

جامعة أحمد دراية – أدرار
كلية العلوم الاقتصادية، والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي

شعبة: علوم التسيير
تخصص: إدارة أعمال

بعنوان:

تأثير الإلتزام بأخلاقيات الوظيفة على الولاء التنظيمي لدى العاملين
دراسة حالة جامعة أحمد دراية بأدرار

إشراف الدكتور:

د. عبد الكريم مسعودي

إعداد الطالبتين:

❖ دليمي نور الهدى

❖ غشامي شيما

لجنة المناقشة

رئيساً	استاذ محاضر "أ"	د. بن الدين أحمد
مشرفاً ومقرراً	استاذ محاضر "أ"	د. مسعودي عبد الكريم
مناقشاً	استاذ محاضر "أ"	أ. طروبيا ندير

الموسم الجامعي: 2021/2020



شهادة الترخيص بالإيداع

انا الأستاذ(ة): عبد الطرح مسعود
المشرف مذكرة الماجستير.
الموسومة بـ: تأثير الإلتزام بأخلاقيات البحث العلمي في الأداء البحثي
لدى الطالب د. الحامدي دراسة حالة جامعة احمد دراية س.أ.أ.
من إنجاز الطالب(ة): د. ليس نور الحدي
و الطالب(ة): ع. ناصي سنياد
كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم التطبيقية
القسم: علوم التنشيط
التخصص: إدارة الأعمال
تاريخ تقييم / مناقشة: 2021/06/14

أشهد ان الطلبة قد قاموا بالتعديلات والتصحيحات المطلوبة من طرف لجنة التقييم / المناقشة، وان المطابقة بين
النسخة الورقية والإلكترونية استوفت جميع شروطها.
ويماكنهم لإيداع النسخ الورقية (02) والإلكترونية (PDF).

- امضاء المشرف:

ادرار في 2021/06/14

مساعد رئيس القسم:

مساعد رئيس قسم علوم التنشيط المكتب بها
بعد التدرج والبحث العلمي
د. بوشري عبد الغني

عبد الطرح مسعود



الإهداء

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله

أهدي ثمرة عملي هذا إلى من قال فيهما الله " **وَإِخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا** "

الآية 24 - سورة الإسراء

إلى والداي الكريمين اللذين قاما بالكثير من أجلي
وتحقيق حلمهم للوصول إلى هذه المرحلة أطال الله في
عمرهما.

إلى الأعز في هذه الدنيا أخواتي فايضة، إيمان ، مروى،
و إلى سندي بعد والديا اخواني نصر الله ،فؤاد عماد
الدين ،حسان أحمد أمين،

و إلى من حصد الأشواك وبذل جهد من أجل أن أعتلي
سلام النجاح جدي وجدتي وعماتي الكريمات
وخالتي العزيزة

نور الهدى



الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله.

أهدي ثمرة عملي هذا إلى من قال فيهما الله " وَأَخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذَّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ
وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا "

– سورة الإسراء ، الآية 24

أهدي تخرجي هذا إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد طريق العلم لي،
إلى من بذل جهد السنين من أجل أن اعتلي سلالم النجاح،
والذي العزيز حفظه الله ورعاه وأطال عمره.
إلى من أخص الله الجنة تحت قدميها وغمرتني بالحب والحنان وأشعرتني بالسعادة
والأمان وزرعت لدي روح المثابرة والاجتهاد لأصل إلى ما أصبوا إليه
والدتي العزيزة أطال الله في عمرها
وإلى من ساندني وخط معي خطواتي ويسر لي الصعاب ووقوفني في هذا المكان
ما كان ليحدث لولا تشجيعه لي،
زوجي العزيز حفظه الله لي ووقفه وسدد خطاه.
إلى من به أكبر وعليه أعتمد إلى من بوجوده اكتسب قوة لا حدود لها، إلى من كان
الأب الثاني أخي العزيز حكيم وإلى إخواني الصغار سليمان ونصر الدين.
وإلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة أخواتي نسيمة، لويضة، نور الهدى
إلى كل الأرواح الطيبة، ومن شاركوني بأطيب الدعاء والأمنيات ومن كانوا بمثابة
الأب والأم أهل زوجي خالتي نعيمة وعمي عبد الوهاب.
وإلى من جمعتني بهم الأيام وأصبحوا جزءاً مهماً من حياتي زوجة الغالي: عيشاوي
نور الهدى، وزميلتي التي أحسنت ظروف غيابي في بعض الأوقات: دليمي نور
الهدى

شكر و عرفان

الحمد لله رب العالمين،

والصلاة والسلام على خاتم المرسلين وآله وصحبه والتابعين

أولاً فإن الحمد والشكر لله عز وجل الذي وفقنا في إنجاز هذا العمل.

كما نتوجه بالشكر لأستاذنا المحترم مسعودي عبد الكريم على إشرافه
وتأطيره هذا العمل المتواضع، وحرصه على تقديم التوجيهات والنصائح
وبذله لجهد كبير معنا.

كما نشكر أستاذنا المحترم بلبالي عبد السلام الذي ساهم بنصائحه
وتوجيهاته في إثراء هذا البحث.

كذلك نشكر كل من ساعدنا ووقف معنا سواء من قريب أو بعيد

شيماء

نور الهدى

فهرس المحتويات

الصفحة	العناوين
--	إهداء
--	شكر
--	فهرس المحتويات
--	قائمة الجداول
--	قائمة الأشكال البيانية
--	قائمة الاختصارات
--	قائمة الملاحق
أ-ج	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للالتزام بأخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي	
05	تمهيد
06	المبحث الأول: المفاهيم النظرية والعلاقة بين المتغيرات الدراسة
06	المطلب الأول: عموميات حول الالتزام بأخلاقيات الوظيفة
06	أولاً: مفهوم أخلاقيات الوظيفة
07-06	ثانياً: عناصر أخلاقيات الوظيفة
07	ثالثاً: مصادر أخلاقيات الوظيفة
08	رابعاً: نظريات اخلاقيات الوظيفة
09-08	المطلب الثاني: مدخل عام للولاء التنظيمي
09	أولاً: مفهوم الولاء التنظيمي
09	ثانياً: خصائص الولاء التنظيمي
10	ثالثاً: أهمية الولاء التنظيمي
11-10	رابعاً: أبعاد الولاء التنظيمي
12-11	خامساً: طرق قياس الولاء التنظيمي
13-12	سادساً: العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي
14	المطلب الثالث: العلاقة بين أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي
15	المبحث الثاني: الأبحاث والدراسات السابقة
15	المطلب الأول: الدراسات السابقة
16-15	أولاً: الدراسات العربية
17-16	ثانياً: الدراسات الأجنبية
17	المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية
18	أولاً: أوجه الاختلاف
18	ثانياً: أوجه التشابه
19	خلاصة الفصل

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية بجامعة أحمد دراية بأدرار	
21	تمهيد
22	المبحث الأول: الإسقاط المنهجي وإجراءات الدراسة
22	المطلب الأول: طريقة الدراسة
23-22	أولا: مجتمع الدراسة
23	ثانيا: وحدة الدراسة
23	ثالثا: عينة الدراسة
24	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
26-24	أولا: طرق جمع البيانات
29-26	ثانيا: صدق وثبات أداة الدراسة
31	ثالثا: ثبات أداة الدراسة
32-31	رابعا: أدوات الاحصائية الوصفية والاستدلالية لأداة الدراسة
33	المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالدراسة الميدانية
33	المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة الميدانية
37-33	أولا: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بخصائص عينة الدراسة
44-37	ثانيا: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بتصورات المبحوثين
44	المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات
44	أولا : اختبار التوزيع الطبيعي
59-45	ثانيا : نتائج اختبار الفرضيات الدراسة
60	خلاصة الفصل
65-62	الخاتمة العامة
68-67	قائمة المراجع
70	الملاحق
--	الملخص

قائمة الجداول

الصفحة	العناوين	الرقم
18	يوضح اجه الاختلاف بين الدراسة السابقة و الدراسة الحالية	(01-01)
26	مقياس ليكارث الخماسي	(01-02)
26	درجات مقياس ليكارث الخماسي	(02-02)
27	يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات الثقافة التنظيمية	(03-02)
27	يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات اخلاق الموظف	(04-02)
28	يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات انظمة المنظمة	(05-02)
28	يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات المناخ الخارجي	(06-02)
28	يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات الولاء الاتجاهي	(07-02)
29	يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات الولاء السلوكي	(08-02)
29	يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات الولاء المحسوب	(09-02)
29	يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات الولاء العاطفي	(10-02)
30	يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات الولاء اخلاقي	(11-02)
30	يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات الولاء المستمر	(12-02)
31	معامل الفا-كرو نباخ لمتغيري الدراسة و عبارات الاستبانة	(13-02)
32	الادوات الاحصائية الاستدلالية والوصفية لأداة الدراسة	(14-02)
32	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير النوع	(15-02)
33	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر	(16-02)
34	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير المؤهلات العلمية	(17-02)
35	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير المسمى الوظيفي	(18-02)
36	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير سنوات الخبرة	(19-02)
37	استجابة الافراد الدراسة لبعده الثقافة التنظيمية حسب المتوسطات الموافقة	(20-02)
38	استجابة الافراد الدراسة لبعده خلاق الموظف حسب المتوسطات الموافقة	(21-02)
39	استجابة الافراد الدراسة لبعده انظمة المنظمة حسب المتوسطات الموافقة	(22-02)
40	استجابة الافراد الدراسة لبعده المناخ الخارجي حسب المتوسطات الموافقة	(23-02)
41	استجابة الافراد الدراسة لبعده الولاء الاتجاهي حسب المتوسطات الموافقة	(24-02)
41	استجابة الافراد الدراسة لبعده الولاء السلوكي حسب المتوسطات الموافقة	(25-02)
42	استجابة الافراد الدراسة لبعده الولاء المحسوب حسب المتوسطات الموافقة	(26-02)
42	استجابة الافراد الدراسة لبعده الولاء العاطفي حسب المتوسطات الموافقة	(27-02)
43	استجابة الافراد الدراسة لبعده الاخلاقي حسب المتوسطات الموافقة	(28-02)
44	استجابة الافراد الدراسة لبعده الولاء المستمر حسب المتوسطات الموافقة	(29-02)
45	اختبار التوزيع الطبيعي (Test kolmogorov-Smirnov)	(30-02)
45	معامل الارتباط بيرسون « pearson » لأبعاد اخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي	(31-02)
48	نتائج تحليل التباين الاحادي « one wey anova » في تصورات المبحوثين لمستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة تعزى للمتغيرات الديمغرافية	(32-02)
50	نتائج تحليل التباين الاحادي « one wey anova » في تصورات المبحوثين لمستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة تعزى للمتغيرات الديمغرافية	(33-02)
53	معامل الانحدار الخطي البسيط بين اخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي لدى العاملين	(34-02)
54	معامل الانحدار الخطي البسيط بين الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى العاملين	(35-02)
55	معامل الانحدار الخطي البسيط بين اخلاق الموظف والولاء التنظيمي لدى العاملين	(36-02)
56	معامل الانحدار الخطي البسيط انظمة المنظمة والولاء التنظيمي لدى العاملين	(37-02)
58	معامل الانحدار الخطي البسيط بين المناخ الخارجي والولاء التنظيمي لدى العاملين	(38-02)

قائمة الأشكال

الصفحة	العناوين	الرقم
24	نموذج الدراسة	(01-02)
33	توزيع عينة الدراسة وفق لمتغير النوع	(02-02)
34	توزيع عينة الدراسة وفق لمتغير العمر	(03-02)
35	توزيع عينة الدراسة وفق لمتغير المؤهلات العلمية	(04-02)
36	توزيع عينة الدراسة وفق لمتغير المسمى الوظيفي	(05-02)
37	توزيع عينة الدراسة وفق لمتغير سنوات الخبرة	(06-02)

قائمة الاختصارات

الاختصارات	الدلالة
SPSS	Statistique Package For Social Sciences الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية.

قائمة الملاحق:

الصفحة	عنوان الملحق	الملحق
70	استبانة الدراسة	01
77	قائمة الأساتذة المحكمين	02

المقدمة

توطئة:

مما لا شك فيه أن نجاح و تقدم الدول في تحقيق أهدافها يرتبط ارتباطاً وثيقاً بقدرة مؤسساتها على إنجاز الأعمال والمهام الموكلة إليها على أفضل وجه، وتتوقف عملية نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها على نوعية العامل البشري بها وعلى مستوى كفاءته والقيم والأخلاق التي يتصف بها، كونه الغاية و الوسيلة المهمة في تطوير المنظمات.

وبما أن المنظمات أصبحت تُعتبر المورد البشري الأساس الذي تعتمد عليه في تحقيق أهدافها وغاياتها المختلفة، أولت اهتماماً كبيراً بمشاعرهم تجاه عملهم، وتوفر الطرق الكفيلة التي تضمن استمراريتهم في المنظمة؛ وبالمقابل فهي تطلب منهم الولاء لها والوفاء في خدمتها؛ ومنه فإن العلاقة بين العاملين وبين منظماتهم علاقة تبادل وتكامل، فمصلحة المنظمة تقتضي الاحتفاظ بالعاملين الأكفاء الذين تم بذل المال والجهد في سبيل اختيارهم وتدريبهم ، ومنها حوافز مالية ومعنوية التي تساهم في سد احتياجاتهم ورغباتهم وضمن ولائهم لها.

ومنه أصبحت الأخلاقيات الإدارية أو ما يسمى بأخلاقيات الوظيفة من الموضوعات المعاصرة التي تحظى باهتمام متزايد خلال هذه السنوات، فبعد أن اتسع نطاق الأعمال، بدأ المجتمع الدولي يُعطي هذه القضية اهتماماً متزايداً خاصة وأن الأخلاق تلعب دوراً هاماً في حياة الشعوب على اختلاف أجناسها وأماكن وجودها والفلسفات التي تتبناها، وينعكس أثر هذه الأخلاق على سلوك الأفراد إذ يصبح سلوكهم متصفاً بالثبات والتماسك والتوافق، وعندئذ تشكل الأخلاق أحد مظاهر الضبط الاجتماعي عند الأفراد وتشكل دافعاً ومحركاً للفرد.

كما يُعتبر الولاء التنظيمي من أهم العوامل التي تُحدد فعالية وكفاءة المنظمة، حيث بينت الدراسات أن الشعور بالولاء يؤدي إلى عدد من النتائج الإيجابية بالنسبة للمنظمة والفرد؛ ومنه جاءت هذه الدراسة لقياس أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات.

الإشكالية الرئيسية:

من خلال ما سبق يُمكن صياغة التساؤل الرئيسي على النحو التالي:

ما مدى تأثير الالتزام بأخلاقيات الوظيفة على الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار ؟

وللإحاطة أكثر بالموضوع تمت تجزئة الإشكالية الرئيسية الى الأسئلة الفرعية التالية:

✓ هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين عناصر أخلاقيات الوظيفة والولاء

التنظيمي عند مستوى المعنوية 5% ؟

✓ هل توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول تطبيق أخلاقيات الوظيفة عند

مستوى معنوية 0.05% تعزى للمتغيرات الديمغرافية؟

✓ هل توجد فروق ذات دلالة احصائية حول مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين

بجامعة أدرار عند مستوى المعنوية 0.05 % تعزى لمتغيرات الديمغرافية ؟

✓ هل يوجد أثر ذات دلالة احصائية بين أخلاقيات الوظيفة و الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى معنوية 5% ؟

الفرضيات:

- ✓ **الفرضية الرئيسية الأولى:** لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين عناصر أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي عند مستوى المعنوية 5%.
- ✓ **الفرضية الرئيسية الثانية:** لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول تطبيق أخلاقيات الوظيفة عند مستوى معنوية 0.05 تعزى للمتغيرات الديمغرافية.
- ✓ **الفرضية الرئيسية الثالثة:** لا توجد فروق ذات دلالة احصائية حول مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى المعنوية 0.05 تعزى لمتغيرات الديمغرافية.
- ✓ **الفرضية الرئيسية الرابعة:** لا يوجد أثر ذات دلالة احصائية بين أخلاقيات الوظيفة و الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى معنوية 5%.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة بشكل عام إلى:

- ✓ تحليل أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة على الولاء التنظيمي لدى العاملين من خلال الاستبانة الموزعة على عمال الإدارة في الجامعة.
- ✓ التعرف على العلاقة بين أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي لدى العاملين.
- ✓ تقديم إطار نظري لمحاولة توضيح مفهوم أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي وما يتعلق بهما.
- ✓ التوصل إلى مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تكون ذات فائدة للمؤسسات، والباحثين والمهتمين بهذا المجال.

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة من خلال ما يلي:

- ✓ تقديم تقييم علمي وموضوعي حول واقع أخلاقيات الوظيفة في المؤسسات وأثرها في تحديد مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين.
- ✓ تجمع الدراسة بين متغيرين بالغى الأهمية في وقتنا الحاضر وهما أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي.
- ✓ الاستفادة من نتائج الدراسة في إعداد برامج تدريبية للعاملين في مجال أخلاقيات الوظيفة لزيادة ولائهم التنظيمي.

مبررات اختيار الموضوع:

تم اختيار هذا الموضوع لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية نوجزها فيما يلي:

- **الأسباب الذاتية:** الرغبة الشخصية في دراسات هذا الموضوع نظرياً وتطبيقياً وميولنا الشخصي إلى المواضيع التي تهتم بأخلاقيات الوظيفة.

■ الأسباب الموضوعية: ارتباط الموضوع بمجال التخصص ورغبتنا في وضع آليات عمل تعمل على رفع مستوى أخلاقيات الموظف وولائه.

حدود الدراسة:

■ من حيث الموضوع: تضمنت الدراسة العلاقة بين متغيرين هما: المتغير المستقل والمتمثل في أخلاقيات الوظيفة والمتغير التابع المتمثل في الولاء التنظيمي.

■ من حيث البعد المكاني: أجريت الدراسة الميدانية على مستوى جامعة أحمد دراية بولاية أدرار.

■ من حيث الحدود الزمنية: جرت دراسة الموضوع محل الدراسة خلال الموسم الجامعي (2021/2020).

منهج الدراسة:

من أجل الوصول إلى أهداف البحث، اعتمدنا على المنهج الوصفي، وذلك من خلال وصف عينة البحث وتغيرات دراسة الظاهرة لإنجاز الجانب النظري وبالاعتماد على مجموعة من المراجع، الكتب، الرسائل الجامعية، المجلات ؛ وذلك من أجل تحقيق مصداقية للموضوع محل الدراسة ومعالجته من عدة جوانب، واستخدام أداة الاستبانة في الجانب التطبيقي، وتحليلها باستخدام برنامج SPSS .

صعوبات الدراسة:

ليس هناك عمل علمي يخلو من قلة الصعوبات، حيث عند إعدادنا لهذه الدراسة اعترضتنا مجموعة من الصعوبات نذر منها:

- الظروف الاستثنائية التي شهدها العالم بسبب انتشار فيروس كورونا- كوفيد 19 وما نتج عنه من حجر صحي وغلق لمختلف المكتبات والفضاءات العلمية مما صعب في الحصول على المعلومات.

محتوى الدراسة:

من أجل الإلمام بالموضوع محل الدراسة تم تقسيمها وفق طريقة IMRAD إلى فصلين، حيث كل فصل تضمن مبحثين ويحتوي كل مبحث على ثلاث مطالب وفقاً ما يلي:

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للإلتزام بأخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي.

المبحث الأول: المفاهيم النظرية لأخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي.

المبحث الثاني: الأبحاث والدراسات السابقة.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بجامعة أحمد دراية بأدرار.

المبحث الأول: الإسقاط المنهجي وإجراءات الدراسة.

المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالدراسة الميدانية.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي

للتزام بأخلاقيات الوظيفة

والولاء التنظيمي

تمهيد:

تسعى المؤسسات على اختلاف أشكالها وأنواعها وبيئات أعمالها إلى تحقيق أهدافها التي تتعدد وتختلف حسب اختلاف نشاط المؤسسة وترتبط أهداف هذه الأخيرة ارتباطاً وثيقاً بقيم وأخلاق الأفراد العاملين بها، كما يتوقف نجاح واستمرار هاته المنظمات على طبيعة القواعد والمبادئ التي يمارسها الأفراد العاملين داخل المنظمة وهذا ما يطلق عليه بأخلاقيات الوظيفة، والتي أصبحت من المصطلحات الشائعة في الإدارات وتحظى باهتمام متزايد وملفت للنظر، بحيث يجب على كل فرد أن يتحلى بأخلاقيات العمل ويلتزم بها لأنها بمثابة الدعامة الأولى في نجاح المنظمة.

