

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: علوم اقتصادية، وعلوم تجارية وعلوم التسيير
فرع: علوم التسيير، تخصص: إدارة الموارد البشرية

بعنوان:

أثر المناخ الأخلاقي علي الإلتزام التنظيمي

"دراسة ميدانية بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -
امتياز التوزيع ورقلة"

من إعداد الطالبتين:

قوارح مرضية/ زاويد كوثر

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ : 2022/06/13

أمام اللجنة المكونة من السادة :

رئيسا أ/قادري نهلة

مشرفا أ/ سعيدات النجمي

مناقشا أ/ بالاطرش حورية

السنة الجامعية 2022/2021

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



مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني
في ميدان : علوم إقتصادية، وعلوم تجارو وعلوم التسيير
فرع: علوم التسيير ، تخصص: إدارة الموارد البشرية
بعنوان:

أثر المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي

"دراسة ميدانية بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - امتياز
التوزيع ورقلة"

من إعداد الطالبتين:

قوارح مرضية/ زواويد كوثر

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ : 2022/06/13

أمام اللجنة المكونة من السادة :

أ/ قادري نهلة

رئيسا

أ/ سعيدات النجمي

مشرفا

أ/ بالاطرش حورية

مناقشا

السنة الجامعية 2022/2021



الإهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفي أما يعد:
الحمد لله الذي وفقنا لثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه
ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى مهداة إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله
وأدامهما نور لدربي

لكل العائلة الكريمة التي ساندتني ولا تزال من إخوة وأخوات
إلى رفقاء دربي ورفيقات المشوار اللاتي قاسمتني لحظاته رعاهم الله ووقفهم
إلى كل قسم علوم التسيير وجميع دفعة 2022م إدارة الموارد البشرية
إلى كل من كان لهم أثر في حياتي، وإلى كل من أحبهم قلبي ونسيهم قلبي.
كوثر ومرضية.



شكر و عرفان

" وما توفيقي إلا بالله عليه توكلت وإليه أنيب "

* نشكر الله عز وجل الذي بتوفيق منه وبفضل منه تمكنا من أنجاز هذه

المذكرة.

* نتقدم بالعرفان والشكر الجزيل إلى الأستاذ الفاضل: : نجمي سعيدات على

التوجيهات والملاحظات والانتقادات التوجيهية، وكذلك على صبره طيلة

إشرافه على هذه المذكرة رغم تعدد التزاماته.

* كما نشكر كثير من الأساتذة والزملاء الذين قدموا لنا المساعدة مهما كانت

طبيعتها وإلى كل من قدم لنا تشجيعا مهما بلغت درجته.

* كما نتوجه بخالص الشكر إلى كافة أساتذتنا الكرام بقسم علوم التسيير

تخصص إدارة الموارد البشرية.

كوثر - مرضية

الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة، حيث تم استخدام الإستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات، واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية البسيطة بحيث بلغ تعداد عينة الدراسة (140) مفردة، وتم تحليل البيانات الواردة في الاستمارات عن طريق استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) ، وخلصت الدراسة لعدة نتائج أهمها: يوجد هناك مستوى توافر مرتفع للمناخ الأخلاقي على التزام التنظيمي لدى عاملي مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة وعلاقة إرتباطية طردية قوية بين المناخ الأخلاقي ، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي لعمال مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي).
الكلمات المفتاحية: مناخ أخلاقي ، التزام لتنظيمي ، مديرية التوزيع .

Summary:

The study aimed to know the impact of the ethical climate on organizational commitment in the Electricity and Gas Distribution Corporation of Ouargla , where the questionnaire was used as a main tool for collecting information, and the distribution process was limited to a simple random sampling method so that the study sample numbered (140) individuals, and the data contained in the forms were analyzed By) using the Statistical Package for Social SciencesSPSS program, the study concluded several results, the (most important of which are: There is a high level of availability of an ethical climate on organizational commitment among the employees of a distribution organization Electricity and gas of Ouargla and a strong direct correlation between the moral climate , and there are no statistically significant differences for the answers of the study sample members about the moral climate on the organizational commitment of the workers of the Electricity and Gas Distribution Corporation of Ouargla due to personal variables (gender, (.age, educational qualification .

Keywords: moral climate , commitment For my organization, distribution directorate

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

V	الإهداء
VI	شكر
VII	ملخص
VIII	قائمة المحتويات
IX	قائمة الجداول
X	قائمة الأشكال
X	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية	
	تمهيد
	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للمناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي
	المطلب الأول: ماهية المناخ الأخلاقي
	المطلب الثاني: الإطار النظري للالتزام التنظيمي
	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للمناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي
	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة
	المطلب الثاني: موقع الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة
	خلاصة
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
	تمهيد
	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
	المطلب الثاني: ثبات الإتساق الداخلي لاداة الدراسة
	المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج واختبار الفرضيات
	المطلب الأول: عرض وتحليل إجابات عينة الدراسة
	المطلب الثاني: نتائج اختبار فرضيات الدراسة
	خلاصة
	خاتمة
	المراجع
	الملاحق
	الفهرس

**قائمة الجداول
والأشكال والملامح**

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
(1_1)	المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	
(1_2)	معامل ألف كرونباخ الأداة الدراسة	
(2_2)	نتائج الأنساق الداخلي للمحور الأول (المناخ الأخلاقي)	
(3_2)	نتائج الأنساق الداخلي للمحور الثاني (الالتزام التنظيمي)	
(4_2)	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	
(5_2)	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي	
(6_2)	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	
(7_2)	توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر	
(8_2)	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة	
(9_2)	مقياس ليكارت الخماسي	
(10_2)	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول للمحور الأول	
(11_2)	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني للمحور الأول	
(12_2)	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث للمحور الأول	
(13_2)	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الرابع للمحور الأول	
(14_2)	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول للمحور الثاني	
(15_2)	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني للمحور الثاني	
(16_2)	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث للمحور الثاني	
(17_2)	اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات	
(18_2)	اختبار (T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط الإجابات مع المتوسط الفرضي (الفرضية الأولى)	
(19_2)	اختبار (T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط الإجابات مع المتوسط الفرضي (الفرضية الثانية)	
(20_2)	نتائج اختبار الفرضية الثالثة	
(21_2)	نتائج التحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس، المستوى الوظيفي، المستوى التعليمي، العمر، الخبرة.	

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
	أهم المتغيرات التي تؤثر على الالتزام التنظيمي	(1_1)
	التمثيل البياني التوزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	(1_2)
	التمثيل البياني التوزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي	(2_2)
	التمثيل البياني التوزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	(3_2)
	التمثيل البياني التوزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر	(4_2)
	التمثيل البياني التوزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة	(5_2)

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
	قائمة الأساتذة المحكمين	1
	الاستبيان	2
	نتائج تحليل الاستبيان	3

المقدمة

تشهد بيئة الأعمال في الوقت الحاضر الكثير من الخروقات الأخلاقية التي نتجت عن ضعف الاهتمام بالأسس والمعايير الأخلاقية في ممارسات الكثير من المنظمات لأنشطتها والابتعاد نوعاً ما عن النظر أو حتى التفكير بالمحددات والرموز الأخلاقية.

إذ أدت التصرفات غير الأخلاقية في شركات ذات سمعة كبيرة، إلى اتساع الانتقادات لمنظمات الأعمال ومعاييرها المتمثلة بالربح والكفاءة إلى حد إهمال مسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية، كما تزايدت الضغوط من جانب الأطراف ذات علاقة مثل المستهلكين، المستثمرين، والمجتمع على المنظمات لتسلك سلوكاً أخلاقياً، حيث لم يعد الصمت إزاء تلك التصرفات غير الأخلاقية، وللخروج من هذا المأزق صار من الحكمة أن تقابل رؤية الأعمال القائمة على الربح والكفاءة المادية في النموذج الاقتصادي، برؤية أخرى هي الرؤية القائمة على أخلاقيات الإدارة ومعاييرها الخاصة. والتي لا تقل أهمية عن معايير الربح والكفاءة في نموذج جديد هو النموذج الاجتماعي الأخلاقي..

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

الإشكالية:

ومما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

- إلى أي مدى يؤثر المناخ الأخلاقي علماً بالالتزام التنظيمي في المؤسسة
وسنجيب عن هذه الإشكالية من خلال تجزئتها إلى الأسئلة الفرعية التالية:
- ماهو مستوى المناخ الأخلاقي السائد في المؤسسة؟
 - ماهو مستوى الالتزام التنظيمي السائد في المؤسسة؟
 - ما هي طبيعة العلاقة الإرتباطية بين المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الالتزام التنظيمي تعزى لخصائصهم الشخصية؟

فرضيات الدراسة:

وللإجابة على هذه الأسئلة وللإحاطة بالجوانب المختلفة للموضوع، نقدم الأجوبة المحتملة في الفرضيات الآتية:

- يوجد مستوى جيد من المناخ الأخلاقي لدى العاملين بالمؤسسة.
- مستوى الالتزام بالمناخ الأخلاقي في المؤسسة جيد.
- هناك علاقة ارتباطية طردية قوية بين المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الالتزام التنظيمي تعزى لخصائصهم الشخصية.

مبررات اختيار الموضوع:

إن اختيار الموضوع له أسباب ذاتية موضوعية تتمثل فيما يلي:

- يعتبر المناخ الأخلاقي من المواضيع الحديثة نسبياً في إدارة الأعمال؛
- تناسب الموضوع والتخصص العلمي؛
- الميل الشخصي للبحث والاستطلاع في هذا الموضوع؛
- الرغبة في تنمية وإثراء معلوماتنا حول الموضوع بحكم التخصص؛
- الرغبة في التنويه بأهمية المناخ الأخلاقي في المؤسسات ومدى تأثيره في الالتزام التنظيمي.

أهداف الدراسة:

- تسعى من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها:
- الوقوف على واقع المناخ الأخلاقي في المؤسسة محل الدراسة؛
- أهمية دراسة تحليل وقياس أثر المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي؛
- محاولة الخروج بنتائج، واقتراحات من شأنها أن تكون أساساً لأبحاث مستقبلية في هذا الميدان.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية: تنبع أهمية هذه الدراسة من إمكانية استفادة المؤسسة محل الدراسة من نتائج الدراسة، في التعرف على مستوى المناخ الأخلاقي لديهم، والعمل على تعزيزه، والكشف عن مدى تأثيره في الالتزام التنظيمي.

الأهمية العلمية: لكما أهمية هذه الدراسة في معرفة العلاقة بين المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي المؤسسة محل الدراسة.

حدود الدراسة: اقتصرت الدراسة في جانبها النظري على دراسة المفاهيم الأساسية للمناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي وبالنسبة للجانب التطبيقي كانت الحدود المكانية للدراسة في مؤسسة سونلغازورقلة ومن حيث الحدود الزمانية كانت في الفترة الممتدة من تاريخ 20 مارس 2022 الى غاية 03 أبريل 2022

منهج البحث والأدوات المستخدمة:

بهدف معالجة موضوع الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي للجانب النظري، أما بالنسبة للدراسة الميدانية تمت باستخدام أسلوب دراسة حالة من خلال : الملاحظة العلمية، المقابلة والاستبيان، وقد تم الاعتماد في التحليل على البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS .

صعوبة الدراسة:

عدم الجدية في الإجابة على أسئلة الاستبيان من قبل بعض العمال وهذا ما جعل البعض منها غير صالحة والبعض منها غير مسترجع.

هيكل البحث:

من أجل الإلمام بموضوع الدراسة وللإجابة على إشكالياتها وتحقيق أهدافها، تناولنا الموضوع من خلال فصلين تطرقنا في الفصل الأول إلى الجانب النظري للدراسة، ويتضمن مبحثين المبحث الأول تناولنا فيه الأدبيات النظرية للمناخ الأخلاقي، والالتزام التنظيمي أما المبحث الثاني فكان تحت عنوان الأدبيات التطبيقية تم التطرق فيه للدراسات السابقة للموضوع . وفي الفصل الثاني تناولنا الدراسة الميدانية ويشتمل على مبحثين هو الآخر . ففي المبحث الأول نتناول الطريقة والإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية أما المبحث الثاني نتناول فيه نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها.

الفصل الأول

I. الأدبيات النظرية للمناخ

الأخلاقي و الالتزام التنظيمي .

تمهيد

في هذا الفصل نحن بصدد عرض المفاهيم الأساسية المرتبطة بمتغيري الدراسة، والمتمثلة في المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي، كما تم عرض بعض الدراسات السابقة التي تحيط بالموضوع سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة ومقارنتها بالدراسة الحالية.

وللوصول إلى عرض هذه الأفكار قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: الإطار النظري حول المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي؛

المبحث الثاني: الدراسات التطبيقية للموضوع الدراسات السابقة.

المبحث الأول: الإطار النظري حول المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي: سنتطرق في هذا المبحث إلى إبراز العلاقة بين المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي، من خلال عرض المفاهيم الخاصة بالمناخ الأخلاقي وكذلك التطرق إلى المفاهيم الخاصة بالالتزام التنظيمي.

المطلب الأول: ماهية المناخ الأخلاقي

الفرع الأول: المناخ الأخلاقي (مفهومه ومكوناته)

أولاً: مفهوم المناخ الأخلاق

قبل التطرق إلى مفهوم المناخ الأخلاقي للمنظمة ينبغي التطرق أولاً إلى مفهوم الأخلاق والذي يشير إلى: وهناك تعريفات عديدة للأخلاق، فمفرد أخلاق خلق وهو الدين، وهو الطبع والسجية (إبن منظور، 1986) التعريف:

- هي القوي الراسخة التي تقود الإنسان إلى التمييز ما بين الخير والشر (جواد، 2004)

- هي الأفعال الاختيارية السيئة والحسنة¹

مفهوم المناخ الأخلاقي

1. يعرف فيكتور وكولين: المناخ الأخلاقي بأنه التطورات المشتركة للعاملين في المنظمة حول

السلوكيات التي تعتبر صحيحة في منظماتهم، والكيفية التي يتم التعامل فيها مع القضايا

الأخلاقية.

¹رجاء أحمد ذيب صالح، المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقته بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، كانون الثاني 2017، ص 14، 15

2. كما عرفه (sims): بأنه فهم مشترك أو مجموعة مشتركة من الإدراكات و الاستنتاجات عن

السلوك الصحيح والكيفية التي يتم بها معالجة القضايا الأخلاقية.1

3. ويعرفه (Olson، 1998): أن المناخ هو عبارة عن تلك المفاهيم المشتركة للممارسات

التنظيمية والأخلاقية والتي تتعلق بصنع القرارات الأخلاقية وانعكاساتها وتتضمن أيضا قضايا

السلطة وتفاعلات العاملين مع المنظمة.2

وفي ظل هذا يمكن أن نستنتج التعريف التالي:

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

ثانيا: مكونات المناخ الأخلاقي

يشير على أن هناك خمس جوانب أساسية يمكن أن يتشكل منها المناخ الأخلاقي الملائم والذي يتم من خلاله ممارسة العاملين لوظائفهم وهي:

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

¹د. صالح علي يعن الله القرني، المناخ الأخلاقي وعلاقته بالتمائل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، مجلة عبد العزيز

ص 128

²السيد ياقوت عبد الهدي، تقييم الفعالية التنظيمية المدركة للعاملين بمصلحة الضرائب في ضوء ابعاد المناخ الأخلاقي ، بالتطبيق على مصلحة الضرائب المصرية بدمياط، 117.

