

جامعة قاصدي مرباح، — ورقلة —
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير



قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني

في ميدان: العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

فرع علوم التسيير، تخصص: إدارة الموارد البشرية

عنوان:

أثر القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين
دراسة ميدانية في شركة الكهرباء والطاقات المتعددة -SKTM-
وحدة تقرت

إعداد الطالبة: نور الهدى باسو

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:.....

أمام لجنة المكونة من السادة:

- ❖ الدكتور/ صالحى سميرة.....(أستاذ محاضر "آ"، جامعة ورقلة) رئيسا
- ❖ الدكتور / باديس بوخلوة.....(أستاذ محاضر "آ"، جامعة ورقلة) مشرفا
- ❖ الدكتور/بن عبد الهادى محمد منير.....(أستاذ محاضر "آ"، جامعة ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية 2019/2018

جامعة قاصدي مرباح، ورقلة — الجزائر
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير



قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني

في ميدان: العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

فرع علوم التسيير، تخصص: إدارة الموارد البشرية

عنوان:

أثر القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين
دراسة ميدانية في شركة الكهرباء والطاقات المتعددة -SKTM-
وحدة تقرت

إعداد الطالبة: نور الهدى باسو

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:.....

أمام لجنة المكونة من السادة:

- ❖ الدكتور/(أستاذ محاضر "أ"، جامعة ورقلة) رئيسا
- ❖ الدكتور/ باديس بوخلوة(أستاذ محاضر "أ"، جامعة ورقلة) مشرفا
- ❖ الدكتور/(أستاذ محاضر "أ"، جامعة ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية 2019/2018

إهـداء

إلى من زرع في قلبي روح التحدي والاجتهد وسقاني بالرعاية والاهتمام وأنار
دبري ومنحني الحب إلى أبي اصدق الناس

إلى من أضاءت دبرى المظلم إلى من كان حبها زادي وعمادي إلى من كنت
احتمي بدعائهما الخالص وحنانها إلى أمي حبيبة عمري أسأل الله أن يحفظهما
ويسئ لهم الصحة والعافية إلى القلوب الطاهرة والنفوس البريئة

إخوتـي

وأخواتـي

إلى كل رفيقات دربي وصديقاتي

إلى كل هؤلائي اهدي ثمرة جهدي

نور الهدى

شكر و عرفان

اللهم لك الحمد ولك الشكر على كل فضائلك ونعمتك بأن بصرتنا بمعرفة العلم ونور الفهم، فالحمد لله على توفيقه لنا ومنحنا قوة الإرادة والصبر لتحمل عناء هذا العمل إلى نهايته، وندعه سبحانه وتعالى بأن رضا الله تعالى أولا ثم أساتذتنا الكرام.

وبهذه المناسبة نتقدم بعميق شكرنا إلى الأستاذ الفاضل والمشرف (باديس بوخلوه) ولما بذله معنا من جهد خالص أفضى فيه علينا علمه وغزير عطائه، والذي قدم العون والمساعدة.

فجزاه الله عني كل خير .

وكذلك الشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة

وكمما يشرفنا أن نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة المؤطرة (بن مبارك سعيدة) التي تحملتنا وصبرت معنا وتماشى معنا خطوة بخطوة في مؤسسة شركة كهرباء وطاقات المتقدمة-تقرت- والى عبد النور حجوج وبوخلوه سمير.

وإلى كل من ساعدنا وقدم لنا يد المساعدة ولو بكلمة من بعيد أو من قريب كما نتقدم بالشكر إلى الأستاذة على يد المساعدة الذين لم يخلوا علينا بشيء.

نور الهدى

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتعددة-SKTM-وحدة تقرت، ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها تم تصميم استبيان موجهة إلى الموظفين العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، وقد بلغت عينة الدراسة 101 عامل، وتم اعتماد المنهج الوصفي من خلال التحليل الإحصائي الوصفي والاستدلالي لوصف وتحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها باستخدام برنامج (SPSS)، وخلصت نتائج الدراسة إلى شعور أفراد العينة بالرضا الوظيفي الناجم عن توافر السلوك الأخلاقي ومارسات السلوك الأخلاقي وتعزيز السلوك الأخلاقي، وهذه الأبعاد لها أثر إيجابي على الرضا الوظيفي للعاملين، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير الخبرة.

الكلمات المفتاحية: قيادة الأخلاقية، رضا الوظيفة، سلوك العاملين، شركة كهرباء وطاقات المتعددة.

Summary:

The aim of this study was to identify the impact of ethical leadership on the job satisfaction of the employees of the Electricity and Renewable Energies Company (SKTM). In order to achieve the objectives of the study and test its hypotheses, a questionnaire questionnaire was designed for the employees of the institution under study. Descriptive approach through descriptive and descriptive statistical analysis to describe and analyze study data and test hypotheses using the SPSS program, The results of the study concluded that the respondents felt satisfaction with the job satisfaction resulting from the availability of ethical behavior and practices of ethical behavior and the promotion of ethical behavior. These dimensions have a positive effect on the job satisfaction of the employees. There are no statistically significant differences in the perception of the sample of the study sample on job satisfaction, Were statistically significant in the perception of the individuals of the study sample on job satisfaction due to the variable of experience.

Keywords: leadership ethics, satisfaction job, CHARIKA ELKAHRABAAT TAKAT ELMOTAJADIDA .

قائمة المحتويات

الصفحة	البيان
III	الإهداء
IV	الشكر
V	ملخص الدراسة
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
IX	قائمة الأشكال
IX	قائمة الملحق
بـ-د	مقدمة
الفصل الأول: الأديبيات النظرية والتطبيقية للقيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الأديبيات النظرية للقيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي
03	المطلب الأول: القيادة الأخلاقية
06	المطلب الثاني: الرضا الوظيفي
16	المبحث الثاني: الأديبيات التطبيقية القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي
16	المطلب الأول: الدراسات السابقة (العربية والأجنبية)
21	المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية
25	المطلب الثالث: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة
26	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
28	تمهيد
29	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
29	المطلب الأول: طريقة الدراسة
36	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
39	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
39	المطلب الأول: عرض نتائج المناقشة
52	المطلب الثاني: تحليل نتائج المناقشة
53	خلاصة الفصل
55	الخاتمة
57	المراجع
61	الملحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
21	الدراسات المتعلقة بالقيادة الأخلاقية	(1-1)
23	الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي	(2-1)
32	مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة	(3-1)
33	توزيع مجتمع الدراسة	(1-2)
33	كيفية اختيار العينة	(2-2)
34	توزيع العينة حسب متغير الجنس	(3-2)
34	توزيع العينة حسب متغير العمر	(4-2)
35	توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي	(5-2)
36	توزيع العينة حسب متغير الخبرة	(6-2)
38	توزيع العينة حسب متغير الوظيفة	(7-2)
38	نتائج اختبار الثبات	(8-2)
39	توزيع الاستمرارات	(9-2)
39	مستوى القيادة الأخلاقية الناجم عن توافر السلوك الأخلاقي	(10-2)
40	مستوى القيادة الأخلاقية الناجم عن ممارسات السلوك الأخلاقي	(11-2)
41	مستوى القيادة الأخلاقية الناجم عن تعزيز السلوك الأخلاقي	(12-2)
41	مستوى العام للقيادة الأخلاقية	(13-2)
42	مستوى الرضا الوظيفي الناجم عن الأجر	(14-2)
42	مستوى الرضا الوظيفي الناجم عن ظروف العمل	(15-2)
43	مستوى الرضا الوظيفي الناجم عن الترقية	(16-2)
44	مستوى الرضا الوظيفي الناجم عن جمادات العمل	(17-2)
44	مستوى الرضا الوظيفي الناجم عن الإشراف	(18-2)
45	مستوى العام لرضا الوظيفي	(19-2)
46	إختبار التوزيع الطبيعي (K-S)	(20-2)
46	اختبار الانحدار البسيط لتوفير السلوك الأخلاقي على الرضا الوظيفي	(21-2)
47	اختبار الانحدار البسيط لممارسات السلوك الأخلاقي على الرضا الوظيفي	(22-2)
47	اختبار الانحدار البسيط لتعزيز السلوك الأخلاقي على الرضا الوظيفي	(23-2)

48	اختبار الانحدار المتعدد لأبعاد القيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي	(24-2)
48	اختبار الانحدار المتعدد للقيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي	(25-2)
49	يوضح تحليل التباين الأحادي المقارن القيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس	(26-2)
50	يوضح تحليل التباين الأحادي المقارنة القيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير العمر	(27-2)
50	يوضح تحليل التباين الأحادي المقارن القيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير مستوى التعليمي	(28-2)
51	يوضح تحليل التباين الأحادي المقارنة القيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة	(29-2)
51	يوضح تحليل التباين الأحادي المقارن القيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الوظيفة	(30-2)

جدول الأشكال البيانية:

الصفحة	العنوان	الرقم
09	أبعاد الرضا الوظيفي	01
13	سلم ماسلو للحاجات الإنسانية	02

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
61	جدول قائمة الأساتذة الحكمين	01
62	استماراة الاستبيان	02
66	مخرجات ال spss	03

مقدمة

توطئة:

يعد العنصر البشري أهم قوى بل أعظمها ، أثرا في نشاط المؤسسة وهذا ما جعله يحظى باهتمام كبير من طرق مختلف المفكرين في مجال التسيير، وإن اختلفت درجة الأهمية و المعايير المستخدمة في ذلك فهم يجتمعون على دوره الفعال في الإبداع والابتكار و التحديد .

أصبحت القيادة الأخلاقية تتوارد حيالاً تواجه الجماعات ، فقد أصبح لها دور في كل جوانب العلمية الإدارية وبمعايير تقييمها من أجل إنجاح أي مؤسسة، فهي أفضل وسيلة للرابط بين الأفراد لدى أي المؤسسة لتحقيق أهدافها، و حاز موضوع الأخلاقيات على اهتمام كبير في السنوات الأخيرة فالقيادة الأخلاقية أصبحت القضية العصرية في السنوات الأخيرة؛ فقدت اكتسبت اهتمام الباحثين والمدراء والسياسيين على حد سواء وعلى وجه الخصوص مع زيادة القضايا غير الأخلاقية للمؤسسات.

كما يعد الرضا الوظيفي من أهم العوامل التي تبني عليها المنظمات، و زيادة إنتاجها بحيث تعمل على كسب رضا العاملين بها ولدى وجب على المؤسسة موكلة كل ما يحدث من تغيير و البحث على أنجح السياسات لتحقيق أهدافها ،من أجل التكيف والمحافظة على بقائها واستمرار في محيطها الداخلي والخارجي.

أولا. إشكالية الدراسة :

انطلاقا من الاهتمام المتزايد بالورد البشري وباعتباره أصل من أصول المؤسسة ودوره الفعال في تحقيق كافة أهدافها، وبذلك تضمن بقاء واستمرار الأفراد العاملين و الذي من خلالهم تضمن بقاء وتطور المؤسسة.

وعلى ضوء ما سبق يمكن أن نسلط الضوء على إشكالية الدراسة فيما يلي:

إلى أي مدى تؤثر القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتقددة SKTM وحدة تقررت؟

ويدرج تحتها التساؤل الرئيس مجموعة التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما هو واقع القيادة الأخلاقية بشركة كهرباء وطاقات المتقددة – وحدة تقررت – ؟
2. ما هو مستوى الرضا الوظيفي للعاملين؟
3. هل يوجد أثر لأبعاد القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتقددة وحدة تقررت؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول القيادة الأخلاقية ورضاهم الوظيفي تعزى للمتغيرات الديمografية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الوظيفة ، الخبرة) ؟

ثانياً. فرضيات الدراسة:

بعد الإطلاع على الدراسات السابقة والأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة وبقصد الإجابة على هذه الأسئلة الفرعية يمكننا من صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

1. تتميز شركة الكهرباء والطاقات المتعددة وحدة تقرت بوجود قيادة أخلاقية بدرجات حسنة؟
2. هناك مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة؟
3. يوجد أثر إيجابي للأبعاد القيادية الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة؟
4. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتعددة وحدة تقرت تغزي إلى المتغيرات الديغرافية.

ثالثاً. أهداف الدراسة:

هدف هذه الدراسة بالتحديد إلى التعرف على ذكر الغاية المرجوة من البحث:

1. التعرف على طبيعة القيادة الأخلاقية في المؤسسة محل الدراسة؟
2. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي المؤسسة؟
3. قياس مدى تأثير القيادة الأخلاقية بالرضا الوظيفي للعاملين؟
4. التعرف على مدى الاختلافات في تصور أفراد عينة الدراسة حول القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي باختلاف خصائصهم الديغرافية.

رابعاً. أهمية الدراسة:

تحلى أهمية الدراسة في جانبي هما:

1. تساعد هذه الدراسة في الكشف عن بعدين أساسين في حياة المؤسسات ألا وهما القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي؟
2. تساهم هذه الدراسة في تبيان القدرات والمؤهلات الشخصية للباحثة خلال النتائج المتوصل إليها واقتراحه للحلول التوصيات المقدمة؟
3. تكمن أهمية الدراسة في تناولها لموضوع القيادة الأخلاقية باعتباره من الموضوعات الهامة بالوقت الحالي؟
4. يساهم البحث في تقديم توصيات ومهارات وقدرات القائد في المؤسسة محل الدراسة؟
5. يساهم الجانب تطبيقي من خلال النتائج والتوصيات التي يتوصل إليها البحث؟
6. تساهم هذه الدراسة في زيادة أداء المؤسسة محل الدراسة من خلال فهم مشاكل الأفراد وكيفية توجيه سلوكياتهم وتطابق أهدافهم مع الأهداف الكلية للمؤسسة محل الدراسة.

خامساً. مبررات اختيار الموضوع:

تكمّن مبررات اختيار الموضوع إلى مبررات موضوعية وأخرى شخصية.

المبررات الموضوعية: تتمثل المبررات الموضوعية فيما يلي :

1. إبراز أهمية القيادة الأخلاقية في المؤسسة ومدى تأثيرها على القيادة الأخلاقية؛

2. إبراز أهمية القيادة الأخلاقية وتأثيرها على باقي التغيرات الاجتماعية؛

3. نشر الوعي لدى المؤسسات بأهمية وأثارها القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي .

المبررات الشخصية: تتمثل المبررات الذاتية فيما يلي :

1. الميل الطبيعي والرغبة في الاستطلاع لمعرفة أثر القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي؛

2. الميل الشخصي بتطبيق موضوع الدراسة لدى مؤسسة شركة كهرباء وطاقات المتعددة المستهدفة في الدراسة؛

3. الموضوع له علاقة مباشرة مع التخصص العلمي؛

4. الوعي بقيمة وأهمية الموضوع.

سادساً. منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية ولأنها تناسب موضوع الدراسة الحالية، بهدف التعرف على أسبابها وتقدم حلول لها، من خلال النتائج التي يتم التوصل إليها. لتحقيق الأهداف المرجوة اعتمدت الباحثة في دراسته على المناهج التالية:

المنهج الوصفي التحليلي: يمكننا من جمع البيانات والمعلومات عن الموضوع المراد دراسته ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها ويقيّم أملاً في التوصل إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد معارفنا عن تلك الظاهرة.

سابعاً: مصادر جمع المعلومات

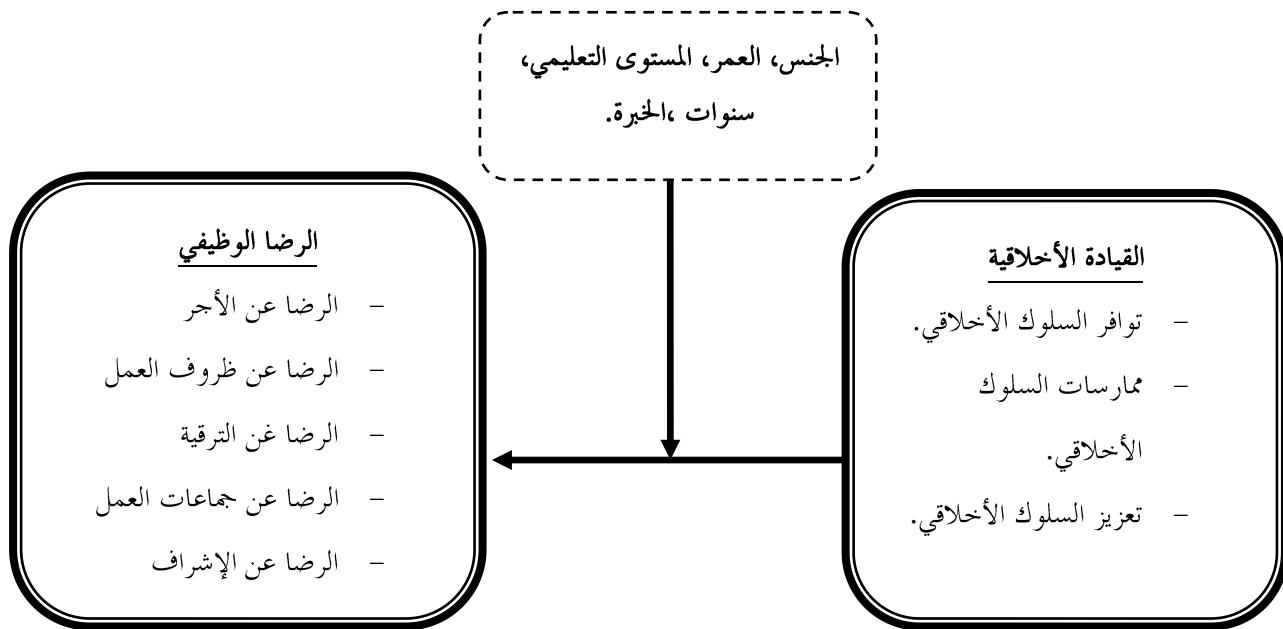
اعتمد الباحث على مصادرين أساسين لجمع المعلومات عن شركة كهرباء و طاقات المتعددة وحدة بتقررت:

✓ **المصادر الثانوية:** تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية، الملتقيات والمقالات وكذا الأبحاث والدراسات السابقة.

✓ **المصادر الأولية:** شملت تصميم إستبيانه وتوزيعها على عينة الدراسة بهدف تجميع البيانات المتعلقة بآراء الفتاة المبحوثة قمنا تفريغها وتحليلها باستخدام برنامج SPSS.

ثامناً. نموذج الدراسة:

المتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير التابع الرضا الوظيفي للعاملينالمتغير المستقل القيادة الأخلاقية

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة .

تاسعاً. حدود الدراسة:

يكون نطاق الدراسة على النحو التالي:

الحدود المكانية:

أجريت هذه الدراسة في شركة كهرباء وطاقات المتقدمة وحدة تقرت؛

الحدود الزمنية:

الحدود الدارمانية هي تلك الفترة التي أجريت فيها الدراسة، وقد كانت هذه الدراسة في السادس الأول من العام 2019.

الحدود البشرية:

تمثلت الحدود البشرية لعينة من العمال في شركة كهرباء وطاقات المتقدمة وحدة تقرت.

الحدود الموضوعية:

ركرت هذه الدراسة على معرفة أثر القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الكبيرة "شركة كهرباء وطاقات المتقدمة وحدة تقرت" وقد اعتمدنا على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتعتمد دقة النتائج على صحة عبارات الإستبيان من جهة و دقة إجابات المبحوثين من جهة أخرى.

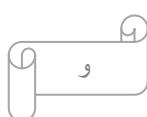
عاشرًا. هيكل الدراسة:

ستنطرق في الفصل الأول لعرض المباحثين الأساسيين وهما:

- ❖ في المبحث الأول: يتم عرض كل من مفهوم القيادة الأخلاقية ومحدداته ثم الرضا الوظيفي وأبعادها؛
- ❖ وفي المبحث الثاني: عرض بعض الدراسات السابقة (العربية والأجنبية) التي تناولت العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي.

و سنتناول في الفصل الثاني لعرض مباحثين أساسين وهما:

- ❖ في المبحث الأول: يتم التطرق لمنهجية الدراسة والأدوات المستخدمة في الدراسة؛
- ❖ وفي المبحث الثاني: يتم عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها.



الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية للقيادة الأخلاقية

و الرضا الوظيفي

تمهيد:

تمهيد يعد موضوع القيادة الأخلاقية من المواضيع التي لاقت ولازالت تلقى اهتماما بالغا في مختلف المجالات وخاصة الإدارية لما لها من أبعاد منها: توافر السلوك الأخلاقي، ممارسات السلوك الأخلاقي، تعزيز السلوك الأخلاقي. كما أن للقيادة الأخلاقية أثر فعال على الرضا الوظيفي للعاملين قد ينعكس ذلك على نشاطها وأهدافها، لدى ركز الباحثين على دراسة المحددات وأبعاد هذا الأخير وما قد يتربّط عليه من نتائج تؤثر على مستقبل المؤسسة وللتوضيح بشكل مفصل في موضوع القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي فقد أدرجنا في الفصل الأول مباحثين أساسيين نظريين بالشكل الآتي:

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لقيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي للعاملين.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي من خلال عرض بعض المفاهيم المفسرة لذلك فيما يلي:

المطلب الأول: القيادة الأخلاقية و أبعادها

سنحاول من خلال هذا المطلب تحديد مفهوم القيادة الأخلاقية، خصائصها، أبعادها، محدودتها وأهميتها.

أولاً: مفهوم القيادة الأخلاقية و خصائصها.

تعددت المفاهيم لدى العلماء لقيادة الأخلاقية ومن بينها أهم التعريف مايلي:

■ يري براون "أن المسؤولين التنفيذيين يستخدمون المعايير الأخلاقية في تقييم الأداء والمكافآت ، العقوبات التي تستخدم للمسألة عن السلوك الأخلاقي".¹

■ يري تريفينو"مظاهر السلوك المعياري والمناسب الذي يحظى بالثقة من قبل الإتباع، والذي يتم من خلاله اتخاذ الإجراءات العادلة والترويج مثل هذا السلوك إلى إتباع من خلال الاتصالات في اتجاهين ، وتعزيز هذا السلوك من خلال توفير المعايير الأخلاقية كمكافأة السلوك الأخلاقي والانضباط وصنع القرارات من خلال فهم أهميتها و اتخاذ القرارات العادلة والأخلاقية.

■ يرى.(Ponnu&Tennakoon) "التوسيع في العمل للسلوك المناسب طبعيا من خلال التصرفات الشخصية ، وال العلاقات التفاعلية ، و تعزيز هذا السلوك لدى العاملين من خلال الاتصال باتجاهين ، و اتخاذ القرار".²

■ أشار "Daft" بأن القيادة الأخلاقية بأن القائد له تأثيرا على القيم الأخلاقية عن طريق التعبير بوضوح عن القيم التنظيمية التي ينبغي أن يعتن بها العاملين ، ونشر هذه القيم في كل أنحاء المنظمة ، وينبغي أن يؤسس لهذه القيم في سلوكه اليومي ، والمراسيم الاحتفالية ، وبالتالي فإن القائد ينبع عنها مستوى عال من الاحترام والتقدير من التابعين .³

¹Woo.G .Kim & Robert. A .Brymer , The effects of ethical leadership on manager jobsatisfaction , commitment , behavioral outcomes , and firm performance , Jouranal of Hospitality management 30 pp : 1020 – 1026. (2011)

²-Ponnu, Cyril H. &Tennakoon, Girinda, , The Association Between Ethical Leadership and Employee outcomes: the Malaysian cas, Electronic Journal of Business Ethics and organization studies, Vol. 14, No.1, 21 2009-

³-Daft, Richard L, Organization Theory and Design, south – western Thomson, 8th ed., ohio, VSA., 2004

ثانياً: خصائص القيادة الأخلاقية

وتتمثل هذه الخصائص في¹:

لـ^{لـ} التوجه بالأفراد: معنى

- يركز القادة الأخلاقيون على الأفراد و يهتمون بهم و يعاملونهم بعدلة؛
- يظهرون الاحترام لمن يعملون معهم؛
- يطورون الأفراد العاملين معهم ويرشدوهم إلى الصواب .

لـ^{لـ} وضوح المعايير الأخلاقية:

- يضع القادة الأخلاقيون المعايير الأخلاقية و يقدمون الإرشاد الأخلاقي؛
- يستخدم القادة الأخلاقيون المكافآت والعقوبات لتعزيز السلوك؛
- لا يتسامح القادة الأخلاقيون مع أي خروقات أخلاقية؛
- يمارسون الإدارة المبنية على القيم؛
- يتمسكون بالمبادئ الأخلاقية.

لـ^{لـ} وضوح التصرفات والسمات الأخلاقية:²

- تطابق أفعال مع أقوالهم؛
- يتسم القادة الأخلاقيون بالصلابة والجرأة والقوة؛
- هم مصدر ثقة للعاملين؛
- يفعل القادة الأخلاقيون الصواب.

لـ^{لـ} الوعي الأخلاقي:

- يهتم القادة الأخلاقيون بصالح الجميع؛
- يركز القادة على الاستقامة في الوسائل والغايات؛
- يتسم القادة بالوعي الأخلاقي؛

¹ إبراهيم المهدي أحمد موسى، حسين عبد السلام على عمران، يوسف ميلو حمدي محمد، دور القيادة الأخلاقية في الحد من دافع ومارسات المحاسبة الإبداعية

للمنظمات ، مجلة الدراسات الاقتصادية ، كلية الاقتصاد ، جامعة سرت ، العدد 4 ، 2018، ص 111

² المرجع نفسه ، ص 111

- يركز القادة الأخلاقيون على العاملين في المستويات الدنيا .

ثالثاً: أبعاد القيادة الأخلاقية

هناك أبعاد مختلفة لقيادة الأخلاقية وليس بعدها واحداً، ورغم اتفاق أغلبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد القيادة ،¹ وهي:

1. **توافر السلوك الأخلاقي:** يعتبر مكوناً رئيساً لقيادة وضرورياً لنجاح الفرد كقائد في المنظمة، وأن النماذج المتعددة للفاعلية التنظيمية والقيادة أكدت بأن الاهتمام بالقضايا الأخلاقية يعد أحد العناصر الأساسية لقيادة. ويؤكد هاوس بأن القائد الإداري ينبغي على يوجه الاهتمام إلى المبادئ الأساسية: الاحترام، التراحم، العدالة، يتضمن تقدير أفكار الآخرين واحترامهم باعتبارهم بشراً، وتستلزم العدالة أن يضع القائد قضايا العدالة محور اتخاذ قراراته وعند توزيع المكافآت أو توجيه عقوبات.

2. **مارسات السلوك الأخلاقي:** أشار Daft إلى العاملين يتعلموا القيم والمعتقدات والأهداف من مشاهدة ومراقبة سلوكيات القائد، لذلك ينبغي على القائد أن يستخدم الرموز والشعارات والخطابات ويراعي قواعد السلوك التي تتطابق مع القيم الأخلاقية فالتصيرات لها وقع أكبر من المكالمات.²

Ponnu&Tennako أخلاقياً، إذا ينبغي على القائد أن يجعل السلوك الأخلاقي عملياً عندما يفعل ما هو صحيح وعادل وجيداً الشخصية في المنظمة وفي علاقاته، أما أهم المكونات التي تميز سلوكيات ومارسات القائد الأخلاقي هي :

- تجنب أذى الآخرين .
- احترام حقوق الآخرين .
- مساعدة الآخرين في احتياجاتهم.

3. **تعزيز السلوك الأخلاقي:** يمكن المدير تعزيز السلوك الأخلاقي من خلال (Kreitner&Kinicki 2007) -التصرف أخلاقياً: القائد الذي يمكن نموذجاً قريباً للدور هو الذي يكون سلوكياته الفعلية ومهاراته تعطي رسالة واضحة بأهمية التصرف الأخلاقي.

- مراقبة العاملين ومعاقبة الذين يبتعدون عن السلوكيات الأخلاقية؛

¹-Morgan, Ronald B., 1993 Self – Andco – Worker perceptions of Ethics and Their Relationships to Leadership and Salary, Academy of Management Journal, Vol. 36, No., 200 – 214

².إبراهيم المهدى أحمد موسى وآخرون، المرجع السابق، ص ص 111-112

- تطوير مدونات أخلاقية قيمة؛
- توفير نظام مكافآت يعزز السلوك الأخلاقي؛
- توفير التدريب الأخلاقي.

ثالثاً: أهمية القيادة الأخلاقية

يمكن أحصى بعض النقاط التي توضح أو تبرز جوانب لأهمية القيادة الأخلاقية في الآتي:¹

- لقيادة الأخلاقية أهمية كبيرة في تحويل الأهداف التي تسعى إليها
- 1- ضرورة وجود قيادة أخلاقية لتصبح العناصر الإنتاجية ذات فاعلية وتأثير؛
 - 2- في حال عدم وجود قيادة أخلاقية يفقد التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة وتأثيرهم في تحقيق أهداف المنظمة؛
 - 3- تساعد القيادة الأخلاقية المنظمة على تصور المستقبل وأهدافه ومن تم التخطيط لتقديم المنظمة إلى النتائج المطلوبة؛
 - 4- بدون هذه القيادة يصعب على المنظمة التعامل مع المتغيرات البيئة الخارجية والتي تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في تحقيق المنظمة أهدافها المرسومة؛
 - 5- أن تصرفات القائد الأخلاقي وسلوكيه هذا تحفز الأهداف وتدفعهم إلى تحقيق أهداف المنظمة.

رابعاً: مصادر تأثير القيادة الأخلاقية

لتمكين القائد الأخلاقي بالقيام بعملية التأثير على الآخرين يجب أن يتمتع بقوة تأثير وسلطة معينة يتميز بها عن الآخرين ويمكن تقسيم مصادر قوة القيادة الأخلاقية إلى نوعين على النحو التالي:²

أولاً: القوى النابعة من المركز الاجتماعي أو الوظيفي:

ويندرج تحت أربعة أنواع هي الآتي

- 1. قوة الإكراه: هي قوة الرسمية تعمد على قدرة القائد على معاقبة الشخص الذي لا يمثل للأوامر، ويتيح عنها توقعات للفرد من أفراد قصوره في تأدية واجباته سيترتب عليه نوع من العقاب المادي أي المعنوي و كافة الوسائل التي تهدد مستقبل الموظف.
- 2. قوة المكافأة: وهي القدرة التي يمتلكها المدير للتاثير في المرؤوسين من خلال المكافأة التي يقدمها لهم مثل: الحوافر المادية، المكافآت المعنوية .

¹ عبد الرحيم ناجي على الهمام، القيادة الأخلاقية ودورها في تحقيق الإيرادات في المصادر الإسلامية، مالانج، 2016، ص 25.

² عبد الرحيم ناجي على الهمام، المرجع نفسه، ص 26-27.

3. **السلطة القانونية:** أن مصدر هذه القوة المركز الرسمي الذي يحتله الفرد في التنظيم الإداري بما فيه من سلطة رسمية وليس من صفات شخصية القائد التي يملكتها الشخص، بحث يحصل شاغر هذا المنصب على قوة شرعية نابعة من منصبه الوظيفي تمكنه من إصدار قرارات تتعلق بمنح مكافآت أو إنزال عقوبات.

4. **قوة المعلومات:** يمتلك معظم القادة يحكم مناصبهم قدرًا كبيرًا من المعلومات التي قد لا تتاح لغيرهم من الموظفين أو المراجعين وهذه قد تعطي هؤلاء المديرين قدرًا من التأثير في الآخرين من خلال الشعور والإدراك بأنهم على صواب.

ثانياً: القوة النابعة من الصفات الشخصية القيادة للفرد :

أ- قوة الخبرة: يطلق على ذلك النوع أيضاً قوة العلم والمعرفة حيث تتبع تلك القوة من ادراك الشخص الآخر أن صاحب الخبرة و المعرفة في موقف يمكنه إيجاد حلول سليمة لمشكلة معينة.

ب- قوة الإقناع: و هنا يمتلك من المنطق والحكمة وال موضوعية ما يستطيع به أن يؤثر في الآخرين لقبول توصياته واقتراحاته على أنها أفضل الحلول و السبل لتحقيق الأهداف وإنجاز الأعمال.

ت- القوة المرجعية: في هذا النوع من القوة قد ينجدب المتأثر أن التابع لشخص ما القائد بسبب وجود صفات شخصية مرغوبة ومحسوبة وتلك الصفات قد تتعلق بالقيم أو المعتقدات أو بالاهتمامات الأمر الذي يتبع عنه تأثير واستجابة لدى المتأثر.

ث- قوة الشخصية القيادية: تتبع تلك القوة من الصفات الشخصية القيادية في القائد من خلال الجاذبية التي يملكتها و تعمل على جذب الآخرين وذلك من خلال الاعتقاد والثقة في قدرة وكفاءة القائد في التغلب على الصعاب والعقبات والقائد يستخدم القوة لدعم أية محاولة للتأثير وبصفة عامة كلما كان هناك قدرة أكبر من القوة متاحة للقائد كان أكثر كفاءة في محاولة التأثير في الآخرين.

المطلب الأول: الرضا الوظيفي ومحدداته.

سنحاول من خلال هذا المطلب تحديد مفهوم الرضا الوظيفي، خصائصه، أبعاده، محدداته وأهميته.

أولاً: مفهوم الرضا الوظيفي وخصائصه.

أ- مفهوم الرضا الوظيفي employées Job satisfaction .

تناول العديد من الباحثين والدارسين موضوع الرضا الوظيفي محاولين بذلك تفسير مجالاته النظرية والتطبيقية كل حسب دراسته ومبادئه واحتللت تبعاً لذلك مفاهيم الرضا الوظيفي ذكر منها الآتي:

1. حيث عرفه هربوك (Hoppock 1935) على أنه "عبارة عن مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تدفع المرء على القول بصدق "إنني راضي في وظيفتي".¹

¹ هاشم، عبد الرزاق. القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي. دار المايزوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان — الأردن 2010 ص 85

الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية لقيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي

2. كما عرفه ستون(stone;1976)" بأنه حالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، ويصبح إنسان استغرقه الوظيفة،

ويتفاعل معها من خال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها".¹

3. يعرفه لوك Loocke" على انه حالة عاطفية ناجحة عن إدراك الفرد على أنها مشبعة أو محققة لقيم للوظيفة او المهنة على أن

تكون هذه القيم متطابقة مع حاجات الفرد.²

4. يعرفه أحمد صقر عاشرور": هو سلوك الفرد المغير عن المستوى الإشباع الذي تتيحه له العناصر والجوانب المختلفة للعمل"³

تعريف شامل: الرضا الوظيفي هو الحالة من القبول والقناعة للوظيفة التي يشغلها الموظف أو العامل والهدف منها إشباع جميع

احتياجاته في بيئته.

أ- أهمية الرضا الوظيفي : تظهر أهمية الرضا الوظيفي في ارتباطه بالعنصر البشري ، الذي يعد الثروة الحقيقة والمحور

الرئيسي للإنتاج في المؤسسات التي تحتاج مهما كان نوعها إلى العقل البشري الذي يديرها ويخبرها. فإن توفر الرضا

الوظيفي لدى العاملين يؤدي إلى:⁴

1. إن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب العاملين في المؤسسات المختلفة؛

2. إن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع الطموح لدى العاملين في المؤسسات المختلفة؛

3. إن الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلتهم وكذلك

أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة ؛

4. إن العاملين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.

أ- خصائص الرضا الوظيفي.

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن للرضا الوظيفي مجموعة من الخصائص يمكن حصرها فيما يلي⁵:

1. **تعدد المفاهيم وطرق القياس:** أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي إلى تعدد التعريفات وبيانها حول

الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف وجهات النظر للباحثين وهذا يشير إلى عدم اتفاق عام حول تعريف الرضا الوظيفي؛

2. **النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي:** يكون رضا الشخص قد يكون عدم رضا الشخص آخر فالإنسان مخلوق معقد له

بعض حاجاته ودافع متعدد ومن مختلفه من وقت آخر وقد انعكس هذا كلها على تنوع طرق القياس المستخدم ؛

¹ سلطان، محمد سعيد أنور، السلوك التنظيمي. الإسكندرية. مصر: دار الجامعة الجديدة، 2003. ص 186

² لو كيالخاشي، بولنقار مراد، "المفهوم التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي" ، دار الأيام للنشر والتوزيع، 2015، ص 119

³ أحمد صقر عاشرور، إدارة القرى العاملة ، دار النهضة العربية، بيروت لبنان 1983 ص 52

⁴ مشعل محمد الجمالي، "الرضا الوظيفي في إدارة المكتبات" ، الأردن – عمان ، ص 43 ص 44.

⁵ أحمد صقر عاشرور، المراجع السابق ، ص 43 ص 44

الرضا الوظيفي يتعلّق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني:

نظر التعدد تعقيده تداخل جوانب السلوك الإنساني تبيّن أنماطه من موقف لأخر ومن دراسة لأخر وبالتالي تظهر نتائج متناقضة و

متضاربة للدراسات التي تناولت الرضا أنها صور الظروف والتباين التي أجريت في ظلها تلك الدراسات ؟

3. الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول: يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل

الفرد مع العمل نفسه ومع بيئته العمل وعن إشباع الحاجات والرغبات والطموحات ويؤدي الشعور بالثقة في العمل؛

4. عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي للرضا: حيث يعد الرضا الوظيفي محصلة للعديد من

الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وإداراته ويستند هذا التقرير

بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية وعلى الإسهامات التي يقدمها العمل وإدارة

العمل في سبيل الوصول إلى هذه الغايات؛

5. رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلاً على رضاه عن العناصر الأخرى: إن رضا الفرد عن عنصر معين لا يمثل

ذلك دليلاً كافياً على رضاه عن العناصر الأخرى كما أن ماقد يؤدي لرضا فرد معين ليس بالضرورة أن

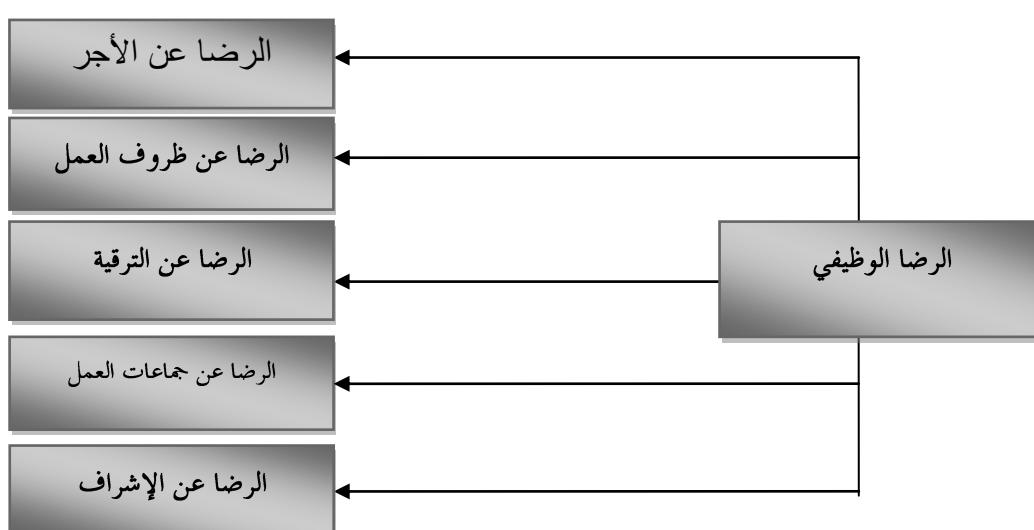
يفعل ذلك عند الآخر.

ثانياً: أبعاد الرضا الوظيفي :

يكون الموظف أرض عن عمله عندما تتحقق مجموعة من العوامل التي تمثل في الأجر، محتوى العمل، الترقية،

الإشراف، ساعات العمل، جماعة العمل، ظروف العمل، والتي يمكن توضيحها في المخطط التالي:¹

الشكل رقم (1.1) يوضح أبعاد الرضا الوظيفي.



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة.

¹ سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط 2 دار وائل للنشر والتوزيع ،الأردن، 2006،ص 178

1. الرضا عن الأجر: يعد الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد العاملين وقد أشارت الكثير من الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل حيث كلما زاد مستوى دخل الأفراد العاملين كلما زاد رضاهم عن العمل.