وتتصدر هاته الأخلاقيات في إتقان العمل والمساعدة المتبادلة بين العمال وتحقيق الثقة وعدم خرق القواعد والمعايير ومعتقدات والقيم.... الخ، فإذا لم تكن هذه القواعد بدرجة معينة يصبح استمرار ونجاح المنظمة شبه مستحيل، إضافة إلى أن الالتزام بأخلاقيات الوظيفة يؤدي إلى تطوير الاهتمامات والأهداف المسطرة وله آثار على الولاء التنظيمي لدى العاملين باعتبار أن ولاء ووفاء وإخلاص العامل البشري اتجاه منظمته هو المحور الحقيقي لنجاحها أيضاً.

بالرغم من أن الولاء التنظيمي قد تم التطرق إليه قديماً، إلا أنه أصبح يتزايد الإهتمام به في السنوات الأخيرة، ويرجع هذا الإهتمام إلى الأثر الواضح لهذا المعنى على كثير من سلوكيات واتجاهات الأفراد والمنظمة على حد سواء.

ومن هذا المنطلق يأتي هذا الفصل لتعالج فيه الإطار المفاهيمي للالتزام بأخلاقيات الوظيفة و الولاء التنظيمي والذي تم تقسيمه إلى مبحثين:

المبحث الأول: المفاهيم النظرية والعلاقة بين متغيرات الدراسة.

المبحث الثاني: الأبحاث والدراسات السابقة.

المبحث الأول: المفاهيم النظرية والعلاقة بين متغيرات الدراسة

تمثل الأخلاق الوظيفية الركيزة الأساسية في الواجبات الوظيفية التي يقوم بها الموظف وتمثل هذه الأخلاق في القيم والمبادئ التي يتم الإعتماد عليها في العمل، أما الولاء التنظيمي فيعد من المفاهيم الإدارية الحديثة، ويرجع سبب الاهتمام به، لما للولاء التنظيمي من تأثيرات هامة على الكثير من سلوكيات واتجاهات الأفراد .

ومن خلال هذا المبحث سنُعرض على مفهوم أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي وصولاً إلى العلاقة بين هذين المتغيرين.

المطلب الأول: عموميات حول الالتزام بأخلاقيات الوظيفة

أولاً: مفهوم أخلاقيات الوظيفة

إن مفهوم أخلاقيات الوظيفة يُركز على مبادئ ومعايير سلوك الأفراد، ومن ثم سنبدأ أولاً بتحديد المقصود بأخلاقيات ومفهوم الوظيفة وصولاً إلى التعريف بأخلاقيات الوظيفة.

01- مفهوم الأخلاقيات: هي " مجموعة من القواعد التي تحكم العلاقة بين الأفراد ومؤسساتهم وتضبط سلوكهم وتحدد حقوقهم وواجباتهم، أو هي عبارة عن سلوك مهني وظيفي يستند إلى مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق أو يتعارف عليها أفراد المجتمع ". (الله، 2014، صفحة 64)

02- مفهوم الوظيفة: هي " مهمة محددة من مجموعة من الواجبات والمسؤوليات والخصائص تختلف عن غيرها من المهمات الأخرى أو هي مجموعة من الأعمال المتشابهة من حيث مهامها الرئيسية، ومن حيث التنوع والمستوى التنظيمي ". (صفوان محمد، 2013، صفحة 57)

03- مفهوم أخلاقيات الوظيفة: (وليد خلف، 2014، صفحة 65)

-**التعريف الأول:** تُعد من: " السلوك الوظيفي الذي تطلبه بل تفرضه طبيعة النشاطات الحكومية و إن تمسك الموظف بهذا النمط السلوكي من العوامل الرئيسية لنجاح الجهاز الإداري في تحقيق رسالته".

-**التعريف الثاني:** " مجموعة من القواعد والأسس التي يجب على العامل التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس وناجح في مهنته ما دام قادراً على اكتساب ثقة زبائنه والمتعاملين معه من الزملاء والرؤساء والمرؤوسين".

-**التعريف الثالث:** هي " وثيقة تُحدد المعايير الأخلاقية والسلوكية المهنية المطلوبة، والتي يتبعها أفراد جمعية معينة، وتعرف بأنها بيان بالمعايير المتتالية لمهنة من المهن وتتناها جماعة معينة أو مؤسسة توجيه أعضائها لتحمل مسؤولياتهم المهنية".

ثانياً: أبعاد أخلاقيات الوظيفة

إن الأبعاد التي تقوم عليها الأخلاقيات الوظيفية مختلفة ومتعددة يمكن أن نركز على أبرزها فيما يلي: (وردة، 2016-2017، صفحة 27)

الثقافة التنظيمية في الإدارة:

تمثل واحدة من أهم مكونات أخلاقيات الإدارة، إذ أن القيم الشخصية والتغيير الأخلاقي الذي يترجم هذه القيم إلى تصرفات هي ظاهرة مهمة خاصة في عملية صنع القرار الأخلاقي في المؤسسة أو المنظمة.

أخلاق الموظف:

يدخل في تكوين أخلاق الأفراد جملة من المصادر لتحديد ما هو صحيح وما هو خطأ، فالقرآن الكريم والسنة النبوية والكتب المقدسة الأخرى والضمير والإبداء وكذا القوانين... الخ، حيث تمنح هذه المصادر القدرة على الحكم على ما هو صحيح وما هو خاطئ إزاء المواقف والحالات التي تواجه الفرد.

أنظمة المنظمة:

تُساهم الأنظمة والسياسات ومجموع المبادئ الأخلاقية في تشكيل أخلاقيات الإدارة، والتي من شأنها توجه سلوك الفرد باتجاه معين، ولكل نظام تأثير خاص على طبيعة سلوكه العادي، وهذا التأثير هو الذي يتحكم في سلوكه باتجاه يعزز أو يضعف العمل بأخلاقيات الإدارة.

المناخ الخارجي:

يُمثل القوة الرابعة في الأنظمة الحكومية والزبائن والجماعات المستفيدة وقوى السوق والتي تُسهم في تكوين أخلاقيات الإدارة وتوجيهها باتجاه معين دون غيره خاصة في عالمنا اليوم والذي يتميز بزيادة المنافسة ومختلف التحولات والتطورات في مجال التكنولوجيا.

ثالثاً: مصادر أخلاقيات الوظيفة:

تختلف النظم الإدارية في مستوياتها وطبيعتها وطرق تعاملها وهذا لا يعني إختلافها في المصادر من حيث الجوهر، فقد أجمع الكثير من الكتاب والباحثين في تحديد المصادر الأساسية الأخلاقية المتمثلة في: (وردة، 2016-2017، صفحة 13)

1- المصدر الديني:

فما جاءت به الديانات السماوية من الأخلاق وفضائل تنعكس على المرء في تعامله مع الله وحسن المعاملة والاستقامة في التعامل مع الجميع لأنهم متساوون أمام القانون.

2- القوانين والأنظمة والتشريعات:

هي التي تقوم بوصفها الدولة لنظام مثل: الخدمة المدنية، قانون الخدمة المدنية، قانون الخدمة العمومية، أنظمة قواعد العمل، اللوائح الإدارية.

3- البيئة الاجتماعية:

أين تعد القيم والعادات والتقاليد والأعراف من بين أهم مصادر الأخلاقيات التي تؤثر في الإدارة، وفي مستوى التعامل بين الموظفين، والجمهور من جهة، ومن بين الموظفين أنفسهم داخل المنظمة من جهة أخرى.

4- نظريات التنظيم والمدارس الفكرية والفلسفية:

حيث حاول العلماء والفلاسفة ورجال الفكر على اختلاف مدارسهم وعلماء الإدارة والسلوك والتاريخ وغيرهم، في مختلف كلياتهم أن ينظروا للعلاقة بين الحاكم والمحكوم.

رابعاً : نظريات أخلاقيات الوظيفة:

هناك أربع نظريات الأخلاقيات الوظيفة وعلى النحو التالي: (الرواشدة، 2007، الصفحات 44-46)

1) النظرية التجريبية:

وترتكز هذه النظرية على مقولة أن الأخلاق تشتق من التجربة الإنسانية وأن ما هو أخلاقي أو غير أخلاقي يعقد به من خلال الاتفاق العام، وهذا ما لا يتحقق إلا بالتجربة أولاً، وأن ما يُحدد ويقاس من عوامل هذه التجربة يحقق الوصول إلى ذلك الاتفاق.

2- النظرية العقلانية :

وترتكز هذه النظرية على مقولة أن العقل يمتلك القدرة على تحديد ما هو جيد وما هو سيء، وأن هذه التحديدات المنطقية هي أكثر استقلالاً عن التجربة، وبالتالي فإن حل المشكلات الأخلاقية يمكن أن يتم عن طريق ما هو عقلائي و أن التأثيرات الذاتية والشخصية هي التي تحد من تحقيق ذلك.

3- نظرية الحدس:

وترتكز هذه النظرية على أن الأخلاق تشتق مما يمتلكه الفرد فطرياً من حدس كقدرة ذاتية على التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ، وأن سوء التصرف الأخلاقي سببه البيئة السيئة والتربية السلبية وعوامل التنشئة غير ملائمة.

4-نظرية الالهام:

وترتكز هذه النظرية على مقولة أن تحديد الخطأ والصواب هو أمر خارج نطاق قدرة الفرد وأن الله يرشد الإنسان الى المبادئ التي تساعد على تحديد الامور الصحيحة، والأمر الخطأ وبالتالي فإن المديرين يتأثرون في سلوكياتهم وفي قراراتهم الإدارية التي يتخذونها بهذه النظريات بالإضافة الى أنهم عرضة للتأثر بمتطلبات بيئة الأعمال التي يعملون ضمنها.

المطلب الثاني: الولاء التنظيمي

إن الولاء التنظيمي يكتسي أهمية بالغة على مستوى المنظمات، وله أثر واضح على سير العمل فيها نظراً لارتباطه بالسلوك التنظيمي والثقافة التنظيمية، فهما يلعبان دوراً هاماً في توجيه الأفراد العاملين داخل المنظمة.

أولاً: مفهوم الولاء التنظيمي وأهميته

1- مفهوم الولاء التنظيمي:

لقد تعددت التعريفات التي سبقت لتوضيح مفهوم الولاء التنظيمي مع تطور الفكر الإداري وفيما يلي نذكر بعض من التعريفات التي اكتسبت قبولا لدى العديد من الكتاب والباحثين

يُعرف الولاء التنظيمي بأنه استعداد الفرد على بذل درجات عالية من الجهد لصالح التنظيم، والرغبة القوية في البقاء في التنظيم، وقبول القيم والأهداف الرئيسية للتنظيم. (العزاوي، 2010، صفحة 425)

كما يُعبر عن درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها ورغبته في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل فيها مع رغبة قوية في الاستمرار في عضويته داخل هذه المنظمة، حيث أن هذا المفهوم يتصف بالإيجابية والديناميكية ويقوم على الاقتناع الداخلي بأهداف أو غايات التنظيم؛ ليس لمجرد تقييم لما يحصل عليه الفرد من المزايا ومنافع مختلفة بل للارتباط الوجداني الذي يتمثل في ولاءه للمنظمة ويعزز رغبته في البقاء للعمل والاستمرار. (عبد الباقي، 2004، صفحة 181)

من خلال التعريفات السابقة نستنتج أن الولاء التنظيمي عبارة عن الشعور الإيجابي عند الموظف تجاه منظمته الإدارية والإخلاص لأهدافها والارتباط معها، ثم الحرص المستمر على البقاء فيها، من خلال بذل الجهد والافتخار بمآثرها وخلق التوافق بين قيمه وقيمتها.

ثانياً: خصائص الولاء التنظيمي

يتميز الولاء التنظيمي بخصائص نُجملها فيما يلي: (العزاوي، 2010، الصفحات 428-429)

- 1- متغير سلوكي ويمثل حالة غير محسوسة ومملوسة ولا يمكن تحديد أبعادها.
 - 2- حصيلة تفاعل العديد من النظم والسياسات والإجراءات المتعددة.
 - 3- له تأثير كبير على كثير من الظواهر في المنظمة كالحضور إلى المنظمة أو البقاء فيها، أو الأداء.
 - 4- تصعيد حالة الولاء وهي تتوقف على جهد كبير تبذله إدارة المنظمة.
 - 5- الولاء التنظيمي للأفراد لا يتسم بالثبات وإنما يتغير نحو الأفضل أو الأسوأ نتيجة لتأثيرات استراتيجية ضاغطة.
 - 6- الولاء وسيلة لتحقيق أهداف معينة شخصية لا يستطيع الفرد تحقيقها بمعزل عن المنظمة والشعور بالولاء لها مستمر طالما استمرت المنظمة بأداء دورها في تحقيق أهداف وأعراض أعضائها المنتمين لها والعكس صحيح.
 - 7- الولاء قيمة بحد ذاته وذلك عندما تصبح أهداف المنظمة ومصالحها هدفاً من أهداف أعضائها وقيمة من قيمهم بغض النظر عن أهدافهم ومصالحهم الخاصة أو الذاتية.
 - 8- الولاء امتثال لما يتوقعه الآخرون وهو حصيلة للضغط الاجتماعي الذي يمارس على أعضاء تنظيم معين خوفاً من عقوبات معنوية في الغالب، والعادات والتقاليد الاجتماعية واحترام الأعراف العامة تأثير في الزام الفرد أو مجموعة الأفراد بتجسيد ولاءهم للمنظمات التي ينتمون لها.
- وقد يظهر تأثير العوامل الدينية أو السياسية أو العسكرية في تجسيد هذا النوع أو الشكل من الولاء بصورة أوضح كون أن أعضاء هذه المنظمات يستبعدون التفكير بتقليل أو سحب ولاءهم خوفاً من العقوبات الاجتماعية المعنوية أو المادية.

ثالثاً: أهمية الولاء التنظيمي

لكل منظمة قيم وأهداف خاصة بها تسعى إلى تحقيقها ولو على المستوى البعيد وهذا لا يتحقق إلا من خلال تكاتف الجهود وتوحيد الهدف، وعليه فإن الولاء التنظيمي يُعد من أهم العوامل التي تساهم في استقرار المنظمة وبقائها وتمثل أهميته فيما يلي: (دره، 2011، صفحة 91)

✚ استقطب مفهوم الولاء اهتمامات كل من العلماء و الممارسين التنظيميين كونه تركيب متعدد الأبعاد يركز على العلاقة بين العاملين والمنظمة ويساعد في فهم طبيعة العمليات النفسية التي يختارها الأفراد كي يتكيفوا مع بيئتهم الداخلية والخارجية

✚ يعتبر الولاء التنظيمي هام للفرد لأنه يتيح له الشعور بالانتماء إلى كيان اجتماعي متمثل بالمنظمة التي تهتم به وتوفر له إشباع حاجاته المتنوعة لتصل إلى درجة التقدير والاحترام وتأكيد الذات، فحالة الارتباط والتكامل التي تنشأ بين الفرد والمنظمة تجعل الفرد يشعر بأهميته كجزء فعال في المنظمة، وبالتالي فهو على استعداد لتقديم مجهود كبير في سبيل مصلحة المنظمة.

✚ إن تحسين مستوى التزام العاملين يمكن أن يقود إلى ولاء أكبر وأداء أفضل للمنظمة كما يمكن أن يفيد الفرد من خلال دعم شعوره بالأهمية الذاتية والكرامة والانخراط النفسي، حيث أن نقص الارتباط بين الفرد و المنظمة يمكن أن يكون مكلفاً للإدارة من حيث الوقت والطاقات فضلاً عن كونه يقلص من فرص التوافق الفكري المشترك أو الالتقاء على غرض محدد بين وحدات التنظيم بالإضافة إلى مشاكل سلوكية متعددة.

✚ يساعد الولاء التنظيمي الأفراد في كيفية إيجاد هدف لهم بالحياة ويُعد من الأسس الهامة للحكم على سلامة استخدام الموارد البشرية وفعالية السياسات الخاصة بها.

رابعاً: أبعاد الولاء التنظيمي

تختلف أبعاد الولاء للأفراد للمنظمات باختلاف القوة الباعثة والمحركة له وحسب الأدبيات المهمة بدراسة السلوك التنظيمي، فهناك أبعاد مختلفة للولاء التنظيمي وليس بعداً واحداً رغم اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الولاء إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد.

حدد ستاوو وسيلانيك عام 1977 بعدين للولاء التنظيمي وهما: (الرواشدة، 2007، الصفحات 44-

46)

الولاء الاتجائي: وهو مجموعة العمليات التي يتم من خلالها تطابق أهداف الفرد مع أهداف قيم المنظمة، مما يؤدي إلى زيادة رغبة الفرد في البقاء والاستمرار في منطقة ATTITINDINJL COMMITMENT.

الولاء السلوكي: BEHVIORJLCOMMITMENT مجموعة العمليات التي يصبح الفرد من خلالها مرتبطاً بالمنظمة كنتيجة لسلوك سابق فالجهد بعضويته في هذه المنظمة والبقاء فيها.

وقد ميز البعض بُعدين للولاء التنظيمي وهما:

الولاء الأدبي: ويقصد به تبني الفرد لقيم وأهداف التنظيم واعتبارها جزء من قيمة وأهدافه.

الولاء المحسوب: ويقصد به رغبة الفرد بالاستمرار بالعمل في المنظمة على الرغم من توفر فرصة أخرى للعمل في المنظمة أخرى بمزايا أفضل

أما مايور وألان سميث فقد ميزوا بين ثلاث أبعاد للولاء التنظيمي:

الولاء العاطفي: يتأثر هذا البعد بدرجة إدراك الفرد للخصائص التي تميز عمله مثل الاستقلالية والأهمية والكيان وتنوع المهارات المطلوبة والتغذية الراجعة لبيئة التنظيم التي يعمل فيها تسمح له بالمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل به شخصياً.

الولاء الأخلاقي: وهو الإحساس الذي يتولد لدى الموظف بالالتزام نحو البقاء في التنظيم ويتعزز هذا الشعور من خلال الدعم الجيد من قبل المنظمة للعاملين فيها السماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي مع إجراءات تنفيذ العمل والأهم من ذلك المساهمة في وضع الأهداف والخطط ورسم سياسة المنظمة العامة.

الولاء المستمر: وتعتبر درجة ولاء الفرد في هذه الحالة محكومة بالقيمة الاستثمارية والمادية التي يمكن أن يحققها الموظف من خلال استمراره بالبقاء في المنظمة مقارنة مع ما سيفقده إذا ما قرر ترك المنظمة والالتحاق بأخرى ويتأثر تقييم الفرد لأهمية البقاء في المنظمة بمجموعة من العوامل كتقدم في السن وطول العمل الوظيفي في المنظمة.

خامساً: طرق قياس الولاء التنظيمي

وجب على المؤسسة معرفة مستوى الولاء التنظيمي من خلال مجموعة من الإجراءات والطرق

تتمثل في: (السويسي، 2018، الصفحات 140-142)

1- المقاييس الموضوعية:

وهي الطرق البسيطة والشائعة والتي يتم من خلالها تحليل عدد من الظواهر الناتجة عن الولاء التنظيمي وعادة ما تعتمد على وحدات قياس لرصد سلوك ما، لذا يمكن اعتبارها مقاييس سلوكية ونذكر منها على سبيل المثال:

- رغبة الفرد في البقاء في المؤسسة.
- مستوى أداء العاملين.
- معدلات الغياب ودوران العمل.
- مستوى خبرة الأفراد بالإدارة.

ويرى أن هذه المقاييس السلوكية على مشكلات الخاصة بالولاء التنظيمي التي قد تحدث لا توفر بيانات تفصيلية بل تبين اسباب المشكلات و علاجها.

