق عليها المحكمون ، وقام الباحث بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل وإضافة في ما يستلزم من المقترحات المقدمة، وبعد ذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.

3. ثبات أداة الدراسة

قامت الطالبة بالتأكد من ثبات الأداة بطريقة ألفا كروم باخ وقد تم حساب معامل الثبات للأداة باستخدام معامل الارتباط ألفا كروم باخ الموضح بالجدول التالي:

الجدول (10.2): معامل الثبات الكلي للإستبانة.

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات الفاكرونباخ
أخلاقيات العمل على الرضا الوظيفي	44	0.840

المصدر : من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامجSPSS.

من خلال رقم (10.2) يمكن أن نلاحظ قيمة الفاكرونباخ تقدر ب **0.840** وهي أكبر من **0.62**، أي قيمة الثبات الكلية للاستبيان هي **0.840** وهي تعبر عن إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن يعطيها الاستبيان مرة أخرى أو بعبارة أخرى، في حالة ما إذ قمنا باستجواب أفراد العينة من جديد وفي نفس الظروف فإن **84 %** من أفراد العينة المدروسة تكون نفس الإجابة.

➤ الأساليب الإحصائية المستخدمة : للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب

الإحصاء الوصفي والتحليلي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم

الاجتماعية (SPSS) نسخة 17 للتوصل إلى ما يلي :

- 1 -التكرارات و النسب المئوية لمعرفة خصائص أفراد عينة الدراسة.
- 2 -معامل كرونباخ ألفا لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة؛
- 3 -مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا؛
- 4 -مصنوفة الارتباطات سيرمان لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة؛
- 5 -تحليل الانحدار البسيط لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع؛
- 6 -تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع؛

كما استخدم الباحث مقياس ليكارت الثلاثي التالي في محوري دراسته.

الجدول (11.2) يوضح مقياس ليكارت الثلاثي.

موافق	محايد	غير موافق
3	2	1

المصدر : من إعداد الطالبة.

ولتحديد قيم المتوسط الحسابي، كونها في أي فئة يتم ذلك من خلال إيجاد:

$$\text{المدى (RANGE) = أكبر قيمة - أصغر قيمة = } 2=1-3$$

- تم قسمت المدى على عدد الفئات $0.66=3/2$ وبعد لك يضاف (0.66) إلى الحد الأدنى للمقياس فتصبح كتابي:

المستوى الموافق له	مجال المتوسط الحسابي المرجح
قليل	من 1 إلى 1.66
متوسط	من 1.67 إلى 2.34
مرتفع	من 2.35 إلى 3

المبحث الثاني : النتائج والمناقشة.

تحقيقاً لأهداف الدراسة في معرفة مستوى أخلاقيات العمل الموجودة في المؤسسة رغبة الجنوب، وتبيان أثر مستوى أخلاقيات العمل على الرضا الوظيفي ، وقياس مدى تأثير مستوى الرضا الوظيفي باختلاف الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة في العمل، اسم الوظيفة فقد شمل هذا المبحث على عرض إحصائي لنتائج الدراسة الميدانية، مع تحليل النتائج.

المطلب الأول : عرض نتائج الدراسة.

سيتم في هذا المطلب عرض نتائج فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: هناك رضا وظيفي عالي نسبياً لدى العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة .

للتأكد من صحة هذه الفرضية أو نفيها، قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات الممثلة الرضا الوظيفي، وذلك وفقاً للأبعاد المكونة لمحور الرضا الوظيفي وهي (الأجور والرواتب، محتوى العمل وتنوع المهام، إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل، فرص التطور والترقية المتاحة للفرد، نمط القيادة، الظروف المادية للعمل) .

1. بعد الأجور والرواتب:

يبين الجدول رقم (12.2) قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد:

الجدول رقم (12.2): يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأجور والرواتب.

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
01	تشعر بأن أجرك هو مصدر سعادتك	2.80	0.51	2	مرتفع
02	أنت راض عن الراتب المقدم لك	2.45	0.85	3	مرتفع
03	تشعر بأن عملك يتناسب مع الراتب الذي تحصل عليه	2.18	0.87	5	متوسط
04	يلبي لك أجرك احتياجاتك الأساسية لك ولأسرتك .	2.27	0.84	4	متوسط
05	تحصل على راتبك دوماً في آجاله	2.83	0.53	1	مرتفع
	المتوسط العام الأجور و الرواتب	2.51	0.50	-	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج spss .

2. بعد محتوى العمل وتنوع المهام:

يبين الجدول رقم (13.2) قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات

هذا البعد:

الجدول رقم (13.2): يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بعد محتوى العمل وتنوع المهام.

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
06	تشعر بالعدالة في توزيع المهام على العمال	2.50	0.81	3	مرتفع
07	يوفر لك مكان العمل الراحة التامة لأداء مهامك	2.52	0.65	2	مرتفع
08	هناك وضوح للمهام ومسؤوليات العمل	2.75	0.60	1	مرتفع
09	تتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقك	2.48	0.65	4	مرتفع
10	لديك الصلاحيات الكافية لاتخاذ القرار في حال تطلب موقعك الوظيفي بذلك	2.28	0.72	5	متوسط
	المتوسط العام لبعدهم محتوى العمل وتنوع المهام.	2.51	0.36	-	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج spss .

3. بعد إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل:

يبين الجدول رقم (14.2) قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد:

الجدول رقم (14.2): يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته

بالعمل.

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
11	يتيح لك عملك اكتساب خبرات جديدة في مجال العمل	2.80	0.51	2	مرتفع
12	حققت طموحك في عملك	2.57	0.72	4	مرتفع
13	العمل الذي تؤديه يشعرك باحترام ذاتك	2.90	0.35	1	مرتفع
14	يؤثر مكان عملك على أداءك الوظيفي	2.30	0.87	5	متوسط
15	تعمل في مكان المناسب لمؤهلك و لخبراتك	2.67	0.63	3	مرتفع
	المتوسط العام لبعد إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل.	2.65	0.39	-	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج spss .

4. بعد فرص التطور والترقية المتاحة للفرد:

يبين الجدول رقم (15.2) قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا

البعد:

الجدول رقم (15.2): يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية فرص التطور والترقية المتاحة

للفرد.

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
16	تستند الترقية في عملك على معايير محددة و واضحة	2.48	0.75	2	مرتفع

متوسط	5	0.75	2.32	تشعر بأنك حصلت على ما تستحقه من الترقيات في الوقت المناسب	17
مرتفع	1	0.63	2.67	تشعر بأنك تصبح أكثر إنتاجية حيث تحصل على الترقيات	18
متوسط	4	0.81	2.38	فرص الترقية متاحة في عملك ومتوفرة	19
مرتفع	3	0.81	2.40	ترتبط الترقية في المؤسسة بالكفاءة	20
مرتفع	-	0.57	2.45	المتوسط العام لبعده فرص التطور والترقية المتاحة للفرد.	

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج spss .

5. بعدنمط القيادة:

يبين الجدول رقم (16.2) قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا

البعده:

الجدول رقم (16.2): يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية نمط القيادة.

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
21	يأخذ رئيسك بعين الاعتبار القرارات التي تتخذها اتجاه عملك	2.47	0.68	4	مرتفع
22	تتصف علاقاتك مع رئيسك بالتقدير و الاحترام	2.95	0.29	1	مرتفع
23	يتفهم رئيسك ظروفك الخاصة	2.67	0.66	3	مرتفع
24	أسلوب الرقابة الذي يتبعه رئيسك لمتابعة أداء عملك منصف	2.70	0.56	2	مرتفع
25	يرحب رئيسك بمقترحاتك و آرائك	2.33	0.73	5	متوسط
	المتوسط العام لبعده نمط القيادة	2.62	0.37	-	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج spss .

6. الظروف المادية للعمل:

الفصل الثاني:.....الدراسة الميدانية

يبين الجدول رقم (17.2) قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد:

الجدول رقم (17.2): يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الظروف المادية للعمل.

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
26	التهوية بمكان عملك جيدة	2.53	0.70	1	مرتفع
27	الإضاءة بمكان عملك جيدة	2.50	0.77	2	مرتفع
28	التكييف ودرجات الحرارة مناسبة	1.85	0.92	4	متوسط
29	يسود الهدوء مكان عملك مما يجعلك تشعر بالراحة	1.93	0.95	3	متوسط
	المتوسط العام لبعد الظروف المادية للعمل	2.20	0.59	-	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج spss .

وبناء على ما ورد في الجداول السابقة فإن أبعاد الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة محل الدراسة تكون وفق الترتيب الآتي:

الجدول رقم (18.2): يوضح قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد الرضا الوظيفي.

الرقم	البيان	الترتيب	المتوسط الحسابي	مستوى الإجابة
01	إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل	1	2.65	مرتفع
02	نمط القيادة	2	2.62	مرتفع
03	الأجور والرواتب	3	2.51	مرتفع
04	محتوى العمل وتنوع المهام	3	2.51	مرتفع
05	فرص التطور والترقية المتاحة للفرد	4	2.45	مرتفع
06	الظروف المادية للعمل	5	2.20	متوسط

مرتفع	2.49	—	المتوسط العام لأبعاد الرضا الوظيفي
-------	------	---	------------------------------------

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج spss .

الفرضية الثانية: يمتلك العاملون بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة أخلاقيات أعمال بدرجات متفاوتة.

لإثبات صحة هذه الفرضية أو نفيها، قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة

الدراسة على العبارات الممثلة لأخلاقيات العمل.

أخلاقيات العمل.

جدول رقم (19.2): قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للأخلاقيات العمل.

