

## دور السلوك الأخلاقي في تعزيز الإلتزام التنظيمي لدى العاملين - دراسة ميدانية للعاملين بالقطب الجامعي رقم 01

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

the role of ethical behavior in promoting organizational commitment of the workers

in the university pole No. 01 - Qasidi Marbah University, Ouargla

نعيمة شبوعات<sup>1\*</sup>، محمد قوجيل<sup>2</sup>

<sup>1</sup>مخر الجامعة والتنمية المحلية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة (الجزائر)

[chebouat.na@univ-ouargla.dz](mailto:chebouat.na@univ-ouargla.dz)

<sup>2</sup>مخر متطلبات تأهيل وتنمية الاقتصاديات النامية في ظل الانفتاح الاقتصادي العالمي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة (الجزائر)

[med.goudjil@gmail.com](mailto:med.goudjil@gmail.com)

تاريخ الاستلام: 2019/12/05؛ تاريخ المراجعة: 2020/01/15؛ تاريخ القبول: 2020/11/05

**ملخص:** هدفت هذه الدراسة لمخرهتالى أى مدى يسهم السلوك الأخلاقي بأبعاده (التزاهة، الاحترام، عدم التحيز، الشفافية) في تعزيز الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة وإبراز أهمية السلوك الأخلاقي كأحد أهم المؤثرات التي تعزز الإلتزام التنظيمي، تم الإعتماد على أداة الاستبيان لجمع المعلومات على عينة مكونة من 120 فرد أما عدد الإستبيانات المسترجعة والصالحة للتحليل بلغ 114، وبعد التحليل و المعالجة برنامج spss والأساليب الإحصائية وخلصت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها وجود مستوى عال جدا من السلوك الأخلاقي لدى أفراد العينة ووجود مستوى عال من الإلتزام التنظيمي، وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين السلوك الأخلاقي بأبعاده (التزاهة، الاحترام، عدم التحيز، الشفافية) والالتزام التنظيمي وفي الأخير تم تقديم جملة من التوصيات أهمها تشجيع العاملين ذوي السلوك الاخلاقي المتميز وتحفيزهم من أجل الحفاظ عليهم و تشجيعهم على البقاء في المؤسسة  
**الكلمات المفتاح:** سلوك الأخلاقي، إلتزام تنظيمي، قطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح .  
تصنيف JEL: C91؛ M12.

**Abstract:** This study aimed to find out the extent to which ethical behavior in its dimensions (integrity, respect, impartiality, transparency) contributes to enhancing organizational commitment among workers at the University Pole No. 01 Qasidi Marbah University Ouargla, profitable and uncommon, and highlighting the importance of ethical behavior as one of the most important effects that enhance organizational commitment, was approved The questionnaire tool used to collect information on a sample of 120 individuals. As for the number of retrieved and valid questionnaires for analysis, it reached 114, and after analysis and treatment, the spss program and statistical methods. The existence of a high level of organizational commitment, and the presence of a statistically significant correlation relationship between ethical behavior with its dimensions (integrity, respect, impartiality, transparency) and organizational commitment. Finally, a number of recommendations were presented, the most important of which are encouraging workers with distinct ethical behavior and motivating them to preserve and encourage them To stay in the enterprise

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

**Jel Classification Codes :** C91 ;M12.

\*نعيمة شبوعات [chebouat.na@univ-ouargla.dz](mailto:chebouat.na@univ-ouargla.dz)

## I- تهيد :

في ظل التحديات الجديدة التي مست المنظمات لابد من الاهتمام والتركيز على المورد البشري بما يملك من معرفة وخبرة ومهارة للقيام بأداء الأعمال بكفاءة وفاعلية، لذلك أصبح من الضروري على المنظمات تطوير مواردها البشرية لتتلاءم مع التطورات المتسارعة، ومن أجل تطوير العمل والتميز على المنظمات الأخرى، تسعى جاهدة إلى زيادة ارتباط العاملين بمنظمتهم هذا قد يدفعهم إلى تحقيق أهداف المنظمة من خلال الإلتزام التنظيمي والذي يشير إلى تقبلهم لقيم وأهداف المنظمة التي يعملون بها وتفانيهم ورجبتهم القوية وجهدهم المتواصل في تحقيق أهدافها، و يأتي نتيجة لعدة عوامل متداخلة مع بعضها من الصعب عزلها بدرجة تامة، من بين هذه العوامل السلوك الأخلاقي والذي يضم القواعد والأخلاق التي يكتسبها الفرد من عائلته والبيئة المحيطة بماه من خلال المدونات الأخلاقية التي تصدرها المنظمة التي تحدد القيم التي يجب أن يتحلى بها الموظف بناء على ذلك فإن مشكلة البحث تتبلور في السؤال الرئيسي التالي :

إلى أي مدى يسهم السلوك الأخلاقي في تعزيز الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة؟

للإجابة على هذه الإشكالية تم إعتداد الفرضيات التالية:

- 1 — مستوى السلوك الأخلاقي عالي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- 2 — مستوى الإلتزام التنظيمي عالي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للسلوك الأخلاقي بأبعاده (الزاهة، عدم التحيز، الاحترام، الشفافية) وتعزيز مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

وفيما يلي سنتطرق الى بعض الدراسات السابقة والتي تناولت متغيرات الدراسة

**دراسة (سامي إبراهيم حماد حنون، 2006)<sup>1</sup>**، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ومعرفة مدى تأثير بعض العوامل الديمغرافية الخاصة بالموظفين على مستوى التزامهم التنظيمي مثل (الجنس، العمر، مستوى التعليم، سنوات الخدمة، المستوى الوظيفي، مكان العمل و نوع الوظيفة)، وقد تكون مجتمع الدراسة من عينة عشوائية طبقية عددها 340 موظف من أصل 1676 موظف بالجامعات في قطاع غزة، تم استخدام الاستبيان و أساليب التحليل الإحصائي الانحدار و التباين من أجل التعرف على اتجاهات الفروقات الإحصائية و مستوى الدلالة، و قد أظهرت الدراسة الى وجود مستوى عال من الإلتزام التنظيمي لدى العاملين كما أشارت الدراسة الى وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين مستويات الإلتزام التنظيمي للعاملين و المتغيرات الديموغرافية (العمر، مستوى التعليم، سنوات الخدمة، المستوى الوظيفي، نوع الوظيفة) في حين أظهرت عدم وجود علاقة ذو دلالة إحصائية تعزي غير (الجنس، مكان العمل) وتختلف مع هذه الدراسة في أنها تناولت متغير واحد فقط ،

