



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
الميدان : علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
التخصص : إدارة أعمال
من إعداد الطالبة : سمية بوسعيد
بعنوان :

أثر المناخ الأخلاقي على رضا العاملين

دراسة ميدانية لعينة من عمال شركة طاسيلي بحاسي

مسعود - ورقلة -

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ : 2018/05 /15

أمام اللجنة المكونة من السادة:

| | | |
|---------|---|------------------------------|
| رئيسا. | (أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مرباح ورقلة) | الأستاذ/عبد الهادي محمد منير |
| مشرفا. | (أستاذ محاضر أ-جامعة قاصدي مرباح ورقلة) | الأستاذ/ بوخلوة باديس |
| مناقشا. | (أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مرباح ورقلة) | الأستاذ/ سعيدي سعدي |

السنة الجامعية : 2017-2018



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
الميدان : علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم التسيير
التخصص : إدارة أعمال
من إعداد الطالبة : سمية بوسعيد
بعنوان :

أثر المناخ الأخلاقي على رضا العاملين

دراسة ميدانية لعينة من عمال شركة طاسيلي بحاسي
مسعود - ورقلة -

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ : 2018/05 /15

أمام اللجنة المكونة من السادة:

| | | |
|---------|---|------------------------------|
| رئيسا. | (أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مرباح ورقلة) | الأستاذ/عبد الهادي محمد منير |
| مشرفا. | (أستاذ محاضر أ-جامعة قاصدي مرباح ورقلة) | الأستاذ/ بوخلوة باديس |
| مناقشا. | (أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مرباح ورقلة) | الأستاذ/ سعيدي سعدي |

السنة الجامعية : 2018-2017

الإهداء

الى من أنار لي درب الحياة و العلم، الى من علمني أن الصبر على الأشياء هو سبيل الفوز بها، الى قدوتي في الحياة
نبح الحنان و العطاء الى أبي رحمه الله و جعل مثواه الجنة.

الى التي يعجز الكلام عن وصفها مهما قال .. الى نجوى رحمها الله.

الى التي لا أستطيع أن أوفيها حقها مهما قلت، و مهما فعلت، الى البحر الزاخر بالحب و الحنان، الى أول نور
سقطت عليه عيني الى أمي الغالية.

الى جدي الغالي حفظه الله و أطال في عمره، الى الأخوين الغاليين فخر الدين و ابوبكر الصديق الى من هم
لفؤادي مهجتي و لحياتي خير انس و بهاء الى زكريا و طاهر.

الى من هم انطلاقة الماضي و عون الحاضر و سند المستقبل صديقاقي فاتن، امال، حولة و مروة ...

الى كل الأقارب و الأحباب من قريب و من بعيد ...

و من لم استطع ذكره في هذا المقام فانه يبقى محفوظا في ذاكرة الأيام.

سمية

الشكر و العرفان

اشكر المولى العلي القدير الذي أنار لنا درب العلم و أعاننا ما فيه من خير و منحنا القدرة على إنجاز هذا العمل

و قدرنا على إتمامه, و الصلاة و السلام على أزكى خلق الله الحبيب محمد صلى الله عليه و سلم.

كما يشرفني أن أتقدم بأسمى عبارات الشكر و التقدير الى كل الأساتذة الذين ساهموا في تكويني و تعليمي و

إفادتي في جميع الأطوار, و الى نبع العون, و الى من وجهني دون وهن, الى من زودني بكل شحن الى الأستاذ

الفاضل "بوخلوة باديس" الذي لم ييخل عليا بتوجيهاته و نصائحه القيعة و على مساعدته لي لإتمام هذا

البحث, و الى كل أسرة قسم علوم التسيير, و الى كل دفعة إدارة اعمال 2017-2018.

كما لا يفوتني أن أتقدم بعميق الشكر و الامتنان الى كل عمال المؤسسة الوطنية طاسيلي -ورقلة- و على

رأسهم السيد "بن منصور ياسين" و "بلكحل فتيحة" و "بلكحل زهرة" و "بلكحل ريمة" لمساعدتهم لي.

و الى كل من أعانني و لو بكلمة سديدة أو رأي حكيم أو دعا لي دعوة خالصة

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المناخ الأخلاقي في رضا العاملين في مؤسسة طاسيلي بحاسي مسعود -ورقلة-، حيث اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في جمع المعطيات والبيانات المتعلقة بالظاهرة موضوع البحث، ولتحقيق هذا الهدف استخدمنا الاستبيان كأداة للدراسة وتم توزيع استمارة الاستبيان داخل المؤسسة على عينة مقدارها 140 عاملاً، وقد اعتمدنا في تحليل بيانات الاستبيانات على برامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) بالاعتماد على المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، تحليل الانحدار المتعدد، وأهم ما مكنا التوصل إليه هو أن هناك مستوى مرتفع لكل من المناخ الأخلاقي ورضا العاملين في المؤسسة محل الدراسة كما انه توجد تأثير لأبعاد المناخ الأخلاقي (المنفعة، القانون، الاستقلال) في تحقيق رضا العاملين في مؤسسة طاسيلي. أما أبرز التوصيات فتمثلت إعادة النظر في سياسة الأجور بما يحقق الرضا للعاملين، والمداومة على دراسة نظام الترقيات بين العمال وفقاً للكفاءة والإنتاجية وذلك لزيادة إنتاجية وتنافسية العمال.

الكلمات المفتاحية : منفعة، قانون، استقلال، مناخ أخلاقي، رضا العاملين، شركة الطاسيلي.

Abstract:

The objective of this study was to identify the impact of the moral climate on the satisfaction of the employees of the Tasili Institute in Hassassi Massoud. In this study, we relied on the descriptive analytical approach in collecting data and data related to the phenomenon. Within the institution, a sample 140 workers. In analyzing the questionnaire data, we relied on statistical programs for social sciences (Spss) based on the arithmetic averages, standard deviations, multiple regression analysis, Is that there is a high level of both the moral climate and the satisfaction of the workers in the institution under study. There is also an effect on the dimensions of the moral climate (benefit, law, independence) in achieving the satisfaction of the employees of the Tassili Foundation. The most important recommendations were the need to emphasize the importance of the ethical climate and to review its dimensions to enhance the behavioral aspects that support ethical standards through the conduct of labor surveys. And review the wage policy to ensure satisfaction of workers, and continue to study the system of promotions among workers in accordance with efficiency and productivity in order to increase the productivity and competitiveness of workers.

Keywords: utility, law, independence, a moral climate, employee satisfaction, company tassili

قائمة المحتويات

| | |
|---|---|
| I | الإهداء |
| II | الشكر |
| III | الملخص |
| IV | قائمة المحتويات |
| V | قائمة الجداول |
| VI | قائمة الأشكال |
| VII | قائمة الملاحق |
| ب | المقدمة |
| الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية حول المناخ الأخلاقي ورضا العاملين | |
| 3 | المبحث الأول : الأدبيات النظرية حول المناخ الأخلاقي ورضا العاملين |
| 11 | المبحث الثاني : الأدبيات التطبيقية |
| الفصل الثاني : الدراسة الميدانية | |
| 20 | المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستعملة |
| 27 | المبحث الثاني : نتائج الدراسة الميدانية تحليلها، تفسيرها |
| 49 | الخاتمة |
| 55 | قائمة المراجع |
| 57 | الملاحق |
| 69 | الفهرس |

قائمة الجداول

| الصفحة | العنوان | الرقم |
|--------|--|-------------|
| 16 | مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية | الجدول 1-1 |
| 21 | متغيرات الدراسة | الجدول 1-2 |
| 21 | توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس | الجدول 2-2 |
| 22 | توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن | الجدول 3-2 |
| 22 | توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي | الجدول 4-2 |
| 23 | توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة | الجدول 5-2 |
| 25 | قيم المتوسط المرجح والمستوى المرفق له | الجدول 6-2 |
| 26 | نتائج اختبار الثبات | الجدول 7-2 |
| 27 | الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة ببعد المنفعة | الجدول 8-2 |
| 28 | الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة ببعد القانون | الجدول 9-2 |
| 29 | الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة ببعد الاستقلال | الجدول 10-2 |
| 29 | الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة ببعد الرعاية | الجدول 11-2 |
| 30 | الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة ببعد القواعد | الجدول 12-2 |
| 31 | الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة حول أبعاد المناخ الأخلاقي | الجدول 13-2 |
| 32 | الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة ببعد الأجر | الجدول 14-2 |
| 33 | الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة ببعد الترقية | الجدول 15-2 |
| 34 | الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة ببعد علاقات العمل | الجدول 16-2 |
| 34 | الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة ببعد ظروف العمل | الجدول 17-2 |
| 35 | الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة حول أبعاد رضا العاملين | الجدول 18-2 |
| 35 | نتائج اختبار $k-s$ à 1 échantillon لمعرفة طبيعة التوزيع | الجدول 19-2 |
| 36 | تحليل قيم معاملات لخط الانحدار للبعد المنفعة | الجدول 20-2 |

| | | |
|----|---|-------------|
| 37 | تحليل قيم معاملات لخط الانحدار للبعد القانون | الجدول 2-21 |
| 37 | تحليل قيم معاملات لخط الانحدار للبعد الاستقلال | الجدول 2-22 |
| 38 | تحليل قيم معاملات لخط الانحدار للبعد الرعاية | الجدول 2-23 |
| 38 | تحليل قيم معاملات لخط الانحدار للبعد القواعد | الجدول 2-24 |
| 39 | الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والتابعة | الجدول 2-25 |
| 39 | تحليل التباين لخط الانحدار | الجدول 2-26 |
| 39 | نتائج تحليل الانحدار المتعدد Multiple regression لاختبار أثر المتغير المستقل (أبعاد المناخ الأخلاقي) في المتغير التابع (رضا العاملين) | الجدول 2-27 |
| 40 | وصف العينة حسب متغير الجنس | الجدول 2-28 |
| 41 | نتائج اختبار t-test لفروقات المناخ الأخلاقي حسب الجنس | الجدول 2-29 |
| 42 | نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروق رضا العاملين حسب السن | الجدول 2-30 |
| 43 | نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروقات رضا العاملين حسب المستوى التعليمي | الجدول 2-31 |
| 44 | نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروقات رضا العاملين حسب سنوات الخبرة | الجدول 2-32 |

قائمة الأشكال

| رقم الصفحة | الشكل |
|------------|--------------------|
| 9 | عوامل رضا العاملين |

قائمة الملاحق

| الصفحة | العنوان | الرقم |
|--------|---|-----------------|
| 58 | الاستبيان الموجه لعمال مؤسسة طاسيلي بحاسي مسعود-ورقلة- | الملحق رقم (1) |
| 61 | قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين للاستبيان | الملحق رقم (2) |
| 61 | توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب الجنس | الملحق رقم (3) |
| 61 | توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب السن | الملحق رقم (4) |
| 62 | توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي | الملحق رقم (5) |
| 62 | توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب الخبرة في المؤسسة | الملحق رقم (6) |
| 62 | نتائج اختبار الثبات الكلي | الملحق رقم (7) |
| 62 | نتائج اختبار ثبات المناخ الأخلاقي | الملحق رقم (8) |
| 62 | نتائج اختبار ثبات رضا العاملين | الملحق رقم (9) |
| 63 | المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن المناخ الأخلاقي ورضا العاملين | الملحق رقم (10) |
| 64 | الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بأبعاد المناخ الأخلاقي ورضا العاملين | الملحق رقم (11) |
| 64 | نتائج اختبار $k-s$ à 1 échantillon لمعرفة طبيعة التوزيع | الملحق رقم (12) |
| 64 | تحليل قيم معاملات لخط الانحدار للبعد المنفعة | الملحق رقم (13) |
| 65 | تحليل قيم معاملات لخط الانحدار للبعد القانون | الملحق رقم (14) |
| 65 | تحليل قيم معاملات لخط الانحدار للبعد الاستقلال | الملحق رقم (15) |
| 65 | تحليل قيم معاملات لخط الانحدار للبعد الرعاية | الملحق رقم (16) |
| 65 | تحليل قيم معاملات لخط الانحدار للبعد القواعد | الملحق رقم (17) |
| 66 | تحليل التباين لخط الانحدار | الملحق رقم (18) |
| 66 | نتائج تحليل الانحدار المتعدد Multiple regression لاختبار أثر المتغير المستقل (أبعاد المناخ الأخلاقي) في المتغير التابع (رضا العاملين) | الملحق رقم (19) |
| 66 | نتائج اختبار t-test لفروقات المناخ الأخلاقي حسب الجنس | الملحق رقم (20) |
| 67 | نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروق المناخ الأخلاقي ورضا العاملين حسب السن | الملحق رقم (21) |

| | | |
|----|---|-----------------|
| 67 | نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروقات المناخ الأخلاقي ورضا العاملين حسب المستوى التعليمي | الملحق رقم (22) |
| 67 | نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروقات المناخ الأخلاقي ورضا العاملين حسب سنوات الخبرة | الملحق رقم (23) |

مقدمة

أ. توطئة :

تشهد بيئة الأعمال في الوقت الحاضر الكثير من الحروقات الأخلاقية التي نتجت عن ضعف الاهتمام بالأسس والمعايير الأخلاقية في ممارسات الكثير من المنظمات لأنشطتها والابتعاد نوعاً ما عن النظر أو حتى التفكير بالمحددات والرموز الأخلاقية. إذ أدت التصرفات غير الأخلاقية في شركات ذات سمعة كبيرة مثل (WordCom، Enron)، إلى اتساع الانتقادات لمنظمات الأعمال ومعاييرها المتمثلة بالربح والكفاءة إلى حد إهمال مسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية، كما تزايدت الضغوط من جانب الأطراف ذات العلاقة مثل المستهلكين، المستثمرين، والمجتمع على المنظمات لتسلك سلوكاً أخلاقياً، حيث لم يعد الصمت إزاء تلك التصرفات غير الأخلاقية، وللخروج من هذا المأزق صار من الحكمة أن تقابل رؤية الأعمال القائمة على الربح والكفاءة المادية في النموذج الاقتصادي، برؤية أخرى هي الرؤية القائمة على أخلاقيات الإدارة ومعاييرها الخاصة، والتي لا تقل أهمية عن معايير الربح والكفاءة في نموذج جديد هو النموذج الاجتماعي - الأخلاقي.

هذا ما دفع المنظمات اليوم وإدارتها إلى التفكير بضرورة الاهتمام بالبعد الأخلاقي والمناخ الأخلاقي الذي يدعم سمعة المنظمة ومكانتها في المجتمع والسوق. إذ يعد المناخ الأخلاقي محمداً هاماً للعديد من النتائج التنظيمية مثل الالتزام التنظيمي والفعالية التنظيمية والرضا لدى العاملين بحيث يعتبر هذا الأخير أهم ما تسعى المنظمة إلى تحقيقه، إذ تنبع أهميته من أن رضا العامل عن وظيفته سيؤدي إلى شعوره بالرضا النفسي والاجتماعي، والذي يؤدي إلى رفع كفاءته وإنتاجيته، وبالتالي ينعكس إيجاباً على المنظمة التي يعمل فيها خاصة، والمجتمع عامة.

الإشكالية :

ومما سبق يمكن أن نطرح الإشكالية التالية :

"إلى أي مدى يؤثر المناخ الأخلاقي على رضا العاملين في مؤسسة طاسيلي بحاسي مسعود -ورقلة- ؟"

وسنجيب عن هذه الإشكالية من خلال تجزئتها إلى الأسئلة الفرعية التالية :

- ما هو مستوى المناخ الأخلاقي السائد في المؤسسة ؟
- ما هو مستوى الرضا للعاملين في المؤسسة ؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد المناخ الأخلاقي على رضا العاملين في المؤسسة محل الدراسة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة) ؟

ب. فرضيات الدراسة :

للإجابة على هذه الأسئلة ولالإحاطة بالجوانب المختلفة للموضوع، نقدم الأجوبة المحتملة في الفرضيات الآتية :

- الفرضية الأولى : مستوى المناخ الأخلاقي السائد في المؤسسة مرتفع ؛

- الفرضية الثانية : مستوى الرضا للعاملين في المؤسسة متوسط ؛
 - الفرضية الثالثة : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لأبعاد المناخ الأخلاقي على رضا العاملين في المؤسسة محل الدراسة؛
 - الفرضية الرابعة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة).
- ت. مبررات اختيار الموضوع :

تتمثل المبررات التي أدت بنا إلى اختيار هذا الموضوع ومحاولة معالجته دون غيره من المواضيع في :

- المبررات الموضوعية : والمتمثلة في :
 - يعتبر موضوع المناخ الأخلاقي من المواضيع الحديثة نسبيا في مجال إدارة الأعمال ؛
 - تناسب الموضوع والتخصص العلمي.
 - المبررات الذاتية : والمتمثلة في :
 - الميل الشخصي للبحث والاستطلاع في هذا الموضوع ؛
 - الرغبة في تنمية وإثراء معلوماتنا حول الموضوع بحكم التخصص ؛
 - الرغبة في التنويه بأهمية المناخ الأخلاقي في المؤسسات ومدى تأثيره في رضا العاملين.
- ث. أهداف الدراسة :

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها :

- الوقوف على واقع المناخ الأخلاقي في المؤسسة محل الدراسة ؛
- دراسة تحليل وقياس أثر المناخ الأخلاقي على رضا العاملين ؛
- محاولة الخروج بنتائج، واقتراحات من شأنها أن تكون أساس لأبحاث مستقبلية في هذا الميدان.

ج. أهمية الدراسة :

- الأهمية النظرية : تنبع أهمية هذه الدراسة من إمكانية استفادة المؤسسة محل الدراسة من نتائج الدراسة، في التعرف على مستوى المناخ الأخلاقي لديهم، والعمل على تعزيزه، والكشف عن مدى تأثيره في رضا العاملين.
- الأهمية العملية : تكمل أهمية هذه الدراسة في معرفة العلاقة بين المناخ الأخلاقي ورضا العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

ح. حدود الدراسة :

- الحدود المكانية : جرت الدراسة بشركة طاسيلي بحاسي مسعود في ولاية ورقلة.
- الحدود الزمنية : جرت الدراسة خلال سنة 2018.

• **الحدود الموضوعية :** تتوقف نتائج هذه الدراسة على دقة أداة الدراسة من جهة ومن جهة أخرى على دقة إجابات المبحوثين.

• **الحدود البشرية :** للإجابة على عبارات الاستبيان الموجه تم التوجه إلى عينة من عمال شركة طاسيلي بحاسي مسعود- ورقلة.

خ. **منهج البحث والأدوات المستخدمة :**

• **المنهج :**

للإجابة عن إشكالية البحث، واثبات صحة الفرضيات المتبناة اخترنا المنهج الوصفي لعرض المادة العلمية الخاصة بالجانب النظري، أما في الجانب التطبيقي فقد استعملنا أداة الاستبيان لجمع البيانات الأولية.

• **أدوات البحث :**

من أهم الأدوات التي استعنا بها في إنجاز هذه الدراسة ما يلي :

- المسح المكتبي : ويشمل المراجع والمصادر العربية والأجنبية، وكذا مختلف المجالات والمقالات والدراسات السابقة والانترنت ؛

- الاستبيان : وهي مجموعة أسئلة تم اعتمادها لمعرفة آراء العينة المدروسة، وقد تم توزيعها عليهم وملؤها من طرفهم.

د. **صعوبات الدراسة :**

- عدم الجدوية في الإجابة على أسئلة الاستبيان من قبل بعض العمال وهذا ما جعل نسبة كبيرة منها لم تسترجع ووجود استبيانات غير صالحة لتحليل.

ذ. **هيكل البحث:**

بناء على الإشكالية الرئيسية للبحث والتساؤلات الفرعية المراد الإجابة عنها، وبعد أن تم وضع الفرضيات اللازمة للانطلاق في البحث، فإننا نرى أن نتناول هذا البحث من خلال خطة متوازنة اشتملت على فصلين؛ فصل نظري وآخر تطبيقي بحيث:

تم تخصيص الفصل الأول لدراسة الجانب النظري الذي يتضمن مبحثين، حيث تم في المبحث الأول معالجة المفاهيم المتمثلة في المناخ الأخلاقي وأبعاده وبعدها التطرق إلى رضا العاملين، ثم تطرقنا في المبحث الثاني إلى الدراسات السابقة التي عالجت موضوع البحث.

