

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الجزائرية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراية أدرار



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي

تخصص: إدارة أعمال

بغنوان

أخلاقيات العمل ودورها في خلق بيئة منضبطة

- دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز " سونلغاز " فرع ولاية أدرار -

الأستاذ المشرف :

➤ د. فودو محمد

إعداد الطالبين :

- دناكير سليمة

- بليوز الطاهر

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة العلمية	الإسم واللقب
رئيساً	أستاذ محاضر (أ)	حاج قويدر عبد الهادي
مقرراً ومشرفاً	أستاذ التعليم العالي	فودوا محمد
مناقشاً	أستاذ مساعد (أ)	نعماي رشيدة

الموسم الجامعي

2022/2021

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria

Ministry of Higher Education and Scientific Research
University Ahmed Draia of Adrar
The central library



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة أحمد دراية- أدرار
المكتبة المركزية
مصلحة البحث البليوغرافي

شهادة الترخيص بالإيداع

انا الأستاذ(ة): فودوا محمد

المشرف على مذكرة الماستر الموسومة —: أخلاقيات العمل ودورها في خلق بيئة منضبطة - دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز فرع ولاية أدرار

من إنجاز :

الطالب(ة) دناكير سليمة

الطالب(ة) بليوز الطاهر

كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

القسم : علوم التسيير

التخصص: إدارة الأعمال

تاريخ تقييم / مناقشة: 2022/06/01

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

امضاء المشرف:

08 JUN 2022

ادرار في

مساعد رئيس القسم:

مساعد رئيس قسم علوم التسيير المكلف بما
بعد الترخيص واليداع العلمي
د. بوشري عبد الغني

أ. فودوا محمد
أستاذ التعليم العالي
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
جامعة أحمد دراية - أدرار

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

إلى من لا يضاھيھما أحد في الكون،

إلى من أمرنا الله ببرھما،

إلى من بذلا الكثير، وقدّما ما لا يمكن أن يرّد،

والديا العزيزان

أبي بل مسندي وقوتي ، أمي قلب الحنان و الداعمة لكل خطوة

إلى من إشتاقنا للقائھا ورؤية ضحكھا

جدتي " آمنة " أطال الله في عمرھا

إلى عائلتي التي صنعت من بناھا صقورا لا ينكسر لها جناح

إلى أختي " حفصة " كتفي عند الانھیار و السند عند التعب

إلى من كانوا في السنوات العجاف مطرا

منى، هاجر، راوية ، خولة، سمیة، مریم، روميسة، ريم

إلى رفيق الخطوة الأولى

ذلك القريب للقلب و البعيد عن العين

و الخطوة ما قبل الأخيرة

∞ Carizma Team ∞

إلکم جمیعا أهدي هذا العمل

الإهداء

إلى من اوصاني الخالق بهما خيرا

إلى من أضاءت لي درب الحياة رمز العطاء

أمي الغالية

إلى من جرع الكاس فارغا ليسقيني إلى من كلت انامله لي قدم لنا لحظة سعادة

أبي الغالي

إلى من جمعتني معهم ظلمة رحم

أخوتي

إلى جميع من وسعتهم ذاكرتي و من لم تسعهم مذكرتي

إلى رفيقة الدراسة

لكم جميعا اهدي لكم هذا العمل

الطاهر

شكر وتقدير

بعد الحمد لله عز وجل الذي من علينا بفضله واعاننا على إتمام هذا العمل

نتقدم بخالص شكرنا و تقديرنا إلى

الأستاذ المشرف: د فودو محمد

على رحابة صدره و على ما قدمه لنا من التوجيه و الإرشاد بإخلاصه لنا في النصيحة

و الرأي و تقويم متواصل لهذا العمل

كما نتوجه بخالص الشكر إلى أستاذ الفاضل : د ولد باحمو سمير على تعاونه معنا

و أخيرا نتوجه بتشكراتنا و التقدير

إلى السادة الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول و مناقشة هذا العمل

وتقييمه إلى جميع أساتذة قسم علوم التسيير شكرا .

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

	الإهداء
	الشكر
	الملخص
أ	المقدمة
III	قائمة الجداول
V	قائمة الأشكال
VI	قائمة الملاحق
الفصل الأول : الإطار المفاهيمي لأخلاقيات العمل و بيئة العمل المنضبطة	
05	تمهيد
05	المبحث الأول : ماهية أخلاقيات العمل
05	المطلب الأول: تعريف الاخلاق , أخلاقيات , أخلاقيات العمل
07	المطلب الثاني : مصادر أخلاقيات العمل
08	المطلب الثالث : أهمية اخلاقيات العمل
10	المبحث الثاني : عموميات حول بيئة العمل
10	المطلب الأول : تعريف بيئة العمل
12	المطلب الثاني : مكونات بيئة العمل
12	المطلب الثالث : ابعاد بيئة العمل
14	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني : الدراسات السابقة	
16	تمهيد
17	المبحث الأول : الدراسات السابقة المتعلقة بأخلاقيات العمل
17	المطلب الأول : الدراسات السابقة المتعلقة بأخلاقيات العمل باللغة العربية
19	المطلب الثاني : الدراسات السابقة المتعلقة بأخلاقيات العمل باللغة الأجنبية

20	المبحث الثاني : الدراسات السابقة المتعلقة ببيئة العمل
20	المطلب الأول : الدراسات السابقة المتعلقة ببيئة العمل باللغة العربية
20	المطلب الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة ببيئة العمل باللغة الأجنبية
23	المبحث الثالث : التعليق على الدراسات السابقة
24	خلاصة الفصل الثاني
الفصل الثالث: الدراسة الميدانية	
26	المبحث الأول : الطريقة و الأدوات
26	المطلب الأول : تقديم المؤسسة
29	المطلب الثاني: صلاحية مجتمع وعينة الدراسة.
29	المطلب الثالث: صلاحية استنباط الدراسة.
36	المبحث الثاني: التحليل الوصفي لبيانات عينة الدراسة
36	المطلب الأول: التحليل الوصفي لخصائص عينة الدراسة حسب النسب والتكرارات.
41	المطلب الثاني: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة.
45	المبحث الثالث: إختبار الفروض الإحصائية
45	المطلب الأول: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى.
48	المطلب الثاني: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية.
52	المطلب الثالث: اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة.
55	خلاصة الفصل الثالث
57	الخاتمة
59	المراجع
61	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
01	أشهر نماذج قياس جودة بيئة العمل	31
02	الصدق الداخلي لعبارات المحور الثاني	32
03	الصدق الداخلي لعبارات المحور الثالث	33
04	صدق الاتساق البنائي للاستبيان	34
05	الثبات بطريقة ألفا كرونباخ المحور الأول	34
06	الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للمحور الثاني	35
07	الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للاستبيان	36
08	توزيع أفراد العينة حسب النوع	37
09	توزيع أفراد العينة حسب العمر	38
10	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلم.	39
11	توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة.	40
12	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة.	41
13	البيانات الوصفية لعبارات محور أخلاقيات العمل	41
14	البيانات الوصفية لعبارات محور بيئة العمل	43
15	اختبار T-TEST للفرق بين متوسطي النوع لمحور الأول	45
16	تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الأولى	46
17	تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الأولى	47
18	اختبار T-TEST للفرق بين متوسطي النوع لمحور الأول	47
19	تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الأولى	48
20	اختبار T-TEST للفرق بين متوسطي النوع لمحور بيئة العمل	49
21	تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية	50
22	تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثانية	50
23	اختبار T-TEST للفرق بين متوسطي النوع لمحور بيئة العمل	51

52	تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الخامسة من الفرضية الرئيسية الثانية	24
52	نموذج الانحدار بين أخلاقيات العمل و . بيئة العمل	25
53	تحليل التباين في المتوسطات بين أخلاقيات العمل و بيئة العمل	26
53	تحليل الانحدار	27

قائمة الأشكال

الرقم	الأشكال	الصفحة
01	يوضح موقع محطة توليد الكهرباء بولاية ادرار	27
02	توزيع افراد عينة الدراسة حسب النوع.	36
03	توزيع افراد عينة الدراسة حسب العمر.	37
04	توزيع افراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.	38
05	توزيع افراد عينة الدراسة حسب الوظيفة	39
06	توزيع افراد عينة الدراسة حسب الخبرة.	40

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
61	استبيان	01
64	ملحق رقم 02: نماذج من SPSS	02

المقدمة

توطئة

في ظل توسع الأعمال، أصبحت مسألة الأخلاقيات تطرح بصفة ملحوظة ومتزايدة في بيئة العمل، حيث نجد أن أخلاقيات الأعمال تسمح بتهيئة مجموعة من القواعد والمعايير، التي توجه سلوك الأفراد والمنظمات من أجل التمييز بين الفعل الجيد والسيئ، وهنا تظهر الأهمية المتعاظمة والملحة لتبني دستور أخلاقي للمنظمة، هذا الأخير الذي يعتبر أمرا مهما جدا، بالنظر إلى أنه يمكن أن يؤثر على سلوك الأفراد، من خلال تغيير نظرتهم للأخلاق.

يرتكز مصطلح أخلاقيات العمل لمؤسسة ما على المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك العاملين، وتتبع الأخلاق المهنية في مجملها من الأخلاق العامة التي تعلمها الإنسان في بداية حياته من الأسرة والمدرسة والجامعة والأصدقاء و المجتمع، إذ هي بيان للقيم والمبادئ التي ينبغي أن توجه العمل اليومي الذي يقوم به الموظف العام.

اما بيئة العمل المنضبطة فهي من المفاهيم الإدارية الحديثة ، والمعاصرة حيث جاء هذا المفهوم ليوفر بيئة عمل صحية، و متكاملة من حيث الأمن، و الإستقرار الوظيفي و التي تنعكس على تحقيق اهداف المؤسسة و قدرتها على تحسين الحياة الوظيفية المنضبطة للعاملين لإتخاذ قرارات إدارية فعالة.

مشكلة الدراسة:

بموجب ما تقدم يمكن طرح الإشكالية التالية:

- كيف تساهم أخلاقيات العمل في خلق بيئة عمل منضبطة في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز فرع ولاية أدرار؟

وتدرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من الأسئلة الفرعية التي سنحاول الإجابة عنها المتمثلة في:

- ما المقصود بأخلاقيات العمل
- هل هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين اخلاقيات العمل وبيئة العمل المنضبطة؟
- هل هناك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين اخلاقيات العمل وبيئة العمل المنضبطة؟
- هل يوجد دور ذو دلالة معنوية لأخلاقيات العمل في بيئة العمل؟

الفرضيات:

1. الفرضية 01 : لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في ادراك عمال مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز فرع ادرار لمفاهيم اخلاقيات العمل عند مستوى معنوية 5%.
- الفرضية 02: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في ادراك عمال مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز فرع ولاية ادرار لمفاهيم بيئة العمل . عند مستوى معنوية 5% .
- الفرضية 03 : لا يوجد دور ذو دلالة معنوية لأخلاقيات العمل في بيئة العمل لدى أفراد عينة الدراسة عند مستوى معنوية 0.05

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة في المساهمة في تزويد بالمعارف الحديثة في مجال أخلاقيات العمل و تحليل أثرها في تحسين بيئة العمل داخل المؤسسة الاقتصادية .

أهداف الدراسة:

- ✓ نهدف من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على أخلاقيات العمل وأسس بيئة عمل منضبطة. بحيث تشكل الأخلاق الفاضلة التي يلتزم بها العمال ترابط وثيق بأخلاقيات المهنة التي تعد ذو اثر عظيم في خلق الانضباط في بيئة العمل داخل المؤسسة .
- ✓ معرفة طبيعة العلاقة التي تربط متغيري البحث اخلاقيات العمل وبيئة العمل المنضبطة بمؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز فرع أدرار.
- ✓ الكشف على مستوى اخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة.

دوافع إختيار الموضوع :

لإثراء المحصول العلمي في هذا الموضوع بمعلومات حديثة عنه .

منهج الدراسة:

نظرا لطبيعة هذه الدراسة التي تستهدف الكشف عن علاقة اخلاقيات العمل و مدى إلتزام العاملين بهاته القيم في خلق بيئة منضبطة داخل المؤسسة تم استخدام المنهج الوصفي و المنهج التحليلي لكونهما ملائمان لجمع و تحصيل البيانات لإبراز الظاهرة بمختلف أبعادها من مفاهيم متعلقة بأخلاقيات العمل و بيئة العمل المنضبطة .

كما تم جمع المعلومات بالاعتماد على إستمارة الاستبيان التي صممت لقياس مدى أهمية أخلاقيات العمل في الإلتزام بأنظمة بيئة العمل كما تم الاستعانة ببرنامج SPSS لتحليل البيانات.

صعوبات الدراسة :

• صعوبات تلقي المعلومات من طرف العاملين بالمؤسسة محل الدراسة

• صعوبة إستراج وثيقة الاستمارة من طرف العاملين بالمؤسسة محل الدراسة

هيكل الدراسة: تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول بعد المقدمة اتي تناولنا فيها مدخل وجيز للدراسة و اهداف الدراسة و الأهمية

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لأخلاقيات العمل و بيئة العمل المنضبطة ، تطرقنا في مبحثة الأول إلى ماهية اخلاقيات العمل.

اما المبحث الثاني : عموميات حول بيئة العمل.

الفصل الثاني: يحتوي على ثلاثة مباحث ،المبحث الأول كان لعرض الدراسات السابقة الخاصة باخلاقيات العمل ، و المبحث الثاني تناول الدراسات السابقة الخاصة ببيئة العمل ،المبحث الثالث التعليق على الدراسات السابقة .

الفصل الثالث: تناول الدراسة الميدانية لواقع اخلاقيات العمل ودورها في خلق بيئة عمل منضبطة في مؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز فرع ولاية أدرار، و في المبحث الأول تم التطرق إلى الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة اما المبحث الثاني فكان للعرض الوصفي لبيانات تحليل الدراسة ، والمبحث الثالث كان لاختبار الفروض والإحصائية، أم الخاتمة فقد عرضنا فيها اهم النتائج و التوصيات المتوصل إليها في الدراسة .

الفصل الأول

الاطار المفاهيمي لأخلاقيات

العمل و بيئة العمل المنضبطة

تمهيد

إن التزام بمبادئ وأخلاقيات العمل ليس تفضلاً ، ولا هو بالأمر الثانوي الذي يمكن إرجاء التفكير فيه إلى أجل غير مسمى، وإنما هو مطلب جوهري، ذو أبعاد اجتماعية، واقتصادية، وأخلاقية في الوقت ذاته.

يساعد العمل بقائمة من المعايير الأخلاقية و المؤسسات في التغلب على التحديات، وتقديم خدمة استثنائية للعملاء، والاحتفاظ بالموظفين ذوي الكفاءة والمهارات العالية، إذ أن أخلاقيات العمل ضرورة وميزة تنافسية وقيمة مضافة.

ولعل هذه الأسباب مجتمعة هي التي تقود المؤسسات المختلفة إلى الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية بشكل عام، وما تنطوي عليه من معايير أخلاقية، وتقديم خدمات اجتماعية وخلافه.

في هذا الفصل سوف نتطرق إلى الإطار المفاهيمي لأخلاقيات العمل و بيئة العمل المنضبطة من خلال مبحثين :

- المبحث الأول: ماهية اخلاقيات العمل
- المبحث الثاني عموميات حول بيئة العمل .

المبحث الأول: ماهية أخلاقيات العمل

المطلب الأول : تعريف الأخلاق :

تعريف الأخلاق:

بدءا تشير القراءات اللغوية لمصطلح الأخلاق بأنها الخلق والخلق كما ورد في القاموس المحيط هو السجية و الطبع والمروءة و الدين، أما الخلق اصطلاحا: فهو راسخة في الإدارة تنزع إلى إختيار ما هو خير أو إختيار ما هو شر.

و الخلق عموما صفة نفيسة ذاتية لا شيء خارجي أما المظهر الخارجي للخلق فيدعى السلوك أو المعاملة.¹

وقد عرف العلماء الأخلاق بتعريفات كثيرة لا يتسع المجال لذكرها لذلك سنذكر بعضها منها على سبيل الذكر وليس الحصر.

عرف "J Dewey" الأخلاق بأنها تمثل منطلقات في التمييز بين ما هو جيد الفضيلة و ما هو سيء الرذيلة و بالتالي يعكس هذا المفهوم الأخلاق المثالية " Ideal Ethics " التي تتجسد في مقولته الشهيرة: "إذا سرق جاري فإنني سارق أيضا".²

و تعرف الأخلاق كذلك بأنها :صفة النفس تظهر آثارها في الكلام و السلوك العملي ،و المظهر الخارجي و الصحبة المختارة.³

مفهوم الأخلاقيات :

ان تحديدنا لمفهوم الأخلاقيات الوظيفية العامة امر في غاية الصعوبة ،باعتبارها كمفهوم يركز على مبادئ و معايير تحكم سلوك الأفراد و في بيئات مختلفة، لذلك فإننا سنبدأ أولا بتحديد المقصود بأخلاقيات ثم عناصرها و أهدافها⁴

مفهوم الأخلاقيات:

نظرا لصعوبة الالمام بمصطلح الاخلاقيات بشكل دقيق فإننا سنحاول ذلك من خلال الباحثين وانطلاقا من المفهوم اللغوي ثم الاصطلاحي:

¹عبود نجم ، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير ، المنظمة العربية للتنمية ، القاهرة ، 2015 ، ص18 .

² شوقي ناجي جواد ،المرجع المتكامل في إدارة الأعمال ، دار حامد للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ،عمان الأردن ، ص 134 ، 133.

³أحمد علي صالح، زكريا الدوري، إدارة الأعمال الدولية منظور سلوكي ، دار اليازودي العملية للنشر و التوزيع ، عمان الأردن، 2009، ص432.

