



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

عنوان المذكرة

دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي

-دراسة تطبيقية في مديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية

سكيكدة -

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

إشراف الأستاذة:

من اعداد الطالبة:

■ طويل ياسمين

■ بوحوش ريمة

أعضاء لجنة المناقشة

اسم ولقب الأستاذ	الصفة	الرتبة	الجامعة الأصلية
شيلي إلهام	رئيسا	أستاذ محاضر أ	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة
لعور فريد	ممتحنا	أستاذ محاضر ب	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة
طويل ياسمين	مقررا	أستاذ محاضر أ	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة

السنة الجامعية 2026/2025



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

عنوان المذكرة

دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي

-دراسة تطبيقية في مديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية

سكيكدة -

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

إشراف الأستاذة:

من اعداد الطالبة:

■ طويل ياسمين

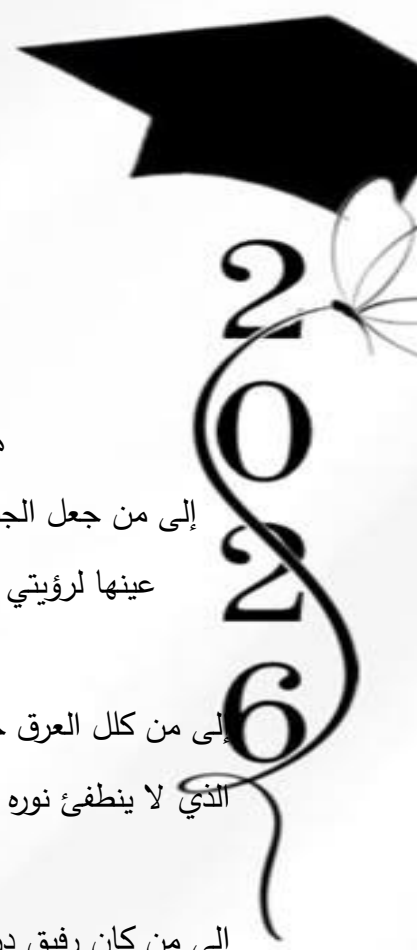
■ بوحوش ريمة

أعضاء لجنة المناقشة

اسم ولقب الأستاذ	الصفة	الرتبة	الجامعة الأصلية
شيلي إلهام	رئيسا	أستاذ محاضر أ	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة
لعور فريد	ممتحنا	أستاذ محاضر ب	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة
طويل ياسمين	مقررا	أستاذ محاضر أ	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة

السنة الجامعية 2026/2025





الإهداء

" الحمد لله الذي نفتح بحمده الكلام "

ها أنا اليوم أهدي ثمرة هذا الجهد إلى كل من سعى معي لإتمام هذه المسيرة.

إلى من جعل الجنة تحت أقدامها وسهلت لي الشدائد بدعائها، إلى الإنسانية العظيمة التي لطالما تمننت أن تقرّ

عينها لرؤيتي في يوم كهذا، إلى ملاكي في الحياة، إلى معنى الحب والحنان إلى أروع امرأة في الوجود

أمي الغالية اطلال الله في عمرها.

إلى من كلل العرق جبينه، ومن علمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والإصرار، إلى النور الذي أثار دربي والسراج

الذي لا ينطفئ نوره بقلبي أبدا، الى من استمدت منه قوتي واعتزالي بذاتي

أبي الغالي رحمة الله عليه

إلى من كان رفيق دربي وشريك حياتي سندي ومسندي ومشجعي فكان خير معين في هذا العمل.... زوجي

الغالي

إلى أولادي فلذات كبدي ونور حياتي انس، سيرين ويونس قرّة عيني ودافعي لمواصلة الاجتهاد. إلى وحيدتي،

ونبض قلبي، وصديقتي إلى حسر المحبة والعطاء مصدر قوتي أختي الحبيبة.

إلى زميلتي نور شريكة الدرب والكفاح، إلى مديري في العمل، وزملائي على مستوى مديرية الصيد البحري

وتربية المائيات، ها أنا اليوم أكملت وأتممت بفضلته سبحانه وتعالى، الحمد لله على ما وهبني وأن يجعلني مباركا

وأن يعينني أينما كنت فمن قال أنا لها نالها، فالحمد لله شكرا وحبا وامتنانا على البدء والختام وآخر دعواي أن

(الحمد لله ربّي العالميــــن)

ريـــــمة



شكر وعرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي وفقني وأعانني على إتمام هذا العمل، والصلاة والسلام على سيدنا وحبیبنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

يسرني أن اتوجه بخالص عبارات الشكر والتقدير إلى أستاذتي ومشرفتي الدكتورة: طویل یاسمینة لما بذلته من جهد، وتوجيه، وصبر طيلة مراحل إعداد المذكرة.

كما نتقدم بالشكر الخالص إلى لجنة المناقشة الموقرة على قبولهم مناقشة المذكرة وتقديم ملاحظاتهم البناءة، التي نقدرها ونعتز بها.

ولا يفوتنا التعبير عن امتناننا الكبير لكل أساتذة قسم علوم التسيير بجامعة 20 أوت 1955 سكيكدة لما قدموه من علم ومعرفة وتوجيهات ساهمت في تكويننا الأكاديمي.

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي، حيث تم تطبيقها على مستوى مديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية سكيكدة، وتم تقديم إطار نظري يحتوي على مختلف المفاهيم النظرية المتعلقة بأخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وكذلك إعداد استبيان لجمع البيانات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS، حيث تم توزيع 60 استبياناً على أفراد مجتمع الدراسة، وتم استرجاع عدد منها، وبعد عملية الفرز والمعالجة تم الاعتماد على 40 استبياناً صالحاً للتحليل الإحصائي. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود دور ذي دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي، كما اتضح وجود علاقة إيجابية بين المتغيرين، بالإضافة إلى وجود دور لأبعاد أخلاقيات العمل المتمثلة في الأمانة والنزاهة والولاء المؤسسي والاستقلالية والموضوعية في تحقيق الالتزام التنظيمي. واقترحت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: تعزيز أخلاقيات العمل داخل المؤسسة، ونشر قيم النزاهة والشفافية بين العاملين، وتوفير بيئة عمل داعمة للالتزام التنظيمي.

Summary:

This study aims to examine the role of work ethics in achieving organizational commitment. It was conducted at the Directorate of Fisheries and Aquaculture of Skikda Province. A theoretical framework was presented covering the main concepts related to work ethics and organizational commitment. To achieve the objectives of the study, the descriptive-analytical approach was adopted, and a questionnaire was designed to collect and analyze data using SPSS software. A total of 60 questionnaires were distributed to the study population, and after screening and processing the collected responses, 40 valid questionnaires were retained for statistical analysis.

The study reached several important findings, the most significant being the existence of a statistically significant role of work ethics in achieving organizational commitment. The results also revealed a positive relationship between the two variables, in addition to the contribution of the dimensions of work ethics represented by honesty, integrity, organizational loyalty, independence, and objectivity in achieving organizational commitment. The study proposed several recommendations, most notably strengthening work ethics within the organization, promoting values of integrity and transparency among employees, and providing a work environment that supports organizational commitment.

Keywords: Work Ethics, Organizational Commitment, Honesty, Integrity, Organizational Loyalty.

فهرس المحتويات:

المحتويات	الصفحة
الاهداء	—
الشكر والعرفان	—
الملخص	—
الفهرس	—
قائمة الجداول	—
قائمة الشكال	—
المقدمة	أ-ث
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لأخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي	
تمهيد	6
المبحث الأول: المفاهيم النظرية لأخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي	7
المطلب الأول: مدخل لأخلاقيات العمل	7
الفرع الأول: ماهية أخلاقيات العمل	7
الفرع الثاني: مصادر أخلاقيات العمل والعوامل المؤثرة فيها	10
الفرع الثالث: أبعاد أخلاقيات العمل	14
المطلب الثاني: ماهية الالتزام التنظيمي	16
الفرع الأول: مفهوم الالتزام التنظيمي	17
الفرع الثاني: أبعاد و مراحل الالتزام التنظيمي	20
المطلب الثالث: دور أخلاقيات العمل في الالتزام التنظيمي	25
الفرع الأول: دور أخلاقيات العدالة والنزاهة في تحقيق الالتزام التنظيمي	25
الفرع الثاني: دور أخلاقيات المسؤولية والشفافية في تحقيق الالتزام التنظيمي	26
الفرع الثالث: دور أخلاقيات الأمانة في تحقيق الالتزام التنظيمي	26
المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية	28
المطلب الأول: الأبحاث والدراسات السابقة	28
الفرع الأول: الدراسات المحلية	28
الفرع الثاني: الدراسات العربية	29

31	الفرع الثالث: الدراسات الأجنبية
33	المطلب الثاني: مناقشة الدراسات السابقة
33	الفرع الأول: أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية
34	الفرع الثاني: القيمة المضافة للدراسة الحالية
35	خلاصة
الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في مديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية - سكيكدة -	
37	تمهيد
38	المبحث الأول : الاطار المنهجي والأدوات المستخدمة في الدراسة
38	المطلب الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة
38	الفرع الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة
42	الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة
42	الفرع الثالث: متغيرات الدراسة
43	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
43	الفرع الأول: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات
45	الفرع الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة
47	الفرع الثالث: صدق وثبات الدراسة
57	المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة
57	المطلب الأول: تحليل الاستبيان
57	الفرع الأول: تحليل البيانات الشخصية
60	الفرع الثاني: النتائج المتعلقة بتصورات أفراد العينة حول أبعاد المحور الثاني (أخلاقيات العمل)
67	الفرع الثالث: النتائج المتعلقة بتصورات أفراد العينة حول أبعاد المحور الثالث (الالتزام التنظيمي)
71	المطلب الثاني: اختبار الفرضيات
71	الفرع الأول: اختبار الفرضية الفرعية الأولى
72	الفرع الثاني: اختبار الفرضية الفرعية الثانية
73	الفرع الثالث: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة
74	الفرع الرابع: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة
75	الفرع الخامس: اختبار الفرضية الفرعية الخامسة
77	الفرع السادس: اختبار الفرضية الفرعية السادسة
81	الفرع السابع: اختبار الفرضية الرئيسية

83	خلاصة
85	الخاتمة
90	قائمة المراجع
94	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	توزيع الاستبيان على عينة الدراسة	44
2	مقياس ليكارت الخماسي	44
3	درجات توزيع قيم متغيرات الدراسة	46
4	معامل ألفا كرونباخ لكل بعد من محاور الاستبيان	48
5	قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد العدالة والنزاهة	49
6	قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد المسؤولية والشفافية	50
7	قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد الأمانة	51
8	قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد الولاء المؤسسي	52
9	قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد الاستقلالية والموضوعية	52
10	قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد الالتزام المعياري	53
11	قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد الالتزام العاطفي	54
12	قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد الالتزام الاستمراري	55
13	جدول اختبار التوزيع الطبيعي لمحاور الدراسة	56
14	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	57
15	توزيع عينة الدراسة حسب العمر	58
16	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	58
17	توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	59
18	توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة	60
19	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد العدالة والنزاهة	61
20	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد المسؤولية والشفافية	62
21	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الأمانة	63

22	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الولاء المؤسسي	65
23	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الاستقلالية و الموضوعية	66
24	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الالتزام المعياري	67
25	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الالتزام العاطفي	69
26	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الالتزام الاستمراري	70
27	نتيجة تحليل الانحدار البسيط لاختبار دور بعد العدالة والنزاهة في تحقيق الالتزام التنظيمي	71
28	نتيجة تحليل الانحدار البسيط لاختبار دور بعد المسؤولية والشفافية في تحقيق الالتزام التنظيمي	72
29	نتيجة تحليل الانحدار البسيط لاختبار دور بعد الأمانة في تحقيق الالتزام التنظيمي	73
30	نتيجة تحليل الانحدار البسيط لاختبار دور بعد الولاء المؤسسي في تحقيق الالتزام التنظيمي	75
31	نتيجة تحليل الانحدار البسيط لاختبار دور بعد الاستقلالية والموضوعية في تحقيق الالتزام التنظيمي	76
32	اختبار T في حالة عينتين مستقلتين	77
33	اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار العمر	78
34	اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار المؤهل العلمي	79
35	اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار سنوات الخبرة	79
36	اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الوظيفة	80
37	اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي	81

قائمة الشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	الهيكل التنظيمي لمديرية الصيد البحري وتربية المائيات	40

المقدمة

توطئة:

تسعى المؤسسات الحديثة اليوم إلى تحقيق مستويات عالية من الأداء والفعالية في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئة الأعمال، الأمر الذي جعلها تولي اهتماما متزايدا بالعنصر البشري باعتباره الركيزة الأساسية لتحقيق أهدافها وضمان استمراريتها. ويعد سلوك العاملين داخل المؤسسة من العوامل المؤثرة في نجاحها، حيث يرتبط تحقيق الأهداف التنظيمية بمدى التزام الأفراد بالقيم والمعايير المهنية التي تنظم علاقاتهم وسلوكياتهم داخل بيئة العمل.

تعتبر أخلاقيات العمل من المفاهيم الإدارية المهمة التي حظيت باهتمام الباحثين في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي، نظرا لدورها في توجيه سلوك العاملين وتعزيز قيم النزاهة والعدالة والشفافية والمسؤولية داخل المؤسسة. كما أن الالتزام بأخلاقيات العمل يسهم في خلق بيئة عمل إيجابية قائمة على الاحترام والثقة والتعاون، الأمر الذي ينعكس بصورة مباشرة على مستوى الأداء والاستقرار التنظيمي.

من جهة أخرى، يعد الالتزام التنظيمي من المفاهيم الأساسية التي تعبر عن درجة ارتباط العاملين بمؤسساتهم ورغبتهم في الاستمرار فيها وبذل الجهود اللازمة لتحقيق أهدافها. كما يسهم الالتزام التنظيمي في تعزيز الولاء والانتماء للمؤسسة وتقليل معدلات الغياب ودوران العمل، مما جعله من المواضيع التي تحظى باهتمام كبير لدى المؤسسات الساعية إلى تحسين أدائها وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

1. الإشكالية

تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية سكيكدة.

بناء على ما سبق جاءت إشكالية هذا البحث على النحو التالي:

ما هو دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية سكيكدة؟

ومن خلال التساؤل السابق ولتوضيح الموضوع أكثر نقوم بطرح الأسئلة الفرعية على النحو التالي:

- ما هو دور اخلاقيات العدالة والنزاهة في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية سكيكدة؟
- ما هو دور المسؤولية والشفافية في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية سكيكدة؟
- ما هو دور اخلاقيات الأمانة في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية سكيكدة؟
- ما هو دور اخلاقيات الولاء المؤسسي في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية سكيكدة؟

- ما هو دور أخلاقيات الاستقلالية والموضوعية في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية سكيكدة؟
 - ما طبيعة الفروقات في إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية؟
2. فرضيات الدراسة

للإجابة عن التساؤل الرئيسي للدراسة، نضع الفرضية الرئيسية التالية:

"لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية سكيكدة."

ويتمتع عن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد العدالة والنزاهة في تحقيق الالتزام التنظيمي.
- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد المسؤولية والشفافية في تحقيق الالتزام التنظيمي.
- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الأمانة في تحقيق الالتزام التنظيمي.
- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الولاء المؤسسي في تحقيق الالتزام التنظيمي.
- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الاستقلالية والموضوعية في تحقيق الالتزام التنظيمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

3. مبررات اختيار موضوع البحث

- ✓ أهمية أخلاقيات العمل في توجيه سلوك العاملين وتحسين العلاقات المهنية داخل المؤسسات.
- ✓ الرغبة في التعرف على مدى مساهمة أخلاقيات العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين.
- ✓ الاهتمام المتزايد بالالتزام التنظيمي باعتباره من العوامل الأساسية لتحقيق النجاح والاستقرار التنظيمي.
- ✓ إثراء المكتبة العلمية بدراسة تتناول العلاقة بين أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي.

4. أهداف الدراسة وأهميتها

- أهداف الدراسة:
- التعرف على مفهوم أخلاقيات العمل وأبعادها المختلفة.

- إبراز أهمية الالتزام التنظيمي ودوره في نجاح المؤسسات.
 - الكشف عن دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي.
 - التعرف على مستوى أخلاقيات العمل لدى العاملين بمديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية سكيكدة.
 - تقديم مجموعة من التوصيات التي تساعد المؤسسة على تعزيز أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي.
- أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية موضوع أخلاقيات العمل باعتباره من المفاهيم الإدارية التي تسهم في ترسيخ القيم المهنية وتحسين العلاقات داخل بيئة العمل، كما تبرز أهمية الدراسة من خلال تناولها لموضوع الالتزام التنظيمي الذي يعد من المقومات الأساسية لاستقرار المؤسسات وتحقيق أهدافها، الأمر الذي يجعل نتائجها ذات فائدة للمؤسسات والباحثين على حد سواء.

5. حدود الدراسة

- **الحدود المكانية:** تمثلت في مديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية سكيكدة.
- **الحدود الزمانية:** امتدت خلال فترة إنجاز الدراسة الميدانية خلال سنة 2026.
- **الحدود البشرية:** استهدفت الدراسة موظفي مديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية سكيكدة، وقد بلغ عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل 40 استبانة.
- **الحدود الموضوعية:** اقتصرَت الدراسة على معرفة دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة.

6. منهج الدراسة

قصد الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع والإجابة عن التساؤل الرئيسي، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع طبيعة الدراسة، وذلك من خلال جمع المعلومات المتعلقة بمتغيري الدراسة وتحليلها وتفسيرها. كما تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، ثم معالجة البيانات وتحليلها إحصائياً باستخدام برنامج SPSS، مع الاعتماد على منهجية IMRAD في إعداد وإخراج الدراسة.

7. صعوبات الدراسة

- ✓ صعوبة الحصول على بعض المراجع الحديثة المرتبطة بموضوع الدراسة.
- ✓ محدودية الوقت المخصص لإنجاز الدراسة الميدانية.
- ✓ تأخر بعض أفراد العينة في استرجاع الاستبيانات.
- ✓ صعوبة استرجاع جميع الاستبيانات الموزعة على أفراد العينة.

✓ تفاوت درجة تعاون بعض الموظفين في الإجابة عن أسئلة الاستبيان.

8. هيكل الدراسة

تم تقسيم الدراسة إلى فصلين، فصل نظري وآخر تطبيقي، حيث:

- **الفصل الأول:** تناول الإطار النظري للدراسة، وتم تقسيمه إلى بحثين، حيث خصص المبحث للمفاهيم النظرية لأخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي، بينما تناول المبحث الثاني الأدبيات التطبيقية، من خلال عرض الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة.
- **الفصل الثاني:** تناول الدراسة الميدانية بمديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية سكيكدة، وتم تقسيمه إلى بحثين، حيث خصص المبحث الأول للإجراءات المنهجية للدراسة والأدوات المستخدمة في جمع البيانات وتحليلها، أما المبحث الثاني فقد تناول عرض وتحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات للوصول إلى النتائج النهائية.

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية لأخلاقيات العمل والالتزام
التنظيمي

تمهيد

تعد أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي من المفاهيم المهمة في مجال الإدارة، لما لهما من دور في توجيه سلوك العاملين وتحسين أداء المنظمات. فالالتزام الأفراد بالقيم والمعايير الأخلاقية يسهم في تعزيز الثقة والتعاون داخل بيئة العمل، كما ينعكس إيجاباً على مستوى انتمائهم وولائهم للمنظمة.

وانطلاقاً من أهمية هذين المتغيرين، يتناول هذا الفصل الإطار النظري للدراسة من خلال عرض المفاهيم الأساسية المتعلقة بأخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي، وأهم أبعادهما والعوامل المؤثرة فيهما، بالإضافة إلى إبراز العلاقة بينهما. كما يتضمن استعراضاً لأهم الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.

المبحث الأول: المفاهيم النظرية لأخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي

تعد أخلاقيات العمل من المفاهيم الأساسية في الفكر الإداري، لما لها من دور في توجيه سلوك الأفراد داخل المنظمات وفق قيم ومعايير محددة. ويهدف هذا المبحث إلى توضيح مفهوم أخلاقيات العمل من خلال تعريفها وأهدافها وأهميتها. كما يتناول ممارسة أخلاقيات العمل داخل المنظمة عبر عرض مصادرها والعوامل المؤثرة فيها. إضافة إلى ذلك، يركز على أبعاد أخلاقيات العمل وأهم القيم التي تحكم السلوك المهني.

المطلب الأول: مدخل لأخلاقيات العمل

الفرع الأول: ماهية اخلاقيات العمل

أولاً: تعريف أخلاقيات العمل

الأخلاق لغة : هي جمع لكلمة خلق، وهو العادة، السجية والطبع،¹ وعرف المعجم الوسيط الخلق بأنه: " حال للنفس راسخة تصدر عنها الأفعال من خير أو شر من غير حاجة إلى فكر وروية".²

الأخلاق اصطلاحاً: تعني "المبادئ الأخلاقية التي تحكم سلوك الشخص أو إجراء نشاط ما"، كما عرفه قاموس لونغمان بأنه: "مبادئ السلوك لتحديد ما هو الصواب والخطأ".³

وعرفت الأخلاق بأنها: "مجموعة السلوكيات التي يظهرها الفرد في تعامله مع الأحداث التي تواجهه أو الأفراد الذين يتعامل معهم في الحياة، ويكتسب معظمها من خلال التربية والبيئة التي عاش فيها الفرد خلال مراحل عمره المختلفة".⁴

أخلاقيات العمل:

¹ المنجد في اللغة والإعلام، الطبعة 33، منشورات دار المشرق، بيروت، لبنان، 1992، ص 240.

² إبراهيم مصطفى، أحمد الزيات، حامد عبد القادر، محمد النجار، المعجم الوسيط، دار الدعوة، تحقيق: مجمع اللغة العربية، ص 252.

³ بلحنافي جوهر، إشكالية مفهوم أخلاق بين فلسفة أخلاق وعلم أخلاق، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، العدد 05، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2019، ص 101.

⁴ سلطان بن ربيان القثامي، مفهوم الأخلاق في الفكر الإسلامي والفكر الغربي (دراسة وصفية)، المجلة الدولية لشر البحوث والدراسات، المجلد 06، العدد 61، 2024، ص 214.

يعتبر مصطلح أخلاقيات العمل أو المهنة ، مرادفاً للأخلاق المهنية لمهنة ما، ومصطلح أخلاقيات المهنة مشتق من الكلمتين الإغريقيتين Deon والتي تعني الواجب، وكلمة Logos والتي تعني العلم أو الشرح، والجمع بين الكلمتين يشير إلى الالتزامات المفروضة على الموظفين وأعاون الدولة عموماً المرتبطة بممارسة الوظيفة العمومية.¹

أي أن أخلاقيات المهنة يقصد بها ممارسة المهام وفق قوانين الشرف والاستقامة والنزاهة، والالتزام بالتفرغ لممارسة الوظيفة وعدم الجمع بين أكثر من وظيفة، والكتمان المهني بالإضافة إلى الالتزام بالسلوكيات الحميدة.

كما أنه تم تقديم مجموعة من التعاريف المختلفة من حيث الصياغة ولكنها تتطوي على معنى واحد لأخلاقيات العمل، اخترنا منها ما يلي:

- "مجموعة القيم والنظم المحققة للمعايير الإيجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والتخصصية، وفي أساليب التعامل داخل بيئة العمل، ومع المستفيدين، وفي المحافظة على صحة الإنسان وسلامة البيئة."²
- "مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً."³
- تعرف بأنها مجموعة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد عند اتخاذ القرارات، وتمكنه من التمييز بين ما هو صواب أو خطأ، جيد أو سيئ، مقبول أو مرفوض حرام أو حلال.⁴

وقد خلص ميلر (Miller) وآخرون إلى أن أخلاقيات العمل تتميز بما يلي: ⁵

✓ متعددة الأبعاد.

✓ تنتمي إلى طبيعة العمل نفسه.

✓ يمكن تعلمها وتطويرها.

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص، 294.

² سعيد الغامدي، علي بادحدح، أخلاقيات المهنة أصالة إسلامية ورؤية عصرية، الطبعة 03، دار حافظ، 1433هـ، ص 110.

³ بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2009، ص 04.

⁴ المرجع السابق، ص 20-21.

⁵ فاطمة الزهراء برحومة، عبد الحميد مهديد، دور الثقافة التنظيمية في ترسيخ أخلاقيات الأعمال التجربة اليابانية، مداخلية مقدمة ضمن فعاليات ملتقى الوطني الثالث حول تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، ص 05.

- ✓ تعكس اتجاهات ومعتقدات الفرد.
 - ✓ لها أثر تحفيزي يظهر في السلوك.
 - ✓ لا تعتمد بالضرورة على مجموعة معينة من المعتقدات الدينية أو الثقافية.
- وبالتالي فإن أخلاقيات العمل هي مجموعة من القيم والمبادئ والسلوكيات التي توجه تصرفات المديرين والعاملين، وتساعدتهم على اتخاذ القرارات الصحيحة وممارسة العمل بشكل مناسب حسب ظروف كل فرد وبيئة العمل المحيطة. وتشمل الأخلاقيات التي يجب توافرها في الإدارة حتى يتمكن المدير من قيادة المنظمة وموظفيه نحو تحقيق الأهداف.

ثانياً: أهداف أخلاقيات العمل

تتمثل أهداف أخلاقيات العمل فيما يلي:¹

- ✓ ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب أن يتحلى به الموظفون بما يخدم مصالح الدولة.
- ✓ فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية كوسيلة فعّالة لتجنب المخالفات السلوكية.
- ✓ ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية وضرورة الحفاظ على حقوق وحرّيات الموظفين والعاملين.
- ✓ إزالة الطابع التسلسلي الذي قد تتصف به بعض الإدارات.

ثالثاً: أهمية أخلاقيات العمل

تشير الدراسات إلى أن أخلاقيات المهنة تمثل قاعدة أساسية لضمان التوازن بين أهداف المؤسسة وواجباتها الأخلاقية تجاه المجتمع والموظفين، فالتزام الأفراد بالقيم والمعايير الأخلاقية يعزز الثقة بين العاملين والإدارة ويشكل أساساً للتفاعل الإيجابي داخل بيئة العمل. كما تلعب أخلاقيات المهنة دوراً جوهرياً في دعم التنمية المستدامة للمؤسسات من خلال تعزيز صورة المنظمة داخلياً وخارجياً.²

¹ حورية بن طرية، باديس بوخلوقة، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز ثقافة الجودة - دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغاز بتقريت -، ضمن أعمال الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات - أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، الطبعة الثالثة، جامعة ورقلة، الجزائر، 2017، ص 281.

² نغم حسين نعمة، إخلاقيات المهنة وقيم العمل المؤسسي، مجلة الريادة للمال والأعمال، المجلد 04، العدد 01، جامعة النهريين، العراق، 2023، ص 02.

يمكن تلخيص أهمية أخلاقيات المهنة في النقاط التالية:¹

- ✓ التجسيد الفعلي لأخلاقيات المهنة يساهم في خلق التوازن داخل المنظمة بين تحقيق مصالحها من جهة، والعمل بالمعايير الأخلاقية من جهة أخرى.
 - ✓ تعزز أخلاقيات المهنة مكانة المؤسسة وتحافظ على سمعتها على المستويين المحلي والإقليمي.
 - ✓ تمكن المنظمة من الحصول على الاعتراف الدولي تقديرًا لالتزامها بالمعايير الأخلاقية في العمل.
 - ✓ تساعد أخلاقيات المهنة المؤسسات على تقييم سلوك الأفراد في مواقف مختلفة لتحديد السلوك المرغوب وغير المرغوب فيه.
 - ✓ تعتبر أخلاقيات المهنة مصدرا لحل الخلافات واتخاذ القرارات عند الأفراد، مما يعزز الانسجام داخل بيئة العمل.
- هناك مجموعة من المؤشرات التي تمكن المنظمة من معرفة المستوى الأخلاقي لأفرادها، مثل: التقوى، الأمانة، الصدق، حسن التعامل مع الغير، الرقابة الذاتية، الانضباط، العدل، وغيرها.