³ ماجد عبد الامير محسن، تحليل العلاقة بين المناخ الأخلاقي ورضا العاملين، مجلة الكويت للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة واسط، ص07

الفرع الثاني: المناخ الأخلاقي (العوامل، الأبعاد)

أولاً: عوامل المناخ الأخلاقي

1. **مناخ الرعاية:** يعتمد صاحب هذا النمط في تصرفاتهم على معيار الخير والعطاء أو الكرم الأخلاقي القائم على الاهتمام بالآخرين، سواء كانوا داخل أو خارج المنظمة والذين قد يتأثرون بقراراتهم الأخلاقية، كما أن لديهم اهتماماً صادماً. بسعادة ورفاهية بعضهم البعض، ورفاهية الآخرين.
2. **مناخ الاستقلالية:** يتأثر أصحاب هذا النمط بالمبدأ الأخلاقي حيث يتصرف حيث يتصرف أصحابه وفقاً لمعتقداتهم الأخلاقية الشخصية، دون تأثير لأي قوى أو مؤثرات خارجية من بيئة العمل.
3. **مناخ القانون أو المعيار:** ويشير إلى المناخ الذي يكون فيه مصدر المبادئ الأخلاقية من خارج المنظمة. *النظام القانوني المهني* ويستند هذا النوع من الأنماط المناخ الأخلاقي على قواعد وقوانين وتصورات وتعليمات المنظمة وليس وفقاً لمعتقداتهم الشرعية.
4. **مناخ القواعد:** ويتعلق هذا النمط بالمعايير السلوكية التي تحددها إدارة المنظمة والتي ينبغي الالتزام بها عند اتخاذ أي قرار يتعلق بأنشطة أو أعمال المنظمة. ويرى (baeuchanb, 2004) أن القواعد تصبح مجرد موجه وليس بالضرورة واجبة الإلتباع إذا لم تؤدي إلى تشجيع المنفعة الواسعة، حيث أن الصرف الذي يحقق أكبر منفعة لعدد أكبر من الناس قد يؤدي إلى معاملة غير عادلة للأقلية.
5. **مناخ المنفعة:** حيث يستند هذا النمط الأخلاقي على معيار الأنانية أو حب الذات والذي يسعى صاحبه إلى تحقيق أقصى قدر من المصلحة الذاتية، وأن الاجتماعات الشخصية هي التي توجه السلوك حتى مع احتمالية حدوث ضرر للآخرين والكثير من الدراسات توضح أن هذا المناخ هو الأقل تفضيلاً.¹

ثانياً: أبعاد المناخ الأخلاقي:

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

- التدريب والتطوير في العمل؛
- اتخاذ القرارات؛
- المكافأة في تحديد العلاوة والمكافأة والرواتب؛
- المعنوية العالية، والانفتاح على البيئة الخارجية؛
- بناء المهمة في النظام؛
- المرونة والمقدرة على التكيف؛
- المكانة والدعم والتقدير في العمل؛
- الأهمية التي يعطيها الإداريون للكفاءات المميزة والمبدعة؛

¹ السيد ياقوت عبد الهدي، مرجع سبق ذكره، 118.

- أسلوب الإدارة في التعامل مع الأفراد؛
- الإنجاز في العمل.¹

الفرع الثالث: المناخ الأخلاقي (المبادئ، الأهمية)

أولاً: المبادئ المناخ الأخلاقي

هناك مبادئ أخلاقية تحكم سلوك الأفراد العاملين في منظماتهم يتوجب على الأفراد الالتزام بها:

1. **النزاهة:** أي أن السعي إلى خدمة المواطنين ونيل ثقتهم هما الغاية الوظيفية.
2. **احترام القانون:** ويعني الخضوع للقواعد القانونية في المنظمة للعمل وفقاً للقوانين والأنظمة والوائح القانونية والتعليمات الصادرة بموجبها وتطبيق أحكام القضاء دون إبطاء.
3. **الحيادية:** وهي التصرف فقط بما تمليه الجوانب الموضوعية للقضية المعروضة على الفرد، وتقديم الخدمات والنصيحة بالجودة نفسها للعاملين بغض النظر عن معتقداتهم المختلفة.
4. **الصدق:** وهو نفس الفضائل النفسية، وضرورة من ضرورات الاجتماع بل هو أكبر أبواب السعادة للأفراد والجماعات، والصدق هو ميزان الرقي الأمم والذي ينعكس في صدق أفرادها وفي أفعالهم وأعمالهم.
5. **الأمانة:** وهي من أسمى الأخلاق الاجتماعية التي تدخل تماسك بنية المجتمع، فالأمانة لا تشير فقط إلى قيام الإنسان بحفظ ما يودع لديه من مال فقط، بل التزامه بالواجبات الاجتماعية وأدائها على أكمل وجه وترغب الباحثين في التنويه إلى إنهما تريان إن الحيادية هي أهم المبادئ التي يجب الالتزام بها لما يسببه عكس ذلك من تبعات نفسية ومعنوية، إضافة إلى آثارها السلبية الأخرى.²

ثانياً: أهمية المناخ الأخلاقي

إن التساؤل يلح في أذهان هو ما حاجة المنظمات للأخلاق ولماذا كل هذا الاهتمام المتزايد بها؟ وللإجابة نعرض مايلي:

1. إن تداخل المصالح وتعقيدها في المنظمات جعلها أمام حالات معقدة من الصعب جدا التحكم فيها على ما هو صواب من أو ما هو خاطئ من الناحية الأخلاقية، وهذا ما أدى إلى أن تصبح المشكلات الأخلاقية في غاية الأهمية؛
2. بعض الظواهر المستجدة مثل بعض الأعمال غير المرغوب فيها، مما ولد الإحساس المتزايد بأن المنظمات أصبحت في تصرفاتها وصفقاتها أقل أخلاقية مما كانت عليه في السابق، مما يكشف أن الحاجة إلى أخلاقيات في المنظمات سواء في المستوى الداخلي أو الخارجي؛
3. إيجاد حلول مناسبة للخلافات؛

¹ اسمية بوسعيد، اثر المناخ الأخلاقي على رضا العاملين، دراسة ميدانية لعينة من عمال شركة طاسيلي بحاسي مسعود، ورقة، ص:4
² أحلام إبراهيم ولي، أبعاد المناخ الأخلاقي ودورها في تبني النمط القيادي الإقناعي، قسم إدارة الأعمال، كلية إدارة والاقتصاد، جامعة صلاح الدين، أربيل، العراق، ص: 670.

4. تقييم الأخلاق والسلوك والأفعال من حيث الرضا والقبول؛

5. إنه الوسيلة للتفاضل بين الأمم.¹

المطلب الثاني: الإطار النظري للالتزام التنظيمي

يعد مفهوم الالتزام التنظيمي من أكثر المفاهيم التي حظيت باهتمام الباحثين منذ ظهوره، إذ قاموا بدراسته من جوانب متعددة، وقدموا العديد من النظريات التي تفسر طبيعته وأبعاده، وذلك لما يتميز به من تأثيرات وانعكاسات متوقعة على الكثير من المجالات والجوانب الاجتماعية والتعليمية والتربوية، بل وحتى الإدارية منها، لذا سنحاول في هذا المطلب التطرق لمفهوم الالتزام التنظيمي، وإلى أهمية هذا الأخير وإلى مختلف أبعاده.

المطلب الأول: مفهوم وأهمية الالتزام التنظيمي

الفرع الأول: مفهوم وأهمية الالتزام التنظيمي

أولا: مفهوم الالتزام التنظيمي

لغة: يعني العهد، ويلزم الشيء لا يفارقه، والملازم لشيء مداوم عليه، ويعني العهد والقرب والنصرة والمحبة².

اصطلاحا: تباينت مفاهيم الالتزام التنظيمي نظرا لتباين رؤى الباحثين حوله، إلا أن توضيح المفهوم قد لازمه بعض التعقيد نتيجة التركيز على الالتزام نحو بيئة العمل وتضمينه مجالات عدة، مثل: الالتزام نحو العمل، والالتزام نحو الواجبات، والمهام الداخلية للعمل، والالتزام نحو جماعة العمل وغيرها، والتي عبرت عن متغيرات أساسية في الالتزام التنظيمي.

ويرى (بورتر 1968) بأن الالتزام التنظيمي هو: "استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة". أما (شلدون 1971) فيرى أن الالتزام هو: التقييم الإيجابي للمنظمة والعزم على العمل لتحقيق أهدافها"، وهو مستوى الشعور الإيجابي المتولد لدى الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها، والإخلاص لها وتحقيق أهدافها مع شعوره المستمر بالارتباط والافتخار بالعمل فيها. أما "بوشان" فينظر إلى الالتزام التنظيمي بوصفه مناصرة الفرد وتأييده للمنظمة وأنه نتاج تفاعل ثلاثة عناصر وهي:

• **التطابق:** ويعني تبني الأهداف وقيم المنظمة باعتبارها أهدافا وقيما للفرد العامل فيها.

¹ د. أحلام إبراهيم ولي، مرجع سبق ذكره 670.669.

² عاشوري ابتسام، الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة (المديرية العامة)، مذكره ماجستير غير مشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة الجزائر، 2014/2015، ص: 23.

• **الانهماك:** ويقصد به الاستغراق أو الانهماك النفسي للفرد في أنشطة المنظمة.

• **الولاء:** والمقصود به شعور الفرد بالارتباط العاطفي القوي تجاه المنظمة¹.

انطلاقاً من أعمال mowday و lee فقد تم تعريف الالتزام التنظيمي على أنه "قوة متعلقة بالوفاء والانتماء إلى مؤسسة معينة (بعينها)". وتؤكد salanova على أن الموظف الملتزم يبدي شعوراً إيجابياً تجاه مؤسسته، ويكون بذلك مخلصاً ومتفاناً، نشيطاً وحيوياً، مندجماً في عمله متفائلاً ببلوغ وتحقيق الأهداف وسعيداً باكتشاف واستخراج النقائص.

في ضوء هذا التعريف يرى العديد من الكتاب والباحثين أن الالتزام التنظيمي قد تم تطويره انطلاقاً من النموذج المقدم من طرف Allen و Meyer. هذين الأخيرين يقدمان الالتزام التنظيمي كتشكيل أو مزج لثلاثة عناصر هي: الارتباط العاطفي بالمؤسسة، الإحساس المدرك المتعلق ببداية النشاط في المؤسسة وحتمية البقاء والاستمرار مع المؤسسة².

وأيضاً من بين التعريفات التي برزت في النظر إلى الالتزام التنظيمي:

- يعرف الالتزام التنظيمي بأنه عاطفة وجدانية للفرد نحو المنظمة أكثر من ارتباطه بها لأسباب نفعية مادية.

- يعبر الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن ثم قبوله وإيمانه بها بأهدافها وقيمتها.

- يعرف الالتزام التنظيمي بالشعور الداخلي الذي يضغط على الفرد للعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المنظمة.

من خلال ما سبق يمكن القول أن الالتزام التنظيمي هو حالة نفسية واجتماعية تدل على تطابق أهداف العاملين مع أهداف المنظمة وشعور كل طرف بواجباته اتجاه الطرف الأخرى، والتمسك بقيم وأهداف المنظمة والشعور القوي بالانتماء إليها والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار فيها³.

ثانياً: أهمية الالتزام التنظيمي

تظهر أهمية الألتزام التنظيمي في:

تحقيق الإستقرار الوظيفي وذلك من خلال التمسك الفرد بمنصبه في المؤسسة والتفاني في العمل وعدم البحث عن عمل آخر في مؤسسة أخرى.

¹ عاشوي إبتسام مرجع سبق ذكره، ص: 23-24

² يوشلوش عبد الحليم ومرداوي كمال، أثر التسويق الداخلي على الالتزام التنظيمي للعاملين في جامعة قسنطينة2، العدد 3، ديسمبر 2017، ص: 55.

³ عاشوري ابتسام، مرجع سبق ذكره، ص: 24-25

أرتفاع معدلات الأداء لدى الموظفين وزيادة الإنتاجية.

توفق قيم الموظف وأهدافه مع قيم الأهداف المؤسسة والسعي لتحقيقها والالتزام بها؛

ارتفاع الروح المعنوية للفرد؛

انخفاض المشكلات في العمل؛

المساهمة في الحد من معدل دوران العمل مما يساعد على استقرار الموظفين في المؤسسة؛

الرغبة القوية والكبيرة للتضحية من أجل المنظمة؛

زيادة الإنتاج وتخفيض معدل دوران العمل وتحسين جودة العمل؛

يساهم في خفض معدلات التسرب الوظيفي وما يترتب عنه مثل هروب العمالة المؤهلة والكفاءات؛

يساهم في زيادة الترابط والعلاقات الإجتماعية بين العاملين في المؤسسة.¹

الفرع الثاني: أنواع ومراحل الالتزام التنظيمي

أولاً: أنواع الالتزام التنظيمي

1- **الالتزام العاطفي**: هو القوة المتعلقة بفرد معين والتي تخص جانب البروز والاندماج في مؤسسة معينة. وهو

يرتكز على التعلق الوجداني، على الهوية وعلى التزام الفرد اتجاه المؤسسة.

2- **الالتزام المتواصل (المتراكم)**: وهو مرتبط باحتمال مغادرة موظف معين لمؤسسته ويضم الشعور

بالارتباط النفسي المستقل عن العاطفة (يكون مادياً أكثر منه عاطفياً). كما أن مغادرة المؤسسة

يترتب عليه تكاليف معينة والتي تكون تضحية مدركة أو تضحية فرص العمل والتوظيف.

3- **الالتزام المعياري**: ويتجزم الوفاء الموجه بإحساس معنوي حتمي اتجاه المؤسسة، وفي هذه الحالة يضيف

Paille بأنه تكمن في نفس الفرد حتمية معنوية بالبقاء داخل المؤسسة، أي أنه يعكس الشعور بوجوب

البقاء أجيالاً لدى المؤسسة.

هذا ويرى كل من Blau و Venderghe أنه يجب التفرقة بين التزام الفرد اتجاه المؤسسة والتزامه نحو

العمل وكذا التزامه نحو المسار المهني حيث يسمونها أهداف الالتزام:

• **الالتزام نحو المؤسسة**: ويعكس مستوى اندماج وعضوية الفرد في مؤسسته، ويرتكز على ثلاثة أبعاد هي:

- بعد عاطفي (تعلق الفرد بالمؤسسة)؛

- بعد متواصل (الأجر الذي يتلقاه الفرد مع حساب التكاليف المتوقعة لمغادرة المؤسسة)؛

- بعد معياري (الشعور بأداء الواجب اتجاه المؤسسة).

¹ منال لعروق، خوجية علاق، معوقات الإلتزام التنظيمي لدى موظفي المؤسسة العمومية الجزائرية ، دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية- مذكرة انيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، ص:57.

- **الالتزام نحو العمل:** وهو يعبر عن درجة تعرف الفرد على العمل، وبشكل خاص فهو يعبر على أهمية العمل من وجهة النظر العامة للفرد نفسه.
- **الالتزام نحو المسار المهني:** وهو الاندماج في العمل الذي يتضمن قبول أهداف وقيم الوظيفة، وتوفير الإدارة لبذل الجهد في سبيل هذا العمل. إن هذا المفهوم من الالتزام هو في الحقيقة يتعلق خصوصا بالعمال المهنيين المحترفين، وبعبارة أخرى يتعلق الأمر بالموظفين ذوي المهارات المميزة، ذوي التقنية وأصحاب المعرفة ومثال ذلك المهندسون، الممرضون والأطباء المهرة¹.

ثانيا: مراحل الالتزام التنظيمي

هناك ثلاث مراحل أساسية في تشكيل الالتزام التنظيمي لدى الأفراد، إذ صنف (Bochanan) تلك المراحل إلى الأتي 2:

- **مرحلة التجربة:** وهي التي تمتد من تاريخ مباشرة الفرد لعمله ولمدة عام واحد فقط يكون الفرد خلالها خاضعا للتدريب والإعداد والتجربة، وفي هذه الفترة يكون الاهتمام منصبا على تأمين قبوله في المنظمة ومحاولة التأقلم مع الوضع الجديد والبيئة التي يعمل فيها ومحاولة التوفيق بين اتجاهاته وأهدافه واتجاهات وأهداف المنظمة ككل، ففي هذه المرحلة سوف يواجه الفرد عددا من المواقف التي سوف تبني وتكون عنده مرحلة التجربة والتهيئة للمرحلة التي تليها، ومن هذه المواقف تحديات العمل، تضارب الولاء، عدم وضوح الدور، ظهور الجماعة المتلاحمة، إدراك التوقعات، والشعور بالصدمة، ونمو الاتجاه نحو المنظمة.
- **مرحلة العمل والانجاز:** وتتراوح مدة هذه المرحلة بين السنتين والأربعة سنوات وخلال هذه الفترة يحاول الفرد تأكيد مفهوم الانجاز، وأهم ما يميز هذه الفترة الأهمية الشخصية للفرد ونخوفه من العجز ويتبلور في هذه المرحلة الولاء للعمل وللمنظمة.
- **مرحلة الثقة بالمنظمة:** وتبدأ تقريبا من السنة الخامسة من التحاق الفرد بالمنظمة، وتستمر إلى ما لا نهاية إذ يزداد ولاء الفرد وتقوي علاقته بالمنظمة والانتقال إلى مرحلة النضج.