لنعرض في الفصل الثاني الدراسة التطبيقية التي قمنا بها، بحيث تطرقنا في المبحث الأول للإجراءات المنهجية المتبعة في دراستنا من خلال توضيح الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية أما بالنسبة للمبحث الثاني حاولنا فيه عرض ومناقشة نتائج الدراسة المتوصل إليها.

وأخيرا ختمنا هذا البحث بخاتمة عامة خلصنا فيها إلى عدة نتائج مكنتنا من إبداء بعض التوصيات في هذا الموضوع، وارتأينا طرح بعض الأفاق المستقبلية في شكل عناوين لبحوث.

ر. أهم المصطلحات الواردة في الدراسة :

- المناخ الأخلاقي : مجموعة من التفاهات المشتركة حول السلوك الصحيح وكيف يتم التعامل مع القضايا الأخلاقية.
- رضا العاملين : مجموعة العوامل النفسية والبيئية والعضوية التي تجعل الفرد يقول انه راض عن عمله.

**الفصل الأول : الأدبيات النظرية
والتطبيقية حول المناخ الاخلاقي ورضا
العاملين**

تمهيد :

ارتأينا أن نتناول في هذا الفصل إلى عرض المفاهيم الأساسية المرتبطة بمتغيري الدراسة، و المتمثلة في كل من المناخ الأخلاقي ورضا العاملين، كما تم عرض بعض الدراسات السابقة التي تحيط بالموضوع سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة ومقارنتها بالدراسة الحالية.

للوصول إلى عرض هذه الأفكار قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين :

المبحث الأول : الدراسة النظرية للموضوع (الإطار المفاهيمي حول المناخ الأخلاقي ورضا العاملين) ؛

المبحث الثاني : الدراسة التطبيقية للموضوع (الدراسات السابقة).

المبحث الأول : الأدبيات النظرية حول المناخ الأخلاقي ورضا العاملين

يعتبر المناخ الأخلاقي ورضا العاملين أحد العوامل الأساسية المحددة لنجاح وتفوق المؤسسات، خاصةً في الوقت الحالي الذي تتميز فيه بيئة الأعمال بتغيرات سريعة من شأنها التأثير على أداء المؤسسات وتحقيق أهدافها.

المطلب الأول : الإطار المفاهيمي للمناخ الأخلاقي

الفرع الأول : المناخ الأخلاقي (مفهومه، المكونات)

أولاً : مفهوم الأخلاق

قبل التطرق إلى مفهوم المناخ الأخلاقي للمنظمة ينبغي التطرق أولاً إلى مفهوم الأخلاق والذي يشير إلى :

✚ تعريف (السعود ويطاح، 1996)¹

" مجموعة من القواعد والمبادئ والقيم التي تتركز على قاعدة عقلية أو دينية وهي عنصر مشترك بين مختلف المهن "

✚ تعريف (Kiran,2007)²

"الأخلاق تتمثل بمجموعة المبادئ المعيارية للأنماط السلوكية التي تحكم سلوك الأفراد والمنظمات"

أما أخلاقيات الأعمال³ فهي " كل ما يتعلق بتوقعات المجتمع بخصوص العدالة والمساواة والمنافسة السليمة في البيئة المحلية والعامية"

ثانياً : مفهوم المناخ الأخلاقي

تتكون المنظمات من جماعات من العاملين الذين يتفاعلون فيما بينهم للمشاركة في أداء رسالة المنظمة وتحقيق أهدافها، وأشار

فيكتور وكولين، إلى أن المناخ الأخلاقي يعد جزءاً من المناخ التنظيمي، ومن أهم التعاريف المقدمة للمناخ الأخلاقي نذكر:

✚ تعريف 1996 Desponde⁴

" الإدراك المشترك للأفراد حول كيفية التعامل مع القضايا الأخلاقية وما هو السلوك الأخلاقي الصحيح "

✚ تعريف فيكتور وكولين، 1988⁵

"هو التصورات المشتركة لماهية السلوك الأخلاقي وكيف ينبغي التعامل مع القضايا الأخلاقية"

✚ تعريف 2006 Martin, Cullen⁶

" هو مجموعة من الأنظمة والقوانين التي تعكس الإجراءات التنظيمية، والسياسات والممارسات داخل المنظمة في سياق أخلاقي "

¹ - السعود، راتب ويطاح احمد، مدى تمتع مديري المدارس في محافظة الكرك بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم، دراسات مجلة العلوم التربوية، 1996، ص07

² - ماجد عبد الأمير محسن، تحليل العلاقة بين المناخ الأخلاقي ورضا العاملين، (مقبول للنشر)، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة واسط، ص04

³ - بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع- عمان، الطبعة الأولى، 2009، ص14

⁴ - ماجد عبد الأمير محسن، مرجع سبق ذكره، ص05

⁵ - David J.Fritzsche، Ethical climates and the ethical dimension of decision making، Journal of Business Ethics 24، Kluwer Academic Publishers، Netherlands،2000،P125

⁶ - Martin K,Cullen, J, Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta –analytic. Journal of Buisness Ethical 69 –(2)، 2006، p175-194

وفي ظل هذا يمكن أن نورد التعريف التالي :

"المناخ الأخلاقي عبارة عن مجموعة مبادئ ومعايير تحكم سلوك الأفراد والجماعات، وتقوم هذه المبادئ بتحديد ما الأعمال الصواب التي يجب على العاملين العمل بها، وما الخطأ الذي ينصح العاملون بتركه والابتعاد عنه."

ثالثا : مكونات المناخ الأخلاقي

يشير إلى أن هناك خمسة جوانب أساسية يمكن أن يتشكل منها المناخ الأخلاقي الملائم والذي يتم من خلاله ممارسة العاملين لوظائفهم وهي¹:

1. الأفراد وتتضمن تحديد ما هو الأفضل للأفراد ؛
2. البعد القانوني من خلال عدم انتهاك القوانين والمعايير المهنية ؛
3. القواعد أي الالتزام بالقواعد والإجراءات والسياسات الخاصة عليها ؛
4. الأداء والجوانب المالية: أي بذل الجهود لغرض تحسين الأهداف والنتائج المترتبة عليها ؛
5. استقلالية الأفراد أي استرشاد الأفراد بأخلاقياتهم الشخصية ليقدروا لأنفسهم ما هو الصبح وما هو الخطأ.

الفرع الثاني : المناخ الأخلاقي (العوامل، الأبعاد)

أولا : عوامل المناخ الأخلاقي²

1. المنفعة : يعمل الأفراد في ظل هذا المناخ على تلبية مصالحهم الذاتية، إذ تكون مصلحة الأفراد هي المصلحة الفضلى وان كل فرد يعمل ما يراه مناسباً لمصلحته الشخصية، ويعتقد الأفراد أن القرارات تتخذ لخدمة مصالح العمل وليس لتحقيق فوائد شخصية، ويكون لدى الأفراد تحيز كبير للصفات التي تخدم المصلحة الذاتية، وينسبون نجاحهم إلى عوامل شخصية وإهمالهم للعمل لعوامل خارجية أو ظرفية، ويستخدم الأفراد هذه المصلحة في تعزيز الذات لديهم وتقديرها.
2. القانون : يعتمد هذا العامل على المبدأ الأخلاقي، بحيث يلتزمون بالأنظمة والقوانين والمعايير الموضوعية لهم وأساس العمل ويعمل على تحديد حقوق أي شخص والتزاماته، وكل من يخالف هذه القوانين تكون له عقوبة.
3. الاستقلال : يعمل الأشخاص ضمن هذا العامل وفقا لمعتقداتهم الأخلاقية ويتصرفون وفق مجموعة من المبادئ المدروسة جيدا، ويمنح الموظف حرية كاملة للاستناد إلى مبادئه الأخلاقية الذاتية، والى القيم التي يتعامل بها مع الأفراد و هو المسئول عن أفرادها.
4. الرعاية : يسعى أصحابه إلى الخير والعطاء، ويقومون بالاهتمام بالأفراد سواء كانوا داخل المنظمة أو خارجها، ويهتمون بسعادة بعضهم بعضا، ويقوم الأفراد بالالتزام بالقوانين والأنظمة ويهتمون بعدم إيقاع الضرر بالأفراد.
5. القواعد : يؤكد هذا الأخير على القواعد التي يتم تحديدها من قبل الأفراد المسئولين في المؤسسة، والتي تتعلق بجوانب العمل مثل قواعد السلوك، وإتباع القرارات والتعليمات الإدارية في المنظمة التي حددتها الإدارة.

¹ - ماجد عبد الأمير محسن، مرجع سبق ذكره، ص07

² - رجاء احمد ذيب، المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقته بالحركة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2007، ص22-23

ثانيا : أبعاد المناخ الأخلاقي

حدد القريوتي (1993) أبعاد المناخ الأخلاقي على النحو التالي¹:

-التدريب والتطوير في العمل ؛

-اتخاذ القرارات ؛

-المكافأة في تحديد العلاوة والمكافأة والرواتب ؛

-المعنوية العالية، والانفتاح على البيئة الخارجية؛

-بناء المهمة في النظام ؛

-المرونة والمقدرة على التكيف ؛

-المكانة والدعم والتقدير في العمل ؛

-الأهمية التي يعطيها الإداريون للكفاءات المميزة والمبدعة ؛

-أسلوب الإدارة في التعامل مع الأفراد ؛

-الإنجاز في العمل.

الفرع الثالث : المناخ الأخلاقي (المبادئ، الأهمية)

أولا : مبادئ المناخ الأخلاقي

حدد كوشال (2006)، مبادئ المناخ الأخلاقي بما يأتي²:

-الصبر لتحقيق الأهداف ؛

-المثابرة إذ توجد معوقات يجب تجاوزها والوصول إلى الهدف مراد تحقيقه ؛

-الافتخار بالنفس ؛

وصف السكارنة (2009)، مبادئ المناخ الأخلاقي على النحو التالي :

-الحيادية : يعمل الأفراد على تقديم الخدمات والنصيحة بغض النظر عن معتقداتهم السياسية المختلفة بين الأفراد، والتوسط وعدم

الانحياز لأفراد معينين لأي سبب كان.

-احترام القانون : خضوع الأفراد للقواعد القانونية للعمل وفقا للقوانين والأنظمة والتعليمات الصادرة من قبل المسؤول عن العمل،

والالتزام بالقوانين والعمل بها، وتعمل على ضمان حقوق الأفراد وتحقيق أهدافهم.

-النزاهة : أن يتحلى الأفراد بقيم عالية وان يخدموا أفراد العمل ونيل ثقتهم، والعمل مع الأفراد بكل صدق وأمانة واستقامة في

العمل، والبعد عن السوء والرشوة وترك الشبهات والمعصية.

¹ - القريوتي، محمد قاسم، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك التنظيمي الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، ط2، عمان: مكتبة الشروق، 1993، ص62

² - رجاء احمد ذيب، مرجع سبق ذكره، ص22

ثانيا : أهمية المناخ الأخلاقي

بصورة عامة يمكن أن نحدد أهمية المناخ الأخلاقي كالتالي¹:

- يساعد في تجديد القضايا التي تعتبر ذات محتوى أخلاقي ؛
- يساعد في تحديد المعيار الذي يستعمل لمعرفة ووزن وحل القضايا ؛
- جعل السلوك الأخلاقي أمرا طبيعيا عند مواجهة أي موقف يتطلب هذا السلوك ؛
- تحقيق المصادقية بين المنظمة والمجتمع ؛
- تحسين عملية صنع القرار ؛
- دعم عملية التمسك بمقاييس الجودة لمخرجات المنظمة.

المطلب الثاني : الأدبيات النظرية لرضا العاملين

يعتبر رضا العاملين أهم ظاهرة من الظواهر التي نالت اهتماما كبيرا من قبل الباحثين والعلماء والسلوكيين، حيث بدا الاهتمام برضا العاملين منذ أول مرة في المجال الصناعي وهو من الاتجاهات الخاصة بالعمل، من خلال أن المنظمات تعتمد بشكل عام في نجاحها على مدى فاعلية الأفراد في أدائهم لأعمالهم، والتي تتوقف بدورها على درجة رضائهم ومستوى حماسهم للعمل، الأمر الذي يؤكد أهمية العنصر البشري في حياة واستمرار المنظمات مع ضرورة الاهتمام به.

الفرع الأول : رضا العاملين (المفهوم، الأنواع وكيفية تحقيقه)

أولا : مفهوم رضا العاملين

اتخذت تعريفات رضا العاملين اتجاهات مختلفة جعلت الاتفاق على تعريف واحد أمرا صعبا نظرا لاختلاف النظرة للرضا عن العمل تعود لاختلاف الظروف والبيئة، والقيم والمعتقدات وطبيعة الاتجاه الذي يركز أحيانا على الطبيعة الشخصية للموظف، وأحيانا على الموقف البيئي للعمل، ومن التعريفات التي أعطيت لرضا العاملين :

✚ تعريف هوبوك "Hoppock"² :

من أقدم تعريفات رضا العاملين وابتسطها ما قال به هابوك وهو من أوائل الباحثين في رضا العاملين: "كل الظروف النفسية والفسولوجية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الشخص يقرر بأنه راض عن عمله"

✚ تعريف "Wiener 1982" ³ :

"رضا العاملين هو شكل من أشكال الموقف تجاه الظروف أو الجوانب أو الجوانب المتعلقة بالعمل."

✚ تعريف "احمد صقر عاشور"¹ : "مستوى الإشباع الذي تتيحه العناصر والجوانب المختلفة للعمل، وهذا الإشباع ينتج

عنه درجة معينة من المشاعر الوجدانية لدى الفرد تجاه عمله."

¹ - ماجد عبد الأمير محسن، مرجع سبق ذكره، ص8

² - عثمان محادين، القيادة التبادلية والتحويلية والرضا الوظيفي، الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2015، ص85

³ - Bola Adekola·Career Planning and career Management as correlates for career development and job satisfaction· Journal of Business and Management Research,01, College of Management & Social Sciences, Fountain University Osogbo-Nigeria,2011,P103

وفي ظل هذا الاختلاف القائم يمكن أن نورد التعريف التالي :

فكلمة الرضا مأخوذة من الكلمة اللاتينية (Satisfaction) التي تعني الرضا و الشعور بالارتياح وقد تعني أيضا الإشباع (Satisfaction des besoins) أي إشباع الحاجات².

أما كلمة الوظيفي فنسبة إلى الوظيفة أو المهنة أو العمل، والمصطلح المركب (الرضا الوظيفي) أو الرضا المهني أو الرضا عن العمل وكلها تحمل نفس المعنى، وعلى العموم فان رضا العاملين هو: شعور الفرد اتجاه مختلف الاشباع المادية والمعنوية (النفسية والاجتماعية) التي يحصل عليها من المصادر المختلفة التي ترتبط في تصوره بالوظيفة التي يشغلها. وبالتالي فيقدر ما تمثل هذه الوظيفة مصدر اشباع أو منافع كبيرة متعددة للفرد بقدر ما يزيد رضاه عن هذه الوظيفة.

ثانيا : أنواع رضا العاملين

بما أن رضا العاملين هو ذلك الشعور بالارتياح النفسي في بيئة العمل، سواء كان موجه نحو زملاء العمل أو محتوى العمل أو ظروف العمل، وبما انه أيضا هناك اختلافات في درجة الرضا خلال الحياة الوظيفية، فانه يمكننا تقسيم الرضا إلى عدة أقسام وفقا لاعتبارات معينة كالتالي³:

1) أنواع الرضا الوظيفي باعتبار شموليته :

- الرضا الوظيفي الداخلي : ويتعلق بالجوانب (الذاتية) للموظف مثل: الاعتراف والتقدير، القبول، الشعور بالتمكن.
- الرضا الوظيفي الخارجي : ويتعلق بالجوانب الخارجية (البيئية) للموظف في محيط العمل مثل: المدير، زملاء العمل وطبيعة ونمط العمل.
- الرضا الكلي العام : وهو مجمل الشعور بالرضا الوظيفي تجاه الأبعاد الداخلية والخارجية معا.

2) أنواع الرضا الوظيفي باعتبار زمنه :

- الرضا الوظيفي المتوقع: ويشعر هذا الموظف بهذا النوع من خلال عملية الأداء الوظيفي إذا كان متوقعا إن ما يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهمة.
- الرضا الوظيفي الفعلي: يشعر الموظف بهذا النوع من الرضا بعد مرحلة الرضا الوظيفي المتوقع، عندما يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضا الوظيفي.

ثالثا : كيفية تحقيق رضا العاملين

حين ننظر للرضا كنتيجة للكشف عن الكيفية التي يتحقق بها والعوامل التي تسبقه وتعد مسؤولة عن حدوثه، سنجد إن تلك العوامل تنظم في نسق من التفاعلات تتم على النحو التالي⁴:

1) الحاجات : لكل فرد حاجات يريد أن يسعى إلى إشباعها، ويعد العمل أكثر مصادر هذا الإشباع إتاحة.

¹ - احمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص24

² - سهيل إدريس، المنهل: قاموس فرنسي عربي، دار الأدب، بيروت، لبنان، 2006، ص1096.

³ - إيناس فؤاد ناوي فلعبان، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير، جامعة ام القرى بمكة، المملكة العربية السعودية، 1429، ص65

⁴ - جرايدي أسماء- شطاح شاهيناز، اثر الرضا الوظيفي على تحقيق الولاء التنظيمي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الليسانس أكاديمي غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013، ص06

2) الدافعية : تولد الحاجات قدرا من الدافعية، تحث الفرد على التوجه نحو المصادر المتوقع إشباع تلك الحاجات من خلالها.

3) الأداء : تتحول الدافعية إلى أداء نشط للفرد وبوجه خاص في عمله، اعتقادا منه أن هذا الأداء وسيلة لإشباع حاجات الفرد.

4) الإشباع : يؤدي الأداء الفعال إلى إشباع حاجات الفرد.

الفرع الثاني : رضا العاملين (العوامل، طرق قياسه)

أولا : عوامل رضا العاملين

أثبتت الدراسات والأبحاث التي تناولت الرضا على انه يوجد مستوى عام للرضا ينعكس فيما يقرره الأفراد من الرضا عن العوامل المختلفة للعمل، أو أن درجة رضا الأفراد عن عامل من عوامل العمل تؤثر على درجة الرضا عن العوامل الأخرى. وهذه العوامل يمكن أن تحدد بالتالي¹ :

1) الرضا عن الأجر : وجه العديد من الباحثين أن هناك علاقة طردية بين مستوى الدخل، وبين رضا العامل للوظيفة، فكلما زاد الدخل زاد رضا العامل والعكس بالعكس.

2) الرضا عن محتوى العمل : توصل عدد من الباحثين إلى أن محتوى العمل هو العامل الرئيسي للسعادة في العمل بل انه ربما يكون الوحيد بالنسبة لبعض العاملين ويمكن إيراد عدة متغيرات متصلة بمحتوى العمل:

أ - درجة تنوع مهام العمل : إذا ما تنوعت مهام العمل لن يحدث للموظف في المدى القصير أي ملل من العمل، وسيشعره أكثر برضا أكبر.

ب - درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد : كلما أعطي للموظف الحرية في اختيار طرق أداء العمل كلما ازدادت سرعة أداء العمل وذلك لأنه قادر على اتخاذ الطريقة التي يشعر أنها الأفضل والأسرع لإنهاء العمل المطلوب منه.

ت - استخدام الفرد لقدراته : كلما قام الموظف بتطبيق مهاراته وخبراته وقدراته في العمل كلما ازداد رضاه عن عمله.

3) الرضا عن فرص الترقية : كلما شعر الموظف أن ما يقوم به من أعمال هي محل شكر وتقدير وانه لا بد وسيحصل على ترقية تمكنه من تحسين وضعه، كلما أصبح راضيا أكثر عن عمله وبالتالي ارتفعت كفاءته في العمل.

4) الرضا عن الإشراف : كلما تواجد مشرفين قادرين على استيعاب مرؤوسيههم، كلما كان لدى هؤلاء المرؤوسين رضا كافي عن أعمالهم، بالتالي يستطيعون أن يؤديوا مهامهم بدون توقع أي مفاجآت من مشرفيههم.

