



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الميدان : علوم اقتصادية ، علوم تجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم تسيير

التخصص : ادارة الاعمال

مذكرة تخرج مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

بعنوان :

أثر اخلاقيات المهنة في الالتزام التنظيمي

دراسة حالة جامعة غرداية

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2019/06/17

تحت إشراف الأستاذ :

د. بهاز الجيلالي

من إعداد الطالب:

بوجطو عبد العزيز

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الاسم واللقب	الدرجة	الجامعة	الصفة
د. قمبر عبد الرؤوف	أستاذ محاضر ب	جامعة غرداية	رئيسا
د. بهاز الجيلالي	أستاذ محاضر ب	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
أ. برهان نور الدين	أستاذ مساعد أ	جامعة غرداية	مناقشا

السنة الجامعية: 2018/2019م

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم {و قل إعملوا فسيرى الله عملكم و
رسوله و المؤمنون}

إلهي لا يطيب لي الليل إلا بشكرك، ولا يطيب لي النهار إلا بطاعة الله
جل جلاله

أهدي ثمرة مجهودي أولاً و قبل كل شيء إلهي التي عانت
الصعاب لأصل لما أنا فيه

لأمي حفظها الله بحفظه و إلهي والدي الغالي حفظه الله
وإلهي أخواتي الكرامات حفظهم الله و رعاهم و جميع اولادهم
أتمنى لهم النجاح في حياتهم

وإلهي جميع أفراد العائلة

و نسأل الله أن يجعل هذا العمل نبراس لكل طالب علم

أمين يا رب العالمين

عبد العزيز بوجطو



الشكر

كن عالما ، فإن لو تستطع فكن متعلما ، فإن لو تستطيع فأحب
العلماء ، فإن لو تستطع فلا تبغظهم.

أخص بالتقدير و الشكر " الأستاذ بهاز الجيلالي " الذي تفضل
بالإشراف على هذا البحث فجزاه الله خيرا و الذي له يبذل علينا
بالنصح و الإرشاد

كما أخص بالذكر كل من الأساتذيين الرئيس : د. قمبر محمد
الرؤوف و المناقش : أ. برهان نور الدين فجزاهم الله منا خير
الجزاء

و إلى جميع الأساتذة عبر المشوار الجامعي

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى كل من وقف إلى جانبي من
قريب أو بعيد و إلى كل من زودنا بالمعلومات لإتمام هذا
البحث و إلى جميع الزملاء عبر المشوار الدراسي



ملخص :

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح أثر أخلاقيات المهنة في الالتزام التنظيمي ،ومن أجل ذلك حاولنا معالجة الاشكالية كيف تؤثر أخلاقيات المهنة في الالتزام التنظيمي ،وللإجابة عن هذه الإشكالية قمنا بدراسة أساتذة جامعة غرداية.

و لتحليل الدراسة و إيجاد الحل للإشكالية المطروحة ، اعتمدنا على استبيان تضمن أسئلة متعلقة بمحورين ، كل محور يصب في فرضية من فرضيات الدراسة، وقد تم توزيعه على اساتذة جامعة غرداية ، وقد اعتمدنا على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وبرنامج معالج الجداول الالكترونية (EXCEL) ولاختبار الفرضيات استخدمنا اختبار فرق المتوسطين (t_test) إضافة معامل ارتباط برسون و تحليل الانحدار . وفي الأخير خلصت دراستنا إلى مجموعة من النتائج أهمها أن أخلاقيات المهنة لها أثر ايجابي الالتزام التنظيمي في جامعة غرداية إضافة الى أن أخلال المهنة بالنسبة الى الاستاذ تلمي عليه الالتزام بالإجراءات و القانونين مهم يستوجب الالتزام التنظيمي في جامعة غرداية .

الكلمات المفتاحية : أخلاقيات المهنة ، الالتزام التنظيمي ، جامعة غرداية.

Résumé :

Le but de cette étude est de clarifier L'impact de l'éthique professionnelle sur l'engagement organisationnel et nous avons donc tenté de résoudre les problèmes suivants : Comment l'éthique professionnelle affecte l'engagement organisationnel pour répondre à ce problème, nous avons pris des exemples des professeurs de l'Université de Ghardaïa.

Afin d'analyser l'étude et de trouver une solution au problème posé, nous avons adopté un questionnaire comportant des questions relatives à deux axes, chacun reposant sur une hypothèse, distribué aux professeurs de l'Université de Ghardaïa ; alors que l'étude a été menée à Ghardaïa. En analysant les données du questionnaire, nous avons utilisé le programme (SPSS) et le tableur (Excel) et pour tester les hypothèses, nous avons utilisé le test (T_test) Independent_Samples.

Enfin, notre étude a abouti à un certain nombre de résultats, le plus important étant que l'éthique de la profession ait un impact positif sur l'engagement organisationnel de l'Université de Ghardaïa, en plus de la violation de la profession du professeur dictée par l'engagement envers les procédures et le droit, il est important d'exiger l'engagement organisationnel de l'Université de Ghardaïa.

Mot clé : l'éthique professionnelle ; l'engagement organisationnel ; l'Université de Ghardaïa.

قائمة المحتويات

الصفحة	قائمة المحتويات
III	الإهداء
IV	الشكر
V	ملخص
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
IX	قائمة الأشكال البيانية
X	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
5	الفصل الأول: الأدبيات النظرية لأخلاقيات المهنة والدراسات السابقة
7	المبحث الأول : الأدبيات النظرية لأخلاقيات المهنة و الالتزام التنظيمي.
24	المبحث الثاني : الأدبيات التطبيقية السابقة لموضوع الدراسة.
31	الفصل الثاني: دراسة حالة لأثر أخلاقيات المهنة في الالتزام التنظيمي بجامعة غرداية
33	المبحث الأول : عموميات حول جامعة غرداية
39	المبحث الثاني: الدراسة التطبيقية (الطريقة و الإجراءات)
72	خاتمة
77	قائمة المصادر والمراجع
81	الملاحق
99	الفهرس

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
29 -28	ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة	(1_1)
35-34	تعداد تطور الطلبة	(1 - 2)
36	تعداد الاساتذة بجامعة غرداية	(2 - 2)
38-37	تعداد الطاقم الاداري	(3 - 2)
42	يوضح مقياس ليكارت الحماسي	(4 - 2)
42	يوضح مقياس التحليل	(5 - 2)
43	يوضح الإحصائيات الخاصة باستمارة الاستبيان:	(6 - 2)
45	معاملات الارتباط بين معدل كل محور مع المعدل الكلي لجميع فقرات الاستبيان.	(7 - 2)
46	نتائج معامل كرونباخ لقياس ثبات فقرات الاستبيان	(8 - 2)
47	نتائج اختبار كولموجروف - سمرنوف في توزيع البيانات	(9 - 2)
48	توزيع الأفراد لأفراد العينة بالنسبة الجنس	(10 - 2)
49	توزيع أفراد العينة حسب العمر	(11 - 2)
50	توزيع النسبي لأفراد العينة حسب المستوى الجامعي	(12 - 2)
51	التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الرتبة	(13 - 2)
52	التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الكلية	(14 - 2)
53	توزيع النسبي لأفراد العينة حسب الأقدمية	(15 - 2)
54	يوضح تصورات المستجوبين لمحور أخلاقيات المهنة مرتبة حسب الأهمية	(16 - 2)
55	نتائج آراء حول الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل	(17 - 2)

56	نتائج آراء المستجوبين على أداء الواجبات	(18 - 2)
57	تقدير جودة الدقة و وضوح الدور	(19 - 2)
59-58	تقدير الثقة بالزملاء والإداريين	(20 - 2)
61-60	يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد "الالتزام التنظيمي مرتبة حسب الأهمية	(21-02)
62	نتائج اختبار (T).	(22-2)
63	نتائج اختبار (T).	(23-2)
64	يوضح نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون	(24-2)
65	يوضح تحليل التباين ومدى صلاحية النموذج لإختبار الفرضية	(25-2)
65	يوضح نتائج تحليل الانحدار بين متغيرات الدراسة	(26-2)
68	يوضح نتائج تحليل T-Test للعينات المستقلة لفحص أثر متغير الجنس في مستوى ممارسات الالتزام التنظيمي	(27-2)
69	يوضح تحليل التباين الأحادي لفحص اثر المتغيرات حول (العمر، المستوى الجامعي ، رتبته، كلية الاقدمية ،) حول الالتزام التنظيمي	(28-2)

قائمة الأشكال البيانية

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
40	متغيرات الدراسة	(1-2)
48	التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الجنس	(2_2)
49	توزيع النسبي لأفراد العينة حسب العمر	(3_2)
50	التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب المستوى الجامعي	(4_2)
51	التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الرتبة	(5_2)
52	لتوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الكلية.	(6_2)
53	توزيع النسبي لأفراد العينة حسب الأقدمية	(7_2)

قائمة الملحق

رقم الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
81	قائمة المحكمين	الملحق رقم 01
82	الاستبيان	الملحق رقم 02
86	مخرجات ssps	الملحق رقم 03

مقدمة

أ. توطئة

في ظل التغيرات العالمية التي يشهدها عالم الأعمال اليوم خاصة مع التطور الثقافي والاجتماعي، لا يمكن للمؤسسات الاقتصادية أن تخلق القيمة لأطراف معينة على حساب أطراف أخرى بداعي أنها غير مهمة في نظرها، فعالم الأعمال اليوم يفرض على المؤسسات أن تكون أكثر استجابة من السابق في مجال أدائها الاجتماعي.

و لكن هذه الاستجابة الاجتماعية تتطلب وعيا كبيرا من أفراد المؤسسة بصالح المجتمع، و بدرجة أكبر التزاما أخلاقيا لأن الفرد في هذا العصر أصبح يبنى بناءا من الداخل روحيا وفكريا فهو الذي يتمثل بالأخلاق، المعارف، المهارات، القدرات والسلوك في إطار الثقافة التنظيمية التي تتبناها المؤسسة. وفي عصرنا الحالي كثيرا أصبحنا كثيرا ما نسمع عن أخلاقيات استخدام المعرفة أو ما يسمى (أخلاقيات المهنة) ومن خلال التسمية يمكننا الاستنتاج أن أي مهنة يمارسها الإنسان يوجد لها أخلاقيات وقواعد يجب الالتزام بها، ومن منطلق الأهمية بدأت العديد من الجامعات والمعاهد العلمية بتدريس الأخلاقيات كجزء من كل تخصص، فمثلا كلية الطب تدرس أخلاقيات مهنة الطب وكلية التربية تدرس أخلاقيات التدريس الخ.