2- المقاييس الذاتية:

يقيس هذا النوع ولاء الأفراد مباشرة بأساليب تقديرية ذاتية، وذلك عن طريق تصميم قائمة تتضمن أسئلة توجه للأفراد للحصول على تقدير من جانبهم ودرجة ولائهم وأفضل طريقة لتطبيق هذه المقاييس هو الاستبيان وقد تباينت هذه المقاييس في طبيعتها ومكوناتها وكان أبرزها:

1- مقياس بورتر 1969 وقد أطلق عليه استبيان الولاء التنظيمي وهو يتكون من 15 فقرة تستهدف قياس درجة ولاء الأفراد بالمؤسسة وولائهم وإخلاصهم لها وبذل جهد كبير من أجل تحقيق أهداف المنظمة واستعان كذلك بمقياس ليكرت لتحديد درجة الاستجابة.

2- مقياس مارش وماتري 1977 وهو الذي يقدم مقياس للولاء التنظيمي مدى الحياة (الاعراف والقيم) ويتكون من أربع فقرات وقد استخدم أداة لقياس إدراك الفرد لكيفية تعميق الولاء التنظيمي مدى الحياة وتعزيز استحسان المنظمة وحث الفرد على الالتزام بقيم العمل والإخلاص له حتى إحالته على التقاعد.

3- مقياس جوتس 1978 وهو محاولة لقياس الولاء التنظيمي من خلال تغيرات عبرت كل منها على واحدة من القيم التالي: العمل مع الزملاء، كفاءة عالية، استخدام المعرفة والمهارة، زيادة المعرفة في تخصص و إنشاء أفكار جديدة في حقل التخصص

4- مقياس سكوردن: ساهم في بناء هذا المقياس ثلاثة مصادر:

- الأعمال المتعلقة بالانتماء للمؤسسة
- المقابلات مع عدد الأفراد لتحديد خصائص الاتجاه السلوكي للفرد
- القيم والمعتقدات

سادساً: العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي

هناك العديد من العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي بعضها عوامل تتعلق بالخصائص الشخصية للفرد وبعضها يتعلق بالبيئة الداخلية للمنظمة وبعضها الآخر يتعلق بالبيئة الخارجية (العزاوي، 2010، الصفحات 428-429)

1- العوامل المتعلقة بالخصائص الشخصية

-المؤهل: العاملون ذو المؤهلات العليا أكثر ولاء لمؤسساتهم عن الأفراد ذو المؤهلات الدنيا إلا أن هذا المتغير متفق عليه.

-مدة الخدمة: العاملون من ذوي الخدمة الطويلة في المنظمة أكثر ولاء لمنظماتهم ممن أقل خدمة و أشارت العديد من الدراسات والأبحاث إلى وجود علاقة ايجابية بين مدة الخدمة والولاء التنظيمي

-المسؤولية الاجتماعية: العاملون من ذوي المسؤولية العائلية أكثر ولاء لمنظماتهم ممن لا يتحملون مثل هذه المسؤولية.

-الجنس: أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة وثيقة بين الجنس والولاء التنظيمي، حيث نجد أن الفئة النسائية أكثر ولاءً لمنظماتهم من الرجال إلا أن هذا المتغير غير حاسم.

2- العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية:

إن البيئة الخارجية (الأبعاد والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية) لها تأثير كبير على الولاء التنظيمي، إلا أن التأثير يختلف باختلاف الولاء المتكون فإذا كان الولاء في مرحلة التكوين ولم يصل إلى مرحلة الاستقرار فإنه سيكون مؤثراً على العاملين وعلى ولائهم في المنظمة، إذ يمكن أن يترك العاملون منظماتهم باحثين عن فرص عمل بديلة، أما إذا تحقق لهؤلاء الاستقرار في العمل وانسجمت تطلعاتهم ومشاعرهم و أهدافهم بالمنظمة التي ينتمون إليها فإن العوامل البيئية الخارجية لا تؤثر في ولائهم للمنظمة.

3- العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية:

-الأجور والمردودات المالية: تؤثر الأجور على الولاء التنظيمي للعاملين حيث أن المنظمات التي تمنح أجور مناسبة هي أكثر المنظمات التي يتميز أفرادها بمستوى عال من الولاء التنظيمي، أي كلما ارتفع الأجر للعامل كلما زاد تعلقه بعمله واستقراره و ولهذا الأمر أثر ايجابي.

-نمط الإشراف: المنظمات التي تتميز بالتعامل الانساني والادراك الواضح لمشاعر العاملين والاهتمام بهم ومعاملتهم بما يُعزز مكانتهم الاجتماعية يتسم أفرادها بمستوى عال من الولاء التنظيمي.

-المشاركة في اتخاذ القرار: أي جميع أفراد المنظمة يُساهمون في اتخاذ القرار وتنفيذ الأعمال من أجل تحقيق أهداف المنظمة فالمنظمات التي تسمح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرار يتميز أفرادها بمستوى عال من الولاء التنظيمي.

-الحوافز: مجموعة من العوامل والتأثيرات التي تمنحها المنظمة لعمالها من أجل تحفيزهم واشباع رغباتهم مما يؤدي إلى رضاهم الوظيفي وتحسين أدائهم وكسب اخلاصهم ووفائهم.

المطلب الثالث: العلاقة بين أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي

إن نجاح المنظمة في أداء وظائفها لا يتوقف على قدرة العاملين فيها أو على مستوى أداء المديرين الذين يعملون بها، وإنما يتوقف بشكل كبير على العديد من القيم والمعايير والمبادئ المحددة التي يشترك فيها جميع العاملين والتي يتوجب عليهم احترامها والالتزام بها وعدم الخروج عنها كما يتوقف نجاح المنظمة على مدى شعور الموظفين بالانتماء لها ورغبتهم الصادقة في خدمتها والبقاء فيها وبذل قصارى جهدهم لصلاحها وإيمانهم بأهدافها فكلما ارتفعت درجة ولاء الأفراد كلما انعكس ذلك على مستوى الكفاءة والإنتاجية للمنظمة.

بناء على هذا الأساس نلاحظ أن العلاقة ما بين أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي تتجلى فيما يلي:

- علاقة تبادلية طردية فكلما زاد التزام الموظف بأخلاقيات الوظيفة زاد ولاءه التنظيمي وبالمثل كلما زاد الولاء التنظيمي حفز ذلك الموظف على التحلي بأخلاقيات الوظيفة.
- يُعتبر الولاء التنظيمي أحد المؤشرات الهامة للتنبؤ بالقواعد السلوكية، حيث نجد أن الموظفين الملتزمين بأخلاقيات الوظيفة هم أكثر ولاء وبقاء في منظمة.
- الخلق القويم للفرد يُساهم في تحقيق الأداء ويولد الرغبة في الاستمرارية في المنظمة.
- الالتزام بمعايير العمل وعدم افشاء الأسرار المهنية وعدم الإفصاح عن القرارات الإدارية كلها أخلاقيات وظيفية متجسدة في وفاء وولاء الموظف للمنظمة.
- الالتزام بأخلاقيات الوظيفة يُشجع الموظف على البقاء في منظمته وبقاء هذا الأخير ذو الولاء العالي يُساهم بشكل كبير في تحقيق أهداف المنظمة وتوصيل رسالتها.
- وجود لائحة أخلاقية أو ميثاق أخلاقي عام يحكم عمل الموظفين داخل المؤسسة يساهم في ربط القيم والمبادئ بين أفراد المنظمة الأمر الذي يدفع إلى الاندماج في العمل والتفاعل مع قيم المنظمة وتبنيها.
- يرتبط الولاء التنظيمي ارتباطاً وثيقاً بعدد من الظواهر السلوكية ذات العلاقة باتجاه الموظف وسلوكه سواء منها ما يخص الفرد أو منظمته أو تخصص المجتمع كافة.
- احساس أو شعور العامل بالالتزام نحو البقاء في المنظمة يكون مقابل الدعم الفعال الذي تمنحه المنظمة لأعضائها مما يجعل الفرد يصعب عليه الاستغناء عن منظمته كونه ملتزم بأخلاق المهنة.
- تلعب أخلاقيات الوظيفة دوراً هاماً ضمن المستويات العليا في أي مؤسسة مهما كانت مخرجات عملياتها الإدارية، وتسهم في تعزيز توجه العاملين للبقاء في المنظمة.
- سلوك الموظف يؤثر بالإيجاب على ولاءه وأدائه كما يزيد من قدرة إنتاجيته ويرفع معدل الثقة بينه وبين مديره.

المبحث الثاني: الأبحاث والدراسات السابقة

تناول العديد من الباحثين والكتاب موضوع الالتزام بأخلاقيات الوظيفة وما لها من أثر على الولاء التنظيمي، وعلى هذا الأساس اعتبرنا الدراسات السابقة الركيزة الأساسية للانطلاق في بحثنا، ومن ثم سنتعرف على جملة منها؛ البعض منها يخدم مجال دراستنا ويُناقش المتغير المستقل-أخلاقيات الوظيفة-، والبعض الآخر يهتم بدراسة المتغير التابع -الولاء التنظيمي - وفق ترتيبها الزمني.

المطلب الأول: الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

- **الدراسة الأولى:** دراسة ل: ريم ياسر الرواشدة، رسالة ماجستير، سنة 2007، بعنوان: أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم وتطوير استبانة لغرض جمع البيانات وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من جميع العاملين في المؤسسات العامة الأردنية بلغ تعداد 58220، وتم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لتحليل بيانات الاستبانة وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها:

- إن هناك أثر لأبعاد أخلاقيات الإدارة والواجبات الوظيفية والمسؤولية الاجتماعية في الولاء التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية.
- إن تطورات المبحوثين لأبعاد الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في المؤسسات العامة الأردنية كانت مرتفعة وأن تصوراتهم على أبعاد الولاء التنظيمي كانت متوسطة، وتوصي الدراسة بضرورة أن تعزز أجهزة الإدارة في المؤسسات المبحوثة كثير من المفاهيم التي تعكس أبعاد أخلاقيات الوظيفة بما ينعكس عنها السلوك في التعرف على درجات الولاء التنظيمي وعن مسيبتها من خلال حصر المفاهيم الثقافية وربطها بالواجب عبر لقاءات مفتوحة تتيح إنشاء روح العلاقات المباشرة والايجابية.

- **الدراسة الثانية:** دراسة ل: منصور عبد القادر، محمد منصور، مقال بعنوان: أثر عوامل البيئة الداخلية على الولاء التنظيمي من وجهة نظر الموظفين الإداريين (حالة جامعة الأقصى بغزة)، نُشر في سنة 2014، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر بعض عوامل البيئة الداخلية للمنظمة (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية) على الولاء التنظيمي للعاملين في جامعة الأقصى بغزة والبالغ عددهم 149 موظفاً، حيث تم توزيع عينة عشوائية عددها 108 استبانة على أفراد العينة المبحوثة، ولقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكذا أدوات احصائية متقدمة لاختبار فرضيات الدراسة.

توصلت الدراسة إلى أنه يوجد تأثير واضح لطبيعة الهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية السائدة معا على الولاء التنظيمي للعاملين في الجامعة، وكذلك عدم وجود فروق بين أفراد العينة المبحوثة في تأثير عوامل البيئة الداخلية على ولائهم التنظيمي وفقاً لعدد من المتغيرات الشخصية (النوع، العمل، خبرة.....الخ)، ومن أهم التوصيات التي قدمتها الدراسة ضرورة الاهتمام بتحسين جميع عناصر بيئة العمل الداخلية في جامعة الأقصى بغزة لتترك أثراً إيجابياً على الولاء التنظيمي للموظفين، وكذلك العمل على معالجة الأسباب المهنية التي تؤدي إلى تحسين الظروف التنظيمية، والتي من شأنها التأثير إيجاباً على الولاء التنظيمي للموظفين.

الدراسة الثالثة: دراسة لـ: مصطفى بن عودة، مقال نشر سنة 2017، بعنوان: أثر أخلاقيات الأعمال في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات: دراسة تحليلية لآراء العاملين بمدبغة الهضاب العليا بالجلفة، حيث طبقت الدراسة على عينة مكونة من 35 موظف من أصل مجتمع الدراسة المكون من 96 موظف، حيث استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات والبيانات، وتم توزيع الاستبيان عشوائياً على مختلف العاملين بمدينة الهضاب العليا بالجلفة، وذلك على اختلاف مستوياتهم التنظيمية (الإدارة العليا، الإدارة الوسطى، الإدارة الدنيا)، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج:

- ارتفاع مستوى إدراك جميع أبعاد أخلاقيات الأعمال (أخلاقيات المدير وأخلاقيات الموظف)، إذ سُجّلت بمستويات مرتفعة ما عدا بُعد أخلاقيات المنظمة الذي يشمل المنظمة بمستوى متوسط.
- ارتفاع مستوى إدراك الميزة الثقافية لدى العاملين بمدينة الهضاب العليا بالجلفة، كما تبين من خلال نتائج الانحدار الخطي المعتمد، أن هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة احصائية عن مستوى معنوية (0,05، 0,3) بين (أخلاقيات المدير، أخلاقيات الأعمال) والميزة التنافسية لدى العاملين بمدينة الهضاب العليا، وتبين كذلك من خلال نتائج الانحدار الخطي المعتمد أنه لا توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة احصائية عن مستوى معنوية (a) بين بُعدي (أخلاقيات الموظف، أخلاقيات المنظمة) والميزة التنافسية لدى العاملين بمدينة الهضاب العليا بالجلفة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

-الدراسة الأولى: دراسة لـ : براون و جايلور، مقال نُشر سنة 2002، BROWN AND GJYLOR

هدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين الولاء التنظيمي والجامعة بأبعاده (العاطفي، والمستمر والمعياري) من جهة والرضا الوظيفي وتأثيره النفسي ومركز السيطرة من جهة أخرى، وقد تكونت عينة الدراسة من 106 عضو من هيئة التدريس، وقد استخدم مقياس الن وماير (Allen and Mayer) لقياس الولاء التنظيمي ومقياس جرجسون Gregson لقياس الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الولاء التنظيمي العاطفي والولاء التنظيمي المعيارى، وأن هناك علاقة

إيجابية ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي المعياري والعاطفي ولم تظهر هذه العلاقة مع الولاء المستمر في حين ظهرت علاقة سلبية ذات دلالة احصائية بين مركز السيطرة والولاء التنظيمي العاطفي.

-**الدراسة الثانية:** دراسة لـ: Richard Coughlan، مقال بعنوان: ولاء الموظف كالتزام بالقيم الأخلاقية المشتركة، نُشر سنة 2005، في مجلة القضايا التسييرية، بجامعة Pittsburg State University أشار مؤلف المقال إلى أن ولاء الموظفين يُناقش في غالب الأحيان باعتباره هدف مهم للشركات؛ إلا أنه يوجد اختلاف في كيفية تحديده أو قياسه، ذلك أن العديد من التعريفات الحديثة لأخلاقية الولاء، تركز على أنها تُعتبر عنصراً مهماً وأساسياً لأي عمل إداري في أي مؤسسة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى توضيح الفروق بين الولاء والالتزام، وتحليل العلاقة بين الولاء وأخلاقيات العمل، مع مناقشة الآثار العملية للمنظور الجديد، وخلال هذه الدراسة تم اقتراح مقياس لقياس الولاء.

الدراسة الثالثة: دراسة لـ: Richard Coughlan، مقال بعنوان: ولاء الموظف كالتزام بالقيم الأخلاقية المشتركة، نُشر سنة 2005، في مجلة القضايا التسييرية، بجامعة Pittsburg State University أشارت الدراسة إلى أنه بالرغم من تأثيرات الخصائص الوظيفية على تحفيز الموظفين والتزامهم فإنه يتم بحثها على نطاق واسع، حيث تم جمع بيانات المسح من 550 موظفاً وإجراء تحليل نمذجة المعادلة الهيكلية لتحديد العلاقة بين خاصية الوظيفة وولاء الموظف مع تأثير الوسيط للدعم الإشرافي والثقة بين المشرف والموظف التي تسمى الثقة الراسية.

تأكد من خلال الدراسة أن الموظفين الذين لهم دور وظيفي قوي يتناسب مع خصائص وظيفته سيكون لديهم مستوى أعلى من ولاء الموظفين الذين يفتقرون إلى الدور الوظيفي القوي المناسب، وقدمت نتائج الدراسة وجهات نظر جديدة لفحص بُعد الولاء مع التأكيد على ضرورة استكشاف آليات الوساطة بين تأثيرات خصائص الوظيفة والولاء على سلوكيات الموظفين.

المطلب الثاني: مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

تُعتبر الدراسات السابقة الركيزة الأساسية لانطلاقنا في دراسة موضوعنا محل الدراسة، والوقوف على ما تم التوصل إليه من استنتاجات ومقترحات يسرت الطريق أمامنا لإعداد خطة ومنهجية الدراسة بتحديد المشكلة وعينة الدراسة وبناء أداة لقياس أثر أخلاقيات الوظيفة على الولاء التنظيمي لدى العاملين.

أولاً: أوجه الاختلاف

عنصر التعليق	ما ركزت عليه الدراسات السابقة	ما ركزت عليه الدراسة الحالية
الموضوع	ركزت دراسة ريم الرواشدة ودراسة DAGMARA على معرفة أثر أخلاقيات الوظيفة على الولاء التنظيمي للعاملين في المؤسسات، كما ركزت دراسة منصور عبد القادر على معرفة أثر بعض عوامل البيئة الداخلية للمنظمة على ولاء التنظيمي، أما دراسة مصطفى بن عودة قامت في مجملها على معرفة دور أخلاقيات الوظيفة في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات.	ركزت الدراسة الحالية على أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة على الولاء التنظيمي لدى العاملين، وذلك من خلال إطار نظري متعلق بأخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي ومجموعة من العناصر المرتبطة بهما.
المنهج والأدوات	استخدمت كل الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأدوات باسثناء دراسة (براون وجايلور 2002)، التي استخدمت مقياس الن وماير ومقياس جرجسون كأدوات للدراسة .	اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة كأدوات للدراسة لجمع البيانات الأولية كما تم استخدام برنامج SPSS وبعض من الاختبارات الاحصائية لتحليل البيانات والوصول الى نتائج.
الزمان	أجريت الدراسات السابقة في الفترة الواقعة ما بين عام 2002 إلى عام 2018	هذه الدراسة أجريت خلال عام 2021.
المكان	تنوعت أماكن الدراسات السابقة ما بين عدة دول منها دراسات عربية بالأردن ومسييلة ... ومنها دراسات أجنبية ببولندا، المانية.	أجريت الدراسة في جنوب الجزائر، على مستوى جامعة أدرار، بولاية أدرار ..
الدراسة	مؤسسات عمومية وتعليمية.	مؤسسة تعليمية: جامعة أدرار .

ثانياً: أوجه التشابه

- كل من الدراسة السابقة والدراسات الحالية يشتركان في الجانب النظري للمتغيرين
- توافق في المنهج المستخدم باعتباره الملائم
- تشابه في الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية من خلال توزيع الاستبيان على عينة الدراسة كأداة للحصول على معلومات.

خلاصة الفصل:

بعد دراسة هذا الفصل الذي تم التطرق فيه إلى المفاهيم الأساسية لأخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي وبعض المفاهيم المرتبطة بهما توصلنا إلى أن أخلاقيات الوظيفة مصطلح متعدد الاستخدام ويُعد من الأمور الضرورية في تعزيز سمعة المؤسسة وما لديها من مردود إيجابي عليها. كما أن أخلاقيات الوظيفة تُساهم في تحسين أداء العاملين وخلق أثر إيجابي يتمثل في الوفاء والتقدير والتعامل بالاحترام فيما بينهم، كما تهدف أخلاقيات الوظيفة إلى نزع الطابع السلطوي الذي يطغى في معظم الإدارات وتضبط السلوك المهني الشخصي.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية

بجامعة أحمد دراية

بأدرار

تمهيد:

يعتبر الجانب التطبيقي مرحلة مهمة من مراحل البحث العلمي فمن خلاله يتمكن الباحث من جمع المعلومات حول موضوع الدراسة والتأكد من صدق الفرضيات أو نفيها. فبعد التطرق إلى الإطار المفاهيمي لتأثير الالتزام بأخلاقيات الوظيفة على الولاء التنظيمي لدى العاملين، جاء هذا الفصل التطبيقي لإسقاط ما تم دراسته نظرياً على إحدى المؤسسات ذات أهمية كبيرة في الجزائر والتي تصنف ضمن القطاع التعليمي وهي جامعة أدرار. لهذا نسعى من خلال هذا الفصل تدعيماً لما تم عرضه في الفصل السابق إلى تحقيق الهدف الرئيسي من الدراسة والمتمثل في التعرف أكثر على الأثر الذي تؤديه الالتزام بأخلاقيات الوظيفة على الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار.