2. الرضا عن ظروف العمل: إن تأثير ساعات العمل تعكس على أداء العمل من خلال درجة الإجهاد العضلي والنفسي، والتي يجب ألا تتعدي الحد المعقول حتى تضمن كفاية العامل والتي تنقص حالما يشعر العامل بالإجهاد، وبالتالي انعكاسها يbedo جليا على حالته المعنوية.¹

3. الرضا عن الترقية: وتعد الترقية فرصة مناسبة لتنمية قدرات الفرد، باعتبار أنها اعتراف إداري للجهد المبذول والحصول عليها يحقق درجة من الرضا ، وعليه فإن فرصة الترقية لها علاقة كبيرة برضاء العمال.²

4. الرضا عن الإشراف: يعتبر نمط الإشراف من العناصر المؤثرة في الرضا، فقد أكدت معظم الدراسات التي أجريت في هذا الموضوع على وجود علاقة وطيدة بين نمط الإشراف ورضا العمال، إن معاملة المشرفين اليومية للعمال لها تأثير على رضاهم.

5. الرضا عن جماعة العمل: يعتبر العمل موقعًا اجتماعيًا ديناميكيًا، حيث يكون العامل في موقف تأثير وتأثير من طرف الجماعة، هذه الأخيرة التي تعتبر عنصرا هاما في تحقيق الرضا إذا كان يسودها الحب والاحترام والتفاهم، أما إذا كانت ا مصدر للصراعات بين العمال فهي حتما سوف تقلل من هذا الأخير.³

ثالثاً: طرق قياس الرضا الوظيفي ومؤشراته:

أولاً: طرق قياس الرضا الوظيفي:

إذا أرادت المؤسسة أن تقيس رضا العاملين لديها، وجب عليها اختيار بين استخدام المقاييس الموضوعية، والمقاييس الذاتية لقياس الرضا:

1. المقاييس الموضوعية: تعتمد المقاييس الموضوعية في قياسها للرضا الوظيفي على حساب العديد من معدلات نواتج العمل، نذكر من أهمها معدل دوران العمل، معدل الغيابات ، ومعدل ترك العمل.

أ- معدل دوران العمل: يقدر معدل دوران العمل في المؤسسة ما عدد تاركي العمل مقسوما على متوسط الموارد البشرية في تلك المؤسسة في الفترة ما، في الحالة التي يكون فيها معدل دوران العمل مرتفع أكثر من 5% فإن هذا يعتبر كمؤشر عن عدم الرضا، والعكس صحيح في حالة انخفاض هذا المعدل.⁴

¹ عبد الرحمن العيسون ، الكفاءة الإدارية ، الدار الجامعية ، مصر ، 1998 ص 50

² عبد الرحمن العيسون ، مرجع نفسه ص 51

³ أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة : الأسس و السلوكيات وأدوات البحث التطبيقي ، الدار الجامعية ، الإسكندرية، مصر، ص 149

⁴ محمود فتحي عكاشه، علم النفس الصناعي، مطبعة الجمهورية ، الإسكندرية، 1999، ص 115، ص 117

الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية لقيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي

ب- معدل الغياب: يقدر معدل تغيب الموارد البشرية عن العمل في المؤسسة بالمعادلة التالية: عدد ساعات التغيب عن العمل مقسومة على عدد الساعات الكلية.¹

التغيب عن العمل مؤشر يمكن استخدامه للتعرف عن عن درجة الرضا العام للعامل عن عمله ، فالعامل الراضي يكون أكثر ارتباطا وأكثر حرصا على الحضور، ولا يعني كل غياب عن عدم رضا بل هناك عيوب مبررة لأسباب مشروعة .

ج-ترك العمل: يمكن استخدام حالات ترك العمل التي تتم بمبادرة الفرد (الاستقالة) كمؤشر لدرجة الرضا الوظيفي ، فلا شك أن بقاء في وظيفته تعتبر مؤشرا هاما لارتباطه بهذه الوظيفة وولائه لها ، أي رضاه عن العمل.²

2. المقاييس الذاتية للرضا:

لقد تعددت المقاييس الذاتية للرضا انظر العدد النظرياتي فسرت موضوع الرضا الوظيفي ومن أهم المقاييس الشائعة الاستعمال ما يلي

ي:

أ- طريقة ليكارت(LIKRET): يتم قياس مستوى الرضا الوظيفي وفقا لطريقة ليكارت من خلال طرح مجموعة من العبارات على المورد البشري ، بحيث تشير هذه العبارات إلى خصائص معينة للوظيفة . ويكون مطلوبا من المورد البشري أن يقرر درجة موافقته بالنسبة لكل عبارة من العبارات المطروحة.³

- أوفق بشدة .
- أوفق.
- غير متأكد.
- لا أوفق.
- لا أوفق أبدا.

وعليه فالدرجة المرتفعة تدل على الإتجاه الموجب و الدرجة المنخفضة تدل على الإتجاه السالب و من الملاحظات التي سجلت على المقاييس ما يلي:⁴

- تعتبر طريقة (ليكارت) سهلة نظرا لأنها لا تحتاج إلى محكمين خبراء في الميدان.
- إن طريقة (ليكارت) تزيد من درجة ثبات المقياس لوجود عدة درجات أمام كل عبارة.
- إن الفرد في طريقة(ليكارت) مطالب بأن يعبر عن اتجاهه في كل عبارة من المقياس وهذا يعني تمكنه من إعطاء معلومات عن المفحوص.

¹ شاطر شفيق، اثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الصناعية ، مذكرة ماجستير في علوم التسيير غير منشورة، جامعة محمد بن راشد 2010 ص 13

² احمد صقر عاشر ، إدارة القرى العاملة ، مرجع سابق ، ص 406

³ مرجع سابق، ص 407

⁴ محمد عمر الطنني، قراءات في علم النفس الاجتماعي ، مكتبة المعارف الحديثة، الاسكندرية، مصر 1999، ص 122، ص 123

بـ- طريقة هرزيرغ (Herzberg):¹ رتعتمد هذه الطريقة على الطلب من أفراد العينة في مقابلات شخصية إن يذكروا الأوقات التي شعروا فيها بأنهم راضون عن عملهم، وكذلك الأوقات التي يشعروا بعدم الرضا ثم يطلب منهم محاولة تذكر الأسباب التي كانت وراء هذا الرضا أو الاستياء، وانعكاسات هذا الشعور على أدائهم لأعمالهم إيجاباً أو سلباً، وقد خلصت هذه الطريقة إلى نتيجة هامة وهي: إن العوامل التي يؤدي وجودها إلى الرضا الوظيفي لا يؤدي غيابها إلى عدم الرضا الوظيفي. وقد وجهت إلى هذه الطريقة انتقادات وهي أن المعلومات المقدمة من أفراد العينة المدروسة تفتقر إلى قدر غير قليل من الموضوعية لاعتمادها النظرة التقديرية أو الشخصية لأفراد العينة.

¹

ثالثاً: نظريات الرضا الوظيفي

توجد نظريات كثيرة تعرضت للرضا الوظيفي، ولكن سوف نعرض لأكثرها تأثيراً وهي: نظرية حاجات عند "Maslow" ونظرية العاملين عند "Herzberg" ونظرية العدالة لـ "Adams" ونظرية القيمة لـ "look".

1- نظرية الحاجات لأبراهام ماسلو : "Abraham Maslow"

تعد نظرية تدرج الحاجات الدراسة والنظرية والعملية الأولى التي أوضحت أن دوافع العامل تقادس بالدوافع الاقتصادية والاجتماعية، وإنما ثمة دوافع أخرى من ذلك لا تقل أهمية في تأثيرها على سلوك العامل مع آخر على رضاه الوظيفي بشكل عام.

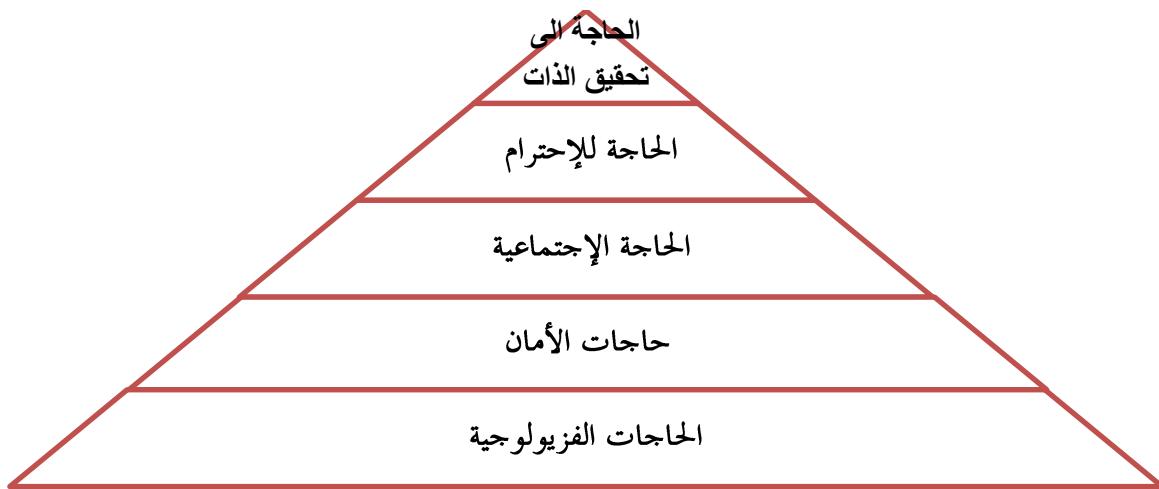
لقد قدم صاحب النظرية أبراهم ماسلو"الذي يعد من رواد المدرسة السلوكيّة نظرية حول تدرج حاجات العاملين الأساس فيها الحاجات المتخلفة التي تحرّك العامل، فكانت لانطلاقه مرتكزة على فرضية أن العامل لا يعمل إلا إذا كان راضياً فالعاملين في محيط عملهم يتجهون للعمل رغبة منهم لإشباع حاجاتهم المتعددة. إذ يرى ماسلو أن العاملين لديهم عدة حاجات تتدرج حسب إشباعها ودرجة إلحاحها في سلم هرمي بدءاً بالحاجات الفيزيولوجية مروراً بالحاجة إلى الأمان والصدقة احترام النفس وأخيراً تحقيق الذات.

واستند ماسلو نظريته على ثلاثة عناصر أساسية هي:

- مختلف الحاجات ذات التأثير في سلوكيات العاملين هذا التأثير تولده الحاجات غير المشبعة، أما الحاجات المشبعة فلا تعتبر دافعاً.
- حاجات العاملين ترتب وفقاً لأهميتها ودرجة إشباعها، بدءاً بالحاجات الأساسية كالطعام والشراب إلى الحاجة لتحقيق الذات.
- يتم الانتقال من مستوى إلى آخر حسب الرتبة المقدم من طرف ماسلو، وندرج ذلك الترتيب الشكل التالي:

¹ الشرايدة سالم، الرضا الوظيفي: إطار نظرية وتطبيقات عملية، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2008، ص 107

شكل رقم(1.2) : نموذج ماسلو لتوزيع الحاجات



المصدر: عزيزون زهية ص56

2. نظرية العوامل المزدوجة (لفريدريك هرزلبرج): قدم "هرزلبرج" نظريته في الدافعية والتي عرفت بالنظرية ذات العاملين

أو العنصرين ، و تقوم على تقسيم العوامل إلى الصنفين التاليين:

أ- العوامل الدافعية: وهي عوامل موجودة داخل الفرد نفسه(أي محتوى الوظيفة) والتي تدفعه نحو العمل والأداء الجيد والإخلاص للعمل والارتباط بالمنظمة والولاء لها، ومن هذه العوامل :التقدم ، المسؤولية، الانجاز، اعتراف الآخرين واحترامهم للعمل الذي يمارسه الفرد ، قد أطلق HERZBERG¹ وزملاه على هذه العوامل مصطلح "عوامل الرضا" و ذلك لأن وجودها من شأنه أن يجعل الفرد راضيا عن عمله.¹

ب- العوامل الصحية(الوقائية): وهي تلك العوامل التي تتعلق بالبيئة التي يمارس فيها الفرد عمله (كسياسات المنظمة ، نمط إدارتها، الخ) فتوفر هذه العوامل بشكل جيد سيؤدي إلى اختفاء مشاعر الاستياء وعدم الرضا ، أم عدم توافرها بشكل جيد أو بشكل سيء سيؤدي إلى ظهور الاستياء و عدم الرضا لدى العاملين وقد أطلق عليها HERZBERG² وزملاه على العوامل مصطلح العوامل الوقائية وذلك لأنه وجودها من شأنه أن يمنع أو يقي من حالة عدم الرضا عن العمل.²

واجهت هذه النظرية عدة انتقادات بعدة فترة قصيرة من انتشارها السريع الواضح و من أبرزها التالي:³

- عدم وجود مقاييس شامل لحالة الرضا؟
- تجاهل المتغيرات الموقفية؟

¹ إحسان دهش حلايب، إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير ، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان،الأردن،2011 ص 222 ص 223

² Peretti. J. M, ressource humaines et gestion du personnel , Paris, 1998, P29

³ مرجع سابق ، ص 222

○ افتراض النظرية لوجود علاقة بين حالة الرضا وبين الإنتاجية.

٣. نظرية التوقع^١ (Expectancy theory)

وضع هذه النظرية "فكتور فروم" في منتصف السبعينيات من القرن العشرين ومنذ ذلك الوقت هذه النظرية رواجاً بين الأبحاث ، وقد طورها في أواخر السبعينيات مفكرون بارزون أمثال "بورتر" و"ادوارد لولر" وتقوم هذه النظرية على أساس القيام بجهد معين من الأداء، فدفعية الفرد العامل للأداء عمل معين تحكم فيه محصلة العوائد التي يتوقع أن يحصل عليها الفرد أو شعوره و اعتقاده بإمكانية الوصول إلى هذه العوائد. ترتكز نظرية التوقع على ثلاثة ركائز مهمة وهي :

أ- الجاذبية للمنفعة: وهي الأهمية التي يعطيها العاملين للنواتج المحتملة أو المكافآت التي يتحققها في عمله.

ت- الارتباط بين الأداء و المكافأة: وهي درجة اعتقاد الأفراد العاملين بأن مستوى أدائهم سوف يؤدي إلى تحقيق النتائج المرغوبة.

ث- الارتباط بين الجهد والأداء: وهي الاحتمال المدرك للعاملين، بأن الجهد المبذول سيؤدي إلى تحقيق الأداء.

٤. نظرية إشباع القيمة : بريـ"إدوارن لوك" (Edwin Locke) أن المسابقات الرئيسية للرضا عن العمل هي قدرة ذلك العمل على توفير العوائد ذات القيمة العالية لكل فرد على حد سواء، وأنه كلما استطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة للفرد كلما كان الفرد راضياً عن عمله.^٣

٥. نظرية الإدراك: تشير هذه النظرية إلى أن تفهم الرضا عن العمل يجب أن يكون في ضوء إدراك الفرد للعمل الذي يؤديه، ذلك لأن أنصار هذا الإتجاه يعتقدون بأن السلوك الفردي إنما يحدث طبقاً لإدراك الأفراد لطبيعة الموقف وليس الموقف ذاته .

٦. نظرية "أكس X" و "Y" للوغلاس ماكريجور": قدم العالم "دوغلاس ماكريجور" وجهة نظر خاصة بطبيعة البشر حيث قام باختبار افتراضات أساسية للسلوك البشري ، كما قدم نظريتين مختلفتين للطبيعة البشرية أسماؤها نظرية "أكس X" و "أي Y" و أن هاتين النظريتين يبيّنان مستوى الدافعية والإنجاز لدى العاملين.

أ- نظرية "أكس X": وهذه النظرية تقوم على مجموعة اقتراحات أهمها:^٤
- الإنسان بطبيعة كسل لا يحب العمل.

^١ عبد الباري إبراهيم درة، زهير الصباغ ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين ، دار وائل للنشر ، الأردن ، ط1 2008، ص 398

² محمد صالح الحناوي ، راوية محمد حسن ، السلوك التنظيمي ، الناشر مركز التنمية الإدارية ، الإسكندرية، 1998 ص 170

³ محمد سعيد أنور سلطان ، السلوك التنظيمي ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، مصر ، ص 201

⁴ فايزة محمد رجب بخنسى ، الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر ، مصر ، ط1، ص49

- الإنسان خامل لا يريد تحمل المسؤلية في العمل.
- لابد من الرقابة الشديدة و الدقة على الإنسان لكي يعمل.
- الأجر و المزايا المادية الأخرى هي أهم حافز العمل.

وعلى أساس هذه الافتراضات اتخذت الإدارة التقليدية الخطط و الأساليب الملائمة لإدارة الجهد البشري وجعلت التهديد و الإشراف الحكم على العاملين وسائلها ، وهذه السياسة وضعت لتتناسب افتراضات ظالمة في سلوك الأفراد أثبتت العلوم الاجتماعية بطلانها ونفت تلك الصفات التي تم إلصاقها بالبشرية، وجاءت هذه الصفات الموروثة ولا من طبائعه، بل أنها إهانة لما تنتجه الإدارة من خطط دفاعية ضد افتراسات.

ب- نظرية "y": هذه النظرية إلى جانب إيمانها بداعي العمل وحاجات العاملين فإنها تحاول تقديم افتراسات أخرى

تفسر بعض مظاهر السلوك الإنساني و هذه الافتراضات:¹

- أن الجهد الجسدي والعقلي الذي يبذله العامل في عمله هو شيء طبيعي كاللعب والراحة.
- أن الرقابة الخارجية و التهديد بالعقاب ليست الوسيلة الوحيدة التي تدفع العاملين لبذل الجهد.
- أن العنصر البشري يعرف كيف يبحث المسؤولية وليس فقط قبولها.
- يعمل الإنسان أملأ في الحصول على المكافآت لا خوفاً من العقاب وإن كان أهم مكافآت الفرد تتمثل في الرضا الشخصي.

و بالنظر إلى هذه النظرية (Y) والافتراضات التي قامت عليها مع فئة العاملة المؤقتة نجد أنها أكثر مناسبة من النظرية السابقة (X) وذلك لأن نظرية (Y) نرى أن أفراد يحبون العمل ويرغبون في المسؤولية و إيجاد نوع من الإبداع و الرغبة في أهداف المؤسسة من خلال الرقابة الذاتية و التوجيه الشخصي ، وهذه الافتراضات تجعل من العمالة المؤقتة نسق تسعى إلى تحقيق ذاته وتحقيق الأهداف المنتفق عليها ، وأكثر انتماء العمل والمؤسسة وهذا له توابعه الإيجابية الكثيرة على العامل و المؤسسة بل على المجتمع كله.

¹فائزه محمد رجب هن nisi، مرجع سبق ذكره، ص 50

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي

هناك العديد من الدراسات التي بحثت في موضوع أثر القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين، كما حظيت باهتمام بالغ من قبل الباحثين والمحضرين في مجال الإدارة بالمؤسسات خاصة في الدول الأجنبية مقارنة بالدول العربية، ومن خلال ذلك سوف يتم التعرض لبعض هذه الدراسات التي تناولت القيادة الأخلاقية الرضا الوظيفي للعاملين وفق تسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث ثم بعد ذلك التعليق عليها مع إبراز أهم نقاط التشابه ونقاط الاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية وأيضاً ما تم استفادته منه من الدراسات السابقة.

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة (العربية والأجنبية).

