

جامعة قاصدي مرباح، ورقلة-الجزائر
كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي،الطور الثاني
في ميدان :علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية
التخصص :إدارة الموارد البشرية
بعنوان:

أثر السلوك الأخلاقي على الإلتزام التنظيمي لدى العاملين

دراسة ميدانية للعاملين بالقطب الجامعي رقم 01
جامعة قاصدي مرباح ورقلة

من إعداد الطالبة: نعيمة شبوعات

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2018/ 05/09

أمام اللجنة المكونة من السادة:

(أستاذ مساعد-ب.جامعة قاصدي مرباح.ورقلة) رئيسا
(أستاذ محاضر-أ. جامعة قاصدي مرباح.ورقلة) مشرفا
(أستاذ محاضر-ب.جامعة قاصدي مرباح.ورقلة) مناقشا

الأستاذ أبوبكر قواميد
الدكتور/محمد قوجيل
الأستاذ/عادل عياض

السنة الجامعية: 2017/2018

جامعة قاصدي مرباح، ورقلة-الجزائر
كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني
في ميدان: علوم اقتصادية و التسيير و علوم تجارية
التخصص: إدارة الموارد البشرية
بعنوان:

أثر السلوك الأخلاقي على الإلتزام التنظيمي لدى العاملين

دراسة ميدانية للعاملين بالقطب الجامعي رقم 01
جامعة قاصدي مرباح ورقلة

من إعداد الطالبة: نعيمة شبعات

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2018/05/ 09

أمام اللجنة المكونة من السادة:

(أستاذ مساعد-أ.جامعة قاصدي مرباح.ورقلة) رئيسا
(أستاذ محاضر-أ. جامعة قاصدي مرباح.ورقلة) مشرفا
(أستاذ محاضر-أ.جامعة قاصدي مرباح.ورقلة) مناقشا

الأستاذ/ أبو بكر قواميد
الدكتور/ محمد قوجيل
الأستاذ/ عادل عياض

السنة الجامعية: 2018/2017

الإهداء

أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع إلى
فضاء المحبة و بحر الحنان, لؤلؤة الدنيا وبهجتها: أمي الغالية حفظها الله.
إلى جوهرة قلبي الذي علمني مبادئ الأخلاق وحسن التربية: أبي العزيز أطال الله في عمره.
إلى الأعمدة التي أظل أرتكز عليها للصمود أخواتي وأخواتي
إلى أبناء أخواتي وعائلتهم رعاهم الله
إلى الأهل و الأقارب
إلى من وجدت معهم أسمى معاني الأخوة والصداقة وعشت معهم أجمل الايام
إلى كل عزيز على قلبي.
إلى كل زملاء دفعة سنة الثانية ماستر إدارة الموارد البشرية 2018/2017.
إلى كل الزملاء و الزميلات في العمل
إلى كل أساتذتي، من علموني أن العلم سلاح والأخلاق ذخيرته.

نعيمية

شكر وتقدير

يا رب لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك، نشكر الله ونحمده على توفيقه لنا في إنجاز هذا العمل راجين منه أن يتقبله ويدخره لنا يوم نلقاه.

لا يسعني في نهاية هذا العمل إلا أن أتقدم بجزيل الشكر إلى :
الأستاذ الدكتور "محمد قوجيل" لقبوله الإشراف على هذا العمل المتواضع والذي لم يبخل علي بمساعدته وتوجيهاته القيمة.
إلى كل الأساتذة على تقديم المساعدة و التوجيهات لاتمام هذا العمل.
كل اعضاء لجنة المناقشة الذين سأنال شرف مناقشتهم لهذه المذكرة، على مجمل نصائحهم وتوجيهاتهم
كل الزملاء والزميلات الذين ساهموا من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع.

نعيمية

المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر السلوك الأخلاقي على الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، وتم استخدام المنهج الوصفي و التحليلي لدراسة الموضوع، كما تم الاعتماد الملاحظة المباشرة، والاستبيان الذي تمت معالجته الإحصائية عن طريق برنامج spss ، حيث بلغ حجم العينة 114 وخلصت الدراسة إلى وجود مستوى عال جدا من السلوك الأخلاقي لدى العاملين كما يوجد مستوى عال من الإلتزام التنظيمي ، أما العلاقة الارتباطية بين السلوك الأخلاقي بأبعاده (النزاهة ، الاحترام ، عدم التحيز ، الشفافية) كمتغير مستقل والإلتزام التنظيمي كمتغير تابع علاقة طردية لأنها ضعيفة ، حيث تعد الشفافية هي الأكثر تأثير على الإلتزام التنظيمي ، كما توصلت إلى عدم وجود فروق تعزى المتغيرات الشخصية لدى العاملين .

الكلمات المفتاحية: السلوك الأخلاقي، الإلتزام التنظيمي، القطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح .

Résumé:

This research aim to identify the impact of ethical behavior on the organizational commitment of the workers in the university pole No. 01, Qasidi Marbah University, Ouargla. The descriptive analytical method was used to study the subject. The direct observation was also adopted. The questionnaire was processed by SPSS. The study concluded that there is a very high level of ethical behavior among workers and there is a high level of organizational commitment. The correlative relationship between moral behavior in its dimensions (integrity, respect, impartiality, transparency) as an independent variable and organizational commitment as a dependent variable For a positive to weak exports are really, where is the transparency is the most impact on regulatory .compliance, and reached no differences due to the personal variables employed.

Keywords: Moral Behavior, Organizational Commitment, University Pole No. .01 Qasidi Marbah University Ouargla .

قائمة المحتويات

الصفحة	
V	الإهداء
VI	الشكر
VII	الملخص
VIII	قائمة المحتويات
IX	قائمة الجداول
X	قائمة الأشكال البيانية
X	قائمة الملاحق
أ-ج	المقدمة
	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للسلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي
	1
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للسلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي
15	المبحث الثاني: الدراسات السابقة للسلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي
	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر السلوك الأخلاقي على الإلتزام التنظيمي لدى العاملين
	21
24	المبحث الأول: الطريقة و الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
28	المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها
48	الخاتمة
52	المراجع
55	الملاحق
64	الفهرس

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
24	تحديد مجتمع و عينة الدراسة	2-1
25	معدلات توزيع واسترداد الاستبانات في القطب الجامعي رقم 01	2-2
27	مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى حسب مقياس ليكارت الخماسي	2-3
27	معامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ	2-4
28	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	2-5
29	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	2-6
29	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	2-7
29	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة	2-8
30	توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	2-9
30	توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب الإداري	2-10
31	توزيع أفراد العينة حسب متغير الكلية/المعهد	2-11
31	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوك الأخلاقي	2-12
33	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الإلتزام التنظيمي	2-13
35	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة لأبعاد السلوك الأخلاقي	2-14
36	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات الإلتزام التنظيمي	2-15
37	مصفوفة العلاقات الارتباطية بين السلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي	2-16
37	الارتباط الخطي بين المتغير المستقل و المتغير التابع باستخدام طريقة المربعات الصغرى	2-17
39	قيم معاملات خط الانحدار لأفراد عينة الدراسة	2-18
39	التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتدرج	2-19
40	معاملات الارتباط الخطي للمتغير المستقل و المتغير التابع لنموذج الدراسة	2-20
40	تحليل تباين خط الانحدار بطريقة stepwise	2-21
41	قيم معاملات خط الانحدار بطريقة stepwise	2-22
41	إختبار تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير الجنس و الإلتزام التنظيمي	2-23
42	إختبار تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير السن و الإلتزام التنظيمي	2-24
42	إختبار تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي و الإلتزام التنظيمي	2-25
42	إختبار تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير الخبرة و الإلتزام التنظيمي	2-26
43	إختبار تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير الحالة العائلية و الإلتزام التنظيمي	2-27
43	إختبار تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير المنصب الإداري و الإلتزام التنظيمي	2-28
44	إختبار تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير الكلية/المعهد و الإلتزام التنظيمي	2-29

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
4	المؤثرات الأساسية في السلوك الأخلاقي	1-1
10	أثر الإلتزام التنظيمي	1-2
11	أبعاد الإلتزام التنظيمي	1-3
25	نموذج الدراسة	2-1
38	يوضح مدى ملائمة خط الإنحدار	2-2

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
55	قائمة الأساتذة المحكمين	01
56	إستمارة الاستبيان باللغة العربية	02
58	مخرجات تحليل الإستبيان باستخدام برنامج SPSS22	04

المقدمة

أ.توطئة:

في ظل التحولات والتغيرات الجديدة التي مست المنظمات، كالعولمة، ثورة المعلومات، التطور التكنولوجي، وغيرها من التطورات أصبح من واجب هذه المنظمات التأقلم والتكيف مع هذه المتغيرات لكي يسمح لها بالنجاح والاستمرار والبقاء. وفي ظل هذه التحديات لا بد من الاهتمام والتركيز على المورد البشري بما يملك من معرفة وخبرة ومهارة للقيام بأداء الأعمال بكفاءة وفاعلية، لذلك أصبح من الضروري للمنظمات تطوير مواردها البشرية لتتلاءم مع التطورات المتسارعة، و من أجل تطوير العمل والتميز هذه المنظمة على المنظمات الأخرى، تسعى جاهدة إلى زيادة ارتباط العاملين بمنظمتهم هذا قد يدفعهم إلى تحقيق أهداف المنظمة من خلال إلتزامهم نحوها.

فالإلتزام الأفراد في عملهم يشير إلى تقبلهم لقيم وأهداف المنظمة التي يعملون بها وتفانيهم ورغبتهم القوية وجهدهم المتواصل في تحقيق أهدافها، فإذا كان هناك التزم نحو المنظمة قد يكون هناك استعداد كاف لتكريس كل الجهود والتفاني في إنجاز المهام والسعي وراء البقاء في المنظمة والاستمرار للعمل بها، أما انخفاض مستوى الإلتزام التنظيمي سنتبعه آثارا سلبية ومكلفة على المنظمة كالتسيب الوظيفي وغيرها، و لعل من المتطلبات فعاليات الأداء الإلتزام التنظيمي فهو مطلباً أساسياً لتحقيق هذه الفعالية والكفاءة في الإنتاجية ومؤشرا دالا على نجاح المنظمات. إن التزم الأفراد في عملهم يأتي نتيجة لعدة عوامل متداخلة مع بعضها من الصعب عزلها بدرجة تامة، من بين هذه العوامل

السلوك الأخلاقي والذي يضم القواعد والأخلاق التي يكتسبها الفرد من عائلته والبيئة المحيطة بهاو من خلال المدونات الأخلاقية التي تصدرها المنظمة، ويعبر عن سلوكه وتوجهاته التي تمثل في كل ما يصدر عنه من أعمال إيجابية، كما تحدد القيم التي يجب أن يتحلى بها وتحديد الأولويات لها لسلوك ما وصولا إلى الحفاظ على قيم الثقة والاحترام المتبادلة.

ب. طرح الإشكالية:

إدراكا لما سبق من الإلتزام التنظيمي والسلوك الأخلاقي وتأثير هذه الأخيرة على العديد من المتغيرات تبدو أهمية دراسة العلاقة بينهما، وفي ضوء ذلك فإن مشكلة الدراسة تتبلور في السؤال الرئيسي التالي: ما هو أثر السلوك الأخلاقي على الإلتزام التنظيمي للعاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة؟

- وسعيا للتحكم في الإشكالية، تم تقسيم السؤال الرئيسي إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية على النحو التالي:
- 1- ما هو مستوى السلوك الأخلاقي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة؟
 - 2- ما هو واقع الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة؟
 - 3- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للسلوك الأخلاقي بأبعاده (النزاهة، عدم التحيز، الإحترام، الشفافية) على مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة؟
 - 4- هل يوجد فروق ذو دلالة إحصائية تعزى المتغيرات (السن، الجنس، الخبرة، المستوى التعليمي، المنصب، حالة العائلية، الكلية/المعهد) على مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة؟

المقدمة

ت-فرضيات الدراسة:

تبعاً للإشكالية المطروحة، ونتيجة الاطلاع على بعض الدراسات السابقة قمنا بوضع الفرضيات التالية التي نحاول فيما بعد اختبارها

1 - هناك مستوى عالي من السلوك الأخلاقي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة .

2 - هناك مستوى عالي من الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة .

3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للسلوك الأخلاقي بأبعاده (النزاهة، عدم التحيز، الإحترام، الشفافية) على مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة .

4. يوجد فروق ذو دلالة إحصائية تعزى المتغيرات (السن، الجنس، الخبرة، المستوى التعليمي، المنصب، حالة العائلية، الكلية/المعهد) على مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة .

ث-أهمية الدراسة:

يستمد البحث أهميته من أهمية المتغيرات التي عنى بمعالجتها، ومن المتعارف عليه بأن موضوع السلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي قد حصل على اهتماماً كبيراً في السنوات الأخيرة ،حيث يمثل الإلتزام التنظيمي من الأهداف الرئيسية التي تسعى المنظمة الى الوصول إليها فهو صمام الأمان الذي يحقق بقاء الموظف و جودة الأداء و الانضباط ،أما السلوك الأخلاقي يبرز من خلال تطبيق الأخلاقيات المهنية و الإلتزام بالمعايير وبالتالي توجيه الأفراد ومنه يكمن أهمية هذا البحث في :

- ✓ إهتمام المنظمات بالجانب الأخلاقي ضرورة حتمية لا يكمن الإستغناء عنه لأنه يوجه السلوك الأخلاقي للعاملين ويرفع مستوى الأداء وينمي الضمير و يعزز الروح الأخلاقية للعامل وبالتالي توجيه الأفراد نحو الإيجابيات و غرس الثقة لدى الأفراد مما يؤدي الى بقائهم و إستمرارهم .
- ✓ نظراً لتزايد الفضائح الأخلاقية و مظاهر الفساد الإداري وتراجع القيم وبالتالي إبراز أهمية السلوك الأخلاقي كأحد أهم المؤثرات التي تعزز الإلتزام التنظيمي في المنظمة .
- ✓ تعد من الموضوعات المهمة في ميدان الإدارة، إذ قد تسهم الدراسة في التوصل إلى فهم لطبيعة العلاقة بين الإلتزام التنظيمي لدى العاملين و السلوك الأخلاقي .
- ✓ توضيح أهمية الاخلاق و المدونات الأخلاقية والتي توجه سلوك الأخلاقي للفرد داخل المنظمة.

ج-مبررات إختيار الموضوع: تم اختيارنا لهذا الموضوع تبعاً لمجموعة عوامل نذكر منها:

- ✓ ملائمة الموضوع مع طبيعة التخصص ؛
- ✓ أهمية الإلتزام التنظيمي للعامل في المؤسسة يعتمد على عدة مؤثرات من بينها السلوك الأخلاقي؛
- ✓ الأوضاع و المظاهر اللااخلاقية السائدة في المؤسسات العمومية وبالتالي أهمية الإلتزام بالسلوك الأخلاقي للعامل؛

✓ إثراء المكتبة الجامعية بهذا النوع من المواضيع و التي تعتبر حديثة في حدود علم الطالبة وتعتبر عن الوضع الراهن لمؤسساتنا .

ح- أهداف الدراسة:تهدف هذه الدراسة الى

✓ كشف و إظهار مستوى السلوك الأخلاقي للعاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة ؛

✓ التعرف على العلاقة بين السلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي ؛

✓ كشف واقع الإلتزام التنظيمي للعاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة؛

✓ معرفه مدى تأثير الفروقات الفردية للعاملين على مستوى الإلتزام الوظيفي لديهم إتجاه المؤسسة التي يعملون.

✓ قد يفيد هذا البحث المهتمين بوضع استراتيجيات من شأنها النهوض بواقع الإلتزام التنظيمي في المؤسسات الجامعية.

✓ إبراز أهمية التحلي بالتصرف والسلوك الأخلاقي للعاملين و دوره في تحقيق الإلتزام التنظيمي والبقاء و الإستمرار في المؤسسة.

خ- حدود الدراسة: شملت الدراسة عينة من العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي ورقلة.

-الحدود الموضوعية: تمحور موضوع الدراسة حول معرفة السلوك الأخلاقي ومدى تأثير أبعاده على الإلتزام التنظيمي .

-الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة من أول يوم تم فيه توزيع الاستبيانات إلى تاريخ استلام آخر استبيان وكانت خلال شهر مارس من السنة 2018/2017 .

-الحدود المكانية: القطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

د-مرجعية الدراسة:

إعتمدنا في جمع المعلومات للإلمام بموضوع الدراسة بمختلف جوانبه النظرية والميدانية من عدة مصادر ومراجع أهمها: الكتب والمقالات العلمية والمجلات والرسائل الجامعية.

ذ-منهجية البحث والأدوات المستخدمة:

من أجل الوصول إلى إجابات واضحة على الأسئلة المطروحة واختبار مدى صحة أو خطأ الفرضيات، إرتأينا أن نستخدم المنهج الوصفي و التحليلي من أجل الإلمام بكل جوانب الموضوع، كما قمنا بتوزيع استبيان على عينة العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة وعملنا على تدعيم هذا البحث بأداة الملاحظة من أجل الوقوف أكثر على الحقائق وبالتالي تدعيم نتائج الإستبيان او نفيها.

ر-صعوبة الدراسة: وجدنا عدة صعوبات أثناء القيام بالدراسة من بينها:

1. قلة الدراسات التي تخدم الموضوع خاصة التي تربط بين المتغيرين التابع و المستقل حسب علم الطالبة.

2. صعوبة تحديد الأبعاد للنسبة للمتغير المستقل وذلك نظرا لطبيعة المتغير.

3. ضيق الوقت المستغرق أثناء الدراسة.

ز- هيكل الدراسة

لقد قسمنا هذه الدراسة إلى فصلين

الفصل الأول: يتمثل في الجانب النظري، وقسم بدوره إلى مبحثين، تناولنا في المبحث الأول بالسلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي في ثلاث مطالب كل على حدا، أما المبحث الثاني فتطرقنا إلى عرض بعض الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لدى مجموعة من العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة حيث قمنا بتوزيع مجموعة من الاستبيانات كما إعتدنا أسلوب الملاحظة لتدعيم النتائج .

حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين الأول يتعلق بالإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، أما المبحث الثاني فكان عبارة عن النتائج المتوصل إليها ومناقشتها.

الأدبيات النظرية و التطبيقية
للسلوك الأخلاقي و الإلتزام
التظيمي

تمهيد:

يعد الإلتزام عامة من الظواهر المهمة في حياة البشرية بشكل عام ، وفي منظمات الأعمال بشكل خاص فالإلتزام التنظيمي أصبح من أكثر المسائل التي تشغل بال إدارة المنظمات فتساعد على تحقيق اهدافها من خلال المحافظة على العاملين من أجل البقاء والاستمرار ، ونتيجة لذلك فقد برزت الحاجة إلى تحديد العوامل المؤثرة على الإلتزام التنظيمي وانطلاقاً مما سبق فقد برزت الحاجة إلى دراسة السلوك الأخلاقي مما يحمله من قيم و سلوكيات و تصرفات توجه سلوك الفرد في المنظمة .

وعليه جاء هذا الفصل لمعالجة الإطار النظري للدراسة والدراسات التطبيقية السابقة، وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين الأول يتمحور حول الأدبيات النظرية للسلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي أما المبحث الثاني تم تناول فيه مختلف الدراسات السابقة المتعلقة بالسلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي .

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للسلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي

في هذا المبحث سوف نتناول مختلف المفاهيم المتعلقة بمتغيرات الدراسة، والمتعلقة بالسلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي.

المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول السلوك الأخلاقي

سننظر الى مفهوم السلوك الأخلاقي و أهم محدداته و مظاهره

الفرع الأول: مفهوم السلوك الأخلاقي

قبل أن نتطرق الى مفهوم السلوك الاخلاقي لابد ان نتعرف على مفهوم كلا من السلوك و الاخلاق

يعرف السلوك على انه "كل الأفعال و النشاطات التي تصدر من الفرد سواء ظاهرة أو غير ظاهرة"¹ ، ومنه فالسلوك هو عبارة عن كل ما يصدر من الفرد من عمل حركي أو تفكير أو مشاعر أو انفعالات .

أما الأخلاق فيعرفها الغزالي بأنها "هيئة راسخة في النفس تصدر عنها الأفعال ببسر وسهولة من غير حاجة الى الفكر ورؤية"².

كما يعرفها Schermer horn بأنها نمط وصفي يحدد معايير سلوك الفرد وما هو جيد أو رديء وما هو صحيح أو خطأ في ذلك السلوك³ ، وبالتالي فالاخلاق هي عبارة عن مجموعة الضوابط والقيم المحددة للسلوك السوي للفرد .

تعدد التعاريف للسلوك الأخلاقي نذكر منها :

- يعرفه kerns على أنه مجموعة من المبادئ التي تعد أساسا للسلوك المرتكز على الأخلاق المطلوبة لأفراد المنظمة
- يعرف على أنه السلوك الذي يحكم عليه بأنه جيد و صحيح و عادل و يستحق الثناء .⁴
- كما يعرف على أنه إستجابة الأفراد العاملين للقواعد و القيم و المعايير الأخلاقية التي تتبناها المنظمة

من التعاريف السابقة نلاحظ ان السلوك الأخلاقي يرتبط بالقيم و المبادئ التي تحدها المنظمة كما يرتبط بالعمل الصحيح للفرد وبالتالي نستنتج مما سبق

أن السلوك الأخلاقي هو عن مجموعة من القيم لسلوك الفرد الذي يميز بين التصرفات الصحيحة والخاطئة والتي تتطابق مع المبادئ و قيم الأخلاقية المنظمة .