حيث تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين كالآتي :

- المبحث الأول: الإسقاط المنهجي وإجراءات الدراسة.
- المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالدراسة الميدانية.

المبحث الأول: الإسقاط المنهجي وإجراءات الدراسة

يُعد الإطار الميداني تجسيداً للإطار النظري في أرض الواقع وعلى هذا الأساس يقف هذا المبحث على التعريف بالمجتمع والعينة المدروسة وإعطاء النموذج الافتراضي للدراسة والأدوات المستخدمة بما في ذلك تحليل البيانات وطرق جمعها والأسلوب الإحصائي لتحليلها بهدف الوصول إلى النتائج والتوصيات المتعلقة بالبحث.

المطلب الأول: طريقة الدراسة

أولاً: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين والموظفين المتواجدين على مستوى جامعة أحمد دراية.

1- تقديم جامعة أدرار:

جامعة أحمد دراية مؤسسة علمية ذات طابع علمي، مهني وثقافي، تتمتع بشخصية معنوية واستقلال مالي تابعة لوزارة التعليم والبحث العلمي، تُعتبر المكان الأمثل الذي يجمع بين ضخامة المنشأة ورسالة المنهج مما يُساعد على تحقيق وظيفتها الأساسية الملخصة في تقديم المعرفة ونشرها، وذلك عن طريق التعليم والتدريس وتزويد الطلاب بمختلف العلوم والمعارف المختلفة، إضافة إلى الأداء البيداغوجي الجيد والبحث العلمي الهادف لضمان إمداد المنهج وكفاءات ويد عاملة تستجيب لمقاييس الدولية.

كما تقوم الجامعة بدور بالغ الأهمية يكمن في خدمة المجتمع عن طريق دورها التثقيفي والإرشادي والمشاركة في تقديم الخدمات الاجتماعية والتوعية العامة وتدعيم الاتجاهات الاجتماعية وقيم الانسانية المرغوبة.

تقع جامعة أحمد دراية بمحاذاة الطريق الوطني رقم 06 بالمنطقة الصناعية أدرار، على بعد حوالي 2 كلم عن مقر الولاية، تضم خمس كليات كل كلية تضم مجموعة من التخصصات التي تساعد الطالب من الوصول إلى رغبته، كما تعتمد الجامعة على نظام LMD الذي يمكن الطالب من الحق بدراسة ثلاث سنوات ليسانس وستين ماستر وثلاث سنوات دكتوراه.

2- أهداف الجامعة:

تسعى الجامعة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تشجيع الإبداع العلمي وتثمين نتائجه
- تطبيق مبادئ الجودة الشاملة في تسيير الجامعة بشكل يزيد من كفاءة وفعالية العمل الإداري
- تطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي

- تشجيع الإنتاج العلمي
- خلق علاقات تبادل وتعاون علمي مع مختلف الجامعات وهيئات البحث العلمي وطنيا واقليميا ودوليا
- المتابعة الحديثة في مجال العلم والتكنولوجيا
- تكريس الشراكة مع القطاعات الاقتصادية والاجتماعية
- تلبية احتياجات التكوين وفق لمتطلبات سوق العمل والتنمية وطنيا ومحليا

ثانيا: وحدة المعاينة

تشمل وحدة الدراسة العاملين (موظفين عاديين، منصب نوعي، إداريين) المتواجدين في الكليات الخمس في الجامعة، تم توزيع الاستبيان على هذه العينة من أجل الحصول على معلومات وبيانات بغية تحقيق هدف الدراسة.

ثالثا: عينة الدراسة

عينة الدراسة هي عينة عشوائية بسيطة، وهذا ما يُعطي صبغة موضوعية لأداة الدراسة، حيث تم توزيع 120 استبيان على مجتمع الدراسة، والذي شمل مختلف الكليات فكان المسترجع منها 100 و 10 منها غير مسترجعة و 10 غير قابلة للتحليل لعدم استكمال إجابتها، وبالتالي أصبح عدد الاستبيانات القابلة للتحليل 100 وهذا ما يمثل حجم العينة.

$$n = \frac{N * p(1 - p)}{\left[\left[N - 1 * (d^2 / Z^2) \right] + p(1 - p) \right]}$$

حيث كان حساب الحد الأدنى لعينة الدراسة بناء على معادلة ستيفن ثامبسون، التي كانت

على الآتي:

n: حجم العينة

N : حجم مجتمع الدراسة الذي يبلغ 120 عامل

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة

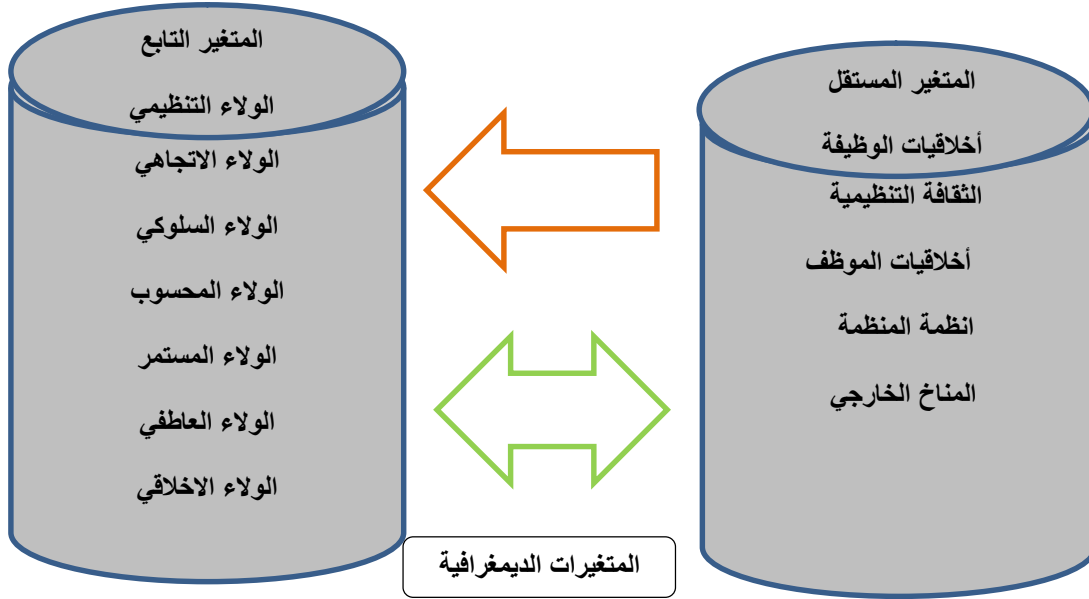
d: نسبة الخطأ المسموح

p: نسبة وجود الظاهرة والخاصية والمحايدة

من خلال تعويضنا في المعادلة السابقة نجد أن حجم العينة يقدر بـ:

ثالثاً: نموذج الدراسة

لاستكمال المعالجة التحليلية المنهجية قمنا بإعداد مخطط يتضمن متغيرات البحث كما هو موضح في الشكل:



المصدر: من إعداد الطالبتين

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

سيتم التطرق في هذا المطلب إلى طرق جمع البيانات وكذا التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة بالإضافة إلى عرض الأساليب والأدوات الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات.

أولاً: طرق جمع البيانات

بعدما تم اختصار مجتمع الدراسة وتحديد العينة التي تمثله ننتقل إلى الخطوة الموالية من خطوات البحث العلمي وهي اختيار الوسائل والأدوات التي تساعدنا على جمع المعلومات والبيانات للوصول إلى الهدف المطلوب، ومن المعروف أن الوسائل متنوعة ومتعددة في الدراسات الميدانية لكنها تُحدد تبعاً لطبيعة موضوع البحث وطبيعة العينة والمنهج المستخدم بالإضافة لطبيعة فرضيات الدراسة واستناداً على ما سبق وتماشياً مع هذا التوجه تم إتباع مجموعة من الطرق لجمع البيانات سنتطرق إلى توضيحها فيما يلي:

1-المقابلة:

هي عملية تتم بين الباحث وشخص آخر أو عدة أشخاص يُطرح من خلالها مجموعة من الأسئلة ويتم الإجابة عنها.

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع أجرينا عدة مقابلات مع الموظفين والمسؤولين قصد الإلمام بالمعلومات الكافية والضرورية اللازمة لفهم طريقة عمل وسير نظام الموظفين داخل الجامعة من أجل إنجاز استبيان الدراسة من جهة ومن أجل الوقوف على قابلية أداة الدراسة من جهة أخرى.

2- الملاحظة:

وهي الركيزة الأساسية التي يقف عليها البحث العلمي كما تمثل المبدأ الأول والأهم الذي يستعين به الباحث حتى في اختياره لموضوع البحث وتعتبر أيضاً من بين الوسائل والأدوات المنهجية الضرورية التي لا يمكن الاستغناء عنها في الدراسات الميدانية كونها الأداة الأسهل والأنجح.

3- الاستبيان:

بالإضافة إلى الملاحظة والمقابلة تم استعمال الاستبيان في جمع البيانات الضرورية التي تخدم موضوع الدراسة الراهنة، وذلك بربط أسئلتها بإشكالية البحث، فهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة حول موضوع البحث، ويتم الإجابة عليها من قبل المستجيب بشكل فردي.

لهذا تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية في الدراسة الميدانية لكونها الأداة المهمة والأكثر ملائمة لتحقيق أهداف الدراسة، وجمع البيانات الأساسية والمهمة التي من خلالها يُمكن حصر تأثير أخلاقيات الوظيفة على الولاء التنظيمي لدى العاملين.

ومنه تم إعداد استبانة الدراسة، معتمدين على الدراسات السابقة التي تصب في نفس المجال، حيث تكونت الاستبانة من جزأين: الأول منها يتعلق بالمتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، المستوى الدراسي، سنوات الخبرة)، أما الجزء الثاني فتمثل في محاور الاستبانة والتي كانت كالتالي:

المحور الأول: يعالج المتغير المستقل "الالتزام بأخلاقيات الوظيفة" حيث تضمن 16 عبارة مقسمة على أربع فقرات كالتالي:

❖ الفقرة الأولى تتعلق بعنصر الثقافة التنظيمية، تضمنت على (04) عبارات.

❖ الفقرة الثانية تتعلق بعنصر أخلاقيات الموظف، تضمنت (04) عبارات.

❖ الفقرة الثالثة تتعلق بعنصر أنظمة المنظمة، تضمنت (04) عبارات.

❖ الفقرة الرابعة تتعلق بعنصر المناخ الخارجي، تضمنت (04) عبارات.

أما المحور الثاني: يُعالج المتغير التابع "الولاء التنظيمي لدى العاملين" حيث تضمن (24) عبارة مقسمة على ست فقرات كالتالي:

- ❖ الفقرة الأولى تتعلق ببعد الولاء الاتجاهي تضمنت (04) عبارات.
 - ❖ الفقرة الثانية تتعلق ببعد الولاء السلوكي تضمنت (04) عبارات.
 - ❖ الفقرة الثالثة تتعلق ببعد الولاء المحسوب تضمنت (04) عبارات.
 - ❖ الفقرة الرابعة تتعلق ببعد الولاء العاطفي تضمنت (04) عبارات.
 - ❖ الفقرة الخامسة تتعلق ببعد الولاء الأخلاقي (المعياري) تضمنت (04) عبارات.
 - ❖ الفقرة السادسة تتعلق ببعد الولاء المستمر تضمنت (04) عبارات.
- اعتمدنا على مقياس ليكارت الخماسي لمعرفة إستجابة أفراد العينة لفقرات الاستبيان، بحيث يقابل كل عبارة من فقرات الاستبيان 05 خيارات مقسمة إلى درجات:
- الجدول رقم (02-01): مقياس ليكارت الخماسي.**

التصنيف	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبتين

ولتحديد قيم المتوسط الحسابي كونها في أي فئة يتم ذلك من خلال إيجاد المدى أي إيجاد طول مقياس ليكارت الخماسي الدنيا والعليا.

- المدى = أكبر قيمة في التوزيع - أصغر قيمة في التوزيع
- قسمة المدى على 5 من أجل الحصول على طول الفئة أي $5/4 = 0.8$ بإضافة أقل قيمة في المقياس (1) لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (02-02): درجات مقياس ليكارت الخماسي

المتوسط الحسابي	الدرجة	المستوى الموافق له
من 1 إلى أقل من 1.80	لا أتفق بشدة	ضعيف جداً
من 1.80 إلى أقل من 2.60	لا أتفق	ضعيف
من 2.6 إلى أقل من 3.4	محايد	متوسط
من 3.4 إلى أقل من 4.2	اتفق	مرتفع
من 4.2 إلى أقل من 5	اتفق بشدة	مرتفع جداً

المصدر: من إعداد الطالبتين

ثانياً: صدق وثبات أداة الدراسة

(1) _الصدق الظاهري لأداة الدراسة:

بعد ما تم تصميم الاستبيان بشكله الأولي، وعرضه على (04) أساتذة من الهيئة التدريسية بالكلية من الحكيم ، حيث قدموا أفكارهم حول كيفية صياغة البنود ومدى ملاءمتها للموضوع المعالج ، وسهولة

عباراتها ووضوحها للهيئة، وبعد ما قدم الأساتذة آرائهم وأهم الاقتراحات تم معالجة الاستبيان وتوزيعه على عينة البحث محل الدراسة .

(2) الصدق الداخلي لأداء الدراسة:

وللتحقق من الصدق البنوي لأداة الدراسة تم استخدام معامل " Pearson " حيث قمنا بحساب معاملات الارتباط لمعرفة درجة الارتباط بين كل فقرة وبعدها الذي تنتمي إليه ضمن محوري الاستبانة، حيث كلما اقترب معامل الارتباط من (1) كانت العلاقة بين المتغيرين موجبة وقوية في آن واحد، أما إذا لم يكن التباين مشتركاً بين المتغيرين، فقيمة معامل الارتباط تميل إلى (0).

الجدول رقم (02-03): معامل ارتباط Pearson لعبارات الثقافة التنظيمية

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	تشجع القيم السائدة في الجامعة على تعزيز العمل الاجتماعي	0.683***	0.00
02	تعد المناسبات الاجتماعية في الجامعة فرصة للمشاركة في المعرفة	0.641***	0.00
03	تساهم الجامعة بدعم سلوك المعرفة بين الموظفين	0.709***	0.00
04	تشجع الجامعة على الابتكار من خلال الاهتمام بالأفكار الجديدة	0.797***	0.00

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج spss v26.

العلامة (***) تشير إلى أن لمعامل الارتباط دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية الخطأ Sig= 0.01

الجدول رقم (02-04) : معامل ارتباط بيرسون لعبارات أخلاق الموظف

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
05	يحرص الموظف بالجامعة على عدم كشف الأسرار الوظيفية للآخرين	0.692***	0.00
06	يتعامل الموظف داخل الجامعة مع رؤوسيه بكل احترام وثقة	0.772***	0.00
07	أودي عملي في الجامعة على أكمل وجه	0.746***	0.00
08	أعترف بالخطأ المهني وأعمل على تصحيحه	0.676***	0.00

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج spss v26

العلامة (***) تشير إلى أن لمعامل الارتباط دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية الخطأ Sig= 0.01

الجدول رقم (02-05):معامل ارتباط بيرسون لعبارات أنظمة المنظمة

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
09	أحرص على تنفيذ الأوامر وتعليمات المسؤولين	0.685 ***	0.00
10	التزام بمواعيد العمل الرسمية	0.684 ***	0.00
11	أقبل القيام بمهام اضافية واحرص على اتمامها بدقة ومهارة	0.418 ***	0.00
12	أرحب بالنقد البناء الموجه لي من طرف المسؤول	0.729 ***	0.00

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج spss v26

العلامة (**) تشير إلى أن لمعامل الارتباط دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية الخطأ
Sig= 0.01

الجدول رقم (02-06): معامل ارتباط بيرسون لعبارات المناخ الخارجي

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
13	يتحلى الموظف بالجامعة بالموضوعية وعدم التحيز لجهة معينة	0.594 **	0.00
14	يسعى الموظف بالجامعة لتحقيق أهداف الشركاء الاجتماعيين للجامعة	0.728 **	0.00
15	يساهم الموظف بالجامعة في المساعدة وتطوير البيئة الخارجية للجامعة	0.671 **	0.00
16	يشارك الموظف في أنشطة وحملات التوعية على مستوى الجامعة	0.708 **	0.00

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج spss v26

العلامة (**) تشير إلى أن لمعامل الارتباط دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية الخطأ
Sig = 0.01

الجدول رقم (02-07): معامل ارتباط بيرسون لعبارات الولاء الاتجاعي

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
-------	---------	----------------	----------------

17	يوجد تطابق بين هدفك كموظف وهدف الجامعة	0.584***	0.00
18	أعتبر مؤهلاتي مناسبة لأداء وظيفتي بالجامعة	0.675***	0.00
19	أشعر بالالتزام بالاستمرارية بالعمل في الجامعة	0.670***	0.00
20	يهمني مصير الجامعة التي أعمل بها	0.696***	0.00

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج spss v26

العلامة (***) تشير إلى أن لمعامل الارتباط دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية الخطأ
.Sig= 0.01

الجدول رقم (02-08): معامل ارتباط بيرسون لعبارات الولاء السلوكي

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
21	أحرص على المواظبة في أداء عملي.	0.456***	0.00
22	تحافظ الجامعة على المتميزين في العمل وتقدرهم.	0.716***	0.00
23	يتمسك الموظف بعضويته داخل الجامعة من خلال الوقت والجهد الذي يقضيه فيها.	0.689***	0.00
24	يحقق الموظف مكاسب هي سبب استمراره في العمل بالجامعة.	0.647***	0.00

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج spss v26

العلامة (***) تشير إلى أن لمعامل الارتباط دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية الخطأ
.Sig= 0.01

الجدول رقم (02-09): معامل ارتباط بيرسون لعبارات الولاء المحسوب

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
25	أتخلى عن عملي هذا في حالة ما تم منحي فرصة عمل أخرى.	0.547***	0.00
26	تتأثر حياتي سلبا اذا تركت العمل بهذه الجامعة.	0.664***	0.00
27	أقبل سياسة العمل المعتمدة في الجامعة بقناعة.	0.0573***	0.00
28	أشعر بأن هناك تجانس بين قيمي الشخصية والقيم السائدة في الجامعة.	0.579***	0.00

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج spss v26

العلامة (***) تشير إلى أن لمعامل الارتباط دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية الخطأ
.Sig= 0.01

الجدول رقم (02-10): معامل ارتباط بيرسون لعبارات الولاء العاطفي

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
29	تشعر أن هناك ارتباط بينك وبين عمالك.	0.657***	0.00

30	أفتخر بانتمائي للجامعة التي أعمل بها.	0.710***	0.00
31	أتبنى مشاكل مناصبي كما لو كانت مشاكل الشخصية.	0.631***	0.00
32	أشعر بجو أخوي داخل الجامعة مما يربطني بعلمي.	0.649***	0.00

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج spss v26

العلامة (***) تشير إلى أن لمعامل الارتباط دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية الخطأ
Sig= 0.01

الجدول رقم (02-11): معامل الارتباط بيرسون لعبارات الولاء الاخلاقي

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
33	تربطني بعلمي رابطة أخلاقية تجعلني أتمسك به دون تخلي عنه.	0.689***	0.00
34	التزامي الأخلاقي تجاه زملائي في العمل بالجامعة يدفعني للبقاء فيها.	0.737***	0.00
35	يعتبر عملي في الجامعة أحسن عمل أفضل البقاء فيه.	0.621***	0.00
36	للجامعة التي أعمل فيها فضل على بناء حياتي الوظيفية.	0.718***	0.00

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج spss v26

العلامة (***) تشير إلى أن لمعامل الارتباط دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية الخطأ
Sig= 0.01

الجدول رقم (02-12) معامل ارتباط بيرسون لعبارات الولاء المستمر

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
37	أسعى من خلال عملي إلى بلوغ مناصب أعلى تفيدني ماديا	0.589***	0.00
38	المكاسب المادية هي سبب اندفاعي نحو عملي دون غيره	0.626***	0.00
39	عندما أترك عملي هذا سينعكس ماديا على حياتي الوظيفية	0.691***	0.00
40	درجة ولاء الموظف تقاس بالقيمة الاستثمارية التي يحققها	0.587***	0.00

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج spss v26

العلامة (***) تشير إلى أن لمعامل الارتباط دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية الخطأ
Sig= 0.01

من خلال الجداول السابقة من (02-03) إلى (02-12) يتضح لنا أن جميع فقرات المحور الأول " أخلاقيات الوظيفة " و المحور الثاني " الولاء التنظيمي " لها علاقة ارتباط موجبة قوية مع الدرجة

الكلية لكل بعد تنتمي إليه، وبمستوى معنوية 0.000 وهي أصغر من 0.01 في جميع العبارات مما يدل على أنها صادقة، ومتسقة داخلياً.