إلا أن اورالي (Oreily) أشار كما ورد في (الوزان، 2006:40) إلى مراحل أخرى للالتزام التنظيمي هي:

- **الإذعان:** أي أن التزام الفرد مبني على ما يحصل عليه من المنظمة من فوائد، لذا نرى الفرد يتقبل سلطة الآخرين ويلتزم ما يطلبونه مقابل حصوله على الفوائد المختلفة.

¹ بشلوش عبد الحليم، مرداوي كمال، مرجع سبق ذكره، ص: 55-56

² أحمد عباس حمادي، الالتزام التنظيمي ودوره في تعزيز أداء العاملين بحث استطلاعي لأراء عينة من المدراء والعاملين في الشركة العامة لمنتجات الألبان، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الفلوجة، العدد 94، 2016، ص: 309.

- مرحلة التطابق أو التماثل مع المنظمة: إذ نجد أن الفرد في هذه المرحلة يتقبل سلطة الآخرين من أجل الرغبة والاستمرار بالعمل، فسوف تشبع حاجته للانتماء، لذا سوف يشعر بالفخر والانتماء للمنظمة.
- مرحلة التنبؤ: في هذه المرحلة يكون الفرد قد اعتبر أهداف وقيم المنظمة هي ذات أهدافه وقيمه، فالالتزام هنا نتيجة لتطابق أهداف المنظمة وقيمتها مع أهدافه وقيمه.

الفرع الثالث: مداخل دراسة الالتزام لتنظيمي

اتفق العديد من الكتاب والباحثين على إدراج مفاهيم الالتزام التنظيمي المختلفة تحت تقسيمين أساسيين هما¹:
الالتزام السلوكي: المدخل القائم على التبادل وهو المدخل الذي كان نتيجة الجهود التي بذلها العديد من علماء النفس الاجتماعي، وينظر هذا المدخل إلى الالتزام التنظيمي على أنه نتيجة لعملية التبادل بين الفرد والمنظمة فيما يتعلق بمساهمات الفرد والخوافز التي يحصل عليها.

- ومنه يزداد التزام الفرد نحو التنظيم كلما زاد تفضيله لعملية التبادل أن التزام الفرد تجاه المنظمة يمثل حصيلة لعملية التبادل التي يقوم بها الفرد مع المنظمة، فالفرد يقدم الجهد والوقت... الخ، مقابل الحصول على إشباع حاجات معينة، فينظم الفرد للمنظمة التي تعطيه إشباع أكثر أي أن ارتباط الفرد بالمنظمة وفق هذه المفاهيم هو ارتباط نفعي تحكمه أهداف الفرد ورغباته، ويتوقف على ما مدى يقدمه الفرد مقابل ما يحصل عليه.

1- الالتزام الاتجاهي (السيكولوجي): يختلف هذا المدخل في نظريته للالتزام عن المدخل السلوكي أو المدخل القائم على التبادل، فالمدخل الاتجاهي ينظر إلى الالتزام على أنه اتجاه عادة ما يكون أكثر نشاطاً وإيجابية نحو المنظمة، وهذا الالتزام يشتمل على الارتباط بأهداف التنظيم وقيمه والرغبة في بذل أكبر جهد ممكن لمساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها والرغبة القوية للبقاء في المنظمة.

الفرع الرابع: العوامل المؤثرة والآثار المترتبة على الالتزام التنظيمي

أولاً: العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي

تناول العديد من العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي نذكر منها ما أشار إليه (Joiner, Bakalis,)
 (2006:440) وهي على نوعان هما²:

¹ عاشوري ابتسام، مرجع سبق ذكره، ص: 51.

² عالية جواد مجد علي، أثر التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين في المنظمات دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في الشركة العامة للزيوت النباتية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، العدد 94، 2016، ص: 291.

• **الخصائص الشخصية:** وهي تتعلق بمواصفات الأفراد العاملين في المنظمة أنفسهم وتشمل الآتي:

- نوع الجنس: أوضحت الدراسات أن الالتزام العاطفي لدى النساء أعلى منه عند الرجال.
- الحالة الاجتماعية والمسؤوليات العائلية ومدى الاعتماد على الراتب كلها تؤثر بالالتزام العاملين تجاه المنظمة.
- مستوى التعليم يرتبط عكسيا مع الالتزام التنظيمي حيث أثبتت الدراسات أنه كلما انخفض مستوى تعليم العاملين كلما ازداد تمسكهم والتزامهم بالوظيفة.

• **الخصائص الوظيفية:** وتعني ممارسات المنظمة اتجاه العاملين فيها وهي:

- دعم المشرفين وزملاء العمل والذي يؤدي إلى زيادة وضوح الدور لما ثبت أن وضوح الدور له علاقة إيجابية مع الرغبة في البقاء في المنظمة.
- توفير الموارد والذي يساعد الموظفين على إنجاز أعمالهم بكفاءة وفعالية ويعزز شعور العامل بالسيطرة على العمل كتوفير المكاتب والقرطاسية وتقديم الدعم الإداري بالوقت المناسب.
- المشاركة الوظيفية وهي من أهم العوامل التي تؤثر في الالتزام التنظيمي لشعور العامل بالاندماج في المنظمة ورغبته بالاستمرار بالعمل فيها.
- أما (Malik, naeem, 2011,39) فقد اعتبر العدالة والإنصاف تؤثر بالشعور بالانتماء الذي هو أساس الالتزام التنظيمي، غير أن (حنونة، 2006:20) أوضحت من خلال الشكل التالي أهم المتغيرات التي تؤثر في الالتزام التنظيمي هي:

شكل 1-1: أهم المتغيرات التي تؤثر على الالتزام التنظيمي

المصدر: حنونة، سامي إبراهيم، (قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة) رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة غزة، 2006.

ثانيا: الآثار المترتبة على الالتزام التنظيمي

تعددت الدراسات حول الآثار المترتبة على الالتزام التنظيمي، وقد تكمن احد الباحثين من تقسيمها إلى قسمين رئيسيين هما¹:

القسم الأول : وهو المتعلق بأثر الالتزام داخل نطاق العمل والوظيفة.

القسم الثاني : وهو المتعلق بأثر الالتزام على حياة الفرد الخاصة أو خارج النطاق الوظيفي.

1- الآثار الوظيفية للالتزام التنظيمي :

¹ عاشوري ابتسام، مرجع سبق ذكره، ص: 61-63.

إن الموظف الملتزم تنظيمياً إذا حقق مستويات أعلى من التقدم الوظيفي فمن المحتمل أن تكون درجة رضاه عن هذا التقدم أكبر من درجة رضا الموظف الأقل التزاماً، فالموظف حينما يشعر بالتزام أكبر نحو التنظيم الذي يعمل به بما يتوافق مع التنظيم، مما يكون ذلك في صالح هذا التنظيم. فالموظف الأكبر التزاماً لديه درجة أكبر من الثقة في التنظيم الذي يعمل به، مما يكون لديه إحساس بأن التنظيم يكافئه على ولائه مستقبلاً عن طريق المزيد من التقدم في وظيفته. إن الوجهة النظرية هي الوجهة الأكثر منطقية والتي تنظر إلى الالتزام التنظيمي باعتباره ظاهرة إيجابية، ومن المحتمل أن تؤدي إلى نتائج مرغوبة داخل النطاق الوظيفي للفرد، وتتمثل هذه النتائج في ارتفاع معدلات الأداء، والرضا عن العمل، وانخفاض الغياب ودوران العمل، وتحقيق المزيد من التقدم المهني أو الوظيفي.

ومن بين تأثيرات الالتزام التنظيمي على المتغيرات التنظيمية:

-الروح المعنوية: إن للالتزام دور كبير في رفع الروح المعنوية، الأمر الذي يترتب عليه حب الأفراد لعملهم ومنظماتهم وحماسهم للقيام بالأعمال المطلوبة، تؤدي الروح المعنوية المرتفعة إلى زيادة درجة الالتزام التنظيمي عكس الروح المعنوية المنخفضة نتيجة لقصور في السياسات الداخلية أو لعيوب في بيئة العمل مما يترتب عليه تدني درجة الالتزام التنظيمي.

- الأداء المتميز: يمتاز الأفراد الذين تتوفر لديهم درجات عالية من الالتزام التنظيمي في بيئات عملهم بالأداء الجيد نتيجة حب الأفراد لعملهم وحماسهم وولائهم له بالإضافة على شعورهم بالانتماء وتوافق أهدافهم بأهداف المنظمة التي يعملون بها.

-تسرب العاملين: يعرف "مولي": (التسرب بأنه توقف الفرد عن العضوية في المنظمة التي يتقاضى منها تعويضاً نقدياً) ويعود ذلك إلى عدم شعوره بالولاء والانتماء لعملهم مما يؤثر على درجة التزامه في العمل بالمنظمة. ويعتبر تسرب العاملين أو تركهم لأعمالهم في المنظمات من الظواهر السلبية التي تؤثر على الالتزام التنظيمي مما تمنع تقدم المنظمات، وذلك لأن التسرب يؤدي إلى تدنيا للأداء والروح المعنوية وزيادة أعباء العمل.

2- الآثار الحياتية للالتزام التنظيمي :

إن الاتجاه العام بين الأبحاث يدعم العلاقة الترابطية بين اتجاهات الفرد نحو وظيفته واتجاهاته نحو أبعاد حياته الخاصة خارج النطاق الوظيفي.

وتشير بعض الدراسات إلى أن الموظف يستطيع أن يحافظ على درجات عالية من التوافق أو الانسجام النفسي مع وظيفته في نفس الوقت الذي يحقق فيه درجات متشابهة من التوافق أو الاندماج مع أسرته.

وعلى النقيض من الاتجاه السابق هناك مجموعات أخرى من الباحثين تشكك في وجود آثار إيجابية للالتزام التنظيمي على الحياة الخاصة للفرد، فمثلاً يرى البعض أن للالتزام التنظيمي مردودات سلبية تنعكس في إضعاف قدرة الفرد على توفيق أدواره الوظيفية مع أدواره في حياته الخاصة، ومن ثم فإن الموظف الأكثر التزاماً أكثر معاناة من المردودات السلبية على حياته الخاصة.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للمناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي

سنحاول في هذا المبحث التعرض لأهم الدراسات السابقة التي لها علاقة مباشرة بمتغيرات الدراسة، وذلك قصد التعرف على المساهمات السابقة في ما يتعلق بموضوع الدراسة الحالية بالإضافة إلى إبراز ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة

الفرع الأول: الدراسات باللغة العربية

أولاً: المناخ الأخلاقي

1. دراسة مرزوق عبد العزيز علي (المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاتجاهات الوظيفية) دراسة ميدانية على مصلحة الضرائب المصرية، 2013: استهدفت الدراسة الحالية بحث تأثير أنماط المناخ الأخلاقي الخمسة (مناخ الرعاية، مناخ الاستقلال، مناخ القانون، مناخ القواعد، مناخ المنفعة) على كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي الكلي بالتطبيق على مصلحة الضرائب المصرية قطاع المنوفة، وتوصلت الدراسة المتدانية إلى أن مستوى المناخ الأخلاقي لدى العاملين بمصلحة الضرائب المصرية غير متوفر، كما أن العاملين بالملحة أيضاً لديهم درجة متوسطة من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. كما بينت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المناخ الأخلاقي الكلي وبين الرضا الوظيفي الكلي، وان مناخ الإستقلالية هو الأكثر الأنماط الأخلاقية تأثيراً على الرضا الوظيفي ككل يليه مناخ المنفعة ثم مناخ القواعد وبعد ذلك مناخ القواعد وبعد ذلك مناخ الرعاية وأخيراً مناخ القانون، ومن ناحية أخرى كشفت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المناخ الأخلاقي الكلي وبين الالتزام التنظيمي الكلي، وان مناخ الرعاية هو أكثر أنماط المناخ الأخلاقي تأثيراً على الالتزام التنظيمي كما يليه مناخ القانون ثم مناخ الاستقلال وبعد ذلك مناخ القواعد وأخيراً مناخ المنفعة.¹

2. دراسة ماجد الأمير محسن (تحليل العلاقة بين المناخ الأخلاقي ورضا العاملين) دراسة استطلاعية في القطاع المصرفي، 2015.

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

يهدف البحث إلى تحليل العلاقة بين المناخ الأخلاقي ورضا العاملين إذ يشير المناخ الأخلاقي إلى درجة أو المدى الذي يدرك فيها العامل إجراءات سياسات وممارسات المنظمة من حيث نتائجها المعنوية أي ما يعد صحيحاً أخلاقياً، وكيفية التعامل مع الحالات الأخلاقية في المنظمة. وقد تم قياس العلاقة بين المناخ الأخلاقي بأبعاده الخمسة المتمثلة ببعدها المنفعة الذاتية، الاهتمام بالآخرين، الالتزام بالأفكار والمعتقدات الشخصية، البعد القانوني والعد المتعلق بقواعد العمل في المنظمة مع رضا العاملين. ثم اختيار المصارف التجارية والحكومية في محافظة القادسية لغرض إجراء البحث من خلال استعمال عدد من الوسائل الإحصائية إلى وجود علاقات.¹

3. دراسة أبو عسل (2011) بعنوان المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاحترق النفسي والالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم:

هدفت الدراسة إلى تقصي العلاقة بين أنماط المناخ الأخلاقي والاحترق النفسي والالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في 40 مديرية من مديريات التربية والتعليم في الأردن تشمل إقليم الشمال والوسط والجنوب وتم توزيع 400 استبانة على عينة الدراسة التي اقتصر على الذكور فقط، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها أن مستوى أنماط المناخ الأخلاقي السائد من وجهة نظر رؤساء الأقسام بشكا عام كان متوسطاً، ودرجة الاحترق النفسي كانت عالية في مجالات الاجتهاد الانفعالي وتلبد المشاعر، وان درجة الالتزام التنظيمي لدى العينة كان متوسطاً، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة بين الاحترق الوظيفي و أنماط المناخ الأخلاقي السائد في مديرياتهم، ووجود علاقة موجبة بين درجة الالتزام التنظيمي وأنماط المناخ الأخلاقي السائدة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاحترق النفسي لدى رؤساء الأقسام تبعاً لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

إرتباط سلبية وإيجابية بين الرضا والأبعاد الخمسة المكونة للمناخ الأخلاقي، وعلى ضوء هذه النتائج تم الوصول إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات في هذا المجال.²

ثانياً: الالتزام التنظيمي:

الدراسة 1: إسماعيل العمري وعبد الفتاح أي مولود (2017) تحت عنوان قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال المحروقات بمنطقة ورقلة دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية حوض بركاوي ورقلة:

حيث هدفت هذه الدراسة إلى تقدير مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة والتعرف على العلاقة التي تربط الالتزام التنظيمي ببعض المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، الخبرة) بينما تكونت عينة الدراسة من (612) عامل بقطاع المحروقات تم اختيارها بالطريقة العشوائية حيث تم جمع البيانات بالاعتماد على الاستبيان، كما تصلت الدراسة إلى أن المستوى العام للالتزام التنظيمي لعينة الدراسة جاء منخفضاً، لم تكن هناك أي فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى التزامهم التنظيمي تعزى إلى متغير

¹ أبو سعيد سمية، مرجع سبق ذكره ص: 11.