¹ أعادير سالم العبدروس، أخلاقيات المهنة و السلوك الوظيفي نظرة إسلامية، مركز الخبرات المهنية للإدارة القاهرة، 2014، ص 31

² بلال خلف السكارنه، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، الطبعة الاولى، 2009، ص 19

³ عنابي بن عيسى، فاطمة الزهرة قسول، إدارة السلوك الأخلاقي و المسؤولية الإجتماعية، ملتقى دولي منظمات الأعمال و المسؤولية

الإجتماعية، جامعة بشار، فيفري 2012، ص 75 .

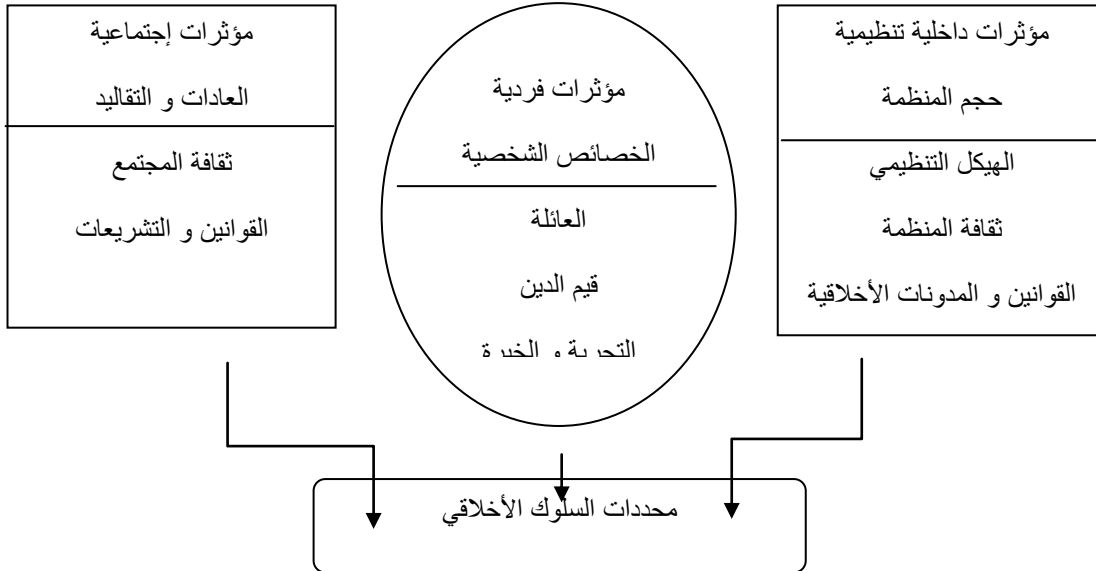
⁴ جواد محسن راضي، عبد الله كاظم حسن، العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة و الإلتزام التنظيمي، مجلة جامعة القادسية، 2010، ص 108 .

الفرع الثاني:محددات السلوك الأخلاقي

السلوك الأخلاقي هو نتيجة تركيبية لعدة مؤثرات خصائص شخصية ، مؤثرات داخلية تنظيمية و خارجية كما هو مبين في

الشكل أدناه .

الشكل رقم: (1-1) المؤثرات الأساسية في السلوك الأخلاقي



المصدر : طاهر محسن منصور الغالبي، إدارة و استراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة و الصغيرة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الاردن، 2009، ص 106.

إن ما يمثل مصادر لأخلاقيات الإدارة و الأعمال يشكل مؤثرات فعلية في السلوك الأخلاقي، ويمكن إجمال هذه المؤثرات و المصادر في المجموعات الثلاثة الآتي ذكرها:

أولاً: الفرد (الأخلاق الشخصية): إن الفرد كمدير أو موظف هو أساس السلوك الأخلاقي للأعمال، وإن سلوك هذا الفرد يتأثر بمجموعة من العوامل بعضها يرتبط بتكوينه العائلي و الشخصي أو بنظامه القيمي و البعض الآخر يتشكل عبر مؤثرات آخر و من بين هذه العوامل نذكر:

أ. الخصائص الشخصية: هناك عدة عوامل تعبر عن شخصية الفرد من خلال الجوانب النفسية و البيولوجية التي لها دور كبير في تحديد السلوك كما أن الشخصية تعبر عن نظام منسق من القيم و الاتجاهات لا يمكن ان تتطابق بين فردين أو أكثر.¹

ب. العائلة : تعد المصدر الأول للمعلومات التي يتحصل عليها الفرد ،فالمبادئ و القيم الاجتماعية التي تحدد حياته يتعلمها في الأسرة التي ترعرع فيها حيث ينقل الإنسان سلوكه إلى التنظيم وهو يعبر عن واقع بيئته المعاش و ظروف حياته، فالأسرة التي تربي أبنائها على المبادئ الدينية من صدق و أمانة واحترام يظل أبنائها متمسكين بهذه المبادئ ، إذن فالمبادئ التربوية تؤثر على أخلاق الفرد في المنظمة.²

ت. قيم الدين: يعتبر من أول المصادر التي تحدد سلوك و أخلاق الفرد من خلال ما قدمه من طرق و أساليب تحدد طرق تعامل الناس مع بعضها البعض حيث تعرض للعدل و الإستقامة و الطاعة و معاملات

¹ ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي دراسة نظرية و تطبيقية ،دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004، ص 14

² مصطفى كامل، إدارة الأعمال الدولية، مؤسسة لورد العالمية للشؤون الجامعية، البحرين، 2006، ص 236

البيع و الشراء كما حث على النزاهة في العمل و تجنب الغش و الرشوة ،وبالتالي فهو المصدر الحقيقي للمسؤولية الشخصية و الرقابة الذاتية .¹

إن القرءان الكريم يعد منبع لكل القيم الأخلاقية التي يسترشد بها الإنسان الواعي ،فضلا عن السنة النبوية التي هي أساس الأخلاق

ث. المؤسسات التعليمية والخبرة السابقة أو المكتسبة: تستطيع هذه المؤسسات أن تلعب دورا مهما في إعداد الطلبة لدخول المجال الوظيفي، حيث تستطيع توجيههم وتوعيتهم وتدريبهم بعض المساقات في الدين والأخلاق والعلاقات العامة حتى تنجح في تنمية سلوكياتهم الإيجابية تجاه المؤسسة والانتماء والإخلاص.

ثانيا: المنظمة: لكل نظام من أنظمة المنظمة تأثيرا خاصا على طبيعة سلوك العاملين وبمجممل هذه التأثيرات تتولد قوة تشد السلوك وتدفعه بالاتجاه الذي قد يعزز أو يضعف العمل بأخلاقيات الأعمال ومن السياسات المتبعة من قبل المنظمة نجد:

أ. الثقافة التنظيمية: والتي هي في حقيقتها مجموعة المفاهيم والمعتقدات والقيم الراسخة والطقوس والشعائر ذات الدلالات المهمة. ويعبر عنها بأنها طريقة عمل الأشياء المتعلقة بالمنظمة، وإن أهم فوائدها تتمثل بكونها مرجعية للعاملين ومرشد للسلوك الملائم .

ب. المدونات الأخلاقية: وثيقة تصدرها المنظمة تمثل أداة ووسيلة توصل من خلالها الإدارة توقعات الأخلاقية، فهي تتضمن على الأقل مجموعة القيم والمبادئ المرتبطة بالسلوكيات المقبولة والمرغوبة أو السلوكيات الخاطئة وغير المرغوبة داخل المنظمة أو بتعاملها مع الأطراف الأخرى.

ت. سلوك المديرين والمشرفين والزملاء: يكون للأشخاص الذين يقتدي بهم الفرد ويتخذ منهم نموذجا يحتذى به تأثيرات واضحة في أخلاقه في ميدان العمل، حيث نجد أن الزملاء يؤثرون إلى حد كبير في تكوين أخلاق الفرد وأهدافه وهواياته ورغباته، ولذلك يقول الرسول **محمد صلى الله عليه وسلم** " المرء على دين خليله فلينظر أحدكم من يخالل " .

ثالثا: البيئة الخارجية: إن الإنسان كائن اجتماعي بفطرته وطبيعته، ولا يستطيع أن يعتزل الناس ويعيش وحيدا، فنجده يتأثر بمجموعة من العوامل الخارجية التي تتحكم في أخلاقه ومن ضمنها نجد:

أ. التشريعات والقوانين الحكومية: دستور الدولة وكافة القوانين المنبثقة عنه، ونظام الخدمة المدنية، والأنظمة واللوائح الأخرى على مختلف أنواعها، التي تبحث في أخلاقيات الأعمال من حيث الانتظام بالدوام مثلا، والتقيد بقواعد الجدارة والاستحقاق، وأتباع كافة الإجراءات القانونية

ب. الأعراف والتقاليد الاجتماعية: تحتوي على مجموعة من القيم والعادات والتقاليد والأعراف التي اكتسبت قوة القانون في ضبط السلوك الفردي اتجاه العديد من القضايا، وهي بالتالي تعد من أهم مصادر أخلاقيات الأعمال المؤثرة في السلوك، وتلعب دورا مهما لدى الأفراد من حيث الاستقامة والالتزام بالقواعد الأخلاقية المجتمعية.

ت. جماعات الضغط في المجتمع المدني: تشكل جماعات الضغط بجميع أشكالها مصدرا مهما لقواعد السلوك الأخلاقي للعاملين في منظمات الأعمال. وقد تمارس الكثير من جماعات الضغط تأثيرا في سن الكثير من القوانين وقواعد العمل للسلوك الأخلاقي ولعل أوضح الأمثلة على جماعات الضغط هي نقابات

¹ إبراهيم الغمري، السلوك الإنساني، دار الجامعات المصرية الإسكندرية، مصر، 1975، ص 125 .

العمال، وجمعيات حماية المستهلك، جمعيات الدفاع عن حقوق المرأة، جمعيات حماية البيئة، جمعيات السلام الأخضر¹.

الفرع الثالث: القيم الأخلاقية و مظاهر السلوك الأخلاقي

- يظهر السلوك الأخلاقي للفرد في المنظمة من خلال القيم الأخلاقية التي يمارسها الفرد فيها و التي يكون قد إكتسبها من بيئته الداخلية او الخارجية ،إن الاهتمام بالقيم الأخلاقية اعطي عدة تعريفات منها:
- تعريف Posner & Munson : القيم الأخلاقية هي تصديق الفرد بما هو صحيح أو خطأ،مقبول أو غير مقبول،عدل أو غير عدل،مرغوب فيه أو غير مرغوب فيه".
 - و عرفها غوشة زكي راتب على أنها:"مجموع القيم، الأعراف و التقاليد التي يتفق أو يتعارض عليها أفراد المجتمع .
 - كما عرفها Alexandre Piraux:" القيم هي المعتقدات الأساسية التي تؤثر على الخيارات التي نتخذها مقابل الأهداف والوسائل التي تم اقتراحها علينا " .
- بالتالي فالقيم هي القواعد والمعايير التي تمكن الفرد من التمييز بين الصح والخطأ ، وبين ما هو مرغوب فيه ، وما هو غير مرغوب فيه والموظف له أخلاقيات تعتمد علي ما يؤمن به من قيم وبالتالي يتولد لديه نوع من السلوك الأخلاقي²
- أصبح التفكير بالقيم الأخلاقية مطلوب لتحقيق التوازن في المنظمات والمؤسسات الإدارية ،و خاصة لما يواجهه الموظفين من معضلات أخلاقية ،اذ غالبا ما يتخذون قرارات صعبة على أساس معلومات ناقصة ،وهنا القيم الاخلاقية هي العامل المساعد لهم خلال اتخاذه للقرار و توجيه السلوك .
- وتلعب القيم دورا جوهريا كموجه لتصرفات وقرارات الافراد والمجتمع، فالافراد يتأثرون بالقيم والثقافة الاجتماعية السائدة وبشكل أكثر بتلك القيم التي تستمد من المعتقدات الدينية، فكلما كانت هذه القيم إيجابية وذات معايير عالية وموضع تطبيق وممارسة تعززت النزاهة والشفافية وتلاشت السلوكيات السلبية ومخالفة الانظمة بما في ذلك ممارسة الفساد.
- العديد من المفكرين الأخلاقيين خلال القرن العشرين اشاروا الى قيم الأخلاقية في الإدارة ومنهم P.G. Brown (1986) القيم التالية: الصدق، التسامح،الإخلاص للقانون ،ولياقة قيم التفاؤل،الشجاعة و الإنصاف،
- وتطرق Huddleston (1987) للقيم الأخلاقية التالية : التطوع،الشجاعة،العقلانية،الحكمة ،احترام القانون،النزاهة، الانضباط الذاتي ،ادب التعامل ،اللياقة،الثقة،واحترام الزملاء،المسؤولية عن الممارسات و الأفعال،و الاستقلالية
- و يشير الساعدي يوسف (2001) الى واحد و عشرون قيمة أخلاقية و التي تتمثل في:النزاهة،الأمانة،الوفاء،الاللتزام
- بالقوانين،الصبر،الصدق،القناعة،الحكمة،العدالة،الخوف من الله ،التواضع، المودة،النصح و المشورة،الثبات،المدح طاعة
- المدرء،الرجاء،العفو،رحابة الصدر،الاعتدال و التعاون.³

¹ طاهر محسن منصور الغالبي ،مرجع سابق ،ص 147

² بلال خلف السكرانه،مرجع سابق ،ص 148

³ بلال خلف السكرانه،المرجع السابق ،ص 149

إن انشاء مدونات للسلوك كمتطلبات للأمانة والاستقامة، ولتعزيز الثقة والنزاهة في اتخاذ القرارات من مسؤولي القطاع العام او الخاص، والسياسيين على مختلف مستوياتهم، ودعماً للموظفين في اتخاذ القرارات وأداء مهامهم بما يتوافق مع رسالة وقيم المنظمة ورسالتها، ولكي تكون مدونات السلوك فعالة فلا بد من الترويج لها ودعمها وتطبيقها في جميع جوانب المنظمة ولتحقيق ذلك، يجب تدريب جميع العاملين بما فيهم الإداريين والقادة على هذه الأدلة والأنظمة والمدونات السلوكية، وتكون في متناول الجميع كما يجب تطبيق مدونات السلوك والقيم بكل انضباطية ومهنية بالإضافة الى تشجيع الموظفين بالابلاغ عن أي تجاوز و حمايتهم .

تعتبر الجامعة من المؤسسات التي تنشط في مجتمع يتميز بالتغيرات، وبالتالي ضرورة مواكبة ذلك ومن هنا بات على أفراد الأسرة الجامعية وجود مسعى أخلاقي و منهجي يؤدي الى سلوكيات أخلاقية مثلى في مجال الأداب و الأخلاقية و محاربة الإنحرافات، و بالتالي جاء الميثاق الذي يحث السلوكيات الأخلاقية متكونة المبادئ العامة و القيم المستمدة من المجتمع. و بالتالي هو أداة توجه الحياة الجامعية و أراضية لتوجيه و لضبط السلوك، ومن الأخلاق السلوكية التي يحددها ميثاق أخلاقيات و الأداب الجامعية وهي السلوكيات الواجب توفرها في العامل هي : الشفافية، النزاهة، الإحترام، عدم التحيز.¹

➤ النزاهة: النزاهة في الإدارة العامة ترتبط بالوسائل والآليات التي تكافح الفساد وسوء ادارة الموارد والشؤون العامة وسوء استغلال السلطة لذلك جاءت لضبط يضمن أن المسؤولين يعملون للمصلحة العامة ويدررون الموارد العامة بكل كفاءة وفاعلية ويقلل فرص الفساد وتوفر البيئة المثالية لاتخاذ القرارات الجيدة.²

حيث يتصرف الموظفون بطريقة عادلة حيث يتقادون كل وضعية يكونون فيها مدينين لأي شخص قد يؤثر عليهم بطريقة غير شرعية أثناء تأدية مهامهم.³

➤ الشفافية: يقصد بالشفافية مبدأ خلق بيئة تكون فيها المعلومات المتعلقة بالظروف والقرارات والأعمال الحالية متاحة ومنظورة ومفهومة وبشكل أكثر تحديد ومنهج توفير المعلومات وجعل القرارات المتصلة بالسياسة المتعلقة بالمجتمع معلومة من خلال النشر في الوقت المناسب والانفتاح لكل الأطراف ذوي العلاقة. والقائد ذو الشفافية يجب أن ينأى بنفسه عن مقاربة دوائر الشبهات عموماً والمالية خاصة ويبعد تماماً عن كل ما يمس أمانته ويخدش كرامته من تصرفات مادية ومعنوية ويكون ذو شفافية في كل ما يقدمه من معلومات صادقة للمستفيدين منفتحاً لكل من يطرق بابه.⁴

➤ عدم التحيز: يتحلى الموظفون بالحيادية و الموضوعية و يتخذون قراراتهم في إطار إحترام القواعد المعمول بها و معاملة الجميع بطريقة منصفة كما يؤدون وظائفهم بعيداً عن أي شكل من أشكال التمييز⁵

¹ وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، ميثاق أخلاقيات و الأداب الجامعية، 2010، ص 01

² عبد الله سعد الغامدي، دور النزاهة و الشفافية في محاربة الفساد، ملتقى علمي، الجرائم المستحدثة في التحولات و التغيرات الإقليمية و الدولية، عمان، الأردن، 2014، ص 12

³ وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، المرجع السابق، ص 09

⁴ أحمد الكردي، مفهوم الشفافية الإدارية، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، الموقع <https://hrdiscussion.com/hr9089.html>

2018/02/20،

⁵ وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، المرجع نفسه، صفحة 09

➤ الإحترام: يعبر الموظفون عن تقديرهم و إحترامهم إتجاه كل الاشخاص الذين يتعاملون معهم أثناء تأدية مهامهم و يبذون أستعدادهم لمجاملتهم و الإصغاء لهم

المطلب الثاني: الأسس النظرية لماهية الإلتزام التنظيمي

سوف نتطرق في هذا المطلب الى مفهوم الإلتزام التنظيمي أبعاده و العوامل المؤثرة فيه

الفرع الأول: دراسة الإلتزام التنظيمي

يعد الإلتزام التنظيمي من المواضيع التي لاقت اهتماما واضحا في حقل الإدارة في العقود الأخيرة، لما لها من علاقة بفعالية المنظمة ودرجة انجاز العمل فيها، إذ يعبر الإلتزام التنظيمي عن اتجاه الفرد نحو المنظمة ويشمل الرغبة القوية في البقاء عضوا فيها .

ويظهر الإلتزام في بذل العامل جهودا إضافية في العمل، ويعد الأفراد الملتزمون تجاه منظماتهم مصدر قوة تساعد في بقائها و منافستها للمنظمات الأخرى .

أولاً: مفهوم الإلتزام التنظيمي:

وقبل الوقوف على تعريفات الباحثين للإلتزام التنظيمي نتوقف عند مفهوم الإلتزام من ناحية لغوية: حيث يعني العهد، ويلزم الشيء لا يفارقه، والملازم لشيء المداوم عليه. ويعني كذلك في اللغة: العهد، والقرب، والنصرة، والمحبة .

أما من ناحية اصطلاحية فقد تباينت مفاهيم الإلتزام التنظيمي نظراً لتباين رؤى الباحثين حوله ،

يرى بورتر (Porter,1968)، بأن الإلتزام هو " استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة"، أما شلدون (Sheldon,1971) فيرى أن الإلتزام هو "التقييم الايجابي للمنظمة والعزم على العمل لتحقيق أهدافها"، وهو مستوى الشعور الايجابي المتولد لدى الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها، والإخلاص لها، وتحقيق أهدافها مع شعوره المستمر بالارتباط والافتخار بالعمل فيها .¹

كما يعرفه (Smith,1982) بأنه الرغبة الفردية في بذل مستوي عالي من . الجهد لصالح المنظمة والرغبة الشديدة للبقاء فيها ومن ثم قبول أهدافها .

ويعد بورتر وآخرون (Porter et al.1974) من الأعمال التي تناولت الإلتزام من الناحية الإدارية، فقد عرفه بأنه " قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها"، وتوصل إلى أن هناك صفات لها تأثير كبير في تحديد الإلتزام التنظيمي للأفراد وهي :

أ. إيمان قوي بالمنظمة وقبول لأهدافها وقيمها ؛

ب. الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المنظمة ؛

ت. الرغبة القوية في المحافظة على استمرار عضويته في المنظمة .