و دراسة (جواد محسن راضي و عبد الله كاضم حسن، 2010)<sup>2</sup>، يهدف البحث التعرف على العلاقة أو الأثر بين أبعاد سلوك القيادة الأخلاقي الثلاث (توافر السلوك الأخلاقي، ممارسات السلوك الأخلاقي، وتعزيز السلوك الأخلاقي) و الإلتزام التنظيمي لعينة من مدرسي كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة القادسية، بلغت عينة الدراسة 34 فرد بنسبة 50% من مجتمع الدراسة، تم التحليل باستخدام الأدوات الإحصائية الانحراف المعياري ومعامل الارتباط والانحدار و تم التوصل إلى وجود علاقة و اثر لأبعاد سلوك القيادة الأخلاقي على الإلتزام التنظيمي و ضرورة الاهتمام بالقيم الأخلاقية و ترسيخها باعتبارها ركيزة أساسية لبقاء المنظمة و تختلف مع الدراسة من حيث العينة و الأبعاد المحددة،

أما دراسة (سعد تراحيب غنام البقمي، 2012)<sup>3</sup> تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى الإلتزام التنظيمي للعاملين بجوازات منطقة مكة المكرمة و علاقته بأدائهم الوظيفي، تكون مجتمع الدراسة من العاملين في جوازات مكة والذي بلغ عددهم 430 (ضابط وفرد) ، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، توصل الباحث الى عدة نتائج أهمها وجود مستوى مرتفع نسبيا من الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بجوازات منطقة مكة المكرمة و كذا مستوى مرتفع نسبيا من الأداء الوظيفي كما توصل الباحث الى وجود علاقة ارتباط موجبة و طردية بين الإلتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي للعاملين بجوازات منطقة مكة المكرمة وهي تناولت متغير واحد فقط،

وتطرق<sup>4</sup> (Marmat Geeta1 , Jain Pooja, 2016) في مقالة الى مراجعة الأدبيات على السلوك الأخلاقي لتحديد العوامل و المتغيرات التي يؤثر على السلوك الأخلاقي، تنقسم المتغيرات المحددة إلى عوامل فردية و عوامل تنظيمية و خارجية. المتغيرات تحت هذه العوامل هي موضع السيطرة و التوجيه الإنجاز، الميكانيكيات كمتغير فردي. التدريب الأخلاقي، مدونة الأخلاقيات و نظام المكافأة هي متغير تنظيمي. المنافسة، و تأثير أصحاب المصلحة و نظام التنظيم هي المتغيرات الخارجية. هذه الدراسات تهدف إلى معرفة تطور الاتجاهات من السبعينات إلى الألفين خمسة عشر في دراسات السلوك الأخلاقي. تقدم هذه المراجعة أفكاراً للباحثين المستقبليين الذين يرغبون في البحث المتعلق بالسلوك الأخلاقي. هذه

المراجعة تساعد المهنيين أيضا على فهم السلوك الأخلاقي في سياق تنظيمهم لإدارة الجوانب الأخلاقية في منظماتهم بطريقة أفضل وبالتالي فهو تناول متغير واحد فقط من متغيرات الدراسة الحالية

## 1.I- السلوك الأخلاقي

**1.1 مفهوم السلوك الأخلاقي:** يعرف السلوك على انه "كل الأفعال و النشاطات التي تصدر من الفرد سواء ظاهرة أو غير ظاهرة"، ومنه فالسلوك هو عبارة عن كل ما يصدر من الفرد من عمل حركي أو تفكير أو مشاعر أو انفعالات.<sup>5</sup> أما الأخلاق فيعرفها الغزالي بأنها "هيئة راسخة في النفس تصدر عنها الأفعال ييسر وسهولة من غير حاجة الى الفكر ورؤية"<sup>6</sup> تعدد التعاريف للسلوك الأخلاقي نذكر منها:

يعرفه kerns على أنه مجموعة من المبادئ التي تعد أساسا للسلوك المرتكز على الأخلاق المطلوبة لأفراد المنظمة يعرف على أنه السلوك الذي يحكم عليه بأنه جيد و صحيح و عادل و يستحق الثناء<sup>7</sup>، كما يعرف على أنه استجابة الأفراد العاملين للقواعد و القيم و المعايير الأخلاقية التي تتبناها المنظمة، نستنتج مما سبق أن السلوك الأخلاقي هو عن مجموعة من القيم لسلوك الفرد الذي يميز بين التصرفات الصحيحة والخاطئة والتي تتطابق مع المبادئ و قيم الأخلاقية المنظمة .

**2.1 محددات السلوك الأخلاقي:** إن ما يمثل مصادر لأخلاقيات الإدارة والأعمال يشكل مؤثرات فعلية في السلوك الأخلاقي، ويمكن إجمال هذه المؤثرات والمصادر في المجموعات الثلاثة الآتي ذكرها:

**أولاً: الفرد (الأخلاق الشخصية):** إن سلوك هذا الفرد يتأثر بمجموعة عوامل شخصية ومؤثرات أخرى ومن بين هذه العوامل نذكر:

أ. الخصائص الشخصية: تعبر شخصية الفرد من خلال الجوانب النفسية والبيولوجية التي لها دور كبير في تحديد السلوك.

ب. العائلة: تعد المصدر الأول للمعلومات التي يتحصل عليها الفرد، فالمبادئ والقيم الاجتماعية تحدد حياته يتعلمها في الأسرة<sup>8</sup>

ت. قيم الدين: يعتبر من أول المصادر التي تحدد سلوك وأخلاق الفرد من خلال ما قدمه من طرق وأساليب تعامل الناس مع بعضها البعض، إن القرآن الكريم يعد منبع لكل القيم الأخلاقية التي يسترشد بها الإنسان الواعي، فضلا عن السنة النبوية التي هي أساس الأخلاق<sup>9</sup>

ث. المؤسسات التعليمية والخبرة السابقة أو المكتسبة: تلعب دورا مهما في إعداد الطلبة لدخول المجال الوظيفي وتنجح في تنمية سلوكياتهم الإيجابية تجاه المؤسسة والانتماء والإخلاص.

**ثانيا: المنظمة:** لكل نظام من أنظمة المنظمة تأثيرا خاصا على طبيعة سلوك العاملين ومن السياسات المتبعة من قبل المنظمة نذكر:

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

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

ت. سلوك المديرين والمشرفين والزملاء: يكون للأشخاص الذين يقتدي بهم الفرد ويتخذ منهم نموذجا، حيث نجد أن الزملاء يؤثرون إلى حد كبير في تكوين أخلاق الفرد وأهدافه وهواياته ورغباته.

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

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

ب. الأعراف والتقاليد الاجتماعية: تحتوي على مجموعة من القيم والعادات والتقاليد والأعراف التي اكتسبت قوة القانون في ضبط السلوك الفردي اتجاه العديد من القضايا، وهي بالتالي تعد من أهم مصادر أخلاقيات الأعمال المؤثرة في السلوك.