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة	الرقم
أنجز عملي دون أن أحتاج إلى رقابة على ذلك	2.95	0.29	2	مرتفع	01
أساهم في حل مشاكل العمل وأعتبرها مشاكلي	2.38	0.76	12	مرتفع	02
أحاول تحمل ضغوط العمل في جميع الحالات	2.75	0.47	6	مرتفع	03
سبب وجودي في هذه الوظيفة هو الأجر الذي أتحصل عليه شهريا	2.62	0.67	7	مرتفع	04
تعاملني الجيد مع الآخرين واجب ألتزم به في جميع الحالات وليس مبادرة شخصية يمكن التنازل عنها	2.88	0.37	4	مرتفع	05
لا أطبق الأوامر التي تتعارض مع القانون أو أخلاقيات العمل في الجامعة	2.40	0.83	11	مرتفع	06
ألتزم بالمعايير الأخلاقية في التعامل مع الآخرين	2.87	0.47	3	مرتفع	07
أقول الحقيقة في جميع الحالات مع الإدارة وزملائي في الجامعة	2.85	0.40	5	مرتفع	08
أبلغ المسؤولين عن التصرفات الأخلاقية للآخرين في العمل	2.27	0.76	14	متوسط	09

مرتفع	7	0.65	2.68	10	في إطار العمل لا أستخدم معاملة تفضيلية لأقربائي أو أصدقائي عن الآخرين
مرتفع	1	0.00	3.00	11	أحترم الوقت وأتقيد بمواعيت العمل حتى لا أسبب تأخير عن الآخرين
مرتفع	9	0.74	2.60	12	خلال العمل لا أشتغل بقضايا شخصية أو مع بعض زملائي أو تبادل النقاش معهم
مرتفع	10	0.79	2.57	13	أبذل جهدا كبيرا في الإجابة الصادقة عن استفسارات الطلبة و الإدارة وزملائي في العمل
متوسط	13	0.77	2.30	14	أتحرى الحياد والموضوعية عند وقوع الصراعات داخل القسم
مرتفع	6	0.57	2.75	15	أعبر عن رأيي عندما يكون ذلك ممكنا
مرتفع	-	0.26	2.66	المتوسط العام	

المصدر: من إعداد الطلبة وفقا لمخرجات البرنامج spss .

الفرضية الثالث: يوجد تأثير قوي لأخلاقيات الأعمال على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة (رغوة الجنوب).

أولا: العلاقات الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة : يوضح الجدول التالي العلاقات الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة وهي كما يلي :

جدول رقم (20.2): يوضح الجدول التالي العلاقات الارتباطية بين المتغيرات

Corrélations

		المتغير المستقل	المتغير التابع	أولاً: الأجور والرواتب	ثانياً: محتوي العمل وتنوع المهام	ثالثاً : إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل	رابعاً: فرص التطور والترقية المتاحة للفرد	خامساً: نمط القيادة	سادساً: الظروف المادية للعمل
Rho de Spearman	Coefficient de corrélation	1.000	.408**	.166	.195	.440**	.352**	.167	.131
	Sig. (bilatérale)	.	.001	.206	.136	.000	.006	.202	.317
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
المتغير التابع الرضا	Coefficient de corrélation	.408**	1.000	.623**	.790**	.593**	.642**	.694**	.518**
	Sig. (bilatérale)	.001	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
أولاً: الأجور والرواتب	Coefficient de corrélation	.166	.623**	1.000	.342**	.351**	.210	.395**	.025
	Sig. (bilatérale)	.206	.000	.	.007	.006	.108	.002	.847
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
ثانياً: محتوى العمل وتنوع المهام	Coefficient de corrélation	.195	.790**	.342**	1.000	.275*	.471**	.717**	.504**
	Sig. (bilatérale)	.136	.000	.007	.	.033	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
ثالثاً : إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل	Coefficient de corrélation	.440**	.593**	.351**	.275*	1.000	.382**	.241	.005
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.006	.033	.	.003	.064	.969
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
رابعاً: فرص التطور والترقية المتاحة للفرد	Coefficient de corrélation	.352**	.642**	.210	.471**	.382**	1.000	.347**	.198
	Sig. (bilatérale)	.006	.000	.108	.000	.003	.	.007	.129
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
خامساً: نمط القيادة	Coefficient de corrélation	.167	.694**	.395**	.717**	.241	.347**	1.000	.323*
	Sig. (bilatérale)	.202	.000	.002	.000	.064	.007	.	.012
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
سادساً: الظروف المادية للعمل	Coefficient de corrélation	.131	.518**	.025	.504**	.005	.198	.323*	1.000
	Sig. (bilatérale)	.317	.000	.847	.000	.969	.129	.012	.
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

المصدر: من المخرجات البرنامج spss .

ثانيا : اختبار الفرضية الثالثة الخاصة بالعلاقة الارتباطية.

اختبار الفرضية الثالثة الخاصة بالعلاقة الارتباطية: ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة **0.05** حيث المتغير المستقل هي (أخلاقيات الأعمال) والمتغيرات التابعة هو (لأجور والرواتب، محتوى العمل وتنوع المهام، إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل، فرص التطور والترقية المتاحة للفرد، نمط القيادة، الظروف المادية للعمل) حيث الجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغير المستقلة والمتغيرات التابع وهي موضحة كما يلي :

جدول رقم (21.2): نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل أخلاقيات العمل والمتغير التابع الرضا الوظيفي للعاملين.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deuxajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.399 ^a	.160	.145	.26949

a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير المستقل أخلاقيات,

b. Variable dépendante : المتغير التابع الرضا الوظيفي

المصدر: من مخرجات **spss** * دال عند مستوى (0.05).

ثالثا: اختبار فرضيات الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة.

الجدول التالي يوضح قيمة معامل تضخم التباين وقيمة التباين المسموح به لكل متغير من المتغيرات المستقلة :

جدول رقم (22.2): العلاقة الارتباطية بين جميع المتغيرات

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardizes		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1.317	.358		3.678	.001
المتغير المستقل أخلاقيات	.445	.134	.399	3.318	.002

a. Variable dépendante : المتغير التابع الرضا

المصدر: بالاعتماد على مخرجات spss.

من الجدول السابق يمكن تحديد مقطع خط الانحدار **a** ميل خط الانحدار بالنسبة للأخلاقيات الأعمال وميل خط

الانحدار بالنسبة لرضا الوظيفي للعاملين وفق المعادلة التالية: $Y=a+cx$ ومنه معادلة خط الانحدار

$$y=1.317+0.445x$$
 هي

وعند دراسة قسم **Sig** نجد أن جميع القيم مقبولة لأنها أقل من **0.05** وتحقق الفرضية البديلة **H1** ونستنتج أن أهم الأساليب

المؤثرة على تطبيق الأخلاقيات الأعمال هي الرضا الوظيفي للعاملين.

رابعا : تباين خط الانحدار :

يوضح الجدول الموالي تحليل تباين خط الانحدار حيث يدرس مدى ملائمة خط انحدار المعطيات وفرضيته الصفرية التي تنص على

أن "خط الانحدار لا يلائم المعطيات المقدمة" :

جدول رقم (23.2): يوضح تحليل تباين خط الانحدار

ANOVA^b

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
--------	------------------	-----	--------------------	---	------

1	Régression	.800	1	.800	11.012	.002 ^a
	Résidu	4.212	58	.073		
	Total	5.012	59			

a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير المستقل أخلاقيات,

b. Variable dépendante : المتغير التابع الرضا

المصدر: بالاعتماد على مخرجات spss

من الجدول السابق نجد ما يلي :

-مجموع مربعات الانحدار يساوي **0.800** ومجموع مربعات البواقي هو **4.212** ومجموع المربعات الكلي يساوي **5.012**؛

-درجة حرية الانحدار هي **1** ودرجة حرية البواقي هي **58**؛

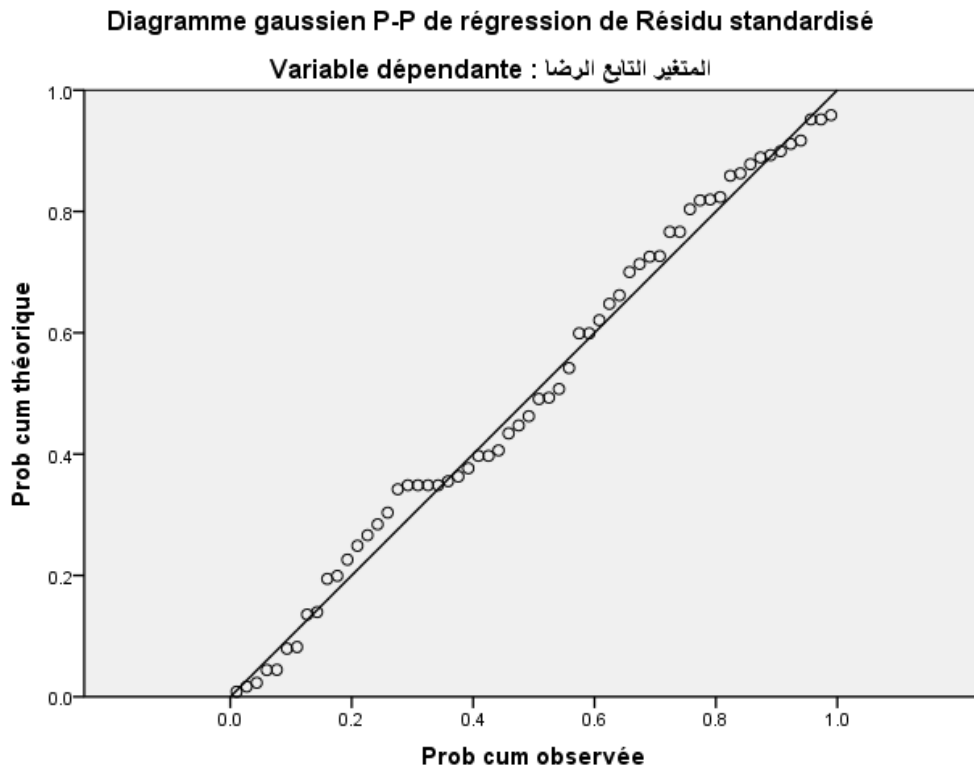
-معدل مربعات الانحدار هو **0.800** ومعدل مربعات البواقي هو **0.073**؛

-قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو **11.012**؛

-مستوى دلالة الاختبار **0.002** أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية **0.05** فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات

والشكل التالي يوضح ذلك :

شكل رقم (1.2) : يوضح مدى ملائمة خط الانحدار



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات **spss**.

حسب الرسم لا يوجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي.

