وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة البليدة 2

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص: إدارة الأعمال

تأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي للعاملين

دراسة حالة شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة

أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الدكتوراه

إعداد الباحثة: فهيمة دوة

إشراف الأستاذ: عيسى براق

السنة الجامعية: 2023/2022

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة البليدة 2

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص: إدارة الأعمال

تأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي للعاملين
دراسة حالة شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة

أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الدكتوراه في: علوم التسيير

إعداد الباحثة: فهيمة دوة

أمام اللجنة المشكلة من:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة الأصلية	الصفة
أ.د سي أحمد نذير	أستاذ التعليم العالي	جامعة البليدة 02	رئيسا
أ.د عيسى براق	أستاذ التعليم العالي	جامعة البليدة 02	مشرفا ومقررا
أ.د عامر بشير	أستاذ التعليم العالي	جامعة البليدة 02	عضوا مناقشا
د. زهية قرامطية	أستاذة محاضرة "أ"	جامعة البليدة 02	عضوا مناقشا
أ.د حميد بوزيدة	أستاذ التعليم العالي	جامعة بومرداس	عضوا مناقشا
أ.د محمد بن رابح	أستاذ التعليم العالي	جامعة المدية	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022



{يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آَمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ}

صدق الله العظيم

(سورة المجادلة: الآية 11)

الحمد لله الذي بفضله تتم الصالحات...

كلمة الشكر

أحمد الله عزوجل وأشكره الذي أنار لنا دربنا ووفقنا لإتمام هذه الأطروحة، والصلاة والسلام على أزكى خلق الله الحبيب المصطفى ﷺ.

يشرفني أن أتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير الى كل الأساتذة الذين ساهموا في تعليمي وتوجيهي دون تعب ولا وهن وأخص بالذكر:

الأستاذ المشرف عيسى براق على مساعدته لي وتوجيهي من أجل تحضير واتمام هذه الأطروحة، الأساتذة الأفاضل: مسعود دراوسي، نذير سي أحمد، محمد يدو، حكيم بوحرب، بوبكر ساخي، خالد قاشي، عامر بشير، نرجس فريوة، نور الهدى دريوش، يزيد براف وغيرهم...

كما أتقدم بخالص الحب والتقدير الى السيدة مديرة التكوين والتعليم المهنيين لولاية البليدة على كل ما قدمته لي من تسهيلات، وكل من كان له الأثر الطيب من قريب أو من بعيد في إتمام هذه الأطروحة.

الشكر موصول لكافة أعضاء لجنة التكوين وأخص بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة لقبولها مناقشة هذه الأطروحة.

كما لا يفوتني أن أتقدم بعميق الشكر والامتنان الى إطارات شركة "جيكا" للإسمنت بمفتاح بالبليدة على التسهيلات والمساعدة المقدمة لي.

والى كل من أعانني ولو بكلمة سديدة أو رأي حكيم أو دعا لي دعوة خالصة شكرا لكم جميعا...

الباحثة

الإهداء

إلى نبع الحنان والعطاء.. أبي العزيز حفظه الله وبارك في عمره.

إلى التي لا أستطيع أن أوافيها حقها.. أمي الغالية حفظها الله وبارك في عمرها.

إلى زوجي رفيق دربي وأبنائي قرات عيني صابرين يسرى وياسين الذين شجعوني على انجاز هذا العمل.

إلى أخي العزيز وأخواتي العزيزات أحباب قلبي حبا وتقديرا.

إلى جميع أصدقائي وأحبائي احتراما ووفاء.

إلى كل من وسعهم قلبي قريبا كانوا أم بعيدا.

الباحثة

قائمة المحتويات

كلمة الشكر.....4

الإهداء 5

قائمة المحتويات 6

قائمة الجداول 10

قائمة الأشكال.....12

قائمة الملاحق 13

ملخص الدراسة باللغة العربية 14

ملخص الدراسة باللغة الانجليزية.....14

مقدمة.....17

الفصل الأول: الدراسات السابقة.....25

تمهيد.....26

1-1. الدراسات العربية التي تناولت المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي 26

1-2. الدراسات الأجنبية التي تناولت المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي.....34

1-3. أوجه التشابه والاختلاف بين دراستنا والدراسات السابقة 40

خلاصة الفصل الأول.....44

الفصل الثاني: الإطار النظري لدراسة تأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي45

تمهيد 46

2-1. الاطار المفاهيمي للمناخ الأخلاقي 46

2-1-1. ماهية الأخلاق والأخلاقيات 46

2-1-2. مفهوم المناخ الأخلاقي 49

2-1-3. أبعاد المناخ الأخلاقي 55

2-1-4. محددات المناخ الأخلاقي 60

2-1-5. العوامل التي تساعد في بناء المناخ الأخلاقي 63

2-1-6. آثار المناخ الاخلاقي 66

2-2. الإطار المفاهيمي للالتزام التنظيمي 70

2-2-1. مفهوم الالتزام التنظيمي وعلاقته ببعض المفاهيم الأخرى 70

2-2-2. أبعاد الالتزام التنظيمي 80

2-2-3. محددات الالتزام التنظيمي. 84

2-2-4. مراحل الالتزام التنظيمي وطرق قياسه 85

2-2-5. العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي 92

2-2-6. آثار الالتزام التنظيمي 94

خلاصة الفصل الثاني 96

الفصل الثالث: منهجية دراسة تأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة 97

تمهيد 98

3-1. منهج الدراسة 98

3-2. تعريف الشركة محل الدراسة..... 98

3-3. مجتمع وعينة الدراسة 104

3-4. أداة الدراسة..... 106

3-5. صدق أداة الدراسة 110

3-6. ثبات أداة الدراسة 113

3-7. المعالجة الإحصائية 114

3-8. عرض نتائج الدراسة..... 115

3-8-1. عرض النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية..... 115

3-8-2. عرض النتائج المتعلقة بالمناخ الأخلاقي 120

3-8-3. عرض النتائج المتعلقة بالالتزام التنظيمي 127

3-8-4. اختبار فرضيات الدراسة..... 132

خلاصة الفصل الثالث 148

خاتمة 149

4-1. مناقشة النتائج 151

4-2. التوصيات 154

قائمة المراجع 157

المراجع باللغة العربية 158

المراجع باللغة الأجنبية 164

المواقع الإلكترونية 165

قائمة الملاحق 166

قائمة الجداول

رقم الجدول	العنوان	رقم الصفحة
الجدول رقم (01)	النموذج النظري لأنواع المناخ الأخلاقي	57
الجدول رقم (02)	النموذج التطبيقي لأنواع المناخ الأخلاقي	59
الجدول رقم (03)	تخزين المواد الأولية	100
الجدول رقم (04)	تصنيف العاملين	101
الجدول رقم (05)	توزيع العاملين حسب الجنس	102
الجدول رقم (06)	طبيعة دوام العاملين	102
الجدول رقم (07)	أبعاد المحور الأول المناخ الأخلاقي	107
الجدول رقم (08)	أبعاد المحور الأول الالتزام التنظيمي	107
الجدول رقم (09)	درجات مقياس ليكرت الخماسي	108
الجدول رقم (10)	معيار ليكرت ومستوى الأهمية	109
الجدول رقم (11)	صدق الاتساق الداخلي لمحور المناخ الأخلاقي	111
الجدول رقم (12)	صدق الاتساق الداخلي لمحور الالتزام التنظيمي	112
الجدول رقم (13)	معدل الفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان	113
الجدول رقم (14)	توزيع أفراد العينة وفق متغيرات الدراسة	116
الجدول رقم (15)	استجابة أفراد العينة لبعد مناخ الرعاية	121
الجدول رقم (16)	استجابة أفراد العينة لبعد مناخ الاستقلالية	122
الجدول رقم (17)	استجابة أفراد العينة لبعد مناخ القانون	123
الجدول رقم (18)	استجابة أفراد العينة لبعد مناخ القواعد	124
الجدول رقم (19)	استجابة أفراد العينة لبعد مناخ المنفعة	125
الجدول رقم (20)	استجابة أفراد العينة لأبعاد محور المناخ الأخلاقي	126
الجدول رقم (21)	استجابة أفراد العينة لبعد الالتزام العاطفي	128
الجدول رقم (22)	استجابة أفراد العينة لبعد الالتزام الاستمراري	129
الجدول رقم (23)	استجابة أفراد العينة لبعد الالتزام المعياري	130
الجدول رقم (24)	استجابة أفراد العينة لأبعاد محور الالتزام التنظيمي	131
الجدول رقم (25)	نتائج تطبيق معامل الارتباط سبيرمان بين مناخ الرعاية والالتزام التنظيمي	134

الجدول رقم (26)	نتائج تطبيق معامل الارتباط سبيرمان بين مناخ الاستقلالية والالتزام التنظيمي	135
الجدول رقم (27)	نتائج تطبيق معامل الارتباط سبيرمان بين مناخ القانون والالتزام التنظيمي	136
الجدول رقم (28)	نتائج تطبيق معامل الارتباط سبيرمان بين مناخ القواعد والالتزام التنظيمي	137
الجدول رقم (29)	نتائج تطبيق معامل الارتباط سبيرمان بين مناخ المنفعة والالتزام التنظيمي	139
الجدول رقم (30)	نتائج الانحدار الخطي البسيط بين مناخ الرعاية والالتزام التنظيمي	140
الجدول رقم (31)	نتائج الانحدار الخطي البسيط بين مناخ الاستقلالية والالتزام التنظيمي	142
الجدول رقم (32)	نتائج الانحدار الخطي البسيط بين مناخ القانون والالتزام التنظيمي	143
الجدول رقم (33)	نتائج الانحدار الخطي البسيط بين مناخ القواعد والالتزام التنظيمي	143
الجدول رقم (34)	نتائج الانحدار الخطي البسيط بين مناخ المنفعة والالتزام التنظيمي	146

قائمة الأشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
الشكل رقم (01)	نموذج الدراسة	24
الشكل رقم (02)	نموذج صنع القرار الأخلاقي	66
الشكل رقم (03)	جوهر الشفافية	67
الشكل رقم (04)	أهمية الالتزام التنظيمي	80
الشكل رقم (05)	أبعاد الالتزام التنظيمي	83
الشكل رقم (06)	الهيكل التنظيمي لشركة جيكا للإسمنت	103
الشكل رقم (07)	توزيع عينة الدراسة حسب نوع الجنس	117
الشكل رقم (08)	توزيع عينة الدراسة فيما يخص العمر	118
الشكل رقم (09)	توزيع عينة الدراسة فيما يخص سنوات الخبرة	119
الشكل رقم (10)	توزيع عينة الدراسة فيما يخص المستوى التعليمي	120

قائمة الملاحق

رقم الملحق	العنوان	رقم الصفحة
الملحق رقم (01)	رسالة الاستبانة النهائية	167
الملحق رقم (02)	الاستبيان	168
الملحق رقم (03)	قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان	170
الملحق رقم (04)	رسالة طلب تسهيل اجراء البحث العلمي	171
الملاحق من (05) الى (50)	مخرجات برنامج Spss V.26	193-172

ملخص الدراسة بالعربية:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي ثم الخروج بنتائج وتوصيات تقدم لشركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة والتي من شأنها دعم المناخ الأخلاقي لتحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين بها.

تم إجراء الدراسة بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال أخذ آراء عينة من العاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة، واعتمدنا عند تحديد حجم العينة على أسلوب العينة العشوائية، وبلغ حجم العينة 127 مفردة، كما بلغ عدد استمارات الاستقصاء المرتدة والصالحة للتحليل الاحصائي 120 استمارة، تم اخضاعها للتحليل الاحصائي Spss V.26.

النتائج والتوصيات: توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية معنوية طردية لأبعاد المناخ الأخلاقي الخمسة على الالتزام التنظيمي للعاملين، وهناك تأثير معنوي لمناخ (الرعاية، القانون، الاستقلالية والقواعد) على الالتزام التنظيمي للعاملين، وتوصي الدراسة بضرورة تعزيز قنوات الاتصال بين الإدارة العليا والعاملين، وإشراك العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم وتلك المتعلقة بالشركة، تكثيف اللقاءات والاجتماعات التوجيهية وفتح المجال للعاملين لإبداء وجهات نظرهم وأفكارهم ومناقشتها بموضوعية وشفافية، وكذا تحقيق العدالة التامة بين العاملين سواء في مجال الترقيات أو المكافآت.

الكلمات المفتاحية: المناخ الأخلاقي، الالتزام التنظيمي، شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة.

ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية:

Abstract:

The study aimed to identify the extent of the effect of the dimensions of the ethical climate on organizational commitment, and then come up with results and recommendations presented to the "Jika" Cement company of Blida, which would support the ethical climate to achieve organizational commitment for its employees.

The study was conducted on the analytical descriptive approach by taking the opinions of a sample of workers at the "Jika" Cement Company of Blida, when determining the sample size, the student relied on the random sample method, and the sample size was 127 individuals, and the number of returned urvey forms valid for statistical analysis reached 120, which were subjected to statistical analysis Spss V.26.

The study has found that There is a positive, significant, positive relationship for the five dimensions of ethical climate on the organizational commitment of employees, and there is a moral effect of climate (care, law, independence, and rules) on the organizational commitment of employees. Related to the company, intensifying meetings and guidance meetings and opening the way for workers to express their views and ideas and discuss them objectively and transparently, as well as achieving complete justice among workers, whether in the field of promotions or bonuses.
Keywords: Ethical climate, Organizational commitment, "Gika" Cement Company in Blida.

مقدمة:

تواجه المنظمات في الوقت الحاضر مجموعة من التحولات والتحديات المتسارعة وغير المسبوقة في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، فتطورت التكنولوجيا واحتلت المعلومات والاتصالات والبرمجيات فضاء واسعا في تسيير وإدارة المنظمات المعاصرة، إذ لوحظ أن هذه التحولات كانت متزامنة مع ظهور مشكلات عديدة في المنظمات أثرت على نتائجها عامة وعلى علاقاتها التنظيمية خاصة، ومن أبرز المشكلات والخروقات التي ظهرت ما يتعلق بالجانب الأخلاقي في المنظمات والتي نتجت عن ضعف الاهتمام بالأسس والمعايير الأخلاقية في ممارسات الكثير من المنظمات لأنشطتها، الأمر الذي دفع بهذه الأخيرة اليوم إلى التفكير بضرورة الاهتمام بالمناخ الأخلاقي الذي يدعم سمعة المنظمة ويحافظ على مكانتها وزيادة قدرتها التنافسية من أجل تحقيق أهدافها واستمرارها.

يعتبر المناخ الأخلاقي محددا هاما للعديد من النتائج التنظيمية مثل الالتزام التنظيمي لدى العاملين بحيث يعتبر هذا الأخير أهم ما تسعى المنظمة إلى تحقيقه باعتباره من السلوكيات المرغوب فيها والمطلوب تعزيزها وتعظيمها، لذا فقد حظي الالتزام التنظيمي بنصيب وافر من البحث والدراسة كونه سلوكا إيجابيا يولد لدى العاملين إحساسا عاليا بالانتماء والاندماج مع المنظمة، لهذا السبب اتجهنا لتناول موضوع تأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي للعاملين لما له من انعكاسات إيجابية على سلوك العاملين وأدائهم في العمل، وبالتالي على أداء المنظمات بشكل عام، حيث جاءت هذه الدراسة للتعرف على تأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة.

1-1. إشكالية الدراسة:

انطلاقا مما سبق ولدراسة هذا الموضوع والتطرق لمعظم جوانبه والقيام بالتحاليل الضرورية التي تسمح بالحصول على النتائج المرجوة من هذه الدراسة، يمكننا صياغة الإشكالية الرئيسية لدراستنا على النحو التالي:

ما مدى تأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية الرئيسية نطرح التساؤلات الفرعية الآتية:

1- ما المناخ الأخلاقي السائد في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؟

2- ما مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؟

3- هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؟

4- هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؟

1-2. فرضيات الدراسة:

وللإجابة المحتملة عن إشكالية الدراسة يتم صياغة الفرضية الجوهرية الآتية:

يؤثر المناخ الأخلاقي إيجابيا على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؟

وللإلمام بجوانب هذه الفرضية الجوهرية يتم صياغة الفرضيات الفرعية التالية:

1- المناخ الأخلاقي السائد في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة هو مناخ القانون.

2- مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة مرتفع.

3- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة.

وللإحاطة بجوانب هذه الفرضية يمكن صياغة الفرضيات الفرعية الآتية:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين مناخ الرعاية والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" الإسمنت بالبليدة؛
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين مناخ القانون والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين مناخ الاستقلالية والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين مناخ القواعد والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين مناخ المنفعة والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛

4- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة.

وللإلمام بجوانب هذه الفرضية يمكن صياغة الفرضيات الفرعية الآتية:

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لمناخ الرعاية على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لمناخ القانون على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لمناخ الاستقلالية على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لمناخ القواعد على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لمناخ المنفعة على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛

1-3. أهمية وأهداف الدراسة:

يمكن دراسة هذا العنصر من خلال التطرق إلى:

1-3-1. أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من خلال تناولها أحد المكونات الهامة في المنظمة:

- أهمية وجود مناخ أخلاقي داخل المنظمة وانعكاسه الإيجابي على الالتزام التنظيمي العاملين؛

- أهمية العاملين داخل المنظمات ومكانتهم الاستراتيجية في الدفع بالمنظمة الى التميز والريادة؛

- سعي منظمات الأعمال الدائم الى الاستمرارية والبقاء في السوق، وهذا لا يتحقق الا من خلال تبنيها لبيئة مناخية ملائمة؛

– تساهم هذه الدراسة في فهم وتحليل العلاقة التأثيرية بين المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي للعاملين؛

1-3-2. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى:

– التعرف على الإطار المفاهيمي للمناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي للعاملين بالمنظمة؛

– دراسة تأثير أبعاد المناخ الأخلاقي الخمسة على الالتزام التنظيمي؛

– التطرق إلى المتطلبات الواجب توافرها بالمنظمة لرفع مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين؛

– معرفة محددات المناخ الأخلاقي بالمنظمة؛

– التطرق إلى العوامل المساعدة في بناء المناخ الأخلاقي؛

– معرفة الآثار المترتبة عن وجود المناخ الأخلاقي؛

– التعرف على محددات الالتزام التنظيمي والعوامل المؤثرة فيه؛

– التوصل الى مجموعة من التوصيات والاقتراحات التي من شأنها أن تساعد في تحسين المناخ الأخلاقي والرفع من الالتزام التنظيمي بالمنظمة؛

1-4. أسباب اختيار الموضوع:

ان من أسباب اختيار موضوع دراستنا ما يلي:

– يعتبر موضوع المناخ الأخلاقي من المواضيع المهمة في مجال إدارة الأعمال؛

– الموضوع جدير بالدراسة ويتناسب والتخصص العلمي؛

– دعم الدراسات والبحوث الجامعية في الجزائر التي تناولت موضوع العلاقة بين المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي للعاملين؛

- الأهمية البالغة للآثار المترتبة على توفير بيئة مناخ أخلاقية في المنظمات؛

1-5. المنهج المتبع:

تم الاعتماد في دراستنا على المنهجين الآتيين:

- **المنهج الوصفي التحليلي:** لتغطية الجانب النظري، تم الاستعانة بالكتب، المقالات، الأطروحات، مواقع الكترونية وغيرها، المتعلقة بالمتغير المستقل المناخ الأخلاقي والمتغير الثابت الالتزام التنظيمي.
- **المنهج التطبيقي:** لتغطية الجانب التطبيقي، ودراسة حالة بتصميم استتبيان من 35 عبارة، (20ع للمناخ الأخلاقي و15ع للالتزام التنظيمي)، وتم استخدام مقياس ليكارت الخماسي للإجابة على الاستبيان في قسمه الثاني الذي يشمل محورين المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي، وتم معالجة البيانات المتحصل عليها بواسطة برنامج SPSS V.26.

1-6. حدود الدراسة:

تندرج حدود دراستنا كما يلي:

1-6-1. الحدود الموضوعية: اقتصرت دراستنا على التعرف على علاقة وتأثير أبعاد المتغير المستقل "المناخ الأخلاقي" على المتغير التابع "الالتزام التنظيمي".

1-6-2. الحدود البشرية: قمنا بتصميم استبانة وتوزيعها على 127 عامل بشركة "جيكا" للإسمنت، الاستبانات المسترجعة من أفراد العينة والصالحة للدراسة هي 120 استبانة؛

1-6-3. الحدود المكانية: تم إسقاط دراستنا الميدانية على شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛

1-6-4. الحدود الزمنية: قمنا بهذه الدراسة خلال الفترة الزمنية ابتداء من جانفي 2020 إلى غاية مارس 2023.

1-7. هيكل الدراسة:

من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة، واختبار الفرضيات والوصول إلى النتائج، قسمنا دراستنا إلى مقدمة، فصل الدراسات السابقة، فصل نظري لدراسة تأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي، فصل تطبيقي وهو منهجية تأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة، يبدأ كل فصل بتمهيد وينتهي بخلاصة، وخاتمة تتضمن أهم النتائج المتوصل إليها والتوصيات، وهذا كالآتي:

- **مقدمة:** إشكالية الدراسة، الفرضيات، أهمية وأهداف الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، المنهج المتبع وحدود الدراسة؛
- **الفصل الأول:** الدراسات السابقة؛
- **الفصل الثاني:** الإطار النظري لدراسة تأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي؛
- **الفصل الثاني:** منهجية دراسة تأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛
- **الخاتمة:** عرض نتائج الدراسة، مناقشة النتائج والتوصيات؛

1-8. التعريف بإجراءات متغيرات الدراسة:

يتضمن أنموذج الدراسة نوعان من المتغيرات وهما:

1-8-1. المتغير المستقل وهو المناخ الأخلاقي:

ينقسم المتغير المستقل "المناخ الأخلاقي" الى الأبعاد الآتية:

- مناخ الرعاية؛
- مناخ القانون؛

- مناخ الاستقلالية؛
- مناخ القواعد؛
- مناخ المنفعة؛

1-8-2. المتغير التابع وهو الالتزام التنظيمي:

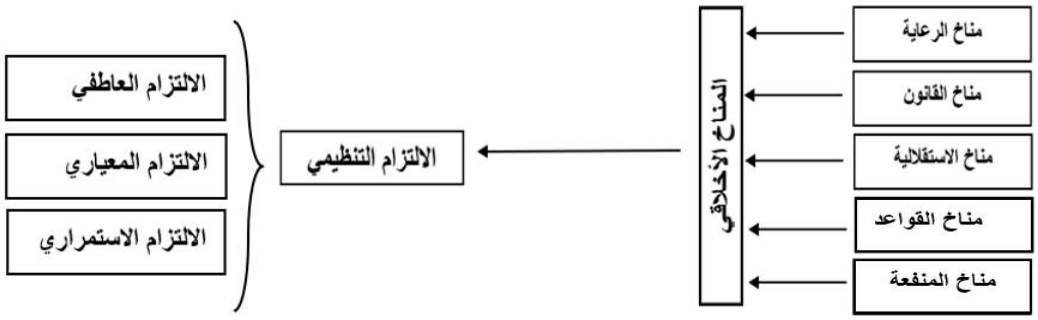
ينقسم المتغير التابع "الالتزام التنظيمي" الى الأبعاد الآتية:

- الالتزام العاطفي؛
- الالتزام المعياري؛
- الالتزام الاستمراري؛

1-9. أنموذج الدراسة

تم تصميم انموذج الدراسة من أجل توضيح العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، حيث يوضح أنموذج تأثير أبعاد المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي كما يبينه الشكل رقم (01) الآتي:

الشكل رقم (01): أنموذج الدراسة



المصدر: من اعداد الباحثة

الفصل الأول:

الدراسات السابقة

الفصل الأول: الدراسات السابقة

تمهيد

تعد الدراسات السابقة من بين أهم عناصر الدراسة الأساسية والمنهجية لطرق الدراسة، علما أنها تزود الطالب أو الباحث بالعديد من المعطيات والمعلومات والنتائج والاقتراحات سواء من الجانب النظري أو من الجانب التطبيقي.

وفي هذا الفصل نتناول أهم البحوث والدراسات السابقة باللغة العربية والأجنبية خلال الفترة من سنة 2011 الى سنة 2018، والتي تناولت عناصر الدراسة (المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي)، حيث تم عرضها حسب التسلسل الزمني وفقا لترتيب اجرائها زمنيا (من القديم الى الحديث).

1-1. الدراسات العربية التي تناولت المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي:

سنحاول من خلال هذا المطلب التعرف على أهم الدراسات العربية التي تناولت المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي على النحو الآتي:

1-1-1. دراسة خليل عوض أبو العسل:

أولا. عنوان الدراسة: "المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاحتراق النفسي والالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص أصول وإدارة تربوية، جامعة عمان العربية، الأردن، 2011.

ثانيا. أهداف الدراسة:

إن الهدف من هذه الدراسة هو تقصي العلاقة بين أنماط المناخ الأخلاقي والاحتراق النفسي والالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في الأردن.

ثالثا. عينة وأدوات الدراسة:

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت عينه الدراسة من (400) رئيس قسم من الذكور العاملين في مديريات التربية والتعليم في الأردن، واستخدمت ثلاثة مقاييس لدراسة متغيرات الدراسة، وهي: مقياس للمناخ الأخلاقي، ومقياس للاحتراق النفسي، ومقياس للالتزام التنظيمي.

رابعا. نتائج الدراسة:

بينت نتائج الدراسة أن مستوى أنماط المناخ الأخلاقي السائدة في مديريات التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظر رؤساء أقسام تلك المديريات بشكل عام كان متوسطا.

كما أظهرت النتائج أن درجة الاحتراق النفسي لدى رؤساء أقسام مديريات التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظرهم كانت عالية في مجال الاجهاد الانفعالي، وتولد المشاعر، وأن درجة الالتزام التنظيمي لدى رؤساء أقسام مديريات التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظرهم بشكل عام كان متوسطا، وكذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة على مستوى درجة الاحتراق النفسي لدى رؤساء أقسام مديريات التربية والتعليم في الأردن وأنماط المناخ الأخلاقي السائدة في مديرياتهم ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة على مستوى درجة الالتزام التنظيمي لدى رؤساء أقسام مديريات التربية والتعليم في الأردن وأنماط المناخ الأخلاقي السائدة في مديرياتهم.

كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى درجات الاحتراق النفسي لدى رؤساء أقسام مديريات التربية والتعليم في الأردن، تبعا لمتغيري المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى درجات الالتزام التنظيمي لدى رؤساء أقسام مديريات التربية والتعليم في الأردن، تبعا لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

1-1-2. دراسة عايدة رحيل عيادة الشمري:

أولا. عنوان الدراسة: "دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي"، دراسة تطبيقية على منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجيستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية، الرياض، السعودية، 2013.

ثانيا. أهداف الدراسة:

إن الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على مستويات الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية، بالإضافة الى التعرف على خصائص بيئة العمل الداخلية في قيادة حرس الحدود وكذلك التعرف على معوقات ومتطلبات تحسين بيئة العمل الداخلية اللازمة لتحقيق الالتزام التنظيمي

ثالثا. عينة وأدوات الدراسة:

استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي، مع استخدام أداة الدراسة الرئيسية وهي الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ويقدر مجتمع الدراسة بـ (669) ضابطا وفردا من منسوبي قيادة حرس الحدود وتم اختيار عينة منهم بلغ عددها 243 ضابطا وفراد.

رابعا. نتائج الدراسة:

أظهرت النتائج الى أهم المعوقات وأهم المتطلبات التي تساهم في تحسين مناخ العمل الداخلي المناسب لتحقيق الالتزام التنظيمي، بالإضافة الى ابراز دور مناخ العمل الداخلي لتحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود، كما أظهرت أيضا أهم الخصائص والسلوكيات المهمة لبيئة العمل الداخلية، والتي تعبر عن ارتفاع مستويات الالتزام التنظيمي.

1-1-3. دراسة شوقي محمد الصباغ وعبد العزيز علي مرزوق:

أولا. عنوان الدراسة: "المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاتجاهات الوظيفية لدى العاملين" دراسة ميدانية على مصلحة الضرائب المصرية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد27، مصر، 2013.

ثانيا. أهداف الدراسة:

استهدفت الدراسة تأثير أنماط المناخ الأخلاقي الخمسة (مناخ الرعاية، مناخ الاستقلالية، مناخ القانون، مناخ القواعد ومناخ المنفعة) على كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي الكلي بالتطبيق على مصلحة الضرائب المصرية بمحافظة المنوفية.

ثالثا. عينة وأدوات الدراسة:

اعتمد الباحثان في دراستهما على المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق الهدف تم اختيار عينة عشوائية قدرها (322) مفردة من العاملين بمصلحة الضرائب المصرية بمحافظة المنوفية.

رابعا. نتائج الدراسة:

أظهرت نتائج الدراسة إلى أن مستوى المناخ الأخلاقي لدى العاملين بمصلحة الضرائب المصرية غير مرتفع، كما أن العاملين بالمصلحة لديهم درجة متوسطة من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وبينت النتائج كذلك وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المناخ الأخلاقي وبين الرضا الوظيفي الكلي، وأن مناخ الاستقلالية هو الأكثر أنماط الأخلاقية تأثيرا على الرضا الوظيفي ككل يليه مناخ المنفعة ثم مناخ القواعد وبعد ذلك مناخ الرعاية وأخيرا مناخ القانون.

ومن ناحية أخرى كشفت النتائج عن وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المناخ الأخلاقي الكلي وبين الالتزام التنظيمي الكلي، وأن مناخ الرعاية هو أكثر أنماط المناخ الأخلاقي تأثيرا على الالتزام التنظيمي ككل يليه مناخ القانون ثم مناخ الاستقلال وبعد ذلك مناخ القواعد وأخيرا مناخ المنفعة.

1-1-4. دراسة خديجة بهوطي:

أولا. عنوان الدراسة: "البيئة الداخلية للعمل وأثرها على الالتزام الوظيفي"، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجيستير تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة احمد دراية، أدرار، الجزائر، 2015.

ثانيا. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى معرفة أثر البيئة الداخلية للعمل على الالتزام التنظيمي والمناخ السائد بها والتي تشمل على عدة عومل ومتغيرات، قد يكون لبعضها تأثيرات متفاوتة على سلوكيات العاملين داخل المنظمات، وكيفية الاحتفاظ بالعاملين الاكفاء وضمان التزامهم لها، وتوفير المناخ المساعد على ذلك.

ثالثا. عينة وأدوات الدراسة:

انتهجت الباحثة في دراستها منهج الوصفي التحليلي، واعتمدت عند توزيع حجم العينة على مفردات الدراسة على أسلوب العينة العشوائية وتم توزيع الاستمارات على (119) عامل، حيث استرجعت الباحثة (108) استمارة صالحة للدراسة، ويذكر أن حجم العينة الإجمالي (155) عامل.

رابعا. نتائج الدراسة:

أظهرت النتائج أن طبيعة العمل، ظروف العمل وعلاقات العمل لها تأثير على الالتزام الوظيفي للعمال، بحيث أن العاملين بحاجة الى أجواء عمل جيدة من أجل أداء عملهم بصورة مناسبة وتتمثل هاته الأجواء في تحسين نوعية المناخ التنظيمي السائد بالمؤسسة، وهذا من أجل كسب العمال والعمل على تحقيق أهداف المؤسسة ونجاحها، بالإضافة الى العلاقة السائدة بمجمع الهامل جيدة وتجعل العامل يرغب أكثر في البقاء بالعمل، وأن الدور المكلف به العامل بالمجمع واضح ومناسب للوقت المحدد لإنجازه مما يجعل للعامل رضا وظيفي وشعور بارتياح يدفعه للالتزام بالوظيفة، كما أظهرت النتائج أيضا أن ظروف العمل المادية تؤثر على الالتزام الوظيفي أكثر من الظروف الفيزيقية للعمل.

1-1-5. دراسة بن صافية فاطمة الزهرة:

أولا. عنوان الدراسة: "المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بالرويبة"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، تخصص العمل والأرغنوميا، جامعة الجزائر02، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، الجزائر، 2015.

ثانيا. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد بالمؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العاملين، وكذا استقصاء مستويات الالتزام التنظيمي، من أجل تحسين ظروف العمل داخل المؤسسة، وكذا تبني السياسات التي من شانها تعزيز النواحي الايجابية بالمؤسسة وتحسين مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين.

ثالثا. عينة وأدوات الدراسة:

اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي، ويتكون مجتمع البحث من العاملين الدائمين بالشركة الوطنية للسيارات الصناعية بالرويبة، واعتمدت الباحثة في توزيع حجم العينة على مفردات الدراسة على أسلوب العينة العشوائية وتم توزيع حجم العينة (164) مفردة، حيث قامت الباحثة بتصميم استمارة استبيان تغطي الجوانب المتعلقة بمتغيرات البحث جميعها، وقد اعتمدت على مقياس ليكرت.

رابعا. نتائج الدراسة:

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة بين المناخ التنظيمي العام والالتزام التنظيمي، وتوصلت أيضا أن الأجر والمكافأة تعزز الالتزام التنظيمي وتستهم في تنمية وتحقيق الولاء التنظيمي،

كما أظهرت النتائج أن أقل علاقات الارتباط ايجابية ودالة بين أبعاد المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي مما يدل على أن المناخ التنظيمي السائد بالمؤسسة والالتزام التنظيمي يرتبطان بشكل ايجابي ودال، وهذه إشارة الى أن المناخ الايجابي يؤدي الى رفع معنويات العاملين ويساعد على خلق بيئة عمل جيدة، كما اتضح من خلال النتائج أيضا أن كل فرضيات الدراسة تحققت وأن المناخ التنظيمي السائد يتجه نحو الإيجابية بقوة.

1-1-6. دراسة أميرة يحي مصطفى:

أولا. عنوان الدراسة: "نموذج مقترح لأثر المناخ الأخلاقي في وجودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي"، دراسة تطبيقية على شركات القطاع العام للبترول، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في إدارة الاعمال، غير منشورة، جامعة عين شمس، مصر، 2018.

ثانيا. أهداف الدراسة:

إن الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على مفهوم وأبعاد المناخ الأخلاقي ونتائج ذلك على المنظمة والعاملين، بالإضافة الى التعرف على مفهوم الالتزام التنظيمي ونتائج ذلك على المنظمة والعاملين، ودراسة العلاقة بين المناخ الأخلاقي وجودة حياة العمل والالتزام التنظيمي.

ثالثا. عينة وأدوات الدراسة:

اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي، ويتكون مجتمع البحث من العاملين الدائمين بالشركات التي تتبع وزارة البترول في محافظة القاهرة الكبرى، واعتمدت الباحثة في توزيع حجم العينة على مفردات الدراسة على أسلوب العينة العشوائية وتم توزيع حجم العينة (384) مفردة، ولتحديد درجة وصلاحية ومدى الاعتماد على الأداة المستخدمة في قياس استجابات مفردات العينة، حيث قامت الباحثة باستخدام كل من معامل الاتساق الداخلي ومعامل كرو نباخ الفا.

رابعا. نتائج الدراسة:

أظهرت النتائج انه يوجد تأثير لكل من المناخ الأخلاقي وجودة حياة العمل معا على الالتزام التنظيمي، ولكن بشكل متباين فيما بينهما، حيث جاءت المتغيرات الأكثر تأثيرا هي المناخ الأخلاقي يليه جودة حياة العمل، وهو ما اظهرته نتائج الانحدار المتعدد التدريجي.

كما بينت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباط معنوية وتأثير إيجابي بين أبعاد المناخ الأخلاقي وأبعاد الالتزام التنظيمي، كما أظهرت أيضا وجود تأثير إيجابي بين أبعاد جودة حياة العمل وأبعاد الالتزام التنظيمي، بالإضافة الى وجود تأثير إيجابي للمناخ الأخلاقي وجودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي للعاملين بشركات القطاع العام للبترول.