ت. جماعات الضغط في المجتمع المدني تمارس الكثير من جماعات الضغط تأثيرا في سن الكثير من القوانين وقواعد العمل للسلوك الأخلاقي مثل نقابات العمال وجمعيات حماية المستهلك جمعيات الدفاع عن حقوق المرأة جمعيات حماية البيئة، جمعيات السلام الأخضر<sup>10</sup>

**3.1 القيم الأخلاقية ومظاهر السلوك الأخلاقي:** يظهر السلوك الأخلاقي للفرد في المنظمة من خلال القيم الأخلاقية التي يمارسها الفرد فيها والتي يكون قد اكتسبها من بيئته الداخلية أو الخارجية، إن الاهتمام بالقيم الأخلاقية اعطي عدة تعريفات منها:

تعريف Posner & Munson: القيم الأخلاقية هي تصديق الفرد بما هو صحيح أو خطأ، مقبول أو غير مقبول، عدل أو غير عدل، مرغوب فيه أو غير مرغوب فيه".

العديد من المفكرين الأخلاقيين خلال القرن العشرين اشار الى القيم الأخلاقية في الإدارة ومنهم P.G. Brown 1986 القيم التالية : الصدق، التسامح، الإخلاص للقانون، ولياقة قيم التفاؤل، الشجاعة والإنصاف، وتطرق Huddleston ( 1987 ) للقيم الأخلاقية التالية : التطوع، الشجاعة، العقلانية، الحكمة، احترام القانون، النزاهة، الانضباط الذاتي، اللباقة، الثقة، واحترام الزملاء، المسؤولية عن الممارسات والأفعال، والاستقلالية<sup>11</sup>، ومن هنا بات على أفراد الأسرة الجامعية وجود مسعى أخلاقي و منهجي يؤدي الى سلوكيات أخلاقية مثلى في مجال الآداب والأخلاقية و محاربة الانحرافات، و بالتالي جاء الميثاق الذي يحث السلوكيات الأخلاقية متكونة المبادئ العامة و القيم المستمدة من المجتمع، ومن الأخلاق السلوكية التي يحددها ميثاق أخلاقيات والآداب الجامعية وهي السلوكيات الواجب توفرها في العامل هي: الشفافية، النزاهة، الاحترام، عدم التحيز<sup>12</sup>.

- النزاهة: أن يعمل للمصلحة العامة ويدير الموارد العامة بكل كفاءة وفاعلية ويقلل فرص الفساد وتوفر البيئة المثالية لاتخاذ القرارات الجيدة والعدالة على أن يكون مدين لأي طرف مهما كان
- الشفافية: الإبتعاد عن الشبهات عموما والمالية خاصة ويعد تماما عن كل ما يمس أمانة ويخدش كرامة من تصرفات مادية ومعنوية ويكون ذو شفافية في كل ما يقدم من معلومات صادقة للمستفيدين ومنفتحا<sup>13</sup>
- عدم التحيز: يتحلى الموظفون بالحيادية والموضوعية ويتخذون قراراتهم في إطار احترام القواعد المعمول بها ومعاملة الجميع بطريقة منصفة كما يؤدون وظائفهم بعيدا عن أي شكل من أشكال التمييز
- الإحترام: يعبر الموظفون عن تقديرهم واحترامهم اتجاه كل الاشخاص الذين يتعاملون معهم أثناء تأدية مهامهم ويبدون استعدادهم لمعاملتهم والإصغاء لهم.

## 2.1- الاتزام التنظيمي

### 1.2 مفهوم الاتزام التنظيمي:

يرى بورتر ( Porter, 1968 )، بأن الاتزام هو " استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة"، أما شلدون (Sheldon, 1971) فيرى أن الاتزام هو "التقييم الايجابي للمنظمة والعزم على العمل لتحقيق أهدافها"، وهو مستوى الشعور الايجابي المتولد لدى الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها، والإخلاص لها، وتحقيق أهدافها مع شعوره المستمر بالارتباط والافتخار بالعمل فيها<sup>14</sup>

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

- إيمان قوي بالمنظمة وقبول لأهدافها وقيمتها؛
- الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المنظمة؛
- الرغبة القوية في المحافظة على استمرار عضويته في المنظمة.

### 2.2- أهمية الإلتزام التنظيمي:

- يمثل الاتزام التنظيمي نطا هاما في الربط بين المنظمة والأفراد العاملين تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لهؤلاء الأفراد للعمل وتحقيق أعلى مستوى لإنجاز ؛
- إن التزام الأفراد وخاصة المديرين للمنظمات التي يعملون تعتبر عاملا هاما أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ بقائهم في منظماتهم أو تركهم للعمل ؛
- يساعد الاتزام التنظيمي في انخفاض نسبة الغياب والحد من مشكلة التأخر عن الدوام وتحسين الأداء الوظيفي ؛
- الاتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الاساسية للتنبؤ بالنواحي السلوكية خاصة معدل دوران العمل فيعمل على بقاء اطول في المنظمة وأكثر عملا نحو تحقيق الاهداف<sup>15</sup>

### 3.2 أبعاد الاتزام التنظيمي:

- الاتزام العاطفي:** يتأثر هذا الجانب من الاتزام بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة بمجريات اتخاذ القرارات، ويرجع الاتزام العاطفي إلى الشعور بالانتماء والانصاق النفسي بالمنظمة
- الاتزام المعيارى:** ويقصد به إحساس الفرد بالتزام بالبقاء في المنظمة، وغالبا ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي، والمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة ويعبر عنه الارتباط الأخلاقي السامي، وأصحاب هذا التوجه هم الموظفون أصحاب الضمير الذين يعملون وفق مقتضيات الضمير والمصلحة العامة.

الالتزام الاستمراري: وهو التحكم في درجة التزام الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها، أي القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر بالعمل مع المنظمة مقابل ما سيفقد لو قررا لالتحاق بجهات أخرى، أي أن هذا ارتباط مصلحي يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها من المنظمة، وأصحاب هذا الارتباط هم النفعيون وأصحاب الطموحات العالية<sup>16</sup>

#### 4.2 العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي:

أولاً: العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية للعمل : هناك بعض العوامل الخارجية مثل ظروف سوق العمل، وفرص الاختيار على اتجاهات الأفراد وبالتالي تؤثر في درجة الالتزام التنظيمي لديهم خاصة في فترة بداية العمل لهؤلاء الأفراد، فكلما كانت الأوضاع الاقتصادية جيدة وتعددت فرص العمل المتاحة كانت درجة الالتزام التنظيمي متدنية والعكس صحيح، في حالة ارتفاع مستوى البطالة<sup>17</sup>

ثانياً: العوامل المتعلقة ببيئة العمل الداخلية: تكمن الحوافز المتبعة في المنظمة وهي كالتالي:

أ – السياسات. : ضرورة العمل على تبني سياسات داخلية تساعد على إشباع حاجات الأفراد العاملين في التنظيم

ب – وضوح الأهداف : كلما كانت الأهداف واضحة ومحددة كلما كانت عملية الإدراك وفهم الأفراد للالتزام التنظيمي تجاه أكبر.