خامسا : اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال :

حيث الفرضية الرئيسية الرابعة هي : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في وجهات

نظر أفراد عينة الدراسة حول مستوى أخلاقيات العمل وفي مستوى الرضا الوظيفي للعاملين تعزى إلى المتغيرات الشخصية

(الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة في العمل، اسم الوظيفة).

تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع

الفرضية الفرعية الأولى : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات نظرة العاملين

لتطبيق أخلاقيات الأعمال تبعا لمتغير الجنس.

الجدول الموالي يوضح نتيجة تحليل التباين بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال تبعا لمتغير الجنس : (الاختبار

المناسب هنا هو اختبار (T STUDENT) و ليس اختبار ANOVA

جدول رقم(24.2): يوضح نتيجة تحليل التباين الأحادي بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال تبعا

لمتغير الجنس.

ANOVA

المتغير التابع الرضا

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.002	1	.002	.020	.888
Intra-groupes	5.010	58	.086		
Total	5.012	59			

المصدر: بالاعتماد على مخرجات **spss**.

الفرضية الفرعية الثانية : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات نظرة العاملين

لتطبيق أخلاقيات الأعمال تبعا لمتغير العمر.

الجدول الموالي يوضح نتيجة تحليل التباين بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال تبعا لمتغير العمر :

جدول رقم(25.2): يوضح نتيجة تحليل التباين الأحادي بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات العمال تبعا

لمتغير العمر.

ANOVA

المتغير التابع الرضا

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.592	3	.197	2.499	.069
Intra-groupes	4.420	56	.079		
Total	5.012	59			

المصدر: بالاعتماد على مخرجات spss.

الفرضية الفرعية الثالثة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات نظرة العاملين

لتطبيق أخلاقيات الأعمال المستوى التعليمي.

الجدول الموالي يوضح نتيجة تحليل التباين بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال تبعا لمتغير المستوى التعليمي:

جدول رقم(26.2) : يوضح نتيجة تحليل التباين الأحادي بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

ANOVA

المتغير التابع الرضا

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.122	2	.061	.710	.496
Intra-groupes	4.890	57	.086		
Total	5.012	59			

المصدر: بالاعتماد على مخرجات spss.

الفرضية الفرعية الرابعة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال تبعاً لمتغير الخبرة.

الجدول الموالي يوضح نتيجة تحليل التباين بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال تبعاً لمتغير الخبرة:

جدول رقم(27.2) : يوضح نتيجة تحليل التباين الأحادي بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال تبعاً لمتغير الخبرة.

ANOVA

المتغير التابع الرضا

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.857	3	.286	3.850	.014
Intra-groupes	4.155	56	.074		
Total	5.012	59			

المصدر: بالاعتماد على مخرجات spss.

الفرضية الفرعية ال خامسة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات نظرة

العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال تبعا لمتغير اسم الوظيفة.

الجدول الموالي يوضح نتيجة تحليل التباين بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال تبعا لمتغير اسم الوظيفة :

جدول رقم(28.2) : يوضح نتيجة تحليل التباين الأحادي بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال تبعا

لمتغير اسم الوظيفة.

المتغير التابع الرضا

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.031	2	.016	.178	.838
Intra-groupes	4.981	57	.087		
Total	5.012	59			

المصدر: بالاعتماد مخرجات spss .

المطلب الثاني : تحليل نتائج الدراسة (المناقشة).

سوف يتم التطرق إلى تحليل ومناقشة نتائج الفروض المطروحة مسبقا من خلال هذا المطلب.

1. تحليل نتائج اختبار فرضية: هناك رضا وظيفي عالي نسبيا لدى العاملين في مؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة

(رغبة الجنوب).

التحليل رقم (1):متوسطات إجابة أفراد العينة لبعد الأجور والرواتب.

يتضح من الجدول رقم (12.2) أن بعد الأجور والرواتب سائد بدرجة مرتفعة نسبيا في مؤسسة رغبة جنوب بمتوسط

حسابي(2.51) وانحراف معياري (0.50). كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية، هي عبارة " تحصل على راتبك دوما

في آجاله." بمتوسط حسابي (2.83) وانحراف معياري (0.53)، ثم عبارة " تشعر بأن أجرك هو مصدر سعادتك" بمتوسط

حسابي (2.80) وانحراف معياري (0.51)، ثم عبارة " أنت راض عن الراتب المقدم لك" بمتوسط حسابي (2.45) وانحراف

معياري (0.85)، ثم عبارة " يلبي لك أجرك احتياجاتك الأساسية لك ولأسرتك ". بمتوسط حسابي (2.27) وانحراف معياري (0.84)، ثم عبارة " تشعر بأن عملك يتناسب مع الراتب الذي تحصل عليه " بمتوسط حسابي (2.18) وانحراف معياري (0.87)، مما يعني أن جميع العمال في المؤسسة رغبة الجنوب يشعرون برضا مرتفع عن أجورهم ورواتبهم ورضا العامل كثير على توزيع العادل للرواتب والأجور للعاملين داخل المؤسسة محل الدراسة.

التحليل رقم (2):متوسطات إجابة أفراد العينة لبعدهم محتوى العمل وتنوع المهام.

يتضح من الجدول رقم (13.2) أن بعد محتوى العمل وتنوع المهام سائد بدرجة مرتفعة نسبيا في مؤسسة رغبة جنوب بمتوسط حسابي(2.51) وانحراف معياري (0.36). كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية، هي عبارة " هناك وضوح للمهام ومسؤوليات العمل." بمتوسط حسابي (2.75) وانحراف معياري (0.60)، ثم عبارة " يوفر لك مكان العمل الراحة التامة لأداء مهامك " بمتوسط حسابي (2.52) وانحراف معياري (0.65)، ثم عبارة " تشعر بالعدالة في توزيع المهام على العمال " بمتوسط حسابي (2.50) وانحراف معياري (0.81)، ثم عبارة " تتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقك." بمتوسط حسابي (2.48) وانحراف معياري (0.65)، ثم عبارة " لديك الصلاحيات الكافية لا اتخاذ القرار في حال تطلب موقعك الوظيفي بذلك " بمتوسط حسابي (2.28) وانحراف معياري (0.72)، مما يعني أن جميع العمال في مؤسسة رغبة الجنوب يتمتعون برضا مرتفع وذلك لتوفير ظروف عمل جيدة للعاملين وتنوع المهام المقدمة للعاملين داخل مؤسسة محل الدراسة .

التحليل رقم (3):متوسطات إجابة أفراد العينة لبعدهم إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل.

يتضح من الجدول رقم (14.2) أن بعد إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل سائد بدرجة مرتفعة نسبيا في مؤسسة رغبة جنوب بمتوسط حسابي(2.65) وانحراف معياري (0.39). كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية، هي عبارة " العمل الذي تؤديه يشعرك باحترام ذاتك." بمتوسط حسابي (2.90) وانحراف معياري (0.35)، ثم عبارة " يتيح لك عملك اكتساب خبرات جديدة في مجال العمل " بمتوسط حسابي (2.80) وانحراف معياري (0.51)، ثم عبارة " تعمل في مكان المناسب للمؤهلك و لخبراتك " بمتوسط حسابي (2.67) وانحراف معياري (0.63)، ثم عبارة " حققت طموحك في عملك." بمتوسط حسابي (2.57) وانحراف معياري (0.72)، ثم عبارة " يؤثر مكان عملك على أداءك الوظيفي " بمتوسط حسابي (2.30) وانحراف معياري (0.87)، وهذا يفسر على وجود رضا مرتفع للعاملين وقدراتهم على اكتساب الخبرات في المؤسسة.

التحليل رقم (4):متوسطات إجابة أفراد العينة لبعء فرص التطور والترقية المتاحة للفرد سائد.

يتضح من الجدول رقم (15.2) أن بعد فرص التطور والترقية المتاحة للفرد سائد بدرجة مرتفعة نسبيا في مؤسسة رغوثة جنوب بمتوسط حسابي(2.45) وانحراف معياري (0.57). كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية، هي عبارة " تشعر بأنك تصبح أكثر إنتاجية حيث تحصل على الترتيبات." بمتوسط حسابي (2.67) وانحراف معياري (0.63)، ثم عبارة " تستند الترقية في عملك على معايير محددة و واضحة " بمتوسط حسابي (2.48) وانحراف معياري (0.75)، ثم عبارة " ترتبط الترقية في المؤسسة بالكفاءة " بمتوسط حسابي (2.40) وانحراف معياري (0.81)، ثم عبارة " فرص الترقية متاحة في عملك ومتوفرة." بمتوسط حسابي (2.38) وانحراف معياري (0.81)، ثم عبارة " تشعر بأنك حصلت على ما تستحقه من الترتيبات في الوقت المناسب "بمتوسط حسابي (2.32) وانحراف معياري (0.75)، وهذا يدل على وجود في المؤسسة فرص التطوير والترقية لجميع العاملين في المؤسسة رغوثة الجنوب وهذا يدل أيضا بوجود أخلاقيات عالية جدا في تقديم الترقية للعاملين في المؤسسة.

التحليل رقم (5):متوسطات إجابة أفراد العينة لبعء نمط القيادة.

يتضح من الجدول رقم (16.2) أن بعد نمط القيادة سائد بدرجة مرتفعة نسبيا في مؤسسة رغوثة جنوب بمتوسط حسابي(2.62) وانحراف معياري (0.37). كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية، هي عبارة " تتصف علاقاتك مع رئيسك بالتقدير و الاحترام." بمتوسط حسابي (2.95) وانحراف معياري (9.20)، ثم عبارة " أسلوب الرقابة الذي يتبعه رئيسك لمتابعة أداء عملك منصف " بمتوسط حسابي (2.70) وانحراف معياري (0.56)، ثم عبارة " يتفهم رئيسك ظروفك الخاصة " بمتوسط حسابي (2.67) وانحراف معياري (0.66)، ثم عبارة " يأخذ رئيسك بعين الاعتبار القرارات التي تتخذها اتجاه عملك." بمتوسط حسابي (2.47) وانحراف معياري (0.68)، ثم عبارة " يرحب رئيسك بمقترحاتك و آرائك "بمتوسط حسابي (2.33) وانحراف معياري (0.73)، حيث يدل على وجود تفهم كبير جدا بين العاملين و رؤساء العمل .