أولاً: الدراسات العربية

1. دراسة (جود محسن راضي ، عبد الله كاظم حسين ، بعنوان العلاقة بين السلوك الأخلاقي لقيادة والتزام التنظيمي دراسة اختيارية في كلية الإدارة والاقتصاد مجلة الغزي للعلوم الاقتصادية والإدارية جامعة القدسية قسم إدارة الأعمال السنة السابعة العدد 21

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين أبعاد سلوك القيادة الأخلاقية الثلاث(توافر السلوك الأخلاقي، ممارسات السلوك الأخلاقي، تعزيز السلوك الأخلاقي و الالتزام التنظيمي لعينة من تدريس كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة القدسية وفق للمتغيرات الشخصية والوظيفية (توافر السلوك الأخلاقي، ممارسات الأخلاقية ، تعزيز السلوك الأخلاقي في الالتزام التنظيمي) حيث تم توزيع الاستبيان على 34 تدريسي الكلية وتم التوصل إلى جملة من النتائج أهمها: يتمتع عميد الكلية بمستوى متوسط القوة من أخلاقيات العمل إذا أنه يتصرف أخلاقياً فضلاً عن كونه يعزز من سلوكيات الأخلاقية ووجود تأثير لأبعاد السلوك الأخلاقي للقائد على مستوى الالتزام التنظيمي.¹

2. دراسة عبد الرحيم ناجي على هامل ،بعنوان القيادة الأخلاقية ودورها في تحقيق الإيرادات المصارف الإسلامية دراسة حالة مصرف مانديري شريعة مدينة مالانج باندونيسيا)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور القيادة الأخلاقية في تحقيق الإيرادات في المصرف الإسلامي مصرف مانديري شريعة مدينة مالانج باندونيسيا، ولمعالجة هذه الإشكالية استخدم أدوات جمع البيانات عن طريق المقابلة المباشرة في مجتمع الدراسة واعتماداً على المنهج الوصفي الكيفي الميداني حيث توصل إلى النتائج التالية:

¹ جود محسن راضي ، عبد الله كاظم حسين، بعنوان العلاقة بين السلوك الأخلاقي لقيادة والتزام التنظيمي دراسة اختيارية في كلية الإدارة والاقتصاد مجلة الغزي للعلوم الاقتصادية والإدارية جامعة القدسية قسم إدارة الأعمال السنة السابعة العدد 21، 2011

الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية لقيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي

المصرف يمتلك قيادة أخلاقية تتوافق مع صفات القائد الإسلامي حيث تعتمد هذه القيادة على ست صفات مأخودة في الأصل من القيم الأخلاقية الإسلامية وجميع هذه الصفات تؤثر بشكل إيجابي.

حرص المصرف على تشريف وتوعية القادة لديه بالصفات الأخلاقية.

للقائد الأخلاقي دوراً كبيراً في أهداف المصرف بشكل عام والإيرادات بشكل خاص.¹

3. دراسة (يوسف الطائي، ده رون عبد الله، وريا رشيد، بعنوان القيادة الأخلاقية ودورها في التراة التنظيمية للحد من مغذيات الفساد الإداري) مجلـة جـامـعـة جـامـعـة التـنـمية البـشـرـية.

سعت هذه الدراسة إلى تحديد أهم الممارسات القيادية ذات الصبغة الأخلاقية والتي يمكن من خلالها غرس القيم والولاء لدى الأفراد، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها أن القيادة الأخلاقية بالمنظمات دوراً هاماً في تحقيق التراة التنظيمية وذلك من خلال الممارسات الأخلاقية للقيادات ومواجهة مغذيات الفساد

².

4. دراسة (إبراهيم المهدى أحمد موسى، حسين عبد السلام على عمران، يوسف مدو حمدى محمد) دور القيادة الأخلاقية في الحد من الممارسات المحاسبية الإبداعية بالمؤسسات

تناولت الدراسة الحالية كل من القيادة الأخلاقية والمحاسبة الإبداعية ولتحديد العلاقة بينهما حاول الباحثون إلى معرفة مدى أهمية القيادة الأخلاقية في الحد من دوافع ومارسات المحاسبة الإبداعية وذلك من وجهة أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والمحاسبة مرزق، وقد تم توزيع (44) استبيان وقد توصلت الدراسة إلى أن القيادة الأخلاقية لها دور كبير في الحد من دوافع ومارسات المحاسبة الإبداعية وذلك من خلال تدعيم عنصر الشفافية وأخلاقيات المهنية بمنظمات الأعمال.

5. دراسة (قاني صالح العتيبي، صفوت حسين عبد العزيز) القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظرهم، مقالة في مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 44

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع القيادة الأخلاقية في مدارس المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين، وتحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وأثر متغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمنطقة التعليمية) في ذلك، والكشف عن العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (457) معلماً وملها من معلمي المرحلة الثانوية، واشتملت أدوات الدراسة على إستبانة القيادة الأخلاقية واستبانة الرضا الوظيفي. وتوصلت النتائج إلى أن القيادة الأخلاقية ككل والأبعاد كل على حدة جاءت بدرجة كبيرة، وأن مستوى الرضا الوظيفي ككل لدى المعلمين والأبعاد كل على حدة جاءت بدرجة كبيرة. كما أظهرت النتائج

¹ عبد الرحيم ناجي على هامل ، بعنوان القيادة الأخلاقية ودورها في تحقيق الإيرادات المصارف الإسلامية دراسة حالة مصرف مانديري شريعة مدينة مالانج باندونيسيا، 2016

² يوسف الطائي، ده رون عبد الله، وريا رشيد، بعنوان القيادة الأخلاقية ودورها في التراة التنظيمية للحد من مغذيات الفساد الإداري مجلـة جـامـعـة جـامـعـة التـنـمية البـشـرـية، 2017

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متواسطات أفراد عينة الدراسة حول الخصائص الشخصية الأخلاقية لمدير المدرسة تعزى لمتغير الجنس، بينما لا توجد فروق حول السلوكيات الإدارية الأخلاقية والعلاقات الإنسانية؛ وجود فروق حول الخصائص الشخصية الأخلاقية لمدير المدرسة والسلوكيات الإدارية الأخلاقية والعلاقات الإنسانية تعزى لمتغير المنطقة التعليمية، بينما لا توجد فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة. كما أظهرت النتائج وجود فروق حول بعض أبعاد الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الدراسة وعدم وجود فروق حول بعض الأبعاد، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائية^١ بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي^١.

6. دراسة (خالدية مصطفى عطا، وباسل محمد ،حسن العزاوي 2013) القيم الأخلاقية و أثر في تحقيق الرضا الوظيفي (دراسة استطلاعية في المكتبة المركزية لجامعة بغداد)

جاءت هذه الدراسة بمدف تحديد القيم الأخلاقية و أثرها في تحقيق الرضا الوظيفي ، وفقا لأبعاد القيم الأخلاقية حيث تم توزيع الاستبيان و تم استعادة 31 منها إستبانة صالحة لتحليل وتم التوصل إلى جملة من النتائج أهمها: ترسیخ القيم الأخلاقية لدى العاملين يعد الرضا الوظيفي من العوامل الرئيسة في زيادة الفعالية والكفاءة لدى المنظمات.^٢

7. دراسة (باديس بخلوه، محمد حمزة بن قرينة 2015) أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية في مطاحن الواحات تقررت

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة التمكين العاملين ومستوى رضا الوظيفي وكذا تمكين العاملين في مؤسسة مطاحن الواحات بتقررت على الرضا الوظيفي، حيث صممت إستبانة وتم التأكد من صدقها ومعامل ثباتها لغرض جمع البيانات وتوزيعها على عينة مكونة من 84 موظف في مؤسسة مطاحن الواحات بتقررت ، وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- درجة تمكين العاملين في المؤسسة متوسطة؛
- مستوى رضا الوظيفي للعاملين كان متواسطاً؛
- عدم الرضا عن الترقية وعن علاقتهم برؤسائهم ؛
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة (السن، عدد السنوات، الخبرة،الموقع الوظيفي، الحالة الاجتماعية)؛
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي للعاملين (الحالة الاجتماعية فقط).^٣

^١ تمكين صالح العزي، صفوت حسين عبد العزيز، القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظرهم، مقالة في مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 44، 2018

^٢ خالدية مصطفى عطا، وباسل محمد ،حسن العزاوي ، القيم الأخلاقية و أثر في تحقيق الرضا الوظيفي (دراسة استطلاعية في المكتبة المركزية لجامعة بغداد،2013)

^٣ باديس بخلوه، محمد حمزة بن قرينة،أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية في مطاحن الواحات تقررت ، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية العدد 07، 2015

8. دراسة ليا زيد وهيبة أثر الحوافر على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة دراسة حالة المجتمع الصناعي لإنتاج الألبان تلمسان

هدفت هذه الدراسة إلى بحث أثر الحوافر على الرضا الوظيفي وفق للمتغيرات (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية ، عدد الأولاد ، المستوى التعليمي، الأجر، عدد سنوات الخبرة ، طبيعة العمل) حيث تم توزيع 186 استبيان لعينة عشوائية ، وتم الاعتماد على برنامج (spss) لمعالجة البيانات وتم التوصل إلى جملة من النتائج أهمها:

- أن الحوافر تؤثر على الرضا الوظيفي للعاملين بالمجتمع الصناعي وعليه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين الحوافر والرضا الوظيفي للعامل.
- لا وجود لفروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العينة حول تأثير الحوافر على الرضا الوظيفي حسب متغيرات الشخصية
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على تأثير الحوافر حسب متغير طبيعة الوظيفة.¹

● الدراسات الأجنبية لقيادة الأخلاقية:

1- دراسة **The Relationship between Ethical Leadership with the Three Dimensions of Organizational Commitment Continuous, Normative)and Confidence** Rouzbahani et al (2013)عنوان: **Affective·in Superintendent** مجلة الأساسية والتطبيقية بحث علمي تطبيق ورقة الخيال العلمي، احتياطي 3 2013 776– 771(6)

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين القيادة الأخلاقية مع ثلاث أبعاد الالتزام التنظيمي و الصفات المسؤولية عن الثقة وقد إستخدام الإستبيان كأدلة لجمع البيانات التي وزعت على 93 شخص من أصل 132 موظفي مكتب التأمين في مدينة الأهفاز حيث تم إستخدام spss لمعالجة البيانات وتشير النتائج إلى:أن بلوغ معدل سيرمان هي القيادة الأخلاقية و التزام التنظيمي 0.936 و ارتباط مهم مع الثقة ب 99 % وجود علاقة قوية جداً بين هذه المتغيرات .²

2- دراسة **Ethical Leadership and Organizational Commitment in the Canadian Armed Forces: An analysis of perceived supervisor ethical leadership as a predictor of organizational commitment in a Canadian Armed Forces** Peggy G. Siegel (2013)عنوان sample مشروع بحث مقدم إلى إدارة جامعة سانت ماري، هاليفاكس، توفاسكتوبية في تحقيق جزء من متطلبات على درجة ماجستير في إدارة الأعمال.

هدفت هذه الدراسة إلى حد لتحديد السوابق وعواقب المشرف القيادة الأخلاقية وبصفة خاصة الالتزام التنظيمي نتيجة المشرف القيادة الأخلاقية وقد تم استخدام الإستبيان كأدلة لجمع البيانات التي وزعت على عينة تتألف من أفراد الجيش

¹ ليا زيد وهيبةأثر الحوافر على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة دراسة حالة المجتمع الصناعي لإنتاج الألبان تلمسان، مجلة كلية المؤمنون

² Rouzbahani et al (2013) **The Relationship between Ethical Leadership with the Three Dimensions of Organizational Commitment Continuous, Normative)and Confidence in Superintendent, Affective** 771 2013 776-

والقوات المسلحة الكبدية 468 حيث تشير إلى التائج إلى العثور على المشرف ينظر لقيادة الأخلاقية لتكون مرتبطة مباشرة وبشكل إيجابي مع الوجданية الموظف والالتزام المعياري ، وليس مرتبطة مع التزام استمرار الموظف ، كذلك ثم العثور على اختلاف في التصورات المشرف القيادة الأخلاقية للأفراد العسكريين الإناث مقارنة بالأفراد العسكريين الذكور ، ولم تدعم الفرضيات المستوى التعليمي للموظف وأن تكون ذات صلة إيجابية في تصورات القيادة الأخلاقية وأن عمر الموظف و رتبته كانت معتدلة العلاقة بين نظرة المشرف لقيادة الأخلاقية و الموظف الالتزام العاطفي.¹

3- دراسة Impact of Organizational Climate on job Satisfaction and Organizational Commitment in Education Sector of Pakistan

المحللة الأمريكية للأنظمة المتقدمة و التطبيقات الخدمات (1) العدد الثاني 2015 كلية التجارة جامعة البحرين لأهور باكستان

هدفت هذه الدراسة إلى مراقبة أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي وقد تم جمع المعلومات باستخدام أداة الإستبيان والتي وزعت على 179 معلمة و معلم من الكليات والجامعات المختلفة في ولاية البنجاب باكستان حيث تم استخدام تحليل الانحدار والإحصاء الوظيفي لشرح الاختلافات في الرضا الوظيفي والمناخ التنظيمي و له تأثير كبيرة على الرضا الوظيفي وكذا على الالتزام التنظيمي².

¹Peggy GSiegel,Ethical Leadership and Organizational Commitment in the Canadian Armed Forces: An analysis of perceived supervisorethical leadership as a predictor of organizational commitment in a Canadian Armed Forces sample,2013

²Umar Draz& Ali ، Impact of Organizational Climate on job Satisfaction and Organizational Commitment in Education Sector of Pakistan

المطلب الثاني: مقارنة بين الدراسات السابقة و الدراسات الحالية

جدول رقم (1-1): الدراسات المتعلقة بالقيادة الأخلاقية

الرقم	إسم الباحث	عنوان الدراسة	طبيعة العينة	المنهج	الأهداف	النتائج
1	جود محسن راضي ، عبد الله كاظم حسين	العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والتزام التنظيمي دراسة اختيارية	ت تكونت العينة من 34 مدرساً كلية الإدارة والاقتصاد.	اعتماد المنهج الوصفي التحليلي كونه يصف الظواهر ويفسرها	سعت التعرف على العلاقة بين أبعاد سلوك القيادة الأخلاقية الثلاث (توافق السلوك الأخلاقي، ممارسات السلوك الأخلاقي، تعزيز السلوك الأخلاقي والالتزام) التي تأثر لأبعاد السلوك الأخلاقي للقائد على مستوى الالتزام التنظيمي	يتبع عميد الكلية بمستوى متوسط القوة من أخلاقيات العمل إذا أنه يتصرف أخلاقياً فضلاً عن كونه يعزز من سلوكيات الأخلاقية وجود تأثير لأبعاد السلوك الأخلاقي للقائد على مستوى الالتزام التنظيمي
2	عبد الرحيم ناجي على هامل	القيادة الأخلاقية ودوروها في تحقيق الإيرادات الإلزامية	القيادة الأخلاقية الكيفي الميداني	هدف هذه الدراسة إلى معرفة دور القيادة الأخلاقية في تحقيق الإيرادات في المصرف الإسلامي مصرف مانديري شريعة مدينة مالانج بأندونيسيا	حرص المصرف على تنقيف وترعية القادة لديه بالصفات الأخلاقية.	المصرف يمتلك قيادة أخلاقية تتوافق مع صفات القائد الإسلامي حيث تعتمد هذه القيادة على ست صفات مأخوذة في الأصل من القيم الأخلاقية الإسلامية وجميع هذه الصفات تؤثر بشكل إيجابي. للقائد الأخلاقي دوراً كبيراً في أهداف المصرف بشكل عام والإيرادات بشكل خاص
3	يوسف الطائي، ده رون عبد الله، وريا رشيد	القيادة الأخلاقية ودورها في التراحم التنظيمية للحد من مغذيات الفساد الإداري	القيادة الأخلاقية الكيفي	سعت هذه الدراسة إلى تحديد أهم الممارسات القيادية ذات الصبغة الأخلاقية والتي يمكن من خلالها غرس القيم والولاء لدى الأفراد	القيادة الأخلاقية بالمنظمات دوراً هاماً في تحقيق التراحم التنظيمية وذلك من خلال الممارسات الأخلاقية للقيادات ومواجهة مغذيات الفساد	أن القيادة الأخلاقية لها دور كبير في الحد من دوافع ومارسات الحاسبة الإبداعية وذلك من خلال تدعيم عنصر الشفافية وأخلاقيات المهنية منظمات الأعمال
4	إبراهيم المهدى، أحمد موسى، حسين عبد السلام على عمران، يوسف مledo، حمدى محمد	دور القيادة الأخلاقية في الحد من الممارسات الحاسبة الإبداعية بالمنظمات	ت تكونت العينة من 44 عضو من هيئة التدريس	اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي	تناولت الدراسة الحالية كل من القيادة الأخلاقية والحسابية الإبداعية ولتحديد العلاقة بينهما حاول الباحثون إلى معرفة مدى أهمية القيادة الأخلاقية في الحد من دوافع ومارسات الحاسبة الإبداعية	

الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية لقيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي

5	<p>وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متخصصات أفراد عينة الدراسة حول الخصائص الشخصية الأخلاقية لمدير المدرسة تعزى لمتغير الجنس، بينما لا توجد فروق حول السلوكيات الإدارية الأخلاقية والعلاقات الإنسانية؛ وجود فروق حول الخصائص الشخصية الأخلاقية لمدير المدرسة والسلوكيات الإدارية الأخلاقية والعلاقات الإنسانية تعزى لمتغير المنقطة التعليمية، بينما لا توجد فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة وجود فروق حول بعض أبعاد الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الدراسة وعدم وجود فروق حول بعض الأبعاد، وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي</p>	<p>التعرف على واقع القيادة الأخلاقية في مدارس المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين، وتحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وأثر متغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمنطقة التعليمية) في ذلك، والكشف عن العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي</p>	<p>المنهج الوصفي التحليلي</p>	<p>وتكونت عينة الدراسة من 457 معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية</p>	<p>القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمى المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظرهم</p>	<p>هاني صالح العتي، صفت حسین عبد العزيز</p>
6	<p>أن بلوغ معدل سيرمان هي القيادة الأخلاقية والتزام التنظيمي 0.936 وارتباط مهم مع النسبة ب 99 % وجود علاقة قوية جداً بين هذه التغييرات</p>	<p>هدفت هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين القيادة الأخلاقية مع أبعاد الالتزام التنظيمي و الصفات المسئولية عن الثقة</p>	<p>اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي</p>	<p> تكونت العينة على 93 شخص</p>	<p>The Relationship between Ethical Leadership with the Three Dimensions of Organizational Commitment Continuous, Normative) and Confidence in Superintendent, (Affective</p>	<p>Rouzbahani et al</p>
7	<p>العثور على المشرف ينظر للقيادة الأخلاقية لتكون مرتبطة مباشرة وبشكل إيجابي مع الوحدانية الموظف والالتزام المعياري ، وليس مرتبطة مع التزام استمرار الموظف ، كذلك ثم العثور على اختلاف في التصورات المشرف القيادة الأخلاقية للأفراد العسكريين الإناث مقارنة بالأفراد العسكريين الذكور ، ولم تدعم الفرضيات المستوى التعليمي للموظف وأن تكون ذات صلة إيجابية في تصورات القيادة الأخلاقية وأن عمر الموظف و رتبته كانت معتدلة العلاقة بين نظرة المشرف للقيادة الأخلاقية و الموظف الالتزام العاطفي</p>	<p>هدفت هذه الدراسة إلى تحديد السوابق وعاقب المشرف القيادة الأخلاقية وبصفة خاصة الالتزام التنظيمي نتيجة المشرف القيادة الأخلاقية</p>	<p>اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي</p>	<p>وزعت على عينة تتألف من أفراد الجيش والقوات المسلحة الكندية 468</p>	<p>Ethical Leadership and Organizational Commitment in the Canadian Armed Forces: An analysis of perceived supervisor ethical leadership as a predictor of organizational commitment in a Canadian Armed Forces sample</p>	<p>Peggy G. Siegel</p>

المصدر: من إعداد الطالبة

الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية لقيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي

الجدول رقم (1-2): الدراسات المتعلقة الرضا الوظيفي

النتائج	
ترسيخ القيم الأخلاقية لدى العاملين يعد الرضا الوظيفي من العوامل الرئيسية في زيادة الفعالية والكفاءة لدى المنظمات.	م الأخلاقية
درجة تمكين العاملين في المؤسسة متوسطة. مستوى رضا الوظيفي للعاملين كان متوسطا. عدم الرضا عن الترقية وعن علاقتهم برؤسائهم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة (السن، عدد السنوات، الخبرة، الموقع الوظيفي، الحالة الاجتماعية) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي للعاملين (الحالة الاجتماعية فقط)	عاملين في مؤسسة مطاحن الواحات بتقررت على الرضا
أن الحوافر تؤثر على الرضا الوظيفي للعاملين بالمجتمع الصناعي وعليه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين الحوافر والرضا الوظيفي للعامل. وجود لفروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العينة حول تأثير الحوافر على الرضا الوظيفي حسب متغيرات الشخصية وجود فروق ذات دلالة إحصائية على تأثير الحوافر حسب متغير طبيعة الوظيفة.	الحالة الاجتماعية ، عدد الأولاد ، المستوى التعليمي،
بينت نتائج الدراسة أن الموارد البشرية إنتاج الكهرباء تعاني من مستويات مرتفعة من ضغوط العمل وتتمتع بمستويات منخفضة من الرضا الوظيفي بالإضافة إلى ذلك فقد كشفت الدراسة أن ضغوط العمل بمصادرها ترتبط بعلاقة عكسية ذات دلالة إحصائية مع الرضا الوظيفي.	ما الصناعية خصوصاً و معرفة مختلف عناصرها
أنه إذا كان هناك أساليب حلق رضائي لإبداعوز خرفة الالتزام التنظيمي للموظفين خاصة في ظل الأوضاع القائمة في باكستان	عي والالتزام التنظيمي لدى العاملين في القطاع العام المصري في باكستان

الجدول (3 . 1) : يبين مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

الدراسة الحالية	الدراسات السابقة	
حاولت هذه الدراسة إيجاد العلاقة بين الأخلاقية والرضا الوظيفي.	حل الدراسات تناولت أحد المتغيرات الدراسة الحالية وربطها الباحثون بمتغير آخر.	من حيث المتغيرات
تناولت الدراسة عينة مكونة من 110 العاملين في شركة كهرباء وطاقات المتحدد تقررت.	تناولت الدراسات السابقة عينات مختلفة الحجم وكانت إما أكبر أو أصغر من عينة الدراسة الحالية.	من حيث العينة
تمت هذه الدراسات في شركة كهرباء وطاقات المتحدة وحدة تقررت. السادس الأول من 2019	تمت هذه الدراسات في عدة دول عربية أجنبية وكانت ما بين 2010 و 2018	من حيث المكان والزمن
تم اختيار القطاع الاقتصادي لتطبيق هذه الدراسة.	تنوعت الدراسات السابقة من ناحية نوع القطاع حيث كانت في القطاع الاقتصادي وصناعي.	من حيث نوع القطاع

المصدر: من إعداد طالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة

المطلب الثالث: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

يمكن مجال الاستفادة من الدراسات السابقة في كونها :

- ساهمت الدراسات السابقة في الوقوف على الخلفية النظرية لموضوع القيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي؛
- كما ساهمت في الوقوف على أبعاد القيادة الأخلاقية التي من شأنها أن تؤثر على الرضا الوظيفي؛
- ساعدت في تكوين تصور شامل لموضوع الدراسة الأمر الذي ساهم في صياغة مشكلات وفرضيات الدراسة؛
- ساهمت وبشكل كبير في تصميم استمار استبيان، من خلال الجانب النظري واستمار استبيانات الدراسات السابقة؛
- المساعدة في الاطلاع على الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسات وتحديد الأساليب المناسبة لاختبار صحة فرضيات الدراسة الحالية.

خلاصة الفصل:

حاولنا في هذا الفصل الإلخاطة بمفهوم القيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي للعاملين وأهم أبعاد كل منهم. وما يمكن استنتاجه أن القيادة الأخلاقية شيء أساسي وضروري لأي شركة أو مؤسسة لأن الشركات اليوم يتوقف نجاحها أو فشلها على مدى توفر هذه القيادة بأبعادها الثلاثة (توفر السلوك الأخلاقي، ممارسات السلوك الأخلاقي، تعزيز السلوك الأخلاقي) وبتحقيق هذه الأبعاد يتولد لدى موظفيها رضا وظيفي عال سواء كان (الأجر أو ظروف العمل أو الترقية أو جماعات العمل أو الإشراف) يخلق لها أداء جيد لمواردها البشرية تساعدها في بناء مستقبلها وتوسيع رؤيتها ومطابقة أهدفها مع الأهداف الكلية للمنظمة. وهذا ما سنحاول التأكيد منه من خلال دراستنا الميدانية التي سنقوم بها على شركة الكهرباء والطاقات المتقدمة-SKTM- وحدة تقرت

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتقددة SKTM-وحدة تقرت.

تمهيد

بعد التطرق للفصل الأول من الدراسة الذي تناولنا في جانبه النظري لكل من القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي للعاملين، وكذلك أهم الدراسات السابقة في المجال، في هذا الفصل سنحاول إسقاط الجانب النظري على عينة من عمال شركة الكهرباء والطاقات المتقددة SKTM-وحدة تقرت لولاية ورقلة ميرزبن في ذلك واقع القيادة الأخلاقية فيها، ومستوى الرضا الوظيفي للعاملين ، كذلك أثر القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة محل الدراسة.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

سيتم في هذا المبحث تحديد الإطار المنهجي للدراسة الميدانية لهذا الموضوع ألا وهو أثر القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي قصد تنظيم المعلومات من أجل الوصول إلى النتائج أو الحقائق، والتطرق أيضاً إلى الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.

المطلب الأول: طريقة الدراسة.

أولاً: منهج الدراسة

يشير مفهوم المنهج إلى الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة المشكلة موضوع البحث¹، ويلعب المنهج دوراً هاماً وأساسياً في الكشف عن مختلف الظواهر التي من خلالها يمكن للباحث فهم ما يحيط به، ويعرف المنهج على أنه: "مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف"².

وإذا سألنا كيف يدرس الباحث الموضوع الذي أمامه؟ فإن الإجابة على ذلك تستلزم تحديد نوع المنهج، وفي ضوء أهداف البحث وأسئلة التي تناول الإجابة عنها، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على الحصول على معلومات دقيقة تصور الواقع الاجتماعي وتساهم في تحليل ظواهره بناءً على ما تم جمعه من معلومات دقيقة. ويمكن تعريف المنهج الوصفي على أنه: منهج جمع وتحليل البيانات الاجتماعية، وهذا من خلال مقابلات مقتنة أو من خلال إستبيانات (استبيانات بحث) مقتنة، وذلك بغرض الحصول على معلومات من أعداد كبيرة من المبحوثين يمثلون عينة بحث من مجتمع معين³.

نفهم من هذا أن المنهج الوصفي لا يقتصر دوره على الوصف الدقيق للظاهرة فحسب، بل يتجاوز ذلك إلى جمع البيانات عن تلك الظاهرة وتصنيفها ومعالجتها وتخليلها واستخراج العلاقات بين متغيراتها والاستنتاجات فمقارنة المعطيات، وبالتالي التوصل إلى نتائج يمكن تعميمها في إطار معين.

ويمكن إيجاز خطوات البحث الوصفي في الآتي:

1. الشعور بمشكلة البحث من خلال المعلومات والبيانات التي تؤكد وجودها وتساعد على تحديدها بدقة؛
2. صياغة أسئلة البحث؛

¹¹ جمال معتوق، منهجية العلوم الاجتماعية والبحث الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2013، ص.66.

²² موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة مصطفى ماضي وسعيد سبعون، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2004، ص.98.

³ محمد الجوهري، علم إجتماع النظرية، الموضوع، المنهج، القاهرة، 1992، ص.255.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتقددة -SKTM- وحدة تقرت.

3. وضع الفرضيات التي بإمكانها الإجابة عن الأسئلة؛
4. وضع محددات البحث المكانية والرمانية وما له علاقة بأدوات جمع المعلومات والبيانات؛
5. تحديد مجتمع البحث ووصفه وصفاً دقيقاً؛
6. اختيار عينة البحث بحجم مناسب للمجتمع المسحوبة منه بإتباع أحد أساليب اختيار العينات؛
7. إعداد وتطوير أداة أو أدوات جمع البيانات أو اختبارها، ومن ثم التأكد من صدقها وثباتها، وتشتمل هذه الأدوات على الإستبانات والملاحظة، والمقابلة، والاختبارات، وذلك حسب أهداف البحث؛
8. جمع البيانات وتفریغها في جداول خاصة؛
9. وضع النتائج وتفسيرها واستخلاص التعميمات منها؛
10. اقتراح التوصيات المناسبة في ضوء نتائج الدراسة¹.
11. وقد تم اختيار عينة ليتم جمع المعلومات عن المجتمع الذي تمثله بواسطتها، ومن ثم الاستدلال من هذه المعلومات حول المسألة موضوع الدراسة، ويراعى عند اختيار العينة عدد من التغيرات كالحالة الاجتماعية والاقتصادية، الجنس، الموقع الجغرافي لتمثل العينة شرائح وطبقات مختلفة من المجتمع المعنى بموضوع الدراسة².

ثانياً: مجتمع الدراسة وعينة الدراسة:

قبل التطرق إلى مجتمع الدراسة سوف نحاول تقديم المؤسسة محل الدراسة ألا وهي شركة كهرباء وطاقات المتقددة وحدة تقرت وسيتم تقديمها كما يلي:

التعريف بالشركة كهرباء وطاقات المتقددة وحدة تقرت: الشركة الجزائرية لإنتاج كهرباء هي مؤسسة عمومية ذات طابع اقتصادي صناعي تعمل على إنتاج الطاقة الكهربائية باستخدام محركات дизيل، وقد كانت تسميتها قبل تاريخ 19 أفريل 2013 شركة كهرباء وطاقات متقددة وحدة تقرت وتقع المؤسسة وسط مدينة تقرت بجانب نادي المحاهدين يحدها من الشمال مؤسسة سونا طراك و كهريف و جنوبا الشارع المسمى بشارع الكويت وشرقاً متوسطة محمد الأمين العمودي ومستشفى الأم والطفل و غرباً محطة الوقود وتربع المؤسسة على مساحة تقدر بحوالي 950 متر مربع ، وهذه المؤسسة عدة فروع تابعة لها تتوزع على الجنوب الشرقي الجزائري وهي على التوالي:

- ❖ فرع إنتاج الكهرباء بالمنيعة ويشمل كل من: مقيدن، برج عمر إدريس ؛
- ❖ فرع إنتاج الكهرباء بجانت ويشمل كل من: برج الحواس، أفراء، تين الكوم، دبداب ، جانت؛
- ❖ فرع إنتاج الكهرباء بتمنراست ويشمل كل من: إيدلس، تين زاوين ، عين قرم ، بتمنراست.

¹ محمد عبد العال النعيمي وآخرون، طرق ومناهج البحث العلمي، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2014، ص 229، 230.

² محمد عبد العال النعيمي وآخرون، نفس المراجع، ص 233.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتقددة -SKTM- وحدة تقرت.

أهداف شركة كهرباء وطاقات المتقددة وحدة تقرت:

1. خدمة الاقتصاد الوطني وتنفيذ سياسات الحكومة في مجال الطاقة الكهربائية؛
2. توفير الطاقة الكهربائية من مصادرها المختلفة، وتزويدها لشبكات التوزيع والمستهلكين الكبار بأعلى درجة من الاستمرارية و الاقتصادية؛
3. تحسين أداء الشركة وفقاً لمعايير قياس الأداء الدولية و الفنية و المالية و الإدارية ؛
4. الاستمرارية في رفع كفاءة العاملين وتطوير كفاءاتهم وقدراتهم؛
5. استثمار البنية التحتية للشركة وخدماتها وقدراتها محلياً وإقليماً و دولياً؛
6. استثمار كفاءات الشركة محلياً وإقليماً و دولياً؛
7. نقل التكنولوجيا الداعمة لتحسين أداء النظام الكهربائي للمحافظة على اعتمادية و إستمراريته؛
8. المحافظة على متطلبات السلامة العامة؛
9. تحقيق عائد مالي لمصلحة الشركة.

ثالثاً: المجتمع والعينة

1. مجتمع الدراسة

ويقصد به جميع مفردات أو وحدات الظاهرة تحت البحث، فقد يكون المجتمع مكوناً من سكان مدينة أو مجموعة من الأفراد في منطقة ما، أو مجموع العمال الذين يعملون في شركة معينة، ويمكن القول أن المجتمع الإحصائي هو مجموعة من الوحدات الإحصائية معرفة بصورة واضحة، بحيث تميز الوحدات الإحصائية التي تدخل ضمن هذا المجتمع عن غيره¹.

والمجتمع الذي يندرج إلى دراسته يسمى المجتمع المدفوع، وعليه لابد من تحديد نوع وحجم العينة المناسب لغرض الدراسة، ويكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في المؤسسة كهرباء وطاقات المتقددة وحدة تقرت ، وكان العدد الإجمالي لجتمع الدراسة 115 مفردة منها ، وهي موضحة في الجدول التالي:

¹ محمد عبد العال النعيمي وأخرون، مرجع سابق، ص 77 .

جدول رقم (2-1): توزيع مجتمع الدراسة

الفئة المهنية	عدد المفردات
طار	35
عون تنفيذي	40
عون تحكم	30
آخر	10
المجموع	115

المصدر: من إعداد الطالبة

1. عينة الدراسة

يعتبر أسلوب العينات من الأساليب العلمية المتّعة في الكثير من الدراسات العلمية، وتعتبر طريقة العينات طريقة مستمدّة من النظرية الإحصائية والتي تعتمد على نظرية الاحتمالات وقواعد رياضية كثيرة، ونشير إلى أن دقة النتائج التي تحققها العينات لا تصل إلى كفاءة ودقة النتائج التي تقوم على دراسة المجتمعات¹، ولكنها تأتي بنتائج لا تقل دقة بل قد تكون أدق مما تنتجه عن التعدادات الشاملة بنفس الظروف.

إن العينة تعد نموذجاً يشمل جزءاً من المجتمع الأصلي للبحث، حيث تكون ممثلاً له وتحمل صفاتيه وميزاته المشتركة، حيث أن هذا النموذج يسمح للباحث بتنفيذ دراسة كل وحدات المجتمع الأصلي، وخاصة في حالة صعوبة أو استحالة التعرض إلى دراسة كل وحدات المجتمع الأصلي².

¹ محمد عبد العال التعيمي وآخرون، مرجع سابق، ص 78.

² بنوش الصديق، منهاجية البحث العلمي، دار طليطلة، الجزائر، 2010، ص 53.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتقددة SKTM-وحدة تقرت.

2-1 كيفية اختيار العينة:

لاختيار العينة المناسبة للدراسة والتي تمثل المجتمع تمثيلاً جيداً تم اختيار عينة عشوائية بسيطة بالاعتماد على جدول تحديد حجم العينة¹.

الجدول رقم (2-2): كيفية اختيار العينة

الفترة المهنية	الجمع	عدد أفراد المجتمع	عدد أفراد العينة
طار		35	31
عون تنفيذي		40	38
عون تحكم		30	26
أخرى		10	06
الجمع	115		101

المصدر: من إعداد الطالبة

2-2 خصائص عينة الدراسة:

أ- خصائص وتوزيع العينة حسب متغير الجنس

الجدول رقم (2-3): توزيع العينة حسب متغير الجنس

الجنس	المجموع	أنثى	ذكر	النسبة المئوية	النوع
			ذكر	%68.3	الذكر
			أنثى	%30.70	الإناث
	100	69	31	100	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاستعانة بمحررات (SPSS)

من خلال الجدول أعلاه يظهر أنه من بين مجموع 101 مفردة الممثلة لعينة الدراسة يتضح أن غالبية الأفراد هم من فئة الذكور والبالغ عددهم 69 أنثى بنسبة 68.30%， أما بالنسبة للإناث فقد كان عددهم 31 فرد بنسبة (30.70%) من حجم العينة الكلي.

وهاته المعطيات تبرز شيئاً من عدم التوازن بين أعداد الجنسين في المؤسسة، بحيث يظهر أن نسبة الذكور تمثل ضعف نسبة الإناث، هذا يعود إلى طبيعة قطاع النشاط التي أجريت فيه الدراسة وأيضاً أن المؤسسة تعتمد على الذكور أكثر من الإناث للقيام بالمهام خاصة في الخارجات الميدانيةأما نسبة الإناث تتمرّكز داخل الإدارات وهذا ما تم إثباته من خلال الملاحظة

¹Uma SEKARAN, **Research Methods For Business: a skill - building approach**, second edition, JOHN Wiley, New York, USA, 1992, P253.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتقددة SKTM-وحدة تقرت.

والتي كان لها دور كبير في استكشاف ميدان الدراسة والتعرف على الهياكل والمصالح والتنقل ب مختلف الأماكن بميدان الدراسة والتي سمح بالتعرف على طبيعة وظروف العمل.

بـ - خصائص وتوزيع العينة حسب متغير العمر:

الجدول رقم (2-4): توزيع العينة حسب متغير العمر

المتغير	المجموع	فقات المتغير	النكرار	النسبة المئوية
العمر		أقل من 30 سنة.	16	% 15.80
		من 30 إلى أقل من 40 سنة.	55	54.50%
		من 40 إلى أقل من 50 سنة.	25	%24.80
		من 50 سنة وأكثر.	5	%5
	101			%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاستعانة بمحررات (SPSS)

يبين الجدول والشكل أن أفراد العينة تقع أعمارهم ضمن الفئتين العمرتين (أقل من 30) سنة و(من 50 سنة فأكثر) وقد بلغت نسبة الأفراد الذين تقع أعمارهم ضمن الفئة العمرية (أقل من 30 سنة) (15.8%)، أما الفئة العمرية (من 30 إلى أقل من 40 سنة) فقد بلغت نسبتها (54.5%) وهي تمثل أعلى نسبة ضمن هذا المتغير، أما نسبة أفراد العينة الذين هم ضمن الفئة العمرية (من 40 إلى أقل من 50 سنة) فبلغت (24.8%)، أما الفئة العمرية (من 50 سنة وأكثر) فقد بلغت نسبتها (5.00%) وهي تمثل أقل نسبة في متغير العمر، ولعل ما يعكسه هذا الجدول هو توفر عنصر الشباب في المؤسسة محل الدراسة والمقدرة نسبتهم ب (54.5%) والمحضورة بين الفئتين العمرية (أقل من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة).

أ- خصائص وتوزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي:

الجدول رقم (2-5): توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي

المتغير	المجموع	فقات المتغير	النكرار	النسبة المئوية
المستوى التعليمي		أقل من المتوسط	15	%15.6
		ثانوي	37	% 36.6
		جامعي	47	%46.5
		آخر	1	%1
	101			%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاستعانة بمحررات (SPSS)

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتقددة SKTM-وحدة تقرت.

من خلال الجدول والشكل يتضح لنا توزيع النسب حسب المستوى التعليمي لأفراد العينة، حيث أن المستوى التعليمي لأفراد العينة أغلبهم يحملون درجة جامعي بنسبة (46.5%)، أما نسبة الحاصلين على ثانوي (36.6%) من حجم العينة، وبلغت نسبة أفراد العينة الذين مستواهم أقل من المتوسط (15.8%)، أما نسبة الأفراد الذين يحملون درجات أخرى فقد بلغت (1%)، ويرز جلياً أن معظم المبحوثين يتمتعون بمستويات تعليمية عالية حيث أن المؤشر العلوي أن العمل في المجال يتطلب توافر فئات مهنية ذات مستويات تعليمية وكفاءة عالية، مما يدل على أن المؤسسة تعطي أولوية للمستوى التعليمي وهذا راجع إلى طبيعة النشاط.

أ- خصائص وتوزيع العينة حسب متغير الخبرة:

الجدول رقم (2-6): توزيع العينة حسب متغير الخبرة

المتغير	فوات المتغير	النكرار	النسبة المئوية
الخبرة	أقل من 5 سنوات.	22	%21.8
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات.	46	% 45.5
	من 10 إلى أقل من 20 سنة.	29	% 28.7
	أكثر من 20 سنة.	4	%4
	المجموع	101	% 100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاستعانة بمخرجات (SPSS)

يبين الجدول والشكل أن نسبة (21.8%) تقل خبرتهم عن (5 سنوات)، ونسبة (45.5%) يملكون خبرة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات)، أما نسبة أفراد العينة الذين خبرتهم (من 10 إلى أقل من 20 سنة) بلغت (28.7%)، أما نسبة الأفراد الذين تزيد خبرتهم عن (20 سنة) فقد بلغت (4%).