ت – العمل على تحسين المناخ التنظيمي: والذي يشجع على خلق جو عمل إيجابي يعمل على تحقيق الاستقرار للأفراد والتنظيم

ث – تطبيق أنظمة حوافز مناسبة: إن تطبيق أنظمة حوافز معنوية ومادية مناسبة، يؤدي إلى زيادة الرضا عن المناخ التنظيمي وعن المنظمة

ج – نمط القيادة: من خلال تنمية مهارات الأفراد الإدارية، فالفائدة الناجح هو الذي يستطيع زيادة درجات الالتزام التنظيمي لدى الأفراد

ح – العمل على بناء ثقافة المؤسسة: إن الاهتمام بإشباع حاجات العاملين وعمل في بيئة عمل واحدة ترشح معايير أداء مميز لأفرادها

خ – العمل على تنمية مشاركة الأفراد العاملين في التنظيم : فالمشاركة من قبل الأفراد بصورة إيجابية في تحقيق أهداف التنظيم تزيد من

ارتباطهم بالمنظمة

ثالثاً: عوامل متعلقة بخصائص الفرد: تتناول العديد من الدراسات خصائص الفرد من حيث السن، وطول مدة الخدمة، مستوى التعليم، الجنس ودوافع وقيم الأفراد وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، كما تتناول الأخلاق بمثابة الدعامة الأولى لحفظ الأمم والمجتمعات، باعتبارها من أهم المبادئ والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني، وتنعكس الأخلاق على التزام الفرد بمهنته.

رابعاً: عوامل متعلقة بخصائص الوظيفة: تؤثر خصائص الوظيفة من حيث مجالها، ودرجة التوتر لها على مستوى الالتزام التنظيمي، فتنوع مجال الوظيفة والاستقلالية والتحدي والتغذية المرتدة، والشعور بالمسؤولية كل هذا يرتبط إيجابياً بالالتزام التنظيمي وتطبيق الأنظمة الحوافز الجيدة<sup>18</sup>

## II – الطريقة والأدوات :

1 – مجتمع الدراسة واختيار العينة : يشمل مجتمع الدراسة على العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح والذي يتكون من ثلاث كليات ومعهدين تم إختيار العينة بطريقة عشوائية في كل كلية ومعهد كما موضحة في الجدول 1.1 ، حيث تم توزيع الإستبيان على عينة الدراسة ابتداءً من شهر مارس و لمدة خمسة عشر يوم ، حيث قمنا بتوزيع 120 إستبيان وتم إسترجاع 114 وتفرغها، وبالتالي فإن نسبة الإستجابة تقدر بحوال 95% (الإستبيانات المقبولة لإجراء الدراسة والتحليل).

### 2. – متغيرات الدراسة:

➤ المتغير المستقل: ويتمثل في السلوك الأخلاقي وهو عن مجموعة من القيم لسلوك الفرد الذي يميز بين التصرفات الصحيحة والخاطئة والتي تتطابق مع المبادئ و قيم الأخلاقية المنظمة بأبعاد (الزاهة، عدم التحيز، الإحترام، الشفافية).

➤ المتغير التابع: ويتمثل في الإلتزام التنظيمي وهو استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة بأنواعه (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، الالتزام الإستمرري).

3- أدوات جمع البيانات: تم بناء الإستبيان الجزء الأول يتعلق بالمعلومات الشخصية لدى العاملين بالقطب الجامعي

01 مثل (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة، الحالة العائلية، المنصب، الكلية/المعهد)، أما الجزء الثاني خاص بالمتغير المستقل السلوك الأخلاقي بأبعاده ويحتوي على 12 عبارة، والجزء الثالث خاص بالمتغير التابع الإلتزام التنظيمي ويحتوي على 18 عبارة.

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

الخماسي موافق جدا، موافق، ملحد، غير موافق، غير موافق جدا.

ثم تم فحص عبارات الاستبيان من خلال مقياس ألفا كرونباخ، الموضح في الجدول التالي من الجدول رقم 2.1 نلاحظ أن معامل نسبة معامل ألفا كرومباخ تقدر 86.4%، و هي نسبة مرتفعة و عليه فانه يتمتع الاستبيان بقدر عال من الثبات، وهذا يعني أن هناك استقرار بدرجة عالية في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير إذا إعادة توزيعه على أفراد العينة عدة مرات

## II- النتائج ومناقشتها :

1. **الفرضية الأولى :** بالنظر إلى الجدول رقم 3.1 الذي يتضمن تحليل عبارات المتغير المستقل، نلاحظ أن أغلب المتوسطات كانت إيجابية، وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول هذه العبارات، وقد بلغ المتوسط العام (4.37) وانحراف معياري (0.34) وهي قيمة إيجابية تعكس الموافقة على محتوى هذه العبارات ومن الجدول السابق نستنتج:

المتوسط الحسابي لعبارات لبعد الزهامة، قد بلغ (4.46) وانحراف معياري (0.44)، وهو ذو قيمة مرتفعة جدا وهذا يعكس درجة موافقة مرتفعة جدا حول محتوى هذه العبارات مما يدل على انه لدى العاملين إهتمام بالغ بالوظيفة من خلال أداء الواجبات او الحفاظ على الممتلكات و الحرص على المصلحة العامة، أما المتوسط الحسابي لعبارات بعد عدم التحيز قد بلغ (4.18) وانحراف معياري (0.49) وهو متوسط حسابي مرتفع يعكس درجة الموافقة على محتوى هذه العبارات حيث كانت بين موفقة و موافقة جدا وإجمالا كانت نظرة الباحثين إلى محتوى العبارات التي تقيس بعد عدم التحيز إيجابية وهذا يدل على إلتزام العمال بتطبيق القوانين والعمل على تنفيذ المهام بكل موضوعية وحيادية، و المتوسط الحسابي لعبارات الإحترام كان (4.51) وانحراف معياري (0.45) وهو متوسط حسابي مرتفع جدا يعكس درجة موافقة جدا لأفراد العينة على محتوى العبارات حيث نجد أن العمال لديهم مستوى كبير من الإحترام فيما بينهم او مع مسؤوليهم، وأخيرا المتوسط الحسابي لعبارات بعد الشفافية كان (4.35) وانحراف معياري (0.43) وهو متوسط حسابي مرتفع جدا يثبت وجود مستوى مرتفع جدا من الشفافية في المؤسسة أثناء التعامل او أثناء القيام بالواجبات، عموما توجد نظرة إيجابية حول السلوك الأخلاقي، أي هناك وعي وفهم عالي لمفهوم أبعاد السلوك الأخلاقي، وهو ما يؤكد الفرضية الأولى بأن مستوى السلوك الأخلاقي عال لدى أفراد عينة الدراسة بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