⁴أحمد عبد الله محمد الكبير ، القيادة الأخلاقية من منظور إسلامي ، دراسة نظرية تطبيقية مقارنة مذكرة مكملة لنيل درجة الدكتوراه في حقول إدارة الأعمال جامعة المقاصد ، كلية الدراسة الإسلامية ، 2014 ، ص 53 .

يعود لفظ كلمة الأخلاق "ETHICS" إلى الكلمة اليونانية "ETHOS" و التي تعني العادات أو السلوك أو الصفات و هي في حقيقة الأمر اشتباك مفاهيمي مع عدد من المصطلحات من قيم و اعراف وتقاليده.¹

و في قاموس أكسفورد "OXFORD" فيعني بلفظ "ETHICS" : المبادئ الأدبية و قواعد السلوك حيث يحمل هذا اللفظ معنيين المعنى الأول : علم الاخلاق و الادب "SCIENCE OF MORAL" اما المعنى الثاني : مضمون و عمق الاخلاق أو الأدب "MORAL SOUNDESS" .
تعريف الاخلاقيات:

ورد لفظ الاخلاقيات في اللغة العربية في القاموس المحيط بانه الخلق و السجية ، الطبع و المرودة ويقول الراغب الاصفهاني : الخلق في الأصل شيء واحد .²
تعريف اخلاقيات المهنة:

مجموعة من المبادئ و القواعد النابعة من القران و السنة النبوية الشريفة ، و التي تشكل معيارا للسلوك الفردي سواء في التنظيم الإداري ام الاجتماعي كما هو حلال مندوب واجب الإتباع او حرام مكروه واجب الابتعاد عنه ، فضلا عن ما تليه متطلبات كل وظيفة من شروط أخلاقية لا تتعارض مع هذه القواعد و المعايير.³

مفهوم اخلاقيات العمل:

يعرفها " Walley " : أن اخلاقيات العمل هي مجموعة من المبادئ و القيم الأخلاقية التي تمثل سلوك منظمة ما و تضع محددات على قراراتها .⁴
أخلاقيات العمل :

مجموعة من المبادئ الأخلاقية التي تميز ما هو صحيح و ما هو خطأ أو هو التوجه نحو العمل وفق نهج أخلاقي باعتباره فضيلة في حياة الإنسان تعرف أيضا بانها مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك منظمة ما و تصنع محددات قراراتها⁵

¹ أحمد عبد الله محمد الكبير ، المرجع السابق، ص55 .

² بلال خلف السكارنه ، أخلاقيات العمل ، دار المسيره للنشر و التوزيع و الطباعة ، الطبعة الثالثة ، 2013 ، ص 20،18

³ محمد عبد الفتاح ياغي ، الأخلاقيات في الإدارة، دار وائل للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، 2012 ، ص 15 .

⁴ Waller , Business Ethics Society and adam smith some observation in the liberal business ethics, journal of scout economics vole 25 N 03 1996, P915.

⁵ محمد البخاري مومن، أخلاقيات العمل و دورها في توطين و تعزيز الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضياف ورقلة، مجلة أفاق للدراسات و البحوث، العدد الأول، معهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير المركز الجامعي إيليزي ، 2018 ، ص 84

كما ان هناك تعريف من " van vilok " يشير ان: اخلاقيات العمل هي الدراسة و التحليل المنهجي للعمليات التي يتم من خلالها تطوير القرار الإداري، بحيث يصبح هذا القرار خيارا أخلاقيا أخذ في الاعتبار ماهو صحيح للفرد و للمجموعة و للمنظمة.¹

مصادر أخلاقيات العمل :

و تتمثل مصادر اخلاقيات العمل في العمليات التربوية و الاجتماعية و المعتقدات الدينية التي تستند على القيم المتبادلة و المشتركة بين الأفراد. والقوانين التشريعية التي تتمثل بالمعايير القانونية الموثقة إذ تحدد سلوكيات الأفراد و المؤسسات و القيم الأخلاقية بتطبيق هذه القوانين و التشريعات. بالإضافة إلى المعتقدات الشخصية للفرد التي من خلالها تحدد المعايير المرتبطة بسلوك الفرد وحرية في التصرف المناسب وفقا لذلك و يمكن التفصيل اكثر في مصادر اخلاقيات العمل فيما يلي:

- **المصدر الديني:** تعتبر الديان السماوية من اهم مصادر الخلاق للإنسان حيث يستقي منها جميع تصرفاته و سلوكه و منهجه في الحياة.
- **الذات:** إن الإنسان لا يسعى إلى تحقيق غاية إلا إذا كان لها صدى في نفسه، وعليه فإن العمل لابد أن يكون جيد امام الذات الإنسانية و عليه فان هذه الذاتية ستعمل على إحضار القواعد الأخلاقية نفسها إلى نظرة الفرد و تقديره الخاص و هذا امر محفوف بالمخاطر لأنه لا يعطي القواعد الأخلاقية الثبات و الاستقرار و الإستمرارية اللازمة له .
- **الأسرة :** ينقل الفرد سلوكه الذي ورثه من اسرته إلى المؤسسة و هذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعيشية و ظروف حياته المادية .
- **المؤسسات التعليمية :** تستطيع هذه المؤسسات أن تلعب دورا مهما في إعداد الطلبة لدخول المجال الوظيفي حيث تستطيع توجيههم و توعيتهم و تدريسهم ببعض المسائل في الخلاق والعلاقات العامة حتى تتجح في تنمية سلوك الطالب ايجابي تجاه المسؤولية و الإخلاص .
- **المجتمع:** إن المجتمع الذي تسوده قيم سياسية أو إجتماعية او عقائدية متناغمة لابد و ان ينتقل افراده إلى التنظيم و تنعكس على ممارساتهم لوظائفهم ، و إذا كانت هذه القيم إيجابية فانها تحرص على وضع حد للمخالفات و تعاقب المعتدي و لا تراعي فردا على اخر لجهله او مكانته في المجتمع.²
- **القيادة القدوة :** إن القيادة الإدارية الناجحة هي التي تستطيع أن تثبت في الهياكل الجامحة روح الحياة عن طريق إشعار كل موظف في الإدارة بأنه عنصر في جماعة تعمل متساندة و

¹ عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة مصر 2015 ص 18 .

² يوسف المهدي هجالة ، أثر اخلاقيات العمل في تحسين جودة حياة العمل دراسة استطلاعية للآراء العاملين في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، المجلد 06، العدد04، البلدية ، 2020، ص286.

مجتمعة لتحقيق هدف معين في التنظيم و القيادة هي التي تأخذ الأمور بقوة ليس فيها شدة و لين وليس فيه ضعف و تستطيع ان تغرس فضائل الأخلاق في نفوس المرؤوسين و توجد الروح الجماعية التي تتعاون فيما بينها و تحترم الآخرين وتكون خادمة للمصالح العامة لا سيادة لها لأنها اكتسبت هذه الأخلاق من رؤسائها و ستسقيها لمرؤوسيتها.

فوائد اخلاقيات الأعمال:

- ان إلتزام باخلاقيات العمل يؤدي إلى عدد من المكاسب الحقيقية أهمها :
- الاهتمام بالأخلاق في العمل يساهم في تحسين المجتمع ككل.
- الإلتزام باخلاقيات العمل يساهم في شيوع الرضا الاجتماعي.
- إدارة اخلاقيات العمل بكفاءة تشعر الموظف بالثقة في نفسه وفي عمله وهذا يساهم في تقليل الصراع و التوتر في العمل.
- الإلتزام بأخلاقيات العمل يدعم ثقة العملاء في الخدمة و يؤكد المصداقية في المؤسسة .
- الإلتزام بأخلاقيات الأعمال يدعم عددا من البرامج الأخرى في العمل مثل إدارة الجودة الشاملة.

أهمية اخلاقيات العمل :

للأخلاقيات في العمل أهمية بالغة باعتبار ان الاخلاق افضل العلوم و لأنه لن تستقيم الحياة بدون اخلاق فهي ضرورة لاستقرار أوضاع المجتمع و من ثم الإلتزام بالمبادئ و السلوك الأخلاقي سواء على صعيد الفرد في الوظيفة أو في مهنة معينة .

إن الفوائد التي يمكن ان تحصل عليها المؤسسات جراء الإلتزام بالمبادئ و السلوك الأخلاقي المنطقي سواء على صعيد الفرد في مهنة معينة ، أو في فريق عمل يعتبر ذا أهمية كبيرة لمختلف شرائح المجتمع، حيث أن هذا الأمر يقوب الإلتزام بمبادئ العمل الصحيح ، و يبعد المؤسسة عن العديد من الانشغالات غير المهمة ، في حين أهمية الإلتزام بأخلاقيات العمل عموما يمكن حصرها في النقاط التالية :

- أن السلوكيات الأخلاقية و آدابها هي التي تميز سلوك الإنسان عن سلوك الحيوان ، و بالتالي تجعل العامل يتحلى بقدر كبير من السلوك الأخلاقي مع باقي العاملين .
- قد تتكلف المؤسسات كثيرا نتيجة تجاهلها الإلتزام بالمعايير الأخلاقية و هنا يأتي التصرف الأخلاقي ليضع المؤسسة في مواجهة الكثير من الدعاوي القضائية بل و الجرمية في بعض الأحيان خاصة إذا ما تمادت المؤسسة و أخذت تركز كثيرا على مبدأ الرشد و النموذج الاقتصادي البعيد عن التوجه الاقتصادي و الاجتماعي و الأخلاقي .¹

¹ يوسف المهدي هجالة ، المرجع السابق، ص 287 .

- تساعد مختلف الشرائح المكونة للموارد البشرية للمؤسسة بالالتزام بالأهداف المرسومة لهم بالاستناد إلى قيم المؤسسة التي تؤثر فيهم.
- تسهل عملية صنع القرار و تحقق احترام كل الأطراف سواء من داخل أو من خارج المؤسسة
- إن التوجهات الحديثة ترى أن تجاهل الأخلاقيات في العمل هو نزوح نحو المصلحة الذاتية الضيقة، في حين أن الالتزام بالمعايير الأخلاقية للعمل يضعها في إطار المصلحة الذاتية المستتيرة ، و من المعلوم أن ردود الفعل السلبية على التصرف الأخلاقي قد تنشأ من قبل الأطراف ذات المصلحة ، و هذا يؤدي إلى الإضرار بسمعة المؤسسة على المدى البعيد .
- تعزيز سمعة المؤسسة على صعيد البيئة المحلية، الإقليمية و حتى الدولية ، و هذا مردود إيجابي بالنسبة للمؤسسة .¹
- إمكانية الحصول على شهادات عالمية و امتيازات عمل خاصة مثل إيزو 9000 و إيزو 1400 يقترن بالالتزام المنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج و الاستهلاك والاستخدام و الاعتراف و التوزيع بالخصوصيات و العمل الصادق و الثقة المتبادلة و دقة وصحة المعلومة .²

¹يعقوب سالم، زرفة بولقواس ، الهوية المهنية و اخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية ، مجلة علوم الانسان والمجتمع ،مجلد 07، العدد 28، 2018، ص149.

المبحث الثاني : عموميات حول بيئة العمل

المطلب الأول: بيئة العمل

مفهوم بيئة العمل: لقد تم تقديم العديد من التعريفات الخاصة ببيئة العمل نذكر منها :
عرفها الحمامي:

انها كافة الظروف السائدة داخل المنظمة وخارجها، و التي لها تأثير على سلوك العاملين و تحديد اتجاهاتهم نحو العمل.

عرفها الشنواني: انها كل ما يحيط بالفرد في عمله و يؤثر في سلوكه و أدائه و في ميوله تجاه عمله ، و المجموعة التي يعمل معها و التي يتبعها و المشروع الذي ينتمي اليه .

تعريف هنري سافال : على انها قبل كل شيء ذات طبيعة مادية كالإضاءة الضوضاء الحرارة و كذلك ذات طبيعة بسيكولوجية و معنوية كالعلاقات الافقية مع باقي العمال و العلاقات العمودية مع السلم الإداري و هي ذات طبيعة تنظيمية كمحتوى العمل و أهميته و طبيعته .¹
و تعرف بيئة العمل : هي تلك الحماية الفردية بواسطة الأدوات و الألبسة و الأجهزة المعدة لذلك والحماية الجماعية بتحسين التهوية و الإضاءة و الاقلال من المجهود بواسطة الآلات و الاهتمام بالصيانة والامن.²

النظرة الحديثة لمفهوم بيئة العمل :

خلال السنوات القليلة الماضية ظهرت العديد من الدراسات والأبحاث الرامية إلى تحديد مفهوم دقيق لبيئة العمل من خلال تقديم نماذج عملية تسمح بقياس و تقييم جودة بيئة العمل و ترتيب المؤسسات باستخدام مجموعة من المعايير التي تعبر عن البيئة المحفزة و المشجعة على البقاء و التعلم و الإبداع والتأثير و من بين أهم و أشهر نماذج أو مواصفات القياس التي تهتم بتقييم جودة نوعية العمل نذكر النماذج التالية : " لينكدين توب كومبانيس " و " جريت بليس توررك " و " وتوب أمبلوايرس " و "رواند يتاد اواردس " الممثلة في الجدول التالي :³

¹ خالد رجم ، العيد روايح ، ريم بن مصطفى، أثر أبعاد بيئة العمل على أداء أعوان الرقابة بمديرية التجارية بولاية ورقلة ، مجلة الاقتصاد و التنمية البشرية ، المجلد 10، العدد 01 ، 2019 ، ص 187

² أحمد دمري ، مساهمة في دراسة ظروف العمل ، الطبعة الاولى ، ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية بن عكنون ، الجزائر ، ص 06

³ احمد بونقيب، أهمية بيئة العمل السعيدة في تحسين الأداء التنظيمي ، مجلة العلوم الاقتصادية و التسيير و علوم التجارية ، مجلد 12 ، العدد 02 ، 2019 ، ص 397

الجدول رقم (01) : أشهر نماذج قياس جودة بيئة العمل

المواصفة	الجهة المالكة للمواصفة	تاريخ الإنشاء	المؤسسات التي تشملها الدراسة
جريت بليس تورك Great Place To Work		1992	المؤسسات التي تضم: من 50-100 عامل. من 500-5000 عامل. أكثر من 5000 عامل.
لينكدين توب كومبانيس LinkedIn Top Companies		2016	المؤسسات التي تضم: أكثر من 500 عامل.
راندستاد أواردس Randstad Awards		2010	جميع أنواع المؤسسات
توب إميلويرس Top employers		2008	المؤسسات الحاصلة على شهادة الإعتقاد

المصدر : Dauvergne, G.(9/4/2018), Qualité de vie au travail : que valent les classements ? LES ECHOS, France, p 3

نموذج بيئة العمل السعيدة GPTW :

يعتبر نموذج بيئة العمل السعيدة " Great Place to Work " و الذي يرمز له إختصارا بـ "GPTW" مقارنة بالنماذج الأخرى التي تهتم بقياس صحة بيئة العمل من بين أعرق نماذج و أكثرها مصداقية فهو ثمرة عمل تفوق 30 عاما ، قام فيها الباحثان "روبرت ليفرنغ " و "آمي ليمان " باستجابات لملايين الموظفين للعديد من المؤسسات حول العالم من مختلف القطاعات و الأحجام ، حيث وجدو أن مكان العمل الرائع هو المكان الذي يشع بالثقة المتبادلة بين العمال و مرؤوسيهم ، و الذي يكونون فيه فخورين بما يقومون به، و هذا ما يمثل المفتاح الأساسي لنجاح المؤسسات و لقد قام الباحثان بتحديد المميزات المشتركة للمنظمات الناجحة و المتعلقة ببيئة العمل المثالية و التي تمثلت في :

- الإلتزام القوي من طرف إدارة المنظمة بأن تصبح مكان عمل رائع ، و تبني إستراتيجية الموظف أولا و الإيمان بأن الموظف هو سر نجاح المنظمة .
- إقامة منتديات تواصل نشطة بين الموظفين و الإدارة في حوار جاد يسمح بانتقال المعلومات السلبية دون خوف من تداولها .¹
- الموظفون فخورون بعملهم و بالفريق الذي ينتمون إليه و بالمنظمة التي يعملون لصالحها، فتجدهم يحتفلون بنجاحات أقرانهم و يسود التعاون بينهم ، فهم يشعرون بالمتعة في عملهم وجراء العمل مع زملائهم بصورة عميقة و دائمة ، و يرغبون في إتمام حياتهم المهنية معا و داخل المنظمة التي عملوا بها.²

¹ احمد بونقيب، المرجع السابق ، ص 396

² احمد بونقيب ، المرجع السابق ، ص 396

المطلب الثاني : مكونات بيئة العمل

بيئة عمل مادية: و هي كل شيء يوجد داخل غرفة الوظيفة ملموس و مادية، كالإضاءة و التهوية والنظافة و ضغط العمل و مساحة الغرفة و الضجيج ، وعدد ساعات العمل المحددة ، وفنرت الراحة ، لأن كل هذه المحددات و العوامل المادية لها مدى تأثير كبير على طبيعة المادة الوظيفية المقدمة آخر كل شهر ربما تزيد من المستوى الوظيفي و ربما تهبط به أرضا.

بيئة عمل نفسية و معنوية : هي كل ما يؤثر على نفسية الموظف من علاقات إجتماعية من قبل أصحاب العمل و الزملاء ، حيث سوف يخلق مناخ ملائم لراحة نفسية أكبر أثناء تأدية المهام الوظيفي.

المطلب الثالث : أبعاد بيئة العمل

• البعد الاقتصادي

البعد الاقتصادي ليس على مستوى الشركة او المنظمة فقط بل على مستوى البلاد ككل ، كلما زادت كفاءة العاملين كلما ارتقى الاقتصاد في المجتمع و الدول ، و يتجسد ذلك من خلال التكلفة ، عادة ما تكون جميع تكاليف العمل على حساب المنظمة نفسها كإصابات العمل و الرواتب و الأجور والتعويضات ، وحل مشكلات العجز المؤقت الدائم . و الاقتصاد الوطني للدول يتمثل في كلما قدمت ودفعت المنظمة نفقات كبيرة على الحوادث و الإصابات ، يؤثر ذلك سلبا على اقتصاد الدول لأنها تنفق معظم نفقاتها على تصحيح و علاج وليس على عمل المنظمة الأساسي الذي سوف يقد مخرجات للمجتمع .