1-2. الدراسات الأجنبية التي تناولت المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي:

سنحاول من خلال هذا المطلب التعرف على أهم الدراسات الأجنبية التي تناولت المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي على النحو الآتي:

01- Heather L, T. Winters Moore: "The effect of ethical climate on the organizational commitment of faculty members", Journal of Academic and Business Ethics, Volume 9, East Tennessee State University, USA, 2014.

أولا. عنوان الدراسة: " أثر المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس"، مقال على مجلة الأخلاقيات الأكاديمية والتجارية، المجلد 9، جامعة شرق ولاية تينيسي، الولايات المتحدة الأمريكية، 2014.

ثانيا. أهداف الدراسة:

كان الغرض من هذه الدراسة الكمية هو فحص العلاقة بين مدركي المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي وتطبيقها على أعضاء هيئة التدريس أصحاب الدوام الكلي بمؤسسات التعليم العالي.

ثالثا. عينة وأدوات الدراسة:

استخدم الباحثان في دراستهما منهج الوصف التحليلي، واعتمدا في توزيع حجم العينة على مفردات الدراسة على أسلوب العينة العشوائية وتم توزيع حجم العينة مقدرة ب (808)، مع استخدام أداة الدراسة الرئيسية، وهي الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم جمع البيانات من مؤسسات التعليم العالي من مواقع مختلفة المحددة في أربع جامعات إقليمية مقدرة ب (673) استبانة، صلحت منها للدراسة (594) فقط، حيث بلغت نسبة الذكور (283)، ونسبة الاناث (311).

رابعا. نتائج الدراسة:

تشير نتائج هذه الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الإبلاغ الذاتي للالتزام التنظيمي فيما يتعلق بالنوع المناخ الأخلاقي المتصور، كما أشارت النتائج أيضا إلى أن الفروق بين الجنسين تلعب دور مهم في مستوى الإبلاغ الذاتي للالتزام التنظيمي، وفهم الالتزام التنظيمي مهم لأن مستويات الالتزام المنخفضة كانت ترتبط بانخفاض الإنتاجية، وركود الإبداع، وارتفاع مستويات دوران العاملين.

وتوصلت النتائج أيضا الى أن متوسط مجموع درجات الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس أصحاب الدوام الكلي تختلف اختلافا كبيرا بين أنواع المناخ الأخلاقي، حيث أن أعضاء هيئة التدريس الذين يدركون المنظمة لديهم مناخ أخلاقي خير أبلغت عن التزام إجمالي أعلى، عشرات من أولئك الذين يرون أن المناخ منفعي أو أناني.

توصلت النتائج أيضا الى أن أعضاء هيئة التدريس الذين تصوروا أن منظمتهم تتمتع بمناخ أخلاقي قائم على المبادئ سجلت درجات التزام تنظيمي أقل من تلك الموجودة في المجموعة الخيرية ولكن مجموع درجات الالتزام التنظيمي أعلى من أولئك الذين أدركوا المناخ أناني.

توصلت النتائج كذلك الى أن الفرق في متوسط درجات الالتزام التنظيمي الإجمالي للذكور والإناث أن الإناث تميل إلى الإبلاغ عن مستويات أعلى التزام من نظرائهم الذكور، قد يتعلق أحد أسباب هذا الاختلاف بالحكم الذاتي على جداول العمل.

02- Suhaiza Ismail: "Effects of ethical climate on organizational commitment, professional commitment, and job satisfaction of auditor in Malaysia", Gadjah Mada International Journal of Business, Vol. 17, No. 2, 2015, pp 139-155.

أولا. عنوان الدراسة: "آثار المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي والالتزام المهني والرضا الوظيفي للمدقق في ماليزيا"، مقال منشور على مجلة "قاردن مايا" الدولية للأعمال، المجلد 17، العدد 2، 2015، ص 139-155.

ثانيا. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى التحقيق في تأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي والالتزام المهني والرضا الوظيفي للمدققين الماليزيين.

ثالثا. عينة وأدوات الدراسة:

استخدم الباحث استبيان استقصائي يشتمل على أدوات حول المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي والالتزام المهني والرضا الوظيفي للمدققين الماليزيين، تلقى (263) إجابة قابلة للاستخدام، ولتحقيق الأهداف، تم إجراء متوسط الدرجات والانحرافات المعيارية والارتباطات والانحدارات المتعددة.

رابعا: نتائج الدراسة

كشفت نتائج الدراسة عن وجود تأثير إيجابي كبير للمناخ الأخلاقي للرعاية على الالتزام المهني والتنظيمي وكذلك الرضا الوظيفي للمدققين، كان هناك أيضا ارتباط إيجابي مهم بين القانون والمناخ الأخلاقي للمدونة والالتزام المهني.

من ناحية أخرى، اكتشفت الدراسة أن نوع المناخ الأخلاقي المؤثر له علاقة سلبية كبيرة بالالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، كما تم الكشف عن علاقة سلبية كبيرة بين نوع المناخ الأخلاقي المستقل والالتزام التنظيمي والمهني، وتم اكتشاف كذلك علاقة سلبية كبيرة كذلك بين قواعد المناخ الأخلاقي والرضا الوظيفي.

03- Kum Lung Choe, Yuen Onn Choong, Luen Peng Tan: "The Impact of Ethical Climate on Organizational Commitment: A Study of Malaysian Higher Learning Institutions", Global Business and Management Research: An International Journal Vol. 9, No. 1s (Special Issue 2017), pp 208-218.

أولا. عنوان الدراسة: "تأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي، دراسة ماليزية على مؤسسات التعليم العالي"، مقال منشور على المجلة الدولية للأعمال التجارية العالمية وبحوث الإدارة، المجلد 9، العدد 1 ق (إصدار خاص 2017)، ص 208-218.

ثانيا. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى ابراز العلاقة بين المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي من خلال التطرق الى مفهوم وأبعاد المناخ الأخلاقي ونتائج ذلك على المنظمة والعاملين معا، بالإضافة الى التعرف على مفهوم الالتزام التنظيمي ونتائج ذلك على المنظمة والعاملين، وتبيان العلاقة التأثيرية بينهما.

ثالثا. عينة وأدوات الدراسة:

استخدم الباحثون في دراستهم المنهج الوصفي، واعتمدوا أداة الدراسة الرئيسية وهي الاستبانة كأداة لجمع البيانات، في توزيع حجم العينة المقدرة ب (800) مفردة على مسح شامل لعشر مؤسسات التعليم العالي (جامعات) من مواقع مختلفة في غرب ماليزيا، تم جمع (325) استبانة فقط، من بينها

(244) استبانة صالحة للدراسة فقط، ومع تحليل النتائج كانت المعادلة الهيكلية ذات المربع الأقل جزئية تستخدم لاختبار نموذج البحث المقترح.

رابعا. نتائج الدراسة:

أظهرت النتائج أن جميع الأبعاد الثلاثة للمناخ الأخلاقي (الاحسان، المبدأ والأنانية) كانت معنوية متعلقة بالالتزام التنظيمي، وكان الإحسان والمبدأ مرتبطان بشكل إيجابي، كما كانت الأنانية مرتبطة بشكل سلبي بالالتزام التنظيمي.

كما أظهرت النتائج أيضا أن التزام المنظمة يلعب دورا مهما في الحفاظ على معظم المثقفين الأكاديميين المحتملين والموهوبين، على الرغم من أن العديد من الأبحاث كانت كذلك أجريت لدراسة أسلاف الالتزام التنظيمي، وجد أن هناك عدد أقل نسبيا درس من منظور المناخ الأخلاقي، والمناخ الأخلاقي قادر على تشكيل كل أخلاق العامل وسلوكه في العمل.

04- Aryati, A.S., Sudiro, A., Hadiwidjaja, D. and: "The influence of ethical leadership to deviant workplace behavior mediated by ethical climate and organizational commitment", International Journal of Law and Administration, Volume 60, Issue 2, 2018, pp. 233-249.

أولا. عنوان الدراسة: "تأثير القيادة الأخلاقية على السلوك المنحرف في مكان العمل بوساطة المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي"، المجلة الدولية للقانون والإدارة، المجلد 60، العدد 2، 2018، ص 233-249.

ثانيا. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى تحليل وشرح تأثير القيادة الأخلاقية والمناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي اتجاه انحراف العامل في مكان العمل طيلة مساره المهني، ومعرفة العلاقة التأثيرية بين القيادة الأخلاقية والمناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي.

ثالثا. عينة وأدوات الدراسة:

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي والذي قام باختيار عينة عشوائية طبقية مكونة من (120) عامل من مجتمع الدراسة، وأجريت هذه الدراسة في حكومة مالانج ريجنسي، وتحليل المكونات الهيكلية العامة، كما استخدم الباحث الاستبانة كأداة في الدراسة.

رابعا. نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة الى أن القيادة الأخلاقية يمكن أن تؤثر على تشكيل المناخ الأخلاقي في المنظمة والتي بدورها ستؤثر سلبا على السلوك المنحرف في مكان العمل، كما تشير النتائج الى أن تأثير القيادة الأخلاقية يكون إما مباشر أو غير مباشر تجاه السلوك المنحرف في مكان العمل.

ويشمل التأثير غير المباشر لهذه القيادة الأخلاقية الإدراك الحاد للمناخ الأخلاقي الذي سيقلل في النهاية من السلوك المنحرف في مكان العمل، ومن المثير للاهتمام أن القيادة الأخلاقية ليس لها تأثير كبير على الالتزام التنظيمي ولكن على المناخ الأخلاقي وفي النهاية، ستؤثر على تحسين الالتزام التنظيمي للعاملين.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة تستنتج الباحثة ما يلي:

- تناولت الدراسات السابقة مفهومي المناخ الأخلاقي كمتغير مستقل مؤثر في الالتزام التنظيمي للعاملين داخل المنظمة؛

- ركزت أغلب الدراسات السابقة على أهمية المناخ الأخلاقي والدور الذي يمكن أن يلعبه في تحسين أداء والتزام العاملين، وكذا تطوير المنظمة ككل لمواكبة التغيرات السريعة والمتلاحقة؛
- ركزت أغلب الدراسات السابقة على أهمية الالتزام التنظيمي للعاملين وللمنظمة، وكذا توضيح مفهوم، أنواع وطرق تنمية الالتزام التنظيمي؛
- تناولت الدراسات السابقة مفهوم الالتزام التنظيمي كمتغير تابع، وركزت معظم الدراسات على الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث: العاطفي، المعياري والمستمر ؛
- تناولت بعض الدراسات السابقة مستويات الالتزام التنظيمي، خصائص بيئة العمل الداخلية وكذا معوقات ومتطلبات تحسين البيئة الداخلية لتحقيق الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي؛
- ركزت كذلك بعض الدراسات السابقة على طبيعة المناخ التنظيمي السائد من وجهة نظر العاملين، بهدف تحسين ظروف العمل، وتبني سياسات تعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين؛
- تطرقت بعض الدراسات السابقة الى العلاقة التأثيرية بين القيادة الأخلاقية والمناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي.
- كما تطرق البعض منها الى تأثير المناخ الأخلاقي على متغيرين تابعين وهما الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.

1-3. أوجه التشابه والاختلاف بين دراستنا والدراسات السابقة:

من خلال استعراض بعض الدراسات السابقة العربية والأجنبية، التي تتحدث عن المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي معا، تبين للباحثة مدى اهتمام الكثير من المنظمات بالمناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي واعطائهما أهمية كبيرة لتحقيق أهدافها.

1-3-1. أوجه التشابه:

تتشابه دراستنا مع الدراسات السابقة من حيث:

- المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي التحليلي في دراسة الموضوع وتحليل محتوياته، كما تم الاعتماد على الاستبانة لأنها وسيلة لجمع البيانات، وأن الدراسة الحالية هي الأخرى استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات.
- تناولها لموضوع "تأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي للعاملين" مثل دراسة (خليل عوض أبو العسل، 2011)، دراسة (شوقي محمد الصباغ وعبد العزيز علي مرزوق، 2013)، دراسة (بن صافية فاطمة الزهراء، 2015)، دراسة (Heather L, T. Winters, Moore, 2014)، دراسة (أميرة يحيى مصطفى، 2018)، وكذلك دراسة (Suhaiza Ismail, 2015)، ودراسة (Chun-Chen Huang, Ching-Sing You, Ming-Tien Tsai, 2012)؛
- أهمية وجود مناخ أخلاقي داخل المنظمة وتأثيره على الالتزام التنظيمي للعاملين بها؛
- تناولت الباحثة مثل أغلب الدراسات السابقة الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث وهم: الالتزام العاطفي، المعياري والمستمر؛
- التعرف على مفهوم، أهمية وأبعاد المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي؛
- جميع أبعاد المناخ الأخلاقي مرتبطة بشكل إيجابي بالالتزام التنظيمي للعاملين بالمنظمة؛

1-3-2. أوجه الاختلاف:

تختلف دراستنا الحالية مع بعض الدراسات السابقة من حيث:

- الموضوع، حيث تنوعت الموضوعات التي تناولتها الدراسات السابقة اذ أن بعضها تطرق الى دراسة أثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي مثل دراسة (خديجة بهوطي، 2015)،

- ودراسة (عايدة رحيل عيادة الشمري، 2013)، أما دراسة (Aryati A.S, Sudiro A, Hadiwidjaja D, 2018)، فقد درست تأثير القيادة الأخلاقية على السلوك المنحرف في مكان العمل بواسطة المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي؛
- مجتمع الدراسة، تنوعت مجتمعات الدراسة في الدراسات السابقة، حيث تناولت بعض الدراسات، المؤسسات التعليمية مثل الجامعات كدراسة (Kum Lung Choe, Yuen Onn Choong, Luen Peng Tan, 2017)، ودراسة (Heather L, T. Winters Moore, 2014) والثانويات كدراسة (خليل عوض أبو العسل، 2011)، والبعض الآخر تناولت مجتمعات أخرى كالبنوك المصرفية كدراسة (شوقي محمد الصباغ وعبد العزيز علي مرزوق، 2013)، والمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية، كدراسة (بن صافية فاطمة الزهرة، 2015)، وشركات البترول العام، كدراسة (أميرة يحيى مصطفى، 2018)؛
- ستتناول الباحثة المناخ الأخلاقي كمتغير مستقل كما في الدراسات السابقة، الا أنها تختلف عن بعضها في أنها سوف تأخذ خمسة أبعاد للمناخ الأخلاقي (الرعاية، القانون، الاستقلالية، القواعد والمنفعة)؛
- ستتناول الباحثة دراسة تأثير أبعاد المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي للعاملين؛
- ميدان التطبيق، حيث سيتم إجراء الدراسة التطبيقية على شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة.

1-3-3. أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت دراستنا من الدراسات السابقة في أمور كثيرة منها:

- إثراء الجانب النظري؛
- بناء استبانة الدراسة؛

– عرض النتائج ومناقشتها والتعقيب عليها وربطها بالدراسات السابقة؛

أما أهم ما يميز دراستنا الحالية أنها دراسة جديدة بحثت في علاقة وتأثير أبعاد المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي للعاملين بالجزائر، وتوصلت الى وجود علاقة ايجابية طردية بين أبعاد المناخ الأخلاقي الخمسة (الرعاية، القانون، الاستقلالية، القواعد والمنفعة) والالتزام التنظيمي للعاملين، وأن مناخ القواعد هو أكثر أبعاد المناخ الأخلاقي تأثيرا على الالتزام التنظيمي للعاملين، يليه مناخ الرعاية، ثم مناخ الاستقلالية وأخيرا مناخ القانون، أما مناخ المنفعة فهو لا يؤثر على الالتزام التنظيمي للعاملين بشركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة.

خلاصة الفصل الأول

من خلال الاطلاع واستعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية، تعرفت الباحثة على المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي من منظور مختلف للعديد من الباحثين من حيث المفهوم، الأهمية، الأبعاد، علاقة وتأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي للعاملين، بالإضافة الى رصد ملامح الاختلاف والتشابه بين دراستنا الحالية والدراسات السابقة في الموضوع، المكان والزمان، حيث تنوعت دراسات الباحثين الأجنبية التي كان لها تأثير جيد على دراستنا الحالية، وقد اعتمدت عليها الباحثة كمرجع لبعض أبعاد المناخ الأخلاقي غير المتوفرة في بعض الدراسات العربية، ومن بينها بعد مناخ القانون ومناخ المنفعة.

الفصل الثاني:

الإطار النظري لدراسة تأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي

الفصل الثاني: الإطار النظري لدراسة تأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي

تمهيد:

تزايد الاهتمام في السنوات الأخيرة بدراسة المناخ الأخلاقي وظهرت دراسات عديدة في المجال الإداري وأدبيات الأخلاق حوله، وبدأت البحوث الميدانية بالكشف عن تأثيرات هذا النوع من المناخ كجزء لا يتجزأ من المناخ التنظيمي للمنظمات، إذ وجدت الدراسات أن هناك تأثير واضح للمناخ الأخلاقي على بعض النتائج التنظيمية الهامة كالالتزام التنظيمي للعاملين، وهذا ما سيتم دراسته في هذا الفصل.

2-1. الإطار المفاهيمي للمناخ الأخلاقي:

تعددت المفاهيم حول المناخ الأخلاقي، وقبل التطرق اليه لابد من التعرف أولا على ماهية الأخلاق والأخلاقيات ومنه الى مفهوم المناخ الأخلاقي وكل الجوانب المتعلقة به.

2-1-1. ماهية الأخلاق والأخلاقيات:

سنحاول من خلال هذا المطلب التعرف على ماهية الأخلاق والأخلاقيات، على النحو الآتي:

2-1-1-1. مفهوم الأخلاق:

الأخلاق في اللغة هي جمع خُلُق بضم الخاء واللام وهي السجية والطبع والمروءة[1]، وكلمة الأخلاق بالإنجليزية: "Ethics" وهي كلمة يونانية أصلها "Ethos" وتعني الخاصية الأخلاقية أو

[1] ابن منظور، أبي الفضل جمال الدين، لسان العرب، دار بيروت للطباعة والنشر، بيروت، 1986، ص 21.

أشكال العادات والتقاليد الخاصة بالتصرفات[1]، والأخلاق اصطلاحا هي "القوى الراسخة التي تقود الإنسان إلى التمييز ما بين الخير والشر"[2]، وشرعا هي "الأفعال الاختيارية السيئة والحسنة"[3]، فعندما يكون عمل الإنسان حسنا يسمى الخُلق الحَسن مثل (الصدق، وبر الوالدين، وتقديم المساعدة، والإيثار،...)، بينما إذا كان العمل سيئا يسمى الخُلق السيئ مثل (الكذب، وعقوق الوالدين، والسرقة،...) وأن الأخلاق "مصدر مهم في توجيه الأفراد والجماعات للالتزام بالسلوك الأخلاقي والمصلحة العامة".[4]

للأخلاق أهمية كبيرة لأنها من أعظم العلوم وأشرفها وأعلاها قدرا، وأطلق بعض العلماء عليها تسمية "تاج واكليل العلوم، ذلك لأن العلوم تساعد الأخلاق لتكشف الخير والشر وهو أساس الأخلاق"[5]، وهنالك أسباب تدعو للاهتمام بدراسة الأخلاق لأنها "تعمل على تحسين حياة الناس، وتراجع المعاملات الظالمة، وتعمل على توفير الفرص المتكافئة واستثمار الموارد بما يأتي بالنفع العام، كما تسهم في الرضا الاجتماعي بين الفئات المختلفة كنتيجة لعدالة المعاملات والتعامل وتوزيع المهمات بالتكافؤ".[6]

[1] أميرة يحيى مصطفى، نموذج مقترح لأثر المناخ الأخلاقي وجودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي –دراسة تطبيقية على شركات القطاع العام للبترول–، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين الشمس، مصر، 2018، ص 55.

[2] جواد، شوقي، إدارة الأعمال، منظور كلي، دار الحامد للنشر، عمان، 2004، ص12.

[3] أبو بكر جابر الجزائري، منهاج المسلم، دار السلام، عمان، 1990، ص 53.

[4] رجاء أحمد ذيب صالح، المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقته بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير في الإدارة والقيادة التربوية، جامعة الشرق الاوسط، الاردن، 2017، ص15.

[5] بلال خلف السكارنه، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2009، ص 14.

[6] رجاء أحمد ذيب صالح، مرجع سابق، ص 15.

وتتجلى أهمية الأخلاق في نظر الباحثة أنه عندما يكون الصدق والتعاون والاحترام والأمانة والنزاهة والتضحية وتحمل المسؤولية وغيرها من القيم الأخلاقية منتشرة بين الرؤساء ومرؤوسيهم والعاملين كافة، فإن هذا يؤدي الى تفجر طاقاتهم لصالح العمل.

2-1-1-2. مفهوم الأخلاقيات:

يخلط أغلب الناس بين الأخلاقيات والتصرف بما يتفق مع الأعراف الاجتماعية، والمعتقدات الدينية، والقانون، ولا يتعاملون مع الأخلاقيات كمفهوم مستقل، حيث يتم تعريفها كالآتي:

عرف الاسلام الأخلاقيات بأنها "مجموعة من القيم الشخصية المشروعة التي يتحلى بها المسلم المسؤول التي لها تأثير واضح على السلوك العام والخاص، المحققة للخير والمانعة للشر، المناصرة للحق، المناهضة للباطل، الداعمة للعدل والاحسان، الرافضة للظلم والطغيان في المجتمع، ضمن قواعد محددة تحكم هذا السلوك"[1]، وهي كذلك "مجموعة القواعد والمعايير المتعارف عليها شفاهيا أو كتابيا وتعتبر ميثاق والتزام مرن قابل للتطبيق في منظومة وبيئة معينة، وهي حالة نسبية معبر عنها بسلوك انساني وتختلف من فرد لآخر ومن موقف لآخر، ويتم اللجوء الى الأخلاقيات في حال غياب القاعدة القانونية التي تحكم الفعل أو العمل، وبالتالي فإن الأخلاقيات تمنح هامش من الحرية للفرد في العمل واتخاذ القرار، تاركة الالتزام والواجب لمجال الأخلاق".[2]

أما أخلاقيات الأعمال تعرف بأنها "تلك المبادئ والقيم التي تؤثر على كل من الفرد والمجموعة عند اتخاذ أي قرار وتلتزم الادارة بسلوكيات ومبادئ إنسانية معينة يكون الهدف منها هو جعل الأفراد

---

[1] سوزان جمال الدين ذهني، فاطمة علي جاد الله، إطار متكامل لدراسة أخلاقيات العمل بالتطبيق على مكاتب المحاسبة والمراجعة، مجلة المحاسبة والادارة والتامين، السنة السابعة والسبعون، العدد 70، الجزء الثاني، كلية التجارة، جامعة القاهرة، 2008، ص 1016.

[2] عزوز أمينة، العربي غريسي، دور المناخ الاخلاقي في ارساء أخلاقيات الادارة العمومية، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد 10، العدد 01، 2019، ص 101-121.

أكثر سعادة ورفاهية مع الرقي بمختلف أنواع الأفعال والأنشطة والقرارات التي تخدم هذا الهدف"[1]، وهي "كل ما يتعلق بتوقعات المجتمع بخصوص العدالة والمساواة والمنافسة السليمة في البيئة المحلية والعامة".[2]

ومن خلال ما سبق يمكن أن تستنتج الباحثة أن الأخلاق تعبر عن الضمير الأخلاقي لدى الانسان الذي تمارسه الذات إراديا على العقل بحيث تستطيع أن تتحكم في تصرفاته وعمله وسلوكه وحركته عن إرادة واختيار، وأن الأخلاقيات هي مجموعة من المفاهيم والمبادئ التي ترشدنا في تحديد أي السلوكيات التي تساعد أو تضر بالكائنات الحساسة.

2-2-2. مفهوم المناخ الأخلاقي:

معظم الأدبيات التي تناولت المناخ الأخلاقي تذكر أن أبرز الاسهامات كانت في أواخر الثمانينات حيث تم تعريف المناخ الأخلاقي كما يلي:

2-2-2-1. تعريف المناخ الأخلاقي:

قبل التطرق الى تعريف المناخ الأخلاقي لابد من تعريف كلمة المناخ بصفة عامة، وهي "تعبير مجازي يتعلق عادة بالبيئة والطبيعة لموقع جغرافي يصف فصول السنة والتحولات الجوية التي تميز ذلك الموقع عن غيره من المواقع، وقد طبق هذا الاصطلاح على مكان العمل باعتبار أن التنظيم كيان مؤسسي عضوي يتفاعل عناصره البشرية وغير البشرية مع بعضها البعض فتتأثر وتؤثر

[1] سيد محمد جاد الرب، السلوك التنظيمي، كلية التجارة بالاسماعلية، جامعة قناة السويس، مطبعة العشري، 2005، ص 106.

[2] بلال خلف السكارنه، مرجع سابق، ص ص 16 17.

على بعضها البعض"[1]، وقد عرف بأنه "مفاهيم عامة تتناول نوعية البيئة الداخلية داخل منظمة ما"[2]، ويشير المناخ إلى محصلة العلاقات الاجتماعية المستمرة والمتكررة بين العاملين في المنظمة والتي تشكل بدورها أنماطا سلوكية للنظام الاجتماعي التنظيمي.[3]

ويعتبر المناخ الأخلاقي شكل من أشكال المناخ التنظيمي[4]، ويستخدم هذا الأخير في الإدارة والذي يدل على المناخ السائد الذي يميز بيئة العمل والتي تؤثر على تصرفات العاملين، مثل نوع القيادة المنتهجة والهيكل التنظيمي المطبق ونظام الحوافز الموضوع الخصائص الداخلية والخارجية للبيئة، وغير ذلك من الأمور التي تؤثر في سلوك العاملين داخل التنظيم"[5]، وقد عرف "شنايدر" سنة 1975 المناخ التنظيمي بأنه "جملة من التفاهمات النفسية المشتركة لدى مجموعة من الأفراد حول السلوك الصحيح، والتي يتحدد من خلالها كيفية التعامل مع القضايا الأخلاقية، سلوكيات وأعمال الأفراد بالمنظمة، وقال بأن المنظمات قد يكون لها العديد من المناخات بما في ذلك مناخ للإبداع، للقيادة، للسلامة، للأداء ومناخ للخدمة".[6]

تناول كل من "فيكتور وكالن" سنتي 1987 و1988 وهما أول من تحدثا عن نظرية المناخ الأخلاقي والمعروفان باسم "أبوي المناخ الأخلاقي"، حيث أشارا أنه "من المعتقد تماما مثل الأفراد

---

[1] محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، ط 2، عمان، 2005، ص 305.

[2] فاطمة مصطفى عزوز محمد، تأثير المناخ الأخلاقي على تحسين كفاءة وفعالية إدارة رأس المال الفكري، رسالة ماجستير في العلوم البيئية، جامعة عين الشمس، مصر، 2016، ص 41.

[3] محمود عبد الرحمن إبراهيم الشنطي، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية (دراسة ميدانية على وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة)، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، غزة، فلسطين، 2006، ص 22.

[4] شوقي محمد الصباغ، عبد العزيز علي مرزوق، المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاتجاهات الوظيفية لدى العاملين (دراسة ميدانية على مصلحة الضرائب المصرية)، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 27، 2013، ص 295.

[5] محمود عبد الرحمن إبراهيم الشنطي، مرجع سابق، ص 24.

[6] عزوز أمينة، العربي غريسي، مرجع سابق، ص 101-121.

فإن الأخلاق هي من تحدد شخصيتهم، كذلك بالنسبة للمنظمات فإن لديها مناخات الأخلاقية خاصة بها تساعد في تحديد البيئة الاجتماعية والثقافية، والهيكل التنظيمي، والسلوك المرغوب فيها"[1]، وأنه "لابد للمنظمة أن تلتزم بالمسؤولية تجاه الأعمال الأخلاقية وغير الأخلاقية التي تجمع العاملين ضمن نطاق منظمة واحدة والتي تشكل مناخ العمل الأخلاقي فيها".[2]

وحسب "كالن ورفقائه" فالمناخ الأخلاقي هو "إدراك لما يشكل السلوك الصحيح وما ينبغي أن يكون عليه، وهو نوع من الادراك الذي يمثل آلية نفسية يتم من خلالها إدارة القضايا الأخلاقية، وزيادة على ذلك على صنع القرار والسلوك اللاحق استجابة للمعضلات الأخلاقية، ولا يؤثر فقط على القضايا التي يعتبرها أعضاء المنظمة ذات صلة أخلاقية التي يستخدمونها لفهم وموازنة وحل مثل هذه القضايا".[3]

وقد عرفه "فيكتور وكالن" بأنه "التصورات المشتركة للعاملين في المنظمة حول السلوكيات التي تعتبر صحيحة في منظماتهم والكيفية التي يتم التعامل فيها مع القضايا الأخلاقية".[4]

وقد عرف المناخ الأخلاقي كذلك بأنه "الإدراك المشترك للأفراد حول كيفية التعامل مع القضايا الأخلاقية وما هو السلوك الأخلاقي الصحيح في المنظمة".[5]

---

[1] Mujdelen y., Miray y., Sinem e .,The Effect Of Ethical Climate On Work Engagement, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 58, 2012, p 724 –733.

[2] صالح بن علي يعن الله القرني، المناخ الأخلاقي وعلاقته بالتماثل التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، مجلة جامعة الملك عبد العزيز للآداب والعلوم الانسانية، مجلد 28، العدد 1، 2020، ص 129.

[3] Cullen, J., Victor, B. and Stephens, C, An ethical weather report: Assessing the organization's ethical climate, Organizational Dynamics, 18(2),1989, p 50–62.

[4] صالح بن علي يعن الله القرني، نفس المرجع أعلاه، ص 128.

[5] Deshpande, s.p., the impact of ethical climate types facet of job satisfaction, An empirical investigation, Journal ethics, 1996, p 655.

وجاء في دراسة "الصباغ ومرزوق"، أن المناخ الأخلاقي بمثابة "مجموعة من القيم أو المعايير المشتركة بين أفراد المنظمة، تمثل خطوطا توجيهية للمديرين في صنع القرار الأخلاقي وفي التمييز بين ما هو صح وما هو خطأ"[1].

وأشار "ديكريم" الى أن "المناخ الأخلاقي يؤثر ويزيد من درجة التأثير في العمل ويحسن السلوك الأخلاقي وسياسة العمل"[2]، ويعد العنصر البشري الجزء الأهم من عناصر الإنتاج، والدعامة الحقيقية التي تستند إليها المنظمات لتحقيق أهدافها، وأن من الضروري فهم المناخ الذي يحيط بالعاملين والعمل على تحسينه، إذ أن العاملين هم مصدر الفكر والتطوير خاصة إذا توفرت الظروف الإيجابية التي تدفع العامل إلى العمل والعطاء.[3]

وينشأ المناخ الأخلاقي "داخل المنظمات عندما يدرك الأفراد داخلها أن أشكال السلوكيات والتصرفات عليها والقرارات مطابقة تماما للقواعد والمعايير الأخلاقية المتعارف عليها".[4]

ومما سبق تستنبط الباحثة التعريف الإجرائي للمناخ الأخلاقي أنه ينطوي على إدراك العامل للصواب والخطأ في بيئة العمل، وتحديد قواعد السلوك المقبول وغير المقبول داخل المنظمة، كما أنه السلوك الصحيح المتبع وطريقة التعامل مع القضايا الأخلاقية داخل المنظمات.

[1] شوقي محمد الصباغ، عبد العزيز علي مرزوق، مرجع سابق، ص 295.

[2] De Cremer, D, Psychological perspective on ethical behavior and decision making, Information Age Publishing, 2009, pp. 3–13.

[3] عبد الباقي، صلاح الدين محمد، إدارة الأفراد، مطبعة الإشعاع الفنية، ط1، الإسكندرية، 2001، ص 32.

[4] Guerdat, Kate Goossen, An Exploratory Examination of the Relationship Between Learning Organization and the Perceived Ethical Climate, Doctor of Education, North Carolina state University, 2011, p 2-6.

2-2-2-1-2. أهمية المناخ الأخلاقي:

إن المناخ الأخلاقي هو واحد من أهم العوامل التي يمكن أن تؤثر في السلوك الأخلاقي للعاملين، ويعتبر هذا الأخير ذو أهمية خاصة في حياة المنظمات حيث إن الممارسات والسلوكيات غير الأخلاقية تؤثر على المنظمات من خلال عدة محاور يمكن إيجازها فيما يلي:[1]

- يتجنب العملاء السلع والخدمات المقدمة من جانب المنظمات ذات السمعة غير الأخلاقية؛
- إن بعض الممارسات والسلوكيات غير الأخلاقية تعتبر في نفس الوقت غير قانونية لذلك تزيد من مسؤولية المنظمة ومن المخاطر المالية وتكاليفها؛
- المناخ غير الأخلاقي له تأثير واسع على العاملين حيث يؤثر على زيادة الضغوط الوظيفية لهم، ويؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي، وانخفاض الأداء بالإضافة إلى زيادة النزوع لترك العمل؛

ومن الأسباب التي أدت الى الاهتمام بالمناخ الأخلاقي ما يلي:[2]

- تحسين صورة وسمعة المنظمة أمام العملاء وكافة الأطراف ذات المصلحة؛
- تحسين مستويات الثقافة المتبادلة بين العاملين داخل المنظمات؛
- إن حصول المنظمات على شهادات أو اعترافات داخلية أو خارجية تحمل في طياتها اعترافا بمضمون أخلاقي أو اجتماعي يعطي للمنظمة مصداقية عالية؛
- تعزيز العمل الجماعي والتزام العاملين بالعمل؛
- تقوية الترابط والتوازن بالثقافة التنظيمية للمنظمة؛
- تخفيض التكاليف المالية والمعنوية التي قد تتكبدها المنظمات من الدعاوى القضائية الناتجة عن عدم التزام بالمعايير والسلوكيات الأخلاقية في العمل؛

---

[1] فاطمة مصطفى عزوز محمد، مرجع سابق، ص 53.

[2] فاطمة مصطفى عزوز محمد، مرجع سابق، ص 65.

– تراجع الممارسات الظالمة وتتوافر فرص تكافؤ بين العاملين؛

– قطع الطريق أمام الانتهازيين وفتحه أمام المجتهدين والكفاءات؛

– تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين نتيجة فرض عدالة التعامل واسناد الأعمال وتوزيع الثروة؛

– شعور العاملين بالثقة بالنفس والثقة في العمل مما يقلل من القلق والتوتر والضغوط؛

– تحقيق المزيد من الاستقرار والراحة والسعادة في أوساط العاملين؛

ومما سبق ترى الباحثة أن أهمية المناخ الأخلاقي للمنظمة تظهر من خلال النقطتين الآتيتين:

– للمناخ الأخلاقي دور هام في التأثير على التزام العاملين في أي منظمة فهو يعتبر مؤشرا هاما يمكن من خلاله قياس مدى الرضا الوظيفي للعاملين، لذلك يجب التأكيد المستمر على الالتزام بالمواثيق والسياسات الأخلاقية المحددة من خلال تقديم الدعم المعنوي والمادي للسلوك الأخلاقي، وكذلك التصدي للممارسات غير الأخلاقي؛

– تتوقف فعالية وكفاءة أداء العاملين وأداء المنظمة على المناخ السائد في المنظمة وتأثيره على القرارات وما يتم من سلوك واتجاهات نحو هذه المنظمة، لذلك يجب الحرص على أن تصبح الإدارة ذاتها نموذجا للسلوك الأخلاقي وقدوة للعاملين بما يدعم التوجه الأخلاقي بها؛

2-2-2-1-3. مبادئ المناخ الأخلاقي:

يمكن تحديد مبادئ المناخ الأخلاقي كما يلي:[1]

– الصبر لتحقيق الأهداف؛

– المثابرة وتجاوز المعوقات للوصول إلى الهدف المراد تحقيقه؛

– الافتخار بالنفس؛

[1] Kaushal,S. L,Business ethics: Concepts, crisic and solutions,New Delhi: Deep and Deep publications, 2006, p. 292-298.