حظي مصطلح الالتزام التنظيمي باهتمام العديد من المنظرين والباحثين ، فهو يعبر عن التطابق بين أهداف الافراد والمنظمات التي ينتمون إليها فإذا كان التزام نحو المؤسسة سيكون هناك استعداد كاف لتكريس وتضافر كل الجهود والتفاني في إنجاز المهام والسعي وراء لبقاء في المؤسسة والاستمرار بالعمل نحو التميز والابتكار ، وبالرغم من كل الدراسات التي أنجزت حول موضوع الالتزام التنظيمي ، إلا ان المتغيرات التي تؤثر عليها تختلف من دراسة الى اخرى ، فهناك من يرى بانها بعد اساسي منا ابعاد الاداء وهناك من ينسبها الى الثقة التنظيمية .

وفي دراستنا الى أثر اخلاقيات المهنة في الالتزام التنظيمي كونها تدخل ضمن المكونات الشخصية الافراد في الجامعة محل الدراسة ومدى استعداده لتقبل أهداف الجامعة .

ب. إشكالية البحث:

مما سبق يمكننا طرح الإشكالية التالية:

مامدى تأثير اخلاقيات المهنة في الالتزام التنظيمي في جامعة غرداية من وجهة نظر الاساتذة؟

للإجابة على الإشكالية نقوم بطرح الأسئلة الفرعية التالية :

ج. الأسئلة الفرعية :

من أجل معالجة مختلف جوانب الإشكالية تم تقسيمها إلى الأسئلة الفرعية التالية:

1- هل هناك التزام باخلاقيات المهنة في جامعة غرداية من وجهة نظر الاساتذة ؟

2- ما علاقة بين اخلاقيات المهنة والالتزام التنظيمي في جامعة غرداية ؟

3- هل يوجد أثر لاخلاقيات المهنة في الالتزام التنظيمي في جامعة غرداية ؟

4- هل يوجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى الى المتغيرات الشخصية والوظيفية؟

د. الفرضيات :

بغرض الإلمام بحيثيات الموضوع ومحاولة الإجابة عن الإشكالية الرئيسية قمنا بالاستعانة بمجموعة من

الفرضيات المبدئية حاولنا إثبات صحتها من خطئها ، وهي كالتالي:

- هناك التزام اخلاقيات المهنة في جامعة غرداية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة .
 - هناك الالتزام التنظيمي في جامعة غرداية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة.
 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين اخلاقيات المهنة في جامعة غرداية - وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة "
 - توجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين اخلاقيات المهنة في جامعة غرداية - وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة "
- وتتفرع الى 4 فرضيات :

1. توجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل في جامعة غرداية - وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة "
 2. توجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين المتعلق بأداء الواجبات في جامعة غرداية - وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة "
 3. توجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين المتعلق دقة ووضوح الدور في جامعة غرداية - وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة "
 4. توجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين المتعلق بالثقة بالزملاء والإداريين في جامعة غرداية - وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة "
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ في إجابات أفراد عينة الدراسة مستوى الالتزام التنظيمي في جامعة غرداية تعزى للمتغيرات الشخصية و الوظيفية "الجنس، العمر ، المستوى الجامعي، رتبك ، كلية ، الاقدمية "

هـ. مبررات اختيار الموضوع :

إن اختيار موضوع البحث له أسباب موضوعية وأخرى ذاتية وهي كالتالي:

باعتبار التطورات الهائلة والحاصلة في مجال اخلاقيات المهنة والالتزام التنظيمي من دراسات منه فإن كل المؤسسات تسعى للبقاء والاستمرار في ظل التنافس الشرس في الأسواق الوطنية أو الدولية حيث تظهر الاستراتيجيات لكل مؤسسة في أهمية دراسة والاهتمام بالموارد البشرية .

- شعورنا بقيمة وأهمية هذا الموضوع في ظل هذه التحولات المتسارعة.
- من خلال اطلاعنا على الواقع وجدنا تطور سريع لمفهوم اخلاقيات المهنة والالتزام التنظيمي.
- محاولة لفت اهتمام مسؤولي المؤسسات الاقتصادية الجزائرية إلى دور دراسة اخلاقيات المهنة والالتزام التنظيمي .
- الميول الشخصي للبحث في هذا النوع من المواضيع بهدف تحكم أكثر في اخلاقيات المهنة والالتزام التنظيمي.

و. أهمية الدراسة :

ترجع أهمية الدراسة الى كون أن اخلاقيات المهنة والالتزام التنظيمي أداة فعالة في تحدد مستقبل المؤسسة، و ذلك في ظل بيئة تنافسية شديدة تسعى كل مؤسسة الى تحقيق أفضل أداء من أجل الاستمرار في نشاطها ، كما تعمل على ادارة الموارد البشرية على تبني قيم المجتمع او تكرس ثقافة جديد تكون في طابع اجتماعي .

ز. أهداف الدراسة:

- إبراز أهمية دراسة اخلاقيات المهنة والالتزام التنظيمي.
- إظهار الدور الذي تلعبه اخلاقيات المهنة والالتزام التنظيمي في المساعدة على تقديم معلومات هام حول وضعية المؤسسة .
- تسليط الضوء على ما هو مدروس نظريا و مقارنته بما هو موجود فعليا .
- التوصل الى نتائج و صياغة توصيات .

ح. حدود البحث :

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة في جانبها النظري على دراسة تأثير اخلاقيات المهنة على الالتزام

التنظيمي.

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على جامعة غرداية.

الحدود المكانية والزمنية : أجريت الدراسة في جامعة غرداية ، من 30 مارس الى 12 افريل 2019

ط. صعوبات الدراسة:

من بين أهم الصعوبات والعراقيل التي صادفناها في هذه الدراسة:

- صعوبة دراسة اخلاقيات المهنة.
- صعوبات ميدانية أثناء القيام بدراسة الحالة.
- عدم الجدوية في تعبئة الاستبيان نظرا لعدم الامام بالموضوع .

ي. منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

بهدف معالجة موضوع الدراسة، استخدمنا المنهج الوصفي بالنسبة للجزء النظري من خلال استخلاصه

من أهم الدراسات والكتب والرسائل ، أما بالنسبة للجزء التطبيقي استخدمنا فيه دراسة حالة حيث

تمت معالجته باستخدام الاستبيان حسب ما جاء في الجزء النظري للدراسة، وقد تم الاعتماد في

التحليل على بعض الطرق الإحصائية ونماذج التنبؤ (مثل أدوات الإحصاء الوصفي) SPSS

ك. هيكل الدراسة:

تم تناول موضوع تأثير أخلاقيات المهنة على الالتزام التنظيمي في فصلين ، وكل فصل مكون من

ثلاث مباحث.

- الفصل الأول تناولنا فيه مفاهيم عامة حول أخلاقيات المهنة والالتزام التنظيمي ودراسات سابقة حول

الموضوع وقسمناه إلى مبحثين ، المبحث الأول تطرقنا فيه إلى اخلاقيات المهنة والالتزام التنظيمي ، أما

المبحث الثاني تناولنا فيه الدراسات السابقة حول موضوع .

- أما الفصل الثاني تطرقنا الى الدراسة الميدانية ، حيث في المبحث الأول تناولنا الطريقة والإجراءات المتبعة

في الدراسة الميدانية ، أما المبحث الثاني فتناولنا نتائج الدراسة الميدانية، تفسيرها ومناقشتها و تطرقنا إلى

اختبار الفرضيات .

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية لأخلاقيات المهنة

والدراسات السابقة

تمهيد :

لكل مهنة في المجتمع الإنساني قواعد أخلاقيات لابد من مراعاتها والالتزام بها من قبل الأفراد المنتسبين لتلك المهنة لأن ذلك يساعدهم على السير قدما نحو تحقيق النتائج المنشودة بكفاية و فاعلية .

وتعد أخلاقيات المهنة من أهم الموجهات المؤثرة في السلوك لأنها تشكل لديه رقبيا داخليا وتزوده بأطر مرجعية ذاتية يسترشد بها في عمله ،ويقوم بأداء عمله وعلاقاته مع الآخرين تقويما ذاتيا يعينه على اتخاذ القرارات الحكيمة التي يحتاجها ليكون أكثر انسجاماً وتوافقاً مع ذاته ومع مهنته ، ومع الآخرين .

إن الالتزام بتلك الأخلاقيات أمر ضروري و واجب، إذ يتحدد مقدار انتماء المرء لمهنته بموجب درجة التزامه بقواعد تلك المهنة ومراعاتها في جميع الأحوال والمواقف .

و عليه سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى اخلاقيات المهنة و الالتزام التنظيمي وإبراز أهميته وأهدافه بالإضافة عرض لأهم الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة والتعليق عليها، فكان تقسيم هذا الفصل كالتالي :

المبحث الأول : الأدبيات النظرية لأخلاقيات المهنة و الالتزام التنظيمي .

المبحث الثاني : الدراسات السابقة .

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لأخلاقيات المهنة و الالتزام التنظيمي.

تشير أخلاقيات المهنة بشكل عام إلى القيم و المعايير الأخلاقية التي يستند لها أفراد المجتمع لغرض التميز بين ما هو صحيح و ما هو خطأ.

و لقد كانت المجتمعات القديمة تلتزم بمعايير أخلاقية مثالية إذا نظرنا إليها بالمعايير الأخلاقية في وقتنا الحاضر ، فإذا ما اعتبرنا أن العائلة مقصرة و غير ملتزمة أخلاقيا إذا ما شد أحد أفرادها ، و يعتبر معيارا صارما قياسيا بالوقت الحاضر لان المسؤولية الأخلاقية في وقتنا هي فردية..

ويتفق كثير من الباحثين والمهتمين في مجال ادارة الاعمال على أهمية الالتزام التنظيمي في المؤسسة وتعدد الابحاث الميدانية حول الموضوع .

المطلب الأول : مفهوم أخلاقيات المهنة و اهميتها.

يأخذ الحديث عن أخلاقيات الأعمال مسارات عديدة تتناسب مع ثقافة الشعوب وطبيعة حضاراتها وهويتها السياسية ،الاقتصادية و الاجتماعية، فلا يقتصر وجود الأخلاق على مجتمع دون غيره، إلا أنه في ظل تدني معايير الأخلاق المتعارف عليها أصبح البحث عن الأخلاق مطلبًا رئيسيًا للمجتمعات المتقدمة والمتخلفة على حد سواء.

الفرع الاول: مفهوم أخلاقيات المهنة

...

1- مفهوم الأخلاق:

الأخلاق لغة: ¹ جمع خلق وهو السخية والطبع .
وفي معجم الوسيط الخلق حالة النفس راسخة تصدر عنها أفعال من الخير او الشر من غير حالة الى فكر وروية .
عرف **الصنيع** الأخلاق حين قال 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"².

1 - طالب أحمد نوردين و آخرون، أهمية اخلاقيات المهنة في دعم الالتزام التنظيمي ، مداخلة في الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات يومي 28/27 نوفمبر 2017 جامعة ورقلة ،ص14.

2 الصنيع صالح بن إبراهيم، الإرشاد الأخلاقي "منظور الإسلامي"، مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، العدد 13، 2001، ص 96.