• البعد الإنساني

حيث عندما يصاحب أحد العاملين في المنظمة او الشركة فإنه قد أعاق العملية الاخراجية بشكل عام ، و أيضا اثر ذلك على حياته الشخصية فهو قد بعجز لم يعد قادرا على العمل لينفق على أسرته وهذا قد يؤدي به إلى الإحباط حتى و ان تعافى مستقبلا فلم يعد يريد العمل إن لم تتدخل الشركة المسؤولة عنه وتعيد أسرته أو حتى تصرف له نصف راتب ، لرفع معنوياته و تشجعه على الشفاء بأسرع ، وهكذا لن تخسر الشركة كثيرا من النفقات¹.

بيئة العمل الصحية :

لكي تضمن أن بيئة عمل شركتك صحية يجب توفر ما يلي :

¹منى خالد عكر، أهمية بيئة العمل في تحقيق الابداع الوظيفي ،المجلة الدولية لنشر البحوث و الدراسات ،المجلد 01، العدد 11 2020، ص29.

- التطوير الدائم للمنظمة او الشركة بما يتواءم مع العصر خاصة في إجراء الوقاية و السلامة للموظفين .
- مراجعة العملية الإخراجية و عملية الإنتاج للتأكد انها سليمة و لا تحدث ضرر و تفقدها على دار الشهر لتصحيح الاعطاب بشكل مستمر ، للتقليل من حوادث و إصابات العمل أيضا ولزيادة الإنتاج و بشكل اسرع و بدون أي عائق .
- اذا وجدت أجهزة مريحة و آمنة أكثر من الموجودة حاليا ، يفضل أن تقوم بشرائها حتى توفر اقصى سبل الأمان و الراحة للعاملين .¹
- تدريب و تأهيل العاملين والموظفين لأي مخاطر قد تحدث مستقبلا ، و كيفية التعامل معها وإعطائهم دورات في الإسعافات الأولية ، حتى يهتم الموظفين شكل اكبر في إتباع الوقاية وإجراءات السلامة حين إستخدام الالات و المعدات .²

¹منى خالد عكر، المرجع السابق، ص29.

²جواد شوقي ناجي، مرجع سبق ذكره ، ص30

خلاصة الفصل

لقد قمنا من خلال هذا الفصل بدراسة الإطار النظري و المفاهيمي لأخلاقيات العمال و بيئة العمل من خلال التعرف على مفهوم الأخلاق ، و اخلاقيات الأعمال، و تسليط الضوء على مصادر أخلاقيات الأعمال التي تنبثق منها هذه القيم و يتاثر بها كما تم عرض فوائد و أهمية الأخلاق في بيئة العاملين بحيث انها يمكن أن تصنع بيئة عمل منضبطة أو العكس .

كما تم التطرق في هذا الفصل إلى بيئة العمل بجميع مفاهيمها و كذا الحديثة منها ،و ذكر ابعادها وأهميتها و كيفية الحصول على بيئة عمل صحية . و عندما تتوفر جميع العناصر المكونة لبيئة العمل بشكل مناسب ومريح ولا يؤثر على العامل أو الموظف، فهذا ما يؤدي لراحة الموظف النفسية داخل بيئة العمل ليؤثر ذلك مباشرة على تحسين الإنتاج والكفاءة.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة في الموضوع

تمهيد

سنتناول في هذا الفصل إلى مجموعة من الدراسات التي عالجت موضوع اخلاقيات العمل و بيئة العمل ثم سنتطرق إلى التعليق عليهم بالإعتماد على مجموعة من المعايير و من ثم إستخلاص العديد من النتائج و التوصيات التي من شأنها ان تثري الدراسة الحالية.

المبحث الثاني : الدراسات السابقة في الموضوع

المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بأخلاقيات العمل

1. الدراسة الأولى: لزهاوي زواويد ، مختار بوبنقاب، دور الإسلام في ترسيخ أخلاقيات المهنة

،المجلة الجزائرية للموارد البشرية ،المجلد 3، العدد 2، (2018).

تسعى هذه الدراسة إلى إبراز مدى مساهمة الإسلام في ترسيخ أخلاقيات المهنة، حيث تم التطرق للإطار المفاهيمي لأخلاقيات المهنة، بالإضافة إلى التطرق لآليات ترسيخ أخلاقيات المهنة من منظور إسلامي.

إشكالية الدراسة : ما مدى مساهمة الإسلام في ترسيخ أخلاقيات المهنة ؟

وقد تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي لكونه ملائماً لعرض مختلف العناصر المرتبطة بأخلاقيات المهنة وآليات ترسيخها من منظور إسلامي.

أهداف الدراسة : تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أسس اختيار العمال و آليات ترسيخ اخلاقيات المهنة من منظور إسلامي حيث تشكل الأخلاق الفاضلة التي يلتزم بها العمال ترابطاً وثيقاً بأخلاقيات المهنة فهي تعد ذو اثر عظيم من العقود الاجتماعية و الاخلاق النفعية و المدنية كما نهدف من خلال الدراسة إلى إبراز أثر اخلاقيات المهنة المستمدة من القرآن الكريم و السنة النبوية الشريفة على أداء العاملين .

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- الأخلاقيات في أي مجتمع ما هي إلا إنعكاس للمبادئ و القيم التي يؤمن بها أفراده
- من أبرز أسس إختيار العمال في الإسلام انتقاء الأكفاء للوظائف و المناصب مع شرط اتصافهم بالأمانة؛

- إن الإسلام يربطه العمل بالأخلاق قد سبق إلى الاهتمام بما اطلق عليه حديثاً بأخلاقيات المهنة والتفطن إلى ضرورة العناية بها و تدريب العاملين و تأهيلهم عليها؛

أفاق و التوصيات :

- رفع مستوى الوعي بأهمية اخلاقيات المهنة و تطوير ميثاق أخلاقي يلزم الإداريين التقيد به اثناء ممارستهم لواجباتهم على اختلاف مستوياتهم الوظيفية؛
- الدعوة إلى الاستفادة من الأسس التي وضعها الإسلام في مجال اخلاقيات واستنباط تنظيمات وقوانين من هذه الأسس؛
- تحسين ظروف العاملين بما يحقق لهم الكفاية ويدراً عنهم الوقوع في الفساد؛

2. الدراسة الثانية : يعقوب سالم زرفة، أخلاقيات العمل و إشكالية الممارسة في المؤسسة الجزائرية، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية ، جامعة الشهيد حمة لخضر ، الوادي ، العدد 23 ، (2017).

هدفت هذه الدراسة إلى عرض وتحليل وأهمية اخلاقيات العمل في المؤسسات عموما من منطلق الفضائح والأزمات الأخلاقية التي مست كبرياء المؤسسات في العالم، هذه الممارسات غير الأخلاقية أوضحت الانسياب الطوعي للرؤساء والمرؤوسين نحو الماديات والغرق في مستنقع الحيل القانونية وتكريس مذهب الغاية تبرر الوسيلة.

كما تهدف الدراسة أيضا إلى تحليل خاص لواقع اخلاقيات العمل بإشكالاتها الظاهرة للعيان و الضامرة عن المشاهدة في المؤسسة الجزائرية الاقتصادية و الإدارية عبر سيرورتها التاريخية بصورة مقتضبة وهادفة و الوقوف على سبل تفعيلها على أساس قابلية أخلاقيات العمل للتعديل و التبديل و الزيادة والنقصان، طالما تدخل تحت سيطرة إرادة الإنسان و تتفاعل مع التطورات الحاصلة في البيئة الخارجية للمؤسسات.

3. الدراسة الثالثة: بودراع أمينة ، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية ، مذكرة الماجستير، جامعة المسيلة، (2012-2013).

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أخلاقيات الأعمال بمتغيراتها الفرعية (ثقافة المنظمة، القيم الشخصية أنظمة المنظمة، و دورها في تحسين أداء العاملين) و قد تم إختيار عينة من البنوك التجارية الجزائرية مجتمعا لاجراء الدراسة . و حاولت الدراسة إلقاء الضوء على متغيرين يمكن عدما من التحديات التي تواجه المنظمات في الوقت الحاضر، و هما اخلاقيات الأعمال و تحسين أداء العاملين ، فأخلاقيات الأعمال تعد هي عنصر النجاح الأول في المنظمات و الطريق الأمثل لتحقيق تحسين أداء العاملين وبالتالي تحسين أداء المنظمة ككل. حيث حاولت الدراسة الإجابة على تساؤلات عدة تكونت منها مشكلة الدراسة .

إشكالية الدراسة: ماهو دور أخلاقيات العمال في تحسين أداء العاملين في منظمات الأعمال بشكل عام و لدى البنوك التجارية بشكل خاص؟

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي ذلك من خلال وصف ظاهرة موضوع دراستها و اخلاقيات العمل من استخدامها لنتائج و المؤشرات الأساسية ثم الإعتماد على المقابلة و الإستمارة قامت هذه الدراسة في عينة البنوك التجارية الجزائرية عن طريق إستعمال أدوات الملاحظة و المقابلة و الإستبيان .

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أن القيم الشخصية هي البعد الأكثر تأثيراً في البنوك محل الدراسة ، مما يعني أن إطار المنظمة الأخلاقي محكوم بقيم مؤسسيها و عامليها و تتناسب أخلاقيات الأعمال تناسباً طردياً مع تحسين أداء العاملين.
 - غياب الهدف الأخلاقي أدى البنوك التجارية مقارنة مع هدف تعظيم الربح.
 - مفهوم أخلاقيات الأعمال جديد بالنسبة لأقلية العاملين في تفقد سلوك البنوك التجارية الجزائرية وخاصة العامة إلى سياسات أخلاقية و إستراتيجية تهتم بترسيخ مبادئ أخلاقيات العمل.
4. الدراسة الرابعة: بلحاج فتيحة أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في المؤسسة مع الإشارة إلى بعض التجارب الدولية ، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية دراسات إقتصادية، المجلد 23، العدد 02، (2010).

يتطرق البحث إلى دور أخلاقيات العمل و سبل ترسيخها في المؤسسة مع بعض التجارب الدولية ضمن إطار نظري تجسد مفاهيم أساسية لبعدي البحث بوصفه من الموضوعات المعاصرة التي تكتسب أهميتها من تزايد الآثار السلبية الناجمة عن الفضائح الأخلاقية من جهة و الآثار الإيجابية الناجمة عن السمعة الأخلاقية في إيجاد العميل ذي الولاء من جهة أخرى، و البعد الثاني المتمثل في دراسة بعض التجارب العالمية في أخلاقيات الأعمال لمعرفة هل هي واحدة في جوهرها و أسسها و نجدها في كل تجربة من تجارب الإدارة أم هناك أخلاقيات إدارة أمريكية، و أخرى يابانية، و أخرى عربية وهكذا في التجارب الأخرى .

النتائج التي توصلت إليها الدراسة : توصلنا ان القيم الأخلاقية المتعلقة بالممارسة المهنية تلعب دوراً هاماً في تحسين أداء العامل و استثماره لوقته بشكل الأمثل وسعيه لتحقيق أفضل عائد للمجتمع بما ينسجم مع مراحل تطوره وتقدمه و يتسق مع منظومة القيم التي يحملها الفرد تجاه ذاته و تجاه المجتمع.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية المتعلقة بأخلاقيات العمل

الدراسة الأولى : إيمان ملالة

The Impact Of Islamic Work Ethics On Quality -case Study On Sonaric Company

مجلة الباحث الإقتصادي، المجلد 07، العدد 01، (2019).

تطرقت الدراسة إلى تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية على الجودة في شركة Sonaric، حيث تم تحليل العلاقة بين أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية (القدرة والأمانة والمسؤولية) والجودة. ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات عن متغيرات الدراسة. استخدم الباحث الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لتحليل واختبار فرضيات الدراسة.

النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أثر كبير لأخلاقيات العمل الإسلامي على الجودة ووجود تأثير كبير لبعدين فقط: المسؤولية والقدرة على الجودة.

المبحث الثاني: الدراسات المتعلقة ببيئة العمل

1. المطلب الأول: الدراسات السابقة المتعلقة ببيئة العمل باللغة العربية

الدراسة الأولى: بلايلية ربيع، تحسين الأداء الوظيفي من منظور نوعية العمل بيئة العمل تجربة المؤسسة الوطنية للدهن وحدة سوق اهراس ، مجلة البحوث الاقتصادية و المالية ، المجلد 04 ، العدد 01 ، (2017).

هدفت الدراسة إلى الاهتمام بصيانة الموارد البشرية فهو ضرورة ملحة لدعم القدرة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية والإبقاء على الإمكانيات البشرية المؤهلة التي تجنبها تكاليف فقدان الموارد النادرة ذات الصلة بالمهارات والوقت المتعلق بتوظيف الأفراد الجدد .

إشكالية الدراسة: كيف تساهم برامج نوعية بيئة العمل في تحسين الأداء الوظيفي للمؤسسة الوطنية للدهن وحدة سوق أهراس؟

أهم نتائج التي توصلت إليها الدراسة: إتفق معظم الباحثين على وجود علاقة وثيقة بين نوعية بيئة العمل و مستوى الأداء الوظيفي تتجلى في حماية المورد البشري و تحسين مردوديته عند إحساسه بالرضا الوظيفي و التحكم في إدارة المخاطر المهنية، علاوة على خلق المناخ التنظيمي المناسب من حيث التحفيز، التدريب، و تهيئة بيئة العمل الصحية ، الجذابة و المنتجة كأداة فعالة لتطوير و استغلال المهارات و الحد من سلوك الغيابات و الاستقالات في ظل العمل الدائم على تحقيق الأهداف المنشودة واستدامة الأداء .

الدراسة الثانية: عامر الخير عمارة محمد علي، حامد الخنساء يعقوب آدم ، أثر بيئة العمل الداخلية على معدل دوران العمل دراسة حالة جامعة كردفان السودان ، مجلة الدراسات في الاقتصاد و إدارة الاعمال ، المجلد 04 ، العدد 02 ، (2019 - 2020).

أهداف الدراسة: دراسة أثر أبعاد بيئة العمل (البيئة المادية والبيئة الاجتماعية) على أداء أعوان مديرية التجارة بورقلة.

مشكلة الدراسة:

إلى أي مدى تأثر عناصر بيئة العمل المادية والاجتماعية على أداء أعوان مديرية التجارة بورقلة؟

اذ تم الاعتماد في الدراسة على أداة الاستبيان مكون من 28 فقرة وتم توزيعه على عينة قدرها 70 عون بالمديرية، وقد تم استرجاع 60 استبيان، وقد تم تحليله بالاعتماد على برنامج SPSS .

فرضيات الدراسة:

للإجابة على الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية تم وضع الفرضيات التالية:

○ تتميز بيئة العمل بمديرية التجارة لولاية ورقلة بعدم وملاءمتها.

○ لا تتولى مديرية التجارة لولاية ورقلة تهيئة بيئة العمل بشكل دوري.
وجود تأثير ابعاد بيئة العمل منفردة على مستوى أداء العاملين في مديرية التجارة لولاية ورقلة وتتفرع منها الفرضيتين التاليتين:

- ✓ وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين بعد البيئة المادية ومستوى أداء العاملين.
- ✓ وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين بعد البيئة الاجتماعية ومستوى أداء العاملين .

اهداف الدراسة:

- تهدف إلى تسليط الضوء على المفاهيم المرتبطة ببيئة العمل والأداء.
- محاولة التعرف على مدى فهم المديرية عينة الدراسة لموضوع بيئة العمل وأثرها على العاملين.

أهم نتائج التي توصلت إليها الدراسة : أن المؤسسة توفر عناصر البيئة المادية والبيئة الاجتماعية ولكن بمستوى متوسط أي ان الأعوان غير راضون عنها خاصة بما يتعلق بحوادث العمل و كذا التعرض للأمراض المهنية بسبب غياب شروط الصحة والسلامة المهنية، بالإضافة الى نقص الأدوات اللازمة(خاصة وسائل النقل) لأداء العوان مهامه أثناء الرقابة على الأنشطة التجارية، اما بالنسبة للبيئة الاجتماعية فالأعوان يقرون ان هناك علاقات اجتماعية قوية بين العمال و الرؤساء مما يساعدهم على أداء المهام، عكس علاقتهم بالمعاملين الاقتصاديين الذين يسببون لهم ضغوط بسبب عملية تحرير المخالفات و كذا العلاقات الاجتماعية الخارجية.

ومن خلال النتائج المتوصل إليها نستنتج ما يلي:

1. الفرضية الأولى تتميز بيئة العمل لمديرية التجارة لولاية ورقلة بعدم ملائمتها فاننا نقبل هذه الفرضية لان المؤسسة لا تهتم ببيئة العمل كثيرا.
2. الفرضية الثانية لا تتولى مديرية التجارة لولاية ورقلة تهيئة بيئة العمل بشكل دوري فاننا نقبل هذه الفرضية وذلك يعود إلى ان المؤسسة المبحوثة لا تهتم بتهيئة بيئة العمل.

التوصيات:

- يجب على المؤسسة عينة الدراسة ان تعتمد بدرجة كبيرة على تدريب الموظفين وتطوير أدائهم.
- ان تهتم بدرجة كبيرة بروح فريق العمل .
- يجب على المؤسسة الاهتمام بدرجة كبيرة بتحسين أداء عمالها.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

الدراسة الأولى : قاسم كريم، ماعبود محمد زكرياء، لوزاني حنان، مجلة الدراسات الاقتصادية و المالية، المجلد 14، العدد 1، (2021).