² سوزان صالح دروزة، ديماسكري القواسمي، أثر المناخ الأخلاقي في الشعور بالأغتراب الوظيفي دراسة تطبيقية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ص: 301.

الجنس، كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى التزامهم التنظيمي تعزى الى متغير السن لصالح العمال الأكبر سناً، كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال غي مستوى التزامهم التنظيمي تعزى الى متغير الخبرة لصالح العمال الأكثر خبرة.¹

الدراسة 2: سامي إبراهيم حماد حنونة بعنوان قياس مستوى الالتزام لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة*رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة، .

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وكذلك معرفة مدى تأثير بعض العوامل الديمغرافية الخاصة بالموظفين على مستويات التزامهم التنظيمي مثل: (الجنس، العمر، مستوى التعليم سنوات الخدمة، المستوى الوظيفي، مكان العمل ونوع الوظيفة)، أما بالنسبة لمنهجية الدراسة فتحددت عينة الدراسة ب340موظف وموظفة وكانت الإستبانة هي أدوات الدراسة.

وقد خلصت الدراسة إلى وجود مستو عال من الولاء التنظيمي لدى الموظفين الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، كما أشارت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين مستويات بين مستويات الولاء التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة والمتغيرات الديمغرافية التالية: (العمر، المستوى التعليمي، نوع الوظيفة، مدة الخدمة بالجامعة، المستوى الوظيفي) كما أظهرت النتائج إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى متغير (الجنس، المكان)²

الدراسة 3: الالتزام التنظيمي بين الحوافز السلبية والمسؤولية الأخلاقية في العمل من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح، ورقلة، هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والحوافز السلبية والمسؤولية الأخلاقية في العمل من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وعلى استبانة مكونة من 62بندا أعدت بغرض هذه الدراسة، حيث اشتملت عينة الدراسة على 72 أستاذًا، وتم تحليل البيانات الواردة في الاستبيانات عن طريق استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية هناك علاقة ارتباطية طردية بين استخدام الكلية للحوافز السلبية والالتزام التنظيمي لدى أساتذة الكلية وأن هناك علاقة ارتباطية طردية بين التحلي بالمسؤولية الأخلاقية في العمل سواء من طرف الأساتذة أو الإدارة والالتزام التنظيمي، وأن التحلي بالمسؤولية الأخلاقية العالية في العمل

¹نصر الدين قعودة، منيرة سلامي، اثر مستوى الالتزام التنظيمي في تقليل نية ترك العمل لدى العاملين، دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز بباتنة، ص: 44

²عاشوري إيتسام، الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية، دراية ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة (المديرية العامة) ص: 22

سواء من قبل القادة أو من قبل زملاء العمل يعد من العوامل المشجعة على الالتزام التنظيمي، خاصة إذا كان العاملون على درجة عالية من النضج التنظيمي، إن مفهوم أخلاقيات العمل يختلف عن مفهوم أخلاقيات الأعمال، حيث يركز المفهوم الأول على الفرد العامل ومدى التزامه بأداء وظيفته على درجة عالية من التفاني والدقة وبشكل أخلاقي، بينما يشير المفهوم الثاني إلى التصرف الأخلاقي لمنظمات الأعمال تجاه ذوي المصلحة والمجتمع بأكمله¹.

الفرع الثاني: دراسات باللغة الأجنبية.

1. دراسة tim Barnett بعنوان (perceptions of the ethical work climate and covenantal relationships)2000

إن تصور الموظفين بوجود علاقة تعاونية بين أنفسهم وبين رب عملهم يشير إلى أنهم يعتقدون أن هناك التزاما متبادلا بالقيم المشتركة ورفاهية الطرف الآخر في العلاقة، وتشير البحوث إلى أن هذه الأنواع من علاقات العمل لها فوائد إيجابية لكل من الموظفين وأصحاب العمل. ومع ذلك لم يكن هناك هناك سوى القليل من البحوث حوا العوامل التي تحدد ما إذا مانت هذه العاقات ستنمو وتزدهر. في هذه الورقة، تقترح ان يكون مناخ العمل الأخلاقي للمنظمة عاملا مهما يؤثر على تصورات الموظفين حول طبيعة العقد ألعقائقي فيما بينهم وبين رب عملهم.وعلى وجه التحديد فإننا نقول إن مناخ العمل الذي يؤكد على الأناية سيجعل من غير المحتمل أن تتطور العلاقات التعاونية بين صاحب العمل والموظف.

من أجل إختيار فرضياتنا، جمعنا بيانات من 194 موظفا في متجر كبير للبيع بالتجزئة. وكان الموظفون ينظرون الى مناخ عملهم من حيث المبدأ (القوانين والمدونات المهنية) والخير، ولكمهم يعتقدون بدرجة أقل أيضا أن الأناية (المصلحة الذاتية)تتعلق بمناخها. بعد السيطرة على المتغيرات الديمغرافية والمتعلقة بالعمل، وجدنا (كما هو مرتفع) أن مقاييس المناخ المبدئي والخير مرتبطة بشكل إيجابي مع العلاقات المعرفية وأن مقاييس للمناخ الأناية كما كان مرتبطا سلبا مع العلاقات كوفيننتال. في القسم الأخير من الورقة، ناقش آثار هذه النتائج على البحوث والممارسة.²

دراسة2:

دراسة (2008.venezia and Gallano)

2. A study of ethical work climates between Filipino and Taiwanese Accountants:

¹قداش سمية، صالحى سميرة، بن عمارة عمارة، الألتزام التنظيمي بين الحوافز السلبية والمسؤولية الأخلاقية في العمل من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، مجلة التنظيم والعمل ، العدد4، 2017.
²يوسعيد سمية، مرجع سبق ذكره ص:14.

هدفت الدراسة الي البحث عما إذا كان هناك إختلاف بين المحاسبين الفلبينيين والتايوانيين يعزى الى قيمة العمل، حيث تم إستخدام الاستبانة المعيارية المحكمة التي وضعها (john B and bart victor) (Cullen 1987.1988) المتعلقة بدراسة المفاهيم الاخلاقية للمحاسبين، وأظهرت الدراسة أن هناك سبعة أبعاد ترتبط بنظرية مناخ العمل الأخلاقي ل Cullen (victor and Bronson 1993) لها التأثير المباشر وهي: القواعد والإجراءاتن المصلحة الذاتية، المسؤولية الإجتماعية، والكفاءة والأخلاق الشخصية، والاهتمام، والمنفعة. أظهرت الدراسة أن هناك إختلافات بين المحاسبين في كلتا الدولتين تبعاً للأبعاد النفس ذكرها، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد إختلاف بين المحاسبين يعزى إلى القواعد والإجراءات، والكفاءة والدراعية، بينما هناك إختلافات واضحة تعزى إلى المصلحة الذاتية، والمسؤولية الإجتماعية، والأخلاق الشخصية والاهتمام.

الدراسة 3:

la relation entre la motivation et l'engagement au travail –cas SONATRACH

تهدف الدراسة إلتقديم معلومات حول الإلتزام التنظيمي للعمل وكذلك العلاقة بين الإلتزام والدافع للعمل من خلال محاولة الاقتراب من واقع ممارسات التحفيز وعلاقته بمشاركة الموظفين داخل شركة سونا تراك، وكذلك بيان ضرورة تطوير رؤية المؤسسة، حيث استخدم المنهج التحليلي في الدراسة من اجل الوصول إلى نتائجها واستعمل الاستبيان كأداة لجمع البيانات واختبرت (26) فرد كعينة للدراسة من بين (69) فرد كمجتمع للدراسة.

وقد توصلت الدراسة في الأخير إلى النتائج التالية : يمكن أن نقول إن الدافع هو الطاقة التي تغذي عملية المشاركة، كما لوحظ إن الإلتزام والدافع ليسا متعارضين بل على العكس ولكنها ليسا نظاميين أيضاً، وقد الموافقة بالإجماع على أن حقيقة الدافع هو الشعور بالرضا في العمل أكثر منه الرضا عن الراتب وهذا ما يجعل التمكين أحد الأدوات التحفيزية الرائعة، وهذا ما تسعى له مؤسسة سونا تراك من خلال بذل الكثير من الجهود حينما يتعلق الأمر بالتقنيات التحفيزية، يجب على مؤسسة سونا تراك إن ترسخه الشفافية من اجل إبراز العلاقة بين المهمة المنجزة والمكافآت، كما وجب على المدير معرفة كيفية نقل الدوافع إلى الموظفين من خلال إطلاق عدد من المشاريع المبتكرة كما وجب عليه تحفيز الإبداع من خلال تحديد الأهداف الواضحة، وتحديد العوامل المحفزة للموظفين في الشركة.¹

الدراسة 4:

¹M .Makhof, la relation entre la motivation et l'engagement au travail –cas SONA TRACH, «memoir demaster», université de bidjaya, Algérie, 2018.

Les types d'engagement organisationnel en relation avec le stress au travail –étude de case de l'entreprise SARL RAMDY– ،

هدفت الدراسة إلى محاولة إيجاد طرق تعزيز الاحتفاظ بالموظفين وتقليل التغيب عن العمل، وتحسين مستوى الالتزام لماله من أهمية بين الفرد والمنظمة، كما هدفت إلى إيجاد العلاقة النسبية بين أنواع الالتزام مع ضغوط العمل، وقد تم اعتماد المنهج التحليلي في الدراسة من أجل الوصول إلى النتائج كما استخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، واختيرت (41) إطار من بين (144) إطار.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية : الموظفون الذين لديهم التزام ضعيف لا يشعرون أنهم ملزمون بالبقاء، يتفق معظم الموظفين على أن مشرفهم ينجح بسهولة في جعل مرؤوسيه يتعاونون وهذا سيؤثر بشكل إيجابي على انخفاض مستوى الضغط بين متغير الدعم الاجتماعي سيزيد من المشاركة المستمرة مع العامل، الموظف الذي يقدم التزامه قوي يستمر في المؤسسة ويكون رحيلا مكلفا للغاية بالنسبة له، وقد لوحظ أن الموظفين لهم علاقة فعالة مع رؤسائهم وهذا يساعد في حل المشكلات التي تظهر في العمل.¹

المطلب الثاني: موقع الدراسات الحالية من الدراسات السابقة

و يمكن تلخيص ذلك في الجدول الموالي :

الجدول 1-1 يوضح المقارنة بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية

المجال	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
بيئة الدراسة (مكان الدراسة)	تمتالدراسات في مناطق مختلفة، إنتاج قطاع غزة، مصلحة الضرائب المصرية، وفي مناطق مختلفة من ولاية ورقلة. من 2006 إلى غاية 2017.	تمتالدراسات الحالية بمدينة ورقلة وبشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز.
الموضوعات	تناولتالدراساتالسابقةموضوع من نواحي متعددة منها: -أثر المناخ الأخلاقي -الالتزام التنظيمي.	ركزة هذه الدراسة على أثر المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي.
أهداف الدراسة	ركزتالكثيرمنهاعلى تحديد أثر المناخ الأخلاقي ومنها على الالتزام التنظيمي.	هدفت هذه الدراسة بالتحديد على التعرف علمستوى المناخ الأخلاقي السائد في المؤسسة وأثره على الإلتزام التنظيمي.

¹Djefal Mokrane. Les types d'engagement organisationnel en relation avec le stress au travail –étude de case de l'entreprise SARL RAMDY- .mémoire de master. université Abderrahmane Mira. Algérie 2016. .

- أعتد في هذها الدراسة على الإستهبان	- أغلب الدراسات إعتدت على الملاحظة وتعزيرها بتجربة - أغلب الدراسات إعتدت على الإستهبان والمقابلة	الأدوات المستعملة
--------------------------------------	---	-------------------

المصدر : من إعداد الطالب تمير الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة

مجال الاستفاد من الدراسات السابقة :

- تكدن أهم مجالات الاستفاد من الدراسات السابقة في كونها أسهمت في إثراء وإعداد الأدبيات النظرية وصياغة فرضيات الدراسة بالإضافة إلى:
- ضبط متغيرات الدراسة حيث كان المتغير المستقل المناخ الأخلاقي والمتغير التابع الالتزام التنظيمي؛
 - ضبط المصطلحات الأساسية للبحث؛
 - التعمق في الموضوع؛
 - الاطلاع على مختلف المناهج المستخدمة مما فتح المجال للباحث في إعداد المنهجية المتبعة؛
 - ساهمت مجمل الدراسات السابقة وبشكل كبير في إعداد الإستهبان؛
 - الإلمام بالنتائج المتوصل إليها من الدراسات السابقة، مما مكن الباحث من الانطلاق في الدراسة الحالية.

خلاصة الفصل

حاولنا من خلال هذا الفصل هذا الفصل الإلمام بالجانب النظري لدراسة حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى المفاهيم المتعلقة بالمناخ الأخلاقي بالإضافة إلى ما يتعلق بالالتزام التنظيمي ثم التعرف على أبعاد كل من المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي مما ساعدنا في ضبط متغيرات الدراسة.

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

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

الفصل الثاني

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية؛

المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج واختبار الفرضيات

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

سنتطرق في هذا المبحث بشكل توضيحي إلى التعريف بالمؤسسة محل الدراسة والطريقة والأداة المستعملة في الدراسة، كما يحتوي على الأساليب الإحصائية من أجل تحليل البيانات.

المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

سيتم في هذا المطلب التعرف على منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة وفي الأخير خصائص عينة الدراسة، من خلال الاعتماد على البيانات اللازمة بعد جمعها وتحليلها عن طريق إدخالها إلى برنامج الإحصائي (SPSS النسخة 25) من خلال هذا سيتم التوصل إلى النتائج المرجوة.

أولاً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة من موظفين في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بسونلغاز بورقلة حيث قدر حجم المجتمع 224 عامل، وقد تم توزيع 140 استمارة، وبعد الاسترجاع والفرز تبين لنا أن 7 أوراق غير مسترجعة و4 أوراق تم الغاءها ليكون حجم العينة القابل للمعالجة الإحصائية 129 عامل بمؤسسة توزيع الغاز والكهرباء بورقلة.

1. تعريف المؤسسة.

أنشأت الشركة الوطنية للكهرباء والغاز بالمرسوم رقم 6959 في 26 جويلية 1969م الصادر في الجريدة الرسمية في الفاتح من شهر أوت 1969م، وقد أنشئت الشركة سونلغاز لتحل محل كهرباء وغاز الجزائر (EGA) والتي تم حلها بناء على نفس المرسوم السابق ذكره.

ومنذ إنشائها قامت الشركة بزيادة على بيع الطاقة بالسهر على استغلال الغاز الطبيعي والكهرباء في المجال الصناعي ومجالات أخرى، وأوكلت لها مهمة الإنتاج ونقل وتوزيع الكهرباء والغاز الطبيعي.

وفي عام 1983م أنشأت ستة وحدات فرعية مستقلة خلفا لوحداث الأشغال تختص كل وحدة منها في ميدان لتكون بذلك قادرة على الاستجابة لمتطلبات الاقتصاد الوطني وهذه المؤسسات الفرعية هي:

- KAHIRIF: الإنارة.

- KARHAKIB: تركيب البنية التحتية والإنشاءات الكهربائية وتنصيب الشبكات.

- ETTARKID: أشغال الهندسة الميدانية.

- AMC: صناعة العدادات وآلات القياس والمراقبة.

ومنذ سنة 1991م غيرت الشركة من طبيعتها القانونية وتصبح المؤسسة العمومية ذات طابع الصناعي التجاري بقرار تنفيذي رقم 91- 475 يوم 14/12/1991م وبناء على هذا القرار التنفيذي وقم 95/280 يوم 17/09/1995 الذي أكد على المادة منه التعريف بمؤسسة سونلغاز كما يلي:

1. تأمين توزيع الطاقة الكهربائية والغازية.