تشير الأخلاقيات المهنية بشكل عام إلى القيم و المعايير الأخلاقية التي يتحلى بها الأفراد لغرض التمييز ما بين ما هو صحيح و ما هو خاطئ، و يبدو أن المجتمعات قد طورت هذه القيم و المعايير لتشكّل وعاءاً حضارياً لها عبر فترات زمنية متعاقبة، و في هذا الإطار يمكن أن ننظر للمجتمعات البدائية و معاييرها الأخلاقية الصارمة ثم المجتمعات الصناعية و معاييرها الأخلاقية المتجددة المرنة، و أخيراً المجتمع المعرفي و معاييرها الأخلاقية النسبية.¹

2- مفهوم أخلاقيات المهنة:

تعرف أخلاقيات المهنة بأنها "مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً"².

وإذا ما أردنا أن نعطي تصوراً محدداً وتعريفاً لأخلاقيات الأعمال سنجد أن ما ذكره (Pride) يعتبر كافياً لهذا الغرض، حيث أشار إلى أنها تطبيق للمعايير الأخلاقية الفردية في مواقف الأعمال المختلفة³.

إن السلوك الأخلاقي يتكون من مجموعة القواعد التي تبين للأفراد كيف يجب أن يتصرفوا في الحالات والمواقف التي تعرض لهم، دون أن يخالفوا في ذلك ضمائرهم، أو ما أقره الشرع. ويعد تصرف الفرد غير أخلاقي إذا خدش قاعدة أخلاقية أقرتها الشريعة الإسلامية.

و المهنة كعمل، تتطلب من العاملين فيها، سلوكاً لا بد أن يكون موافقاً للقواعد الأخلاقية المتفق عليها في المهنة.

إن الأخلاق المهنية هي المبادئ والمعايير التي تعد أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب، والتي يتعهد أفراد المهنة بالتزامها.⁴

أن أخلاقيات الأعمال تمثل خطوطاً توجيهية للمديرين في صنع القرار، وإن أهميتها تزداد بالتناسب مع آثار ونتائج القرار، فكلما كان نشاط المدير أكثر تأثيراً في الآخرين كلما ازدادت أخلاقيات ذلك المدير⁵.

عرفها طردة بأنها "جملة صفات والاخلاق، التي يجب ان تتوافر في الشخص ، لما لذلك من أثر بالغ على نجاح

1 - أحمد محمد البوتي، أخلاقيات الأعمال و أثرها في تقليل الفساد الإداري، على الموقع - www.nazaha.iq/conf7/conf7 soci5.pdf ، 19-02-2019، 12:39، ص 04.

2 - ريم ياسر الرواشدة، أثر الالتزام بالأخلاقيات المهنية في مستوى الولاء التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص ادارة، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الاردن 2007، ص 21.

3 زروقي محمد، أخلاقيات الاعمال والفساد الاداري للموظف العام، رسالة دكتوراه، تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة تلمسان، سنة 2017، ص 28.

4- عابد سليمان المشوخي، أخلاقيات مهنة الوراقة في الحضارة الإسلامية، مجلة جامعة الملك سعود، عدد 15، كلية الآداب، السعودية، 2003، ص 426.

5 - J.M. Ivncevitch, Management: Principales fonction, Richrd Dirwin, Inc, P: 655.

مهمته"1.

و ايضا عرفها ألكوك " أسس أخلاقية لممارسة مهنة بشكل عام كممارسة إنسانية ، أو بشكل خاص فيما يتعلق بالاختصاصات المختلفة، ويهدف الى رسم السلوك الصحيح أمام الأفراد ، وفي علاقتهم مع الآخرين، وهذا السلوك مبني على جدار مهني سليم، وقويم، وبعيدا عن الانحراف، والأهواء البشرية"2.

ويكمن تعريف اخلاقيات المهنة بأنها" مجموعة من المبادئ والقواعد النابعة من القرآن والسنة النبوية الشريفة ، والتي تشكل معيارا للسلوك الفردي سواء في التنظيم الإداري الاجتماعي"3.

يعبر مصطلح أخلاقيات المهنة عن التزام الأفراد في المؤسسة بمجموعة القيم و المعايير التي يعتمد عليها المجتمع في التمييز ما بين هو جيد و ما هو سيئ ، حيث عرفها كلا من Stephen Robbins et David DeCenz بأنها: (مجموعة القواعد و المبادئ التي تحدد ما هو السلوك الصحيح و السلوك الخاطيء)4.

ويتفق مع اغلب الباحثين المشار اليهم انفاً في وصف⁵، الاخلاق اذ يصفها بكونها معتقدات الفرد الشخصية فيما يتعلق بما هو صحيح او خطأ، وجيد اوسئ.

إن الالتزام بالمبادئ والسلوك الأخلاقي سواء على الصعيد الفردي في الوظيفة، أو المهنة أو على مستوى المنظمة ككل، يعتبر ذا أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع، فهي تسمح بـ:

- تحقيق مردود مالي من وراء الالتزام الأخلاقي وإن لم يكن على المدى القصير، وهذا ضد المنظور التقليدي الذي يرى تعاضداً بين تحقيق مصالح منظمة الأعمال المتمثلة بالربح المادي وبين الالتزام بالمعايير الأخلاقية.

- تعزيز سمعة المنظمة على الصعيد المحلي أو الدولي.

- إن تجاهل الأخلاقيات في العمل يؤدي إلى ردود فعل سلبية من قبل الأطراف الأخرى (الأطراف الآخذة).

يشير مفهوم اخلاقيات المهنة العمل الى معرفة كل من الادارة والعمال الخطأ والصواب في العمل، والتمزام المؤسسة وأفرادها بالقوانين والأنظمة ادا فأخلاقيات العمل

1- طردة، يوسف محمد ، المسؤولية الجنائية المرتبة على عمل الطبيب في الفقه الإسلامي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخليل، فلسطين 2011، ص13.

2- ألكوك، منعم مكي عبد الرضا، آداب واخلاقيات مهنة الطب، كلية الطب، جامعة بابل، 2012، ص 6.

3 محمد عبد الفتاح ياغي، الأخلاقيات في الإدارة، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن، 2012 ، ص16

4 - نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة و مسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص ص 16-17 .

5 - ألكوك فخرى عبد اللطيف، أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية، مجلة علوم انسانية ،السنة الرابعة ، العدد 29، 2006 ، ص154.

- إن حصول المنظمة على شهادات واعترافات داخلية و خارجية تحمل في طياتها اعترافا بمضمون أخلاقي واجتماعي يعطي للمنظمة مصداقية عالية.¹
- الاخلاقيات المهنية هي مجموعة من المبادئ مدونة او غير مدونة تأمر او تنتهي عن سلوكيات معينة، تحت ظروف معينة وهي تعكس القيم التي تتخذها الفرد كمعايير تحكم سلوكه.²
- أهمية أخلاقيات المهنة :** من خلال التعاريف المقدمة لأخلاقيات العمل نجد أن أهميتها تكمن في أنها أداة لتحقيق الالتزام بمختلف المبادئ والقوانين المنصوص عليها في المؤسسة في إطارها الضيق والمجتمع في الإطار الواسع، وذلك لتحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها المؤسسة والمجتمع .وتكمن أهمية أخلاقيات العمل فيما يلي³:
1. إن السلوكيات الأخلاقية وآدابها هي التي تميز سلوك الإنسان عن سلوك البهائم في تحقيق حاجاته الطبيعية، أو في علاقاته مع غيره من الكائنات الأخرى.
 2. إن هدف الأخلاق تحقيق السعادة في الحياة الفردية والجماعية.
 3. أنها وسيلة للنهوض بالأمة ولنجاح الإنسان في الحياة.
 4. الإخلاص في أداء الواجب الملقى على عاتق المهنيين بما يزيد من ثقة.
 5. تعزيز الثقة في أداء المهنيين في حالة تقديمهم للخدمات في إطار المسؤولية الأخلاقية أو المساءلة العامة
 6. الحفاظ على نزاهة وكفاءة فعالية البيانات والمقدمة من قبل الوحدات الاقتصادية المختلفة.⁴
- الفرع الثاني: مصادر وأبعاد الأخلاقيات في المؤسسة.**

1- مصادر أخلاقيات المهنة في المؤسسة :

إذا كانت تشير إلى المعايير الأخلاقية التي يستند إليها المديرون في قراراتهم المختلفة اخذين بعين الاعتبار ما هو صح و ما هو خطأ فإننا نستخلص أن الأخلاق لدى هؤلاء المدراء تتجسد بسلوكيات أخلاقية تراعي القواعد والمعايير و المعتقدات في المجتمع و كذلك القوانين و المدونات الأخلاقية المعمول بها , نفس الشيء بالنسبة لباقي الأطراف في المنظمة , و يمكن أن تتحدد مصادر أخلاقيات الأعمال التي تتجسد في السلوك الأخلاقي الحميد أو السبيء كالاتي :

- 1 - طاهر محسن الغالي و صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال والمجتمع، الطبعة الأولى ، دار وائل لنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2008، ص 138.
- 2- عوض خلف الغزي وعقوب رشيد العديم ، ادراك الموظفين للمسلك الوظيفي والأخلاقيات المهنية ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد 22 ، العدد الثاني ، كلية علوم الادارية ، جامعة الكويت ، 2006، ص 118.
- 3 سمية قداش و آخرون، الالتزام التنظيمي بيت الحوافز السلبية والمسؤولية الاخلاقية في العمل ، مجلة التنظيم والعمل ، مجلد 6 ، العدد 4، كلية العلوم الاقتصادية و التجارة وعلوم التسيير ، معسكر ، 2017 ، ص 35.
- 4 - خالد عبد الرحمان وعبد الرحمان عبد الله ، أخلاقيات المهنة المحاسبة والمراجعة ودوارها في كشف ممارسات ادارة الارباح في شركة المساهمة العامة السودانية،مجلة العلوم الادارية ، العدد الثاني ، الجامعة الافريقية العالمية ، 2018 ، ص 184

أ. **الأخلاقيات الشخصية:** لا شك انه لدى كل فرد مجموعة من المعتقدات و القيم الشخصية التي ينقلها إلى المؤسسة التي يعمل بها حيث تترجم هذه القيم و المعتقدات الشخصية إلى سلوكيات و قرارات أخلاقية داخلية داخل المؤسسة¹.

و يستمد الفرد أخلاقياته من عدة مصادر أهمها :

- العائلة و التربية البيئية : حيث تمثل العائلة النواة الأولى لبناء السلوك لدى الفرد;
- ثقافة و قيمه و عاداته المجتمع: حيث يتأثر سلوك الفرد بمؤثرات خارجية كثيرة أهمها ثقافة المجتمع و المجتمعات الإنسانية تتباين في نوع ثقافتها و إعطائها أولويات لقيم معينة دون أخرى كذلك العادات و التقاليد الموروثة ;
- المدرسة و نظام التعليم: يلعب النظام التعليمي دورا مهما في المجتمع و في تكوين القيم الأخلاقية و تنمية السلوك الأخلاقي لدى الفرد.