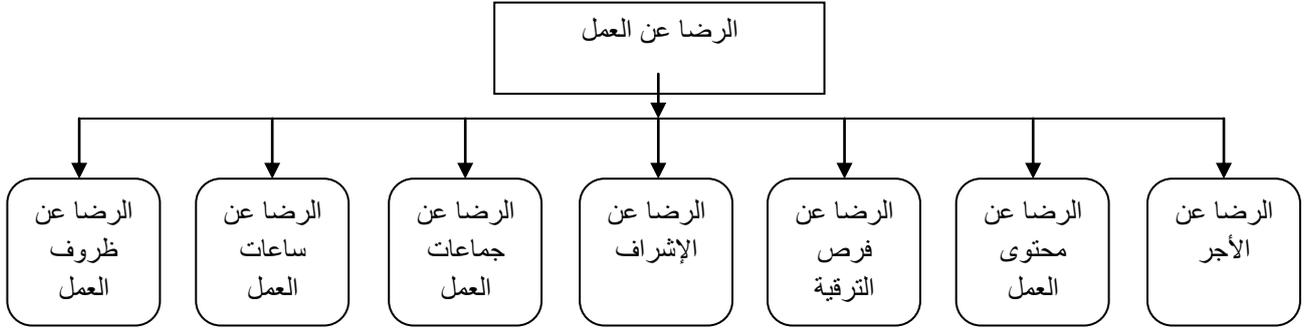
5) الرضا عن جماعات العمل : إذا تواجد الموظف في بيئة يرتاح لها، ومع موظفين يستطيع التفاهم معهم، فانه لا بد وسيرضى عن عمله، وربما يصبح هذا العامل مؤشرا قويا في رضاه عن عمله.

6) الرضا عن ساعات العمل : كلما توافقت ساعات العمل مع وقت راحة الموظف كلما ارتفع رضا الموظف عن عمله، والعكس صحيح.

¹ - العميان محمود، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2005، ص78

7) الرضا عن ظروف العمل : تؤثر ظروف العمل المادية (درجة الحرارة، التهوية، النظافة) على درجة رضا الموظف على بيئة العمل. وتشير الدراسات إلى أن درجة جودة ظروف العمل المادية تؤثر على قوة الجذب التي تربط الموظف بعمله.

الشكل: عوامل رضا العاملين



المصدر: احمد صقر عاشور، مرجع سابق، ص 140

ثانيا : طرق قياس الرضا الوظيفي

هناك العديد من الطرق لقياس الرضا الوظيفي، وفيما يلي عرضا لأهمها وأكثرها شيوعاً¹:

- 1) طريقة الاستقصاءات : ويعتمد على تقصي آراء الأفراد بمجموعة من الأسئلة، وهذه الأسئلة تحتوي على عوامل مثل: طبيعة العمل ونوعه ومحتواه، ساعات العمل وظروفه، زملاء العمل، الأجر، الإشراف. حيث تصمم عناصر الاستقصاء أو الاستبيان بطريقة تخدم أهداف الباحثين سواء كانوا داخليين أو خارجيين، وفي نفس الوقت تتلاءم مع مستويات الأفراد المنوي استطلاع آراءهم عن الرضا الوظيفي.
- 2) طريقة المقابلات : قد تكون هذه المقابلات رسمية أو غير رسمية، ومخططاً لها أو غير مخطط، وهي من أكثر المقاييس فعالية في معرفة الرضا الوظيفي للعاملين خاصة إذا كان حجم المنشأة صغيراً.
- 3) طريقة تحليل البيانات الثانوية : تعتمد هذه الطريقة على تحليل البيانات الثانوية المتاحة والتي يمكن من خلالها استنتاج درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة، ومن أمثلة هذه البيانات: معدلات الغياب، حجم شكاوى العاملين، الاستقالات... .
- 4) طريقة الملاحظة : ويمكن من خلال هذه الطريقة ملاحظة سلوك العاملين على أرض الواقع، وحجم المعلومات التي لها علاقة بمقياس درجة الرضا الوظيفي.

الفرع الثالث : رضا العاملين (نتائج الرضا وعدم الرضا، الأهمية)

أولاً : نتائج الرضا وعدم الرضا²

❖ نتائج الرضا الوظيفي : هناك عدة نتائج إيجابية لوجود الرضا الوظيفي لدى أفراد المنظمة نذكر منها :

- أ - مستوى الأداء : يعتبر أداء الفرد للمهام المكلف بها بكفاءة وفعالية من أهم أولويات المنظمة، ويمكن قياس أداء الفرد من خلال ثلاث أبعاد جزئية هي "كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد، ونمط القيادة"

¹ - إبراهيم فرج ابو الشمالية، مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي بلديات المحافظة الوسطى، بحث تخرج غير منشور، الجامعة الإسلامية، غزة، 2010، ص 34

² - نور الدين عسلي، إدارة الصراع وأثرها على الرضا الوظيفي للعاملين، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 2009، ص 39-40

ب - الالتزام الوظيفي : ينعكس رضا الفرد على عمله بالتزامه الوظيفي اتجاه المنظمة التي يعمل بها وشعوره بالانتماء إليها والولاء لها والتضحية من أجلها.

ت - سلوك الفرد : لقد أظهرت الدراسات أن الفرد الراضي عن عمله يتحسن سلوكه باتجاه زملاءه وباتجاه عمله، بحيث انه كلما زاد رضاه زاد الدافع لديه بالبقاء في هذا العمل وكسب ود الآخرين.

ث - الصحة النفسية : إن الرضا عن العمل يؤدي إلى تحسين واكتساب الفرد صحة نفسية جيدة ويرجع ذلك إلى زيادة احترام الآخرين والشعور بالسعادة والرضا عن الحياة عموماً.

❖ **أثار عدم الرضا الوظيفي** : تظهر أثار عدم الرضا الوظيفي واضحة على أداء وسلوك الأفراد في المنظمة، والتي يمكن ملاحظتها من خلال:

أ - الغياب : يلتحق الفرد بعمله يومياً بناءً على قرار يتخذه بضرورة العمل لأجل الحصول على العوائد، وكما اشرنا سابقاً فان العائد يؤدي للرضا، لذا فان عدم كفاءة هذا العائد في إرضائه ومع وجود فرصة بديلة قد تدفعه إلى التغيب ، فعدم الرضا الوظيفي هو أحد العوامل الأساسية التي يمكن الاعتماد عليها ف عملية تحليل حالات الغياب.

ب - ترك العمل : عندما يتخذ الفرد قراره بترك العمل من تلقاء نفسه فانه تعبير عن عدم رضاه عن العمل، فلا يمكن للفرد أن يستمر في أداء عمله وهو غير راض ، خصوصاً إذا كانت لديه فرصة بديلة في إمكانية أن يجد عملاً في منظمة أخرى تلي احتياجاته وتحقق له الرضا.

ت - التوقف عن العمل : ويتمثل في الإضراب، الإصابات والتمارض.

ث - السلوكيات العدائية : وتتمثل في الشكاوى، اللامبالاة والتخريب.

ثانياً : الأهمية

إن رضا العاملين يتناول مشاعر الفرد العامل سواء كان مديراً، موظفاً، او عاملاً صغيراً، اتجاه مؤثرات العمل الذي يؤديه والظروف التي يعمل فيها والبيئة المحيطة به، وعموماً فان توفر الرضا لدى العاملين يؤدي إلى¹:

- يساهم في التزام العاملين في منظماتهم ووفائهم لتعهداتهم نحوها وارتباطهم بعملهم ؛
- ارتفاع الرضا يؤدي إلى تقليل معدل الغياب مما يؤدي ذلك إلى خفض تكاليف الاستقدام (الحصول على العمال) ؛
- إعداد قوة عمل راضية للمنظمة تؤدي إلى تحقيق ولاء عالي للأعمال وعلى درجة عالية وقدرة فائقة في الإبداع والابتكار؛
- تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للفرد، الذي يؤدي للنجاح في العمل، وبالتالي زيادة إنتاجية الفرد فالرضا مرتبط بالنجاح في العمل والنجاح في العمل هو معيار تقييم المجتمع لأفراده، كما يمكن أن يكون مؤشراً لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته الأخرى الأسرية والاجتماعية.

¹ - حوله صدر الدين كرم، اثر المناخ التنظيمي في رضا العاملين، (غير منشورة)، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، العدد 07، 2017، ص 120

المبحث الثاني : الأدبيات التطبيقية

يعتبر استطلاع الأبحاث والدراسات السابقة من المراحل المنهجية في البحث العلمي بمدف التعرف على المساهمات السابقة فيما يتعلق بالموضوع وقد تم استطلاع العديد من الدراسات فيما يخص موضوع البحث وسنعرض أهم واحد ما توفر ونذكر أهمها :

المطلب الأول : الدراسات العربية والأجنبية

تناول هذا المطلب عددا من الدراسات السابقة، والتي تعرضت للمناخ الأخلاقي ورضا العاملين. وقد تم تقسيم هذه الدراسات لدراسات باللغة العربية، وأخرى باللغة الأجنبية، وفق ترتيب زمني من الأقدم للأحدث على النحو التالي:

الفرع الأول : دراسات باللغة العربية

أولا: المناخ الأخلاقي

1 - دراسة مرزوق عبد العزيز علي (المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاتجاهات الوظيفية) دراسة ميدانية على مصلحة الضرائب المصرية، 2013¹

استهدفت الدراسة الحالية بحث تأثير أنماط المناخ الأخلاقي الخمسة (مناخ الرعاية، مناخ الاستقلال، مناخ القانون، مناخ القواعد، مناخ المنفعة) على كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي الكلي بالتطبيق على مصلحة الضرائب المصرية قطاع المنوفية. وتوصلت الدراسة الميدانية إلى أن مستوى المناخ الأخلاقي لدى العاملين بمصلحة الضرائب المصرية غير مرتفع، كما أن العاملين بالمصلحة أيضا لديهم درجة متوسطة من الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي. كما بينت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المناخ الأخلاقي وبين الرضا الوظيفي الكلي، وان مناخ الاستقلالية هو الأكثر أنماط الأخلاقية تأثيرا على الرضا الوظيفي ككل يليه مناخ المنفعة ثم مناخ القواعد وبعد ذلك مناخ الرعاية وأخيرا مناخ القانون. ومن ناحية أخرى كشفت النتائج عن وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المناخ الأخلاقي الكلي وبين الالتزام التنظيمي الكلي، وان مناخ الرعاية هو أكثر أنماط المناخ الأخلاقي تأثيرا على الالتزام التنظيمي ككل يليه مناخ القانون ثم مناخ الاستقلال وبعد ذلك مناخ القواعد وأخيرا مناخ المنفعة.

2 - دراسة سوزان صالح دروزة، ديما شكري القواسمي (أثر المناخ الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي) 2014²

هدفت هذه الدراسة إلى تعريف درجة تأثير المناخ الأخلاقي (الجانب الفردي، والجانب المنظمي) على الشعور بالاغتراب الوظيفي (الشعور بالتشاؤم، والشعور بالعجز، والانعزالية، وعدم الرضا) في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الأردن، حيث بلغ عدد موظفي الوزارة (200) موظف. اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبيه النظري والميداني، وأظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها :

¹ - مرزوق عبد العزيز، المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاتجاهات الوظيفية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مصر، 2013

² - سوزان صالح دروزة، ديما شكري القواسمي، اثر المناخ الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 10، العدد2، 2014

- إن تصورات المبحوثين حول وجود مناخ عمل أخلاقي في الوزارة جاءت بمستوى مرتفع، بينما جاءت تصوراتهم حول مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى المبحوثين بمستوى متوسط؛
 - أظهرت الدراسة وجود أثر معنوي لمناخ العمل الأخلاقي ببعديه على الشعور بالاغتراب الوظيفي، وعدم وجود أثر معنوي للجانب المنظمي الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي.
- وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام ببيئة العمل من حيث نظام الحوافز المتبع داخل الوزارة، وأهمية دور الفرد والأمن الوظيفي وكذلك ضرورة السعي نحو بناء ثقافة تنظيمية يلجا إليها الأفراد طوعاً.

3 - دراسة ماجد عبد الأمير محسن (تحليل العلاقة بين المناخ الأخلاقي ورضا العاملين) دراسة استطلاعية في القطاع المصرفي، 2015¹

يهدف البحث إلى تحليل العلاقة بين المناخ الأخلاقي ورضا العاملين إذ يشير المناخ الأخلاقي إلى الدرجة أو المدى الذي يدرك فيها العامل إجراءات سياسات وممارسات المنظمة من حيث نتائجها المعنوية أي ما يعد صحيحاً أخلاقياً، وكيفية التعامل مع الحالات الأخلاقية في المنظمة. وقد تم قياس العلاقة بين المناخ الأخلاقي بأبعاده الخمسة المتمثلة ببعدها المنفعة الذاتية، الاهتمام بالآخرين، الالتزام بالأفكار والمعتقدات الشخصية، البعد القانوني والبعد المتعلق بقواعد العمل في المنظمة مع رضا العاملين. تم اختيار المصارف التجارية الحكومية في محافظة القادسية لغرض إجراء البحث من خلال استعمال عدد من الوسائل الإحصائية إلى وجود علاقات ارتباط سلبية وإيجابية بين الرضا والأبعاد الخمسة المكونة للمناخ الأخلاقي، وعلى ضوء هذه النتائج تم الوصول إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات في هذا المجال.

ثانياً: رضا العاملين

1 - دراسة سالم عواد أشمري (الرضا الوظيفي لدى العاملين وأثره على الأداء الوظيفي) 2009²

هدفت هذه الدراسة إلى تعريف درجة تأثير الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي، في عمليات الخفجي المشتركة واحدة من أهم شركات منظمة الخليج، حيث تم اختيار عينة عشوائية عبارة عن 30 موظف. اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه النظري والميداني، وأظهرت الدراسة مجموعة من النتائج.

2 - دراسة خالدية مصطفى عطي، باسل محمد حسن العزاوي (القيم الأخلاقية وأثرها في تحقيق الرضا الوظيفي)

2013³

القيم الأخلاقية وأثرها في تحقيق الرضا الوظيفي / دراسة استطلاعية في المكتبة المركزية لجامعة بغداد يهدف البحث الحالي الكشف عن أثر أنواع القيم الأخلاقية والمتمثلة في (النزاهة، الالتزام، الصبر، العدالة) في تحقيق الرضا الوظيفي في المكتبة المركزية لجامعة بغداد، وتم اختيار عينة البحث لتشمل كل من الموظفين الإداريين والفنيين في المكتبة ولتحقيق أهداف البحث تم تطوير استبانته

¹ - ماجد عبد الأمير محسن، تحليل العلاقة بين المناخ الأخلاقي ورضا العاملين، مجلة الكوث للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة واسط، العدد 17، 2015

² - سالم عواد أشمري، الرضا الوظيفي لدى العاملين وأثره على الأداء الوظيفي، ملتقى البحث العلمي، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة، 2009

³ - خالدية مصطفى عطي، باسل محمد حسن العزاوي، القيم الأخلاقية وأثرها في تحقيق الرضا الوظيفي، دراسة استطلاعية في المكتبة المركزية لجامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة العراقية، 2013

وزعت على عينة بلغت (40) استعيد منها (31) استبانته صالحة للتحليل وبهدف معالجة البيانات استعملت الكثير من الأساليب الإحصائية أبرزها (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط، ومعامل الانحدار) بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي SPSS وكانت أبرز النتائج التي توصل إليها البحث وجود علاقة ارتباط و أثر معنوي للقيم الأخلاقية في تحقيق الرضا الوظيفي. أما أبرز التوصيات فتمثلت بضرورة زيادة إدراك العاملين بأهمية التمسك بالقيم الأخلاقية كونها تحدث تغير إيجابي في تنمية وتعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين.

3 - دراسة خوله صدر الدين كريم (اثر المناخ التنظيمي في رضا العاملين) 2014¹

تعد مرونة الهيكل التنظيمي وديمقراطية القيادة ومدى تأثير الحوافز والمكافآت والمشاركة في صنع واتخاذ القرارات وفاعلية الاتصالات بيئات صحية في كل المنظمات المعاصرة لتحقيق رضا واندماج العاملين لمنظمتهم. هذه الدراسة تبحث في تأثير المناخ التنظيمي في الرضا الكوادر القيادية والساندة في المعهد التقني/ الحويجة لعينة قوامها (50) تدريسيا شكلت 64 % من عينة البحث وتوصلت الدراسة بعد تحليل البيانات إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها (عدم وضوح مفهومي المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى اغلب القادة، ووجود فروقات معنوية جدا بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي، دور مهم للمؤهل العلمي والترقيات وظروف وبيئة العمل والدورات التدريبية في تحقيق رضا القادات) والى مجموعة من التوصيات أهمها (تفعيل فقرة الدورات والندوات العلمية، إنشاء فريق عمل لدراسة المشاكل التي تواجه القيادات وخاصة في مسائل اتخاذ القرارات، إحياء الحقول والورش من خلال التعاقد لمن يرغب في استثمارها دعما للتدريسيين الجدد).

الفرع الثاني : دراسات باللغة الأجنبية

أولا : المناخ الأخلاقي

1 - دراسة David J.Fritzsche بعنوان

(Ethical climates and the ethical dimension of decision making) 2000²

فيكتور وكولين (1987، 1988) طوروا تصنيفا للمناخ الأخلاقي استنادا إلى مستوى التطور الأخلاقي لمجموعة العمل (الأناية، الخير والمبدأ في كوهلبرغ، 1981) وموقع التحليل المستخدم في التوصل إلى القرارات (الفردية والمحلية ، عالمي). وبناء على هذا التصنيف، تم الحصول على البيانات من شركة التكنولوجيا العالية لغرض توسيع نطاق دراسة عدد من المناخات الأخلاقية الموجودة وتصوير العلاقة بين المناخات الأخلاقية والبعد الأخلاقي للقرارات. عندما واجهت القرارات التي تشكل أنواعا مختلفة من المعضلات الأخلاقية، أشار معظم المحييين إلى أنهم سيأخذون المسار الأخلاقي. وكان الاستثناء الوحيد يتعلق بالرشوة حيث كان المستجيبون على الأرجح يهتملون أن يدفعوا أو يحجبوا الدفع. وشكل أكثر من نصف المحييين مناخا يسترشد بالقوانين / القوانين المهنية. وشكلت عدة مناخات أقل من عشرة في المائة من المحييين.

¹- خوله صدر الدين كريم، اثر المناخ التنظيمي في رضا العاملين، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد7، العدد1، 2017

²- David J.Fritzsche, Ethical climates and the ethical dimension of decision making Journal of business ethics, n24, 2003

2 - دراسة Tim Barnett بعنوان

(Perceptions of the ethical work climate and covenantal relations ships) 2000¹

إن تصور الموظفين بوجود علاقة تعاونية بين أنفسهم وبين رب عملهم يشير إلى أنهم يعتقدون أن هناك التزاما متبادلا بالقيم المشتركة ورفاهية الطرف الآخر في العلاقة. وتشير البحوث إلى أن هذه الأنواع من علاقات العمل لها فوائد إيجابية لكل من الموظفين وأصحاب العمل. ومع ذلك، لم يكن هناك سوى القليل من البحوث حول العوامل التي تحدد ما إذا كانت هذه العلاقات ستتم وتزدهر.

في هذه الورقة، نقترح أن يكون مناخ العمل الأخلاقي للمنظمة عاملا مهما يؤثر على تصورات الموظفين حول طبيعة العقد العلائقي فيما بينهم وبين رب عملهم. وعلى وجه التحديد، فإننا نقول إن مناخ العمل يؤكد على الخير والمبدأ سوف يرتبطان بعلاقات كوفينتال. وعلى العكس من ذلك، فإننا نعتقد أن مناخ العمل الذي يؤكد على الأنانية سيجعل من غير المحتمل أن تتطور العلاقات التعاونية بين صاحب العمل والموظف.

من أجل اختبار فرضياتنا، جمعنا بيانات من 194 موظفا في متجر كبير للبيع بالتجزئة. وكان الموظفون ينظرون إلى مناخ عملهم من حيث المبدأ (القوانين والمدونات المهنية) والخير، ولكنهم يعتقدون بدرجة أقل أيضا أن الأنانية (المصلحة الذاتية) تتعلق بمناخها. بعد السيطرة على المتغيرات الديمغرافية والمتعلقة بالعمل، وجدنا (كما هو متوقع) أن مقياس المناخ المبدئي والخير كانت مرتبطة بشكل إيجابي مع العلاقات العرفية وأن مقياسا للمناخ الأناني كان مرتبطا سلبا مع العلاقات كوفينتال. في القسم الأخير من الورقة، ناقش آثار هذه النتائج على البحوث والممارسة.