L'impact De La Qualité De Vie Dans L'entreprise Sur L'engagement Au Travail Des Employés Cas « Medifil » The Effects Of Quality Of Work Life On Work Commitment Case “medifil”

تهدف هذه الدراسة إلى قياس تأثير جودة الحياة العملية على المشاركة في العمل. و تم الإعتماد على نهج استنتاجي افتراضي. كما تمت صياغة فرضيات تم اختبارها باستخدام استبيان استقصائي شمل مائة موظف من مختلف الفئات الاجتماعية والمهنية.

أهم نتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن المتغيرات الاجتماعية والديموغرافية مرتبطة بمتغيرات جودة الحياة في العمل والالتزام بالعمل. وقد أظهرت الدراسات أن هناك علاقة ارتباط موجبة بين أبعاد نوعية الحياة في العمل (ظروف العمل ، والتعويضات ، والأهمية الاجتماعية ، والاندماج الاجتماعي والدستورية) والالتزام بالعمل ، وهو ما لم يكن كذلك بالنسبة لشغل الوظيفة

الدراسة الثانية :خالد العوماري ،حنين اوكاشه ،المجلة الدولية لأبحاث الهندسة التطبيقية، (2017)

The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير بيئة العمل على الأداء الوظيفي. تم أخذ شركة هندسية كدراسة حالة بحجم عينة من 85 موظفًا. تم استخدام المنهج الكمي الذي يتضمن المسح المقطعي لتحقيق أهداف الدراسة بالإضافة إلى مراجعة الأدبيات. تم فحص أبعاد مختلفة فيما يتعلق بعوامل بيئة العمل ، بما في ذلك الضوضاء. درجة الحرارة؛ هواء؛ الضوء واللون الفضاء ورضا أصحاب العمل. تم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام (SPSS ، الإصدار 22).

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أظهرت النتائج أن القيود الظرفية تتكون من عوامل مثل الضوضاء وأثاث المكاتب والتهوية والإضاءة ، وهي ظروف بيئة العمل الرئيسية التي لها تأثير سلبي على الأداء الوظيفي ويجب أن تحظى بمزيد من الاهتمام.

يقترح أنه يجب على أصحاب العمل اتخاذ مبادرات لتحفيز الموظفين من خلال تحسين بيئة عملهم. مع تحفيز الموظفين، سيزداد أدائهم الوظيفي ، وسيحققون النتائج والأهداف المرجوة من الوظيفة. وبالتالي زيادة رضا أصحاب العمل.

المبحث الثالث : التعليق على الدراسات السابقة

من خلال ما تم استعراضه في الدراسات السابقة وجدنا أن منها ما تطرق إلى أخلاقيات العمل ، و منها ما تداول بيئة العمل و منها ما تداولها معا . كل باحث تناول دراسته وفقا لاستطلاعاته البحثية من خلال الأهداف والمنهج المتبع والنتائج والتوصيات.

بلغ مجموع دراسات التي تطرقنا إليها 10 دراسات (2010 – 2021)

أوجه التشابه : تكمن في ان جميع الدراسات اعتمدت على الاستبانة في كونها اعتمدت على توضيح الأثر و العلاقة بين متغيرين في الدراسة الميدانية . من حيث أداة ومنهج الدراسة : اتفقت معظم الدراسات السابقة على استخدام الاستبيان كأداة قياس رئيسية و المنهج الوصفي التحليلي كمنهج مناسب بهدف الوصول إلى نتائج الدراسة . من حيث نتائج الدراسة : جل الدراسات توصلت إلى وجود علاقة تأثير لأخلاقيات العاملين على بيئة العمل و معدل إنتاجية داخل المؤسسة .

أوجه الاختلاف :

هناك العديد من أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة من حيث الزمان و المكان المجتمع و العينة و الهدف و النتائج .

من حيث المكان و الزمان : تمت الدراسة الحالية في ولاية أدرار سنة 2022 اما الدراسات السابقة فكانت في بيئات مختلفة و خلال السنوات 2010، 2016 ، 2017، 2018، 2019،2021

من حيث نوع القطاع : تنوعت الدراسات السابقة بين القطاع العام و الخاص من حيث المتغيرات: هدفت الدراسة الحالية لمعرفة تأثير اخلاقيات العمل في خلق بيئة عمل منضبطة اما الدراسات السابقة تم الاعتماد فيها على متغيرات مختلفة منها : معدل دوران العمل ،الأداء الوظيفي.

ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة أنها تناولت دور اخلاقيات العمل و بيئة العمل المنضبطة في مؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز .

خلاصة الفصل

تطرقنا في هذا الفصل إلى مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت كل من متغير أخلاقيات العمل وبيئة العمل المنضبطة، حيث تناولنا العلاقة التأثيرية بين اخلاقيات العمل و بيئة العمل في المؤسسة الجزائرية. وإستفدنا بها في مجموعة من الفوائد التي أسهمت في إثراء وإعداد الادبيات النظرية وصياغة فرضيات الدراسة.

بعد الاطلاع على هذه الدراسات والإلمام بالنتائج المتوصل إليها قمنا بتحديد الخطوات والمراحل والإختبارات اللازمة في الجانب التطبيقي التي سهلت فتح المجال في إعداد المنهجية المتبعة من أجل الوصول إلى نتائج أكثر دقة و مصداقية في الدراسة الحالية.

الفصل الثالث الدراسة الميدانية

المبحث الاول: الطريقة والأدوات

سيتم في هذا المبحث عرض قراءة عامة حول المؤسسة الاقتصادية لتوزيع الكهرباء والغاز فرع ولاية ادرار وتقديمها ،و تعريفها ،و ذكر هيكلها التنظيمي. وعرض الطريقة و الأدوات المتبعة المستخدمة في جمع المعطيات.

المطلب الأول: تقديم المؤسسة:

إن محطة توليد الكهرباء بأدرار تعتبر جزءا من الشركة الوطنية من الكهرباء و الغاز حيث تأسست سنة 1982 بمحركات ديزال ذات تكنولوجيا يابانية وهي من نوع (fygi) كل محرك ينتج 1,8 ميغاواط ، ثم عززت المحطة بمحركين آخرين من نفس النوع سنة 1984 نظرا لاحتياجات الولاية من الطاقة وفي سنة 1988 جهزت المحطة بمحركين توربينين سعة كل منهما 15 ميغاواط ، وفي سنة 1992 أنطلق مشروع إنجاز محطة كهربائية جديدة بجميع ملحقاتها وهي إيطالية التركيب وتتمثل في محركات توربينية تشغل بالغاز الطبيعي الأتي من محطة السبع ، وتصل سعة كل محرك إلى 25 ميغاواط بحيث مجموع إنتاج المحطة يصل إلى 100 ميغاواط ، ولقد بدأت المحطة في الاشتغال سنة 1995 تحتوي محطة أدرار على العديد من الهياكل و الملحقات تتوزع كالتالي :

- **الهياكل التنظيمية للمحطة :** إن محطة توليد الكهرباء بأدرار تحتوي العديد من المصالح والشعب والأقسام موزعة كالتالي :

1- مصلحة الإنشاء والصيانة:

وهي مصلحة تعنى بعمليات الصيانة المختلفة للمحطة وتحتوي على ثلاثة شعب أساسية:

. **شعبة الميكانيك :** تعنى بجميع أنواع الصيانة الميكانيكية للمحطة ككل .

. **شعبة الكهروميكانيك :** و الهدف منها القيام بجميع أعمال الصيانة و المراقبة الخاصة بالمجال الكهربائي على مستوى المحطة .

. **شعبة الضبط والآليات :** مهمتها تتمثل في القيام بجميع أنواع الصيانة و المراقبة الخاصة بجميع أنواع الآليات و الوسائل داخل المحطة .

2 - مصلحة التشخيص:

هذه المصلحة مهمتها دراسة مشاكل الأعطاب والمشاكل الناتجة عن الآلات داخل المحطة ، ومراقبة إي تغيرات بجميع الآلات الدوارة بغاية الوصول إلى حلول فعالة لمنع توقفها .

3 - مصلحة المراقبة الاقتصادية:

هذه المصلحة تعنتي بالجانب الاقتصادي للمحطة بحيث تقوم بمراقبة كمية الوقود المستهلكة من قبل المحركات وكمية الكهرباء المنتجة ، بغاية ترشيد استهلاك المحطة للغاز وكذا الحصول على مردود جيد من الإنتاج .

4 - مصلحة الاستغلال:

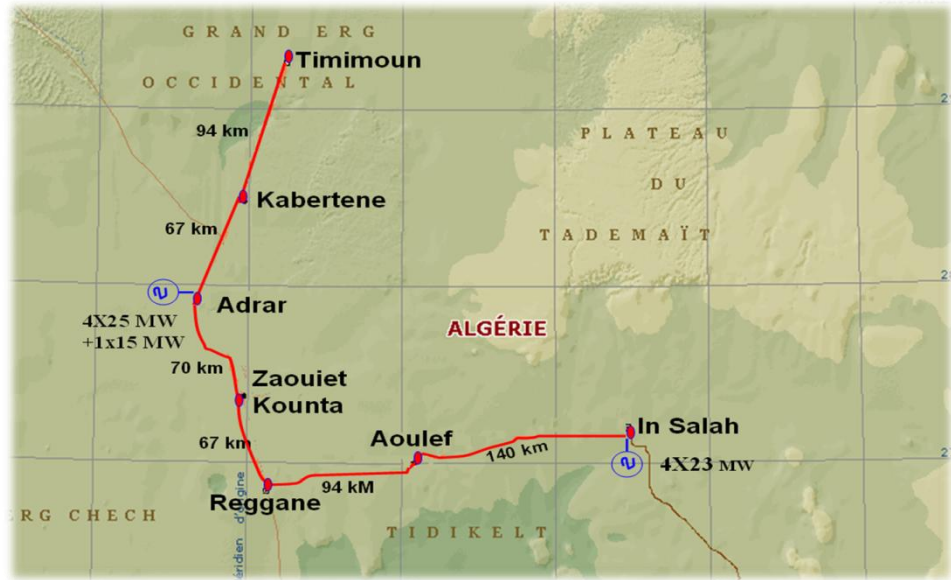
وهي مصلحة تعنى بمراقبة استغلال المحطة حيث تحتوي على مهندس الإنتاجية وتقني رئيسي للإنتاجية وتقني مراقبة ، وهي مسؤولة عن تسير المحطة كما يشتغلون بنظام المداومة . كما أن المحطة توليد الكهرباء بأدرار تحتوي على الأقسام والفروع الأساسية التالية :

- . صالة المحركات .
- . محطة ضخ المياه الموجهة لإطفاء الحريق والماء الصناعي .
- . محطة لمعالجة الغاز وتوزيعه .
- . المحولات الكهرباء الرئيسية والفرعية.
- . محطة القواطع الرئيسية للكهرباء .
- . محطة معالجة وتوزيع الوقود السائل.
- . خزانات الوقود السائل الكبيرة الحجم.
- . خزانات الماء المضاد للحريق والماء الصناعي .

- الموقع:

تقع محطة توليد الكهرباء بأدرار إلى الشمال من الولاية داخل المنطقة الصناعية ، بحيث تتميز ببعدها عن المنطق العمرانية نظرا لضجيج الذي يصدر من الحركات بالإضافة إلى الخطر الذي تشكله لاحتوائها العديد من الأماكن الخطيرة .

الشكل رقم (01): يوضح موقع محطة توليد الكهرباء بولاية ادرار



المصدر: وثائق المؤسسة محل الدراسة

- هيكل المؤسسة :

إن محطة توليد الكهرباء بأدرار تحتوي العديد من الهياكل الأساسية التي من شأنها ضمان السير الحسن للمؤسسة و من أهم هذه الهياكل :

1-قاعة المراقبة:

من خلالها يتم التحكم في جميع العمليات والوظائف المختلفة ، إن قاعة المراقبة مجهزة بتجهيزات الكترونية متعددة منها جهاز الضبط الخاص بضبط المحركات التوربينية وهو عبارة عن مجموعة من المعالجات الالكترونية الرقمية الجد متطورة ، يسمى (سبيد ترونك) الإصدار الرابع ،وهو تكنولوجيا شركة أمريكية (جنرال إلكتريك) والهدف من هذا الجهاز هو عملية ضبط سرعة المحركات التوربينية مهما كانت التغيرات الناتجة عن المحركات .

كما يوجد ضمن قاعة المراقبة تجهيزات الكترونية خاصة بالنظام المضاد للحرائق بحيث يوجد نوعان .
النوع الأول : خاص بمراقبة جميع أماكن المحطة وهو مرتبط بشبكة من الكواشف والأجهزة المضاد للحرائق .

النوع الثاني : فهو خاص بالمحركات التوربينية حيث يتحكم بعملية مراقبة الحريق التي يمكن أن تتدلع ضمن هذه المحركات.

كما توجد في قاعة المراقبة أجهزة تسجيل جميع الأحداث من تشغيل للمحركات وإطفائها وكذا تشغيل أجهزة الإنذار والتنبيه كما تسجل جميع الأعمال التي يقوم بها أعوان المراقبة داخل القاعة .ومن أهم الهياكل الأخرى المتواجدة ضمن المحطة هي:

2- محطة معالجة الغاز الطبيعي :

حيث تعنى بعملية تخفيض الضغط وتسخين الغاز وكذا معالجته ونقله عبر محطات فرعية نهائية للاستغلال إي تغذية المحركات التوربينية .

كما يوجد هيكل ضروري آخر يتمثل في النظام المضاد للحرائق ،بحيث يحتوي على خزان مائي من الحجم الكبير تصل سعته 500م مكعب ، كما يحتوي على مجموعة من المضخات الكبيرة تشتغل أثناء وجود الحريق ، وتحتوي شبكة من الأنابيب لغرض توزيع الماء عبر جميع نقاط المحطة .

وهناك نظام خاص بالمحركات التوربينية ويتمثل في العديد من التجهيزات والعناصر المكونة له وهي قارورات كبيرة خاصة بتخزين ثاني أكسيد الكربون ،أجهزة إنذار مختلفة، شبكة من الأنابيب بغرض توصيل الغاز الكربوني إلى داخل المحركات ، لوحة لتحكم عن بعد توجد داخل قاعة المراقبة كما يحتوي هذا النظام على مجموعة من الكواشف الحرارية مهمتها رصد ارتفاع درجة الحرارة في المحيط .

المطلب الثاني: صلاحية مجتمع وعينة الدراسة.

في هذا الجزء نقدم المتطلبات التي تستوجب تجليها في المجتمع والعينة حتى يكونان قابلان للدراسة، وحتى تكون نتائج الدراسة مؤهلة لاعتمادها كإجابة منطقية لإشكالية الدراسة. تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين في مؤسسة الكهرباء و الغاز فرع ولاية ادرار "سونغاز" و قمنا بتقدير حجم العينة ب 50 عامل ، وهي نسبة مقبولة عموما ، إلا انه بعد عملية التوزيع صادفنا عدم تجاوب بعض افراد العينة مما أدى إلى عد إسترجاع كل الإستمارات الموزعة، حيث تم إسترجاع 30 إستبيانة صالحة للدراسة.

المطلب الثالث: صلاحية استبانة الدراسة.

سيتم في هذا الجزء عرض وتحليل أداة الدراسة والمتمثلة في الاستبيان، والتأكد من صلاحيتها للهدف المصممة من أجله، من خلال قياس الصدق والثبات.

أولاً: تصميم الاستبيان.

بعد ان قمنا بتحديد الهدف من الاستبيان وهو معرفة وجهات نظر افراد عينة الدراسة بخصوص أخلاقيات العمل و دورها في بيئة عمل منضبطة في المؤسسة الاقتصادية قمنا بكتابة فقراته وأسئلته استنادا إلى نماذج معتمدة من استبيانات كثيرة سابقة للموضوع، وشمل الاستبيان على أنماط مختلفة من الأسئلة منها ما يشمل خيارات محددة ومنها ما يكون في فئات. كما ان هذه الأسئلة أيضا منها ما هو ذو طبيعة كمية، ترتيبية وإسمية.

الأسس المعتمدة في تصميم الاستبيان:

بعد مراجعة الدراسات العلمية ذات الصلة بموضوع الدراسة وجدت الطالبان أن التقسيم الامثل لجمع المعلومات داخل الاستبيان هو وضع ثلاثة محاور أساسية مبينة كالتالي:

أ. المحور الأول: البيانات الشخصية.

تضمن هذا المحور البيانات الشخصية للمبحوثين وعددها 05، وتتمثل في:

- النوع، في فئتين إسميتين.
- السن، في ثلاثة فئات كمية.
- المؤهل العلمي، في أربعة فئات ترتيبية.
- الوظيفة، في وظيفتين
- الخبرة المكتسبة، في ثلاثة فئات كمية.

ب. المحور الثاني : أخلاقيات العمل

تضمن هذا المحور مجموعة من الأسئلة للتعرف على أخلاقيات العمل ، وهي موضوعة في فقرة واحدة تم قياسها من خلال 18 عبارات.

ج. المحور الثالث : بيئة العمل

تضمن هذا المحور مجموعة من الأسئلة للتعرف على بيئة العمل ، وهي موضوعة في فقرة واحدة تم قياسها من خلال 20 عبارات.

ثانيا: صدق الاستبيان.

قام الطالبان بإجراء عدد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته مستخدمين في ذلك تحكيم الخبراء بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من الصدق كما يلي:

ا. صدق التحكيم:

تم عرض الاستبيان بعد تصميمها بالاعتماد على مجموعة من الأبحاث والدراسات العلمية السابقة في مجالات الموضوع وعرضها على المحكمين للتحقق من خلوها من أي عيب أو خلل علمي أو منهجي، ومن تم الأخذ بملاحظاتهم، وتعديلها بما يتلاءم والهدف المراد الوصول إليه من الدراسة (انظر الملحق رقم 01).

ii. صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان:

بعد تحكيم الاستبيان من طرف المتخصصين في البحث العلمي واعداد الاستبيانات، تم حساب الاتساق الداخلي للاستبيان على عينة مكونة من 20 مفردة، وطلب منهم إبداء الرأي حول أية عبارة تبدو غير مفهومة أو غير محددة، ثم جمع الملاحظات وتقريغها، وعلى ضوء ذلك جرى تعديل العبارات التي أبدت الملاحظات بشأنها، كما تم حساب قيمة معامل الارتباط بيرسون Pearson Corrélation Coefficient بين كل عبارة والقيمة الكلية للفقرة، وكذلك حساب الاتساق الداخلي من خلال حساب قيمة معامل الارتباط بين كل فقرة والقيمة الكلية للمحور.