ويلاحظ من خلال هاته النتائج أن الخبرة السائدة في عينة الدراسة تتركز بين (من 5 أقل من 10 سنوات) وبين (من 10 إلى أقل من 20 سنوات)، بنسبة (45.5%) و(28.7%) على التوالي، وبالتالي نكتشف أن جل المبحوثين لديهم خبرات مهنية أقل أو تساوي 10 سنوات، كما نلاحظ أن أقدميه أفراد العينة ليست كبيرة جداً، وقد يعزى هذا لسياسة التشغيل المتبعه من طرف الدولة، وهي أعلى نسبة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتقددة SKTM -وحدة تقرت.

ت- خصائص وتوزيع العينة حسب متغير الوظيفة:

الجدول رقم (2-7): توزيع العينة حسب متغير الوظيفة

النسبة المئوية	النكرار	فئات المتغير	المتغير
%30.7	31	اطار	الوظيفة
%37.62	38	عون تنفيذي	
%25.74	26	عون تحكم	
%5.94	6	أخرى	
%100	101	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاستعانة بمحررات (SPSS)

من خلال الجدول والشكل يتضح لنا أن نسبة الأعوان التنفيذيين بلغت (37.6%) من حجم العينة وهي أعلى نسبة، وبلغت نسبة الإطارات (30.7%)، وبلغت نسبة عون التحكم (25.7)، وقد بلغت نسبة وظيفة أخرى (5.9%) وهذا راجع إلى أن حاجة المؤسسة لفئة أعوان تنفيذين وأعداد مرتفعة أكثر من الوظائف الأخرى.

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

أدوات البحث العلمي هي مجموعة من الوسائل والطرق التي يلجأ إليها الباحث عند القيام بدراسة علمية ما، وهذا قصد جمع المعلومات والبيانات.

وأدوات البحث العلمي متنوعة ومتحدة، وهذا نشير أن طبيعة الموضوع ونوع المعطيات المراد جمعها من طرف الباحث هما اللذان يحددان نوع الأدوات أو التقنيات المنهجية المناسبة.¹

أولاً: الإستبيان:

وقصد الحصول وجمع المعلومات من المبحوثين تمت الاستعانة باستمارة استبيان وقد صممت لخدمة أهداف البحث، ويعتبر الإستبيان من الأدوات الأساسية في دراسة الظواهر الإنسانية الاجتماعية، والاستبيان بشكل عام هو استمار تحوى عدد من الأسئلة يتم توزيعها على عدد من الأفراد لتعبئتها.²

وقد عرف Mucchielli الاستمار على أنه: مجموعة من الاقتراحات، لها نوع معين من الشكل والتنظيم، ويسعى من خلالها الباحث إلى معرفة موقف أو حكم أو تقسيم لموضوع ما من طرف المبحوث.¹

¹ جمال معتوق، مرجع سابق، ص149.

² مكي مصطفى، البحث العلمي: آدابه وقواعد ومناهجه، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص66.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتقددة -SKTM- وحدة تقرت.

تم تصميم إستبانة الدراسة كأداة لجمع البيانات وذلك على ضوء مراجعة أدبيات البحث المتعلقة بكل من القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي، وقد تكونت أداة الدراسة من ثلاثة أجزاء جاءت على النحو التالي:

الجزء الأول:

وهو عبارة عن محور خاص القيادة الأخلاقية وتحتوي على واحد وعشرون عبارة حول معرفة أبعاد القيادة الأخلاقية التي تواجهه، وتمثل هذه المصادر في عدة متغيرات وهي:

- 1- توافر السلوك الأخلاقي: ويكون من 07 عبارات وهي: 01، 02، 03، 04، 05، 06، 07.
- 2- ممارسات السلوك الأخلاقي: ويكون من 07 عبارات وهي: 08، 09، 10، 11، 12، 13، 14.
- 3- تعزيز السلوك الأخلاقي: ويكون من 07 عبارات وهي: 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21.

الجزء الثاني :

وهو محور خاص بالرضا الوظيفي وتحتوي على خمسه وعشرون عبارة تقيس أبعاد الرضا الوظيفي في شركة كهرباء وطاقات المتقددة وحدة تقرت، وتمثل هذه الأبعاد في:

- 1- الرضا عن الأجر: ويكون من 05 عبارات وهي: 01، 02، 03، 04، 05.
- 2- الرضا عن ظروف العمل: ويكون من 05 عبارات وهي: 06، 07، 08، 09، 10.
- 3- الرضا عن الترقية: ويكون من 05 عبارات وهي: 11، 12، 13، 14، 15.
- 4- الرضا عن جماعات العمل: ويكون من 05 عبارات وهي: 16، 17، 18، 19، 20.
- 5- الرضا على الإشراف: ويكون من 05 عبارات وهي: 21، 22، 23، 24، 25.

الجزء الثالث :

هذا المحور متعلق بالبيانات المتعلقة بالموظفي وهو يحوي على ست عبارات خاصة بـ: الجنس، العمر، مستوى التعليم، الخبرة، الوظيفة، الحالة العائلية.

هذا وقد تم استخدام مقياس ليكرت Likert الخماسي المترادج لإجابات المبحوثين، بحيث يختار المستجيب إجابة واحدة من بين خمس بدائل ويتدرج المقياس ما بين خمس درجات إلى درجة واحدة بحيث تكون الدرجات كالتالي: موافق بشدة (خمس درجات)، موافق (أربع درجات)، محايد (ثلاث درجات)، غير موافق (درجتين)، غير موافق بشدة (درجة واحدة).

ثانياً: الاختبارات الخاصة بأداة الدراسة:

¹Mucchielli R, **Le Questionnaire Dans L'enquête Psychosociale**, Librairies Techniques et éditions E.S.F, Paris, 1979, P84.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتقددة SKTM-وحدة تقرت.

أ- اختبارات الصدق:

للغرض اختبار صدق استمارة الاستبيان الخاص بالدراسة، هناك عدة طرق منها ما يعرف بصدق المحكمين، والذي يستهدف التتحقق من مدى انتماء الفقرة إلى مجالها وأئمها تقيس العوامل التي صممت الاستمارة لقياسها، حيث عرضت الاستمارة على سبعة محكمين من المتخصصين في علوم التسويق بصيغتها الأولية التي تحوي على 46 عبارة، وقد تم الأخذ بما أبدوه من ملاحظات وتعديلات وكانت أغلبها لغوية تتعلق بصياغة الفقرات، وقد ظهرت الاستمارة في شكلها النهائي وهي تحتوي على 46 عبارة.

ب- اختبارات ثبات الأداة:

ويقصد به قدرة الأداة في الحصول على البيانات نفسها أو مقاربة لها كلما أعيد تطبيقها، وقد تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ لتحديد درجة ثبات الأداة حيث بلغت نتيجة الاختبار (0.90)، وهو أعلى من الحد الأدنى المقبول والبالغ (0.60).

المجدول رقم (2-8): نتائج اختبار الثبات

Cronbach's Alpha	المحاور
0.86	القيادة الأخلاقية
0.84	الرضا الوظيفي
0.90	معامل الثبات الكلي

المصدر: بالأعتماد على مخرجات برنامج spss

ت- الاستمرارات الموزعة المستردّة:

المجدول رقم (2-9): توزيع الاستمرارات

عدد الاستمرارات المستردّة	عدد الاستمرارات الموزعة	الاستمرارات
101	115	

المصدر: من إعداد الطالبة

يتضح من الجدول أن نسبة الاستمرارات المستردّة كانت بنسبة 75% من عينة الدراسة وهي نسبة مقبولة جداً، هذا ما يعكس تجاوب العمال وفهمهم للأسئلة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتعددة وحدة تقرت -SKTM-

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

بعد تحديد أهم الطرائق والإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، من تحديد للمنهج المتبوع و مجالات الدراسة المكانية والرمانية والبشرية والموضوعية، وكذا عينة الدراسة وخصائصها بالإضافة إلى أداة جمع البيانات سوف نتطرق في هذا المبحث إلى عرض وتحليل ومناقشة فرضيات الدراسة، ثم نتائجها العامة وصولاً إلى اقتراح توصيات.

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة

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

أولاً: عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات

1- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الأولى:

الفرضية الأولى: تتميز شركة كهرباء وطاقات المتعددة وحدة تقرت بوجود القيادة الأخلاقية بدرجات حسنة.

وجرى قياس مستوى القيادة الأخلاقية من خلال ثلاثة أبعاد وجاءت على النحو التالي:

البعد الأول: توافر السلوك الأخلاقي

الجدول رقم (2-10): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى القيادة الأخلاقية الناتج عن توفر السلوك الأخلاقي

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	القراءات	ت
05	0.89	3.53	يوجد مستوى متميز من السلوك الأخلاقي للعاملين في المؤسسة	01
07	0.91	3.23	تسمح المؤسسة للعمال بالتعبير عن آرائهم ومتردحاتهم بكل ثقة	02
03	1.04	3.65	يتخلل رئيسى المباشر بالاحترام والتراحم والعدالة	03
01	1.10	3.69	يصنعي رئيسى المباشر لأراء العمال بدون إستثناء	04
04	1.05	3.54	يركز رئيسى المباشر على تحقيق مصالح العمال	05
02	1.14	3.65	لدى ثقة كبيرة في رئيسى المباشر	06
06	1.01	3.41	يوضح رئيسى المباشر أخلاق وقيم المؤسسة للعمال	07
-	0.70	3.53	متوسط بعد الاستجابة	

المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتقددة SKTM-وحدة تقرت.

حيث جرى قياس البعد الأول من أبعاد القيادة الأخلاقية والمتمثلة في السلوك الأخلاقي في ضوء سبعة تساؤلات وقد أسفرت النتائج عن بلوغ أعلى مستوى إيجابية حققها السؤال الرابع إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي له (3.69) وهي أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (1.10) ويظهر الجدول أن المتوسط العام لأوساط العامل وأوساط البعد بلغ (3.53) وبما أنها غالب عبارات البعد أعلى من الوسط الفرضي فهذا يعني أن السلوك الأخلاقي الناتج عن توفر السلوك الأخلاقي كان مرتفع مما يدل على أن هذا التغير يعتبر مصدراً مهماً لا يمكن تجاهله، ويفسر هذا أنه من الضروري أن يتولى القائد به داخل المؤسسة.

الجدول رقم (2-11): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى القيادة الأخلاقية الناتج عن ممارسات السلوك الأخلاقي.

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات	ن
07	0.83	3.38	يعد رئيس المباشر نموذجاً في القيام بالإعمال بطريقة صحيحة من الناحية الأخلاقية	01
06	1.005	3.53	يتصرف رئيس المباشر مع العمال بتصرفات أخلاقية	02
05	0.99	3.56	رئيس المباشر يراعي قواعد السلوك التي تتطابق مع القيم الأخلاقية	03
01	1.12	3.64	يتعلم العامل القيم والمعتقدات والأهداف من مراقبة سلوك رئيسه المباشر	04
03	1.05	3.62	رئيس المباشر يستخدم الرموز والشعارات والخطابات التي تتطابق مع القيم	05
02	0.95	3.64	رئيس المباشر يحترم حقوق الآخرين	06
04	1.15	3.60	تعتبر الأخلاق المبدأ الأساسي في عمل المؤسسة من خلال سلوك رئيس المباشر	07
-	0.64	3.57	متوسط بعد الاستجابة	

المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يظهر الجدول أعلاه أن استجابات أفراد العينة لجميع فقرات البعد متقاربة وأكبر من الوسط الفرضي البالغ (3)، كما يظهر الجدول أن المتوسط العام لأوساط العامل وأوساط البعد بلغ (3.57)، وهذا يعني أن أفراد العينة يمارسون السلوك الأخلاقي بصفة مرتفعة وهذا يدل على أن القائد يمارس السلوك الأخلاقي في المؤسسة محل الدراسة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتقددة -SKTM- وحدة تقرت.

الجدول رقم (2-12): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري تلستوى القيادة الأخلاقية الناتج عن تعزيز السلوك الأخلاقي

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات الأخلاقي	ن
02	0.83	3.78	يشجع رئيسي المباشر العمال الجدد على الاستفادة من خبرات زملائهم	01
07	0.86	3.64	يساعد رئيسي المباشر الآخرين في احتياجاتهم الوظيفية	02
03	0.85	3.76	رئيسي المباشر يعزز ممارسة السلوك الأخلاقي لدى العاملين	03
06	1.02	3.67	يلتزم رئيسي المباشر بالعمل الأخلاقي بشكل دائم	04
05	1.11	3.71	يعاقب رئيسي المباشر العمال الذين يتبعون المعايير الأخلاقية	05
01	1.08	3.81	يراقب رئيسي المباشر العاملين ويوجه الذين يبتعدون عن السلوكيات الأخلاقية	06
04	1.09	3.72	يتخذ رئيسي المباشر قرارات تناسب مع مبادئ المؤسسة	07
-	0.62	3.73	متوسط بعد الاستجابة	

المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يظهر الجدول أعلاه أن استجابات أفراد العينة لجميع فقارات البعد متقاربة وأكبر من الوسط الفرضي البالغ (3)، كما يظهر الجدول أن المتوسط العام لأوساط البعد بلغ (3.73)، وهذا يعني أن القيادة الأخلاقية مرتفعة، وما يفسره تعزيز السلوك الأخلاقي ويظهر ذلك من خلال علاقة القائد بالعمال في المؤسسة محل الدراسة.

الجدول رقم (2-13): مستوى القيادة الأخلاقية العام

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الأبعاد	الرقم
03	0.70	3.53	توافر السلوك الأخلاقي	01
02	0.64	3.57	مارسات السلوك الأخلاقي	02
01	0.62	3.73	تعزيز السلوك الأخلاقي	03
-	0.53	3.62	متوسط بعد الاستجابة	

المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

ومن خلال الجدول يتضح أن مستوى الرضا الوظيفي الكلية ذات الوسط الحسابي (3.62) وهي أعلى من الوسط الفرضي (3)، وهذا يعني أن الرضا الوظيفي لأفراد عينة الدراسة متوسطة، وكان بعد تعزيز السلوك الأخلاقي أكثرهم توافرا في القيادة الأخلاقية بوسط حسابي يقدر بـ (3.73) وانحراف معياري يساوي (0.62)، وقد كان بعد توافر السلوك الأخلاقي أقل الأبعاد توافرا في القيادة الأخلاقية بوسط حسابي يساوي (3.53) وانحراف معياري يقدر بـ (0.70).

2- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثانية:

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتقددة SKTM-وحدة تقرت.

الفرضية 2: هناك مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة.
الجدول رقم (14-2): مستوى متوسط من الرضا الوظيفي عن بعد الأجر

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات	ت
01	1.23	3.51	أنا راض عن الأجر الذي أحصل عليه .	01
02	1.24	3.41	الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع جهدي المبذول	02
03	1.25	3.22	يلبي الأجر الذي أتقاضاه احتياجاتي الأساسية للأسرة	03
05	1.07	2.90	الأجر الذي أتقاضاه يشجعني على القيام بعملي بشكل أفضل	04
04	1.12	2.96	يعتبر الأجرأهم من الحوافز بالنسبة لي	05
-	0.88	3.20	متوسط بعد الأجر	

المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول أعلاه إتجاهات العمال حول الرضا الوظيفي المقدمة من طرفهم من ناحية بعد الأجر، حيث نلاحظ أن أعلى وسط حسابي كان للفقرة الأولى والمقدر ب(3.51) وانحراف معياري يقدر ب(1.23)، وأقل وسط حسابي كان للفقرة الرابعة والمقدر ب(2.90) وهذا يدل على أن العمال راضين عن الذين يتلقون رواتب تناسب قدر قدر ب(3.20) وانحراف معياري (0.88)، هذا يعني أن أفراد العينة في المؤسسة محل الدراسة يتلقون رواتب تناسب مع مؤهلاتهم العلمية بدرجة مرتفعة وكذا مع مجدهم .

الجدول رقم (15-2): مستوى متوسط من الرضا الوظيفي عن بعد ظروف العمل

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات	الرقم
05	0.97	3.23	ساعات العمل التي أعملها مناسبة لي	01
04	1.11	3.28	أشعر بالاستقلالية في عملي	02
03	1.19	3.37	التهوية والإضاءة متوفرتين بشكل جيد	03
01	1.03	3.74	يتيح لي عملياً اكتساب خبرات جديدة	04
02	1.18	3.45	أُكلِفُ بأعمال تناسب مع طبيعة عملي	05
-	0.76	3.41	متوسط بعد ظروف العمل	

المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول أن ظروف العمل السائدة في المؤسسة محل الدراسة كانت ضمن الموافقة العالمية، وكان أعلى مستوى حسابي للفقرة الرابعة والمقدر ب(3.74) وانحراف معياري يقدر ب(1.03) والتي تفسر أن العمال يكتسبون من عملهم خبرات

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتقددة SKTM-وحدة تقرت.

جديد، وكان أقل وسط حسابي للفقرة الأولى والمقدر ب(3.23) وانحراف معياري يقدر ب(0.97) والتي مفادها ساعات العمل التي أعملها مناسبة لي وبالنسبة للمتوسط الحسابي العام فقد قدر ب(3.41)، مما يعكس درجة موافقة عالية على الرضا الوظيفي المقدمة من طرف العينة من ناحية بعد ظروف العمل.

الجدول رقم (2-16): مستوى متوسط من الرضا الوظيفي عن بعد الترقية

الرقم	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
01	فرص الترقية في المؤسسة متكافئة لجميع العمال	2.65	1.16	02
02	الترقية تتم على أساس الكفاءة	2.64	1.13	03
03	إن منح الترقيات الوظيفية يؤثر إيجاباً على أداء الوظيفي	3.47	1.03	04
04	أنا راض عن سياسة الترقية في المؤسسة	3.14	1.71	05
05	حصولي على ترقية يحفزني لزيادة مجهوداتي في العمل	3.71	1.08	01
	متوسط بعد الترقية	3.122	0.81	-

المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

الجدول أعلاه يوضح اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي المقدمة من طرفهم من ناحية بعد الترقية، حيث نلاحظ من خلاله أن اتجاهات أفراد العينة نحو الفقرات الخامس والثالثة كانت ضمن الموافقة العالمية، وكان أعلى متوسط للفقرة الثالثة والذي قدر ب(3.71) وانحراف معياري قدر ب(1.08) وهذا ما يعكس أن حصولي على ترقية يحفزني لزيادة مجهوداتي في العمل ، أما الفقرات الأول والثانية والرابعة فقد كانت ضمن الموافقة المتوسطة، وكان أقل متوسط حسابي للفقرة الثانية والمقدر ب(2.65) وانحراف معياري يقدر ب(1.16) والذي يفسر بأن الترقية تتم على أساس الكفاءة ، بالنسبة للمتوسط الحسابي العام فقد قدر ب(3.12) وانحراف معياري مقدر ب(0.81)، مما يعكس درجة موافقة متوسطة على الرضا الوظيفي المقدمة من طرف عينة الدراسة من ناحية بعد الترقية.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتقددة SKTM-وحدة تقرت.

المجدول رقم (17-2): مستوى متوسط من الرضا الوظيفي عن بعد جماعات العمل

الرقم	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
01	هناك تفاهم و انسجام بين جماعات العمل	3.29	1.11	05
02	زملائي في العمل يقدروني و يحترموني	3.84	0.80	01
03	يتحقق فريق العمل نتائج جد مرضية كمجموعة واحدة	3.67	0.87	02
04	أحرص على المشاركة في الأنشطة الاجتماعية مع باقي زملائي	3.62	0.86	03
05	أحرص على تبادل المعلومات ومصادر المعرفة مع باقي أفراد فريق العمل	3.60	0.86	04
متوسط بعد جماعات العمل				-

المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

المجدول أعلاه يوضح اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي المقدمة من طرفهم من ناحية بعد جماعات العمل، حيث نلاحظ من خلاله أن اتجاهات أفراد العينة نحو الفقرات متقاربة كانت ضمن الموافقة العالية، وكان أعلى متوسط للفقرة الثانية والذي قدر ب(3.84) وانحراف معياري قدر ب(0.80) وهذا ما يعكس أن زملائي في العمل يقدروني و يحترموني، أما الفقرة الأول فقد كانت ضمن الموافقة المتوسطة، وكان أقل متوسط حسابي للفقرة الأولى والمقدر ب(2.29) وانحراف معياري يقدر ب(1.11) والذي يفسر بأنها تفاهمني و انسجام بين جماعات العمل، بالنسبة للمتوسط الحسابي العام فقد قدر ب(3.60) وانحراف معياري مقدر ب(0.60)، مما يعكس درجة موافقة مرتفعة على الرضا الوظيفي المقدمة من طرف عينة الدراسة من ناحية بعد جماعات العمل.