3 - دراسة Mujdelen Yener, Miray Yaldiran بعنوان

(The effecte of ethical climate on work engagement)2012²

من أجل البقاء على قيد الحياة واكتساب ميزة تنافسية في هذه البيئة المتغيرة بسرعة، في الوقت الحاضر المنظمات سمة أكثر أهمية بكثير لقوة العمل الخاصة بهم. هذا الوضع يؤدي إلى الجهود التي تجعل الموظفين أكثر انخراطا. في حين أن إشراك الموظفين يعتمد على العديد من العوامل والمتغيرات، فإن المناخ الأخلاقي السائد داخل المنظمة هو واحد من هذه العوامل. المناخ الأخلاقي ومشاركة العمل هما مفاهيم الإدارة التي هي في التفاعل المتبادل.

في هذه الدراسة، يتم دراسة المفاهيم الأخلاقية للمناخ ومشاركة العمل نظريا. والغرض الرئيسي من هذه الدراسة هو دراسة العلاقة المناخية الأخلاقية مع المشاركة في العمل. وقد تم قياس المشاركة في العمل من خلال قياس الأكثر شيوعا من شاوفيلي، سالانوف، غونزاليز - روما و باكر (b2002) أوترشت مقياس المشاركة (أويس). وقد تم قياس المناخ الأخلاقي من خلال استبيان المناخ

¹- Tim Barnett, Perceptions of the ethical work climate and covenantal relations ships Journal of business ethics., 2002

²-Mujdelen Yener, Miray Yaldiran, the effecte of ethical climate on work engagement, 2012

الأخلاقي الذي وضعه فيكتور وكولين (1988). إيسك هو المقياس الأكثر شيوعا في البحوث المناخية الأخلاقية، وكذلك. وقد جمعت القياسات معا في استبيان مكون من 53 عنصرا، وتم تطبيقه على 199 موظفا من أكبر شركات تصنيع السيارات في بورصا، تركيا.

وتبين النتائج أن ارتباط العمل يرتبط ارتباطا إيجابيا وكبيرا بالمناخ الأخلاقي. ويؤثر مناخ المسؤولية الاجتماعية تأثيرا أكبر على المشاركة في العمل من الأبعاد الأخرى للمناخ الأخلاقي. إن تأثير مناخ المسؤولية الاجتماعية على أبعاد التفاني في المشاركة في العمل أكبر من تأثيره على أبعاد الامتصاص والنشاط. العلاقة المناخية الأخلاقية مع التفاني والاستيعاب أقوى من علاقتها مع القوة.

ثانيا : رضا العاملين

1 - دراسة Bola Adekola بعنوان

(Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction)¹2011

إن فكرة تمكين رأس المال البشري من بدء الإبداع والابتكار من خلال التخطيط لمهن الأعضاء المؤسسين باستخدام سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية لتطوير مختلف العقلية والمهارات والكفاءات مع الهدف النهائي لتقديم مجموعة من المنتجات والخدمات المبتكرة تجذب الانتباه. تستكشف هذه الورقة الصلة بين التخطيط الوظيفي وإدارة الحياة الوظيفية كسوابق من التطور الوظيفي والرضا الوظيفي، والالتزام الوظيفي ونتيجة لها. وكشفت عينة من 505 موظفا في بنك نيجيري عن الصلة الهامة بين متغيرات التخطيط الوظيفي وإدارة الحياة الوظيفية، والتطوير الوظيفي، وبدوره، مع الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي. وتناقش الورقة آثار هذه النتائج على التطور الوظيفي.

المطلب الثاني : مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

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

أولا : أوجه الشبه

- ✓ تتماثل هذه الدراسة مع الدراسات السابقة كونها استخدمت نفس الأداة في جمع البيانات ألا وهو الاستبيان؛
- ✓ بالنسبة للمنهج المتبع كان المنهج الوصفي.

ثانيا : أوجه الاختلاف

هناك العديد من أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة والجدول الموالي يوضح ذلك.

¹ - Bola Adekola, career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction, Australian journal of business and management research, vol1, no2 2011

الجدول رقم (1-1) : جدول يوضح مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

| الدراسة السابقة | الدراسة الحالية | |
|---|---|----------------------|
| جل الدراسات السابقة تناولت أحد متغيرات الدراسة الحالية وربطها بمتغير آخر | حاولت هذه الدراسة إيجاد أثر المناخ الأخلاقي على رضا العاملين. | من حيث المتغيرات |
| تناولت الدراسات السابقة عينة مختلفة من أكبر أو أصغر من عينة الدراسة الحالية | تناولت الدراسة 140 عاملا من مؤسسة طاسيلي. | من حيث العينة |
| تمت هذه الدراسات في عدة دول عربية أجنبية وكانت ما بين 2002-2014 | تمت هذه الدراسة في ولاية ورقلة وبشكل خاص في مؤسسة طاسيلي بحاسي مسعود سنة 2018 | من حيث المكان والزمن |
| تنوعت الدراسات السابقة من ناحية بيئة الدراسة. | كانت دراستنا في مؤسسة طاسيلي بحاسي مسعود ورقلة. | من حيث بيئة الدراسة |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على الدراسات السابقة.

المطلب الثالث : مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

يتمثل مجال الاستفادة من الدراسات السابقة في :

- كتابة الإطار النظري فيما يتعلق بموضوعات الدراسة الحالية ؛
- ساعدت في تكوين تصور شامل لموضوع الدراسة الأمر الذي ساهم في صياغة مشكلات وفروض الدراسة ؛
- الاستفادة من توصيات واقتراحات بعض الدراسات السابقة في التعرف على الجوانب التي تستحق البحث ؛
- الاستفادة من بعض الدراسات السابقة في إعداد الاستلانة الخاصة بالدراسة الحالية ؛
- المساعدة في الاطلاع على الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسات وتحديد الأساليب المناسبة لاختبار صحة فرضيات الدراسة الحالية.

خلاصة :

حاولنا في هذا الفصل الإلمام بالجانب النظري لدراسة حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى المفاهيم المتعلقة بالمناخ الأخلاقي بالإضافة إلى ما يتعلق برضا العاملين ثم التعرف على أبعاد كل من المناخ الأخلاقي ورضا العاملين وهذا ما أتاح لنا لضبط متغيرات دراستنا وحصرها.

أما المبحث الثاني ثم التطرق فيه إلى مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت احد متغيرات موضوع بحثنا سواء الدراسات العربية أو الأجنبية ثم محاولة تقييمها وإبراز أوجه التشابه والاختلاف مع دراستنا الحالية وإظهار موقع دراستنا الحالية من هذه الدراسة إضافة إلى التعرف على كيفية معالجتهم للفرضيات من اجل تسهيل معالجة إشكالية دراستنا والتي سنتطرق إليها من خلال الفصل الثاني.

حيث سيكون الفصل الثاني لدراستنا في شكل دراسة ميدانية التي سنحاول من خلالها إثبات أو نفي الفرضيات التي وضعناها لهذه الدراسة.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

تمهيد :

بعد التطرق والتعرف على مختلف المداخل النظرية لكل من المناخ الأخلاقي ورضا العاملين، وسنحاول في هذا الفصل اختبار مدى تطابق الجانب النظري مع الواقع العملي من خلال إسقاط ذلك على مؤسسة طاسيلي بجاسي مسعود -ورقلة- لتكون محلا للدراسة الميدانية من خلال دراسة مدى تأثير المناخ الأخلاقي على رضا العاملين داخل المؤسسة.

ومن اجل التفصيل أكثر في هذا الفصل تم تقسيمه إلى مبحثين هما :

المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية ؛

المبحث الثاني : تحليل النتائج ومناقشتها في الدراسة الميدانية.

المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

سنقوم في هذا المبحث بعرض كيفية انجاز الدراسة الميدانية أي توضيح طريقة اختيار مجتمع الدراسة والعينة، تحديد المتغيرات وكيفية قياسها، طرق جمع المعطيات والأدوات المستخدمة في الجمع والأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات واختبار الفرضيات.

المطلب الأول : الطريقة المتبعة في الدراسة

سيتناول هذا المطلب عرض الطريقة المتبعة في هذه الدراسة من خلال التعرف على مجتمع وعينة الدراسة، متغيرات الدراسة وكذا خصائص عينة الدراسة.

الفرع الأول : مجتمع وعينة الدراسة

أولا : مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع البحث المستهدف من العاملين في كل المستويات بمؤسسة طاسيلي بحاسي مسعود -ورقلة-، والبالغ عددهم 300 عامل.

التعريف بمؤسسة طاسيلي محل الدراسة :

طاسيلي هي شركة عائلية (خاصة) تأسست في عام 1996 لتلبية احتياجات مقدم الطلب للخدمات المتعلقة بتسويق صناعة النفط والغاز على المستوى الوطني والإقليمي، بعدد عمال يقدر ب 300 عامل. إذ تعتبر شركة طاسيلي أول شركة جزائرية 100% في هذا المجال منافسة بذلك أكبر الشركات الأجنبية ب(22) عاما من الخبرة، يقع مقرها الرئيسي في حاسي مسعود -ورقلة-.

● أنشطة المؤسسة :

ركزت على ثلاث أنشطة رئيسية هي: الحفر الهيدروليكي والتقني والهندسي والنقل، إلى جانب بعض أنشطة الدعم (التفتيش والصيانة والإصلاح).

1. الحفر: إن نشاط الحفر هو إنشاء آبار للبحث في مجال مصادر المياه والصناعات النفطية، بالإضافة إلى الحفر

التقني (الحماية الكاثودية، الصيانة). كان لشركة طاسيلي امتياز تنفيذ العقود مع العملاء المتطلبين مثل

.. SONATRACH, BG, BMS, CNPC, SINOPEC

التركيز على العملاء والخبرة والمهارات واحترام التزاماتها وإتقان وسائل الإنتاج سمحت ل طاسيلي بالنجاح في المشاريع.

2. المواصلات : يتركز نشاط "النقل" على إزالة منصات النفط والحمولات الكبيرة.

حصلت شركة طاسيلي على امتياز نقل العمليات مع SONATRACH وشركائها الأجانب

DELMA, NABORS, JPDC, CNPC, WEATHERFORD, KEYSRONE

داخل وخارج البلد(تونس، نيجر، ليبيا..)

3. هندسة مدنية : ويستند نشاط الهندسة بشكل رئيسي إلى إنجازات المشاريع المتعلقة بصناعة النفط والغاز مثل بناء منصات الحفر، أو الوصول إلى مواقع الحفر أو المنشآت النفطية، ومهابط الطائرات للطائرات من نوع PILATUS ، والمخيمات، وقوافل الاحتفاظ.

وقد أتاحت لشركة طاسيلي فرصة لتحقيق عقود ناجحة مع عملاء مثل SONATRACH و BROWN

ثانيا : عينة الدراسة

تشكلت عينة الدراسة من عمال المؤسسة محل الدراسة، حيث قمنا بتوزيع 169 نسخة من الاستبيان¹ فكان عدد الاستبيانات المسترجعة 149 نسخة وبعد فحصها ألغيت منها 9 استبيانات نظرا لعدم مصداقيتها، وبالتالي أصبح لدينا 140 استبيانا قابلا للتحليل .

ثالثا : متغيرات الدراسة :

- المتغير المستقل : المناخ الأخلاقي، ويشمل على : المنفعة، القانون، الاستقلال، الرعاية، القواعد.
- المتغير التابع : رضا العاملين، ويشمل كذلك على : الأجر، الترقية، علاقات العمل، ظروف العمل.

جدول رقم (2-1) : يوضح متغيرات الدراسة

| المتغيرات | |
|------------------|-----------------|
| المتغير التابع: | رضا العاملين |
| المتغير المستقل: | المناخ الأخلاقي |

المصدر: من إعداد الطالبة.

الفرع الثاني : خصائص عينة الدراسة

فيما يلي سوف نتطرق إلى دراسة خصائص مبحوثي عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة).

أولا : من حيث الجنس

الجدول رقم(2-2) : توزيع أفراد عينة الدراسة

| النسبة المئوية | التكرارات | الجنس |
|----------------|-----------|---------|
| 91.4 % | 128 | ذكر |
| 8.6 % | 12 | أنثى |
| 100 % | 140 | المجموع |

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

¹ - الملحق رقم 1.

يظهر من الجدول رقم (2-2) أعلاه أن نسبة الإناث تمثل (8.6%) من مجموع العينة، وهذه النسبة تعتبر ضئيلة مقارنة مع نسبة الذكور والتي تقدر ب (91.4%)، وهذا يعود إلى طبيعة نشاط المؤسسة، الذي يتطلب عمال رجال أكثر من النساء.

ثانيا : من حيث العمر

الجدول رقم(2-3) : توزيع أفراد عينة الدراسة

| النسبة المئوية | التكرارات | العمر |
|----------------|-----------|------------------|
| 32.1% | 45 | أقل من 30 سنة |
| 50.0% | 70 | من 30 إلى 39 سنة |
| 14.3% | 20 | من 40 إلى 49 سنة |
| 3.6% | 5 | من 50 سنة فأكثر |
| 100% | 140 | المجموع |

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يظهر من الجدول رقم (2-3) أعلاه أن الفئة العمرية (من 30 إلى 39 سنة) تحصلت على أعلى نسبة ب (50.0%) أي ما يعادل نصف أفراد العينة يلي ذلك الفئة العمرية (أقل من 30 سنة) بنسبة (32.1%)، وهذا ما يدل على أن المؤسسة تعتمد على العنصر الشاب أكثر من غيره في تقديم خدماتها. وفي الأخير نجد الفئة العمرية (من 40 إلى 49 سنة) و (من 50 سنة فأكثر) بنسب قليلة تقدر ب (14.3%) و (3.6%) على التوالي.

ثالثا : من حيث المستوى التعليمي الجدول رقم(2-4) : توزيع أفراد عينة الدراسة

| النسبة المئوية | التكرارات | المستوى التعليمي |
|----------------|-----------|------------------|
| 9.3% | 13 | أقل من ثانوي |
| 19.3% | 27 | ثانوي |
| 40.0% | 56 | مهني |
| 34.4% | 44 | جامعي |
| 100% | 140 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يظهر من الجدول رقم (2-4) أن يتضح لنا توزيع النسب حسب المستوى التعليمي لأفراد العينة. حيث أن المستوى التعليمي لأفراد العينة أغلبهم يحملون شهادات مهنية بنسبة (40.0%)، أما نسبة الحاصلين على شهادات جامعية (34.4%) من حجم العينة، وبلغت نسبة أفراد العينة الذين مستواهم التعليمي ثانوي وأقل من ثانوي (28.6%)، حيث أن هذا المؤشر دال على أن طبيعة نشاط هذه المؤسسة يتطلب يد عاملة ذا كفاءة مهنية.

رابعا : من حيث الخبرة

الجدول رقم(2-5) : توزيع أفراد عينة الدراسة

| النسبة المئوية | التكرارات | الخبرة |
|----------------|-----------|------------------|
| 42.9% | 60 | أقل من 5 سنوات |
| 43.6% | 61 | من 5 إلى 10 سنة |
| 9.3% | 13 | من 11 إلى 15 سنة |
| 4.3% | 6 | أكثر من 15 سنة |
| 100% | 140 | المجموع |

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يظهر من الجدول رقم (2-5) توزيع أفراد العينة حسب الخبرة، حيث تحصلت كل من الفئتين (من 5 إلى 10 سنة) و (أقل من 5 سنوات) على أعلى نسب بنسب متقاربة تقدر ب (43.6%) و (42.9%) على التوالي، الفئة (من 11 إلى 15 سنة) و (أكثر من 15 سنة) بنسب قليلة وهي (14.3%) و (3.6%) على التوالي، وهي نتيجة منطقية كون المؤسسة جديدة في الميدان ولنمو المؤسسة المتزايد وتوظيفها للكفاءات الشابة والاستثمار فيها من خلال جهودها وطاقاتها تحقق المؤسسة المزيد من التقدم والازدهار.

المطلب الثاني : الأدوات المستخدمة في الدراسة

سيتناول هذا المطلب أهم مصادر البيانات بالإضافة إلى أداة الدراسة إضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفرع الأول : بيانات الدراسة

لقد تم الاعتماد على مجموعة من البيانات الأولية الثانوية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وتتمثل فيما يلي :

1- البيانات الثانوية

تم الاستعانة في هذه الدراسة بمصادر ثانوية؛ كالأدبيات والجهود العلمية السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة ؛ من خلال الكتب والمراجع العربية والأجنبية والدراسات المتعلقة بالبحث موضوع الدراسة.

2- البيانات الأولية

تمثلت المصادر الأولية المستخدمة في توزيع الاستبيان؛ حيث تم جمع البيانات وتحليلها من عينة البحث باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS (Statistical Package for Social Science) وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة، واستخلاص النتائج باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة، كما تم الاعتماد على الملاحظة والتي تمت في ظروف جيدة، حيث تمكننا من ملاحظة كيفية سير العمل وطبيعة العلاقة بين الأعدان الإداريين وما تمتلك المؤسسات من وسائل وقدرات، وكذا التعرف على بعض ملامح الجو الاجتماعي السائد في المؤسسات محل الدراسة.

الفرع الثاني : أدوات جمع البيانات

أولاً : الاستبيان

تم الاعتماد في جمع البيانات على الاستبيان من خلال اعتمادنا على الجانب النظري في استنباط أسئلة الاستبيان وقد صمم وفقاً لذلك بطريقة مبسطة واحتوى على أسئلة واضحة وسهلة بما يتناسب مع طبيعة هذه الدراسة كما أن الإجابة على الأسئلة كانت وفق منهاج الإجابات المغلقة وهذا من أجل تسهيل عملية تحليل النتائج والملحق رقم (1) يوضح نموذج الاستبيان. وقد تم إعداد الاستبيان على النحو التالي :

1. إعداد استبيان أولي من أجل تجميع البيانات ؛
2. عرض الاستبيان على المشرف من أجل اختيار مدى ملائمته لجمع البيانات ؛
3. تعديل الاستبيان بشكل أولي حسب ما اقترحه المشرف ؛
4. عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين الآتية أسمائهم في الملحق رقم (2) والذين قاموا بدورهم بتقديم التوجيه والإرشاد وتعديل وحذف ما يلزم من العبارات ؛
5. الوصول إلى الصيغة النهائية بعد التعديلات والتصحيحات كما هو موضح في الملحق رقم (1) ؛
6. توزيع الاستبيان على جميع أفراد العينة لتجميع البيانات اللازمة للدراسة.

ثانياً : محتوى الاستبيان

احتوى الاستبيان على مقدمة لأجل تقديم موضوع الدراسة للمستقصى منه، وتعريفهم بهدفها الأكاديمي وتشجيعهم على المشاركة في الموضوع، لذا قمنا بتقديم الدراسة في إطار أكاديمي، وان موضوعنا يتعلق بالمناخ الأخلاقي ورضا العاملين، كما بينا أن جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط. وقد تم تقسيم الاستبيان إلى ثلاثة محاور رئيسية هي على الترتيب :

المحور الأول : ويتضمن الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة المتمثلة في : الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة.

المحور الثاني : يتكون من خمسة أبعاد تخص المتغير المستقل المناخ الأخلاقي وهي كالآتي :

- ❖ البعد الأول : المنفعة، وتتكون من (4) فقرات وتمثل في الأسئلة من 1 إلى 4؛
- ❖ البعد الثاني : القانون، ويتكون من (4) فقرات وتمثل في الأسئلة من 5 إلى 8؛
- ❖ البعد الثالث : الاستقلال، ويتكون من (3) فقرات وتمثل في الأسئلة من 9 إلى 11؛
- ❖ البعد الرابع : الرعاية، وتتكون من (4) فقرات وتمثل في الأسئلة من 12 إلى 15؛
- ❖ البعد الخامس : القواعد، ويتكون من (4) فقرات وتمثل في الأسئلة من 16 إلى 19.

المحور الثالث : يتكون من أربع أبعاد تخص المتغير التابع رضا العاملين وهي كالآتي :

- ❖ البعد الأول : الأجر، ويتكون من (4) فقرات وتمثل في الأسئلة من 1 إلى 4؛
- ❖ البعد الثاني : الترقية، وتتكون من (3) فقرات وتمثل في الأسئلة من 5 إلى 7؛
- ❖ البعد الثالث : علاقات العمل، وتتكون من (4) فقرات وتمثل في الأسئلة من 8 إلى 11؛
- ❖ البعد الرابع : ظروف العمل، ويتكون من (4) فقرات وتمثل في الأسئلة من 12 إلى 15.