تشير جداول نتائج معاملات الارتباط السابقة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية، مما يشير إلى وجود مصداقية لأداة البحث، أي أن جميع معاملات الارتباط في محوري الاستبانة صادقة لما وضع لقياسه والقيمة الاحتمالية Sig أصغر من 0.01%.

ثالثاً: ثبات أداة الدراسة

إن ثبات الاستبيان يعني الاستقرار في نتائجه وعدم التغيير فيها حتى ولو تم توزيعها مرة أخرى على نفس العينة.

من أجل قياس مدى ثبات أداة القياس و لمعرفة مدى اعتمادية نتائجها فقد تم استخدام اختبار الفا كرونباخ للاتساق الداخلي لجميع مقاييس وفقرات الاستبيان وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (02-13): معامل الفا كرونباخ لمتغيري الدراسة وعبارات الاستبانة

معامل الفا كرونباخ	عدد الفقرات	البيان
0.668	04	الثقافة التنظيمية
0.674	04	أخلاق الموظف
0.484	04	أنظمة المنظمة
0.602	04	المناخ الخارجي
0.705	16	الثبات الكلي للمحور الأول
0.535	04	الولاء الإيجابي
0.490	04	الولاء السلوكي
0.369	04	الولاء المحسوب
0.563	04	الولاء العاطفي
0.637	04	الولاء الأخلاقي
0.472	04	الولاء المستمر
0.757	24	الثبات الكلي للمحور الثاني
0.807	40	الثبات الكلي للاستبيان

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج spss v26

تشير نتائج الجدول أعلاه أن قيمة معاملات الفا كرو نباخ هي معاملات مرتفعة بقيمة 0.705 للمحور الأول و 0.757 للمحور الثاني و كذلك معامل الفا كرو نباخ لجميع فقرات الاستبيان ككل بلغت 0.807 وهذا يدل على أن قيمة الثبات لأداة الدراسة جيدة ومقبولة لأغراض البحث العلمي و تشير الى أن الاستبيان يتمتع بمعامل ثبات مرتفع.

رابعاً: الأدوات الإحصائية الوصفية والاستدلالية لأداة الدراسة

البرامج والأدوات المستخدمة في معالجة البيانات: للإجابة على الأسئلة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام الأدوات الإحصائية الوصفية والأدوات الإحصائية الاستدلالية كما هو موضح في الجدول أدناه.

الجدول رقم (02-14): الأدوات الإحصائية الاستدلالية والوصفية لأداة الدراسة

نوع الأسلوب الإحصائي	الأداة الإحصائية	وصفها
الأدوات الإحصائية الاستدلالية	حساب معامل ارتباط بيرسون	من أجل التعرف على أهمية العبارات الواردة في الاستبيان ولمعرفة العلاقة الارتباطية بين المتغيرات
	معامل الفا كرو نباخ	تم استخدامه لاختبار مدى الاعتماد على أداة جمع البيانات المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة
	تحليل التباين الاحادي	لمعرفة الفروق في اجابات المبحوثين
	كولم وجروف- سمر نوف	لمعرفة البيانات إذا كانت تتبع التوزيع الطبيعي
	الانحدار الخطي البسيط	لقياس أثر المتغير المستقل على المتغير التابع
الأدوات الإحصائية الوصفية	التكرارات والنسب المئوية	لمعرفة خصائص أفراد الدراسة
	الانحراف المعياري	لمعرفة تشتت القيم عن متوسطها الحسابي
	المتوسط الحسابي	لمعرفة إلى أي مدى تنتمي إليه إجابات أفراد العينة الدراسة

المصدر: من إعداد الطالبتين

المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالدراسة الميدانية

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة الميدانية

أولاً: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بخصائص عينة الدراسة

1- توزيع عينة الدراسة وفق لمتغير النوع:

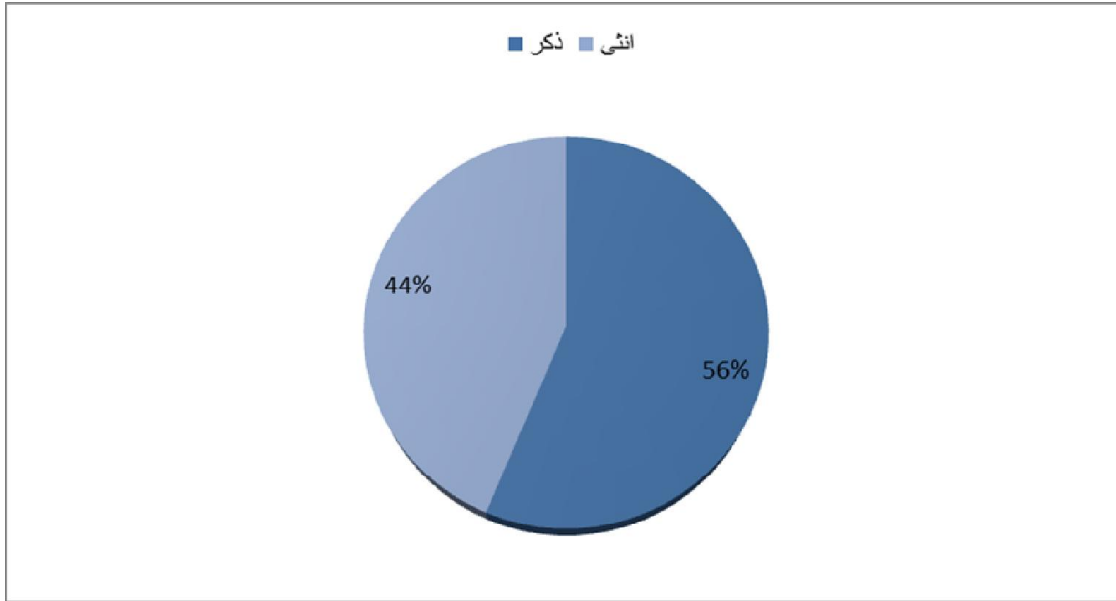
يُعد تحديد النوع من المتغيرات الشخصية التي تُسهل على الباحث معرفة ملامح مميزات المبحوثين، وكثيراً ما يتخذها كمؤشرات في تحليل المتغيرات والمعطيات الميدانية، وبالتالي يُمكن توزيع أفراد العينة حسب النوع من خلال الجدول التالي.

الجدول رقم (02-15): توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع

العامل	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكور	45	56.3
	اناث	35	43.8

المصدر: إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss v26

الشكل رقم (02-02): توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع



المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج spss v26

يبين الجدول رقم (02-15) و (02-02) أعلاه أن نسبة 56.3 من عينة الدراسة هم فئة الذكور، بينما بلغت نسبة الإناث 43.8 أي ارتفاع نسبة الذكور، والذي يعود سببه أن نسبة الذكور تسجل ارتفاعاً بجامعة أدرار، و كون أن المصالح التي تم توزيع الاستبيان بها، تضم أكبر عدد من الذكور مقارنة بالإناث.

2-توزيع عينة الدراسة بناء على متغير العمر

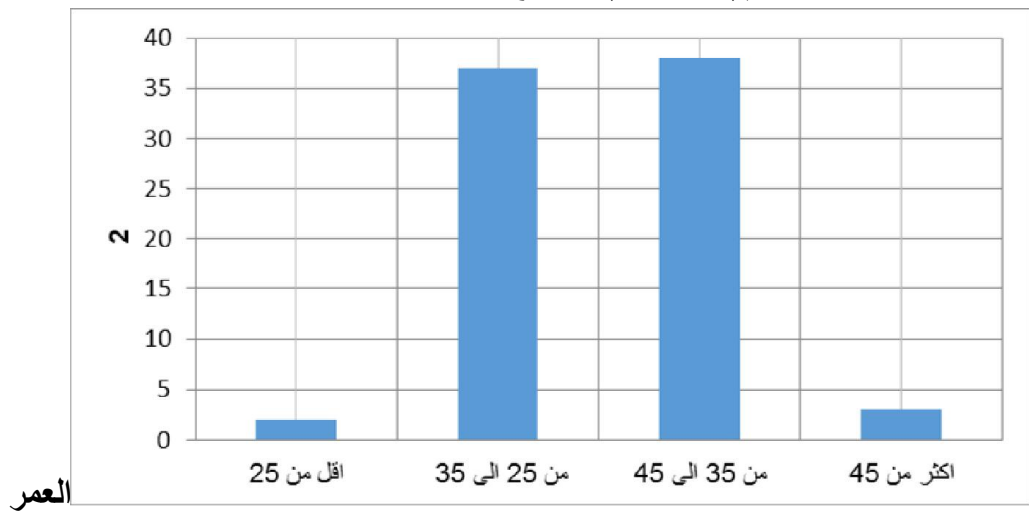
تم تصنيف عينة الدراسة إلى أربع مجموعات، وكل مجموعة تضم فئة عمرية معينة، ويُمكن أن نلخص ذلك في الجدول والشكل المواليين:

الجدول رقم(02-16): توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر .

العامل	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
العمر	أقل من 25	2	2.5
	من 25 الى 35	37	46.3
	من 35 الى 45	38	47.5
	أكبر من 45	3	3.8

المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج Spss-v26

الشكل رقم (02-03): توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير



المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج Spss-v26

يعد تحديد العمر من أهم محددات خصائص العينة المدروسة، وذلك راجع إلى أن كل مرحلة عمرية لها حاجات محددة و انطلاقا من الجدول (رقم 02- 16) و الشكل (02-03) نلاحظ أن الأفراد الذين أعمارهم أقل من 25 يحتلون نسبة تقدر ب 2.5% ، بينما الأفراد الذين أعمارهم أكبر من 45 يمثلون نسبة تقدر ب 3.8%، أما الفئة الثالثة هي فئة تشمل الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 25 إلى 35 فيمثلون نسبة تقدر ب 46.3%، و تضم فئة شبابية تستوعب العمل في المؤسسة، أما الفئة الرابعة هي فئة تشمل الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35 و 45 فتقدر نسبتهم ب 47.5%، و يمكن تفسير ذلك أن هذه المرحلة هي مرحلة بذل المجهودات بشكل أكبر و العطاء و الولاء الجيد للمؤسسة.

3-توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير المؤهلات العلمية

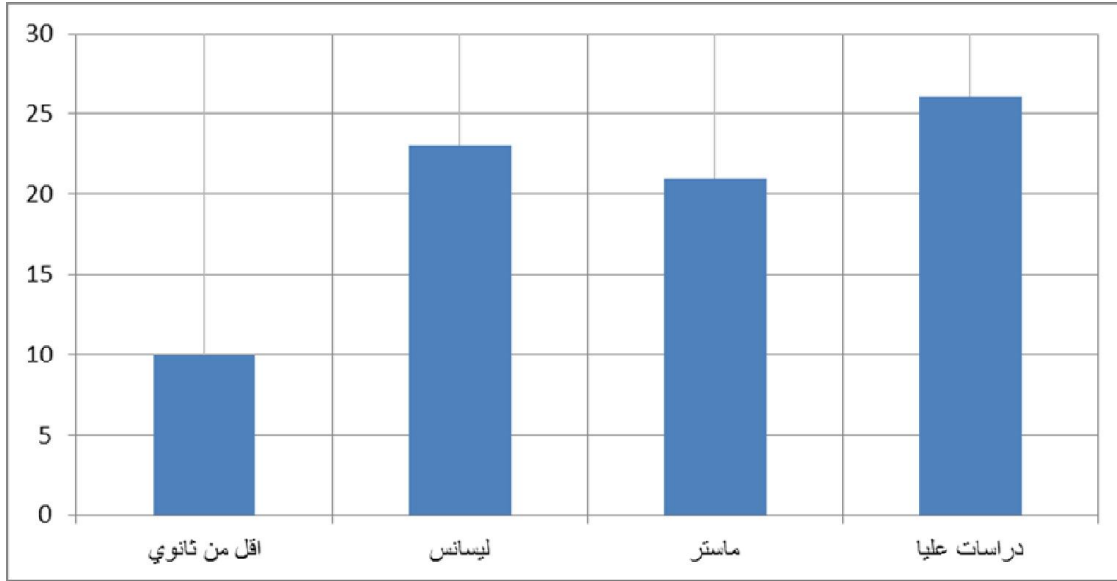
يمكن توضيح توزيع أفراد العينة من حيث المستوى الدراسي من خلال الجدول والشكل الموالي:

الجدول رقم (02- 17) توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير المؤهلات العلمية

العامل	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	أقل من ثانوي	10	12.5
	ليسانس	23	28.7
	ماستر	21	26.3
	دراسات عليا	26	32.5
المجموع		80	100

المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج Spss-v26

الشكل رقم (2-4) توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير المؤهلات العلمية



المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج Spss-v26

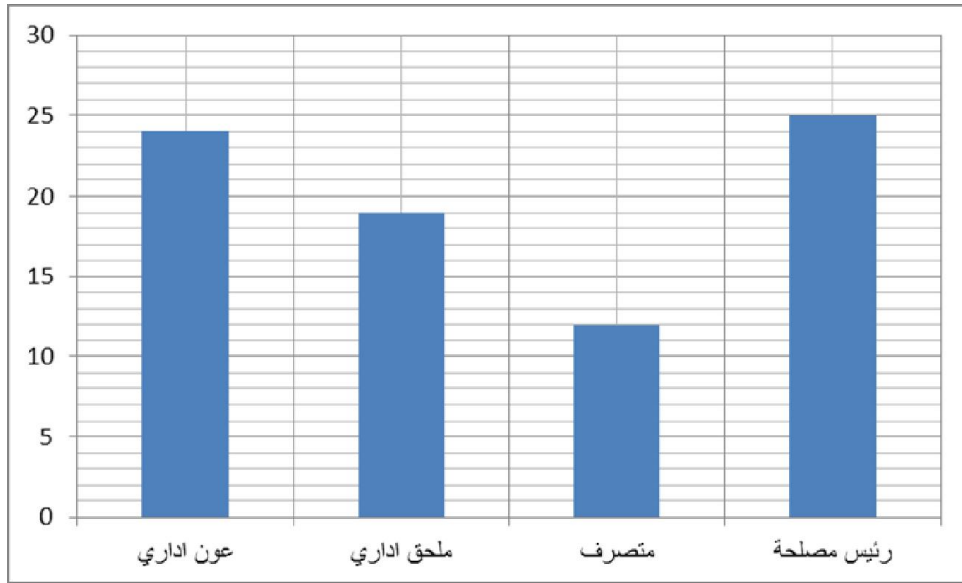
يتبين من خلال الجدول (02-17) والشكل (02-4) أعلاه أن الأفراد من فئة الدراسات العليا قد تصدروا التصنيف حسب المستوى التعليمي، حيث بلغت نسبتهم 32.5% تليها حاملي شهادات ليسانس بنسبة 28.7%، ثم حاملي شهادات الماستر بنسبة 26.3%، أما الفئة الأخيرة كانت لذوي المستوى الأقل من ثانوي بنسبة قدرت بـ: 12.5% .

الجدول رقم (02-18) توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير المسمى الوظيفي

العامل	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
المسمى الوظيفي	عون إداري	24	30.0
	ملحق إداري	19	23.8
	متصرف	12	15.0
	رئيس مصلحة	25	31.3
المجموع		80	100

المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج Spss-v26

الشكل رقم (02-05): توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير المسمى الوظيفي



المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج Spss-v26

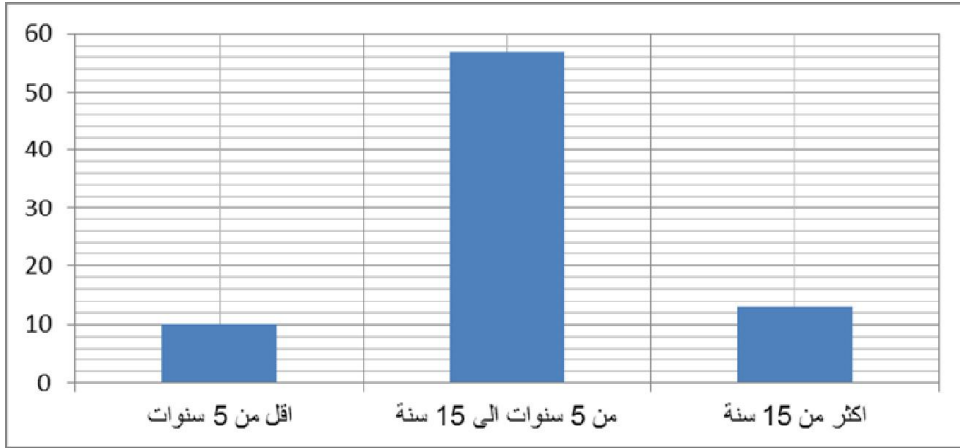
من خلال الجدول رقم (02-18) والشكل (02-05) أعلاه يتضح أن الأشخاص العاملين بقسم رئيس مصلحة قد تصدروا التصنيف حسب المسمى الوظيفي حيث بلغت نسبتهم 31.5% ثم تليها نسبة الأشخاص العاملين في مصلحة أعوان إداريين بنسبة متقاربة على ما ذكر أعلاه وقدرت ب 30.0%، أما نسبة 23.8% كانت للأشخاص العاملين بملاحق إدارية، و الفئة الأخيرة كانت للأشخاص العاملين في متصرف إداري بنسبة قدرت ب. 15.0%.

الجدول رقم (02-19) توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير سنوات الخبرة

العامل	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
سنوات الخبرة	أقل من 05 سنوات	10	12.5
	من 05 سنوات الى 15 سنة	57	71.3
	أكثر من 15 سنة	13	16.3
المجموع		80	100

المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج Spss-v26

الشكل رقم (02-06) توزيع عينة الدراسة لمتغير سنوات الخبرة



المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج Spss-v26

من خلال الجدول (02-19) و الشكل (02-06) أعلاه يتضح أن 57 مفردة الذين أجريت عليهم الدراسة من جل مفردات العينة، نجد أن سنوات الأقدمية تتراوح من 5 سنوات إلى 15 سنة بنسبة 71.3 % ، تليها الفئة الذين لديهم سنوات الخبرة أكثر من 15 سنة بنسبة 16.3 % لتأتي في ذيل الترتيب ذوي الخبرة أقل من 05 سنوات بنسبة 12.5%.

ثانياً: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بتصورات المبحوثين.

1- تحليل النتائج المتعلقة بتصورات أفراد الدراسة لعناصر أخلاقيات الوظيفة.

يتم توضيحها من خلال الجداول التالية التي تبين نتائج التحليل الوصفي لأبعاد أخلاقيات الوظيفة كما يلي:

الجدول (02-20): استجابة الأفراد الدراسة لبعد الثقافة التنظيمية حسب المتوسطات الموافقة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة	مستوى الإجابة
1	تشجع القيم السائدة في الجامعة على تعزيز العمل الاجتماعي	4.125	0.801	اتفق	مرتفع جدا
2	تعد المناسبات الاجتماعية في الجامعة فرصة للمشاركة في المعرفة	3.912	0.782	اتفق	مرتفع
3	تساهم الجامعة بدعم سلوك المعرفة بين الموظفين	3.525	0.940	اتفق	مرتفع

متوسط	اتفق	1.132	3.412	تشجع الجامعة على الابتكار من خلال الاهتمام بالأفكار الجديدة	4
مرتفع	اتفق	0.654	3.743	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعث الثقافة التنظيمية	

المصدر: إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج Spss-v26

يظهر من خلال الجدول (02-20) أن مستوى الثقافة التنظيمية مرتفع، حيث بلغ المتوسط العام (3.74)، و الانحراف المعياري (0.65)، مما يدل على أن اتجاه الإجابة لهذا البعد كانت نحو -اتفق-، وتصدرت الفقرة التي تنص على " تشجع القيم السائدة في الجامعة على تعزيز العمل الاجتماعي " بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي عالي (4.125) وانحراف معياري (0.80)، وهذا يعني أن للثقافة التنظيمية دور بالغ الأهمية في تعزيز العمل الاجتماعي، ثم جاءت الفقرة التي تنص على " تشجع الجامعة على الابتكار من خلال الاهتمام بالأفكار الجديدة " في الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.41) وانحراف معياري (1.13)، وإذا ما حللنا اتجاه الإجابة في هذه الفقرة نجد أن اهتمام الجامعة بالأفكار الجديدة مازال متوسطاً.