الفرع الثاني: مصادر أخلاقيات العمل والعوامل المؤثرة فيها

تعد أخلاقيات العمل معيارا أساسيا يعكس درجة الانضباط والالتزام داخل المؤسسات، كما ترتبط ارتباطا وثيقا بطبيعة الممارسات المهنية والتخصص الوظيفي. وينظر إليها في المقام الأول من خلال أسلوب أكاديمي وصفي يبرز أهميتها في تنظيم السلوك المهني وتوجيهه. كما تعكس أخلاقيات الأعمال مدى إدراك المؤسسات لمسؤولياتها الاجتماعية، خاصة الجوانب غير الاقتصادية، وهو ما يبرز دورها في تحقيق التوازن بين الأهداف المادية والاعتبارات الاجتماعية.

أولاً: مصادر أخلاقيات الأعمال

هناك مجموعة من المصادر التي تمثل الأساس الذي تنطلق منه الأخلاق المهنية في بلورة قيمها وسلوكياتها، وهي تعكس الواقع الاجتماعي والسياسي والاقتصادي الذي يعيش فيه الأفراد:²

1. **المصدر الديني:** يمثل المصدر الديني أساس القيم الأخلاقية التي يلتزم بها الفرد في عمله، حيث توجه التعاليم الدينية السلوك المهني نحو النزاهة، الأمانة، والاحترام المتبادل بين العاملين وأصحاب العمل.

¹ محمد البخاري عموم، أخلاقيات العمل ودورها في توطيد وتعزيز الالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة-، مجلة آفاق للدراسات والبحوث، العدد 01، 2018، ص 84.

² بن رمضان سامية، قراءة سوسيولوجية في مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي داخل المنظمات، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 10، العدد 05، 2018، ص 199-202.

2. **المصدر الاجتماعي:** لكل مجتمع ثقافته الخاصة التي تنظم حركته وتحدد قيمه ومعتقداته، ويؤثر انتماء الأفراد بهذه الثقافة على سلوكهم المهني. فتقافة الأفراد وقناعاتهم المهنية تتأثر بالمجتمع الذي يعيشون فيه، ويصبح تأثير النظام الاجتماعي إيجابيا أو سلبيا على توجهاتهم داخل المؤسسة.
3. **المصدر السياسي:** يتأثر السلوك المهني بالوضع السياسي القائم وخصائصه. النظام السياسي الذي يركز على الصالح العام ويؤمن بالحرية والشفافية والديمقراطية يعزز الأخلاق المهنية، أما الأنظمة الاستبدادية والفاصلة التي تقتصر للرقابة القضائية والإدارية فتؤدي إلى تغذية السلوك غير الأخلاقي على مستوى الأفراد والمؤسسات.
4. **المصدر الاقتصادي:** تتحكم الظروف الاقتصادية السائدة في المبادئ الإدارية داخل المؤسسة وأنماط تقسيم العمل ونظم المكافآت والرقابة. كما يوجد تفاعل مستمر بين البيئة التنظيمية والبيئة الاجتماعية العامة، حيث تستمد اللوائح والقوانين داخل المؤسسة تأثيرها من القوانين الوطنية والقيم والسلوك السائد في المجتمع، ما ينعكس على أخلاقيات العمل.
5. **المصدر الإداري والتنظيمي:** يعتمد السلوك المهني على سياسات وأساليب الإدارة داخل المؤسسة، بما يشمل القواعد التنظيمية وأنظمة الرقابة والعقاب، وهي التي توجه الأفراد لضمان الالتزام بالقيم الأخلاقية وتحقيق الانضباط داخل بيئة العمل.

ثانيا: العوامل المؤثرة في أخلاقيات العمل

- تتأثر أخلاقيات العمل بمجموعة من العوامل التي تسهم في تشكيل السلوك المهني للأفراد داخل المنظمة، وتحدد درجة التزامهم بالقيم والمعايير الأخلاقية، ومن أبرز هذه العوامل¹:
1. **العامل الفردي:** يرتبط السلوك الأخلاقي للفرد بدرجة وعيه وقوة منظومته القيمية. فالأفراد الذين يسعون إلى تحقيق مصالحهم الشخصية فقط قد يميلون إلى سلوكيات غير أخلاقية، في حين أن الذين يستندون إلى قاعدة أخلاقية قوية يتمتعون بثقة أكبر بالنفس ويظهرون تجانسا في سلوكهم وقراراتهم داخل بيئة العمل.
 2. **المنظمة:** تلعب المنظمة دورا محوريا في تشكيل أخلاقيات العمل من خلال هيكلها التنظيمي، وخطوط السلطة، والقوانين والإجراءات المعتمدة، إضافة إلى نظم الحوافز والرقابة. كما تؤثر الثقافة التنظيمية السائدة، والتي تتمثل في مجموعة القيم والمعتقدات المشتركة بين العاملين، في توجيه سلوك الأفراد، سواء نحو الالتزام الأخلاقي أو الانحراف عنه، من خلال تعزيز بعض السلوكيات أو إضعافها.

¹ Andreoli, N., & Lefkowitz, J., "*Individual and Organizational Antecedents of Misconduct in Organizations*", Journal of Business Ethics, Vol. 85, No. 3, 2009, pp. 309–332.

3. **البيئة الخارجية:** تعمل المنظمات في بيئة تتسم بالمنافسة وتتأثر بالقوانين والتشريعات الحكومية، إلى جانب القيم والعادات الاجتماعية السائدة. حيث تفرض القوانين معايير محددة للسلوك وتضع حدودا لتصرفات المؤسسات، كما تساهم التشريعات في توجيه سلوك المنظمات بما يتماشى مع المعايير المقبولة. وبالتالي، فإن مجمل هذه العوامل يعكس طبيعة المناخ الأخلاقي العام، والذي يؤثر بدوره في السلوك الأخلاقي للمديرين والعاملين.
4. **القيادة الإدارية:** تعد القيادة من أهم العوامل المؤثرة في أخلاقيات العمل، حيث يساهم أسلوب القائد وقيمه في ترسيخ السلوك الأخلاقي من خلال القدوة الحسنة وتعزيز مبادئ النزاهة والشفافية داخل المؤسسة.
5. **ثقافة العمل:** تشير إلى مجموعة القيم والمعتقدات المشتركة بين العاملين، والتي تؤثر في طريقة تفاعلهم وتحدد ما هو مقبول أو مرفوض سلوكيا داخل بيئة العمل.
6. **مسؤوليات العمل:** تؤدي وضوح المهام والمسؤوليات إلى تعزيز الالتزام الأخلاقي، حيث يدرك كل فرد واجباته وحدود صلاحياته، مما يقلل من فرص الانحراف السلوكي.
7. **التواصل الفعال:** يساهم التواصل الواضح والمستمر بين الأفراد في تعزيز الثقة والشفافية، والحد من سوء الفهم الذي قد يؤدي إلى سلوكيات غير أخلاقية.
8. **الحياة العائلية والشخصية:** تؤثر البيئة الأسرية والتنشئة الاجتماعية للفرد في تشكيل منظومته القيمية، والتي تنعكس بدورها على سلوكه داخل العمل.
9. **علاقات العمل:** تسهم طبيعة العلاقات بين الزملاء والرؤساء في خلق بيئة عمل أخلاقية، حيث يعزز التعاون والاحترام المتبادل من الالتزام بالقيم المهنية.

ثالثا: وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل

تسعى المنظمات الحديثة إلى ترسيخ أخلاقيات العمل باعتبارها ركيزة أساسية لضمان حسن الأداء وتحقيق التوازن بين الأهداف الاقتصادية والمسؤوليات الاجتماعية. ومن هذا المنطلق، يتعين على كل منظمة تبني مجموعة من الآليات والوسائل التي تهدف إلى تنمية السلوك الأخلاقي لدى العاملين وتعزيزه، بما يضمن استمرارية الالتزام بالقيم المهنية داخل بيئة العمل. وتتمثل أهم وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل فيما يلي:¹

1. **تنمية الرقابة الذاتية:** تعد الرقابة الذاتية من أهم الوسائل التي تساهم في ترسيخ أخلاقيات العمل، حيث تعتمد على استيقاظ الضمير المهني لدى الفرد واستحضار القيم الدينية والأخلاقية في جميع تصرفاته. فكلما كان الفرد

¹ العيدروس أغادير سالم، العيدروس أغادير سالم، أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي (نظرة إسلامية)، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، مصر، 2014، ص 85-95.

واعيا بمسؤوليته أمام الله والمجتمع، زاد التزامه بالسلوك القويم دون الحاجة إلى رقابة خارجية. وتؤدي هذه الرقابة إلى الارتقاء بسلوك الموظف إلى درجة الإحسان، مما يجعله يلتزم بالأخلاق في الظاهر والباطن.

2. **القوة القيادية في العمل:** تلعب القيادة دورا محوريا في ترسيخ القيم الأخلاقية داخل المنظمة، إذ يعد القائد نموذجا يحتذى به من طرف العاملين. فالتزام القيادات بالسلوك الأخلاقي يعزز من انتشار هذه القيم بين الموظفين، كما يساهم في غرس مبادئ النزاهة والصدق والانضباط. وتكمن أهمية القوة في تأثيرها المباشر، حيث يكون للسلوك العملي للقائد أثر أقوى من النصوص والتعليمات النظرية.

3. **إعداد مواثيق أخلاقية وتعميمها:** من الوسائل الفعالة في ترسيخ أخلاقيات العمل إعداد أدلة أو مواثيق أخلاقية خاصة بكل وظيفة، وتوزيعها على جميع العاملين. ويساهم ذلك في توضيح القواعد والمعايير الأخلاقية المطلوبة، خاصة في ظل وجود ممارسات غير أخلاقية قد تنتج عن ضعف الوعي بهذه القيم. كما ينبغي أن تكون هذه المواثيق مستندة إلى أسس واضحة، مع مراعاة البساطة والوضوح، وترتيب الأولويات الأخلاقية بما يسهل فهمها وتطبيقها.

4. **صياغة أخلاقيات العمل بصورة عملية:** يتطلب ترسيخ أخلاقيات العمل تقديمها في شكل ملموس وقابل للتطبيق، وليس مجرد شعارات نظرية. وقد نجحت بعض الدول والمؤسسات في تعزيز القيم الأخلاقية من خلال تبني مبادئ واضحة مثل النزاهة، الشفافية، الانضباط، تحمل المسؤولية، والإتقان في العمل. كما يتم دعم هذه القيم من خلال آليات متابعة وتقييم مستمرة لمدى التزام الموظفين بها.

5. **التقييم المستمر والمساءلة العادلة:** يساهم التقييم الدوري لأداء العاملين في تعزيز الالتزام الأخلاقي، حيث لا يقتصر التقييم على الإنتاجية فقط، بل يشمل أيضا مدى احترام الموظف لقيم وأخلاقيات العمل. كما أن تطبيق مبدأ المحاسبة العادلة يساعد على تصحيح الأخطاء والحد من الانحرافات السلوكية، بشرط أن يتم ذلك بشكل فردي وعادل بعيدا عن التعميم أو التعسف. ومن جهة أخرى، فإن تحفيز الموظفين الملزمين أخلاقيا يساهم في نشر السلوك الإيجابي داخل المنظمة.

6. **تحقيق الرضا الوظيفي:** يعد الرضا الوظيفي من العوامل الأساسية التي تدعم الالتزام الأخلاقي، حيث يشعر الموظف بالانتماء والراحة في عمله، مما ينعكس إيجابا على سلوكه وأدائه. ويتحقق ذلك من خلال تلبية احتياجات العاملين، وضمان العدالة في التعامل، والابتعاد عن المحاباة، إضافة إلى توفير بيئة عمل محفزة تدعم الاستقرار النفسي والمهني.

7. تطوير مهارات العاملين: يساهم تطوير قدرات العاملين وتأهيلهم المستمر في تعزيز التزامهم بالقيم الأخلاقية، إذ يشعر الفرد بقيمته داخل المنظمة ويصبح أكثر حرصاً على الحفاظ على سلوكه المهني. أما في حال غياب فرص التطوير، فقد يؤدي ذلك إلى الإحباط وضعف الالتزام الأخلاقي.
8. استخدام الوسائل التوعوية والإعلامية: تلعب وسائل التوعية والتثقيف دوراً مهماً في نشر ثقافة أخلاقيات العمل، سواء داخل المؤسسة أو على مستوى المجتمع. ويشمل ذلك تنظيم دورات تدريبية، وندوات، وحملات توعوية تهدف إلى إبراز أهمية الالتزام بالقيم الأخلاقية ونتائجها الإيجابية على الفرد والمؤسسة.

الفرع الثالث: أبعاد أخلاقيات العمل

تجسد أخلاقيات العمل مجموعة من القيم والمعايير التي توجه سلوك الأفراد والمؤسسات داخل بيئة العمل، وتحدد ما هو مقبول أو مرفوض مهنيًا. ولا تقتصر هذه الأخلاقيات على جانب واحد، بل تتوزع على أبعاد متعددة تعكس التزام المؤسسة بمسؤولياتها تجاه مختلف الأطراف، وتساهم في تحقيق الاستقرار والتنمية المستدامة.

أولاً: النزاهة والولاء

1. النزاهة: تعد النزاهة حجر الأساس في أخلاقيات العمل، حيث تعكس مدى التزام المؤسسة والأفراد بالسلوك الصحيح والابتعاد عن كل أشكال الفساد أو التلاعب. فالنزاهة تعني الصدق في التعامل، وعدم استغلال السلطة لتحقيق مصالح شخصية، والالتزام بالقيم الأخلاقية حتى في ظل الضغوط والتحديات. كما أن المؤسسات التي تتحلى بالنزاهة تكتسب ثقة المجتمع والعملاء، مما يعزز سمعتها ويزيد من قدرتها على الاستمرار والتنافس. وتظهر النزاهة أيضاً في اتخاذ القرارات العادلة، والوفاء بالوعد، واحترام القوانين والمعايير المهنية.
2. الولاء: يمثل الولاء أحد الأبعاد المهمة في أخلاقيات العمل، حيث يقوم على إخلاص المؤسسة لعملائها وموظفيها، وكذلك التزام الأفراد تجاه مؤسساتهم. فالمؤسسة التي تضع مصالح عملائها في مقدمة أولوياتها وتسعى إلى تلبية احتياجاتهم بشكل مستمر، تضمن بناء علاقات طويلة الأمد قائمة على الثقة. كما أن ولاء الموظف لمؤسسته يدفعه إلى العمل بإخلاص، والحفاظ على أسرار العمل، والمساهمة في تحقيق أهدافها. ويؤدي هذا التبادل في الولاء بين المؤسسة والأفراد إلى تعزيز الاستقرار التنظيمي والحد من النزاعات.

ثانياً: الشفافية والانصاف

1. الشفافية: تشير الشفافية إلى الوضوح في التعامل والإفصاح عن المعلومات بشكل دقيق وصادق، سواء داخل المؤسسة أو خارجها. فهي تعني أن تكون القرارات والإجراءات مفهومة ومعلنة، وأن يتم التواصل مع العاملين

والعملاء بوضوح دون إخفاء الحقائق. وتساهم الشفافية في تقليل الغموض وسوء الفهم، كما تعزز الثقة بين مختلف الأطراف. وكلما زاد مستوى الشفافية داخل المؤسسة، زادت مصداقيتها وارتفعت درجة رضا العاملين والعملاء، مما ينعكس إيجاباً على أدائها العام.

2. الإنصاف: يقوم هذا البعد على تحقيق العدالة والمساواة في جميع التعاملات داخل المؤسسة، سواء في التوظيف أو الترقية أو توزيع المهام والمكافآت. فالإنصاف يقتضي معاملة جميع الأفراد على أساس الكفاءة والاستحقاق دون تمييز أو تحيز. كما يشمل تجنب استغلال السلطة أو اتخاذ قرارات تخدم فئة معينة على حساب أخرى. ويساهم الالتزام بالإنصاف في تعزيز الشعور بالعدالة داخل بيئة العمل، مما يرفع من معنويات العاملين ويزيد من إنتاجيتهم.

ثالثاً: التعاطف والاحترام

1. التعاطف: يمثل التعاطف البعد الإنساني في أخلاقيات العمل، حيث يعكس اهتمام المؤسسة بمشاعر واحتياجات الآخرين. ويظهر التعاطف في مراعاة ظروف العاملين، وتقديم الدعم لهم في الأوقات الصعبة، وكذلك في مساهمة المؤسسة في خدمة المجتمع. كما يتجلى في حرص الشركات على تقليل الأضرار التي قد تلحق بالآخرين نتيجة أنشطتها. ويؤدي هذا البعد إلى تعزيز العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، وإلى بناء صورة إيجابية لها في المجتمع.

2. الاحترام: يعد الاحترام من القيم الأساسية التي تقوم عليها أخلاقيات العمل، حيث يشمل احترام كرامة الإنسان وحقوقه، سواء كان موظفاً أو عميلاً أو شريكاً. ويتجلى هذا البعد في التعامل اللائق مع الآخرين، وتقدير آرائهم، وعدم التمييز بينهم على أساس الجنس أو الدين أو العرق. كما يساهم الاحترام في خلق بيئة عمل إيجابية قائمة على التعاون والتفاهم، مما يعزز من الأداء الجماعي ويقلل من النزاعات.¹

رابعاً: المسؤولية والانضباط

1. المسؤولية: تعني المسؤولية التزام الفرد أو المؤسسة بتحمل نتائج أفعالهم وقراراتهم، والعمل على أداء الواجبات المهنية بكفاءة وضمير. وتشمل أيضاً الالتزام بالقوانين والأنظمة، والسعي لتحقيق الأهداف دون الإضرار بالآخرين. كما تُعد المسؤولية عنصراً أساسياً في تعزيز الثقة، حيث تعكس مدى جدية المؤسسة في الوفاء بالتزاماتها.

¹محمد علواني، أخلاقيات العمل الأهمية والأبعاد، مجلة رواد الأعمال، 2020، تم الاطلاع عليه في 2026/04/10، 10:05pm، متاح على الموقع:

2. **الالتزام والانضباط:** يشير هذا البعد إلى احترام القوانين واللوائح المنظمة للعمل، والالتزام بمواعيد العمل وأداء المهام المطلوبة بدقة. فالانضباط يعكس جدية الفرد في عمله، ويساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة. كما أن الالتزام بالقواعد الأخلاقية يعزز من استقرار بيئة العمل ويحد من السلوكيات السلبية.

خامسا: العدالة التنظيمية والثقة

1. **العدالة التنظيمية:** ترتبط العدالة التنظيمية بضمان تطبيق القوانين والأنظمة بشكل عادل على جميع العاملين، دون استثناء أو تمييز. وتشمل العدالة في توزيع الموارد، وتقييم الأداء، ومنح المكافآت. ويؤدي تحقيق العدالة إلى زيادة رضا العاملين وانتمائهم للمؤسسة.
2. **الثقة:** تبنى الثقة من خلال الالتزام المستمر بالقيم الأخلاقية، حيث يشعر الأفراد بالأمان في تعاملاتهم داخل المؤسسة. كما تسهم الثقة في تعزيز التعاون وتقليل النزاعات، وتعد عاملا مهما في نجاح العلاقات المهنية.

سادسا: التعاون والعمل الجماعي

التعاون والعمل الجماعي: يعد التعاون من الأبعاد المهمة التي تعزز أخلاقيات العمل، حيث يقوم على تبادل الخبرات والعمل بروح الفريق لتحقيق الأهداف المشتركة. ويساهم هذا البعد في تحسين العلاقات بين العاملين، وزيادة كفاءة الأداء داخل المؤسسة.¹

المطلب الثاني: ماهية الالتزام التنظيمي

يعتبر الالتزام التنظيمي من المفاهيم المهمة في السلوك التنظيمي، حيث يعكس طبيعة العلاقة بين الفرد والمنظمة ومدى تمسكه بأهدافها. ويتناول هذا المبحث مفهوم الالتزام التنظيمي من حيث تعريفه وأهميته وخصائصه. كما يبرز أبعاده المختلفة ومراحله التي يمر بها الفرد داخل المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، يعرض أهم العوامل المؤثرة في مستوى الالتزام التنظيمي.

¹ بن طرية حورية، بوخلوفة باديس، مرجع سبق ذكره، ص 110-115.

الفرع الأول: مفهوم الالتزام التنظيمي

أولاً: تعريف الالتزام التنظيمي

يعد الالتزام التنظيمي من المفاهيم الحديثة في مجالي العلوم الإدارية والسلوكية، حيث حظي باهتمام متزايد من قبل الباحثين والكتاب نظراً لأهميته في توجيه السياسات الإدارية، وتأثيره المباشر على سلوك الأفراد داخل مختلف المنظمات. وقد سعى العديد من الباحثين إلى تقديم تعريفات متعددة لهذا المفهوم، يمكن عرض أبرزها كما يلي:

1-1 لغة:

جاء في لسان العرب أن الفعل "لزم" يعني الثبات على الشيء وعدم مفارقتة، ويقال لزمه لزوماً وملازمة، أي داوم عليه ولم ينفصل عنه، كما يدل الالتزام على التمسك والاعتناق.¹

1-2 اصطلاحاً:

يقصد بالالتزام التنظيمي ذلك الارتباط النفسي الذي ينشأ لدى الفرد تجاه منظمته، والذي يعبر عن مدى تبنيه لقيمتها واتجاهاتها.

كما عرفه John Meyer بأنه درجة اندماج الفرد في المنظمة التي يعمل بها، وقد بني تعريفه على ثلاثة أبعاد أساسية:²

✓ الإيمان القوي بقيم المنظمة وأهدافها وتقبلها.

✓ الاستعداد لبذل الجهد لخدمة مصلحة المنظمة.

✓ الرغبة في الاستمرار والعمل داخلها.

أما هيجان فقد اعتبر الالتزام التنظيمي تعبيراً عن مدى توافق الفرد واندماجه مع منظمته وارتباطه بها، حيث يعكس حالة من الولاء الداخلي تدفعه إلى بذل جهود عالية بهدف رفع كفاءة المنظمة.³

¹ ابن منظور، لسان العرب، الطبعة الثالثة، دار رضا للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2004، ص 195.

² المصاورة علي محمّد أحمد، الخفاجي نعمة عباس، إدارة التنوع منظور الالتزام التنظيمي، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص 48.

³ هيجان عبد الرحمن أحمد، الولاء التنظيمي للمدير السعودي، الطبعة الثانية، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 1999، ص 9.

في حين عرف Richard Sheldon الالتزام بأنه اتجاه إيجابي نحو المنظمة، يتمثل في رغبة الفرد في تحقيق أهدافها، وشعوره بالفخر والانتماء لها، إضافة إلى إخلاصه في العمل ضمنها.

ونظرا لتعدد المقاربات النظرية التي تناولت مفهوم الالتزام التنظيمي، فقد ظهرت عدة تعريفات وتصورات تسعى إلى تفسيره، من أبرزها ما يلي:

- ✓ ينظر إلى الالتزام التنظيمي على أنه حالة وجدانية عاطفية تربط الفرد بمنظمتها، بحيث يكون ارتباطه بها نابعا من الانتماء أكثر من كونه قائما على اعتبارات مادية أو نفعية.
- ✓ يعكس الالتزام التنظيمي مدى استعداد الفرد لبذل أقصى ما لديه من جهد لخدمة المنظمة، إلى جانب رغبته القوية في الاستمرار فيها، وإيمانه العميق بأهدافها وقيمها.
- ✓ يشير الالتزام التنظيمي إلى رغبة الفرد في التفاعل الإيجابي داخل بيئة العمل، بما يساهم في تعزيز حيوية المنظمة ونشاطها، ويجسد درجة ولائه لها.
- ✓ يعبر الالتزام التنظيمي عن مدى تطابق الفرد مع منظمته واندماجه معها، بما يعكس قوة العلاقة التي تربطه بها.
- ✓ كما يفهم على أنه شعور داخلي يدفع الفرد ويوجهه إلى التصرف بطريقة تحقق مصالح المنظمة وأهدافها.
- ✓ يتمثل الالتزام التنظيمي كذلك في الإيمان الراسخ بقيم المنظمة، والاستعداد لبذل الجهود لخدمتها، إلى جانب الرغبة الأكيدة في الاستمرار والعمل ضمنها.
- ✓ يتكون الالتزام التنظيمي من ثلاثة أبعاد رئيسية، هي: الارتباط العاطفي (الوجداني) بين الفرد والمنظمة، والرغبة في الاستمرار والبقاء في العمل، إضافة إلى الشعور بالمسؤولية والواجب تجاهها.
- ✓ يعد الالتزام التنظيمي حالة غير ملموسة، يمكن الاستدلال عليها من خلال سلوكيات الأفراد وتصرفاتهم داخل المنظمة، والتي تعكس مستوى ولائهم وانتماؤهم.
- ✓ تتمثل أهم مخرجات الالتزام التنظيمي في بقاء الأفراد داخل المنظمة، وانتظامهم في العمل، وتحسن مستوى أدائهم، وارتفاع درجة الحماس والإخلاص تجاه المنظمة.¹

ثانيا: أهمية الالتزام التنظيمي

يعد الالتزام التنظيمي من أبرز المتغيرات السلوكية التي حظيت باهتمام كبير في الدراسات الإدارية، حيث بينت نتائج العديد من البحوث ارتباطه المباشر بعدة ظواهر تنظيمية، مثل ارتفاع معدلات الغياب والتأخر عن العمل، وتسرب

¹ بوقندورة يمينة، ابريغم سامية، واقع الالتزام التنظيمي للأفراد داخل المؤسسة، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، المجلد

06، العدد 01، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2019، ص 86-87.

العمالة، وانخفاض مستوى الرضا الوظيفي. كما ساهمت هذه النتائج في توجيه الاهتمام نحو البحث في أسباب هذه الظواهر السلبية، إذ أكدت دراسات عديدة أن ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي داخل بيئة العمل يؤدي إلى الحد منها، خاصة ما يتعلق بالغياب والتهرب من أداء المهام.

ويعتبر الالتزام التنظيمي عنصرا أساسيا في تعزيز العلاقة بين المنظمة والعاملين، خاصة في الحالات التي تعجز فيها المنظمة عن تقديم حوافز مادية كافية، حيث يدفع الالتزام الأفراد إلى بذل جهود أكبر لتحقيق مستويات عالية من الأداء والإنجاز.

كما يعد التزام الأفراد بمنظمتهم عاملا أكثر تأثيرا من الرضا الوظيفي في التنبؤ بسلوكهم داخل العمل أو قرارهم بالبقاء أو ترك الوظيفة، إذ يسهم بشكل كبير في ضمان استمرارية المنظمة ونجاحها وزيادة إنتاجيتها.

وتبرز أهمية الالتزام التنظيمي أيضا في كونه يترجم الرغبات والميول والاتجاهات الداخلية للفرد إلى سلوك عملي إيجابي يخدم أهداف المنظمة، ويعزز توجهها نحو التقدم والاستمرارية.

إضافة إلى ذلك، فإن الاهتمام المتزايد بهذا المفهوم يرجع إلى كونه أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من السلوكيات التنظيمية، وعلى رأسها معدل دوران العمل، حيث يفترض أن الأفراد ذوي الالتزام المرتفع يميلون إلى البقاء لفترات أطول داخل المنظمة، ويكونون أكثر حرصا على تحقيق أهدافها.

وقد لاقى موضوع الالتزام التنظيمي اهتماما واسعا من قبل المديرين وعلماء السلوك الإنساني، نظرا لما يمثله من سلوك مرغوب فيه داخل المنظمات، كما يسهم في تفسير كيفية إيجاد أفراد أكثر استقرارا وفعالية في بيئة العمل، بما يدعم تحقيق أهداف المنظمة على المدى الطويل.¹

كما يعزى الاهتمام المتزايد بمفهوم الالتزام التنظيمي إلى مجموعة من الأسباب، من أبرزها:²

- كونه يمثل مؤشرا مهما للتنبؤ بعدة سلوكيات تنظيمية، خاصة ما يتعلق بمعدل دوران العمل.
- استقطابه لاهتمام كل من المديرين وعلماء السلوك الإنساني، باعتباره سلوكا إيجابيا مرغوبا يعكس استقرار الأفراد داخل المنظمة.
- مساهمته في تفسير كيفية سعي الأفراد إلى إيجاد معنى وهدف لحياتهم من خلال العمل.