ويقصد بصدق الاتساق الداخلي هو قدرة الاستبيان على قياس ما وضع من اجله، وبالتالي فهو يعني ان افراد العينة قد فهموا ما يصبو اليه. ويكون ذلك من خلال الدقة في تشكيل المحاور وال فقرات وكذا الدقة في ترتيب العبارات بشكل يسهل على افراد العينة التفاعل مع الأسئلة الموجهة لهم.

أ: صدق الاتساق الداخلي للمحاور.

يتضمن هذا الجزء على قياس صدق الاتساق الداخلي للعبارات داخل المحاور، وبالتالي فهي تقيس مدى سير كل العبارات المدرجة في سياق المحاور التي وضعت ضمنها، وكانت معاملات الارتباط ومستوى المعنوية لهذا المحور كما يلي:

1. الصدق الداخلي لعبارات المحور الأول:

يبين الجدول الموالي الصدق الداخلي لعبارات محور اخلاقيات العمل ما يلي:

الجدول رقم 01 : الصدق الداخلي لعبارات المحور الثاني

الرمز	العبرة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	يحرص على مشاركة زملائه و يتعاون معهم اثناء العمل	0,430	0,020
02	يحافظ على عدم التدخل في خصوصيات زملائه و يقدم النصائح لهم	0,273	0,153
03	يتعامل مع رؤسائه بكل ثقة و احترام	0,500	0,006
04	يلتزم بمواعيد العمل الرسمي و يتحاشى الغياب	0,406	0,029
05	يتقبل المهام الإضافية الموكلة إليه و ينجزها بكل دقة	0,782	0,000
06	يتقبل النقد من مسؤوليه و يقدم النصائح لهم و المشورة لتطوير العمل	0,640	0,000
07	يقدم الخدمة لكل الأفراد دون اعتبار المحسوبية	0,609	0,000
08	يحرص على ضبط النفس و التصرف بلباقة مع الموظفين الآخرين	0,750	0,000
09	يتقانى في عمله و يقدم أقصى مجهود	0,350	0,062
10	تعتبر أن الوظيفة تكليف لا تشريف	0,593	0,001
11	يكون مظهره لائق و سلوكه يدل على أنه يحترم مهنته امام الجميع	0,665	0,000
12	يعتز بمهنته و يحترمها و يؤدي عمله على أكمل وجه	0,503	0,005
13	يلتزم بقسم أخلاقيات المهنة و يحترم العهد و الأمانة	0,528	0,003
14	يعمل بإستمرار على تحديث معلوماته و تبادل الخبرات	0,534	0,003
15	يقر بخطئه المهني و يعمل على تصحيحه	0,064	0,743
16	مستعد للعمل التطوعي و يقدم المساعدة للإرتقاء بمهنته	0,676	0,000
17	يعمل على تحسين صورة المؤسسة لدى أفراد المجتمع	0,752	0,000
18	يتجنب الغش و الكذب و يحارب الإشاعات	0,236	0,217

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول السابق يتضح أن معامل الارتباط لجميع عبارات محور الأول أخلاقيات العمل ، يتراوح ما بين 0,782 و 0,236 وهذا يعني وجود ارتباط (قوي بالمجموع الكلي للعبارات المتعلقة بهذه

المحور. ويلاحظ أيضا أن مستوى المعنوية لكل عبارة أقل من 0.05 بمعنى أن جميع العبارات دالة إحصائيا عند مستوى معنوية 0.05 باستثناء العبارات رقم (02, 03, 04, 09, 11, 15, 18) ، وبذلك فإن عبارات هذه المحور صادقة لما صممت لقياسه.

2. الصدق الداخلي لعبارات المحور الثالث:

يبين الجدول الموالي الصدق الداخلي لعبارات محور بيئة العمل ما يلي:

الجدول رقم 02 : الصدق الداخلي لعبارات المحور الثالث

الرمز	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	أنا مستعد بأن أقدم مجهود كبيرا لإنجاح عمل المؤسسة	0,570	0,001
02	أشعر بالفخر و الإعتزاز كوني أحد الأفراد العاملين في المؤسسة	0,552	0,002
03	تهمني كثيرا سمعة وعلامة المؤسسة لدى الآخرين	0,289	0,129
04	تقتي قوية في زملائي العاملين في المؤسسة	0,527	0,003
05	مستعد للعمل خارج أوقات العمل لتحسين أداء المؤسسة	0,602	0,001
06	تسمح المشاركة في إتخاذ القرار بزيادة الإبداع و تقليل المشاكل في العمل	0,631	0,000
07	أشارك في اتخاذ القرارات التي تخص العمل و أتحمّل مسؤوليه تنفيذها	0,488	0,007
08	أشعر بأهميتي عندما يسمح لي بالمشاركة في إتخاذ القرارات	0,604	0,001
09	أعتبر المشاركة في العمل أحد أساليب الإدارة الفاعلة	0,608	0,000
10	تسعى الإدارة إلى تعزيز مشاركة كل الأطراف العمل لتحسين الأداء	0,810	0,000
11	راتبي يتلائم مع ما ابذله من جهد	0,622	0,000
12	أشعر بعدالة نظام الترقية في المؤسسة	0,605	0,001
13	تهتم المؤسسة بتقديم التحفيز المادي و المعنوي للموظفين الأكفاء	0,811	0,000
14	يوجد تعاون بين الموظفين لانجاز العمل	0,689	0,000
15	يتبادل الموظفون الخبرة و المعلومات و مصادر المعرفة	0,696	0,000
16	تحول الإدارة للعاملين الصلاحيات اللازمة لتسهيل العمل	0,789	0,000

17	توجد عدالة في تعامل الإدارة مع العاملين	0,731	0,000
18	من خلال مهنتي أشعر بالثقة في نفسي و بأن لدي مكانة إجتماعية متميزة	0,702	0,000
19	المكان الذي أعمل فيه ملائم للعمل	0,678	0,000
20	توفر الإدارة كل الوسائل و الإمكانيات الضرورية للعمل	0,765	0,000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول السابق يتضح أن معامل الارتباط لجميع عبارات محور بيئة العمل ، يتراوح ما بين 0,811 و 0,289 وهذا يعني وجود ارتباط قوي بالمجموع الكلي للعبارات المتعلقة بهذه المحور. ويلاحظ أيضا أن مستوى المعنوية لكل عبارة أقل من 0.05 بمعنى أن جميع العبارات دالة إحصائيا عند مستوى معنوية 0.05 باستثناء العبارة رقم (07,03) ، وبذلك فإن عبارات هذه المحور صادقة لما صممت لقياسه.

3. صدق الاتساق البنائي للاستبيان:

يتضمن هذا الجزء على قياس صدق الاتساق البنائي للاستبيان، وبالتالي فهو يقيس مدى سير كل المحاور المدرجة في سياق الاستبيان ككل، وكانت معاملات الارتباط ومستوى المعنوية لهذه المحاور كما يلي:

الجدول الموالي يبين صدق الاتساق البنائي للاستبيان:

الجدول رقم 03: صدق الاتساق البنائي للاستبيان

الترتيب	الاستبيان	قيمة الارتباط	مستوى المعنوية
1	المحور الثاني : أخلاقيات العمل	0,803	0,000
2	المحور الثالث : بيئة العمل	0,946	0,000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن معامل الارتباط بين معدل كل من المحور الأول والثاني من الدراسة ومعدل كل عبارات الاستبيان تراوح بين 0,946 و 0,803 ، وهذا يدل على وجود ارتباط قوي بين معدل المحاور، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية للمحاور أقل من 0.05 مما يعني أنهم صادقون لما صمموا لقياسه، وبالتالي تسير المحاور في السياق الكلي للاستبيان

ثالثا: ثبات فقرات الاستبيان.

يقصد بالثبات أنه لو أعيد تطبيق الأدوات على نفس العينة المدروسة وفي نفس ظروف التطبيق نحصل على نفس الردود، أو ردود قريبة من التطبيق الأول، ويرى علماء القياس أنه لو طبقت على عينة إحصائية أخرى مسحوبة من نفس المجتمع ونفس شروط سحب العينة الأولى فإن الإجابات تكون نفسها، وبالتالي تطمئن الدراسة للنتائج التي نتحصل عليها ويمكن تشميلها أو تعميمها على المجتمع الإحصائي بأريحية تامة. وقد قام الطالبين باختبار الثبات بأسلوب ألفا كرونباخ cronbach's alpha.

ألفا كرونباخ هو ثبات اتجاهات العينة المدروسة نحو الظاهرة محل البحث، وهو قيمة تتراوح بين الصفر (0) والواحد الصحيح (1)، وكلما اقترب من الصفر كلما دل على عدم وجود ثبات، وكلما اقترب من الواحد الصحيح دل على وجود ثبات قوي جدا، ولا توجد قيمة ثابتة يمكن الاعتماد عليها في قياس الثبات في جميع أنواع الدراسات، إلا أنه يعتمد قبول القيمة حسب توطن ظاهرة القياس في مجتمع الدراسة وعدد العبارات التي تقيس الظاهرة محل البحث ويعتمد عليها الباحث في قبول درجة الثبات. وقام الطالبين بحساب معامل ألفا كرونباخ لكل فقرات محاور البحث التي تقيس متغيرات البحث وكل محور، بالإضافة إلى معامل ألفا كرونباخ الكلي، كما يلي:

أ. ثبات مقياس المحور الثاني اخلاقيات العمل بطريقة ألفا كرونباخ:

قيست معاملات ألفا كرونباخ للمحور ككل، والنتائج موضحة في الجدول كما يلي:

الجدول رقم 04: الثبات بطريقة ألفا كرونباخ المحور الثاني

المحور الثاني	عدد العبارات	معامل ألفا
اخلاقيات العمل	18	0,820

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول السابق يتضح أن معامل ألفا كرونباخ كان 0,820 وهو يشير إلى ثبات قوي كما أنها تشير إلى جودة مقياس محور الثاني اخلاقيات العمل ، لتؤكد أيضا على صدق الأداة طبقا لقاعدة القياس "كل اختبار ثابت صادق، وليس كل اختبار صادق ثابت" مما يؤكد على جودة الاستبيان وحسن قياسه، والفهم المتساوي لعينة الدراسة، بحيث يكون فهم العينة هو الفهم الذي قصده الطالبين.

أ. ثبات مقياس المحور الثاني بيئة العمل بطريقة ألفا كرونباخ:

قيست معاملات ألفا كرونباخ للمحور ككل، والنتائج موضحة في الجدول كما يلي:

الجدول رقم 05: الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للمحور الثالث.

المحور الثالث	عدد العبارات	معامل ألفا
بيئة العمل	20	0,921

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول السابق يتضح أن معامل ألفا كرونباخ كان 0,921 وهو يشير إلى ثبات قوي كما أنها تشير إلى جودة مقياس المحور الثالث بيئة العمل ، لتؤكد أيضا على صدق الأداة طبقا لقاعدة القياس "كل اختبار ثابت صادق، وليس كل اختبار صادق ثابت" مما يؤكد على جودة الاستبيان وحسن قياسه، والفهم المتساوي لعينة الدراسة، بحيث يكون فهم العينة هو الفهم الذي قصده الطالبين.

د. ثبات مقياس كل عبارات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ:

الجدول رقم 06 : الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للاستبيان

معايير الاستبيان	عدد العبارات	معامل ألفا
كل عبارات الاستبيان	38	0,925

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول السابق يتضح أن معاملات ألفا كرونباخ تشير إلى ثبات قوي ومقبول، ومعامل ألفا كرونباخ لكامل عبارات الاستبيان كان 0,925، وهو بدوره يشير إلى ثبات قوي ومقبول، مما يؤكد النتائج السابقة، وبالتالي جودة الاستبيان وحسن قياسه لكل متغيرات الدراسة، والفهم المتساوي لعينة الدراسة، بحيث يكون فهم العينة هو الفهم الذي قصده الطالبين.

المبحث الثاني: التحليل الوصفي لبيانات عينة الدراسة

المطلب الأول: التحليل الوصفي لخصائص عينة الدراسة حسب النسب والتكرارات.

في هذا الجزء سوف نحاول التطرق لخصائص عينة الدراسة من خلال الوقوف على مختلف النسب والتكرارات ومحاولة تحليلها بما يتماشى وطبيعة العامل المدروس.

1. عرض توزيع العينة حسب عامل النوع:

يوضح الجدول الموالي نتائج التحليل الوصفي لبيانات عينة الدراسة المتعلقة بعامل النوع ما يلي :

الجدول رقم 07 : توزيع أفراد العينة حسب النوع.

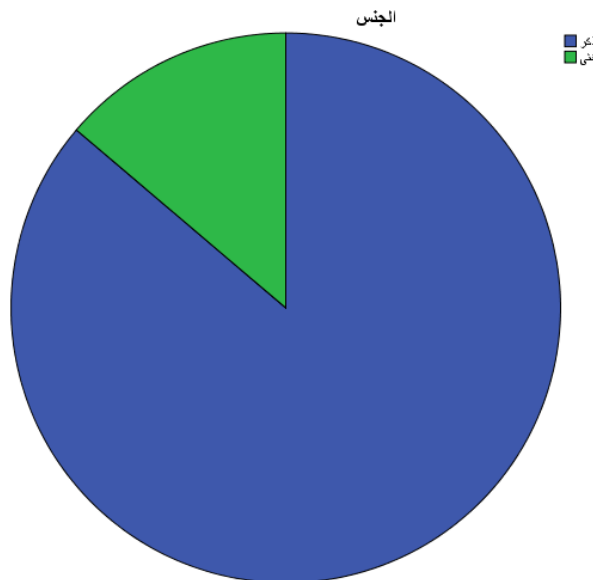
النوع	التكرار	النسبة المئوية%
ذكر	25	86,2%
انثى	4	13,8%
المجموع	29	100%

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح أن أكثر المبحوثين هم فئة الذكور ، حيث بلغت نسبتهم 86,2% أما فئة الاناث فهم يمثلون نسبة 13,8% وهم اقل من فئة الذكور ذلك أن الفارق هو 21 مفردة من عينة الدراسة، وهذا راجع إلى طبيعة العمل داخل مؤسسات سونالغاز والتي تستقطب أكثر فئات من الذكور

والشكل الموالي يوضح طبيعة توزيع افراد عينة الدراسة حسب عامل النوع:

الشكل رقم 02 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النوع.



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

2. عرض توزيع العينة حسب عامل العمر:

يوضح الجدول الموالي نتائج التحليل الوصفي لبيانات عينة الدراسة المتعلقة بعامل العمر ما

يلي:

الجدول رقم 08 : توزيع أفراد العينة حسب العمر.

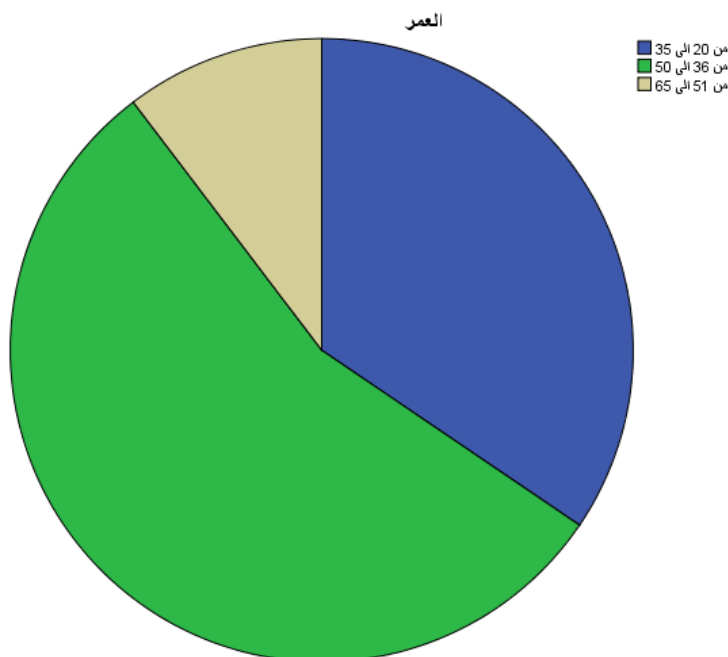
العمر	التكرار	النسبة المئوية %
من 20 الى 35	10	34,5
من 36 الى 50	16	55,2
من 51 الى 65	3	10,3
المجموع	29	100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح أن أكثر المبحوثين هم فئة من 36 الى 50 ، حيث بلغت نسبتهم 55,2 أما فئة من 51 الى 65 فهم يمثلون نسبة 10,3 وهم أقل من فئة من 36 الى 50 ذلك أن الفارق هو 13 مفردة من عينة الدراسة، وهذا راجع إلى التقاعد المبكر للعمال داخل مؤسسة الكهرباء و الغاز.

والشكل الموالي يوضح طبيعة توزيع افراد عينة الدراسة حسب عامل العمر:

الشكل رقم 03 : توزيع افراد عينة الدراسة حسب العمر.



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

3. عرض توزيع العينة حسب عامل المؤهل العلمي:

يوضح الجدول الموالي نتائج التحليل الوصفي لبيانات عينة الدراسة المتعلقة بعامل المؤهل العلمي ما يلي:

الجدول رقم 09: توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.