المجدول رقم (18-2): مستوى متوسط من الرضا الوظيفي عن بعد الإشراف

الرقم	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
01	يشجع رئيسى المباشر على تقديم رأى	3.31	0.92	05
02	يبين لي رئيسى المباشر ماعلى القيام به بكل احترام	3.48	0.92	04
03	رئيسى المباشر يثق في قدراتي	3.70	0.94	01
04	يعتبرنى مع رئيسى المباشر فى العمل علاقه صداقة واحترام	3.71	0.96	02
05	رئيسى المباشر يحرص على أن تتناسب مسؤولياتي و واجباتي مع قدراتي	3.63	1.03	03
متوسط بعد الإشراف				-

المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتقددة SKTM-وحدة تقرت.

الجدول أعلاه يوضح اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي المقدمة من طرفهم من ناحية بعد الإشراف، حيث نلاحظ من خلاله أن اتجاهات أفراد العينة نحو الفقرات متقاربة كانت ضمن الموافقة العالية، وكان أعلى متوسط للفقرة الرابعة والذي قدر ب(3.71) وانحراف معياري قدر ب(0.96) وهذا ما يعكس أن تجمعي مع رئيسي المباشر في العمل علاقة صداقة واحترام ، أما الفقرة الأول فقد كانت ضمن الموافقة المتوسطة، وكان أقل متوسط حسابي للفقرة الأولى والمقدر ب(3.31) وانحراف معياري يقدر ب(0.92) والذي يفسر بأن يشجعه رئيس المباشر على تقديم رأيه ، بالنسبة للمتوسط الحسابي العام فقد قدر ب(3.57) وانحراف معياري مقدر ب(0.75)، مما يعكس درجة موافقة مرتفعة على الرضا الوظيفي المقدمة من طرف عينة الدراسة من ناحية بعد الإشراف .

الجدول رقم (19-2): مستوى الرضا الوظيفي للعاملين العام:

الرقم	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
01	الأجر	3.20	0.88	04
02	ظروف العمل	3.41	0.76	03
03	الترقية	3.12	0.81	05
04	جماعات العمل	3.60	0.60	01
05	الإشراف	3.57	0.75	02
متوسط الرضا الوظيفي للعاملين				
-				
3.39				
3.51				

المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

ومن خلال الجدول يتضح أن مستوى الرضا الوظيفي الكلية ذات الوسط الحسابي (3.39) وهي أعلى من الوسط الفرضي (3)، وهذا يعني أن الرضا الوظيفي لأفراد عينة الدراسة متوسطة، وكان بعد جماعات العمل أكثرهم توافرا في الرضا الوظيفي بوسط حسابي يقدر ب(3.60) وانحراف معياري يساوي (0.60)، وقد كان بعد الترقية أقل الأبعاد توافرا في الرضا الوظيفي بوسط حسابي يساوي (3.12) وانحراف معياري يقدر ب(0.81).

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتقددة SKTM -وحدة تقرت.

3- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثالثة:

الفرضية 3: يوجد أثر إيجابي لأبعاد القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة .

الجدول رقم (20-2): اختبار التوزيع الطبيعي (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	XA	XB	XC	YD	YE	YP	YQ	YR
N	101	101	100	100	100	101	101	101
Normal Parameters ^{a,b}								
Mean	3,5304	3,5700	3,7429	3,1940	3,4060	3,1446	3,6059	3,5663
Std. Deviation	,70257	,63776	,62088	,88006	,75770	,81394	,60097	,75951
Most Extreme Differences								
Absolute	,095	,129	,143	,133	,137	,085	,148	,126
Positive	,043	,076	,091	,066	,062	,085	,148	,103
Negative	-,095	-,129	-,143	-,133	-,137	-,059	-,089	-,126
Kolmogorov-Smirnov Z	,954	1,298	1,430	1,325	1,368	,853	1,482	1,268
Asymp. Sig. (2-tailed)	,323	,069	,033	,060	,047	,460	,025	,080

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

من خلال الجدول أعلاه نريد إثبات أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، فنلاحظ أن قيمة $Sig \geq 0.025$ بالنسبة لجميع أبعاد الدراسة و كلها متغيرات الدراسة، ومنه بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

لتحليل البيانات تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط على أن تدخل أبعاد المتغير المستقل القيادة الأخلاقية لتحديد تأثير هذه المتغيرات كل على حدى في المتغير التابع الرضا الوظيفي كخطوة أولى، وفي الخطوة الثانية يتم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد لتحديد تأثير هذه المتغيرات مجتمعة والتي تمثل القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي.

أ- دراسة: أثر توافر السلوك الأخلاقي على الرضا الوظيفي:

الجدول رقم (21-2): اختبار الانحدار البسيط توافر السلوك الأخلاقي على الرضا الوظيفي

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,091	,225		9,298	,000
توافر السلوك الأخلاقي	,367	,062	,513	5,888	,000

a. Dependent Variable: الرضا الوظيفي للعاملين

المصدر: مخرجات برنامج Spss

من خلال جدول المعاملات نلاحظ أنه يمكن تحديد مقطع خط الانحدار وفق المعادلة التالية: $Y = a + bx$ ، وهذا يعني أن معادلة الإنحدار كما يلي $Y = 0.36x - 2.09$ ، حيث أن مستوى الدلالة $Sig = 0.000$ وهي أقل من مستوى

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتقددة SKTM-وحدة تقرت.

المعنوية (0.05)، ومنه نلاحظ أنه يوجد هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين توافر السلوك الأخلاقي و الرضا الوظيفي (وجود علاقة طردية).

إذ أنه كلما توافر السلوك الأخلاقي بوحدة واحدة أدى إلى زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين ب 36.7%، ونلاحظ أن معامل خط الإنحدار له دلالة إحصائية أي أن النتائج جيدة.

ب - دراسة أثر ممارسات السلوك الأخلاقي على الرضا الوظيفي:

الجدول رقم (22): اختبار الانحدار البسيط لتوافر ممارسات السلوك الأخلاقي على الرضا الوظيفي

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	2,060	,258		7,973	,000
ممارسات السلوك الأخلاقي	,371	,071	,468	5,222	,000

a. Dependent Variable: الرضا الوظيفي للعاملين

المصدر: مخرجات برنامج Spss

من خلال جدول المعاملات نلاحظ أنه يمكن تحديد مقطع خط الانحدار وفق المعادلة التالية: $Y = a + bx$ ، وهذا يعني أن معادلة الإنحدار كما يلي $Y = 2.06 - 0.37x$ ، حيث أن مستوى الدلالة $0.000 = \text{Sig}$ وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، ومنه نلاحظ أنه يوجد هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين توافر السلوك الأخلاقي و الرضا الوظيفي (وجود علاقة طردية).

إذ أنه كلما توافر السلوك الأخلاقي بوحدة واحدة أدى إلى زيادة الرضا لدى العاملين ب 37.10%， ونلاحظ أن معامل خط الإنحدار له دلالة إحصائية أي أن النتائج جيدة.

ث - دراسة أثر تعزيز السلوك الأخلاقي

الجدول رقم (23): اختبار الانحدار البسيط لتعزيز السلوك الأخلاقي على الرضا الوظيفي

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	1,991	,266		7,479	,000
تعزيز السلوك الأخلاقي	,378	,070	,481	5,374	,000

a. Dependent Variable: الرضا الوظيفي للعاملين

المصدر: مخرجات برنامج Spss

من خلال جدول المعاملات نلاحظ أنه يمكن تحديد مقطع خط الانحدار وفق المعادلة التالية: $Y = a + bx$ ، وهذا يعني أن معادلة الإنحدار كما يلي $Y = 1.99 + 0.37x$ ، حيث أن مستوى الدلالة $0.000 = \text{Sig}$ وهي أقل من مستوى المعنوية

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتعددة وحدة تقرت -SKTM-

(0.05)، ومنه نلاحظ أنه يوجد هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين توافر السلوك الأخلاقي و الرضا الوظيفي (وجود علاقة طردية).

إذ أنه كلما توافر السلوك الأخلاقي بوحدة واحدة أدى إلى زيادة الرضا لدى العاملين بـ 37.80%， ونلاحظ أن معامل خط الإنحدار له دلالة إحصائية أي أن النتائج جيدة.

ج - دراسة أثر أبعاد القيادة الأخلاقية مجتمعة على الرضا الوظيفي:

الجدول رقم (24): اختبار الإنحدار المتعدد لأبعاد القيادة الأخلاقية مجتمعة الرضا الوظيفي

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	1,480	,288		5,134	,000
توافر السلوك الأخلاقي	,215	,072	,306	2,993	,004
مارسات السلوك الأخلاقي	,079	,087	,100	,908	,366
تعزيز السلوك الأخلاقي	,234	,080	,298	2,933	,004

a. Dependent Variable: الرضا الوظيفي

المصدر: مخرجات برنامج Spss

من خلال الجدول يمكن استخراج المعادلة الخطية بين أبعاد القيادة الأخلاقية مجتمعة و الرضا الوظيفي وهي كما يلي:

$Y = 1.48 + 0.215 X_A + 0.234 X_C$ ، وبما أن قيمة Sig للأبعاد توافر السلوك الأخلاقي، ممارسات السلوك الأخلاقي، تعزيز السلوك الأخلاقي، وهم أكبر من (0.05) فهم لا يؤثرون على الرضا الوظيفي، وبذلك لا تدخل في المعادلة.

خ. دراسة أثر القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي:

الجدول رقم (25): اختبار الإنحدار المتعدد القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	1,488	,284		5,233	,000
القيادة الأخلاقية	,528	,078	,571	6,807	,000

a. Dependent Variable: الرضا الوظيفي

المصدر: مخرجات برنامج Spss

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتقددة SKTM-وحدة تقرت.

من خلال الجدول يمكن استخراج المعادلة الخطية التالية: $Y = 1.488 + 0.528X$, وبما أن قيمة Sig أكبر من 0.05 فإن العلاقة الخطية بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي هي علاقة طردية، إذ أنه كلما زاد القيادة الأخلاقية بوحدة واحدة أدى إلى زيادة الرضا الوظيفي بـ 52.8%.

4. عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الرابعة:

الفرضية 4: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول القيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي.

جدول رقم (2-26): يوضح تحليل التباين الأحادي لمقارنة متوسطات القيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي بغير الجنس

إختبار T_{TESTE} لتغير الجنس

	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
القيادة الأخلاقية	Equal variances assumed	,052	,821	,252	97	,801	,02894	,11474	-,19878 ,25666
	Equal variances not assumed			,255	59,660	,800	,02894	,11355	-,19823 ,25611
الرضا الوظيفي	Equal variances assumed	1,232	,270	-,784	96	,435	-,08663	,11049	-,30596 ,13270
	Equal variances not assumed			-,861	69,960	,392	-,08663	,10062	-,28730 ,11405

المصدر: مخرجات برنامج Spss

نتيجة تحليل التباين لتغير الجنس بناءً على قيمة Sig البالغة (0.80) على التوالي بالنسبة للقيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي للعاملين وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي لا توجد فروق في تصورات الذكور عن الإناث من العاملين في المؤسسة محل الدراسة حول القيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي فكلا الجنسين يقدمان الخدمات المطلوبة وفق ماتطلبه مهامهم التي كلفوا بها، أو بعبارة أخرى لا توجد فروق أو لا تختلف القيادة الأخلاقية عن الرضا الوظيفي تعزيز لتغير الجنس.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتقددة SKTM-وحدة تقرت.

جدول رقم(27): يوضح تحليل التباين الأحادي لمقارنة متوسطات القيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي بغير العمر

ANOVA						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
القيادة الأخلاقية	Between Groups	,222	3	,074	,261	,853
	Within Groups	27,129	96	,283		
	Total	27,351	99			
الرضا الوظيفي	Between Groups	,016	3	,005	,021	,996
	Within Groups	25,138	95	,265		
	Total	25,155	98			

المصدر: مخرجات برنامج Spss

نتيجة تحليل التباين لمتغير العمر بناء على القيمة (Sig) البالغة 0.85 و 0.99 على التوالي بالنسبة للقيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي للعاملين وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) sig وبالتالي نقبل فرضية العدم، ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للقيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي تعزى إلى لمتغير العمر، فرغم اختلاف أعمار أفراد عينة الدراسة فهم يخضعون لنفس القوانين المعمول بها في المؤسسة محل الدراسة، كما لا يوجد تفريق في التكليف بالمهام لأفراد عينة الدراسة كل حسب عمره لأن المسؤولية واحدة.

جدول رقم(28): يوضح تحليل التباين الأحادي لمقارنة متوسطات القيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي بغير المستوى التعليمي

ANOVA						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
القيادة الأخلاقية	Between Groups	,515	3	,172	,614	,607
	Within Groups	26,836	96	,280		
	Total	27,351	99			
الرضا الوظيفي	Between Groups	2,035	3	,678	2,787	,045
	Within Groups	23,120	95	,243		
	Total	25,155	98			

المصدر: مخرجات برنامج Spss

نتيجة تحليل التباين لمتغير العمر بناء على القيمة (Sig) البالغة 0.65 بالنسبة للقيادة الأخلاقية وأقل من 0.05 بالنسبة لرضا الوظيفي و المقدرة ب (0.04)، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للقيادة الأخلاقية وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لرضا الوظيفي تعزى إلى متغير المستوى التعليمي، بالنسبة للقيادة الأخلاقية يرجع ذلك إلى عدم الاختلاف بين الإدارة العليا سواء كان مستوى التعليمي عالي أو متوسط أو أقل لتسابه الظروف البيئة والتنظيمية والقوانين والأنشطة و التعليمات بمختلف أنواعها، أما بالنسبة لرضا الوظيفي فإن مستوى التعليمي يلعب دوراً كبيراً هنا.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتقددة SKTM-وحدة تقرت.

جدول رقم(2-29): يوضح تحليل التباين الأحادي لمقارنة متوسطات القيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي بمتغير الخبرة

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
القيادة الأخلاقية	Between Groups	,387	3	,129	,460	,711
	Within Groups	26,964	96	,281		
	Total	27,351	99			
الرضا الوظيفي	Between Groups	,347	3	,116	,443	,723
	Within Groups	24,808	95	,261		
	Total	25,155	98			

المصدر: مخرجات برنامج Spss

البالغة 0.71 و 0.73 بالنسبة للقيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي للعاملين Sig نتيجة تحليل التباين لمتغير الخبرة بناءً على القيمة على التوالي (0.05) وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الخبرة و أثر القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي، أي لا تختلف القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة في المؤسسة محل الدراسة .

جدول رقم(2-30): يوضح تحليل التباين الأحادي لمقارنة متوسطات القيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي بمتغير الوظيفة

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
القيادة الأخلاقية	Between Groups	,620	3	,207	,742	,529
	Within Groups	26,731	96	,278		
	Total	27,351	99			
الرضا الوظيفي	Between Groups	1,050	3	,350	1,380	,254
	Within Groups	24,104	95	,254		
	Total	25,155	98			

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

نتيجة تحليل التباين لمتغير العمر بناءً على القيمة (Sig) البالغة 0.52 بالنسبة للقيادة الأخلاقية و 0.25 بالنسبة للرضا الوظيفي ، وبالتالي نقبل فرضية العدم، وتعزى النتيجة التي أنها لا توجد فروق في تصور القائد أو الرئيس و الموظفين حول القيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الوظيفة لأنهما يخضعون لنفس القواعد و القوانين بعض النظر الوظيفية أما الرضا الوظيفي فكل من القائد و الموظفين باختلاف الوظيفتين يملكون نفس التصور .

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتقددة -SKTM- وحدة تقرت.

المطلب الثاني: تحليل نتائج الدراسة (المناقشة)

1. إختبار صحة الفرضية الأولى:

أثبتت الدراسة أن هناك القيادة الأخلاقية سائدة بدرجة مرتفعة في شركة الكهرباء وطاقات المتقددة -SKTM- وحدة تقرت لولاية ورقلة من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد القيادة الأخلاقية على النحو التالي: (توافر السلوك الأخلاقى بمتوسط حسابي 3.53)، (مارسات السلوك الأخلاقي بمتوسط حسابي 3.57)، (تعزيز السلوك الأخلاقي بمتوسط حسابي 3.73) وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الإجمالي الذى كانت قيمته 3.62 وهو مستوى مرتفع، وهذا ما يؤكّد صحة الفرضية الأولى والتي تنص على وجود القيادة الأخلاقية بدرجات حسنة في المؤسسة محل الدراسة.

2. إختبار صحة الفرضية الثانية:

أثبتت الدراسة أن هناك مستوى الرضا الوظيفي متوسط من قبل العاملين في شركة الكهرباء وطاقات المتقددة -SKTM- وحدة تقرت لولاية ورقلة، من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي والتي كانت على النحو التالي: (الأجر بمتوسط حسابي 3.20)، (ظروف العمل بمتوسط حسابي 3.41)، (الترقية بمتوسط حسابي 3.12) (جماعات العمل بمتوسط حسابي 3.60)، (الإشراف بمتوسط حسابي 3.57)، وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الإجمالي الذي كانت قيمته 3.39 وهو مستوى متوسط، وهذا ما يؤكّد صحة الفرضية الثانية والتي تنص على وجود الرضا الوظيفي بمستوى متوسط في المؤسسة محل الدراسة.

3. إختبار صحة الفرضية الثالثة:

من خلال عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثالثة يتضح أن القيادة الأخلاقية أثر ايجابي على الرضا الوظيفي للعاملين، وهو ما يتفق مع فرضية الدراسة القائلة (هناك أثر ايجابي للقيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي).

4. إختبار صحة الفرضية الرابعة:

من خلال عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الرابعة يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول القيادة الأخلاقية ومنه نرفض فرضية الدراسة القائلة (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي) في شقها الأول، وتقبل في الشق الثاني بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير الخبرة في المؤسسة محل الدراسة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة كهرباء وطاقات المتقددة SKTM -وحدة تقرت.

خلاصة الفصل:

تمثل الدراسة التطبيقية التي تطرقنا لها في ظل هذه البحث في معرفة أثر القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي في شركة كهرباء وطاقات المتقددة SKTM - باعتبارها من المؤسسات التي واجب على قيادتها التحليل بالسلوك الأخلاقي من أجل ان يتحقق لنا الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة .

ومن خلال هذا الفصل تم التطرق إلى الجانب الميداني وذلك عبر مباحثين، عالج البحث الأول الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة، أما البحث الثاني فتعلق بعرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها.

خاتم

الخاتمة العامة:

بعد أن تم استعراض أهم الأدبيات النظرية والتطبيقية المتعلقة بكل من متغيري الدراسة القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي وفق تساؤلات الدراسة الموضوعة، وإسقاط ما تم عرضه على شركة كهرباء وطاقات المتقدمة - SKTM - تم التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات.

من أهم النتائج:

- إن توافر السلوك الأخلاقي يؤثر إيجابياً على الرضا الوظيفي؛
- ممارسات السلوك الأخلاقي له تأثير على الرضا الوظيفي؛
- تعزيز السلوك الأخلاقي يؤثر في مستوى الرضا الوظيفي.

على ضوء النتائج السابقة التي توصلت إليها هذه الدراسة فإنه يمكن تقديم عدد من التوصيات والتي يمكن تقديم عدد من التوصيات التي تنص على أن للقيادة الأخلاقية السائد في المؤسسة محل الدراسة والتي تتميز بتوفير السلوك الأخلاقي ، وممارسات السلوك الأخلاقي للقائد، تعزيز السلوك الأخلاقي في المؤسسة حيث له تأثير مباشر على العاملين و بذلك وجود علاقة قوية إيجابية و طردية بين القيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، أي كلما زاد مستوى القيادة الأخلاقية كلما زاد مستوى الرضا الوظيفي.