الجدول (02-21): استجابة أفراد الدراسة لبعث أخلاق الموظف حسب المتوسطات الموافقة.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة	اتجاه الإجابة
5	يحرص الموظف بالجامعة على عدم كشف الاسرار الوظيفية للأخرين	4.137	1.040	مرتفع جدا	اتفق
6	يتعامل الموظف داخل الجامعة مع رؤوسيه بكل احترام وثقة	4.312	0.756	مرتفع جدا	اتفق
7	أودي عملي في الجامعة على أكمل وجه	4.417	0.778	مرتفع جدا	اتفق بشدة
8	أعترف بالخطأ المهني وأعمل على تصحيحه	4.262	0.741	مرتفع جدا	اتفق
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعث أخلاق الموظف	4.281	0.595	مرتفع جدا	اتفق بشدة

المصدر: إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج Spss-v26

يظهر من خلال الجدول (02-21) أن مستوى أخلاق الموظف مرتفع جداً، حيث بلغ المتوسط العام (4.28) وانحراف معياري (0.59)، مما يدل أن اتجاه الإجابة لهذا البعد كانت نحو أتفق بشدة، وجاءت الفقرة التي تنص " أودي عملي في الجامعة على أكمل وجه" في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.41) وانحراف معياري (0.77) وهذا ما يبرز أخلاق الموظف من خلال تحليل الاستبانة المستخرجة عن كل عامل، وجاءت الفقرة التي تنص على " أعتز بالخطة المهنية وأعمل على تصحيحه" في الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.26) وانحراف معياري (0.74)، ويعزى ذلك إلى الرغبة النفسية التي تخالغ الإنسان بعدم الاعتراف بالأخطاء عند وقوعها خصوصاً في الوهلة الأولى .

الجدول (02-22): استجابة أفراد الدراسة لبعد أنظمة المنظمة حسب المتوسطات الموافقة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إتجاه الإجابة	اتجاه الإجابة
9	احرص على تنفيذ الأوامر وتعليمات المسؤولين	4.275	0.693	أتفق	مرتفع جدا
10	ألتزم بمواعيد العمل الرسمية	4.287	0.678	أتفق	مرتفع جدا
11	انقبل القيام بمهام اضافية واحرص على اتمامها بدقة ومهارة	4.038	0.775	أتفق	مرتفع
12	ارحب بالنقد البناء الموجه لي من طرف المسؤول	4.037	0.863	أتفق	مرتفع
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري أنظمة المنظمة	4.159	0.472	أتفق	مرتفع

المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج Spss-v26

يظهر من خلال الجدول (02-22) أن مستوى أنظمة المنظمة مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.15) والانحراف المعياري (0.47) ، مما يدل أن اتجاه الإجابة لهذا البعد كانت نحو- أتفق-، وجاءت الفقرة التي تنص على " ألتزم بمواعيد العمل الرسمية " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (0.67)، وهذا يبرز لنا أن لأنظمة المنظمة دور كبير في التزام الموظف بمواعيد العمل الرسمية ومن تم جاءت الفقرة التي تنص على " أرحب بالنقد البناء الموجه لي من طرف المسؤول" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (0.86)، نظراً لنقص ثقافة تقبل النقد بشكل نسبي عند الموظفين.

الجدول (02-23): استجابة أفراد الدراسة لبعد المناخ الخارجي حسب متوسطات الموافقة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إتجاه الإجابة	اتجاه الإجابة
13	يتحلى الموظف بالجامعة بالموضوعية وعدم التحيز لجهة معينة	3.812	0.955	أتفق	مرتفع
14	يسعى الموظف بالجامعة لتحقيق أهداف الشركاء الاجتماعيين	3.500	0.941	أتفق	مرتفع

الجامعة				
15	يساهم الموظف بالجامعة في المساعدة وتطوير البيئة الخارجية للجامعة	3.525	0.913	أنتفق مرتفع
16	يشارك الموظف في أنشطة وحملات التوعية على مستوى الجامعة	3.525	0.030	أنتفق مرتفع
المناخ الخارجي				
		3.590	0.649	أنتفق مرتفع

المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج Spss-v26

يظهر من خلال الجدول (02-23) أن مستوى المناخ الخارجي مرتفع حيث بلغ المتوسط العام (3.59) والانحراف المعياري (0.64)، مما يدل أن اتجاه الإجابة لهذا البعد كانت نحو عبارة - أنتفق- وجاءت الفقرة التي تنص على " يتحلى الموظف بالجامعة بالموضوعية وعدم التحيز لجهة معينة " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.81)، وانحراف معياري (0.91)، مما يعكس دور المناخ الخارجي في تحلى الموظف بالموضوعية؛ أما الفقرة التي تنص على " يسعى الموظف بالجامعة لتحقيق أهداف الشركاء الاجتماعيين للجامعة " جاءت في المرتبة الأخيرة مقارنة بالفقرات الأخرى، بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (0.94)، حيث نسجل غياب المعلومة لدى بعض الموظفين حول الشركاء الاجتماعيين للجامعة.

2- تحليل النتائج المتعلقة بتصورات واستجابة أفراد الدراسة لأبعاد الولاء التنظيمي.

يتم توضيحها من خلال الجداول التالية التي تبين نتائج التحليل الوصفي لأبعاد الولاء التنظيمي كما يلي:

الجدول (02-24): استجابة أفراد الدراسة لبعد الولاء الاتجاهي حسب المتوسطات الموافقة.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إتجاه الإجابة	إتجاه الإجابة
17	يوجد تطابق بين هدفك كموظف وهدف الجامعة	3.721	1.097	أنتفق	مرتفع
18	اعتبر مؤهلاتي مناسبة لأداء وظيفتي بالجامعة	3.924	1.009	أنتفق	مرتفع
19	أشعر بالالتزام بالاستمرارية بالعمل في الجامعة	4.050	0.809	أنتفق	مرتفع جدا
20	يهمني مصير الجامعة التي أعمل بها	4.125	0.932	أنتفق	مرتفع
الولاء الاتجاهي					
		3.952	0.628	أنتفق	مرتفع

المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج Spss-v26

يظهر من خلال الجدول (02-24) أن مستوى الولاء الاتجاهي مرتفع، حيث بلغ المتوسط العام (3.95)، والانحراف المعياري (0.62)، مما يدل أن اتجاه الإجابة لهذا البعد كانت نحو عبارة - أتفق-، حيث جاءت الفقرة التي تنص على "يهمني مصير الجامعة التي أعمل بها" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري (0.93)، مما يدل على قوة ولاء الموظفين داخل الجامعة واهتمامهم البالغ بمصير الجامعة كونها محل عملهم، في حين جاءت الفقرة التي تنص على أنه "يوجد تطابق بين هدفك كموظف وهدف الجامعة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.72) وانحراف معياري (1.09)، راجع لتعدد الأهداف الشخصية لكل موظف وطموحاته المستقبلية.

الجدول رقم (02-25): استجابة افراد الدراسة لبعد الولاء السلوكي حسب المتوسطات الموافقة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إتجاه إجابة	مستوى الإجابة
21	أحرص على المواظبة في اداء عملي	4.253	0.823	أتفق	مرتفع جدا
22	تحافظ الجامعة على المتميزين في العمل وتقدرهم .	3.587	1.110	أتفق	مرتفع
23	يتمسك الموظف بعضويته داخل الجامعة من خلال الوقت والجهد الذي يقضيه فيها .	3.762	0.983	أتفق	مرتفع
24	يحقق الموظف مكاسب هي سبب استمراره في العمل بالجامعة	3.762	0.889	أتفق	مرتفع
	الولاء السلوكي	3.842	0.604	أتفق	مرتفع

المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج Spss-v26

يظهر من خلال الجدول (02-25) أن مستوى الولاء السلوكي مرتفع، حيث بلغ المتوسط العام (3.84) والانحراف المعياري (0.60)، مما يدل على أن اتجاه الإجابة لهذا البعد كانت نحو عبارة - أتفق-، وجاءت الفقرة التي تنص على "أحرص على المواظبة في عملي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.25) وانحراف معياري (0.82)، وهذا يدل على الانضباط والمثابرة و ولاء العامل للجامعة، في حين جاءت الفقرة التي تنص على "تحافظ الجامعة على المتميزين في العمل وتقدرهم" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (1.11).

الجدول رقم (02-26): استجابة أفراد الدراسة لبعد الولاء المحسوب حسب متوسطات الموافقة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة	مستوى الإجابة
-------	---------	-----------------	-------------------	---------------	---------------

متوسط	أتفق	1.126	3.350	اتخلى عن عملي هذا في حالة ما تم منحي فرصة عمل أخرى	25
متوسط	أتفق	0.970	3.287	تتأثر حياتي سلبا إذا تركت العمل بهذه الجامعة	26
متوسط	أتفق	0.996	3.237	أقبل سياسة العمل المعتمدة في الجامعة بقناعة	27
متوسط	أتفق	0.974	3.387	أشعر بأن هناك تجانس بين قيمي الشخصية والقيم السائدة في الجامعة	28
متوسط	أتفق	0.598	3.315	الولاء المحسوب	

المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج Spss-v26

يظهر من خلال الجدول (02-26) أن مستوى الولاء المحسوب هو بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط العام (3.31) والانحراف المعياري (0.59)، مما يدل على أن اتجاه الإجابة لهذا البعد كانت نحو - أتفق - في حين جاءت الفقرة التي تنص على " أشعر أن هناك تجانس بين قيمي الشخصية والقيم السائدة في الجامعة " في المرتبة الأول، وهو ما يدل التشاركية الإيجابية بين القيم الشخصية والقيم السائدة في الجامعة، وهو ما يعزز من ولاء العامل بالإدارة، في حين جاءت الفقرة التي نصت على " أقبل سياسة العمل المعتمدة في الجامعة بقناعة " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.23)، وانحراف معياري (0.99)

الجدول رقم (02-27): استجابة أفراد الدراسة لبعد الولاء العاطفي حسب المتوسطات الموافقة.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة	مستوى الإجابة
29	تشعر ان هناك ارتباط بينك وبين عملك	3.762	0.845	أتفق	مرتفع
30	أفتخر بانتمائي للجامعة التي أعمل بها	3.975	0.795	أتفق	مرتفع
31	أتبنى مشاكل منسوبي كما لو كانت مشاكلي الشخصية	3.950	0.966	أتفق	مرتفع
32	أشعر بجو أخوي داخل الجامعة مما يربطني بعملي	3.862	0.791	أتفق	مرتفع
	الولاء العاطفي	3.887	0.560	أتفق	مرتفع

المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج Spss-v26

يظهر من خلال الجدول (02-27) أن مستوى الولاء العاطفي مرتفع، حيث بلغ المتوسط العام (3.88) والانحراف المعياري (0.56)، مما يدل على أن اتجاه الإجابة لهذا البعد كانت نحو عبارة -أتفق-، في حين جاءت الفقرة التي تنص على " أفتخر بانتمائي للجامعة التي أعمل بها " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (0.96)، حيث اتضح هذا من خلال إجابات العاملين، وفي حين جاءت الفقرة التي تنص على " تشعر أن هناك ارتباط بينك وبين عملك " في المرتبة الأخيرة

بمتوسط حسابي (3.76) وانحراف معياري (0.84)، وهذا ما يعكس وجود ولاء عاطفي يعزز من ارتباط العامل بعمله.

الجدول رقم (02-28): استجابة أفراد الدراسة لبعد الولاء الأخلاقي حسب المتوسطات الموافقة.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الاجابة	مستوى الاجابة
33	تربطني بعلمي رابطة أخلاقية تجعلني اتمسك به دون تخلي عنه	3.887	0.941	أتفق	مرتفع
34	التزامي الأخلاقي تجاه زملائي في العمل بالجامعة يدفعني للبقاء فيها	3.900	0.949	أتفق	مرتفع
35	يعتبر عملي في الجامعة احسن عمل افضل البقاء فيه	3.875	0.891	أتفق	مرتفع
36	للجامعة التي أعمل فيها فضل على بناء حياتي الوظيفية	3.800	0.973	أتفق	مرتفع
	الولاء الأخلاقي	3.865	0.649	أتفق	مرتفع

المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج Spss-v26

يظهر من خلال الجدول (02-28) أن مستوى الولاء الأخلاقي مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.86) والانحراف المعياري (0.64)، مما يدل أن اتجاه الإجابة لهذا البعد كانت نحو عبارة - أتفق-، في حين جاءت الفقرة التي تنص على "التزامي الاخلاقي تجاه زملائي في العمل بالجامعة يدفعني للبقاء فيها" جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.94) وهذا دلالة على حرص العامل على تحقيق أهداف المنظمة ومواصلة العمل فيها، في حين جاءت الفقرة التالية "للجامعة التي أعمل فيها الفضل في بناء حياتي الوظيفية"، في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (0.97)، مما يعكس ولاء العامل بتأدية عمله على أكمل وجه.

الجدول رقم (02-29): استجابة أفراد الدراسة لبعء الولاء المستمر حسب المتوسطات الموافقة.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة	مستوى الإجابة
37	أسعى من خلال عملي إلى بلوغ مناصب أعلى تقيديني ماديا	3.987	0.961	أنتفق	مرتفع
38	المكاسب المادية هي سبب اندفاعي نحو عملي دون غيره	3.337	1.231	أنتفق	متوسط
39	عندما أترك عملي هذا سينعكس ماديا على حياتي الوظيفية	3.225	1.136	أنتفق	متوسط
40	درجة ولاء الموظف تقاس بالقيمة الاستثمارية التي يحققها	3.437	1.145	أنتفق	مرتفع
	الولاء المستمر	3.496	0.698	أنتفق	مرتفع

المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج Spss-v26

يظهر من خلال الجدول (02-29) أن مستوى الولاء المستمر مرتفع، حيث بلغ المتوسط العام (3.49) والانحراف المعياري (0.69)، مما يدل على أن اتجاه الإجابة لهذا البعد كانت نحو عبارة -أنتفق-، في حين جاءت الفقرة التي تنص على "أسعى من خلال عملي إلى بلوغ مناصب أعلى تقيديني ماديا" في المرتبة أولى بمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.96)، وهذا ما يدل على جدية العامل واندفاعه لأداء المهام التي وكلت له، في حين جاءت الفقرة التي تنص على "عندما أترك عملي هذا سينعكس ماديا على حياتي الوظيفية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري (1.13).

المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات

قبل التطرق إلى اختبار فرضيات الدراسة قمنا بإجراء اختبار كلوموجروف-سمرنوف (Test kolmogorov-Smirnov)، لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وهو ضروري في حالة اختبار فرضيات التباين والانحدار حيث كانت نتائج إجراء هذا الاختبار كما يلي:
أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي

الجدول رقم (02-30): اختبار التوزيع الطبيعي (Test kolmogorov-Smirnov)

المتغيرات	مستوى المعنوية	Ddl	احصائية	الملاحظة
أخلاقيات الوظيفة	0.2	80	0.77	يتضح أن قيمة مستوى الدلالة أكبر من 0.05 وهذا ما يشير إلى أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
الولاء	0.2	80	0.082	يتضح أن مستوى قيمة الدلالة أقل من 0.05 وهذا ما يشير

التنظيمي				إلى أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، وبالتالي يفضل في هذه الحالة إجراء عملية تحويل البيانات ليقتررب توزيع البيانات من التوزيع الطبيعي.
----------	--	--	--	--

المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج Spss-v26

ثانياً: نتائج اختبار الفرضيات الدراسة

1- نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

تنص الفرضية الأولى H_0 على أنه: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين عناصر أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي عند مستوى المعنوية 5%.

تتجزأ هاته الفرضية إلى مجموعة من الفرضيات الفرعية:

✓ لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي عند مستوى معنوية 5% .

✓ لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أخلاق الموظف والولاء التنظيمي عند مستوى معنوية 5% .

✓ لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أنظمة المنظمة والولاء التنظيمي عند مستوى معنوية 5% .

✓ لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المناخ الخارجي والولاء التنظيمي عند مستوى معنوية 5% .

الجدول رقم (02-31) : معامل الارتباط بيرسون Pearson لأبعاد أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي.

البيان	عدد الفقرات	معامل الارتباط بيرسون	مستوى المعنوية Sig
الثقافة التنظيمية	04	0.92	0.007
أخلاق الموظف	04	0.11	0.298
أنظمة المنظمة	04	0.30	0.006
المناخ الخارجي	04	0.38	0.000
أخلاقيات الوظيفة	16	0.440	0.000

المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج Spss-v26

تشير النتائج الإحصائية الموضحة في الجدول (02-31)، إلى أن معامل الارتباط لأخلاقيات الوظيفة قد بلغ (0.440) بصفة طردية، كما بلغ مستوى المعنوية Sig أقل من (0.05) أي: $0.05 < 0.000$ وبالتالي نرفض الفرضية H0 ونقبل الفرضية H1 التي تفترض وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى معنوية 5%.

1-1 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

تشير النتائج الإحصائية الموضحة في الجدول (02-31)، إلى أن معامل الارتباط لبعد الثقافة التنظيمية قد بلغ (0.92) بصفة طردية، كما أن قيمة مستوى المعنوية Sig أقل من (0.05) أي: $0.05 < 0.007$ ، وبالتالي نرفض الفرضية H0 ونقبل الفرضية H1 التي تفترض وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى معنوية 5%.

1-2 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

تظهر النتائج الإحصائية الموضحة في الجدول (02-31)، إلى أن معامل الارتباط لبعد أخلاق الموظف قد بلغ (0.11) بصفة طردية شبه تامة، كما بلغ مستوى المعنوية Sig أكبر من (0.05) أي: $0.05 < 0.298$ ، وبالتالي نقبل الفرضية H0 التي لا تفترض وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى معنوية 5%.

1-3 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

تبين النتائج الإحصائية الموضحة في الجدول (02-31)، أن معامل الارتباط لبُعد أنظمة المنظمة قد بلغ (0.30) بصفة طردية ضعيفة، كما بلغ مستوى المعنوية Sig أقل من (0.05) أي: $0.05 < 0.006$ ، وبالتالي نرفض الفرضية H0 ونقبل الفرضية H1 التي تفترض وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى معنوية 5%.

1-4 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

تظهر النتائج الإحصائية الموضحة في الجدول (02-31)، أن معامل الارتباط لبعد المناخ الخارجي قد بلغ (0.38) بصفة طردية ضعيفة، كما بلغ مستوى المعنوية Sig أقل من (0.05) أي: $0.05 < 0.000$ ، وبالتالي نرفض الفرضية H0 ونقبل الفرضية H1 التي تفترض وجود علاقة

ارتباطية بين أبعاد أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى معنوية 5%.

2- نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

تنص الفرضية الرئيسية الثانية H0 على أنه: لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول تطبيق أخلاقيات الوظيفة عند مستوى معنوية 0.05% تعزى للمتغيرات الديمغرافية، تتجزأ هاته الفرضية إلى فرضيات فرعية التالية:

- لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول مستوى تطبيق أخلاقيات الوظيفة عند مستوى معنوية 0.05 تعزى لمتغير النوع.
- لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول مستوى تطبيق أخلاقيات الوظيفة عند مستوى معنوية 0.05 تعزى لمتغير العمر.
- لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول مستوى تطبيق أخلاقيات الوظيفة عند مستوى معنوية 0.05 تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول مستوى تطبيق أخلاقيات الوظيفة عند مستوى معنوية 0.05 تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.
- لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول مستوى تطبيق أخلاقيات الوظيفة عند مستوى معنوية 0.05 تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الجدول رقم (02-32): نتائج تحليل التباين الاحادي one wey anova في تصورات الباحثين لمستوى أخلاقيات الوظيفة تعزى للمتغيرات الديمغرافية.