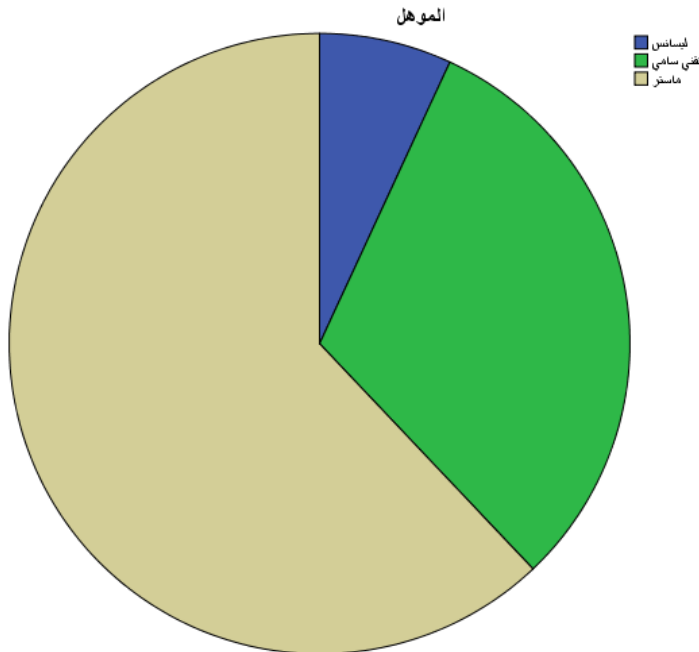
المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية%
ليسانس	2	6,9
تقني سامي	9	31
ماستر	18	62,1
المجموع	29	100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح أن أكثر المبحوثين هم فئة ماستر ، حيث بلغت نسبتهم 62,1 أما فئة ليسانس فهم يمثلون نسبة 6,9 وهم اقل من فئة ماستر ذلك أن الفارق هو 16 مفردة من عينة الدراسة، وهذا راجع إلى تطوير العمال من مستواهم الدراسي داخل مؤسسة الكهرباء و الغاز سونلغاز .

والشكل الموالي يوضح طبيعة توزيع افراد عينة الدراسة حسب عامل المؤهل العلمي:

الشكل رقم 04 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

4. عرض توزيع العينة حسب عامل الوظيفة:

يوضح الجدول الموالي نتائج التحليل الوصفي لبيانات عينة الدراسة المتعلقة بعامل الوظيفة ما يلي:

الجدول رقم 10 : توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة.

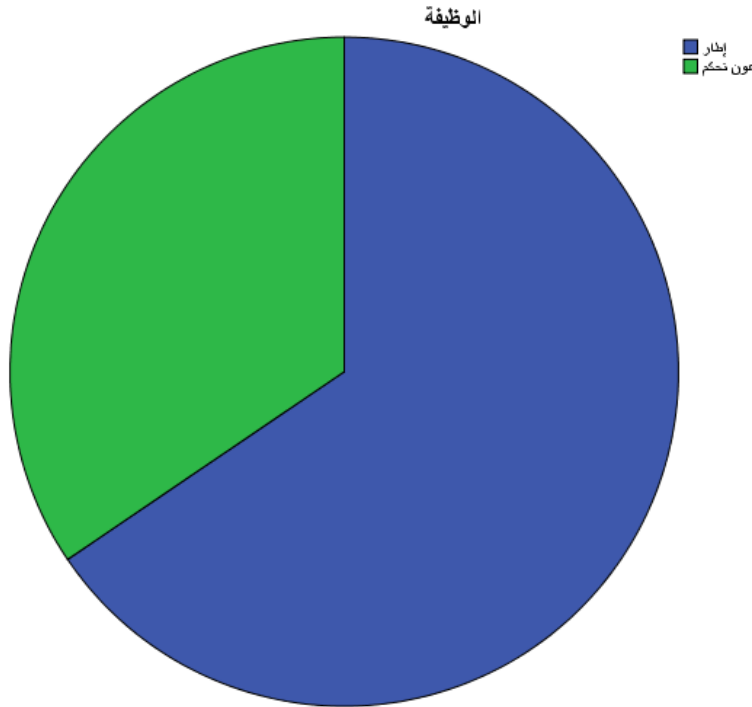
الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية %
إطار	19	65,5
عون تحكم	10	34,5
المجموع	29	100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح أن أكثر المبحوثين هم فئة إطار ، حيث بلغت نسبتهم 65,5 أما فئة عون تحكم فهم يمثلون نسبة 34,5 وهم اقل من فئة إطار ذلك أن الفارق هو 9 مفردة من عينة الدراسة

والشكل الموالي يوضح طبيعة توزيع افراد عينة الدراسة حسب عامل الوظيفة:

الشكل رقم 05 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الوظيفة.



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

5. عرض توزيع العينة حسب عامل الخبرة:

يوضح الجدول الموالي نتائج التحليل الوصفي لبيانات عينة الدراسة المتعلقة بعامل الخبرة ما

يلي:

الجدول رقم 11 : توزيع أفراد العينة حسب الخبرة.

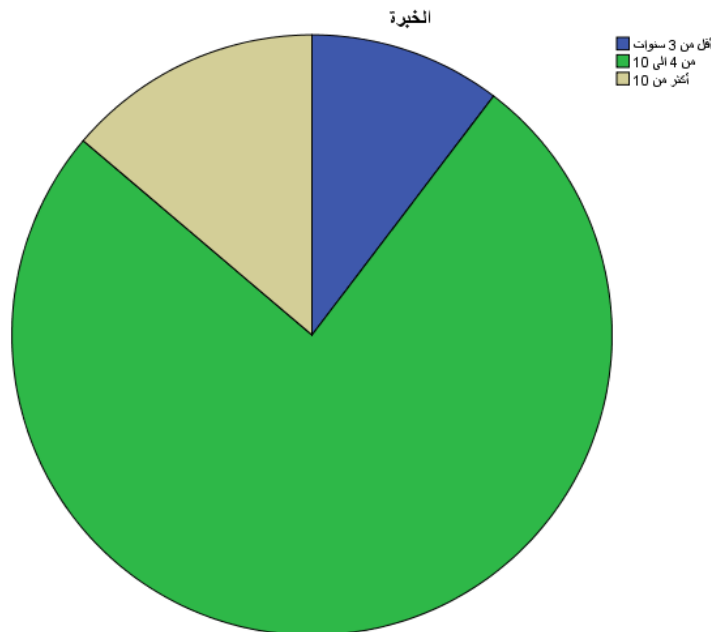
الخبرة	التكرار	النسبة المئوية%
أقل من 3 سنوات	3	10,3
من 4 الى 10	22	75,9
أكثر من 10	4	13,8
المجموع	29	100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح أن أكثر المبحوثين هم فئة من 4 الى 10، حيث بلغت نسبتهم 75,9 أما فئة أقل من 3 سنوات فهم يمثلون نسبة 10,3 وهم (اقل) من فئة من 4 الى 10 ذلك أن الفارق هو 19 مفردة من عينة الدراسة، وهذا راجع إلى قلة استقطاب العمال الجدد داخل مؤسسة الكهرباء والغاز سونلغاز .

والشكل الموالي يوضح طبيعة توزيع افراد عينة الدراسة حسب عامل الخبرة:

الشكل رقم 06 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة.



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

المطلب الثالث: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة.

نقوم في هذا الجزء بالتحليل الوصفي لخصائص محاور الدراسة: المحور الأول أخلاقيات العمل والمحور الثاني بيئة العمل

وبما ان الإجابات المرتبطة بأسئلة المحاور تتمثل في 5 خيارات فإنه تجدر الإشارة إلى أن المتوسط الحسابي المرجح للعبارات يكون وفق التقسيم التالي:

المدى = عدد المسافات بين الخيارات / عدد الخيارات

وبما ان عدد الخيارات هي 5 فإن المسافات تكون = 5-1 = 4 ومنه:

$$\text{المدى} = 5/1-5 = 0.80$$

إذن تكون المتوسطات المرجحة كما يلي:

الجدول رقم 12 : المتوسطات المرجحة للأسئلة ذات الخمس خيارات

الترجيح	الخيار المقابل
من 1 إلى 1.80	غير موافق بشدة
من 1.81 إلى 2.60	غير موافق
من 2.61 إلى 3.40	محايد
من 3.41 إلى 4.20	موفق
من 4.21 الى 5	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على مخرجات SPSS

أولاً: عرض خصائص المحور الأول أخلاقيات العمل

يتكون هذا المحور من فقرة واحدة، ويتم تحليلها وصفيًا من خلال: المتوسط الحسابي،

الانحراف المعياري، الاتجاه مبيّنة في الجداول الموالية:

الجدول رقم 13: البيانات الوصفية لعبارات محور أخلاقيات العمل

الترميز	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	يحرص على مشاركة زملائه و يتعاون معهم اثناء العمل	4,55	0,50	موافق بشدة
02	يحافظ على عدم التدخل في خصوصيات زملائه و يقدم النصائح لهم	4,31	0,47	موافق بشدة
03	يتعامل مع رؤسائه بكل ثقة و احترام	4,20	0,61	موافق بشدة

04	يلتزم بمواعيد العمل الرسمي و يتحاشى الغياب	4,48	0,50	موافق بشدة
05	يتقبل المهام الإضافية الموكلة إليه و ينجزها بكل دقة	3,37	1,14	موافق
06	يتقبل النقد من مسؤوليه و يقدم النصائح لهم و المشورة لتطوير العمل	4,06	0,52	موافق
07	يقدم الخدمة لكل الأفراد دون اعتبار المحسوبية	3,79	0,97	موافق
08	يحرص على ضبط النفس و التصرف بلباقة مع الموظفين الآخرين	4,24	0,51	موافق بشدة
09	يتقانى في عمله و يقدم اقصى مجهود	4,48	0,50	موافق بشدة
10	تعتبر ان الوظيفة تكليف لا تشريف	4,24	0,91	موافق بشدة
11	يكون مظهره لائق و سلوكه يدل على انه يحترم مهنته امام الجميع	4,48	0,57	موافق بشدة
12	يعتز بمهنته و يحترمها و يؤدي عمله على اكمل وجه	4,31	0,66	موافق بشدة
13	يلتزم بقسم أخلاقيات المهنة و يحترم العهد و الأمانة	4,51	0,50	موافق بشدة
14	يعمل بإستمرار على تحديث معلوماته و تبادل الخبرات	4,34	0,48	موافق بشدة
15	يقر بخطئه المهني و يعمل على تصحيحه	4,37	0,67	موافق بشدة
16	مستعد للعمل التطوعي و يقدم المساعدة للإرتقاء بمهنته	3,79	1,01	موافق
17	يعمل على تحسين صورة المؤسسة لدى أفراد المجتمع	4,20	0,41	موافق بشدة
18	يتجنب الغش و الكذب و يحارب الإشاعات	4,24	1,02	موافق بشدة
	المتوسط العام للمحور أخلاقيات العمل	4,22	0,35	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يلاحظ من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لمحور أخلاقيات العمل تراوحت بين 1,14 و 4,55 و هي تتراوح بذلك بين موافق بشدة و موافق ، وجاءت الانحرافات المعيارية بين 0,41 و 1,14 وهي تشير بذلك إلى وجود تشتت كبير في آراء افراد عينة الدراسة حول المتوسطات الحسابية، وقد سجلت العبارة المسماة ب: 'يحرص على مشاركة زملائه و يتعاون معهم اثناء العمل' أعلى متوسط حسابي باتجاه موافق بشدة ، مما يدل على انها العبارة الأكثر توافقا مع وجهات نظر

افراد العينة، في حين سجلت العبارة المسماة: 'يتقبل المهام الإضافية الموكلة إليه و ينجزها بكل دقة' أدنى متوسط حسابي مما يدل على انها العبارة الأقل توافقا مع وجهات نظر افراد العينة، وسجلت العبارة المسماة ب: 'يعمل على تحسين صورة المؤسسة لدى أفراد' أقل انحراف معياري بـ 0,41 ، مما يدل على انها العبارة الأكثر اتفاقا عليها بين افراد العينة، في حين سجلت العبارة المسماة: 'يتقبل المهام الإضافية الموكلة إليه و ينجزها بكل دقة' أكبر انحراف معياري بـ 1,14 مما يدل على انها العبارة الأقل اتفاقا عليها بين وجهات نظر افراد العينة.

وعموما فإن المتوسط الحسابي للمحور ككل بلغ 4,22 وهو يقابل الاتجاه موافق بشدة مما يعني ان افراد عينة الدراسة (متفقون) مع عبارات هذا المحور بانحراف معياري قدره 0,35

ثانيا: عرض خصائص محور بيئة العمل

يتكون هذا المحور من فقرة واحدة، ويتم تحليلها وصفا من خلال: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الاتجاه مبينة في الجداول الموالية:

الجدول رقم 14 : البيانات الوصفية لعبارات محور بيئة العمل

الترميز	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	أنا مستعد بان اقدم مجهود كبيرا لإنجاح عمل المؤسسة	4,24	0,43	موافق بشدة
02	أشعر بالفخر و الإعتراز كوني احد لأفراد العاملين في المؤسسة	4,27	0,45	موافق بشدة
03	تهمني كثيرا سمعة و علامة المؤسسة لدى الآخرين	4,44	0,50	موافق بشدة
04	ثقتي قوية في زملائي العاملين في المؤسسة	4,20	0,41	موافق
05	مستعد للعمل خارج أوقات العمل لتحسين أداء المؤسسة	3,27	1,22	محايد
06	تسمح المشاركة في إتخاذ القرارات التي تخص العمل بزيادة الإبداع و تقليل المشاكل في العمل	3,96	0,77	موافق
07	أشارك في إتخاذ القرارات التي تخص العمل و اتحمل مسؤولية تنفيذها	3,75	1,09	موافق
08	اشعر باهميتي عندما يسمح لي بالمشاركة في إتخاذ القرارات	3,93	0,99	موافق

09	اعتبر المشاركة في العمل احد أساليب الإدارة الفاعلة	4,06	0,52	موافق
10	تسعى الإدارة إلى تعزيز مشاركة كل الأطراف العمل لتحسين الأداء	3,34	1,11	محايد
11	رايتي يتلائم مع ما ابذله من جهد	2,89	1,29	محايد
12	أشعر بعدالة نظام الترقية في المؤسسة	2,75	1,50	محايد
13	تهتم المؤسسة بتقديم التحفيز المادي و المعنوي للموظفين الأكفاء	2,75	1,35	محايد
14	يوجد تعاون بين الموظفين لإنجاز العمل	3,68	1,03	موافق
15	يتبادل الموظفون الخبرة و المعلومات و مصادر المعرفة	3,65	1,11	موافق
16	تخول الإدارة للعاملين الصلاحيات اللازمة لتسهيل العمل	3,17	1,24	محايد
17	توجد عدالة في تعامل الإدارة مع العاملين	3,27	1,30	محايد
18	من خلال مهنتي اشعر بالثقة في نفسي و بان لدي مكانة إجتماعية متميزة	3,89	0,97	موافق
19	المكان الذي أعمل فيه ملائم للعمل	3,86	0,95	موافق
20	توفر الإدارة كل الوسائل و الإمكانيات الضرورية للعمل	3,44	1,12	موافق
	المتوسط العام للمحور بيئة العمل	3,64	0,64	موافق

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يلاحظ من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لمحور بيئة العمل تراوحت بين 4,44 و 2,75 وهي تتراوح بذلك بين موافق بشدة و محايد ، وجاءت الانحرافات المعيارية بين 1,50 و 0,41 وهي تشير بذلك إلى وجود تشتت كبير في آراء افراد عينة الدراسة حول المتوسطات الحسابية، وقد سجلت العبارة المسماة ب: 'تهمني كثيرا سمعة و علامة المؤسسة لدى الآخرين' أعلى متوسط حسابي باتجاه موافق بشدة ، مما يدل على انها العبارة الأكثر توافقا مع وجهات نظر افراد العينة، في حين سجلت كل من العبارة المسماة: 'تهتم المؤسسة بتقديم التحفيز المادي و المعنوي للموظفين الأكفاء و' أشعر بعدالة نظام الترقية في المؤسسة' أدنى متوسط حسابي مما يدل على انهما العبارتين الأقل توافقا مع وجهات نظر افراد العينة، وسجلت العبارة المسماة ب: 'تفتي قوية في زملائي العاملين في المؤسسة' أقل انحراف معياري ب 0,41 ، مما يدل على انها العبارة الأكثر اتفاقا عليها بين افراد العينة، في حين

سجلت العبارة المسماة: 'أشعر بعدالة نظام الترقية في المؤسسة' أكبر انحراف معياري بـ 1,50 مما يدل على انها العبارة الأقل اتفاقا عليها بين وجهات نظر افراد العينة. وعموما فإن المتوسط الحسابي للمحور ككل بلغ 3,64 وهو يقابل الاتجاه موافق مما يعني ان افراد عينة الدراسة متفقون مع عبارات هذا المحور بانحراف معياري قدره 0,64

المبحث الثالث: اختبار الفروض.

في هذا المبحث سوف يتم اختبار فرضيات الدراسة، بحيث يتم اختبار مدى قبول أو رفض الفرضيات، كما يلي:

المطلب الأول: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى.

تم صياغة الفرضية الرئيسية الأولى كالآتي: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في ادراك عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم اخلاقيات العمل عند مستوى معنوية 5%. وتتجزأ منها الفرضيات الفرعية التالية:

1. الفرضية الفرعية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في إدراك عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم اخلاقيات العمل عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل النوع.

يتم استخدام T-TEST لاختبار هذه الفرضية، نظرا لكونها تحتوي متوسطين لمجموعتين فقط، ونضع فرضيتي هذا الاختبار كما يلي:

H0: يوجد تساوي المتوسطات بين فئات المجتمع حسب عامل النوع

H1: لا يوجد تساوي المتوسطات بين فئات المجتمع حسب عامل النوع

وفيما يلي جدول تحليل التباين التالي:

الجدول رقم 15 : اختبار T-TEST للفرق بين متوسطي النوع لمحور الأول

العامل	معنوية ليفيني	قيمة T	درجات الحرية	مستوى المعنوية	الدلالة
النوع	0,997	- 0,156	27	0,877	-0,3000
		0,155	4,014	0,884	-0,3000

المصدر: من اعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن مستوى المعنوية لاختبار ليفيني بلغت 0,997 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على البيانات تحقق شرط تساوي المتوسطات وعليه يتم قراءة السطر (الثاني) للنتائج.