– الغرض من الموضوع والهدف منه؛

وصنفها "السكارنه" على النحو الآتي:[1]

– **الحيادية:** يقدم العاملون خدمات ونصائح بغض النظر عن معتقداتهم السياسية المختلفة بينهم، والتوسط وعدم الانحياز لآخرين معينين لأي سبب كان، واتخاذ موقف وسط في أية قضية؛

– **احترام القانون:** خضوع العاملين للقواعد القانونية للعمل وفقا للقوانين والأنظمة والتعليمات الصادرة من قبل المسؤول عن العمل، والالتزام بالقوانين والعمل بها، مما يضمن حقوقهم وتحقيق أهدافهم واقتناعهم بأن الالتزام بالقوانين والتمسك بها يعمل على تحقيق العمل بكفاءة عالية؛

– **النزاهة:** وهي تحلي العاملين بقيم عالية لنيل ثقة المسؤول، والعمل مع زملائهم بكل صدق وأمانة والاستقامة في العمل، والبعد عن السوء والرشوة وترك الشبهات، وهي ظاهرة إنسانية تحكمها قوانين الإنسان وقيمه، وأنها أوسع من مصطلح الأمانة والأخلاق لأنها تشمل قيم الكفاءة والاحترام والحفاظ على الالتزامات؛

2-2-3. أبعاد المناخ الأخلاقي:

يتألف المناخ الأخلاقي من عدة أنواع تعكس الإجراءات والسياسات والممارسات التنظيمية والأخلاقية لكل منها، وهذه المناخات تنشأ عندما يرى العاملون أن أشكالا معينة من التفكير أو السلوك الأخلاقي تعبر عن معايير أو قواعد أو إجراءات لاتخاذ القرارات داخل المنظمة، وقد قام كل من "فيكتور وكالن" بإعداد نموذج للمناخ الأخلاقي يتألف من بعدين رئيسيين يصنفان الأنواع المختلفة للمناخ الأخلاقي في المنظمة، وهما:[2]

[1] السكارنه، بلال خلف، أخلاقيات العمل، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص62.

[2] أحمد سلامة العنزي، أنوار فاهد الهرشاني، أبعاد المناخ الأخلاقي السائدة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، دراسة ميدانية في جامعة الكويت، دراسات العلوم التربوية، مجلد 44، عدد 4، ملحق 8، الاردن، 2017، ص 4.

2-2-3-1. البعد الأخلاقي الذي يستخدم في عملية صنع القرار بالمنظمة:

يصنف المناخ الأخلاقي على أساس ثلاث قواعد للحكم الأخلاقي وتشمل:

- **الأنانية:** وتعبر عن حب الذات برغبة تعظيم الفائدة الشخصية، يبحث عن المنفعة، حيث يسعى صانع القرار الى اتخاذ التصرف الذي يلبي احتياجاته لأقصى قدر، مع التخلي عن مصالح الآخرين؛

- **الخيرية:** وهي النزعة إلى الخير والاحسان، وهي الرغبة في أداء ما هو أفضل وتحقيق المصالح المتبادلة، حيث يسعى صانع القرار الى اتخاذ التصرف الذي يلبي احتياجات أو مصالح أكبر عدد ممكن من العاملين؛

- **المبادئ والمعتقدات:** هو تفسير وتطبيق المعايير الأخلاقية العالمية والقوانين واللوائح واستيعابها من قبل أعضاء المنظمة باعتبارها المعيار الأساسي في عملية صنع واتخاذ القرار؛

2-2-3-2. التحليل المكاني والموضع المستخدم لصنع القرار:

ويعتمد على ثلاثة مواضع من التحليل وهي:

- **الذات:** يفكر العامل في مصلحته الشخصية أو مصلحته مع مجموعة العمل القريبة منه؛

- **المحلي:** المكان، وتشير الى القيم والقواعد داخل المنظمة؛

-**عالمي:** غير محلي، يشير الى القوانين والتقاليد السائدة في المجتمع وهي البيئة الخارجية للمنظمة؛

ويقوم نموذج مطروح سنة 1988، الذي يصنف الأنواع المختلفة للمناخ الأخلاقي في المنظمة بدمج المعايير الأخلاقية مع المواضع التحليلية السابقة الذكر، لينتج لنا مصفوفة مكونة من تسعة

أنواع للمناخ الأخلاقي، والجدولان رقم (01) ورقم (02) يبينان على التوالي النموذج النظري والتطبيقي لأنواع المناخ الأخلاقي التي تمارس داخل المنظمات:[1]

الجدول رقم (01): النموذج النظري لأنواع المناخ الأخلاقي

المعايير الأخلاقية	مستوى التحليل		
	ذاتي	محلي	عالمي
الأنانية	المصلحة الشخصية	ربح الشركة	الكفاءة
الخيرية	الصداقة	مصلحة الفريق	المسؤولية الاجتماعية
المبادئ	المعتقدات الشخصية الأخلاقية	قواعد المنظمة والاجراءات	القواعد ومعايير المهنة

المصدر: صالح بن علي يعن الله القرني، 2020

من الجدول أعلاه يمكن توضيح الأنواع التسعة للمناخ الأخلاقي كما يلي:

- **المصلحة الشخصية:** تقع عندما يستخدم التحليل الذاتي مع التفكير بمبدأ الأنا، وهذا النوع من المناخ الأخلاقي يعزز النظر إلى الاحتياجات وما يفضله العامل مثل التفكير في المكاسب الشخصية والدفاع عن النفس والمصلحة الذاتية وما يسبب له الشعور بالسعادة والراحة؛

- **ربح الشركة:** يقع عند تقاطع موضع التحليل على المستوى المحلي مع التفكير بمبدأ الأنا، وهو نوع من أنواع المناخ الأخلاقي يشير إلى السياق الذي تتخذ فيه القرارات الذاتية ويعكس مصلحة الشركة (المنظمة)، وتتأثر قرارات الأعمال الأخلاقية بمجموعة من المعتقدات كأرباح الشركة أو الميزة الاستراتيجية مثلا، ويكون الهدف هو تحقيق أقصى منفعة للشركة ورفع مستواها بين مثيلاتها؛

[1] صالح بن علي يعن الله القرني، مرجع سابق، ص 123-153.

– **الكفاءة:** وهي ناتج التفكير بمبدأ الأنا عند التحليل على المستوى العالمي، هذا النوع من المناخ الأخلاقي تتأثر القرارات الأخلاقية بالفائدة العامة سواء اجتماعية أو اقتصادية؛

– **الصداقة:** تتكون عند التفكير بمبدأ الخير والإحسان على المستوى الذاتي استنادا إلى معايير الخير فيركز على مصالح الأصدقاء دون الإشارة إلى عقوبة المنظمة مثل التنظيم غير الرسمي بالعمل، فتأتي الصداقة عندما يكون معيار الإحسان هو المتبع على المستوى الذاتي؛

– **مصلحة فريق العمل:** هو ناتج عن التفكير بمبدأ الخير والإحسان على المستوى المحلي، تركز على اهتمامات الفريق وتشجع روح العمل الجماعي؛

– **المسؤولية الاجتماعية:** وهي التفكير بمبدأ الخير والإحسان على المستوى العالمي وهي تدل على تأثر القرارات الأخلاقية بالعوامل الاجتماعية؛

– **المعتقدات الشخصية الأخلاقية:** هي ناتجة عن استخدام المبادئ وتحليلها على المستوى الذاتي ويسترشد العامل بالأخلاق الشخصية ويختار مبادئه الذاتية؛

– **قواعد المنظمة والإجراءات:** وهي ناتجة عن استخدام المبادئ مع التحليل المحلي وفي هذا النوع من المناخ تتبع المنظمة المبادئ الأخلاقية؛

– **القواعد ومعايير المهنة:** وهي ناتجة عن استخدام المبادئ على المستوى العالمي، مصدر المبادئ خارجي، لا يمكن التحكم فيه مثل القانون أو النظام يكون فيه مناخ العمل على المستوى العالمي؛

وللتحقق من صحة هذا التصنيف عمليا، طور "فيكتور وكالن" سنة 1988 مقياسا للمناخ الأخلاقي يتكون من تسعة أنواع محتملة من المناخ الأخلاقي عن طريق جمع بيانات تجريبية من دراسة تطبيقية أجريت على (872) عاملا في أربع منظمات مختلفة، وقد أفرز هذا التحقق خمسة مناخات أخلاقية يبينها الجدول رقم (02) الآتي:

الجدول رقم (02): النموذج التطبيقي لأنواع المناخ الأخلاقي

المعايير الأخلاقية	مستوى التحليل		
	ذاتي	محلي	عالمي
الأنانية	المناخ الأداتي "الوسائل"		
الخيرية	الرعـــــــــــاية		
المبادئ	مناخ الأخلاقيات والمبادئ الشخصية "الاستقلالية"	مناخ القواعد والاجراءات	مناخ القوانين والمدونات الأخلاقية

المصدر: صالح بن علي يعن الله القرني، 2020

من الجدول أعلاه يمكننا تحليل أنواع المناخات الأخلاقية الخمسة كالآتي:

- **المناخ الأداتي:** أو ما يعرف بمناخ الوسائل، والذي يركز على تعظيم الفائدة الذاتية (المنفعة)؛
- **مناخ الرعاية:** وهو مناخ يتمحور حول الاهتمام برفاهية الأخرين؛
- **مناخ الاستقلالية:** الذي يغلب الاهتمام والالتزام بالمعتقدات الأخلاقية والمبادئ الشخصية؛
- **مناخ القواعد والاجراءات:** هو مناخ يركز على الالتزام بسياسات المنظمة واجراءاتها؛
- **مناخ القوانين والمدونات الأخلاقية:** هو مناخ يتمحور حول الامتثال للقانون والمعايير المهنية؛

وقد أثبتت مراجعة تحليلية نقدية حديثة لـ "مارتن وكالن" صحة هذا التصنيف القائم على وجود خمسة أبعاد من المناخ الأخلاقي، والتي توصل اليها "فيكتور وكالن" سنة 1988، وكذلك في معظم الدراسات التجريبية في مجال الإدارة ذات العلاقة بالمناخ الأخلاقي.

وحسب دراسة "الصباغ ومرزوق" سنة 2013، يوجد العديد من التصنيفات لأبعاد المناخ

الأخلاقي، لكن الأكثر شيوعا، هو تصنيف (مارتن وكالن، 2006)، ذو خمسة أبعاد (مناخ الرعاية، مناخ القانون، مناخ الاستقلالية، مناخ القواعد ومناخ المنفعة)، والذي يعد أكثر مقاييس المناخ الأخلاقي استخداما ويتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات.[1]

2-2-4. محددات المناخ الأخلاقي:

لقد تناولت العديد من الدراسات محددات المناخ الأخلاقي، يمكن تصنفها الى ثلاث:[2]

2-2-4-1. المحددات الفردية:

تهتم بخصائص كل من العاملين والقادة، مثل الخصائص الديموغرافية (السن، النوع، الخبرة، المستوى التعليمي، المستوى الإداري...)، والمتغيرات الشخصية (القيم الأخلاقية الشخصية للقائد، أنماط القيادة والتنمية الأخلاقية).

ويتأثر المناخ الأخلاقي بأسلوب القيادة السائد في المنظمة (ديكتاتورية، أوتوقراطية، ديمقراطية أو القيادة الحرة التسيبية)[3].

وتعتبر القيادة الإدارية أحد الأساليب المستخدمة في توجيه العاملين من أجل تحقيق وإنجاز عمل ما، فكلما كانت فاعلة قادرة على التفاعل مع متطلبات العاملين وقريبة منهم وتبتعد عن التهديد والضغط والإجبار على العمل كلما شعر العاملين بالأمان الوظيفي.[4]

---

[1] شوقي محمد الصباغ، عبد العزيز علي مرزوق، مرجع سابق، ص 296.

[2] فاطمة مصطفى عزوز محمد، مرجع سابق، ص ص 51 52.

[3] خليل عوض القيسي، المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاحتراق النفسي والالتزام التنظيمي لدى رؤساء لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم، دار اليازونيا العلمية، عمان، الأردن، 2019، ص ص 83 84.

[4] يمامة مظهر عزاوي السلامي، مرجع سابق، ص 201.

وتعرف القيادة الأخلاقية على أنها "مبنية على أساس التعلم الاجتماعي، وهي ذلك السلوك الأخلاقي للقائد الذي يؤثر على سلوك العاملين وفق النمذجة، حيث يُنظر إليه على أنه نموذج ذو مصداقية وشرعية وقدوة أخلاقية يؤمنون به ويحذون حذوه في إخلاصهم وتحملهم للمسؤولية فيما ينجزون من أعمال وفي شعورهم العالي بكرامتهم، حيث تقع على عاتقه مسؤولية صياغة السلوك الأخلاقي الذي يريده من العاملين، وهو المسؤول عن وضع الرؤية والرسالة والأهداف وقيم المنظمة، لذلك له دور هام في التأثير على التوجه الأخلاقي داخل المنظمة، وأن المرؤوسين يقلدون المشرفين لأن المشرفين يحاسبونهم عن أفعالهم، وعندما يتم توصيل سياسات وتوقعات بشكل غير صحيح فإن أنواع مناخية أخرى تبدأ في الظهور".[1]

ويعرف القائد الأخلاقي بأنه "القائد الذي بتميز بالعدالة والنزاهة والأمانة والإخلاص والأخلاق ويكون اهتمامه عند اتخاذ القرار بالأخلاقيات ويعمل وفقا للسلوك الأخلاقي ويهتم بمصالح كل من المرؤوسين والمجتمع على حد سواء، فهو ببساطة يفعل الشيء الصحيح بالطريقة الصحيحة"[2].

كما تعرف القيم الأخلاقية بأنها تلك "المعتقدات التي يكون عادة مصدرها الثقافة السائدة في المجتمع والتفاعل الاجتماعي بين العاملين وبين خبراتهم الحياتية، لذلك يرتبط نظام القيم في المجتمع بالقيم الآتية:[3]

– القيم الاجتماعية وتشمل (قيم الجماعة، قيم العائلة وقيم العمل)؛

[1] Heather L. Moore,T. Winters Moore, The effect Of Ethical Climate On the Organizational Commitment Of faculty members, Journal of Academic and Business Ethics V9, 2014, p 5 .

[2] أحمد عبد السلام رجب، توسيط المناخ الأخلاقي في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والارتباط الوظيفي(دراسة تطبيقية على العاملين بالمراكز الطبية الخاصة بمدينة المجمعة بالمملكة العربية السعودية)، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 2020، ص 201.

[3] يمامة مظهر عزاوي السلامي، مرجع سابق، ص 201.

– القيم والمعتقدات الشخصية وتشمل (القيم الذاتية والفطرية، المعتقدات الدينية والمذهبية، المستوى العلمي والخبرة بالعمل والحالة النفسية والجسمانية)؛

2-2-4-2. المحددات التنظيمية:

إن معظم الدراسات التي اهتمت بالمحددات التنظيمية للمناخ الأخلاقي، ركزت على نوع الإدارة، نوع وخصائص المنظمة (الحداثة، عمر المنظمة، عقوبات المخالفات الأخلاقية) والهيكل التنظيمي (حجم المنظمة، ميثاق الأخلاق، أهداف الوظيفة)، وتوصلت الى أن المناخ الأخلاقي الفرعي قد يتحدد عن طريق مدى قوة المناخ الأخلاقي العام السائد في المنظمة وذلك أكثر من تأثره بوظيفة الإدارة.[1]

وقد توصلت دراسات أخرى الى أن الهيكل التنظيمي يؤثر على تكوين المناخ الأخلاقي بالمنظمة، لأنه يمثل الشكل العام لها بواسطته تتبين أنواع السلطة وتطبيقها على الوظائف، كما يبين الوحدات التنظيمية التي تصبو الى تحقيق أهداف المنظمة، كما يمكن أن يكون الهيكل التنظيمي سلبي يؤدي الى الحد من قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها وإعاقة القدرات الإبداعية والنظرة السلبية للرؤساء من قبل العاملين والعكس صحيح، ويعود ذلك الى المناخ الأخلاقي غير السليم في المنظمة، وقد تكون ضغوط العمل سواء كانت داخل المنظمة أو خارجها، كذلك بدورها تولد مناخا غير أخلاقي يؤدي الى ضعف المنظمة وزلزلة كيانها.[2]

2-2-4-3. المحددات البيئية:

تناولت بعض الدراسات تأثير البيئة على المناخ الأخلاقي، وتأتي هذه المؤثرات البيئية من التقاليد المؤسسية المجتمعية مثل الاختلافات الإقليمية والثقافة القومية ونوع الصناعة، وقد توصلت

[1] فاطمة مصطفى عزوز محمد، مرجع سابق، ص ص 51 52.

[2] خليل عوض القيسي، مرجع سابق، ص ص 84 85.

إلى أن هذه الاختلافات في المناخ الأخلاقي تدعم الدور الهام لتقاليد المجتمع في التأثير على المكونات الأخلاقية للمنظمة.[1]

ومما سبق تستنتج الباحثة أن القيم الاجتماعية التي يعتنقها العاملون في مجال العمل سواء القيم الإيجابية أو السلبية والتي تنعكس على أداء عملهم، تعتبر من الموجهات الأساسية لسلوك هؤلاء العاملين، ينبغي دعم ايجابيتها ووضع الحلول اللازمة لمواجهتها والتغلب على سلبياتها قبل أن يتضاعف خطرها وتأثيرها على العاملين والمنظمة ككل.

2-2-5. العوامل التي تساعد في بناء المناخ الأخلاقي:

هناك عوامل تساعد في بناء مناخ أخلاقي بالمنظمة نتطرق اليها فيما يلي:

2-2-5-1. الوعي الأخلاقي:

يعتبر الوعي الأخلاقي أساس المناخ الأخلاقي، لذلك فان العاملين يحتاجون للمساعدة في تنمية الوعي وتحديد الجوانب الأخلاقية بالمنظمة، كذلك ارشادهم الى ما تتوقعه المنظمة منهم كاستجابة للمواقف المختلفة واتخاذ القرار الأخلاقي، والطريقة المثلى لكي تقوم المنظمة بإظهار القواعد الأخلاقية التي تحدد السلوك الأخلاقي يكون كتابة ويعلق في مكان ظاهر لجميع العاملين، بمعنى وجود لائحة توضح السلوك المقبول، وكذا القوانين والتعليمات التي يجب أن ينفذها العاملون.[2]

2-2-5-2. الثقافة الأخلاقية:

إن الثقافة الأخلاقية هي "مجموعة من المبادئ ذات الصلة بالصواب والخطأ خلال مجموعات معينة"، والثقافة الأخلاقية هي "الثقافة التي تتطابق فيها رؤية المنظمة مع رؤية عامليها، حيث تدعم

[1] فاطمة مصطفى عزوز محمد، مرجع سابق، ص 53.

[2] أميرة يحيى مصطفى، مرجع سابق، ص 59.

قيم ومعايير المنظمة التصرفات التي تتفق مع الرؤية الأخلاقية، ومن ثم يتجسد المنظور الأخلاقي في كيفية أداء المنظمات لعملها".[1]

2-2-5-3. التفكير الأخلاقي:

يشير التفكير الأخلاقي إلى الطرق التي من خلالها يحدد العامل إذا ما كان فعل أو موقف معين حول قضية تفكيرية صحيحة من الناحية الأخلاقية آخذ بعين الاعتبار المبادئ الأخلاقية، ويعتبر التفكير الأخلاقي ضروري جدا لاتخاذ القرارات الأخلاقية والسلوكيات، وقد اهتمت بعض الدراسات بالتفكير الأخلاقي خلصت الى استراتيجيات الحكم الأخلاقي لدى العاملين من خلال تقديم أزمات ومشاكل أخلاقية افتراضية بتطليق أحكامهم على كل ما هو صحيح أو خاطئ وأن يقوموا أيضا بتقديم تفسيرات لمثل هذه الأحكام ويتم بعد ذلك استخدام هذه التفسيرات لتحديد تفكيرهم بشأن مثل هذه القضايا الأخلاقية، ويعد التفكير الأخلاقي أحد الأساليب التي تستخدمها بعض المنظمات لتشجيع التفكير والتصرف الأخلاقي بفتح خط حوار مع الإدارة، يستطيع العامل من خلاله طرح انشغالاته حول ما يجب عمله حتى ينفذ ما يطلب منه بصورة صحيحة، اذ تقوم بعض المنظمات بتعيين أشخاص للإجابة على أي استفسار من العاملين للمحافظة على السلوك الأخلاقي داخل المنظمة.[2]

2-2-5-4. صنع القرار الأخلاقي:

وهو استخدام المبادئ المجتمعية، الأخلاقية، القوانين الملائمة، المعايير المهنية، قيم العمل المقبولة في اتخاذ القرارات، وأن عملية تفسير السلوك الأخلاقي واتخاذ القرارات الأخلاقية تعد عملية

[1] فاطمة مصطفى عزوز محمد، مرجع سابق، ص 48.

[2] أميرة يحيى مصطفى، مرجع سابق، ص ص 60 61.

معقدة، حيث غالبا ما تتأثر بالعديد من العوامل الفردية والتنظيمية والأحداث والمواقف، وعوامل البيئة الخارجية، وتمر عملية صنع واتخاذ القرار الأخلاقي بأربعة مراحل وهي:[1]

أ) الشعور والاحساس الأخلاقي: يعكس المناخ الأخلاقي مدى فهم العاملين للقضايا الأخلاقية، وقدرتهم على تحديد الآثار الناتجة عن تصرفاتهم وأفعالهم، يتضمن ذلك إدراكهم لكل المسارات المحتملة نتيجة أفعالهم وكذلك القدرة على تخيل السيناريوهات المحتمل حدوثها وفهم تبعاتها.

ب) الحكم الأخلاقي: يدرك العامل أن أي عمل أو تصرف يقوم به يشكل مشكلة أو مأزق أخلاقي سيكون عليه الاختيار من بين البدائل المتاحة ومن ثم يختار أكثر البدائل الأخلاقية المناسبة له، وبالتالي يتم تحديد البديل الأخلاقي الصحيح الذي يجب عليه أن يسلكه.

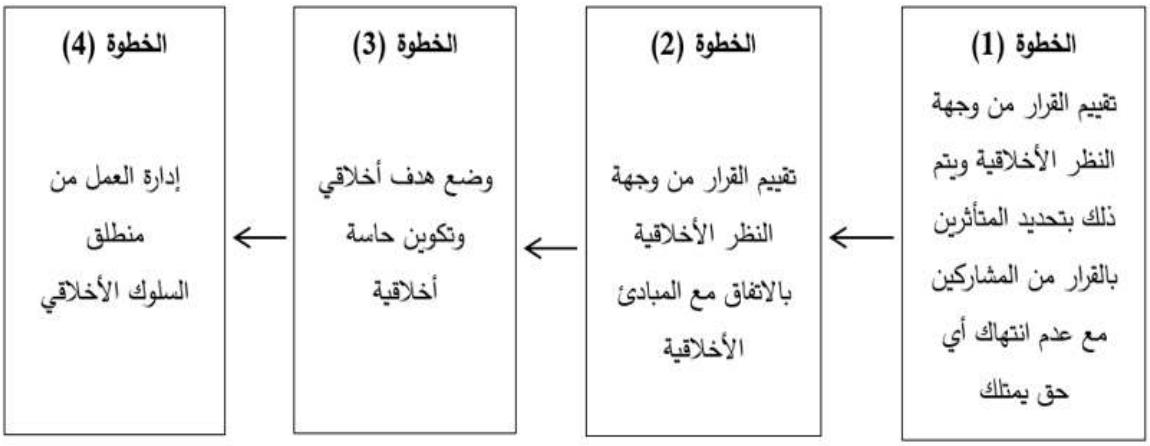
ج) الدافع الاخلاقي: يشير ذلك الى إعطاء أهمية خاصة للقيم الأخلاقية داخل المنظمة من أجل القيام بالسلوك الصحيح أخلاقيا، اذ يتوجب على العامل أن يحدد القيم الأخلاقية التي يتحلى بها (كالعدالة، الأمانة والشرف) وأن يعلوا بهذه القيم على القيم الشخصية (كالطموح وتحقيق الذات) حيث تمثل هذه القيم دافعا قويا له للقيام بما هو أخلاقي وتمده بالأساسيات التي ترشد سلوكياته وتصرفاته.

د) الشخصية الأخلاقية: لابد من التحكم في تصرفات العامل حتى يصل للهدف الذي يرغب الوصول اليه، ومن ثم فإن الشخصية الأخلاقية تتمتع بسمات معينة كالشجاعة، قوة الشخصية، القدرة على الاقناع والنزاهة.

والنموذج الموضح في الشكل رقم (02)، يبين الخطوات الأربعة لعملية صنع القرار الأخلاقي:

[1] أميرة يحيى مصطفى، المرجع نفسه، ص ص 61 62.

الشكل رقم (02): نموذج صنع القرار الأخلاقي



المصدر: (فاطمة مصطفى عزوز محمد، مرجع سابق، 2016، ص 50)

2-2-6. آثار المناخ الأخلاقي

بينت بعض الدراسات وجود آثار تترتب عن وجود مناخ أخلاقي في المنظمة، نصنفها كالآتي:[1]

2-2-6-1. الآثار على العاملين:

تتمحور هذه الآثار حول رضا العاملين وزيادة فاعليتهم والارتقاء بأدائهم بالإضافة الى وجود المحبة والاحترام المتبادل بين العاملين أنفسهم وبين العاملين والرؤساء، والتمكين الذي يظهر في الكفاية والثقة في القدرة على أداء المهام وحرية الاختيار والشعور بالمعنى الحقيقي للعمل.

2-2-6-2. الآثار على المنظمة:

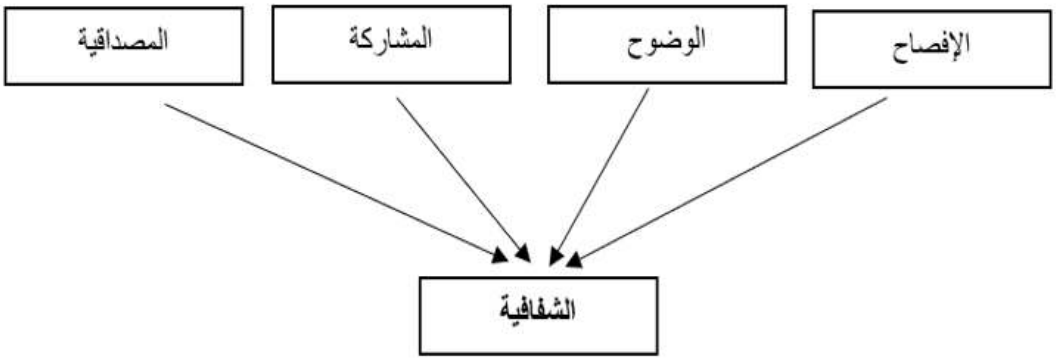
إن من أهم الآثار المترتبة على وجود المناخ الأخلاقي في المنظمة نجد:

[1] خليل عوض القيسي، مرجع سابق، ص 85-89.

2-2-6-2-1. الشفافية:

تعددت تعريفات الشفافية ومضامينها، الا أن جميع التعريفات تدعو الى أربع كلمات وهي الإفصاح، الوضوح، المشاركة والمصداقية والشكل رقم (03) يبين جوهر الشفافية:

الشكل رقم (03): جوهر الشفافية



المصدر: (خليل عوض القيسي، مرجع سابق، 2019، ص 90)

فالشفافية تعني الوضوح التام في اتخاذ القرارات ورسم الخطط وعرضها على الجهات المعنية بمراقبة الأداء، وتوفير المعلومات اللازمة ووضوحها والتصرف بطريقة مكشوفة وعلنية، حيث تلعب دورا هاما في بيان أهداف المنظمة أمام العاملين واستراتيجيات عملها وتنفيذها وتؤدي الى تحقيق المصلحة العامة، وإزالة العوائق البيروقراطية وتوفير النجاح والاستمرارية لأية منظمة تريد مكافحة الفساد بكل أشكاله، فالمكاشفة وايضاح المعلومات يعزز من دور الالتزام التنظيمي.

2-2-6-2-2. المساءلة:

ويقصد بها خضوع كل عامل أو كل جهة مسؤولة الى المراجعة وتحمل الأطراف لالتزاماتهم ومسؤولياتهم عن الأفعال التي بدرت منهم، ولا يستثنى أيا كان.

2-2-6-2-3. درجة تفويض السلطة لاتخاذ القرار:

وهذا النوع من المشاركة يكون في تفويض الرئيس مرؤوسيه بعض سلطاته لاتخاذ القرارات فيما يتعلق بأعمال معينة في إدارة المنظمة، وحتى يمكن تطبيق مبدأ المشاركة لابد من الاستخدام الأمثل لطاقات العاملين، تحقيق التقارب بينهم وتوفير مناخ مناسب للعمل.

2-2-6-2-4. المسؤولية الاجتماعية:

للمنظمات دور في الاسهام في تحسين رفاهية المجتمع، وتلبية حاجاتهم وحل مشاكلهم.

2-2-6-3. الآثار المترتبة على عدم وجود مناخ أخلاقي في المنظمة:

أشارت الدراسات السابقة الى وجود آثار سلبية على عدم التزام المنظمات بمناخات أخلاقية ومن بين هذه الآثار نجد:[1]

2-2-6-3-1. الفساد الإداري:

يشمل الفساد الإداري جميع المحاولات التي يقوم بها المديرون والعاملون ويضعون من خلالها مصلحتهم الخاصة غير المشروعة فوق المصلحة العامة، ويعرف على أنه "الانحراف عن المعايير الأخلاقية والمسؤولية الصادقة سواء حددت هذه المسؤولية من قبل المجتمع أو الدولة أو المنظمة أو المجموعة، ويأتي هذا الانحراف نتيجة أسباب عديدة ليشكل خرقا لهذه القواعد المعتمدة في النظام الإداري، وهو إساءة استعمال الوظيفة العامة للكسب الخاص".

[1] خليل عوض القيسي، مرجع سابق، ص 90-95.

2-2-6-3-2. التسيب الإداري:

يعرف التسيب الإداري بأنه "انتهاك واضح للواجبات الوظيفية والممارسات الخاطئة التي تقدم المنفعة الخاصة الشخصية على حساب المصلحة العامة، ومن خصائصه سوء استخدام السلطة والسرية التامة في العمل"، وهو موجود في المنظمات على اختلاف أنواعها، وترجع أسباب التسيب الاداري الى:

- ضعف السلوك الوظيفي في ظل غياب المحاسبة؛
- عدم تفعيل نظام العقوبات بكافة أشكاله أو قصوره؛
- ضعف الرقابة الإدارية بكافة مستوياتها؛
- كثرة القيود الإدارية غير الضرورية؛
- انعدام الشفافية؛
- عدم وضوح القرارات واعتبار السرية هي أساس التعامل فيها؛
- خلل في نظام الرواتب والحوافز؛
- ضعف الوازع الأخلاقي؛

2-2-6-3-3. الصراع التنظيمي السلبي:

يعرف الصراع بأنه "نزاع مقصود بين أطراف وجماعات من أجل هدف واحد، وحول القيم والسعي حول المكانة والقوة والموارد النادرة، حيث يعمل الأضداد إلى تحييد أعدائهم والقضاء عليهم"[1]، ويعرف كذلك على أنه "صورة من صور التفاعل ينتج عنها عدم اتفاق وجهات النظر أو الأهداف أو

[1] محمد سعيد سلطان، السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، مصر، 2002، ص 51.

القيم أو عدم الانسجام في الأنشطة والممارسات وبالتالي تحدث أثار ضارة تعوق أو تمنع المنظمة من تحقيق أهدافها بفعالية، ذلك أن الصراع عمل متعمد يقوم به شخص ما من أجل إفساد جهود شخص أخر باستعمال شكل من أشكال الإعاقة التي يمكن أن تؤدي إلى شعوره بالإحباط وتتسبب في عدم قدرته على تحقيق أهدافه ومصالحه"[1].

وفي غياب مناخ أخلاقي داخل المنظمات يظهر الصراع سواء بين العاملين فيما بينهم أو بين العاملين والمنظمة، وقد أوضح الباحثين في هذا المجال على أنه يمكن النظر الى عملية الصراع على أنها تشتمل على أربع مراحل رئيسية وهي:[2]

أ) مرحلة المعارضة الكامنة: سواء أكانت في سبيل التواصل في النظام وبنائه أم في متغيرات شخصية تتعلق بالعاملين فيه.

ب) مرحلة الإدراك والتشخيص: إن تحقق الصراع يتوقف على إدراك العامل وتشخيصه للأمور.

ج) مرحلة السلوك: وهي المرحلة التي يصبح فيها الصراع علنيا بكل ما يمكن أن يشتمل عليه من أنماط سلوكية يمكن أن تتصف باللباقة والضبط أو عدم اللباقة والسلوك الغير المنضبط.

2-3. الإطار المفاهيمي للالتزام التنظيمي:

سنحاول من خلال هذا الفرع التعرف على مفهوم الالتزام التنظيمي، عناصره، أهميته، أبعاده وخصائصه على النحو الآتي:

2-3-1. مفهوم الالتزام التنظيمي وعلاقته ببعض المفاهيم الأخرى:

[1] أحمد سيد مصطفى، إدارة السلوك التنظيمي، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2000، ص 93.
[2] خليل عوض القيسي، مرجع سابق، ص 90-95.

2-3-1-1. تعريف الالتزام التنظيمي:

قبل التطرق لمفهوم الالتزام التنظيمي، لابد أن نعرف أولا معنى الالتزام، حيث يعرف الالتزام في اللغة على "الاندماج أو الرغبة أو القبول أو الاستعداد"[1]، كما حدد مفهوم الالتزام بأنه "أي شي يتعهد به الشخص تجاه الغير بحيث يشعر من خلال تعهده بالمسؤولية بذلك"[2].

ويعرف الالتزام التنظيمي بأنه: "النزعة المستمرة للمشاركة في نشاطات معينة داخل المنظمة نتيجة استثمار العامل داخلها، مما يخشى فقدانه إذا قام بتركها، وهو ارتباط وثيق بأهداف المنظمة وقيمها، وقبول الأهداف والقيم والرغبة في بذل جهد معقول بالنيابة عن المنظمة والرغبة القوية بالبقاء والاستمرار في عضويتها".[3]

كما تم تعريفه من منظور نفسي على أنه: "الربط النفسي الذي يربط العامل بالمنظمة، مما يدفعه إلى الاندماج في العمل وتبني قيم المنظمة، مما يؤثر في إنتاجية المنظمة وفاعليتها".[4]

وعرف كذلك بأنه "استعداد العامل لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة وامتلاك الرغبة القوية في البقاء، والتقييم الإيجابي للمنظمة والعزم على العمل لتحقيق أهدافها، وأن الالتزام التنظيمي هو ارتباط وجداني بين العامل والمنظمة التي يعمل فيها، وتم تصنيف الالتزام كمصطلح نفسي ناتج عن تفاعل

---

[1] محمد مصطفى الخشروم، تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي (دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقنية التابعة لجامعة حلب)، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 27، العدد 03، حلب، 2011، ص 5.

[2] ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين بن مكرم المصري، لسان العرب، الجزء 2، دار المعارف، القاهرة، 1956، ص 6.

[3] حامد بن جعفر، عبد الله المالكي، الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد 6، العدد 2، السعودية، 2019، ص 147.

[4] أحمد محمد بني عيسى، رياض احمد ابازيد، دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني، مجلة دراسات للعلوم الإدارية، المجلد 41، العدد 2، الأردن، 2014، ص 2.