وقد تم إعداد الأسئلة على أساس مقياس "ليكارث الخماسي" والذي يحتمل خمس إجابات، وهذا حتى يتسنى لنا تحديد آراء أفراد

العينة لفقرات الاستبيان وبالتالي يسهل ترميز الإجابات كما يلي :

- ✓ غير موافق بشدة تعطى لها درجة واحدة ؛
- ✓ غير موافق تعطى لها درجتين ؛
- ✓ محايد تعطى لها ثلاث درجات ؛
- ✓ موافق تعطى لها أربع درجات ؛
- ✓ موافق بشدة تعطى لها خمس درجات.

بالنسبة لمقياس "ليكارث الخماسي" يكون مجال المتوسط المرجح كما هو موضح فيما يلي :

الجدول رقم (2-6) : يوضح قيم المتوسط المرجح والمستوى المرفق له

| المستوى الموافق له | مجال المتوسط الحسابي المرجح |
|--------------------|-----------------------------|
| منخفض جدا | من 1 إلى 1.79 |
| منخفض | من 1.8 إلى 2.59 |
| متوسط | من 2.60 إلى 3.39 |
| مرتفع | من 3.40 إلى 4.19 |
| مرتفع جدا | من 4.2 إلى 5 |

المصدر : عز عبد الفتاح، "مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام spss"، الطبعة الأولى، مكتبة خوارزم العلمية،

جدة-السعودية، 2008، ص538

ثالثا : صدق وثبات الاستبيان

1. صدق الاستبيان : تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية المتخصصين في هذا المجال من جامعة قاصدي مرباح بالإضافة إلى الأستاذ المشرف، وهذا بغية التأكد من سلامة بناء الاستبيان من مختلف الجوانب خاصة من حيث :
 - دقة صياغة الأسئلة وصحة العبارات ؛
 - توزيع خيارات الإجابة لضمان ملائمتها لعملية المعالجة الإحصائية ؛
 - من أجل الوقوف على مشكلة التصميم والمنهجية.
2. ثبات الاستبيان : من أجل اختبار مصداقية ثبات الاستبيان، وللتأكد من مصداقية المستجوبين في الإجابة على أسئلة الاستبيان ولكل متغير على حده، فقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لتحقيق الغرض المطلوب، الذي بلغت قيمته لكافة فقرات الاستبيان (93.2%) وهو معامل ثبات جيد.

الجدول رقم (2-7) : نتائج اختبار الثبات

| المحاور | ألفا كرونباخ |
|-------------------|--------------|
| معدل الثبات الكلي | 0.932 |
| المناخ الأخلاقي | 0.885 |
| رضا العاملين | 0.890 |

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

الفرع الثالث : منهج البحث والأساليب الإحصائية المستخدمة

أولا : منهج البحث

نظرا لطبيعة الدراسة والمتعلقة بالمناخ الأخلاقي ورضا العاملين اعتمادنا المنهج الوصفي التحليلي من خلال وصف وتحليل المداخل العامة للمتغيرين، بالإضافة إلى دراسة الحالة في الجانب التطبيقي للبحث.

ثانيا: الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم تفرغ وتحليل الاستبيان من خلال برنامج SPSS الإحصائي، وتم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية :

- 1 -النسب المئوية والتكرارات لوصف عينة الدراسة ؛
- 2 -الوسط الحسابي والانحراف المعياري لقياس مدى توافر أبعاد المناخ الأخلاقي ورضا العاملين في مؤسسة طاسيلي محل الدراسة ؛
- 3 -اختبار ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha لمعرفة ثبات أبعاد المناخ الأخلاقي ورضا العاملين في مؤسسة طاسيلي محل الدراسة ؛

- 4 - اختبار كولومجروف-سمرنوف (Sample K-S -1) لمعرفة نوع البيانات هل تتبع التوزيع الطبيعي أم لا ؛
- 5 - اختبار Test T pour échantillons indépendants للعينات المستقلة لمعرفة الفروق في مستوى المناخ الاخلاقي ورضا العاملين تعزى إلى خاصية الجنس ؛
- 6 - اختبار تحليل التباين المتعدد ANOVA à 1 facteur لمعرفة الفروق في مستوى رضا العاملين التي تعزى إلى الخصائص الديمغرافية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة في المؤسسة).

المبحث الثاني : نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

سنقوم في هذا المبحث بعرض نتائج الدراسة وتحليلها وتفسيرها وكذا اختبار الفرضيات ومناقشتها

المطلب الأول : عرض نتائج الدراسة الميدانية

نحاول في هذا المطلب القيام بعرض النتائج المتوصل إليها باستخدام الأدوات الإحصائية والقياسية والبرامج المستعملة في معالجة البيانات التي تم جمعها عن طريق الاستبيان.

الفرع الأول : النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الأولى والثانية

أولا : نتائج اختبار الفرضية الأولى

- نص الفرضية الأولى : مستوى المناخ الأخلاقي السائد في المؤسسة مرتفع.

ولمعرفة مستوى توافر أبعاد المناخ الأخلاقي يستلزم الأمر التعرف على مستوى توافر كل بعد (المنفعة، القانون، الاستقلال، الرعاية، القواعد) في هذه المؤسسة.

1 -النتائج المتعلقة ببعد المنفعة

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها حول توافر البعد الأول من أبعاد المناخ الأخلاقي.

الجدول رقم (2-8) : الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة ببعد المنفعة

| العبارة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية | مستوى القبول |
|--|---------------|-------------------|-----------------|--------------|
| المصلحة العامة هي مصلحة جميع العمال | 3,992 | 0.781 | 1 | مرتفع |
| يهتم العاملون بمصلحة المؤسسة وهي فوق أي اعتبار | 3,914 | 0.826 | 2 | مرتفع |
| ينظر العمال إلى بعضهم البعض نظرة ايجابية | 3,807 | 0.855 | 3 | مرتفع |
| يتصرف العاملون بما يحقق العدالة للجميع | 3,707 | 0.909 | 4 | مرتفع |
| المتوسط العام لبعد المنفعة وطبيعته | 3.855 | 0.629 | - | مرتفع |

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول أعلاه المتوسط العام لفقرات بعد المنفعة والذي يقدر ب (3.885) وانحراف معياري (0.629)، وقد احتلت عبارة " المصلحة العامة هي مصلحة جميع العمال" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.992)، تليها عبارة " يهتم العاملون بمصلحة المؤسسة وهي فوق أي اعتبار" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.914)، ثم عبارتي " ينظر العمال إلى بعضهم البعض نظرة إيجابية " و" يتصرف العاملون بما يحقق العدالة للجميع " بمتوسط حسابي يقدر ب (3,807) و(3,707) على التوالي، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لكل فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة مما يعني أن هناك إدراكا لدى العاملين بوجود مناخ أخلاقي نفعي تسود فيه المصلحة العامة.

2- النتائج المتعلقة ببعد القانون

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها حول توافر البعد الثاني من أبعاد المناخ الأخلاقي.

الجدول رقم (2-9) : الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة ببعد القانون

| العبارة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية | مستوى القبول |
|--|---------------|-------------------|-----------------|--------------|
| احترام القوانين هو الاعتبار الأول في المؤسسة | 4.035 | 0.693 | 1 | مرتفع |
| تلتزم المؤسسة بالمعايير القانونية المحددة | 3.771 | 0.733 | 2 | مرتفع |
| يلتزم العاملون بإتباع المعايير القانونية والمهنية بدقة | 3.378 | 0.940 | 4 | متوسط |
| عدم انتهاك القانون عند اتخاذ القرار هو الاعتبار الأساسي في المؤسسة | 3.650 | 0.803 | 3 | مرتفع |
| المتوسط العام لبعد القانون وطبيعته | 3.708 | 0.593 | - | مرتفع |

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول أعلاه المتوسط العام لفقرات بعد القانون والذي يقدر ب (3.708) وانحراف معياري (0.593)، وقد احتلت عبارة " احترام القوانين هو الاعتبار الأول في المؤسسة " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.035)، تليها عبارة " تلتزم المؤسسة بالمعايير القانونية المحددة " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.771)، ثم عبارة " عدم انتهاك القانون عند اتخاذ القرار هو الاعتبار الأساسي في المؤسسة " بمتوسط حسابي (3.650) وأخيرا العبارة " يلتزم العاملون بإتباع المعايير القانونية والمهنية بدقة " بأقل متوسط حسابي (3.378) وبدرجة متوسطة، كما يظهر من الجدول أن اغلب المتوسطات الحسابية لفقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة مما يعني على أن اللوائح والقوانين هي السائدة في المؤسسة ومعمول بها سواء من طرف العامل أو الإدارة.

3- النتائج المتعلقة ببعد الاستقلال

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها حول توافر البعد الثالث من أبعاد المناخ الأخلاقي.

الجدول رقم (2- 10) : الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة ببعيد الاستقلال

| مستوى القبول | الأهمية النسبية | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | العبارة |
|-----------------|--------------------|----------------------|------------------|--|
| متوسط | 3 | 0.963 | 3.007 | لا يقرر كل عامل في المؤسسة لنفسه الصواب من الخطأ |
| مرتفع | 1 | 0.812 | 3.807 | يسترشد العاملون بما لديهم من أخلاق شخصية خاصة بهم |
| متوسط | 2 | 0.946 | 3.157 | لا تفرض المؤسسة على العاملين أشياء غير مرغوبة من طرفهم |
| متوسط | - | 0,573 | 3,323 | المتوسط العام لبعيد الاستقلال وطبيعته |

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول أعلاه المتوسط العام لفقرات بعد الاستقلال والذي يقدر ب (3,323) وانحراف معياري (0,573)، وقد احتلت عبارة " يسترشد العاملون بما لديهم من أخلاق شخصية خاصة بهم " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.807)، تليها عبارة " لا تفرض المؤسسة على العاملين أشياء غير مرغوبة من طرفهم " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.157)، وأخيرا عبارة " لا يقرر كل عامل في المؤسسة لنفسه الصواب من الخطأ " بمتوسط حسابي يقدر ب (3.007)، كما يظهر من الجدول أن اغلب المتوسطات الحسابية لفقرات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة..

4 -النتائج المتعلقة ببعيد الرعاية

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها حول توافر البعد الرابع من أبعاد المناخ الأخلاقي.

الجدول رقم (2- 11) : الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة ببعيد الرعاية

| مستوى القبول | الأهمية النسبية | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | العبارة |
|-----------------|--------------------|----------------------|------------------|---|
| مرتفع | 3 | 0,835 | 3,707 | تولي المؤسسة الاهتمام الكبير لما فيه مصلحة الجميع |
| مرتفع | 1 | 0,847 | 3,907 | تحاول المؤسسة تقديم الأفضل للآخرين دوما كهدف |
| مرتفع | 2 | 0,779 | 3,821 | يهتم العامل بتقديم أفضل ما لديه دوما |
| مرتفع | 4 | 0,797 | 3,635 | يحس العاملون في المؤسسة بالمسؤولية تجاه المجتمع |
| مرتفع | - | 0,550 | 3,767 | المتوسط العام لبعيد الرعاية وطبيعته |

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول أعلاه المتوسط العام لفقرات بعد الرعاية والذي يقدر ب (3,767) وانحراف معياري (0,550)، وقد احتلت عبارة " تحاول المؤسسة تقديم الأفضل للآخرين دوما كهدف " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3,907)، تليها عبارة " يهتم العامل بتقديم أفضل ما لديه دوما " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3,821)، ثم عبارتي " تولي المؤسسة الاهتمام الكبير لما فيه مصلحة الجميع " و" يحس العاملون في المؤسسة بالمسؤولية اتجاه المجتمع " بمتوسط حسابي يقدر ب (3,707) و(3,635) على التوالي، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لكل فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة وهذا يشير إلى أن هناك مناخ اهتمام يسود عمل المؤسسة.

5 -النتائج المتعلقة ببعد القواعد

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها حول توافر البعد الخامس من أبعاد المناخ الأخلاقي.

الجدول رقم (2 - 12) : الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة ببعد القواعد

| العبارة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية | مستوى القبول |
|---|---------------|-------------------|-----------------|--------------|
| تستمد المؤسسة اتخاذ القرارات من القانون | 3,657 | 0,784 | 4 | مرتفع |
| تتمتع المؤسسة باحترام وإتباع القوانين كأولوية | 3,714 | 0,816 | 3 | مرتفع |
| يلتزم جميع العاملين بإجراءات العمل | 3,821 | 0,742 | 2 | مرتفع |
| العمال الناجحون في المؤسسة هم الملتزمون بقواعد وإجراءات العمل | 4,107 | 0,895 | 1 | مرتفع |
| المتوسط العام لبعد القواعد وطبيعته | 3,825 | 0,539 | - | مرتفع |

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول أعلاه المتوسط العام لفقرات بعد القواعد والذي يقدر ب (3,825) وانحراف معياري (0,539)، وقد احتلت عبارة " العمال الناجحون في المؤسسة هم الملتزمون بقواعد وإجراءات العمل " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4,107)، تليها عبارة " يلتزم جميع العاملين بإجراءات العمل " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3,821)، ثم عبارتي " تتمتع المؤسسة باحترام وإتباع القوانين كأولوية " و" تستمد المؤسسة اتخاذ القرارات من القانون " بمتوسط حسابي يقدر ب (3,714) و(3,657) على التوالي، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لكل فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة وهذا يشير إلى التزام العمال الكبير والمؤسسة بإتباع القواعد وإجراءات العمل.

وبناء على ما ورد في الجداول السابقة فإن أبعاد المناخ الأخلاقي في مؤسسة طاسيلي محل الدراسة تكون وفق الترتيب التالي :

الجدول رقم (2 - 13) : الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة حول أبعاد المناخ الأخلاقي

| أبعاد المناخ الأخلاقي | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية | مستوى القبول |
|--------------------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|--------------|
| المنفعة | 3,855 | 0,629 | 1 | مرتفع |
| القانون | 3,708 | 0,593 | 4 | مرتفع |
| الاستقلال | 3,323 | 0,573 | 5 | متوسط |
| الرعاية | 3,767 | 0,550 | 3 | مرتفع |
| القواعد | 3,825 | 0,539 | 2 | مرتفع |
| المتوسط العام لأبعاد المناخ الأخلاقي | 3,696 | 0,473 | - | مرتفع |

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يظهر من الجدول السابق أن درجة المناخ الأخلاقي السائد في مؤسسة الطاسيلي من وجهة نظر عمالها كان مرتفعا، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3,696) وانحراف معياري يقدر ب (0,473). وقد احتل بعد المنفعة المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3,855) وانحراف معياري (0,629) يليه بعد القواعد بمتوسط حسابي (3,825) وانحراف معياري (0,539)، ثم تلاهما بعد الرعاية بمتوسط حسابي (3,767) وانحراف معياري (0,550)، ثم بعد القانون بمتوسط حسابي (3,708) وانحراف معياري (0,593)، وأخيرا بعد الاستقلال بأقل متوسط حسابي (3,323) وانحراف معياري (0,573).

ثانيا : نتائج اختبار الفرضية الثانية

نص الفرضية الثانية : مستوى الرضا للعاملين في المؤسسة متوسط.

1 -النتائج المتعلقة ببعء الأجر :

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها حول توافر البعد الأول من أبعاد رضا العاملين.

الجدول رقم (2 - 14) : الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة ببعء الأجر

| العبارة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية | مستوى القبول |
|--|---------------|-------------------|-----------------|--------------|
| يتناسب الأجر الذي احصل عليه مع ما أقوم به من مهام داخل المؤسسة | 2,792 | 1,300 | 4 | متوسط |
| احصل على راتي دوما في أجاله المحددة | 3,500 | 1,147 | 1 | مرتفع |
| يكفي الأجر الذي أتحصل عليه لتغطية مسؤولياتي الأسرية | 3,000 | 1,150 | 3 | متوسط |
| لا يمكن أن أتخلى عن عملي في مؤسستي مقابل اجر اكبر في مؤسسة اكبر أخرى | 3,064 | 1,309 | 2 | متوسط |
| المتوسط العام لبعء الأجر وطبيعته | 3,089 | 1,004 | - | متوسط |

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول أعلاه المتوسط العام لفقرات بعد الأجر والذي يقدر ب (3,089) وانحراف معياري (1,004)، وقد احتلت عبارة " احصل على راتي دوما في أجاله المحددة " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3,500)، تليها عبارة " لا يمكن أن أتخلى عن عملي في مؤسستي مقابل اجر اكبر في مؤسسة اكبر أخرى " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3,064)، ثم عبارتي " يكفي الأجر الذي أتحصل عليه لتغطية مسؤولياتي الأسرية " و " يتناسب الأجر الذي احصل عليه مع ما أقوم به من مهام داخل المؤسسة " بمتوسط حسابي يقدر ب (3,000) و(2,792) على التوالي، كما يظهر من الجدول ان اغلب المتوسطات الحسابية لفقرات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة مما يدل على ان العاملين غير متأكدين من نظام الأجور في المؤسسة.

2 -النتائج المتعلقة ببعء الترقية

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها حول توافر البعد الثاني من أبعاد رضا العاملين.

الجدول رقم (2-15) : الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة ببعء الترقية

| مستوى القبول | الأهمية النسبية | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | العبارة |
|--------------|-----------------|-------------------|---------------|---|
| متوسط | 2 | 1,066 | 3,114 | هناك سياسات واضحة ومحددة للترقيات في المؤسسة |
| متوسط | 3 | 1,171 | 2,950 | حصلت على ما استحق من ترقيات وفي الوقت المناسب |
| مرتفع | 1 | 0,934 | 4,071 | يرتفع مستوى أدائي حين احصل على ترقية في عملي |
| متوسط | - | 0,838 | 3,378 | المتوسط العام لبعء الترقية وطبيعته |

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول أعلاه المتوسط العام لفقرات بعد الترقية والذي يقدر ب (3,378) وانحراف معياري (0,838)، وقد احتلت عبارة " يرتفع مستوى أدائي حين احصل على ترقية في عملي " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4,071)، تليها عبارة " هناك سياسات واضحة ومحددة للترقيات في المؤسسة " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3,114)، وأخيراً عبارة " حصلت على ما استحق من ترقيات وفي الوقت المناسب " بمتوسط حسابي يقدر ب (2,950)، كما يظهر من الجدول أن أغلب المتوسطات الحسابية لفقرات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة وهذا يدل على ان العاملين غير متأكدين من سياسة الترقيات في المؤسسة.

3 -النتائج المتعلقة ببعء العلاقات العمل

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها حول توافر البعد الثالث من أبعاد رضا العاملين.

الجدول رقم (2-16) : الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة ببعء علاقات العمل

| مستوى القبول | الأهمية النسبية | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | العبارة |
|--------------|-----------------|-------------------|---------------|--|
| مرتفع | 2 | 0,725 | 3,764 | يسود مناخ عمل ايجابي ومحفز في مؤسستي |
| مرتفع | 1 | 0,536 | 4,014 | تتوفر لدي فرصة لتبادل المعلومات مع زملائي في العمل |
| مرتفع | 4 | 1,073 | 3,578 | تتاح لي فرصة لتقديم الاقتراحات المطورة للعمل مع مسئولولي المباشر |
| مرتفع | 3 | 0,810 | 3,664 | تعجبي طريقة التعامل بين العاملين والإدارة |
| مرتفع | - | 0,526 | 3,755 | المتوسط العام لبعء علاقات العمل وطبيعته |

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول أعلاه المتوسط العام لفقرات بعد علاقات العمل والذي يقدر ب (3,755) وانحراف معياري (0,526)، وقد احتلت عبارة " تتوفر لدي فرصة لتبادل المعلومات مع زملائي في العمل " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4,014)، تليها عبارة " يسود مناخ عمل ايجابي ومحفز في مؤسستي " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3,764)، ثم عبارتي " تعجبي طريقة التعامل بين العاملين والإدارة " و" متاح لي فرصة لتقديم الاقتراحات المطورة للعمل مع مسؤولي المباشر " بمتوسط حسابي يقدر ب (3,664) و(3,578) على التوالي، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لكل فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة مما يفسر تواجد العامل في بيئة عمل مناسبة يرتاح لها ومع موظفين يستطيع التفاهم معهم.