¹ عاشوري ابتسام، الالتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، مجلة تاريخ العلوم، العدد 06، جامعة بسكرة، 2017، ص 66.

² عبد الباقي صلاح الدين محمد، السلوك الفعال في المنظمات، الجدار الجامعي، القاهرة، مصر، 2004، ص 182.

ثالثاً: خصائص الالتزام التنظيمي

يتميز الالتزام التنظيمي بالخصائص التالية:¹

1. إن الالتزام التنظيمي حالة غير ملموسة، يستدل عليها من خلال معايير تنظيمية تتابع من خلال سلوك الأفراد العاملين في التنظيم وتصرفاتهم التي تجسد مدى ولائهم وانتمائهم للمؤسسة.
2. الالتزام التنظيمي متعدد الأبعاد.
3. يعبر الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة من أجل البقاء فيها وقبوله والتزامه بأهدافها وقيمتها.
4. الالتزام التنظيمي هو اعتقاد قوي بقيم المنظمة وأهدافها وضرورة تقبلها، وهو يعبر عن قرار الفرد العامل فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة.
5. إن الالتزام التنظيمي يمثل حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد العامل ومنظمته.
6. إن الالتزام التنظيمي هو حسيطة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية والقوى الإدارية الأخرى داخل التنظيم.
7. إن الالتزام التنظيمي لا يتميز بالثبات، وإنما يتسم بالتغير نتيجة تأثير عدة عوامل فيه.

الفرع الثاني: أبعاد ومراحل الالتزام التنظيمي

أولاً: أبعاد الالتزام التنظيمي

ميز ماير والين وسميث بين ثلاثة أبعاد للالتزام التنظيمي، وهي:

1. الالتزام العاطفي

عرف الالتزام العاطفي بأنه: "قوة رغبة الفرد في البقاء داخل المنظمة نتيجة توافقه مع أهدافها وقيمتها ورغبته في المساهمة في تحقيقها". وتجدر الإشارة إلى أن هذا النوع من الالتزام ينظر إليه كثيراً باعتباره من النتائج المحتملة

¹ عطوي كريمة، واقع الالتزام التنظيمي بالمؤسسات المعاصرة، مجلة ضياء للبحوث النفسية والتربوية، المجلد 04، العدد 01، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2023، ص127.

لتمكين العاملين، حيث أكد كل من Allen and Meyer (1991) أن الموظفين قد يصبحون أكثر التزاماً تجاه منظماتهم عندما تتاح لهم فرص أكبر لتحمل المسؤوليات وأداء مهام تتسم بالتحدي.¹

الالتزام العاطفي يعرف على أنه: "الإحساس الوجداني تجاه المنظمة، ويعبر عنه بالميل الإيجابي للعمل بطريقة معينة".²

كما يعرف أيضاً بأنه: "مدى توافق أهداف الفرد مع أهداف وقيم المنظمة، بما يدفعه إلى المساهمة في تحقيق الأهداف وتعزيز تلك القيم".³

ويرى آخرون أن الالتزام العاطفي هو: "الدرجة التي يرتبط فيها الفرد بالمنظمة نفسياً من خلال مجموعة من المشاعر مثل الولاء، التعلق، الحنان، السعادة، الانتماء والرغبة، وهو التزام نابع من إحساس داخلي بالارتباط بالمنظمة والاندماج فيها، مع تطابق أهدافه مع أهدافها وتوافق قيمه مع قيمها، مما يمنحه شعوراً بالرضا تجاه هذا الارتباط".⁴

2. الالتزام المعياري

أو الالتزام الأخلاقي يعرف بأنه شعور الفرد بالواجب الأخلاقي نحو المنظمة وإحساسه بضرورة الاستمرار فيها والالتزام بأخلاقيات المهنة، حيث يعكس هذا النوع من الالتزام إحساساً داخلياً بالمسؤولية تجاه المنظمة والعاملين فيها، مما يدفع الفرد إلى الوفاء لها والبقاء ضمنها. كما يقوم هذا الالتزام على القيم والمبادئ الشخصية التي يكتسبها الفرد قبل دخوله المنظمة أو أثناء عمله فيها، وقد يتأثر كذلك بالضغوط الاجتماعية والتوقعات المحيطة به التي تجعله يشعر بضرورة الاستمرار وعدم ترك العمل، تجنباً لإعطاء انطباع سلبي أو الإضرار بالآخرين.⁵

3. الالتزام المستمر

الالتزام الاستمراري يعرف بأنه شكل من أشكال الارتباط التنظيمي الذي يعكس رغبة الفرد في البقاء داخل المنظمة نتيجة إدراكه لحجم التكاليف المترتبة عن مغادرتها، سواء كانت مادية أو معنوية، إضافة إلى استثماره الشخصي

¹ عزالدين سليمان، الالتزام التنظيمي - مدخل نظري، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، المجلد 18، العدد 01، جامعة 20 أوت 1955، 2024، ص 381.

² باسم عباس كريدي، الأنماط القيادية وأثرها على الالتزام التنظيمي، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 12، العدد 03، جامعة القادسية، 2010، ص 30.

³ نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الأمة للطباعة والنشر، الجزائر، 2011، ص 41.

⁴ أحمد محمد بني عيسى، رياض أحمد أبا زيد، دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني، مجلة العلوم الإدارية، المجلد 41، العدد 02، الأردن، 2014، ص 364.

⁵ باسم عباس كريدي، مرجع سبق ذكره، ص 30.

داخلها، مثل علاقات العمل، الخبرة المكتسبة، مدة الخدمة، الترقية، والتقاعد. كما يقوم هذا النوع من الالتزام على فكرة أن ترك المنظمة يمثل خسارة كبيرة يصعب تعويضها، مما يدفع الفرد إلى الاستمرار فيها ليس بالضرورة بسبب الانتماء العاطفي، بل بسبب حسابات الربح والخسارة المرتبطة بقرار المغادرة. وكلما زادت استثمارات الفرد داخل المنظمة، زادت درجة التزامه الاستمراري وقلت رغبته في الانتقال إلى منظمة أخرى، خوفا من فقدان ما بناه عبر سنوات العمل من امتيازات وخبرات وعلاقات مهنية.¹

ثانيا: مراحل الالتزام التنظيمي

إن الالتزام التنظيمي لدى الفرد يمر بثلاث مراحل أساسية متتابعة، تعكس تطور علاقة الموظف بالمنظمة عبر الزمن، وتتمثل فيما يلي:²

1. مرحلة التجربة والتكيف:

تبدأ هذه المرحلة منذ التحاق الفرد بالعمل وتمتد عادة إلى حوالي سنة كاملة، حيث يكون الموظف في فترة تدريب وتجربة تهدف إلى تهيئته للاندماج داخل المنظمة. خلال هذه الفترة، ينصب اهتمامه بشكل كبير على إثبات كفاءته وضمان قبوله داخل بيئة العمل، كما يسعى إلى التكيف مع طبيعة المنظمة وظروفها الجديدة. ويعمل الفرد في هذه المرحلة على التقريب بين أهدافه الشخصية وأهداف المؤسسة، مع محاولة بناء صورة إيجابية عن نفسه داخل محيط العمل. كما يواجه مجموعة من التحديات مثل غموض الأدوار، تضارب الولاءات، ضغط التوقعات، ظهور جماعات العمل، إضافة إلى ما يعرف بصدمة الدخول إلى الحياة المهنية، مما يجعل هذه المرحلة مرحلة اكتشاف وتعلم وبناء أولى للارتباط التنظيمي.

2. مرحلة الأداء والإثبات:

تمتد هذه المرحلة تقريبا من السنة الثانية إلى السنة الرابعة من الالتحاق بالمنظمة، وفيها يسعى الفرد إلى تعزيز مكانته المهنية وإثبات قدراته داخل العمل. يتميز سلوكه في هذه الفترة بتركيز أكبر على تحقيق الإنجاز وإظهار الكفاءة، مع تزايد اهتمامه بالنجاح الشخصي والمهني. كما يبدأ الشعور بالانتماء التنظيمي في التبلور بشكل أوضح، حيث تتضح ملامح الولاء للمنظمة وللعمل في نفس الوقت، ويصبح الفرد أكثر استقرارا في أدواره وأكثر قدرة على التفاعل الإيجابي مع محيطه الوظيفي، مع انخفاض نسبي لحالة التردد مقارنة بالمرحلة الأولى.

¹ عز الدين سليمان، مرجع سبق ذكره، ص 382.

² بوقندورة يمينه، ابرييم سامية، مرجع سبق ذكره، ص 91-92.

3. مرحلة الاستقرار والارتباط العميق بالتنظيم:

تبدأ هذه المرحلة عادة من السنة الخامسة فما فوق من خدمة الفرد داخل المنظمة، وقد تستمر لفترة طويلة تمتد ما دام الفرد مستمرا في عمله. في هذه المرحلة، يزداد مستوى التعلق الوظيفي والاستقرار النفسي، وتتقوى علاقة الموظف بالمؤسسة بشكل ملحوظ. كما يصبح أكثر اندماجا في ثقافتها التنظيمية وأكثر التزاما بقيمها وأهدافها، ويظهر ولاء واضح ومستقر تجاهها. ومع مرور الوقت، يصل الفرد إلى درجة من النضج المهني والتنظيمي تجعله أكثر تمسكا بالمنظمة وأقل ميلا للتغيير أو المغادرة.

ثالثا: العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي

على الرغم من أهمية الالتزام التنظيمي داخل المؤسسات التربوية ودوره في تحسين الأداء واستقرار الموارد البشرية، إلا أن مستواه يتأثر بمجموعة واسعة من العوامل المتداخلة، التي يمكن تقسيمها إلى عوامل خارجية وداخلية، إضافة إلى عوامل فردية ووظيفية وتنظيمية. وفيما يلي توضيح موسع لهذه العوامل:

1. العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية:

تعد البيئة الخارجية من العوامل المؤثرة بشكل غير مباشر في الالتزام التنظيمي، حيث تلعب الظروف الاقتصادية وسوق العمل دورا مهما في تشكيل سلوك الأفراد واتجاهاتهم نحو المنظمة. فعندما يكون سوق العمل نشطا وتتعدد فرص التوظيف، يصبح لدى الفرد بدائل متعددة، مما يقلل من درجة ارتباطه بالمنظمة ويزيد من قابلية الانتقال. أما في حالات الركود الاقتصادي وارتفاع معدلات البطالة، فإن محدودية الفرص تدفع الفرد إلى التمسك بوظيفته الحالية، مما يعزز مستوى الالتزام التنظيمي. كما أن توفر المعلومات حول الوظائف، وسهولة التنقل المهني، ووضوح فرص الترقية في السوق، كلها عوامل تؤثر في قرارات الفرد، خاصة في بداية مساره المهني، حيث يكون أكثر حساسية للظروف الخارجية.¹

2. العوامل المرتبطة بالبيئة الداخلية للمنظمة:

تشمل البيئة الداخلية مجموعة من العناصر التنظيمية التي تؤثر مباشرة في سلوك العاملين، مثل السياسات الإدارية، أسلوب القيادة، الثقافة التنظيمية، والمناخ العام للعمل. فكلما كانت السياسات التنظيمية واضحة وعادلة وتراعي احتياجات العاملين، زادت درجة رضاهم وبالتالي ارتفع مستوى التزامهم. كما أن وضوح الأهداف وتحديد الأدوار بشكل

¹ حمزة بن معتوق، *العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين-دراسة ميدانية داخل المدارس الابتدائية بمدينة*

المسيلة-، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 16، العدد 01، 2022، ص 701.

دقيق يساعد الموظف على فهم مسؤولياته وتقليل حالة الغموض، مما يعزز شعوره بالاستقرار الوظيفي. كذلك فإن القيادة الداعمة التي تعتمد على التحفيز والمشاركة بدلا من التسلط تسهم في رفع الروح المعنوية. بالإضافة إلى ذلك، فإن نظام الحوافز العادل، سواء كان ماديا أو معنويا، يعد عنصرا أساسيا في تعزيز الانتماء. أما الثقافة التنظيمية الإيجابية التي تقوم على التعاون والاحترام المتبادل، فهي تخلق بيئة عمل مستقرة تشجع على الالتزام والاستمرارية.¹

3. العوامل المتعلقة بخصائص الفرد:

تؤثر الخصائص الشخصية والوظيفية للفرد بشكل واضح على مستوى التزامه التنظيمي. فالعمر يعد من العوامل المهمة، حيث يميل الأفراد الأكبر سنا إلى الاستقرار الوظيفي نتيجة قلة البدائل المتاحة أو رغبتهم في الاستقرار الاجتماعي والمهني. كما أن الخبرة المهنية تلعب دورا كبيرا، إذ كلما زادت خبرة الفرد داخل المنظمة، زاد ارتباطه بها نتيجة تراكم الاستثمارات الوظيفية مثل المهارات والعلاقات. أما فيما يتعلق بالمؤهل العلمي، فقد تشير بعض الدراسات إلى أن ارتفاع المستوى التعليمي قد يقلل من الالتزام بسبب زيادة الطموحات وتوفر فرص عمل بديلة أفضل. كما أن الأجر والمستوى الوظيفي لهما تأثير مباشر على الرضا الوظيفي، وبالتالي على درجة الالتزام، حيث يشعر الفرد بالارتباط أكثر عندما تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع جهده.

4. العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة:

تلعب طبيعة العمل دورا أساسيا في تحديد مستوى الالتزام التنظيمي، حيث إن الوظائف التي تتميز بالوضوح، والتنوع، والاستقلالية، والتحدي، غالبا ما ترفع من دافعية العاملين وتزيد من ارتباطهم بالمنظمة. كما أن وجود تغذية راجعة مستمرة حول الأداء يساعد الفرد على تطوير نفسه والشعور بقيمته داخل العمل. في المقابل، فإن غموض الدور الوظيفي أو تضارب المهام أو ارتفاع مستوى الضغط الوظيفي قد يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي وبالتالي ضعف الالتزام التنظيمي.

5. العوامل المتعلقة بالهيكل التنظيمي:

يؤثر الهيكل التنظيمي بشكل مباشر في طبيعة العلاقات داخل المؤسسة، وبالتالي في مستوى الالتزام. فالهيكل الذي تعتمد على اللامركزية في اتخاذ القرار تتيح للعاملين فرصة أكبر للمشاركة وتحمل المسؤولية، مما يعزز شعورهم بالانتماء. كما أن حجم المنظمة ونظام الرقابة يلعبان دورا مهما، حيث قد تؤدي التنظيمات الكبيرة ذات الإجراءات

¹ اللوزي موسى، التطوير التنظيمي - أساسيات ومفاهيم حديثة، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 1999، ص 126.

المعقدة إلى شعور بعض الموظفين بالاغتراب التنظيمي، بينما توفر الهياكل المرنة بيئة أكثر تحفيزاً. ومع ذلك، فإن تأثير هذه العوامل قد يختلف من منظمة لأخرى حسب طبيعة نشاطها وثقافتها الداخلية.¹

المطلب الثالث: دور أخلاقيات العمل في الالتزام التنظيمي

تمثل أخلاقيات العمل مجموعة من القيم والمبادئ التي توجه سلوك العاملين داخل المنظمة، وتسهم في تنظيم العلاقات المهنية بينهم وبين الإدارة. وتعد هذه الأخلاقيات من العوامل الأساسية التي تؤثر في مستوى الالتزام التنظيمي، لما لها من دور في تعزيز الثقة والعدالة والانتماء داخل بيئة العمل. وعليه سيتم من خلال هذا المطلب التطرق إلى دور أخلاقيات العدالة والنزاهة، وأخلاقيات المسؤولية والشفافية، وأخلاقيات الأمانة في تحقيق الالتزام التنظيمي.

الفرع الأول: دور أخلاقيات العدالة والنزاهة في تحقيق الالتزام التنظيمي

أولاً: العدالة

تعد العدالة من أهم القيم الأخلاقية التي تسهم في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين، إذ يشعر الموظفون بالرضا والاستقرار عندما تضمن المؤسسة المساواة في الحقوق والواجبات وتكافؤ الفرص بين جميع أفرادها. وتتجسد العدالة التنظيمية من خلال العدالة التوزيعية المرتبطة بالتوزيع العادل للأجور والمكافآت والترقيات وفق الكفاءة والأداء، والعدالة الإجرائية التي تقوم على تطبيق القوانين والقرارات بشفافية وموضوعية على جميع العاملين دون تمييز، إضافة إلى العدالة التفاعلية التي تظهر في أسلوب المعاملة القائم على الاحترام والتقدير والتواصل الإيجابي. ويسهم تحقيق هذه الأبعاد في تعزيز ثقة العاملين بمؤسستهم وتقوية شعورهم بالانتماء إليها، مما يدفعهم إلى بذل المزيد من الجهود لتحقيق أهدافها والالتزام بقوانينها وسياساتها، كما يقلل من مشاعر الإحباط والصراعات التنظيمية ويرفع مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي.

ثانياً: النزاهة

تمثل النزاهة أحد المراكز الأساسية للأخلاقيات التنظيمية، حيث تقوم على الصدق والشفافية والالتزام بالقيم والمبادئ الأخلاقية في مختلف الممارسات الإدارية والمهنية. وتساهم النزاهة في بناء الثقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين من خلال الوفاء بالوعود والوضوح في اتخاذ القرارات وتجنب المحسوبية والتمييز، الأمر الذي يعزز الشعور بالأمان الوظيفي ويزيد من ارتباط العاملين بالمؤسسة. كما تؤدي النزاهة إلى ترسيخ الرقابة الذاتية لدى العاملين، فيصبح الالتزام بالعمل نابعا من قناعة داخلية ومسؤولية مهنية أكثر من كونه استجابة للرقابة الخارجية. وينعكس ذلك على

¹ حمزة بن معتوق، مرجع سبق ذكره، ص 702-703.

سلوكياتهم الإيجابية داخل المنظمة، مثل التعاون والمبادرة وتحمل المسؤولية، إضافة إلى خفض معدلات الغياب ودوران العمل والمحافظة على الكفاءات البشرية، مما يسهم في تعزيز الالتزام التنظيمي وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية.¹

الفرع الثاني: دور أخلاقيات المسؤولية والشفافية في تحقيق الالتزام التنظيمي

أولاً: المسؤولية

تعد المسؤولية من القيم الأخلاقية الأساسية التي تسهم في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين، إذ تعكس مدى التزام الفرد بواجباته المهنية وحرصه على أداء مهامه بكفاءة وتحمل نتائج أعماله. كما تساعد المسؤولية على تنمية الرقابة الذاتية لدى العاملين، مما يدفعهم إلى الالتزام بالأنظمة والتعليمات دون الحاجة إلى رقابة مستمرة. وعندما تلتزم الإدارة بمسؤولياتها تجاه العاملين من خلال الوفاء بوعودها وتوفير الظروف الملائمة للعمل، يتولد لديهم شعور بالثقة والانتماء للمؤسسة، الأمر الذي يعزز ولاءهم التنظيمي ويدفعهم إلى بذل المزيد من الجهود لتحقيق أهداف المنظمة. كما تسهم المسؤولية في الحد من السلوكيات السلبية والصراعات التنظيمية، وتساعد على خلق بيئة عمل مستقرة يسودها التعاون والاحترام المتبادل.

ثانياً: الشفافية

تمثل الشفافية أحد المبادئ الأخلاقية المهمة التي تعزز الالتزام التنظيمي من خلال توفير الوضوح في مختلف الممارسات والقرارات الإدارية داخل المنظمة. وتتجسد الشفافية في إتاحة المعلومات المتعلقة بتقييم الأداء والترقيات وتوزيع المهام بشكل واضح وعادل، مما يقلل من الشعور بالمحاباة أو التمييز بين العاملين. كما تساهم في تعزيز الثقة بين الإدارة والعاملين من خلال وضوح الأهداف والسياسات والإجراءات المتبعة داخل المؤسسة. وتتيح الشفافية للعاملين فرصة المشاركة في إبداء آرائهم والمساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم، الأمر الذي يزيد من شعورهم بأهمية دورهم داخل المنظمة ويقوي ارتباطهم بها. إضافة إلى ذلك، فإن وضوح المعلومات والتواصل المستمر يحد من انتشار الشائعات وسوء الفهم، ويساعد على خلق مناخ تنظيمي قائم على الثقة والتعاون، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين.²

¹ رابحي مباركة، لطفي شعباني، *أخلاقيات الأعمال وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان - مسكرة -*، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد 10، العدد 01، 2019، ص 441.

² رابحي مباركة، لطفي شعباني، مرجع سبق ذكره، ص 442.

الفرع الثالث: دور أخلاقيات الأمانة في تحقيق الالتزام التنظيمي

تعد الأمانة من أهم القيم الأخلاقية التي تقوم عليها العلاقات داخل المنظمة، لما لها من دور كبير في تعزيز الثقة بين الإدارة والعاملين وترسيخ بيئة عمل يسودها الصدق والمصداقية. فالأمانة تدفع العاملين إلى أداء مهامهم بضمير مهني عالٍ، والالتزام بواجباتهم الوظيفية بكل إخلاص، مما يجعل الالتزام التنظيمي نابعاً من قناعة ذاتية ورغبة حقيقية في خدمة المؤسسة وتحقيق أهدافها. كما تسهم في تعزيز الرقابة الذاتية لدى العاملين، وتقلل من الحاجة إلى الرقابة الخارجية المستمرة، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء والانضباط داخل المنظمة.

كما تساهم الأمانة في بناء الثقة التنظيمية من خلال التعامل الصادق والشفاف بين الإدارة والعاملين، سواء في توزيع المهام أو تقييم الأداء أو منح الحوافز والترقيات. ويؤدي ذلك إلى زيادة شعور العاملين بالعدالة والتقدير، مما يعزز انتماءهم للمؤسسة وولاءهم لها. كذلك فإن الأمانة في نقل المعلومات وتبادلها تساعد على الحد من الشائعات وسوء الفهم، وتوفر مناخاً تنظيمياً قائماً على التعاون والتفاهم والاحترام المتبادل بين مختلف المستويات الإدارية.

وتؤدي أخلاقيات الأمانة أيضاً إلى تعزيز الشعور بالمسؤولية لدى العاملين تجاه المؤسسة ومصالحها، حيث يحرص الموظف الأمين على المحافظة على ممتلكات المنظمة وأسرارها والالتزام بقوانينها وتعليماتها. كما تسهم في ترسيخ السلوكيات الإيجابية داخل بيئة العمل وتشجع العاملين على بذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة. لذلك تحرص المؤسسات على دعم قيمة الأمانة من خلال برامج التوجيه والتدريب، واعتماد أنظمة تقييم عادلة وشفافة، وتقديم القيادات الإدارية نماذج إيجابية في الصدق والنزاهة، بما يعزز الالتزام التنظيمي ويضمن استمراريته.¹

¹ المرجع السابق، ص 443.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية

يهدف هذا المبحث إلى استعراض الأبحاث والدراسات السابقة المتعلقة بأخلاقيات العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي في مختلف بيئات العمل. يركز المبحث على توضيح مستوى الاهتمام بأخلاقيات العمل، الأبعاد المختلفة لهذه الأخلاقيات، وكيفية تأثيرها على سلوكيات العاملين وولائهم للمؤسسات.

المطلب الأول: الأبحاث والدراسات السابقة

الفرع الأول: الدراسات المحلية

أولاً: دراسة بوحفص عبد القادر، لعربي فتحة، دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين - دراسة حالة مؤسسة اقتصادية جزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة أم البواقي، المجلد 09، العدد 01، 2020: هدفت هذه الدراسة إلى:

- التعرف على واقع أخلاقيات العمل داخل المؤسسة محل الدراسة.
 - إبراز مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين.
 - دراسة العلاقة بين أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي.
 - معرفة مدى تأثير أخلاقيات العمل على سلوك العاملين وانتمائهم التنظيمي.
- ولتحقيق هذه الأهداف اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم إعداد استبيان وزع على عينة من العمال والموظفين داخل المؤسسة، كما تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS واختبار الفرضيات من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة.
- وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ✓ وجود مستوى متوسط إلى مرتفع من أخلاقيات العمل داخل المؤسسة.
- ✓ وجود التزام تنظيمي مقبول لدى العاملين.
- ✓ وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي.
- ✓ وجود أثر معنوي لأخلاقيات العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين.
- ✓ تساهم قيم التعاون والعدالة واحترام القوانين المهنية في رفع درجة الولاء والانتماء التنظيمي لدى الموظفين.

ثانياً: دراسة مختاري ادريس، شريفي جلول، صوار يوسف، أثر أخلاقيات العمل الإسلامي على الالتزام التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط - دراسة لعينة من العمال بولاية سعيدة -، مجلة الاقتصاد والمالية، المجلد 08، العدد 01، 2022:

هدفت هذه الدراسة إلى مجموعة من النقاط أهمها:

- التعرف على أثر أخلاقيات العمل الإسلامي على الالتزام التنظيمي.
 - إبراز دور الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامي والالتزام التنظيمي.
 - تحليل أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامي (الإبداع، الشفافية والصدق، الالتزام في العمل، التعاون، الإتقان، العدالة والإنصاف، الرفق والتسامح، المسؤولية، القوة) وعلاقتها بالمتغيرات التنظيمية.
- ولتحقيق هذه الأهداف اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي التحليلي من خلال استخدام أسلوب النمذجة بالمعادلات الهيكلية (Smart PLS 3) وتطبيق استبيان على عينة عشوائية من العمال بولاية سعيده، وذلك بهدف تحليل العلاقات السببية بين متغيرات الدراسة واختبار الفرضيات المقترحة بدقة إحصائية.
- وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:

- ✓ وجود علاقة إيجابية بين أخلاقيات العمل الإسلامي وجميع أبعادها.
- ✓ وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل الإسلامي على كل من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.
- ✓ عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي.
- ✓ عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل الإسلامي على الالتزام التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

الفرع الثاني: الدراسات العربية

أولاً: دراسة يوسف درويش عبد الرحمن، أثر أخلاقيات العمل الإسلامية على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي في بيئة عمل متعددة الثقافات، مجلة الإدارة عبر الثقافات، المجلد 22، العدد 3، الإمارات العربية المتحدة، 2015:

هدفت هذه الدراسة إلى مجموعة من النقاط أهمها:

- التعرف على مستوى تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامية لدى العاملين في المؤسسات الإماراتية متعددة الثقافات.
- دراسة أثر أخلاقيات العمل الإسلامية على الالتزام التنظيمي لدى العاملين.
- تحليل العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والرضا الوظيفي كمتغير وسيط يؤثر في الالتزام التنظيمي.
- فهم كيفية تأثير القيم الأخلاقية في بيئة عمل متعددة الثقافات على سلوك العاملين وأدائهم.

ولتحقيق هذه الأهداف اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من العاملين في مؤسسات مختلفة بالإمارات العربية المتحدة، مع تحليل البيانات باستخدام برنامج

SPSS واختبار العلاقات والارتباطات بين المتغيرات، وذلك بهدف تحديد درجة التأثير المباشر وغير المباشر لأخلاقيات العمل الإسلامية على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.

وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:

- ✓ يوجد مستوى مرتفع من الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية لدى العاملين.
- ✓ هناك علاقة ارتباطية إيجابية قوية بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي.
- ✓ يساهم الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في تعزيز العلاقة بين الأخلاقيات والالتزام التنظيمي.
- ✓ تساهم أخلاقيات العمل الإسلامية في تعزيز الولاء والانتماء للمؤسسة، وتحسين الأداء المهني.
- ✓ القيم الأخلاقية تساهم في تقليل السلوكيات السلبية داخل بيئة العمل متعددة الثقافات، مثل الغياب المتكرر أو قلة الالتزام بالواجبات.
- ✓ تؤثر الأخلاقيات بشكل مباشر على رضا العاملين عن عملهم، ما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والكفاءة.

ثانياً: دراسة علي أحمد عتيق، ناصر حبتور، أخلاقيات العمل الإسلامية وتأثيرها على تعزيز الالتزام التنظيمي في الجامعات التعليمية الخاصة في البحرين، المجلة الدولية لإدارة الموارد البشرية الإسلامية، المجلد 03، العدد 02، مملكة البحرين، 2022.