ثلاث مكونات (تماثل، مشاركة وولاء)، وأنه عاطفة وجدانية للعامل تجاه المنظمة أكثر من ارتباطه بها لأسباب مادية، والايمان بتحقيق أهداف المنظمة والاستعداد لفعل أي شيء من أجل صالحها، والرغبة القوية بالاستمرار بها وعدم تركها".[1]

وعرف أيضا بأنه "الرغبة الشديدة للاستمرار كعضو فعال في المنظمة، والاستعداد لبذل مجهود كبير تجاه المنظمة والاتجاه الى الولاء والانتماء للمنظمة، وهو عملية مستمرة يقوم بها العاملون من خلال التعبير عن اهتمامهم وحرصهم على مستقبل المنظمة التي ينتمون اليها والسعي وراء استمرارها ونجاحها وبقائها".[2]

وعرف الالتزام التنظيمي على أنه "درجة انغماس العامل في عمله ومقدار الجهد والوقت الذي يكرسه لهذا العمل، وإلى أي مدى يعتبر عمله جانبا من حياته"[3]، وهو أيضا "رغبة العامل في بذل أقصى الجهود للمحافظة على عضويته بالمنظمة والسعي لتحقيق أهداف المنظمة والايمان بقيمها بغرض تطوير واستمرارية المنظمة".[4]

[1] ماجد قاسم السيان، قياس مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات اليمنية الخاصة (دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة بمحافظة إب)، مجلة العلوم الإدارية، المجلد 11، العدد 5، 2015، ص ص 13 14.

[2] حريم حسين محمود، مبادئ السلوك التنظيمي–سلوك الافراد والمنظمات–، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2004، ص 66.

[3] العوفي محمد بن غالب، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، الرياض، السعودية، 2005، ص 6.

[4] حنونة سامي إبراهيم حماد، قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، فلسطين، 2006، ص 14.

وعرف كذلك بأنه "ولاء تنظيمي يعكس تنمية أحاسيس ومشاعر العامل نحو المحيط الذي يعيش فيه بما فيه من عاملين وحدات وما يسوده من قيم وأفكار والعمل على نشر قيم المجتمع ومبادئه".[1]

كما عرف الالتزام التنظيمي أنه يشير الى "نوعية العلاقة بين العامل والمنظمة، ويرسخ ذلك الشعور الجميل للعامل تجاه منظمته، ويظهر ارتباطه المتين ورغبته في البقاء في المنظمة، وما هو الا مفهوم مطابق للولاء التنظيمي مع تطور الفكر الإداري، وهو قوة تطابق العامل مع منظمته وارتباطه بها، ومن ثم فان العامل يظهر مستوى عال من الولاء تجاه المنظمة، وقبوله لأهدافها وقيمها، واستعداده لبذل أقصى جهد ممكن نيابة عن المنظمة".[2]

وعرف بأنه "ايمان العامل بقيم ومبادئ المنظمة وأهدافها لدرجة الوصول الى الاندماج فيها، ويعتر بوجوده بها، هذا ما يحثه لبذل جهود كبيرة في العمل، واستعداده لقبول أعمال أخرى فقط من أجل نجاح المنظمة واستمرارها، وانسجامه مع أهدافها والتمني بالاستمرار بها، والشعور بالحب نحوها والتفاني في خدمتها دون النظر الى النتائج".[3]

[1] فلمبان ايناس فؤاد، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة ام القرى، السعودية، 2008، ص 22.

[2] وسام محمد الحسني، أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين بقطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، غزة، فلسطين، 2016، ص 26.

[3] محمد إسماعيل داود الجماصي، العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، غزة، فلسطين، 2016، ص 10.

ومما سبق تستنتج الباحثة أن الالتزام التنظيمي هو الايمان القوي للعامل وقبوله لقيم وأهداف المنظمة التي يعمل فيها، والرغبة في مضاعفة الجهود لتحقيق أهدافها والمحافظة عليها والإخلاص لها، وهو اختيار نابع من نفسية العامل وحده دون اجباره.

2-3-1-2. علاقة الالتزام التنظيمي ببعض المفاهيم الأخرى:

واجه مصطلح الالتزام التنظيمي تداخلا مع مصطلحات أخرى كالولاء التنظيمي، الرضا الوظيفي، سلوك المواطنة التنظيمية وغيرها من المصطلحات الأخرى، وبغرض فك الالتباس بين مفهوم الالتزام التنظيمي والمفاهيم الأخرى لابد من توضيح تلك العلاقة بين المصطلحات نقدمها كالآتي:

2-3-1-2-1. علاقة الالتزام التنظيمي بالولاء التنظيمي: الالتزام التنظيمي يسبق الولاء التنظيمي، ويعتبر هذا الأخير من العوامل المهمة التي ترغب المؤسسات الفاعلة لكسبه من العاملين بها، فهو مرتبط بمستوى الأداء الوظيفي العام، ولقد تعددت التعريفات لمفهوم الولاء التنظيمي ومن هذه التعريفات نجد:[1]

يعرف الولاء التنظيمي كذلك على أنه درجة تطابق العامل مع قيم ومبادئ المنظمة التي يعمل فيها وبذل أقصى ما عنده من أجل تحقيق أهداف المنظمة والاستمرار في عمله لمدى أطول.

2-3-1-2-2. علاقة الالتزام التنظيمي بالمتغيرات الديموغرافية للعامل:

لقد أكدت نتائج العديد من الدراسات والأبحاث على العلاقة بين الالتزام التنظيمي ومجموعة الصفات الديموغرافية مثل العمر، الجنس، مستوى التعليم، مدة الخدمة بالوظيفة الحالية، نوع الوظيفة،

[1] محمد صلاح الدين أبو العلا، ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي-دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة-، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، غزة، فلسطين، 2009، ص ص 36 38.

دخل العامل، المستوى الوظيفي، الشخصية، الاتجاهات، معتقدات العامل عن العمل، الطموح، الحاجة الى العلاقات الاجتماعية والحاجة إلى الانجاز والى تحقيق الذات، أما المتغيرات التي حظيت باهتمام خاص من قبل الباحثين هما متغيري العمل ومدة الخدمة:[1]

2-3-1-2-3. علاقة الالتزام التنظيمي بمتغير العمر: يوجد ارتباط ايجابي بين التقدم بالعمر والالتزام التنظيمي، أي انه كلما تقدم العامل في العمر ارتفع معدل الالتزام التنظيمي لديه نتيجة لأن الكبار في السن من العاملين أكثر حرصا وظيفيا في العمل.

2-3-1-2-4. علاقة الالتزام التنظيمي بمدة الخدمة: إن معدل الالتزام التنظيمي يرتفع مع تقدم سنوات الخبرة، اذ هناك علاقة طردية ايجابية، وذلك لعدة أسباب منها أن التفاعل الاجتماعي فيما بين العامل وزملاء العمل من جهة، والعامل وقيادته المباشرة من جهة أخرى، وتقادم وجود العامل في المنظمة تزداد خبرته في أداء الأعمال ويكتسب الطرق والأساليب الجديدة للتعامل مع الزملاء إضافة إلى ارتفاع معدل الفرص لديه لتحقيق مراكز وظيفية متقدمة علاوة على إمكانية تحقيق بعض الامتيازات الوظيفية الأخرى معنوية كانت أو مادية، لذلك لا يميل العامل الذي أمضى سنوات خدمة طويلة وحقق مراكز وظيفية متقدمة إلى ترك منظمته للعمل في منظمة جديدة فإن احتمال انتقال العامل الى منظمات أخرى تقل مع زيادة عمل العامل.

2-3-1-2-5. علاقة الالتزام التنظيمي بمستوى التعليم: كلما ارتفع التأهيل العلمي للعامل ارتفع معدل التزامه التنظيمي، وذلك راجع لأسباب عديدة منها ارتفاع معدلات توقع وطموحات العامل

[1] عاشوري ابتسام، الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية (دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة (المديرية العامة))، رسالة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، بسكرة، 2015، ص 66.

المؤهل وسعيه المستمر لتحقيق عائد مادي ومعنوي أفضل، علاوة على تزايد الخيارات والبدائل الوظيفية أمام العامل كلما ارتفع تأهيله العلمي.

2-3-1-2-6. علاقة الالتزام التنظيمي بجنس العامل: إن طبيعة الرجل تميل الى الاستقرار والالتزام أكثر من المرأة، فيما يؤكد البعض أن المرأة أكثر التزاما من الرجل، ويقول البعض الباحثين أن المرأة الملتزمة هي المرأة غير المتزوجة لأنها أكثر رضا وارتباط بوظيفتها.

2-3-1-2-7. علاقة الالتزام التنظيمي بمستوى دخل العامل: ويقصد به العائد المالي الذي يتقاضاه العامل مقابل عمله في المنظمة، في وظيفة محددة المهام، وللوقوف على حقيقة تأثير مستوى الدخل على مستوى الالتزام التنظيمي، وأن قلة الدراسات المنجزة في هذا المجال، حيث وجدت أن هناك علاقة معنوية موجبة بين الالتزام العاطفي والالتزام المستمر والراتب الشهري الذي يتقاضاه العامل باعتباره أحد مصادر الدخل.

2-3-1-2-8. علاقة الالتزام التنظيمي بالرضا الوظيفي: يتأثر الالتزام التنظيمي بشكل كبير بمستوى الرضا الوظيفي للعامل في المنظمة من خلال العناصر المكونة له كعدالة العائد، ومستوى العمل، وتنوع المهام، الاستقلالية ودرجة السيطرة، إمكانيات العاملين وقدراتهم وكذلك فرص التطوير والترقية، ونمط القيادة المتبع، وبالتالي يعتبر الرضا من أهم المحددات الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على الالتزام التنظيمي، وبالتالي فان الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث يتفاعل بسرعة مع الرضا الوظيفي والأداء، وبما يزيد من مستوى الالتزام بتوفر الرضا وتحسن الأداء أو تسهم في انخفاض مستوى الالتزام من خلال فقدان بعض روافد الرضا الوظيفي التي تنعكس على الأداء بشكل مباشر.[1]

[1] ماجد قاسم السياني، مرجع سابق، ص 126.

ويعرف الرضا الوظيفي على أنه "عملية ترتبط بالمشاعر النفسية للعامل تجاه عمله، ولا يمكن أن نطلق عبارة الرضا الا على مجموعة من المشاعر الإيجابية التي تكون لدى العامل أثناء اشباعه لحاجاته".[1]

2-3-1-2-9. علاقة الالتزام التنظيمي بالأداء: تشير الدراسات أن هناك علاقة إيجابية قوية بين الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (العاطفي، المعياري والمستمر) وبين أداء العاملين، فقد بينت أن هناك فوائد عديدة يمكن أن تستفيد منها المنظمة نتيجة وجود الالتزام التنظيمي للعاملين فيها، وفي مقدمتها الأداء المتميز للعمل، حيث أن التزام العامل يؤدي إلى التميز في أداء الأعمال الموكل إليه، تصل الى حد الإبداع، مما ينعكس إيجابا على أدائهم في العمل وبالتالي على إنتاجية المنظمة، وأن الالتزام التنظيمي يساهم بشكل كبير في تحقيق أهداف المنظمة وانجاز الأعمال بكفاءة (أقل وقت وجهد وتكلفة) من خلال اندماجهم بالعمل.[2]

2-3-2. أهمية الالتزام التنظيمي:

تظهر أهمية الالتزام التنظيمي في أنه يعتبر عامل محفز لاتجاه المنظمة نحو العمل الجاد من أجل تحقيق الرضا الوظيفي، حيث يعتبر الالتزام التنظيمي أحد أهم المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالتصرفات السلوكية للعاملين كمعدل دوران العمل، فالعاملون الملتزمون أطول بقاء واستمرار في المنظمة، وهذا يعتبر سلوكا مرغوبا فيه من قبل المنظمات، إذ بإمكانه تحقيق النتائج الآتية:[3]

[1] محمد راجس الدوسري، العدالة التنظيمية المدركة وأثرها على الالتزام التنظيمي والدور الوسيط للرضا الوظيفي (دراسة على عينة من الشركات السعودية)، رسالة ماجستير العلوم في إدارة الاعمال، السودان، 2018، ص 28.

[2] أحمد محمد بني عيسى، رياض احمد ابازيد، مرجع سابق، ص 03.

[3] مومني سارة، أثر القوة التنظيمية على الالتزام التنظيمي في المنظمة (دراسة حالة جامعة طاهري محمد بشار)، مجلة العالمية للاقتصاد والاعمال، المجلد4، العدد 2، بشار، 2018، ص ص 04 05.

- زيادة تماسك العاملين وثقتهم بالمنظمة وبالتالي تحقيق الاستقرار التنظيمي؛
- كلما ازداد معدل التوافق بالقيم والأهداف بين العاملين والمنظمة أدى ذلك إلى ارتفاع الروح المعنوية لدى العاملين؛
- زيادة معدلات الأداء والإنتاجية؛
- انخفاض مستويات دوران العمل والغياب؛
- انخفاض المشكلات والخلافات التي تحصل بين العاملين والإدارة؛

ويمكن توضيح أهمية الالتزام التنظيمي في أربع مستويات وهي:[1]

2-3-2-1. أهمية الالتزام التنظيمي على المستوى الفردي:

تظهر أهمية الالتزام التنظيمي على مستوى الفردي كما يلي:

- يحفز العاملين على حب العمل ويزيد من التعاون من أجل تحقيق أهداف المنظمة؛
- يكون لدى العامل الملتزم رغبة كبيرة في التضحية من أجل المنظمة؛
- العاملون الذين تتوفر لديهم درجة التزام تنظيمي عالي يكونون على استعداد للتضحية من أجل بقاء وازدهار واستمرار المنظمة؛
- احتمال مغادرة العامل الملتزم للعمل أو التغيب عنه ضئيل جدا؛
- يساعد الالتزام التنظيمي على تحديد أهداف العاملين في الحياة؛

2-3-2-2. أهمية الالتزام التنظيمي على مستوى المنظمة:

تظهر أهمية الالتزام التنظيمي على مستوى المنظمة كما يلي:

[1] محمد عبد سعيد عليان، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي (دراسة ميدانية على هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية بغزة)، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، غزة، فلسطين، 2016، ص 31-33.

– يؤدي الالتزام التنظيمي إلى زيادة الإنتاج، وانخفاض معدل دوران العمل، ويحسن من جودة العمل؛

– يساهم الالتزام التنظيمي في استجابة المنظمة للمتغيرات المختلفة وبسرعة ويسر، حيث كلما زاد ولاء العاملين زاد تقبلهم لكل تغيير يصب في صالح المنظمة؛

– جذب المنظمة للكفاءات واستقطابهم بكثرة، لأن سمعتها تؤدي الى استقطاب الكفاءات من الخارج؛

– يتبنى العاملون ذوي السلوك الملتزم قيم وأهداف المنظمة، كأنها قيمهم وأهدافهم؛

2-3-2-3. أهمية الالتزام التنظيمي على المستوى الاجتماعي:

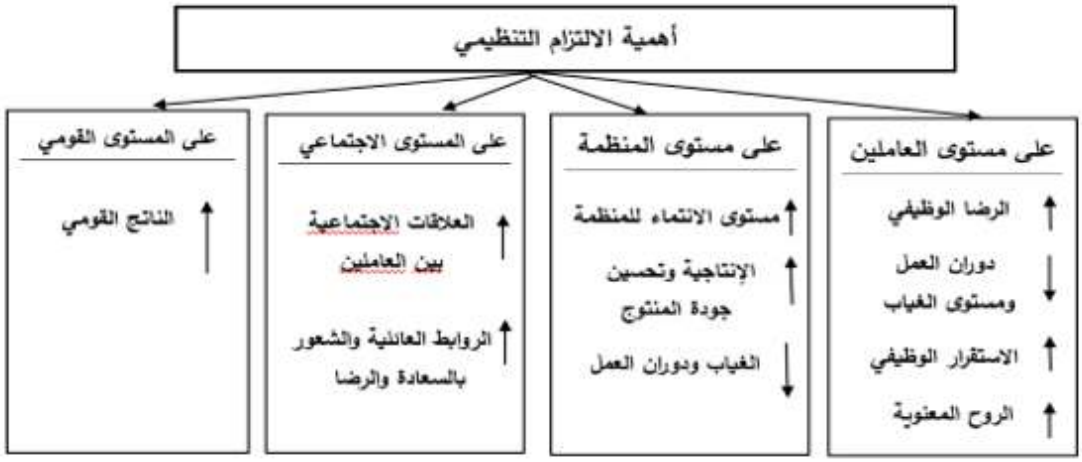
يساهم الالتزام التنظيمي في خلق جو من الترابط والعلاقات الاجتماعية بين العاملين في المنظمة، وتنعكس آثار الالتزام التنظيمي إيجابيا على الارتباط العائلي وعلى الحياة الشخصية للعاملين، بحيث يشعر ذوي الولاء المرتفع بالسعادة والرضا.

2-3-2-4. أهمية الالتزام التنظيمي على المستوى الوطني:

يساهم الالتزام التنظيمي بشكل كبير في زيادة الناتج الوطني كمحصلة نهائية لالتزام العاملين، وذلك بزيادة الأداء الجيد للعاملين، وأن الناتج القومي يتأثر بمردود العاملين والمنظمة معا.

ويمكن تلخيص الآثار المترتبة على الالتزام التنظيمي على المستويات الأربعة المذكورة أعلاه في الشكل رقم (04) الذي يوضح أهمية الالتزام التنظيمي كالآتي:

شكل رقم (04): أهمية الالتزام التنظيمي



من اعداد: الباحثة

ومما سبق ترى الباحثة أن أهمية الالتزام التنظيمي تكمل في أنه كلما زاد الالتزام التنظيمي للعاملين زاد الترابط والتلاحم بينهم وبين المنظمة، باعتباره أحد أهم المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالتصرفات السلوكية للعاملين، فالعاملون الملتزمون أطول بقاء واستمرار في المنظمة، وكلما انخفض الالتزام التنظيمي اتجهنا نحو التسيب والدوران الوظيفي للعاملين.

2-3-2. أبعاد الالتزام التنظيمي:

اتجهت العديد من الدراسات إلى تحديد أبعاد الالتزام التنظيمي وتحديد طبيعة تأثيره على مستوى العاملين والمنظمة على حد سواء، فقد بين المدخل السلوكي للالتزام التنظيمي حسب "ألين وماير" (1991)، وجود ثلاث أبعاد وهي الالتزام العاطفي (الوجداني)، الالتزام المعياري (الأخلاقي) والالتزام

المستمر (الاستمراري) والتي أصبحت فيما بعد تشكل أهم مقاييس الالتزام التنظيمي للمنظمات، والتي تتمثل فيما يلي:[1]

2-3-2-1. الالتزام العاطفي (الوجداني):

ويعد البعد الأول من أبعاد الالتزام التنظيمي ونعني به درجة ارتباط العامل عاطفيا بالمنظمة من خلال العديد من المشاعر والعواطف، فهو الارتباط الذي يؤكد على ان استمرار العامل بالمنظمة يعود الى رغبته الذاتية، فهو الالتزام الذي ينبع من شعور العامل بالاندماج والارتباط نحو المنظمة، ومدى تطابق أهدافه وقيمه مع أهداف وقيم المنظمة، الأمر الذي يمنحه السعادة بارتباطه بالتنظيم، وأن تطور الالتزام العاطفي لدى العاملين يعتمد بالدرجة الأولى على ثلاثة أمور مهمة وهي (القيم المشتركة، التوافق والاندماج الشخصي ووضوح الأهداف)، ويتأثر الالتزام العاطفي بعدد من المتغيرات والتي يمكن ادراجها ضمن ثلاث فئات المتمثلة في:

- **الخصائص الشخصية:** التي يتمتع بها العامل عن غيره من العاملين بالمنظمة مثل العوامل الديمغرافية كالحالة الاجتماعية والعمر ومستوى التعليم ومدة الخدمة، هذه العوامل لها تأثير مباشر على الالتزام العاطفي كما أنه يتأثر بطول مدة الخدمة التي يقضيها العامل داخل المنظمة؛

- **الخصائص التنظيمية:** وهي تتمثل في نمط القيادة، العدالة والثقافة التنظيمية، نطاق الاشراف، مركزية السلطة، الرقابة والتوجيه؛

- **الخصائص الوظيفية:** وتتمثل في العلاقات بين المرؤوسين والرئيس المباشر، الصراعات، الغموض بأدوار العاملين، أعباء الاعمال؛ فالالتزام العاطفي يتطور نتيجة تراكم خبرات ومهارات العاملين،

[1] مدين عبد الوهاب جبر، اسراء رياض جميل، الاداء اللامركزي وتأثيره في تعزيز الالتزام التنظيمي للموارد البشرية (بحث تطبيقي في معهد الإدارة التقني)، مجلة الادارة والاقتصاد، السنة 42، العدد 118، 2019، ص ص 07 09.

وتلبية حاجاتهم ليشعروا بالراحة من الناحية الجسدية والنفسية، فالعاملين الذين يشعرون بدعم من قبل المدراء فهم أكثر عرضة للشعور بالالتزام العاطفي اتجاه المنظمة؛

2-3-2-2. الالتزام المعياري (الأخلاقي):

يعد الالتزام المعياري البعد الثاني للالتزام التنظيمي الذي يعكس ضرورة استمرار العاملين بالعمل اتجاه المنظمة لأنه يشعر بواجب البقاء والاستمرار بها، ويسمى أيضا بالالتزام الاخلاقي أو الأدبي، فيستند هذا النوع من الالتزام على القيم والمعايير الشخصية للعامل التي تؤثر على اتجاهه وسلوكه اتجاه المنظمة، فالعاملون الذين يزداد لديهم درجة الالتزام المعياري يأخذون بحسابهم لحد كبير ماذا يمكن ان يقولون للعاملين الاخرين لو تركوا العمل، فهم لا يريدون ان يكونوا سببا لقلق المنظمة او يتركون انطباعا سيئ لدى زملائهم في العمل بسبب تركهم للمنظمة، فهناك العديد من العوامل التي تساهم بتطوير الالتزام المعياري والتي تتمثل في التنشئة الاجتماعية السابقة وما خلفته ورسخته من القيم بمرحلة ما قبل المنظمة، الجهود اللاحقة وتدخلاتها لترسيخ قيم الالتزام، المزايا التي تقدمها المنظمة للعاملين مما يخلق لديهم شعورا بفضلها عليهم، وأنهم مدينين لها، وإحساسا بواجب المعاملة بالمثل، فإن عليه البقاء فيها.

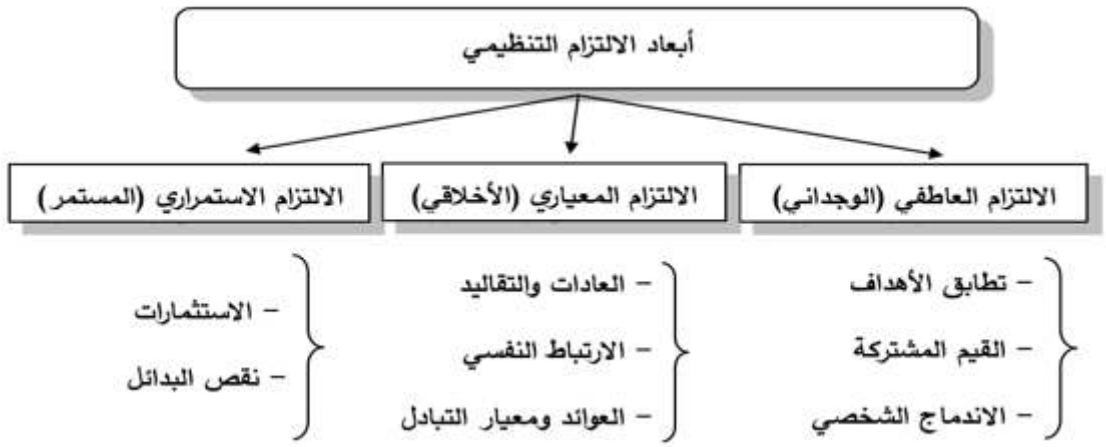
2-3-2-3. الالتزام الاستمراري (المستمر):

ويقصد به درجة استعداد العامل للبقاء في المنظمة للمحافظة على الاستثمارات الشخصية التي لا يستطيع التخلي عنها والمتمثلة في علاقات العاملين وزملاء العمل، المهارات، المهنة، التقاعد والمدة الزمنية للخدمة، فهذه الأمور تجعل العامل مدركا للتكاليف المتعلقة بمغادرة المنظمة والبحث عن العمل بمكان آخر، وقراره بالبقاء في المنظمة تجنبا لخسارة الاستثمارات التي تعود عليه بالمنافع، فهذا البعد يعكس قوة ورغبة العاملين بالعمل داخل التنظيم، لاعتقادهم بأن ترك العمل بالمنظمة يكلفهم الكثير، فكلما كانت مدة الخدمة طويلة زاد تمسكهم بالمنظمة، لهذا فأن تركهم للعمل، سوف

تفقدهم الكثير من المنافع والاستثمارات والمتمثلة في الصداقات والعلاقات بين زملاء العمل وخطط التقاعد، فأن الكثير من العاملين لا يرغبون بالتضحية بهذه الأمور، فيحدث الالتزام الاستمراري عندما لا تتوافر بدائل عمل بالمنظمات الاخرى مما يضطر العامل للبقاء والاستمرار في عمله بالمنظمة ويأخذ بعين الاعتبار أن مسألة العمل والتوظيف تعتمد بالدرجة الأولى على أمور كثيرة على سبيل المثال لا الحصر الظروف الاقتصادية، السياسية والاجتماعية، معدل البطالة والمهارات الشخصية التي يمتلكها.

أما إذا لاحت في الأفق أي عوائد أفضل من التي تقدمها له المنظمة التي يعمل فيها فإنه لن يتردد بالانتقال إلى الوضع الآخر، أصحاب هذا الارتباط هم النفعيون الانتهازيون وأصحاب الطموحات العالية[1]، ويمكن تلخيص أبعاد الالتزام التنظيمي في الشكل رقم (05) الآتي:

الشكل رقم (05): أبعاد الالتزام التنظيمي



من إعداد: الباحثة

[1] مومني سارة، مرجع سابق، ص 05.

ومنه تستنبط الباحثة أن العامل الذي يكون ارتباطه الرئيسي بالمنظمة قائما على الالتزام الاستمراري يعد وسيلة لتحقيق أهدافه الشخصية التي لا يستطيع تحقيقها في منظمة أخرى.

2-3-3. محددات الالتزام التنظيمي:

تعددت العوامل التي تساعد على تكوين الالتزام التنظيمي داخل المنظمة، وهي كالآتي:[1]

2-3-3-1. السياسات:

لابد من تبني سياسات تنظيمية تساعد على تحفيز العاملين على العمل، بهدف خلق نمط سلوكي إيجابي لدى العاملين يساعد على تحقيق أهداف المنظمة مما ينتج عنه الشعور بالرضا، الاطمئنان، الانتماء فالالتزام للمنظمة.

2-3-3-2. وضوح الأهداف:

إن تحديد الأهداف التنظيمية مسبقا يساعد على فهم وإدراك العاملين للالتزام للمنظمة، فكلما اتضحت الأهداف وتحددت كلما سهلت عملية التزام العاملين للمنظمة.

2-3-3-3. مشاركة العاملين في المنظمة:

إن مشاركة العاملين بصورة صحيحة يؤدي الى تحقيق أهداف المنظمة، حيث أكدت بعض الدراسات أن مشاركة العاملين تؤدي الى الرفع من الولاء والالتزام التنظيمي، وتجعلهم مرتبطون بعملهم بشكل كبير، حيث أن ما يواجههم من مشكلات يهدد استقرارهم وأمنهم، الأمر الذي يجعلهم أكثر رغبة في المشاركة بكل إرادة وحب.

[1] حنونة سامي إبراهيم حماد، مرجع سابق، ص ص 21 22.

2-3-3-4. تحسين المناخ التنظيمي:

المناخ التنظيمي هو مجموعة من الصفات أو الخصائص المميزة داخل التنظيم، الذي يتضمن طرق وأدوات وأساليب العمل التي تتعامل به المنظمة مع البيئة والعالمين بها، حيث تفتح لهم باب المشاركة في اتخاذ القرارات واقتراح الخطط والسياسات، وهذا ما ينتج عنه ما يسمى بالثقة ويزيد من نسبة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

2-3-3-5. وضع نظام حوافز ملائمة:

من أجل تكوين مناخ تنظيمي جيد لابد من توافر نظام حوافز ملائم، الذي يؤدي لا محال الى الرفع من رضا العاملين عن سياسة المنظمة كلها ومنه الى تحقيق وزيادة الالتزام التنظيمي.

2-3-3-6. بناء ثقافة تنظيمية:

إن الاهتمام بانشغالات العاملين وحاجاتهم تؤدي الى بذل العاملين لأقصى الجهود من أجل أداء متميز لصالح المنظمة، وهذا ما سيعود عليهم بالمنفعة والاحترام بينهم وبين المنظمة ومشاركتهم في رسم سياسات المنظمة واتخاذ القرارات وهذا ما يؤدي الى التزام العاملين في العمل.

2-3-3-7. نمط القيادة:

القيادة مجبرة على توفير مناخ تنظيمي جيد من أجل إقناع العاملين بالقيام بالمهام والأعمال المسندة إليهم، فنجاح القيادة في جعل العاملين ملتزمين يرجع الى توفير جو عمل مناسب لراحة العاملين والتقليل من ضغوط العمل حتى ينجز العاملين أعمالهم بدرجة كبيرة من الدقة والفعالية.

2-3-4. مراحل الالتزام التنظيمي وطرق قياسه:

سنتطرق في هذا العنصر أولا الى مراحل الالتزام التنظيمي ثم الى طرق قياسه كمايلي:

2-3-4-1. مراحل الالتزام التنظيمي:

يمر الالتزام التنظيمي للعاملين بالمنظمة بثلاث مراحل متتابعة وهي كما يلي:[1]

أ) مرحلة التجربة: تبدأ هذه المرحلة لدى العامل بالعام الاول أي من بداية العمل داخل المنظمة، ويخضع فيها للإعداد والتدريب، ويهتم خلال هذه المرحلة بتأمين قبوله بها ومحاولة التأقلم والتوافق بين أهدافه وقيمه واتجاهاته وقيم وأهداف المنظمة، فضلا عن محاولة اثبات نفسه، ويتعرض العامل بهذه المرحلة لعديد من المواقف المختلفة والتي تحدد مدى استعداده للانتقال للمرحلة الاخرى وهذه المواقف تتمثل في عدم وضوح الأدوار، تضارب الولاء، تحديات الاعمال والمهام، ظهور الجماعات المتلاحمة، الشعور بالصدمة، ويتوقف التزام العامل في هذه المرحلة على المنافع التي يتم الحصول عليها.

ب) مرحلة العمل والانجاز: وتسمى أيضا مرحلة التطابق والتماثل بين العاملين والمنظمة وتمتد ما بين سنتين الى أربع سنوات أي من تاريخ بداية التعيين داخل المنظمة، وأهم ما يميز هذه المرحلة الأهمية الشخصية للعامل ومدى وضوح درجة التزامه اتجاه العمل، وتخوفه من العجز، هنا يتبلور وضوح الولاء للعمل والمنظمة فضلا عن أنه يتقبل آرائها وأفكارها من أجل خلق جو مناسب للعمل داخل المنظمة.

ج) مرحلة الثقة بالمنظمة: تبدأ هذه المرحلة بعد مكوث وقت لا بأس به من سنوات العمل وتبقى مستمرة الى وقت طويل، في هذه المرحلة تقبل أراء وأفكار وأهداف المنظمة كما لو كانت أهدافه

[1] مدين عبد الوهاب جبر، اسراء رياض جميل، الاداء اللامركزي وتأثيره في تعزيز الالتزام التنظيمي للموارد البشرية (بحث تطبيقي في معهد الادارة التقني)، مجلة الادارة والاقتصاد، السنة 42، العدد 118، 2019، ص 07.

الشخصية، حيث يزداد ولاؤه وتتقوى علاقته بالمنظمة والانتقال الى النضج، وجاء في دراسة "محمد إسماعيل داود الجماصي" أن للالتزام التنظيمي ثلاثة مراحل وهي:[1]

- **مرحلة الإذعان أو الالتزام:** إذا وجد العامل فائدة من المنظمة حتما سيلتزم ويتقبل قرارات الآخرين مقابل ما سيحصل عليه من فوائد؛
- **مرحلة التطابق بين المنظمة والعاملين:** يتقبل العامل كل قرارات الآخرين رغبة في الاستمرار في العمل بالمنظمة، كما أنه يبدي اعتزازه وفخره بالانتماء لها.
- **مرحلة التبني:** في هذه المرحلة يعتبر العامل قيم وأهداف المنظمة وكأنها قيمه وأهدافه الشخصية، حيث أن هذا التبني والتطابق بينه وبين المنظمة ينتج عنه الالتزام التنظيمي.

2-3-4-2. طرق قياس الالتزام التنظيمي:

تتباين المقاييس التي تستهدف قياس مستوى التزام العامل تجاه منظمته، حيث ويمكن تقسيمها إلى مقاييس موضوعية وأخرى ذاتية، وهي كالآتي:[2]

أ) المقاييس الموضوعية: وهي طرق بسيطة وشائعة الاستخدام بحيث تحلل عدد من الظواهر المعبرة عن درجة الالتزام التنظيمي للعاملين، وتفيد التنبيه على المشاكل الخاصة بالالتزام التنظيمي التي قد تعيق الاستمرار بالعمل في المنظمة، كما أنها تستخدم لرصد السلوك الآتي:

- رغبة العامل في البقاء في المنظمة؛
- مستوى أداء العاملين؛
- كثرة الغياب عن العمل؛

[1] محمد إسماعيل داود الجماصي، مرجع سابق، ص 20.

[2] العتيبي مشعل بن حمس، دور البرامج التدريبية في رفع مستوى الولاء التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، غزة، فلسطين، 2008، ص 81.

- دوران العمل؛
- كثرة الحوادث في العمل.

ب) المقاييس الذاتية: هذا النوع من المقاييس يقيس التزام العاملين مباشرة بأساليب تقديرية ذاتية، وذلك عن طريق تصميم قائمة تتضمن أسئلة توجه للعاملين بالمنظمة للحصول على تقدير من جانبهم عن درجة الالتزام التنظيمي لديهم، ويعد هذا النوع الأكثر قدرة على تشخيص درجة الالتزام سلبا أو إيجابا وأفضل طريقة لتطبيق هذه المقاييس هي قائمة الاستبانة وذلك من خلال أسلوبين:

– اما يوجه سؤال أو مجموعة أسئلة مباشرة للعاملين، ثم يطلب منهم تحديد مستوى التزامهم وحبهم للعمل، حيث تمتاز هذه الطريقة بسهولتها؛

– واما مجموعة أسئلة تدور حول فقرات متعددة تتعلق بالعمل، ويتم تنظيم هذه الأسئلة بمستوى يتلاءم مع مستويات المبحوثين، ومن خلال الاجابة يحدد مستوى الالتزام لديهم؛

ومن بين أشهر المقاييس أو النماذج نتعرف عليها كالآتي: [1]

- ✓ **مقياس بورتر وزملائه (1974):** وهو من أكثر المقاييس شيوعا ويطلق عليه استبانة الالتزام التنظيمي، ويتكون من خمسة عشر (15) فقرة تستهدف:
  - درجة التزام الأفراد بالمنظمة؛
  - ولائهم واخلاصهم لها؛
  - الرغبة في مضاعفة الجهود لتحقيق أهداف المنظمة وقبولهم لقيمها؛

حيث استعان بمقياس ليكيرت المتكون من سبع فقرات لتحديد درجة الاستجابة، كما يمكن استخدام المقياس لوصف الالتزام بشكل عام.

[1] حنونة سامي ابراهيم حماد، مرجع سابق، ص ص 21 22.

- ✓ **مقياس مارش ومافري (1977):** اللذان قدما مقياسا للالتزام مدى الحياة متكون من أربع فقرات، متمثلة بالقيم والأعراف، يتكون من أربع فقرات، وقد استخدم كأداة لقياس:
  - إدراك العامل لكيفية تعمق الالتزام مدى الحياة؛
  - تعزيز استحسان المنظمة؛
  - حث العامل على الالتزام بقيم العمل؛
  - إبراز نية العامل للبقاء في المنظمة؛
  - الولاء لها حتى إحالته على التقاعد؛
- ✓ **مقياس جورج وزملاءه (1978):** وهو محاولة لقياس الالتزام القيمي من خلال ست فقرات عبرت كل منها عن واحدة من القيم الآتية:
  - استخدام المعرفة والمهارة؛
  - زيادة المعرفة في مجال تخصصه؛
  - العمل مع الزملاء بكفاءة عالية؛
  - بناء سمعة جيدة؛
  - العمل على مواجهة الصعوبات والتحديات؛
  - المساهمة بأفكار جديدة في حقل التخصص.