2. المحافظة على شروط الجودة والأمن بأقل الأسعار، وهذا في إطار مهمتها للخدمات العامة.

وبعد ذلك وبناء على القانون 02/01 المؤرخ في 22 من ذي القعدة 1422هـ الموافق لـ

05/02/2002م، المتعلق بالكهرباء والغاز تتغير الطبيعة القانونية للشركة وتصبح ذات أسهم (SPA).

الوسائل والثروات:

تتكون الثروات الفيزيائية للشركة أساسا من منشآت (الإنتاج، النقل، التوزيع) بالإضافة للمنشآت

القاعدية التابعة لها (مقر الوحدات، نقاط استقبال الزبائن، مركز التكوين، ورشات الصيانة)

الكهرباء:

- هناك سبعة مراكز للمحركات البخارية بطاقة أجمالية يقدر بحوالي MW2470.

ثمانية مواقع أنتاج تتكون من مولدات مزودة بمحركات غازية (Turbin a gaz بطاقة أجمالية. 2349mw).

- مجمع أنتاج (HYDROELECTRIQUE) يضم أربعة مراكز بطاقة أجمالية MW275.

- مولدات ديزال (DO Gronp diesel) متواجدة في الصحراء وتمثل mw184.

- شبكة النقل وتتكون من 12236 كلم من الخطوط ذات التوتر العالي (60-220kv) تربط بين 138 محطة.

شبكة التوزيع على الزبائن ذات التوتر المتوسط (220-380v) وتتكون من 173465 كلم.

الغاز:

- شبكة النقل تتكون من 6061 كلم من القنوات ذات الضغط المرتفع.

- شبكة التوزيع تتكون من 1402 كلم من القنوات ذات الضغط المتوسط والمنخفض.

ثانيا: تصميم استبيان الدراسة

ومن أجل تيسير إجراءات الدراسة الميدانية والحصول على البيانات وجمعها وتحليلها لاستكمال الجانب الميداني للدراسة تم إعداد استبيان بشكل يساعد على جمع البيانات ودقة في تصميمه ما تم تناوله في

الجانب النظري وأيضاً الدراسات السابقة ومدى الوضوح الأسئلة والعبارات الاستبيان لتمكن أفراد العينة المستجوبين من الإجابة عنه بكل موضوعية وأنه خلصنا إلى بناء الاستبيان مكون من 34 عبارة وتضمن الاستبيان جزئين على النحو التالي:

الجزء الأول: يتضمن البيانات الشخصية المتعلقة بالخصائص العامة عن أفراد عينة الدراسة حيث: الجنس، المستوى الوظيفي، المستوى التعليمي، العمر، الخبرة.

الجزء الثاني: يشتمل على متغيرات الدراسة، وبدورها تم تقسيمها إلى محورين كما يلي:

المحور الأول: يتعلق بالمتغير المستقل للدراسة المتمثل في **المناخ الأخلاقي** والذي احتوى على (18) عبارة تم تقسيمه أربعة أبعاد كما يلي:

■ **البعد الأول:** بعد المنفعة؛

■ **البعد الثاني:** بعد القانون؛

■ **البعد الثالث:** بعد الاستقلالية؛

■ **البعد الرابع:** الرعاية؛

المحور الثاني: يتعلق بالمتغير التابع للدراسة المتمثل في **الالتزام التنظيمي** والذي احتوى على (16) عبارة. تقسيمه أربعة أبعاد كما يلي:

■ **البعد الأول:** الالتزام الشعوري (العاطفي)

■ **البعد الثاني:** الالتزام المعياري؛

■ **البعد الثالث:** الالتزام المستمر

ثالثاً: أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة

يعتمد أسلوب التحليل الإحصائي على نوع المشكلة محل القياس والتحليل ونوع البيانات وفيما يلي توضيح أهم الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة.

1. الأساليب الوصفية

- **التكرار والنسب المئوية:** للتعرف بالتفصيل على السمات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.
- **المتوسط الحسابي:** وذلك لمعرفة اتجاهات أفراد الدراسة نحو كل عبارة أو بعد.
- **الانحراف المعياري:** للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة نحو كل عبارة أو بعد.

2. الأساليب الاستدلالية

- معامل الثبات ألفا كرونباخ: وذلك لاختبار مدى الاعتمادية على أداة جمع البيانات المستخدمة في قياس المتغيرات التي اشتملت عليها الدراسة؛
- معامل الارتباط بيرسون: لتأكيد الصدق وإثبات أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه، كما تم استخدام معامل الارتباط لتحديد العلاقة والارتباط بين متغيرات الدراسة.
- اختبار (One-Sample-T-test) (T) للعينة الواحدة: لمقارنة المتوسط العام للإجابات (المتوسط الإجمالي لفقرات محاور الدراسة) مع المتوسط الفرضي 3 عند مستوى معنوية 0.05
- تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA): لتوضيح دلالة الفروق في إجابات عينة أفراد عينة الدراسة.

المطلب الثاني: ثبات والاتساق الداخلي لأداة الدراسة

سنحاول في هذا الجزء التعرف على مدى الاعتماد على أداة جمع البيانات في الدراسة التحليل من خلال قياس على مدى صدقها وثباتها، وذلك من خلال توضيح كل من ثبات والاتساق الداخلي لأبعاده ومحاوره كما يلي.

أولاً: صدق المحكمين (تحكيم أداة الاستبيان)

بعد إعداد الأسئلة أداة الاستبيان في صورتها الأولية من أجل أخذها بعين الاعتبار وتأكيد مصداقيتها ومدى شموليتها لموضوع الدراسة فإنها تعرض مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين، أو ما يعرف صدق المحكمين يقصد به: "المظهر العام للاستبيان من حيث المفردات وكيفية صياغتها، ودقتها وموضوعاتها ومدى مناسبة الأداة للغرض الذي وضع لأجله" (أنظر الملحق رقم 01).

ثانياً: حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ

سنحاول من خلال هذا الجزء أن نبين مدى ثبات الاستبيان ومصداقيته للعمل في الموضوع من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ حيث كلما كان معامل ألفا أكبر من 0.6 كلما كان الاستبيان صالحاً للدراسة

الجدول رقم (2_1): معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

معامل ألفا كرونباخ	عبارات الاستبيان
0.783	34

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

لقد تبين أن معامل الثبات (Cronbach's alpha) يساوي 0.783 بالنسبة لكل الاستبيان، وهو أكبر من المعامل 0.60 ما يدل على ثبات أداة الدراسة هذا يعني أن هناك صدق وثبات في المحاور وبالتالي يمكن القول أن الاستبيان يتمتع بالثبات.

ثالثاً: الاتساق الداخلي للاستبيان

مصفوفة الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة من خلال حساب معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد المتغير والدرجة الكلية له لكل من المتغير المستقل والمتغير التابع والجداول التالية توضح ذلك.

1. نتائج الاتساق الداخلي للمحور الأول: المناخ الأخلاقي

الجدول رقم (2_2): يوضح الاتساق الداخلي لأبعاد ومحاور الدراسة

الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان		أبعاد ومحاور الدراسة
Sig	Pearson Correlation	
0.000	0.938**	البعد الأول: بعد المنفعة
0.000	0.941**	البعد الثاني: بعد القانون
0.000	0.831**	البعد الثالث: بعد الاستقلالية
0.000	0.889**	البعد الرابع: بعد الرعاية
0.000	0.839**	المحور الأول: المناخ التنظيمي
**دال: أي يوجد ارتباط معنوي بين العبارة والدرجة الكلية لمحورها		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال معاملات الارتباطات الثنائية المبينة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن لأبعاد المحور الأول المناخ التنظيمي من خلال أبعاد (بعد المنفعة، بعد القانون، بعد الاستقلالية، بعد الرعاية) تمتاز بالاتساق الداخلي حيث أن العلاقة الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من محور الأول دالة إحصائية، إذ أن قيمة Sig (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون المحسوبة في كل بعد هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه أبعاد المحور الأول المناخ التنظيمي صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

2. نتائج الاتساق الداخلي للمحور الثاني: الالتزام التنظيمي

الجدول رقم (2_3): يوضح الاتساق الداخلي لأبعاد ومحاور الدراسة

الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان		أبعاد ومحاور الدراسة
Sig	Pearson Correlation	
0.000	0.364**	البعد الأول: الالتزام الشعوري (العاطفي)
0.000	0.684**	البعد الثاني: الالتزام المعياري
0.000	0.553**	البعد الثالث: الالتزام المستمر
0.000	0.485**	المحور الأول: الالتزام التنظيمي
**دال: أي يوجد ارتباط معنوي بين العبارة والدرجة الكلية لمحورها		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال معاملات الارتباطات الثنائية المبينة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن لأبعاد المحور الثاني الالتزام التنظيمي من خلال أبعاد (الالتزام الشعوري، الالتزام المعياري، الالتزام المستمر) تمتاز بالاتساق الداخلي حيث أن العلاقة الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من محور الثاني دالة إحصائية، إذ أن قيمة Sig (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون المحسوبة في كل بعد هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه أبعاد المحور الأول المناخ التنظيمي صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

المبحث الثاني: عرض النتائج واختبار الفرضيات ومناقشتها

يتم في هذا المبحث الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة من خلال عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة من حيث الجنس، المستوى الوظيفي، المستوى التعليمي، العمر، الخبرة، بالإضافة عرض عبارات محاور الدراسة.

المطلب الأول: تفسير وتحليل إجابات عينة الدراسة

سنحاول من خلال هذا المطلب التطرق لعرض وتحليل الخصائص العامة لعينة الدراسة كما يلي.

أولاً: عرض وتحليل البيانات العامة لعينة الدراسة

تتمثل هذه الخصائص في الجنس، السن والمستوى التعليمي حيث تم التوصل إلى النتائج التالية:

1. توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

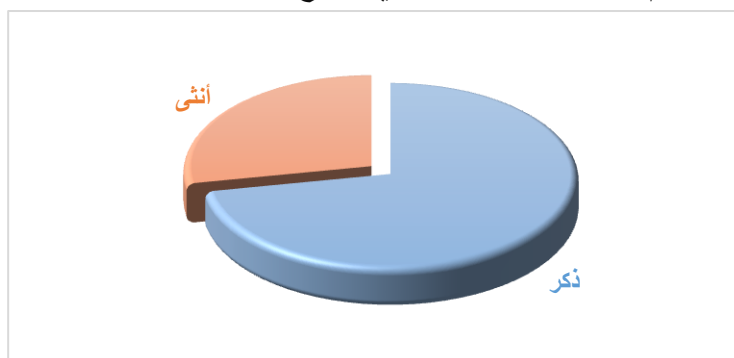
الجدول رقم(2_4): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
72	95	ذكر
28	37	أنثى
%100	132	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عينة الدراسة تتوزع حسب متغير الجنس حيث 72% لصالح الذكور في حين 28% لصالح الإناث نفس هذه النسب المتقاربة على أن مؤسسة محل الدراسة تتعامل مع جميع فئات المجتمع مهما اختلف الجنس. كما هو مبين في الشكل الموالي

الشكل رقم (2_1): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

2. توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي

الجدول رقم(2_5): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي

النسبة %	التكرار	المستوى الوظيفي
40,2	53	عون
51,5	68	إطار
8,3	11	إطار سامي
%100	132	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تتوزع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي بأغلبية فئة إطار بعدد 68 ونسبة 51.5% تليها عون بعدد 53 ونسبة 40.2% في حين إطار سامي بعدد 11 ونسبة 8.3% من المجموع الإجمالي للنسب.

الشكل رقم (2_2): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

3. توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

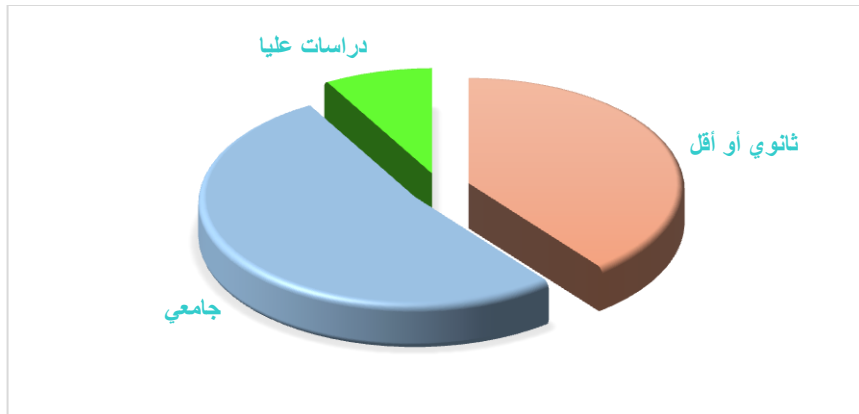
الجدول رقم (2_6): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
39,4	52	ثانوي أو أقل
52,3	69	جامعي
8,3	11	دراسات عليا
%100	132	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات العينة نلاحظ أن أغلبية أفراد عينة الدراسة تتوزع بأغلبية مستوى تعليمي جامعي بعدد 69 ونسبة 52.3% تليها مستوى تعليمي ثانوي بعدد 52 ونسبة 39.4% في حين دراسات عليا بعدد 11 ونسبة 8.3% من المجموع الإجمالي للنسب كما هو مبين في الشكل التالي.

الشكل رقم (1_3): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

1. توزيع عينة الدراسة حسب العمر

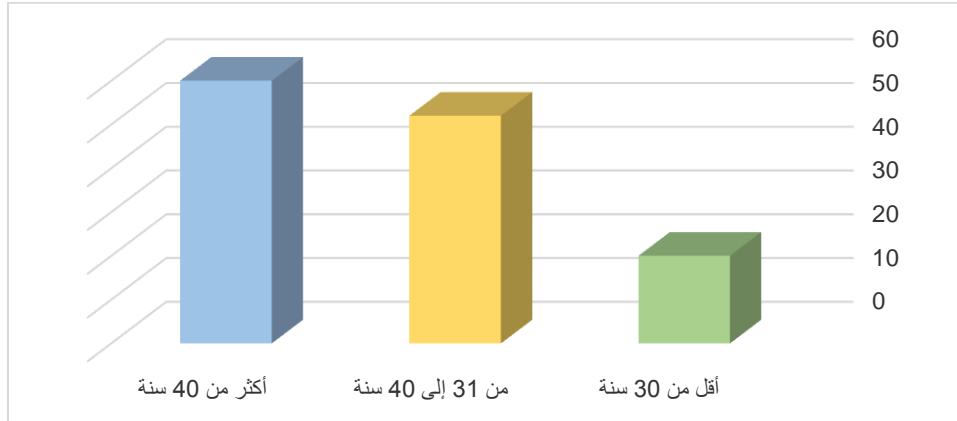
الجدول رقم (2_7): توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة %
أقل من 30 سنة	20	15,2
من 31 إلى 40 سنة	52	39,4
أكثر من 40 سنة	60	45,5
المجموع	132	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير معطيات الجدول أعلاه على أن عينة الدراسة تتوزع حسب متغير العمر بأغلبية أكثر من 50 سنة بعدد 60 ونسبة 45.5% تليها من 31 إلى 40 سنة بعدد 52 ونسبة 39.4% أما أقل من 30 سنة بعدد 20 ونسبة 15.2% من المجموع الإجمالي للنسب. كما هو مبين في الشكل التالي.