هدفت هذه الدراسة إلى مجموعة من النقاط أهمها:

- التعرف على مستوى تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامية لدى العاملين في الجامعات الخاصة في البحرين.
 - دراسة أثر أخلاقيات العمل الإسلامية على الالتزام التنظيمي لدى العاملين.
 - تحليل أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، المعيارى، والاستمراري) وعلاقتها بالقيم الأخلاقية الإسلامية في بيئة العمل.
 - فهم كيف يمكن لأخلاقيات العمل الإسلامية تعزيز الولاء والانتماء للمؤسسة التعليمية وتحسين أداء العاملين.
- ولتحقيق هذه الأهداف اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من العاملين في الجامعات الخاصة، وتحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS واختبار العلاقات والارتباطات بين المتغيرات، وذلك بهدف تحديد درجة التأثير المباشر لأخلاقيات العمل الإسلامية على الالتزام التنظيمي وتحليل أبعادها المختلفة.

وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:

- ✓ يوجد مستوى مرتفع من الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية لدى العاملين في الجامعات الخاصة.
- ✓ هناك علاقة ارتباطية إيجابية قوية بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي بمختلف أبعاده.
- ✓ تساهم القيم الأخلاقية في تعزيز الولاء والانتماء للمؤسسة، وتقليل السلوكيات السلبية مثل الغياب أو ضعف الأداء.
- ✓ الالتزام التنظيمي يتجلى في الالتزام العاطفي (الولاء والانتماء)، الالتزام المعياري (الالتزام بالمعايير والسياسات)، والاستمراري (الرغبة في البقاء ضمن المؤسسة).
- ✓ تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامية يساهم في رفع رضا العاملين وتحسين الأداء الوظيفي بشكل عام.

الفرع الثالث: الدراسات الأجنبية

أولاً:

- ❖ Salahudin, Shahrul Nizam bin, Baharuddin, Siti Sarah binti, Safizal, Muhammad & Osman, Abdullah 'The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment, Procedia Economics and Finance ,Procedia Economics and Finance 35 (2016).

هدفت هذه الدراسة إلى مجموعة من النقاط أهمها:

- دراسة أثر أخلاقيات العمل الإسلامية على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ماليزيا.
 - تحليل العلاقة بين أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية (الصدق، الأمانة، المسؤولية، الإخلاص، العدالة) وأبعاد الالتزام التنظيمي (العاطفي، المعياري، والاستمراري).
 - فهم كيف تساهم القيم الأخلاقية الإسلامية في رفع ولاء وانتماء الموظفين للمؤسسة.
- ولتحقيق هذه الأهداف اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الكمي من خلال استخدام استبيان تم توزيعه على عينة من العاملين في مؤسسات صغيرة ومتوسطة ماليزية، وتحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS لاختبار العلاقات والارتباطات بين المتغيرات، وذلك بهدف تحديد درجة تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية على الالتزام التنظيمي وأبعاده المختلفة.

وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:

- ✓ يوجد مستوى مرتفع من الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية لدى العاملين في المؤسسات المستهدفة.
- ✓ هناك علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي بمختلف أبعاده.
- ✓ الالتزام العاطفي للمؤسسة يتأثر بشكل واضح بالقيم الأخلاقية الإسلامية، حيث يزيد شعور الموظف بالولاء والانتماء.
- ✓ الالتزام المعياري والاستمراري أيضا تأثر إيجابيا بالقيم الإسلامية، مما يساهم في استقرار العاملين وتقليل معدلات الغياب أو التسرب الوظيفي.
- ✓ تعزيز أخلاقيات العمل يساهم في تحسين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي العام للموظفين.

ثانيا:

❖ **Fadillah Ismail ،Farahwahidah Mohd Yusof ،Nur Amalina Mohd Rosli،
Relationship Between Work Ethics and Organizational Commitment Among
Employees at Furniture Manufacturer in Johor ,ADVANCES IN
HUMANITIES AND CONTEMPORARY STUDIES e-ISSN: 2773-4781 .2024**

هدفت هذه الدراسة إلى مجموعة من النقاط أهمها:

- التعرف على مستوى أخلاقيات العمل لدى العاملين في مصنع الأثاث بجوهور بماليزيا.
 - تحليل أثر أخلاقيات العمل على الالتزام التنظيمي لدى العاملين.
 - دراسة العلاقة بين أبعاد أخلاقيات العمل (مثل الاجتهاد، الانضباط، المسؤولية) وأبعاد الالتزام التنظيمي (العاطفي، المعياري، الاستمراري).
 - فهم كيفية تأثير أخلاقيات العمل على سلوك العاملين ومواقفهم تجاه المؤسسة.
- ولتحقيق هذه الأهداف اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الكمي من خلال استخدام الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات من عينة من العاملين في مصنع الأثاث في جوهور، وتحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS لاختبار ارتباط المتغيرات المختلفة والعلاقات بينها، وذلك بهدف قياس مستوى التأثير والارتباط بين أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي بدقة إحصائية.

وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:

- ✓ يوجد مستوى جيد من التزام العاملين بقيم وأنماط أخلاقيات العمل داخل المصنع.

- ✓ هناك علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي لدى العاملين.
- ✓ الأخلاقيات التي تتعلق بالاجتهاد والانضباط والمساءلة تسهم بشكل واضح في زيادة ولاء العاملين لمؤسستهم.
- ✓ أبعاد الالتزام التنظيمي (العاطفي، المعيارى، الاستمراري) تأثرت بشكل إيجابي حيث ارتفع شعور الانتماء والرغبة في البقاء داخل المؤسسة بمجرد ارتفاع مستوى الأخلاقيات.
- ✓ تعزيز ثقافة أخلاقيات العمل يسهم في تحسين بيئة العمل ويقلل السلوكيات السلبية التي تؤثر على الانتاجية.

المطلب الثاني: مناقشة الدراسات السابقة

الفرع الأول: أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

أولاً: أوجه التشابه

تظهر الدراسات السابقة عدة نقاط مشتركة توضح مدى تأثير أخلاقيات العمل على الالتزام التنظيمي:

- ✓ جميع الدراسات أكدت على وجود علاقة إيجابية بين أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي.
- ✓ استخدمت أغلب الدراسات المنهج الوصفي التحليلي مع الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات.
- ✓ ركزت جميع الدراسات على أبعاد الالتزام التنظيمي الثلاثة: العاطفي، المعيارى، والاستمراري.
- ✓ الدراسات العربية والمحلية ركزت على أخلاقيات العمل الإسلامية كعامل مؤثر في تحسين الأداء الوظيفي.

ثانياً: أوجه الاختلاف

على الرغم من التشابهات، هناك بعض الاختلافات المهمة بين الدراسات:

- ✓ البيئة الجغرافية والمؤسسية تختلف بين الدراسات المحلية، العربية والأجنبية، مما يعكس تنوع الثقافات وسياق العمل.
- ✓ بعض الدراسات تناولت الرضا الوظيفي كمتغير وسيط، بينما تجاهلته أخرى أو لم يكن له أثر إحصائي.
- ✓ اختلفت الأدوات التحليلية، فبعض الدراسات استخدمت النمذجة بالمعادلات الهيكلية (Smart PLS)، وأخرى استخدمت تحليل الانحدار البسيط والمتعدد عبر SPSS.
- ✓ تختلف أبعاد أخلاقيات العمل المدروسة بين الدراسات، حيث ركزت بعض الدراسات على الصدق، المسؤولية، الإخلاص، بينما تناولت أخرى الإبداع، الشفافية، العدالة، الرفق، وغيرها.

الفرع الثاني: القيمة المضافة للدراسة الحالية.

تتميز الدراسة الحالية بكونها تطبيقية ومباشرة على بيئة العمل الواقعية، حيث يتم إجراء البحث في مديرية الصيد البحري نفسها، ما يزيد من مصداقية النتائج وشفافيتها. قرب الدراسة من مكان العمل يجعل التحليل أكثر دقة ويعكس سلوكيات العاملين الحقيقية تجاه الالتزام بأخلاقيات العمل، كما يتيح ملاحظة العلاقات الواقعية بين الأخلاقيات والالتزام التنظيمي. هذه الميزة تجعل النتائج قابلة للتطبيق الفعلي وتوفر توصيات عملية لتحسين الأداء والالتزام في المؤسسة.

أهم النقاط المضافة:

- ✓ الدراسة تجري في نفس بيئة العمل، مما يجعل النتائج واقعية وقريبة من الواقع الفعلي للعاملين.
- ✓ زيادة الشفافية والمصداقية في جمع وتحليل البيانات لأن الباحث يلمس الظواهر مباشرة.
- ✓ إمكانية رصد التأثير الفعلي لأخلاقيات العمل على الالتزام التنظيمي في بيئة عملية.
- ✓ تتيح نتائج الدراسة تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق لتحسين الأداء والولاء المؤسسي.

خلاصة

من خلال هذا الفصل، تم التطرق إلى الإطار النظري لأخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي، باعتبارهما من المفاهيم الأساسية التي تؤثر في سلوك العاملين وأداء المنظمات. حيث تم توضيح مفهوم أخلاقيات العمل وأهميتها ومصادرها وأبعادها، إلى جانب إبراز مفهوم الالتزام التنظيمي وخصائصه وأبعاده والعوامل المؤثرة فيه.

كما تم بيان العلاقة بين المتغيرين، إذ تسهم أخلاقيات العمل في تعزيز الانضباط والمسؤولية والولاء التنظيمي، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين. وقد أكدت الدراسات السابقة وجود علاقة إيجابية بين أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي، وهو ما يعزز أهمية دراسة هذا الموضوع ميدانياً لفهم هذه العلاقة بشكل أعمق داخل المؤسسة محل الدراسة.

الفصل الثاني

دراسة تطبيقية في مديرية الصيد البحري وتربية المائيات
لولاية -سكيكدة-

تمهيد

بعد التطرق في الفصل النظري إلى مختلف المفاهيم المرتبطة بأخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي، من خلال عرض أهم التعاريف والنظريات والأبعاد المتعلقة بالمتغيرين، تأتي الدراسة التطبيقية كمرحلة أساسية تهدف إلى إسقاط الجانب النظري على الواقع الميداني، وذلك من أجل معرفة طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل ومستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين.

وقد تم إجراء هذه الدراسة الميدانية على مستوى مديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة، باعتبارها من المؤسسات العمومية التي تعتمد في تسييرها على الموارد البشرية، مما يجعل موضوع أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي ذا أهمية كبيرة داخلها، خاصة في ظل الحاجة إلى تحسين الأداء الإداري وتعزيز روح المسؤولية والانتماء لدى الموظفين.

وسيتم في هذا الفصل التطرق إلى مختلف الإجراءات المنهجية المعتمدة في الدراسة، بداية بتقديم المؤسسة محل الدراسة، ثم توضيح مجتمع وعينة الدراسة، والأدوات المستخدمة في جمع البيانات وتحليلها، وصولاً إلى عرض نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها في ضوء فرضيات الدراسة والأهداف المسطرة.

ويتم تقسيم الفصل إلى مبحثين:

❖ **المبحث الأول: الإطار المنهجي والأدوات المستخدمة للدراسة**

❖ **المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة**

المبحث الأول: الإطار المنهجي والأدوات المستخدمة في الدراسة

من أجل إنجاز دراسة علمية قائمة على أسس منهجية سليمة، والوصول إلى نتائج دقيقة وذات مصداقية، كان من الضروري الاعتماد على منهجية علمية واضحة تساعد على تحليل المعطيات وتفسيرها بطريقة موضوعية. وتعد المنهجية العلمية من أهم الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في مختلف مراحل الدراسة، لأنها تساهم في تنظيم العمل البحثي وتحديد الأدوات المناسبة لجمع البيانات وتحليلها. وعليه، سيتم في هذا المبحث عرض مختلف الإجراءات المنهجية المعتمدة، بالإضافة إلى توضيح الأدوات المستخدمة في جمع المعلومات المتعلقة بالدراسة التطبيقية.

المطلب الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة

سنركز في هذا المطلب على تقديم المؤسسة محل الدراسة من خلال التعريف بها، والتطرق إلى نشأتها ونشاطها الأساسي، كما سيتم توضيح الطريقة المتبعة في إنجاز الدراسة الميدانية، وذلك من خلال تحديد مجتمع الدراسة والعينة المعتمدة، مع بيان الأساليب المستخدمة في جمع البيانات وتحليلها بما يخدم أهداف الدراسة.

الفرع الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة

أولاً: تعريف مديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية سكيكدة

تعد مديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية سكيكدة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تمثل مصلحة خارجية تابعة لوزارة الصيد البحري والمنتجات الصيدية، وتتولى تنفيذ السياسة الوطنية الخاصة بقطاع الصيد البحري وتربية المائيات على المستوى المحلي. وتتمثل مهامها الأساسية في تنظيم نشاطات الصيد البحري والصيد القاري وتربية المائيات، إضافة إلى حماية الثروة السمكية والمحافظة عليها وضمان استغلالها بشكل عقلاني ومستدام.

كما تعمل المديرية على متابعة المشاريع الاستثمارية التابعة للقطاع، وتشجيع الاستثمار في مجال الصيد البحري وتربية المائيات، مع السهر على تطبيق القوانين والتنظيمات المتعلقة بالنشاطات البحرية. وتساهم كذلك في جمع البيانات والإحصائيات المتعلقة بالإنتاج والتسويق، إضافة إلى مرافقة المهنيين وتقديم التكوين والإرشاد لهم بما يساهم في تطوير القطاع وتحسين مردوديته الاقتصادية والاجتماعية.

ثانياً: أسباب نشأة مديرية الصيد البحري وتربية المائيات

جاءت نشأة مديرية الصيد البحري وتربية المائيات نتيجة للتطور الذي عرفه قطاع الصيد البحري في الجزائر، والحاجة إلى إنشاء جهاز إداري متخصص يتولى تنظيم هذا القطاع والإشراف عليه محليا. كما ساهمت أهمية الثروة البحرية

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في مديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية -سكيكدة-

التي تزخر بها ولاية سكيكدة، باعتبارها ولاية ساحلية، في ضرورة إنشاء مديرية مستقلة تهتم بتسيير النشاطات البحرية ومراقبتها.

ومن بين أهم أسباب نشأتها:

- ✓ تنظيم نشاطات الصيد البحري والصيد القاري وتربية المائيات وفق تشريعات وقوانين محددة.
- ✓ حماية الثروة السمكية والمحافظة عليها من الاستغلال العشوائي.
- ✓ تشجيع الاستثمار في قطاع الصيد البحري وتربية المائيات وتطوير الصناعات المرتبطة به.
- ✓ ضمان مراقبة جودة المنتجات الصيدية واحترام شروط النظافة والصحة.
- ✓ مرافقة الصيادين والمهنيين وتوفير التأطير والتكوين اللازم لهم.
- ✓ المساهمة في التنمية الاقتصادية المحلية من خلال تطوير قطاع الصيد البحري.
- ✓ تحسين تسيير الموانئ ومحطات الصيد ومتابعة المشاريع المتعلقة بالقطاع.

ثالثا: الجانب الجغرافي والبشري للمديرية

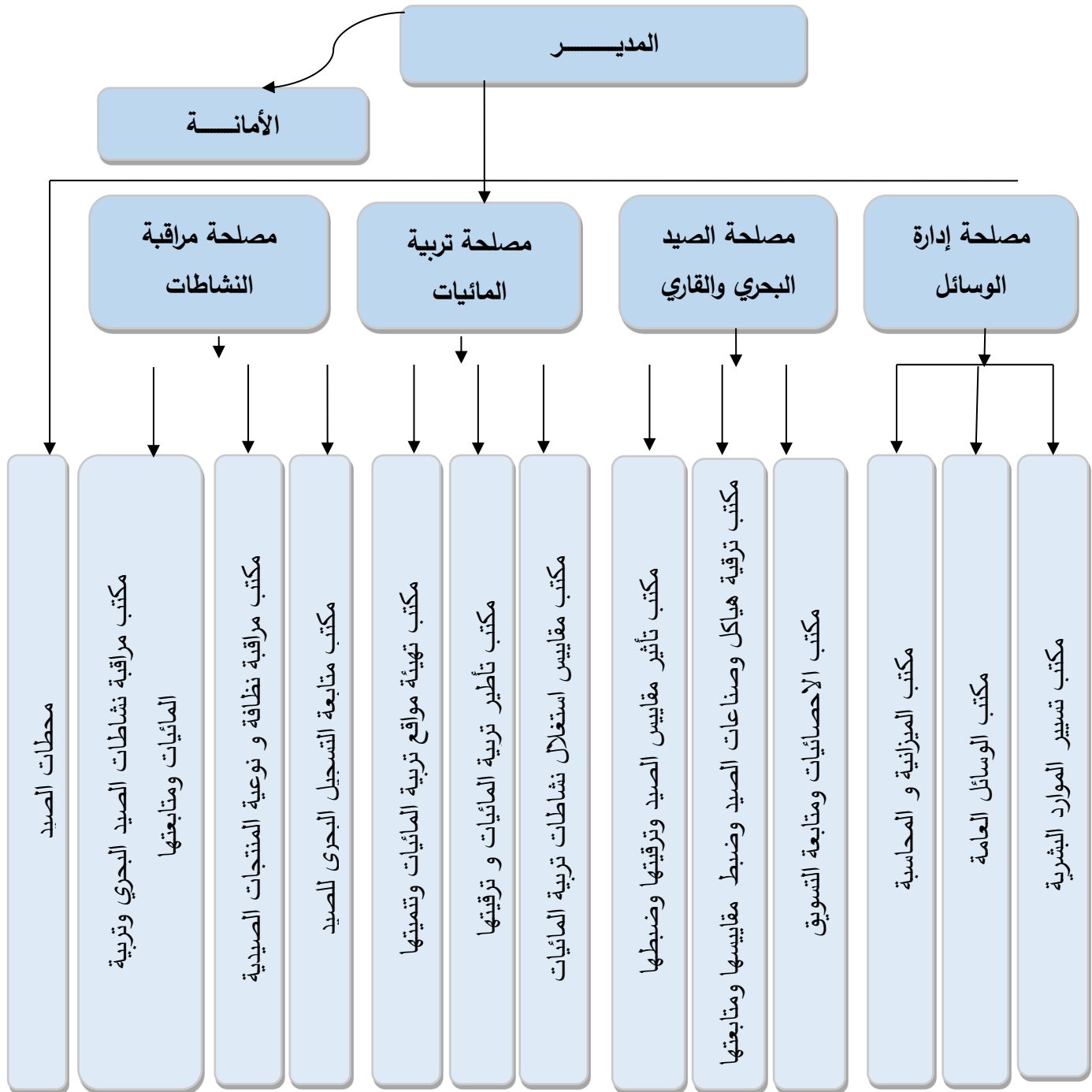
تقع مديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية سكيكدة بولاية سكيكدة الواقعة في الجهة الشرقية للجزائر، وهي ولاية ساحلية تتميز بشريط ساحلي هام يساهم في نشاط الصيد البحري وتربية المائيات. كما تمتلك الولاية عدة موانئ ومحطات للصيد، الأمر الذي يجعلها منطقة مناسبة لتطوير هذا القطاع.

ويمتد الاختصاص الإقليمي للمديرية ليشمل ولاية سكيكدة بالإضافة إلى ولاية قسنطينة، حيث تشرف المديرية على مختلف النشاطات المرتبطة بالصيد البحري وتربية المائيات ضمن هذا المجال الجغرافي.

أما من الناحية البشرية، فتضم المديرية مجموعة من الموظفين والإطارات الإدارية والتقنية الذين يعملون في مختلف المصالح والمكاتب التابعة لها، حيث يتم توزيع المهام حسب الاختصاصات من أجل ضمان السير الحسن للإدارة وتحقيق أهدافها. كما تضم المديرية أربع محطات للصيد تتمثل في محطة سطورة، محطة المرسى، محطة القل، ومحطة قسنطينة، والتي تساهم في تنفيذ المهام الميدانية المتعلقة بالإحصاء والمتابعة والتنظيم.

رابعاً: الهيكل التنظيمي للمؤسسة

الشكل رقم 01: الهيكل التنظيمي لمديرية الصيد البحري وتربية المائيات



المصدر: تم إعداده انطلاقاً من الجريدة الرسمية.

❖ شرح الهيكل التنظيمي:

يعتمد الهيكل التنظيمي لمديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية سكيكدة على تقسيم إداري يهدف إلى تنظيم العمل وتوزيع المهام والمسؤوليات بين مختلف المصالح والمكاتب، بما يضمن فعالية الأداء وتحقيق أهداف المديرية. ويتكون الهيكل التنظيمي من عدة مصالح رئيسية، تضم كل مصلحة مجموعة من المكاتب المتخصصة.

1- مصلحة الصيد البحري والصيد القاري

تتكفل بمتابعة وتنظيم عمليات الصيد البحري والصيد القاري، والسهر على تطبيق القوانين المتعلقة بالنشاط، إضافة إلى إعداد برامج التنمية الخاصة بالقطاع. وتضم:

- مكتب تأطير مقاييس الصيد وترقيتها وضبطها.
- مكتب ترقية هياكل وصناعات الصيد وضبط مقاييسها.
- مكتب الإحصائيات ومتابعة التسويق.

2- مصلحة تربية المائيات

تهتم بمتابعة نشاطات تربية المائيات وتنظيمها، مع المحافظة على البيئة وضمان الاستغلال العقلاني للموارد المائية. وتشمل:

- مكتب تهيئة مواقع تربية المائيات وتنميتها.
- مكتب تأطير نشاطات تربية المائيات وترقيتها.
- مكتب ضبط مقاييس استغلال نشاطات تربية المائيات.

3- مصلحة مراقبة النشاطات

تعمل على السهر على تطبيق التشريعات والتنظيمات المتعلقة بالصيد البحري وتربية المائيات، ومراقبة النشاطات المرتبطة بها. وتتكون من:

- مكتب مراقبة نشاطات الصيد البحري وتربية المائيات.
- مكتب مراقبة نظافة ونوعية المنتجات الصيدية.
- مكتب متابعة التسجيل البحري للصيد.

4- مصلحة إدارة الوسائل

تعتبر من أهم المصالح داخل المديرية، إذ تشرف على تسيير الموارد البشرية والمالية والمادية. وتضم:

- مكتب الميزانية والمحاسبة.
- مكتب تسيير الموارد البشرية.
- مكتب الوسائل العامة.

كما تتفرع عن المديرية أربع محطات للصيد تقوم بمهام ميدانية تتمثل في تمثيل الإدارة، جمع الإحصائيات، متابعة المشاريع الاستثمارية، وتنشيط الحركة التعاونية والجمعية في قطاع الصيد البحري وتربية المائيات.

الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

تم تطبيق هذه الدراسة على مديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية سكيكدة، وذلك من خلال دراسة أثر أخلاقيات العمل على الالتزام التنظيمي لدى الموظفين. وقد تم تحديد مجتمع الدراسة والمتمثل في جميع الموظفين العاملين بالمديرية بمختلف مصالحها الإدارية والتقنية، والذين يشغلون مستويات وظيفية مختلفة.

ولغرض إنجاز الدراسة الميدانية، تم اختيار طريقة المسح الشامل حيث تم أخذ جميع عناصر المجتمع الذي بلغ 60، حيث تم توزيع الاستبيان على أفراد هذه العينة قصد جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، وقد شملت العينة موظفين من مختلف المصالح التابعة للمديرية، بهدف الوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية تعكس واقع أخلاقيات العمل ومستوى الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة.

كما تم الاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية لجمع المعلومات، باعتباره من أكثر الأدوات ملائمة للدراسات الميدانية، حيث ساهم في الحصول على البيانات اللازمة لتحليل العلاقة بين أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي لدى الموظفين.

الفرع الثالث: متغيرات الدراسة

من أجل معالجة الدراسة وتحقيق أهدافها، تم الاعتماد على نموذج افتراضي يتضمن المتغيرات التالية:

❖ **المتغير المستقل:** ويتمثل في أخلاقيات العمل.

❖ **المتغير التابع:** ويتمثل في الالتزام التنظيمي.

❖ **المتغيرات الشخصية:** ويتمثل في:

✓ **الجنس.**

✓ العمر.

✓ المؤهل العلمي

✓ الوظيفية.

✓ سنوات الخبرة.

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

سيتم من خلال هذا المطلب التعرف على الأدوات المستخدمة في جمع البيانات المتعلقة بالدراسة، بالإضافة إلى الأساليب المعتمدة في تحليلها، وذلك بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة تساعد في اختبار فرضيات الدراسة وتحقيق أهدافها.

الفرع الأول: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

نظرا لأهمية البيانات المراد جمعها، وبهدف الحصول على معلومات دقيقة حول دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى موظفي مديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية سكيكدة، تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، باعتباره من أكثر الأدوات ملائمة للدراسات الميدانية، كما تم تصميمه بالاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة.

❖ الاستبيان:

تم إعداد الاستبيان بطريقة تسمح بجمع المعلومات اللازمة للإجابة عن إشكالية الدراسة واختبار فرضياتها، وقد تم تقسيمه إلى ثلاثة محاور رئيسية، تمثلت فيما يلي:

✓ **المحور الأول:** يتعلق بالبيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وتشمل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الوظيفة.

✓ **المحور الثاني:** يتعلق بمتغير أخلاقيات العمل باعتباره المتغير المستقل، وقد تم تقسيمه إلى عدة أبعاد تتمثل في:

▪ العدالة والنزاهة.

▪ المسؤولية والشفافية.

▪ الأمانة.

▪ الولاء المؤسسي.

■ الاستقلالية والموضوعية.

وقد احتوى كل بعد على مجموعة من العبارات التي تهدف إلى قياس مستوى توفر أخلاقيات العمل لدى الموظفين.

✓ **المحور الثالث:** يتعلق بمتغير الالتزام التنظيمي باعتباره المتغير التابع، وتم تقسيمه إلى عدة أبعاد تتمثل في:

■ الالتزام العاطفي.

■ الالتزام المعياري.

■ الالتزام الاستمراري.

كما تضمن كل بعد مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمديرية.

✓ **حجم وعينة المجتمع**

تم توزيع (60) استبياناً على أفراد عينة الدراسة من موظفي المديرية، حيث تم استرجاع عدد من الاستبيانات، في حين لم يتم (10) أفراد بالرد على الاستبيان، كما تم إقصاء (5) استبيانات لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي بسبب عدم الإجابة على جميع الأسئلة، إضافة إلى (5) استبيانات تم إرسالها عبر البريد الإلكتروني ولم يتم الرد عليها. وبذلك بلغ عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل الإحصائي (40) استبياناً.

جدول رقم (01): توزيع الاستبيان على عينة الدراسة

عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المسترجعة	عدد الاستبيانات الغير صالحة للدراسة	عدد الاستبيانات الغير مسترجعة	عدد الاستبيانات الاجمالي
60	45	5	15	40
%100	%75	13.33%	%25	%66.66

المصدر: من اعداد الطالبة.

وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرث الخماسي (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) لقياس متغيرات الدراسة حيث تم إعطاء الأوزان التالية كما هو موضح في الجدول:

جدول رقم (02): مقياس ليكرث الخماسي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
05	04	03	02	01

المصدر: من اعداد الطالبة

الفرع الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات المجمعة، تم الاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وذلك لما يوفره من أدوات وأساليب إحصائية تساعد على معالجة البيانات وتحليلها بطريقة دقيقة ومنظمة، حيث تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية المناسبة لطبيعة الدراسة.

وقد تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

1- التكرارات والنسب المئوية:

تم استخدامها لوصف الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، مثل الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، والأقدمية المهنية.

2- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:

استخدمت من أجل تحديد اتجاهات أفراد العينة نحو عبارات الاستبيان، وقياس درجة تشتت إجاباتهم حول المتوسط الحسابي لكل عبارة ولكل بعد من أبعاد الدراسة.

3- معامل الثبات ألفا كرونباخ:

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ للتحقق من درجة ثبات الاستبيان، وذلك من خلال قياس الاتساق الداخلي لعبارات محاور وأبعاد الدراسة، حيث يساعد هذا المعامل في التأكد من مدى مصداقية أداة الدراسة وصلاحياتها للتحليل الإحصائي.