وقد استخدم من أجل تحديد الأهمية النسبية لكل فقرة من الفقرات أعلاه مقياس خماسي الاستجابة.

- ✓ **مقياس ماير وألن (1997):** ويسمى بقائمة الالتزام التنظيمي ويتضمن ثمانية عشر فقرة تقيس أبعاد الالتزام التنظيمي الثلاثة: العاطفي، المعياري والاستمراري، بمقدار ست فقرات لكل بعد، وقد تم استخدام مقياس خماسي الاستجابة يتراوح بين موافق(ة) وغير موافق(ة) بشدة؛

- ✓ **مقياس كوردن وزملائه (1980):** والذي يتكون من أربعة أبعاد وهي الولاء، المسؤولية، الايمان بقيم التنظيم والإرادة في العمل، يهدف الى تحقيق الالتزام التنظيمي عن طريق الايمان بمعتقدات التنظيم، يحتوي على اثنان وعشرين فقرة خماسية الاستجابة ومراجعة الأدبيات التي ركزت على قياس الالتزام والخروج منها بعشرين فقرة استهدفت الاستدلال على التزام العاملين، في حين ضم المصدر الثالث ثمانية وأربعون فقرة منها خمسة وعشرون فقرة ذات مؤشرات ايجابية وثلاثة وعشرون فقرة ذات مؤشرات سلبية وبعدها استطاع تحديد ثلاثون فقرة خماسية الاستجابة وهي:
  - ستة عشر (16) فقرة منها تتعلق بالولاء؛
  - سبع (07) فقرات تصف المسؤولية إزاء المنظمة؛
  - أربع (04) فقرات تقيس الرغبة للعمل فيها؛
  - ثلاث (03) فقرات لتحديد مستوى الإيمان بها؛
- ✓ **مقياس ثورنتن (1981):** والذي تضمن ثمان فقرات سداسية الاستجابة لقياس الالتزام التنظيمي كما تضمن سبع فقرات أخرى رباعية وخماسية الاستجابة تقيس الالتزام المهني؛
- ✓ **مقياس جرينبيرج وبارون (2004):** ويتكون هذا المقياس من اثنا عشر فقرة يستعمل لقياس أبعاد الولاء، يحتوي على ثلاثة فروع، كل فرع يحتوي على أربع فقرات تضم أبعاد الولاء والمتمثلة في الولاء العاطفي، الولاء المعياري والولاء المستمر؛

ويقدم قياس الالتزام التنظيمي للعاملين بالمنظمات الفوائد الآتية: [1]

– مؤشر دال على مستوى الأداء الوظيفي والفعالية التنظيمية يساعد المنظمة على تحديد موقعها واتجاهها مقارنة بفترة زمنية سابقة؛

[1] أحمد بن عوض أحمد الشهري، الالتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس السعودي في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية: واقعه، محدداته، وآليات تنميته، أطروحة الدكتوراه في الإدارة التربوية والتخطيط،2013، ص67.

– التعرف على الأبعاد المادية والمعنوية المرتبطة بالالتزام التنظيمي، تتمثل في المشاعر والأحاسيس والاتجاهات نحو الكثير من الأمور والتي لها علاقة بالعاملين والمنظمة؛

– أداة تشخيصية جيدة تلجأ الادارة الناجحة على استخدامها وتفعيلها للتعرف على المشكلات والمعوقات والعمل على حلحلتها والتعامل معها في الوقت المناسب؛

– تغذي عملية قياس الالتزام التنظيمي في العاملين الشعور بالاهتمام والأهمية بهم من قبل المنظمة، كما أنها تعد فرصة جيدة للتعبير عن الآراء والمقترحات ونقلها للإدارة؛

2-3-5. أساليب تعزيز الالتزام التنظيمي:

يوجد العديد من الأساليب التي تساهم في تعزيز مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين نجد:[1]

- خلق مناخ من الثقة من خلال عدالة المعاملة والمصداقية، وحفظ الوعود من قبل المنظمة، والاستعداد لسماع الملاحظات والاقتراحات الخاصة بالعاملين من خلال استشارتهم واشراكهم في اتخاذ القرارات؛
- التزام المنظمة بأخذ مصالح العاملين بعين الاعتبار، وتغليب أسلوب التعاون والمشاركة على أسلوب التحكم والضبط، وعدم إغفال حقوق العاملين بتدريب وتطوير أنفسهم والتقدم في السلم الوظيفي؛
- إبراز قيم وأهداف وانجازات المنظمة بشكل يجعل العاملين فخورين بالانتماء إليها؛
- الاعتراف بإسهامات العاملين من أجل الحصول على التزامهم وولائهم الدائم؛
- العمل على تحيين نظام المكافآت المتعلقة بالأداء، وخطط المشاركة بالأرباح؛

[1] محمد محمد مصطفى أبو جياب، مداخل تنمية الالتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص: إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2014، ص 20.

- تطوير أساليب ارتباط وانخراط العاملين بالعمل ويأتي ذلك من خلال عملية تصميم العمل وتحقيق الإثراء الوظيفي؛
- تعزيز المشاعر الاجتماعية وتشجيع العاملين على التفاعل مع بعضهم البعض؛
- دعم المنظمة الدائم تجاه العاملين.

2-3-6. العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي:

إن الالتزام التنظيمي هو أحد المجالات الرئيسية التي تعالجها دراسات السلوك التنظيمي وباعتبار أن متغيرات السلوك في المنظمة ترتبط وتؤثر ببعضها بشكل كبير كونها تدرس التصرفات ومصادرها لدى العامل والمنظمة والجماعة، لذلك أصبح لزاما أن يظهر ترابط بين تلك المكونات، وقد كان الالتزام التنظيمي عنصر أساسي يتفاعل مع المتغيرات التنظيمية سواء تلك المرتبطة بالعامل أو الجماعة أو المنظمة وستقوم الطالبة باستعراض تأثير بعض العوامل على الالتزام التنظيمي والتي تحقق الوصول إلى مستوى مرتفع من الالتزام، ومن أهم تلك العوامل:[1]

2-3-5-1. الرضا الوظيفي:

إن الرضا الوظيفي يسبق الالتزام التنظيمي ويعد مقياسا أقل ثباتا ويعكس رد فعل سريع لجوانب معينة في بيئة العمل، حيث يشكل الرضا الوظيفي حصول العامل على حاجات تتناسب وتوقعاته أو تزيد بما يحقق سعادته في أداء عمله، بينما يعتبر الالتزام التنظيمي استجابة إيجابية تجاه المنظمة ككل وتنمو تلك المشاعر ببطء وثبات مع مرور الزمن، والالتزام التنظيمي يتأثر بشكل كبير بمستوى الرضا الوظيفي للعامل، من خلال العناصر المكونة له كالعدالة التنظيمية، ومستوى العمل، وتنوع المهام، الاستقلالية ودرجة السيطرة، إمكانيات العاملين وقدراتهم، فرص التطوير والترقية ونمط القيادة

[1] ماجد قاسم السيان، مرجع سابق، ص ص 17...20.

المتبع، وبالتالي يعتبر الرضا الوظيفي من أهم المحددات الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على الالتزام التنظيمي، وأن الترابط بين تحقيق الرضا الوظيفي وارتفاع الروح المعنوية هو أحد أهم الأسباب التي تقود إلى ارتفاع أو انخفاض إنتاجية العامل، وبالتالي فان الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث يتفاعل بسرعة مع الرضا الوظيفي، فاذا زاد مستوى الالتزام التنظيمي بتوفر الرضا الوظيفي يتحسن الأداء الوظيفي.

2-3-5-2. الخصائص التي ترتبط بالعاملين:

تلعب الخصائص الفردية دورا هاما في تحديد مستويات الالتزام التنظيمي من حيث الجنس، والعمر وسنوات الخبرة، وقد أكدت الدراسات وجود أثر، كبير بين تلك الخصائص والفروقات الفردية وبين مستوى الالتزام التنظيمي، وأكدت الدراسات أن متغير سنوات الخبرة يؤثر بشكل كبير في مستوى الالتزام التنظيمي إذ أن زيادة خبرة العاملين تكسبهم معرفة أكبر بأهداف وسلوكيات المنظمة وبالتالي تتكون ثقافة تنظيمية تزيد من مستويات الالتزام التنظيمي، وحتى مستوى التعليم يؤثر بشكل إيجابي في مستوى الالتزام التنظيمي إذ كلما زاد مستوى تعليم العامل تزيد توقعاته من الوظيفة، وبالتالي مع تلبية تلك التوقعات فسوف يؤثر على الالتزام التنظيمي بشكل إيجابي وإن لم تلب أو تقل تلبية تلك التوقعات يميل العامل إلى البحث عن فرص أخرى مما يضعف مستوى الالتزام التنظيمي لديه، وقد ناقشت بعض الدراسات تأثير متغير العمر والجنس على الالتزام التنظيمي وقد كانت هذه الخصائص أقل تأثيرا مقارنة بالخصائص السابقة بالرغم من إشارة بعض الدراسات إلى أن الفئة العمرية تؤثر بشكل كبير في الالتزام التنظيمي للعامل، فالفئات العمرية المتقدمة في السن يكون التزامها التنظيمي إيجابي، بينما الفئات العمرية حديثة السن والتي مازالت تبحث عن تلبية طموحاتها، ينخفض مستوى الالتزام التنظيمي لديها، نظرا للتوقعات الكبيرة للحصول على امتيازات ومكاسب أكبر.

2-3-5-3. العوامل الخارجية:

وهي العوامل المرتبطة بمعدل البطالة والفرص المتاحة أمام العاملين للحصول على فرص انتقال بشروط أفضل حيث تعلب هذه الأخيرة دور أساسي في التأثير على الالتزام التنظيمي، إذ أن زيادة فرص الانتقال للعمل لدى منظمات أخرى ستساهم بشكل كبير في بحث العاملين عن فرص جديدة وهذا يهدد الالتزام التنظيمي بسبب ارتفاع نسبة دوران العمل وعدم الاستقرار الوظيفي.

2-3-5-4. طبيعة الوظيفة:

تلعب طبيعة الوظيفة دور محوري في زيادة الالتزام التنظيمي من حيث احتوائها على عناصر التحدي والتنوع والإثراء التي تحفز العامل للحرص على العمل بالشكل المناسب والممتع والذي سيزيد من التزامه تجاه المنظمة.

2-3-6. آثار الالتزام التنظيمي:

تعددت الدراسات حول الآثار المترتبة على الالتزام التنظيمي، وقد تم تقسيمها إلى قسمين رئيسيين هما:[1]

- القسم الأول وهو المتعلق بأثر الالتزام التنظيمي داخل نطاق العمل والوظيفة؛
- القسم الثاني: وهو المتعلق بأثر الالتزام التنظيمي على حياة العامل الخاصة أو ما يعرف بخارج نطاق العمل والوظيفة؛

2-3-6-1. الآثار الوظيفية للالتزام التنظيمي:

إن العامل الملتزم تنظيميا يحقق مستويات أعلى من التقدم الوظيفي، حيث تكون درجة رضاه عن هذا التقدم أكبر من درجة رضا العامل الأقل التزاما، فالعامل الملتزم لديه درجة أكبر من الثقة

[1] عاشوري ابتسام، مرجع سابق، ص 61.

في المنظمة التي يعمل بها، مما يكون لديه إحساس بأن المنظمة تكافئه على ولائه مستقبلا عن طريق المزيد من التقدم في وظيفته، وتتمثل هذه النتائج في ارتفاع معدلات الأداء، والرضا عن العمل، وانخفاض الغياب ودوران العمل، وتحقيق المزيد من التقدم المهني، ومن بين تأثيرات الالتزام التنظيمي على المتغيرات التنظيمية، نجد ارتفاع الروح المعنوية، الأداء المتميز نتيجة حبهم لعملهم وحماسهم وولائهم له بالإضافة الى شعورهم بالانتماء وتوافق أهدافهم بأهداف المنظمة التي يعملون بها.

2-3-6-2. الآثار الحياتية للالتزام التنظيمي:

إن الاتجاه العام بين الأبحاث يدعم العلاقة الترابطية بين اتجاهات العامل نحو وظيفته واتجاهاته نحو أبعاد حياته الخاصة خارج النطاق الوظيفي، وتشير بعض الدراسات إلى أن العامل 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 ايجابية للالتزام التنظيمي على الحياة الخاصة للعامل، فمثلا يرى البعض أن للالتزام التنظيمي مردودات سلبية تنعكس في إضعاف قدرة العامل على توفيق أدواره الوظيفية مع أدواره في حياته الخاصة، ومن ثم فإن العامل الأكثر التزاما أكثر معاناة من المردودات السلبية على حياته الخاصة، وإن للالتزام التنظيمي آثار أخرى أوسع تشمل المستوى الاجتماعي والمستوى القومي.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال هذا الفصل تعرفنا على مفهوم، أهمية ومصادر الأخلاق، ثم تطرقت الى استعراض المفاهيم والتعريفات الخاصة بالمناخ الأخلاقي، بعد ذلك عرجت الطالبة على العوامل التي تساعد في بناء مناخ أخلاقي في المنظمة، والآثار المترتبة عن وجود المناخ الأخلاقي في المنظمة.

كما تعرفنا على مفهوم وأهمية الالتزام التنظيمي، خصائصه، أبعاده، العوامل المؤثرة فيه والمراحل التي يمر بها، كما تم التطرق الى طرق قياسه والاجراءات التنظيمية لتعزيزه بالمنظمات وأخيرا علاقته بالمفاهيم الأخرى والآثار المترتبة على الالتزام التنظيمي.

وبعد الانتهاء من عرض الفصل الثاني ننتقل الى الدراسة المنهجية لتأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي ميدانيا.

الفصل الثالث:

منهجية دراسة تأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي

في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل وصفا مفصلا للإجراءات التي اتبعتها الطالبة في تنفيذ الدراسة، ومن ذلك تعريف منهج الدراسة، ووصف مجتمع الدراسة، وتحديد عينة الدراسة، وإعداد أداة الدراسة (الاستبيان)، والتأكد من صدقها وثباتها، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة النتائج.

وقد قمنا باختيار شركة "جيكا" للإسمنت بمفتاح بالبليدة لدراسة حالة العاملين بها، باعتبارها احدى الشركات لصناعة مواد البناء بالجزائر، وتملك تركيبة بشرية لا يستهان بها.

3-1. منهج الدراسة:

سنقوم في هذا الفصل بوصف مجتمع وعينة الدراسة، وتحكيم الاستبيان وثبات أداة الدراسة، وأساليب معالجة البيانات، وتقديم وتحليل الخصائص الشخصية لعينة الدراسة، وعرض وتحليل محاور الدراسة.

حيث قسمنا هذا الفصل إلى ستة فروع، وهي (تعريف الشركة محل الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، أداة الدراسة، صدق أداة الدراسة، ثبات أداة الدراسة والمعالجة الإحصائية).

3-2. تعريف الشركة محل الدراسة:

تقع شركة "جيكا" للإسمنت ببلدية مفتاح بالبليدة بطريق دار البيضاء الجزائر العاصمة، رأس مالها يقدر بـ 1.400.000.000 دج، تتربع على مساحة كلية بـ 43 هكتار، موزعة كما يلي:

- سلسلة التصنيع: 40327 متر مربع؛
- مبنى الادارة: 620 متر مربع؛

- مخزن: 1450 متر مربع؛

- مباني اجتماعية أخرى: 1400 متر مربع؛

توظف الشركة حوالي 443 عامل، وتقدر الطاقة الإنتاجية للشركة 2.260 مليون طن سنويا أي بطاقة إنتاجية يومية تبلغ 6 ألاف طن.

تعد شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة رائدة في صناعة الإسمنت بالجزائر، تضم 23 فرعا متخصصا في عدة نشاطات منها إنتاج وتسويق الإسمنت والخرسانة الجاهزة للاستعمال والحصى والتركيب والصيانة الصناعية والمرافقة التقنية والتكوين، كما أشارت الشركة مؤخرا الى الشروع في استغلال وتحويل الرخام.

وتضم شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة عدة ورشات وهذا من أجل تلبية الطلبات داخل وخارج الوطن، نتعرف عليها فيما يلي:

1- ورشة التكسير: وهي واقعة بمحجرة الكلس بجبل زروال وهو الممول الرئيسي بالمواد الأولية (الكلس، الصلصال والرمل،...)، حيث يمون المصنع بـ 80 بالمائة من المادة الأولية، كذلك جبل "دوار ولاد سعيد عبادة" يخزن حوالي خمسة عشر (15) مليون طن من مادة الصلصال، ثم تنقل المواد الأولية بواسطة شاحنات كبيرة تصل الى ثلاثون (30) طن من الحمولة، الى حاويات التخزين.

2- ورشة التجانس: بعد ورشة التكسير تأتي مرحلة الطحن والتجفيف، حيث يتم تكسير المواد النيئة بواسطة مطاحن خاصة تتراوح سرعتها من 200 طن/سا الى 450 طن/سا، تحضر هذه المراد وتؤخذ إلى ورشة التجانس والمقدر عددها بورشتين (02) سعة كل واحدة 5000 طن، ليتم وضعها في ورشة الطهي، حيث تم تركيب خمسة مصاف على هذه الورشة.

3- ورشة الطهي: هنا يتم طهي المواد في فرن خاص داخل برج متماثل مكون من أربع (04) طوابق، بدرجة حرارة تصل إلى 1452 درجة مئوية، ومبرد يصل الى 4000 طن/اليوم بطاقة إنتاجية يومية تقدر بـ 3500 طن يوميا.

4- ورشة تعبئة الإسمنت: يتم في هذه الورشة تعبئة الإسمنت في أكياس ونقلها بواسطة شاحنات من مختلف الأوزان، لتوزيعها على الزبائن والمتعاملين.

5- ورشة الشحن والتوزيع: هنا يتم جمع الأكياس الاسمنتية الموجهة للبيع ليتم توزيعها على الزبائن والمتعاملين، الذين كانوا بانتظار شحن المنتج والمغادرة نحو وجهاتهم المختلفة.

ويتم تخزين المواد الأولية في حاويات التخزين وهي 8 صوامع لتخزين المواد الأولية، سعة أربعة منها 15 ألف طن للصومعة الواحدة، وأربعة البقية 5000 طن، حسب الجدول التخزين الآتي:

جدول رقم (03): تخزين المواد الأولية

المادة الأولية	سعة التخزين (طن)
الكلنكر الخاص	6000
الجبس	5000
الرمل	5000
الصلصال	50.000
خام الحديد	3000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على معلومات من مصلحة التكوين بشركة "جيكا" للإسمنت

نلاحظ من الجدول تفاصيل أن أكبر تخزين المواد الأولية في حاويات التخزين الخاصة بهذه المواد الأولية بشركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة هي مادة الصلصال بقيمة 50.000 طن.

وتضم الشركة قاعة مراقبة المحاجر وأنظمة التحكم والمراقبة الآلية، مجهزة بأحدث الوسائل الحديثة، تمكن مهمتها الأساسية في مراقبة سير الورشات وفي حالة حدوث أي عطب أو خلل تقني يتم إطلاق تنبيه الإنذار، ومن ثم يتم التدخل على الفور.

كما تضم الشركة مخبر تحليل المواد الأولية، مجهز هو الآخر بعتاد متطور، حيث يتم فيه معالجة المواد الأولية بطريقة فيزيائية وكيميائية للحصول على مادة مطابقة للمعايير، وفي حال تلقي أي شكاوى من الزبائن بخصوص نوعية المنتوج، فيتم إخضاعه مرة أخرى للتحليل لتكون أكثر فعالية.

وتزخر شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة بعدد هائل من الكفاءات ذات خبرة كبيرة في الميدان، نحصي عددهم وتصنيفهم كما يوضحه الجدول رقم (04) الآتي:

الجدول رقم (04): تصنيف العاملين

التصنيف	عدد العاملين	النسبة المئوية (%)
الإطارات	254	57.34
أعوان التحكم	177	39.96
أعوان التنفيذ	12	2.70
عدد العمال	**443**	**100**

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على معلومات من مصلحة التكوين بشركة "جيكا" للإسمنت

نلاحظ من الجدول السابق أن أكبر نسبة من العاملين هم الإطارات (254) إطار وهذا راجع إلى طبيعة نشاط الشركة التي تحتاج الى عدد كبير من المؤطرين والمشرفين على إدارة الشركة، كما تم تسجيل نسب أقل بالنسبة لأعوان التحكم (177) عون، فهم يشرفون على تسيير أعوان التنفيذ وفرق العمل وورشات الإنتاج، أما أعوان التنفيذ (12) عون يسهرون على تنفيذ مهام أخرى.

والجدول رقم (05) الآتي يوضح توزيع العاملين حسب الجنس:

الجدول رقم (05): توزيع العاملين حسب الجنس

الجنس	العدد
ذكور	409
إناث	34
المجموع	**443**

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على معلومات من مصلحة التكوين بشركة "جيكا" للإسمنت

انطلاقا من الجدول أعلاه نلاحظ أن عدد الإناث (34) أقل بكثير من عدد الذكور (409)، وهذا راجع الى طبيعة نشاط الشركة التي تتطلب جهد كبير في أغلب الوظائف وخاصة في ورشات الإنتاج.

ويصنف العاملون بشركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة الى عاملين بالدوام الكلي (دائم) وآخرون بالدوام الجزئي (مؤقت) حسب الجدول رقم (06) الآتي الذي يوضح طبيعة دوام العاملين:

الجدول رقم (06): طبيعة دوام العاملين

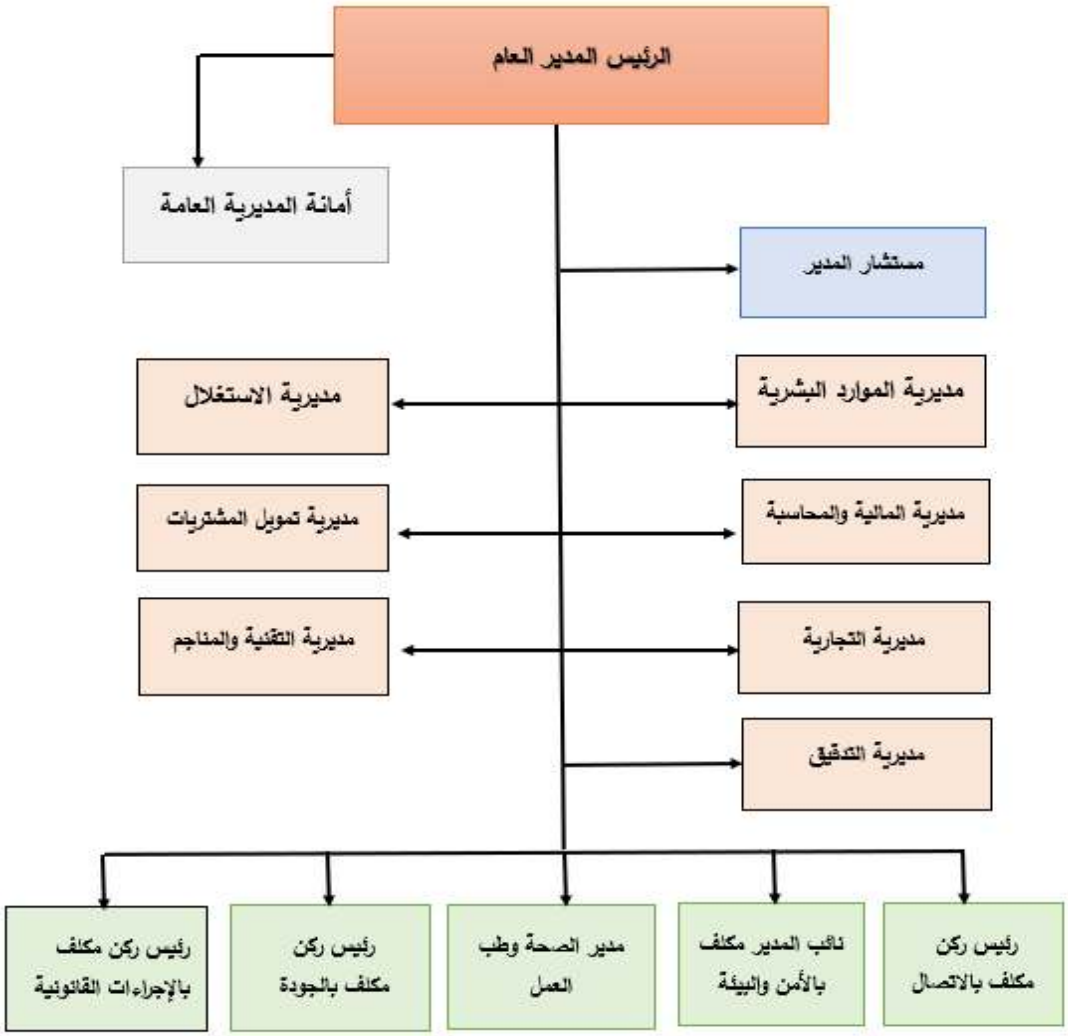
طبيعة الدوام	العدد
دائمين	397
مؤقتين	46
المجموع	**443**

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على معلومات من مصلحة التكوين بشركة "جيكا" للإسمنت

انطلاقا من الجدول أعلاه نلاحظ أن عدد العاملين الدائمين كبير جدا (397) دائم مقارنة بالمؤقتين (46) مؤقت، وهذا راجع إلى طبيعة نشاط الشركة التي تتطلب عاملين دائمين مسؤولين على ما يسند إليهم من وظائف ومهام ثقيلة ووسائل ومعدات كبيرة.

وسيتم عرض الهيكل التنظيمي لشركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة حسب الشكل رقم (07) الآتي:

الشكل رقم (06): الهيكل التنظيمي لشركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على معلومات مصلحة التكوين بشركة "جيكا" للإسمنت

من الهيكل التنظيمي أعلاه، نلاحظ أن الشركة بها منصب مدير عام، مستشار المدير، أمانة مديرية، سبعة مديريات وخمسة مصالح، وكلهم يشتغلون تحت رئاسة المدير العام مباشرة.

3-3. مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع وعينة الدراسة كمايلي:

3-3-1. مجتمع الدراسة:

باعتبار أن شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة احدى أكبر الشركات الجزائرية لصناعة مواد البناء، لذا فقد وقع اختيارنا لها لدراسة حالة موضوع بحثنا.

ويعرف مجتمع الدراسة بأنه "جميع وحدات أو عناصر الظاهرة المدروسة سواء كانت عمالا أو مباني ومنشآت أو غير ذلك، طبقا لمجال موضوع مشكلة الدراسة، ويمكن أن يكون مجتمع الدراسة مجتمعا متاحا، وهو ذلك المجتمع الذي تختار منه عينة الدراسة وتعمم عليه نتائجها"[1].

ويشمل مجتمع الدراسة في موضوعنا المطروح على أعوان التحكم وأعوان التنفيذ بشركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة التابعة للمجمع الصناعي لإسمنت الجزائر "جيكا"، والمقدر عددهم بـ 189 عاملا موزعين على وحدات إدارية وإنتاجية، وعليه فإن مجتمع دراستنا هذه يساوي 189 عامل.

3-3-2. عينة الدراسة:

[1] أوسرير منور، بوعافية رشيد، أسس منهجية البحث العلمي في العلوم الاقتصادية وإدارة الأعمال، ط1، المكتبة الجزائرية بودواو، 2011، ص ص 65 66.

تعرف عينة الدراسة بأنها "مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة وتتم عليها اجراءات الدراسة، ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي".[1]

لتقدير حجم العينة الملائم لإجراءات هذه الدراسة، تم استخدام معادلة حجم العينة التي طورها "كريجسي ومورقان" سنة 1970، والتي تأخذ الصيغة الآتية[2]:

$$n = \frac{x^2 \, \mathrm{Np} \, (1 - \mathrm{p})}{d^2 \ \ (\mathrm{N} - 1) + x^2 \, \mathrm{p} \, (1 - \mathrm{p})}$$

n: حجم العينة

N: حجم المجتمع

p: مؤشر السكان، حيث اقترح "كريجسي ومورقان" أن تساوي 0.05

d: نسبة الخطأ الذي يمكن التجاوز عنه وأكبر قيمة له هي 0.05

x^2: قيمة مربع كاي بدرجة حرية واحدة = 3.84146 عند مستوى ثقة = 0.95 أو مستوى دلالة 0.05.

وعليه قامت الطالبة باختيار عينة عشوائية احتمالية، حيث شملت العينة بعض العاملين بمختلف وحدات الإدارية والإنتاجية وهم (أعوان التحكم وأعوان التنفيذ)، باعتبارها الفئة الأكثر تأثر بالمناخ الأخلاقي من المسؤولين لأنها ليست لها القدرة على عملية التقييم، وبالتالي هي من تصنع أبعاد المناخ الأخلاقي.

[1] أوسرير منور، بوعافية رشيد، نفس المرجع، ص 66.

[2] محمد عبد الرحمان إسماعيل، أثر استخدام نقطة المنتصف (محايد) في مقياس ليكرت في الخصائص السيكومترية للمقياس وقياس الاتجاهات، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، المجلد 59، العدد03، السعودية، 2019، ص 605.

حيث تم تحديد حجم العينة باستخدام المعادلة السابقة والتي بينت حجم العينة المطلوب في هذه الدراسة هو127 عامل.

وعليه تم توزيع 127 استبانة حيث تم استرجاع 124 استبانة، أي بنسبة استرجاع 97.63%، وهذه النسبة مقبولة لدى المختصين في الإحصاء، وبعد تفحص الاستبانات تم استبعاد أربع استبانات لعدم صلاحيتها للتحليل، وعليه يكون عدد الاستبانات الصالحة للدراسة هي 120 استبانة من حجم العينة المطلوبة أي بنسبة 94.48%، وهذه النسبة ممكن تحليلها وهي ممثلة لمجتمع الدراسة.

3-4. أداة الدراسة:

يعتبر الاستبيان كأداة لجمع البيانات حيث تم الاعتماد عليه في دراستنا هذه من أجل جمع البيانات ومعالجتها بالبرنامج الإحصائي (Spss v.26).

اعتمدت الطالبة على الاستبيان باعتباره من أهم الأدوات لجمع البيانات التي تفيد دراستنا، وهذا بهدف الإجابة على فرضيات الدراسة، حيث تضمن مجموعة من العبارات تقيس اتجاهات أفراد العينة تجاه متغيرات الدراسة، ولتصميم هذا الاستبيان، وقامت الطالبة بعد الاطلاع على عديد من الدراسات السابقة في مجال موضوع الدراسة، وانتهت إلى اعداد الاستبيان، يتكون من عدة مقاييس لقياس آراء واتجاهات العينة تجاه متغيرات الدراسة، حيث تم اعدادها عبر المراحل الآتية:

3-4-1. مرحلة الإعداد: تم تقسيم الاستبيان إلى قسمين وهما:

- **القسم الأول:** يتضمن (04) أسئلة، وهي عبارة عن المعلومات العامة لعينة الدراسة المتمثلة في (الجنس، السن، عدد سنوات الخبرة والمستوى التعليمي)؛
- **القسم الثاني:** يتضمن محورين وهما:

- **المحور الأول:** ويشمل المتغير المستقل "المناخ الأخلاقي"، حيث قامت الطالبة بتبني مقياس "فيكتور وكالن" (1988)، باعتباره المقياس الأكثر شيوعا واستخداما في معظم الدراسات التي تناولت المناخ الأخلاقي في بيئة العمل، ويتكون المقياس عشرين (20) عبارة، تتوزع على خمسة (05) أبعاد، كما هي موضحة في الجدول رقم (07) الآتي:

الجدول رقم (07): أبعاد المحور الأول "المناخ الأخلاقي"

الرقم	الأبعاد	عدد العبارات وأرقامها
01	الرعاية	04 عبارات (01، 02، 03، 04)
02	القانون	03 عبارات (05، 06، 07)
03	الاستقلالية	05 عبارات (08، 09، 10، 11، 12)
04	القواعد	04 عبارات (13، 14، 15، 16)
05	المنفعة	04 عبارات (17، 18، 19، 20)
المجموع الكلي		**20**

المصدر: من إعداد الباحثة

من الجدول أعلاه، نلاحظ أن عدد الأبعاد التي تشكل المحور الأول "المناخ الأخلاقي" هي خمسة أبعاد تحتوي على عشرين (20) عبارة من (1-20) عبارة على شكل أسئلة.

- **المحور الثاني:** ويشمل على المتغير التابع "الالتزام التنظيمي" والذي تم قياسه باستخدام مقياس "بورتر وزملائه" المكون من (15) عبارة تتوزع على ثلاثة (03) أبعاد، كما يوضحه الجدول رقم (08) الآتي:

الجدول رقم (08): أبعاد المحور الثاني "الالتزام التنظيمي"

الرقم	الأبعاد	عدد العبارات
01	العاطفي	05 عبارات (21، 22، 23، 24، 25)
02	المعياري	05 عبارات (26، 27، 28، 29، 30)
03	الاستقلالية	05 عبارات (31، 32، 33، 34، 35)
المجموع الكلي		**15**

المصدر: من إعداد الباحثة

من الجدول أعلاه، نلاحظ أن عدد الأبعاد التي تشكل المحور الثاني "الالتزام التنظيمي" هي ثلاثة أبعاد تحتوي على خمسة عشر (15) عبارة، أي من (21-35) عبارة على شكل أسئلة، وتم الاستعانة في بحثنا بمقياس " ليكرت الخماسي"، والذي يتكون من خمس درجات، من أجل الإجابة على الاستبيان في القسم الثاني الذي يشمل على المحورين كما يوضحه الجدول رقم (09) الآتي:

الجدول رقم (09): درجات مقياس ليكرت الخماسي

لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الباحثة

3-4-2. تحديد المتوسطات الحسابية:

انطلاقا من الجدول السابق يتم حساب المتوسط الفرضي لمقياس ليكرت وفق العملية الحسابية التالية: (1+2+3+4+5)/5=3.

ومن أجل تحديد والتعليق على المتوسطات الحسابية للمتغيرات، تم حساب الإجابات وفق المعيار الآتي:

- طول الفئة = (القيمة العليا للوزن – القيمة الدنيا للوزن) / عدد المستويات = (5-1)/5=0.8

ومن أجل تحديد مستوى الأهمية، تم تحديده وفق العملية الحسابية التالية:

طول الفئة = (الحد الأعلى للبديل – الحد الأدنى للبديل)/عدد المستويات = (5 -1)/3= 1.33

وعليه درجة الاستجابة ومستوى الأهمية نوضحه في الجدول رقم (10) الآتي:

الجدول رقم (10): معيار ليكرت ومستوى الأهمية

التقييم	الدرجة	المعيار	مستوى الأهمية	
لا أوافق بشدة	1	من 1 الى أقل من 1.80	منخفض	من 1 الى أقل من 2.33
لا أوافق	2	من 1.80 الى أقل من 2.60		
محايد	3	من 2.60 الى أقل من 3.40	متوسط	من 2.34 الى أقل من 3.66
أوافق	4	من 3.40 الى أقل من 4.20		
أوافق بشدة	5	من 4.20 الى 5	مرتفع	من 3.67 الى 5

المصدر: من إعداد الباحثة وفق العمليات الحسابية السابقة

انطلاقا من الجدول السابق نلاحظ درجات مقياس ليكرت والمعيار المحدد له مع مستوى الأهمية وهذا بغرض التعليق على اتجاه العاملين عينة الدراسة.