الشكل رقم (2_4): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب العمر



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

1. توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة

الجدول رقم (2_8): توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة

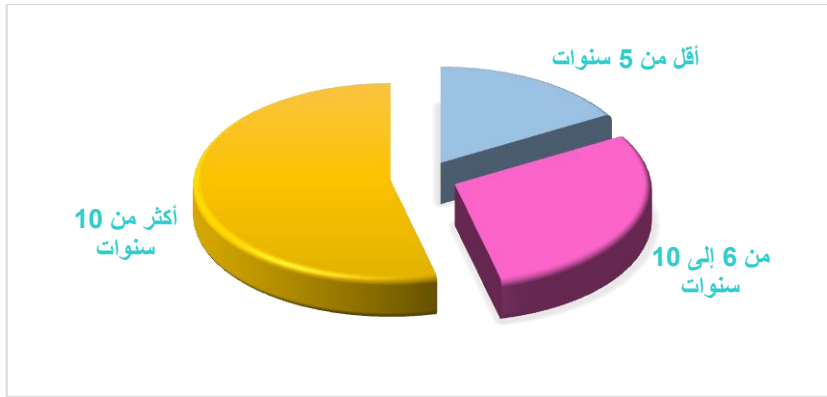
الخبرة	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	22	16,7
من 6 إلى 10 سنوات	39	29,5
أكثر من 10 سنوات	71	53,8

المجموع	132	%100
---------	-----	------

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية عينة الدراسة ذات خبرة مهنية أكثر من 10 سنوات بعدد 71 ونسبة 53.8% تليها من 6 إلى 10 سنوات بعدد 39 ونسبة 29.5%، في حين أقل من 5 سنوات بعدد 22 ونسبة 16.7% من المجموع الإجمالي للنسب كما هو مبين في الشكل التالي.

الشكل رقم (2_5): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

ثانيا: عرض وتحليل محاور الدراسة

نقدم من خلال هذا الجزء تقدير الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة وذلك من خلال أثر المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز ورقلة، وذلك بحساب كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بالإضافة لحساب المتوسط النسبي التشتتي لإجابات عينة الدراسة والجدول التالي يوضح ذلك. وقبل التطرق لتحليل لجميع عبارات المتغير المستقل نوضح مقياس الاستبيان الذي تم استعمال مقياس ليكارت الخماسي الذي من خلاله نبين الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة.

الجدول رقم (2_9): مقياس ليكارت الخماسي

الاتجاه العام للعينة	المتوسط الحسابي للمستويات الموافقة
منخفض جدا	[1 - 1.80]
منخفض	[1.80 - 2.60]
متوسط	[2.60 - 3.40]
مرتفع	[3.40 - 4.20]
مرتفع جدا	[4.20 - 5]

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الاعتماد على المرجع: إيهاب عبد السلام محمود، تحليل البرنامج الإحصائي SPSS، الطبعة الأولى، درا الصفا للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص 22.

1- تحليل عبارات المحور الأول المناخ التنظيمي

سنحاول من خلال هذا الجزء تحليل عبارة كل بعد من أبعاد المناخالتنظيمي من خلال تحديد الاتجاه العام لاجابات عينة الدراسة.

1. البعد الأول: بعد المنفعة

الجدول رقم (2_10): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول

الاتجاه العام للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
متوسط	0,751	2,98	1. تعتبر مصلحة العمال هي مصلحة المؤسسة
مرتفع	0,128	3,53	2. يهتم العاملون بمصلحة المؤسسة وهي فوق كل اعتبار
متوسط	0,339	3,22	3. ينظر العاملون بما يحقق الفائدة للجميع
مرتفع	0,814	3,62	4. يتعامل العمال بطريقة تضمن تحقيق العدالة للجميع
مرتفع	0,029	3,62	5. تعطي الأولوية لأهداف المؤسسة على الأهداف الشخصية
مرتفع	0,725	3,40	البعد الأول: بعد المنفعة

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يتضمن عبارات البعد الأول بعد المنفعة وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (3.40) و بدرجة تطبيق مرتفع حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.40 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد الأول موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعبارته محصور بين (2,98 - 3,62) حيث "العبارة رقم 05 احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3,62) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أنه تعطي الأولوية لأهداف المؤسسة على الأهداف الشخصية، أما "العبارة رقم 04" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3,62) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة، حيث يتعامل العمال بطريقة تضمن تحقيق العدالة للجميع، في حين بالمرتبة الثالثة العبارة "يهتم العاملون بمصلحة المؤسسة وهي فوق كل اعتبار" بمتوسط حسابي (3,53) ، تليها العبارة رقم 03 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3,22) ما يدل على أن ينظر العاملون بما يحقق الفائدة للجميع، وأخيراً نجد العبارة رقم 01 بالمرتبة الخامسة وبمتوسط حسابي (2,98) أين تعتبر مصلحة العمال هي مصلحة المؤسسة.

2. البعد الثاني: القانون

الجدول رقم (2_11): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني للمحور الأول

الاتجاه العام للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	0,933	3,41	6. يعتبر احترام القوانين هو الاعتبار الأساسي في المؤسسة
مرتفع	0,193	3,71	7. يسعى العمال لتطبيق المعايير القانونية المحددة بالمؤسسة
مرتفع	0,759	3,81	8. يخضع العمال لجميع إجراءات العمل
مرتفع	0,034	3,42	9. تستند المؤسسة في اتخاذ قراراتها على القانون
مرتفع	0,815	3,62	10. يعد احترام واتباع القوانين من اولويات المؤسسة
مرتفع	0,762	3,60	البعد الثاني: القانون

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير معطيات الجدول أعلاه أن عبارات البعد الثاني بعد القانون وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (3,60) و بدرجة تطبيق مرتفع جدا حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.40 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد الثاني موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3,41 - 3,81) حيث "العبارة رقم 08 احتلت المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (3,81) أي أنه يخضع العمال لجميع إجراءات العمل ، أما"العبارة رقم 07" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3,71) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة، يسعى العمال لتطبيق المعايير القانونية المحددة بالمؤسسة ، في حين بالمرتبة الثالثة العبارة " يعد احترام واتباع القوانين من اولويات المؤسسة " بمتوسط حسابي (3,62) ، تليها العبارة رقم 09 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3,42) ما يدل على أنه المؤسسة تستند في اتخاذ قراراتها على القانون. وأخيراً نجد العبارة رقم 06 بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3,41) أين يعتبر احترام القوانين هو الاعتبار الأساسي في المؤسسة.

البعد الثالث: الاستقلالية

الجدول رقم (2_12): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث للمحور الأول

الاتجاه العام للعينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العبارة
مرتفع	3,71	0,107	11. يتمتع العامل في المؤسسة بحرية تحول له تحديد الصواب من الخطأ
متوسط	3,09	0,827	12. يسترشد العاملون بما لديهم من أخلاق شخصية خاصة بهم
متوسط	3,38	0,661	13. يخضع العاملون في المؤسسة لأشياء غير مرغوبة لديهم
متوسط	3,12	0,829	14. يمتلك العامل الحرية في عملية اتخاذ القرار في المؤسسة.
متوسط	3,33	0,581	البعد الثالث: الاستقلالية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن عبارات البعد بعد الاستقلالية وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (3.33) و بدرجة تطبيق مرتفع حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 2.61 إلى 3.39 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد الثالث موافقون عليها بدرجة (متوسط) (فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3,09 - 3,71) حيث " العبارة رقم 11 احتلت المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (3,71) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أنه يتم تعامل لعامل في المؤسسة بحرية تحول له تحديد الصواب من الخطأ، أما " العبارة رقم 13" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3,38) وموافقون في إجابتهم عليها بدرجة مرتفعة، على أن يخضع العاملون في المؤسسة لأشياء غير مرغوبة لديهم، في حين بالمرتبة الثالثة العبارة " يمتلك العامل الحرية في عملية اتخاذ القرار في المؤسسة. " بمتوسط حسابي (3,12) ، أما العبارة رقم 12 جاءت بالمرتبة الرابعة و الاخيرة بمتوسط حسابي (3,09) ما يدل أنه العاملون يسترشدون بما لديهم من أخلاق شخصية خاصة بهم.

1. البعد الرابع: بعد الرعاية

الجدول رقم (2_13): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الرابع للمحور الأول

الاتجاه العام للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	0,913	3,33	15. تولي المؤسسة اهتمام كبير لمصلحة الجميع
مرتفع	0,547	3,88	16. تحاول المؤسسة دوماً بتقديم الأفضل كأحد الأهداف
مرتفع	0,399	3,80	17. يهتم العاملون بتقديم ما لديهم دوماً
مرتفع	0,805	3,50	18. يشعر العاملون في المؤسسة بالمسؤولية تجاه الجميع
مرتفع	0,422	3,63	البعد الرابع: الرعاية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عبارات البعد الرابع بعد الرعاية وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (3.63) و بدرجة تطبيق مرتفع حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.40 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد الرابع موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3,33 - 3,88) حيث "العبارة رقم 16 احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3,88) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على تحاول المؤسسة دوماً بتقديم الأفضل كأحد الأهداف، أما "العبارة رقم 17" جاءت بالمرتبة الثانية وبتوسط حسابي (3,80) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة، على أن يهتم العاملون بتقديم ما لديهم دوماً، في حين بالمرتبة الثالثة العبارة "يشعر العاملون في المؤسسة بالمسؤولية تجاه الجميع" بمتوسط حسابي (3,50)، أما العبارة رقم 15 جاءت بالمرتبة الرابعة و الأخيرة بمتوسط حسابي (3,33) ما يدل على أن تولي المؤسسة اهتمام كبير لمصلحة الجميع.

2. تحليل عبارات المحور الثاني الالتزام التنظيمي

سنحاول من خلال هذا الجزء تحليل عبارة محور الالتزام التنظيمي من خلال تحديد الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة.

البعد الاول: الالتزام الشعوري العاطفي

الجدول رقم (2-14): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الاول للمحور الثاني

الاتجاه العام للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	0,030	3,62	19. أشعر بارتباط عاطفي تجاه المؤسسة التي أعمل بها
مرتفع	0,464	4,31	20. أشعر أن أهدافي تتوافق مع أهداف المؤسسة
مرتفع	0,697	3,90	21. أشعر بانتماء قوي للمؤسسة
مرتفع	0,838	3,91	22. أشعر أنني جزء من عائلة المؤسسة
مرتفع	0,910	3,71	23. أشعر بالسعادة من خلال عملي في المؤسسة
مرتفع	0,603	3,89	البعد الأول: الالتزام الشعوري (العاطفي)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يتضمن عبارات المحور الثاني البعد الاول للالتزام الشعوري (العاطفي) وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (3,89) و بدرجة تطبيق مرتفع حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.40 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات المحور الثاني البعد الاول موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعبارته محصور بين (3.62-4.31) حيث " العبارة رقم 20 احتلت المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (4.31) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة جدا على أنه أشعر أن أهدافي تتوافق مع أهداف المؤسسة، أما "العبارة رقم 22" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3.91) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة، ما يدل على أنه أشعر أنني جزء من عائلة المؤسسة في حين بالمرتبة الثالثة العبارة " أشعر بانتماء قوي للمؤسسة" بمتوسط حسابي (3,90) ، تليها العبارة رقم 23 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.71) ما يدل على أن أشعر بالسعادة من خلال عملي في المؤسسة ، وأخيراً نجد العبارة رقم 19 وبمتوسط حسابي (3.62) أين أشعر بارتباط عاطفي تجاهها للمؤسسة التي أعمل بها.

البعد الثاني: الالتزام المعياري

الجدول رقم (2_15): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني للمحور الثاني

الاتجاه العام للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	0,759	3,81	24. تساهم المؤسسة في بناء حياتي الوظيفية
مرتفع	0,794	3,71	25. أشعر بالالتزام للبقاء في المؤسسة
مرتفع	0,910	3,71	26. أقوم بعملتي حسب الأهداف المخططة
مرتفع	0,776	4,00	27. أشترك في وضع الخطط والأهداف للوظيفة التي أنتمي إليها
مرتفع	0,131	3,26	28. اعلم أكثر مما هو مطلوب مني لمساعدة المؤسسة في تحقيق أهدافها
مرتفع	0,531	3,70	البعد الثاني: الالتزام المعياري

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يتضمن عبارات البعد الثاني للالتزام المعياري وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (3.70) وبدرجة تطبيق مرتفع حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.40 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد الثاني موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعبارته محصورين (3.26-4.00) حيث " العبارة رقم 27 احتلت المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (4.00) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة جدا على ان أشترك في وضع الخطط والأهداف للوظيفة التي أنتمي إليها، أما " العبارة رقم 24" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3.81) وموافقون في إجابتهم عليها بدرجة مرتفعة، ما يدل على أنه المؤسسة تساهم في بناء حياتي الوظيفية في حين بالمرتبة الثالثة العبارة " أشعر بالالتزام للبقاء في المؤسسة " بمتوسط حسابي (3.71) ،تليها العبارة رقم 26 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.71) ما يدل على أن أقوم بعملتي حسب الأهداف المخططة، وأخيراً نجد العبارة رقم 28 وبمتوسط حسابي (3.26) أي اعلم أكثر مما هو مطلوب مني لمساعدة المؤسسة في تحقيق أهدافها.

البعد الثالث: الالتزام المستمر

الجدول رقم (2_16): نتائج تحليل إجابات أفراد لعينة على عبارات البعد الثالث للمحور الثاني

الاتجاه العام للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
متوسط	0,041	3,27	29. أريد الالتزام في عملي رغم الصعوبات
مرتفع	0,065	3,46	30. يتم تقسيم المهام والمقاييس في المؤسسة بوضوح
متوسط	0,995	2,76	31. تركي للمؤسسة سيكون صعبا ومكلفا بالمستقبل القريب
متوسط	0,220	3,25	32. يعتبر عملي في المؤسسة مؤقت إلى أن أجد فرصة أحسن
متوسط	0,430	2,98	33. أحافظ على ممتلكات المؤسسة التي أعمل بها
مرتفع	0,126	3,57	34. تفرض الصرامة في التسيير الداخلي علينا العمل بجد
متوسط	0,850	3,21	البعد الثالث: الالتزام المستمر

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يتضمن عبارات البعد الثالث للالتزام المستمر وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (3.21) وبدرجة تطبيق مرتفع حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 2.61 إلى 3.39 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد الثالث موافقون عليها بدرجة (متوسطة) فالمتوسط الحسابي لعبارات هم حصولين (2.98-3.57) حيث "العبارة رقم 34 احتلت المرتبة الأولى" بمتوسط حسابي (3.57) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة جدا على أن تفرض الصرامة في التسيير الداخلي علينا العمل بجد، أما "العبارة رقم 30" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3.46) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة، ما يدل على أن يتم تقسيم المهام والمقاييس في المؤسسة بوضوح في حين بالمرتبة الثالثة العبارة " أريد الالتزام في عملي رغم الصعوبات " بمتوسط حسابي (3.27)، تليها العبارة رقم 32 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.25) ما يدل على أن يعتبر عملي في المؤسسة مؤقت إلى أن أجد فرصة أحسن، وأخيراً نجد العبارة رقم 31 وبمتوسط حسابي (2.76) أي تركي للمؤسسة سيكون صعبا ومكلفا بالمستقبل القريب.

المطلب الثاني: نتائج اختبار فرضيات الدراسة

بعد تحليل البيانات الأولية من الاستبيان سيتم في هذا المبحث اختبار صحة فرضيات الدراسة من خلال تبيان مدى قبولها أو رفضها، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

أولاً: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

بهدف التحقق من موضوعية نتائج الدراسة، تم الاعتماد على اختبار التوزيع الأعتدالي للبيانات، هذا الأخير الذي يستخدم لمعرفة ما إذا كانت البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا، والذي يؤثر بدوره على اختيار الاختبارات المطلوبة لاختبار الفرضيات، والجدول الموالي يلخص أهم النتائج

الجدول رقم (2_17): اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

Kolmogorov-Smirnov ^a		محاور الدراسة
Sig	قيمة Z	
0.128	0.211	المحور الأول: المناخ التنظيمي
0.116	0.245	المحور الثاني: الالتزام التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال الجدول أعلاه حيث نجد مستوي المعنوية لكل من المحور الأول 0.128 والمحور الثاني: 0.116 أكبر من 0.05 وبالتالي فإن بيانات العينة المدروسة تتبع التوزيع الطبيعي. ومنه نستنتج أن بيانات جميع أبعاد الاستبيان تتوزع طبيعياً، وبالتالي يمكن إجراء الاختبارات المعلمية عليها، ما يستوجب الاعتماد على الاختبارات المعلمية للإجابة على الفرضيات الموضوعية.