التحليل رقم (6):متوسطات إجابة أفراد العينة لبعء الظروف المادية للعمل.

يتضح من الجدول رقم (17.2) أن بعد الظروف المادية للعمل سائد بدرجة مرتفعة نسبيا في مؤسسة رغوثة جنوب بمتوسط حسابي(2.20) وانحراف معياري (0.59). كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية، هي عبارة " يسود الهدوء مكان عملك مما يجعلك تشعر بالراحة "بمتوسط حسابي (1.93) وانحراف معياري (0.95)، ثم عبارة " التكيف ودرجات الحرارة مناسبة " بمتوسط حسابي (1.85) وانحراف معياري (2.90)، ثم عبارة " التهوية بمكان عملك جيدة " بمتوسط حسابي

(2.53) وانحراف معياري (0.70)، ثم عبارة "الإضاءة بمكان عملك جيدة." بمتوسط حسابي (2.50) وانحراف معياري (0.77)، وهذا مما يعني وجود رضا متوسط لي ظروف عمل في المؤسسة.

التحليل رقم (7):متوسطات أبعاد الرضا الوظيفي.

وبناء على ما ورد من النتائج التي يوضحها الجدول رقم (18.2) فإن مؤسسة رغوة الجنوب المتواجدة بمدينة تقرت ولاية ورقلة يشعر عمالها برضا وظيفي يشمل على إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل بمتوسط حسابي (2.65) وذلك بمستوى مرتفع، نمط القيادة بمتوسط حسابي (2.62)، الأجور والرواتب (2.51)، محتوى العمل وتنوع المهام (2.51)، فرص التطور والترقية المتاحة للفرد (2.45)، الظروف المادية للعمل (2.20) بمستوى متوسط.

أما المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة الدراسة حول محور الرضا الوظيفي بجميع إبعاده الستة وكان المتوسط العام لأبعاد الرضا الوظيفي (2.49) وهو مستوى مرتفع وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى على أنه يوجد لديهم رضا وظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة .

2. تحليل نتائج اختبار فرضية: يمتلك العاملون بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة أخلاقيات أعمال بدرجات متفاوتة.

التحليل رقم (8) :قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للأخلاقيات العمل.

في تحليل نتائج الدراسة تم الاسترشاد بنتائج التحليل الإحصائي الوصفي (الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية)، وقد تم تقييم مستوى أهمية تطبيق أخلاقيات العمل من قبل مؤسسة رغوة الجنوب وكان وفقا للتقييم التي تم تحديدها في المنهجية. يتضح من الجدول (19.2) إجابات أفراد عينة الدراسة والتي تتعلق بأهمية تطبيق أخلاقيات العمل من قبل مؤسسة رغوة الجنوب، وبالنظر إلى معطيات الجدول السابق يظهر أن أبعاد أخلاقيات العمل سائد بدرجة مرتفعة نسبيا في مؤسسة رغوة جنوب بمتوسط حسابي (2.66) وانحراف معياري (0.26) كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية، هي عبارة " أحترم الوقت وأتقيد بمواقيت العمل حتى لا أسبب تأخير عن الآخرين " بمتوسط حسابي (3.00) وانحراف معياري (0.00)، ثم عبارة " أنجز عملي دون أن أحتاج إلى رقابة على ذلك " بمتوسط حسابي (2.95) وانحراف معياري (0.29)، ثم عبارة " تعاملتي الجيد مع الآخرين واجب ألتزم به في جميع الحالات وليس مبادرة شخصية يمكن التنازل عنها " بمتوسط حسابي (2.88) وانحراف معياري (0.37)، ثم عبارة " ألتزم بالمعايير الأخلاقية في التعامل مع الآخرين " بمتوسط حسابي (2.87)

وانحراف معياري (0.47)، ثم عبارة " أقول الحقيقة في جميع الحالات مع الإدارة وزملائي في الجامعة" بمتوسط حسابي (2.85) وانحراف معياري (0.40)، ثم عبارة " أحاول تحمل ضغوط العمل في جميع الحالات " بمتوسط حسابي (2.75) وانحراف معياري (0.47)، ثم عبارة " أعبر عن رأيي عندما يكون ذلك ممكنا " بمتوسط حسابي (2.75) وانحراف معياري (0.57)، ثم عبارة " في إطار العمل لا أستخدم معاملة تفضيلية لأقربائي أو أصدقائي عن الآخرين " بمتوسط حسابي (2.60) وانحراف معياري (0.74)، ثم عبارة " سبب وجودي في هذه الوظيفة هو الأجر الذي أتحصل عليه شهريا " بمتوسط حسابي (2.62) وانحراف معياري (0.67)، ثم عبارة " خلال العمل لا أشتغل بقضايا شخصية أو مع بعض زملائي أو تبادل النقاش معهم " بمتوسط حسابي (2.60) وانحراف معياري (0.74)، ثم عبارة " أبذل جهدا كبيرا في الإجابة الصادقة عن استفسارات الطلبة و الإدارة وزملائي في العمل " بمتوسط حسابي (2.57) وانحراف معياري (0.79)، ثم عبارة " لا أطبق الأوامر التي تتعارض مع القانون أو أخلاقيات العمل في الجامعة " بمتوسط حسابي (2.40) وانحراف معياري (0.83)، ثم عبارة " أساهم في حل مشاكل العمل وأعتبرها مشاكلتي " بمتوسط حسابي (2.38) وانحراف معياري (0.76)، ثم عبارة " أتحرى الحياد والموضوعية عند وقوع الصراعات داخل القسم " بمتوسط حسابي (2.33) وانحراف معياري (0.77)، ثم عبارة " أبلغ المسؤولين عن التصرفات الأخلاقية للآخرين في العمل " بمتوسط حسابي (2.27) وانحراف معياري (0.76)، من خلال التحليل ونتائج المتحصل عليها في الجدول السابق فيمكن تفسير هذه النتائج على ان هناك في المؤسسة تطبيق لأخلاقيات الأعمال بين العاملين مؤسسة رغبة الجنوب.

3. تحليل نتائج اختبار فرضية: يوجد تأثير قوي لأخلاقيات الأعمال على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة محل الدراسة (رغبة الجنوب).

التحليل رقم (9): نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل أخلاقيات العمل والمتغير التابع الرضا الوظيفي للعاملين.

أجري تحليل الانحدار الخطي وكانت النتائج تحليل التباين كما بينها الجدول رقم (21.2)، حيث أن مستوى الدلالة (f) البالغة (0.002) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وبالتالي قبول الفرضية التي تنص على يؤثر أخلاقيات الأعمال على الرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة بمدينة تقرت ولاية ورقلة، ويعزز هذا قيمة معامل الارتباط ($R=0.399$)، والعلاقة الطردية لأن المعامل الارتباط إشارته موجبة، أما القوة التفسيرية للنموذج فقد بلغت ($R^2=0.160$) وهي قوة تفسيرية ضعيف

نسبياً مما يعني أن بعد المتغير المستقل (أخلاقيات الأعمال) تفسر ما مقداره (16) % من المتغيرات التابعة (الرضا الوظيفي)، والباقي يرجع لعوامل الأخرى.

وبالتالي يمكن كتابة معادلة الانحدار التي تعبر عن العلاقة المتغير المستقل (أخلاقيات الأعمال (X)) بالمتغير التابع (الرضا الوظيفي (Y)) كالآتي:

$$Y = 1.317 + 0.399x$$

حيث: X: أخلاقيات الأعمال.

التحليل رقم (10): العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة.

يبين الجدول رقم (22.2) العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة حيث يبين أنه توجد علاقة إرتباطية ضعيف جدا بأن بعد أخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي للعاملين عند مستوى دلالة (0.05).

4. تحليل فرضية: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى السلوك الأخلاقي وفي

مستوى الالتزام أخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي للعاملين تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة في العمل، اسم الوظيفة).

التحليل رقم (11): يوضح نتيجة تحليل التباين بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس.

توضح نتائج الجدول رقم (23.2) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب 0.888 وهو أكبر من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد.

التحليل رقم (12): يوضح نتيجة تحليل التباين بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي تبعاً لمتغير العمر.

يلاحظ من خلال الجدول رقم (24.2) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي

للعاملين في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب 0.069 وهو أكبر من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد.

التحليل رقم (13): يوضح نتيجة تحليل التباين بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

يلاحظ من خلال الجدول رقم (25.2) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي

للعاملين في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب 0.496 وهو أكبر من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد.

التحليل رقم (14): يوضح نتيجة تحليل التباين بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة

يلاحظ من خلال الجدول رقم (26.2) يوجد فروق بين إجابات العمال بسبب الخبرة ذات دلالة إحصائية

لأخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب 0.014 وهو أكبر من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد.

التحليل رقم (15): يوضح نتيجة تحليل التباين بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي تبعاً لمتغير اسم الوظيفة

يلاحظ من خلال الجدول رقم (27.2) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي

في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب (0.838) وهو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد.

التحليل رقم (16): اختبار العلاقة بين الرضا الوظيفي وأبعاد أخلاقيات الأعمال.

يتضح من جدول (20.2) الارتباطات السابق بأن جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائياً وعند مستويات إيجابية بين المتغيرات

المستقلة لتوفير الرضا الوظيفي في مؤسسة رغبة الجنوب تقرت كمتغير تابع، سواء على المستوى الكلي أو على مستوى كل متغير

على حده، وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ككل (39.9%) وهي قيمة إيجابية تؤكد الدور الفاعل للأخلاقيات الأعمال في علاقتها بتوفير الرضا الوظيفي حيث كانت ضعيف جدا العلاقات مع البعد التابع (الرضا الوظيفي) بنسبة(40.8%) مع أخلاقيات الأعمال. وهذا دليل قاطع على أن أخلاقيات الأعمال مهمة جدا جدًا في توفير الرضا الوظيفي، كم لاحظنا أن أضعف هذه العلاقات كانت مع المتغير التابع الظروف المادية للعمل بنسبة (13.1%) ولاحظنا أن أعلى هذه العلاقات كانت مع المتغير التابع إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل بنسبة (44%).