2. **الفرضية الثانية:** بعد تحليل عبارات المتغير التابع (الإلتزام التنظيمي) في الجدول رقم 4.1، يتضح أن المتوسط الحسابي العام هو (3.99) وانحرافه المعياري (0.46) وهو ذو قيمة مرتفعة، وهذا يعكس درجة موافقة مرتفعة حول محتوى هذه العبارات، وقد يدل على وجود نظرة إيجابية تجاه واقع الإلتزام التنظيمي في مؤسسة عينة الدراسة، فالمتوسط الحسابي لعبارات الإلتزام العاطفي بلغ (4.30) وانحراف معياري (0.48) وهو بقيمة مرتفعة تعكس درجة موافقة جدا تبين مدى الإلتزام العاطفي الذي يبديه العاملين لدى مؤسستهم وذلك من خلال إجاباتهم حول عباراته التي كانت بين مستوى مرتفع و مرتفع جدا و على العموم المتوسطات الحسابية لعبارات الإلتزام العاطفي تراوحت بين قيم مرتفعة جدا و مرتفعة ويدل ذلك على وجود وجهات إيجابية، أي الإلتزام العاطفي لدى العاملين مرتفع جدا مما يعني وجود نوع من الاعتزاز و الانتماء اتجاه المؤسسة، أما المتوسط الحسابي العام لعبارات الإلتزام المعياري كان (4.18)، وانحراف معياري (0.50) وهو ذو قيمة مرتفعة مما يعكس النظرة الإيجابية من طرف الباحثين للعبارات، وقد انتصفت درجة الموافقة للعبارات بين موافقة و موافقة جدا، إذا الإلتزام المعياري يلقي نظرة إيجابية لدى العاملين، وأخيرا المتوسط الحسابي لعبارات الإلتزام الاستمراري هو (3.48) وانحراف معياري (0.48)، وهو مستوى مرتفع يعكس نوعا ما النظرة الإيجابية للعاملين اتجاه الإلتزام الاستمراري، وكانت إجابات بين المرتفعة جدا و المرتفعة و المتوسطة و عموما كانت نظرة العاملين حول عبارات الإلتزام الاستمراري تحضي بموافقة مرتفعة، عموما لدى العاملين بالمؤسسة درجة موافقة مرتفعة حول عبارات الإلتزام التنظيمي، ونظرة تميل إلى الإيجابية نوعا ما حول واقع الإلتزام التنظيمي بالمؤسسة قيد الدراسة هذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية

3. **الفرضية الثالثة :** يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية للسلوك الأخلاقي بأبعاده (الزهامة، عدم التحيز، الاحترام، الشفافية) وتعزيز الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة .

### أ-معامل الارتباط pearson:

يتضح من الجدول رقم 7.1 بان جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائيا وعند مستويات إيجابية بين المتغير المستقل السلوك الأخلاقي الإلتزام التنظيمي كمتغير تابع، سواء على المستوى الكلي أو على مستوى كل بعد على حده، وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين السلوك الأخلاقي الإلتزام التنظيمي ككل (43,9%) وهي قيمة إيجابية ولاكن متوسطة وبالتالي وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين السلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي، واختلفت قوة العلاقة بين أبعاد السلوك الأخلاقي بالنسبة للمتغير التابع الإلتزام التنظيمي حيث كانت أكبر علاقة لبعد الشفافية بنسبة (45,7%)

**ب- تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى:**

ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0,05 حيث المتغير المستقل هو (السلوك الأخلاقي) والمتغير التابع (الإلتزام التنظيمي)، من الجدول رقم 8.1 معامل الارتباط الخطي بين السلوك الأخلاقي كمتغير مستقل و الإلتزام التنظيمي كمتغير تابع هو (43,9%) أي ان هناك ارتباط متوسط، ومدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو (19,3%)، بمعنى (19,3%) من الإلتزام التنظيمي يعود السلوك الأخلاقي، والنسبة المتبقية (80,7%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

**ج- تبين خط الانحدار**

من الجدول رقم 9.1 نجد ما يلي:

مجموع مربعات الانحدار يساوي 4.693 ومجموع مربعات البواقي هو 19.650 ومجموع المربعات الكلي يساوي 24.343 ؛

درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 112 ؛

معدل مربعات الانحدار هو 4.693 ومعدل مربعات البواقي 0,175 ؛

قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 26.749 ؛

مستوى دلالة الاختبار 0,00 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0,05، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات والشكل التالي يوضح ذلك، وحسب الشكل رقم 2 لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي.

**4- مناقشة النتائج :****أ. مناقشة النتائج الإحصائية المتعلقة بالسلوك الأخلاقي**

المستوسط العام للسلوك الأخلاقي كان مرتفعا جدا مما يدل على النظرة الإيجابية للعمال لأبعاد هذا المتغير حيث كانت نظرهم، فيما يخص بعد الزاهاة، فإنه مرتفع جدا لدى العاملين القطب الجامعي 01، حيث أن معظم العاملين يؤدون واجباتهم المهنية بكل نزاهة حيث أن كل موظف يعلم ما هو مطلوب منه فيقوم بأداء دوره كما يجب أن يكون دون انتظار أي مقابل، كما يهتم العاملون بالحفاظ على الممتلكات وتجنب عمليات التخريب والفساد وهذا ما يشجع العاملين على الاهتمام بالمصلحة العامة أكثر من المصلحة الشخصية لكن في هذه النقطة بالذات فيها نوع من المبالغة ربما لا تعكس الواقع حيث نلاحظ ان المصلحة الشخصية أهم من المصلحة العامة فكل عامل يفكر بنفسه وعائلته وحياة الشخصية بنسبة كبيرة ويضحى بكل شيء من أجلهم فمثلا لا مانع في الغياب أو التأخير أو ترك عمل من أجل مصلحة الشخصية، فيما يخص بعد عدم التحيز، فهو بدرجة مرتفعة لدى العاملين من خلال حرصهم على أداء مهامهم بدون تمييز بين الأطراف المتعامل معها أو من خلال العلاقة التي تربطهم من مختلف الأطراف سواء كانوا زملاء أو طلبة أو أصدقاء، عدم التحيز أضعف الأبعاد من حيث مستوى الارتفاع وهذه نتيجة منطقية كما أشرنا سابقا مهما كانت الموضوعية والحيادية لكنها تبقى نسبية حيث يضطر العامل في بعض الحالات الى التمييز بين الأطراف في التعامل كأصدقاء من باب المجاملة يظهر ذلك في عدة مواقف وحالات كالتستر على بعض الأخطاء أو الغياب أو الخروج بدون إذن... الخ، فيما يخص الاحترام فهو مرتفع جدا لدى أفراد العينة، يظهر ذلك من طريقة التعامل بين الزملاء فيما بينهم وكذا بينهم وبين مسؤوليهم من العلاقات الحسنة وتبادل الاحترام وهذا ما لمسناه بين العاملين في نفس المصلحة أو بين مصالح أخرى وكذا بين الكليات والمعاهد وتتعدى ذلك الى تكوين علاقات صداقة خارج العمل، فيما يخص بعد الشفافية، يملك أفراد العينة مستوى مرتفع جدا من الشفافية، وهذا راجع لمعرفةهم لمسؤولياتهم الوظيفية فيعملون على تنفيذ المهام الموكلة إليهم على أحسن وجه وهذا السلوك ضروري جدا توفره في العاملين نظرا لطبيعة المؤسسة من حيث الدقة وتوفير المعلومات في وقتها المحدد وهذا ما يساعد على نجاح المؤسسة فمثلا تحديد تواريخ الامتحانات أو إعلان النتائج .