4- النتائج المتعلقة ببعد ظروف العمل

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها حول توافر البعد الرابع من أبعاد رضا العاملين.

الجدول رقم (2 - 17) : الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة ببعد ظروف

العمل

| مستوى القبول | الأهمية النسبية | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | العبارة |
|--------------|-----------------|-------------------|---------------|---|
| مرتفع | 4 | 0,894 | 3,664 | ظروف العمل والتسهيلات الإدارية والخدمية جيدة في المؤسسة |
| مرتفع | 2 | 0,952 | 3,885 | توفر لي المؤسسة الراحة التامة لأداء مهامي |
| مرتفع | 3 | 1,100 | 3,750 | ساعات العمل وأوقاته المعمول بها مناسبة لي |
| مرتفع | 1 | 0,850 | 3,900 | توفر لي المؤسسة كل مستلزمات السلامة المهنية |
| مرتفع | - | 0,701 | 3,800 | المتوسط العام لبعد ظروف العمل وطبيعته |

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول أعلاه المتوسط العام لفقرات بعد ظروف العمل والذي يقدر ب (3,800) وانحراف معياري (0,701)، وقد احتلت عبارة " توفر لي المؤسسة كل مستلزمات السلامة المهنية " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3,900)، تليها عبارة " توفر لي المؤسسة الراحة التامة لأداء مهامي " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3,885)، ثم عبارتي " ساعات العمل وأوقاته المعمول بها مناسبة لي " و" ظروف العمل والتسهيلات الإدارية والخدمية جيدة في المؤسسة " بمتوسط حسابي يقدر ب (3,750) و(3,664) على التوالي، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لكل فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة وهذا يشير إلى درجة جودة ظروف العمل في المؤسسة.

وبناء على ما ورد في الجداول السابقة فإن أبعاد رضا العاملين في مؤسسة طاسيلي محل الدراسة تكون وفق الترتيب التالي :

الجدول رقم (2 - 18) : الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة حول أبعاد رضا العاملين

| أبعاد رضا العاملين | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية | مستوى القبول |
|-----------------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|--------------|
| الأجر | 3,089 | 1,004 | 4 | متوسط |
| الترقية | 3,378 | 0,838 | 3 | متوسط |
| علاقات العمل | 3,755 | 0,526 | 2 | مرتفع |
| ظروف العمل | 3,800 | 0,701 | 1 | مرتفع |
| المتوسط العام لأبعاد رضا العاملين | 3,505 | 0,644 | - | مرتفع |

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من الجدول السابق أن هناك معدل رضا مرتفع للعاملين في المؤسسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3,505) بانحراف معياري يقدر ب (0,644). حيث احتل بعد ظروف العمل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3,800) وانحراف معياري (0,701) يليه بعد علاقات العمل بمتوسط حسابي (3,755) وانحراف معياري (0,526)، ثم تلاهما بعد الترقية بمتوسط حسابي (3,378) وانحراف معياري (0,838)، وأخيرا بعد الأجر بأقل متوسط حسابي (3,089) وانحراف معياري (1,004).

الفرع الثاني : النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الثالثة والرابعة

أولا : نتائج اختبار الفرضية الثالثة

نص الفرضية الثالثة : "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد المناخ الأخلاقي على رضا العاملين في المؤسسة محل الدراسة".

الجدول رقم (2 - 19) : نتائج اختبار k-s à 1 échantillon لمعرفة طبيعة التوزيع

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | X | Y |
|------------------------------------|----------------|--|--------|--------|
| N | | | 140 | 140 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | | 3,6962 | 3,5058 |
| | Std. Deviation | | ,47273 | ,64490 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | ,123 | ,101 |
| | Positive | | ,085 | ,101 |
| | Negative | | -,123 | -,071 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | | 1,451 | 1,192 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | | ,030 | ,116 |

المصدر : من مخرجات برنامج spss

بما أن قيمة sig تساوي (0.030) بالنسبة للمتغير مستقل (المناخ الأخلاقي)، و(0.116) بالنسبة للمتغير تابع (رضا العاملين)، وكلاهما أكبر من مستوى الدلالة (0.025) فإن التوزيع يتبع التوزيع الطبيعي.

1 - تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى :

الفروض الإحصائية :

الفرضية الصفرية (H_0) : نموذج الانحدار غير معنوي؛

الفرضية البديلة (H_1) : نموذج الانحدار معنوي.

الفروض بشكل آخر :

الفرضية الصفرية (H_0) : جميع معاملات الانحدار غير معنوية؛

الفرضية البديلة (H_1) : واحد على الأقل من معاملات الانحدار معنوية.

نص الفرضية الفرعية الأولى : "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعد المنفعة على رضا العاملين لدى عمال مؤسسة طاسيلي".

الجدول رقم (2 - 20) : تحليل قيم معاملات لخط الانحدار للبعد المنفعة

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,884 | ,255 | | 3,473 | ,001 |
| | المنفعة | ,680 | ,065 | ,664 | 10,435 | ,000 |

R=0.664 R²=0.441

المصدر : من مخرجات برنامج spss

من الجدول أعلاه نجد أن مستوى الدلالة sig لكل من قيمة الثابت والمتغير المستقل تساوي (0.001) و (0.000) على التوالي وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وبالتالي فإننا نرفض الفرض ألعدي (H_0) ونقبل الفرض البديل (H_1) بأن نموذج الانحدار معنوي.

$$\text{رضا العاملين} = (0.680) \times \text{المنفعة} + (0.884)$$

$$Y = 0.680a + 0.884$$

نص الفرضية الفرعية الثانية : "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعده القانون على رضا العاملين لدى عمال مؤسسة طاسيلي".

الجدول رقم (2-21) : تحليل قيم معاملات لخط الانحدار للبعده القانون

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,838 | ,260 | | 3,218 | ,002 |
| | القانون | ,719 | ,069 | ,662 | 10,373 | ,000 |

R=0.662 R²=0.438

المصدر : من مخرجات برنامج spss

من الجدول اعلاه نجد أن مستوى الدلالة sig لكل من قيمة الثابت والمتغير المستقل تساوي (0.002) و (0.000) على التوالي وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وبالتالي فإننا نرفض الفرض العدمي (H₀) ونقبل الفرض البديل (H₁) بأن نموذج الانحدار معنوي.

رضا العاملين = (0.719) × القانون + (0.838)

النموذج بشكل آخر : $Y = 0.719a + 0.838$

نص الفرضية الفرعية الثالثة : "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعده الاستقلال على رضا العاملين لدى عمال مؤسسة طاسيلي".

الجدول رقم (2-22) : تحليل قيم معاملات لخط الانحدار للبعده الاستقلال

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,355 | ,264 | | 5,135 | ,000 |
| | الاستقلال | ,647 | ,078 | ,576 | 8,274 | ,000 |

R=0.576 R²=0.332

المصدر : من مخرجات برنامج spss

من الجدول اعلاه نجد أن مستوى الدلالة sig لكل من قيمة الثابت والمتغير المستقل تساوي (0.000) و (0.000) على التوالي وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وبالتالي فإننا نرفض الفرض العدمي (H₀) ونقبل الفرض البديل (H₁) بأن نموذج الانحدار معنوي.

رضا العاملين = (0.647) × الاستقلال + (1.355)

$Y = 0.647a + 1.355$

نص الفرضية الفرعية الرابعة : "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعدها الرعاية على رضا العاملين لدى عمال مؤسسة طاسيلي".

الجدول رقم (2 - 23) : تحليل قيم معاملات لخط الانحدار للبعدها الرعاية

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,160 | ,322 | | 3,604 | ,000 |
| | الرعاية | ,623 | ,085 | ,531 | 7,365 | ,000 |

R=0.531 R²=0.282

المصدر : من مخرجات برنامج spss

من الجدول اعلاه نجد أن مستوى الدلالة sig لكل من قيمة الثابت والمتغير المستقل تساوي (0.000) و (0.000) على التوالي وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وبالتالي فإننا نرفض الفرض العدمي (H₀) ونقبل الفرض البديل (H₁) بأن نموذج الانحدار معنوي.

$$\text{رضا العاملين} = (0.623) \times \text{الرعاية} + (1.160)$$

$$\text{النموذج بشكل آخر : } Y = 0.623a + 1.160$$

نص الفرضية الفرعية الخامسة : "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعدها القواعد على رضا العاملين لدى عمال مؤسسة طاسيلي".

الجدول رقم (2 - 24) : تحليل قيم معاملات لخط الانحدار للبعدها القواعد

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,767 | ,315 | | 2,438 | ,016 |
| | القواعد | ,716 | ,081 | ,599 | 8,788 | ,000 |

R=0.599 R²=0.359

المصدر : من مخرجات برنامج spss

من الجدول اعلاه نجد أن مستوى الدلالة sig لكل من قيمة الثابت والمتغير المستقل تساوي (0.016) و (0.000) على التوالي وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وبالتالي فإننا نرفض الفرض العدمي (H₀) ونقبل الفرض البديل (H₁) بأن نموذج الانحدار معنوي.

$$Y = 0.716a + 0.767$$

$$\text{رضا العاملين} = (0.716) \times \text{القواعد} + (0.767)$$

2 تحليل الانحدار الخطي البسيط

الجدول رقم (2-25): الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والتابعة

| معامل الارتباط R | معامل التحديد R | معامل التحديد المصحح 'R-deux ajusté' | الخطأ المعياري للتقدير |
|------------------|-----------------|---|------------------------|
| 0.664 | 0.441 | 0.437 | 0.443 |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بين المتغير المستقل المناخ الأخلاقي والمتغير التابع رضا العاملين يساوي (0.664)، ومعامل التحديد (0.441)، أي أن المتغير المستقل (المناخ الأخلاقي) يستطيع تفسير بما يقارب (44.1%) من تغيرات المتغير التابع (رضا العاملين)، ومعامل التحديد المصحح يساوي إلى (0.437) بينما الخطأ المعياري للتقدير يساوي إلى (0.443).

3 تبين خط الانحدار:

الجدول رقم (2-26): تحليل التباين لخط الانحدار

| النموذج | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | F | Sig |
|----------|----------------|-------------|----------------|---------|-------------------|
| الانحدار | 25.496 | 1 | 25.496 | 108.884 | .000 ^b |
| البواقي | 32.314 | 138 | .234 | | |
| المجموع | 57.810 | 139 | | | |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من الجدول أعلاه نلاحظ أن مجموع مربعات الانحدار يساوي (25.496) لدرجة الحرية (1)، بينما مجموع مربعات البواقي يساوي (32.314) بدرجة حرية 138 وقيمة الاختبار $F=108.884$ ، عند مستوى معنوية $Sig=0.00$ ، وهذا اصغر من مستوى المعنوية $=0.05$ ، ومنه النموذج معنوي.

4 تحليل الانحدار المتعدد

الجدول رقم (2-27) : نتائج تحليل الانحدار المتعدد Multiple regression لاختبار أثر المتغير المستقل (أبعاد المناخ

الأخلاقي) في المتغير التابع (رضا العاملين)

| أبعاد المناخ الأخلاقي | معامل الانحدار | مستوى الدلالة |
|-----------------------|----------------|---------------|
| الثابت | -0.048 | 0.856 |
| المنفعة | 0.368 | 0.000 |
| القانون | 0.423 | 0.000 |
| الاستقلال | 0.170 | 0.041 |

*دال عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

وعليه تكون معادلة الانحدار كالاتي :

$$\text{نموذج الانحدار المقدر: درجة التأثير في رضا العاملين} = (-0.048) + 0.368 \times \text{المنفعة} + 0.423 \times \text{القانون} + 0.170 \times \text{الاستقلال}$$

ثانيا : نتائج اختبار الفرضية الرابعة

نص الفرضية الرابعة : "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة)".

1- الفرضية الجزئية الأولى (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة

الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير الجنس)، والتي قسمت إلى الفرضيتين الجزئيتين التاليتين :

الفرضية الصفرية (H_0) : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير الجنس.

الفرضية البديلة (H_1) : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير الجنس.

الفروض الإحصائية بشكل آخر :

$H_0:U_1=U_2$

$H_1:U_1 \neq U_2$

حيث :

U_1 : المتوسط الحسابي لمستوى رضا العاملين بالنسبة لأفراد العينة الذكور؛

U_2 : المتوسط الحسابي لمستوى رضا العاملين بالنسبة لأفراد العينة الإناث.

الجدول الأول :

الجدول رقم (2-28) : وصف العينة حسب متغير الجنس

| | الجنس | N | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الخطأ المعياري للوسط الحسابي |
|--------------|-------|-----|---------------|-------------------|------------------------------|
| رضا العاملين | ذكر | 128 | 3.5775 | .61888 | .05470 |
| | أنثى | 12 | 2.7413 | .36890 | .10649 |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

الجدول الثاني :

الجدول رقم (2-29) : نتائج اختبار t-test لفروقات رضا العاملين حسب الجنس

Independent Samples Test

| | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | |
|--------------|---|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|---------|
| | F | Sig. | T | Df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | | | | Lower | Upper |
| رضا العاملين | | | | | | | | | |
| H0 | 3.777 | .054 | 4.595 | 138 | .000 | .83615 | .18198 | .47633 | 1.19598 |
| H1 | | | 6.984 | 17.465 | .000 | .83615 | .11972 | .58408 | 1.08823 |

*دال عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

أظهرت النتائج في الجدول (2-29) ان قيمة sig للاختبار بلغت (0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة الإحصائية $(\alpha \leq 0.05)$ مما يعني عدم وجود فروق حول مستوى رضا العاملين تبعاً لمتغير الجنس.

2- الفرضية الجزئية الثانية (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة

حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير السن). والتي قسمت إلى الفرضيتين التاليتين :

الفرضية الصفرية (H0) : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير السن.

الفرضية البديلة (H1) : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير السن.

الفروض الإحصائية بشكل آخر :

$$H0= U1=U2=U3= U4$$

$$H1= اثنين على الأقل من المتوسطات غير متساوية$$

حيث :

U1 : المتوسط الحسابي لمستوى رضا العاملين لأفرد العينة الأقل من 30 سنة؛

U2 : المتوسط الحسابي لمستوى رضا العاملين لأفرد العينة الذين ينتمون إلى الفئة العمرية (من 30 إلى 39 سنة)؛

U3 : المتوسط الحسابي لمستوى رضا العاملين لأفرد العينة الذين ينتمون إلى الفئة العمرية (من 40 إلى 49 سنة)؛

U4 : المتوسط الحسابي لمستوى رضا العاملين لأفرد العينة من 50 سنة فأكثر.

الجدول رقم (2 - 30) : نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروق رضا العاملين حسب السن

المتغير التابع رضا العاملين

| | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | F | Sig. |
|----------------|----------------|--------------|----------------|-------|------|
| بين المجموعات | 2.579 | 3 | .860 | 2.117 | .101 |
| داخل المجموعات | 55.231 | 136 | .406 | | |
| الإجمالي | 57.810 | 139 | | | |

*دال عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

أظهرت النتائج في الجدول أعلاه (2-30) ان قيمة sig للاختبار بلغت (0.101) وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) مما يعني عدم وجود فروق حول مستوى رضا العاملين تبعاً لمتغير السن.

3- نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثالثة (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير المستوى التعليمي). والتي قسمت إلى الفرضيتين التاليتين :

الفرضية الصفرية (H_0) : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

الفرضية البديلة (H_1) : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى تعزى رضا العاملين إلى متغير المستوى التعليمي.

الفروض الإحصائية بشكل آخر :

$$H_0 = U_1 = U_2 = U_3 = U_4$$

$$H_1 = \text{اثنين على الأقل من المتوسطات غير متساوية}$$

حيث :

U1 : المتوسط الحسابي لمستوى رضا العاملين لأفراد العينة الذين مستواهم العلمي (أقل من ثانوي)؛

U2 : المتوسط الحسابي لمستوى رضا العاملين لأفراد العينة الذين مستواهم العلمي (ثانوي)؛

U3 : المتوسط الحسابي لمستوى رضا العاملين لأفراد العينة الذين مستواهم العلمي (مهني)؛

U4 : المتوسط الحسابي لمستوى رضا العاملين لأفراد العينة الذين مستواهم العلمي (جامعي).

الجدول رقم (2 - 31) : نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروقات رضا العاملين حسب المستوى التعليمي

| رضا العاملين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | F | Sig. |
|----------------|----------------|--------------|----------------|-------|------|
| بين المجموعات | 2.352 | 3 | .784 | 1.923 | .129 |
| داخل المجموعات | 55.458 | 136 | .408 | | |
| الإجمالي | 57.810 | 139 | | | |

*دال عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

أظهرت النتائج في الجدول (2-31) ان قيمة sig للاختبار بلغت (0.129) وهي اكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) $\alpha \leq$ مما يعني عدم وجود فروق حول مستوى رضا العاملين تبعا لمتغير المستوى.

4- نتائج اختبار الفرضية الجزئية الرابعة (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور

أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير الخبرة). والتي قسمت إلى الفرضيتين التاليتين :

الفرضية الصفرية (H_0) : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير الخبرة.

الفرضية البديلة (H_1) : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير الخبرة.

الفروض الإحصائية بشكل آخر :

$$H_0 = U_1 = U_2 = U_3 = U_4$$

$$H_1 = \text{اثنان على الأقل من المتوسطات غير متساوية}$$

حيث :

U1 : المتوسط الحسابي لمستوى رضا العاملين لأفراد العينة الذين خبرتهم في المؤسسة (أقل من 5 سنوات)؛

U2 : المتوسط الحسابي لمستوى رضا العاملين لأفراد العينة الذين خبرتهم في المؤسسة (من 5 إلى 10 سنوات)؛

U3 : المتوسط الحسابي لمستوى رضا العاملين لأفراد العينة الذين خبرتهم في المؤسسة (من 11 إلى 15 سنوات)؛

U4 : المتوسط الحسابي لمستوى الإبداع التنظيمي لأفراد العينة الذين خبرتهم في المؤسسة (أكثر من 15 سنوات).

الجدول رقم (2 - 32) : نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروقات رضا العاملين حسب سنوات الخبرة

| رضا العاملين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | F | Sig. |
|----------------|----------------|--------------|----------------|-------|------|
| بين المجموعات | 1.628 | 3 | .543 | 1.314 | .273 |
| داخل المجموعات | 56.182 | 136 | .413 | | |
| الإجمالي | 57.810 | 139 | | | |

*دال عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من الجدول (2-32) أن قيمة sig للاختبار بلغت (0.273) وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (≤ 0.05) وهذا يعني انه لا توجد فروق حول مستوى رضا العاملين تبعا لمتغير الخبرة.

المطلب الثاني : تحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية

نحاول من خلال هذا المطلب تحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها في المطلب السابق.

الفرع الأول : النتائج المتعلقة بالخصائص الشخصية لعينة الدراسة

- 1 - الجنس الشائع بين أفراد عينة الدراسة هو الذكور، إذ مثلوا ما نسبته (91.4 في المائة) من إجمالي أفراد عينة الدراسة.
- 2 - الفئة العمرية الشائعة بين أفراد عينة الدراسة هي من (30 - 39) سنة، إذ مثلوا ما نسبته (50.0 في المائة) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، ويعكس هذا على اعتماد المؤسسة محل الدراسة العنصر الشاب في تقديم الخدمات خصوصا إذا ما توفرت لديهم الكفاءة والقدرات اللازمة.
- 3 - المستوى التعليمي الشائع بين أفراد عينة الدراسة هو المستوى المهني بنسبة (40.0 في المائة)، هذا المؤشر دال على أن طبيعة نشاط هذه المؤسسات يتطلب يد عاملة ذو كفاءة مهنية.
- 4 - الفئة التي لها خبرة تتراوح (من 5 إلى 10 سنوات) هي الشائعة بين أفراد عينة الدراسة، بنسبة (43.6 في المائة) من إجمالي أفراد عينة الدراسة.

الفرع الثاني : تحليل وتفسير نتائج الفرضيات

أولا : تحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى الخاصة بآراء أفراد عينة الدراسة حول واقع المناخ الأخلاقي في

المؤسسة محل الدراسة

الفرضية الأولى : "مستوى المناخ الأخلاقي السائد في مؤسسة طاسيلي مرتفع".