العامل	مصدر التباين	مجموع المربعات	النسب الفئوية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية	النتيجة
النوع	بين المجموعات	0.005	1	0.005	0.32	0.859	غير دال إحصائيا	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	11.101	78	0.142				
	المجموع	11.1080	79					
العمر	بين المجموعات	0.594	3	0.198	1.431	0.240	غير دال إحصائيا	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	10.512	76	0.138				

					79	11.106	المجموع	
لا توجد فروق	غير دال إحصائيا	0.411	0.971	0.137	3	0.410	بين المجموعات	المستوى الدراسي
				0.141	76	10.696	داخل المجموعات	
					79	11.106	المجموع	
لا توجد فروق	غير دال إحصائيا	0.274	1.319	0.183	3	0.550	بين المجموعات	المسمى الوظيفي
				0.139	76	10.556	داخل المجموعات	
					79	11.105	المجموع	
لا توجد فروق	غير دال إحصائيا	0.960	0.041	0.006	2	0.012	بين المجموعات	سنوات الخبرة
				0.144	77	11.094	داخل المجموعات	
					79	11.106	المجموع	

المصدر: إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss v26

من خلال النتائج جدول (02-32): يمكننا الإجابة عن الفرضية الرئيسية من خلال الفرضيات الفرعية التالية:

2-1 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

تشير نتائج الإحصائية في الجدول (02-32)، أن مستوى الدلالة Sig أكبر من مستوى المعنوية 0.05 أي: $0.05 < 0.859$ ومنه نقبل الفرضية H_0-1 التي تفترض بأن لا توجد فروق ذات دلالة احصائية حول مستوى تطبيق أخلاقيات الوظيفة عند مستوى معنوية 0.05 تعزى لمتغير النوع.

2-2 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

تشير نتائج الإحصائية في الجدول (02-32)، أن مستوى الدلالة Sig أكبر من مستوى المعنوية 0.05 أي: $0.05 < 0.240$ ، ومنه نقبل الفرضية H_0-1 التي تفترض بأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية حول مستوى تطبيق أخلاقيات الوظيفة عند مستوى معنوية 0.05 تعزى لمتغير العمر.

2-3 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

تشير نتائج الاحصائية في الجدول (02-32)، أن مستوى الدلالة Sig أكبر من مستوى المعنوية 0.05 أي: $0.05 < 0.411$ ومنه نقبل الفرضية H_0-1 التي تفترض بأن لا

توجد فروق ذات دلالة احصائية حول مستوى تطبيق أخلاقيات الوظيفة عند مستوى معنوية 0.05 تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

2-4 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

تشير نتائج الإحصائية في الجدول (02-32)، أن مستوى الدلالة Sig أكبر من مستوى المعنوية 0.05 أي $0.274 < 0.05$ ومنه نقبل الفرضية H0-1 التي تفترض بأن لا توجد فروق ذات دلالة احصائية حول مستوى تطبيق أخلاقيات الوظيفة عند مستوى معنوية 0.05 تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

2-5 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:

تظهر النتائج الإحصائية في الجدول (02-32)، أن مستوى الدلالة Sig أكبر من مستوى المعنوية 0.05 أي $0.960 < 0.05$ ، ومنه نقبل الفرضية H0-1 التي تفترض بأن لا توجد فروق ذات دلالة احصائية حول مستوى تطبيق أخلاقيات الوظيفة عند مستوى معنوية 0.05 تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

اتضح لنا من خلال نتائج الإحصائية المقدمة في الجدول أعلاه (02-32)، نجد أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية حول مستوى تطبيق أخلاقيات الوظيفة عند مستوى معنوية 0.05 تعزى للمتغيرات الديمغرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة بجامعة أدرار)، ومنه قبول الفرضية الرئيسية الثانية.

3- نتائج الفرضية الرئيسية الثالثة:

تنص الفرضية الرئيسية الثالثة H0 على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية حول مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى المعنوية 0.05، تعزى لمتغيرات الديمغرافية، تتجزأ هذه الفرضية إلى فرضيات الفرعية التالية:

✓ لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى المعنوية 0.05 تعزى لمتغير النوع.

✓ لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى المعنوية 0.05 تعزى لمتغير العمر.

✓ لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى المعنوية 0.05 تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

- ✓ لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى المعنوية 0.05 تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.
- ✓ لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى المعنوية 0.05 تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الجدول رقم (02-33): نتائج تحليل التباين الاحادي one wey anova في تصورات
المبحوثين لمستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين تعزى لمتغيرات الديمغرافية.

النتيجة	الدلالة الاحصائية	مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	النسب الفئوية	مجموع المربعات	مصدر التباين	العامل
لا توجد فروق	غير دال إحصائيا	0.961	0.002	0.000	1	0.00	بين المجموعات	النوع
				0.152	78	11.873	داخل المجموعات	
					79	11.873	المجموع	
لا توجد فروق	غير دال إحصائيا	0.735	0.425	0.065	3	0.196	بين المجموعات	العمر
				0.154	76	11.677	داخل المجموعات	
					79	11.873	المجموع	
لا توجد فروق	غير دال إحصائيا	0.959	0.102	0.016	3	0.048	بين المجموعات	المستوى الدراسي
				0.156	76	11.826	داخل المجموعات	
					79	11.873	المجموع	
لا توجد فروق	غير دال إحصائيا	0.568	0.679	0.103	3	0.310	بين المجموعات	المسمى الوظيفي
				0.152	76	11.563	داخل المجموعات	
					79	11.873	المجموع	
لا توجد فروق	غير دال إحصائيا	0.172	1.802	0.265	2	0.531	بين المجموعات	سنوات الخبرة
				0.147	77	11.342	داخل المجموعات	
					79	11.873	المجموع	

المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج spss- v26

من خلال الجدول أعلاه (02-33) يُمكننا الإجابة على الفرضية الرئيسية من خلال المرور على بالفرضيات الفرعية.

1-3 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

✓ تشير النتائج الإحصائية في الجدول (02-33) أن مستوى الدلالة Sig حول متغير الولاء التنظيمي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 أي $0.961 < 0.05$ ، ومنه نقبل الفرضية الصفرية التي تفترض لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى المعنوية 0.05 تعزى لمتغير النوع.

2-3 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

✓ تبين نتائج الإحصائية في الجدول (02-33) أن مستوى الدلالة Sig حول متغير الولاء التنظيمي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 أي $0.735 < 0.05$ ، ومنه نقبل الفرضية الصفرية التي تفترض لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى المعنوية 0.05 تعزى لمتغير العمر.

3-3 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

✓ تظهر النتائج الاحصائية في الجدول (02-33) أن مستوى الدلالة Sig حول متغير الولاء التنظيمي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 أي $0.959 < 0.05$ ، ومنه نقبل الفرضية الصفرية التي تفترض لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى المعنوية 0.05 تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

4-3 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

✓ تشير النتائج الاحصائية في الجدول (02-33) أن مستوى الدلالة Sig حول متغير الولاء التنظيمي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 أي $0.568 < 0.05$ ، ومنه نقبل الفرضية الصفرية التي تفترض أنه لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى المعنوية 0.05 تُعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

5-3 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:

✓ تشير النتائج الإحصائية في الجدول (02-33) أن مستوى الدلالة Sig حول متغير الولاء التنظيمي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 أي $0.05 < 0.172$ ، ومنه نقبل الفرضية الصفرية التي تفترض أنه لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى المعنوية 0.05 تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

■ اتضح لنا من خلال النتائج الاحصائية المقدمة في الجدول أعلاه (02-32)، أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية حول مستوى تطبيق الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى معنوية 0.05 تعزى للمتغيرات الديمغرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة بجامعة أدرار)، ومنه قبول الفرضية الرئيسية الثالثة.

4- نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة:

تنص الفرضية الرئيسية الرابعة H0 على أنه: لا يوجد أثر ذات دلالة احصائية بين أبعاد أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى معنوية 5% ، تتجزأ هاته الفرضية إلى الفرضيات الفرعية التالية:

- ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لثقافة التنظيمية على الولاء التنظيمي لدى العاملين عند مستوى معنوية 5%
- ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية أخلاق الموظف على الولاء التنظيمي لدى العاملين عند مستوى معنوية 5%
- ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية أنظمة المنظمة على الولاء التنظيمي لدى العاملين عند مستوى معنوية 5%
- ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية المناخ الخارجي على الولاء التنظيمي لدى العاملين عند مستوى معنوية 5%

ولاختبار صحة الفرضية الرئيسية الرابعة تم الاعتماد على نموذج الدراسة الذي يعبر عن العلاقة الموجودة ما بين أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي لدى العاملين، والتي تتمثل في العلاقة الخطية لمعادلة المستقيم $Y=a+bx$ ، حيث تمثل كل من المعالم (x، b، a، y) ما يلي:

Y: قيمة المتغير التابع .

X: قيمة المتغير المستقل.

a: تمثل قيمة المعادلة الثبات.

b : تمثل قيمة معامل الانحدار.

ولإثبات صحة الفرضية الرئيسية الرابعة والفرضيات الجزئية، تم استخدام تحليل الانحدار البسيط من خلال حساب معامل الارتباط R بيرسون Pearson لمعرفة ما إذا كان هناك ارتباط بين المتغيرات وتحديد طبيعتها، ومعامل التحديد R² للكشف عن مدى مساهمة المتغير المستقل في المتغير التابع في الجامعة محل الدراسة المتغيرات، بحيث كلما كانت النسبة كبيرة كلما كانت المساهمة أكبر، وإن كانت موجبة فيشير ذلك بالزيادة في المتغير التابع، وعكس ذلك إن كانت سالبة فيشير بالتراجع في المتغير التابع.

الجدول رقم (02-34):معامل الانحدار الخطي البسيط بين الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى العاملين

الولاء التنظيمي لدى العاملين							المتغيرات
معامل فيشر		معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	اختبار T		معامل	الثابت
Sig	F			Sig	T		معامل
0.000	7.555	0.088	0.297	0.000	12.613	3.068	الثابت
				0.007	2.749	0.176	معامل الانحدار

المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج spss v26

من خلال الجدول (02-34) يمكننا استنتاج نموذج الانحدار اعتماداً على معطيات الخانة

الثانية والخانة الثالثة كالتالي:

$$Y = a + b(x)$$

$$Y = 3.068 + 0.176x$$

مما يدل على أن المعلمة الميل x تشير إلى أن ديمومة تطبيق الثقافة التنظيمية بجامعة

أدرار بدرجة واحدة ينعكس هذا بالزيادة في الولاء التنظيمي لدى العاملين بمقدار 0.176.

في حين تشير القيمة الاحصائية ستودنت T التي قدرت بـ 2.749 وبقية احتمالية 0.000

Sig= لمعلمة معامل الانحدار بعد الثقافة التنظيمية وبقية قدرت بـ 12.613 وبقية احتمالية

Sig= 0.000 لمعلمة الثابت، وهي قيمة أصغر من مستوى المعنوية 5%، مما يعني أن الثابت

ومعامل الانحدار دالة احصائية.

كما أن قيمة معامل التحديد R2 تساوي 0.088 ، وهذا يعني أن متغير الثقافة التنظيمية يفسر بـ 8.8% من التغيرات الحاصلة في متغير الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار، بينما 92% من التغيرات تعزى إلى عوامل أخرى لم يتم إدراجه في النموذج، وهذا ما يؤكد أيضاً تفسيرنا لمعامل الارتباط بحيث معامل R قدر بـ 0.297 وهي قيمة تدل على وجود علاقة طردية ضعيفة جداً.

أما اختبار- فيشر- الذي يدرس معنوية كلية للنموذج المقدر نلاحظ قيمة الإحصائية F فيشر الخاصة لقياس المعنوية الكلية للنموذج تساوي 7.55 وباحتمالية 0.000 مما يدل أنه توجد على الأقل معلمة واحدة معنوية داخل النموذج معلمات النموذج دالة احصائياً، ومنه نرفض الفرضية الصفرية الرئيسية H0 ونقبل الفرضية البديلة H1 التي تنص على :

يوجد أثر دال احصائياً بين الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي بجامعة أدرار عند مستوى المعنوية 5%

الجدول رقم (02-35): معامل الانحدار الخطي البسيط بين أخلاق الموظف والولاء التنظيمي لدى العاملين

الولاء التنظيمي لدى العاملين						المتغيرات	
معامل فيشر		معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	اختبار T		معامل	أخلاق الموظف
Sig	F			Sig	T		
0.298	1.097	0.014	0.118	0.000	10.748	3.398	الثابت
				0.298	1.048	0.077	معامل الانحدار

المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج spss v26

من خلال الجدول (02-35) يمكننا استنتاج نموذج الانحدار اعتماداً على معطيات الخانة الثانية

والخانة الثالثة كالتالي:

$$y=a +b(x)$$

$$y=3.398+0.077 x$$

مما يدل على أن المعلمة الميل x تشير إلى أن وجود أخلاق الموظف بجامعة أدرار بدرجة واحدة

ينعكس هذا بالزيادة في الولاء التنظيمي لدى العاملين بمقدار 0.077 .

في حين أن القيمة الاحصائية ستودنت T التي قدرت بـ 10.748 وبقية احتمالية Sig= 0.000 وهي قيمة أصغر من مستوى المعنوية 5% .

كما أن قيمة معامل التحديد R^2 تساوي 0.014 ، وهذا يعني أن متغير أخلاق الموظف تفسر بـ 1.4% من التغيرات الحاصلة في متغير الولاء التنظيمي لدى العاملين، بينما 98% من التغيرات تعزى إلى عوامل أخرى، وهذا ما يؤكد أيضا تفسير معامل الارتباط بحيث معامل R قدر بـ 0.118 ، وهي قيمة تدل على وجود علاقة طردية ضعيفة.

أما اختبار فيشر يدرس المعنوية الكلية للنموذج المقدر، حيث نلاحظ قيمة الاحصائية F تساوي 1.097 وباحتمالية 0.298 وهي قيمة أكبر من معنوية الدلالة القياسية 0.05 ، مما يدل على أن كافة معاملات النموذج غير دالة إحصائيا.

ومنه نرفض الفرضية البديلة H1 ونقبل الفرضية الصفرية الرئيسية H0 التي تنص على أنه:

لا يوجد أثر دال احصائيا بين أخلاق الموظف والولاء التنظيمي بجامعة أدرار عند مستوى المعنوية 5%.

الجدول رقم (02-36): معامل الانحدار الخطي البسيط بين أنظمة المنظمة والولاء التنظيمي لدى العاملين

الولاء التنظيمي لدى العاملين						المتغيرات
معامل فيشر		معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	اختبار T		معامل
Sig	F			Sig	T	
0.006	8.073	0.094	0.306	0.000	7.248	2.682
				0.006	2.841	0.251
						الثابت
						معامل الانحدار

المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج spss v26

من خلال الجدول (02-36) يمكننا استنتاج نموذج الانحدار اعتماداً على معطيات الخانة الثانية والخانة الثالثة كالتالي:

$$y=a +b(x)$$

$$y=2.682+0.251x$$

مما يدل على أن معلمة الميل x تشير إلى أن الزيادة في مستوى تطبيق أنظمة المنظمة بجامعة أدرار بدرجة واحدة ينعكس هذا بالزيادة في الولاء التنظيمي لدى العاملين بمقدار 0.251. في حين تشير القيمة الاحصائية ستودنت T التي قدرت بـ 7.248 وقيمة احتمالية $Sig= 0.000$ وهي قيمة أصغر من مستوى المعنوية 5%.

كما أن قيمة معامل التحديد تساوي 0.094 ، وهذا يعني أن متغير أنظمة المنظمة تفسر 9.4% من التغيرات الحاصلة في متغير الولاء التنظيمي لدى العاملين، بينما 90 % من التغيرات تعزى إلى عوامل أخرى، وهذا ما يؤكد أيضاً تفسير معامل الارتباط بحيث أن معامل $R= 0.306$ ، وهي قيمة تدل على وجود علاقة طردية ضعيفة.

أما اختبار فيشر يدرس المعنوية الكلية للنموذج المقدر، حيث نلاحظ قيمة الاحصائية F تساوي 8.073 وباحتمالية تساوي 0.000 وهي قيمة r^2 من معنوية الدلالة القياسية 0.05، مما يدل على أن كافة معلمات النموذج دالة إحصائياً.

ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على:

يوجد أثر دال احصائيا بين أنظمة المنظمة والولاء التنظيمي بجامعة أدرار عند مستوى المعنوية 5%

الجدول رقم (02-37): معامل الانحدار الخطي البسيط بين المناخ الخارجي والولاء التنظيمي لدى العاملين

الولاء التنظيمي لدى العاملين							المتغيرات
معامل فيشر		معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	اختبار T		معامل	المناخ
Sig	F			Sig	T		الخارجي
				0.000	12.730	2.895	الثابت
0.000	13.792	0.150	0.388	0.000	3.714	0.232	معامل

							الانحدار
--	--	--	--	--	--	--	----------

المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج spss v26

من خلال الجدول (02-37) يمكننا استنتاج نموذج الانحدار اعتماداً على معطيات الخانة الثانية والخانة الثالثة كالتالي:

$$y=a +b(x)$$

$$y=2.895+0.232x$$

مما يدل على أن معلمة الميل X تشير إلى أن زيادة مستوى المناخ الخارجي بجامعة أدرار بدرجة واحدة ينعكس هذا بالزيادة في الولاء التنظيمي لدى العاملين بمقدار 0.232 في حين تشير القيمة الاحصائية ستودنت T التي قدرت بـ 12.730، وبقية احتمالية 0.000 Sig= وهي قيمة أصغر من مستوى المعنوية 5% .

كما أن قيمة معامل التحديد R^2 قدرت بـ 0.150 دلالة على أن المتغير المستقل في هذا النموذج له تأثير بمقدار حوالي 15% في قيم المتغير المعتمد " الولاء التنظيمي لدى العاملين " و85% تعزى إلى عوامل أخرى، بحيث أن معامل الارتباط قدر بحوالي 39% وهي قيمة تدل على وجود علاقة طردية ضعيفة.

أما من خلال اختبار فيشر تتضح لنا القوة التفسيرية للنموذج ككل من خلال الاحصائية F، حيث قدرت قيمتها 13.192 ومعنوية الدلالة الحسابية Sig= 0.000 وهي قيمة أقل من معنوية الدلالة القياسية Sig= 0.05 دلالة على أن القوة التفسيرية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الاحصائية اي النموذج ككل ذا دلالة معنوية، ومنه نرفض الفرضية الصفرية الرئيسية H0 ونقبل الفرضية البديلة H1 التي تنص على:

يوجد أثر دال احصائيا بين المناخ الخارجي والولاء التنظيمي بجامعة أدرار عند مستوى المعنوية 5%

الجدول رقم (02-38): معامل الانحدار الخطي البسيط بين أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي لدى العاملين

الولاء التنظيمي لدى العاملين						المتغيرات	
معامل فيشر		معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	اختبار T		معامل	أخلاقيات الوظيفة
Sig	F			Sig	T		
0.000	18.747	0.194	0.440	0.000	4.639	1.932	الثابت
				0.000	4.330	0.455	معامل الإندار

المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج spss v26

من خلال الجدول (02-38) يمكننا استنتاج نموذج الانحدار اعتماداً على معطيات الخانة الثانية والخانة الثالثة كالتالي:

$$y=a +b(x)$$

$$y=1.932+0.455x$$

مما يدل على أن معلمة الميل x تشير إلى أن الزيادة في ديمومة تطبيق أخلاقيات الوظيفة بجامعة أدرار بدرجة واحدة ينعكس هذا بالزيادة في الولاء التنظيمي لدى العاملين بمقدار 0.455، في حين تشير القيمة الاحصائية ستودنت T التي قدرت بـ 4.639 وبقية احتمالية Sig= 0.000 وهي قيمة أصغر من مستوى المعنوية 5% .

كما أن معامل التحديد R^2 ، حيث قدر هذا الأخير بـ 0.194 دلالة على أن المتغير المستقل في هذا النموذج له تأثير بمقدار حوالي 19% في قيم المتغير المعتمد " الولاء التنظيمي لدى العاملين " و81% تعزى إلى عوامل أخرى، بحيث أن معامل الارتباط قدر بحوالي 44% وهي قيمة تدل على وجود علاقة طردية متوسطة .