وهذا ما يدل على وجود مستوى عال جدا من السلوك الأخلاقي لدى العاملين بعينة الدراسة وهذا راجع إلى عدة أسباب منها فهذه السلوك متوفر و موجود لدى العاملين بصفة كبيرة قبل الالتحاق بالمنصب وهو مستمد من خلال البيئة والمجتمع والدين ونمى أكثر من خلال القوانين والقواعد المعمول بها في المؤسسة وهذا راجع الى طبيعة المؤسسة والأفراد في بناء العلاقات، وبالتالي هذا ما يحقق الفرضية الأولى يوجد مستوى عال من السلوك الأخلاقي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة، وهذا ما يتفق مع جل الدراسات السابقة حيث وجود مستوى عال من السلوك الأخلاقي للعاملين في مختلف الأبعاد وذلك حسب المجال الذي يعمل فيه الفرد، ما يدل على وعي الفرد بما تطلبه وظيفته

**ب. مناقشة النتائج الإحصائية المتعلقة بالالتزام التنظيمي**

المستوسط العام للالتزام التنظيمي كان مرتفع، بمعنى لدى أفراد العينة نظرة إيجابية نحو الإلتزام التنظيمي في المؤسسة، حيث كانت نظرهم، فيما يخص الإلتزام العاطفي، كان بقيمة مرتفعة جدا تعكس وجود الإلتزام والولاء الذي يكنه العاملون للمؤسسة، حيث أنهم يشعرون بالفخر إزاء العمل في هذه المؤسسة و يعملون جاهدين على أن ترقى الى أفضل المراتب، فيما يخص الإلتزام المعياري، حسب رأي أفراد العينة فهو

مرتفع، فأغلبهم يسعون الى تحقيق أهداف المؤسسة من خلال الحرص على أداء العمل بمصداقية وضمير وكذا التعاون المساعدة والمساندة بين الزملاء رغم النقص الملاحظ في درجة الانضباط في وقت الدخول والخروج وكذا العلاقة مع المسؤول حيث يعاني بعض العمال من عدم التشجيع من قبل المسؤول وهذا ما يؤثر سلبا على أدائه اما التوافق بين المنصب والمؤهلات فوجود بعض النقص شيء طبيعي نظرا للنقص في فتح المناصب المالية وبالتالي سعي الأفراد في الحصول على عمل مهما كان حتى ولو أقل من الكفاءة او المؤهل العلمي المتحصل عليه .  
فيما يخص الإلتزام الإستمراري، من وجهة أفراد العينة به العديد من النقص، حيث كانت نظرهم بين المتوسطة والمرتفعة، ويعود السبب في ذلك انه رغم وجود علاقة الجيدة بين الزملاء مما يشجع الفرد على الإستمرار معهم لكن الرغبة في تحسين ظروف المعيشة والتطلع الى الحصول على مراتب أعلى حيث البعض يرى أن هناك نقص في التحفيز سواء المادي والتحفيز المعنوي من خلال كلمات الشكر و الثناء على المجهودات المبذولة .

ومنه فان مستوى الإلتزام التنظيمي مرتفع، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثانية هناك مستوى عال من الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة وهذا يتفق مع ما توصلت إليه أغلب الدراسة السابقة دراسة كل من سامي إبراهيم حنونة وسعد تراحيب غنام.

#### ج. العلاقة الارتباطية بين السلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي

من خلال الجدول رقم 7.1 الذي يوضح العلاقات الارتباطية بين أبعاد السلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي يتضح بان جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائيا وعند مستويات إيجابية بين المتغير المستقل السلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي كمتغير تابع، سواء على المستوى الكلي أو على مستوى كل متغير على حدى ، وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين السلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي ككل ( % ) 43,9 وهي قيمة إيجابية متوسطة، تؤكد وجود علاقة طردية متوسطة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

ومن خلال الجدول الذي يوضح قيم معاملات خط الانحدار للقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة، وبناء على النتائج الإحصائية السابقة توصلنا إلى معادلة خط الانحدار كما يلي:  $Y=0.599X+1.367$  , X المتغير المستقل، Y المتغير التابع.

#### IV- الخلاصة :

لقد حاولنا من خلال هذا البحث التعرف على دور السلوك الأخلاقي في تعزيز الإلتزام التنظيمي لدى العاملين وذلك عبر الإجابة عن التساؤلات التي تمثل الإشكالية ، ومن خلال التعرف الأدبيات النظرية للسلوك الأخلاقي و الإلتزام التنظيمي ، وبعض الدراسات السابقة التي تندرج تحت سياق هذا الموضوع، قمنا من خلال الدراسة الميدانية حالة القطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج حيث اتضح أن هناك مستوى عال من السلوك الأخلاقي لدى العاملين و هناك مستوى مرتفع من الإلتزام التنظيمي لدى العاملين أما العلاقة الارتباطية بين السلوك الأخلاقي كمتغير مستقل و الإلتزام التنظيمي كمتغير تابع علاقة طردية متوسطة. يمكن تقديم مجموعة من التوصيات انطلاقا من النتائج وتمثل فيما يلي:

– تنظيم محاضرات وندوات في السلوك الأخلاقي للعاملين من تحسين الأداء القضاء على مظاهر الفساد والتبذير  
– ترسيخ السلوكيات الأخلاقية من خلال نشر المدونة الأخلاقية للمؤسسة والتعريف بها ومحتواها لجميع العاملين والتشجيع على التحلي بالسلوكيات الأخلاقية التي تحددها.  
– الإهتمام الكبير بالسلوكيات الأخلاقية للمسؤولين لأنهم يعتبرون القدوة للعاملين وأي سلوكيات أخلاقية تبقى قليلة الأثر مادام يرون خلافها في المسؤولين .

– توطين السلوكيات الأخلاقية للعاملين من خلال التقديرات والمكافآت وتشجيع العاملين ذوي السلوك الاخلاقي المتميز  
– العمل على تحسين العلاقات بين العاملين والمسؤولين والتكاتف من أجل إنجاح المؤسسة.  
– الإهتمام بالعوامل الأخرى التي تؤثر على الإلتزام التنظيمي للعاملين وذلك للحفاظ على العاملين.  
وفي ختام البحث وبناء على النتائج التي توصلنا إليها، نقترح بعض المواضيع التي يمكن معالجتها مستقبلا لإكمال البحث على سبيل المثال:  
• أثر الحوافز المادية والمعنوية على الإلتزام التنظيمي.  
• دور السلوك الأخلاقي في تحسين الأداء.