4- مقياس ليكرت الخماسي:

تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي في تصميم الاستبيان، حيث تم تحديد بدائل الإجابة وفق التدرج التالي:

(1) غير موافق بشدة،

(2) غير موافق،

(3) محايد،

(4) موافق،

(5) موافق بشدة.

وقد تم حساب طول الفئة لتفسير المتوسطات الحسابية كما يلي:

المدى = أكبر قيمة في المقياس - أصغر قيمة في المقياس

$$4 = 1 - 5$$

$$\text{أي المدى} = 4$$

ثم تم تقسيم المدى على عدد فئات مقياس ليكرت الخماسي:

$$0.8 = 5 \div 4$$

وبإضافة قيمة طول الفئة (0.8) تدريجيا إلى أقل قيمة في المقياس، تم تحديد مستويات تفسير المتوسطات الحسابية كما يلي:

من 1 إلى أقل من 1.80: درجة منخفضة جدا.

من 1.80 إلى أقل من 2.60: درجة منخفضة.

من 2.60 إلى أقل من 3.40: درجة متوسطة.

من 3.40 إلى أقل من 4.20: درجة مرتفعة.

من 4.20 إلى 5: درجة مرتفعة جدا.

وبناء على هذا التقسيم، تم تفسير نتائج إجابات أفراد العينة المتعلقة بأبعاد أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي.

جدول رقم (03): درجات توزيع قيم متغيرات الدراسة

الدرجات المقابلة	درجة الموافقة	الفئات
غير موافق بشدة	ضعيفة جدا	[1.80-1]
غير موافق	ضعيفة	[2.60-1.80]
محايد	متوسطة	[3.40-2.60]
موافق	مرتفعة	[4.20-3.40]
موافق بشدة	مرتفعة جدا	[5.00-4.20]

المصدر: من اعداد الطالبة

5- اختبار التوزيع الطبيعي

تم استخدام اختبار التوزيع الطبيعي للتأكد من أن بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، وذلك بهدف اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، حيث يعد التحقق من التوزيع الطبيعي من الشروط الأساسية لاستخدام بعض الاختبارات الإحصائية المعلمية.

6- معامل ارتباط بيرسون

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس درجة الارتباط بين فقرات كل بعد من أبعاد الدراسة، وذلك بهدف التحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، والتأكد من مدى انسجام العبارات مع الأبعاد التي تنتمي إليها.

7- الانحدار الخطي البسيط

تم الاعتماد على أسلوب الانحدار الخطي البسيط لمعرفة مدى تأثير المتغير المستقل والمتمثل في أخلاقيات العمل على المتغير التابع والمتمثل في الالتزام التنظيمي، بالإضافة إلى تحديد طبيعة العلاقة بينهما.

8- اختبار (T) واختبار (F)

تم استخدام اختبار (T) واختبار (F) لاختبار فرضيات الدراسة، حيث استخدم اختبار (F) لاختبار الفرضية الرئيسية المتعلقة بتأثير أخلاقيات العمل على الالتزام التنظيمي، بينما استخدم اختبار (T) لاختبار الفرضيات الفرعية الخاصة بأبعاد الدراسة.

الفرع الثالث: صدق وثبات الدراسة

يقصد بصدق وثبات الدراسة مدى صلاحية أداة الدراسة لقياس ما وضعت من أجله، ومدى دقة النتائج التي يتم التوصل إليها من خلال تطبيقها. وللتحقق من صدق وثبات الاستبيان، تم الاعتماد على مجموعة من الاختبارات الإحصائية، تمثلت فيما يلي:

أولاً: الصدق الظاهري

تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين في مجال الإدارة والعلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بما فيهم الأستاذ المشرف، وذلك بهدف التأكد من سلامة صياغة العبارات ومدى ملاءمتها لموضوع الدراسة المتعلق بأخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي، بالإضافة إلى التأكد من وضوح الأسئلة وانتمائها للأبعاد المراد قياسها.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في مديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية -سكيكدة-

وقد تم الاعتماد على ملاحظات وآراء الأساتذة المحكمين، حيث أجريت التعديلات اللازمة على بعض العبارات وفقا لمقترحاتهم، سواء من حيث الصياغة أو الترتيب أو الحذف والإضافة، إلى أن أصبح الاستبيان في صورته النهائية جاهزا للتوزيع على أفراد عينة الدراسة بمديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية سكيكدة.

ثانيا: ثبات أداة الدراسة (الاستبيان)

يقصد بثبات أداة الدراسة مدى قدرتها على إعطاء نفس النتائج تقريبا إذا ما تم تطبيقها أكثر من مرة في نفس الظروف وعلى نفس الفئة، وهو ما يعكس درجة الاتساق والاستقرار في نتائج الاستبيان.

وللتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ باعتباره من أكثر الأساليب الإحصائية استخداما في قياس الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (04): معامل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبيان

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ
العدالة والنزاهة	5	0.833
المسؤولية والشفافية	6	0.821
الأمانة	5	0.839
الولاء المؤسسي	3	0.728
الاستقلالية والموضوعية	5	0.688
محور: أخلاقيات العمل		0.937
الالتزام المعياري	5	0.817
الالتزام العاطفي	4	0.800
الالتزام الاستمراري	4	0.452
محور: الالتزام التنظيمي		0.865
المجموع	37	0.947

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ أن قيم معامل ألفا كرونباخ الخاصة بمحاور وأبعاد الدراسة جاءت في معظمها مرتفعة، مما يدل على وجود درجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي بين عبارات الاستبيان.

فبالنسبة لمحور أخلاقيات العمل، سجلت أبعاد العدالة والنزاهة، المسؤولية والشفافية، والأمانة قيم ثبات مرتفعة بلغت على التوالي 0.833 و 0.821 و 0.839، وهو ما يعكس تجانس العبارات وقدرتها على قياس هذه الأبعاد بدقة. كما

سجل بعد الولاء المؤسسي قيمة مقبولة قدرت ب 0.728، في حين بلغت قيمة بعد الاستقلالية والموضوعية 0.688 وهي قيمة مقبولة احصائيا. وقد بلغت القيمة الإجمالية لمحور أخلاقيات العمل 0.937، وهي قيمة مرتفعة جدا تدل على قوة وثبات هذا المحور.

أما فيما يتعلق بمحور الالتزام التنظيمي، فقد سجل بعد الالتزام المعياري قيمة ثبات بلغت 0.817، بينما بلغ معامل الثبات لبعد الالتزام العاطفي 0.800، وهما قيمتان مرتفعتان تدلان على اتساق العبارات. في المقابل، سجل بعد الالتزام الاستمراري قيمة منخفضة نسبيا قدرت ب 0.452، مما قد يشير إلى ضعف الانسجام بين بعض عباراته أو حاجة بعض الفقرات إلى إعادة الصياغة أو المراجعة. ورغم ذلك، بلغت القيمة الإجمالية لمحور الالتزام التنظيمي 0.865، وهي قيمة جيدة تدل على ثبات المحور بشكل عام.

كما بلغت القيمة الإجمالية لمعامل ألفا كرونباخ للاستبيان ككل 0.947، وهي قيمة مرتفعة جدا، مما يؤكد أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاعتمادية، وبالتالي فهي صالحة للتحليل الإحصائي واختبار فرضيات الدراسة.

ثالثا: صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

لقد تم حساب صدق الاتساق الداخلي لكل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون، ويمكن توضيح ذلك من خلال ما يلي:

1- قياس صدق الاتساق الداخلي لعبارات وابعاد المتغير المستقل (أخلاقيات العمل)

❖ بعد العدالة والنزاهة:

الجدول رقم (05): قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد العدالة والنزاهة

الرقم	العبارات	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1	تطبق القوانين داخل المؤسسة على الجميع دون تمييز	0.841	0.000
2	القرارات الإدارية تتسم بالإنصاف والموضوعية	0.809	0.000
3	لا يتم تفضيل موظفين على حساب آخرين دون مبرر	0.870	0.000
4	هناك التزام من قبل الموظفين بالقوانين واللوائح في أداء العمل حتى في غياب الرقابة	0.713	0.000
5	يوجد تحلي بالأمانة في معالجة الملفات والمعاملات	0.651	0.000

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في مديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية -سكيكدة-

من خلال نتائج الجدول رقم (05) الخاص بقياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد العدالة والنزاهة، نلاحظ أن جميع معاملات ارتباط بيرسون جاءت مرتفعة وموجبة، حيث تراوحت قيمها بين 0.651 و0.870، وهي قيم تدل على وجود علاقة ارتباط قوية بين فقرات البعد والدرجة الكلية له.

كما نلاحظ أن جميع مستويات الدلالة بلغت 0.000، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً، ويؤكد وجود اتساق داخلي بين عبارات بعد العدالة والنزاهة.

وقد سجلت العبارة الثالثة: "لا يتم تفضيل موظفين على حساب آخرين دون مبرر" أعلى معامل ارتباط قدره 0.870، مما يدل على قوة ارتباطها بالبعد، في حين سجلت العبارة الخامسة: "يوجد تحل بالأمانة في معالجة الملفات والمعاملات" أقل قيمة ارتباط بلغت 0.651، إلا أنها تبقى قيمة مقبولة إحصائياً وتشير إلى مساهمة العبارة في قياس البعد.

وبناء على هذه النتائج يمكن القول إن فقرات بعد العدالة والنزاهة تتمتع بدرجة جيدة من الصدق والاتساق الداخلي، مما يؤكد صلاحيتها لقياس هذا البعد ضمن متغير أخلاقيات العمل.

❖ بعد المسؤولية والشفافية

الجدول رقم (06): قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد المسؤولية والشفافية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1	يتحمل الموظفون مسؤولية نتائج قراراتهم المهنية	0.751	0.000
2	يجتمع الموظفون مع بعضهم البعض لصالح المؤسسة وتطويرها	0.868	0.000
3	هناك جهد مبدول من قبل الموظفين لإنجاز المهام المطلوبة بأفضل وجه	0.713	0.000
4	يتم إعلام الموظفين بالقرارات الجديدة بشكل واضح ومنظم	0.700	0.000
5	يتم شرح أسباب الإجراءات الإدارية عند اتخاذها	0.692	0.000
6	توجد قنوات مفتوحة للتعبير عن الرأي داخل المؤسسة	0.655	0.000

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

من خلال نتائج الجدول رقم (06) الخاص بقياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد المسؤولية والشفافية، نلاحظ أن جميع معاملات ارتباط بيرسون جاءت موجبة ومرتفعة، حيث تراوحت قيمها بين 0.655 و0.868، وهو ما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية بين فقرات هذا البعد والدرجة الكلية له.

كما تبين أن جميع مستويات الدلالة بلغت 0.000، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يؤكد أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً، ويشير إلى وجود اتساق داخلي جيد بين عبارات بعد المسؤولية والشفافية.

وقد سجلت العبارة الثانية: "يجتمع الموظفون مع بعضهم البعض لصالح المؤسسة وتطورها" أعلى معامل ارتباط بلغ 0.868، مما يدل على قوة ارتباطها بالبعد، في حين سجلت العبارة السادسة: "توجد قنوات مفتوحة للتعبير عن الرأي داخل المؤسسة" أقل قيمة ارتباط بلغ 0.655، إلا أنها تبقى قيمة مقبولة وتعكس مساهمة العبارة في قياس البعد.

وبناء على هذه النتائج يمكن القول إن فقرات بعد المسؤولية والشفافية تتمتع بدرجة جيدة من الصدق والاتساق الداخلي، مما يؤكد صلاحيتها لقياس هذا البعد ضمن متغير أخلاقيات العمل.

❖ بعد الأمانة

الجدول رقم (07): قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد الأمانة

الرقم	العبارات	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1	هناك التزام بقوانين وضوابط العمل	0.597	0.000
2	يوجد لدى الموظفين حرص على تأدية المهام الموكلة إليهم بأمانة وإخلاص	0.741	0.000
3	يوجد حرص على استخدام مقتنيات العمل لأغراض العمل فقط وليس لأغراض شخصية	0.825	0.000
4	هناك التزم بالحفاظ على أسرار العمل وعدم نشرها خارجا	0.880	0.000
5	يحرص الموظفون على ممتلكات وأدوات العمل	0.832	0.000

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج الSPSS .

من خلال نتائج الجدول رقم (07) الخاص بقياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد الأمانة، نلاحظ أن جميع معاملات ارتباط بيرسون جاءت موجبة ودالة إحصائياً، حيث تراوحت قيمها بين 0.597 و 0.880، مما يدل على وجود علاقة ارتباط جيدة بين فقرات البعد والدرجة الكلية له.

كما نلاحظ أن جميع مستويات الدلالة بلغت 0.000، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وهذا ما يؤكد وجود اتساق داخلي بين عبارات بعد الأمانة وصلاحيتها لقياس هذا البعد.

وقد سجلت العبارة الرابعة: "هناك التزام بالحفاظ على أسرار العمل وعدم نشرها خارجا" أعلى معامل ارتباط بلغ 0.880، مما يدل على قوة ارتباطها بالبعد، بينما سجلت العبارة الأولى: "هناك التزام بقوانين وضوابط العمل" أقل قيمة ارتباط بلغت 0.597، إلا أنها تبقى قيمة مقبولة إحصائياً وتساهم في قياس البعد.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في مديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية -سكيكدة-

وبناء على هذه النتائج يمكن القول إن فقرات بعد الأمانة تتمتع بدرجة جيدة من الصدق والاتساق الداخلي، مما يؤكد ملائمتها لقياس هذا البعد ضمن متغير أخلاقيات العمل.

❖ بعد الولاء المؤسسي

الجدول رقم (08): قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد الولاء المؤسسي

الرقم	العبارات	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1	يشعر الموظفون بالانتماء الحقيقي لمؤسستهم	0.833	0.000
2	هناك حرص من قبل الموظفين على حماية صورة المؤسسة أمام الآخرين	0.821	0.000
3	لا يتردد الموظفون في الدفاع عن قرارات المؤسسة إذا كانت عادلة	0.765	0.000

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج ال SPSS .

من خلال نتائج الجدول رقم (08) الخاص بقياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد الولاء المؤسسي، نلاحظ أن جميع معاملات ارتباط بيرسون جاءت مرتفعة وموجبة، حيث تراوحت قيمها بين 0.765 و 0.833، مما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية بين فقرات هذا البعد والدرجة الكلية له.

كما نلاحظ أن جميع مستويات الدلالة بلغت 0.000، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، الأمر الذي يؤكد أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً، ويشير إلى وجود اتساق داخلي جيد بين عبارات بعد الولاء المؤسسي.

وقد سجلت العبارة الأولى: "يشعر الموظفون بالانتماء الحقيقي لمؤسستهم" أعلى معامل ارتباط بلغ 0.833، مما يدل على قوة ارتباطها بالبعد، في حين سجلت العبارة الثالثة: "لا يتردد الموظفون في الدفاع عن قرارات المؤسسة إذا كانت عادلة" أقل قيمة ارتباط بلغت 0.765، وهي مع ذلك قيمة مرتفعة وتدل على مساهمة العبارة في قياس البعد.

وبناء على هذه النتائج يمكن القول إن فقرات بعد الولاء المؤسسي تتمتع بدرجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي، مما يؤكد صلاحيتها لقياس هذا البعد ضمن متغير أخلاقيات العمل.

❖ بعد الاستقلالية والموضوعية

الجدول رقم (09): قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد الاستقلالية والموضوعية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1	هناك تجنب لأي علاقة قد تبدو أنها تفقد الموضوعية والاستقلالية عند القيام بالأعمال	0.551	0.000
2	هناك تجنب من قبل الموظفين للقاءات الخاصة خارج أوقات العمل مع زملاء العمل	0.487	0.000
3	يسمح للموظفين باعتراض ومناقشة القرارات مع رؤسائهم	0.742	0.000

4	يقدم الموظفون مقترحات لتطوير وتحسين طرق العمل	0.847	0.000
5	يسعى الموظفون لتطوير علاقات العمل مع الإدارة لزيادة الفاعلية	0.727	0.000

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج ال SPSS .

من خلال نتائج الجدول رقم (09) الخاص بقياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد الاستقلالية والموضوعية، نلاحظ أن جميع معاملات ارتباط بيرسون جاءت موجبة، حيث تراوحت قيمها بين 0.487 و 0.847، مما يدل على وجود علاقة ارتباط مقبولة إلى قوية بين فقرات هذا البعد والدرجة الكلية له.

كما نلاحظ أن جميع مستويات الدلالة بلغت 0.000، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يؤكد أن معاملات الارتباط دالة إحصائيا، ويشير إلى وجود اتساق داخلي بين عبارات بعد الاستقلالية والموضوعية.

وقد سجلت العبارة الرابعة: "يقدم الموظفون مقترحات لتطوير وتحسين طرق العمل" أعلى معامل ارتباط بلغ 0.847، مما يدل على قوة ارتباطها بالبعد، في حين سجلت العبارة الثانية: "هناك تجنب من قبل الموظفين للقاءات الخاصة خارج أوقات العمل مع زملاء العمل" أقل قيمة ارتباط بلغت 0.487، وهي قيمة مقبولة نسبيا لكنها تبقى دالة إحصائيا وتساهم في قياس البعد.

وبناء على هذه النتائج يمكن القول إن فقرات بعد الاستقلالية والموضوعية تتمتع بدرجة مقبولة إلى جيدة من الصدق والاتساق الداخلي، مما يؤكد صلاحيتها لقياس هذا البعد ضمن متغير أخلاقيات العمل.

1- قياس صدق الاتساق الداخلي لعبارات وابعاد المتغير التابع (الالتزام التنظيمي)

❖ بعد الالتزام المعياري

الجدول رقم (10): قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد الالتزام المعياري

الرقم	العبارات	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1	يوجد شعور بأن البقاء في المؤسسة واجب أخلاقي	0.548	0.000
2	يبدل الموظفون قصارى جهدهم لتحقيق أهداف المؤسسة	0.884	0.000
3	يتم العمل لأوقات إضافية حتى لو لم يكن الوقت الإضافي مدفوع الأجر	0.899	0.000
4	تستحق المؤسسة إخلاص ووفاء الموظفين لها لحصولهم على حوافز عند أداء العمل بشكل جيد	0.621	0.000
5	يتم السعي للمحافظة على سمعة المؤسسة ونجاحها	0.845	0.000

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج ال SPSS .

من خلال نتائج الجدول رقم (10) الخاص بقياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد الالتزام المعياري، نلاحظ أن جميع معاملات ارتباط بيرسون جاءت موجبة ودالة إحصائية، حيث تراوحت قيمها بين 0.548 و0.899، مما يدل على وجود علاقة ارتباط جيدة إلى قوية بين فقرات هذا البعد والدرجة الكلية له.

كما نلاحظ أن جميع مستويات الدلالة بلغت 0.000، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، الأمر الذي يؤكد وجود اتساق داخلي بين عبارات بعد الالتزام المعياري وصلاحياتها لقياس هذا البعد.

وقد سجلت العبارة الثالثة: "يتم العمل لأوقات إضافية حتى لو لم يكن الوقت الإضافي مدفوع الأجر" أعلى معامل ارتباط بلغ 0.899، مما يدل على قوة ارتباطها بالبعد، في حين سجلت العبارة الأولى: "يوجد شعور بأن البقاء في المؤسسة واجب أخلاقي" أقل قيمة ارتباط بلغت 0.548، إلا أنها تبقى قيمة مقبولة إحصائياً وتساهم في قياس البعد. وبناء على هذه النتائج يمكن القول إن فقرات بعد الالتزام المعياري تتمتع بدرجة جيدة من الصدق والاتساق الداخلي، مما يؤكد صلاحيتها لقياس هذا البعد ضمن متغير الالتزام التنظيمي.

❖ بعد الالتزام العاطفي

الجدول رقم (11): قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد الالتزام العاطفي

الرقم	العبارات	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1	يوجد شعور بالفخر للانتماء إلى المؤسسة	0.878	0.000
2	هناك استمتاع بالعمل في المؤسسة	0.770	0.000
3	تعتبر أي مشكلة في المؤسسة جزء من مشاكل الموظفين الخاصة	0.757	0.000
4	يشعر الموظفون في المؤسسة بأنهم عائلة واحدة نظرا لتعاونهم في أداء واجباتهم	0.801	0.000

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

من خلال نتائج الجدول رقم (11) الخاص بقياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد الالتزام العاطفي، نلاحظ أن جميع معاملات ارتباط بيرسون جاءت مرتفعة وموجبة، حيث تراوحت قيمها بين 0.757 و0.878، مما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية بين فقرات هذا البعد والدرجة الكلية له.

كما تبين أن جميع مستويات الدلالة بلغت 0.000، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، الأمر الذي يؤكد أن معاملات الارتباط دالة إحصائية، ويشير إلى وجود اتساق داخلي جيد بين عبارات بعد الالتزام العاطفي.

وقد سجلت العبارة الأولى: "يوجد شعور بالفخر للانتماء إلى المؤسسة" أعلى معامل ارتباط بلغ 0.878، مما يدل على قوة ارتباطها بالبعد، بينما سجلت العبارة الثالثة: "تعتبر أي مشكلة في المؤسسة جزءا من مشاكل الموظفين الخاصة" أقل قيمة ارتباط بلغت 0.757، وهي مع ذلك قيمة مرتفعة وتدل على مساهمة العبارة في قياس البعد. وبناء على هذه النتائج يمكن القول إن فقرات بعد الالتزام العاطفي تتمتع بدرجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي، مما يؤكد صلاحيتها لقياس هذا البعد ضمن متغير الالتزام التنظيمي.

❖ بعد الالتزام الاستمراري

الجدول رقم (12): قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد الالتزام الاستمراري

الرقم	العبارات	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1	الموظفون على استعداد لتنفيذ أي وظيفة يكلفون بها في المؤسسة مقابل الاستمرار فيها	0.540	0.000
2	يعتبر الموظفون أن مواصلة العمل في المؤسسة يساهم في استقرار حياتهم الشخصية	0.573	0.000
3	تقدم المؤسسة مزايا غير متوفرة في مؤسسات أخرى وهو ما يلزم العمل فيها	0.720	0.000
4	هناك سعي من خلال الاستمرار في العمل في المؤسسة إلى تحقيق مهارات ومكاسب أفضل	0.633	0.000

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

من خلال نتائج الجدول رقم (12) الخاص بقياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد الالتزام الاستمراري، نلاحظ أن معاملات ارتباط بيرسون جاءت موجبة ودالة إحصائية، حيث تراوحت قيمها بين 0.540 و 0.720، مما يدل على وجود علاقة ارتباط متوسطة إلى جيدة بين فقرات هذا البعد والدرجة الكلية له.

كما نلاحظ أن جميع مستويات الدلالة بلغت 0.000، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يؤكد أن معاملات الارتباط دالة إحصائية، ويشير إلى وجود اتساق داخلي مقبول بين عبارات بعد الالتزام الاستمراري.

وقد سجلت العبارة الثالثة: "تقدم المؤسسة مزايا غير متوفرة في مؤسسات أخرى وهو ما يلزم العمل فيها" أعلى معامل ارتباط بلغ 0.720، مما يدل على قوة ارتباطها بالبعد، في حين سجلت العبارة الأولى: "الموظفون على استعداد لتنفيذ أي وظيفة يكلفون بها في المؤسسة مقابل الاستمرار فيها" أقل قيمة ارتباط بلغت 0.540، وهي قيمة مقبولة إحصائية رغم أنها أقل نسبيا من باقي العبارات.

وبناء على هذه النتائج يمكن القول إن فقرات بعد الالتزام الاستمراري تتمتع بدرجة مقبولة من الصدق والاتساق الداخلي، مما يؤكد صلاحيتها لقياس هذا البعد ضمن متغير الالتزام التنظيمي.

رابعاً: اختبار التوزيع الطبيعي

الجدول رقم (13): جدول اختبار التوزيع الطبيعي لمحاوِر الدراسة

Kolmogorov-Smirnov			
المحاوِر	قيمة Z	Sig	نتيجة الاختبار
جميع محاوِر الدراسة	1.05	0.112	تتبع التوزيع الطبيعي

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج ال SPSS .

من خلال نتائج الجدول رقم (13) الخاص باختبار التوزيع الطبيعي لمحاوِر الدراسة باستخدام اختبار Kolmogorov-Smirnov، نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة (Sig) جاءت أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على أن بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

وعليه، فإن شرط التوزيع الطبيعي متحقق، مما يسمح باستخدام الاختبارات الإحصائية المعلمية المناسبة مثل معامل ارتباط بيرسون، والانحدار الخطي، واختباري (T) و(F) لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة

من اهم مراحل البحث العلمي، مرحلة تحليل وتفسير نتائج الدراسة، وقبل اختبار الفرضيات البد علينا القيام بالمعالجة الإحصائية للتأكد من صالحة الدراسة.

المطلب الأول: تحليل الاستبيان

الفرع الأول: تحليل البيانات الشخصية

أولاً: الجنس:

جدول رقم (14): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	8	20
أنثى	32	80
المجموع	40	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج الSPSS .

يبين الجدول رقم (14) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس، حيث بلغ عدد الإناث 32 موظفة بنسبة 80% من إجمالي أفراد العينة، في حين بلغ عدد الذكور 8 موظفين بنسبة 20%.

وتوضح هذه النتائج أن الإناث يشكلن النسبة الأكبر من أفراد العينة، وهو ما قد يعكس طبيعة التركيبة البشرية داخل المؤسسة محل الدراسة. كما يساهم هذا التوزيع في تقديم تصورات متنوعة حول مستوى أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين.

وبذلك بلغ إجمالي أفراد عينة الدراسة 40 فردا بنسبة 100%، وهو العدد المعتمد في الدراسة الميدانية لتحليل دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي.

ثانيا: العمر

جدول رقم (15): توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة
25 سنة فأقل	0	%0
من 26 الى 35 سنة	7	%17.5
من 36 الى 45 سنة	21	%52.5
من 46 الى 55 سنة	10	%25
أكثر من 55 سنة	2	%5
المجموع	40	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج الSPSS .

يبين الجدول رقم (15) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر، حيث يتضح أن الفئة العمرية من 36 إلى 45 سنة جاءت في المرتبة الأولى بتكرار بلغ 21 فردا بنسبة 52.5% من إجمالي أفراد العينة، تليها الفئة العمرية من 46 إلى 55 سنة بتكرار 10 أفراد بنسبة 25%. أما الفئة العمرية من 26 إلى 35 سنة فقد بلغ عدد أفرادها 7 أفراد بنسبة 17.5%، في حين سجلت فئة أكثر من 55 سنة تكرارا قدره فردان بنسبة 5%، بينما لم تسجل فئة 25 سنة فأقل أي فرد بنسبة 0%. وتشير هذه النتائج إلى أن غالبية أفراد العينة ينتمون إلى الفئات العمرية المتوسطة، وهي فئات تتميز عادة بامتلاكها خبرة مهنية ومعرفة كافية ببيئة العمل ومتطلباتها. كما أن وجود أفراد من فئات عمرية مختلفة يساهم في إثراء الدراسة من خلال تنوع وجهات النظر المتعلقة بأخلاقيات العمل ومستوى الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة. وبالتالي فإن التركيبة العمرية لعينة الدراسة تعد مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة وفهم طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي لدى العاملين.

ثالثا: المؤهل العلمي

جدول رقم (16): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
ثانوي أو أقل	3	%7.5
جامعي	29	%72.5
دراسات عليا	8	%20
المجموع	40	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج الSPSS .

يبين الجدول رقم (16) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي، حيث يتضح أن فئة الجامعيين جاءت في المرتبة الأولى بتكرار بلغ 29 فردا بنسبة 72.5% من إجمالي أفراد العينة، تليها فئة الدراسات العليا بتكرار 8 أفراد بنسبة 20%. أما فئة ثانوي أو أقل فقد بلغ عدد أفرادها 3 أفراد بنسبة 7.5%.

وتشير هذه النتائج إلى أن غالبية أفراد العينة يتمتعون بمستوى تعليمي جامعي أو أعلى، حيث تمثل هاتان الفئتان نسبة 92.5% من إجمالي العينة، وهو ما يعكس ارتفاع المستوى العلمي للمبحوثين. ويساعد هذا المستوى التعليمي على فهم مفاهيم أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي واستيعاب فقرات الاستبيان بشكل جيد، مما يساهم في الحصول على إجابات أكثر دقة وموضوعية.