ثانياً: أهمية الإلتزام التنظيمي:

¹ موسى أحمد خير الدين و محمود أحمد النجار، أثر البيئة الداخلية على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية، دراسة إستطلاعية جامعة البتراء، عمان، 2010، ص 11

يعد الإلتزام التنظيمي من ابرز المتغيرات السلوكية التي سلط عليها الضوء نظرا لتزايد اهميته في المنظمة وتبرز اهميته في :

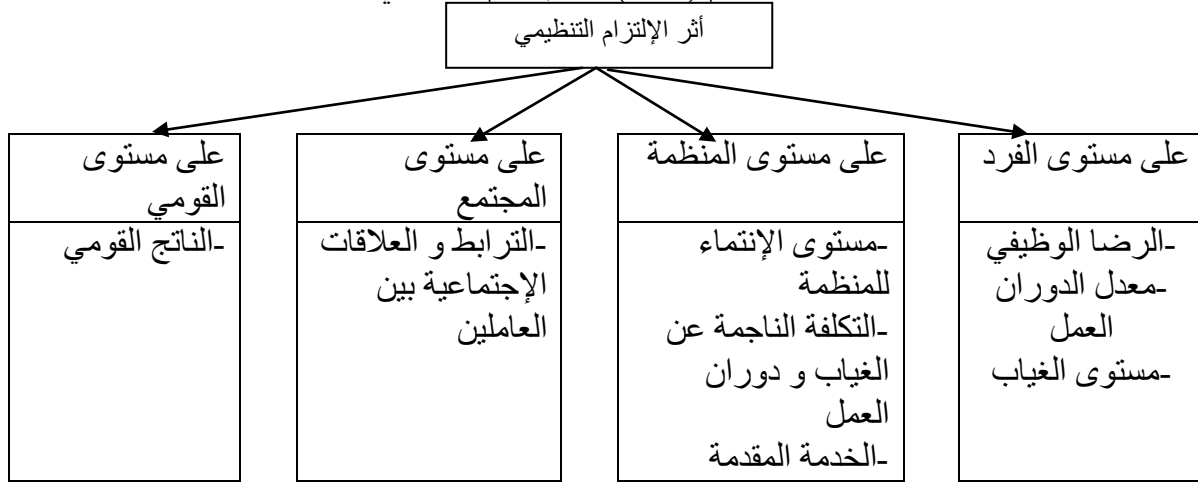
- أ - يمثل الإلتزام التنظيمي نمطا هاما في الربط بين المنظمة والأفراد العاملين تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لهؤلاء الأفراد للعمل وتحقيق أعلى مستوى إنجاز ؛
- ب - إن التزام الأفراد وخاصة المديرين للمنظمات التي يعملون تعتبر عاملا هاما أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في منظما تهم أو تركهم للعمل ؛
- ت - يساهم الموظفون ذوي الإلتزام المرتفع في النمو الاقتصادي وارتفاع معدلات الإنتاج القومي في بلادهم ؛
- ث - يساعد الإلتزام التنظيمي في انخفاض نسبة الغياب والحد من مشكلة التأخر عن الدوام وتحسين الأداء الوظيفي ؛

ج - يعتبر الإلتزام التنظيمي من العناصر الرئيسية لقياس مدى التوافق بين الأفراد من جهة وبين المنظمات من جهة أخرى كما يعتبر عاملا هاما في التنبؤ بفاعلية المنظمة ؛¹

ح - الإلتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الاساسية للتنبؤ بالنواحي السلوكية خاصة معدل دوران العمل فيعمل على بقاء اطول في المنظمة وأكثر عملا نحو تحقيق الاهداف .

لقد أكدت العديد من الدراسات الأهمية الكبيرة للإلتزام التنظيمي باعتباره ظاهرة سلوكية، ينتج عنه مجموعة من الظواهر الايجابية مثل انخفاض معدل الغياب ودوران العمل، كما أن للإلتزام التنظيمي أهمية على عدة مستويات يمكن توضيحها من خلال الشكل الموالي.

الشكل: رقم (2-1) أثر الإلتزام التنظيمي



المصدر : سميرة قداش، سميرة صالح، العلاقة بين الإلتزام التنظيمي و الحوافز السلبية و المسؤولية الإخلاقية في العمل ،من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة، مجمع الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الطبعة الثالثة، 2017 ،ص 411

ومما سبق استعراضه وكما هو موضح في شكل رقم (2-1) يلاحظ أن للإلتزام التنظيمي تأثير متعدد المستويات ، فعلي المستوي الفردي يساهم في رفع مستوي الرضا الوظيفي والذي ينعكس على انخفاض معدل دورانهم ومستويات غيابهم، والشعور بالاستقرار الوظيفي لديهم ، أما على مستوي المنظمة فنجد أنه يزيد من مستوي الانتماء للمؤسسة وزيادة الإنتاجية وتقليل التكلفة الناتجة عن تغيب العاملين وعن عدم أداءهم للأعمال المنوطة بهم بكفاءة وفاعلية ، أما على المستوي الاجتماعي فيؤدي الإلتزام التنظيمي إلى

¹ زروقي خولة، أدراك العدالة التنظيمية و علاقتها بالإلتزام التنظيمي لدى ممرضى مستشفى عميرات سليمان تقرت،مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي،جامعة ورقلة ،2015، ص 20

خلق جو من الترابط والعلاقات الاجتماعية بين العاملين في المؤسسة، وفيما يتعلق بالمستوي القومي فيؤدي الإلتزام التنظيمي إلى زيادة الناتج القومي في المحصلة النهائية للإلتزام وذلك عن طريق زيادة كفاءة وفاعلية أداء الأفراد العاملين بالمنظمة

ثالثاً: خصائص الإلتزام التنظيمي : إن للإلتزام التنظيمي عدة خصائص أهمها:

- ✓ يعبر الإلتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة في البقاء بها ، و قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها ؛
- ✓ يشير الإلتزام التنظيمي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء ؛
- ✓ إن الإلتزام التنظيمي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة ؛
- ✓ يؤثر الإلتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة ؛¹
- ✓ يتميز الأفراد الذين لديهم التزام تنظيمي بالصفات التالية : قبول أهداف وقيم المنظمة الإنسانية والإيمان بها ،وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة ، ووجود مستوى عال من الانخراط في المنظمة لفترة طويلة ، ووجود الميل لتقويم المنظمة التقويم الايجابي ؛
- ✓ يتصف الإلتزام التنظيمي حالة غير ملموسة تتجسد في ولاء العمال لمنظماتهم ونجد درجة ثابتة ليست مطلقة وأبعاده متعددة ومؤثرة في بعضها البعض ؛²
- ✓ يمثل الإلتزام التنظيمي شعور داخلي يضغط على الفرد للارتباط. بالمنظمة و للعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المنظمة ؛
- ✓ يتضمن الإلتزام التنظيمي ثلاثة أبعاد رئيسية وهي الرباط العاطفي أو الوجداني بين الفرد و المنظمة، والاستمرار والبقاء في العمل ، والشعور بالواجب اتجاه المنظمة ؛
- ✓ يستغرق الإلتزام التنظيمي في تحقيقه وقتاً طويلاً لأنه يجسد حالة قناعة. تامة للفرد، كما أن التخلي عنه لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئه، بل قد يكون نتيجة لتأثيرات استراتيجية ضاغطة ؛
- ✓ يتأثر الإلتزام التنظيمي بمجموعة الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل³.

الفرع الثاني : أبعاد الإلتزام التنظيمي:

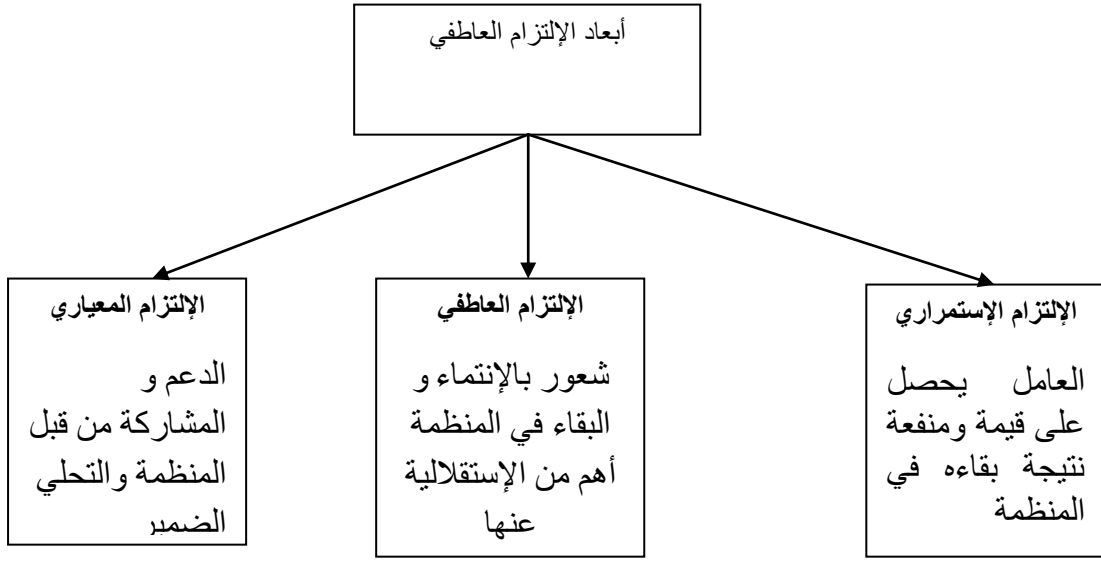
تختلف صور التزام الأفراد تجاه المنظمات باختلاف القوة الباعثة والمحركة له ، وتشير الأدبيات إلى أن هناك أبعاداً مختلفة للإلتزام التنظيمي وليس بعداً واحداً ، ويتفق الباحثين في تعدد أبعاد الإلتزام ، إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد.

¹ زروقي خولة ، مرجع سابق ،ص 20

² زروقي خولة ، مرجع سابق ، نفس الصفحة

³ موسى أحمد خير الدين و محمود أحمد النجار، مرجع سابق ،ص. 12

الشكل رقم: (1-3) أبعاد الإلتزام التنظيمي



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على الدراسات السابقة

أولاً: بعد الإلتزام العاطفي :

حيث رأيا (allen et meyer) لأن الإلتزام العاطفي للفرد يتأثر بدرجة إدراكه للخصائص التي تميز عمله من استقلالية، وأهمية، ومهارات مطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم له، كما يتأثر هذا الجانب من الإلتزام بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة بمجريات اتخاذ القرارات، سواء ما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه أي هو الارتباط المحدود، وأصحاب هذا التوجه هم الذين يعملون وفق تقييم ذاتي للمتطلبات التي تفرضها ظروف العمل المختلفة فيكون الارتباط بين الفرد والمنظمة وفق ما تقدمه لهم منظماتهم، ويرجع الإلتزام العاطفي إلى الشعور بالانتماء والالتصاق النفسي بالمنظمة¹.

ثانياً: بعد الإلتزام المعياري:

ويقصد به إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المنظمة، وغالباً ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي، ليس فقط في إجراءات تنفيذ العمل، بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة، ويعبر عنه الارتباط الأخلاقي السامي، وأصحاب هذا التوجه هم الموظفون أصحاب الضمير الذين يعملون وفق مقتضيات الضمير والمصلحة والعامة².

ثالثاً: بعد الإلتزام الإستمراري:

وهو التحكم في درجة التزام الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها، أي القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر بالعمل مع المنظمة مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى، أي أن هذا ارتباط مصلحي يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها من المنظمة،

¹ <http://www.stob5.com/533586.html> مفهوم الإلتزام التنظيمي و تنميته، منتدى ستوب، 2013/4/10 تمت الزيارة الموقع

2018/01/15 على 23:00

² موسى أحمد خير الدين و محمود أحمد النجار، مرجع سابق، ص 13

فمادامت المنظمة التي يعمل فيها تقدم له من المنافع (العوائد) يفوق ما يمكن أن تقدمه المنظمات الأخرى فيستمر بالارتباط بها أما إذا أوجد الفرد العامل منظمة أخرى تقدم عوائد أفضل من التي تقدمه له المنظمة التي يعمل فيها فإنه لن يتردد في الانتقال إليها، وأصحاب هذا الارتباط هم النفعيون وأصحاب الطموحات العالية.¹

الفرع الثالث: العوامل المؤثرة في الإلتزام التنظيمي

تعددت اجتهادات الباحثين والدارسين حول العوامل التي تساعد على تكوين الإلتزام التنظيمي داخل التنظيم، إلا أن دراسات" روبرت وما ناري" تعتبر من الدراسات المتميزة التي أشار فيها إلى العوامل المساعدة على تشكيل وتكوين الإلتزام التنظيمي ومنها²

أولاً: العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية للعمل : هناك بعض العوامل الخارجية مثل ظروف سوق العمل، وفرص الاختيار على اتجاهات الأفراد وبالتالي تؤثر في درجة الإلتزام التنظيمي لديهم خاصة في فترة بداية العمل لهؤلاء الأفراد ،فكلما كانت الأوضاع الاقتصادية جيدة وتعددت فرص العمل المتاحة كانت درجة الإلتزام التنظيمي متدنية والعكس صحيح ،في حالة ارتفاع مستوى البطالة

ثانياً: العوامل المتعلقة ببيئة العمل الداخلية

:مثل السياسات، وضوح الأهداف ،المناخ التنظيمي،نمط القيادة ، ونمك الحوافز المتبعة في المنظمة وهي كالتالي:³

أ - السياسات: ضرورة العمل على تبني سياسات داخلية تساعد على إشباع حاجات الأفراد العاملين في التنظيم ، ومن المعروف أن لدى أي إنسان مجموعة من الحاجات المتداخلة تساعد على تشكيل السلوك الوظيفي لهؤلاء الأفراد.

ب - وضوح الأهداف: يساعد وضوح الأهداف التنظيمية على زيادة الإلتزام التنظيمي لدى الأفراد العاملين، فكلما كانت الأهداف واضحة ومحددة كلما كانت عملية الإدراك وفهم الأفراد للإلتزام التنظيمي تجاه أكبر.

ت - العمل على تحسين المناخ التنظيمي : يمكن النظر للمناخ التنظيمي على انه يمثل شخصية المنظمة الناجحة وإن نجاحها يعتمد على جو العمل السائد، فالمناخ التنظيمي الجيد يشجع على خلق جو عمل ايجابي يعمل على تحقيق الاستقرار للأفراد والتنظيم ، ويجعل العاملون يشعرون بأهميتهم في العمل من حيث المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات ويزيد من درجة الرضا الوظيفي ويدعم الشعور بالإلتزام التنظيمي.

ث - تطبيق أنظمة حوافز مناسبة: إن تطبيق أنظمة حوافز معنوية ومادية مناسبة ، يؤدي إلى زيادة الرضا عن المناخ التنظيمي وعن المنظمة ككل ، وبالتالي زيادة الإلتزام التنظيمي وارتفاع معدلات عمال الإنتاج

ج - نمط القيادة: الإدارة الناجحة هي الإدارة القادرة على كسب التأيد الجماعي .الانجاز الأعمال من خلال تنمية مهارات الأفراد الإدارية باستخدام الوافر المناسبة، فالقائد الناجح هو الذي يستطيع زيادة درجات الإلتزام التنظيمي لدى الأفراد

ح - العمل على بناء ثقافة مؤسسية: إن الاهتمام بإشباع حاجات العاملين والنظر اليهم كأعضاء في بيئة عمل واحدة ترشح معايير أداء مميز لأفرادها وبالتالي تزيد من الإلتزام التنظيمي لديهم

¹ موسى أحمد خير الدين و محمود أحمد النجار، مرجع سابق ،ص 13

² زروقي خولة، مرجع سابق، ص 17

³ زروقي خولة، مرجع سابق، ص 18

خ - العمل على تنمية مشاركة الأفراد العاملين في التنظيم : فالمشاركة من قبل الأفراد بصورة ايجابية في تحقيق أهداف التنظيم تزيد من ارتباطهم بالمنظمة وبالتالي زيادة الإلتزام التنظيمي لديهم

ثالثاً: عوامل متعلقة بخصائص الفرد :

تتناول العديد من الدراسات خصائص الفرد من حيث السن، وطول مدة الخدمة، مستوى التعليم، الجنس ودوافع وقيم الأفراد وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي، كما تتناول الأخلاق بمثابة الدعامة الأولى لحفظ الأمم والمجتمعات، باعتبارها من أهم المبادئ والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني، وتنعكس الأخلاق على التزام الفرد بمهنته، فالمهنة وسيلة بالنسبة للفرد لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي بما يعود ذلك بالنفع على الفرد والمجتمع.

رابعاً: عوامل متعلقة بخصائص الوظيفة :تؤثر خصائص الوظيفة من حيث مجالها، ودرجة التوتر لها على مستوى الإلتزام التنظيمي، فتنوع مجال الوظيفة والاستقلالية والتحدي والتغذية المرتدة، والشعور بالمسؤولية كل هذا يرتبط ايجابيا بالإلتزام التنظيمي. وتطبيقاً لأنظمة الحوافز الجيدة.

إن الإلتزام بالمبادئ والسلوك الأخلاقي سواء على صعيد الفرد، أو الجماعة، أو المؤسسات والمنظمات بمختلف نشاطاتها يعتبر ذو أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع حيث إن هذا الأمر يقوي الإلتزام بمبادئ العمل الصحيح والصادق.¹

ونظراً للدور الهام الذي تلعبه القيم الأخلاقية المتعلقة بالممارسة المهنية في تحسين أداء العامل واستثماره لوقته بالشكل الأمثل وسعيه لتحقيق أفضل عائد للمجتمع بما ينسجم مع مراحل تطوره وتقدمه ويتسق مع منظومة القيم التي يحملها الفرد تجاه ذاته وتجاه المجتمع، فقد تزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بأخلاقيات العمل، وبدا واضحاً أن المؤسسات تتسابق لإصدار مدونات أخلاقية المهنة، وبعد أن شكلت الكفاءة مركز الاهتمام الوحيد أصبحت الأخلاقيات تحظى بالاهتمام الأكبر ويعاد صياغة الأهداف والسياسات وفقها وطريقة تبرز المسؤولية الأخلاقية، محاولة لتنمية السلوك المهني لدى العاملين فيها وللتقليل من الظواهر السلبية، فالوصول الى بناء منظومة النزاهة في العمل العام يعد الهدف الأساسي في بناء مؤسسات عامة فعّالة تحظى باحترام الموظفين من خلال منظومة القيم والسلوكيات الاخلاقية، وتمكّنها من تحصين المجتمع ضد ظاهرة الفساد وتوفير الآليات الفعّالة لمعالجة آثاره.

الفرع الرابع : مداخل تنمية الإلتزام التنظيمي

هناك الكثير من محددات الإلتزام التنظيمي التي تخرج عن نطاق سيطرة الإدارة مما يتيح أمامها فرصة محدودة لتقوية الإلتزام. ومع ذلك فإن الإدارة باستطاعتها عمل الكثير لتقوية الإلتزام العاطفي من خلال²:

¹ خيام محمد الزعبي، أخلاقيات العمل ودورها في الارتقاء بالأداء الوظيفي . 2018/02/10، 22:30

<http://syria-news.com/dayin/mosah/readnews.php?id=9968>

² د. محمد العامري ، سلوك الإلتزام التنظيمي ، موسوعة تعلم معنا مهارات النجاح ، 2018/01/25، 15:30 . <http://sst5.com/readArticle.aspx?ArtID=1549&SecID=40>

1- **الإثراء الوظيفي:** إن الإثراء الوظيفي بالتعمق الرأسي للوظيفة يجعل الفرد أكثر مسئولية عن عمله ويعطيه المزيد من حرية التصرف والاستقلال ومزيد من المشاركة في اتخاذ القرارات المؤثرة في عمله. وهذا من شأنه أن يقوى الإلتزام التنظيمي لدى الأفراد.

2- **إيجاد نوع من التوافق بين مصلحة المنظمة ومصالح العاملين:** يجب أن يشعر العاملون بأن ما تحققه المنظمة من منافع يعود عليهم أيضاً بالنفع لأن هذا الشعور من شأنه أن يقوى التزامهم تجاه المنظمة. وتحاول بعض المنظمات تحقيق ذلك بشكل مباشر من خلال خطط الحوافز وخاصة برامج المشاركة في الأرباح. ومثل هذه الخطط والبرامج إذا ما تم إدارتها بطريقة عادلة، فإنها ستلعب دوراً فعالاً في دعم الولاء التنظيمي لدى الأفراد.

3- **استقطاب واختيار الموظفين الجدد الذين تتوافق قيمهم مع قيم المنظمة:** كلما كانت قيم الفرد متوافقة مع قيم المنظمة وأهدافها، كلما قوى لديه الإلتزام (وخاصة الإلتزام العاطفي) تجاه المنظمة. فإذا كان من قيم المنظمة الاهتمام بالعمل الجاد والحرص على الجودة، فيجب أن تراعى هذه الشروط بحزم عند اختيار الموظفين الجدد بحيث يتم اختيار من تتوافر فيه هذه القيم.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالسلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي

في هذا المبحث سوف نتطرق إلى مختلف الدراسات السابقة المتعلقة بالسلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي وتوضيح الفرق ما بين الدراسة التي نحن بصدد إجرائها والدراسات السابقة المتعلقة بأحد متغير الدراسة أو كلاهما.

المطلب الأول: الدراسات السابقة

1- دراسة موريه وآخرون (McMurray, et, al , 2004)¹

“The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Climate in Manufacturing”.

أو ما ترجمته "العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والمناخ التنظيمي في الصناعة".

هدفت هذه الدراسة لاكتشاف العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والمناخ التنظيمي (الإبداع، والاستقلالية، والثقة، والعدالة، والدعم، والتماسك، والتقدير، وضغط العمل) على العاملين في شركات تصنيع مكونات السيارات الاسترالية. ولتحقيق هذا الهدف وزعت (1413) استبانته، وقد تم استرداد (1382) استبانته منها بنسبة (97.8%). وبعد إجراء التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط مهم بين الإلتزام التنظيمي والمناخ التنظيمي.

2- دراسة سامي إبراهيم حماد حنون، قياس مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة 2006²

¹ McMurray, Adela J., Scott, D.R., Pace, R. Wayne (2004). The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Climate in Manufacturing, Human Resource Development Quarterly, Vol.15, No.4.