ربط النتائج بالفرضيات:

اختبار صحة الفرضية الأولى :

أثبتت الدراسة أنه هناك مستويات عالية من الرضا الوظيفي في المؤسسة الصغيرة و المتوسطة محل الدراسة (رغوة الجنوب) من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي ، وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الإجمالي الذي كانت قيمته (2.49) و هو مستوى مرتفع وهذه النتائج تتفق مع دراسات السابقة. وهذا ما يؤكد عدم صحة الفرضية الأولى و التي تنص على " هناك رضا وظيفي متوسط نسبيا لدى العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة " .

اختبار صحة الفرضية الثانية :

أثبتت الدراسة أنه هناك أخلاقيات عمل عالية من قبل العاملين في المؤسسة الصغيرة و المتوسطة محل الدراسة (رغوة الجنوب) من خلال حساب المتوسط الحسابي لأخلاقيات الأعمال ، وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الذي كانت قيمته (2.66) و هو مستوى مرتفع وهذه النتائج تتفق مع دراسة. وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثانية و التي تنص على أنه " يمتلك العاملون بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة أخلاقيات أعمال بدرجات متفاوتة " .

اختبار صحة الفرضية الثالثة :

وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال على الرضا الوظيفي عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0.05 ، ويعزز هذا بقيمة ارتباط (0.399) و العلاقة هي طردية لأن إشارته موجبة ، أما القوة التفسيرية فقد بلغت (R²=0.16).

وهي قوة تفسيرية ضعيفة نسبيا مما يعني أن بعد المتغير المستقل (أخلاقيات الأعمال) تفسر ما مقداره (16%) من أبعاد المتغير التابع (الرضا الوظيفي) والباقي يرجع لعوامل أخرى. و هذه النتائج لا تتفق مع نتائج دراسة.

وهذا ما لا يؤكد صحة الفرضية الثالثة و التي تنص على " يوجد تأثير قوي لأخلاقيات الأعمال على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة " .

اختبار صحة الفرضية الرابعة :

حيث تم اختبار صحة هذه الفرضية عن طريق اختبار (T) و ANOVA و توصلت الدراسة إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى لأخلاقيات الأعمال وفي مستوى الرضا الوظيفي للعاملين تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة في العمل، اسم الوظيفة) وتوصلت الدراسة أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب (0.888) وهو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد، وأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير العمر حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب (0.069) وهو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد، وأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب (0.496) وهو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد، وأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الخبرة حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب (0.014) وهو أقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد، وأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير اسم الوظيفة حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب (0.838) وهو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد.

وهذا ما لا يؤكد صحة الفرضية الرابعة بأنه هناك فروقات إحصائية في وجهات نظر العاملين اتجاه محاور الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.

خلاصة الفصل :

تطرقنا في هذا الفصل إلى أخلاقيات الأعمال وأثرها على الرضا الوظيفي للعاملين بشركة رغوة الجنوب بالمنطقة الصناعية مدينة تقرت ولاية ورقلة ، وذلك من خلال تحليل الاستبيان باستعمال أساليب إحصائية (المتوسط الحسابي، معامل الارتباط ، الانحراف المعياري ...) وتوصلنا إلى معرفة البعد الأخلاقي و مدى تأثيرها على رضا الوظيفي للعاملين.

الخاتمة

لقد تبين من خلال الدراسة أن أخلاقيات الأعمال تعتبر من أهم العوامل التي تحقق النجاح للمؤسسة في بيئتها الداخلية، ومن ثم قدرتها على تحقيق أهدافها المسطرة وذلك من خلال رضا الوظيفي للعاملين عال في المؤسسة والتي تشكل دافعا مهما نحو الإنجاز، أي أنها من أهم عوامل المحددة لنجاح أو فشل المؤسسات.

إن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين داخل المؤسسة هو أحد الأهداف التي تسعى المؤسسات لها، لما لها الأثر الإيجابي على نجاحها وذلك من خلال أخلاقيات العمل الممارسة في المؤسسة وترسيخها لدى الأفراد العاملين بها، وهو ما دفعنا إلى طرح الإشكالية التالية: " ما مدى تأثير أخلاقيات الأعمال على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟"، والتي سعينا من خلال هذه الدراسة الإجابة عنها، حيث تبرز هذه الدراسة البعد الأخلاقي للعاملين ومدى تأثيره على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة وهي مؤسسة رغبة الجنوب، حيث تعتبر هذه الدراسة في منطلقها دراسة إحصائية وصفية لأخلاقيات الأعمال السائد في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة من حيث التعرف على أهم أبعاده وكذا مستوى الرضا الوظيفي للعاملين فيها وهي دراسة تأثيرية وارتباطية كونها تكتشف عن مدى وجود علاقة بين أخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي للعاملين.

وقد أظهرت نتائج الدراسة الإحصائية التي اعتمدت في تحليلها على مجموعة من المؤشرات والأساليب الإحصائية المتمثلة في (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسب المئوية، ومعامل الارتباط...)، بأن سلوك أخلاقيات العمل السائد في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة يتميز بتوفر الرضا الوظيفي، وممارسات أخلاقيات الأعمال، وتعزيز أخلاقيات الأعمال للعاملين، ولكن ما يعاب عن هذا أخلاقيات العمل عدم التمسك به والافتداء به والعمل به بشكل جيد أو ما يلائم مع معايير والقواعد اللازمة في هذه المؤسسة.

أما الدراسة الارتباطية بين أبعاد أخلاقيات الأعمال وأثره على الرضا الوظيفي للعاملين فقد بينت أنه هناك أثر ضعيف جدا بين أخلاقيات الأعمال، أما فيما يخص نتائج الدراسة فقد تبين أنه توجد علاقة ضعيفة جدا إيجابية وطرديّة بين أخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.

النتائج الخاصة باختبار صحة الفرضيات:

الفرضية الأولى: أثبتت الدراسة على أن وجود رضا وظيفي عالي نسبيا لدى العاملين في م ص و م محل الدراسة من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي للعاملين داخل المؤسسة، وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الإجمالي الذي كانت قيمته (2.49) وهو مستوى مرتفع إلى الفئة التي تنتمي إليها عن طريق مدى توافر عبارات المقياس.

الفرضية الثانية: أثبتت الدراسة أنه يمتلك العاملون بالمؤسسات ص و م محل الدراسة أخلاقيات أعمال بدرجات متفاوتة من خلال حساب المتوسطات الحسابية للبعد أخلاقيات الأعمال ، وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الإجمالي الذي كانت قيمته (2.66) وهو مستوى متوسط نسبة إلى الفئة التي تنتمي إليها عن طريق مدى توافر عبارات المقياس.

الفرضية الثالثة: يوجد تأثير قوي لأخلاقيات الأعمال على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة. عند مستوى دلالة أقل أو يساوي (0.05)، ويعزز هذا بقيمة ارتباط (0.399) وعلاقة هي طردية لأن إشارته موجبة، أما القوة التفسيرية فقد بلغت ($R^2=0.160$) وهي قوة تفسيرية ضعيف جدا مما يعني أن أبعاد متغير المستقل (أخلاقيات العمل) تفسره ما مقداره (16%) من المتغير التابع (الرضا الوظيفي للعاملين) والباقي يرجع لعوامل أخرى.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروقات إحصائية في وجهات نظر العاملين اتجاه محاور الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب (0.888) هو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد، وإن متغير العمر كان مستوى الدلالة المحسوب (0.069) هو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد، وكذا متغير المستوى التعليمي كان مستوى الدلالة المحسوب (0.496) هو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد، وأيضا متغير الخبرة كان مستوى الدلالة المحسوب (0.014) هو أقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد، وإن متغير اسم الوظيفة كان مستوى الدلالة المحسوب (0.838) هو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد.

كما أثبتت الدراسة النتائج التالية:

– أثبتت الدراسة أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى إلى بعد أخلاقيات العمل وهي توافر أخلاقيات الأعمال في المؤسسة .

– أثبتت الدراسة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى إلى بعد أخلاقيات الأعمال .

التوصيات:

- كخلاصة لما جاءت به هذه الدراسة : يقدم الباحث جملة من التوصيات والاقتراحات بهدف المساهمة في تثمين وتعزيز أخلاقيات الأعمال في المؤسسة محل الدراسة وكذا الرفع وزيادة من مستوى الرضا الوظيفي للعاملين وتتلخص التوصيات في ما يلي:
- 1) ضرورة الالتزام بتطبيق أخلاقيات العمل في كافة أنشطة ووظائف المؤسسة لما لذلك من انعكاسات إيجابية على رضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ؛
 - 2) من خلال هذه الدراسة تم التوصل إلى أن (39.9%) من المتغيرات تحدث في أبعاد الرضا الوظيفي للعاملين ترجع إلى أخلاقيات الأعمال والباقي ترجع إلى عوامل أخرى، لذا نوصي بإجراء دراسات تمكن التعرف على باقي العوامل الأخرى؛
 - 3) وضع قانون أو أسس أو القواعد أخلاقيات لسلوكيات العاملين في المؤسسة، ويلتزم به الموظفون داخل المنظمة حتى يتسنى للعامل فهم أسس أخلاق العمل في المؤسسة ،ويحاول تطبيقها على نفسه ؛
 - 4) إجراء المزيد من الدراسات حول أثر أخلاقيات العمل وأثرها على المورد البشري داخل المؤسسة؛
 - 5) إتباع عدد من المعايير لتطبيق أخلاقيات الأعمال داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؛
 - 6) تقترح على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة الحث وتشجيع العاملين على ممارسة أخلاقيات الأعمال.