ب. **التنظيم الإداري :** يؤثر التنظيم الإداري في الأخلاقيات التنظيمية فكل من نظم استقطاب الأفراد و تدريبهم و الهيكل التنظيمي الرسمي و السياسات و القواعد و نظم المكافآت و التعويضات يساهم في تشكيل أخلاقيات المؤسسة و من ثم تأثر على سلوك العاملين بالمؤسسة.

نجد أيضا قوانين السلوك الأخلاقي (المدونات الأخلاقية) التي تعتبر أدلة إرشادية لعمل المديرين و العاملين. هذه القوانين تهدف إلى:

- توجيه و إرشاد المديرين في المجالات غير الواضحة للسلوك المهني
- تذكير العاملين و المديرين بالمتطلبات القانونية و الأخلاقية
- الإعلان عن المرتكزات الأخلاقية للمؤسسة.
- تقوية الانضباط الذاتي لدى المنظمة بقواعد السلوك الأخلاقي².

ج. **المصدر الاقتصادي:** ويعني مجمل الظروف والأوضاع الاقتصادية التي يعمل في ظلها الفرد، فإذا كان الفرد يعيش في وضع اقتصادي معقول يمكنه من أن يعيش بكرامة فإن من السهل توقع أخلاقيات رفيعة والتزاماً أكيدا³.

1 مصطفى محمود أبو بكر، التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية ، الاسكندرية 2005، ص 416،

2- الطاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال والمجتمع، مرجع سابق ذكره، ص 145

3 - منتهى ابراهيم أحمد الخميس، درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية في دولة الكويت بأخلاقيات مهنة الادارة وعلاقتها بالولاء

التنظيمي، رسالة ماجستير ، تخصص ادارة ، كلية العلوم التربوية ، جامعة الشرق الاوسط ، سنة 2013، ص 17.

د. الدين الاسلامي :يُمثّل هذا المصدر في المجتمع الإسلامي، أهم مصادر أخلاقيات المهنة؛ إذ إنه يوفّر لأخلاقيات المهنة خلق الرقابة الذاتية في الفرد؛ فالمهني يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية أو الاجتماعية أو القانونية لكنه لا يستطيع أن يتهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى¹.

2- **ابعاد اخلاقيات المهنة:** تتمثل أبعاد اخلاقيات المهنة فيما يلي:²

البعد الأول :احترام القوانين والأنظمة.

وتعتبر القوانين والأنظمة من المصادر الرئيسة التي تساهم في ضبط العملية الإدارية وتسير أمورها وركنا أساسيا في إصدار القرارات وتنفيذها، وعلى الموظف احترام القوانين والأنظمة بشكل الزامي سواء كان ذلك في الأمور الجوهرية أم الشكلية وأن لا يتجاوز الحدود المرسومة له في النصوص ، وعليه أيضا عد التصرف بأي شكل من الأشكال دون الاستناد على أسس قانونية.

البعد الثاني :العدالة

توضح حقوق وواجبات كل موظف ، حتى لا يحاسب الموظف على شيء يجمله ، ومن المجالات أيضا المساواة بين الموظفين المتساوين في الدرجة والخبرة في المعاملة ، والحقوق ، دون تمييز بينه غير مبرر فإن العدل يقتضي المساواة بين المتماثلين.

البعد الثالث :الإتقان

إن الإتقان مفهوم واسع جدا يشمل جميع الأمور التي نقوم بها في الحياة وهو يعني القيام بجميع الأمور بأفضل طريقة ممكنة وباستخدام جميع قدرات الممكنة فيقوم بالسعي في الحياة بجميع ما يمتلكه من قدرات وباستخدام جميع الحلول المتاحة لديه ، ولا يقتصر الإتقان على العبادات فقط كالصلاة والصوم والزكاة مع أنّها تحتل جزءا كبيرا من هذا الأمر أيضا.

البعد الرابع :احترام الوقت

الالتزام بالحضور والانصراف في وقت الدوام المتفق عليه بين العامل وصاحب العمل، وأن ينشغل الموظف أثناء العمل بتأدية المهام الموكلة إليه دون الانشغال بأشياء خارجية تلهيه عن عمله الأساسي.

البعد الخامس : المسؤولية

المسؤولية الوظيفية وهي إحدى أفرع المسؤولية فيعرفها الباحث على أنّها كون الموظف مسؤولا في عمله عن نتائج القرارات .

1 - أسامة محمد خليل الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، رسالة ماجستير ،تخصص قيادة وادارة ،كلية الادارة ،جامعة الاقصى فلسطين ،سنة 2014 ،ص23.

2- المتعصم بالله هاني ، اخلاقيات المهنة ودورها في الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية ، رسالة الماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا ، تخصص الادارة والقيادة ، جامعة الاقصى ، فلسطين ، 2015،ص26.

الفرع الثالث : العوامل المؤثرة على أخلاقيات المهنة¹

هناك العديد من العوامل التي يصعب حصرها في تأثيرها على الأخلاقيات المهنية في المؤسسات ولعل من أهم العوامل التي لها الأثر الواضح في الأخلاقيات المهنية في المؤسسات ما يأتي :

أ - البيئة الاجتماعية : إن البيئة الاجتماعية تساهم بشكل مباشر وفعال في عملية التنشئة الاجتماعية من خلال تنمية وتطوير السلوك الإنساني.

ب - البيئة الاقتصادية : تلعب الأوضاع الاقتصادية في المجتمع الذي يعيش فيه الموظف من غنى، وفقير وارتفاع مستوى المعيشة مقابل تدني مستوى الرواتب والأجور ودورها كبير في تكوين الأخلاقيات الوظيفية في مبادئ واتجاهات وسلوك الموظفين.

ج - البيئة السياسية : لا شك أن البيئة السياسية التي يعيش الموظف العام في ظلها تلعب دور مهما في تكوين اتجاهاته وأنماط سلوكه.

أهداف وقواعد الأخلاقيات²:

1 . خلق الإدراك في القضايا الأخلاقية التي تحيط بصنع القرارات الإدارية والتي تتحول إلى أعمال ونشاطات يقوم بها العاملين والتي سوف تنعكس على قطاعات واسعة في مجال المنظمات أو المنشآت الفندقية .

2 . تقديم أو خلق ممارسات إدارية تركز على التفكير بعيد المدى بدل من العمل على حل المشاكل ذات المدى القصير وهذا هو جوهر الإدارة المهنية حيث أن الإدارة ال ناجحة لا بد وان تكون لها رسالة وإستراتيجية بعيدة المدى ضمن عمليات تخطيطها من خلال التعليم والتدريب للمدراء والموظفين.

3 . إقناع الإدارة العليا بالحاجة إلى رفع الإدارة إلى مستوى المهنة وبالتالي سيجعلهم يدركون نتائج أعمالهم التي تمس حدودا واسعة من منظماتهم وان هذا الإحساس يخلق الحاجة إلى المسؤولية المهنية.

1 - بن جودي فاطمية الزهراء ، الالتزام بالأخلاقيات المهنية وأثرها على أداء رجال البيع في صيدليات ، مذكرة ماستر ، تخصص إستراتيجية التسويق ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير ، 2017 ، ص 10 .

2 - سعد ابراهيم حمد، أثر تطبيق أخلاقيات المهنة في صناعة السياحة، مجلة التقني ، العدد 09 ، مجلد 24، الجامعة بغداد ، 2011 ، ص 143 .
على الموقع <https://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&ald=28404> ، عينت يوم 2019/03/13 ، ساعة 21.04 .

المطلب الثاني : الالتزام التنظيمي

يعتبر الالتزام التنظيمي من اهم المواضيع التي لاقى اهتماما واضحا في حقل الإدارة في العقود الأخيرة ، لما له من علاقة بفعالية المنظمة ودرجة انجاز العمل فيها، إذ يعبر الالتزام التنظيمي عن اتجاه الفرد نحو المنظمة ويشمل الرغبة القوية في البقاء عضوا فيها . ونظرا لتعدد الأدبيات النظرية في النظر إلى الالتزام التنظيمي من زوايا مختلفة ، فقد برزت الحاجة إلى دراسة هذا النوع من الظواهر الإدارية ، لذا ارتأيت لاستعراض حول مفهوم الالتزام التنظيمي ، أهمية الالتزام التنظيمي ، خصائص الالتزام التنظيمي ، أنماطه ، العوامل المساعدة في تكوينه ، مداخله وأبعاده ، المتغيرات المؤثرة في الالتزام التنظيمي ، مراحل الالتزام التنظيمي ، تحقيق وتدعيم الالتزام التنظيمي ، الآثار المترتبة على الالتزام التنظيمي .

الفرع الأول : الالتزام التنظيمي و أهميته.

1- تعريف الإلتزام التنظيمي :

الالتزام هو : " فهو ارتباط، وثيق بأهداف المنظمة وقيمها، وقبول الأهداف والقيم والرغبة في بذل جهد معقول بالنيابة عن المنظمة والرغبة القوية بالبقاء والاستمرار في عضويتها"¹

يعبر الالتزام التنظيمي عن حالة غير محسوسة يستدل عليها من خلال ، ظواهر تنظيمية معينة تتضمن سلوك الأفراد وتصرفاتهم وتجسد مدي ولائهم لمنظمتهم².

" إلى أن الإلتزام هو الإحساس الإضافي بتخمين ، وتحديد خصوصية المنظمة."³

ويعرفه محمد مصطفى خشوم بأنه : " إقتناع الفرد التام وقبوله لأهداف المنظمة التي يعمل فيها و قيمها ، ورغبته في بذل أكبر جهد ممكن لصالحها وعدم ترك العمل فيها حتى لو توافرت ظروف عمل أفضل في منظمة أخرى ."

يعرف الالتزام التنظيمي من مفاهيم السلوك التنظيمي التي اخذت ابعادا ويمكن التعريف أيضا " بأن الإلتزام التنظيمي مدى نحاج الفرد مع المؤسسة التي يعمل بيها ."⁴

¹ أحمد محمد بني عيسى و رياض احمد ابازيد، دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني، مجلة دراسات، العلوم الإدارية، المجلد 41 ، العدد 2 ، 2014 ، ص363.

² سامي إبراهيم حماد حنون، قياس مستوي الالتزام التنظيمي لدي العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير ،كلية التجارة ،قسم ادارة الاعمال،الجامعة الاسلامية - غزة،فلسطين ، 2007،ص12.

³ باسم عباس كريدي، الأنماط القيادية وأثرها في الالتزام التنظيمي، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ،كلية العلوم الاقتصادية المجلد 12 ،العدد 3،جامعة القادسية بغداد ، 2010،ص30.

⁴ غني دحام وآخرون ، ادارة السلوك التنظيمي، طبعة الاول ، دار عالي لنشر والتوزيع ، بغداد ،العراق ، 2014 ،ص48

أما "بوشنان" ف ينظر إلى الالتزام التنظيمي بوصفه مناصرة الفرد وتأييده للمنظمة وانه نتاج تفاعل ثلاثة عناصر وهي:¹

التطابق: Indentification ويعني تبني أهداف وقيم المنظمة باعتبارها أهدافا وقيما للفرد العامل فيها .