ثانياً: نتائج اختبار فرضيات الدراسة

1. نتائج اختبار الفرضية الأولى

نص الفرضية: يوجد مستوى جيد من المناخ الأخلاقي لدى العاملين في المؤسسة

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (One-Sample-T-test) (T) للعينة الواحدة لمقارنة المتوسط العام الإجابات (المتوسط الإجمالي لفقرات المحور الأول) مع المتوسط الفرضي 3 عند مستوى معنوية 0.05 وفقاً لبرنامج SPSS. والجدول التالي يبين نتائج هذا الاختبار:

الجدول (2_18): اختبار (T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط الإجابات مع المتوسط الفرضي (الفرضية الأولى)

قرار الاختبار	مستوى الثقة 95%		الفرق بين المتوسطين	مستوى المعنوية sig	درجات الحرية	قيمة T المحسوبة
	القيمة الدنيا	القيمة القصوى				

قبول	0,5882	0,3938	0,49100	0,000	131	9,993
------	--------	--------	---------	-------	-----	-------

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات V25SPSS

يتبين لنا من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن قيمة مستوى المعنوية قدرت بـ (Sig=0.000) وهي أقل من مستوى الخطأ المعياري المفروض ($\alpha \leq 0.05$) وعليه فإنه يوجد مستوى جيد من المناخ الأخلاقية بالعاملة في المؤسسة، كما بين الجدول الفرق بين المتوسطين الحسابيين العام والفرضي و المقدر بـ (0.49100)، وهذا الفرق في حدود المجال [0.5882 - 0.3938] بمستوى ثقة (95%)، ويدل على أن المتوسط العام للإجابات يفوق المتوسط الفرضي (3)، وتعتبر قيمة المتوسط الحسابي العامل لمحور الأول والمقدر بـ (3.49) في حدود المجال [3.41 - 4.20]، ويمثل مستوى الموافقة مرتفعة حول فقرات المحور الأول المناخ التنظيمي

بناءً عليه نتائج اختبار الفرضية الأولى: نقبل نص الفرضية: يوجد مستوى جيد من المناخ الأخلاقي لدى العاملين في المؤسسة.

2. نتائج اختبار الفرضية الثانية

نص الفرضية: مستوى الالتزام بالمناخ الأخلاقي في المؤسسة جيد.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (One-Sample-T-test) (T) للعينة الواحدة لمقارنة المتوسط العام للإجابات (المتوسط الإجمالي لفقرات المحور الثاني) مع المتوسط الفرضي 3 عند مستوى معنوية 0.05 وفقاً لبرنامج SPSS. والجدول التالي بين نتائج هذا الاختبار:

الجدول (19_2): اختبار (T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط الإجابات مع المتوسط الفرضي (الفرضية الثانية)

قرار الاختبار	مستوى الثقة 95%		الفرق بين المتوسطين	مستوى المعنوية sig	درجات الحرية	قيمة T المحسوبة
	القيمة الدنيا	القيمة القصوى				
قبول	0,5461	0,6670	0,60657	0,000	131	19,845

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات V25SPSS

يتبين لنا من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن قيمة مستوى المعنوية قدرت بـ (Sig=0.000) وهي أقل من مستوى الخطأ المعياري المفروض ($\alpha \leq 0.05$) وعليه فإن مستوى الالتزام بالمناخ الأخلاقي في المؤسسة جيد كما بين الجدول الفرق بين المتوسطين الحسابيين العام والفرضي و المقدر بـ (0.60657)، وهذا الفرق في حدود المجال [0.6670 - 0.5461] بمستوى ثقة (95%)، ويدل على أن المتوسط العام للإجابات يفوق المتوسط الفرضي (3)، وتعتبر قيمة المتوسط الحسابي العامل لمحور الأول والمقدر بـ (3.60) في حدود المجال [3.41 - 4.20]، ويمثل مستوى الموافقة مرتفعة حول فقرات المحور الثاني الالتزام التنظيمي

-بناءا عليه نتائج اختبار الفرضية الثانية:نقبل نص الفرضية: مستوى الالتزام بالمناخ الأخلاقي في المؤسسة جيد.

2. نتائج اختبار الفرضية الثالثة

نص الفرضية: هناك علاقة ارتباطية طردية قوية بين المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة

الجدول رقم (2_20): نتائج اختبار الفرضية الثالثة

المتغيرات	معامل الارتباط r	مستوى الدلالة (sig)	قرار الاختبار
المناخ الأخلاقي	0.785**	0.000	قبول الفرضية
الالتزام التنظيمي			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير معطيات الجدول أعلاه أنه توجد علاقة ذات دلالة احصائية توجد علاقة ذات دلالة احصائية توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي من وجهة نظر عينة الدراسة، ذلك استنادًا لمستوى المعنوية (Sig=0.000) أقل من مستوى المفروض 0.05، كما بلغ معامل الارتباط للمتغيرات على التوالي: (r=0.785) ما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية قوية متغيرات الدراسة بمعنى كلما توفر المناخ الأخلاقي الجيد كلما انعكس بالإيجاب على الالتزام التنظيمي لعينة الدراسة.

-بناءا عليه قرار اختبار الفرضية الثالثة: أنه توجد علاقة دالة إحصائية ذات معنوية بين المتغيرات المدروسة وعليه نقبل صحة الفرضية التي تنص على: هناك علاقة ارتباطية طردية قوية بين المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة

4. نتائج اختبار الفرضية الرابعة

نص الفرضية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاجابات أفراد عينة الدراسة حول الالتزام التنظيمي تعزى للخصائص الشخصية.

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقا لاختلاف متغيرات الشخصية (الجنس، المتسوى الوظيفي، المتسوى التعليمي، العمر، الخبرة) تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات عينة أفراد عينة الدراسة، النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول (21_2): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات

الجنس، المستوى الوظيفي، المستوى التعليمي، العمر، الخبرة

المتغير	المصدر	مجموع المربعات	قيمة F	مستوى المعنوي Sig
الجنس	بين المجموعات	0.148	1.205	0.274
	خلال المجموعات	16.006		
المستوى الوظيفي	بين المجموعات	0.176	0.711	0.493
	خلال المجموعات	15.979		
المستوى التعليمي	بين المجموعات	0.069	0.278	0.757
	خلال المجموعات	16.085		
العمر	بين المجموعات	0.066	0.266	0.767
	خلال المجموعات	16.089		
الخبرة	بين المجموعات	0.079	0.316	0.730
	خلال المجموعات	16.076		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يتبين لنا من الجدول أعلاه أن قيم مستوى المعنوية المصاحبة لإحصائية F، جاءت أكبر من 0.05 بالنسبة لمتغيرات الجنس، المستوى الوظيفي، المستوى التعليمي، العمر، الخبرة أي لا توجد فروق معنوية في متوسطات إجابات أفراد العينة وبهذا نقبل نص الفرضية عند مستوى دلالة 0.05 فيما يتعلق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين آراء أفراد عينة الدراسة المستجيبين لهذه الدراسة حول الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية

بناءً عليه نتائج اختبار الفرضية: نقبل نص الفرضية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الالتزام التنظيمي تعزى للخصائص الشخصية.

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل حاولنا أن نبين مدى تأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي لعينة من موظفي مؤسسة سونلغاز لتوزيع الغاز والكهرباء بورقلة؛ وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على الاستمارة التي تم توزيعها على عينة الدراسة، بطريقتين بشكل ورقي ومعالجة إجابات عينة الدراسة عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الـ SPSS لتتوصل في الأخير على نتائج اختبار الفرضيات التي أظهر أنه هناك علاقة ارتباطية طردية قوية بين المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة.

الخاتمة:

تناولنا خلال هذه الدراسة موضوع أثر المناخ الاخلاقي على الالتزام التنظيمي للعاملين بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز ورقلة، وذلك من خلال الاجابة على التساؤلات التي تمثل إشكالية البحث، وللإجابة عليها قمنا بتقسيم بحثنا الى فصلين رئيسيين، الأول الادبيات النظرية والتطبيقية والذي تطرقنا فيه الى ابراز أهم المفاهيم الخاصة بأثر المناخ الاخلاقي على الالتزام التنظيمي وإبراز أهمية المناخ الاخلاقي والالتزام التنظيمي في مؤسسة سونلغاز، والمتطلبات الضرورية لتحقيق الالتزام التنظيمي وأهم العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي، وبعض الدراسات السابقة التي تندرج تحت سياق الموضوع أما الفصل الثاني فخصص للدراسة الميدانية قصد التعرف على واقع المتغيرين في مؤسسة سونلغاز ورقلة، ولمعرفة الى أي مدى يمكن أن يؤثر المناخ الاخلاقي على الالتزام التنظيمي قمنا بإسقاط ما جاء في الادبيات النظرية والتطبيقية في المؤسسة محل الدراسة توصلنا الى مجموعة من النتائج والاقتراحات.

النتائج الخاصة باختبار صحة الفرضيات:

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج لهذا الموضوع بشقيه النظري والتطبيقي يمكننا اختبار الفرضيات كالتالي: لقد كانت الدراسة تستند إلى فرضيات كما يلي:

الفرضية 1:

أثبتت الدراسة وجود مستوى جيد من المناخ الأخلاقي لدى العاملين في المؤسسة و بناء نتائج الاختبار نقبل نص الفرضية : يوجد مستوى جيد من المناخ الأخلاقي لدى العاملين في المؤسسة.

الفرضية 2:

مستوى الالتزام بالمناخ الأخلاقي جيد من خلال نتائج متوسط الحساب للعبارات نستنتج تحقق الفرضية الثانية بناء على نتائج اختبار الفرضية الثانية نقبل نص الفرضية: مستوى الالتزام الأخلاقي في المؤسسة جيد.

الفرضية 3:

بناءً على اختبار الفرضية هناك علاقة ارتباطية طردية قوية لمتغيرات الدراسة بمعنى كلما توفر المناخ التنظيمي الجيد كلما انعكس بالإيجاب على الالتزام التنظيمي وعليه نقبل صحة الفرضية التي تنص على: هناك علاقة ارتباطية طردية قوية بين المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة.

الفرضية 4:

بناءً على اختبار نتائج الفرضية نقبل نص الفرضية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات الأفراد عينة الدراسة حول الالتزام التنظيمي تعزى للخصائص الشخصية.

نتائج الدراسة:

اتضح أن هناك مستوى عالي من الالتزام بالمناخ الأخلاقي لدى العاملين وهذا راجع إلى اهتمام العمال بتحسين مستواهم الوظيفي، وتوصلت هاته الدراسة إلى النتائج التالية:

- توفير مؤسسة سونلغاز ورقلة كل المتطلبات الأساسية لتحقيق الالتزام بالمناخ الأخلاقي؛
- اهتمام المؤسسة بتخطيط المسار الوظيفي اهتمام متوسط وغير كاف؛
- لا يوجد فروق بين إجابات العمال حول الالتزام بالمناخ الأخلاقي وهذا بالنظر لاختلاف خصائصهم الشخصية (الجنس، العمر، عدد سنوات العمل، المؤهل العلمي)؛
- العلاقة الإرتباطية بين المناخ الأخلاقي كمتغير مستقل والالتزام التنظيمي كمتغير تابع علاقة طردية قوية؛
- تتجسد المناخ الأخلاقي في عدة أبعاد على غرار الرقابة الذاتية والمسؤولية اتجاه العمال، الولاء الوظيفي أداء الواجبات؛
- يتحدد الالتزام التنظيمي بعدة أبعاد من أهمها: الالتزام الشعوري، الالتزام المعياري، الالتزام المستمر؛
- هناك حرص من قبل العمال على الالتزام بالمناخ الأخلاقي؛
- يساهم الالتزام بالمناخ الأخلاقي في اكتساب العمال للتميز وتحقيق الذات؛
- تفر مؤسسة سونلغاز ورقلة على وسائل اتصال حديثة؛
- هناك تكافل اجتماعي بين عمال مؤسسة سونلغاز ورقلة؛
- يحول العمال المعلومات والخبرات المتبادلة إلى معارف متاحة يمكن الاستفادة منها؛
- يحرص العمال في مؤسسة سونلغاز ورقلة على تبادل المعارف فيما بينهم بصفة طوعية؛
- يساهم المناخ الأخلاقي بشكل كبير في تعزيز الالتزام التنظيمي.

التوصيات:

يمكن تقديم مجموعة من التوصيات انطلاقاً من النتائج وتتمثل فيما يلي:

- ضرورة تفعيل أبعاد المناخ الأخلاقي (مناخ المنفعة، مناخ الرعاية، مناخ الاستقلالية، مناخ القانون) لدى العاملين وتشجيع العمال بالتحلي بالقيم والمبادئ الأخلاقية بهدف تحسين التزامهم الوظيفي؛
- ضرورة الحفاظ على مستوى الالتزام بالمناخ العمل لدى العاملين، وذلك من أجل السعي لزيادة الالتزام الوظيفي للعمال؛
- تأكيد العاملين بضرورة المعرفة التامة والتطبيق الكامل لأبعاد المناخ الأخلاقي في المؤسسة ومن خلال تنمية مهاراتهم وتحسين قدراتهم في مجال توظيف أبعاد المناخ الأخلاقي؛
- ضرورة فهم العناصر المكونة للمبادئ الأخلاقية والالتزام التنظيمي باعتبار ذلك أحد أهم المرتكزات الهامة لضمان نجاح المؤسسة؛
- تفعيل دور الإعلام والاتصال بمختلف وسائله في نشر مبادئ المناخ الأخلاقي؛
- ضرورة زيادة الاهتمام من قبل المؤسسة في تقديم خدمات للأفراد العاملين فيها وخاصة الخدمات الاجتماعية، ومشاركة العاملين في وضع سياسة المؤسسة وتشجيعهم على الاهتمام المتزايد بطبيعة عملهم؛
- ضرورة التزام المؤسسة بتطبيق العديد من القواعد الخاصة بالمناخ الأخلاقي لعلاج السلوكيات السلبية للموظفين، وتطبيق الإجراءات العادلة في تنفيذ القوانين والتعليمات الخاصة بالعمل والعمال؛
- وضع وتحديد سياسات أخلاقية، وضرورة إتباعها من قبل المؤسسة وتدريب العمال عليها لتمكينهم من مواجهة المشاكل الأخلاقية.

أفاق الدراسة:

وفي الأخير يمكن لن نشير إلى أن بحثنا هذا يكون مرحلة تمهيدية لمواضيع بحث مستقبلية في مجال المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي لدى نود الإشارة إلى أفاق أخرى مكتملة لما جاء فيها يمكن أن تكون محاور لبحوث قادمة نذكرها فيما يلي :

- مدى تبني المؤسسات الجزائرية لمبادئ المناخ الأخلاقي؛
- دور المناخ الأخلاقي في تحسين الالتزام التنظيمي؛
- المناخ الأخلاقي في إطار وظائف المؤسسة؛
- واقع المناخ الأخلاقي بالمؤسسات الجزائرية؛

- أثر العوامل التنظيمية والشخصية على المناخ الأخلاقي ؛
- دور أخلاقيات المؤسسة في تحسين سمعة المؤسسة؛
- مساهمة المناخ الأخلاقي في الحد من الفساد الإداري.

قائمة المراجع:

أولاً: باللغة العربية

الرسائل والمذكرات:

1. رجاء أحمد ذيب صالح، المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقته بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، قدمت هذه الدراسة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية- كانون الثاني 2017.
2. سمية بوسعيد، اثر المناخ الأخلاقي على رضا العاملين، دراسة ميدانية لعينة من عمال شركة طاسيلي بحاسي مسعود، ورقة_ مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير أكاديمي، سنة 2017-2018.
3. د. أحلام إبراهيم ولي، أبعاد المناخ الأخلاقي ودورها في تبني النمط القيادي الإقناعي، قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة صلاح الدين، أربيل، العراق نشرة 2020.
4. عاشوري ابتسام، الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الحلفة (المديرية العامة)، مذكرة ماجستير غير مشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة الجزائر، 2015/2014.
5. بوشلوش عبد الحلیم ومرداوي كمال، أثر التسويق الداخلي على الالتزام التنظيمي للعاملين في جامعة قسنطينة 2، العدد 3، ديسمبر 2017.
6. منال لعروق، خوجية علاق، معوقات الالتزام التنظيمي لدى موظفي المؤسسة العمومية الجزائرية، دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع.