3-4-3. تحكيم أداة الدراسة (الاستبيان):

بعد مرحلة إعداد الاستبيان تم عرضه في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المختصين بغرض تحكيمه، لمعرفة مدى صدق الاستبيان من حيث المحتوى، ومدى سلامة صياغة الأسئلة، قائمة الأساتذة المحكمين مرفقة في الملحق رقم (03)، وهذا بهدف التعرف على رأيهم في الاستبيان للتأكد من تعبيره عن الأهداف الأساسية للدراسة وصياغة الأسئلة بأسلوب مفهوم وواضح لا يحتمل أكثر من معنى، وبعد دراسة تفصيلية من الأساتذة المحكمين، أشاروا بمجموعة من الملاحظات القيمة بحذف أو إضافة أو تعديل في محتوى الاستبيان وتألفت لجنة التحكيم من (06) أساتذة محكمين مختصين في مجالات مختلفة ومن جامعات مختلفة، وقد استجابت الطالبة لآراء الأساتذة المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم حذف وتعديل واضافة بعض الأسئلة على ضوء الاقتراحات المقدمة.

وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية مدرجا في الملحق رقم (02)، وبعد الانتهاء من العملية تم تقديم 127 استبانة إلى رئيس مصلحة التكوين ليتكفل بتوزيعها، والذي قام بتوزيعها على رؤساء المصالح التابعة له بغرض توزيعها على العاملين المعنيين في الوحدات المهنية عشوائيا.

3-5. صدق أداة الدراسة:

ومن أجل قياس درجة مصداقية إجابات عينة الدراسة على عبارات الاستبيان، استخدمنا معامل سبيرمان للتأكد من مدى صدق عبارات الاستبيان، وكانت النتائج مدونة في الجدولين رقم (11) ورقم (12) الآتيين:

1/ الجدول رقم (11): صدق الاتساق الداخلي لمحور المناخ الأخلاقي:

الرقم	الفقرات	معامل الارتباط	قيمة المعنوية
01	المناخ الذي أعمل فيه يعطيني شعورا بأن لي أهمية في جماعة العمل	0.675	0.000
02	سعيا مني لتحسين أداء عملي فإنني أفكر دائما في تحقيق ما هو أفضل لزملائي العاملين	0.738	0.000
03	لا أهتم دائما بتحقيق أهدافي بل أهتم كذلك بالمصلحة العامة للشركة	0.732	0.000
04	أتعاطف دائما مع زملائي في العمل وأستشيرهم في أي تصرف قبل القيام به حتى لا يؤثر عليهم	0.648	0.000
05	أخلاقي الشخصية تؤطر دائما سلوكي أثناء العمل	0.671	0.000
06	أحتكم في تقرير ما هو الصواب وما هو الخطأ في عملي على مستوى الشركة	0.703	0.000
07	أفضل الامتثال لمعتقداتي الشخصية والأخلاقية أثناء أداء عملي على مستوى الشركة	0.796	0.000
08	أثناء أداء عملي أعمل جاهدا على الامتثال للقوانين المؤطرة لعملي بدقة	0.759	0.000
09	أضع المعايير المهنية للشركة فوق كل اعتبار	0.775	0.000
10	ألتزم بالتعليمات والقرارات المتخذة في إطار العمل	0.807	0.000
11	أمتثل لمعيار الآداب المهنية فيما يتعلق بسيرورة عملي على مستوى الشركة	0.716	0.000
12	يحظى الميثاق الأخلاقي للمهنة للشركة باهتمام كبير	0.772	0.000
13	أحاول الاقتداء بالعديد من النماذج الناجحة على مستوى الشركة الذين توصلوا لنجاحهم عن طريق تنفيذهم للقواعد المهنية للشركة	0.686	0.000
14	يعتبر مبدأ تنفيذ القواعد مفتاحا لتحقيق النجاح على مستوى شركتنا	0.767	0.000
15	ألتزم باتباع القواعد والإجراءات المنوطة بالشركة وأنفذها بحزم	0.693	0.000
16	أحاول جاهدا أن أتبع بشكل كامل سياسة الشركة	0.647	0.000
17	أرى أن اتخاذ القرارات بالشركة يكون خدمة لمصالحها فقط	0.663	0.000
18	حماية مصالحي الشخصية أهم من أي شيء آخر في الشركة	0.856	0.000
19	يضحي العاملون من أجل تعزيز مصلحة الشركة حاضرا ومستقبلا	0.323	0.000
20	يهتم المسؤولين بالشركة على تحقيق مصالحهم الشخصية فقط	0.809	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V26

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور المناخ الأخلاقي والبعد الذي تنتمي إليه مرتبطة ارتباطا دالا إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.01، مما يشير إلى الاتساق الداخلي بين عبارات محور المناخ الأخلاقي، وبذلك يعتبر المجال صادقا لما وضع لقياسه.

2/ الجدول رقم (12): صدق الاتساق الداخلي لمحور الالتزام التنظيمي

الرقم	الفقرات	معامل الارتباط	قيمة المعنوية
01	أفتخر بانتمائي للشركة واستمتع بالحديث عنها الشركة التي أعمل بها مع الاخرين	0.660	0.000
02	أشعر حقا أن مشاكل الشركة هي مشاكلي الخاصة	0.733	0.000
03	أعتقد أنه من الصعب أن أرتبط بشركة أخرى غير شركتي	0.722	0.000
04	أشعر أن الشركة وعمالها عائلة واحدة وانا فردا منها	0.741	0.000
05	أشعر أن هناك ارتباطا نفسيا بيني وبين الشركة التي أعمل بها	0.841	0.000
06	أنا مجبر على العمل بالشركة أكثر من رغبتي فيه	0.594	0.000
07	يصعب عليا أن أحصل على عمل آخر في شركة أخرى لقلة الوظائف	0.824	0.000
08	ترك هذه الشركة يكلفني الكثير	0.833	0.000
09	أقبل دائماً أي عمل أُكلف به	0.535	0.000
10	إذا عرض عليا العمل في مكان آخر براتب أعلى أترك فورا الشركة	0.255	0.000
11	أظهر التزاما دائما وولاء للشركة التى أعمل بها	0.599	0.000
12	إن التنقل للعمل من شركة لأخرى هو سلوك غير أخلاقي	0.807	0.000
13	أفضل البقاء في الشركة لأنى أشعر نحوها بالالتزام الأخلاقى	0.786	0.000
14	لن أترك عملي بالشركة حتى إذا أتيحت لي فرصة عمل في مكان أفضل	0.803	0.000
15	أحترم الأشخاص الذين يبقون في الشركة طوال حياتهم الوظيفية	0.593	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور الالتزام التنظيمي والبعد الذي تنتمي إليه مرتبطة ارتباطا دالا إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.01، مما يشير إلى الاتساق الداخلي بين عبارات المحور، وبذلك يعتبر المجال صادقا لما وضع لقياسه.

3-6. ثبات أداة الدراسة:

يقصد بثبات الاستبيان أن تعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى إن ثبات الاستبيان يعني الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، وقامت الطالبة بجمع الاستبيان الموزع على العينة المكونة من (124) مفردة يعملون في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة، (120) مفردة قابلة للتحليل تم إدخالها إلى الحاسب الآلي في برنامج (Spss v.26)، وباستخدام معامل "**ألفا كرونباخ**" تبين أن ثبات المقياس يساوي 0.838، وهي درجة عالية من الموثوقية به، وأن الاستبيان في صورته النهائية كما هو في الملحق رقم (01) قابل للتوزيع، وبهذا تكون الطالبة قد تأكدت من صدق وثبات استبيان الدراسة مما يجعله على ثقة بصحة الاستبيان وصلاحيتها لتحليل النتائج والاجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، حسب ما يوضحه الجدول رقم (13) الآتي:

جدول رقم (13): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان

الرقم	المتغير	عدد الأسئلة	معامل ألفا كرونبخ
01	المناخ الأخلاقي	20	**0.760**
02	الالتزام التنظيمي	15	**0.804**
الكـــــــلي		**35**	**0.838**

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات Spss v.26

انطلاقا من الجدول رقم (13) أعلاه نلاحظ أن معامل الثبات ألفا كرونباخ لأبعاد المحور الأول المتغير المستقل "المناخ الأخلاقي" بلغت 0.760، أما أبعاد المحور الثاني للمتغير التابع الالتزام التنظيمي قدرت بـ 0.804، والمعامل الثبات الكلي بلغ قيمته 0.838، ما يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بثبات قوي يمكننا من اعتماد نتائجها وأنها صالحة للدراسة.

3-7. المعالجة الإحصائية:

لإنجاز الإطار العملي للدراسة استخدمت الباحثة برنامج التحليل الاحصائي (Spss v.26) للعلوم الاجتماعية لتفريغ البيانات والمعلومات التي تم الحصول عليها من خلال الاستبيان المخصص لأفراد عينة الدراسة، وتحليلها، واختبار الفروض، وهي كالآتي:

- اختبار سبيرمان لقياس صدق الاستبيان؛
- اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان؛
- التكرارات والنسب المئوية لتوصيف عينة الدراسة؛
- استعمال المتوسط الحسابي لمعرفة معدل استجابة أفراد العينة لمتغيرات الدراسة؛
- استعمال الانحرافات المعيارية لقياس درجة التشتت، تباعد قيم الإجابات عن وسطها الحسابي؛
- معامل الارتباط لقياس نوع ودرجة العلاقة، والتعرف على قوة واتجاه معنوية العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع؛
- تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضيات الرئيسية والفرضيات الفرعية لها، ولدراسة أثر العلاقة بين المتغيرين؛

– تحليل الانحدار المتعدد الذي يدرس تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع وذلك لاختبار صحة الفرض الرئيسي الأول والفروض الفرعية؛

3-8. عرض نتائج الدراسة:

سيتم تحليل الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة بعد أن تم جمعها من خلال الاستبيان، وذلك لإجراء الاختبارات اللازمة عليها وربطها مع مجموعة متغيرات أخرى.

3-8-1. عرض النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية:

بعد تحليل بيانات متغيرات نوع الجنس، العمر، سنوات الخبرة والمستوى التعليمي، بواسطة برنامج (Spss v.26) كانت النتائج موضحة في الجدول رقم (14) الآتي:

الجدول رقم (14): توزيع أفراد العينة وفق متغيرات الدراسة

المتغير	الفئات	التكرار	النسب المئوية (%)
الجنس	ذكر	77	**64.2**
	أنثى	43	35.8
	المجموع	**120**	**100**
العمر	أقل من 25 سنة	05	04.2
	من 25 إلى أقل من 35 سنة	48	**40.0**
	من 35 إلى أقل من 45 سنة	40	33.3
	أكثر من 45 سنة	27	22.5
	المجموع	**120**	**100**
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	17	14.2
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	33	27.5
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	34	28.3
	أكثر من 15 سنة	36	**30.0**
	المجموع	**120**	**100**
المستوى التعليمي	ابتدائي	00	00,0
	متوسط	08	6.7
	ثانوي	31	25.8
	جامعي	81	**67.5**
	المجموع	**120**	**100**

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss v.26

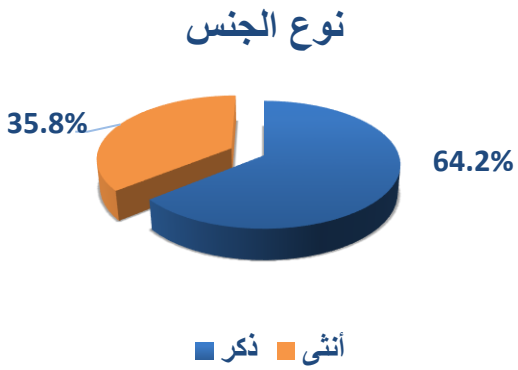
نلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة العاملين من الذكور أكبر من الإناث، حيث قدرت بـ 64,2% أما نسبة الاناث قدرت بـ 35,8%، بالنسبة لنسبة العاملين من 25 سنة الى أقل 35 سنة

قدرت بـ 40%، أما العاملين الذين لديهم سنوات الخبرة أكثر من 15 سنة قدرت بـ 30%، أما نسبة مستوى التعليمي للعاملين قدرت بـ 67,5%.

3-8-1-1. تحليل خاصية نوع الجنس لعينة الدراسة:

انطلاقا من الجدول رقم (14) أعلاه، أظهرت خاصية نوع الجنس لعينة الدراسة أن نسبة الذكور تقدر بـ 64.2%، في حين كانت نسبة الإناث 35.8%، وهذا راجع لطبيعة نشاط الشركة الذي يتطلب من شاغلي الوظائف جهد أكبر وخاصة الذين يشغلون مناصب حيوية مثل الإنتاج، التوزيع وغيرها، أما الإناث فأغلبيتهن يشغلن وظائف إدارية، كما يوضحه الشكل رقم (08) الآتي:

الشكل رقم (07): توزيع عينة الدراسة حسب نوع الجنس



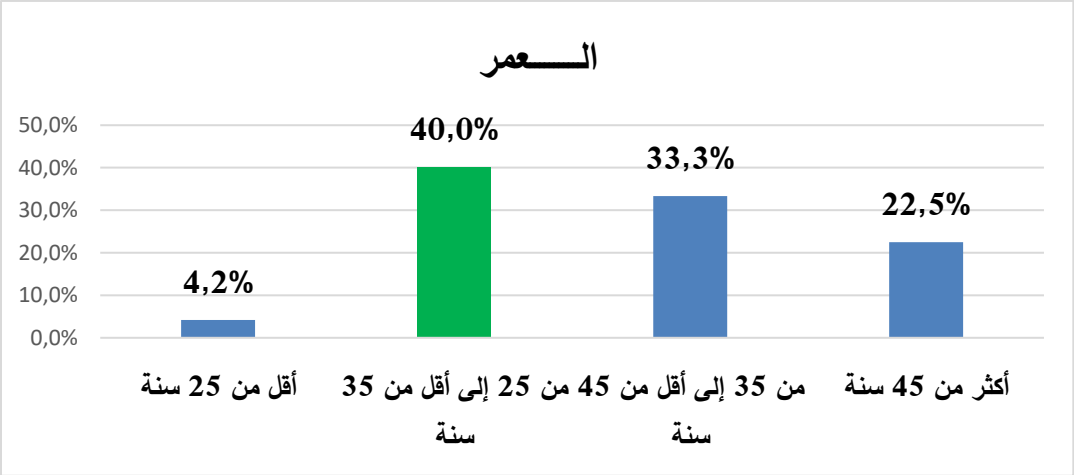
المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على الجدول رقم (14)

3-8-1-2. تحليل خاصية العمر لعينة الدراسة:

نلاحظ من الجدول رقم (14) أعلاه أن نسبة 4.2% من عينة الدراسة تقل أعمارهم عن 25 سنة، وأن نسبة 40.0% أعمارهم من 25 إلى أقل من 35 سنة، ونسبة 33.3% أعمارهم من 35

إلى أقل من 45 سنة، ونسبة 22.5% أكثر من 45 سنة وهو مؤشر جيد على أن القوى البشرية بالشركة هي من فئة الشباب القادرين على العطاء وتحدي صعوبة الأعمال الصعبة الموكلة إليهم حسب ما يوضحه الشكل رقم (09) الآتي:

الشكل رقم (08): توزيع عينة الدراسة فيما يخص العمر



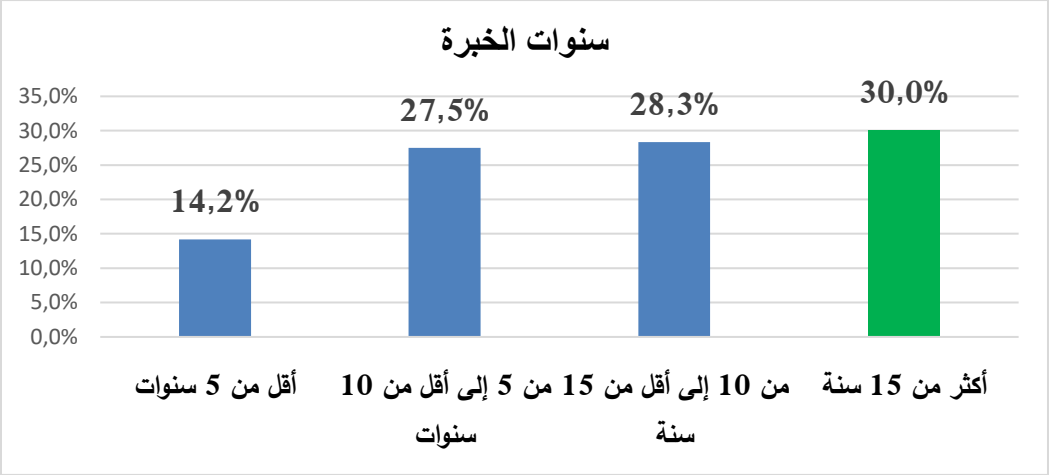
المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على الجدول رقم (14)

3-8-1-3. تحليل خاصية سنوات الخبرة لعينة الدراسة:

انطلاقا من الجدول رقم (14) أعلاه نلاحظ أن نسبة 14.2% لديهم خبرة مهنية أقل من 5 سنوات، ونسبة 27.5% من لديهم خبرة مهنية من 5 إلى أقل من 10 سنوات، كما أن نسبة 28.3% هم من لديهم خبرة مهنية من 10 إلى أقل من 15 سنة، ونسبة 30% لديهم خبرة مهنية أكثر من 15 سنة، وهذا يدل على أن هناك توازن نسبي من ناحية سنوات الخبرة المهنية للعاملين، وإتباع الشركة محل الدراسة سياسات التوظيف الخارجي، مع تمسك العاملين بوظائفهم بالشركة، مما يساعدها

على توظيف معارفهم الذين اكتسبوها من خلال عدد سنوات الخبرة المهنية في تطوير الشركة، والشكل رقم (10) الآتي يوضح توزيع عينة الدراسة فيما يخص سنوات الخبرة المهنية:

الشكل رقم (09): توزيع عينة الدراسة فيما يخص سنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على الجدول رقم (14)

3-8-1-4. تحليل خاصية المستوى التعليمي لعينة الدراسة:

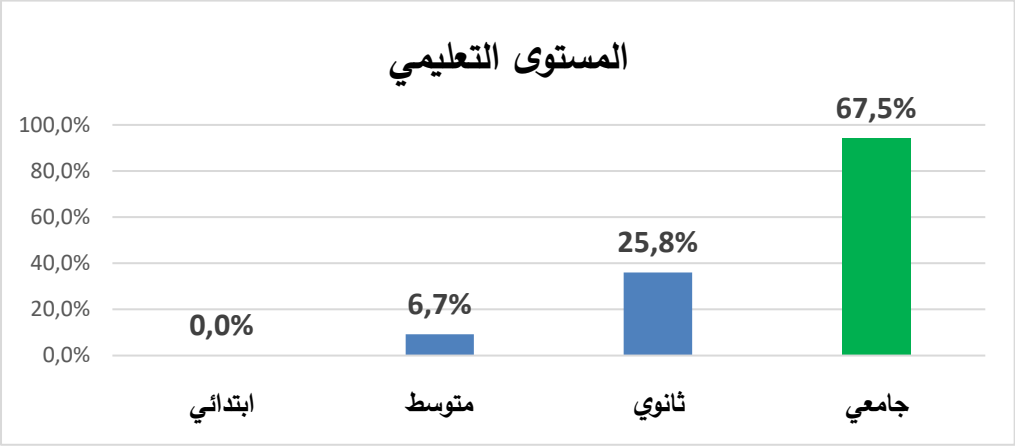
انطلاقا من الجدول رقم (14) أعلاه نلاحظ أنه لا يوجد ولا عامل لديه مستوى ابتدائي أي بنسبة 0.0% من عينة الدراسة، ونسبة 9.3% من لديهم مستوى متوسط، ونسبة 36.0% من لديهم مستوى ثانوي، ونسبة 94.2% لديهم مستوى جامعي.

ومما سبق يمكننا القول إن نسبة المتحصلين على شهادة جامعية هم أكبر نسبة من العاملين، وهذا مؤشر مهم يوحي بأن الشركة تهتم بضرورة أن يكون عامليها من حملة الشهادات العليا، أما العاملين الذين لم يعملوا على استكمال مسيرتهم التعليمية، وهو ما يمكن النظر إليه من منظور أخر

وتفسيره بالعديد من الأسباب منها عدم تشجيع الشركة لهم، أو بسبب نظم الترقية والمكافآت المتبعة بالشركة، أو لأسباب أخرى كأسباب اقتصادية.

والشكل رقم (11) الآتي يبين توزيع عينة الدراسة فيما يخص المستوى التعليمي:

الشكل رقم (10): توزيع عينة الدراسة فيما يخص المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على الجدول رقم (14)

3-8-2. عرض النتائج المتعلقة بالمناخ الأخلاقي:

قسمنا محور المناخ الأخلاقي إلى خمسة أبعاد وهي: مناخ الرعاية، مناخ القانون، مناخ الاستقلالية، مناخ القواعد ومناخ المنفعة، ويحتوي هذا المحور على 20 عبارة والذي يمكننا من معرفة المناخ السائد بالشركة، وجاءت النتائج وفق ما هو موضح في الجداول الآتية:

الجدول رقم (15): استجابة أفراد العينة لبعد مناخ الرعاية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
01	المناخ الذي أعمل فيه يعطيني شعورا بأن لي أهمية في جماعة العمل	3.86	0.9100	موافق	03
02	سعيا مني لتحسين أداء عملي فإنني أفكر دائما في تحقيق ما هو أفضل لزملائي العاملين	4.2	0.7840	موافق بشدة	01
03	لا أهتم دائما بتحقيق أهدافي بل أهتم كذلك بالمصلحة	3.85	0.9490	موافق	04
04	أتعاطف دائما مع زملائي في العمل وأستشيرهم بأي تصرف قبل القيام به حتى لا يؤثر عليهم	3.98	0.9340	موافق	02
المجموع		**3.97**	**0.8947**	**موافق**	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.26

تشير نتائج الجدول رقم (15) أعلاه إلى استجابة مرتفعة لبعد مناخ الرعاية، حيث قدرت قيمة المتوسط الحسابي العام بـ 3.97، مع تسجيل تباين وتشتت معتبر في الإجابات.

إن أكثر عبارات هذا البعد أهمية هي "**سعيا مني لتحسين أداء عملي فإنني أفكر دائما في تحقيق ما هو أفضل لزملائي العاملين**" بمتوسط حسابي 4.2 وانحراف معياري 0.784، تليها عبارة "**أتعاطف دائما مع زملائي في العمل وأستشيرهم بأي تصرف قبل القيام به حتى لا يؤثر عليهم**" بمتوسط حسابي 3.98 وانحراف معياري 0.784، ثم العبارة "**المناخ الذي أعمل فيه يعطيني شعورا**

بأن لي أهمية في جماعة العمل" بمتوسط حسابي 3.86 وانحراف معياري 0.910، وأخيرا عبارة "**لا أهتم دائما بتحقيق أهدافي بل أهتم كذلك بالمصلحة العامة للشركة**" بمتوسط حسابي 3.85 وانحراف معياري 0.949.

الجدول رقم (16): استجابة أفراد العينة لبعد مناخ الاستقلالية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
01	أخلاقي الشخصية تؤطر دائما سلوكي أثناء العمل	4.12	0.9450	موافق بشدة	01
02	أحتكم في تقرير ما هو الصواب وما هو الخطأ في عملي على مستوى الشركة الى قراراتي الذاتية	3.68	1.0369	موافق	03
03	أفضل الامتثال لمعتقداتي الشخصية والأخلاقية أثناء أداء عملي على مستوى الشركة	3.88	0.9750	موافق	02
المجموع		**3.83**	**0.9858**	**موافق**	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.26

تشير نتائج الجدول رقم (16) أعلاه إلى استجابة مرتفعة لبعد مناخ الاستقلالية، حيث قدرت قيمة المتوسط الحسابي العام بـ 3.83، مع تسجيل تباين وتشتت معتبر في الإجابات.

إن أكثر عبارات هذا البعد أهمية هي "**أخلاقي الشخصية تؤطر دائما سلوكي أثناء العمل**" بمتوسط حسابي 4.12 وانحراف معياري 0.945، تليها عبارة "**أفضل الامتثال لمعتقداتي الشخصية والأخلاقية أثناء أداء عملي على مستوى الشركة**" بمتوسط حسابي 3.88 وانحراف معياري 0.975،

ثم العبارة "**أحتكم في تقرير ما هو الصواب وما هو الخطأ في عملي على مستوى الشركة الى قراراتي الذاتية**" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 3.86 وانحراف معياري 1.036.

الجدول رقم (17): استجابة أفراد العينة لبعد مناخ القانون

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
01	أثناء أداء عملي أعمل جاهدا على الامتثال للقوانين المؤطرة لعملي بدقة	4.32	0.6479	موافق بشدة	02
02	أضع المعايير المهنية للشركة فوق كل اعتبار	4.12	0.7905	موافق	05
03	ألتزم بالتعليمات والقرارات المتخذة في إطار العمل	4.28	0.6606	موافق بشدة	03
04	أمتثل لمعيار الآداب المهنية فيما يتعلق بسيرورة عملي على مستوى الشركة	4.33	0.6503	موافق بشدة	01
05	يحظى الميثاق الأخلاقي للمهنة للشركة باهتمام كبير	4.22	0.7122	موافق بشدة	04
المجموع		**4.25**	**0.6923**	**موافق بشدة**	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.26

تشير نتائج الجدول رقم (17) أعلاه إلى استجابة مرتفعة لبعد مناخ القانون، حيث قدرت قيمة المتوسط الحسابي العام بـ 4.25، مع تسجيل تباين وتشتت معتبر في الإجابات.

إن أكثر عبارات هذا البعد أهمية هي "**أمتثل لمعيار الآداب المهنية فيما يتعلق بسيرورة عملي على مستوى الشركة**" بمتوسط حسابي 4.33 وانحراف معياري 0.650، تليها عبارة "**أثناء أداء عملي أعمل جاهدا على الامتثال للقوانين المؤطرة لعملي بدقة**" بمتوسط حسابي 4.32 وانحراف معياري 0.647، ثم العبارة "**ألتزم بالتعليمات والقرارات المتخذة في إطار العمل**" بمتوسط حسابي 4.28 وانحراف معياري 0.660، تليها العبارة "**يحظى الميثاق الأخلاقي للمهنة للشركة باهتمام كبير**" بمتوسط حسابي 4.22 وانحراف معياري 0.712، وأخيرا عبارة "**أضع المعايير المهنية للشركة فوق كل اعتبار**" بمتوسط حسابي 4.12 وانحراف معياري 0.790.

الجدول رقم (18): استجابة أفراد العينة لبعد مناخ القواعد

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
01	أحاول الاقتداء بالعديد من النماذج الناجحة على مستوى الشركة الذين توصلوا لنجاحهم عن طريق تنفيذهم للقواعد المهنية	4.13	0.8557	موافق	01
02	يعتبر مبدأ تنفيذ القواعد مفتاحا لتحقيق النجاح على مستوى شركتنا	4.04	0.9111	موافق	03
03	ألتزم باتباع القواعد والإجراءات المنوطة بالشركة وأنفذها بحزم	4.10	0.8442	موافق	02
04	أحاول جاهدا أن أتبع بشكل كامل سياسة الشركة	4.02	0.8247	موافق	04
المجموع		**4.07**	**0.8589**	**موافق**	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.26

تشير نتائج الجدول رقم (18) أعلاه إلى استجابة مرتفعة لبعد مناخ القواعد، حيث قدرت قيمة

المتوسط الحسابي العام بـ 4.07، مع تسجيل تباين وتشتت معتبر في الإجابات.

إن أكثر عبارات هذا البعد أهمية هي "**أحاول الاقتداء بالعديد من النماذج الناجحة على مستوى الشركة الذين توصلوا لنجاحهم عن طريق تنفيذهم للقواعد المهنية**" بمتوسط حسابي 4.13 وانحراف معياري 0.885، تليها عبارة "**ألتزم باتباع القواعد والإجراءات المنوطة بالشركة وأنفذها بحزم**" بمتوسط حسابي 4.10 وانحراف معياري 0.844، ثم العبارة "**يعتبر مبدأ تنفيذ القواعد مفتاحا لتحقيق النجاح على مستوى شركتنا**" بمتوسط حسابي 4.04 وانحراف معياري 0.911، وأخيرا عبارة "**أحاول جاهدا أن أتبع بشكل كامل سياسة الشركة**" بمتوسط حسابي 4.02 وانحراف معياري 0.824.

الجدول رقم (19): استجابة أفراد العينة لبعد مناخ المنفعة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
01	أرى أن اتخاذ القرارات بالشركة يكون خدمة لمصالحها فقط	3.44	1.1287	موافق	02
02	حماية مصالحي الشخصية أهم من أي شيء آخر في الشركة	3.13	1.2763	محايد	04
03	يضحي العاملون من أجل تعزيز مصلحة الشركة حاضرا ومستقبلا	3.68	1.0531	موافق	01
04	يهتم المسؤولين بالشركة على تحقيق مصالحهم الشخصية فقط	3.19	1.2387	محايد	03
المجموع		**3.36**	**1.1742**	**محايد**	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.26

تشير نتائج الجدول رقم (19) أعلاه إلى استجابة متوسطة لبعد مناخ المنفعة، حيث قدرت قيمة المتوسط الحسابي العام بـ 3.36، مع تسجيل تباين وتشتت معتبر في الإجابات.

إن أكثر عبارات هذا البعد أهمية هي "**يضحي العاملون من أجل تعزيز مصلحة الشركة حاضرا ومستقبلا**" بمتوسط حسابي 3.68 وانحراف معياري 1.053، تليها عبارة "**أرى أن اتخاذ القرارات بالشركة يكون خدمة لمصالحها فقط**" بمتوسط حسابي 3.44 وانحراف معياري 1.128، ثم العبارة "**يهتم المسؤولين بالشركة على تحقيق مصالحهم الشخصية فقط**" بمتوسط حسابي 3.19 وانحراف معياري 1.238، وأخيرا عبارة "**حماية مصالحي الشخصية أهم من أي شيء آخر في الشركة**" بمتوسط حسابي 3.13 وانحراف معياري 1.276.

الجدول رقم (20): استجابة أفراد العينة لأبعاد محور المناخ الأخلاقي

رقم البعد	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
01	مناخ القانون	4.25	0.6923	موافق بشدة	01
02	مناخ القواعد	4.07	0.8589	موافق	02
03	مناخ الرعاية	3.97	0.8947	موافق	03
04	مناخ الاستقلالية	3.85	0.9858	موافق	04
05	مناخ المنفعة	3.36	1.1742	محايد	05
المجموع		**3.90**	**0.921**	**موافق**	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

تشير نتائج الجدول رقم (20) أعلاه إلى استجابة مرتفعة لمحور المناخ الأخلاقي، حيث قدرت قيمة

المتوسط الحسابي بـ 3.90 بدرجة **موافق**، مع تسجيل تباين وتشتت معتبر في الإجابات بلغت قيمته 0.921.

إن أكثر أبعاد هذا المحور أهمية هو "**مناخ القانون**" بمتوسط حسابي 4.25 وانحراف معياري 0.6923، يليه بعد "**مناخ القواعد**" بمتوسط حسابي 4.07 وانحراف معياري 0.858، ثم بعد "**مناخ الرعاية**" بمتوسط حسابي 3.97 وانحراف معياري 0.894، ليأتي بعده بعد "**مناخ الاستقلالية**" بمتوسط حسابي 3.85 وانحراف معياري 0.985، وأخيرا بعد "**مناخ المنفعة**" بمتوسط حسابي 3.36 وانحراف معياري 0.174.

3-8-3. عرض النتائج المتعلقة بالالتزام التنظيمي:

قسمنا محور الالتزام التنظيمي إلى ثلاثة أبعاد وهي: الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري والالتزام المعياري، ويحتوي هذا المحور على 15 عبارة والذي يمكننا من معرفة نوع الالتزام التنظيمي السائد بالشركة، وجاءت النتائج وفق ما هو موضح في الجداول الآتية:

الجدول رقم (21): استجابة أفراد العينة لبعد الالتزام العاطفي

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
01	أفتخر بانتمائي للشركة واستمتع بالحديث عنها الشركة التي أعمل بها مع الاخرين	4.25	0.832	موافق بشدة	01
02	أشعر حقا أن مشاكل الشركة هي مشاكلي الخاصة	3.49	1.181	موافق	04
03	أعتقد أنه من الصعب أن أرتبط بشركة أخرى غير شركتي	3.27	1.228	محايد	05
04	أشعر أن الشركة وعمالها عائلة واحدة وانا فردا منها	3.56	1.136	موافق	03
05	أشعر أن هناك ارتباطا نفسيا بيني وبين الشركة التي أعمل بها	3.64	1.136	موافق	02
المجموع		**3.64**	**0.875**	**موافق**	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.26

تشير نتائج الجدول رقم (21) أعلاه إلى استجابة متوسطة لبعد الالتزام العاطفي، حيث قدرت قيمة المتوسط الحسابي العام بـ 3.64، مع تسجيل تباين وتشتت معتبر في الإجابات.

إن أكثر عبارات هذا البعد أهمية هي "**أفتخر بانتمائي للشركة واستمتع بالحديث عنها الشركة التي أعمل بها مع الاخرين**" بمتوسط حسابي 4.25 وانحراف معياري 0.832، تليها عبارة "**أشعر أن هناك ارتباطا نفسيا بيني وبين الشركة التي أعمل بها**" بمتوسط حسابي 3.64 وانحراف معياري 1.136، ثم العبارة "**أشعر أن الشركة وعمالها عائلة واحدة وأنا فردا منها**" بمتوسط حسابي 3.56 وانحراف معياري 1.136، تليها العبارة "**أشعر حقا أن مشاكل الشركة هي مشاكلي الخاصة**" بمتوسط

حسابي3.49 وانحراف معياري قدره 1.181، وأخيرا عبارة "**أعتقد أنه من الصعب أن أرتبط بشركة أخرى غير شركتي**" بمتوسط حسابي 3.27 وانحراف معياري 1.228.

الجدول رقم (22): استجابة أفراد العينة لبعد الالتزام الاستمراري

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
01	أنا مجبر على العمل بالشركة أكثر من رغبتي فيه	3.24	1.137	محايد	03
02	يصعب علي أن أحصل على عمل آخر في شركة أخرى لقلة الوظائف	3.09	1.256	محايد	05
03	ترك هذه الشركة يكلفني الكثير	3.16	1.173	محايد	04
04	أقبل دائماً أي عمل أُكلف به	3.49	1.037	موافق	02
05	إذا عرض عليا العمل في مكان آخر براتب أعلى أترك فورا الشركة	3.51	1.166	موافق	01
المجموع		**3.29**	**1.154**	**محايد**	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.26

تشير نتائج الجدول رقم (22) أعلاه إلى استجابة متوسطة لبعد الالتزام الاستمراري، حيث قدرت قيمة المتوسط الحسابي العام بـ 3.29، مع تسجيل تباين وتشتت معتبر في الإجابات.

إن أكثر عبارات هذا البعد أهمية هي "**إذا عرض عليا العمل في مكان آخر براتب أعلى أترك فورا الشركة**" بمتوسط حسابي 3.51 وانحراف معياري 1.166، تليها عبارة "**أقبل دائماً أي عمل أُكلف به**" بمتوسط حسابي 3.49 وانحراف معياري 1.037، ثم العبارة "**أنا مجبر على العمل بالشركة أكثر من رغبتي فيه**" بمتوسط حسابي 3.24 وانحراف معياري 1.137، ثم العبارة "**ترك هذه الشركة يكلفني الكثير**" بمتوسط حسابي قدره 3.16 وانحراف معياري 1.173، وأخيرا عبارة "**يصعب عليا أن**

أحصل على عمل آخر في شركة أخرى لقلة الوظائف" بمتوسط حسابي 3.09 وانحراف معياري 1.256.

الجدول رقم (23): استجابة أفراد العينة لبعد الالتزام المعياري

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
01	أظهر التزاما دائما وولاء للشركة التي أعمل بها	3.92	0.9036	موافق	01
02	إن التنقل للعمل من شركة لأخرى هو سلوك غير أخلاقي	2.71	1.1980	محايد	05
03	أفضل البقاء في الشركة لأني أشعر نحوها بالالتزام الأخلاقي	3.26	1.0961	محايد	03
04	لن أترك عملي بالشركة حتى إذا أتيحت لي فرصة عمل في مكان أفضل	2.76	1.2833	محايد	04
05	أحترم الأشخاص الذين يبقون في الشركة طوال حياتهم الوظيفية	3.69	1.0908	موافق	02
المجموع		**3.27**	**1.1144**	**محايد**	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.26

تشير نتائج الجدول رقم (23) أعلاه إلى استجابة متوسطة لبعد الالتزام المعياري، حيث قدرت قيمة المتوسط الحسابي العام بـ 3.27، مع تسجيل تباين وتشتت معتبر في الإجابات.