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

الولاء: Loyalty والمقصود به شعور الفرد بالارتباط العاطفي القوي تجاه المنظمة.

ومن التعريف الشاملة للالتزام التنظيمي² هو الاعتقاد القوي في أهداف وقيم المؤسسة ومدى تقبلها .

3- أهم الخصائص :

- الالتزام التنظيمي حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك وتصرفات العمال في التنظيم ، والتي يجسد مدى ولائهم.
- إن الالتزام التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية التنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيمي.
- إن الالتزام التنظيمي بناء متعدد الأبعاد وليس بعدا واحدا ورغم اتفاق اغلب الباحثين على تعدد أبعاده ، إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد ولكن الأبعاد تؤثر في بعضها البعض .
- يتميز الالتزام التنظيمي بأنه حالة غير ملموسة تتجسد في ولاء العمال لمنظمتهم ونجد درجة ثباته ليست مطلقة وأبعاده متعددة ومؤثرة في بعضها البعض.
- يعبر الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة في البقاء بها ، و قبوله و إيمانه بأهدافها و قيمها.³
- يشير الالتزام التنظيمي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحياة والنشاط ومنحها الولاء.
- يتصف الالتزام التنظيمي بأنه متعدد الأبعاد.
- إن الالتزام التنظيمي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة .

1 صلاح الدين عبد الباقي : السلوك الفعال في المنظمات،الدار الجامعية للنشر وطبعة ، الإسكندرية ،مصر ،سنة2004 ، ص 17.

2 - أميرة محمد رفعت حواس ، أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الادارة وعلاقته بين العدالة التنظيمية وسلوك الموظف ، رسالة ماجستير ، تخصص ادارة اعمال ، كلية الاقتصاد ،جامعة القاهرة ،سنة 2003،ص57.

3 صلاح الدين عبد الباقي، مرجع سابق ، ص 24 .

- يؤثر الالتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة.
- يتميز الأفراد الذين لديهم التزام تنظيمي بالصفات التالية : قبول أهداف وقيم المنظمة الإنسانية والإيمان بها ، وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة ، ووجود مستوى عال من الانخراط في المنظمة لفترة طويلة ، ووجود الميل لتقويم المنظمة التقويم الايجابي.
- يتصف الالتزام التنظيمي حالة غير ملموسة تتجسد في ولاء العمال لمنظمتهم ونجد درجة ثابتة ليست مطلقة وأبعاده متعددة ومؤثرة في بعضها البعض
- يتأثر الإلتزام التنظيمي بمجموعة الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية و الظروف الخارجية المحيطة بالعمل .
- تتمثل مخرجات الإلتزام التنظيمي في البقاء في المنظمة وعدم تركها و درجة إنتظام وحضور العاملين والأداء الوظيفي والحماس للعمل والإخلاص للمنظمة .

3- مراحل تطور الإلتزام التنظيمي :

- يشير المعاني الى أن بوكانن (Bochanan) ذكر أن الإلتزام التنظيمي للفرد يمر بثلاثة مراحل متتابعة وهي¹ :
1. **مرحلة التجربة** : وهي التي تمتد من تاريخ مباشرة الفرد لعمله ولمدة عام واحد يكون الفرد خلالها خاضعا للتدريب والإعداد والتجربة ويكون خلال تلك الفترة إهتمامهم منصبا على تأمين قبوله في المنظمة ، ومحاوله التأقلم مع الوضع الجديد ، والبيئة التي يعمل فيها ، وحاوله التوفيق بين إلتجاهاته وأهدافه وإلتجاهات و أهداف المنظمة ومحاوله إثبات ذاته .
 - ويقول بوكانن : إنه خلال هذه الفترة يواجه الفرد عددا من المواقف التي تكون عنده مرحلة التجربة وتهيئه للمرحلة التي تليها ومن هذه المواقف : تحديات العمل، تضارب الولاء عدم وضوح الدور ، ظهور الجماعات المتلاحمة ، إدراك التوقعات ، نمو الإلتجاهات نحو التنظيم ، والشعور بالصدمة .
 2. **مرحلة العمل والإنجاز** : وتتراوح مدة هذه المرحلة بين العامين والأربعة أعوام وخلال هذه الفترة يحاول الفرد تأكيد مفهوم الإنجاز ، وأهم ما يميز هذه الفترة الأهمية الشخصية للفرد وتخوفه من العجز ، و يتبلور وضوح الولاء للعمل في المنظمة .
 3. **مرحلة الثقة بالتنظيم** : وتبدأ تقريبا من السنة الخامسة من إلتحاق الفرد بالمنظمة وتستمر الى ما لا نهاية ، حيث يزداد ولائه وتتقوى علاقته بالتنظيم و الإلتقال الى مرحلة النضج .

¹ حسين حريم ، السلوك التنظيمي، طبعة الثانية ، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر ، 2003 ، ص192

4- أهمية الإلتزام التنظيمي :

- إن الإلتزام التنظيمي من أبرز المتغيرات السلوكية التي سلط عليها الضوء ،حيث أكدت نتائج العديد من الدراسات والأبحاث عن ارتفاع تكلفة الغياب وارتفاع التأخر عن العمل وتسرب العمالة من المنظمات وانخفاض درجات الرضا الوظيفي، كما سلطت النتائج الضوء على أهمية البحث عن أسباب الظواهر السلبية السابقة،وقد أكدت الكثير من الدراسات الأهمية الواضحة للإلتزام التنظيمي،حيث أن ارتفاع مستوى الإلتزام التنظيمي في بيئة العمل ينتج عنه انخفاض مستوى مجموعة من الظواهر السلبية وفي مقدمتها ظاهرتي الغياب والتهرب عن أداء المهام.
- يمثل الإلتزام التنظيمي عنصرا هاما في الربط بين المنظمة والأفراد العاملين بها لا سيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لموظفيها ودفعهم لتحقيق أعلى مستوى من الانجاز.
- إن التزام الأفراد للمنظمات التي يعملون بها يعتبر عاملا هاما أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في منظماتهم أو تركهم للعمل.
- يعتبر التزام الأفراد لمنظماتهم عاملا هاما في ضمان نجاح تلك المنظمات واستمرارها وزيادة إنتاجها ،كما تكمن أهمية الإلتزام في ترجمة الرغبات والميول والاعتقادات التي تكون داخل الفرد تجاه منظمته إلى سلوك إيجابي يدفع بالمنظمة إلى التقدم والبقاء.
- بالإضافة إلى عدة أسباب أدت إلى الاهتمام بهذا المفهوم وهي أن الإلتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية ،وخاصة معدل دوران العمل ، فمن المفترض أن الأفراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المنظمة وأكثر عملا نحو تحقيق أهداف المنظمة،وكذلك مجال الإلتزام يؤدي بالفرد بالإستقرار بالمنظمة¹.

الفرع الثاني: أبعاد الإلتزام التنظيمي

يمكن النظر إلى الإلتزام التنظيمي على انه تيار متعدد الأبعاد والجوانب حيث حدد ثلاثة مكونات للإلتزام التنظيمي.

1 - عاشوري ابتسام ، الإلتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقتها بالثقافة التنظيمية ،رسالة ماجستير غير منشورة ،تخصص تنظيم وعمل كلية العلوم الانسانية ،جامعة ورقلة ، 2015 ،ص 43.

1. بعد الالتزام العاطفي (Affective Commitment) :

وهو يعبر عن درجة الالتزام العاطفي والتأثر بأهداف وقيم المنظمة وقد يكون هذا الالتزام ناتج عن إحساس وتأثير شخصي للمنظمة وقد يكون مؤقتاً أيضاً كمدة محددة.¹

2. بعد الالتزام المعياري : (normative Commitment)

ويقصد به إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المنظمة ، وغالبا ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي ، ليس فقط في إجراءات تنفيذ العمل ، بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة ، ويعبر عنه بالارتباط الأخلاقي السامي ، وأصحاب هذا التوجه هم الموظفون أصحاب الضمير الذين يعملون وفق مقتضيات الضمير والمصلحة العامة²

3. بعد الالتزام المستمر : (Continuance Commitment)

وقد إقترح هذا البعد كل من الن و ماير ، وينبثق هذا البعد بأن ما يتحكم في درجة التزام الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها هي القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر بالعمل مع المنظمة ، مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى ، أي أن هذا الارتباط مصححي يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها من المنظمة ، فما دامت المنظمة التي يعمل فيها تقدم له من المنافع العوائد ما يفوق ما يمكن أن تقدمه المنظمات الأخرى فيستمر بالارتباط بها ، أما إذا لاحت بالأفق أي عوائد أفضل من التي تقدمه له المنظمة التي يعمل فيها فإنه لن يتردد بالانتقال الى الوضع الآخر ، وأصحاب هذا الارتباط هم النفعيون الانتهازيون و أصحاب الطموحات العالية.³

ومن خلال الأبعاد الثلاثة للالتزام التنظيمي: العاطفي، المعياري، المستمر فإن الشكل الآتي يوضحها أكثر وذلك لتوضيح العلاقة بين الأبعاد و مدى التزام الفرد في المنظمة .

الفرع الثالث : محددات الإلتزام التنظيمي :

تعددت اجتهادات الباحثين والدارسين واتجاهاتهم حول العوامل التي تساعد على تكوين الإلتزام التنظيمي داخل التنظيم، إلا أن دراسات روبرت مارش وماناري تعتبر من الدراسات المتميزة التي أشارا فيها إلى العوامل المساعدة عمى تشكيل وتكوين الإلتزام التنظيمي وهي :

1 - جواد محسن راضي و عبد الله كاظم حسن، العلاقة بين السلوك الاخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد 7 ، العدد 21 ، 2010 ، ص 112.

2 - جرينبيرج جيرالد يبارون ، إدارة السلوك التنظيمي، ترجمة محمد بسيوني إسماعيل ، دار المريخ ، السعودية ، ط 01 ، 2004 . ص 154 .

3 - ماجدة العطية ، سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة : دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان ،الاردن ، 2003 ، ص 253.

1. السياسات : ضرورة العمل على تبني سياسات داخلية تساعد على إشباع حاجات الأفراد العاملين في التنظيم، ومن المعروف أن لدى أي إنسان مجموعة من الحاجات المتداخلة التي تساعد على تشكيل السلوك الوظيفي لهؤلاء الأفراد .

وتتفاوت هذه الحاجات عند الأفراد العاملين من حيث الأهمية والأولوية في العمل على إشباعها، وقد أشار اليه ماسلو في نظرية سلم الحاجات الإنسانية على الحاجات الفسيولوجية، والحاجة للأمن، والحاجة إلى الحب والانتماء ، والحاجة إلى الإحترام، والحاجة إلى تحقيق الذات .