² سامي إبراهيم حماد حنون، قياس مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، دراسة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير (غير منشورة) في إدارة الأعمال بكلية التجارة بجامعة غزة الإسلامية، 2006

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ومعرفة مدى تأثير بعض العوامل الديمغرافية الخاصة بالموظفين على مستوى إلتزامهم التنظيمي مثل (الجنس،العمر،مستوى التعليم،سنوات الخدمة،المستوى الوظيفي،مكان العمل و نوع الوظيفة)

وقد تكون مجتمع الدراسة من عينة عشوائية طبقية عددها 340 موظف و موظفة من أصل 1676 موظف و موظفة يعملون بالجامعات في قطاع غزة موزعين حسب طبيعة العمل و مستوى التعليم ،تم إستخدام الإستبيان و أساليب التحليل الإحصائي الإنحدار و التباين من أجل التعرف على إتجاهات الفروقات الإحصائية و مستوى الدلالة ،و قد أظهرت الدراسة الى وجود مستوى عال من الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات في قطاع غزة كما أشارت الدراسة الى وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين مستويات الإلتزام التنظيمي للعاملين بجامعات في قطاع غزة و المتغيرات الديموغرافية(العمر،مستوى التعليم،سنوات الخدمة،المستوى الوظيفي،نوع الوظيفة) في حين أظهرت عدم وجود علاقة ذو دلالة إحصائية تعزي مغير(الجنس،مكان العمل)

Boon and Arumugam "The Influence of Corporate Culture on Organizational -3

1. Commitment 2006

" تأثير الثقافة المؤسسية على الإلتزام التنظيمي: دراسة حالة لمنظمات أشباه المواصلات في ماليزيا" هدفت هذه الدراسة لاستقصاء تأثير الأبعاد الأربعة للثقافة المؤسسية (فريق العمل، الاتصال، الاعتراف والمكافأة، التدريب والتطوير) على الإلتزام التنظيمي للعاملين ضمن المنظمات الماليزية الستة الرئيسية لترزيم أشباه المواصلات.

حيث وزعت استبيانات من خلال البريد الإلكتروني من اجل جمع البيانات والتي عددها(500)، وبعد إجراء التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات توصلت الدراسة إلى أن: الاتصال، والتدريب والتطوير، والمكافأة والتقدير، وفريق العمل مرتبطة إيجاباً مع التزام العاملين، كما تم إدراك الاتصال كبعد مؤسسي مسيطر يرافق التحسينات المهمة في الإلتزام التنظيمي.

إضافة إلى أن هذه الدراسة قد ساهمت في فهم أفضل لتأثير الثقافة المؤسسية على الإلتزام التنظيمي ضمن العاملين في قطاع أشباه المواصلات الماليزي.

4- دراسة كومار وجيري (Kumar and Giri, 2009)²

"Effects of Age and Experience on Job Satisfaction and Organizational Commitment".

او ما ترجمته" تأثير العمر والخبرة على الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير العمر وخبرة العاملين على الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة، حيث وزعت على عينة الدراسة المكونة من 380 عاملاً في المستويات الإدارية الدنيا والوسطى والعليا من منظمات خاصة وعامة، عاملة في

¹ Boon and Arumugam "The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment: Case Study of Semiconductor Organizations in Malaysia 2006 .

² .Kumar, B. Pavan & Vijai N Giri (2009). Effects of Age and Experience on Job Satisfaction and Organizational Commitment, The Icfai (Institute of Chartered Financial Analysts of India) University **Journal of Organizational Behavior**, Vol. VIII, No. 1.

قطاعات المصارف والاتصالات في الهند. وقد توصلت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي قد اختلفا بصورة هامة عبر المراحل الوظيفية المختلفة للعاملين. وقد وجدت الدراسة أن الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي لدى العاملين المتقدمين بالسن أكبر مما هو لدى الأصغر منهم سناً. كما أن الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي اختلفا بصورة هامة بالاعتماد على خبرة العمل للعاملين. وأن العمال الأكثر خبرة في العمل لديهم رضا وظيفي والتزام تنظيمي أعلى.

5- دراسة جواد محسن راضي و عبد الله كاضم حسن، العلاقة بين السلوك الاخلاقي للقيادة و الإلتزام

التنظيمي 2010.¹

يهدف البحث التعرف على العلاقة أو الأثر بين أبعاد سلوك القيادة الأخلاقي الثلاث (توافر السلوك الأخلاقي، ممارسات السلوك الأخلاقي، وتعزيز السلوك الأخلاقي) و الإلتزام التنظيمي لعينة من مدرسي كلية الإدارة و الإقتصاد في جامعة القادسية، بلغت عينة الدراسة 34 فرد بنسبة 50% من مجتمع الدراسة، تم التحليل باستخدام الأدوات الإحصائية الانحراف المعياري ومعامل الارتباط والإنحدار و تم التوصل الى وجود علاقة واثرة لأبعاد سلوك القيادة الأخلاقي على الإلتزام التنظيمي وضرورة الإهتمام بالقيم الأخلاقية و ترسيخها باعتبارها ركيزة أساسية لبقاء المنظمة

6- دراسة سعد تراحيب غنام البقمي، الإلتزام التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي للعاملين، 2012²

تهدف الدراسة الى التعرف على مستوى الإلتزام التنظيمي للعاملين بجوازات منطقة مكة المكرمة و علاقته بأدائهم الوظيفي، تكون مجتمع الدراسة من العاملين في جوازات مكة والذي بلغ عددهم 430 (ضابط وفرد) ، إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الإستبانة كأداة لجمع المعلومات، توصل الباحث الى عدة نتائج أهمها وجود مستوى مرتفع نسبيا من الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بجوازات منطقة مكة المكرمة وكذا مستوى مرتفع نسبيا من الأداء الوظيفي كما توصل الباحث الى وجود علاقة إرتباط موجبة و طردية بين الإلتزام التنظيمي و الاداء الوظيفي للعاملين بجوازات منطقة مكة المكرمة.

7- دراسة مخلص شياع علي الجميلي، العوامل المؤثرة على الإلتزام التنظيمي 2012³

تهدف الدراسة الى تحديد العوامل والمتغيرات التي تؤثر على الإلتزام التنظيمي للعاملين بالمعهد التقني الأنبار بلغ حجم العينة 50 فرد و باستخدام الاستبيان والأساليب الإحصائية للقيام بالتحليل الإحصائي للبيانات، توصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها تتجه العينة إيجابيا نحو الإلتزام التنظيمي، هناك علاقة قوية بين المتغيرات المستقلة و الإلتزام التنظيمي، كما أوصت الدراسة الى ضرورة اهتمام عمادة المعهد بالإلتزام التنظيمي مما يؤدي الى زيادة الشعور بالانتماء و الإستقرار والإنجاز.

8- Al-Hawajreh , Kamel M.,Dirasat ,Exploring the Relationship between Occupationa Stress and Organizational Commitment among Nurses in Selected Jordanian Hospitals, 2013⁴

¹ جواد محسن راضي و عبد الله كاضم حسن، مرجع سابق

² سعد تراحيب غنام البقمي، الإلتزام التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي للعاملين، رسالة مقدمة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير (غير منشورة) في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2012

³ مخلص شياع علي الجميلي، العوامل المؤثرة على الإلتزام التنظيمي، دراسة تحليلية لأراء العاملين في المعهد التقني الأنبار، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإقتصادية و الإدارية ، المجلد 04 العدد 09 ، 2012

⁴ Al-Hawajreh , Kamel M.,Dirasat , exploring the relationship between occupationa stress and organizational commitment among nurses in selected jordanian hospitals, business management, Administrative Sciences ,University of Jordan : Deanship of Academic Research,2013

(كشف العلاقة بين الإجهاد المهني والالتزام التنظيمي بين الممرضات في المستشفيات الأردنية)

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الإجهاد المهني والالتزام التنظيمي بين الممرضات في المستشفيات الأردنية المختارة ، وقياس مستوى الإجهاد المهني ومستوى الالتزام التنظيمي بين الممرضات في المستشفيات الأردنية المختارة في عمان. تألف مجتمع البحث من مستشفيات تعليميين حكوميين ، وتم اختيار عينة عشوائية منتظمة من 150 من العاملين في التمريض. تم استخدام استبيان ذاتي الإدارة لجمع البيانات لهذه الدراسة. تم تطوير الاستبيان من قبل الباحث استناداً إلى الأدبيات ذات الصلة. يتضمن جزئين رئيسيين. واحد منهم هو الإجهاد المهني (مصادر ضغط العمل ، المعلومات الصحية ، واستراتيجيات التكيف) ، والآخر هو الالتزام التنظيمي. كشفت نتائج الدراسة الحالية أن الإجهاد المهني موجود بين ثلاثين بالمائة من الممرضات. وأربعين في المئة من الممرضات لديها التزام تنظيمي. وتكشف الدراسة أيضاً أن الالتزام التنظيمي يرتبط ارتباطاً سلبياً كبيراً بالإجهاد المهني ($r = -0.18, P = 0.025$). بناءً على نتائج الدراسة الحالية ، تم اقتراح التوصيات التالية: ينبغي على مؤسسات الرعاية الصحية تحديد العوامل التي تسهم في مصادر الإجهاد في العمل وتحديد مختلف الظروف التي تجلب الموظفين إلى العمل باستخدام استراتيجيات ملائمة للتكيف وتقديم وصف وظيفي واضح ومحدد ، جداول العمل المرنة والمعاملة العادلة واللقاء المنتظم بين المشرفين وممرضات موظفيهم لمناقشة وحل مشكلاتهم. يجب أن يكون كل من الممرضين وممرضات التمريض على استعداد للعمل معاً لتطوير مناخ من الثقة المتبادلة التي تعزز الالتزام الحقيقي بالأهداف التنظيمية ، لتوفير رعاية جيدة للمرضى.

9- دراسة إبتسام عاشوري، الإلتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية، 2015.¹

تهدف الدراسة الى فهم وتحديد طبيعة العلاقة بين الإلتزام التنظيمي و الثقافة التنظيمية للعاملين بمؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري بولاية الجلفة ، تألف مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالمؤسسة من إطارات ، التحكم و التنفيذ البالغ عددهم 70 فرد

تم إستخدام الإستبانة كأداة أساسية كما تم الإستعانة بالقابلية ، استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية لتحليل النتائج و توصلت الى انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإلتزام التنظيمي و الثقافة التنظيمية ، كما انه لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية بالنسبة للمتغيرات (الأقدمية ، المستوى التعليمي، الفنة المهنية) للإلتزام التنظيمي في حين توجد فروق ذو دلالة إحصائية تعزي متغير السن للإلتزام التنظيمي للعاملين محل الدراسة .

10- Marmat Geeta1 , Jain Pooja, Ethical Behaviour in Organizations, 2016²

¹ إبتسام عاشوري، الإلتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري الجلفة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير (غير منشورة) تخصص تنظيم و عمل جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2015

² Marmat Geeta1 , Jain Pooja2 , Ethical Behaviour in Organizations , Institute of Management Studies, Devi Ahilya Vishwavidyalaya, Journal of Research in Business and Management Volume 4 , India January, 2016

(الأخلاقيات السلوكية في المنظمة) هذه المقالة مراجعة الأدبيات على السلوك الأخلاقي لتحديد العوامل والمتغيرات التي يؤثر على السلوك الأخلاقي. تنقسم هذه الدراسة إلى الدراسات النظرية والتجريبية وعلاقتها بالموضوع نظرية. تنقسم المتغيرات المحددة إلى عوامل فردية وعوامل تنظيمية وخارجية. المتغيرات تحت هذه العوامل هي موضع السيطرة والتوجيه الإنجاز ، الميكانيكيات كمتغير فردي. التدريب الأخلاقي ، مدونة الأخلاقيات ونظام المكافأة هي متغير تنظيمي. المنافسة ، وتأثير أصحاب المصلحة ونظام التنظيم هي المتغيرات الخارجية. هذه الدراسات تهدف إلى معرفة تطور الاتجاهات من السبعينات إلى الألفين خمسة عشر في دراسات السلوك الأخلاقي. تقدم هذه المراجعة أفكارًا للباحثون المستقبليون الذين يرغبون في البحث المتعلق بالسلوك الأخلاقي. هذه المراجعة تساعد المهنيين أيضا على فهم السلوك الأخلاقي في سياق تنظيمهم لإدارة الجوانب الأخلاقية في منظماتهم بطريقة أفضل

المطلب الثاني: نقد الدراسات السابقة

تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عدة نقاط يتم إجازها كمايلي:

- دراسة موريه وآخرون تبين وجود علاقة بين الإلتزام التنظيمي والمناخ التنظيمي (الإبداع، والاستقلالية، والثقة، والعدالة، والدعم، والتماسك، والتقدير، وضغط العمل) وكانت الدراسة في أستراليا
- دراسة سامي إبراهيم حمادة تعرض فيها الى متغير واحد فقط و هو الإلتزام التنظيمي و عوامل الديموغرافية دون دراسة المتغير المستقل أما الإتفاق كان من حيث مجتمع الدراسة الذي خصص للعاملين بالجامعات .
- و دراسة Boon and Arumugam بينت تأثير الأبعاد الأربعة للثقافة المؤسسية (فريق العمل، الاتصال، الاعتراف والمكافأة، التدريب والتطوير) على الإلتزام التنظيمي للعاملين
- دراسة Kumar and Giri هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير العمر وخبرة العاملين على الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي، وقد استخدمت الدراسة على المستويات الإدارية الدنيا والوسطى والعليا من منظمات خاصة وعمامة، في قطاعات المصارف والاتصالات في الهند و توصلت الى وجود تأثير للعمر والخبرة على الإلتزام التنظيمي.
- أما دراسة جواد محسن راضي و عبد الله كاظم حسن فنجد أنه إتفقت مع الدراسة الحالية من حيث التعرض الى طبيعة العلاقة بين المتغيرين المستقل والتابع لكن الإختلاف يكمن في التخصيص أكثر للمتغير المستقل وهو السلوك الأخلاقي للقادة وأبعاده وبالتالي إختلاف العينة حيث شملت العاملين .
- دراسة مخلص شياع على الجميلي إهتمت بالعوامل المؤثرة على الإلتزام التنظيمي للعاملين فقط دون التعرض للمتغير المستقل.
- دراسة سعد تراحيب غنام البقمي تعرف على مستوى الإلتزام التنظيمي مع متغير آخر وهو الأداء الوظيفي.
- أما دراسة Al-Hawajreh , Kamel M. Dirasat فقد درست العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والإجهد المهني
- دراسة إبتسام عاشوري تطرقت الى الإلتزام التنظيمي بأبعاده(الولاء التنظيمي، الرغبة في الإستمرار، المسؤولية إتجاه المؤسسة) داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية

-أما دراسة Marmat Geeta1 , Jain Pooja بينت العوامل المؤثرة على السلوك الاخلاقي من عوامل فردية وكذا عوامل داخلية وخارجية (التدريب الأخلاقي، المدونة الاخلاقية، نظام المكافاة، نظام التقييم) .

المطلب الثالث: مساهمة الدراسة الحالية

من خلال ما سبق نلاحظ أن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة من حيث

- متغيرات الدراسة: أن أغلب الدراسات السابقة تناولت متغيرات تعرضت الدراسة السلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي اما بشكل منفرد او من خلال علاقاتهم بمتغيرات أخرى وإما بنفس الأبعاد او أبعاد مختلفة وهذا باختلاف الهدف الذي تسعى إليه الدراسة.
- فالدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة من حيث طبيعة المتغيرات والعلاقة بينهما نظرا لنقص الدراسات في هذه العلاقة بين المتغيريين في حدود علم الطالبة
- المكان: كما تختلف من حيث مكان الدراسة فأغلب الدراسات كانت في بلدان مختلفة عربية وأجنبية كأستراليا، الهند، الأردن، العراق، السعودية، الجزائر أما الدراسة الحالية كانت بالجزائر ولاية ورقلة
- الزمان: الدراسات السابقة كانت في سنوات مختلفة ما بين 2004، 2016 أما الدراسة الحالية فكانت في سنة 2018.
- عينة الدراسة: كما أن هناك وجود إختلاف في عينة الدراسة حيث طبقت على العاملين في القطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة

وقد إستفادت الطالبة من الدراسات السابقة في تحديد الإطار النظري و تحديد الأبعاد وصياغة الفرضيات ومن ثم التحكم في بناء أداة الإستبيان، كما ساعدتها في الإطلاع على الأساليب الإحصائية المستخدمة و إختبار الفرضيات ،وعلى تفسير النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

خلاصة الفصل:

تتجلى أهمية هذا الفصل في أنه محاولة لإعطاء نظرة شاملة عن السلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي وأهم المتغيرات المرتبطة بهذين المفهومين، ومختلف الدراسات السابقة التي تناولت أحد المتغيرين أو كلاهما وقد تم التوصل إلى النتائج التالية: ان السلوك الأخلاقي هو عبارة عن مجموعة من القيم لسلوك الفرد الذي يميز بين التصرفات الصحيحة والخاطئة والتي تتطابق مع المبادئ و قيم الأخلاقية المنظمة ، أما الإلتزام التنظيمي رغبة الفرد في بذل مستوي عالي من الجهد لصالح المنظمة والرغبة الشديدة للبقاء فيها ومن ثم قبول أهدافها كما يتأثر الإلتزام التنظيمي بعدة مؤثرات منها السلوك الأخلاقي مكون في قيم الأخلاقية وهذا ما نحاول ان التعرف عليه من خلال الدراسة الميدانية التي اجريت في القطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية
لأثر السلوك الأخلاقي على
الإلتزام التنظيمي لدى العاملين

تمهيد:

بعد أن تطرقنا في الفصل السابق إلى المفاهيم المتعلقة بالسلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي والدراسات السابقة لتجسيد هذه المفاهيم قمنا بإسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي وحاولنا القيام بدراسة حالة في القطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، ولدراسة أعمق وأكثر تفصيل لهذا الفصل تم تقسيمه إلى مبحثين هما:

✓ المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية: سوف نتطرق في هذا المبحث إلى تحديد مجتمع وعينة الدراسة وتحديد المتغيرات وعرض الأساليب الإحصائية المستخدمة.

✓ المبحث الثاني: النتائج ومناقشتها: سوف نتطرق في هذا المبحث إلى نتائج الدراسة ومناقشتها واختبار الفرضيات.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

من خلال الدراسة سوف يتم استعمال مجموعة من الأدوات بغرض جمع المعلومات و معالجتها و تحليلها بالأساليب الإحصائية المناسبة لخصائص مجتمع وعينة الدراسة بغرض عرض، معالجة وتحليل المعطيات وسوف نتطرق لذلك كما يلي:

المطلب الأول: طريقة المستخدمة في الدراسة**الفرع الأول: مجتمع الدراسة واختيار العينة**

يشمل مجتمع الدراسة على العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح والذي يتكون من ثلاث كليات و معهدين تم إختيار العينة بطريقة عشوائية في كل كلية و معهد كما موضحة في الجدول أدناه:

جدول رقم (1-2) : تحديد مجتمع و عينة الدراسة

النسبة المئوية	العينة	عدد العمال	الكلية /المعهد
62.86 %	44	70	كلية الرياضيات و علوم المادة
33.33 %	26	78	كلية علوم الطبيعة والحياة
43.18 %	19	44	كلية الطب
60 %	15	25	معهد التكنولوجيات
38.10 %	16	42	معهد علوم و تقنيات الرياضية و البدنية
46.33 %	120	259	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة

تم توزيع الإستبيان على عينة الدراسة إبتداءً من شهر مارس و لمدة خمسة عشر يوم ،حيث قمنا بتوزيع 120 إستبيان وتم إسترجاع 114 وتفرغها، وبالتالي فإن نسبة الإستجابة تقدر بحوال 95 % (الإستبيانات المقبولة لإجراء الدراسة والتحليل).

و إعتدنا في توزيع الإستبيان على الطريقة اليدوية عن طريق الإتصال الشخصي والمباشر أو عن طريق الزملاء

جدول رقم (2-2): معدلات توزيع واسترداد الاستبيانات لأفراد عينة الدراسة

النسبة المئوية	العدد	الإستبيانات
% 100	120	الإستبيانات الموزعة
%95	114	الاستبيانات المسترجعة
%5	06	الاستبيانات غير المسترجعة
%95	114	الاستبيانات المقبولة

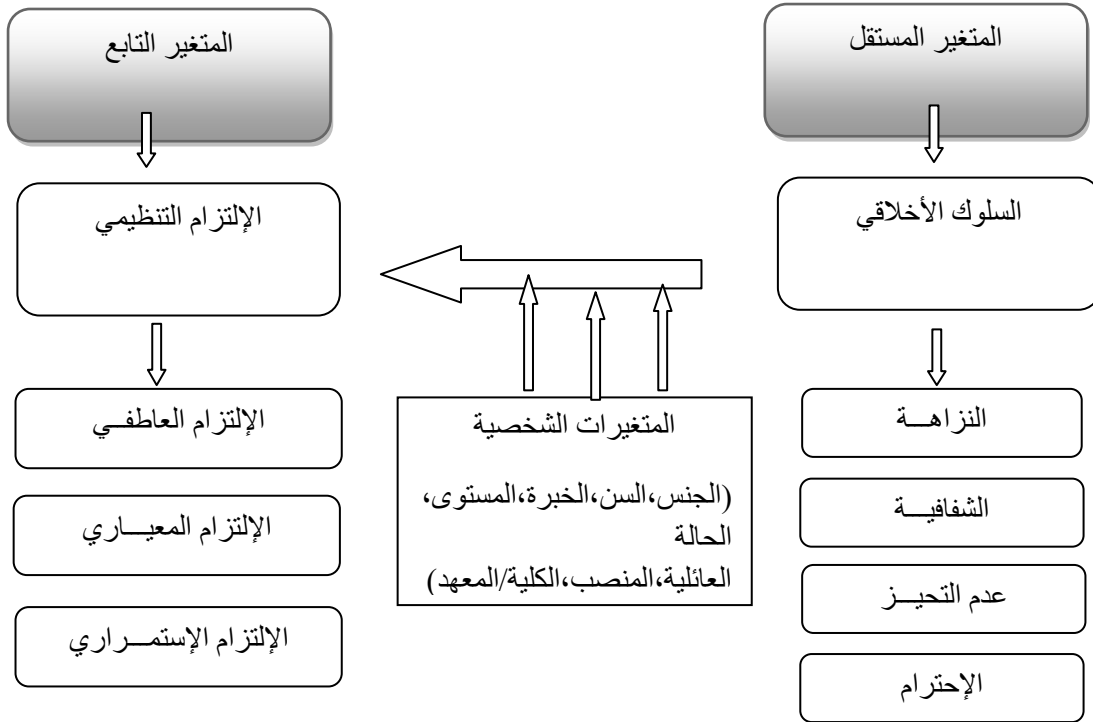
المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على نتائج توزيع الإستهيبان

الفرع الثاني: متغيرات الدراسة تتمثل متغيرات الدراسة فيما يلي:

- **المتغير المستقل:** ويتمثل في السلوك الأخلاقي وهو عن مجموعة من القيم لسلوك الفرد الذي يميز بين التصرفات الصحيحة والخاطئة والتي تتطابق مع المبادئ و قيم الأخلاقية المنظمة بأبعاد (النزاهة، عدم التحيز، الإحترام، الشفافية).
- **المتغير التابع:** ويتمثل في الإلتزام التنظيمي وهو استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة بأنواعه (الإلتزام العاطفي، الإلتزام المعياري، الإلتزام الإستمرري).