أفاق المستقبلية للبحث:

- ◆ أثر ممارسة أخلاقيات الأعمال على تحقيق رضا العاملين في الخدمة؛
- ◆ علاقة أخلاقيات العمل بتدريب العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ◆ أثر أخلاقيات الأعمال على السلوك الأخلاقي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ◆ أخلاقيات الأعمال وأثرها على الفساد الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ◆ أخلاقيات الأعمال وعلاقتها بالإنتاجية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ◆ دور أخلاقيات الأعمال وأهميتها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ◆ أثر عدم الالتزام بأخلاقيات العمل على انخفاض مستويات الإنتاج في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

قائمة المراجع

أولا : المراجع باللغة العربية:

أ. الكتب

1. أحمد المعاني، أحمد عريقات، أسماء الصالح، قضايا إدارية معاصرة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع عمان الأردن، 2011.
2. أحمد سليمان، سوسن عبد الفتاح، الرضا والولاء الوظيفي قيم وأخلاقيات الأعمال، دار زمزم للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2012.
3. سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع عمان الأردن، 2011.
4. صالح مهدي محسن العامري، طاهر محسن منصور الغالي، الإدارة والأعمال، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2008.
5. طاهر محسن منصور الغالي، إدارة وإستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2009.
6. طاهر محسن منصور الغالي، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، الطبعة الثانية دار وائل للنشر والتوزيع عمان الأردن، 2008 .
7. عادل عبد الرزاق هاشم، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2010.

ب.البحوث الجامعية

1. زويش سامية، محددات الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسة دراسة حالة ثانوية أمزبل أحمد بحيزر، مذكرة ماستر ، تخصص إدارة الأعمال الإستراتيجية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2014.

2. فوزية خباز، أثر الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشري في المؤسسات الصغيرة حالة مؤسسة

SPMC، CIVENCO، فنعويه وإخوانه، مذكرة ماستر، قسم علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2015.

3. هيا عبد الرحمن العقيلي، أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود

بالرياض، رسالة الماجستير، غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، جامعة نايف العربية

للعلوم الأمنية، الرياض، 2013.

ج. المجلات العلمية

1. بشري عبد العزيز العبيدي، دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي (دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغازات)، مجلة

كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 36، 2013.

2. بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال، مجلة كلية بغداد للعلوم

الاقتصادية الجامعة العدد 33، 2012.

3. سعيد بن ناصر الغامدي، أخلاقيات العمل (ضرورة تنموية ومصلحة شرعية)، الإدارة العامة للإعلام والثقافة إدارة

الثقافة والنشر سلسلة الحق كتاب شهري محكم، السنة 25 العدد 242، 2010.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

1. Ali-zia-ur-rahman ,impact of job design on employee performance- mediating role of job satisfaction: a study of f m c g' s sector in Pakistan, **International Journal of Business and Management**; Vol. 9, N^o. 2; 2014, pp 70 - 79.
2. Funmilola oyebamiji Floreince et other, Impact of job satisfaction demonsions on job performance in a small and medium enterprise in Ibadan south western Nigeria **Interdisciplinary journal of contemporary research in business**. Vol. 4, 2013, p 509.
3. Nader Soleimani , Niaz Azari ,A study on the Relationship between job ethics with job satisfaction and job stress among the staff of vocational education organization in Tehran, **International Conference on Social Science and Humanity IPEDR**, vol.5; (2011), pp 503-506.

4. Tejinder Sharma, Manisha Dudej, Business ethics in SMEs: an empirical study of selected units of Haryana, **Int. J. Indian Culture and Business Management**, Vol. 7, N^o. 3, 2013, pp 306 - 323.

قائمة

الملاحق

الملحق (01) : قائمة الأستاذة المحكمين للاستبيان

الرقم	اسم الأستاذ	الدرجة العلمية	جهة العمل
01	الحاج عرابة	أستاذ محاضر - أ-	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة-
02	عبد الرحيم بوخلخال	أستاذ مساعد - أ-	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة-
03	خالد رجم	أستاذ مساعد - أ-	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة-
04	بشير بن شويحة	أستاذ مساعد - أ-	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
05	عبد اللطيف أولاد حيمودة	أستاذ مساعد - أ-	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
06	حكيم بن جرورة	أستاذ محاضر - ب-	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
07	حورية بالأطرش	أستاذة مساعدة - أ-	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
08	نور الدين مزهودة	أستاذ مساعد - أ-	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
09	محمد قوجيل	أستاذ مساعد - أ-	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
10	رشيد مناصرية	أستاذ محاضر - أ-	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
11	حجاج عبد الرؤوف	أستاذ محاضر - أ-	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة-

المصدر: من إعداد الطالبة

الملحق (02) : استمارة الاستبيان



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

التخصص: تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

البريد الإلكتروني: sed.hadjer@gmail.com

استمارة الاستبيان

أخي العامل/ أختي العاملة؛

تحية و طيبة بعد:

يقوم الباحث بإجراء دراسة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماستر تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بعنوان: أثر أخلاقيات الأعمال على الرضا الوظيفي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة: دراسة حالة رغوة الجنوب تقرت و نأمل من سيادتكم التكرم بالإجابة على عبارات الإستبانة بدقة، حيث أن صحة نتائج البحث تعتمد بدرجة كبيرة على ما تقدمونه من إجابات، لذلك نرجو منكم أن تولوا هذه الإستبانة اهتمامكم، علما بأن جميع البيانات سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

تعريف ببعض المصطلحات:

❖ أخلاقيات العمل: هي مجموعة من الصفات الحسنة، التي لا بد من توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه

الأمثل

❖ الرضا الوظيفي: هو حالة شعورية داخلية تعبر عن قبول وارتياح الموظف لوضعية وظروف وظيفته، وكلما كانت

الظروف ملائمة ومناسبة كلما زاد رضا الموظف اتجاه وظيفته والعكس صحيح.

قائمة الملاحق

ضع علامة (X) في الخانة المناسبة

أولا : البيانات الشخصية.

الجنس : ذكر أنثى

العمر: أقل من 30 سنة من 30 إلى 39 سنة من 40 إلى 49 سنة من 50 فأكثر

المستوى التعليمي: متوسط ثانوي مهني

سنوات الخبرة في العمل: أقل من 5 سنوات 5 إلى 10 سنوات 10 سنوات

اسم الوظيفة: إطار عامل تقني أخرى

ضع علامة X في الخانة المناسبة

ثانيا: فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بأخلاقيات العمل:

الرقم	الفقرة	غير موافق	محايد	موافق
01	أنجز عملي دون أن أحتاج إلى رقابة على ذلك			
02	أساهم في حل مشاكل العمل وأعتبرها مشاكلتي			
03	أحاول تحمل ضغوط العمل في جميع الحالات			
04	سبب وجودي في هذه الوظيفة هو الأجر الذي أتحصل عليه شهريا			
05	تعاملتي الجيد مع الآخرين واجب ألتم به في جميع الحالات وليس مبادرة شخصية يمكن التنازل عنها			
06	لا أطبق الأوامر التي تتعارض مع القانون أو أخلاقيات العمل في الجامعة			
07	ألتم بالمعايير الأخلاقية في التعامل مع الآخرين			
08	أقول الحقيقة في جميع الحالات مع الإدارة وزملائي في الجامعة			
09	أبلغ المسؤولين عن التصرفات الأخلاقية للآخرين في العمل			
10	في إطار العمل لا أستخدم معاملة تفضيلية لأقربائي أو أصدقائي عن الآخرين			
11	أحترم الوقت وأتقيد بمواقيت العمل حتى لا أسبب تأخير عن الآخرين			
12	خلال العمل لا أشتغل بقضايا شخصية أو مع بعض زملائي أو تبادل النقاش معهم			
13	أبذل جهدا كبيرا في الإجابة الصادقة عن استفسارات الطلبة و الإدارة وزملائي في العمل			
14	أتحرى الحياد والموضوعية عند وقوع الصراعات داخل القسم			

ثالثا: فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بالرضا الوظيفي:

الرقم	البيان	غير موافق	محايد	موافق
أولاً: الأجور والرواتب				
01	تشعر بأن أجرك هو مصدر سعادتك			
02	أنت راض عن الراتب المقدم لك			
03	تشعر بأن عملك يتناسب مع الراتب الذي تحصل عليه			
04	يلبي لك أجرك احتياجاتك الأساسية لك ولأسرتك			
05	تحصل على راتبك دوماً في آجاله			
ثانياً: محتوى العمل وتنوع المهام				
06	تشعر بالعدالة في توزيع المهام على العمال			
07	يوفر لك مكان العمل الراحة التامة لأداء مهامك			
08	هناك وضوح للمهام ومسؤوليات العمل			
09	تتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقك			
10	لديك الصلاحيات الكافية لا اتخاذ القرار في حال تطلب موقعك الوظيفي بذلك			
ثالثاً : إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل				
11	يتيح لك عملك اكتساب خبرات جديدة في مجال العمل			
12	حققت طموحك في عملك			
13	العمل الذي تؤديه يشعرك باحترام ذاتك			
14	يؤثر مكان عملك على أداءك الوظيفي			
15	تعمل في مكان المناسب لمؤهلك ولخبراتك			
رابعاً: فرص التطور والترقية المتاحة للفرد				
16	تستند الترقية في عملك على معايير محددة و واضحة			
17	تشعر بأنك حصلت على ما تستحقه من الترقيات في الوقت			

المناسب			
18	تشعر بأنك تصبح أكثر إنتاجية حيث تحصل على الترقيات		
19	فرص الترقية متاحة في عملك ومتوفرة		
20	ترتبط الترقية في المؤسسة بالكفاءة		
خامسا: نمط القيادة			
21	يأخذ رئيسك بعين الاعتبار القرارات التي تتخذها اتجاه عملك		
22	تتصف علاقاتك مع رئيسك بالتقدير و الاحترام		
23	يتفهم رئيسك ظروفك الخاصة		
24	أسلوب الرقابة الذي يتبعه رئيسك لمتابعة أداء عملك منصف		
25	يرحب رئيسك بمقترحاتك و آرائك		
سادسا: الظروف المادية للعمل			
26	التهوية بمكان عملك جيدة		
27	الإضاءة بمكان عملك جيدة		
28	التكييف ودرجات الحرارة مناسبة		
29	يسود الهدوء مكان عملك مما يجعلك تشعر بالراحة		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة.