المجلات والملتقيات:

1. د. صالح علي يعن الله القرني، المناخ الأخلاقي وعلاقته بالتماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، مجلة عبد العزيز ص 128
2. السيد ياقوت عبد الهدى، تقييم الفعالية التنظيمية المدركة للعاملين بمصلحة الضرائب في ضوء ابعاد المناخ الأخلاقي، بالتطبيق على مصلحة الضرائب المصرية بدمياط.
3. ماجد عبد الأمير محسن، تحليل العلاقة بين المناخ الأخلاقي ورضا العاملين، مجلة الكويت للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة واسط.
4. أحمد عباس حمادي، الالتزام التنظيمي ودوره في تعزيز أداء العاملين بحث استطلاعي لأراء عينة من المدراء والعاملين في الشركة العامة لمنتجات الألبان، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة المفلوحة، العدد 94، 2016.
5. عالية جواد محمد علي، أثر التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين في المنظمات دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في الشركة العامة للزيوت النباتية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، العدد 94، 2016.
6. بوشلوش عبد الحلیم ومرداوي كمال، أثر التسويق الداخلي عالية جواد محمد علي، أثر التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين في المنظمات دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في الشركة العامة للزيوت النباتية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، العدد 94، 2016.
7. مرزوق عبد العزيز علي، المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاتجاهات الوظيفية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مصر، 2013.

8. ¹سوزان صالح دروزة، ديماسكري القواسمي، أثر المناخ الأخلاقي في الشعور بالاعتراب الوظيفي دراسة تطبيقية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

9. نصر الدين قعودة، منيرة سلامي، أثر مستوى الالتزام التنظيمي في تقليل نية ترك العمل لدى العاملين ، دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز بباتنة مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، المجلد 4 العدد 01، جوان 2020.

10. قداش سمية، صالحى سميرة، بن عمارة عمارة، الالتزام التنظيمي بين الحوافز السلبية والمسؤولية الأخلاقية في العمل من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، مجلة التنظيم والعمل ، العدد 4، 2017.

ثانيا: باللغة الأجنبية:

- 1- M .Makhof ،la relation entre la motivation et l engagement au travail –cas SONA TRACH، memoir de master. ، université de bidjaya، Algérie، 2018.
- 2- Djeflal Mokrane ،Les types d engagement organisationnel en relation avec le stress au travail –étude de case de l entreprise SARL RAMDY- ، mémoire de master، université Abderrahmane Mira، Algérie، 2016.

الملاحق

الملحق رقم 1:
قائمة أسماء الاساتذة المحكمين:

الرقم	الاسم	الدرجة العلمية	مكان العمل
1	بن شويحة محمد بشير	أستاذ محاضر أ	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير / جامعة ورقلة
2	مناصرية رشيد	أستاذ	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير / جامعة ورقلة
3	عراة الحاج	أستاذ محاضر أ	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير / جامعة ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

استبيان

السيدات و السادة موظفو المؤسسة: يشرفنا أن نتقدم الى سيادتكم المحترمة بهذه الاستبانة التي تدخل ضمن متطلبات إنجاز مذكرة ماستر تحت عنوان " أثر المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز مديرية التوزيع ورقلة " ونعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم سوف تحظى بالأهمية البالغة لدينا، و بالسرية التامة ولن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي فقط. نشكركم جزيلاً على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة.

الرجاء وضع علامة X في الخانة التي ترى أنها مناسبة.

المحور الأول: المعلومات العامة:

الجنس	ذكر	أنثى
المسمى الوظيفي	عون	إطار
المستوى التعليمي	ثانوي أو أقل	جامعي
العمر	أقل من 30 سنة	من 31 إلى 40 سنة
الخبرة	أقل من 5 سنوات	من 6 إلى 10 سنوات
		أكثر من 10 سنوات

المحور الثاني: المناخ الأخلاقي:

الرقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الأول: بعد المنفعة:						
01	تعتبر مصلحة العمال هي مصلحة المؤسسة					
02	يهتم العاملون بمصلحة المؤسسة وهي فوق كل اعتبار					
03	ينظر العاملون بما يحقق الفائدة للجميع					
04	يتعامل العمال بطريقة تضمن تحقيق العدالة للجميع					
05	تعطي الأولوية لأهداف المؤسسة على الأهداف الشخصية					
البعد الثاني: بعد القانون:						
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة

					يعتبر احترام القوانين هو الاعتبار الأساسي في المؤسسة	06
					يسعى العمال لتطبيق المعايير القانونية المحددة بالمؤسسة	07
					يخضع العمال لجميع إجراءات العمل	08
					تستند المؤسسة في اتخاذ قراراتها على القانون	09
					يعد احترام واتباع القوانين من أولويات المؤسسة	10
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	البعد الثالث: بعد الاستقلالية	
					يتمتع العامل في المؤسسة بحرية تحول له تحديد الصواب من الخطأ	11
					يسترشد العاملون بما لديهم من أخلاق شخصية خاصة بهم	12
					يخضع العاملون في المؤسسة لأشياء غير مرغوبة لديهم	13
					يملك العامل الحرية في عملية اتخاذ القرار في المؤسسة.	14
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	البعد الرابع: بعد الرعاية	
					تولي المؤسسة اهتمام كبير لمصلحة الجميع	15
					تحاول المؤسسة دوماً بتقديم الأفضل كأحد الأهداف	16
					يهتم العاملون بتقديم ما لديهم دوماً	17
					يشعر العاملون في المؤسسة بالمسؤولية اتجاه الجميع	18

المحور الثالث: الالتزام التنظيمي :

الرقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الأول: الالتزام الشعوري (العاطفي):						
19	أشعر بارتباط عاطفي تجاه المؤسسة التي أعمل بها					
20	أشعر أن أهدافي تتوافق مع أهداف المؤسسة					
21	أشعر بانتماء قوي للمؤسسة					
22	أشعر أنني جزء من عائلة المؤسسة					
23	أشعر بالسعادة من خلال عملي في المؤسسة					
البعد الثاني: الالتزام المعياري:						
24	تساهم المؤسسة في بناء حياتي الوظيفية					
25	أشعر بالالتزام للبقاء في المؤسسة					
26	أقوم بعملية حسب الأهداف المخططة					
27	أشارك في وضع الخطط والأهداف للوظيفة التي أنتمي إليها					
28	اعمل أكثر مما هو مطلوب مني لمساعدة المؤسسة في تحقيق أهدافها					
البعد الثالث: الالتزام المستمر:						
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		

				بشدة	
					أريد الالتزام في عملي رغم الصعوبات 29
					يتم تقسيم المهام والمقاييس في المؤسسة بوضوح 30
					تركي للمؤسسة سيكون صعبا ومكلفا بالمستقبل القريب 31
					يعتبر عملي في المؤسسة مؤقت إلى أن أجد فرصة أحسن 32
					أحافظ على ممتلكات المؤسسة التي أعمل بها 33
					تفرض الصرامة في التسيير الداخلي علينا العمل بجد 34

شكرا جزيلاً لكم على حسن تعاونكم.

الملحق رقم 3: نتائج اختبار ألفا كرونباخ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	132	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	132	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,783	34

الملحق رقم 3: نتائج الاتساق الداخلي للاستبيان

Correlations

		XXXX1	XXXX2	XXXX3	XXXX4	mmmm1
XXXX1	Pearson Correlation	1	,879**	,609**	,873**	,938**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	132	132	132	132	132
XXXX2	Pearson Correlation	,879**	1	,729**	,712**	,941**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	132	132	132	132	132
XXXX3	Pearson Correlation	,609**	,729**	1	,703**	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	132	132	132	132	132
XXXX4	Pearson Correlation	,873**	,712**	,703**	1	,889**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	132	132	132	132	132
mmmm1	Pearson Correlation	,938**	,941**	,831**	,889**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	132	132	132	132	132

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		mmmm1	mmmmm2	TOTAL
mmmm1	Pearson Correlation	1	-,069	,839**
	Sig. (2-tailed)		,435	,000
	N	132	132	132
mmmmm2	Pearson Correlation	-,069	1	,485**

	Sig. (2-tailed)	,435		,000
	N	132	132	132
TOTAL	Pearson Correlation	,839**	,485**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	132	132	132

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		TTT1	TTT2	TTT3	mmmmm2
TTT1	Pearson Correlation	1	,306**	-,449**	,364**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	132	132	132	132
TTT2	Pearson Correlation	,306**	1	,006	,684**
	Sig. (2-tailed)	,000		,945	,000
	N	132	132	132	132
TTT3	Pearson Correlation	-,449**	,006	1	,553**
	Sig. (2-tailed)	,000	,945		,000
	N	132	132	132	132
mmmmm2	Pearson Correlation	,364**	,684**	,553**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	132	132	132	132

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الملحق رقم (٠): نتائج الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X1	132	2,9848	,75143
X2	132	3,5303	1,12866
X3	132	3,2273	1,33988
X4	132	3,6288	,81405
X5	132	3,6288	1,02938
XXXX1	132	3,4000	,72596
Valid N (listwise)	132		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X6	132	3,4167	,93320
X7	132	3,7197	,19359
X8	132	3,8182	,75985
X9	132	3,4242	,03468
X10	132	3,6212	,81522
XXXX2	132	3,6000	,76208
Valid N (listwise)	132		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X11	132	3,7197	1,10733
X12	132	3,0985	,82758
X13	132	3,3864	,66134
X14	132	3,1212	,82915
XXXX3	132	3,3314	,58160
Valid N (listwise)	132		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X15	132	3,3333	,91357
X16	132	3,8864	,54769
X17	132	3,8030	,39922
X18	132	3,5076	,80548
XXXX4	132	3,6326	,42291
Valid N (listwise)	132		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X19	132	3,6212	,03031
X20	132	4,3106	,46450
X21	132	3,9015	,69743
X22	132	3,9167	,83841
X23	132	3,7197	,91062
TTT1	132	3,8939	,60302
Valid N (listwise)	132		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X24	132	3,8182	,75985

X25	132	3,7197	,79420
X26	132	3,7197	,91062
X27	132	4,0076	,77653
X28	132	3,2652	,13150
TTT2	132	3,7061	,53142
Valid N (listwise)	132		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X29	132	3,2727	,04180
X30	132	3,4621	,06581
X31	132	2,7652	,99510
X32	132	3,2576	,22082
X33	132	2,9848	,43023
X34	132	3,5758	,12651
TTT3	132	3,2197	,85041
Valid N (listwise)	132		

الملحق رقم (١): نتائج توزيع عينة الدراسة

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	95	72,0	72,0	72,0
	أنثى	37	28,0	28,0	100,0
Total		132	100,0	100,0	

الوظيفي. المستوى

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	عون	53	40,2	40,2	40,2
	إطار	68	51,5	51,5	91,7
	إطار سامي	11	8,3	8,3	100,0
Total		132	100,0	100,0	

التعليمي. المستوى

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانويًا أو أقل	52	39,4	39,4	39,4
	جامعي	69	52,3	52,3	91,7
	دراسات عليا	11	8,3	8,3	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

العمر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنة 30 أقل من	20	15,2	15,2	15,2
	سنة 40 إلى 31 من	52	39,4	39,4	54,5
	سنة 40 أكثر من	60	45,5	45,5	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنوات 5 أقل من	22	16,7	16,7	16,7
	سنوات 10 إلى 6 من	39	29,5	29,5	46,2
	سنوات 10 أكثر من	71	53,8	53,8	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

الملحق رقم (0): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
mmmm1	,211	132	,128	,895	132	,105
mmmmm2	,245	132	,116	,764	132	,096

a. Lilliefors Significance Correction

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
mmmm1	132	3,4910	,56449	,04913

One-Sample Test

Test Value = 3

	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
m m m m 1	9,993	131	,000	,49100	,3938	,5882

الملحق رقم (٠): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
m m m m m 2	132	3,6066	,35117	,03057

One-Sample Test

Test Value = 3

	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
m m m m m 2	19,845	131	,000	,60657	,5461	,6670

الملحق رقم (٠): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

Correlations

		m m m m 1	m m m m m 2
m m m m 1	Pearson Correlation	1	,785**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	132	132
m m m m m 2	Pearson Correlation	,785**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	132	132

الملحق رقم (٠): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

ANOVA

m m m m m 2

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,148	1	,148	1,205	,274
Within Groups	16,006	130	,123		
Total	16,155	131			

ANOVA

mmmmm2

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,176	2	,088	,711	,493
Within Groups	15,979	129	,124		
Total	16,155	131			

ANOVA

mmmmm2

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,069	2	,035	,278	,757
Within Groups	16,085	129	,125		
Total	16,155	131			

ANOVA

mmmmm2

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,066	2	,033	,266	,767
Within Groups	16,089	129	,125		
Total	16,155	131			

ANOVA

mmmmm2

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,079	2	,039	,316	,730
Within Groups	16,076	129	,125		
Total	16,155	131			

	الإهداء
	شكر
	ملخص
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	قائمة الملاحق
	مقدمة
	تمهيد
	الفصل الاول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي
	المبحث الأول: الإطار النظري حول المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي
	المطلب الأول: ماهية المناخ الأخلاقي
	الفرع الأول : المناخ الأخلاقي (مفهوم، مكونات)
	أولاً: مفهوم المناخ الأخلاقي
	ثانياً: مكونات المناخ الأخلاقي
	الفرع الثاني : المناخ الأخلاقي (العوامل، الأبعاد)
	أولاً: عوامل المناخ الأخلاقي
	الفرع الثالث: المناخ الأخلاقي (المبادئ الأهمية)
	أولاً : مبادئ المناخ الأخلاقي
	ثانياً: أهمية المناخ الأخلاقي
	المطلب الثاني: الأطار النظري للالتزام التنظيمي
	الفرع الاول: مفهوم وأهمية الالتزام التنظيمي
	اولاً: مفهوم الالتزام التنظيمي
	ثانياً: أهمية الالتزام التنظيمي
	الفرع الثاني: أنواع ومراحل الالتزام التنظيمي
	أولاً: أنواع الالتزام التنظيمي

	ثانيا : مراحل الالتزام التنظيمي
	الفرع الثالث: مدخل دراسة الالتزام التنظيمي
	الفرع الرابع: العوامل المؤثرة والآثار المترتبة على الالتزام التنظيمي
	أولا: العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي
	ثانيا: الآثار المترتبة على الالتزام التنظيمي
	المبحث الثاني: الادبيات النظرية والتطبيقية للمناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي
	المطلب الاول: عرض الدراسات السابقة
	الفرع الاول: الدراسات باللغة العربية
	الفرع الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية
	المطلب الثاني: موقع الدراسات الحالية من الدراسات السابقة
	خلاصة الفصل
	تمهيد
	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية
	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
	أولا: عينة الدراسة
	الثانيا: تصميم استبيان الدراسة
	الثالثا: أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة
	المطلب الثاني : اثبات والإتساق الداخلي لأداة الدراسة
	أولا: صدق المحكمين (تحكيم أداة الدراسة)
	ثانيا: حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ
	ثالثا: الأتساق الداخلي للإستبيان
	المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج واختبار الفرضيات
	المطلب الاول: عرض وتحليل إجابات عينة الدراسة
	أولا: عرض وتحليل البيانات العامة لعينة الدراسة
	المطلب ثاني: نتائج اختبار فرضيات الدراسة
	أولا: نتائج التوزيع الطبيعي

	ثانيا: نتائج اختبار فرضيات الدراسة
	الخلاصة
	خاتمة
	المراجع
	الملاحق
	الفهرس