الفرع الثالث : نموذج الدراسة

➤ الشكل رقم (2- 1): يوضح نموذج متغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الطالب بناءً على متغيرات الدراسة

**المطلب الثاني: أدوات الدراسة و الأساليب المستخدمة في معالجة المعطيات
الفرع الأول : أدوات الدراسة المستخدمة في جمع البيانات**

في موضوع بحثنا هذا سيتم الاعتماد على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، وكذلك تم الاعتماد على الملاحظة .

أولا - الاستبيان

1- بناء الإستبيان :

حيث خصص الاستبيان لمعرفة مدى أثر السلوك الأخلاقي على الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالنسبة مؤسسة محل الدراسة.

الجزء الأول:يتعلق بالمعلومات الشخصية لدى العاملين بالقطب الجامعي 01مثل(الجنس،العمر،المستوى التعليمي، الخبرة، الحالة العائلية،المنصب،الكلية/المعهد).

الجزء الثاني: يتعلق بالمتغير المستقل السلوك الأخلاقي بإبعاده ويحتوي على 12 عبارة.

الجزء الثالث: يتعلق بالمتغير التابع الإلتزام التنظيمي ويحتوي على 18 عبارة.

وللإجابة على العبارات الخاصة بالجزء الثاني والثالث في الاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت ذي 5 درجات، ونظرا لاستخدامه في الكثير من الدراسات السابقة في هذا المجال،يطلب من العمال إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات الواردة على مقياس " ليكارت الخماسي" كما يلي:

- موافق جدا تعطى لها 5 درجات.

- موافق تعطى لها 4 درجات

- محايد تعطى لها 3 درجات.

- غير موافق تعطى لها درجتان.

- غير موافق جدا تعطى لها درجة واحدة

وحسب الدراسات السابقة يقسم مقياس " ليكارت الخماسي" ، فانه تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى (5 - 1 = 4) ثم نقسمه على اكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية (0.8=5/4)،ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي: (من 1 إلى 1.79 لا يوجد ومن 1.80 إلى 2.59 قليل ومن 2.60 إلى 3.39 متوسط و من 3.40 الى 4.19 مرتفع و من 4.20 الى 5 مرتفع جدا). كما هو موضح في الجدول أدناه:

جدول رقم (2-3): يوضح مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت)

المستوى الموافق له	مجال المتوسط الحسابي المرجح
لا يوجد	من 1 إلى 1.79
قليل	من 1.80 إلى 2.59
متوسط	من 2.60 إلى 3.39
مرتفع	من 3.40 إلى 4.19
مرتفع جدا	من 4.20 إلى 5

المصدر : عز عبد الفتاح،مقدمة في الإحصاء الوصفي و الإستدلالي في استخدام spss ،مكتبة خوازم العلمية،جدة ،السعودية،الطبعة الأولى، 2008 ،ص 538

2- صدق وثبات الاستبيان

أ- صدق المحكمين:

ولغرض معرفة مدى وضوح أسئلة الاستبيان فقد تم عرضها على الأستاذ المشرف للتعرف على توجيهاته وكذلك أساتذة متخصصين في هذا المجال وكذا السيد رئيس لجنة أخلاقيات المهنة بالمؤسسة، وبعد ذلك تم صياغة العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوحاً وبساطة لتظهر في شكلها النهائي.

ب- ثبات الاستبيان:

لقد تم فحص عبارات الاستبيان من خلال مقياس ألفا كرونباخ، الموضح في الجدول الذي في الأسفل لحساب ثبات المقياس فلو حظ أن معامل الثبات

جدول رقم (2-4): معاملات الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

معامل الثبات	متغيرات الدراسة
معامل ألفا كرونباخ	86.4 %

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على معطيات SPSS

من الجدول رقم (2-4) نلاحظ أن معامل نسبة معامل ألفا كرونباخ تقدر **86.4 %**، و هي نسبة مرتفعة و عليه فانه يتمتع الإستبيان بقدر عال من الثبات و عليه يجوز تطبيقه في الدراسة الاساسية، وهذا يعني أن هناك استقرار بدرجة عالية في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعه على أفراد العينة عدة مرات .

ثانياً - الملاحظة : استخدمنا في بحثنا الملاحظة المباشرة بغرض التأكد من فرضيات الدراسة، وكذا الوصول على معلومات لم

تتمكن من الحصول عليها من الإستبيان، حيث ركزنا على تتبع بعض السلوكيات للعاملين في عملهم، وعلاقتهم ببعضهم البعض، و بمسؤوليهم وغيرها من العناصر التي لا تستطيع الطالبة الحصول عليها إلا من خلال الملاحظة المباشرة حيث أن السلوكيات تعتبر من التصرفات التي تلاحظ من خلال طريقة التعامل و الأداء و التواصل مع الزملاء او الأطراف الأخرى وبالتالي من خلالها نستطيع تدعيم نتائج الإستبيان او العكس.

الفرع الثاني: أدوات و أساليب الإحصائية المستخدمة

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي ، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS عن طريق تفريغ بيانات قوائم الاستبيان في Excel ونقلها مباشرة إلى SPSS وهذا للتوصل إلى ما يلي:

- 1-مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازلياً ؛
- 2-مصفوفة الارتباطات برسوم لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغير الدراسة المستقل والتابع ؛
- 3-تحليل الانحدار الخطي بواسطة طريقة المربعات الصغرى Entry لمعرفة قوة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع وقياس أقوى بعد مؤثر بين الأبعاد ؛
- 4- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

المبحث الثاني : نتائج الدراسة ومناقشتها

يقدم هذا المبحث عرض لمختلف نتائج الدراسة الميدانية التي تم التوصل إليها من خلال جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها وللوصول إلى نفي أو إثبات الفرضية من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة .

المطلب الأول : النتائج المتوصل إليها**الفرع الأول : نتائج الإحصائية الوصفية****أولاً : خصائص عينة الدراسة**

قصد التعرف على الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة الميدانية قسمناه كما يلي:

جدول رقم (2-5) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
35.1%	40	ذكر
64.9%	74	أنثى
100%	114	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يظهر من خلال الجدول السابق رقم (2-5) بأن غالبية الأفراد كانوا من فئة الإناث التي تقدر بنسبة (64.9%)، بينما تمثل نسبة فئة الذكور 35.1%، وهذا ما نرجعه ربما إلى الصدفة.

جدول رقم (2-6) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة %	التكرار	فئة العمر
12.3%	14	20 من 29 سنة
64%	73	من 30 إلى 39 سنة
20.2%	23	من 40 الى 49 سنة
3.5%	4	من 50 سنة فأكثر
100%	114	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

- أما فيما يتعلق بمتغير السن الموضح في الجدول السابق رقم (2-6) فقد تبين أن الأفراد الذين أعمارهم (من 30 إلى 39 سنة) يمثلون أعلى نسبة تقدر بـ (64%) وهي عبارة عن فئة كبيرة من الشباب حسب متطلبات العمل في المؤسسات الجامعية و التي تتطلب الجهد و الطاقة وتليها الفئة (من 40 سنة الى 49 سنة) بنسبة (20,2%) ، ثم الفئة (من 20 الى 29 سنة) و الأخير الفئة (أكثر من 50 سنة) وهذه نتيجة تفسر ان الفئات الأخرى تنقسم ما بين العمال الذين هم في سن قريبة من التقاعد و بين العمال الجدد الذين تم إلحاقهم مؤخراً .

جدول رقم (2-7) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
1.8%	2	المتوسط
34.2%	39	الثانوي
64%	74	الجامعي
100%	114	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

- كما يتضح من الجدول رقم (2-7) المتعلق بالمستوى التعليمي، حيث نلاحظ أن المستوى الجامعي هو الغالب بنسبة 64%، بينما المستوى الثانوي يمثل 34.2% فقط والمستوى المتوسط يمثل نسبة 1.8% وهذا دلالة على أن المؤسسة تحوي كوادرات وإطارات وكفاءات، وهذا راجع لطبيعة عمل المؤسسة الذي يتطلب متخصصين حسب المجالات سواء الإدارة والمخابر، المكتبات في حين المستوى الثانوي نسبة معتبرة حيث ان بعض المناصب الإدارية تتطلب مثل هذه المستويات .

جدول رقم (2-8) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

النسبة %	التكرار	الخبرة في المؤسسة
29.8%	34	اقل من 5 سنوات
53.5%	61	من 5- 14 سنوات
7%	8	من 15 – 20 سنة
9.6%	11	أكثر من 20 سنة
100%	114	لمجموع

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

- وفيما يتعلق بمتغير الخبرة وكما تشير النتائج في الجدول رقم (2-8) إلى أن فئة (من 5 سنة الى 14 سنة) تحصلت على اكبر نسبة والتي تقدر بـ 53.5% ،وتليها فئة ذوي الخبرة من (أقل من 5سنوات) بنسبة 29.8% ثم فئة (أكثر من 20 سنة) بنسبة 9.6% و الأخير فئة (من 15 الى 20 سنة) بنسبة 7% من أفراد عينة الدراسة وهذا ما يفسر أقدمية المؤسسة و العمل على تطوير وتوسيع المؤسسة و نموها من خلال فتح تخصصات مما يستدعي إستحداث مناصب جديدة وبالتالي فتح مناصب مالية.

جدول رقم (2-9) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

النسبة %	التكرار	الحالة العائلية
51.8%	59	متزوج
46.5%	53	أعزب
1.8%	2	حالات أخرى
100%	114	لمجموع

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

- وفيما يتعلق بمتغير الحالة العائلية، وكما تشير النتائج في الجدول رقم (2-9) إلى أن فئة (متزوج) تحصلت على اكبر نسبة والتي تقدر بـ 51.8% ،وتليها فئة (أعزب) بنسبة 46.5% و في الأخير فئة (حالات الأخرى) بنسبة 1.8% وهذا ما يفسر قبول الأفراد على العمل من أجل الإيفاء بمتطلبات الحياة مهما كان.

جدول رقم (2-10) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب المنصب

النسبة %	التكرار	المنصب الإداري
7.9%	9	تنفيذ
15.8%	18	تحكم
28.9%	33	تطبيق
47.4%	54	إطار
100%	114	لمجموع

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

- وفيما يتعلق بمتغير المنصب الإداري ، وكما تشير النتائج في الجدول رقم (2-10) إلى أن فئة (الإطار) تحصلت على اكبر نسبة والتي تقدر بـ 47.4% ،وتليها فئة (تطبيق) بنسبة 28.9% ثم فئة (تحكم) بنسبة

15.8% و الأخير فئة (التنفيذ) بنسبة 7.9% من أفراد عينة الدراسة وهذا ما يفسر توفر المؤسسة على نسبة كبيرة من الإطارات نظرا لطبيعة المجال حيث أن أغلب المناصب المفتوحة تتطلب إطارات تعمل على إدارتها بشكل جيد وهم من أصحاب الشهادات الجامعية

جدول رقم (2-11) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الكلية او المعهد

النسبة %	التكرار	الكلية /المعهد
38.6%	44	كلية الرياضيات و علوم المادة
18.4%	21	كلية علوم الطبيعة والحياة
16.7%	19	كلية الطب
12.3%	14	معهد التكنولوجيا
14%	16	معهد التقنيات الرياضية و البدنية
100%	114	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

- وفيما يتعلق بمتغير الكلية او المعهد, وكما تشير النتائج في الجدول رقم (2-11) إلى أن (كلية الرياضيات و علوم المادة) تحصلت على اكبر نسبة والتي تقدر بـ 38.6%، وتليها (كلية علوم الطبيعة و حياة) بنسبة 18.4% ثم (كلية الطب) بنسبة 16.7% ثم (معهد علوم و تقنيات الرياضية والبدنية) بنسبة 14% و الأخير (معهد التكنولوجيا) بنسبة 12.3% من أفراد عينة الدراسة وهذا ما يفسر باختلاف في عدد العمال بين الكليات و المعاهد من حيث كبر حجمها و أقدميتها و كذا تزايد عدد الطلبة و التخصصات المفتوحة وكذلك نرجع النتائج الى التجاوب مع الإستبيان من قبل العاملين.

ثانيا : النتائج الخاصة بالمحور الأول السلوك الأخلاقي

من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال القطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة حول واقع السلوك الأخلاقي بأبعاده (النزاهة، الشفافية، عدم التحيز، الإحترام) كما يوضحه الجدول الموالي :

جدول رقم (2-12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة رقم 01

**حول
السلوك الأخلاقي**

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	أؤدي واجباتي المهنية بكل نزاهة و بدون انتظار مقابل من أي طرف	4.47	0.502	2	مرتفع جدا
2	أحافظ على الممتلكات وأدوات العمل و أستخدمها بالطريقة المثلى	4.53	0.502	1	مرتفع جدا
3	أفضل المصلحة العامة على المصلحة الشخصية أثناء القيام بالمهام	4.37	0.655	3	مرتفع جدا
	المتوسط العام لبعد النزاهة	4.46	0.437	--	مرتفع جدا

مرتفع	2	0.573	4.16	ألتزم بتطبيق القوانين و القواعد المعمول بها في المؤسسة	4
مرتفع	3	0.761	4.07	ألتزم الموضوعية و الحيادية في إتخاذ القرارات	5
مرتفع جدا	1	0.626	4.31	أحرص على عدم التمييز بين الأطراف أثناء تأدية مهامهم باعتبار علاقاتهم معهم	6
مرتفع	--	0.492	4.18	المتوسط العام لبعد التحيز	
مرتفع جدا	2	0.551	4.54	أحافظ على الاحترام المتبادل بين جميع الموظفين أو المسؤولين	7
مرتفع جدا	1	0.526	4.61	أحرص على معاملة حسنة و عدم القيام بأي تصرف يقلل من الاحترام للزملاء	8
مرتفع جدا	3	0.589	4.39	أحرص على الإصغاء و المساعدة للزملاء في القيام بمهامهم	9
مرتفع جدا	--	0.455	4.51	المتوسط العام لبعد الإحترام	
مرتفع جدا	2	0.685	4.28	أحرص على الشفافية في التعامل مع الزملاء	10
مرتفع جدا	1	0.502	4.49	أقوم بتنفيذ المهام الموكلة إلي على احسن وجه	11
مرتفع جدا	3	0.553	4.27	أحرص على توفير المعلومات اللازمة للأطراف الأخرى في الوقت المناسب	12
مرتفع جدا	--	0.430	4.35	المتوسط العام لبعد الشفافية	
مرتفع جدا	--	0.340	4.37	المتوسط العام للسلوك الأخلاقي	

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

بالنظر إلى الجدول رقم(2-12) الذي يتضمن تحليل عبارات المتغير المستقل، نلاحظ أن أغلب المتوسطات كانت إيجابية، وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول هذه العبارات، وقد بلغ المتوسط العام (4.37) وانحراف معياري (0.34) وهي قيمة إيجابية تعكس الموافقة على محتوى هذه العبارات ومن الجدول أعلاه نستنتج:

المتوسط الحسابي لعبارات لبعد النزاهة، قد بلغ (4.46) وانحراف معياري (0.44)، وهو ذو قيمة مرتفعة جدا وهذا يعكس درجة موافقة مرتفعة جدا حول محتوى هذه العبارات، وقد احتلت العبارة رقم 01 (أحافظ على الممتلكات و أدوات العمل و أستخدمها بالطريقة المثلى) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.53)، وانحراف معياري (0.50)، تليها العبارة رقم 02 (أودي واجباتي المهنية بكل نزاهة و بدون انتظار مقابل من أي طرف) بمتوسط حسابي (4.47) وانحراف معياري (0.50) بدرجة موافقة جدا مما يدل على وعي العاملين بالواجبات و المهام الموكلة إليهم ولقد جاءت العبارة رقم (03) (أفضل المصلحة العامة على المصلحة الشخصية أثناء القيام بالمهام) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.37) وانحراف معياري (0.65)، و على الرغم من أنها في المرتبة الأخيرة إلا أنها بقيمة مرتفعة جدا و بدرجة موافقة جدا، مما يدل على تفضيل العمال المصلحة العامة فوق كل شيء حتى و لو كانت المصلحة الخاصة إذن عموما وبالنظر إلى المتوسط العام لبعد النزاهة نلاحظ انه لدى العاملين إهتمام بالغ بالوظيفة من خلال أداء الواجبات او الحفاظ على الممتلكات و الحرص على المصلحة العامة .

- المتوسط الحسابي لعبارات بعد عدم التحيز قد بلغ (4.18) وانحراف معياري (0.49) وهو متوسط حسابي مرتفع يعكس درجة الموافقة على محتوى هذه العبارات فنجد أن أعلى متوسط حسابي كان للعبارة (أحرص على عدم التمييز بين الأطراف أثناء تأدية مهامهم بإعتبار علاقاتي الشخصية) بمتوسط حسابي (4.31) وانحراف معياري (0.63) بحيث تعكس درجة موافقة جدا ثم جاءت ثانيا عبارة (ألتزم بتطبيق القوانين و القواعد المعمول بها في المؤسسة) بمتوسط حسابي (4.16) وانحراف معياري (0.57) و بدرجة موافقة وإجمالاً كانت نظرة المبحوثين إلى محتوى العبارات التي تقيس بعد عدم التحيز إيجابية وهذا يدل على إلتزام العمال بتطبيق القوانين والعمل على تنفيذ المهام بكل موضوعية وحيادية .

- المتوسط الحسابي لعبارات الإحترام كان (4.51) وانحراف معياري (0.45) وهو متوسط حسابي مرتفع جدا يعكس درجة موافقة جدا لأفراد العينة على محتوى العبارات، وإحتلت المرتبة الأولى العبارة (أحرص على معاملة حسنة و عدم القيام بأي تصرف يقلل من الإحترام للزملاء) بمتوسط حسابي (4.61) ثم جاءت العبارة (أحافظ على الإحترام المتبادل بين جميع الموظفين أو المسؤولين) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.54) وانحراف معياري (0.55)، وجاءت أخيراً العبارة (أحرص على الإصغاء و المساعدة للزملاء في القيام بمهامهم) بمتوسط حسابي (4.39) و إنحراف معياري (0.59)، إذا بالنظر إلى المتوسط الحسابي لمجموع عبارات بعد الإحترام نجد أن العمال لديهم مستوى كبير من الإحترام فيما بينهم او مع مسؤوليهم.

- وأخيراً المتوسط الحسابي لعبارات بعد الشفافية كان (4.35) وانحراف معياري (0.43) وهو متوسط حسابي مرتفع جدا يثبت وجود مستوى مرتفع جدا من الشفافية في المؤسسة، فقد كانت العبارة (أقوم بتنفيذ المهام الموكلة إلي على أحسن وجه) بأعلى متوسط (4.49) وانحراف معياري (0.50)، ثم تليها العبارة (أحرص على الشفافية في التعامل مع الزملاء) بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (0.68)، وأخيراً العبارة (أحرص على توفير المعلومات اللازمة للأطراف الأخرى في الوقت المناسب) بمتوسط حسابي (4.27) وانحراف معياري (0.55)، إذا يوجد عموماً مستوى مرتفع جدا من الشفافية أثناء التعامل او أثناء القيام بالواجبات .

ثالثاً: النتائج الخاصة بالمحور الثاني الإلتزام التنظيمي

ينقسم الإلتزام التنظيمي الى ثلاث أنواع وهي الإلتزام العاطفي، الإلتزام المعياري و الإلتزام الإستمراري والجدول الموالي يوضح تحليل عبارات هذا المتغير التابع.