الملحق (03) : مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS نتائج تحليل استبيان أثر أخلاقيات الأعمال على الرضا

الوظيفي للعاملين

معامل اتساق ألفا كرونبيخ

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach
.840	44

مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid 1.00	17	28.3	28.3	28.3
e 2.00	43	71.7	71.7	100.0
Tota 1	60	100.0	100.0	

العمر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid 1.00	2	3.3	3.3	3.3
e 2.00	40	66.7	66.7	70.0
3.00	16	26.7	26.7	96.7
4.00	2	3.3	3.3	100.0
Tota 1	60	100.0	100.0	

المستوى التعليمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid 1.00	29	48.3	48.3	48.3
e 2.00	24	40.0	40.0	88.3
3.00	6	10.0	10.0	98.3
4.00	1	1.7	1.7	100.0
Tota 1	60	100.0	100.0	

الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid 1.00	3	5.0	5.0	5.0
e 2.00	28	46.7	46.7	51.7
3.00	29	48.3	48.3	100.0
Tota 1	60	100.0	100.0	

المسمى الوظيفي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid 1.00	8	13.3	13.3	13.3
e 2.00	6	10.0	10.0	23.3
3.00	46	76.7	76.7	100.0
Tota 1	60	100.0	100.0	

Statistiques descriptives

	N	Moyen ne	Ecart type
X1	60	2.9500	.28671
X2	60	2.3833	.76117
X3	60	2.7500	.47389
X4	60	2.6167	.66617
X5	60	2.8833	.37243
X6	60	2.4000	.82749
X7	60	2.8667	.46820
X8	60	2.8500	.40442
X9	60	2.2667	.75614
X10	60	2.6833	.65073
X11	60	3.0000	.00000
X12	60	2.6000	.74105
X13	60	2.5667	.78905
X14	60	2.3000	.76579
X15	60	2.7500	.57120
Y1	60	2.8000	.51420
Y2	60	2.4500	.85222
Y3	60	2.1833	.87317
Y4	60	2.2667	.84104
Y5	60	2.8333	.52615
Y6	60	2.5000	.81303
Y7	60	2.5167	.65073
Y8	60	2.7500	.60014
Y9	60	2.4833	.65073
Y10	60	2.2833	.71525
Y11	60	2.8000	.51420
Y12	60	2.5667	.72174
Y13	60	2.9000	.35415

Y14	60	2.3000	.86944
Y15	60	2.6667	.62887
Y16	60	2.4833	.74769
Y17	60	2.3167	.74769
Y18	60	2.6667	.62887
Y19	60	2.3833	.80447
Y20	60	2.4000	.80675
Y21	60	2.4667	.67565
Y22	60	2.9500	.28671
Y23	60	2.6667	.65527
Y24	60	2.7000	.56148
Y25	60	2.3333	.72875
Y26	60	2.5333	.70028
Y27	60	2.5000	.77021
Y28	60	1.8500	.91735
Y29	60	1.9333	.95432
المتغير المستقل اخلاقيات	60	2.6578	.26167
المتغير التابع الرضا	60	2.4994	.29146
أولا: الأجور والرواتب	60	2.5067	.50283
ثانيا: محتوى العمل وتنوع المهام	60	2.5067	.36354
ثالثا : إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل	60	2.6467	.38509
رابعا: فرص التطور والترقية المتاحة للفرد	60	2.4500	.56882
خامسا: نمط القيادة	60	2.6233	.36655q
			<w
سادسا: الظروف المادية للعمل	60	2.2042	.59392
N valide (distwise)	60		

اختبار فرضيات الارتباطات بين المتغيرات

تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0.05 حيث المتغيرات المستقلة هي (أخلاقيات الأعمال) والمتغير التابع هو(بالرضا الوظيفي) حيث الجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

Variables introduites/supprimées^b

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	المتغير المستقل أخلاقيات	.	Entrée

a. Toutes variables requises saisies.

b. Variable dépendante : المتغير التابع الرضا

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.399 ^a	.160	.145	.26949

a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير المستقل أخلاقيات

b. Variable dépendante : المتغير التابع الرضا

ANOVA^b

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	.800	1	.800	11.012	.002 ^a
Résidu	4.212	58	.073		
Total	5.012	59			

Variables introduites/supprimées^b

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	المتغير المستقل أخلاقيات	.	Entrée

a. المتغير المستقل أخلاقيات. Valeurs prédites : (constantes),
b. المتغير التابع الرضا. Variable dépendante :

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta			
1 (Constante)	1.317	.358			3.678	.001
المتغير المستقل أخلاقيات	.445	.134	.399		3.318	.002

a. المتغير التابع الرضا. Variable dépendante :

Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	N
Prévision	2.1771	2.6517	2.4994	.11642	60
Résidu	-.64613-	.46770	.00000	.26719	60
Erreur Prévision	-2.769-	1.308	.000	1.000	60
Erreur Résidu	-2.398-	1.736	.000	.991	60

a. المتغير التابع الرضا. Variable dépendante :

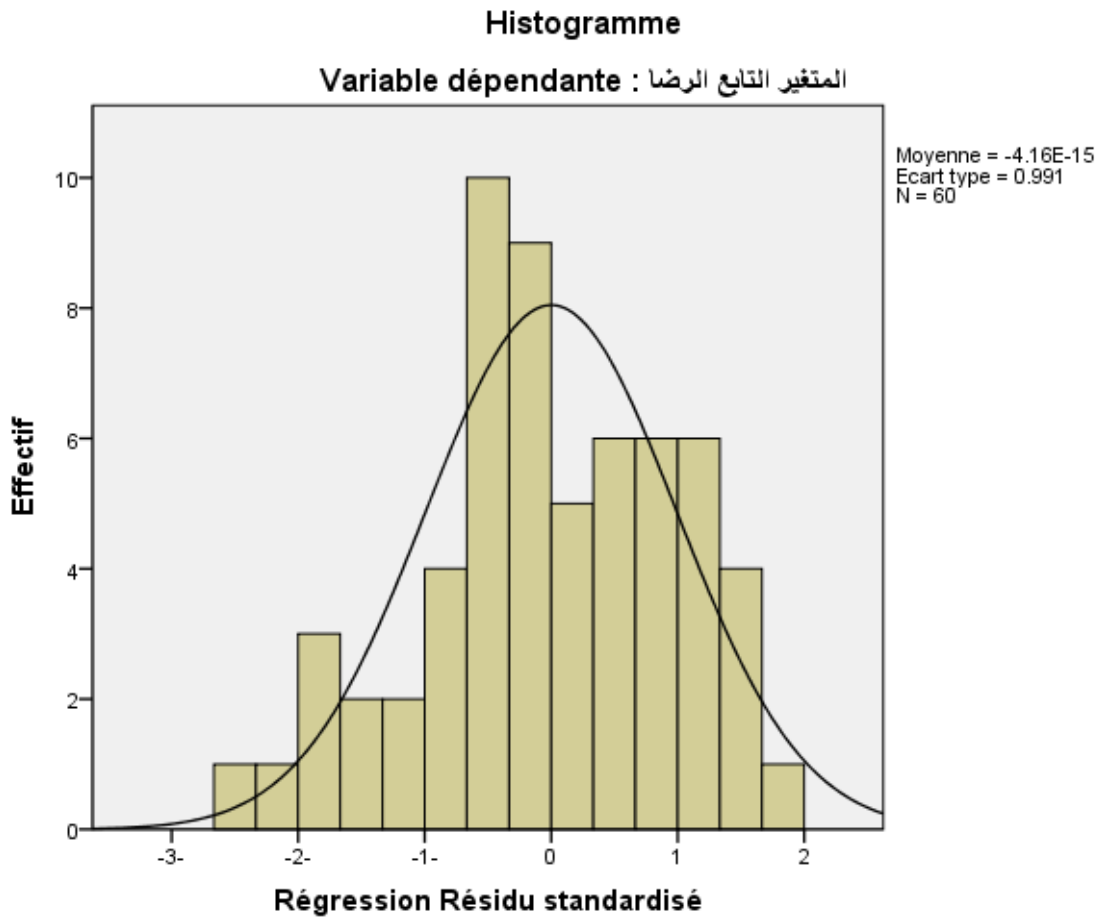
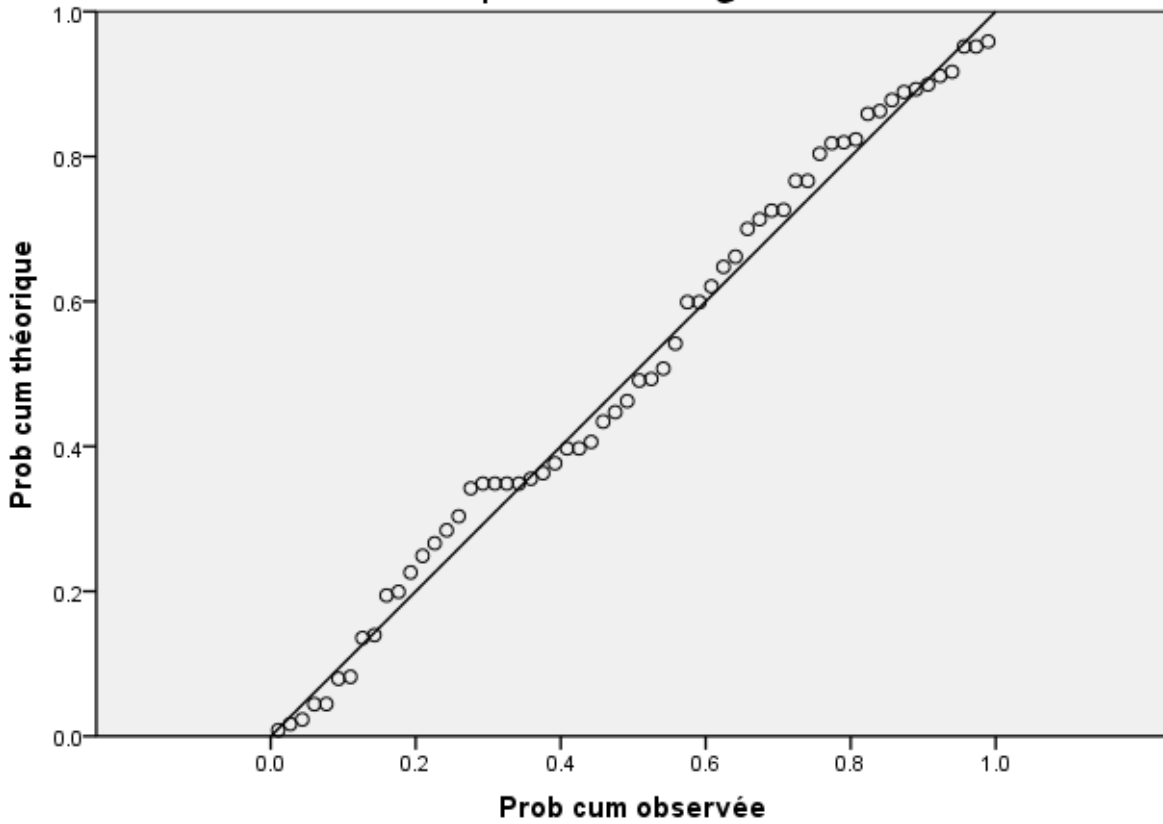