وعليه، فإن التركيبة التعليمية لعينة الدراسة تعد ملائمة لتحقيق أهداف الدراسة المتعلقة بدور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي، كما تعزز من موثوقية النتائج المتوصل إليها.

رابعاً: توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

جدول رقم (17): توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
5 فأقل	3	7.5%
من 6 إلى 10	7	17.5%
من 11 إلى 15	11	27.5%
أكثر من 15	19	47.5%
المجموع	40	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج الSPSS .

يبين الجدول رقم (17) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة، حيث يتضح أن فئة أكثر من 15 سنة خبرة جاءت في المرتبة الأولى بتكرار بلغ 19 فردا بنسبة 47.5% من إجمالي أفراد العينة، تليها فئة من 11 إلى 15 سنة خبرة بتكرار 11 فردا بنسبة 27.5%. أما فئة من 6 إلى 10 سنوات فقد بلغ عدد أفرادها 7 أفراد بنسبة 17.5%، في حين سجلت فئة 5 سنوات فأقل أدنى نسبة بتكرار 3 أفراد بنسبة 7.5%.

وتشير هذه النتائج إلى أن غالبية أفراد العينة يتمتعون بخبرة مهنية طويلة، حيث تمثل الفئتان اللتان تتجاوز خبرتهما 10 سنوات نسبة 75% من إجمالي العينة، وهو ما يعكس امتلاك المبحوثين معرفة واسعة ببيئة العمل وممارساته التنظيمية. كما أن هذه الخبرة تمكنهم من تكوين تصورات دقيقة حول مستوى أخلاقيات العمل ومدى انعكاسها على الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في مديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية سكيكدة-

وعليه، فإن ارتفاع مستوى الخبرة لدى أفراد العينة يعزز من مصداقية البيانات المتحصل عليها ويساهم في الوصول إلى نتائج أكثر دقة فيما يتعلق بدور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي.

خامسا: الوظيفة

جدول رقم (18): توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة
مدير	1	2.5%
رئيس مكتب	7	17.5%
رئيس مصلحة	4	10%
وظائف أخرى	28	70%
المجموع	40	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج الSPSS .

يبين الجدول رقم (18) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الوظيفة، حيث يتضح أن فئة الوظائف الأخرى جاءت في المرتبة الأولى بتكرار بلغ 28 فردا بنسبة 70% من إجمالي أفراد العينة، تليها فئة رؤساء المكاتب بتكرار 7 أفراد بنسبة 17.5%. أما فئة رؤساء المصالح فقد بلغ عدد أفرادها 4 أفراد بنسبة 10%، في حين سجلت فئة المديرين فردا واحدا بنسبة 2.5%.

وتشير هذه النتائج إلى أن أغلبية أفراد العينة ينتمون إلى الوظائف التنفيذية والإدارية المختلفة داخل المؤسسة، وهو ما يوفر تصورات واقعية حول مستوى أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين. كما أن وجود أفراد يشغلون مناصب إشرافية وإدارية، مثل رؤساء المكاتب ورؤساء المصالح والمدير، يساهم في إثراء الدراسة من خلال تقديم آراء تعكس مختلف المستويات الوظيفية داخل المؤسسة.

وعليه، فإن التنوع الوظيفي لأفراد العينة يعد عاملا إيجابيا يساعد على تحقيق أهداف الدراسة وفهم دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي من زوايا وظيفية متعددة.

الفرع الثاني: النتائج المتعلقة بتصورات أفراد العينة حول أبعاد المحور الثاني (أخلاقيات العمل)

بههدف التعرف على واقع أخلاقيات العمل في مديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات وأبعاد محور أخلاقيات العمل، وذلك من أجل تحديد مستوى تطبيقها من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

أولاً: بعد العدالة والنزاهة

جدول رقم (19): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد العدالة والنزاهة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	تطبق القوانين داخل المؤسسة على الجميع دون تمييز	2.8500	1.36907	متوسطة	3
2	القرارات الإدارية تتسم بالإنصاف والموضوعية	3.1500	1.14466	متوسطة	3
3	لا يتم تفضيل موظفين على حساب آخرين دون مبرر	2.8500	1.54505	متوسطة	3
4	هناك التزام من قبل الموظفين بالقوانين واللوائح في أداء العمل حتى في غياب الرقابة	3.1750	1.35661	متوسطة	3
5	يوجد تحلي بالأمانة في معالجة الملفات والمعاملات	4.1000	0.84124	مرتفعة	4
الاجمالي	بعد العدالة والنزاهة	3.225	1.251326	متوسطة	

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج الSPSS .

يتضح من الجدول رقم (19) أن المتوسط الحسابي الإجمالي لبعـد العدالة والنزاهة بلغ (3.225) بانحراف معياري قدره (1.251326)، وهي قيمة تشير إلى أن مستوى تطبيق العدالة والنزاهة في مديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة جاء بدرجة متوسطة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

كما تبين النتائج أن العبارة "يوجد تحلي بالأمانة في معالجة الملفات والمعاملات" جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.1000) وانحراف معياري قدره (0.84124)، وبدرجة موافقة مرتفعة، مما يعكس إدراك أفراد العينة لوجود مستوى جيد من الأمانة في أداء المهام المهنية. في المقابل، جاءت عبارة "تطبق القوانين داخل المؤسسة على الجميع دون تمييز" و" لا يتم تفضيل موظفين على حساب آخرين دون مبرر" في أدنى المراتب بمتوسط حسابي بلغ (2.8500) لكل منهما، وبدرجة موافقة متوسطة.

كما سجلت العبارة "هناك التزام من قبل الموظفين بالقوانين واللوائح في أداء العمل حتى في غياب الرقابة" متوسطا حسابيا قدره (3.1750)، تلتها عبارة "القرارات الإدارية تتسم بالإنصاف والموضوعية" بمتوسط حسابي بلغ (3.1500)، وكلاهما بدرجة موافقة متوسطة.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في مديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية -سكيكدة-

وعموما، تشير هذه النتائج إلى أن بعد العدالة والنزاهة متوفر بدرجة متوسطة داخل مديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة، وهو ما يستدعي تعزيز الممارسات المرتبطة بالعدالة والإنصاف وتكافؤ الفرص بين الموظفين بما يسهم في ترسيخ أخلاقيات العمل داخل المؤسسة.

ثانيا: بعد المسؤولية والشفافية

جدول رقم (20): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد المسؤولية والشفافية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	يتحمل الموظفون مسؤولية نتائج قراراتهم المهنية	3.5500	1.08486	مرتفعة	4
2	يجتمع الموظفون مع بعضهم البعض لصالح المؤسسة وتطويرها	3.5000	1.08604	مرتفعة	4
3	هناك جهد مبذول من قبل الموظفين لإنجاز المهام المطلوبة بأفضل وجه	3.8500	0.97534	مرتفعة	4
4	يتم إعلام الموظفين بالقرارات الجديدة بشكل واضح ومنظم	3.6250	0.86787	مرتفعة	4
5	يتم شرح أسباب الإجراءات الإدارية عند اتخاذها	3.4750	1.03744	مرتفعة	4
6	توجد قنوات مفتوحة للتعبير عن الرأي داخل المؤسسة	2.9250	1.18511	متوسطة	3
الاجمالي	بعد المسؤولية والشفافية	3.4875	1.0394	مرتفعة	

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج الSPSS .

يتضح من الجدول رقم (20) أن المتوسط الحسابي الإجمالي لبعء المسؤولية والشفافية بلغ (3.4875) بانحراف معياري قدره (1.0394)، وهو ما يشير إلى أن مستوى المسؤولية والشفافية في مديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة جاء بدرجة مرتفعة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

كما أظهرت النتائج أن العبارة "هناك جهد مبذول من قبل الموظفين لإنجاز المهام المطلوبة بأفضل وجه" جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.8500) وانحراف معياري قدره (0.97534)، وبدرجة موافقة مرتفعة، مما

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في مديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية -سكيكدة-

يعكس حرص الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة وتحمل مسؤولياتهم المهنية. تلتها العبارة "يتم إعلام الموظفين بالقرارات الجديدة بشكل واضح ومنتظم" بمتوسط حسابي بلغ (3.6250)، ثم العبارة "يتحمل الموظفون مسؤولية نتائج قراراتهم المهنية" بمتوسط حسابي قدره (3.5500)، وكلها بدرجة موافقة مرتفعة.

كما سجلت العبارة "يجتمع الموظفون مع بعضهم البعض لصالح المؤسسة وتطويرها" متوسطا حسابيا قدره (3.5000)، تلتها عبارة "يتم شرح أسباب الإجراءات الإدارية عند اتخاذها" بمتوسط حسابي بلغ (3.4750)، وهما أيضا بدرجة موافقة مرتفعة. في المقابل، جاءت العبارة "توجد قنوات مفتوحة للتعبير عن الرأي داخل المؤسسة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.9250) وانحراف معياري قدره (1.18511)، وبدرجة موافقة متوسطة.

وعموما، تشير هذه النتائج إلى أن بعد المسؤولية والشفافية متوفر بدرجة مرتفعة داخل مديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة، وهو ما يعكس وجود مستوى جيد من تحمل المسؤولية والوضوح في الممارسات الإدارية، مع الحاجة إلى تعزيز قنوات التواصل وإتاحة فرص أكبر للموظفين للتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم.

ثالثا: بعد الأمانة

جدول رقم (21): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الأمانة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	هناك التزام بقوانين وضوابط العمل	3.4500	0.90441	مرتفعة	4
2	يوجد لدى الموظفين حرص على تأدية المهام الموكلة إليهم بأمانة وإخلاص	3.6000	1.03280	مرتفعة	4
3	يوجد حرص على استخدام مقتنيات العمل لأغراض العمل فقط وليس لأغراض شخصية	3.3500	1.09895	متوسطة	3
4	هناك التزام بالحفاظ على أسرار العمل وعدم نشرها خارجا	3.4500	1.19722	مرتفعة	4
5	يحرص الموظفون على ممتلكات وأدوات العمل	3.7500	1.05612	مرتفعة	4
الإجمالي	بعد الأمانة	3.52	1.0579	مرتفعة	

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

يتضح من الجدول رقم (21) أن المتوسط الحسابي الإجمالي لبعد الأمانة بلغ (3.52) بانحراف معياري قدره (1.0579)، وهو ما يشير إلى أن مستوى الأمانة لدى العاملين بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة جاء بدرجة مرتفعة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

كما أظهرت النتائج أن العبارة "يحرص الموظفون على ممتلكات وأدوات العمل" جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.7500) وانحراف معياري قدره (1.05612)، وبدرجة موافقة مرتفعة، مما يعكس اهتمام العاملين بالمحافظة على الموارد والممتلكات التابعة للمؤسسة. تلتها العبارة "يوجد لدى الموظفين حرص على تأدية المهام الموكلة إليهم بأمانة وإخلاص" بمتوسط حسابي بلغ (3.6000)، وبدرجة موافقة مرتفعة.

كما سجلت عبارتا "هناك التزام بقوانين وضوابط العمل" و"هناك التزام بالحفاظ على أسرار العمل وعدم نشرها خارجا" متوسطا حسابيا بلغ (3.4500) لكل منهما، وبدرجة موافقة مرتفعة. في المقابل، جاءت العبارة "يوجد حرص على استخدام مقتنيات العمل لأغراض العمل فقط وليس لأغراض شخصية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.3500) وانحراف معياري قدره (1.09895)، إلا أنها بقيت ضمن مستوى الموافقة المتوسطة.

وعموما، تشير هذه النتائج إلى أن بعد الأمانة متوفر بدرجة مرتفعة داخل مديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة، وهو ما يعكس التزام العاملين بالقيم الأخلاقية المرتبطة بالإخلاص في العمل والمحافظة على ممتلكات المؤسسة وأسرارها، الأمر الذي يساهم في تعزيز أخلاقيات العمل وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة.

رابعاً: بعد الولاء المؤسسي

جدول رقم (22): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الولاء المؤسسي

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	يشعر الموظفون بالانتماء الحقيقي لمؤسستهم	3.2500	1.14914	متوسطة	3
2	هناك حرص من قبل الموظفين على حماية صورة المؤسسة أمام الآخرين	3.9250	0.97106	مرتفعة	4
3	لا يتردد الموظفون في الدفاع عن قرارات المؤسسة إذا كانت عادلة	3.6500	0.92126	مرتفعة	4
الإجمالي	بعد الولاء المؤسسي	3.6083	1.01382	مرتفعة	

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج ال SPSS .

يتضح من الجدول رقم (22) أن المتوسط الحسابي الإجمالي لبعء الولاء المؤسسي بلغ (3.6083) بانحراف معياري قدره (1.01382)، وهو ما يشير إلى أن مستوى الولاء المؤسسي لدى العاملين بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة جاء بدرجة مرتفعة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

كما أظهرت النتائج أن العبارة "هناك حرص من قبل الموظفين على حماية صورة المؤسسة أمام الآخرين" جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.9250) وانحراف معياري قدره (0.97106)، وبدرجة موافقة مرتفعة، مما يعكس اهتمام العاملين بالمحافظة على سمعة المؤسسة وتعزيز صورتها الإيجابية. تلتها العبارة "لا يتردد الموظفون في الدفاع عن قرارات المؤسسة إذا كانت عادلة" بمتوسط حسابي بلغ (3.6500) وانحراف معياري قدره (0.92126)، وبدرجة موافقة مرتفعة.

في المقابل، جاءت العبارة "يشعر الموظفون بالانتماء الحقيقي لمؤسستهم" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.2500) وانحراف معياري قدره (1.14914)، وبدرجة موافقة متوسطة، مما يشير إلى وجود مجال لتعزيز شعور العاملين بالانتماء والارتباط بالمؤسسة. وعموماً، تشير هذه النتائج إلى أن بعد الولاء المؤسسي متوفر بدرجة مرتفعة داخل مديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة، حيث يحرص العاملون على المحافظة على صورة المؤسسة والدفاع عن

مصالحتها، الأمر الذي يعكس مستوى جيدا من الالتزام الأخلاقي تجاه المؤسسة ويساهم في دعم أدائها وتحقيق أهدافها.

خامسا: بعد الاستقلالية والموضوعية

جدول رقم (23): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الاستقلالية والموضوعية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	هناك تجنب لأي علاقة قد تبدو أنها تفقد الموضوعية والاستقلالية عند القيام بالأعمال	3.7000	0.82275	مرتفعة	4
2	هناك تجنب من قبل الموظفين للقاءات الخاصة خارج أوقات العمل مع زملاء العمل	2.4250	0.95776	متوسطة	3
3	يسمح للموظفين باعتراض ومناقشة القرارات مع رؤسائهم	3.2750	1.15442	متوسطة	3
4	يقدم الموظفون مقترحات لتطوير وتحسين طرق العمل	3.7250	0.87669	مرتفعة	4
5	يسعى الموظفون لتطوير علاقات العمل مع الإدارة لزيادة الفاعلية	3.6500	0.83359	مرتفعة	4
الإجمالي	بعد الاستقلالية والموضوعية	3.355	0.929042	متوسطة	

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج ال SPSS .

يتضح من الجدول رقم (23) أن المتوسط الحسابي الإجمالي لبعء الاستقلالية والموضوعية بلغ (3.355) بانحراف معياري قدره (0.929042)، وهو ما يشير إلى أن مستوى الاستقلالية والموضوعية في مديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة جاء بدرجة متوسطة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

كما أظهرت النتائج أن العبارة "يقدم الموظفون مقترحات لتطوير وتحسين طرق العمل" جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.7250) وانحراف معياري قدره (0.87669)، وبدرجة موافقة مرتفعة، تليها العبارة "هناك تجنب لأي علاقة قد تبدو أنها تفقد الموضوعية والاستقلالية عند القيام بالأعمال" بمتوسط حسابي بلغ (3.7000)، ثم العبارة "يسعى الموظفون لتطوير علاقات العمل مع الإدارة لزيادة الفاعلية" بمتوسط حسابي قدره (3.6500)، وجميعها بدرجة موافقة مرتفعة.

كما سجلت العبارة "يسمح للموظفين باعتراض ومناقشة القرارات مع رؤسائهم" متوسطا حسابيا بلغ (3.2750) وبدرجة موافقة متوسطة، في حين جاءت العبارة "هناك تجنب من قبل الموظفين للقاءات الخاصة خارج أوقات العمل مع زملاء العمل" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.4250) وانحراف معياري قدره (0.95776)، وبدرجة موافقة متوسطة.

وعموما، تشير هذه النتائج إلى أن بعد الاستقلالية والموضوعية متوفر بدرجة متوسطة داخل مديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة، حيث يظهر العاملون مستوى مقبولا من الاستقلالية في أداء مهامهم والمساهمة في تطوير العمل، إلا أن بعض الجوانب المرتبطة بالموضوعية والاستقلالية ما زالت بحاجة إلى مزيد من الدعم والتعزيز بما يضمن أداء المهام المهنية بكفاءة وحياد أكبر.

الفرع الثالث: النتائج المتعلقة بتصورات أفراد العينة حول أبعاد المحور الثالث (الالتزام التنظيمي)

بهدف التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات وأبعاد محور الالتزام التنظيمي، وذلك من أجل الوقوف على درجة تمسك العاملين بالمؤسسة وحرصهم على تحقيق أهدافها والالتزام بقوانينها وتعليماتها. كما تسمح هذه المؤشرات الإحصائية بتحديد مستوى الالتزام التنظيمي السائد داخل المديرية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

أولا: بعد الالتزام المعياري

جدول رقم (24): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الالتزام المعياري

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	يوجد شعور بأن البقاء في المؤسسة واجب أخلاقي	3.4000	0.95542	متوسطة	3
2	يبدل الموظفون قصارى جهدهم لتحقيق أهداف المؤسسة	3.7250	0.90547	مرتفعة	4
3	يتم العمل لأوقات إضافية حتى لو لم يكن الوقت الإضافي مدفوع الأجر	3.1750	1.33757	متوسطة	3
4	تستحق المؤسسة إخلاص ووفاء الموظفين لها لحصولهم على حوافز عند أداء العمل بشكل جيد	3.5250	1.01242	مرتفعة	4

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في مديرية الصيد البحري وتربية المائيات لولاية -سكيكدة-

5	يتم السعي للمحافظة على سمعة المؤسسة ونجاحها	3.6750	1.02250	مرتفعة	4
الإجمالي	بعد الالتزام المعياري	3.5	1.046676	مرتفعة	

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج ال SPSS .

يتضح من الجدول رقم (24) أن المتوسط الحسابي الإجمالي لبعء الالتزام المعياري بلغ (3.50) بانحراف معياري قدره (1.046676)، وهو ما يشير إلى أن مستوى الالتزام المعياري لدى العاملين بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة جاء بدرجة مرتفعة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

كما أظهرت النتائج أن العبارة "يبدل الموظفون قصارى جهدهم لتحقيق أهداف المؤسسة" جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.7250) وانحراف معياري قدره (0.90547)، وبدرجة موافقة مرتفعة، مما يعكس شعور العاملين بالمسؤولية تجاه مؤسساتهم وحرصهم على تحقيق أهدافها. تلتها العبارة "يتم السعي للمحافظة على سمعة المؤسسة ونجاحها" بمتوسط حسابي بلغ (3.6750)، ثم العبارة "تستحق المؤسسة إخلاص ووفاء الموظفين لها لحصولهم على حوافز عند أداء العمل بشكل جيد" بمتوسط حسابي بلغ (3.5250)، وكلتاهما بدرجة موافقة مرتفعة. في المقابل، جاءت العبارة "يوجد شعور بأن البقاء في المؤسسة واجب أخلاقي" بمتوسط حسابي بلغ (3.4000) وبدرجة موافقة متوسطة، بينما احتلت العبارة "يتم العمل لأوقات إضافية حتى لو لم يكن الوقت الإضافي مدفوع الأجر" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.1750) وانحراف معياري قدره (1.33757)، وبدرجة موافقة متوسطة.

وعموما، تشير هذه النتائج إلى أن بعد الالتزام المعياري متوفر بدرجة مرتفعة داخل مديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة، حيث يشعر العاملون بواجب أخلاقي تجاه المؤسسة ويحرصون على تحقيق أهدافها والمحافظة على سمعتها، مما يعكس مستوى جيدا من الالتزام القائم على القيم والواجبات الأخلاقية.

ثانيا: بعد الالتزام العاطفي

جدول رقم (25): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الالتزام العاطفي

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	يوجد شعور بالفخر للانتماء إلى المؤسسة	3.4000	0.98189	متوسطة	3
2	هناك استمتاع بالعمل في المؤسسة	2.9750	1.31046	متوسطة	3
3	تعتبر أي مشكلة في المؤسسة جزء من مشاكل الموظفين الخاصة	2.8000	1.30482	متوسطة	3
4	يشعر الموظفون في المؤسسة بأنهم عائلة واحدة نظرا لتعاونهم في أداء واجباتهم	3.5000	1.33973	مرتفعة	4
الاجمالي	بعد الالتزام العاطفي	3.15875	1.2342	متوسطة	

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج ال SPSS .

يتضح من الجدول رقم (25) أن المتوسط الحسابي الإجمالي لبعء الالتزام العاطفي بلغ (3.15875) بانحراف معياري قدره (1.2342)، وهو ما يشير إلى أن مستوى الالتزام العاطفي لدى العاملين بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة جاء بدرجة متوسطة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

كما أظهرت النتائج أن العبارة "يشعر الموظفون في المؤسسة بأنهم عائلة واحدة نظرا لتعاونهم في أداء واجباتهم" جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.5000) وانحراف معياري قدره (1.33973)، وبدرجة موافقة مرتفعة، مما يعكس وجود روح من التعاون والتآزر بين العاملين. تلتها العبارة "يوجد شعور بالفخر للانتماء إلى المؤسسة" بمتوسط حسابي بلغ (3.4000) وانحراف معياري قدره (0.98189)، وبدرجة موافقة متوسطة.

كما سجلت العبارة "هناك استمتاع بالعمل في المؤسسة" متوسطا حسابيا بلغ (2.9750)، بينما جاءت العبارة "تعتبر أي مشكلة في المؤسسة جزء من مشاكل الموظفين الخاصة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.8000) وانحراف معياري قدره (1.30482)، وكلتاها بدرجة موافقة متوسطة. وعموما، تشير هذه النتائج إلى أن بعد الالتزام العاطفي متوفر بدرجة متوسطة داخل مديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة، وهو ما يدل على وجود ارتباط عاطفي

مقبول بين العاملين والمؤسسة، إلا أن هذا الارتباط لا يزال بحاجة إلى مزيد من الدعم والتعزيز من خلال تحسين بيئة العمل وتقوية مشاعر الانتماء والاندماج التنظيمي لدى الموظفين.

ثالثا: بعد الالتزام الاستمراري

جدول رقم (26): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الالتزام الاستمراري

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	الموظفون على استعداد لتنفيذ أي وظيفة يكلفون بها في المؤسسة مقابل الاستمرار فيها	2.8250	1.12973	متوسطة	3
2	يعتبر الموظفون أن مواصلة العمل في المؤسسة يساهم في استقرار حياتهم الشخصية	3.3750	1.03000	متوسطة	3
3	تقدم المؤسسة مزايا غير متوفرة في مؤسسات أخرى وهو ما يلزم العمل فيها	2.7750	1.07387	متوسطة	3
4	هناك سعي من خلال الاستمرار في العمل في المؤسسة إلى تحقيق مهارات ومكاسب أفضل	3.3000	0.99228	متوسطة	3
الاجمالي	بعد الالتزام الاستمراري	3.0687	1.05647	متوسطة	

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج ال SPSS .

يتضح من الجدول رقم (26) أن المتوسط الحسابي الإجمالي لبعء الالتزام الاستمراري بلغ (3.0687) بانحراف معياري قدره (1.05647)، وهو ما يشير إلى أن مستوى الالتزام الاستمراري لدى العاملين بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة جاء بدرجة متوسطة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

كما أظهرت النتائج أن العبارة "يعتبر الموظفون أن مواصلة العمل في المؤسسة يساهم في استقرار حياتهم الشخصية" جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.3750) وانحراف معياري قدره (1.03000)، وبدرجة موافقة متوسطة، مما يعكس إدراك العاملين لأهمية الاستمرار في العمل بالمؤسسة في تحقيق الاستقرار المهني والشخصي. تلتها العبارة "هناك سعي من خلال الاستمرار في العمل في المؤسسة إلى تحقيق مهارات ومكاسب أفضل" بمتوسط حسابي بلغ (3.3000) وانحراف معياري قدره (0.99228).

في حين جاءت العبارة "الموظفون على استعداد لتنفيذ أي وظيفة يكلفون بها في المؤسسة مقابل الاستمرار فيها" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (2.8250)، تلتها العبارة "تقدم المؤسسة مزايا غير متوفرة في مؤسسات أخرى وهو ما يلزم العمل فيها" بمتوسط حسابي بلغ (2.7750)، وكلتاهما بدرجة موافقة متوسطة.

وعموما، تشير هذه النتائج إلى أن بعد الالتزام الاستمراري متوفر بدرجة متوسطة داخل مديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة، وهو ما يدل على أن استمرار العاملين في المؤسسة يرتبط بدرجة مقبولة بالمزايا والاستقرار والمكاسب التي يحققونها من بقائهم فيها، دون أن يصل هذا الارتباط إلى مستوى مرتفع.

المطلب الثاني: اختبار الفرضيات

بعد تحليل بيانات الدراسة باستخدام مختلف الأدوات الإحصائية، نقوم الآن باختبار نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات المطروحة سابقا.

الفرع الأول: اختبار الفرضية الفرعية الأولى

- **الفرضية العدمية (H0):** لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد العدالة والنزاهة في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة.
- **الفرضية البديلة (H1):** يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد العدالة والنزاهة في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة.

الجدول رقم (27): نتيجة تحليل الانحدار البسيط لاختبار بعد العدالة والنزاهة في تحقيق الالتزام التنظيمي

المحور	قيمة B	قيمة T	مستوى الدلالة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F
الفرضية الأولى	0.085	6.246	0.000	0.608	0.369	22.249

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (27) الخاص بتحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر بعد العدالة والنزاهة في تحقيق الالتزام التنظيمي، أن قيمة معامل الانحدار (B) بلغت (0.085)، وهي قيمة موجبة، مما يدل على وجود علاقة طردية بين العدالة والنزاهة والالتزام التنظيمي، أي أنه كلما ارتفع مستوى العدالة والنزاهة داخل المؤسسة ارتفع مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين.

كما بلغت قيمة معامل الارتباط (R) (0.608)، وهي تشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ومتوسطة إلى قوية بين المتغيرين. في حين بلغ معامل التحديد (R^2) (0.369)، وهو ما يعني أن بعد العدالة والنزاهة يفسر ما نسبته 36.9% من التغيرات الحاصلة في الالتزام التنظيمي، بينما تعود النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى لم يتضمنها النموذج.

أما قيمة (F) فقد بلغت (22.249)، وهي قيمة مرتفعة، كما أن مستوى الدلالة الإحصائية (Sig = 0.000) أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.05)، إضافة إلى أن قيمة (T) بلغت (6.246) وهي قيمة دالة إحصائية، مما يؤكد معنوية نموذج الانحدار وصلاحيته المتغير المستقل في تفسير المتغير التابع.

وعليه، يتم رفض الفرضية العدمية (H_0) التي تنص على أنه: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد العدالة والنزاهة في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة.

وقبول الفرضية البديلة (H_1) التي تنص على أنه: يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد العدالة والنزاهة في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة.

الفرع الثاني: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

■ الفرضية العدمية (H_0): لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد المسؤولية والشفافية في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة.

■ الفرضية البديلة (H_1): يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد المسؤولية والشفافية في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة.