2 وضوح الأهداف : يساعد وضوح الأهداف التنظيمية على زيادة الالتزام التنظيمي لدى الأفراد العاملين ، فكلما كانت الأهداف واضحة ومحددة كلما كانت عملية إدراك وفهم الأفراد للالتزام أو الولاء التنظيمي والمنظمة أكبر وينطبق ذلك على النهج والفلسفة والكفاية الإدارية.

3. العمل على تنمية مشاركة الأفراد العاملين في التنظيم :

تساعد المشاركة من قبل الأفراد العاملين بصورة ايجابية على تحقيق أهداف التنظيم فالمشاركة كما يراها دايفن هي الاشتراك الفعلي والعقلي للفرد في موقف جماعي يشجعه على المشاركة والمساهمة لتحقيق الأهداف الجماعية .

4. العمل على تحسين المناخ التنظيمي :

فالمناخ التنظيمي هو ذلك المجال المتضمن للطرق والأساليب والأدوات والعناصر والعلاقات المتفاعلة داخل بيئة المنظمة بين الأفراد ، وبناءً على ذلك يمكن النظر للمناخ التنظيمي على انه يمثل شخصية المنظمة الناجحة وان نجاحها يعتمد على جو العمل السائد.

5. تطبيق أنظمة حوافز مناسبة :

يتطلب المناخ التنظيمي الجيد أنظمة حوافز معنوية ومادية مناسبة ، فتوافر الأنظمة المناسبة يؤدي إلى زيادة الرضا عن المناخ التنظيمي وعن المنظمة ككل ، وبالتالي زيادة الالتزام وارتفاع معدلات الإنتاج وتقليل التكاليف .

6. العمل على بناء ثقافة مؤسسية :

إن الاهتمام بإشباع حاجات العاملين والنظر إليهم كأعضاء في بيئة عمل واحدة ترسخ معايير أداء متميز لأفرادها.¹

1 جرينبيرج جيرالد يبارون، مرجع سابق ، ص 142 .

7. نمط القيادة :

" إن الدور الكبير الذي يجب أن تقوم به الإدارة هو أقناع الآخرين ، وفي جو عمل مناسب ، بضرورة إنجاز الأعمال بدقة وفعالية ، فالإدارة الناجحة هي الإدارة القادرة على كسب التأييد الجماعي لإنجاز الأعمال من خلال تنمية مهارات الأفراد الإدارية باستخدام انظمه الحوافز المناسبة، فالقائد الناجح هو الذي يستطيع زيادة درجات الالتزام التنظيمي لدى الأفراد¹.

الفرع الرابع : الآثار التنظيمية للالتزام التنظيمي :

يؤثر في الالتزام التنظيمي بمجموعة كبيرة من العوامل الشخصية وخصائص الوظيفة ويمكن حصرها فيما يلي²:

1. الروح المعنوية :

الروح المعنوية هي نتاج الإدارة السلوكية الناجحة ، فالروح المعنوية العالية هي تعبير عن العلاقة المميزة للمنظمة الجيدة مع العاملين فيها ، فمن الصعب فرض الروح المعنوية بالقوة أو بالإجبار ، وتؤدي المعنويات المرتفعة إلى زيادة درجة الإلتزام التنظيمي عكس الروح المعنوية المنخفضة نتيجة لقصور في السياسات الداخلية أو لعيوب في بيئة العمل الداخلية الذي يترتب عليها تدني مستوى الإلتزام التنظيمي و تدني الإنتاجية³.

2. الأداء المتميز :

تشير الأبحاث والدراسات إلى أن الإلتزام من أهم مقومات الإبداع الوظيفي ، كما يشير أيمن المعاني إلى أن هناك علاقة قوية بين الإلتزام التنظيمي و الإبداع الإداري ، مما يشير إلى ضرورة قيام الإداريات بتعزيز قيم الإلتزام التنظيمي ودعمه وتشجيعه للحصول على مزيد من الإبداعات في المجال الوظيفي .

3. تسرب الموظفين :

يعرف موبلي التسرب " بأنه توقف الفرد عن العضوية في المنظمة التي يتقاضى منها تعويضا نقديا " ويعتبر تسرب الموظفين أو تركهم لأعمالهم في المنظمات الإدارية من الظواهر السلبية التي تهدد حياة المنظمات وتمنع تقدمها .

1 محمد بن غالب العوي ، الثقافة التنظيمية وعلاقته بالالتزام التنظيمي،رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا ،قسم العلوم 54 الإدارية،جامعة نايف العربية ، الرياض ،2005، ص 86 .

2 - علي محمد ،نعمة عباس ، ادارة التنوع منظور الإلتزام التنظيمي ،طبعة 04 ، دار الايام للنشر والتوزيع ،عمان ،الاردن، 2014 ، ص116.

3 فريد راغب محمد النجار ، السياسات الإدارية و إستراتيجيات الأعمال، ط1،داركتاب، عمان ،الاردن ، 2003 ، ص141.

الفرع الخامس: تنمية الالتزام التنظيمي :

الالتزام التنظيمي عملية عفوية يتم تنميتها من خلال توجيه العاملين نحو المؤسسة وأهدافها وذلك من خلال استراتيجيات واضحة تبعا لمراحل الالتزام الوظيفي المتمثلة في الالتزام و الاندماج و التداخل .

تعتبر مرحلة الالتزام عن الحالة التي يتكون فيها قبول الفرد لزملاء العمل بقصد الاستفادة من خبراتهم ومعارفهم في مجال ترقية مساره الوظيفي في مجال التحفيز والترقية .

وفي هذه المرحلة نجد أن المواقف والسلوكيات لدى الأفراد مستمدة ليس من الإيمان المشترك بالمؤسسة ولكن من رغبته في المكافآت التي تقدمها المؤسسة وتعتبر هذه المرحلة عن بعد الرغبة في البقاء والاستمرار بالعمل بحسابات المنافع الشخصية المحققة أو تلك التي يمكن تحقيقها في المستقبل .

أما مرحلة الاندماج فهي تظهر عند قبول العاملين تأثير زملائهم من أجل الحفاظ على علاقة تشاركية فيما بينهم والمؤسسة وتعتبر هذه المرحلة عن بعد الافتخار والاعتزاز لدى العاملين بمؤسستهم .

أما في مرحلة التداخل يصبح الفرد على قناعة كاملة بأن هناك تداخل وانسجام كاملين فيما بين أهدافه الشخصية وأهداف المؤسسة بل تصبح أهداف المؤسسة هي أهدافه الشخصية.¹

¹ أميرة محمد رفعت حواس ، أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك الخارجية ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال ، جامعة القاهرة ، مصر ، 2004 ، ص 98 .

المطلب الثالث : تأثير أخلاقيات المهنة في الالتزام التنظيمي

مفهوم أخلاقيات الأعمال أوسع من أخلاقيات المهنة الإدارية، فهي مجال يعنى أخلاقيات الشركة بوصف الشركة شخصية اعتبارية وليس شخصا طبيعيا ، كالمدير وتعني أيضا أخلاقيات الأعمال بوصف العمال قطاعا متميزا عن بقية القطاعات¹.

- إن أخلاقيات الأعمال ترتبط بمصلحة الشركة وهي أوسع من أخلاقيات المهنة التي ترتبط بمهنة واحدة وأعضائها، وعلى صعيد المجال، فإن أخلاقيات الأعمال تعطي مجالا واسعا من الاختصاصات والمهن والوظائف والأنشطة، وفي حالة الشركات العالمية أو المتعددة الجنسيات، فإن مجالها يغطي مناطق جغرافية واسعة وثقافات وبيئات متنوعة وبالتالي أخلاقيات متباينة نسبيا، لابد من مراعاتها في صياغة القيم والمعايير الأخلاقية المهنية المشتركة للشركة، وهذا ما لا نجده في الأخلاقيات المهنية التي تتعلق بمجال واحد من المهن أو الأنشطة، تكون في الكثير من الأحيان محلية. إن أخلاقيات الأعمال تتميز بالشمولية لكل الاختصاصات والمهن والأنشطة ذات العلاقة بأعمالها، وذلك عكس أخلاقيات المهنة التي تسعى إلى تأكيد استقلالها وتميزها عن باقي المهن الأخرى.

- تنمية الرقابة الذاتية: فالموظف الناجح هو الذي يراقبه الله تعالى قبل أن يراقبه المسئول ويراعي المصلحة العامة قبل المصلحة الشخصية، فإذا تكون هذا المفهوم في نفس الموظف فستنجح المؤسسة بلا شك؛ لأن الموظفين مخلصون لها.

- وضع الأنظمة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخطأ: لأن الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج أحيانا من ضعف النظام، أو عدم وضوحه .

لذا لا بد من معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته، ليكون الموظف على بينة من أمره وعالما بما له وما عليه، وأن توضع في مكان ظاهر في المؤسسة لائحة بالأحكام والالتزامات المكلف بها الموظف وجزاءات المخالفات وعدم تنفيذ الأوامر .

- القدوة الحسنة: فإذا نظر العاملون إلى المدير وهو لا يلتزم بأخلاق المهنة، فإن ذلك يجعل من عدم التزامهم بأخلاق المهنة أمر طبيعي اقتداء بالمدير .

- تصحيح الفهم الديني للوظيفة : فإذا اقتنع الموظف بأن العمل عبادة، وأنه وسيلة لتنمية البلد، وازدهاره، وتحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة .

1 - زروقي يحي ، أخلاقيات الاعمال والفساد الاداري للموظف العام ، مرجع سبق ذكره ، ص 48.

- محاسبة المسؤولين والموظفين: فلا بد من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام، من خلال الأجهزة الرقابية الإدارية والمالية التي تشرف على تطبيق النظام¹
- التقييم المستمر للموظفين : مما يحفزهم على التطوير إذا علموا أن من يطور نفسه يقي م تقييماً صحيحاً، وينال مكافأته على ذلك، والتقييم يعين المسئول على معرفة مستويات موظفيه كفاءاتهم ومواطن إبداعهم .إن الالتزام بأخلاقيات المهنة ضروري لكل فرد يعمل في مهنته بأنها أكثر ضرورة للشخص الذي يعمل في إدارة المدرسة لأنها تعد عاملاً أساسياً في نجاح المؤسسة وتعظيم انتاجيتها، حيث إنه يقود إلى بذل الجهد وتأدية العمل بأمانة وتحمل مسؤولية بغير تردد.
- لأساليب الوقائية: أضراره لأنها تسعى و من الوسائل الفعالة التي ستبقي وقوع الفساد تحد و النزاهة و حوافز تساعد على الأمانة و الجماعة و لوجود حصانة و رقابة ذاتية لدى الأفراد نستعرضها كالاتي: و من الانحرافات السلوكية
- الولاء الموظفين: و الالتزام فالوظيفة العامة بقدر ما تجسد الأهداف الوطنية العريضة بالتالي ما يجعل لإثارة الولاء الوطني و تقديم الخدمة للمواطنين، وللحكومة له تأثير أخلاقياو تأثير كبير في الارتقاء الوظيفة العامة.
- لقيادة النزينة: التي تمثل و فهي ترتبط بالعنصر السابق حيث يتم اختيار القيادات النزينة تمارس إجراءات و سلوكياتها في الجهاز الإداري حيث تباشر وظائفها و القدوة في أخلاقياتها
- مدونات أخلاقيات الوظيفة العامة: كمدعم للطابع المهني إصدار المدونات الأخلاقية التوجيهات الأخلاقية ذات العلاقة بما يجب وما لا يجب في والمتضمنة مجموعة المبادئ و قد و تساعده في مواجهة قضايا المنطقة الرمادية، و الوظيفة، فهي كمرشد لسلوك الموظف تكون هناك مدونة أخلاقية واحدة، لكل الموظفين العاملين في الوظيفة العاملة كما في قطاعات معينة.
- التعيين: و الشروط الأخلاقية في الاختبار التعيين يتم على أساس مدى و إن الاختيار متطلبات الوظيفة كما تتم الترقية على و الاختصاص و الملاءمة بين المؤهلات المهارة يكون الأمر جيدا في كلتا الحالتين بالمقارنة مع عوامل أخرى و الجدارة وأساس الأقدمية أوظيفة العامة لا بد من الاهتمام بأخلاقيات قيم الو لتدعيم روح و كالحبابة، المحسوبة...الخ.