التوصيات:

1. ينبغي على القائد العمل على ترسیخ المفاهيم الأخلاقية و التأكيد على العدالة ونزاهة في نظام الترقى؛
2. تعميق وعي القائد بأهمية القيادة الأخلاقية، بما لها من دور بارز في رفع درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين ؟
3. ضرورة تبني ثقافة تنظيمية تؤكد على القيم و المعايير الأخلاقية ، ونشرها داخل المؤسسة محل الدراسة بالشكل الذي يجعل القيم الأخلاقية في أعلى.

آفاق الدراسة:

- ❖ علاقة الالتزام التنظيمي على الرضا الوظيفي ؟
- ❖ أثر القيادة الأخلاقية على الالتزام التنظيمي ؟
- ❖ أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي ؟
- ❖ علاقة القيادة الأخلاقية على أداء موارد البشرية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1. إبراهيم المهدي أحمد موسى، حسين عبد السلام على عمران، يوسف ميدو حمدي محمد، دور القيادة الأخلاقية في الحد من دوافع ومارسات المحاسبة الإبداعية للمنظمات ، مجلة الدراسات الاقتصادية ، كلية الاقتصاد ، جامعة سرت ، العدد 4 .2018،
2. إحسان دهش جلاب، إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير ، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان،الأردن،2011.
3. أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة ، دار النهضة العربية، بيروت لبنان 1983 .
4. أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة : الأسس و السلوكيات وأدوات البحث التطبيقي ، الدار الجامعية ، الإسكندرية، مصر،
5. بخوش الصديق، منهجة البحث العلمي، دار طليطلة، الجزائر، 2010 .
6. جمال معتوق، منهجة العلوم الاجتماعية والبحث الاجتماعي، دار الكتاب الحديث،الجزائر، 2013 .
7. حمد عبد العال النعيمي وآخرون، طرق ومناهج البحث العلمي، الوراق للنشر والتوزيع،الأردن،2014 .
8. سلطان، محمد سعيد أنور، السلوك التنظيمي.الإسكندرية.مصر: دار الجامعة الجديدة،2003 .
9. سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط 2 دار وائل للنشر والتوزيع ،الأردن، 2006 .
10. الشرايدة سالم، الرضا الوظيفي: أطر نظرية وتطبيقات عملية،عمان،دار صفاء للنشر والتوزيع، 2008 .
11. عبد الباري إبراهيم درة، زهير الصياغ ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرون ، دار وائل للنشر ،الأردن ، ط 1 2008 ،
12. عبد الرحمن العيسون ، الكفاءة الإدارية ، الدار الجامعية ، مصر ، 1998 .
13. فايرة محمد رجب بمنسي ، الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر ، مصر ، ط 1 .
14. لوكيالهاشي، يومقار مراد، "المناخالتنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي" ، دار الأيام للنشر والتوزيع،2015.
15. محمد الجوهرى، علم اجتماع النظرية، الموضوع، المنهج، القاهرة، 1992 .
16. محمد سعيد أنور سلطان ،السلوك التنظيمي،دار الجامعة الجديدة للنشر ، مصر.
17. محمد صالح الحناوي ، راوية محمد حسن ، السلوك التنظيمي ، الناشر مركز التنمية الإدارية ، الإسكندرية،1998 .
18. محمد عمر الطنوي،قراءات في علم النفس الاجتماعي ،مكتبة المعارف الحديثة،الاسكندرية،مصر 1999 .
19. محمود فتحي عكاشة، علم النفس الصناعي، مطبعة الجمهورية ، الإسكندرية ، 1999 .
20. مشعل محمد الجمالي، "الرضا الوظيفي في إدارة المكتبات" ،الأردن – عمان.
21. مكي مصطفى، البحث العلمي: آدابه وقواعد ومناهجه، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع،الجزائر، 2013 .
22. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة مصطفى ماضي وسعید سبعون، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2004 .

23. هاشم، عبد الرزاق، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان — الأردن 2010.

المجلات:

1. باديس بوخلوه، محمد حمزة بن قرينة، أثر تكين العاملين على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية في مطاحن الواحات تقرت ، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية العدد 07، 2015.

2. تهاني صالح العتي، صفت حسين عبد العزيز، القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمى المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظرهم، مقالة في مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 44، 2018.

3. جود مجسن راضي ، عبد الله كاظم حسين ، العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والتزام التنظيمي دراسة اختيارية في كلية الإدارة والاقتصاد مجلة الغزي للعلوم الاقتصادية والإدارية جامعة القدسية قسم إدارة الأعمال السنة السابعة العدد 21، 2011.

4. ليما زيد وهيبة، أثر المحفزات على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان تلمسان، مجلة كلية المؤمنون.

5. يوسف الطائي، ده رون عبد الله ، وريا رشيد، عنوان القيادة الأخلاقية ودورها في التراحم التنظيمية للحد من مغذيات الفساد الإداري، مجلة جامعة التنمية البشرية، 2017.

الرسائل الجامعية:

1. خالدية مصطفى عطا، وباسل محمد ، حسن العزاوي ، القيم الأخلاقية و أثر في تحقيق الرضا الوظيفي (دراسة استطلاعية في المكتبة المركزية لجامعة بغداد، 2013).

2. شاطر شفيق، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الصناعية ، مذكرة ماجستير في علوم التسيير غير منشورة، جامعة محمد بورخاس 2010.

3. عبد الرحيم ناجي على هامل ، عنوان القيادة الأخلاقية ودورها في تحقيق الإيرادات المصارف الإسلامية دراسة حالة مصرف مانديري ي شريعة مدينة مالانج بأندونيسيا، 2016.

مراجع بالإنجليزية:

1. Daft, Richard L, **Organization Theory and Design**, south – western Thomson, 8th ed., ohio, VSA., 2004
2. Mohammad TaheriRouzbahani, ZeinabSoleimanian, FarahnakBeygRezai, FereydonHemati, **The Relationship between Ethical Leadership with the Three Dimensions of Organizational Commitment (Affective, Continuous, Normative) and Confidence in Superintendent**, Journal of Basic and Applied, Scientific Research, ISSN 2090-4304, J. Basic. Appl. Sci. Res., 3(6)771-776, 2013, Text Road Publication
3. Morgan, Ronald B, Self – Andco – **Worker perceptions of Ethics and Their Relationships to Leadership and Salary**, Academy of Management Journal, Vol. 36, 1993.
4. Mucchielli R, **Le Questionnaire Dans L'enquête Psychosociale**, Librairies Techniques et éditions E.S.F, Paris, 1979
5. Peggy GSiegel,**Ethical Leadership and Organizational Commitment in the Canadian Armed Forces**: An analysis of perceived supervisorethical leadership as a predictor of organizational commitment in a Canadian Armed Forces sample,2013
6. Peggy G. Siegel ,**Ethical Leadership and Organizational Commitment in the Canadian Armed Forces: An analysis of perceived supervisor ethical leadership as a predictor of organizational commitment in a Canadian Armed Forces sample**. A Management Research Project Submitted to Saint Mary's University, Halifax, Nova Scotia in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Business Administration, November, 2013, Halifax, Nova Scotia.
7. Peretti. J. M, **ressource humaines et gestion du personnel**, édition vuiber , Paris, 1998.
8. -Ponnu, Cyril H. &Tennakoon, Girinda, , **The Association Between Ethical Leadership and Employee outcomes: the Malaysian cas**, Electronic Journal of Business Ethics and organization studies, Vol. 14, No.1, 2009.
9. RizwanQaiser Danish, Umar Draz, Hafiz Yasir Ali, **Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Education Sector** of Pakistan, American Journal of Mobile Systems, Applications and Services, Vol. 1, No. 2, 2015.
- 10.Uma SEKARAN, **Research Methods For Business: a skill - building approach**, second edition, JOHN Wiley, New York, USA, 1992
- 11.Umar Draz& Ali: **Impact of Organizational Climate on job Satisfaction and OrganizationalCommitment in Education Sector of Pakistan.**
- 12.Woo.G .Kim & Robert. A .Brymer , **The effects of ethical leadership on manager jobsatisfaction , commitment , behavioral outcomes** , and firm performance , Jouranal of Hospitality management , 2011.

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01): قائمة الأساتذة المحكمين

رقم	إسم الأستاذ	الدرجة العلمية	جهة العمل
01	د.رشيد مناصريه	أستاذ محاضر أ	جامعة قاصدي مرباح -ورقلة -
02	أ. تيشات سلوى	أستاذ مساعد أ	جامعة قاصدي مرباح -ورقلة -
03	عبد الرحيم بوخلحال	أستاذ محاضر أ	جامعة قاصدي مرباح -ورقلة -
04	حورية بالأطرش	أستاذ محاضر أ	جامعة قاصدي مرباح -ورقلة -
05	نور الدين مزهودة	أستاذ محاضر أ	جامعة قاصدي مرباح -ورقلة -
06	د.عبد الرؤوف حجاج	أستاذ محاضر أ	جامعة قاصدي مرباح -ورقلة -
07	د.بشير بن شويخة	أستاذ محاضر ب	جامعة قاصدي مرباح -ورقلة -

المصدر: من إعداد الطالبة

الملحق رقم (02): استماراة الإستبيان

جامعة قاصدي مرباح – ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

استبيان

السادة والسيدات إطارات وموظفو المؤسسة: يشرفني أن أتقدم إلى سعادتكم المحترمة بهذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات نجاح مذكرة ماستر تحت عنوان "أثر القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين"، وأعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم تخضى بالأهمية البالغة لدينا، وبالسريعة التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. نشكركم شكراً جزيلاً على مساهمتكم الحادثة بالإجابة على العبارات المرفقة وبصراحة تامة.

ولكم منا كل الشكر والتقدير. باسو نور المدى

الرجاء وضع علامة X في الخانة التي ترى أنها مناسبة.

المحور الأول: العبارات المتعلقة القيادة الأخلاقية:

الرقم	البعد الأول : توفر السلوك الأخلاقي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يوجد مستوى متميز من السلوك الأخلاقي للعاملين في المؤسسة					
2	تسمح المؤسسة للعمال بالتعبير عن آرائهم ومفتر حاكم بكل ثقة					
3	يتحلى رئيس المباشر بالاحترام والتراحم و العدالة					
4	يصغر رئيس المباشر لأراء العمال بدون إستثناء					
5	يركز رئيس المباشر على تحقيق مصالح العمال					
6	لدي ثقة كبيرة في رئيس المباشر					
7	يوضح رئيس المباشر أخلاق وقيم المؤسسة للعمال					

البعد الثاني : ممارسات السلوك الأخلاقي

08	يعد رئيس المباشر نموذجاً في القيام بالإعمال بطريقة صحيحة من الناحية الأخلاقية
09	يتصرف رئيس المباشر مع العمال بمنصفات أخلاقية
10	رئيس المباشر يراعي قواعد السلوك التي تتطابق مع القيم الأخلاقية
11	يتعلم العامل القيم والمعتقدات والأهداف من مراقبة سلوك رئيسه المباشر
12	رئيس المباشر يستخدم الرموز والشعارات والخطابات التي تتطابق مع القيم
13	رئيس المباشر يحترم حقوق الآخرين
14	تعتبر الأخلاق المبدأ الأساسي في عمل المؤسسة من خلال سلوك رئيسي المباشر

البعد الثالث : تعزيز السلوك الأخلاقي

15	يشجع رئيس المباشر العمال الجدد على الاستفادة من خبرات زملائهم
16	يساعد رئيس المباشر الآخرين في احتياجاتهم الوظيفية
17	رئيس المباشر يعزز ممارسة السلوك الأخلاقي لدى العاملين
18	يلتزم رئيس المباشر بالعمل الأخلاقي بشكل دائم
19	يعاقب رئيس المباشر العمال الذين ينتهكون المعايير الأخلاقية
20	يراقب رئيس المباشر العاملين ويوجه الذين يتعدون عن السلوكيات الأخلاقية

يتخذ رئيس المبادر قرارات تتناسب مع مبادئ المؤسسة

المحور الثاني: العبارات المتعلقة الرضا الوظيفي:

الرقم	أ. الرضا عن الأجر:	بشدة	موافق	موافقة	محايد	غير موافق	غير موافق	بشدة
1	أنا راض عن الأجر الذي أحصل عليه .							
2	الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع جهدي المبذول							
3	يلبي الأجر الذي أتقاضاه احتياجاتي الأساسية للأسرة							
4	الأجر الذي أتقاضاه يشجعني على بالقيام بعملي بشكل أفضل							
5	يعتبر الأجر أهون من الحوافر بالنسبة لي							
ب — الرضا عن ظروف العمل								
6	ساعات العمل التي أعملها مناسبة لي							
7	أشعر بالاستقلالية في عملي							
8	التهوية والإضاءة متوفرين بشكل جيد							
9	يتيح لي عملياً اكتساب خبرات جديدة							
10	أُكلِف بأعمال تتناسب مع طبيعة عملي							
ج — الرضا عن الترقية								
11	فرص الترقية في المؤسسة متكافئة لجميع العمال							
12	الترقية تتم على أساس الكفاءة							
13	إن منح الترقى الوظيفية يؤثر إيجاباً على أداء الوظيفي							
14	أنا راض عن سياسة الترقية في المؤسسة							
15	حصولي على ترقية يحفزني لزيادة مجهوداتي في العمل							
د — الرضا عن جماعات العمل								
16	هناك تفاهم وانسجام بين جماعات العمل							
17	زملاي في العمل يقدروني و يحترموني							
18	يتحقق فريق العمل نتائج جد مرضية كمجموعة واحدة							
19	أحرص على المشاركة في الأنشطة الاجتماعية مع باقي زملائي							
20	أحرص على تبادل المعلومات ومصادر المعرفة مع باقي أفراد فريق العمل							
ه — الرضا على الإشراف								
21	يشجع رئيس المبادر على تقديم رأي							
22	يبين لي رئيس المبادر معلى القيام به بكل احترام							
23	رئيس المبادر يثق في قدراتي							
24	تجمعني مع رئيس المبادر في العمل علاقة صداقة واحترام							
25	رئيس المبادر يحرص على أن تتناسب مسؤولياتي و واجباتي مع قدراتي							

المحور الثالث: معلومات الشخصية:

الملاحق

			أنثى		ذكر	الجنس
	50 سنة فأكثـر	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	من 30 إلى أقل من 40 سنة		أقل من 30 سنة	العمر
	أخرى	جامعي	ثانوي		متوسط فأقل	مستوى التعليمي
	أكـثر من 20 سنة	من 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة	من 05 سنوات إلى أقل من 10 سنوات		أقل من 05 سنوات	الخبرة
	أخرى	عون تحكم	عون تنفيـذـي		إطار	الوظيفة

شكرا جزيلا لكم على حسن تعاونكم

الملاحق 03 : مخرجات ال spss

اختبار التوزيع الطبيعي (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	XA	XB	XC	YD	YE	YP	YQ	YR
N	101	101	100	100	100	101	101	101
Normal Parameters ^{a,b}								
Mean	3,5304	3,5700	3,7429	3,1940	3,4060	3,1446	3,6059	3,5663
Std. Deviation	,70257	,63776	,62088	,88006	,75770	,81394	,60097	,75951
Most Extreme Differences								
Absolute	,095	,129	,143	,133	,137	,085	,148	,126
Positive	,043	,076	,091	,066	,062	,085	,148	,103
Negative	-,095	-,129	-,143	-,133	-,137	-,059	-,089	-,126
Kolmogorov-Smirnov Z	,954	1,298	1,430	1,325	1,368	,853	1,482	1,268
Asymp. Sig. (2-tailed)	,323	,069	,033	,060	,047	,460	,025	,080

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

اختبار الانحدار البسيط لتوافر السلوك الأخلاقي على الرضا الوظيفي

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,091	,225		9,298	,000
توافر السلوك الأخلاقي	,367	,062	,513	5,888	,000

a. Dependent Variable: الرضا الوظيفي للعاملين

اختبار الانحدار البسيط لتوافر ممارسات السلوك الأخلاقي على الرضا الوظيفي

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,060	,258		7,973	,000
ممارسات السلوك الأخلاقي	,371	,071	,468	5,222	,000

a. Dependent Variable: الرضا الوظيفي للعاملين

المصدر: مخرجات برنامج Spss

اختبار الانحدار البسيط تعزيز السلوك الأخلاقي على الرضا الوظيفي

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error				
1 (Constant)	1,991	,266			7,479	,000
تعزيز السلوك الأخلاقي	,378	,070		,481	5,374	,000

a. Dependent Variable: الرضا الوظيفي للعاملين

يوضح تحليل التباين الأحادي لمقارنة متوسطات القيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس

إختبار T لمتغير الجنس TESTE

	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
القيادة الأخلاقية	Equal variances assumed	,052	,821	,252	97	,801	,02894	,11474	-,19878 ,25666
	Equal variances not assumed			,255	59,660	,800	,02894	,11355	-,19823 ,25611
الرضا الوظيفي	Equal variances assumed	1,232	,270	-,784	96	,435	-,08663	,11049	-,30596 ,13270
	Equal variances not assumed			-,861	69,960	,392	-,08663	,10062	-,28730 ,11405

يوضح تحليل التباين الأحادي لمقارنة متوسطات القيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير العمر

ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
القيادة الأخلاقية	Between Groups	,222	3	,074	,261	,853
	Within Groups	27,129	96	,283		
	Total	27,351	99			
الرضا الوظيفي	Between Groups	,016	3	,005	,021	,996
	Within Groups	25,138	95	,265		
	Total	25,155	98			

يوضح تحليل التباين الأحادي لمقارنة متوسطات القيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
القيادة الأخلاقية	Between Groups	,515	3	,172	,614	,607
	Within Groups	26,836	96	,280		
	Total	27,351	99			
الرضا الوظيفي	Between Groups	2,035	3	,678	2,787	,045
	Within Groups	23,120	95	,243		
	Total	25,155	98			

يوضح تحليل التباين الأحادي مقارنة متوسطات القيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي تبعاً لتغير الخبرة

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
القيادة الأخلاقية	,387	3	,129	,460	,711
	Within Groups	26,964	96	,281	
	Total	27,351	99		
الرضا الوظيفي	,347	3	,116	,443	,723
	Within Groups	24,808	95	,261	
	Total	25,155	98		

يوضح تحليل التباين الأحادي مقارنة متوسطات القيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي تبعاً لتغير الوظيفة

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
القيادة الأخلاقية	,620	3	,207	,742	,529
	Within Groups	26,731	96	,278	
	Total	27,351	99		
الرضا الوظيفي	1,050	3	,350	1,380	,254
	Within Groups	24,104	95	,254	
	Total	25,155	98		

يوضح تحليل التباين الأحادي مقارنة متوسطات القيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي تبعاً لتغير المستوى التعليمي

ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
القيادة الأخلاقية	Between Groups	,515	3	,172	,614	,607
	Within Groups	26,836	96	,280		
	Total	27,351	99			
الرضا الوظيفي	Between Groups	2,035	3	,678	2,787	,045
	Within Groups	23,120	95	,243		
	Total	25,155	98			

يوضح تحليل التباين الأحادي مقارنة متواسطات القيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي تبعاً لتغير الخبرة

ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
القيادة الأخلاقية	Between Groups	,387	3	,129	,460	,711
	Within Groups	26,964	96	,281		
	Total	27,351	99			
الرضا الوظيفي	Between Groups	,347	3	,116	,443	,723
	Within Groups	24,808	95	,261		
	Total	25,155	98			

يوضح تحليل التباين الأحادي مقارنة متواسطات القيادة الأخلاقية و الرضا الوظيفي تبعاً لتغير الوظيفة

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
القيادة الأخلاقية	Between Groups	,620	3	,207	,742	,529
	Within Groups	26,731	96	,278		
	Total	27,351	99			
الرضا الوظيفي	Between Groups	1,050	3	,350	1,380	,254
	Within Groups	24,104	95	,254		
	Total	25,155	98			