- ملاحق:

جدول رقم 1.1 : تحديد مجتمع وعينة الدراسة

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

المصدر : من إعداد الباحثين بناء على معطيات SPSS

جدول رقم 2.1 معاملات الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

متغيرات الدراسة	معامل الثبات
	معامل ألفا كرونباخ
	% 86.4

المصدر : من إعداد الباحثين بناء على معطيات SPSS

جدول رقم 3.1 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة رقم 01 حول السلوك الأخلاقي

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	أؤدي واجباتي المهنية بكل نزاهة و بدون انتظار مقابل من أي طرف	4.47	0.502	2	مرتفع جدا
2	أحافظ على الممتلكات وأدوات العمل و أستخدمها بالطريقة المثلى	4.53	0.502	1	مرتفع جدا
3	أفضل المصلحة العامة على المصلحة الشخصية أثناء القيام بالمهام	4.37	0.655	3	مرتفع جدا
	المتوسط العام لبعء الغرابة	4.46	0.437		مرتفع جدا
4	ألتزم بتطبيق القوانين و القواعد المعمول بها في المؤسسة	4.16	0.573	2	مرتفع
5	ألتزم الموضوعية و الحيادية في إتخاذ القرارات	4.07	0.761	3	مرتفع
6	أحرص على عدم التمييز بين الأطراف أثناء تأدية مهامي باعتبار علاقاتي معهم	4.31	0.626	1	مرتفع جدا
	المتوسط العام لبعء عدم التحيز	4.18	0.492	--	مرتفع
7	أحافظ على الاحترام المتبادل بين جميع الموظفين أو المسؤولين	4.54	0.551	2	مرتفع جدا
8	أحرص على معاملة حسنة وعدم القيام بأي تصرف يقلل من الاحترام للزملاء	4.61	0.526	1	مرتفع جدا
9	أحرص على الإصغاء و المساعدة للزملاء في القيام بمهامهم	4.39	0.589	3	مرتفع جدا
	المتوسط العام لبعء الإحترام	4.51	0.455	--	مرتفع جدا
10	أحرص على الشفافية في التعامل مع الزملاء	4.28	0.685	2	مرتفع جدا
11	أقوم بتنفيذ المهام الموكلة إلي على احسن وجه	4.49	0.502	1	مرتفع جدا
12	أحرص على توفير المعلومات اللازمة للأطراف الأخرى في الوقت المناسب	4.27	0.553	3	مرتفع جدا
	المتوسط العام لبعء الشفافية	4.35	0.430	--	مرتفع جدا
	المتوسط العام للسلوك الأخلاقي	4.37	0.340	--	مرتفع جدا

المصدر : من إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

جدول رقم 4.1: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الإلتزام التنظيمي

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	أشعر بالفخر و الإعزاز كوني اعمل في هذه المؤسسة	3.99	0.964	6	مرتفع
2	لدي استعداد لبذل أكبر جهد من أجل إنجاح العمل المكلف به	4.33	0.687	3	مرتفع جدا
3	أتمنى سمعة الجامعة و ترتيبها وطنيا و دوليا	4.50	0.655	2	مرتفع جدا
4	أحافظ على ممتلكات المؤسسة من الإهمال والضياع	4.51	0.568	1	مرتفع جدا
5	أشعر أثناء العمل مع الزملاء كعائلة واحدة في هذه المؤسسة	4.31	0.884	4	مرتفع جدا
6	اعتبر نفسي على درجة عالية من الإلتزام اتجاه العمل	4.16	0.711	5	مرتفع
	المتوسط العام لبعء الإلتزام العاطفي	4.30	0.479	--	مرتفع جدا
7	ابذل قصارى جهدي في العمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة	4.34	0.636	2	مرتفع جدا
8	أحترم أوقات الدخول و الخروج من العمل	4.11	0.773	4	مرتفع
9	أحرص على أداء عملي بكل مصداقية وضمير دون مراقبة المسؤول	4.48	0.583	1	مرتفع جدا
10	هناك توافق بين مؤهلاتي العلمية و بين متطلبات المنصب الذي أشغله	3.79	1.133	6	مرتفع
11	أحرص على تقديم الدعم و المساندة للزملاء في العمل	4.31	0.534	3	مرتفع جدا
12	الدعم من قبل المسؤول يشجعني على بذل أقصى جهد ممكن في العمل	4.03	1.026	5	مرتفع
	المتوسط العام لبعء الإلتزام المعياري	4.18	0.499	--	مرتفع
3	ارغب في البقاء في المؤسسة مهما توفرت الفرص البديلة	3.08	1.198	4	متوسط
14	ما يشجعني في الاستمرار في المؤسسة هو حصول على الحوافز	2.85	1.235	6	متوسط
15	تشجيع الذي أتلقاه من قبل المسؤول يدفعني إلى الاستمرار في العمل	3.43	1.167	3	مرتفع
16	أتطلع للحصول على مرتبة أو منصب أعلى في المؤسسة	4.18	1.041	2	مرتفع
17	أرغب في إستمرار العلاقة بيني و بين زملائي في المؤسسة	4.39	0.736	1	مرتفع جدا
18	أحد أسباب استمرارني في العمل هو الحصول على منافع و مزايا لا أجدتها في عمل آخر	2.96	1.269	5	متوسط
	المتوسط العام لبعء الإلتزام الإستمراري	3.48	0.762	--	مرتفع
	المتوسط العام التنظيمي	3.99	0.464	--	مرتفع

المصدر : من إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

الجدول رقم 5.1 : يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة لأبعاد السلوك الاخلاقي

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

المصدر : من إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

الجدول رقم 6.1: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة

حول عبارات الإلتزام التنظيمي

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

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

جدول رقم 7.1: مصفوفة العلاقات الإرتباطية بين السلوك الأخلاقي والإلتزام التنظيمي

المتغير التابع للإلتزام التنظيمي		
البعء الأول: التراهم	Corrélation de Pearson	.317
	Sig. (bilatérale)	.001
	N	114
البعء الثاني: عدم التحيز	Corrélation de Pearson	.235
	Sig. (bilatérale)	.012
	N	114
البعء الثالث: الإحترام	Corrélation de Pearson	.322
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	114
البعء الرابع: الشفافية	Corrélation de Pearson	.457
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	114
المتغير المستقل: السلوك الأخلاقي	Coefficient de corrélation	.439
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	114

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

جدول رقم 8.1: وضع الارتباط الخطي بين المتغيرا المستقل والمتغير التابع.