إن أكثر عبارات هذا البعد أهمية هي "**أظهر التزاما دائما وولاء للشركة التي أعمل بها**" بمتوسط حسابي 3.92 وانحراف معياري 0.903، تليها عبارة "**أحترم الأشخاص الذين يبقون في الشركة طوال حياتهم الوظيفية**" بمتوسط حسابي 3.69 وانحراف معياري 1.090، ثم العبارة "**أفضل**

البقاء في الشركة لأني أشعر نحوها بالالتزام الأخلاقي" بمتوسط حسابي 3.26 وانحراف معياري 1.096، ثم العبارة "**لن أترك عملي بالشركة حتى إذا أتيحت لي فرصة عمل في مكان أفضل**" بمتوسط حسابي 2.76 وانحراف معياري 1.283، وأخيرا عبارة "**إن التنقل للعمل من شركة لأخرى هو سلوك غير أخلاقي**" بمتوسط حسابي 2.71 وانحراف معياري 1.198.

الجدول رقم (24): استجابة أفراد العينة لأبعاد محور الالتزام التنظيمي

رقم البعد	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
01	الالتزام العاطفي	3.64	0.8756	موافق	01
02	الالتزام الاستمراري	3.29	1.2569	محايد	02
03	الالتزام المعياري	3.27	1.1144	محايد	03
المجموع		**3.40**	**1.0823**	**موافق**	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.26

تشير نتائج الجدول رقم (24) أعلاه إلى استجابة متوسطة لمحور الالتزام التنظيمي، حيث قدرت قيمة المتوسط الحسابي العام بـ 3.40 بدرجة **موافق**، مع تسجيل تباين وتشتت معتبر في الإجابات بلغت قيمته 1.082.

إن أكثر أبعاد هذا المحور أهمية هو "**الالتزام العاطفي**" بمتوسط حسابي 3.64 وانحراف معياري 0.875، يليه بعد "**الالتزام الاستمراري**" بمتوسط حسابي 3.29 وانحراف معياري 1.256، وأخيرا بعد "**الالتزام المعياري**" بمتوسط حسابي 3.27 وانحراف معياري 1.082.

3-8-4. اختبار فرضيات الدراسة:

سيتم في هذا الفرع اختبار صحة فرضيات الدراسة للمتغير المستقل المناخ الأخلاقي والمتغير التابع الالتزام التنظيمي، وهذا باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى الأهمية أو الاستجابة لعينة الدراسة، وكذا التحليل الاحصائي كما يلي:

1- اختبار صحة الفرضية الأولى:

سيتم اختبار صحة الفرضية الأولى: **المناخ الأخلاقي السائد هو مناخ القانون،** حيث جاءت جميع المتوسطات الحسابية لأبعاد المناخ الأخلاقي تزيد عن قيمة 3 وهذا يبين أن اتجاه أفراد عينة الدراسة نحو الاتجاه الإيجابي والذي بلغ 3.90 بدرجة **موافق** واستجابة مرتفعة وأن مناخ القانون الذي بلغ متوسطه الحسابي 4.25 بدرجة موافق بشدة هو المناخ السائد في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة، وعليه **نقبل الفرض الأول الذي ينص على أن المناخ السائد بشركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة هو مناخ القانون،** وهذا راجع لوعي وإدراك المسؤولين في الشركة لحقيقة أن أي انتهاك للقوانين والتعليمات الإدارية المطبقة في الشركة قد تسبب عقوبات وخيمة للعاملين وصدمة لهم وللمجتمع على حد سواء، وبالتالي فإنهم يحرصون تمام الحرص على تعزيز المنظومة القانونية لديهم والعمل على فرضها وتحصينها وتنفيذها.

2- اختبار صحة الفرضية الثانية:

سيتم اختبار صحة الفرضية الثانية: **مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين مرتفع،** حيث جاءت جميع المتوسطات الحسابية لأبعاد الالتزام التنظيمي تزيد عن قيمة 3 وهذا يبين أن اتجاه أفراد عينة الدراسة نحو الاتجاه الإيجابي لمحور الالتزام التنظيمي والذي بلغ 3.40 بدرجة **موافق** واستجابة

متوسطة، وعليه **نقبل الفرض الثاني الذي ينص على أن مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين مرتفع في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة**، وهذا راجع الى اهتمام الإدارة العليا الى حد ما بتوضيح أهدافها وقيمها للعاملين، وترسيخ مشاعر الانتماء والولاء لديهم.

3- اختبار صحة الفرضية الثالثة:

سيتم اختبار صحة الفرضية الثالثة: **توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) بين أبعاد المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة**، وعليه سيتم اختبار صحة الفرضيات الفرعية كالتالي:

- **الفرضية الفرعية الأولى:**

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين مناخ الرعاية والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة، ولاختبار هذه الفرضية الفرعية يتوجب علينا صياغة فرضية العدم H0، وفرضية البديل H1، كما يلي:

- H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) بين مناخ الرعاية والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛
- H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) بين مناخ الرعاية والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛

والجدول رقم (25) الآتي يبين نتائج تطبيق معامل الارتباط سبيرمان بين مناخ الرعاية والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة:

الجدول رقم (25): نتائج تطبيق معامل الارتباط سبيرمان بين مناخ الرعاية والالتزام التنظيمي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط R	الدلالة الإحصائية
مناخ الرعاية	الالتزام التنظيمي	0.341	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

يتضح من خلال الجدول رقم (25) أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) بين مناخ الرعاية والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.341، وهذا يعني أنها **علاقة ارتباط إيجابية معنوية** عند مستوى الدلالة 0.000، حيث هذه الأخيرة أقل من 0.05، وعليه نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: **توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) بين مناخ الرعاية والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة**، وهذا ما يؤكد صحة فرضيتنا.

- **الفرضية الفرعية الثانية:**

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) بين مناخ الاستقلالية والالتزام التنظيمي للعاملين بشركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة، ولاختبار هذه الفرضية يتوجب علينا صياغة فرضية العدم H0، وفرضية البديل H1، كما يلي:

- **H1**: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$)، بين مناخ الاستقلالية والالتزام التنظيمي بشركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛

- H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) بين مناخ الاستقلالية والالتزام التنظيمي بشركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛

والجدول رقم (26) يبين نتائج تطبيق معامل الارتباط سبيرمان بين مناخ الاستقلالية والالتزام التنظيمي كالآتي:

الجدول رقم(26): نتائج تطبيق معامل الارتباط سبيرمان بين مناخ الاستقلالية والالتزام التنظيمي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
مناخ الاستقلالية	الالتزام التنظيمي	0.299	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

يتضح من خلال الجدول رقم (26) أعلاه أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) بين مناخ الاستقلالية والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.299، وهذا يعني أنها **علاقة ارتباط إيجابية معنوية** عند مستوى الدلالة 0.000، حيث هذه الأخيرة أقل من 0.05، وعليه نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: **توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) بين مناخ الاستقلالية والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة**، وهذا ما يؤكد صحة فرضيتنا.

- **الفرضية الفرعية الثالثة:**

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (α ≤0,05) بين مناخ القانون والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة، ولاختبار هذه الفرضية يتوجب علينا صياغة فرضية العدم H0، وفرضية البديل H1، كما يلي:

- H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (α ≤0,05) بين مناخ القانون والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛
- H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (α ≤0,05) بين مناخ القانون والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛

والجدول رقم (27) يبين نتائج تطبيق معامل الارتباط سبيرمان بين مناخ القانون والالتزام التنظيمي:

الجدول رقم (27): نتائج تطبيق معامل الارتباط سبيرمان بين مناخ القانون والالتزام التنظيمي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
مناخ القانون	الالتزام التنظيمي	0.181	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

يتضح من خلال الجدول رقم (28) أعلاه أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (α≤0,05) بين مناخ القانون والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.181، وهذا يعني أنها **علاقة ارتباط إيجابية معنوية** عند مستوى الدلالة 0.000، حيث هذه الأخيرة أقل من 0.05، وعليه نرفض فرضية العدم ونقبل

الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: **توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (α ≤0,05) بين مناخ القانون والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة جيكا للإسمنت بالبليدة**، وهذا ما يؤكد صحة فرضيتنا.

- **الفرضية الفرعية الرابعة:**

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (α ≤0,05) بين مناخ القواعد والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة، ولاختبار هذه الفرضية يتوجب علينا صياغة فرضية العدم H0، وفرضية البديل H1، كما يلي:

- H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (α ≤0,05) بين مناخ القواعد والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛
- H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (α ≤0,05) بين مناخ القواعد والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛

والجدول رقم (28) يبين نتائج تطبيق معامل الارتباط سبيرمان بين مناخ القواعد والالتزام التنظيمي:

الجدول رقم (28): نتائج تطبيق معامل الارتباط سبيرمان بين مناخ القواعد والالتزام التنظيمي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
مناخ القواعد	الالتزام التنظيمي	0.364	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

يتضح من خلال الجدول رقم (28) أعلاه أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) بين مناخ القواعد والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.364، هذا يعني أنها **علاقة ارتباط إيجابية معنوية** عند مستوى الدلالة 0.000، حيث هذه الأخيرة أقل من 0.05، وعليه نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: **توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) بين مناخ القواعد والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة،** وهذا ما يؤكد صحة فرضيتنا.

- **الفرضية الفرعية الخامسة:**

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) بين مناخ المنفعة والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة، ولاختبار هذه الفرضية يتوجب علينا صياغة فرضية العدم H0، وفرضية البديل H1، كما يلي:

- H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) بين مناخ المنفعة والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛
- H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) بين مناخ المنفعة والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛

والجدول رقم (29) يبين نتائج تطبيق معامل الارتباط سبيرمان بين مناخ المنفعة والالتزام التنظيمي:

الجدول رقم (29): نتائج تطبيق معامل الارتباط سبيرمان بين مناخ المنفعة والالتزام التنظيمي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
مناخ المنفعة	الالتزام التنظيمي	0.108	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

يتضح من خلال الجدول رقم (29) أعلاه أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) بين مناخ المنفعة والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.108، وهذا يعني أنها **علاقة ارتباط إيجابية معنوية** عند مستوى الدلالة 0.000، حيث هذه الأخيرة أقل من 0.05، وعليه نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: **توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) بين مناخ المنفعة والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة،** وهذا ما يؤكد صحة فرضيتنا.

4- اختبار صحة الفرضية الرابعة:

تتمثل الفرضية الرابعة فيما يلي: **يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) بين المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة،** ولاختبار هذه الفرضية الرابعة وتأكيد صحتها أو نفيها سيتم اختبار الفرضيات الفرعية التابعة لها:

- **الفرضية الفرعية الأولى:**

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لمناخ الرعاية على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة، ولاختبار هذه الفرضية الفرعية يتوجب علينا صياغة فرضية العدم H0، وفرضية البديل H1، كما يلي:

- H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لمناخ الرعاية على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛
- H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لمناخ الرعاية على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛

والجدول رقم (30) يبين نتائج الانحدار الخطي البسيط بين مناخ الرعاية والالتزام التنظيمي كالآتي:

الجدول رقم (30): نتائج الانحدار الخطي البسيط بين مناخ الرعاية والالتزام التنظيمي

النموذج	المعامل غير المعياري		المعامل المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة Sig	معامل التفسير R2
	B	الخطأ المعياري	Beta			
الثابت	2.202	0.308		7.140	0.000	
الالتزام التنظيمي	0.302	0.077	0.341	3.944	0.000	0.116

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.26

من خلال الجدول رقم (30) أعلاه يتضح أن قيمة المعامل المعياري تساوي 0.116، ما يعني أن زيادة متغير مناخ الرعاية بمقدار وحدة واحدة يساهم في خلق الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة بنسبة 11.6%.

ويتضح من خلال الجدول أيضا أن قيم T للنموذج بلغت 7.140 و3.944 على التوالي عند مستوى المعنوية المقدر بـ 0.000، والتي هي أصغر من 0.05، وعليه نرفض فرضية العدم ونقبل فرضية البديل، إذن يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لمناخ الرعاية على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة، وعليه تصبح المعادلة:

$Y=0.302X+2.202$وهذا ما يثبت صحة فرضيتنا.

- **الفرضية الفرعية الثانية:**

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لمناخ الاستقلالية على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة، ولاختبار هذه الفرضية يتوجب علينا صياغة فرضية العدم H0، وفرضية البديل H1، كما يلي:

- H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لمناخ الاستقلالية على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛
- H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لمناخ الاستقلالية على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛

والجدول رقم (31) يبين نتائج الانحدار الخطي البسيط بين مناخ الاستقلالية والالتزام التنظيمي:

الجدول رقم (31): نتائج الانحدار الخطي البسيط بين مناخ الاستقلالية والالتزام التنظيمي

النموذج	المعامل غير المعياري		المعامل المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة Sig	معامل التفسير R2
	B	الخطأ المعياري	Beta			
الثابت	2.447	0.285		8.589	0.000	
الالتزام التنظيمي	0.082	0.024	0.299	3.406	0.001	0.090

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.26

من خلال الجدول رقم (31) أعلاه يتضح أن قيمة المعامل المعياري تساوي 0.090، ما يعني أن زيادة متغير مناخ الاستقلالية بمقدار وحدة واحدة يساهم في خلق الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة بنسبة 9%.

يتضح من خلال الجدول أيضا أن قيم T للنموذج بلغت 8.589 و3.406 على التوالي عند مستوى المعنوية المقدر بـ 0.001، وهي أصغر من 0.05، وعليه نرفض فرضية العدم ونقبل فرضية البديل، إذن **يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لمناخ الاستقلالية على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة**، وعليه تصبح المعادلة:

$Y=0.082X+2.447$، وهذا ما يثبت صحة فرضيتنا.

- **الفرضية الفرعية الثالثة:**

يوجد علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لمناخ القانون على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛ ولاختبار هذه الفرضية يتوجب علينا صياغة فرضية العدم H0، وفرضية البديل H1، كما يلي:

- H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لمناخ القانون على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛
- H0": لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لمناخ القانون على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛

والجدول رقم (32) يبين نتائج الانحدار الخطي البسيط بين مناخ القانون والالتزام التنظيمي:

الجدول رقم (32): نتائج الانحدار الخطي البسيط بين مناخ القانون والالتزام التنظيمي

النموذج	المعامل غير المعياري		المعامل المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة Sig	معامل التفسير R2
	B	الخطأ المعياري	Beta			
الثابت	2.527	0.440		5.745	0.000	
الالتزام التنظيمي	0.041	0.021	0.181	2.005	0.047	0.033

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.26

من خلال الجدول رقم (32) أعلاه يتضح أن قيمة المعامل المعياري تساوي 0.033، ما يعني أن زيادة متغير مناخ القانون بمقدار وحدة واحدة يساهم في خلق الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة بنسبة 3.3%.

يتضح من خلال الجدول أيضا أن قيم T للنموذج بلغت 5.745 و2.005 على التوالي عند مستوى المعنوية المقدر بـ 0.000 و0.047، وهما أصغر من 0.05، وعليه نرفض فرضية العدم ونقبل فرضية البديل، إذن **يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (α ≤0,05) لمناخ القانون على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة**، وعليه تصبح المعادلة:

Y=0.041X+2.527، وهذا ما يثبت صحة فرضيتنا.

- **الفرضية الفرعية الرابعة:**

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (α ≤0,05) لمناخ القواعد على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة، ولاختبار هذه الفرضية يتوجب علينا صياغة فرضية العدم H0، وفرضية البديل H1، كما يلي:

- H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (α ≤0,05) لمناخ القواعد على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛
- H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (α ≤0,05) لمناخ القواعد على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛

والجدول رقم (33) يبين نتائج الانحدار الخطي البسيط بين مناخ القواعد والالتزام التنظيمي:

الجدول رقم (33): نتائج الانحدار الخطي البسيط بين مناخ القواعد والالتزام التنظيمي

النموذج	المعامل غير المعياري		المعامل المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة Sig	معامل التفسير R2
	B	الخطأ المعياري	Beta			
الثابت	1.975	0.340		5.817	0.000	
الالتزام التنظيمي	0.088	0.021	0.364	4.249	0.000	0.133

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.26

من خلال الجدول رقم (33) أعلاه يتضح أن قيمة المعامل المعياري تساوي 0.133، ما يعني أن زيادة متغير مناخ القواعد بمقدار وحدة واحدة يساهم في خلق الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة بنسبة 13.3%.

يتضح من خلال الجدول أيضا أن قيم T للنموذج بلغت 5.817 و4.249 على التوالي عند مستوى المعنوية المقدر بـ 0.000 و0.000، وهما أصغر من 0.05، وعليه نرفض فرضية العدم ونقبل فرضية البديل، إذن **يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لمناخ القواعد على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة**، وعليه تصبح المعادلة:

$Y=0.088X+1.975$، وهذا ما يثبت صحة فرضيتنا.

- **الفرضية الفرعية الخامسة:**

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لمناخ المنفعة على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة، ولاختبار هذه الفرضية يتوجب علينا صياغة فرضية العدم H0، وفرضية البديل H1، كما يلي:

- H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لمناخ المنفعة على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛
- H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لمناخ المنفعة على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة؛

والجدول رقم (34) يبين نتائج الانحدار الخطي البسيط بين مناخ المنفعة والالتزام التنظيمي كالآتي:

الجدول رقم (34): نتائج الانحدار الخطي البسيط بين مناخ المنفعة والالتزام التنظيمي

النموذج	المعامل غير المعياري		المعامل المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة Sig	معامل التفسير R2
	B	الخطأ المعياري	Beta			
الثابت	3.127	0.238		13.121	0.000	
الالتزام التنظيمي	0.020	0.017	0.108	1.185	0.239	0.012

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.26

من خلال الجدول رقم (34) أعلاه يتضح أن قيمة المعامل المعياري تساوي 0.012، ما يعني أن زيادة متغير مناخ المنفعة بمقدار وحدة واحدة يساهم في خلق الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة بنسبة 1.2%.

يتضح من خلال الجدول أيضا أن قيم T للنموذج بلغت 5.745 و2.005 على التوالي عند مستوى المعنوية المقدر بـ 0.000 و0.239، وهذه الأخيرة أكبر من 0.05، وعليه نرفض فرضية البديل ونقبل فرضية العدم، إذن: **لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لمناخ المنفعة على الالتزام التنظيمي للعاملين بشركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة**، وهذا ما ينفي صحة فرضيتنا.

خلاصة الفصل الثالث:

مما سبق فقد تم في هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية بشركة "جيكا" للاسمنت بالبليدة، إلى معرفة علاقة وتأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي للعاملين، وعليه تم تحديد عينة الدراسة، بعدها قمنا بتوزيع الاستبيانات على أفراد عينة الدراسة، وبعد جمع البيانات وتحليليها بواسطة البرنامج الاحصائي Spss V.26 ، توصلنا إلى أن الشركة محل الدراسة يسودها بالدرجة الأولى مناخ القانون يليه مناخ القواعد، فمناخ الرعاية، ثم مناخ الاستقلالية، وأخيرا مناخ المنفعة، وبعدها قمنا باختبار فرضيات الدراسة بواسطة الأساليب الإحصائية: معامل الارتباط، والانحدار الخطي البسيط، حيث توصلنا إلى أنه هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) بين الأبعاد الخمسة للمتغير المستقل المناخ الأخلاقي وبين المتغير التابع الالتزام التنظيمي، وهناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) للأبعاد الأربعة للمتغير المستقل المناخ الأخلاقي ماعدا بعد المنفعة فهو لا يؤثر على المتغير التابع الالتزام التنظيمي.

الخاتمة

الخاتمة

تناولت دراستنا موضوع تأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي للعاملين بشركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة، حيث يعتبر المناخ الأخلاقي تلك القيم والمعايير المشتركة بين أفراد المنظمة التي تمثل خطوطا توجيهية للمديرين في صنع القرار الأخلاقي وفي التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ، كما يؤثر على سلوك العاملين والتزامهم نحو العمل لأنهم الجزء الأهم ضمن عناصر الإنتاج، والركيزة الحقيقية التي تعتمد عليها الشركة محل الدراسة لتحقيق أهدافها، كما تناولت دراستنا الالتزام التنظيمي كمتغير تابع والتي تسعى شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة الى تحسينه حتى تحقق أهدافها التنافسية والوصول الى الريادة، والى بناء بيئة عمل قائمة على القيم الأخلاقية من خلال تعامل القيادات الإدارية مع العاملين والتقرب منهم ليشعروا بالأمان في عملهم، كما يتعين عليهم لعب دور القدوة والأسوة الحسنة في تصرفاتهم وأقوالهم وقراراتهم، فالعاملون يرون في هذه القيادات وسلوكياتها المرشد والمجسد لما هو مرغوب ومقبول في الشركة، فكلما كان القائد أو المدير يملك خصائص أخلاقية في جميع تصرفاته وأفعاله، كلما زاد تأثيره كقدوة على العاملين، وأن تحاول هذه القيادات الإدارية نقل هذه القيم وبسط المناخ الأخلاقي من خلال الاتصالات التنظيمية والمناسبات الاجتماعية ونظم الحوافز والمكافآت وغيرها...

وللإجابة على الإشكالية المطروحة قسمنا دراستنا الى أربعة فصول، فصلين نظريين، فصل تطبيقي الذي خصص لدراسة حالة شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة وهي مؤسسة ملائمة لإسقاط موضوع دراستنا عليها فهي تعيش في بيئة شديدة التنافس، وفصل لعرض نتائج الدراسة.

تناولت دراستنا النظرية فصلين، في الفصل الأول تطرقنا إلى الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي معا، التعليق على الدراسات السابقة، أوجه التشابه

والاختلاف بينها وبين دراستنا، التعريف بإجراءات متغيرات الدراسة، أما الفصل الثاني تطرقنا فيه إلى الإطار النظري لدراسة تأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي، ومن خلاله التعريف بالأخلاق والأخلاقيات، مفهوم المناخ الأخلاقي، أبعاده، محدداته، العوامل التي تساعد في بنائه، وآثاره، كما تناولنا الإطار المفاهيمي للالتزام التنظيمي من حيث تعريفه، أبعاده، عناصره، محدداته، مراحله، طرق قياسه، العوامل المؤثرة فيه وآثاره.

بالنسبة للفصل الثالث فخصصناه لمنهجية دراسة تأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة، حيث وقع اختيارنا عليها باعتبارها شركة اقتصادية ناجحة، حيث تطرقنا الى منهج الدراسة، تعريف الشركة محل الدراسة، مجتمع وأداة الدراسة.

أما الخاتمة فقد خصصت لعرض نتائج الدراسة، حيث قمنا بعرض النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية، النتائج المتعلقة بالمناخ الأخلاقي، النتائج المتعلقة بالالتزام التنظيمي، بعدها قمنا باختبار فرضيات الدراسة، وفي الأخير مناقشة النتائج النظرية والتطبيقية من حيث العلاقة الارتباطية وتأثير أبعاد المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي للعاملين.

وعلى ضوء دراستنا هته توصلنا إلى مجموعة من النتائج نناقشها على النحو الآتي:

4-1. مناقشة النتائج:

أولا. النتائج المتعلقة بالخصائص الشخصية لعينة الدراسة:

1- أظهرت الدراسة أن الجنس الغالب لعينة الدراسة هم الذكور، إذ يمثلوا نسبة 64.2%، وهو مؤشر جيد على أن القوى البشرية بالشركة من فئة الذكور القادرين على العطاء وتحدي الأعمال الصعبة.

2- إن الفئة العمرية الشائعة في عينة الدراسة هي (من 25 إلى أقل من 35) سنة، اذ يمثلوا نسبة 40% من عينة الدراسة، ويعكس هذا اعتماد الشركة محل الدراسة على عنصر الشباب في العمل.

3- سنوات الخبرة وسط عينة الدراسة هي (أكثر من 15 سنة) بنسبة 30%، وهذا مؤشر دال على أن هناك توازن نسبي من ناحية سنوات الخبرة المهنية للعاملين، وإتباع الشركة محل الدراسة سياسات التوظيف الخارجي، مع تمسك العاملين بوظائفهم، مما يساعد على تطوير الشركة من خلال توظيف معارف هؤلاء العاملين الذين اكتسبوها من خلال عدد سنوات الخبرة المهنية.

4- المستوى التعليمي السائد بين عينة الدراسة هو المستوى الجامعي بنسبة 94.2%، وهذا مؤشر جيد ومهم، يوحي بأن الشركة تهتم بضرورة أن يكون عامليها من حملة الشهادات الجامعية.

ثانيا. تحليل وتفسير النتائج المتعلقة بالمناخ الأخلاقي:

1- أظهرت الدراسة أن مستوى المناخ الأخلاقي في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة مرتفع، بمتوسط حسابي (3.90).

2- أظهرت الدراسة كذلك أن مناخ القانون هو أكبر المناخات انتشارا في شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة بمتوسط حسابي (4.25)، يليه مناخ القواعد بمتوسط حسابي (4.07)، فمناخ الرعاية بمتوسط حسابي (3.97)، ثم مناخ الاستقلالية بمتوسط حسابي (3.83)، وأخيرا مناخ المنفعة بمتوسط حسابي (3.37).

3- بينت الدراسة أن الاهتمام بقوانين ولوائح ممارسة المهنة لها أهمية كبيرة لدى العاملين، ما يؤكد سيادة مناخ القانون في الشركة.

4- بينت الدراسة كذلك أن مناخ القواعد هو أكثر المناخات تأثيرا على الالتزام التنظيمي للعاملين عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$)، وهذا ما يعكس اهتمام العاملين وانشغالهم بقواعد واجراءات العمل، مما يوفر بيئة تتسم بالعدالة والشفافية يتساوى فيها الجميع في أداء الواجبات والحصول على الحقوق.

5- إن الميثاق الأخلاقي للمهنة يحظى باهتمام كبير من طرف العاملين.

6- اهتمام شركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة برعاية مصالح عامليها من جهة، واهتمام العاملين بمصالح بعضهم البعض من جهة أخرى، الامر الذي يترتب عنه الشعور بالتقدير والاحترام، فمناخ الرعاية يعزز السلوكات الإيجابية كالالتزام التنظيمي.

7- أظهرت الدراسة كذلك أن العاملين بشركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة يتصرفون وفقا لمعتقداتهم وأخلاقهم الشخصية، ويتمتعون بنوع من الاستقلالية والتحرر أثناء اتخاذ أي قرار متعلق بوظيفتهم.

8- بينت الدراسة أن مناخ المنفعة لا يؤثر على الالتزام التنظيمي للعاملين بشركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة.

ثالثا. تحليل وتفسير النتائج المتعلقة بالالتزام التنظيمي:

1- أظهرت الدراسة أن العاملين لديهم استجابة متوسطة من الالتزام التنظيمي بشركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة بمتوسط حسابي (3.40).

2- بينت الدراسة أن ترتيب أبعاد الالتزام التنظيمي في مقدمتها الالتزام العاطفي بمتوسط حسابي قدره (3.40)، يليه الالتزام الاستمراري بمتوسط حسابي قدره (3.29)، تم الالتزام المعياري بـ (3.27).

3- نستخلص كذلك أن العاملين أظهروا نوعا من الاندماج، الالتزام والولاء للشركة التي يعملون بها.

4- يتمتع العاملون بقيم أخلاقية عالية تؤدي الى زيادة ارتباطهم بعملهم ورغبتهم في بذل أقصى الجهود وزيادة تركيزهم ودافعيتهم للعمل، وشعورهم بالفخر وأهمية الدور الذي يقومون به داخل الشركة، وهذا نابع من اهتمام ورعاية الشركة لمصالحهم وتوفير الظروف اللازمة للسير الحسن للعمل.

- بناء على الدراسة نستخلص وجود علاقة ارتباط ايجابية معنوية بين الأبعاد الخمسة للمناخ الأخلاقي وبين الالتزام التنظيمي الكلي للعاملين بشركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة، وأن طبيعة هذه العلاقة هي علاقة طردية، بمعنى أنه كلما زاد المناخ الأخلاقي زاد الالتزام التنظيمي للعاملين؛

– أكد اختبار التأثير أن أبعاد المناخ الأخلاقي الأربعة (الرعاية، الاستقلالية، القانون والقواعد) تؤثر تأثيرا معنويا على الالتزام التنظيمي للعاملين بشركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة، وأن مناخ المنفعة لا يؤثر على الالتزام التنظيمي للعاملين؛

بناء على النتائج المشار اليها أعلاه، يمكن القول بأنه يمكن لمنظمات الأعمال أن تحسن من الالتزام التنظيمي للعاملين بها من خلال تحسين المناخ الأخلاقي بأبعاده الخمس (القواعد، الرعاية، الاستقلالية، القانون والمنفعة)، حيث أثبتت الدراسة أن أبعاد المناخ الأخلاقي ما عدا مناخ المنفعة، تؤثر على الالتزام التنظيمي للعاملين بدرجات متفاوتة.

4-2. التوصيات:

على ضوء ما سبق من نتائج نوصي ونقترح ما يلي:

– العمل على تحسين أكثر للمناخ الأخلاقي بشركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة لما له من تأثير على تنمية وغرس قيم ومعتقدات أخلاقية تعزز الالتزام التنظيمي للعاملين، عن طريق دعم قنوات الاتصال بين مختلف المستويات الإدارية، للتعرف على مشاكل العاملين داخل وخارج العمل والسعي الى إيجاد الحلول المناسبة لها؛

– مراجعة القوانين واللوائح المنظمة لسير العمل بشركة "جيكا" للإسمنت بالبليدة والعمل على صياغة قوانين جديدة تتماشى ومناخ القواعد السائد بالشركة؛

– قيام الإدارة العليا ببناء مدونة أخلاقية تكون مرشدة وموجهة لقرارات المديرين وسلوك العاملين والالتزام بها، وأن يتم توجيه هذه المدونة نحو القضايا الأخلاقية؛

– العمل على تحسين وتعزيز مناخ المنفعة بقدر المستطاع من خلال تحسين ظروف العمل وتطبيق نظام فرق العمل من أجل ترسيخ فكر تغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، للحد من ظهور الأنانية وتحقيق المصالح الشخصية للعاملين، واتخاذ الإجراءات اللازمة التي تكفل إيجاد موازنة مصلحية تحقق منافع أو مصالح العاملين وكذا مصلحة الشركة في المقام الأول مع تقديم مصالح ومكاسب الشركة في حال تعارضها مع الجوانب النفعية للعاملين؛

– بناء ثقافة تنظيمية تحدد للعاملين المعايير والقيم التي تميز الشركة عن غيرها، وتشكل أساسا متينا لوحدة العاملين ومصدرا قويا لالتزامهم وولائهم، كأن ترسل رسائل للعاملين فحواها أن السلوك الأخلاقي له قيمة كبيرة من جانب الشركة؛

– دعم الإدارة العليا ماديا ومعنويا للسلوك الأخلاقي من خلال العديد من الفعاليات والأنشطة كربط مكافأة العاملين بالأداء الأخلاقي العام للشركة، منح جوائز لتعزيز السلوك الأخلاقي، إقامة حفلات جماعية للعاملين أصحاب الأخلاق العالية رفقة عائلاتهم، ويتم تحديد الأداء الأخلاقي بناء على نقطة المردودية، الغيابات، المجالس التأديبية وغيرها؛

– الحرص على استطلاع المناخ الأخلاقي في الشركة بشكل دوري، وذلك بهدف الكشف عن كافة الثغرات التي قد تتسبب في انخفاض مستوى المناخ الأخلاقي ووضع الحلول الملائمة لها إن وجدت؛

– تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين من خلال اشراكهم بالقرارات التي تؤثر على حياتهم المهنية والاجتماعية، من خلال الندوات وورش العمل بحيث يكون محورها تعزيز الممارسات الإيجابية للعاملين بما يخدم أهداف الشركة وخططها المرسومة من خلال تفعيل نظام الحوافز والمكافآت؛

– العمل على تنمية روح المبادرة والإبداع والتركيز على الجودة، عن طريق تقييم العمل وتبني برامج تشجيعية للأفكار الإبداعية ومحاولة العمل بها، مما يخلق الشعور بالرضا والالتزام لدى العاملين؛

4-3. أفاق الدراسة:

من خلال دراستنا يمكن اقتراح مجموعة من المواضيع التي يمكن أن تكون محل دراسات مستقبلية:

1- ما دور اخلاقيات العمل في تحقيق المناخ الأخلاقي في المنظمات؟

2- الى أي مدى يمكن أن يساهم المناخ الأخلاقي في تنمية قدرات العاملين الابتكارية؟

3- ما محددات تحقيق الالتزام التنظيمي في المؤسسات الجزائرية؟

قائمة المراجع

I / قائمة المراجع باللغة العربية:

أولا. القرآن الكريم

1- سورة المجادلة، الآية 11.

2- سورة القلم، الآية 4.

3- سورة النحل، الآية 90.

4- سورة الحشر، الآية 7.

ثانيا. الكتب:

01- ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين بن مكرم المصري، لسان العرب، الجزء 2، دار المعارف، القاهرة، 1956.

02- أحمد سيد مصطفى، إدارة السلوك التنظيمي، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2000.

03- أبو بكر إبراهيم التلوع، الأسس النظرية للسلوك الاخلاقي، دار الكتب الوطنية، بنغازي، 1995.

04- أبو بكر جابر الجزائري، منهاج المسلم، دار السلام، عمان، 1990.

05- السكارنه، بلال خلف، أخلاقيات العمل، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط4، عمان، 2014.

06- جواد، شوقي، إدارة الأعمال، منظور كلي، دار الحامد للنشر، عمان، 2004.

07- حريم حسين محمود، مبادئ السلوك التنظيمي-سلوك الافراد والمنظمات-، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2004.

08- خليل عوض القيسي، المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاحتراق النفسي والالتزام التنظيمي لدى رؤساء لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم، دار اليازونيا العلمية، عمان، الأردن، 2019.

09- عبد الباقي، صلاح الدين محمد، إدارة الأفراد، مطبعة الإشعاع الفنية، ط1، الإسكندرية، 2001.

10- عبود نجم، أخلاقيات الادارة في عالم متغير، منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية، 2000.

11- سيد محمد جاد الرب، السلوك التنظيمي، كلية التجارة بالاسماعلية، جامعة قناة السويس، مطبعة العشري، 2005.

12- محمد سعيد سلطان، السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، مصر، 2002.

13- محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، ط 2، عمان، 2005.

ثالثا. والاطروحات والمذكرات:

14- أحمد بن عوض أحمد الشهري، الالتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس السعودي في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية: واقعه، محدداته، وآليات تنميته، أطروحة الدكتوراه في الإدارة التربوية والتخطيط، 2013.

15- أحمد على محمد حسن، العدالة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين المناخ الأخلاقي للمنظمة وسلوكيات المواطنة التنظيمية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر، 2012.

16- العتيبي مشعل بن حمس، دور البرامج التدريبية في رفع مستوى الولاء التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، غزة، فلسطين، 2008.

17- أميرة يحيى مصطفى، نموذج مقترح لأثر المناخ الأخلاقي وجودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي -دراسة تطبيقية على شركات القطاع العام للبترول-، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين الشمس، مصر، 2018.

18- حنونة سامي إبراهيم حماد، قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، فلسطين، 2006.

19- رجاء أحمد ذيب صالح، المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقته بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير في الإدارة والقيادة التربوية، جامعة الشرق الاوسط، الاردن، 2017.