1 - لشهب وردة، الأخلاقيات الوظيفة وعلاقتها بتحسين الاداء الوظيفي في الجزائر ، مذكرة ماستر ، كلية العوم السياسية ، تخصص ادارة وحوكمة محلية ، جامعة محمد بوظياف مسيلة ، سنة 2017 ، ص ص40، 41

المبحث الثاني : الدراسات السابقة لموضوع الدراسة:

لقد تم تناول موضوع أثر أخلاقيات المهنة في الالتزام الوظيفي وهذا نظرا لأهميتها في التنمية.

وعليه سنحاول عرض موجز لأهم الدراسات والأبحاث ذات الصلة بموضوع الدراسة وذلك حسب التسلسل التاريخي لها من الأحدث إلى الأقدم وتقسيمها حسب الدراسات العربية والدراسات الأجنبية.

المطلب الأول : الدراسات العربية

1. تناولت هذه الدراسة موضوع: "قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال قطاع المحروقات

بمنطقة ورقلة دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية حوض بركاوي ورقلة"، للباحثين اسماعيل العمري، عبد

الفتاح أبي مولود، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 28، جامعة قاصدي مرباح، مارس

2017.

وقد تمحورت إشكالية الدراسة في جملة من التساؤلات هي:

✓ ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة؟ وهل هناك فروق دالة بين المتوسطات

الحسابية لذوي المستوى المرتفع والمنخفض في الالتزام التنظيمي؟

✓ هل توجد فروق ذات دلالة في مستوى الالتزام التنظيمي للعمال تعزى إلى متغيرات: الجنس، السن، الخبرة؟

وللاجابة على هذه التساؤلات تم تطبيق جملة من ادوات جمع البيانات واستخدام اساليب التحليل كالتباين

واسلوب الانحدار الخطي البسيط وقائمة الاستقصاء الاستبيان والتي طبقت على 30 مفردة، كما تم اجراء التحليل

الاحصائي باستخدام البرنامج الاحصائي spss معتمدين في خطة العمل على المنهج الوصفي أما النتائج التي تم

التوصل اليها كانت باختصار كالتالي:

✓ رغبة العمال الأكبر خبرة في المحافظة على سمعة مؤسستهم ومهنتهم، كونها تمثل لهم المكانة

الاجتماعية الراقية والدخل المادي (لقمة العيش) التي يصعب الحصول عليها في ظل قلة فرص

التشغيل.

✓ نظرة المجتمع للعامل الأكثر خبرة تجعله يحافظ على مستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي.

✓ إن خبرة العامل على مر السنين تمكنه من الإبداع في الحصول على المعطيات والوصول بها إلى

النتائج المرغوبة.

اضافت هذه الدراسة الى موضوعنا مستوى الالتزام التنظيمي حيث انه تم قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى

عينة محددة وهذا ما لم نتطرق له نحن حيث تناولنا الالتزام التنظيمي وعلاقته مع القيادة.

2. تناولت هذه الدراسة موضوع: "دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي

الأردني"، للباحثان: أحمد محمد بني عيسى، رياض احمد ابازيد، مجلة دراسات، العلوم الإدارية، العدد

2، المجلد 41، الأردن، 2014.

وقد تمحورت إشكالية الدراسة في ما يلي:

✓ ما هو دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي؟

وللاجابة على الاشكالية تم تطبيق جملة من ادوات جمع البيانات واستخدام اساليب التحليل كالتباين واسلوب الانحدار الخطي البسيط وقائمة الاستقصاء الاستبيان والتي طبقت على 325 مفردة، كما تم اجراء التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج الاحصائي spss معتمدين في خطة العمل على المنهج الوصفي أما النتائج التي تم التوصل اليها كانت باختصار كالتالي:

✓ اتجاهات العاملين في البنوك الأردنية نحو الالتزام التنظيمي إيجابية وبدرجة مرتفعة.

✓ وجود علاقة إيجابية وبدرجة مرتفعة لدور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني.

✓ الالتزام العاطفي هو أكثر أنماط الالتزام التنظيمي تأثيراً على أداء العاملين، وهو النمط السائد في القطاع المصرفي الأردني.

اضافت هذه الدراسة الى موضوعنا دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي وهذا ما لم نتطرق له نحن حيث تناولنا الالتزام التنظيمي وعلاقته مع القيادة.

3. تناولت هذه الدراسة موضوع: " دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين"، رسالة ماجستير

للطالبة أمينة بوذراع ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، المسيلة، 2013 .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع أخلاقيات المهنة الأعمال في المنظمات ومدى إدراكها لأهمية الالتزام بالأخلاق ، وتعرف على المفهوم الشمولي لأخلاقيات الأعمال وتوعية إدراك منظمات الأعمال بأهمية تبنيها ، وهدفت إلى إظهار وتوضيح أخلاقيات الأعمال بصورة عامة وأثر ذلك على أداء العاملين، وكانت فرضية الرئيسية للدراسة هي:

لأخلاقيات الأعمال دوراً أساسياً في تحسين أداء العاملين لدى البنوك التجارية الجزائرية ، واعتمدت الطالبة على المنهج الوصفي وذلك من خلال وصف الظاهرة أخلاقيات المهنة بالاعتماد على مجموعة من مراجع ومنهج دراسة حالة وفي هذا المنهج اعتمدت على الاستمارة والمقابلة، وكانت عينة الدراسة هي العاملين في البنوك محل الدراسة ، وهي عبارة عن استمارات وجهت إلى عينة مكونة من 74 فرداً تم اختيارهم عشوائياً على عملي الوكالات البنكية الستة محل الدراسة ، توصلت الباحثة من خلال بحثها إلى مجموعة من التوصيات وما همها : مفهوم أخلاقيات الأعمال جديدة بالنسبة لأغلبية العاملين في البنك التجارية الجزائرية وبالتحديد العامة منها، ونقص كبير لدى البنوك التجارية الجزائرية في استغلال واستخدام المدونات الأخلاقية والعمل بها، بالرغم من توفرها في

أغلب البنوك محل الدراسة، غياب دور وإدارة البنوك التجارية الجزائرية في توعية العاملين حول أهمية أخلاقيات المهنة، وكذا عدم اهتمامها بتحسين أداء العاملين.

4. تناولت هذه الدراسة موضوع: " إدراك الموظفين للمسلك الوظيفي والأخلاقيات المهنية دراسة

ميدانية على الأجهزة الحكومية بدولة الكويت" ، للباحثان: الدكتور عوض خلف العنزي، الأستاذ عقوب رشيد العديم، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية -المجلد - 22 العدد الثاني - 2006، كلية العلوم الإدارية، جامعة الكويت.

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على مدى إدراك الموظفين للواجبات الوظيفية والمسؤولية الإدارية والاجتماعية الملقاة على عاتقهم، ولتحقيق أهداف الدراسة ثم عمل مسح مكثي للمفاهيم والدراسات السابقة التي تناولت الأخلاقيات المهنية والمسؤولية الإدارية بالإضافة إلى عمل مسح ميداني من خلال تصميم استبيان تم توزيعه على عينة الدراسة المكونة من (268) من العاملين في الأجهزة الحكومية. وتسعى الدراسة أيضا إلى الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- ✓ ما مدى إدراك الموظفين لواجباتهم الوظيفية؟
 - ✓ ما مدى إدراك الموظفين لمسؤولياتهم الوظيفية والاجتماعية ؟
 - وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منه:
 - ✓ عدم إدراك مجموعة من الموظفين لواجباتهم الوظيفية
 - ✓ وعدم حصولهم على حقوقهم الوظيفية؟
 - ✓ عدم الالتزام بالأخلاقيات الإدارية من قبل فئات كثيرة من الموظفين؟
- وأخيرا اقترحت عدة توصيات من شأنها أن تعالج المشاكل التي تؤدي إلى عدم الالتزام بالأخلاقيات المعينة والمسؤولية الإدارية من قبل الموظفين في أجهزة الخدمات العامة.

المطلب الثاني : الدراسات الأجنبية

دراسة 2013 Jurnal Teknik Industri

"Analysis of the Effect of Attitude toward Work, Organizational Commitment, and Job Satisfaction, on Employees' Job Performance. Behavior at work" .

هدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات العاملين نحو تأثير الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي في أداء العاملين لأعمالهم في المنظمات الالكترونية الاسترالية ، تم جمع البيانات من خلال استبانة، تمثلت عينة الدراسة في (200) مدير ومستويات وظيفية أخرى. أشارت نتائج الدراسة الى أن اتجاهات العاملين إيجابية تجاه العمل بشكل عام، ولكن

لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية في الرضا الوظيفي وأداء العاملين، وكانت اتجاهاتهم ايجابية تجاه تأثير الالتزام التنظيمي في الرضا الوظيفي وأداء العاملين، وأن أي تحسين في مستوى الالتزام التنظيمي يقابله تأثير ايجابي تجاه الرضا الوظيفي وأداء العاملين في المنظمات الالكترونية الاسترالية.

دراسة بعنوان (Kashefi et al.2013) بعنوان "الالتزام التنظيمي وأثره على الأداء التنظيمي".
"Organizational Commitment and Its Effect on Organizational Performance".

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي ومعرفة تأثير الالتزام التنظيمي على ترك العمل والغياب وأداء العاملين. اعتمدت الدراسة الالتزام نحو المجموعة والشعور بالمسؤولية كأحد أهم أشكال الالتزام، واعتبرت أن أهمية الالتزام تكمن عندما تواجه المنظمة صعوبات ومشاكل. توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن الالتزام التنظيمي يكون في أعلى مستوياته عندما يكون هناك قواعد واحترام للقيم والأخلاق الانسانية.