من خلال قراءة السطر (الثاني) من الجدول نجد أن قيمة T بلغت 0,155 بدرجة حرية 4,014 وبمستوى معنوية 0,884 وهي (أكبر) من 0.05، ومنه يمكن القول انه يوجد فرق جوهري بين فئتي الدراسة في فهم محور أخلاقيات العمل

ومنه نجيب على هذه الفرضية بأنه توجد فروق ذات دلالة معنوية في ادراك عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم أخلاقيات العمل عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل النوع.

2. الفرضية الفرعية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في ادراك عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم اخلاقيات العمل عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل العمر
يتم استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد لاختبار هذه الفرضية، وحيث أن التباينات والعينات التي تم سحبها هي عشوائية ومستقلة، فيمكن إكمال تحليل التباين، وفيما يلي جدول تحليل التباين التالي:

الجدول رقم 16 : تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الأولى

ANOVA	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	المؤشر الإحصائي F	القيمة الاحتمالية SIG
بين المجموعات	0,339	2	0,170	1,418	0,260
داخل المجموعات	3,108	26	0,120		
الكلي	3,447	28			

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن $F = 1,418$ وذلك بدرجات حرية للسط 2 ودرجات حرية للمقام 26 كما أن القيمة الاحتمالية المقابلة المحسوبة بلغت 0,260 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبهذا يتوافر لدى الباحث دليل بقبول الفرض القائل: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في ادراك عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم أخلاقيات العمل عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل العمر

3. الفرضية الفرعية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في ادراك عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم اخلاقيات العمل عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل المؤهل
يتم استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد لاختبار هذه الفرضية، وحيث أن التباينات والعينات التي تم سحبها هي عشوائية ومستقلة، فيمكن إكمال تحليل التباين، وفيما يلي جدول تحليل التباين التالي:

الجدول رقم 17 : تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الأولى

ANOVA	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	المؤشر الإحصائي F	القيمة الاحتمالية SIG
بين المجموعات	0,264	2	0,132	1,418	0,260
داخل المجموعات	3,183	26	0,122		
الكلي	3,447	28			

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن $F = 1,418$ وذلك بدرجات حرية للبسط 2 ودرجات حرية للمقام 28 كما أن القيمة الاحتمالية المقابلة المحسوبة بلغت 0,260 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبهذا يتوافر لدى الباحث دليل بقبول الفرض القائل: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في ادراك عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم المؤهل عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل المؤهل

4. الفرضية الفرعية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في إدراك عمال مؤسسة سونالغاز لمفاهيم اخلاقيات العمل عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل الوضيفة

يتم استخدام **T-TEST** لاختبار هذه الفرضية، نظرا لكونها تحتوي متوسطين لمجموعتين فقط، ونضع فرضيتي هذا الاختبار كما يلي:

H0: يوجد تساوي المتوسطات بين فئات المجتمع حسب عامل النوع

H1: لا يوجد تساوي المتوسطات بين فئات المجتمع حسب عامل النوع

وفيما يلي جدول تحليل التباين التالي:

الجدول رقم 18 : اختبار **T-TEST** للفرق بين متوسطي النوع لمحور الأول

العامل	معنوية ليفيني	قيمة T	درجات الحرية	مستوى المعنوية	الدلالة
النوع	0,784	- 0,161	27	0,873	-0,2251
		0,163	18,817	0,873	-0,2251

المصدر: من اعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن مستوى المعنوية لاختبار ليفيني بلغت 0,784 وهي اكبر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على البيانات عدم تحقق شرط تساوي المتوسطات وعليه يتم قراءة السطر الثاني للنتائج.

من خلال قراءة السطر الثاني من الجدول نجد أن قيمة T بلغت 0,163 بدرجة حرية 18,817 وبمستوى معنوية 0,873 وهي اكبر من 0,05، ومنه يمكن القول انه لا يوجد فرق جوهري بين فئتي الدراسة في فهم محور اخلاقيات العمل.

ومنه نجيب على هذه الفرضية بأنه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في ادراك عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم اخلاقيات العمل عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل النوع.

5. الفرضية الفرعية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في ادراك عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم اخلاقيات العمل عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل الخبرة

يتم استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد لاختبار هذه الفرضية، وحيث أن التباينات والعينات التي تم سحبها هي عشوائية ومستقلة، فيمكن إكمال تحليل التباين، وفيما يلي جدول تحليل التباين التالي:

الجدول رقم 19: تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الأولى

ANOVA	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	المؤشر الإحصائي F	القيمة الاحتمالية SIG
بين المجموعات	0,148	2	0,074	0,582	0,566
داخل المجموعات	3,300	26	0,127		
الكلي	3,447	28			

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن $F = 0,582$ وذلك بدرجات حرية للبسط 2 ودرجات حرية للمقام 26 كما أن القيمة الاحتمالية المقابلة المحسوبة بلغت 0,566 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0,05 وبهذا يتوافر لدى الباحث دليل بقبول الفرض القائل: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في ادراك عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم اخلاقيات العمل عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل الخبرة

المطلب الثاني: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية.

تم صياغة الفرضية الرئيسية الثانية كالتالي: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في ادراك عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم بيئة العمل عند مستوى معنوية 5%. وتتجزأ منها الفرضيات الفرعية التالية:

1. الفرضية الفرعية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في إدراك عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم بيئة العمل عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل النوع.

يتم استخدام T-TEST لاختبار هذه الفرضية، نظرا لكونها تحتوي متوسطين لمجموعتين فقط، ونضع فرضيتي هذا الاختبار كما يلي:

H0: يوجد تساوي المتوسطات بين فئات المجتمع حسب عامل النوع

H1: لا يوجد تساوي المتوسطات بين فئات المجتمع حسب عامل النوع

وفيما يلي جدول تحليل التباين التالي:

الجدول رقم 20 : اختبار T-TEST للفرق بين متوسطي النوع لمحور بيئة العمل

العامل	معنوية ليفيني	قيمة T	درجات الحرية	مستوى المعنوية	الدلالة
النوع	0,947	0,997	27	0,327	0,34537
		0,933	3,849	0,406	0,34537

المصدر: من اعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن مستوى المعنوية لاختبار ليفيني بلغت 0,947 وهي اكبر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على البيانات تحقق شرط تساوي المتوسطات وعليه يتم قراءة السطر الثاني للنتائج.

من خلال قراءة السطر الثاني من الجدول نجد أن قيمة T بلغت 0,933 بدرجة حرية 3,849 ويمستوى معنوية 0,406 وهي اكبر من 0.05، ومنه يمكن القول انه يوجد فرق جوهري بين فئتي الدراسة في فهم محور بيئة العمل .

ومنه نحيب على هذه الفرضية بأنه توجد فروق ذات دلالة معنوية في ادراك عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم بيئة العمل عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل النوع.

2. الفرضية الفرعية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في ادراك عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم بيئة العمل عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل العمر

يتم استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد لاختبار هذه الفرضية، وحيث أن التباينات والعينات التي تم سحبها هي عشوائية ومستقلة، فيمكن إكمال تحليل التباين، وفيما يلي جدول تحليل التباين التالي:

الجدول رقم 21: تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية

ANOVA	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	المؤشر الإحصائي F	القيمة الاحتمالية SIG
بين المجموعات	0,619	2	0,309	0,734	0,490
داخل المجموعات	10,957	26	0,421		
الكلي	11.576	28			

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن $F = 0,734$ وذلك بدرجات حرية للسط 2 ودرجات حرية للمقام 26 كما أن القيمة الاحتمالية المقابلة المحسوبة بلغت 0,490 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبهذا يتوافر لدى الباحث دليل بقبول الفرض القائل: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في ادراك عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم بيئة العمل عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل العمر

3. الفرضية الفرعية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في ادراك عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم بيئة العمل عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل المؤهل

يتم استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد لاختبار هذه الفرضية، وحيث أن التباينات والعينات التي تم سحبها هي عشوائية ومستقلة، فيمكن إكمال تحليل التباين، وفيما يلي جدول تحليل التباين التالي:

الجدول رقم 22: تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثانية

ANOVA	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	المؤشر الإحصائي F	القيمة الاحتمالية SIG
بين المجموعات	0,354	2	0,177	0,410	0,668
داخل المجموعات	11,222	26	0,432		
الكلي	11,576	28			

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن $F = 0,410$ وذلك بدرجات حرية للبسط 2 ودرجات حرية للمقام 26 كما أن القيمة الاحتمالية المقابلة المحسوبة بلغت 0,668 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبهذا يتوافر لدى الباحث دليل بقبول الفرض القائل: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في ادراك عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم بيئة العمل عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل المؤهل

4. الفرضية الفرعية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في إدراك عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم بيئة العمل عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل الوظيفة.

يتم استخدام T-TEST لاختبار هذه الفرضية، نظرا لكونها تحتوي متوسطين لمجموعتين فقط، ونضع فرضيتي هذا الاختبار كما يلي:

H_0 : يوجد تساوي المتوسطات بين فئات المجتمع حسب عامل النوع

H_1 : لا يوجد تساوي المتوسطات بين فئات المجتمع حسب عامل النوع

وفيما يلي جدول تحليل التباين التالي:

الجدول رقم 23: اختبار T-TEST للفرق بين متوسطي النوع لمحور بيئة العمل

العامل	معنوية ليفيني	قيمة T	درجات الحرية	مستوى المعنوية	الدالة
النوع	0,785	1,189	27	0,245	0,29658
		1,142	16,466	0,270	0,29658

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن مستوى المعنوية لاختبار ليفيني بلغت 0,785 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على البيانات تحقق شرط تساوي المتوسطات وعليه يتم قراءة السطر الثاني للنتائج.

من خلال قراءة السطر الثاني من الجدول نجد أن قيمة T بلغت 0,1,142 بدرجة حرية 16,466 وبمستوى معنوية 0,270 وهي أكبر من 0.05، ومنه يمكن القول انه لا يوجد فرق جوهري بين فئتي الدراسة في فهم محور بيئة العمل .

ومنه نجيب على هذه الفرضية بأنه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في ادراك عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم بيئة العمل عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل الوظيفة.

5. الفرضية الفرعية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في ادراك عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم بيئة العمل عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل الخبرة

يتم استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد لاختبار هذه الفرضية، وحيث أن التباينات والعينات التي تم سحبها هي عشوائية ومستقلة، فيمكن إكمال تحليل التباين، وفيما يلي جدول تحليل التباين التالي:

الجدول رقم 24: تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الخامسة من الفرضية الرئيسية الثانية

ANOVA	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	المؤشر الإحصائي F	القيمة الاحتمالية SIG
بين المجموعات	0,047	2	0,024	0,053	0,948
داخل المجموعات	11,529	26	0,443		
الكلي	11,576	28			

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن $F = 0,053$ وذلك بدرجات حرية للسط 2 ودرجات حرية للمقام 26 كما أن القيمة الاحتمالية المقابلة المحسوبة بلغت 0,948 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبهذا يتوافر لدى الباحث دليل بقبول الفرض القائل: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في ادراك عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم بيئة العمل عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل الخبرة.

المطلب الثالث: اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة. تم صياغة الفرضية الرئيسية الثالثة كالآتي: لا يوجد دور ذو دلالة معنوية لأخلاقيات العمل في بيئة العمل لدى أفراد عينة الدراسة عند مستوى معنوية 0.05. لاختبار هذه الفرضية نقوم باستخدام اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط، كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم 25: نموذج الانحدار بين أخلاقيات العمل و بيئة العمل

الخطأ المعياري	الارتباط المعدل	معامل التحديد	R	النموذج
0,54004	0,295	0,320	0,565	X,Y

المصدر: من اعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS23.

يتضح من خلال الجدول اعلاه وفقا لآراء أفراد العينة المدروسة أن قيمة معامل الارتباط بين أخلاقيات العمل و بيئة العمل بلغت 0.565 وهي تدل على أنه يوجد ارتباط موجب بين المتغيرين وهو ارتباط متوسط، وبلغ معامل التحديد 0,320 أي أن ما نسبته 32% من التغير في بيئة العمل لدى أفراد عينة الدراسة بأدراك ناتج عن التغير في مستوى الاهتمام أخلاقيات العمل

الجدول رقم 26 : تحليل التباين في المتوسطات بين أخلاقيات العمل و بيئة العمل

مستوى المعنوية	F	مربعات المتوسطات	درجات الحرية	مجموع المربعات	النموذج (X,Y)
0,001	12,693	3,702	1	3,702	الانحدار
		0,292	27	7,874	البواقي
			28	11,576	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS23.

يتضح من خلال الجدول اعلاه أن قيمة F بلغت 12,693 عند مستوى معنوية 0,001 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يدل على أن نموذج الانحدار المقترح هو ملائم للدراسة، وعليه يمكن مواصلة تحليل الانحدار بين المتغيرين وتحديد القيمة الثابتة والميل في معادلة النموذج.

الجدول رقم 27 : تحليل الانحدار لـ أخلاقيات العمل و بيئة العمل

مستوى المعنوية	T	المعاملات المعيارية		المعاملات غير المعيارية	النموذج
		Beta	الخطأ		
0,559	-0,592		1,233	-0,729	القيمة الثابتة
0,001	3,563	0,565	0,291	1,036	أخلاقيات العمل

المصدر: من اعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS23.

يتضح من خلال الجدول اعلاه وفقا لآراء أفراد العينة المدروسة أن القيمة الثابتة للنموذج بلغت -0,729 وهي قيمة لا تتغير بتغير أخلاقيات العمل وبخطأ معياري 1,233 ، أما بالنسبة لميل معادلة الانحدار الخطي فقد بلغ 1,036 وذلك بخطأ معياري قدره 0,291 ، وعليه، وبالنظر إلى قيمة مستوى الدلالة 0,001 يمكن القول أنه هناك دور ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل في بيئة العمل بمعادلة تنبؤ نصيغها على النحو التالي:

$$Y = 1,036 (X) - 0,729$$

أي أن:

$$\text{بيئة العمل} = 1,036 (\text{أخلاقيات العمل}) - 0,729$$

وعليه نقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: يوجد دور ذو دلالة معنوية لأخلاقيات العمل

في بيئة العمل لدى عينة الدراسة عند مستوى معنوية 0.05.

خلاصة الفصل

تضمن هذا الفصل الدراسة الميدانية لمؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز فرع ولاية أدرار حول اخلاقيات العمل و دورها في خلق بيئة منضبطة، حيث تم التطرق إلى المؤسسة محل الدراسة و تم عرض النتائج المتوصل إليه في الدراسة الميدانية، التي اقتصرت على 30 استبيان صالح للتحليل الإحصائي، ثم قمنا بتفريغ هذه الاستمارة باستخدام أساليب الإحصائية SPSS وتفسيرها و مناقشة النتائج المتوصل إليها بغية الإجابة على فرضيات الدراسة.

الخاتمة

الخاتمة

ان اخلاقيات العمل يجب ان تكون من المكونات الأساسية للتكوين الأولي في المؤسسات الجزائرية بمختلف قطاعاتها لأن وجود معايير جيدة لأخلاقيات العمل في المؤسسة يعمل على التطور الذاتي للعاملين ويحفزهم للأداء الجيد ويرفع من معنوياتهم.

بناء على التحليلات ودراستنا لموضوع اخلاقيات العمل وتأثيره على بيئة العمل فقد بينت النتائج وجود علاقة إيجابية وقوية بين عناصر اخلاقيات العمل وبيئة العمل المنضبطة والعلاقة بينهما طردية على انه كلما توفرت اخلاقيات العمل الملائمة داخل بيئة العمل تحسنت بيئة العمل.

نتائج الدراسة:

من خلال التحليل السابق لمتغيرات الدراسة استخلصنا الاستنتاجات التالية:

- اظهر الجانب النظري من الأهمية البالغة لأخلاقيات العمل كعامل رئيسي لتخلق بيئة عمل منضبطة.
- بينت نتائج اختبار الفرضيات وجود ارتباط معنوي موجب بين اخلاقيات العمل وبيئة العمل المنضبطة لدى عمال مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز فرع ولاية أدرار وهذا يدل على ان بيئة العمل المنضبطة تتحسن بوجود اخلاقيات العمل.
- دلت الدراسة على وجود تأثير معنوي لأخلاقيات العمل على بيئة العمل لدى عمال مؤسسة محل الدراسة وهذا يعني ان اخلاقيات العمل لها دور مهم في تحسين بيئة العمل.

نتائج إختبار الفرضيات :

- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في ادراك عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم اخلاقيات العمل عند مستوى معنوية 5%.
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في ادراك عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم بيئة العمل عند مستوى معنوية 5%.
- يوجد دور ذو دلالة معنوية لأخلاقيات العمل في بيئة العمل لدى أفراد عينة الدراسة عند مستوى معنوية 0.05

التوصيات :

- تخصيص مكتب خاص للاهتمام بأخلاق المهنة يقوم عليها موظفين.
- إلزام المؤسسات بوضع معايير أخلاقية للوظيفة وإلزام كافة العاملين بها.
- تحسين بيئة الوظيفة للعاملين وتوفير أجواء تحفز العاملين على تطوير أدائهم.
- توعية وتنمية ثقافة أخلاقيات العمل لما لها من اثر إيجابي على تحسين الأداء الوظيفي.
- ضرورة تقدير اخلاقيات العمل ووضع حد للفساد الإداري.