أشارت النتائج في الجدول (2-13) أن درجة المناخ الأخلاقي السائد في مؤسسة طاسيلي حسب أفراد العينة كان مرتفعا إذ بلغ المتوسط الحسابي (3,696) بانحراف معياري يقدر ب (0,473)، وهذا من خلال توافر أبعاده بدرجة مرتفعة، حيث احتل بعد المنفعة المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.855) مما يعني أن هناك إدراكا لدى العاملين بوجود مناخ أخلاقي نفعي تسود فيه المصلحة العامة، يليه بعد القواعد بمتوسط حسابي (3.825) يشير إلى التزام العمال الكبير بإتباع القواعد وإجراءات العمل، ثم

تلاهما بعد الرعاية بمتوسط حسابي (3.767) وهذا يشير إلى أن هناك مناخ اهتمام يسود عمل المؤسسة، ثم بعد القانون بمتوسط حسابي (3.708) الذي يدل على أن اللوائح والقوانين هي السائدة في المؤسسة ومعمول بها سواء من طرف العامل أو الإدارة، وأخيرا بعد الاستقلال بأقل متوسط حسابي يقدر ب(3.323).

ويستدل من هذا أن المناخ الأخلاقي في هذه المؤسسة يعد إيجابيا وتعود هذه النتيجة إلى أن عمال المؤسسة يأخذون في الاعتبار الميثاق الأخلاقي للمؤسسة ويمثلون لبنوده ومضامينه ويتمتعون أيضا بأخلاق رفيعة تنعكس إيجابيا على أداءهم وتعاملهم مع الآخرين.

ومن خلال ما سبق نثبت صحة الفرضية الأولى "وجود مستوى مرتفع من المناخ الأخلاقي في المؤسسة محل الدراسة".

ثانيا : تحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية الخاصة بآراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين في المؤسسة

محل الدراسة

الفرضية الثانية : "مستوى الرضا للعاملين في المؤسسة متوسط".

إن مستوى الرضا للعاملين في المؤسسة محل الدراسة سائد بدرجة مرتفعة، وذلك وفقا لإجابات أفراد عينة الدراسة بناء على الجدول (2-18) حيث بلغ الوسط الحسابي الإجمالي للفقرات المتعلقة برضا العاملين (3,505) وانحراف معياري (0,644)، حيث احتل بعد ظروف العمل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3,800) وهذا يشير إلى درجة جودة ظروف العمل في المؤسسة، يليه بعد علاقات العمل بمتوسط حسابي (3,755) مما يفسر تواجد العامل في بيئة مناسبة يرتاح لها ومع موظفين يستطيع التفاهم معهم ، ثم تلاهما كل من بعد الترقية وبعد الأجر بمتوسط حسابي (3,378)، (3,089) على التوالي. ويعود السبب في ذلك الى اهتمام المؤسسة بظروف العمل بدرجة كبيرة والعمل على تحسين العلاقات بين العمال من جهة، وكون المؤسسة عائلية من جهة أخرى.

ومن خلال ما سبق ننفي صحة الفرضية الثانية ونستبدلها بالفرضية التالية : "تميز المؤسسة محل الدراسة بمستوى عالي

من رضا العاملين".

ثالثا : تحليل وتفسير نتائج الفرضية الرئيسية الثالثة

الفرضية الثالثة : "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لأبعاد المناخ الأخلاقي على رضا العاملين في المؤسسة".

يتضح من الجدول (2-25) أن معامل الارتباط بين المناخ الأخلاقي ورضا العاملين هو (66.4 في المائة) أي أن هناك علاقة خطية طردية قوية بينهما، بينما كان معامل التحديد (0.441 في المائة) أي أنه يتغير المتغير التابع (رضا العاملين) بنسبة (44.1 في المائة) تعود للمتغير المستقل (رضا العاملين)، والنسبة المتبقية والمقدرة ب (55.9 في المائة) تعود إلى عوامل أخرى، ومن الجدول (2-26) يتبين أن خط الانحدار يلاءم المعطيات وهذا انطلاقا من قيم مجموع مربعات الانحدار والذي يساوي 25.496 ومجموع مربعات البواقي هو 32.314، أما مجموع المربعات الكلي فبلغ 57.810، كما بلغت قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار 108.884 ومستوى دلالة 0.000 وهي أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0,05 وبالتالي نرفضها

ونستنتج أن خط الانحدار يلاءم المعطيات، كما يتضح من خلال الجدول (2-27) أن قيم sig بعد توفر (المنفعة، القانون والاستقلالية) هي على التوالي (0.000، 0.000، 0.041) وهي قيم مقبولة لأنها تحقق الفرضية البديلة، وتعكس لنا هذه النتائج أن كل من بعد توفر المنفعة والقانون والاستقلالية لديها دور كبير في تحقيق الرضا للعاملين في المؤسسة محل الدراسة. ومن خلال ما سبق نثبت صحة الفرضية الثالثة: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد المناخ الأخلاقي على رضا العاملين في المؤسسة ".

رابعا : تحليل وتفسير نتائج الفرضية الرئيسية الرابعة

الفرضية الرابعة : لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة) والتي قسمت إلى فرضيات جزئية.

1 -الفرضية الجزئية الأولى "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير الجنس".

من الجدول (2-29) يتبين أنه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى رضا العاملين لأفراد العينة بين الجنسين الذكر والأنثى عند مستوى الدلالة (0.05)، وذلك لأن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار بلغت (0.000) وهي أقل من المستوى (0.05) ومنه نرفض فرضية العدم ونقبل الفرض البديل، أي أن الجنس متغير مؤثر يحدث اختلافا بين أفراد العينة في وصف حالة الرضا في المؤسسة محل الدراسة.

وبالتالي نفي صحة الفرضية الجزئية الأولى ونستبدلها بالفرضية التالية: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى لمتغير الجنس".

2 -الفرضية الجزئية الثانية "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير السن".

من الجدول (2-30) يتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير السن، وذلك من خلال قيمة Sig والتي تساوي (0.101) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) ومنه نرفض الفرض البديل ونقبل فرضية العدم، أي أن الاختلاف في الأعمار لا يؤثر في وصف حالة الرضا في المؤسسة محل الدراسة.

وبالتالي نثبت صحة الفرضية الجزئية الثانية: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى لمتغير السن".

3 -الفرضية الجزئية الثالثة " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة

حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير المستوى التعليمي".

من خلال الجدول (2-31) تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد

عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير المستوى التعليمي وهذا من خلال مستوى الدلالة الإحصائية، حيث بلغت قيمة sig (0.129) وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) ومنه نرفض الفرض البديل ونقبل فرضية العدم، وهذا يدل على أن متغير المستوى التعليمي غير مؤثر في إحداث فروق في إجابات أفراد العينة.

وعليه نثبت صحة الفرضية الجزئية الثالثة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور

أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير المستوى التعليمي".

4 -الفرضية الجزئية الرابعة " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة

الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير الخبرة".

من الجدول (2-32) تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة

الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير الخبرة، وهذا من خلال قيمة الدلالة الإحصائية التي قدرت (0.273) وهي أكبر من (0.05) ومنه نرفض الفرض البديل ونقبل فرضية العدم، وهذا يشير إلى أن الخبرة متغير لا يؤثر في إحداث الفرق في إجابات أفراد العينة حول وصف مستوى الرضا.

وعليه نثبت صحة الفرضية الجزئية: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لإجابات أفراد

عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى لمتغير الخبرة".

خلاصة :

حاولنا من خلال هذا الفصل الإجابة على إشكالية الدراسة والمتمثلة في أثر المناخ الأخلاقي في رضا العاملين في المؤسسة طاسيلي بحاسي مسعود-ورقلة ، حيث حاولنا الإجابة عليها من خلال الاعتماد على الدراسة الميدانية. إذ تناولنا في هذا الفصل مبحثين، المبحث الأول تطرقنا فيه إلى الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية، والمبحث الثاني تطرقنا فيه إلى عرض نتائج الدراسة الميدانية تحليلها، تفسيرها مناقشتها، وفي الأخير استنتجنا ما يلي :

- ❖ هناك توافر لأبعاد المناخ الأخلاقي السائد في مؤسسة طاسيلي بشكل مرتفع ؛
- ❖ مستوى رضا العاملين في مؤسسة طاسيلي مرتفع ؛
- ❖ أظهرت نتائج الدراسة أن أبعاد المناخ الأخلاقي (المنفعة، القانون، الاستقلال) لديها دور كبير في تحقيق رضا العاملين في مؤسسة طاسيلي ؛
- ❖ توجد فروق معنوية في مستوى رضا العاملين في مؤسسة الطاسيلي محل الدراسة تعزى إلى الجنس ؛
- ❖ لا توجد فروق معنوية في مستوى رضا العاملين في مؤسسة الطاسيلي محل الدراسة تعزى إلى متغير السن ؛
- ❖ لا توجد فروق معنوية في مستوى رضا العاملين في مؤسسة الطاسيلي محل الدراسة تعزى إلى المستوى التعليمي ؛
- ❖ لا توجد فروق معنوية في مستوى رضا العاملين في مؤسسة الطاسيلي محل الدراسة تعزى إلى سنوات الخبرة.

خاتمة

خاتمة :

إن التحدي الكبير الذي أصبحت تواجهه أي منظمة، هو مدى قدرتها على المحافظة على موردها البشري، لأنه يعتبر مصدر النجاح والتفوق وحلا للعديد من المشاكل التي تتعرض لها و أحد أهم مصادر الميزة التنافسية للمنظمة، ومن أجل تفعيل المورد البشري والاستفادة من قدراته وطاقاته إلى أحسن النتائج، دفعت تحديات بيئة الأعمال المنظمة إلى الاهتمام بمناخ العمل او المناخ الأخلاقي الذي سيوفر العناصر القيمة والأخلاقية العالية لتمهيد الطريق أمام العاملين ليحملوا ثقافة المنظمة بجدية و لغة واحدة لإحقاق الترابط الذي من شأنه تحقيق هدف المنظمة التي يعملون بها.

في دراستنا هذه حاولنا تناول موضوع اثر المناخ الأخلاقي في رضا العاملين في شركة طاسيلي بحاسي مسعود -ورقلة-، وذلك من خلال الإجابة على الإشكالية التالية : "إلى أي مدى يؤثر المناخ الأخلاقي على رضا العاملين في مؤسسة طاسيلي بحاسي مسعود -ورقلة-".؟. ومن خلال الدراسة النظرية والميدانية التي قمنا بها توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات المتمثلة فيما يلي :

أولا : اختبار الفرضيات

- قامت دراستنا على أربعة فرضيات رئيسية، والمتمثلة فيما يلي :

تمثلت الفرضية الأولى في أنه " مستوى المناخ الأخلاقي السائد في مؤسسة طاسيلي مرتفع ". حيث حاولنا إثبات هذه الفرضية من خلال أسئلة المحور الثاني من الاستبيان. وتوصلنا إلى صحة الفرضية الأولى حيث استنتجنا أن هناك توافر مرتفع للأبعاد المتناولة في هذه الدراسة للمناخ الأخلاقي في مؤسسة طاسيلي محل الدراسة.

تمثلت الفرضية الثانية في " مستوى الرضا للعاملين في مؤسسة طاسيلي متوسط ". حيث حاولنا إثبات هذه الفرضية من خلال المحور الثالث من الاستبيان. وتوصلنا إلى نفي الفرضية الثانية حيث استنتجنا أن هناك توافر مرتفع لمستوى الرضا للعاملين في مؤسسة طاسيلي محل الدراسة.

تمثلت الفرضية الثالثة " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لأبعاد المناخ الأخلاقي على رضا العاملين في المؤسسة ". حيث حاولنا إثبات هذه الفرضية من خلال أسئلة المحور الثاني والثالث من الاستبيان، وفي الأخير أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد المناخ الأخلاقي (المنفعة، القانون، الاستقلال) على رضا العاملين، أما فكل من بعد (الرعاية، القواعد) ليس لها تأثير عليه.

تمثلت الفرضية الرابعة " لا توجد فروقات ذو دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول المناخ الأخلاقي و رضا العاملين حيث تعزى إلى متغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي والخبرة). حيث حاولنا إثبات هذه الفرضية من خلال أسئلة المحور الأول والثالث من الاستبيان. وقمنا بتقسيمها إلى أربعة فرضيات جزئية، وكل فرضية جزئية تنقسم بحد ذاتها إلى فرضيتين جزئيتين.

الفرضية الجزئية الأولى "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير الجنس".

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير الجنس.

الفرضية البديلة (H_1): توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير الجنس.

وفي الأخير توصلنا إلى نفي الفرضية الصفرية وأثبتنا الفرضية البديلة التي تنص على "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى لمتغير الجنس"

الفرضية الجزئية الثانية "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير السن".

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير السن.

الفرضية البديلة (H_1): توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير السن.

وفي الأخير توصلنا إلى نفي الفرضية البديلة وأثبتنا الفرضية الصفرية التي تنص على "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى لمتغير السن"

الفرضية الجزئية الثالثة "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير المستوى التعليمي".

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

الفرضية البديلة (H_1): توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

وفي الأخير توصلنا إلى نفي الفرضية البديلة وأثبتنا الفرضية الصفرية التي تنص على "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى لمتغير المستوى التعليمي"

الفرضية الجزئية الرابعة "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير الخبرة".

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير الخبرة.

الفرضية البديلة (H1): توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى إلى متغير الخبرة.

وفي الأخير توصلنا إلى نفي الفرضية البديلة وأثبتنا الفرضية الصفرية التي تنص على " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى رضا العاملين تعزى لمتغير الخبرة"

ثانيا : نتائج الدراسة

- ❖ هناك توافر لأبعاد المناخ الأخلاقي السائد في مؤسسة طاسيلي بشكل مرتفع؛
- ❖ المناخ الأخلاقي الأكثر إدراكا من قبل العاملين في مؤسسة طاسيلي هو مناخ المنفعة والقانون والاستقلالية إذ بلغت أوساطهم الحسائية قيمة مرتفعة مقارنة بالمناخات الأخلاقية الأخرى.
- ❖ مستوى رضا العاملين في مؤسسة طاسيلي مرتفع؛
- ❖ أظهرت نتائج الدراسة أن أبعاد المناخ الأخلاقي (المنفعة، القانون، الاستقلال) لديها دور كبير في تحقيق رضا العاملين في مؤسسة طاسيلي ؛
- ❖ توجد فروق معنوية في مستوى رضا العاملين في مؤسسة الطاسيلي محل الدراسة تعزى إلى الجنس ؛
- ❖ لا توجد فروق معنوية في مستوى رضا العاملين في مؤسسة الطاسيلي محل الدراسة تعزى إلى متغير السن ؛
- ❖ لا توجد فروق معنوية في مستوى رضا العاملين في مؤسسة الطاسيلي محل الدراسة تعزى إلى المستوى التعليمي؛
- ❖ لا توجد فروق معنوية في مستوى رضا العاملين في مؤسسة الطاسيلي محل الدراسة تعزى إلى سنوات الخبرة.

ثالثا : التوصيات

بناءً على النتائج السابقة التي توصلت إليها الدراسة يمكن تقديم التوصيات التالية :

- إعادة النظر في سياسة الأجور بما يحقق الرضا للعاملين، لان هذا من شأنه أن يزيد إنتاجية العامل، وبالتالي زيادة أرباح المؤسسة.
- المداومة على دراسة نظام الترقيات بين العمال وفقا للكفاءة والإنتاجية وذلك لزيادة إنتاجية وتنافسية العمال.

رابعا : آفاق الدراسة

إن موضوع المناخ الأخلاقي يبقى مفتوحا لدراسات أخرى يمكن أن تساهم في إثراءه، وبذلك يمكن أن نقترح بعض الدراسات :

- المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي.
- رضا العاملين والتمكين.
- المناخ الأخلاقي وأخلاقيات الأعمال.

قائمة المراجع

أولا : باللغة العربية

الكتب

1. احمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005.
2. العميان محمود، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2005.
3. القريوتي، محمد قاسم، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك التنظيمي الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، ط2، عمان: مكتبة الشروق، 1993.
4. بلال خلف السكارنه، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع- عمان، الطبعة الأولى، 2009.
5. عثمان محادين، القيادة التبادلية والتحويلية والرضا الوظيفي، الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2015.
6. عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام spss، الطبعة الأولى، مكتبة حوارزم جدة- السعودية، 2008.

المذكرات

1. إناس فؤاد نواوي فلمبان، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير، جامعة ام القرى بمكة، المملكة العربية السعودية، 1429.
2. إبراهيم فرج ابو الشمالية، مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي بلديات المحافظة الوسطى، بحث تخرج غير منشور، الجامعة الإسلامية، غزة، 2010.
3. جرايدي أسماء- شطاح شاهيناز، اثر الرضا الوظيفي على تحقيق الولاء التنظيمي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الليسانس أكاديمي غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013.
4. خالدية مصطفى عطفي، باسل محمد حسن العزاوي، القيم الأخلاقية وأثرها في تحقيق الرضا الوظيفي، دراسة استطلاعية في المكتبة المركزية لجامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة العراقية، 2013.
5. رجاء احمد ذيب، المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقته بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2007.
6. نور الدين عسلي، إدارة الصراع وأثرها على الرضا الوظيفي للعاملين، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، 2009.

المجلات

1. السعود، راتب وبطاح احمد، مدى تمتع مديري المدارس في محافظة الكرك بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم، دراسات مجلة العلوم التربوية، 1996.

2. خوله صدر الدين كريم، اثر المناخ التنظيمي في رضا العاملين، (غير منشورة)، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، العدد07، 2017
3. سوزان صالح دروزة، ديماء شكري القواسمي، اثر المناخ الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 10، العدد2، 2014
4. ماجد عبد الأمير محسن، تحليل العلاقة بين المناخ الأخلاقي ورضا العاملين، (مقبول للنشر)، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة واسط.
5. مرزوق عبد العزيز، المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاتجاهات الوظيفية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مصر، 2013
- 6.

ثانيا : باللغة الأجنبية

1. Bola Adekola،Career Planning and career Management as correlates for career development and job satisfaction، Journal of Business and Management Research,01, College of Management & Social Sciences, Fountain University Osogbo-Nigeria,2011.
2. David J.Fritzsche، Ethical climates and the ethical dimension of decision making، Journal of Business Ethics 24، Kluwer Academic Publishers، Netherlands،2000.
3. Martin K,Cullen, J, Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta –analytic. Journal of Buisness Ethical 69 –(2), 2006.
4. Tim Barnett, Perceptions of the ethical work climate and covenantal relationships Journal of business ethics,, 2002

قائمة الملاحق

الملحق رقم (1) الاستبيان الموجه لعمال مؤسسة طاسيلي بحاسي مسعود-ورقلة-

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



الطالبة: سمية بوسعيد

البريد الإلكتروني : zkboussaid@gmail.com

التخصص: إدارة أعمال

أخي العامل/ أختي العاملة

تحية طيبة وبعد ...

يسعدني أن أوجه إليكم هذا الاستبيان للإجابة عن فقراته، وذلك في إطار القيام بإعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم

التسيير تحت عنوان: "اثر المناخ الأخلاقي في رضا العاملين في مؤسسة طاسيلي بحاسي مسعود-ورقلة-".

ولأننا نشعر أنك أنت الذي تستطيع إعطاءنا صورة حقيقية على هذا الموضوع فإننا نرجو منك قراءة كل عبارة من عبارات المحاور بدقة ثم الإجابة عليها، علما أن هذه الإجابات سوف تستخدم لأغراض علمية بحثية لا غير.

المحور الأول: البيانات الشخصية: الرجاء وضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

الجنس: ذكر أنثى

السن: أقل من 30 سنة من 30 الى 39 سنة من 40 إلى 49 سنة أكثر من 50 سنة

المستوى التعليمي: أقل من ثانوي ثانوي مهني جامعي

الخبرة في المؤسسة: أقل من 5 سنوات من 5 - 10 سن من 11-15 سن أكثر من 15 سنة

البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة: الرجاء وضع العلامة (X) في الخانة المناسبة والتي توافق رأيك.