جدول رقم (2-13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول

الإلتزام التنظيمي

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	أشعر بالفخر و الإعتراز كوني اعمل في هذه المؤسسة	3.99	0.964	6	مرتفع
02	لدي استعداد لبذل أكبر جهد من أجل إنجاز العمل المكلف به	4.33	0.687	3	مرتفع جدا
03	تهمني سمعة الجامعة و ترتيبها وطنيا و دوليا	4.50	0.655	2	مرتفع جدا
04	أحافظ على ممتلكات المؤسسة من الإهمال والضياع	4.51	0.568	1	مرتفع جدا
05	أشعر أثناء العمل مع الزملاء كعائلة واحدة في هذه المؤسسة	4.31	0.884	4	مرتفع جدا
06	اعتبر نفسي على درجة عالية من الإلتزام اتجاه العمل	4.16	0.711	5	مرتفع
	المتوسط العام لبعد الإلتزام العاطفي	4.30	0.479	--	مرتفع جدا

07	ابذل قصارى جهدي في العمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة	4.34	0.636	2	مرتفع جدا
08	أحترم أوقات الدخول و الخروج من العمل	4.11	0.773	4	مرتفع
09	أحرص على أداء عملي بكل مصداقية وضمير دون مراقبة المسؤول	4.48	0.583	1	مرتفع جدا
10	هناك توافق بين مؤهلاتي العلمية و بين متطلبات المنصب الذي أشغله	3.79	1.133	6	مرتفع
11	أحرص على تقديم الدعم و المساعدة للزملاء في العمل	4.31	0.534	3	مرتفع جدا
12	الدعم من قبل المسؤول يشجعني على بذل أقصى جهد ممكن في العمل	4.03	1.026	5	مرتفع
	المتوسط العام لبعء الإلتزام المعياري	4.18	0.499	--	مرتفع
13	ارغب في البقاء في المؤسسة مهما توفرت الفرص البديلة	3.08	1.198	4	متوسط
14	ما يشجعني في الاستمرار في المؤسسة هو حصول على الحوافز	2.85	1.235	6	متوسط
15	تشجيع الذي ألقاه من قبل المسؤول يدفعني إلى الاستمرار في العمل	3.43	1.167	3	مرتفع
16	أنطلع للحصول على مرتبة أو منصب أعلى في المؤسسة	4.18	1.041	2	مرتفع
17	أرغب في إستمرار العلاقة بيني و بين زملائي في المؤسسة	4.39	0.736	1	مرتفع جدا
18	أحد أسباب استمراري في العمل هو الحصول على منافع و مزايا لا أجدها في عمل آخر	2.96	1.269	5	متوسط
	المتوسط العام لبعء الإلتزام الإستمراري	3.48	0.762	--	مرتفع
	المتوسط العام	3.99	0.464	--	مرتفع

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

بعد تحليل عبارات المتغير التابع (الإلتزام التنظيمي) في الجدول رقم (2-13)، يتضح أن المتوسط الحسابي العام هو (3.99) وانحرافه المعياري (0.46) وهو ذو قيمة مرتفعة، وهذا يعكس درجة موافقة مرتفعة حول محتوى هذه العبارات، وقد يدل على وجود نظرة إيجابية تجاه واقع الإلتزام التنظيمي في مؤسسة عينة الدراسة.

- المتوسط الحسابي لعبارات الإلتزام العاطفي بلغ (4.30) وانحراف معياري(0.48) وهو بقيمة مرتفعة تعكس درجة موافقة جدا تبين مدى الإلتزام العاطفي الذي يبديه العاملين لدى مؤسستهم وذلك من خلال إجاباتهم حول عباراته التي كانت بين مستوى مرتفع و مرتفع جدا حيث إحتلت العبارة (أحافظ على ممتلكات المؤسسة من الإهمال و الضياع) أعلى ترتيب بمتوسط حسابي وهو (4.51) و إنحراف معياري (0.57)، ثم تليها العبارة (تهمني سمعة الجامعة و ترتيبها وطنيا ودوليا) بمتوسط حسابي وهو(4.50) و بمتوسط معياري (0.65)، ثم بعدها العبارة (لدى إستعداد لبذل أكبر جهد من أجل إنجاح العمل المكلف به) بمتوسط حسابي (4.33) و بإنحراف معياري (0.69)، و تليها العبارة (أشعر أثناء العمل مع الزملاء كعائلة واحدة في هذه المؤسسة) بمتوسط حسابي (4.31) و بإنحراف معياري (0.88) ثم العبارة (أعتبر نفسي على درجة عالية من الإلتزام إتجاه العمل) بمتوسط حسابي (4.16) و إنحراف معياري (0.71) وأخيرا العبارة (أشعر بالفخر و الإعتراز كوني أعمل في هذه المؤسسة) أخذت متوسط حسابي (3.99) و إنحراف معياري (0.96)، وهذا يدل على وجود موافقة على هذه العبارة، و على العموم المتوسطات الحسابية لعبارات الإلتزام العاطفي تراوحت بين قيم مرتفعة جدا و مرتفعة ويدل ذلك على وجود وجهات

إيجابية, أي الإلتزام العاطفي لدى العاملين مرتفع جدا مما يعني وجود نوع من الإعتراز و الإلتزام اتجاه المؤسسة .

- المتوسط الحسابي العام لعبارات الإلتزام المعياري كان(4.18) , وانحراف معياري(0.50) وهو ذو قيمة مرتفعة مما يعكس النظرة الإيجابية من طرف المبحوثين للعبارات، وقد إنتصفت درجة الموافقة للعبارات بين موافقة وموافقة جدا، حيث كانت في المرتبة الأولى العبارة (أحرص على أداء عملي بكل مصداقية و ضمير دون مراقبة المسؤول) بأعلى متوسط حسابي (4.48) و بإنحراف معياري (0.58)، تليها العبارة(أبذل قصارى جهدي في العمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة) بمتوسط حسابي (4.34) و إنحراف (0.63)، ثم العبارة (أحرص على تقديم الدعم و المساندة للزملاء في العمل) بمتوسط حسابي (4.31) و بإنحراف معياري (0.53) أما العبارات التي كانت بدرجة موافقة فهي العبارة (أحترم أوقات الدخول و الخروج من العمل) بمتوسط حسابي (4.11) و إنحراف معياري (0.77) تليها العبارة(الدعم من قبل المسؤول يشجعني على بذل أقصى جهد ممكن في العمل) بمتوسط حسابي(4.03) و إنحراف معياري (1.03) ،وأخيرا العبارة (هناك توافق بين مؤهلاتي العلمية و بين متطلبات المنصب الذي أشغله) بمتوسط حسابي(3.79) و إنحراف معياري (1.13)، إذا الإلتزام المعياري يلقي نظرة إيجابية لدى العاملين.

- المتوسط الحسابي لعبارات الإلتزام الاستمراري هو (3.48) وانحراف معياري(0.48) , وهو مستوى مرتفع يعكس نوعا ما النظرة الإيجابية للعاملين إتجاه الإلتزام الإستمراري، حيث إحتلت المرتبة رقم 01 العبارة (أرغب في إستمرار العلاقة بيني و بين زملائي في المؤسسة) بمتوسط حسابي (1.66) و إنحراف معياري (0.74) بمستوى مرتفع جدا ,وبعدها كانت العبارات بمستوى مرتفع بداية من العبارة (أطلع للحصول على مرتبة أو منصب أعلى في المؤسسة) بمتوسط حسابي (4.18) وانحراف معياري(1.04)، ثم العبارة (تشجيع الذي أتلقاه من قبل المسؤول يدفعني الى الإستمرار في العمل) بمتوسط حسابي (3.43)، أما عبارات المستوى المتوسط فكانت العبارة (أرغب في البقاء في المؤسسة مهما الفرص البديلة) بمتوسط حسابي (3.08) و إنحراف معياري (1.20)، ثم العبارة (أحد أسباب إستمراري في العمل هو الحصول على منافع و مزايا لا أجدها في عمل آخر) بمتوسط حسابي (2.96) و إنحراف معياري (1.27)، ثم العبارة(ما يشجعني في الإستمرار في المؤسسة هو الحصول على الحوافز) بمتوسط حسابي (2.85) و إنحراف معياري (1.23)، و عموما كانت نظرة العاملين حول عبارات الإلتزام الاستمراري تحضي بموافقة مرتفعة .

الفرع الثاني : نتائج إختبار الفرضيات

- الفرضية الأولى: هناك مستوى عال من السلوك الأخلاقي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

جدول رقم (2-14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة لأبعاد السلوك الاخلاقي

الرقم	ابعاد المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	المتوسط العام لبعد النزاهة	4.46	0.437	02	مرتفع جدا
02	المتوسط العام لبعد عدم التحيز	4.18	0.492	04	مرتفع
03	المتوسط العام لبعد الإحترام	4.51	0.455	01	مرتفع جدا
04	المتوسط العام لبعد الشفافية	4.35	0.430	03	مرتفع جدا
05	المتوسط العام للسلوك الأخلاقي	4.37	0.340	--	مرتفع جدا

من خلال الجدول (2-14) ، يتبين لنا بان اغلب الأبعاد جاءت بمستوى مرتفع جدا وأعلى متوسط حسابي كان لبعده الإحترام وهو (4.51) وانحراف معياري (0.45) وهذا يدل على وجود إحترام كبير بين العمال ، وقد جاء في المرتبة الثانية بعد النزاهة بمتوسط حسابي (4.46) وانحراف معياري (0.44) وبمستوى مرتفع جدا دلالة على أن الأفراد لديهم مستوى كبير من النزاهة أثناء القيام بواجباتهم المهنية ، ثم يليها بعد الشفافية بمتوسط حسابي (4.35) وانحراف معياري (0.43) ، وهذا يثبت وجود مستوى مرتفع جدا من الشفافية لدى الأفراد في تعاملاتهم ، وأخيرا بعد عدم التحيز بمتوسط حسابي (4.18) وانحراف معياري (0.49) وبمستوى مرتفع وهذا يدل على وجود درجة من الموضوعية للعمال وعدم التحيز بين الأطراف أثناء تأدية المهام .
عموما توجد نظرة إيجابية حول السلوك الاخلاقي ، أي هناك وعي وفهم عالي لمفهوم أبعاد السلوك الأخلاقي ، وهو ما يؤكد الفرضية الأولى بأن هناك توفر مستوى عال من السلوك الأخلاقي لدى أفراد عينة الدراسة بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

- الفرضية الثانية : هناك مستوى عال من الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة

جدول رقم (2-15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة حول عبارات الإلتزام التنظيمي

الرقم	ابعاد المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	المتوسط العام لبعده الإلتزام العاطفي	4.30	0.479	01	مرتفع جدا
02	المتوسط العام لبعده الإلتزام المعياري	4.18	0.499	02	مرتفع
03	المتوسط العام لبعده الإلتزام الإستمراري	3.48	0.762	03	مرتفع
	المتوسط العام	3.99	0.464	--	مرتفع

من خلال الجدول رقم (2-15)، يتبين لنا بان كل الأبعاد جاءت بمستوى مرتفع جدا أو مرتفع حيث كان لبعده الإلتزام العاطفي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.30) وانحراف معياري (0.48) ، وبمستوى مرتفع جدا وهذا يدل على وجود إعتراز و فخر للإلتزام لهذه المؤسسة من قبل العمال، يليها بعد الإلتزام المعياري بمتوسط حسابي (4.18) وانحراف معياري (0.50) وبمستوى مرتفع ، ثم الإلتزام الإستمراري بمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (0.76) و بمستوى مرتفع وهو ما يبين رغبة العاملين في إستمرار وجودهم في المؤسسة و إستمرار علاقاتهم مع الزملاء .

عموما لدى العاملين بالمؤسسة درجة موافقة مرتفعة حول عبارات الإلتزام التنظيمي ، ونظرة تميل إلى الإيجابية نوعا ما حول واقع الإلتزام التنظيمي بالمؤسسة قيد الدراسة. وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية
ثالثا- الفرضية الثالثة : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للسلوك الأخلاقي بأبعاده (النزاهة ، عدم التحيز، الاحترام، الشفافية) على الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة .

1: معامل الارتباط pearson:

جدول رقم (2-16): مصفوفة العلاقات الارتباطية بين السلوك الأخلاقي والإلتزام التنظيمي

		المتغير التابع الإلتزام التنظيمي
البعد الأول : النزاهة	Corrélacion de Pearson	.317
	Sig. (bilatérale)	.001
	N	114
البعد الثاني : عدم التحيز	Corrélacion de Pearson	.235
	Sig. (bilatérale)	.012
	N	114
البعد الثالث : الإحترام	Corrélacion de Pearson	.322
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	114
البعد الرابع : الشفافية	Corrélacion de Pearson	.457
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	114
المتغير المستقل: السلوك الأخلاقي	Coefficient de corrélacion	.439
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	114

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من جدول الارتباطات السابق بان جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائياً وعند مستويات إيجابية بين المتغير المستقل السلوك الأخلاقي الإلتزام التنظيمي كمتغير تابع, سواء على المستوى الكلي أو على مستوى كل بعد على حده, وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين السلوك الأخلاقي الإلتزام التنظيمي ككل (43,9%) وهي قيمة إيجابية ولاكن ضعيفة وبالتالي وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين السلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي ,وإختلفت قوة العلاقة بين أبعاد السلوك الأخلاقي بالنسبة للمتغير التابع الإلتزام التنظيمي حيث كانت أكبر علاقة لبعد الشفافية بنسبة (45,7%)

2: تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى:

ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0,05 حيث المتغير المستقل هو (السلوك الأخلاقي) والمتغير التابع (الإلتزام التنظيمي) ،والجدول التالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

جدول رقم (2-17): يوضح الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

Récapitulatif des modèles ^b				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.439 ^a	.193	.186	.41886

a. Valeurs prédites : (constantes),
b. Variable dépendante : المتغير التابع الإلتزام التنظيمي

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

من الجدول رقم (2-17) معامل الارتباط الخطي بين السلوك الأخلاقي كمتغير مستقل و الإلتزام التنظيمي كمتغير تابع هو (43,9%) أي ان هناك ارتباط ضعيف، ومدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو (19,3%)، بمعنى (19,3%) من الإلتزام التنظيمي يعود السلوك الأخلاقي ،والنسبة المتبقية (80,7%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

3: تبين خط الانحدار

جدول رقم (2-18): يوضح تحليل تباين خط الانحدار

ANOVA^b

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	4.693	1	4.693	26.749	.000 ^a
Résidu	19.650	112	.175		
Total	24.343	113			

a. Valeurs prédites : (constantes)

b. Variable dépendante : المتغير التابع الإلتزام التنظيمي

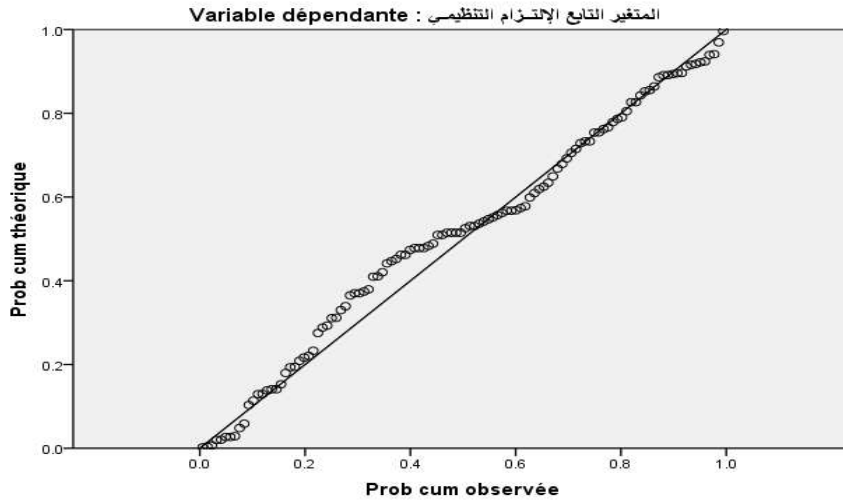
المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

من الجدول السابق نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 4.693 ومجموع مربعات البواقي هو 19.650 ومجموع المربعات الكلي يساوي 24.343 ؛
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 112 ؛
- معدل مربعات الانحدار هو 4.693 ومعدل مربعات البواقي 0,175 ؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 26.749 ؛
- مستوى دلالة الاختبار 0,00 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0,05، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات والشكل التالي يوضح ذلك، وحسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي.

الشكل رقم :(-2-2) يوضح مدى ملائمة خط الانحدار

Diagramme gaussien P-P de régression de Résidu standardisé



4: دراسة معاملات خط الانحدار

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة

جدول رقم (2-18): يوضح قيم معاملات خط الانحدار لأفراد عينة الدراسة.

Coefficients ^a					
Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		Sig.
	A	Erreur standard	Bêta	T	
1 (Constante)	1.367	.508		2.691	.008
المتغير المستقل السلوك الأخلاقي	.599	.116	.439	5.172	.000

a. Variable dépendante : المتغير التابع الإلتزام التنظيمي

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

من خلال الجدول رقم (2-18) نلاحظ أن: مقطع خط الانحدار يساوي 1,367 الذي يمثل a من معادلة المستقيم $Y=a+Bx$ ، وقبل التطرق لفرضيات ميل خط الانحدار للمتغير المستقل، ندرس قيم Sig، حيث أن المتغير المستقل قيمته (0,000) وهي قيمة مقبولة لأنها اقل من 0,05 وقيمة Sig بالنسبة لقيمة الثابت هي (0,008) وهي اقل من 0,05 وهي قيمة مقبولة وبالتالي تصبح معادلة خط الانحدار: $Y=0.599X+1.367$ ، X المتغير المستقل، Y المتغير التابع.

5: إعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتدرج:

من تحليل النتائج لدينا نموذج واحد، سنعتمد على هذا النموذج وهو النهائي في علاقة كل السلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي وذلك من خلال بعد واحد فقط وهو الشفافية التي هي دالة احصائيا

جدول رقم (2-19) : يوضح التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتدرج.

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	الشفافية	.	Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire \leq .050, Probabilité de F pour éliminer \geq .100).

a. Variable dépendante : الإلتزام التابع المتغير

- من الجدول رقم (2-19) نلاحظ أن استخدام طريقة تحليل الانحدار المتدرج أدى إلى خروج ثلاث متغيرات مستقلة والاحتفاظ بمتغير مستقل واحد في نموذج الدراسة هو الشفافية .
- الجدول الموالي يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغير المستقل المتبقي والمتغير التابع لنموذج الدراسة:

جدول رقم (2-20) : يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغير المستقل المتبقي والمتغير التابع لنموذج الدراسة.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.457 ^a	.209	.201	.41476

a. Valeurs prédites : (constantes), الشفافية

b. Variable dépendante : الإلتزام التابع المتغير

- حسب الجدول (2-20) حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين المتغير المستقل (الشفافية) والمتغير التابع (الإلتزام التنظيمي) نسبة (45,7 %) وهو دليل على وجود ارتباط ضعيف نوعا ما بينها، حيث أن (20,9 %) من الإلتزام التنظيمي تعود إلى الشفافية والنسبة المتبقية (79,1 %) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.
- يوضح الجدول التالي تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise :

جدول رقم (21-2) : يوضح تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise

ANOVA^b

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	5.076	1	5.076	29.511	.000 ^a
Résidu	19.266	112	.172		
Total	24.343	113			

a. Valeurs prédites : (constantes), الشفافية

b. Variable dépendante : الإلتزام التابع المتغير

حسب الجدول رقم (21-2) نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 5.076 ومجموع مربعات البواقي هو 19.266 ومجموع المربعات الكلي يساوي 24.343 ؛

- درجة حرية الانحدار هو 1 ودرجة حرية البواقي 112 ؛

- معدل مربعات الانحدار هو 5.076 ومعدل مربعات البواقي 0.172 ؛

- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 29.511 ؛

- مستوى دلالة الاختبار 0,000 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0,005, وبالتالي خط الانحدار يلانم المعطيات.

أما بالنسبة لدراسة معاملات خط الانحدار فالجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

جدول رقم (22-2) : يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1.847	.396		4.669	.000
الشفافية	.492	.091	.457	5.432	.000

a. Variable dépendante : الإلتزام التابع المتغير

من الجدول رقم (22-2) يمكن تحديد مقطع خط الانحدار a ميل خط الانحدار بالنسبة لبعد الشفافية وفق المعادلة التالية:

$$Y = a + bx_1 \text{ ومنه معادلة خط الانحدار هي: } y = 1.847 + 0.492X_4$$

- ومنه عند دراسة قيم sig نجد أن جميع القيم مقبولة لأنها أقل من 0.05 وتحقق الفرضية ونستنتج أن أهم السلوكيات المؤثرة على الإلتزام التنظيمي هي الشفافية.

-الفرضية الرابعة: توجد فروق ذو دلالة إحصائية للمتغيرات (السن،الجنس ،الخبرة،المستوى،المنصب الإداري،الحالة العائلية،الكلية/المعهد) على مستوى الإلتزام التنظيمي

أولاً: اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين على المتغير التابع الإلتزام التنظيمي.

1- متغير الجنس:

جدول رقم (2-23): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم الإلتزام التنظيمي

ANOVA					
المتغير التابع الإلتزام التنظيمي					
	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.101	1	.101	0.467	.496
Intra-groupes	24.242	112	.216		
Total	24.343	113			

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يظهر من خلال الجدول (2-23) لتحليل التباين الأحادي أن القيمة الإحصائية لمتغير الجنس هي (0,496) وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الإلتزام التنظيمي حسب آراء العينة تعزى لمتغير الجنس و منه متغير الجنس للعاملين لا يؤثر على الإلتزام التنظيمي.

2- متغير السن:

جدول رقم (2-24): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم الإلتزام التنظيمي

ANOVA					
المتغير التابع الإلتزام التنظيمي					
	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1.011	3	.337	1.590	.196
Intra-groupes	23.332	110	.212		
Total	24.343	113			

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

حسب الجدول (2-24) نتيجة تحليل التباين لمتغير العمر للعاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة كانت قيمة Sig= 0.196 وهي أكبر من 0.05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الإلتزام التنظيمي حسب آراء العينة تعزى لمتغير السن ، ومنه متغير السن للعاملين لا يؤثر على الإلتزام التنظيمي, أي لا توجد فروق بين إجابات المبحوثين.