أما من خلال اختبار فيشر، فتتضح لنا القوة التفسيرية للنموذج ككل من خلال الاحصائية F، حيث قدرت قيمتها 18.747 ومعنوية الدلالة الحسابية Sig= 0.000 وهي قيمة أقل من معنوية الدلالة القياسية Sig= 0.05 دلالة على أن القوة التفسيرية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الاحصائية أي

النموذج ككل ذا دلالة معنوية، ومنه نرفض الفرضية الصفريّة الرئيسية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 التي تنص على:

يوجد أثر دال احصائيا بين أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي بجامعة أدرار عند مستوى المعنوية 5%

ملاحظة:

القيمة (0.440) لمعامل الارتباط تُعبر عن وجود علاقة موجبة متوسطة بين أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار، وهذا ما يدل على أن أخلاقيات الوظيفة من العناصر التي لديها علاقة مباشرة في التأثير على الولاء التنظيمي لدى العاملين ومن الواجب والضروري الاهتمام بهذه المتغيرات وعدم الاستهانة بدرجة ارتباطها.

خلاصة الفصل:

هدفنا من خلال هذا الفصل إلى معرفة مدى تأثير أخلاقيات الوظيفة على الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار، حيث تم إسقاط المفاهيم النظرية على الدراسة التطبيقية من خلال عدة أبعاد تدرس وتقيس الواقع الميداني لمتغيرات الدراسة والمتمثلة في المتغير المستقل الذي هو أخلاقيات الوظيفة والمتغير التابع الذي هو الولاء التنظيمي لدى العاملين، بالإضافة إلى تفسير واختبار الفرضيات.

ومن خلال الدراسة الميدانية المتعلقة بدراسة تأثير أخلاقيات الوظيفة على الولاء التنظيمي لدى العاملين في جامعة أدرار، تم توزيع 120 استبانة واسترجاع 100 استبيان، ومحاولة منا للإجابة على إشكالية البحث قمنا بتفريغ الاستبيانات في برنامج spss بغية تحليلها، ومنه توصلنا إلى النتائج التالية:

➤ وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد أخلاقيات الوظيفة (الثقافة التنظيمية، أنظمة المنظمة، المناخ الخارجي) والولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى معنوية 5%، باستثناء بعد أخلاق الموظف كانت هناك علاقة طردية شبه تامة، حيث توصلنا إلى ذلك من خلال اختبار معامل الارتباط بيرسون .

➤ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية حول مستوى تطبيق أخلاقيات الوظيفة عند مستوى معنوية 0.05 تعزى للمتغيرات الديمغرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة بجامعة أدرار)، ومنه قبول الفرضية الرئيسية الثانية، من خلال اختبار تحليل التباين الأحادي.

➤ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية حول مستوى تطبيق الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى معنوية 0.05 تعزى للمتغيرات الديمغرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة بجامعة أدرار) ومنه قبول الفرضية الرئيسية الثالثة بعد اعتماد تحليل التباين الأحادي.

➤ يوجد أثر دال احصائيا بين أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي بجامعة أدرار عند مستوى المعنوية 5%، حيث تم الوصول إلى ذلك من خلال اختبار معامل الانحدار الخطي البسيط بين أبعاد أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي باستثناء بعد أخلاق الموظف.



توطئة:

من خلال معالجتنا للموضوع محل الدراسة، حاولنا التوصل لأهم وأبرز الجوانب المتعلقة بتأثير الالتزام بأخلاقيات الوظيفة على الولاء التنظيمي لدى العاملين، وذلك من خلال تبيان أن لأخلاقيات الوظيفة دور وأهمية كبيرة في تطوير الجامعة باعتبارها المحرك الرئيسي للولاء التنظيمي لدى العاملين. حاولنا معالجة إشكالية الموضوع التي تدور حول ما مدى تأثير الالتزام بأخلاقيات الوظيفة على الولاء التنظيمي لدى العاملين في جامعة أدرار، حيث قمنا بتوزيع استبيانات على مجموعة من العاملين بجامعة أدرار، وتوصلنا إلى النتائج التالية:

نتائج الدراسة النظرية:

استناد إلى الرصيد المعرفي حول متغيري الدراسة في الجانب النظري للبحث تم التوصل إلى النتائج التالية:

- أصبحت أخلاقيات الوظيفة في الآونة الأخيرة أهم مصدر تستمد منه المؤسسات قوتها واستمراريتها، كما أصبحت المؤسسات أول المطالبين بها بهدف التحكم والسيطرة على أداء عمالها.
- تطبيق أخلاقيات الوظيفة أصبح أحد العناصر اللازمة لدراسة ولاء العاملين اتجاه مؤسساتهم.

نتائج الدراسة الميدانية:

- مستوى أخلاقيات الوظيفة بجامعة أدرار كان بدرجة مقبولة، ويعزي ذلك إلى المتوسط الحسابي لكل عنصر من عناصر أخلاقيات الوظيفة: (الثقافة التنظيمية 3.743)، (أخلاق الموظف 4.281)، (أنظمة المنظمة 4.159)، (المناخ الخارجي 3.590).
- مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار كان بدرجة مقبولة، وهذا نسبة إلى قيمة المتوسط الحسابي لكل بعد من الأبعاد (الولاء الاتجاعي 3.952)، (الولاء السلوكي 3.842)، (الولاء المحسوب 3.315)، (الولاء العاطفي 3.887)، (الولاء الأخلاقي 3.865)، (الولاء المستمر 3.496).
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي بجامعة أدرار عند مستوى معنوية 5%

إثبات صحة الفرضيات:

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها سيتم إثبات صحة الفرضيات من عدمها كما يلي:

-الفرضية الرئيسية الأولى:

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين عوامل أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي عند مستوى معنوية 0.05.

تم اختبار هذه الفرضية من خلال معامل ارتباط بيرسون، حيث تمت دراسة محور أخلاقيات الوظيفة بعناصره الأربعة وتوصلنا إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين عناصر أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى معنوية 0.05 وتحتوي هذه الفرضية على أربع فرضيات تم اختبارها وتوصلنا إلى النتائج التالية:

- تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي عند مستوى معنوية 0.05.
- تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية بين اخلاق الموظف والولاء التنظيمي عند مستوى معنوية 0.05.
- تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية بين أنظمة المنظمة والولاء التنظيمي عند مستوى معنوية 0.05.
- تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية بين المناخ الخارجي والولاء التنظيمي عند مستوى معنوية 0.05.

-الفرضية الرئيسية الثانية:

لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول مستوى تطبيق أخلاقيات الوظيفة عند مستوى معنوية 0.05 تعزى للمتغيرات الديمغرافية.

تم اختبار هذه الفرضية بواسطة تحليل التباين الأحادي وتم التوصل إلى قبول الفرضية الصفرية للمتغيرات الديمغرافية (النوع، العمر، المستوى الدراسي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة)، أي أنه لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول مستوى تطبيق أخلاقيات الوظيفة عند مستوى معنوية 0.05.

-الفرضية الرئيسية الثالثة:

لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول مستوى تطبيق الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى معنوية 0.05 تعزى للمتغيرات الديمغرافية.

تم اختبار هذه الفرضية بواسطة تحليل التباين الاحادي وتم التوصل إلى قبول الفرضية الصفرية للمتغيرات الديمغرافية (النوع، العمر، المستوى الدراسي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة) أي أنه لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول مستوى تطبيق الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى معنوية 0.05.

-الفرضية الرئيسية الرابعة:

تنص الفرضية الرئيسية الرابعة على أنه لا يوجد أثر ذات دلالة احصائية بين أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى معنوية 0.05.

تم اختبار هذه الفرضية من خلال معامل الانحدار الخطي البسيط، حيث تم دراسة محور أخلاقيات الوظيفة بعناصره الأربعة، وتوصلنا إلى رفض الفرضية الصفرية، وبالتالي قبول الفرضية البديلة التي تفترض وجود أثر دال ذو دلالة إحصائية بين عناصر أخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار عند مستوى معنوية.

وتتجزأ هذه الفرضية إلى أربع فرضيات فرعية:

- ❖ تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي عند مستوى المعنوية 0.05".
- ❖ رفض الفرضية البديلة وبالتالي قبول الفرضية الصفرية التي تنص على "لا يوجد أثر دال إحصائي بين أخلاق الموظف والولاء التنظيمي لدى العاملين عند مستوى المعنوية 0.05".
- ❖ تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أنظمة المنظمة والولاء التنظيمي عند مستوى المعنوية 0.05".
- ❖ تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المناخ الخارجي والولاء التنظيمي عند مستوى المعنوية 0.05".

التوصيات:

من خلال النتائج المتوصل إليها، يمكن اقتراح التوصيات التالية:

- ✓ ضرورة إعطاء أهمية بالغة لأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين في مختلف المستويات بالمنظمة.
- ✓ تطوير وصف وظيفي واضح حتى يتمكن المسؤولين عن عملية التقييم من معرفة السلوكيات التي قد تؤدي إلى تدهور مستوى الأداء الوظيفي.
- ✓ تنمية مهارات الموظفين من خلال استخدام المعايير الأخلاقية وصولاً إلى تحقيق مستوى عالي من الولاء لدى العاملين إضافة إلى ضرورة معاقبة من يخترق المنظومة الأخلاقية.
- ✓ ضرورة توفير بيئة عمل تساعد على رفع مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين وتزيد من التفاعل الإيجابي بين العاملين.
- ✓ ضرورة تعزيز التوجيهات والإرشادات حول أخلاقيات الوظيفة لدى العاملين وفي كافة المستويات، حتى تصبح من الأمور المعروفة لغالبية أفراد المنظمة.

آفاق الدراسة:

إن هذه الدراسة لا تعدو أن تكون محاولة لإثراء واحدة من التحديات التي تواجه إدارة المؤسسات أمام ردود أفعال عمالها، ونتمنى أن نكون قد وفقنا في تقديم البحث بحلة مقبولة تُمكننا من المساهمة ولو بالقدر القليل في فتح مجال لإمكانية إثراء هذا الموضوع، وعليه يمكننا طرح المواضيع التالية:

- ❖ مدى تأثير الالتزام بأخلاقيات الوظيفة على الأداء الوظيفي للعاملين.
- ❖ مساهمة الثقافة التنظيمية في رفع مستوى الولاء التنظيمي داخل المؤسسة.

قائمة المراجع

01-الكتب:

- صلاح الدين عبد الباقي، (2004)، السلوك الفعال في المنظمات، الطبعة الأولى، الاسكندرية، دار الجامعة للنشر والتوزيع.
- جمال الدين محمد مرسى، (2006)، الثقافة التنظيمية والتغيير، الطبعة الأولى، الاسكندرية، دار الجامعة للنشر والتوزيع.
- نجم عبد الله العزاوي، (2010)، الوظائف الاستراتيجية في ادارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، عمان، دار اليازوري.
- وليد خلف الله (2014)، أخلاقيات ممارسات العلاقات العامة، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، دار اليازوري.
- صفوان محمد المبيضين، (2013)، تحليل الوظائف وتصميمها في الموارد البشرية، طبعة الأولى، دار اليازوري للنشر.

2-الرسائل والمذكرات:

- السويسي أحمد، (2018)، تأثير الثقافة على الولاء التنظيمي للعاملين بالمؤسسة، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع.
- ريم ياسر الرواشدة، (2007)، أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، حلب، رسالة مقدمة إلى الدراسات العليا استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة، جامعة مؤتة، قسم الادارة العامة.
- عمر محمد دره، (2011)، استراتيجيات التعلم المستمر في الولاء التنظيمي بالتطبيق على مستشفيات حلب الحكومية، حلب، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة حلب، قسم إدارة الأعمال كلية الاقتصاد.

- بالشهب وردة، (2017)، أخلاقيات الوظيفة وعلاقتها بتحسين الأداء الوظيفي، الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة الجزائر.

3-المجلات:

- مصطفى بن عودة، سميرة غويني، (31/12/2019)، المجلد 25،42، دور أخلاقيات الأعمال في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية، دراسة تحليلية لآراء العاملين بمدبغة الهضاب العليا بالجلفة.
- منصور عبد القادر (30/06/2014)، مجلد 95/77، مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية، دراسة ميدانية بولاية المسيلة.

الملاحق

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
تخصص إدارة

استبيان البحث

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستبانة التي صُممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها بقصد استكمال مذكرة ماستر في علوم التسيير بعنوان: تأثير أخلاقيات الوظيفة على الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أحمد دراية بأدرار.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور أخلاقيات الوظيفة في تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين، وفي سبيل ذلك فإننا نتوقع منكم المساهمة الجادة في إنجاح هذه الدراسة، آمليين منكم التكرم بالإجابة على جميع عبارات هذه الاستبانة بدقة، حيث أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على دقة اجابتم.

ونحيطكم علماً أن جميع اجابتم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي لا غير.

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

أولاً: البيانات الشخصية

** ضع إشارة (X) في المربع المناسب لاختيارك.

- النوع:

ذكر: أنثى:

- العمر:

أقل من 25: من 25 إلى 35:

من 35 إلى 45: أكبر من 45 فأكثر:

- المستوى الدراسي:

أقل من ثانوي: ليسانس ماستر

دراسات عليا

- المسمى الوظيفي:

ملحق إداري: تقني سامي: متصرف إداري:

منصب نوعي: منصب آخر:

- سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات من 5 إلى 15 سنة أكثر من 15 سنة

الرجاء وضع علامة (X) أمام العبارة التي تتناسب مع درجة الموافقة.

ثانياً: دراسة متغيرات الدراسة

المحور الأول:

أخلاقيات الوظيفة

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الأبعاد:						
الثقافة التنظيمية						
1-1						
1	تُشجع القيم السائدة في الجامعة على تعزيز العمل الاجتماعي					
2	تُعد المناسبات الاجتماعية في الجامعة فرصة للمشاركة في المعرفة.					
3	تُساهم الجامعة بدعم سلوك المعرفة بين الموظفين					
4	تُشجع الجامعة على الابتكار من خلال الاهتمام بالأفكار الجديدة					
أخلاق الموظف						
2-1						
5	يحرص الموظف بالجامعة على عدم كشف أسرار الوظيفة للآخرين					
6	يتعامل الموظف داخل الجامعة مع رؤوسيه بكل احترام وثقة					
7	أؤدي عملي في الجامعة على أكمل					

وجه	الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	8	أعترف بالخطأ المهني وأعمل على تصحيحه					
3-1		أنظمة المنظمة					
	9	أحرص على تنفيذ الأوامر وتعليمات المسؤولين					
	10	ألتزم بمواعيد العمل الرسمية					
	11	أقبل القيام بمهام إضافية وأحرص على اتمامها بدقة ومهارة					
	12	أرحب بالنقد البناء الموجه لي من طرف المسؤول					
4-1		المناخ الخارجي					
	13	يتحلى الموظف بالجامعة بالموضوعية وعدم التحيز لجهة معينة					
	14	يسعى الموظف بالجامعة لتحقيق أهداف الشركاء الاجتماعيين للجامعة					
	15	يساهم الموظف بالجامعة في المساعدة وتطوير البيئة الخارجية للجامعة					
	16	يشارك الموظف في أنشطة وحملات التوعية على مستوى الجامعة					

المحور الثاني:

الولاء التنظيمي

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الأبعاد:						
الولاء الاتجاهي						
1-2						
17	يوجد تطابق بين هدفك كموظف وهدف الجامعة					
18	أعتبر مؤهلاتي مناسبة لأداء وظيفتي بالجامعة					
19	أشعر بالالتزام بالاستمرارية بالعمل في الجامعة					
20	يهمني مصير الجامعة التي أعمل بها					
الولاء السلوكي						
2-2						
21	أحرص على المواظبة في أداء عملي					
22	تحافظ الجامعة على المتميزين في العمل وتقدرهم					
23	يتمسك الموظف بعضويته داخل الجامعة من خلال الوقت والجهد الذي يقضيه فيها					
24	يحقق الموظف مكاسب هي سبب استمراره في العمل بالجامعة					
الرقم	العبارة	أوافق	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة

بشدة	أوافق			بشدة	
الولاء المحسوب					3-2
					أتخلى عن عملي هذا في حالة ما تم منحي فرصة عمل أخرى
					تتأثر حياتي سلباً إذا تركت العمل بهذه الجامعة
					أقبل سياسة العمل المعتمدة في الجامعة بقناعة
					أشعر بأن هناك تجانس بين قيمي الشخصية والقيم السائدة في الجامعة
الولاء العاطفي					4-2
					تشعر أن هناك ارتباط بينك وبين عمالك
					أفتخر بانتمائي للجامعة التي أعمل بها
					أتبنى مشاكل مناصبي كما لو كانت مشاكلي الشخصية
					أشعر بجو أخوي داخل الجامعة مما يربطني بعملي
الولاء الأخلاقي (المعياري)					5-2
					تربطني بعلمي رابطة أخلاقية تجعلني أتمسك به دون تخلي عنه
					التزامي الأخلاقي تجاه زملائي في العمل بالجامعة يدفعني للبقاء فيها
					يُعتبر عملي في الجامعة أحسن عمل أفضل البقاء فيه
					للجامعة التي أعمل فيها، فضل على بناء حياتي الوظيفية

الولاء المستمر					-2 6
				أسعى من خلال عملي إلى بلوغ مناصب أعلى تفيدني مادياً	37
				المكاسب المادية هي سبب اندفاعي نحو عملي دون غيره	38
				عندما أترك عملي هذا سينعكس مادياً على حياتي الوظيفية	39
				درجة ولاء الموظف تقاس بالقيمة الاستثمارية التي يحققها	40

الملحق /02

قائمة الأساتذة المحكمين.

الرقم	إسم ولقب الأستاذ	الدرجة العلمية
01	أ.د تيقاوي العربي	أستاذ التعليم العالي

أستاذ محاضر -ب-	د. يحيى عبد القادر	02
أستاذ محاضر -أ-	د. بوشرى عبد الغني	03
أستاذ مساعد -أ-	أ. سعد الله مختاري	04



تأثير الالتزام بأخلاقيات الوظيفة على الولاء التنظيمي لدى العاملين - دراسة ميدانية بجامعة أدرار

The Impact of Commitment to Job Ethics on the Employees' Organizational Loyalty - A Field Study at the University of Adrar

Prepared by: Dlimi Nour El Houda, Ghechami Chaima

Doctor supervisor: Abdelkrim Messaoudi

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الالتزام بأخلاقيات الوظيفة على الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة أدرار، انطلاقاً من أن الالتزام بأخلاقيات الوظيفة يُعتبر كدعامة أساسية لتطور ونمو المنظمة، وهذا ما ينعكس بصفة خاصة على أداء العاملين وقيامهم بالأعمال الموكلة لهم؛ مما يُعزز الولاء التنظيمي لديهم اتجاه المنظمة.

ولتحقيق أهداف الدراسة وزعت 100 استبانة على العاملين بجامعة أدرار، وتم تحليلها باستخدام برنامج spss v26 ، حيث تجلّى بوضوح مدى ارتباط وتأثير الالتزام بأخلاقيات الوظيفة على الولاء التنظيمي لدى العاملين، وفي ضوء تلك النتائج خلصت الدراسة إلى جملة من التوصيات للمؤسسة محل الدراسة من أجل إعطاء أهمية بالغة لأخلاقيات الوظيفة بغية تحقيق الأهداف المنشودة.
الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الوظيفة، الولاء التنظيمي، جامعة أدرار.

Abstract:

This study aims to find out the impact of commitment to job ethics on the employees' organizational loyalty at Adrar University because commitment to job ethics is considered as a necessary fundament for the development and growth of the organization. This is reflected in particular on the performance of workers and their accomplishment of the works assigned to them, the fact which enhances their organizational loyalty towards the organization. To achieve the objectives of the study, 100 questionnaires were distributed on employees at Adrar University, and they were analyzed using the spss v26 program, where the relationship between commitment to job ethics and the organizational loyalty among employees was clearly demonstrated. In light of these results, the study concluded a number of recommendations for the institution under study in order to give great importance to the ethics of the job in order to achieve the desired goals.

Keywords: Job Ethics, Organizational Loyalty, Adrar University