Diagramme gaussien P-P de régression de Résidu standardisé

Variable dépendante : المتغير التابع الرضا



حسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي

تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع؛

أولا علاقة الجنس لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا الجنس

ANOVA

المتغير التابع الرضا

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Significati on
Inter-groupes	.002	1	.002	.020	.888
Intra-groupes	5.010	58	.086		
Total	5.012	59			

ثانيا علاقة العمر لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للعمر

ANOVA

المتغير التابع الرضا

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Significati on
Inter- groupes	.592	3	.197	2.499	.069
Intra- groupes	4.420	56	.079		
Total	5.012	59			

ثالثا علاقة بالمستوى التعليمي لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للمستوى

ANOVA

المتغير التابع الرضا

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Significati on
Inter- groupes	.122	2	.061	.710	.496
Intra- groupes	4.890	57	.086		
Total	5.012	59			

رابعاً علاقة بالخبرة توجد فروق بين إجابات العمال بسبب الخبرة

ANOVA

المتغير التابع الرضا

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Significati on
Inter-groupes	.857	3	.286	3.850	.014
Intra-groupes	4.155	56	.074		
Total	5.012	59			

رابعاً علاقة الوظيفة لا توجد فروق بين إجابات العمال

ANOVA

المتغير التابع الرضا

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Significati on
Inter-groupes	.031	2	.016	.178	.838
Intra-groupes	4.981	57	.087		
Total	5.012	59			

Corrélations

			المتغير المستقل	المتغير التابع	أولاً: الأجور والرواتب	ثانياً: محتوي العمل وتنوع المهام	ثالثاً : إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل	رابعاً: فرص التطور والترقية المتاحة للفرد	خامساً: نمط القيادة	سادساً: الظروف المادية للعمل
Rho de Spearman	المتغير المستقل أخلاقيات	Coefficient de corrélation ش	1.000	.408**	.166	.195	.440**	.352**	.167	.131
			.	.001	.206	.136	.000	.006	.202	.317
		N	60	60	60	60	60	60	60	60
	المتغير التابع الرضا	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale)	.408**	1.000	.623**	.790**	.593**	.642**	.694**	.518**
			.001	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		N	60	60	60	60	60	60	60	60
	أولاً: الأجور والرواتب	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale)	.166	.623**	1.000	.342**	.351**	.210	.395**	.025
			.206	.000	.	.007	.006	.108	.002	.847
		N	60	60	60	60	60	60	60	60
	ثانياً: محتوى العمل وتنوع المهام	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale)	.195	.790**	.342**	1.000	.275*	.471**	.717**	.504**
			.136	.000	.007	.	.033	.000	.000	.000
		N	60	60	60	60	60	60	60	60
	ثالثاً : إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale)	.440**	.593**	.351**	.275*	1.000	.382**	.241	.005
			.000	.000	.006	.033	.	.003	.064	.969
		N	60	60	60	60	60	60	60	60
	رابعاً: فرص التطور والترقية المتاحة للفرد	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale)	.352**	.642**	.210	.471**	.382**	1.000	.347**	.198
			.006	.000	.108	.000	.003	.	.007	.129
		N	60	60	60	60	60	60	60	60
	خامساً: نمط القيادة	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale)	.167	.694**	.395**	.717**	.241	.347**	1.000	.323*
			.202	.000	.002	.000	.064	.007	.	.012
		N	60	60	60	60	60	60	60	60
	سادساً: الظروف المادية للعمل	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale)	.131	.518**	.025	.504**	.005	.198	.323*	1.000
			.317	.000	.847	.000	.969	.129	.012	.
		N	60	60	60	60	60	60	60	60

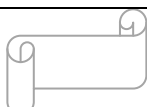
** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

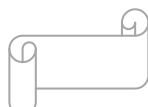
الفه رس

فهرس المحتويات

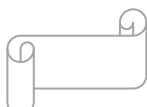
الصفحة	البيان
III	الإهداء
IV	الشكر
V	ملخص الدراسة
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الأشكال
VII	قائمة الجداول
79I	قائمة الملاحق
أ-ج	المقدمة
1	الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية
2	تمهيد
3	المبحث الأول : الأدبيات النظرية
3	المطلب الأول : الرضا الوظيفي
3	أولاً : مفهوم الرضا الوظيفي
4	ثانياً: العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي
5	المطلب الثاني : أخلاقيات الأعمال
5	الفرع الأول : مفهوم أخلاقيات الأعمال
6	الفرع الثاني : العوامل التي تؤثر في أخلاقيات العمل
8	الفرع ثالث : معايير أخلاقيات العمل
10	المطلب الثالث : العلاقة بين أخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي
11	المبحث الثاني : الأدبيات التطبيقية
11	المطلب الأول : عرض الدراسات السابقة (العربية والأجنبية)
11	أولاً: الدراسات السابقة العربية
12	ثانياً : الدراسات السابقة الأجنبية
13	المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية
14	أوجه الشبه



14	أوجه الاختلاف
15	المطلب الثالث: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة
16	خلاصة الفصل
17	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية
18	تمهيد
19	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
19	المطلب الأول: طريقة الدراسة
19	الفرع الأول : منهج الدراسة
20	الفرع الثاني : مجتمع الدراسة وعينة الدراسة
20	مجتمع الدراسة
20	عينة الدراسة
21	الفرع الثالث: خصائص عينة الدراسة
24	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
24	1. أداة الدراسة
25	2. صدق أداة الدراسة
26	3. ثبات أداة الدراسة
26	الأساليب الإحصائية المستخدمة
28	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
28	المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة
28	النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى
28	البعد الأول : الأجرور والرواتب
29	البعد الثاني : محتوى العمل وتنوع المهام
29	البعد الثالث : إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل
30	البعد الرابع: فرص التطور والترقية المتاحة للفرد
31	البعد الخامس: نمط القيادة
31	البعد السادس: الظروف المادية للعمل
33	النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية
34	النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة



34	أولاً : العلاقة الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة
36	ثانياً : اختبار الفرضية الثالثة الخاصة بالعلاقة الارتباطية
36	ثالثاً : اختبار فرضيات الارتباطات بين جميع متغيرات الدراسة
37	رابعاً : تبين خط الانحدار
39	خامساً : اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال ..
39	الفرضية الفرعية الأولى : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال تبعا لمتغير الجنس
40	الفرضية الفرعية الثانية : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال تبعا لمتغير العمر
41	الفرضية الفرعية الثالثة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال تبعا لمتغير المستوى التعليمي
41	الفرضية الفرعية الرابعة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال تبعا لمتغير الخبرة
42	الفرضية الفرعية الخامسة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال تبعا لمتغير اسم الوظيفة
42	المطلب الثاني: تحليل نتائج الدراسة (المناقشة)
42	1. تحليل نتائج اختبار فرضية : هناك رضا وظيفي عالي نسبيا لدى العاملين في مؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة (رغوة الجنوب)
42	التحليل رقم (1): متوسطات إجابة أفراد العينة لبعدهم الأجر والرواتب
43	التحليل رقم (2): متوسطات إجابة أفراد العينة لبعدهم محتوى العمل وتنوع المهام
43	التحليل رقم (3): متوسطات إجابة أفراد العينة لبعدهم إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل
44	التحليل رقم (4): متوسطات إجابة أفراد العينة لبعدهم فرص التطور والترقية المتاحة للفرد سائدهم
44	التحليل رقم (5): متوسطات إجابة أفراد العينة لبعدهم نمط القيادة
44	التحليل رقم (6): متوسطات إجابة أفراد العينة لبعدهم الظروف المادية للعمل
45	التحليل رقم (7): متوسطات أبعاد الرضا الوظيفي
45	2. تحليل نتائج اختبار فرضية : يمتلك العاملون بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة أخلاقيات أعمال بدرجات متفاوتة
45	التحليل رقم (8) : قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للأخلاقيات العمل
46	3. تحليل نتائج اختبار فرضية: يوجد تأثير قوي لأخلاقيات الأعمال على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة (رغوة الجنوب)
46	التحليل رقم (9): نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل أخلاقيات العمل والمتغير



	التابع الرضا الوظيفي للعاملين.....
47	التحليل رقم (10): العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة.....
47	4.تحليل فرضية: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى السلوك الأخلاقي وفي مستوى الالتزام أخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي للعاملين تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة في العمل، اسم الوظيفة).
47	التحليل رقم (11): يوضح نتيجة تحليل التباين بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس.....
48	التحليل رقم (12): يوضح نتيجة تحليل التباين بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي تبعاً لمتغير العمر.....
48	التحليل رقم (13): يوضح نتيجة تحليل التباين بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.....
48	التحليل رقم (14): يوضح نتيجة تحليل التباين بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة.....
48	التحليل رقم (15): يوضح نتيجة تحليل التباين بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق أخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي تبعاً لمتغير اسم الوظيفة.....
48	التحليل رقم (16): اختبار العلاقة بين الرضا الوظيفي وأبعاد أخلاقيات الأعمال.....
49	ربط النتائج بالفرضيات.....
49	اختبار صحة الفرضية الأولى.....
49	اختبار صحة الفرضية الثانية.....
50	اختبار صحة الفرضية الثالثة.....
50	اختبار صحة الفرضية الرابعة.....
51	خلاصة الفصل.....
53	الخاتمة.....
57	المراجع.....
61	الملاحق.....
78	الفهرس.....