3- متغير المستوى التعليمي:

جدول رقم (2-25): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم الإلتزام

التنظيمي
ANOVA

المتغير التابع الإلتزام التنظيمي					
	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.789	2	.395	1.859	.161
Intra-groupes	23.554	111	.212		
Total	24.343	113			

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

حسب الجدول (2-25) نتيجة تحليل التباين لمتغير المستوى التعليمي للعاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة كانت قيمة $Sig=0.161$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الإلتزام التنظيمي حسب آراء العينة تعزى لمتغير المستوى التعليمي، ومنه متغير المستوى التعليمي للعاملين لا يؤثر على الإلتزام التنظيمي، أي لا توجد فروق بين إجابات المبحوثين.
4- متغير الخبرة:

جدول رقم (2-26): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم الإلتزام التنظيمي

ANOVA

المتغير التابع الإلتزام التنظيمي					
	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.165	3	.055	.250	.861
Intra-groupes	24.178	110	.220		
Total	24.343	113			

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

حسب الجدول (2-26) نتيجة تحليل التباين لمتغير الخبرة للعاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة كانت قيمة $Sig=0.861$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الإلتزام التنظيمي حسب آراء العينة تعزى لمتغير الخبرة ، ومنه متغير الخبرة للعاملين لا يؤثر على الإلتزام التنظيمي ، أي لا توجد فروق بين إجابات المبحوثين.
5- متغير الحالة العائلية:

جدول رقم (2-27): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم الإلتزام التنظيمي

ANOVA

المتغير التابع الإلتزام التنظيمي					
	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.882	2	.441	2.085	.129
Intra-groupes	23.461	111	.211		
Total	24.343	113			

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

حسب الجدول (2-27) نتيجة تحليل التباين لمتغير الحالة العائلية للعاملين للعاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة كانت قيمة $Sig=0.129$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الإلتزام التنظيمي حسب آراء العينة تعزى لمتغير الحالة العائلية ، ومنه متغير الحالة العائلية للعاملين لا يؤثر على الإلتزام التنظيمي ، أي لا توجد فروق بين إجابات المبحوثين.

6- متغير المنصب الإداري:

جدول رقم (2-28): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم الإلتزام التنظيمي

ANOVA

المتغير التابع الإلتزام التنظيمي

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1.190	3	.397	1.884	.137
Intra-groupes	23.153	110	.210		
Total	24.343	113			

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

من الجدول (2-28) نتيجة تحليل التباين لمتغير المنصب الإداري للعاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة كانت قيمة $Sig= 0.137$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الإلتزام التنظيمي حسب آراء العينة تعزى لمتغير المنصب الإداري ، ومنه متغير المنصب الإداري للمبحوثين لا يؤثر على الإلتزام التنظيمي ، أي لا توجد فروق بين إجابات المبحوثين.

7- متغير الكلية/المعهد:

جدول رقم (2-29): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم الإلتزام التنظيمي

ANOVA

المتغير التابع الإلتزام التنظيمي

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1.636	4	.409	1.964	.105
Intra-groupes	22.707	109	.208		
Total	24.343	113			

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

من الجدول (2-29) نتيجة تحليل التباين لمتغير الكلية/المعهد للعاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة كانت قيمة $Sig= 0.105$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الإلتزام التنظيمي حسب آراء العينة تعزى لمتغير الكلية/المعهد ، ومنه متغير الكلية /المعهد للمبحوثين لا يؤثر على الإلتزام التنظيمي ، أي لا توجد فروق بين إجابات المبحوثين.

وبالتالي الفرضية الرابعة خاطئة حيث لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية للمتغيرات (السن،الجنس ،الخبرة،المستوى، المنصب الإداري،الحالة العائلية،الكلية/المعهد) على مستوى الإلتزام التنظيمي وهو نفس ما توصلت إليه دراسة إبتسام عاشوري إلا أنها وجدت فروق تعزى لمتغير السن للإلتزام التنظيمي،في حين وجد دراسة سامي إبراهيم حماد حنونة فروق تعزى لمتغيري الجنس و مكان العمل

المطلب الثاني : تحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

الفرع الأول : مناقشة النتائج الإحصائية

بعد تحليل الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة،وكذلك إجراء المقابلة الشخصية مع بعض العاملين والإطارات بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة من أجل تحليل بعض المتغيرات تم التوصل إلى النتائج التالية:

فيما يخص واقع متغيرات الدراسة:

كما أسلفنا الذكر أن متغيرات الدراسة هي السلوك الاخلاقي كمتغير مستقل والإلتزام التنظيمي كمتغير تابع.

الفرع الأول: مناقشة النتائج الإحصائية المتعلقة بالسلوك الأخلاقي

المتوسط العام للسلوك الأخلاقي كان مرتفعا جدا مما يدل على النظرة الإيجابية للعمال لأبعاد هذا المتغير حيث كانت نظرتهم ،

- فيما يخص بعد النزاهة، فإنه مرتفع جدا لدى العاملين القطب الجامعي 01، حيث أن معظم العاملين يؤدون واجباتهم المهنية بكل نزاهة فهم دراية تامة بما هو مطلوب منهم حيث أن كل موظف يعلم ما هو مطلوب منه فيقوم بأداء دوره كما يجب أن يكون دون إنتظار أي مقابل وهذا ما نلمسه في الحياة العملية من خلال المجهودات المبذولة من قبل العاملين من أجل تقديم أحسن الخدمات للأطراف سواء طلبة أو أساتذة أو أطراف خارجية، كما يهتم العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 بالحفظ على الممتلكات من أجهزة وأدوات مهما كانت طبيعة عملها حيث يتم إستخدامها بطريقة صحيحة و تجنب عمليات التخريب والفساد حيث يعمل القطب الجامعي رقم 01 و الجامعة عموما بتوفير أحسن الوسائل و الأجهزة و أحدثها من أجل توفير أحسن الظروف للعامل و الطالب و البحث العلمي بصفة عامة وهذا ما يشجع العاملين على الإهتمام بالمصلحة العامة أكثر من المصلحة الشخصية لكن في هذه النقطة بالذات فيها نوع من المبالغة ربما لا تعكس الواقع حيث نلاحظ ان المصلحة الشخصية أهم من المصلحة العامة فكل عامل يفكر بنفسه وعائلته وحياة الشخصية بنسبة كبيرة ويضحى بكل شئ من أجلهم فمثلا لا مانع في الغياب أو التأخير أو ترك عمل من أجل مصلحته الشخصية .

- فيما يخص بعد عدم التحيز، فهو بدرجة مرتفعة لدى العاملين من خلال حرصهم على أداء مهامهم بدون تمييز بين الأطراف المتعامل معها أو من خلال العلاقة التي تربطهم من مختلف الأطراف سواء كانوا زملاء أو طلبة أو أصدقاء فالعامل يعمل على أداء المهام مهما كانت صفة المتعامل وهذا ما لمسناه من خلال تجاوب العاملين مع الأطراف الأخرى والسعي الى تقديم أحسن الخدمات، وهذا ما تنص عليه القوانين والقواعد المعمول بها في الجامعة من تحديد المهام و المسؤوليات لكل موظف حسب الرتب و الأسلاك الإدارية وهذا ما يلزم على الموضوعية والحيادية في إتخاذ القرارات حيث تكون بطريقة قانونية .

عدم التحيز أضعف الأبعاد من حيث مستوى الإرتفاع وهذه نتيجة منطقية كما أشرنا سابقا مهما كانت الموضوعية و الحيادية لكنها تبقى نسبية حيث يضطر العامل في بعض الحالات الى التمييز بين الأطراف في التعامل كالأصدقاء من باب المجاملة يظهر ذلك في عدة مواقف و حالات كالتستر على بعض الأخطاء أو الغياب أو الخروج بدون إذن الخ ،

- فيما يخص الإحترام، فهو مرتفع جدا لدى أفراد العينة، يظهر ذلك من طريقة التعامل بين الزملاء فيما بينهم وكذا بينهم وبين مسؤوليهم فكل واحد يعرف جيدا دوره ولا يتعدى حدوده وهذا ما يخلق نوعا من العلاقات الحسنة و تبادل الإحترام مما يشجعهم على العمل أكثر فيعملون على مساعدة بعضهم البعض في القيام بالمهام الموكلة و الإصغاء للمشاكل الموجودة و المساعدة في إيجاد الحلول وهذا ما لمسناه بين العاملين في نفس المصلحة أو بين مصالح أخرى وكذا بين الكليات و المعاهد وتتعدى ذلك الى تكوين علاقات صداقة خارج العمل.

- فيما يخص بعد الشفافية، يملك أفراد العينة مستوى مرتفع جدا من الشفافية، وهذا راجع لمعرفتهم لمسؤولياتهم الوظيفية فيعملون على تنفيذ المهام الموكلة إليهم على أحسن وجه من إلمامهم بالقوانين وكذا وضوح ما هو مطلوب منهم حيث يعملون على توفير كل المعلومات التي يحتاجها العامل و التي تساعد في أداء عمله تكون متوفرة و بشكل سريع ودقيق وهذا حسب ما يتطلبه المنصب أو المصلحة كما يعملون بدورهم على توفير المعلومات اللازمة للأطراف الأخرى في الوقت المناسب وهذا السلوك ضروري جدا توفره في العاملين نظرا

لطبيعة المؤسسة من حيث الدقة وتوفير المعلومات في وقتها المحدد وهذا ما يساعد على نجاح المؤسسة فمثلا تحديد تواريخ الإمتحانات أو إعلان النتائج .

إذا عند ترتيب أبعاد السلوك الأخلاقي ومعرفة درجة الموافقة عليها والتي جاءت بمستوى مرتفع جدا ,أخذ الإحترام أعلى مستوى,ثم النزاهة, الشفافية وأخيرا عدم التحيز. وهذا ما يدل على وجود مستوى عال جدا من السلوك الاخلاقي لدى العاملين بعينة الدراسة وهذا راجع إلى عدة أسباب منها فهذه السلوك متوفر و موجود لدى العاملين بصفة كبيرة قبل الإلتحاق بالمنصب وهو مستمد من خلال البيئة و المجتمع والدين ونمى أكثر من خلال القوانين والقواعد المعمول بها في المؤسسة وهذا راجع الى طبيعة المؤسسة والأفراد في بناء العلاقات

وبالتالي هذا ما يحقق الفرضية الأولى يوجد مستوى عال من السلوك الأخلاقي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة

وهذا ما يتفق مع جل الدراسات السابقة حيث وجود مستوى عال من السلوك الأخلاقي للعاملين في مختلف الأبعاد وذلك حسب المجال الذي يعمل فيه الفرد وهذا يدل على وعي الفرد بما تتطلبه وظيفته

الفرع الثاني:مناقشة النتائج الإحصائية المتعلقة بالإلتزام التنظيمي

المتوسط العام للإلتزام التنظيمي كان مرتفع، بمعنى لدى أفراد العينة نظرة إيجابية نحو الإلتزام التنظيمي في المؤسسة ،حيث كانت نظرتهم،

- فيما يخص الإلتزام العاطفي،كان بقيمة مرتفعة جدا تعكس وجود الإلتزام والولاء الذي يكنه العاملين للمؤسسة،حيث أنهم يشعرون بالفخر إزاء العمل في هذه المؤسسة و يعملون جاهدين على أن ترقى الى افضل الرتب و كما يعملون على الحفاظ على الممتلكات من الإهمال و الضياع و تربطهم علاقات عائلية فيما بينهم .

- فيما يخص الإلتزام المعياري، حسب رأي أفراد العينة فهو مرتفع , فأغلبهم يسعون الى تحقيق أهداف المؤسسة من خلال الحرص على أداء العمل بمصداقية وضمير وكذا التعاون المساعدة والمساندة بين الزملاء رغم النقص الملاحظ في درجة الإنضباط في وقت الدخول والخروج وكذا العلاقة مع المسؤول حيث يعاني بعض العمال من عدم التشجيع من قبل المسؤول و هذا ما يؤثر سلبا على أدائه اما التوافق بين المنصب و المؤهلات فوجود بعض النقص شئ طبيعي نظرا للنقص في فتح المناصب المالية و بالتالي سعي الأفراد في الحصول على عمل مهما كان حتى ولو أقل من الكفاءة او المؤهل العلمي المتحصل عليه .

- فيما يخص الإلتزام الإستمراري،من وجهة أفراد العينة به العديد من النقائص ،حيث كانت نظرتهم بين المتوسطة والمرتفعة، ويعود السبب في ذلك انه رغم وجود علاقة الجيدة بين الزملاء مما يشجع الفرد على الإستمرار معهم لآكن الرغبة في تحسين ظروف المعيشة والتطلع الى الحصول على مراتب أعلى ولو كان في مؤسسة أخرى ذوي الدخل المرتفع رغم وجود بعض الحوافز في المؤسسة قيد الدراسة حيث يعتبرها البعض مكسب لا توفره جل المؤسسات الأخرى خاصة التدريب داخل وخارج الوطن إلا أن البعض يرى أن هناك نقص في التحفيز سواء المادي ،فهي مؤسسة إدارية تابعة الى الوظيف العمومي تتميز بضعف الأجر مقارنة بالمؤسسات الإقتصادية ،أما التحفيز المعنوي من خلال كلمات الشكر و الثناء على المجهودات المبذولة من قبل العاملين و الإعراف بها من قبل المسؤولين وهذا ما يشكو منه أغلب العاملين.

ومنه فإن الإلتزام التنظيمي مرتفع حيث يسعى أغلب العاملين الى الإستمرار في العمل في المؤسسة قيد الدراسة نظرا لما توفره هذه الأخيرة من مزايا تقتقدتها مؤسسات أخرى، وتعتبر المؤسسة من اكبر المؤسسات التي هي في نمو وتطور مما يستدعى فتح مناصب مالية خاصة في الظروف التي تعاني منها البلاد حيث أن تم تجميد التوظيف في بعض المؤسسات مما جعل إقبال الكبير لمشاركين في مسابقات التوظيف التي تنظمها المؤسسة إضافة إلى بعض التخصصات الوظيفية التي تجد نقص كبير في التوظيف و تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات التي منحهم فرص في ذلك مثل المكتبيين و المخبريين ،المنشطين الجامعيين .

وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثانية هناك مستوى عال من الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة

وهذا يتفق مع ما توصلت إليه أغلب الدراسة السابقة دراسة كل من إبتسام عاشوري و سامي إبراهيم حنونو مخلص شياح و سعد تراحيب غنام ،في حين توصلت دراسة Al-Hawajreh , Kamel M. الى نتيجة عكسية وذلك يرجع الى العلاقة السلبية بين الإلتزام التنظيمي و الإجهاد المهني

- الفرع الثالث : مناقشة النتائج المتعلقة بعلاقة و تأثير السلوك الأخلاقي على الإلتزام التنظيمي

أولا: العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة

من خلال الجدول رقم (2-11) الذي يوضح العلاقات الارتباطية بين أبعاد السلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي يتضح بان جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائيا وعند مستويات إيجابية بين المتغير المستقل السلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي كمتغير تابع، سواء على المستوى الكلي أو على مستوى كل متغير على حدى ، وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين السلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي ككل (43,9 %) وهي قيمة إيجابية وضعيفة، تؤكد وجود علاقة طردية ضعيفة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

ثانيا: دراسة معاملات خط الانحدار

- من الجدول رقم (2-14) الذي يوضح قيم معاملات خط الانحدار للقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة، وبناء على النتائج الإحصائية السابقة توصلنا إلى معادلة خط الانحدار كما يلي :
 $Y=0.599X+1.367$ ، X المتغير المستقل، Y المتغير التابع،
- ولتحديد أبعاد المتغير المستقل الأكثر تأثيرا على المتغير التابع ، قمنا بإعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي:
وحسب الجدول (2-19) : يتضح لنا بقاء بعد واحد فقط، البعد الرابع (الشفافية) .
- معادلة خط الانحدار
- الجدول رقم (2-20) يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغير المستقل المتبقي والمتغير التابع لنموذج الدراسة:

حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين المتغير المستقل (الشفافية) والمتغير التابع (الإلتزام التنظيمي) نسبة (45,7 %) وهو دليل على وجود ارتباط طردي ضعيف نوعا بينهما، حيث أن (20,79 %) من الإلتزام التنظيمي تعود إلى الشفافية والنسبة المتبقية (79,1 %) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

وحسب الجدول رقم (2-21) الذي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise لشركة كهرباء وطاقت متجددة "وحدة تقرت"، وبناء على النتائج الإحصائية السابقة توصلنا إلى معادلة خط الانحدار كما يلي: $y=1.847+0.492X4$, $X4$ المتغير المستقل (الشفافية), Y المتغير التابع, وجود تأثير لأبعاد السلوك الأخلاقي (الشفافية) على الإلتزام التنظيمي.

الفرع الرابع : مناقشة النتائج المتعلقة باختبار الفروق الفردية للمتغيرات (السن،الجنس،الخبرة،المستوى،المنصب الإداري،الحالة العائلية،الكلية/المعهد) على مستوى الإلتزام التنظيمي

باستعمال اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين على المتغير التابع الإلتزام التنظيمي، فإن النتيجة المتحصل عليها انه لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية للمتغيرات (السن،الجنس،الخبرة،المستوى،المنصب الإداري،الحالة العائلية،الكلية/المعهد) على مستوى الإلتزام التنظيمي و بالتالي ومنه المتغيرات (السن،الجنس،الخبرة،المستوى،المنصب الإداري،الحالة العائلية،الكلية/المعهد) للمبحوثين لا تؤثر على الإلتزام التنظيمي ، أي لا توجد فروق بين إجابات المبحوثين.

خلاصة الفصل:

تضمن هذا الفصل الدراسة بالقطب الجامعي رقم 01 حول أثر السلوك الاخلاقي على الإلتزام التنظيمي ,حيث تم عرض نتائج الدراسة الميدانية ,حيث كان عدد استبيانات صالحة للتحليل الاحصائي 114 ,ثم قمنا بتفريغ هذه الاستمارات باستخدام الأساليب الإحصائية Spss,وبعدها تعرضنا لتفسير ومناقشة نتائج الاستبيان, وذلك بغية الإجابة على فرضيات الدراسة لخصت فيما يلي:

- بحيث اتضح أن هناك مستوى عال جدا من السلوك الأخلاقي لدى العاملين .
- أما مستوى الإلتزام التنظيمي فهو مرتفع لدى العاملين .
- العلاقة الارتباطية بين السلوك الأخلاقي كمتغير مستقل والإلتزام التنظيمي كمتغير تابع علاقة طردية لآكنها ضعيفة .
- أهم بعد في تأثير السلوك الأخلاقي على الإلتزام التنظيمي هو بعد الشفافية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي متغيرات (الجنس،السن،الخبرة،المستوى التعليمي،الحالة العائلية،المنصب،الكلية/المعهد) للإلتزام التنظيمي

الأختامه

لقد حاولنا من خلال هذا الموضوع التعرف على اثر السلوك الأخلاقي على الإلتزام التنظيمي لدى العاملين وذلك عبر الإجابة عن التساؤلات التي تمثل إشكالية البحث، وللإجابة عليها قمنا بتقسيم بحثنا إلى قسمين رئيسين الأول الجانب النظري الذي تطرقنا فيه إلى الأدبيات النظرية للسلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي ، وبعض الدراسات السابقة التي تندرج تحت سياق هذا الموضوع، أما القسم الثاني فخصص للدراسة التطبيقية فقد أردنا دعم مضمون هذا البحث و التعمق في إشكاليته و الإحاطة بها من جوانبها المختلفة من خلال الدراسة الميدانية حالة القطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

1- نتائج اختبار الفرضيات

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج لهذا الموضوع بشقيه النظري والتطبيقي يمكننا اختبار الفرضيات كالتالي: لقد قامت دراستنا على أربعة فرضيات، التي فيما يلي سيتم اختبارها:
الفرضية الأولى: هناك مستوى عالي من السلوك الأخلاقي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة

الفرضية الثانية - هناك مستوى عالي من الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة

الفرضية الثالثة. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للسلوك الأخلاقي بأبعاده (النزاهة، عدم التحيز، الإحترام، الشفافية) على الإلتزام التنظيمي للعاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة

الفرضية الرابعة: لا يوجد فروق ذو دلالة إحصائية للمتغيرات (السن، الجنس، الخبرة، المستوى، التخصص الوظيفي، الحالة الإجتماعية) على مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة ورقلة

2- نتائج الدراسة

- ✓ اتضح أن هناك مستوى عال من السلوك الأخلاقي لدى العاملين .
- ✓ هناك مستوى مرتفع من الإلتزام التنظيمي لدى العاملين.
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين فيما يتعلق الجنس، العمر، المستوى التعليمي والخبرة، الحالة العائلية المنصب الإداري وكذا بين الكليات و المعاهد.
- ✓ العلاقة الارتباطية بين السلوك الأخلاقي كمتغير مستقل والإلتزام التنظيمي كمتغير تابع علاقة طردية ضعيفة
- ✓ أهم الأبعاد تأثيرا على الإلتزام التنظيمي هو بعد الشفافية
- ✓ يؤدي السلوك الأخلاقي دور مهم في ربط العلاقات بين العاملين فيما بينهم او مع مسؤوليهم مما يشجع على أداء المهام بشكل

1- التوصيات

- يمكن تقديم مجموعة من التوصيات انطلاقاً من النتائج وتتمثل فيما يلي:
- ✓ تنظيم محاضرات وندوات في السلوك الأخلاقي للعاملين من تحسين الأداء القضاء على مظاهر الفساد والتبذير .
 - ✓ ترسيخ السلوكيات الأخلاقية من خلال نشر المدونة الأخلاقية للمؤسسة و التعريف بها ومحتواه لجميع العاملين والتشجيع على التحلي بالسلوكيات الأخلاقية التي تحددها .
 - ✓ الإهتمام الكبير بالسلوكيات الأخلاقية للمسؤولين لأنهم يعتبرون القدوة للعاملين وأي سلوكيات أخلاقية تبقى قليلة الأثر مادامو يرون خلافها في المسؤولين .
 - ✓ توطين السلوكيات الأخلاقية للعامل من خلال التقديرات و المكافآت و تشجيع العاملين ذوي السلوك الاخلاقي المتميز .
 - ✓ العمل على تحسين العلاقات بين العاملين و المسؤولين و التكاتف من أجل إنجاح المؤسسة .
 - ✓ العمل على تحفيز العاملين من أجل الحفاظ عليهم و تشجيعهم على البقاء في المؤسسة .
 - ✓ الإهتمام بالعوامل الأخرى التي تآثر على الإلتزام التنظيمي للعاملين وذلك للحفاظ على العاملين .