Récapitulatif des modèlesb

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

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

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

جدول رقم 9.1: يوضح تحليل تباين خط الانحدار

ANOVA

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

ANOVA

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

a. Valeurs prédites : (constantes)

b. Variable dépendante :

المصدر : من إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

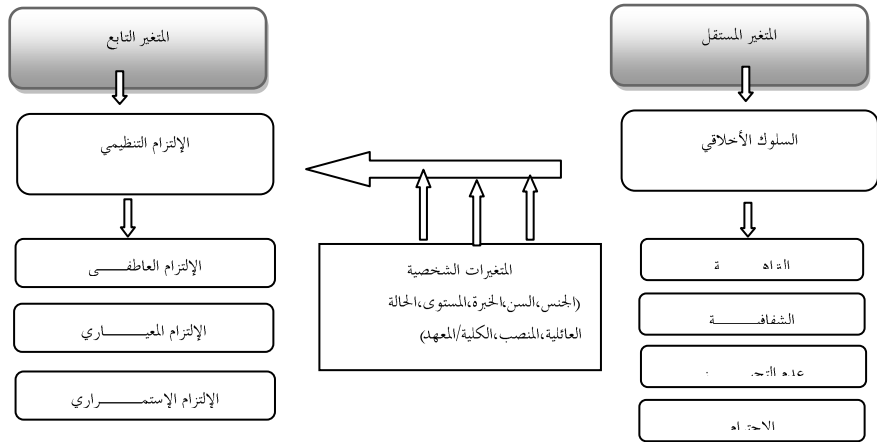
جدول رقم 10.1 وضح قيم معاملات خط الانحدار لأفراد عينة الدراسة.

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

a. Variable dépendante :

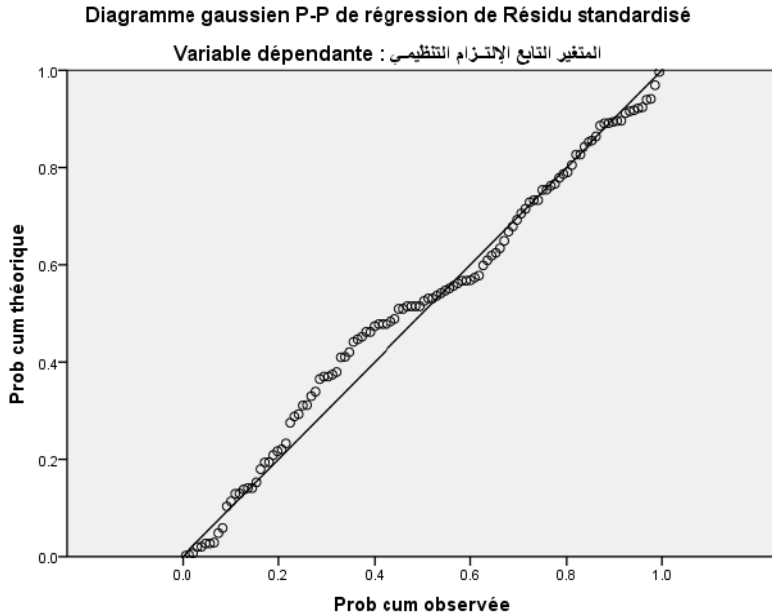
المصدر : من إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

الشكل (1) : نموذج الدراسة



المصدر : من إعداد الباحثين .

الشكل رقم 2 يوضح مدى ملائمة خط الإنحدار



#### - الإحالات والمراجع :

- 1- سامي إبراهيم حماد حنون (2006)، قياس مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، مذكرة ماجستير كلية التجارة جامعة غزة الإسلامية
- 2- جواد محسن راضي و عبد الله كاضم حسن (2010)، العلاقة بين السلوك الاخلاقي للقيادة و الإلتزام التنظيمي دراسة اختبارية في كلية الادارة و الاقتصاد جامعة القادسية، مجلة العزى للعلوم الإقتصادية و الإدارية
- 3- سعد تراحيب غنام البقمي (2012)، الإلتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم، الرياض
- 4 -Marmat Geeta , Jain Pooja(2016), **Ethical Behaviour in Organizations**,
- 5- أغادير سالم العيدروس (2014)، أخلاقيات المهنة و السلوك الوظيفي نظرة إسلامية، مركز الخبرات المهنية للإدارة القاهرة، ص 31.
- 6- بلال خلف السكارنة (2009)، أخلاقيات العمل، الطبعة الأولى: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ص 19.
- 7- جواد محسن راضي و عبد الله كاضم حسن (2010)، العلاقة بين السلوك الاخلاقي للقيادة و الإلتزام التنظيمي دراسة اختبارية في كلية الادارة و الاقتصاد جامعة القادسية، مجلة العزى للعلوم الإقتصادية و الإدارية، ص 108.
- 8- مصطفى كامل (2006)، إدارة الأعمال الدولية، البحرين: مؤسسة لورد العالمية للشؤون الجامعية، ص 236 .
- 9- إبراهيم الغمري (1975)، السلوك الإنساني، مصر: دار الجامعات المصرية الإسكندرية ص 125 .
- 10- طاهر محسن منصور الغالي، صالح مهدي محسن العامري (2010)، المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأعمال، الطبعة الثالثة، عمان الأردن: دار وائل للنشر، ص 147.
- 11- بلال خلف السكارنة (2009)، أخلاقيات العمل، الطبعة الأولى دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ص 148.
- 12- وزارة التعليم العالي و البحث العلمي (2010)، ميثاق أخلاقيات و الأداب الجامعية، 2010 .
- 13- أحمد الكردي (2018)، مفهوم الشفافية الإدارية، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، الموقع <https://hrdiscussion.com/hr9089.html>، (تمت الزيارة 20/02/2018)
- 14- موسى أحمد خير الدين و محمود أحمد النجار (2010)، أثر البيئة الداخلية على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية، دراسة إستطلاعية جامعة البتراء، عمان، ص 11.

15-زروقي خولة(2015)، أدراك العدالة التنظيمية و علاقتها بالإلتزام التنظيمي لدى مرضي مستشفى عميرات سليمان تقرت،مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة ورقلة ، ص 20.

16-موسى أحمد خير الدين و محمود أحمد النجار(2010)،أثر البيئة الداخلية على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية،دراسة إستطلاعية جامعة البتراء،عمان، ص 13.

17-خيّام محمد الزعي(2018)، أخلاقيات العمل ودورها في الارتقاء بالأداء الوظيفي ،

(تمت الزيارة 2018/02/10، 22:30) ، <http://syria-news.com/dayin/mosah/readnews.php?id=99>

### كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

نعيمة شبوعات، محمد قوجيل (2020)، دور السلوك الأخلاقي في تعزيز الإلتزام التنظيمي لدى العاملين - دراسة ميدانية للعاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، المجلد 07(العدد 02)، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص 55-68.



يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين وفقا لـ **رخصة المشاع الإبداعي نسب المُصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.

المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية مرخصة بموجب **رخصة المشاع الإبداعي نسب المُصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.



The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the **Creative Commons Attribution License**.

Algerian Review of Economic Development is licensed under a **Creative Commons Attribution-Non Commercial license (CC BY-NC 4.0)**.