أفاق الدراسة

في آخر هذه الدراسة وبعد التعرف على أخلاقيات العمل و بيئة العمل و ابعادها و بعد الإطلاع على العديد من الدراسات السابقة نود إضافة بعض المواضيع الموصلة ضمن موضوع هذه الدراسة منها :

➤ أثر على أخلاقيات العمل على إدارة التغيير

➤ بيئة العمل على تحسين أخلاقيات العامل

قائمة

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

الكتب :

1. أحمد علي صالح، زكريا الدوري، إدارة الأعمال الدولية منظور سلوكي ، دار اليازودي العملية للنشر و التوزيع ، عمان الأردن، 2009.
2. بلال خلف السكارنه ، أخلاقيات العمل ، دار المسيره للنشر و التوزيع و الطباعة ، الطبعة الثالثة، 2013 .
3. شوقي ناجي جواد ،المرجع المتكامل في إدارة الأعمال ، دار حامد للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى، عمان.
4. عبود نجم ، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ،القاهرة ، 2015 .
5. محمد عبد الفتاح ياغي ، الأخلاقيات في الإدارة، دار وائل للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى .

الأطروحات و المذكرات :

1. أحمد عبد الله محمد الكبير ، القيادة الأخلاقية من منظور إسلامي ، دراسة نظرية تطبيقية مقارنة مذكرة مكملة لنيل درجة الدكتوراه في حقول إدارة الأعمال جامعة المقاصد ، كلية الدراسة الإسلامية، 2014.
2. محمد البخاري مومن، أخلاقيات العمل و دورها في توطين و تعزيز الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة، مجلة أفاق للدراسات و البحوث، العدد الأول، معهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير المركز الجامعي إيليزي، 2018.

المجلات و الملتقيات :

- احمد بونقيب، أهمية بيئة العمل السعيدة في تحسين الأداء التنظيمي ، مجلة العلوم الاقتصادية و التسيير و علوم التجارية ،مجلد 12 ، العدد 02 ، 2019 .
- أحمد دمري ، مساهمة في دراسة ظروف العمل ، الطبعة الاولى ، ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية بن عكنون ، الجزائر.
- أمينة بودراع ، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية، مذكرة الماجستير، جامعة المسيلة، (2012- 2013).
- خالد رجم ،العيد روابح ،ريم بن مصطفى، أثر أبعاد بيئة العمل على أداء أعوان الرقابة بمديرية التجارية بولاية ورقلة ، مجلة الاقتصاد و التنمية البشرية ،المجلد 10، العدد 01 ، 2019 .

- ربيع بلاليلية، تحسين الأداء الوظيفي من منظور نوعية العمل بيئة العمل تجربة المؤسسة الوطنية للدهن وحدة سوق اهراس ، مجلة البحوث الاقتصادية و المالية ، المجلد 04، العدد 01، 2017.
- فتيحة بلحاج أخلاقيات الأعمال وسبل ترسخها في المؤسسة مع الإشارة إلى بعض التجارب الدولية ، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية دراسات إقتصادية، المجلد 23 ، العدد 02، 2010 .
- لزاهري زواويد ، مختار بوبنقاب، دور الإسلام في ترسيخ أخلاقيات المهنة ،المجلة الجزائرية للموارد البشرية ،المجلد 3، العدد 2، (2018).
- منى خالد عكر، أهمية بيئة العمل في تحقيق الابداع الوظيفي ،المجلة الدولية لنشر البحوث و الدراسات ،المجلد 01، العدد 11 2020.
- يوسف المهدي هجالة ، أثر اخلاقيات العمل في تحسين جودة حياة العمل دراسة استطلاعية للأراء العاملين في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال ،المجلد 06، العدد04، البليدة، 2020.
- يعقوب سالم زرفة، أخلاقيات العمل و إشكالية الممارسة في المؤسسة الجزائرية ،مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية ، جامعة الشهيد حمة لخضر ، الوادي ، العدد 23 ، (2017).
- يعقوب سالم، زرفة بولقواس ، الهوية المهنية و اخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية ، مجلة علوم الانسان و المجتمع ،مجلد 07، العدد 28، 2018.

المصادر باللغة الأجنبية:

1. L'impact De La Qualité De Vie Dans L'entreprise Sur L'engagement Au Travail Des Employés Cas « Medifil » The Effects Of Quality Of Work Life On Work Commitment Case "medifil"
2. The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan
3. Waller , Business Ethics Society and adam smith some observation in the liberal business ethics, journal of scout economics vole 25 N 03 1996, P915.
4. إيمان ملالة The Impact Of Islamic Work Ethics On Quality –case Study On Sonaric Company المجلد 07، العدد 01، (2019).
5. خالد العوماري ،حنين اوكاشه ،المجلة الدولية لأبحاث الهندسة التطبيقية، (2017)
6. مجلة الدراسات الاقتصادية و المالية ،المجلد قاسم كريم، ماعبود محمد زكرياء، لوزاني حنان، 0.(2 ، 121) ، العدد 14

قائمة الملاحق

ملحق رقم 01

جامعة أحمد دراية ادرار

كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير

المستوى : ثانية ماستر

التخصص: إدارة أعمال

إستمارة الاستبيان الموجهة للموظفين

أخلاقيات العمل و دورها في خلق بيئة منضبطة بالمؤسسة

السلام عليكم

نشكرك على ما خصصته لنا من وقتك الثمين و نشكر حسن تعاونك مسبقا

نظرا لأهمية هذه الدراسة يرجى منكم مد يد المساعدة لاستكمال هذا الإستبيان, الذي يهدف إلى تقييم كفاءة أداء مؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز فرع ولاية ادرار نأمل من حضرتكم تعبئة هذا الاستبيان و الإجابة على التساؤلات بتأني و موضوعية .

شاكرين لكم حسن تعاونكم و إتاحة الفرصة للاستفادة من خبراتكم مع تقديرنا المسبق لجودة آرائكم

نرجو وضع علامة × في الإجابة التي توافق رأيكم

المحور الأول : البيانات العامة

الجنس :

ذكر

أنثى

العمر :

من 20 إلى 35 سنة

من 36 إلى 50 سنة

من 51 إلى 65 سنة

المؤهل العلمي : تقني سامي

ليسانس

ماجستير

دكتوراه

المسمى الوظيفي :

إطار

عون تحكم

الخبرة المهنية :

أقل من 3 سنوات

من 4 إلى 10 سنوات

أكثر من 10 سنوات

المحور الثاني : أخلاقيات العمل

العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
يحرص على مشاركة زملائه و يتعاون معهم اثناء العمل					
يحافظ على عدم التدخل في خصوصيات زملائه و يقدم النصائح لهم					
يتعامل مع رؤسائه بكل ثقة و احترام					
يلتزم بمواعيد العمل الرسمي و يتحاشى الغياب					
يتقبل المهام الإضافية الموكلة إليه و ينجزها بكل دقة					
يتقبل النقد من مسؤوليه و يقدم النصائح لهم و المشورة لتطوير العمل					
يقدم الخدمة لكل الأفراد دون اعتبار المحسوبية					
يحرص على ضبط النفس و التصرف بلباقة مع الموظفين الآخرين					
يتفانى في عمله و يقدم أقصى مجهود					
تعتبر أن الوظيفة تكليف لا تشريف					
يكون مظهره لائق و سلوكه يدل على أنه يحترم مهنته امام الجميع					
يعتز بمهنته و يحترمها و يؤدي عمله على أكمل وجه					
يلتزم بقسم أخلاقيات المهنة و يحترم العهد و الأمانة					
يعمل بإستمرار على تحديث معلوماته و تبادل الخبرات					
يقر بخطئه المهني و يعمل على تصحيحه					
مستعد للعمل التطوعي و يقدم المساعدة للإرتقاء بمهنته					
يعمل على تحسين صورة المؤسسة لدى أفراد المجتمع					
يتجنب الغش و الكذب و يحارب الإشاعات					

المحور الثالث: بيئة العمل

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة
					أنا مستعد بأن أقدم مجهود كبيرا لإنجاح عمل المؤسسة
					أشعر بالفخر و الإعزاز كوني أحد الأفراد العاملين في المؤسسة
					تهمني كثيرا سمعة وعلامة المؤسسة لدى الآخرين
					ثقتي قوية في زملائي العاملين في المؤسسة
					مستعد للعمل خارج أوقات العمل لتحسين أداء المؤسسة
					تسمح المشاركة في إتخاذ القرار بزيادة الإبداع و تقليل المشاكل في العمل
					أشارك في اتخاذ القرارات التي تخص العمل و أتحمّل مسؤوليه تنفيذها
					أشعر بأهميتي عندما يسمح لي بالمشاركة في إتخاذ القرارات
					أعتبر المشاركة في العمل أحد أساليب الإدارة الفاعلة
					تسعى الإدارة إلى تعزيز مشاركة كل الأطراف العمل لتحسين الأداء
					راتبي يتلائم مع ما ابذله من جهد
					أشعر بعدالة نظام الترقية في المؤسسة
					تهتم المؤسسة بتقديم التحفيز المادي و المعنوي للموظفين الأكفاء
					يوجد تعاون بين الموظفين لانجاز العمل
					يتبادل الموظفون الخبرة و المعلومات و مصادر المعرفة
					تخول الإدارة للعاملين الصلاحيات اللازمة لتسهيل العمل
					توجد عدالة في تعامل الإدارة مع العاملين
					من خلال مهنتي أشعر بالثقة في نفسي و بأن لدي مكانة إجتماعية متميزة
					المكان الذي أعمل فيه ملائم للعمل
					توفر الإدارة كل الوسائل و الإمكانيات الضرورية للعمل

في رأيك ما مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل ؟

جيدة جدا جيدة متوسم ضعيف

و في الأخير نشكرك على ما خصصته لنا من وقتك الثمين و نشكر حسن تعاونك.

ملحق رقم 02: نماذج من SPSS

Corrélations

		توجد عدالة في تعامل الإدارة مع العاملين	من خلال مهنتي أشعر بالثقة في نفسي و بأن لدي مكانة إجتماعية متميزة	المكان الذي أعمل فيه ملائم للعمل	توفر الإدارة كل الوسائل و الإمكانيات الضرورية للعمل	y
أنا مستعد بأن اقدم مجهود كبيراً لإنجاح عمل المؤسسة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.130 .502 29	.481** .008 29	.513** .004 29	.356 .058 29	.570** .001 29
أشعر بالفخر و الإعزاز كوني أحد الأفراد العاملين في المؤسسة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.168 .384 29	.469* .010 29	.503** .005 29	.379* .042 29	.552** .002 29
تهمني كثيراً سمعة و علامة المؤسسة لدى الآخرين	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.076 .694 29	-.047- .807 29	.059 .762 29	.389* .037 29	.289 .129 29
ثقتي قوية في زملائي العاملين في المؤسسة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.023 .906 29	.321 .089 29	.530** .003 29	.488** .007 29	.527** .003 29
مستعد للعمل خارج أوقات العمل لتحسين أداء المؤسسة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.219 .253 29	.384* .040 29	.310 .102 29	.506** .005 29	.602** .001 29
تسمح المشاركة في إتخاذ القرار بزيادة الإبداع و تقليل المشاكل في العمل	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.185 .336 29	.418* .024 29	.330 .080 29	.673** .000 29	.631** .000 29
أشارك في إتخاذ القرارات التي تخص العمل و أتحمّل مسؤوليته تنفيذها	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.149 .442 29	.009 .962 29	.276 .147 29	.325 .085 29	.488** .007 29
أشعر بأهميتي عندما يسمح لي بالمشاركة في إتخاذ القرارات	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.371* .047 29	.469* .010 29	.478** .009 29	.444* .016 29	.604** .001 29
أعتبر المشاركة في العمل أحد أساليب الإدارة الفاعلة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.436* .018 29	.498** .006 29	.514** .004 29	.608** .000 29	.608** .000 29
تسعى الإدارة إلى تعزيز مشاركة كل الأطراف العمل لتحسين الأداء	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.523** .004 29	.561** .002 29	.620** .000 29	.531** .003 29	.810** .000 29
رأيتي يتلائم مع ما يبذله من جهد	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.716** .000 29	.416* .025 29	.249 .193 29	.428* .021 29	.622** .000 29
أشعر بعدالة نظام الترقية في المؤسسة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.671** .000 29	.177 .358 29	.076 .697 29	.172 .371 29	.605** .001 29
تهتم المؤسسة بتقديم التحفيز المادي و المعنوي للموظفين الأكفاء	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.806** .000 29	.386* .039 29	.416* .025 29	.474** .009 29	.811** .000 29

الملاحق

يوجد تعاون بين الموظفين لانجاز العمل	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.565** .001 29	.707** .000 29	.532** .003 29	.584** .001 29	.689** .000 29
يتبادل الموظفون الخبرة و المعلومات و مصادر المعرفة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.535** .003 29	.690** .000 29	.628** .000 29	.530** .003 29	.696** .000 29
تخول الإدارة للعاملين الصلاحيات اللازمة لتسهيل العمل	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.645** .000 28	.493** .008 28	.511** .005 28	.711** .000 28	.789** .000 28
توجد عدالة في تعامل الإدارة مع العاملين	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 .025 29	.415* .025 29	.290 .127 29	.425* .022 29	.731** .000 29
من خلال مهنتي أشعر بالثقة في نفسي و بأن لدي مكانة إجتماعية متميزة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.415* .025 29	1 .025 29	.790** .000 29	.566** .001 29	.702** .000 29
المكان الذي أعمل فيه ملائم للعمل	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.290 .127 29	.790** .000 29	1 .001 29	.595** .001 29	.678** .000 29
توفر الإدارة كل الوسائل و الإمكانيات الضرورية للعمل	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.425* .022 29	.566** .001 29	.595** .001 29	1 .001 29	.765** .000 29
y	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.731** .000 29	.702** .000 29	.678** .000 29	.765** .000 29	1 29

Corrélations

Remarques

	Sortie obtenue	12-MAY-2022 10:08:33
	Commentaires	
Entrée	Données	C:\Users\mcbook\Desktop\OM\Sans titre1.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	29
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques associées à chaque paire de variables sont basées sur l'ensemble des observations contenant des données valides pour cette paire.
	Syntaxe	CORRELATIONS /VARIABLES=x y M /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.03
	Temps écoulé	00:00:00.05

Corrélations

		x	y	M
x	Corrélation de Pearson	1	.565	.803
	Sig. (bilatérale)		.001	.000
	N	29	29	29
y	Corrélation de Pearson	.565	1	.946
	Sig. (bilatérale)	.001		.000
	N	29	29	29
M	Corrélation de Pearson	.803	.946	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	
	N	29	29	29

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

Fiabilité

Remarques		
	Sortie obtenue	12-MAY-2022 10:09:18
	Commentaires	
Entrée	Données	C:\Users\mcbook\Desktop\OM\Sans titre1.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	29
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.
	Syntaxe	RELIABILITY 6س 5س 4س 3س 2س 1س /VARIABLES= 14س 13س 12س 11س 10س 9س 8س 7س 18س 17س 16س 15س /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.02
	Temps écoulé	00:00:00.02

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	29	100.0
Exclu ^a	0	.0
Total	29	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.820	18

Fiabilité

Remarques		
	Sortie obtenue	12-MAY-2022 10:10:14
	Commentaires	
Entrée	Données	C:\Users\mcbook\Desktop\OM\Sans titre1.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	29
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.
	Syntaxe	RELIABILITY 7ع 6ع 5ع 4ع 3ع 2ع 1ع /VARIABLES= 16ع 15ع 14ع 13ع 12ع 11ع 10ع 9ع 8ع 20ع 19ع 18ع 17ع /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.03
	Temps écoulé	00:00:00.03

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	28	96.6
	Exclu ^a	1	3.4
	Total	29	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.921	20

Remarques

Sortie obtenue		12-MAY-2022 10:11:17
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\mcbook\Desktop\OM\Sans titre1.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	29
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.
Syntaxe		RELIABILITY /VARIABLES= 7ع 6ع 5ع 4ع 3ع 2ع 1ع 16ع 15ع 14ع 13ع 12ع 11ع 10ع 9ع 8ع 5س 4س 3س 2س 1س 20ع 19ع 18ع 17ع 13س 12س 11س 10س 9س 8س 7س 6س 18س 17س 16س 15س 14س /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.00
	Temps écoulé	00:00:00.00

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	28	96.6
	Exclu ^a	1	3.4
	Total	29	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.925	38

ملخص:

هدفت هذه الدراسة لمعرفة دور اخلاقيات العمل في خلق بيئة عمل منضبطة، دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز فرع ولاية ادرار تمثلت مشكلة الدراسة في سؤال رئيسي : كيف تساهم اخلاقيات العمل في خلق بيئة عمل منضبطة في مؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز فرع ولاية أدرار؟ ، إستخدما المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة حالة تكون مجتمع الدراسة من العاملين بمؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز فرع ولاية أدرار، توصلت الدراسة أن أخلاقيات العمل لها دور إيجابي في خلق بيئة عمل منضبطة للعاملين . أوصت الدراسة بضرورة التزام بأخلاقيات العمل بشكل جدي مما تساهم في تحسين بيئة العمل للعاملين و زيادة من إنتاجيتهم .

الكلمات المفتاحية : أخلاقيات، أخلاقيات العمل، بيئة العمل، بيئة منضبطة.

Abstract

The aim of the study was to highlight the of work ethics in creating a disciplined working environment, a filed study at the electricity and Gas distribution corporation, branch of Adrar. The key question of the study was: how do work ethics contributes to the creation of a disciplined work environment. we used the descriptive method beside a case study the study sample was the employees of the Electricity and Gas distribution corporation, branch of Adrar.

The results of the study showed that work ethics have a positive role in creating a disciplined work environment among workers .The study recommended the need to adhere work ethics in earnest, thereby contributing to improving the working environment of workers and increasing their productivity.

Keywords: work ethics, ethics, working environment, disciplined environment