الجدول رقم (28): نتيجة تحليل الانحدار البسيط لاختبار دور بعد المسؤولية والشفافية في تحقيق الالتزام

التنظيمي

المحور	قيمة B	قيمة T	مستوى الدلالة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة F
الفرضية الثانية	0.090	3.250	0.000	0.597	0.356	21.043

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (28) الخاص بتحليل الانحدار البسيط لاختبار دور بعد المسؤولية والشفافية في تحقيق الالتزام التنظيمي، أن قيمة معامل الانحدار (B) بلغت (0.090)، وهي قيمة موجبة، مما يدل على وجود علاقة طردية بين المسؤولية والشفافية والالتزام التنظيمي، حيث يؤدي ارتفاع مستوى المسؤولية والشفافية لدى الموظفين إلى زيادة مستوى التزامهم التنظيمي.

كما بلغ معامل الارتباط (R) قيمة (0.597)، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة إلى قوية بين بعد المسؤولية والشفافية والالتزام التنظيمي. أما معامل التحديد (R^2) فقد بلغ (0.356)، وهو ما يعني أن بعد المسؤولية والشفافية يفسر ما نسبته 35.6% من التغيرات التي تطرأ على الالتزام التنظيمي، في حين تعزى النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى لم يتضمنها نموذج الدراسة.

وبالنسبة لاختبار معنوية النموذج، فقد بلغت قيمة (F) (21.043)، كما أن مستوى الدلالة الإحصائية ($\text{Sig} = 0.000$) أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.05)، إضافة إلى أن قيمة (T) بلغت (3.250)، وهي قيمة دالة احصائيا، مما يؤكد وجود تأثير معنوي لبعد المسؤولية والشفافية في تحقيق الالتزام التنظيمي.

وعليه، يتم رفض الفرضية العدمية (H_0) التي تنص على أنه: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد المسؤولية والشفافية في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة.

وقبول الفرضية البديلة (H_1) التي تنص على أنه: يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد المسؤولية والشفافية في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة.

الفرع الثالث: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

- الفرضية العدمية (H_0): لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الأمانة في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة.
- الفرضية البديلة (H_1): يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الأمانة في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة.

الجدول رقم (29): نتيجة تحليل الانحدار البسيط لاختبار دور بعد الأمانة في تحقيق الالتزام التنظيمي

المحور	قيمة B	قيمة T	مستوى الدلالة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة F
الفرضية الثالثة	0.091	4.079	0.000	0.544	0.295	15.938

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (29) الخاص بتحليل الانحدار البسيط لاختبار دور بعد الأمانة في تحقيق الالتزام التنظيمي، أن قيمة معامل الانحدار (B) بلغت (0.091)، وهي قيمة موجبة، مما يدل على وجود علاقة طردية بين الأمانة والالتزام التنظيمي، أي أن زيادة مستوى الأمانة لدى الموظفين تؤدي إلى ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة.

كما بلغ معامل الارتباط (R) قيمة (0.544)، وهو ما يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة بين بعد الأمانة والالتزام التنظيمي. أما معامل التحديد (R^2) فقد بلغ (0.295)، مما يعني أن بعد الأمانة يفسر ما نسبته 29.5% من التغيرات الحاصلة في الالتزام التنظيمي، بينما تعزى النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى لم يتناولها نموذج الدراسة. وبالنسبة لمعنوية النموذج، فقد بلغت قيمة (F) (15.938)، كما أن مستوى الدلالة الإحصائية ($Sig = 0.000$) أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.05)، إضافة إلى أن قيمة (T) بلغت (4.079)، وهي قيمة دالة احصائياً، مما يؤكد وجود تأثير معنوي لبعد الأمانة في تحقيق الالتزام التنظيمي.

وعليه، يتم رفض الفرضية العدمية (H_0) التي تنص على أنه: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الأمانة في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة.

وقبول الفرضية البديلة (H_1) التي تنص على أنه: يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الأمانة في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة.

الفرع الرابع: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

■ الفرضية العدمية (H_0): لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الولاء المؤسسي في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة.

■ الفرضية البديلة (H_1): يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الولاء المؤسسي في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة.

الجدول رقم (30): نتيجة تحليل الانحدار البسيط لاختبار دور بعد الولاء المؤسسي في تحقيق الالتزام التنظيمي

المحور	قيمة B	قيمة T	مستوى الدلالة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة F
الفرضية الرابعة	0.185	3.323	0.000	0.659	0.434	29.196

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (30) الخاص بتحليل الانحدار البسيط لاختبار دور بعد الولاء المؤسسي في تحقيق الالتزام التنظيمي، أن قيمة معامل الانحدار (B) بلغت (0.185)، وهي قيمة موجبة، مما يدل على وجود علاقة طردية بين الولاء المؤسسي والالتزام التنظيمي، أي أن زيادة مستوى الولاء المؤسسي لدى الموظفين تؤدي إلى ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة.

كما بلغ معامل الارتباط (R) قيمة (0.659)، وهو ما يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة قوية نسبيا بين بعد الولاء المؤسسي والالتزام التنظيمي. أما معامل التحديد (R^2) فقد بلغ (0.434)، مما يعني أن بعد الولاء المؤسسي يفسر ما نسبته 43.4% من التغيرات الحاصلة في الالتزام التنظيمي، بينما تعزى النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى لم يتناولها نموذج الدراسة.

وبالنسبة لمعنوية النموذج، فقد بلغت قيمة (F) (29.196)، كما أن مستوى الدلالة الإحصائية (Sig = 0.000) أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.05)، إضافة إلى أن قيمة (T) بلغت (3.323)، وهي قيمة دالة احصائيا، مما يؤكد وجود تأثير معنوي لبعد الولاء المؤسسي في تحقيق الالتزام التنظيمي.

وعليه، يتم رفض الفرضية العدمية (H_0) التي تنص على أنه: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الولاء المؤسسي في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة.

وقبول الفرضية البديلة (H_1) التي تنص على أنه: يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الولاء المؤسسي في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة.

الفرع الخامس: اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

■ الفرضية العدمية (H_0): لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الاستقلالية والموضوعية في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة.

■ الفرضية البديلة (H_1): يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الاستقلالية والموضوعية في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة.

الجدول رقم (31): نتيجة تحليل الانحدار البسيط لاختبار دور بعد الاستقلالية والموضوعية في تحقيق الالتزام

التنظيمي

المحور	قيمة B	قيمة T	مستوى الدلالة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة F
الفرضية الخامسة	0.144	1.824	0.000	0.654	0.427	28.367

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (31) الخاص بتحليل الانحدار البسيط لاختبار دور بعد الاستقلالية والموضوعية في تحقيق الالتزام التنظيمي، أن قيمة معامل الانحدار (B) بلغت (0.144)، وهي قيمة موجبة، مما يدل على وجود

علاقة طردية بين الاستقلالية والموضوعية والالتزام التنظيمي، أي أن زيادة مستوى الاستقلالية والموضوعية لدى الموظفين تؤدي إلى ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة.

كما بلغ معامل الارتباط (R) قيمة (0.654)، وهو ما يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة قوية نسبياً بين بعد الاستقلالية والموضوعية والالتزام التنظيمي. أما معامل التحديد (R^2) فقد بلغ (0.427)، مما يعني أن بعد الاستقلالية والموضوعية يفسر ما نسبته 42.7% من التغيرات الحاصلة في الالتزام التنظيمي، بينما تعزى النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى لم يتناولها نموذج الدراسة.

وبالنسبة لمعنوية النموذج، فقد بلغت قيمة (F) (28.367)، كما أن مستوى الدلالة الإحصائية (Sig = 0.000) أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.05)، إضافة إلى أن قيمة (T) بلغت (1.824)، مما يدل على وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لبعد الاستقلالية والموضوعية في تحقيق الالتزام التنظيمي.

وعليه، يتم رفض الفرضية العدمية (H_0) التي تنص على أنه: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الاستقلالية والموضوعية في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة.

وقبول الفرضية البديلة (H_1) التي تنص على أنه: يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الاستقلالية والموضوعية في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة.

الفرع السادس: اختبار الفرضية الفرعية السادسة

■ **الفرضية العدمية (H_0):** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

■ **الفرضية البديلة (H_1):** توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

أولا الجنس:

الجدول رقم (32): اختبار T في حالة عينتين مستقلتين

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة
ذكر	8	3.3462	0.60430	0.366	0.716
أنثى	32	3.2452	0.71747		

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج ال SPSS .

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (32) أن المتوسط الحسابي للذكور بلغ (3.3462) بانحراف معياري قدره (0.60430)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للإناث (3.2452) بانحراف معياري قدره (0.71747). كما بلغت قيمة (T) المحسوبة (0.366)، في حين بلغ مستوى الدلالة الإحصائية (Sig = 0.716)، وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية المعتمد (0.05).

وتشير هذه النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الذكور والإناث حول دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي، مما يدل على أن متغير الجنس لا يؤثر في اتجاهات أفراد العينة نحو موضوع الدراسة.

وعليه يتم قبول الفرضية العدمية (H_0) التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة تعزى لمتغير الجنس". كما يتم رفض الفرضية البديلة (H_1) التي تنص على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة تعزى لمتغير الجنس".

ثانيا العمر:

جدول رقم (33): اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.427	3	0.142	0.282	0.828
داخل المجموعات	18.153	36	0504		
المجموع	18.579	39			

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج ال SPSS .

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (33) أن قيمة (F) بلغت (0.282)، كما بلغ مستوى الدلالة الإحصائية (Sig = 0.828)، وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية المعتمد (0.05).

وتدل هذه النتيجة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير العمر، مما يشير إلى تقارب آراء مختلف الفئات العمرية تجاه موضوع الدراسة.

وعليه يتم قبول الفرضية العدمية (H0) التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة تعزى لمتغير العمر".

كما يتم رفض الفرضية البديلة (H1) التي تنص على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة تعزى لمتغير العمر".

ثالثا المؤهل العلمي:

جدول رقم (34): اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.111	2	0.055	0.111	0.895
داخل المجموعات	18.469	37	0.499		
المجموع	18.579	39			

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم (34) أن قيمة (F) بلغت (0.111)، كما بلغ مستوى الدلالة الإحصائية (Sig = 0.895)، وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية المعتمد (0.05).

وتشير هذه النتيجة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، مما يعني أن اختلاف المستوى العلمي للمبحوثين لم يؤثر على آرائهم واتجاهاتهم نحو موضوع الدراسة.

وعليه يتم قبول الفرضية العدمية (H_0) التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة تعزى لمتغير المؤهل العلمي."

كما يتم رفض الفرضية البديلة (H_1) التي تنص على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة تعزى لمتغير المؤهل العلمي."

رابعا سنوات الخبرة:

جدول رقم (35): اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2.739	3	0.913	2.075	0.121
داخل المجموعات	15.840	36	0.440		
المجموع	18.579	39			

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج الSPSS .

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (35) أن قيمة (F) بلغت (2.075)، كما بلغ مستوى الدلالة الإحصائية (Sig) (= 0.121)، وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية المعتمد (0.05).

وتدل هذه النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير سنوات الخبرة، مما يشير إلى أن الخبرة المهنية لم تؤثر بشكل معنوي على اتجاهات المبحوثين نحو موضوع الدراسة.

وعليه يتم قبول الفرضية العدمية (H_0) التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة تعزى لمتغير سنوات الخبرة."

كما يتم رفض الفرضية البديلة (H_1) التي تنص على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة تعزى لمتغير سنوات الخبرة."

خامسا الوظيفة:

جدول رقم (36): اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الوظيفة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.421	3	0.474	0.994	0.407
داخل المجموعات	17.158	36	0.477		
المجموع	18.579	39			

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج ال SPSS .

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (36) أن قيمة (F) بلغت (0.994)، كما بلغ مستوى الدلالة الإحصائية (Sig) (0.407)، وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية المعتمد (0.05).

وتشير هذه النتيجة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الوظيفة، مما يدل على أن اختلاف المناصب والوظائف التي يشغلها الموظفون لم يؤثر على آرائهم تجاه موضوع الدراسة.

وعليه يتم قبول الفرضية العدمية (H_0) التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة تعزى لمتغير الوظيفة."

كما يتم رفض الفرضية البديلة (H_1) التي تنص على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة تعزى لمتغير الوظيفة."

الفرع السابع: اختبار الفرضية الرئيسية

- الفرضية العدمية (H_0): لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة.
- الفرضية البديلة (H_1): يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة.

الجدول رقم (37): نتيجة تحليل الانحدار البسيط لاختبار دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي

المحور	قيمة B	قيمة T	مستوى الدلالة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F
الفرضية الأولى	0.707	6.121	0.000	0.705	0.496	37.471

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (37) الخاص بتحليل الانحدار البسيط لاختبار دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي، أن قيمة معامل الانحدار (B) بلغت (0.707)، وهي قيمة موجبة، مما يدل على وجود علاقة طردية بين أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي، أي أن تحسن مستوى أخلاقيات العمل داخل المؤسسة يؤدي إلى زيادة مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين.

كما بلغ معامل الارتباط (R) قيمة (0.705)، وهو ما يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي. أما معامل التحديد (R²) فقد بلغ (0.496)، مما يعني أن أخلاقيات العمل تفسر ما نسبته 49.6% من التغيرات الحاصلة في الالتزام التنظيمي، في حين تعزى النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى لم يتناولها نموذج الدراسة.

وبالنسبة لمعنوية النموذج، فقد بلغت قيمة (F) (37.471)، كما أن مستوى الدلالة الإحصائية (Sig = 0.000) أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.05)، إضافة إلى أن قيمة (T) بلغت (6.121)، وهي قيمة دالة إحصائية، مما يؤكد وجود تأثير معنوي لأخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي.

وعليه يتم رفض الفرضية العدمية (H0) التي تنص على أنه: "لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة."

كما يتم قبول الفرضية البديلة (H1) التي تنص على أنه: "يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة."

خلاصة

من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج التي أبرزت وجود مستوى جيد من أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة. كما بينت نتائج التحليل الإحصائي وجود دور ذي دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي، سواء على المستوى الكلي أو من خلال مختلف الأبعاد المدروسة، مما يؤكد أهمية الالتزام بالقيم الأخلاقية في تعزيز انتماء العاملين وولائهم للمؤسسة.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية، وهو ما يدل على وجود تقارب في تصورات العاملين تجاه هذا الموضوع بغض النظر عن خصائصهم الفردية والمهنية.

وبناء على هذه النتائج، يتضح أن أخلاقيات العمل تمثل عاملاً أساسياً في دعم الالتزام التنظيمي وتحسين أداء العاملين، الأمر الذي يستدعي من المؤسسات تعزيز القيم الأخلاقية وترسيخها داخل بيئة العمل من خلال نشر ثقافة النزاهة والعدالة والشفافية، بما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة ورفع مستوى كفاءتها وفعاليتها.

الخاتمة

تعد أخلاقيات العمل من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة في توجيه سلوك العاملين وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، حيث لم يعد نجاح المؤسسة مرتبطاً فقط بالإمكانات المادية والتقنية التي تمتلكها، بل أصبح مرتبطاً أيضاً بمدى التزامها بالقيم الأخلاقية والمبادئ المهنية التي تنظم العلاقات داخل بيئة العمل. كما يعد الالتزام التنظيمي من أهم المؤشرات التي تعكس درجة ارتباط العاملين بمؤسساتهم وحرصهم على تحقيق أهدافها، الأمر الذي يجعل العلاقة بين أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي علاقة وثيقة ومتكاملة.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على مجموعة من المراجع والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي، إضافة إلى إجراء دراسة ميدانية بمديرية الصيد البحري لولاية سكيكدة، بهدف التعرف على مستوى أخلاقيات العمل السائدة لدى العاملين ومدى مساهمتها في تحقيق الالتزام التنظيمي. وقد أظهرت نتائج الدراسة الميدانية وجود دور ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

نتائج الدراسة:

- تعد أخلاقيات العمل مجموعة من القيم والمبادئ والمعايير التي توجه سلوك العاملين داخل المؤسسة وتساهم في تحسين الأداء وتعزيز العلاقات المهنية.
- يمثل الالتزام التنظيمي درجة ارتباط العامل بالمنظمة ورغبته في الاستمرار فيها وبذل الجهود اللازمة لتحقيق أهدافها.
- توجد علاقة إيجابية بين أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي.
- تساهم أخلاقيات العمل في تعزيز الانتماء والولاء التنظيمي ورفع مستوى الأداء لدى العاملين.
- توصلت الدراسة إلى وجود دور ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد العدالة والنزاهة في تحقيق الالتزام التنظيمي في المؤسسة.
- توصلت الدراسة إلى وجود دور ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد المسؤولية والشفافية في تحقيق الالتزام التنظيمي في المؤسسة.
- توصلت الدراسة إلى وجود دور ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الأمانة في تحقيق الالتزام التنظيمي في المؤسسة.

- توصلت الدراسة إلى وجود دور ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الولاء المؤسسي في تحقيق الالتزام التنظيمي في المؤسسة.
- توصلت الدراسة إلى وجود دور ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الاستقلالية والموضوعية في تحقيق الالتزام التنظيمي في المؤسسة.
- توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

الاقتراحات:

- بعد الاطلاع على النتائج المتوصل إليها، يمكن تقديم مجموعة من الاقتراحات التي من شأنها تعزيز أخلاقيات العمل وتحقيق مستويات أعلى من الالتزام التنظيمي، وتتمثل فيما يلي:
- العمل على نشر ثقافة أخلاقيات العمل بين العاملين من خلال الدورات التكوينية والبرامج التوعوية.
- تعزيز قيم الأمانة والنزاهة والشفافية داخل بيئة العمل وترسيخها في الممارسات اليومية.
- تشجيع العاملين على الالتزام بالقيم المهنية من خلال نظام حوافز عادل يربط بين الأداء والسلوك الأخلاقي.
- توفير بيئة عمل قائمة على الاحترام المتبادل والثقة والتعاون بين مختلف المستويات الإدارية.
- دعم مبدأ الاستقلالية والموضوعية في أداء المهام واتخاذ القرارات المهنية.
- تعزيز الولاء المؤسسي لدى العاملين من خلال إشراكهم في اتخاذ القرارات وتقدير جهودهم وإنجازاتهم.
- الاهتمام بتطوير الموارد البشرية ورفع كفاءتها بما يساهم في زيادة الانتماء والالتزام التنظيمي.
- ترسيخ مبادئ العدالة والمساواة في توزيع المهام والمسؤوليات وفرص الترقية.

آفاق الدراسة:

- في ضوء النتائج المتوصل إليها، يمكن اقتراح مجموعة من المواضيع البحثية المستقبلية، من بينها:
- دراسة دور أخلاقيات العمل في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسات العمومية.
- دراسة العلاقة بين أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين.
- دراسة أثر القيادة الأخلاقية على الالتزام التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية.
- دراسة مقارنة بين المؤسسات العمومية والخاصة في مستوى تطبيق أخلاقيات العمل وأثرها على الالتزام التنظيمي.

- دراسة دور الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1- الكتب

- ✓ إبراهيم مصطفى، أحمد الزيات، حامد عبد القادر، محمد النجار، المعجم الوسيط، دار الدعوة، تحقيق مجمع اللغة العربية.
- ✓ ابن منظور، لسان العرب، الطبعة الثالثة، دار رضا للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2004.
- ✓ المنجد في اللغة والإعلام، الطبعة 33، منشورات دار المشرق، بيروت، لبنان، 1992.
- ✓ العيدروس أغادير سالم، أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي (نظرة إسلامية)، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، مصر، 2014.
- ✓ اللوزي موسى، التطوير التنظيمي: أساسيات ومفاهيم حديثة، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 1999.
- ✓ المصاورة علي محمّد أحمد، الخفاجي نعمة عباس، إدارة التنوع: منظور الالتزام التنظيمي، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014.
- ✓ بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2009.
- ✓ سعيد الغامدي، علي بادحدح، أخلاق المهنة أصالة إسلامية ورؤية عصرية، الطبعة الثالثة، دار حافظ، 1433هـ.
- ✓ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- ✓ عبد الباقي صلاح الدين محمد، السلوك الفعال في المنظمات، الجدار الجامعي، القاهرة، مصر، 2004.
- ✓ نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الأمة للطباعة والنشر، الجزائر، 2011.
- ✓ هيجان عبد الرحمن أحمد، الولاء التنظيمي للمدير السعودي، الطبعة الثانية، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 1999.

2- المجلات العلمية والملتقيات

- ✓ أحمد محمد بني عيسى، رياض أحمد أبا زيد، "دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني"، مجلة العلوم الإدارية، المجلد 41، العدد 02، الأردن، 2014.
- ✓ باسم عباس كريدي، "الأنماط القيادية وأثرها على الالتزام التنظيمي"، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 12، العدد 03، جامعة القادسية، 2010.

- ✓ بلحنافي جوهري، "إشكالية مفهوم الأخلاق بين فلسفة الأخلاق وعلم الأخلاق"، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، العدد 05، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2019.
- ✓ بن رمضان سامية، "قراءة سوسيولوجية في مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي داخل المنظمات"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 10، العدد 05، 2018.
- ✓ بوحفص عبد القادر، لعربي فتحة، "دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين: دراسة حالة مؤسسة اقتصادية جزائرية"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة أم البواقي، المجلد 09، العدد 01، 2020.
- ✓ بوقندورة يمين، ابريغم سامية، "واقع الالتزام التنظيمي للأفراد داخل المؤسسة"، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، المجلد 06، العدد 01، جامعة أم البواقي، 2019.
- ✓ حمزة بن معنوق، "العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين: دراسة ميدانية داخل المدارس الابتدائية بمدينة المسيلة"، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 16، العدد 01، 2022.
- ✓ حورية بن طرية، باديس بوخلوقة، "دور أخلاقيات المهنة في تعزيز ثقافة الجودة: دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغاز بتقريت"، ضمن أعمال الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات: أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، الطبعة الثالثة، جامعة ورقلة، الجزائر، 2017.
- ✓ راجحي مباركة، لطفي شعباني، "أخلاقيات الأعمال وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي: دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان - بسكرة"، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد 10، العدد 01، 2019.
- ✓ سلطان بن ربيان القثامي، "مفهوم الأخلاق في الفكر الإسلامي والفكر الغربي (دراسة وصفية)"، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد 06، العدد 61، 2024.
- ✓ عاشوري ابتسام، "الالتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية"، مجلة تاريخ العلوم، العدد 06، جامعة بسكرة، 2017.
- ✓ عزالدين سليمان، "الالتزام التنظيمي: مدخل نظري"، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، المجلد 18، العدد 01، جامعة 20 أوت 1955، 2024.
- ✓ عطوي كريمة، "واقع الالتزام التنظيمي بالمؤسسات المعاصرة"، مجلة ضياء للبحوث النفسية والتربوية، المجلد 04، العدد 01، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2023.
- ✓ علي أحمد عتيق، ناصر حبتور، "أخلاقيات العمل الإسلامية وتأثيرها على تعزيز الالتزام التنظيمي في الجامعات التعليمية الخاصة في البحرين"، المجلة الدولية لإدارة الموارد البشرية الإسلامية، المجلد 03، العدد 02، البحرين، 2022.

- ✓ فاطمة الزهراء برحومة، عبد الحميد مهديد، "دور الثقافة التنظيمية في ترسيخ أخلاقيات الأعمال: التجربة اليابانية"، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الوطني الثالث حول تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014.
- ✓ محمد البخاري عموم، "أخلاقيات العمل ودورها في توطين وتعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة"، مجلة آفاق للدراسات والبحوث، العدد 01، 2018.
- ✓ مختاري إدريس، شريف جلول، صوار يوسف، "أثر أخلاقيات العمل الإسلامي على الالتزام التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط: دراسة لعينة من العمال بولاية سعيدة"، مجلة الاقتصاد والمالية، المجلد 08، العدد 01، 2022.
- ✓ نغم حسين نعمة، "أخلاقيات المهنة وقيم العمل المؤسسي"، مجلة الريادة للمال والأعمال، المجلد 04، العدد 01، جامعة النهرين، العراق، 2023.
- ✓ يوسف درويش عبد الرحمن، "أثر أخلاقيات العمل الإسلامية على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي في بيئة عمل متعددة الثقافات"، مجلة الإدارة عبر الثقافات، المجلد 22، العدد 03، الإمارات العربية المتحدة، 2015.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

- ✓ Andreoli, N., & Lefkowitz, J., "Individual and Organizational Antecedents of Misconduct in Organizations", Journal of Business Ethics, Vol. 85, No. 3, 2009.
- ✓ Fadillah Ismail, Farahwahidah Mohd Yusof, Nur Amalina Mohd Rosli, "Relationship Between Work Ethics and Organizational Commitment Among Employees at Furniture Manufacturer in Johor", Advances in Humanities and Contemporary Studies, 2024.
- ✓ Salahudin, Shahrul Nizam Bin; Baharuddin, Siti Sarah Binti; Safizal, Muhammad; Osman, Abdullah, "The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment", Procedia Economics and Finance, Vol. 35, 2016.

ثالثا: المواقع الإلكترونية

- ✓ <https://www.rowadalaamal.com>

قائمة الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة

شكرا لمشاركتكم في هذا الاستبيان الذي نهدف من خلاله إلى جمع آرائكم حول "دور أخلاقيات العمل في تحقيق الإلتزام التنظيمي"، نؤكد لكم أن جميع إجاباتكم ستعامل بسرية تامة وستستخدم لأغراض البحث والتحليل فقط.

يرجى الإجابة (بوضع علامة Xعلى الجواب الصحيح) على الأسئلة بكل صدق وشفافية ولا يوجد إجابة صحيحة أو خاطئة نحن مهتمون برأيك الشخصي فقط.

➤ يرجى عدم كتابة الاسم واللقب.

➤ يرجى عدم ترك سؤال بدون جواب وشكرا مرة أخرى على وقتكم وتعاونكم.

د. طويل ياسمينه

المحور الأول: المعلومات الشخصية

الجنس:

□ أنتى

□ ذکر

العمر:

□ 25 سنة فأقل

☐ من 26 الى 35 سنة

من 36 الى 45 سنة

9

من 46 الى 55 سنة □

□ أكثر من 55 سنة

المؤهل العلمى:

□ ثانوي أو أقل

□ جامعی

دراسات عليا

☐

سنوات الخبرة:

5 فأقل □

□ من 6 الى 10

□ من 11 الى 15

أكثر من 15

☐

الوظيفة:

مدير □

□ رئیس قسم

☐ رئيس مصلحة

☐ وظائف أخرى

المحور الثاني: أخلاقيات العمل

هي مجموعة من المبادئ والقيم التي تحكم سلوك الفرد داخل المؤسسة، وتُحدد ما يُعتبر مقبولاً أو غير مقبول في الممارسة المهنية، تستند إلى المعايير المجتمعية والدينية والقانونية والثقافية. تمثل أساس الثقة بين الموظف ومؤسسته، وبين المؤسسة والبيئة الخارجية

العبرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
العدالة والنزاهة					
1					تطبق القوانين داخل المؤسسة على الجميع دون تمييز
2					القرارات الإدارية تتسم بالإنصاف والموضوعية
3					لا يتم تفضيل موظفين على حساب آخرين دون مبرر
4					هناك التزام من قبل الموظفين بالقوانين واللوائح في أداء العمل حتى في غياب الرقابة
5					يوجد تحلي بالأمانة في معالجة الملفات والمعاملات
المسؤولية والشفافية					
6					يتحمل الموظفون مسؤولية نتائج قراراتهم المهنية
7					يجتمع الموظفون مع بعضهم البعض لصالح المؤسسة وتطويرها
8					هناك جهد مبدول من قبل الموظفين لإنجاز المهام المطلوبة بأفضل وجه
9					يتم إعلام الموظفين بالقرارات الجديدة بشكل واضح ومنظم
10					يتم شرح أسباب الإجراءات الإدارية عند اتخاذها
11					توجد قنوات مفتوحة للتعبير عن الرأي داخل المؤسسة
الأمانة					

					12	هناك التزام بقوانين وضوابط العمل
					13	يوجد لدى الموظفين حرص على تأدية المهام الموكلة إليهم بأمانة وإخلاص
					14	يوجد حرص على استخدام مقتنيات العمل لأغراض العمل فقط وليس لأغراض شخصية
					15	هناك التزام بالحفاظ على أسرار العمل وعدم نشرها خارجا
					16	يحرص الموظفون على ممتلكات وأدوات العمل
الولاء المؤسسي						
					17	يشعر الموظفون بالانتماء الحقيقي لمؤسستهم
					18	هناك حرص من قبل الموظفين على حماية صورة المؤسسة أمام الآخرين
					19	لا يتردد الموظفون في الدفاع عن قرارات المؤسسة إذا كانت عادلة
الاستقلالية والموضوعية						
					20	هناك تجنب لأي علاقة قد تبدو أنها تفقد الموضوعية والاستقلالية عند القيام بالأعمال
					21	هناك تجنب من قبل الموظفين للقاءات الخاصة خارج أوقات العمل مع زملاء العمل
					22	يسمح للموظفين باعتراض ومناقشة القرارات مع رؤسائهم
					23	يقدم الموظفون مقترحات لتطوير وتحسين طرق العمل
					24	يسعى الموظفون لتطوير علاقات العمل مع الإدارة لزيادة الفاعلية

المحور الثالث: الإلتزام التنظيمي

يقصد به درجة ارتباط الموظف بمؤسسته ورغبته في الاستمرار فيها والمساهمة في تحقيق أهدافها. ويعد مؤشرا مهما على استقرار الموارد البشرية داخل المؤسسة.

العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الإلتزام المعياري					
26 يوجد شعور بأن البقاء في المؤسسة واجب أخلاقي					
27 يبذل الموظفون قصارى جهدهم لتحقيق أهداف المؤسسة					
28 يتم العمل لأوقات إضافية حتى لو لم يكن الوقت الإضافي مدفوع الأجر					
29 تستحق المؤسسة إخلاص ووفاء الموظفين لها لحصولهم على حوافز عند أداء العمل بشكل جيد					
30 يتم السعي للمحافظة على سمعة المؤسسة ونجاحها					
الالتزام العاطفي					
31 يوجد شعور بالفخر للانتماء إلى المؤسسة					
32 هناك استمتاع بالعمل في المؤسسة					
33 تعتبر أي مشكلة في المؤسسة جزء من مشاكل الموظفين الخاصة					
34 يشعر الموظفون في المؤسسة بأنهم عائلة واحدة نظرا لتعاونهم في أداء واجباتهم					
الالتزام الاستمراري					
36 الموظفون على استعداد لتنفيذ أي وظيفة يكلفون بها في المؤسسة مقابل الاستمرار فيها					

					37	يعتبر الموظفون أن مواصلة العمل في المؤسسة يساهم في استقرار حياتهم الشخصية
					38	تقدم المؤسسة مزايا غير متوفرة في مؤسسات أخرى وهو ما يلزم العمل فيها
					39	هناك سعي من خلال الاستمرار في العمل في المؤسسة إلى تحقيق مهارات ومكاسب أفضل

قائمة المحكمين

قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان			
الرقم	المحكمين	الرتبة العلمية	الجامعة
01	مقيم صبري	أستاذ محاضر	جامعة 20 أوت سكيكدة
02	بوطبخ ليلي	أستاذ محاضر	جامعة 20 أوت سكيكدة
03	بوجعادة الياس	أستاذ محاضر	جامعة 20 أوت سكيكدة
04	بوزليفة شهرة	أستاذ محاضر	جامعة 20 أوت سكيكدة
05	شيلي إلهام	أستاذ محاضر	جامعة 20 أوت سكيكدة
		أستاذ محاضر	جامعة 20 أوت سكيكدة

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations		
Valide	40	100,0
Exclue ^a	0	,0
Total	40	100,0

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

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,833	5

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,821	6

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,839	5

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,728	3

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,688	5

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,937	24

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,817	5

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,800	4

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,452	4

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,865	13

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,947	37

Corrélations

		العدالة_الزاهه	تطبيق القوانين داخل المؤسسة على الجميع دون تمييز	القرارات الإدارية تنقسم بالإتصاف والموضوعية	لا يتم تفصيل موظفين على حساب آخرين دون مبرر	هناك التزام من قبل الموظفين بالقوانين واللوائح في أداء العمل حتى في غياب الرقابة	يوجد تحلي بالأمانة في معالجة الملفات والمعاملات
العدالة_الزاهه	Corrélation de Pearson	1	,841**	,809**	,870**	,713**	,651**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
تطبيق القوانين داخل المؤسسة على الجميع دون تمييز	Corrélation de Pearson	,841**	1	,686**	,741**	,442**	,303
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,004	,058
	N	40	40	40	40	40	40
القرارات الإدارية تنقسم بالإتصاف والموضوعية	Corrélation de Pearson	,809**	,686**	1	,709**	,329*	,437**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,038	,005
	N	40	40	40	40	40	40
لا يتم تفصيل موظفين على حساب آخرين دون مبرر	Corrélation de Pearson	,870**	,741**	,709**	1	,429**	,406**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,006	,009
	N	40	40	40	40	40	40
هناك التزام من قبل الموظفين بالقوانين واللوائح في أداء العمل حتى في غياب الرقابة	Corrélation de Pearson	,713**	,442**	,329*	,429**	1	,613**
	Sig. (bilatérale)	,000	,004	,038	,006		,000
	N	40	40	40	40	40	40
يوجد تحلي بالأمانة في معالجة الملفات والمعاملات	Corrélation de Pearson	,651**	,303	,437**	,406**	,613**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,058	,005	,009	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

توجد فروقات مقبولة للمعيار عن الرأي داخل المؤسسة	بم شرح أسباب الإجراءات الإدارية عند اتخاذها	بم إعانة الموظفين بالقرارات الجديدة بتشكل واضح ومنظم	هناك جهد مدول من كل الموظفين لإيجاد المهام المطلوبة بأفضل وجه	يجمع الموظفون مع بعضهم البعض لصالح المؤسسة وتطويرها	يحمل الموظفون مسؤولية نتائج قراراتهم المهنية	المسؤولية_الشفافية	
المسؤولية_الشفافية	Corrélation de Pearson	,692**	,713**	,868**	,751**	1	
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		
	N	40	40	40	40	40	
يحمل الموظفون مسؤولية نتائج قراراتهم المهنية	Corrélation de Pearson	,377*	,637**	,675**	1	,751**	,232
	Sig. (bilatérale)	,016	,000	,000		,000	,149
	N	40	40	40	40	40	
يجمع الموظفون مع بعضهم البعض لصالح المؤسسة وتطورها	Corrélation de Pearson	,398*	,823**	1	,675**	,868**	,349*
	Sig. (bilatérale)	,011	,000		,000	,000	,027
	N	40	40	40	40	40	
هناك جهد مدول من كل الموظفين لإيجاد المهام المطلوبة بأفضل وجه	Corrélation de Pearson	,174	1	,823**	,637**	,713**	,212
	Sig. (bilatérale)	,284	,064	,000	,000	,000	,189
	N	40	40	40	40	40	
بم إعانة الموظفين بالقرارات الجديدة بتشكل واضح ومنظم	Corrélation de Pearson	,488**	1	,585**	,361*	,700**	,421**
	Sig. (bilatérale)	,001	,064	,000	,022	,000	,007
	N	40	40	40	40	40	
بم شرح أسباب الإجراءات الإدارية عند اتخاذها	Corrélation de Pearson	1	,488**	,398*	,377*	,692**	,572**
	Sig. (bilatérale)		,001	,011	,016	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	
توجد فروقات مقبولة للمعيار عن الرأي داخل المؤسسة	Corrélation de Pearson	,572**	,421**	,212	,349*	,655**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,007	,189	,027	,149	
	N	40	40	40	40	40	

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

بحرص الموظفين على ممتلكات وأدوات العمل	هناك التزام بالحفاظ على أسرار العمل وعدم نشرها خارجا	يوجد حرص على إستخدام مقنيات العمل لأغراض العمل فقط وليس لأغراض شخصية	يوجد لدى الموظفين حرص على تأديه المهام الموكلة إليهم بأمانة وإخلاص	هناك التزام بقوانين وضوابط العمل	الإماده	
٠,832**	٠,880**	٠,825**	٠,741**	٠,597**	1	الأماده
٠,000	٠,000	٠,000	٠,000	٠,000		Corrélation de Pearson
٠,000	٠,000	٠,000	٠,000	٠,000		Sig. (bilatérale)
40	40	40	40	40	40	N
٠,362*	٠,234	٠,250	٠,609**	1	٠,597**	هناك التزام بقوانين وضوابط العمل
٠,022	٠,145	٠,119	٠,000		٠,000	Corrélation de Pearson
٠,022	٠,145	٠,119	٠,000		٠,000	Sig. (bilatérale)
40	40	40	40	40	40	N
٠,400*	٠,460**	٠,465**	1	٠,609**	٠,741**	يوجد حرص لدى الموظفين حرص على تأديه المهام الموكلة إليهم بأمانة وإخلاص
٠,011	٠,003	٠,002		٠,000	٠,000	Corrélation de Pearson
٠,011	٠,003	٠,002		٠,000	٠,000	Sig. (bilatérale)
40	40	40	40	40	40	N
٠,608**	٠,813**	1	٠,465**	٠,250	٠,825**	يوجد حرص على إستخدام مقنيات العمل لأغراض العمل فقط وليس لأغراض شخصية
٠,000	٠,000		٠,002	٠,119	٠,000	Corrélation de Pearson
٠,000	٠,000		٠,002	٠,119	٠,000	Sig. (bilatérale)
40	40	40	40	40	40	N
٠,821**	1	٠,813**	٠,460**	٠,234	٠,880**	هناك التزام بالحفاظ على أسرار العمل وعدم نشرها خارجا
٠,000		٠,000	٠,003	٠,145	٠,000	Corrélation de Pearson
٠,000		٠,000	٠,003	٠,145	٠,000	Sig. (bilatérale)
40	40	40	40	40	40	N
1	٠,821**	٠,608**	٠,400*	٠,362*	٠,832**	بحرص الموظفين على ممتلكات وأدوات العمل
	٠,000	٠,000	٠,011	٠,022	٠,000	Corrélation de Pearson
	٠,000	٠,000	٠,011	٠,022	٠,000	Sig. (bilatérale)
40	40	40	40	40	40	N

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		الولاء_المؤسسي	بشعر الموظفين بالإنتماء الحقيقي لمؤسستهم	هناك حرص من قبل الموظفين على حمايه صوره المؤسسة أمام الأخرين	لا يتردد الموظفون في الدفاع عن قرارات المؤسسة إذا كانت عادله
الولاء_المؤسسي	Corrélation de Pearson	1	,833**	,821**	,765**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40
بشعر الموظفين بالإنتماء الحقيقي لمؤسستهم	Corrélation de Pearson	,833**	1	,523**	,424**
	Sig. (bilatérale)	,000		,001	,006
	N	40	40	40	40
هناك حرص من قبل الموظفين على حمايه صوره المؤسسة أمام الآخرين	Corrélation de Pearson	,821**	,523**	1	,486**
	Sig. (bilatérale)	,000	,001		,001
	N	40	40	40	40
لا يتردد الموظفون في الدفاع عن قرارات المؤسسة إذا كانت عادله	Corrélation de Pearson	,765**	,424**	,486**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,006	,001	
	N	40	40	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		الموضوع_الاستقلالية عية	لاي تجنب هناك أنها تبدو قد علاقة الموضوعية تفقد عند الاستقلالية بالأعمال القيام	قبل من تجنب هناك لللقاءات الموظفين خارج الخاصة مع العمل أوقات العمل زملاء	للموظفين يسمح ومناقشة باعتراض مع القرارات رؤسائهم	الموظفين يقدم لتطوير مقترحات طرق وتحسين العمل	الموظفين يسعى علاقات لتطوير الإدارة مع العمل الفاعلية لزيادة
الاستقلالية_الموضوعية	Corrélation de Pearson	1	,551**	,487**	,742**	,847**	,727**
	Sig. (bilatérale)		,000	,001	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
هناك تجنب لأي علاقة قد تبدو أنها تفقد الموضوعية والاستقلالية عند القيام بالأعمال	Corrélation de Pearson	,551**	1	-,062	,035	,629**	,441**
	Sig. (bilatérale)	,000		,705	,830	,000	,004
	N	40	40	40	40	40	40
هناك تجنب من قبل الموظفين للقاءات الخاصة خارج أوقات العمل مع زملاء العمل	Corrélation de Pearson	,487**	-,062	1	,471**	,112	-,034
	Sig. (bilatérale)	,001	,705		,002	,491	,836
	N	40	40	40	40	40	40

يسمح للموظفين باعتراض ومناقشة القرارات مع رؤسائهم	Corrélation de Pearson	,742**	,035	,471**	1	,431**	,369*
	Sig. (bilatérale)	,000	,830	,002		,005	,019
	N	40	40	40	40	40	40
يقدم الموظفون مقترحات لتطوير وتحسين طرق العمل	Corrélation de Pearson	,847**	,629**	,112	,431**	1	,777**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,491	,005		,000
	N	40	40	40	40	40	40
يسعى الموظفون لتطوير علاقات العمل مع الإدارة لزيادة الفاعلية	Corrélation de Pearson	,727**	,441**	-,034	,369*	,777**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,004	,836	,019	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		المعيار_الالتزام	بأن شعور يوجد المؤسسة في البقاء أخلاقي واجب	الموظفين يبذل جهدهم قصارى أهداف لتحقيق المؤسسة	لأوقات العمل يتم لم لو حتى إضافية الوقت يكن مدفوع الإضافي الأجر	المؤسسة تستحق ووفاء إخلاص لها الموظفين على لحصولهم أداء عند حوافز جيد بشكل العمل	السعي يتم على للمحافظة المؤسسة سمعة ونجاحها
الالتزام_المعيار	Corrélation de Pearson	1	,548**	,884**	,899**	,621**	,845**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
يوجد شعور بأن البقاء في المؤسسة واجب أخلاقي	Corrélation de Pearson	,548**	1	,427**	,445**	-,011	,268
	Sig. (bilatérale)	,000		,006	,004	,948	,095
	N	40	40	40	40	40	40
يبذل الموظفون قصارى جهدهم لتحقيق أهداف المؤسسة	Corrélation de Pearson	,884**	,427**	1	,845**	,413**	,676**
	Sig. (bilatérale)	,000	,006		,000	,008	,000

N	40	40	40	40	40	40
Corrélation de Pearson	,899**	,445**	,845**	1	,385*	,680**
Sig. (bilatérale)	,000	,004	,000		,014	,000
N	40	40	40	40	40	40
Corrélation de Pearson	,621**	-,011	,413**	,385*	1	,590**
Sig. (bilatérale)	,000	,948	,008	,014		,000
N	40	40	40	40	40	40
Corrélation de Pearson	,845**	,268	,676**	,680**	,590**	1
Sig. (bilatérale)	,000	,095	,000	,000	,000	
N	40	40	40	40	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		بالفخر شعور يوجد المؤسسة إلى الانتماء	بالعمل استمتاع هناك المؤسسة في	في مشكلة أي تعتبر من جزء المؤسسة الموظفين مشاكل الخاصة	في الموظفون يشعرون عائلة بأنهم المؤسسة لتعاونهم نظرا واحدة واجباتهم أداء في
Corrélation de Pearson	1	,878**	,770**	,757**	,801**
Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
N	40	40	40	40	40
Corrélation de Pearson	,878**	1	,725**	,504**	,643**
Sig. (bilatérale)	,000		,000	,001	,000
N	40	40	40	40	40
Corrélation de Pearson	,770**	,725**	1	,372*	,387*
Sig. (bilatérale)	,000	,000		,018	,014
N	40	40	40	40	40
Corrélation de Pearson	,757**	,504**	,372*	1	,513**
Sig. (bilatérale)	,000	,001	,018		,001
N	40	40	40	40	40
Corrélation de Pearson	,801**	,643**	,387*	,513**	1
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,014	,001	

N يشعر الموظفون في المؤسسة بأنهم عائلة واحدة نظرا لتعاونهم في أداء واجباتهم	40	40	40	40	40
---	----	----	----	----	----

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
النزاهة_العدالة	,108	40	,200*	,964	40	,236
الشفافية_المسؤولية	,132	40	,079	,939	40	,073
الأمانة	,232	40	,060	,872	40	,223
المؤسسي_الولاء	,209	40	,076	,944	40	,065
الموضوعية_الاستقلالية	,177	40	,093	,932	40	,081
المعياري_الالتزام	,200	40	,090	,881	40	,065
العاطفي_الالتزام	,173	40	,054	,902	40	,061
الاستمراري_الالتزام	,135	40	,065	,928	40	,094

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	8	20,0	20,0	20,0
	أنثى	32	80,0	80,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

العمر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	"35 الى 26 من"	7	17,5	17,5	17,5
	"45 الى 36 من"	21	52,5	52,5	70,0
	"55 الى 46 من"	10	25,0	25,0	95,0
	"55 من أكثر"	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

المؤهل العلمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	"أقل أو ثانوي "	3	7,5	7,5	7,5
	"جامعي"	29	72,5	72,5	80,0
	"عليا دراسات "	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

الخبرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	"أقل 5 "	3	7,5	7,5	7,5
	"10 إلى 6 من"	7	17,5	17,5	25,0
	"15 إلى 11 من"	11	27,5	27,5	52,5
	"15 من أكثر"	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

الوظيفة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	مدير	1	2,5	2,5	2,5
	مكتب رئيس	7	17,5	17,5	20,0
	مصلحة رئيس	4	10,0	10,0	30,0
	أخرى وظائف	28	70,0	70,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Statistiques

	تطبيق القوانين داخل المؤسسة على الجميع دون تمييز	القرارات الإدارية تتسم بالإنصاف والموضوعية	لا يتم تفضيل موظفين على حساب آخرين دون مبرر	هناك التزام من قبل الموظفين بالقوانين واللوائح في أداء العمل حتى في غياب الرقابة	يوجد تحلي بالأمانة في معالجة الملفات والمعاملات
N	Valide	40	40	40	40

Manquant	0	0	0	0	0
Moyenne	2,8500	3,1500	2,8500	3,1750	4,1000
Ecart type	1,36907	1,14466	1,54505	1,35661	,84124

Statistiques

		يتحمل الموظفون مسؤولية نتائج قراراتهم المهنية	يجمع الموظفون مع بعضهم البعض لصالح المؤسسة وتطويرها	هناك جهد مبدول من قبل الموظفين لإنجاز المهام المطلوبة بأفضل وجه	يتم إعلام الموظفين بالقرارات الجديدة بشكل واضح ومنظم	يتم شرح أسباب الإجراءات الإدارية عند اتخاذها	توجد قنوات مفتوحة للتعبير عن الرأي داخل المؤسسة
N	Valide	40	40	40	40	40	40
	Manquant	0	0	0	0	0	0
Moyenne		3,5500	3,5000	3,8500	3,6250	3,4750	2,9250
Ecart type		1,08486	1,08604	,97534	,86787	1,03744	1,18511

Statistiques

		يوجد لدى الموظفون حرص على تأدية المهام الموكلة إليهم بأمانة وإخلاص	يوجد حرص على استخدام مقتنيات العمل لأغراض العمل فقط وليس لأغراض شخصية	هناك التزام بالحفاظ على أسرار العمل وعدم نشرها خارجا	يحرص الموظفون على ممتلكات وأدوات العمل
N	Valide	40	40	40	40
	Manquant	0	0	0	0
Moyenne		3,4500	3,6000	3,3500	3,7500
Ecart type		,90441	1,03280	1,09895	1,19722

Statistiques

		يشعر الموظفون بالإنتماء الحقيقي لمؤسستهم	هناك حرص من قبل الموظفين على حماية صورة المؤسسة أمام الآخرين	لا يتردد الموظفون في الدفاع عن قرارات المؤسسة إذا كانت عادلة
N	Valide	40	40	40
	Manquant	0	0	0
Moyenne		3,2500	3,9250	3,6500
Ecart type		1,14914	,97106	,92126

Statistiques

		هناك تجنب لأي علاقة قد تبدو أنها تفقد الموضوعية والاستقلالية عند القيام بالأعمال	هناك تجنب من قبل الموظفين للقاءات الخاصة خارج أوقات العمل مع زملاء العمل	يسمح للموظفين باعتراض ومناقشة القرارات مع رؤسائهم	يقدم الموظفون مقترحات لتطوير وتحسين طرق العمل	يسعى الموظفون لتطوير علاقات العمل مع الإدارة لزيادة الفاعلية
N	Valide	40	40	40	40	40
	Manquant	0	0	0	0	0
Moyenne		3,7000	2,4250	3,2750	3,7250	3,6500
Ecart type		,82275	,95776	1,15442	,87669	,83359

Statistiques

		يوجد شعور بأن البقاء في المؤسسة واجب أخلاقي	يبذل الموظفون قصارى جهدهم لتحقيق أهداف المؤسسة	يتم العمل لأوقات إضافية حتى لو لم يكن الوقت الإضافي مدفوع الأجر	تستحق المؤسسة إخلاص ووفاء الموظفين لها لحصولهم على حوافز عند أداء العمل بشكل جيد	يتم السعي للمحافظة على سمعة المؤسسة ونجاحها
N	Valide	40	40	40	40	40
	Manquant	0	0	0	0	0
Moyenne		3,4000	3,7250	3,1750	3,5250	3,6750
Ecart type		,95542	,90547	1,33757	1,01242	1,02250

Statistiques

		يوجد شعور بالفخر للانتماء إلى المؤسسة	هناك استمتاع بالعمل في المؤسسة	تعتبر أي مشكلة في المؤسسة جزء من مشاكل الموظفين الخاصة	يشعر الموظفون في المؤسسة بأنهم عائلة واحدة نظرا لتعاونهم في أداء واجباتهم
N	Valide	40	40	40	40
	Manquant	0	0	0	0
Moyenne		3,4000	2,9750	2,8000	3,5000
Ecart type		,98189	1,31046	1,30482	1,33973

Statistiques

		الموظفون على استعداد لتنفيذ أي وظيفة يكلفون بها في المؤسسة مقابل الإستمرار فيها	يعتبر الموظفون أن مواصلة العمل في المؤسسة يساهم في إستقرار حياتهم الشخصية	تقدم المؤسسة مزايا غير متوفرة في مؤسسات أخرى وهو ما يلزم العمل فيها	هناك سعي من خلال الإستمرار في العمل في المؤسسة إلى تحقيق مهارات ومكاسب أفضل
N	Valide	40	40	40	40
	Manquant	0	0	0	0
Moyenne		2,8250	3,3750	2,7750	3,3000
Ecart type		1,12973	1,03000	1,07387	,99228

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,608 ^a	,369	,353	,55532

a. Prédicteurs : (Constante), النزاهة_العدالة

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	6,861	1	6,861	22,249	,000 ^b
	de Student	11,718	38	,308		
	Total	18,579	39			

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام محور

b. Prédicteurs : (Constante), النزاهة_العدالة

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,895	,303	6,246	,000
	النزاهة العادلة	,085	,018	,608	,000

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام محور

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,597 ^a	,356	,339	,56096

a. Prédictors : (Constante), الشفافية_المسؤولية

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	6,622	1	6,622	21,043	,000 ^b
	de Student	11,958	38	,315		
	Total	18,579	39			

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام محور

b. Prédictors : (Constante), الشفافية_المسؤولية

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,372	,422	3,250	,002
	الشفافية_المسؤولية	,090	,020	,597	,000

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام محور

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
--------	---	--------	---------------	---------------------------------

1	,544 ^a	,295	,277	,58690
---	-------------------	------	------	--------

a. Prédictors : (Constante), الأمانة

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	5,490	1	5,490	15,938	,000 ^b
	de Student	13,089	38	,344		
	Total	18,579	39			

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام_محور

b. Prédictors : (Constante), الأمانة

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,672	,410		4,079	,000
	الأمانة	,091	,023	,544	3,992	,000

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام_محور

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,659 ^a	,434	,420	,52583

a. Prédictors : (Constante), المؤسسي_الولاء

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	8,073	1	8,073	29,196	,000 ^b
	de Student	10,507	38	,276		
	Total	18,579	39			

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام_محور

b. Prédictors : (Constante), المؤسسي_الولاء

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,262	,380	3,323	,002
	المؤسسي الولاء	,185	,034	,659	,000

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام محور

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,654 ^a	,427	,412	,52910

a. Prédictors : (Constante), الموضوعية_الاستقلالية

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	7,941	1	7,941	28,367	,000 ^b
	de Student	10,638	38	,280		
	Total	18,579	39			

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام محور

b. Prédictors : (Constante), الموضوعية_الاستقلالية

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	,843	,462	1,824	,076
	الموضوعية_الاستقلالية	,144	,027	,654	,000

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام محور

Statistiques de groupe

	الجنس		Moyenne erreur standard	
	N	Moyenne	Ecart type	standard
ذكر محور_الالتزام التنظيمي	8	3,3462	,60430	,21365
أنثى	32	3,2452	,71747	,12683

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes					Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence standard erreur	Inférieur	Supérieur
محور_الالتزام_التنظيمي	Hypothèse de variances égales	1,724	,197	,366	38	,716	,10096	,27591	-,45759	,65951
	Hypothèse de variances inégales			,406	12,454	,691	,10096	,24846	-,43821	,64013

Descriptives

محور_الالتزام_التنظيمي

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
"35 الى 26 من"	7	3,1319	,74277	,28074	2,4449	3,8188	1,85	4,00
"45 الى 36 من"	21	3,3626	,68290	,14902	3,0518	3,6735	1,85	4,15
"55 الى 46 من"	10	3,1769	,76927	,24327	2,6266	3,7272	2,08	4,15
"55 من أكثر"	2	3,1538	,43514	,30769	-,7558	7,0634	2,85	3,46
Total	40	3,2654	,69021	,10913	3,0446	3,4861	1,85	4,15

ANOVA

محور_الالتزام_التنظيمي

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	,427	3	,142	,282	,838
Intragroupes	18,153	36	,504		
Total	18,579	39			

Descriptives

محور_الالتزام_التنظيمي

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
"أقل أو ثانوي"	3	3,4359	,11750	,06784	3,1440	3,7278	3,31	3,54
"جامعي"	29	3,2626	,76497	,14205	2,9716	3,5536	1,85	4,15
"عليا دراسات"	8	3,2115	,54198	,19162	2,7584	3,6646	2,23	4,00
Total	40	3,2654	,69021	,10913	3,0446	3,4861	1,85	4,15

ANOVA

محور_الالتزام_التنظيمي

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	,111	2	,055	,111	,895
Intragroupes	18,469	37	,499		
Total	18,579	39			

Descriptives

محور_الالتزام_التنظيمي

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
"أقل 5"	3	2,8205	,16013	,09245	2,4227	3,2183	2,69	3,00
"10 إلى 6 من"	7	3,3516	,71729	,27111	2,6883	4,0150	1,85	4,00
"15 إلى 11 من"	11	2,9441	,74349	,22417	2,4446	3,4435	1,85	3,92
"15 من أكثر"	19	3,4899	,63132	,14483	3,1856	3,7942	2,08	4,15

Total	40	3,2654	,69021	,10913	3,0446	3,4861	1,85	4,15
-------	----	--------	--------	--------	--------	--------	------	------

ANOVA

التنظيمي_الالتزام_محور

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	2,739	3	,913	2,075	,121
Intragroupes	15,840	36	,440		
Total	18,579	39			

Descriptives

التنظيمي_الالتزام_محور

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
مدير	1	4,0000	.	.	.	.	4,00	4,00
مكتب رئيس	7	3,2637	,75742	,28628	2,5632	3,9642	2,23	4,15
مصلحة رئيس	4	2,8077	,56701	,28350	1,9055	3,7099	2,08	3,46
أخرى وظائف	28	3,3049	,68722	,12987	3,0385	3,5714	1,85	4,15
Total	40	3,2654	,69021	,10913	3,0446	3,4861	1,85	4,15

ANOVA

التنظيمي_الالتزام_محور

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	1,421	3	,474	,994	,407
Intragroupes	17,158	36	,477		
Total	18,579	39			

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,705 ^a	,496	,483	,49616

a. Prédicteurs : (Constante), العمل_أخلاقيات_محور

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	9,225	1	9,225	37,471	,000 ^b
	de Student	9,355	38	,246		
	Total	18,579	39			

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام_محور

b. Prédicteurs : (Constante), العمل_أخلاقيات_محور

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	,843	,403		2,089	,043
	العمل_أخلاقيات_محور	,707	,115	,705	6,121	,000

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام_محور