20- صالح رجاء أحمد، المناخ الاخلاقي السائد في الجامعات الاردنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2017.

21- عاشوري ابتسام، الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية (دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة (المديرية العامة))، رسالة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، بسكرة، 2015.

22- العوفي محمد بن غالب، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، الرياض، السعودية، 2005.

23- فاطمة مصطفى عزوز محمد، تأثير المناخ الأخلاقي على تحسين كفاءة وفعالية إدارة رأس المال الفكري، رسالة ماجستير في العلوم البيئية، جامعة عين الشمس، مصر، 2016.

24- فلمبان ايناس فؤاد، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة ام القرى، السعودية، 2008.

25- محمد إسماعيل داود الجماصي، العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، غزة، فلسطين، 2016.

26- محمد راجس الدوسري، العدالة التنظيمية المدركة وأثرها على الالتزام التنظيمي والدور الوسيط للرضا الوظيفي (دراسة على عينة من الشركات السعودية)، رسالة ماجستير العلوم في إدارة الاعمال، السودان، 2018.

27- محمد صلاح الدين أبو العلا، ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي-دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة-، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، غزة، فلسطين، 2009.

28- محمد عبد سعيد عليان، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي (دراسة ميدانية على هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية بغزة)، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، غزة، فلسطين، 2016.

29- محمود عبد الرحمن إبراهيم الشنطي، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية (دراسة ميدانية على وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة)، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، غزة، فلسطين، 2006.

30- محمد محمد مصطفى أبو جياب، مداخل تنمية الالتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص: إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2014.

31- هادي عذاب سلمان، دور الأنماط القيادية المعاصرة في تحقيق الالتزام التنظيمي (دراسة تحليلية لأراء عينة من القيادات العليا في الشركات الصناعية العراقية)، أطروحة دكتوراه في الإدارة العامة، بغداد، العراق، 2013.

32- وسام محمد الحسني، أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين بقطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، غزة، فلسطين، 2016.

رابعا. المقالات:

33- أحمد سلامة العنزي، أنوار فاهد الهرشاني، أبعاد المناخ الأخلاقي السائدة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، دراسة ميدانية في جامعة الكويت، دراسات العلوم التربوية، مجلد 44، عدد 4، ملحق 8، الاردن، 2017.

34- أحمد عبد السلام رجب النفراوي، توسيط المناخ الاخلاقي في العلاقة بين القيادة الاخلاقية والارتباط الوظيفي، دراسة ميدانية بالمراكز الطبية الخاصة بمدينة المجمعة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، المملكة العربية السعودية، 2020.

35- أحمد محمد بني عيسى، رياض احمد ابازيد، دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني، مجلة دراسات للعلوم الإدارية، المجلد 41، العدد 2، الأردن، 2014.

36- حامد بن جعفر، عبد الله المالكي، الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد 6، العدد 2، السعودية، 2019.

37- سوزان جمال الدين ذهني، فاطمة علي جاد الله، إطار متكامل لدراسة أخلاقيات العمل بالتطبيق على مكاتب المحاسبة والمراجعة، مجلة المحاسبة والادارة والتامين، السنة السابعة والسبعون، العدد 70، الجزء الثاني، كلية التجارة، جامعة القاهرة، 2008.

38- شوقي محمد الصباغ، عبد العزيز علي مرزوق، المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاتجاهات الوظيفية لدى العاملين (دراسة ميدانية على مصلحة الضرائب المصرية)، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 27، 2013.

39- صالح بن علي يعن الله القرني، المناخ الاخلاقي وعلاقته بالتماثل التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، مجلة جامعة الملك عبد العزيز للآداب والعلوم الانسانية، مجلد 28، العدد 1، 2020.

40- الصنيع صالح بن ابراهيم، الارشاد الاخلاقي "منظور اسلامي"، مجلة الارشاد النفسي، جامعة عين شمس، 13(4)، 2001.

41- عزوز أمينة، العربي غريسي، دور المناخ الاخلاقي في ارساء أخلاقيات الادارة العمومية، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد 10، العدد 01، 2019.

42- العنزي، الساعدي، أخلاقيات الإدارة، مداخل التكوين في منشآت الأعمال، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، المجلد1، العدد3، 2002.

43- ماجد قاسم السيان، قياس مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات اليمنية الخاصة (دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة بمحافظة إب)، مجلة العلوم الإدارية، المجلد 11، العدد 5، 2015.

44- محمد مصطفى الخشروم، تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي (دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقنية التابعة لجامعة حلب)، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 27، العدد 03، حلب، 2011.

45- مدين عبد الوهاب جبر، اسراء رياض جميل، الاداء اللامركزي وتأثيره في تعزيز الالتزام التنظيمي للموارد البشرية (بحث تطبيقي في معهد الإدارة التقني)، مجلة الادارة والاقتصاد، السنة 42، العدد 118، 2019.

46- مومني سارة، أثر القوة التنظيمية على الالتزام التنظيمي في المنظمة (دراسة حالة جامعة طاهري محمد بشار)، مجلة العالمية للاقتصاد والاعمال، المجلد4، العدد 2، بشار، 2018.

47- يمامة مظهر عزاوي السلامي، المناخ الأخلاقي في بيئة العمل وأثره على عدم الأمان الوظيفي، دراسة تطبيقية على المديرية العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/ الفرات الأوسط/ العاملين بالعقود، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، العراق، المجلد 3، العدد 10، 2019.

II / قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

48- Cullen, J., Victor, B. and Stephens, C, An ethical weather report: Assessing the organization's ethical climate, Organizational Dynamics, 18(2),1989.

49- De Cremer, D, Psychological perspective on ethical behavior and decision making, Information Age Publishing, 2009.

50- Deshpande, s.p., the impact of ethical climate types facet of job satisfaction, An empirical investigation, Journal ethics.

51- Guerdat, Kate Goossen, An Exploratory Examination of the Relationship Between Learning Organization and the Perceived Ethical Climate, Doctor of Education, North Carolina state University, 2011.

52- Heather L. Moore,T. Winters Moore, The effect Of Ethical Climate On the Organizational Commitment Of faculty members, Journal of Academic and Business Ethics V9, 2014.

53- Kaushal,S. L,Business ethics: Concepts, crisic and solutions,New Delhi: Deep and Deep publications, 2006.

54- Mujdelen y., Miray y., Sinem e., The Effect Of Ethical Climate On Work Engagement, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 58, 2012.

Shafer, William E, Ethical Climate in Chinese CPA firms, Accounting Organization and Society, Vol.33, No.8, 2008.

55- Victor, and Cullen, J.B, The Organizational Bases of Ethical work .Climates, Administrative Science Quarterly 33,1988.

III / المواقع الإكترونية:

56- http://scholar.google.com/

57- https://search.emarefa.net/detail/BIM-31656

58- http://www.hrdiscussion.com/

59- http://www.maktabe.com

قائمة الملاحق:

الملحق رقم (01)

رسالة الاستبانة النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

الباحثة: فهيمة دوة
جامعة البليدة 02
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

تحية طيبة وبعد..

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية بغرض التعرف على تأثير المناخ الأخلاقي على التزام العاملين بهذه المؤسسة الاقتصادية

نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على الأسئلة الواردة في هذا الاستبيان حتى تكون نتائج هذه الدراسة دقيقة وسليمة، ونؤكد لسيادتكم أن البيانات التي سوف تدلون بها ستكون موضع السرية التامة، ولن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي فقط.

ولكم جزيل الشكر على حسن تعاونكم

الباحثة

الملحق رقم (02)

الاستبيان

أولا. الجزء الخاص بالبيانات العامة:

اليكم بعض المعلومات الشخصية والوظيفية، الرجاء الإجابة عليها بوضع علامة (X) في المكان المناسب:

1- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2- العمر: أقل من 25 سنة ☐ من 25 إلى أقل من 35 سنة ☐

من 35 إلى أقل من 45 سنة ☐ أكثر من 45 سنة ☐

3- سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى أقل من 10 سنوات ☐

من 10 إلى أقل من 15 سنة ☐ أكثر من 15 سنة ☐

4- المستوى التعليمي:

ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

ثانيا. الجزء الخاص بالمناخ الأخلاقي:

يحتوي هذا الجزء على عدد من الفقرات التي تستفسر عن المناخ الأخلاقي داخل الشركة، والمرجو من سيادتكم قراءة هذه الفقرات بعناية ووضع علامة (X) في المكان الذي يبين مدى موافقتكم أو عدم موافقتكم عليها:

الرقم	الـــفـقـرات	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقا
	أولا. مناخ الرعاية:					
01	المناخ الذي أعمل فيه يعطيني شعورا بأن لي أهمية في جماعة العمل					
02	سعيا مني لتحسين أداء عملي فإنني أفكر دائما في تحقيق ما هو أفضل لزملائي العاملين					
03	لا أهتم دائما بتحقيق أهدافي بل أهتم كذلك بالمصلحة العامة للشركة					
04	أتعاطف دائما مع زملائي في العمل وأستشيرهم بأي تصرف قبل القيام به حتى لا يؤثر عليهم					
	ثانيا. الاستقلالية:					
05	أخلاقي الشخصية تؤطر دائما سلوكي أثناء العمل					
06	أحتكم في تقرير ما هو الصواب وما هو الخطأ في عملي على مستوى الشركة الى قراراتي الذاتية					
07	أفضل الامتثال لمعتقداتي الشخصية والأخلاقية أثناء أداء عملي على مستوى الشركة					
	ثالثا. القانون:					

08	أثناء أداء عملي أعمل جاهدا على الامتثال للقوانين المؤطرة لعملي بدقة					
09	أضع المعايير المهنية للشركة فوق كل اعتبار					
10	ألتزم بالتعليمات والقرارات المتخذة في إطار العمل					
11	أمتثل لمعيار الآداب المهنية فيما يتعلق بسيرورة عملي على مستوى الشركة					
12	يحظى الميثاق الأخلاقي للمهنة للشركة باهتمام كبير					
	رابعا. القواعد:					
13	أحاول الاقتداء بالعديد من النماذج الناجحة على مستوى الشركة الذين توصلوا لنجاحهم عن طريق تنفيذهم للقواعد المهنية للشركة					
14	يعتبر مبدأ تنفيذ القواعد مفتاحا لتحقيق النجاح على مستوى شركتنا					
15	ألتزم باتباع القواعد والإجراءات المنوطة بالشركة وأنفذها بحزم					
16	أحاول جاهدا أن أتبع بشكل كامل سياسة الشركة					
	خامسا. المنفعة:					
17	أرى أن اتخاذ القرارات بالشركة يكون خدمة لمصالحها فقط					
18	حماية مصالحي الشخصية أهم من أي شيء آخر في الشركة					
19	يضحي العاملون من أجل تعزيز مصلحة الشركة حاضرا ومستقبلا					
20	يهتم المسؤولين بالشركة على تحقيق مصالحهم الشخصية فقط					

ثالث. الجزء الخاص بالالتزام التنظيمي: المرجو من سيادتكم قراءة هذه الفقرات بعناية ووضع علامة (X) في المكان الذي يبين مدى موافقتكم أو عدم موافقتكم عليها:

الرقم	الـــفـقـرات	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقا
	أولا. الالتزام العاطفي:					
21	أفتخر بانتمائي للشركة واستمتع بالحديث عنها الشركة التي أعمل بها مع الاخرين					
22	أشعر حقا أن مشاكل الشركة هي مشاكلي الخاصة					
23	أعتقد أنه من الصعب أن أرتبط بشركة أخرى غير شركتي					
24	أشعر أن الشركة وعمالها عائلة واحدة وانا فردا منها					
25	أشعر أن هناك ارتباطا نفسيا بيني وبين الشركة التي أعمل بها					
	ثانيا. الالتزام الاستمراري:					
26	أنا مجبر على العمل بالشركة أكثر من رغبتي فيه					
27	يصعب عليا أن أحصل على عمل آخر في شركة أخرى لقلة الوظائف					
28	ترك هذه الشركة يكلفني الكثير					
29	أقبل دائماً أي عمل أُكلف به					

30	إذا عرض عليا العمل في مكان آخر براتب أعلى أترك فورا الشركة					
	ثالثا. الالتزام المعياري:					
31	أظهر التزاما دائما وولاء للشركة التي أعمل بها					
32	إن التنقل للعمل من شركة لأخرى هو سلوك غير أخلاقي					
33	أفضل البقاء في الشركة لأني أشعر نحوها بالالتزام الأخلاقي					
34	لن أترك عملي بالشركة حتى إذا أتيحت لي فرصة عمل في مكان أفضل					
35	أحترم الأشخاص الذين يبقون في الشركة طوال حياتهم الوظيفية					

إنتهى... مع خالص الشكر لشخصكم الكريم

ملحق رقم (03)

قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة
01	أ.د نذير سي أحمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة البليدة 2
02	أ.د بشير عامر	أستاذ التعليم العالي	جامعة البليدة 2
03	أ.د ادريس عبدلي	أستاذ التعليم العالي	جامعة البليدة 2
04	د. زاهية قرامطية	أستاذة محاضرة قسم أ	جامعة البليدة 2
05	أ.د عبد الوهاب سويسي	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر3
06	أ.د حكيم بوحرب	أستاذ التعليم العالي	جامعة البليدة 2

الملحق رقم (04)

رسالة طلب تسهيل اجراء البحث العلمي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People'sDemocraticRepublic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and ScientificResearch
جامعة البليدة 2 لونيسي علي
Universityof Blida 2 Lounici Ali
كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير
Faculty of Economics, Business and Management Sciences
الشهيد طالب عبد الرحمان

نيابة العميد لما بعد التدرج
الرقم: 387 / 2022

العفرون يوم: 2022/12/14

إلى السيد:مسؤول التكوين
بمؤسسة الإسمنت–مفتاح–

الموضوع:طلب تسهيل إجراء البحث العلمي

في إطار تسهيل إجراءات البحث العلمي الخاصة بالطلبة في الوسط المهني، و نظرا لما لها من أهمية على الصعيد العلمي و المهني، يشرفني أن أطلب من سيادتكم الموافقة على استقبال الطالب(ة) الوارد(ة) اسمه(ا) من أجل تسهيل إجراء البحث العلمي لدى هيئتكم، بهدف إكمال الجانب التطبيقي للأطروحة المحضرة لها.

الطالب(ة): دوة فهيمة

مسجل(ة) :السنة الرابعة دكتوراه الطور الثالث

الموسم الجامعي:2023/2022

التخصص: إدارة أعمال

الشعبة: علوم تسيير

الهيئة المستقبلة

FODIL Redha
Chef Département
Formation et GPEC

نائب العميد
لما بعد التدرج و البحث العلمي
د. دوادي عمر حمزة

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			فيه أعمل الذي المناخ لي بأن شعورا يعطيني العمل جماعة في أهمية	أداء لتحسين مني سعيا دائما أفكر فإنني عملي أفضل هو ما تحقيق في العاملين لزملائي	بتحقيق دائما أهتم لا كذلك أهتم بل أهدافي للشركة العامة بالمصلحة	مع دائما أتعاطف العمل في زملائي تصرف بأي وأستشيرهم لا حتى به القيام قبل عليهم يؤثر	الرعاية
Rho de Spearman	بأن شعورا يعطيني فيه أعمل الذي المناخ العمل جماعة في أهمية لي	Coefficient de corrélation	1,000	,503**	,327**	,145	,675**
		Sig. (bilatéral)	.	,000	,000	,114	,000
		N	120	120	120	120	120
	أفكر فإننى عملى أداء لتحسين منى سعيا لزملائي أفضل هو ما تحقيق في دائما العاملين	Coefficient de corrélation	,503**	1,000	,428**	,421**	,738**
		Sig. (bilatéral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	120	120	120	120	120
	كذلك أهتم بل أهدافى بتحقيق دائما أهتم لا للشركة العامة بالمصلحة	Coefficient de corrélation	,327**	,428**	1,000	,373**	,732**
		Sig. (bilatéral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	120	120	120	120	120
	العمل في زملائي مع دائما أتعاطف حتى به القيام قبل تصرف بأي وأستشيرهم عليهم يؤثر لا	Coefficient de corrélation	,145	,421**	,373**	1,000	,648**
		Sig. (bilatéral)	,114	,000	,000	.	,000
		N	120	120	120	120	120
	الرعاية	Coefficient de corrélation	,675**	,738**	,732**	,648**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	120	120	120	120	120

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

			تؤطر الشخصية أخلاقي أثناء لوكيQس دائما العمل	هو ما تقرير في أحتكم في الخطأ هو وما الصواب مستوى على عملي قراراتي الى الشركة الذاتية	لمعتقداتي الامتثال أفضل أثناء والأخلاقية الشخصية مستوى على عملي أداء الشركة	الاستقلالية
Rho de Spearman	أثناء لوكيQس دائما تؤطر الشخصية أخلاقي العمل	Coefficient de corrélation	1,000	,192*	,413**	,671**
		Sig. (bilatéral)	.	,036	,000	,000
		N	120	120	120	120
	الخطأ هو وما الصواب هو ما تقرير في أحتكم قراراتي الى الشركة مستوى على عملي في الذاتية	Coefficient de corrélation	,192*	1,000	,389**	,703**
		Sig. (bilatéral)	,036	.	,000	,000
		N	120	120	120	120
	والأخلاقية الشخصية لمعتقداتي الامتثال أفضل الشركة مستوى على عملي أداء أثناء	Coefficient de corrélation	,413**	,389**	1,000	,796**
		Sig. (bilatéral)	,000	,000	.	,000
		N	120	120	120	120
	الاستقلالية	Coefficient de corrélation	,671**	,703**	,796**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	,000	,000	.
		N	120	120	120	120

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations non paramétriques

Correlations

			أعمل عملي أداء أثناء الامتثال على جاهدا لعملي المؤطرة للقوانين بدقة	المهنية المعايير أضع اعتبار كل فوق للشركة	بالتعليمات ألتزم في المتخذة والقرارات العمل إطار	الآداب لمعيار أمتثل يتعلق فيما المهنية على عملي بسيرورة الشركة مستوى	الأخلاقي الميثاق يحظى باهتمام للشركة للمهنة كبير
Rho de Spearman	الامتثال على جاهدا أعمل عملي أداء أثناء بدقة لعملي المؤطرة للقوانين	Coefficient de corrélation	1,000	,512**	,618**	,363**	,518**
		Sig. (bilatéral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	120	120	120	120	120
	اعتبار كل فوق للشركة المهنية المعايير أضع	Coefficient de corrélation	,512**	1,000	,584**	,477**	,404**
		Sig. (bilatéral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	120	120	120	120	120
	إطار فى المتخذة والقرارات بالتعليمات ألتزم العمل	Coefficient de corrélation	,618**	,584**	1,000	,583**	,546**
		Sig. (bilatéral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	120	120	120	120	120
	يتعلق فيما المهنية الآداب لمعيار أمتثل الشركة مستوى على عملي بسيرورة	Coefficient de corrélation	,363**	,477**	,583**	1,000	,561**
		Sig. (bilatéral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	120	120	120	120	120
	للشركة للمهنة الأخلاقي الميثاق يحظى كبير باهتمام	Coefficient de corrélation	,518**	,404**	,546**	,561**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	120	120	120	120	120
	القانون	Coefficient de corrélation	,759**	,775**	,807**	,716**	,772**
		Sig. (bilatéral)	,000	,000	,000	,000	,000
		N	120	120	120	120	120

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

			من بالعديد الاقتداء أحاول على الناجحة النماذج الذين الشركة مستوى عن لنجاحهم توصلوا للقواعد تنفيذهم طريق للشركة المهنية	القواعد تنفيذ مبدأ يعتبر على النجاح لتحقيق مفتاحا شركتنا مستوى	القواعد باتباع ألتزم المنوطة والإجراءات بحزم وأنفذها بالشركة	أتبع أن جاهدا أحاول الشركة سياسة كامل بشكل	القواعد
Rho de Spearman	الناجحة النماذج من بالعديد الاقتداء أحاول لنجاحهم توصلوا الذين الشركة مستوى على للشركة المهنية للقواعد تنفيذهم طريق عن	Coefficient de corrélation	1,000	,524**	,258**	,268**	,686**
		Sig. (bilatéral)	.	,000	,004	,003	,000
		N	120	120	120	120	120
	النجاح لتحقيق مفتاحا القواعد تنفيذ مبدأ يعتبر شركتنا مستوى على	Coefficient de corrélation	,524**	1,000	,421**	,321**	,767**
		Sig. (bilatéral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	120	120	120	120	120
	المنوطة والإجراءات القواعد باتباع ألتزم بحزم وأنفذها بالشركة	Coefficient de corrélation	,258**	,421**	1,000	,449**	,693**
		Sig. (bilatéral)	,004	,000	.	,000	,000
		N	120	120	120	120	120
	سياسة كامل بشكل أتبع أن جاهدا أحاول الشركة	Coefficient de corrélation	,268**	,321**	,449**	1,000	,647**
		Sig. (bilatéral)	,003	,000	,000	.	,000
		N	120	120	120	120	120
	القواعد	Coefficient de corrélation	,686**	,767**	,693**	,647**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	120	120	120	120	120

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

			القرارات اتخاذ أن أرى خدمة يكون بالشركة فقط لمصالحها	الشخصية مصالحي حماية في آخر شيء أي من أهم الشركة	أجل من العاملون يضحي الشركة مصلحة تعزيز ومستقبلا حاضرا	بالشركة المسؤولين يهتم مصالحهم تحقيق على فقط الشخصية	المنفعة
Rho de Spearman	خدمة يكون بالشركة القرارات اتخاذ أن أرى فقط لمصالحها	Coefficient de corrélation	1,000	,434**	,092	,450**	,663**
		Sig. (bilatéral)	.	,000	,316	,000	,000
		N	120	120	120	120	120
	شيء أي من أهم الشخصية مصالحي حماية الشركة في آخر	Coefficient de corrélation	,434**	1,000	,085	,687**	,856**
		Sig. (bilatéral)	,000	.	,354	,000	,000
		N	120	120	120	120	120
	مصلحة تعزيز أجل من العاملون يضحي ومستقبلا حاضرا الشركة	Coefficient de corrélation	,092	,085	1,000	-,024	,323**
		Sig. (bilatéral)	,316	,354	.	,791	,000
		N	120	120	120	120	120
	تحقيق على بالشركة المسؤولين يهتم فقط الشخصية مصالحهم	Coefficient de corrélation	,450**	,687**	-,024	1,000	,809**
		Sig. (bilatéral)	,000	,000	,791	.	,000
		N	120	120	120	120	120
	المنفعة	Coefficient de corrélation	,663**	,856**	,323**	,809**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	120	120	120	120	120

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

			للشركة بانتمائي أفتخر عنها بالحديث واستمتع مع بها أعمل التي الشركة الاخرين	مشاكل أن حقا أشعر مشاكلي هي الشركة الخاصة	أن الصعب من أنه أعتقد غير أخرى بشركة أرتبط شركتي	وعمالها الشركة أن أشعر منها فردا وانا واحدة عائلة
Rho de Spearman	عنها بالحديث واستمتع للشركة بانتمائي أفتخر الاخرين مع بها أعمل التي الشركة	Coefficient de corrélation	1,000	,299**	,347**	,570**
		Sig. (bilatéral)	.	,001	,000	,000
		N	120	120	120	120
	مشاكلي هي الشركة مشاكل أن حقا أشعر الخاصة	Coefficient de corrélation	,299**	1,000	,546**	,407**
		Sig. (bilatéral)	,001	.	,000	,000
		N	120	120	120	120
	أخرى بشركة أرتبط أن الصعب من أنه أعتقد شركتي غير	Coefficient de corrélation	,347**	,546**	1,000	,342**
		Sig. (bilatéral)	,000	,000	.	,000
		N	120	120	120	120
	وانا واحدة عائلة وعمالها الشركة أن أشعر منها فردا	Coefficient de corrélation	,570**	,407**	,342**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	,000	,000	.
		N	120	120	120	120
	الشركة وبين بيني نفسيا ارتباطا هناك أن أشعر بها أعمل التي	Coefficient de corrélation	,505**	,563**	,503**	,619**
		Sig. (bilatéral)	,000	,000	,000	,000
		N	120	120	120	120
	العاطفي_الالتزام	Coefficient de corrélation	,660**	,733**	,722**	,741**
		Sig. (bilatéral)	,000	,000	,000	,000
		N	120	120	120	120

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			العمل على مجبر أنا رغبتي من أكثر بالشركة فيه	أحصل أن عليا يصعب شركة في آخر عمل على الوظائف لقلة أخرى	يكلفني الشركة هذه ترك الكثير	أُكلف عمل أي دائماً أقبل به
Rho de Spearman	رغبتي من أكثر بالشركة العمل على مجبر أنا فيه	Coefficient de corrélation	1,000	,335**	,342**	,104
		Sig. (bilatéral)	.	,000	,000	,258
		N	120	120	120	120
	في آخر عمل على أحصل أن عليا يصعب الوظائف لقلة أخرى شركة	Coefficient de corrélation	,335**	1,000	,715**	,340**
		Sig. (bilatéral)	,000	.	,000	,000
		N	120	120	120	120
	الكثير يكلفني الشركة هذه ترك	Coefficient de corrélation	,342**	,715**	1,000	,489**
		Sig. (bilatéral)	,000	,000	.	,000
		N	120	120	120	120
	به أُكلف عمل أي دائماً أقبل	Coefficient de corrélation	,104	,340**	,489**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,258	,000	,000	.
		N	120	120	120	120
	براتب آخر مكان في العمل عليا عرض إذا الشركة فورا أترك أعلى	Coefficient de corrélation	,069	,048	-,006	-,140
		Sig. (bilatéral)	,456	,599	,952	,127
		N	120	120	120	120
	الاستمراري_الالتزام	Coefficient de corrélation	,594**	,824**	,833**	,535**
		Sig. (bilatéral)	,000	,000	,000	,000
		N	120	120	120	120

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			أعمل التي للشركة وولاء دائما التزاما أظهر بها	سلوك هو لأخرى شركة من للعمل التنقل إن أخلاقي غير	نحوها أشعر لأني الشركة في البقاء أفضل الأخلاقي بالالتزام	لي أتيحت إذا حتى بالشركة عملي أترك لن أفضل مكان في عمل فرصة
Rho de Spearman	أعمل التي للشركة وولاء دائما التزاما أظهر بها	Coefficient de corrélation	1,000	,360**	,504**	,275**
		Sig. (bilatéral)	.	,000	,000	,002
		N	120	120	120	120
	سلوك هو لأخرى شركة من للعمل التنقل إن أخلاقي غير	Coefficient de corrélation	,360**	1,000	,503**	,771**
		Sig. (bilatéral)	,000	.	,000	,000
		N	120	120	120	120
	نحوها أشعر لأني الشركة في البقاء أفضل الأخلاقي بالالتزام	Coefficient de corrélation	,504**	,503**	1,000	,468**
		Sig. (bilatéral)	,000	,000	.	,000
		N	120	120	120	120
	لي أتيحت إذا حتى بالشركة عملي أترك لن أفضل مكان في عمل فرصة	Coefficient de corrélation	,275**	,771**	,468**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,002	,000	,000	.
		N	120	120	120	120
	الشركة في يبقون الذين الأشخاص أحترم الوظيفية حياتهم طوال	Coefficient de corrélation	,354**	,187*	,542**	,281**
		Sig. (bilatéral)	,000	,041	,000	,002
		N	120	120	120	120
	المعياري_الالتزام	Coefficient de corrélation	,599**	,807**	,786**	,803**
		Sig. (bilatéral)	,000	,000	,000	,000
		N	120	120	120	120

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	120	100,0
	Exclue[a]	0	,0
	Total	120	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,760	20

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	120	100,0
	Exclue[a]	0	,0
	Total	120	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,804	15

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	120	100,0
	Exclue[a]	0	,0
	Total	120	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,838	35

Table de fréquences

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	77	64,2	64,2	64,2
	أنثى	43	35,8	35,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

السن

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنة 25 من أقل	5	4,2	4,2	4,2
	25-35 سنة	48	40,0	40,0	44,2
	35-45 سنة	40	33,3	33,3	77,5
	سنة 45 من أكثر	27	22,5	22,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

الخبرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنوات 5 من أقل	17	14,2	14,2	14,2
	5-10 سنوات	33	27,5	27,5	41,7
	10-15	34	28,3	28,3	70,0
	15 من أكثر	36	30,0	30,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

التعليمي المستوى

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	متوسط	8	6,7	6,7	6,7
	ثانوي	31	25,8	25,8	32,5
	جامعي	81	67,5	67,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
لي بأن شعورا يعطيني فيه أعمل الذي المناخ العمل جماعة في أهمية	120	1,00	5,00	3,8583	,91022
دائما أفكر فإنني عملي أداء لتحسين مني سعيا العاملين لزملائي أفضل هو ما تحقيق في	120	2,00	5,00	4,2000	,78430
كذلك أهتم بل أهدافي بتحقيق دائما أهتم لا للشركة العامة بالمصلحة	120	1,00	5,00	3,8500	,94957
العمل في زملائي مع دائما أتعاطف لا حتى به القيام قبل تصرف بأي وأستشيرهم عليهم يؤثر	120	1,00	5,00	3,9833	,93470
N valide (liste)	120				

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
أثناء لوكيQس دائما تؤطر الشخصية أخلاقي العمل	120	1,00	5,00	4,1167	,94543
الخطأ هو وما الصواب هو ما تقرير في أحتكم قراراتي الى الشركة مستوى على عملي في الذاتية	120	1,00	5,00	3,6833	1,03699
والأخلاقية الشخصية لمعتقداتي الامتثال أفضل الشركة مستوى على عملي أداء أثناء	120	2,00	5,00	3,8750	,97500
N valide (liste)	120				

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
الامتثال على جاهدا أعمل عملي أداء أثناء بدقة لعملي المؤطرة للقوانين	120	2,00	5,00	4,3167	,64799
اعتبار كل فوق للشركة المهنية المعايير أضع	120	1,00	5,00	4,1167	,79053
إطار في المتخذة والقرارات بالتعليمات ألتزم العمل	120	2,00	5,00	4,2750	,66056
يتعلق فيما المهنية الآداب لمعيار أمتثل الشركة مستوى على عملي بسيرورة	120	2,00	5,00	4,3250	,65031
باهتمام للشركة للمهنة الأخلاقي الميثاق يحظى كبير	120	2,00	5,00	4,2167	,71224
N valide (liste)	120				

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
الناجحة النماذج من بالعديد الاقتداء أحاول لنجاحهم توصلوا الذين الشركة مستوى على للشركة المهنية للقواعد تنفيذهم طريق عن	120	1,00	5,00	4,1250	,85565
النجاح لتحقيق مفتاحا القواعد تنفيذ مبدأ يعتبر شركتنا مستوى على	120	1,00	5,00	4,0417	,91114
المنوطة والإجراءات القواعد باتباع ألتزم بحزم وأنفذها بالشركة	120	1,00	5,00	4,1000	,84416
سياسة كامل بشكل أتبع أن جاهدا أحاول الشركة	120	1,00	5,00	4,0250	,82465
N valide (liste)	120				

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
خدمة يكون بالشركة القرارات اتخاذ أن أرى فقط لمصالحها	120	1,00	5,00	3,4417	1,12866
شيء أي من أهم الشخصية مصالحي حماية الشركة في آخر	120	1,00	5,00	3,1333	1,27637
مصلحة تعزيز أجل من العاملون يضحي ومستقبلا حاضرا الشركة	120	1,00	5,00	3,6833	1,05307
مصالحهم تحقيق على بالشركة المسؤولين يهتم فقط الشخصية	120	1,00	5,00	3,1917	1,23870
N valide (liste)	120				

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
عنها بالحديث واستمتع للشركة بانتمائي أفتخر الاخرين مع بها أعمل التي الشركة	120	1,00	5,00	4,2500	,83263
مشاكلي هي الشركة مشاكل أن حقا أشعر الخاصة	120	1,00	5,00	3,4917	1,18105
أخرى بشركة أرتبط أن الصعب من أنه أعتقد شركتي غير	120	1,00	5,00	3,2667	1,22806
وانا واحدة عائلة وعمالها الشركة أن أشعر منها فردا	120	1,00	5,00	3,5583	1,13608
وبين بيني نفسيا ارتباطا هناك أن أشعر بها أعمل التي الشركة	120	1,00	5,00	3,6417	1,13608
N valide (liste)	120				

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
رغبتي من أكثر بالشركة العمل على مجبر أنا فيه	120	1,00	5,00	3,2417	1,13756
في آخر عمل على أحصل أن عليا يصعب الوظائف لقلة أخرى شركة	120	1,00	5,00	3,0917	1,25689
الكثير يكلفني الشركة هذه ترك	120	1,00	5,00	3,1583	1,17392
به أُكلف عمل أي دائماً أقبل	120	1,00	5,00	3,4917	1,03709

براتب آخر مكان في العمل عليا عرض إذا الشركة فورا أترك أعلى	120	1,00	5,00	3,5083	1,16674
N valide (liste)	120				

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
أعمل التي للشركة وولاء دائما التزاما أظهر بها	120	1,00	5,00	3,9167	,90362
سلوك هو لأخرى شركة من للعمل التنقل إن أخلاقي غير	120	1,00	5,00	2,7083	1,19801
نحوها أشعر لأني الشركة في البقاء أفضل الأخلاقي بالالتزام	120	1,00	5,00	3,2583	1,09618
لي أتيحت إذا حتى بالشركة عملي أترك لن أفضل مكان في عمل فرصة	120	1,00	5,00	2,7583	1,28335
الشركة في يبقون الذين الأشخاص أحترم الوظيفية حياتهم طوال	120	1,00	5,00	3,6917	1,09080
N valide (liste)	120				

Régression

Variables introduites/éliminées[a]

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الرعاية[b]	.	Introduire

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,341[a]	,116	,109	8,26264

a. Prédicteurs : (Constante), الرعاية

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1061,854	1	1061,854	15,553	,000[b]
	de Student	8056,013	118	68,271		
	Total	9117,867	119			

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

b. Prédicteurs : (Constante), الرعاية

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
		B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	2,202	,308		7,140	,000
	الرعاية	,302	,077	,341	3,944	,000

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

Variables introduites/éliminées[a]

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الاستقلالية[b]	.	Introduire

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,299[a]	,090	,082	8,38770

a. Prédicteurs : (Constante), الاستقلالية

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	816,160	1	816,160	11,601	,001[b]
	de Student	8301,706	118	70,353		
	Total	9117,867	119			

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

b. Prédicteurs : (Constante), الاستقلالية

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
		B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	2,447	,285		8,589	,000
	الاستقلالية	,082	,024	,299	3,406	,001

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

Régression

Variables introduites/éliminées[a]

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	القانون[b]	.	Introduire

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,181[a]	,033	,025	8,64436

a. Prédicteurs : (Constante), القانون

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	300,313	1	300,313	4,019	,047[b]
	de Student	8817,554	118	74,725		
	Total	9117,867	119			

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

b. Prédicteurs : (Constante), القانون

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
		B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	2,527	,440		5,745	,000
	القانون	,041	,021	,181	2,005	,047

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

Régression

Variables introduites/éliminées[a]

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	القواعد[b]	.	Introduire

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,364[a]	,133	,125	8,18634

a. Prédicteurs : (Constante), القواعد

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1209,966	1	1209,966	18,055	,000[b]
	de Student	7907,901	118	67,016		
	Total	9117,867	119			

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

b. Prédicteurs : (Constante), القواعد

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,975	,340		5,817	,000
	القواعد	,088	,021	,364	4,249	,000

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

Régression

Variables introduites/éliminées[a]

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	المنفعة[b]	.	Introduire

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,108[a]	,012	,003	8,73852

a. Prédicteurs : (Constante), المنفعة

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	107,182	1	107,182	1,404	,239[b]
	de Student	9010,685	118	76,362		
	Total	9117,867	119			

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

b. Prédicteurs : (Constante), المنفعة

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
		B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	3,127	3,575		13,121	,000
	المنفعة	,020	,259	,108	1,185	,239

a. Variable dépendante : الالتزام التنظيمي