2- آفاق البحث

وفي ختام البحث وبناءاً على النتائج التي توصلنا إليها، نقترح بعض المواضيع التي يمكن معالجتها مستقبلاً لإكمال البحث على سبيل المثال:

- أثر السلوك الأخلاقي على الأداء الوظيفي .
- أثر الشفافية على الإلتزام التنظيمي .
- أثر الحوافز المادية و المعنوية على الإلتزام التنظيمي .
- دور الشفافية في تحسين الأداء

قائمة المراجع

1 أولاً: المراجع باللغة العربية

الكتب:

- 1- أغادير سالم العيدروس، أخلاقيات المهنة و السلوك الوظيفي نظرة إسلامية، مركز الخبرات المهنية للإدارة القاهرة، 2014.
- 2- إبراهيم الغمري، السلوك الإنساني، دار الجامعات المصرية الإسكندرية، مصر، 1975 .
- 3- إبراهيم بختي، الدليل المنهجي لإعداد البحوث العلمية، (المذكرة، الأطروحة، التقرير، المقال) وفق طريقة الIMRAD، مخبر الجامعة المؤسسة و التنمية المستدامة، كلية العلوم الإقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الطبعة الرابعة، 1998-2015
- 4- بلال خلف السكارنه، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، الطبعة الاولى، 2009 .
- 5- طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الثالثة، 2010 .
- 6- عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي و الاستدلالي في استخدام spss، مكتبة خوازم العلمية، جدة، السعودية، الطبعة الأولى، 2008 .
- 7- مصطفى كامل، إدارة الأعمال الدولية، مؤسسة لورد العالمية للشؤون الجامعية، البحرين، 2006 .
- 8- ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي دراسة نظرية و تطبيقية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004

الأطروحات و المذكرات:

- 1- إبتسام عاشوري، الإلتزام التنظيمي داخل المؤسسة و علاقته بالثقافة التنظيمية دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري الجلفة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير (غير منشورة) تخصص تنظيم و عمل جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015.
- 2- زروقي خولة، أدراك العدالة التنظيمية و علاقتها بالإلتزام التنظيمي لدى ممرضى مستشفى عميرات سليمان تقرت، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة ورقلة، 2015 .
- 3- سامي إبراهيم حماد حنونة، قياس مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، دراسة إستكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير (غير منشورة) في إدارة الأعمال بكلية التجارة بجامعة غزة الإسلامية، 2006.
- 4- سعد تراحيب غنام البقي، الإلتزام التنظيمي و علاقته بالإلتزام التنظيمي للعاملين، رسالة مقدمة إستكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير (غير منشورة) في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2012 .
- 5- موسى أحمد خير الدين و محمود أحمد النجار، أثر البيئة الداخلية على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية، دراسة إستطلاعية جامعة البتراء، عمان، 2010

الملتقيات و المجلات:

- 1- جواد محسن راضي و عبد الله كاضم حسن، العلاقة بين السلوك الاخلاقي للقيادة و الإلتزام التنظيمي، مجلة جامعة القادسية، 2010 .

- 2 - سمية قداش، سميرة صالح، العلاقة بين الإلتزام التنظيمي و الحوافز السلبية و المسؤولية الأخلاقية في العمل، من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة، مجمع الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الطبعة الثالثة 2017
- 3 - عبد الله سعد الغامدي، دور النزاهة و الشفافية في محاربة الفساد، ملتقى علمي، الجرائم المستحدثة في التحولات و التغييرات الإقليمية و الدولية، عمان، الأردن، 2014 .
- 4- عنابي بن عيسى، فاطمة الزهرة قسول، إدارة السلوك الأخلاقي و المسؤولية الإجتماعية، ملتقى دولي منظمات الأعمال و المسؤولية الإجتماعية، جامعة بشار، فيفري 2012 .
- 5- مخلص شياح علي الجميلي، العوامل المؤثرة على الإلتزام التنظيمي، دراسة تحليلية لأراء العاملين في المعهد التقني الأنبار، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإقتصادية و الإدارية، المجلد 04 العدد 09، 2012 .
- 6 - وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، ميثاق أخلاقيات و الآداب الجامعية، 2010 .

المراجع باللغة الأجنبية

- 1-McMurray, Adela J., Scott, D.R., Pace, R. Wayne (2004). The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Climate in Manufacturing, Human Resource Development Quarterly, Vol.15, No.4.
- 2- Boon and Arumugam "The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment: Case Study of Semiconductor Organizations in Malaysia 2006 .
3. Kumar, B. Pavan & Vijai N Giri (2009). Effects of Age and Experience on Job Satisfaction and Organizational Commitment, The Icfai (Institute of Chartered Financial Analysts of India) University Journal of Organizational Behavior, Vol. VIII, No. 1.
- 4- Al-Hawajreh , Kamel M., Dirasat, exploring the relationship between occupational stress and organizational commitment among nurses in selected jordanian hospitals, business anagement, Administrative Sciences ,University of Jordan : Deanship of Academic Research, 2013
- 5-Marmat Geeta¹ , Jain Pooja² , Ethical Behaviour in Organizations ,Institute of Management Studies, Devi Ahilya Vishwavidyalaya, Journal of Research in Business and Management, Volume 4 , India January, 2016

مواقع الأنترنت :

- 1 - أحمد الكردي ، مفهوم الشفافية الإدارية، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، الموقع
2018/02/20، <https://hrdiscussion.com/hr9089.html>
- 2- د. محمد العامري ، سلوك الإلتزام التنظيمي ، موسوعة تعلم معنا مهارات النجاح ،
2018/01/25، 15:30، <http://sst5.com/readArticle.aspx?ArtID=1549&SecID=40>
- 3- مفهوم الإلتزام التنظيمي و تنميته، منتدى ستوب،
2013/4/10 تمت الزيارة الموقع 2018/01/15 على 23:00
- 4 -خيام محمد الزعبي ، أخلاقيات العمل ودورها في الارتقاء بالأداء الوظيفي ،
2018/02/10، 22:30، <http://syria-news.com/dayin/mosah/readnews.php?id=9968>

المدح

الملحق رقم 1



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



قائمة الأساتذة المحكمين

الجامعة	الدرجة	المحكم	الرقم
جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أستاذ محاضر (أ)	مناصرية رشيد	01
جامعة قاصدي مرباح ورقلة	استاذ محاضر(أ)	حجاج عبد الرؤوف	02
جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أستاذ مساعد(أ)	يوسف أسماء	03
رئيس لجنة أخلاقيات المهنة جامعة ورقلة	أستاذ	بوجرادة عبد الله	04



الملحق 02



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

إستمارة الإستبيان

تحية طيبة وبعد، نضع بين أيديكم هذا الإستبيان حول أثر السلوك الأخلاقي على الالتزام التنظيمي لدى العاملين و ذلك إستكمالا لمتطلبات نيل شهادة الماستر تخصص إدارة الموارد البشرية ، لذا الرجاء منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبيان المرفقة بإبداء الرأي بكل دقة وموضوعية لكل عبارة من عبارات الاستبيان بما ترونه مناسباً، علماً بأن المعلومات المقدمة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، شاكرين ومقدرين لكم حسن التعاون

البيانات الشخصية: الرجاء وضع علامة (x) في الخانة المناسبة.

<input type="checkbox"/>	أكثر من 50	<input type="checkbox"/>	49-40	<input type="checkbox"/>	أنثى	<input type="checkbox"/>	1 - الجنس : ذكر
<input type="checkbox"/>	أكثر 20	<input type="checkbox"/>	متوسط	<input type="checkbox"/>	39-30	<input type="checkbox"/>	2- السن : 29-20
<input type="checkbox"/>	أكثر 20	<input type="checkbox"/>	20-15	<input type="checkbox"/>	ثانوي	<input type="checkbox"/>	3- المستوى التعليمي جامعي
<input type="checkbox"/>	تنفيذ	<input type="checkbox"/>	أخرى	<input type="checkbox"/>	14-5	<input type="checkbox"/>	4- الخبرة : أقل من 5
<input type="checkbox"/>	تنفيذ	<input type="checkbox"/>	تحكم	<input type="checkbox"/>	أعزب	<input type="checkbox"/>	5- الحالة العائلية : متزوج
<input type="checkbox"/>	تنفيذ	<input type="checkbox"/>	تحكم	<input type="checkbox"/>	تطبيق	<input type="checkbox"/>	6- المنصب : إطار
<input type="checkbox"/>	تنفيذ	<input type="checkbox"/>	تحكم	<input type="checkbox"/>	تطبيق	<input type="checkbox"/>	7 - الكلية /المعهد :

المحور الأول: السلوك الأخلاقي

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
النزاهة						
01	أؤدي واجباتي المهنية بكل نزاهة و بدون انتظار مقابل من أي طرف					
02	أحافظ على الممتلكات وادوات العمل و استخدمها بالطريقة المثلى					
03	أفضل المصلحة العامة على المصلحة الشخصية أثناء القيام بالمهام					
عدم التحيز						
04	ألتزم بتطبيق القوانين و القواعد المعمول بها في المؤسسة					
05	ألتزم الموضوعية و الحيادية في إتخاذ القرارات					
06	أحرص على عدم التمييز بين الأطراف أثناء تأدية مهامي باعتبار علاقاتي معهم					
الاحترام						
07	أحافظ على الاحترام المتبادل بين جميع الموظفين أو المسؤولين					

					أحرص على معاملة حسنة وعدم القيام بأي تصرف يقلل من الاحترام للزملاء	08
					أحرص على الإصغاء و المساعدة للزملاء في القيام بمهامهم	09
الشفافية						
					أحرص على الشفافية في التعامل مع الزملاء	10
					أقوم بتنفيذ المهام الموكلة إلي على أحسن وجه	11
					أحرص على توفير المعلومات اللازمة للأطراف الأخرى في الوقت المناسب	12

المحور الثاني : أبعاد الإلتزام التنظيمي

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الالتزام العاطفي						
13	أشعر بالفخر و الإعتراز كوني اعمل في هذه المؤسسة					
14	لدي استعداد لبذل أكبر جهد من أجل إنجاز العمل المكلف به					
15	تهمني سمعة الجامعة و ترتيبها وطنيا و دوليا					
16	أحافظ على ممتلكات المؤسسة من الإهمال والضياع					
17	أشعر أثناء العمل مع الزملاء كعائلة واحدة في هذه المؤسسة					
18	اعتبر نفسي على درجة عالية من الإلتزام اتجاه العمل					
الالتزام المعياري						
19	أبذل قصارى جهدي في العمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة					
20	أحترم أوقات الدخول و الخروج من العمل					
21	أحرص على أداء عملي بكل مصداقية وضمير دون مراقبة المسؤول					
22	هناك توافق بين مؤهلاتي العلمية و بين متطلبات المنصب الذي أشغله					
23	أحرص على تقديم الدعم و المساندة للزملاء في العمل					
24	الدعم من قبل المسؤول يشجعني على بذل أقصى جهد ممكن في العمل					
الالتزام الاستمراري						
25	أرغب في البقاء في المؤسسة مهما توفرت الفرص البديلة					
26	ما يشجعني في الاستمرار في المؤسسة هو حصول على الحوافز					
27	تشجيع الذي أتلقاه من قبل المسؤول يدفعني إلى الاستمرار في العمل					
28	أطلع للحصول على مرتبة أو منصب أعلى في المؤسسة					
29	أرغب في إستمرار العلاقة بيني و بين زملائي في المؤسسة					
30	أحد أسباب استمرارني في العمل هو الحصول على منافع و مزايا لا أجد لها في عمل آخر					

الملحق رقم 3: المخرجات الاحصائية

معامل الثبات الفا كرونباخ

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.864	30

توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الشخصية

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 1.00	40	35.1	35.1	35.1
2.00	74	64.9	64.9	100.0
Total	114	100.0	100.0	

السن

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 1.00	14	12.3	12.3	12.3
2.00	73	64.0	64.0	76.3
3.00	23	20.2	20.2	96.5
4.00	4	3.5	3.5	100.0
Total	114	100.0	100.0	

المستوى التعليمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 1.00	2	1.8	1.8	1.8
2.00	39	34.2	34.2	36.0
3.00	73	64.0	64.0	100.0
Total	114	100.0	100.0	

الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 1.00	34	29.8	29.8	29.8
2.00	61	53.5	53.5	83.3
3.00	8	7.0	7.0	90.4
4.00	11	9.6	9.6	100.0
Total	114	100.0	100.0	

الحالة العائلية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 1.00	59	51.8	51.8	51.8
2.00	53	46.5	46.5	98.2
3.00	2	1.8	1.8	100.0
Total	114	100.0	100.0	

المنصب

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 1.00	9	7.9	7.9	7.9
2.00	18	15.8	15.8	23.7
3.00	33	28.9	28.9	52.6
4.00	54	47.4	47.4	100.0
Total	114	100.0	100.0	

الكلية او المعهد

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 1.00	44	38.6	38.6	38.6
2.00	21	18.4	18.4	57.0
3.00	19	16.7	16.7	73.7
4.00	14	12.3	12.3	86.0
5.00	16	14.0	14.0	100.0
Total	114	100.0	100.0	

مصفوفة العلاقات الارتباطية بين المتغير المستقل و المتغير التابع

		أبعاد الإلتزام التنظيمي
السلوك الأخلاقي	Corrélation de Pearson	,439**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	114
النزاهة	Corrélation de Pearson	,317**
	Sig. (bilatérale)	,001
	N	114
عدم التحيز	Corrélation de Pearson	,235*
	Sig. (bilatérale)	,012
	N	114
الاحترام	Corrélation de Pearson	,322**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	114
الشفافية	Corrélation de Pearson	,457**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	114

تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	المتغير المستقل السلوك الأخلاقي	.	Entrée

a. Toutes variables requises saisies.

b. Variable dépendante : التنظيمي الإلتزام التابع المتغير :

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.439 ^a	.193	.186	.41886

a. Valeurs prédites : (constantes), الأخلاقي السلوك المستقل المتغير

b. Variable dépendante : التنظيمي الإلتزام التابع المتغير

تحليل تباين خط الإنحدار ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	4.693	1	4.693	26.749	.000 ^a
	Résidu	19.650	112	.175		
	Total	24.343	113			

a. Valeurs prédites : (constantes), الأخلاقي السلوك المستقل المتغير

b. Variable dépendante : التنظيمي الإلتزام التابع المتغير

قيم معاملات خط الإنحدار

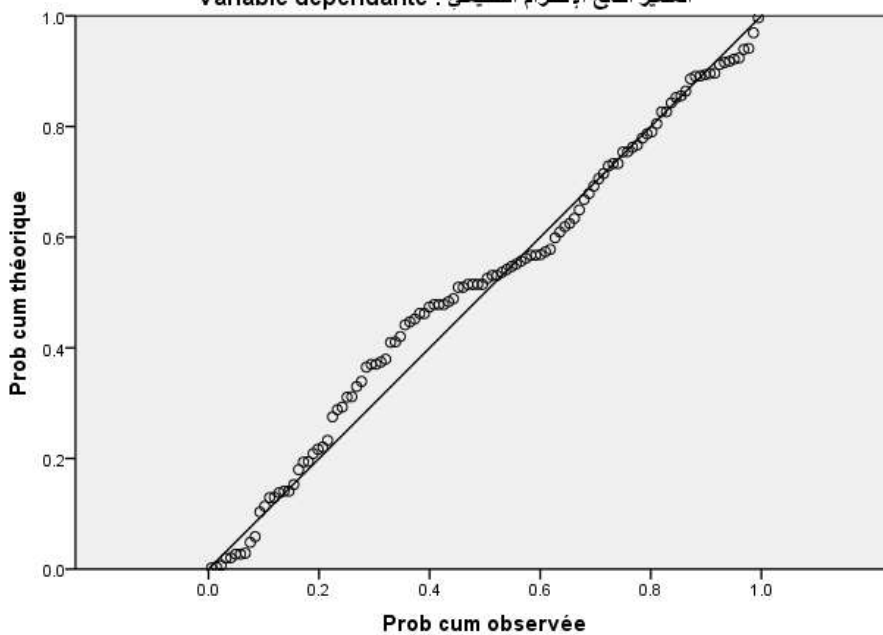
Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1.367	.508		2.691	.008
	المتغير المستقل السلوك الأخلاقي	.599	.116	.439	5.172	.000

a. Variable dépendante : التنظيمي الإلتزام التابع المتغير

Diagramme gaussien P-P de régression de Résidu standardisé

المتغير التابع الإلتزام التنظيمي : Variable dépendante :



الانحدار المتدرج:

Variabes introduites/supprimées^a

Modèle	Variabes introduites	Variabes supprimées	Méthode
1	الشفافية		Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire <= .050, Probabilité de F pour éliminer >= .100).

a. Variable dépendante : التنظيمي الإلتزام التابع المتغير

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.457 ^a	.209	.201	.41476

a. Valeurs prédites : (constantes), الشفافية

b. Variable dépendante : التنظيمي الإلتزام التابع المتغير

ANOVA^b

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	5.076	1	5.076	29.511	.000 ^a
	Résidu	19.266	112	.172		
	Total	24.343	113			

a. Valeurs prédites : (constantes), الشفافية

b. Variable dépendante : التنظيمي الإلتزام التابع المتغير

قيم معاملات خط الإنحدار

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1.847	.396		4.669	.000
	الشفافية	.492	.091	.457	5.432	.000

a. Variable dépendante : التنظيمي الإلتزام التابع المتغير

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 الإلتزام التنظيمي

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.101	1	.101	.467	.496
Intra-groupes	24.242	112	.216		
Total	24.343	113			

ثانيا علاقة العمر لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للعمر

ANOVA

المتغير التابع الإلتزام التنظيمي

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1.011	3	.337	1.590	.196
Intra-groupes	23.332	110	.212		
Total	24.343	113			

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

ANOVA

المتغير التابع الإلتزام التنظيمي

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.789	2	.395	1.859	.161
Intra-groupes	23.554	111	.212		
Total	24.343	113			

رابعا علاقة بالخبرة لا توجد فروق بين إجابات العمال

ANOVA

المتغير التابع الإلتزام التنظيمي

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.165	3	.055	.250	.861
Intra-groupes	24.178	110	.220		
Total	24.343	113			

خامسا علاقة الحالة العائلية لا توجد فروق بين إجابات العمال

ANOVA

المتغير التابع الإلتزام التنظيمي

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.882	2	.441	2.085	.129
Intra-groupes	23.461	111	.211		
Total	24.343	113			

سادسا علاقة المنصب لا توجد فروق بين إجابات العمال

ANOVA

المتغير التابع الإلتزام التنظيمي

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1.190	3	.397	1.884	.137
Intra-groupes	23.153	110	.210		
Total	24.343	113			

سابعا علاقة الكلية او المعهد لا توجد فروق بين إجابات العمال

ANOVA

المتغير التابع الإلتزام التنظيمي

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1.636	4	.409	1.964	.105
Intra-groupes	22.707	109	.208		
Total	24.343	113			

الْفهرس

الصفحة	الفهرس
V	الإهداء
VI	الشكر
VI	الملخص
VII	قائمة المحتويات
IX	قائمة الجداول
X	قائمة الأشكال
X	قائمة الملاحق
أ - ج	المقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للسلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للسلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي
03	المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول السلوك الأخلاقي
03	الفرع الأول : مفهوم السلوك الأخلاقي
04	الفرع الثاني: محددات السلوك الأخلاقي
06	الفرع الثالث: القيم الأخلاقية و مظاهر السلوك الأخلاقي
08	المطلب الثاني: الأسس النظرية لماهية الإلتزام التنظيمي
08	الفرع الأول: دراسة الإلتزام التنظيمي
11	الفرع الثاني: أبعاد الإلتزام التنظيمي
12	الفرع الثالث: العوامل المؤثرة على الإلتزام التنظيمي
14	الفرع الرابع: مداخل تنمية الإلتزام التنظيمي
15	المبحث الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالسلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي
15	المطلب الأول: الدراسات السابقة
19	المطلب الثاني: نقد الدراسات السابقة
20	المطلب الثالث: مساهمة الدراسة الحالية
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر السلوك الأخلاقي على الإلتزام التنظيمي لدى العاملين	
23	تمهيد

24	المبحث الأول: الطريقة و الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
24	المطلب الأول: الطرق المستخدمة في الدراسة
24	الفرع الأول: مجتمع الدراسة و إختيار العينة
25	الفرع الثاني: متغيرات الدراسة
25	الفرع الثالث: نموذج الدراسة
26	المطلب الثاني: أدوات الدراسة و الأساليب المستخدمة في معالجة المعطيات
26	الفرع الأول: أدوات الدراسة المستخدمة في جمع البيانات
28	الفرع الثاني: الأدوات و الأساليب الإحصائية المستخدمة
28	المبحث الثاني: نتائج الدراسة و مناقشتها
28	المطلب الأول: النتائج المتوصل إليها
28	الفرع الأول: النتائج الإحصائية الوصفية
35	الفرع الثاني: نتائج إختبار الفرضيات
44	المطلب الثاني: تحليل و مناقشة نتائج الدراسة
44	الفرع الأول : مناقشة النتائج الإحصائية المتعلقة بالسلوك الأخلاقي
46	الفرع الثاني: مناقشة النتائج الإحصائية المتعلقة بالإلتزام التنظيمي
47	الفرع الثالث: مناقشة النتائج المتعلقة بعلاقة و تأثير السلوك الأخلاقي على الإلتزام التنظيمي
48	الفرع الرابع: مناقشة النتائج المتعلقة بإختبار الفروقات الفردية على مستوى الإلتزام التنظيمي
49	خلاصة الفصل
51	الخاتمة
54	قائمة المراجع
58	قائمة الملاحق
67	الفهرس