المحور الثاني : المناخ الأخلاقي " هو مجموعة من الأنظمة والقوانين التي تعكس الإجراءات التنظيمية، والسياسات "

| الرقم | العبارات | غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة |
|-------|--|----------------|-----------|-------|-------|------------|
| 1 | المصلحة العامة هي مصلحة جميع العمال | | | | | |
| 2 | يهتم العاملون بمصلحة المؤسسة وهي فوق أي اعتبار | | | | | |
| 3 | ينظر العمال إلى بعضهم البعض نظرة ايجابية | | | | | |
| 4 | يتصرف العاملون بما يحقق العدالة للجميع | | | | | |
| 5 | احترام القوانين هو الاعتبار الأول في المؤسسة | | | | | |
| 6 | تلتزم المؤسسة بالمعايير القانونية المحددة | | | | | |
| 7 | يلتزم العاملون باتباع المعايير القانونية والمهنية بدقة | | | | | |
| 8 | عدم انتهاك القانون عند اتخاذ القرار هو الاعتبار الأساسي في المؤسسة | | | | | |
| 9 | لا يقرر كل عامل في المؤسسة لنفسه الصواب من الخطأ | | | | | |
| 10 | يسترشد العاملون بما لديهم من أخلاق شخصية خاصة بهم | | | | | |
| 11 | لا تفرض المؤسسة على العاملين أشياء غير مرغوبة من طرفهم | | | | | |
| 12 | تولي المؤسسة الاهتمام الكبير لما فيه مصلحة الجميع | | | | | |
| 13 | تحاول المؤسسة تقديم الأفضل للآخرين دوما كهدف | | | | | |
| 14 | يهتم العامل بتقديم أفضل ما لديه دوما | | | | | |
| 15 | يحس العاملون في المؤسسة بالمسؤولية اتجاه المجتمع | | | | | |
| 16 | تستمد المؤسسة اتخاذ القرارات من القانون | | | | | |
| 17 | تتحم المؤسسة باحترام وإتباع القوانين كأولوية | | | | | |
| 18 | يلتزم جميع العاملين بإجراءات العمل | | | | | |
| 19 | العمال الناجحون في المؤسسة هم الملتزمون بقواعد وإجراءات العمل | | | | | |

قائمة الملاحق

المحور الثاني : رضا العاملين "مجموعة العوامل النفسية والبيئية التي تجعل الفرد يقول انه راض عن عمله."

| الرقم | العبارات | غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة |
|-------|--|----------------|-----------|-------|-------|------------|
| 1 | يتناسب الأجر الذي احصل عليه مع ما أقوم به من مهام داخل المؤسسة | | | | | |
| 2 | احصل على راتي دوما في أجاله المحددة | | | | | |
| 3 | يكفي الأجر الذي أتحصل عليه لتغطية مسؤولياتي الأسرية | | | | | |
| 4 | لا يمكن أن أتخلى عن عملي في مؤسستي مقابل اجر اكبر في مؤسسة اكبر أخرى | | | | | |
| 5 | هناك سياسات واضحة ومحددة للترقيات في المؤسسة | | | | | |
| 6 | حصلت على ما استحق من ترقيات وفي الوقت المناسب | | | | | |
| 7 | يرتفع مستوى أدائي حين احصل على ترقية في عملي | | | | | |
| 8 | يسود مناخ عمل ايجابي ومحفز في مؤسستي | | | | | |
| 9 | تتوفر لدي فرصة لتبادل المعلومات مع زملائي في العمل | | | | | |
| 10 | تتاح لي فرصة لتقديم الاقتراحات المطورة للعمل مع مسؤولي المباشر | | | | | |
| 11 | تعجبني طريقة التعامل بين العاملين والإدارة | | | | | |
| 12 | ظروف العمل والتسهيلات الإدارية والخدمية جيدة في المؤسسة | | | | | |
| 13 | توفر لي المؤسسة الراحة التامة لأداء مهامي | | | | | |
| 14 | ساعات العمل وأوقاته المعمول بها مناسبة لي | | | | | |
| 15 | توفر لي المؤسسة كل مستلزمات السلامة المهنية | | | | | |

شكرا على تعاونكم

قائمة الملاحق

الملحق رقم (2) قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين

| الرقم | الاسم | مكان العمل |
|-------|-----------------|---|
| 01 | أسماء يوسف | كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة ورقلة |
| 02 | بن عيشاوي احمد | كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة ورقلة |
| 03 | حجاج عبد الرؤوف | كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة ورقلة |
| 04 | رجم خالد | كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة ورقلة |
| 05 | قداش سمية | كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة ورقلة |
| 06 | قوجيل محمد | كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة ورقلة |
| 07 | مناصريه رشيد | كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة ورقلة |

الملحق رقم (3) : توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب الجنس

Sex

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Man | 128 | 91,4 | 91,4 | 91,4 |
| Woman | 12 | 8,6 | 8,6 | 100,0 |
| Total | 140 | 100,0 | 100,0 | |

الملحق رقم (4) : توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب السن

Age

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid less than30 | 45 | 32,1 | 32,1 | 32,1 |
| from 30 to 40 | 70 | 50,0 | 50,0 | 82,1 |
| from 40 to 50 | 20 | 14,3 | 14,3 | 96,4 |
| more than50 | 5 | 3,6 | 3,6 | 100,0 |
| Total | 140 | 100,0 | 100,0 | |

قائمة الملاحق

الملحق رقم (5) : توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

Educationlevel

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid less than secondaire | 13 | 9,3 | 9,3 | 9,3 |
| secondaire | 27 | 19,3 | 19,3 | 28,6 |
| Universal | 56 | 40,0 | 40,0 | 68,6 |
| 4,00 | 44 | 31,4 | 31,4 | 100,0 |
| Total | 140 | 100,0 | 100,0 | |

الملحق رقم (6) : توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب الخبرة في المؤسسة

Experience

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid less than 05 years | 60 | 42,9 | 42,9 | 42,9 |
| from 05 to 10 years | 61 | 43,6 | 43,6 | 86,4 |
| more than 10 years | 13 | 9,3 | 9,3 | 95,7 |
| 4,00 | 6 | 4,3 | 4,3 | 100,0 |
| Total | 140 | 100,0 | 100,0 | |

الملحق رقم (7) : نتائج اختبار الثبات الكلي

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,932 | 34 |

الملحق رقم (8) : نتائج اختبار

ثبات المناخ الأخلاقي

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,885 | 19 |

الملحق رقم (9) : نتائج اختبار ثبات رضا العاملين

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,890 | 15 |

قائمة الملاحق

الملحق رقم (10) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن المناخ الأخلاقي ورضا العاملين

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| x1 | 140 | 2,00 | 5,00 | 3,9929 | ,78196 |
| x2 | 140 | 2,00 | 5,00 | 3,9143 | ,82659 |
| x3 | 140 | 2,00 | 5,00 | 3,8071 | ,85576 |
| x4 | 140 | 1,00 | 5,00 | 3,7071 | ,90955 |
| x5 | 140 | 1,00 | 5,00 | 4,0357 | ,69335 |
| x6 | 140 | 1,00 | 5,00 | 3,7714 | ,73301 |
| x7 | 140 | 1,00 | 5,00 | 3,3786 | ,94044 |
| x8 | 140 | 2,00 | 5,00 | 3,6500 | ,80399 |
| x9 | 140 | 1,00 | 5,00 | 3,0071 | ,96333 |
| x10 | 140 | 2,00 | 5,00 | 3,8071 | ,81264 |
| x11 | 140 | 1,00 | 5,00 | 3,1571 | ,94657 |
| x12 | 140 | 1,00 | 5,00 | 3,7071 | ,83534 |
| x13 | 140 | 2,00 | 5,00 | 3,9071 | ,84731 |
| x14 | 140 | 1,00 | 5,00 | 3,8214 | ,77985 |
| x15 | 140 | 1,00 | 5,00 | 3,6357 | ,79757 |
| x16 | 140 | 1,00 | 5,00 | 3,6571 | ,78448 |
| x17 | 140 | 1,00 | 5,00 | 3,7143 | ,81608 |
| x18 | 140 | 1,00 | 5,00 | 3,8214 | ,74204 |
| X19 | 140 | 1,00 | 5,00 | 4,1071 | ,89520 |
| y1 | 140 | 1,00 | 5,00 | 2,7929 | 1,30023 |
| y2 | 140 | 1,00 | 5,00 | 3,5000 | 1,14741 |
| y3 | 140 | 1,00 | 5,00 | 3,0000 | 1,15054 |
| y4 | 140 | 1,00 | 5,00 | 3,0643 | 1,30968 |
| y5 | 140 | 1,00 | 5,00 | 3,1143 | 1,06674 |
| y6 | 140 | 1,00 | 5,00 | 2,9500 | 1,17115 |
| y7 | 140 | 1,00 | 5,00 | 4,0714 | ,93411 |
| y8 | 140 | 2,00 | 5,00 | 3,7643 | ,72579 |
| y9 | 140 | 2,00 | 5,00 | 4,0143 | ,53625 |
| y10 | 140 | 1,00 | 5,00 | 3,5786 | 1,07334 |
| y11 | 140 | 1,00 | 5,00 | 3,6643 | ,81010 |
| y12 | 140 | 2,00 | 5,00 | 3,6643 | ,89451 |
| y13 | 140 | 2,00 | 5,00 | 3,8857 | ,95274 |
| y14 | 140 | 1,00 | 5,00 | 3,7500 | 1,10020 |
| y15 | 140 | 1,00 | 5,00 | 3,9000 | ,85073 |
| Valid N (listwise) | 140 | | | | |

قائمة الملاحق

الملحق رقم (11) : الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بأبعاد المناخ الأخلاقي ورضا العاملين

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| UTILITE | 140 | 2,50 | 5,00 | 3,8554 | ,62980 |
| LOI | 140 | 2,00 | 5,00 | 3,7089 | ,59344 |
| INDIPENDANCE | 140 | 1,67 | 4,67 | 3,3238 | ,57380 |
| CURE | 140 | 1,75 | 4,75 | 3,7679 | ,55021 |
| REGLE | 140 | 1,75 | 5,00 | 3,8250 | ,53953 |
| PAIE | 140 | 1,25 | 5,00 | 3,0893 | 1,00407 |
| GRADUATION | 140 | 1,67 | 5,00 | 3,3786 | ,83891 |
| RELATIONS | 140 | 2,25 | 5,00 | 3,7554 | ,52669 |
| CONDITIONS | 140 | 2,25 | 5,00 | 3,8000 | ,70149 |
| X | 140 | 2,13 | 4,72 | 3,6962 | ,47273 |
| Y | 140 | 2,23 | 5,00 | 3,5058 | ,64490 |
| Valid N (listwise) | 140 | | | | |

الملحق رقم (12) : نتائج اختبار $k-s$ à 1 échantillon لمعرفة طبيعة التوزيع

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | X | Y |
|----------------------------------|----------------|--------|--------|
| N | | 140 | 140 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 3,6962 | 3,5058 |
| | Std. Deviation | ,47273 | ,64490 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,123 | ,101 |
| | Positive | ,085 | ,101 |
| | Negative | -,123 | -,071 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,451 | 1,192 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,030 | ,116 |

الملحق رقم (13) : تحليل قيم معاملات لخط الانحدار للبعد المنفعة

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,884 | ,255 | | 3,473 | ,001 |
| | UTILITE | ,680 | ,065 | ,664 | 10,435 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

قائمة الملاحق

الملحق رقم (14) : تحليل قيم معاملات لخط الانحدار للبعد القانون

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,838 | ,260 | | 3,218 | ,002 |
| | LOI | ,719 | ,069 | ,662 | 10,373 | ,000 |

الملحق رقم (15) : تحليل قيم معاملات لخط الانحدار للبعد الاستقلال

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,355 | ,264 | | 5,135 | ,000 |
| | INDIPENDANCE | ,647 | ,078 | ,576 | 8,274 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

الملحق رقم (16) : تحليل قيم معاملات لخط الانحدار للبعد الرعاية

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,160 | ,322 | | 3,604 | ,000 |
| | CURE | ,623 | ,085 | ,531 | 7,365 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

الملحق رقم (17) : تحليل قيم معاملات لخط الانحدار للبعد القواعد

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,767 | ,315 | | 2,438 | ,016 |
| | REGLE | ,716 | ,081 | ,599 | 8,788 | ,000 |

قائمة الملاحق

الملحق رقم (18) : تحليل التباين لخط الانحدار

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 25,496 | 1 | 25,496 | 108,884 | ,000 ^b |
| Residual | 32,314 | 138 | ,234 | | |
| Total | 57,810 | 139 | | | |
| 2 Regression | 32,980 | 2 | 16,490 | 90,987 | ,000 ^c |
| Residual | 24,830 | 137 | ,181 | | |
| Total | 57,810 | 139 | | | |
| 3 Regression | 33,733 | 3 | 11,244 | 63,512 | ,000 ^d |
| Residual | 24,077 | 136 | ,177 | | |
| Total | 57,810 | 139 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), UTILITE

c. Predictors: (Constant), UTILITE, LOI

d. Predictors: (Constant), UTILITE, LOI, INDIPENDANCE

الملحق رقم (19) : نتائج تحليل الانحدار المتعدد **Multiple regression** لاختبار أثر المتغير المستقل (أبعاد

المناخ الأخلاقي) في المتغير التابع (رضا العاملين)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,884 | ,255 | | 3,473 | ,001 |
| | UTILITE | ,680 | ,065 | ,664 | 10,435 | ,000 |
| 2 | (Constant) | ,073 | ,257 | | ,286 | ,776 |
| | UTILITE | ,443 | ,068 | ,433 | 6,498 | ,000 |
| | LOI | ,465 | ,072 | ,428 | 6,426 | ,000 |
| 3 | (Constant) | -,048 | ,261 | | -,182 | ,856 |
| | UTILITE | ,368 | ,077 | ,359 | 4,806 | ,000 |
| | LOI | ,423 | ,074 | ,389 | 5,690 | ,000 |
| | INDIPENDANCE | ,170 | ,083 | ,151 | 2,061 | ,041 |

a. Dependent Variable: Y

الملحق رقم (20) : نتائج اختبار **t-test** لفروقات المناخ الأخلاقي حسب الجنس

Group Statistics

| | sex | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|---|-------|-----|--------|----------------|-----------------|
| X | man | 128 | 3,7436 | ,42916 | ,03793 |
| | woman | 12 | 3,1903 | ,62609 | ,18074 |

قائمة الملاحق

| | | | | | |
|---|-------|-----|--------|--------|--------|
| Y | man | 128 | 3,5775 | ,61888 | ,05470 |
| | woman | 12 | 2,7413 | ,36890 | ,10649 |

الملحق رقم (21) : نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروق المناخ الأخلاقي ورضا العاملين

حسب السن

ANOVA

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| X | Between Groups | 1,460 | 3 | ,487 | 2,235 | ,087 |
| | Within Groups | 29,603 | 136 | ,218 | | |
| | Total | 31,062 | 139 | | | |
| Y | Between Groups | 2,579 | 3 | ,860 | 2,117 | ,101 |
| | Within Groups | 55,231 | 136 | ,406 | | |
| | Total | 57,810 | 139 | | | |

الملحق رقم (22) : نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروقات المناخ الأخلاقي ورضا العاملين

حسب المستوى التعليمي

ANOVA

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| X | Between Groups | 2,251 | 3 | ,750 | 3,542 | ,016 |
| | Within Groups | 28,811 | 136 | ,212 | | |
| | Total | 31,062 | 139 | | | |
| Y | Between Groups | 2,352 | 3 | ,784 | 1,923 | ,129 |
| | Within Groups | 55,458 | 136 | ,408 | | |
| | Total | 57,810 | 139 | | | |

الملحق رقم (23) : نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروقات المناخ الأخلاقي ورضا العاملين

حسب سنوات الخبرة

ANOVA

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| X | Between Groups | 1,611 | 3 | ,537 | 2,479 | ,064 |
| | Within Groups | 29,452 | 136 | ,217 | | |
| | Total | 31,062 | 139 | | | |
| Y | Between Groups | 1,628 | 3 | ,543 | 1,314 | ,273 |
| | Within Groups | 56,182 | 136 | ,413 | | |
| | Total | 57,810 | 139 | | | |

الفهرس

| | |
|--|---|
| I | الإهداء |
| II | الشكر |
| III | الملخص |
| IV | قائمة المحتويات |
| V | قائمة الجداول |
| VI | قائمة الاشكال |
| VII | قائمة الملاحق |
| ب | المقدمة |
| الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية حول المناخ الأخلاقي ورضا العاملين | |
| 2 | تمهيد |
| 3 | المبحث الأول : الأدبيات النظرية حول المناخ الأخلاقي ورضا العاملين |
| 3 | المطلب الأول : الإطار المفاهيمي للمناخ الأخلاقي |
| 3 | الفرع الأول : المناخ الأخلاقي (مفهومه ومكوناته) |
| 3 | أولا : مفهوم المناخ الأخلاقي |
| 3 | ثانيا : مكونات المناخ الأخلاقي |
| 4 | الفرع الثاني : المناخ الأخلاقي (عوامله وأبعاده) |
| 4 | أولا : عوامل المناخ الأخلاقي |
| 5 | ثانيا : أبعاد المناخ الأخلاقي |
| 5 | الفرع الثالث : المناخ الأخلاقي (مبادئه وأهميته) |
| 5 | أولا : مبادئ المناخ الأخلاقي |
| 6 | ثانيا : أهمية المناخ الأخلاقي |
| 6 | المطلب الثاني : الأدبيات النظرية لرضا العاملين |
| 6 | الفرع الأول : رضا العاملين (المفهوم، الأنواع، وكيفية تحقيقه) |
| 6 | أولا : مفهوم رضا العاملين |
| 7 | ثانيا : أنواع رضا العاملين |
| 7 | ثالثا: كيفية تحقيق رضا العاملين |
| 8 | الفرع الثاني : رضا العاملين (العوامل، طرق قياسه) |
| 8 | أولا: عوامل رضا العاملين |
| 9 | ثانيا: طرق قياس رضا العاملين |
| 9 | الفرع الثالث: رضا العاملين (نتائج الرضا وعدم الرضا، الأهمية) |
| 9 | أولا: نتائج الرضا وعدم الرضا الوظيفي |

| | |
|--|--|
| 10 | ثانيا: أهمية رضا العاملين |
| 11 | المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية |
| 11 | المطلب الأول: الدراسات العربية والأجنبية |
| 11 | الفرع الأول: دراسات باللغة العربية |
| 13 | الفرع الثاني: دراسات باللغة الأجنبية |
| 15 | المطلب الثاني: مقارنة الدراسات السابقة بالدراسات الحالية |
| 16 | المطلب الثالث: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة |
| 17 | خلاصة الفصل |
| الفصل الثاني: الدراسة الميدانية | |
| 19 | تمهيد |
| 20 | المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة |
| 20 | المطلب الأول: الطريقة المتبعة في الدراسة |
| 20 | الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة |
| 20 | أولا: مجتمع الدراسة |
| 21 | ثانيا: عينة الدراسة |
| 21 | ثالثا: متغيرات الدراسة |
| 21 | الفرع الثاني: خصائص عينة الدراسة |
| 23 | المطلب الثاني: بيانات الدراسة وأدوات جمعها |
| 23 | الفرع الأول: بيانات الدراسة |
| 24 | الفرع الثاني: أدوات جمع البيانات |
| 24 | أولا: أداة الدراسة |
| 24 | ثانيا: محتوى الاستبيان |
| 26 | ثالثا: صدق وثبات الاستبيان |
| 26 | الفرع الثالث: منهج البحث والأساليب الإحصائية المستخدمة |
| 26 | أولا: منهج البحث |
| 26 | ثانيا: الأساليب الإحصائية المستخدمة |
| 27 | المبحث الثاني: نتائج الدراسة الميدانية عرضها، تحليلها وتفسيرها |
| 27 | المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة الميدانية |
| 27 | الفرع الأول: النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الأولى والثانية |
| 27 | أولا: نتائج اختبار الفرضية الأولى |
| 32 | ثانيا: نتائج اختبار الفرضية الثانية |

| | |
|----|--|
| 35 | الفرع الثاني : النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الثالثة والرابعة |
| 35 | أولا : نتائج اختبار الفرضية الثالثة |
| 40 | ثانيا : نتائج اختبار الفرضية الرابعة |
| 44 | المطلب الثاني : تحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية |
| 44 | الفرع الأول : النتائج المتعلقة بالخصائص الشخصية لعينة الدراسة |
| 44 | الفرع الثاني : تحليل وتفسير نتائج الفرضيات |
| 48 | خلاصة الفصل |
| 49 | الخاتمة |
| 55 | قائمة المراجع |
| 57 | الملاحق |
| 69 | الفهرس |