دراسة (Holmquist ,2013) بعنوان " أخلاق العمل في استغلال الوقت"

“workplace ethics at time clock”

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير الوقت في بيئة العمل لدى العاملين، وكيفية الاستفادة والاستغلال الأمثل له أثناء العمل. وقد كشفت دراسة الحالة التي أُجريت على سلوك الموظفين الذين يعملون في قطاع بيع التجزئة في استغلال الوقت، أن ثمة طريقة يمكن من خلالها للموظفين أن يستفيدوا في زيادة أجورهم من التعارض ما بين الوقت الحقيقي والوقت المسجل. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبانة كأداة للدراسة والتي وزعت على عينة مكونة من (335) موظف، منه (116) موظف في فلوردا في الولايات المتحدة الأمريكية، و(219) موظف في كوريا الجنوبية. وكشف تحليل للنتائج أن قليلا من المشاركين الأمريكيين رفضوا سلوك استغلال الوقت الغير الأخلاقي في تعزيز أرباحه على حساب رب العمل، بينما كشف التحليل للنتائج تعاطف القليل من الكوريين تجاه هذا السلوك. وقدم الباحث مجموعة من التوصيات كان من أهمها: ضرورة تفعيل دور الرقابة والتقييم على عنصر الوقت لدى الموظفين من قبل الإدارة المباشرة له. استخدام المعادلات الرياضية في دراسة زيارة الأجر ومقارنتها مع الخسارة المتحققة من تعزيز أرباح الموظفين بإتباع الأسلوب الغير أخلاقي. وأوصت أيضا بالاهتمام في مستقبل البحث من خلال ثقافات و جنسيات أخرى للاستفادة منها في المقارنات.

دراسة (Robertson & Geiger , 2011) بعنوان " الفلسفة الأخلاقية والتصورات الإدارية

“Moral philosophy and managerial perceptions of ethics codes”

هدفت هذه الدراسة لتقييم أثر الاختلافات الثقافية في المواقف الإدارية حول الفلسفات الأخلاقية، وقواعد السلوك. وتم تحقيق ذلك من خلال عينة من المدراء في الولايات المتحدة و بيرو. حيث تم تقييم المواقف الإدارية

حول الفلسفات الأخلاقية في بيرو، والولايات المتحدة الأمريكية على وجه التحديد، البعد الثقافي "الفردية" مقابل "الجماعية" متكامل مع الفلسفات الأخلاقية والنفعية الأنانية لتكون بمثابة الأساس النظري للفرضيات الثلاث في هذه الدراسة. وتم اختبار الفرضيات باستخدام بيانات المسح ل (187) مدير من بيرو و (117) مدير من الولايات المتحدة. وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أشارت إلى أن اختلافات أخلاقية هامة موجودة بين هاتين الدولتين فيما يتعلق بتأثير النفعية والأنانية على الفوائد المرجوة من قواعد السلوك باعتبارها آليات رادعة. وأوصت الدراسة إلى أنه ينبغي النظر في وضع قواعد السلوك العالمية، وتنفيذ السياسات المتعلقة بالتوقعات السلوكية للعاملين في ضوء الاختلافات الوطنية في المواقف الإدارية حول الفلسفات الأخلاقية.

المطلب الثالث: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

ولكي نستطيع المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة قمنا بتحديد مجموعة من النقاط التي تساعدنا للوصول الى القيمة المضافة في هذا البحث لإطراء الدراسات السابقة وفتح المجال لدراسات أخرى تدخل ضمن التخصص.

جدول رقم (1_1) : ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

المجال	الدراسة الحالية	الدراسات السابقة
الهدف	تهدف الدراسة الى أثر أخلاقيات المهنة في الالتزام التنظيمي وكيف يتم ذلك؟	يوجد بعض الاختلاف في الدراسات السابقة إلا أن الهدف الرئيسي واحد وهو اخلاقيات المهنة والالتزام التنظيمي.
الإشكالية	حاولت الدراسة الحالية معالجة الإشكالية التالية: ما مدى تأثير اخلاقيات المهنة في الالتزام التنظيمي في جامعة غرداية من وجهة نظر الاساتذة.	حاولت مختلف الدراسات السابقة توضيح أثر اخلاقيات المهنة على سلوك الفرد من الالتزام التنظيمي و من جانب آخر المؤسسات بمختلف انواعها .
فترة ومكان الدراسة	شملت الدراسة الحالية اساتذة جامعة غرداية خلال سنة 2019.	شملت الدراسات السابقة مختلف المؤسسات الاقتصادية (تجارية، صناعية، مالية...) كما تنوعت كذلك فترة الدراسة بين دراسة وأخرى.
المجتمع	يتمثل مجتمع الدراسة اساتذة جامعة غرداية وكل كلية 6 لجامعة	تنوع مجتمع وعينة الدراسة في الدراسات السابقة حيث اشتمل على المؤسسات الاقتصادية في مختلفا القطاعات (التجارية - الصناعية و المالية)
المنهجية	اعتمدنا في الدراسة الحالية على المنهج	غلب كذلك على معظم الدراسات السابقة الأسلوب

الفصل الاول : الأدبيات النظرية لأخلاقيات المهنة والدراسات السابقة

الوصفي والتحليل في الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من اساتذة جامعة غرادية	الوصفي التحليلي وذلك من خلال الاعتماد على المؤشرات وتقدير التي تساعد معرفة دور اخلاقيات المهنة والالتزام التنظيمي في مختلف المؤسسات	
تم الاعتماد على الاستبيان كوسيلة رئيسية لجمع المعلومات بشكل منظم ودقيق بالإضافة الى مقابلة المستجوبين عينة الدراسة من أجل التوضيح و إزالة اللبس في الأسئلة إن وجد.	غلب على معظم الدراسات أسلوب تحليل الجداول والنسب والتقارير وحتى الإستبيان التي لها علاقة بالموضوع ما يظهر اختلاف دراستنا والدراسات السابقة في هذا الجانب .	الجانب التطبيقي و الميداني

المصدر : من إعداد الطالب وفق الدراسات السابقة

خلاصة الفصل :

حاولنا في هذا الفصل توضيح مفهوم اخلاقيات المهنة ،والالتزام التنظيمي والعلاقة بين اخلاقيات المهنة الالتزام التنظيمي ، إضافة إلى تحليل بعض الدراسات السابقة المرتبطة بالموضوع.

فمن خلال الدراسة ،قمنا بتقسيم هذا الفصل الى مبحثين حيث المبحث الأول قسمناه إلى ثلاث مطالب ،المطلب الاول عرضنا فيه ماهية اخلاقيات المهنة و أهم خصائصها وأهميتها ،أما المطلب الثاني تطرقنا فيه الى الالتزام التنظيمي وأهميتها ، وبالنسبة للمطلب الثالث فخصصناه إلى العلاقة أو مساهمة اخلاقيات المهنة في الالتزام التنظيمي .

أما الفصل الثاني فكان خاص بالدراسات السابقة حيث تم تقسيمه إلى ثلاث مطالب ، المطلب الاول الدراسة العربية وتطرقنا بالتفصيل الى أربعة دراسات دراستنا عربية ومثلها محلية أما المطلب الثاني فكان خاصة بدراسات باللغة الأجنبية من خلال ثلاث دراسات وبالنسبة الى المطلب الثالث فكان عبارة عن حوصلة الفرق بين دراستنا الحالية ومختلف الدراسات السابقة .

و سيتم في الفصل الثاني إسقاط ما تم التوصل إليه من خلال هذا الفصل بدراسة أثر أخلاقيات المهنة لدى اساتذة جامعة غرادية في الالتزام التنظيمي .

الفصل الثاني:

دراسة حالة لأثر أخلاقيات المهنة في

الالتزام التنظيمي بجامعة غرداية

تمهيد

بعد التطرق في الجانب النظري إلى بعض المفاهيم المتعلقة أخلاقيات المهنة ، وكذا محددات الالتزام التنظيمي تم إسقاط الجانب النظري في صورة تطبيقية على عينة من أساتذة جامعة غرداية وهذا من أجل إعطاء وجهات نظرهم حول أثر أخلاقيات المهنة في الالتزام التنظيمي ، ومعرفة مدى التزام التنظيمي. إضافة الى أخلاقيات المهنة في جامعة غرداية .

وسنحاول في هذا الفصل إجراء دراسة ميدانية اعتمادا على أسلوب التحري المباشر لاختبار الفرضيات المتعلقة بموضوع الدراسة، من خلال التقرب المباشر من أساتذة ، بتوزيع استمارة استبيان تحتوي على أسئلة مندرجة تحت أخلاقيات المهنة ، وكذا محددات الالتزام التنظيمي. و عليه سنحاول من خلال هذا الفصل سنقوم بتقسيمه كالتالي:

المبحث الأول : عموميات حول جامعة غرداية

المبحث الثاني : الدراسة التطبيقية (الطريقة و الإجراءات)

المبحث الأول: عموميات حول جامعة غرداية

سننتظر في هذا المبحث إلى تقديم عام حول الجامعة من أجل تحقيق أهداف الدراسة، حيث سيتم تطرق إلى تطور تعداد الطلبة والعاملين في جامعة غرداية ، وكذا عرض تعداد الطاقم الإداري.

المطلب الأول : تقديم عام حول الجامعة

الفرع الأول : نبذة تاريخية عن جامعة غرداية

شهد قطاع التعليم العالي بولاية غرداية تطورا متسارعا فمن ملحقة بجامعة الجزائر بغرداية مع صدور القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 08 رجب 1425 الموافق لـ 24/08/2004 إلى مركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 302/05 المؤرخ في 16 أوت 2005 ليتوج ذلك بارتقاء المركز إلى مصاف الجامعات الوطنية وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 248/12 المؤرخ في 14 رجب 1433 الموافق لـ 04 يونيو 2012، ونلخص ذلك في المراحل التالية:

1- ملحقة غرداية: افتتحت ابتداء من السنة الجامعية 2004-2005 بجامعة الجزائر، ملحقة غرداية في الفروع التالية:

- الجذع المشترك لعلم الاجتماع والديموغرافيا.

- ليسانس تاريخ.

2- المركز الجامعي لغرداية: أنشأ المركز الجامعي بغرداية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-302 المؤرخ في 11 رجب عام 1426 الموافق لـ 16 أوت 2005 ، يتضمن معهدين:

● معهد العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية .

● معهد العلوم التجارية .

و الفروع المفتوحة هي:

● التاريخ

● علم الاجتماع.

● الأدب العربي .

● الحقوق.

● علم النفس.

● العلوم التجارية.

مع انضمام ملحقة المعهد الوطني للتجارة بتمليلي إلى المركز بيداغوجيا.¹

¹ جامعة غرداية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، مديرية الدراسات

تم تعديل مرسوم إنشاء المركز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-18 المؤرخ في 26 محرم 1431 الموافق لـ 12-01-2010 بإضافة معهدين ، حيث أصبح المركز يتكون من :

- معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .
- معهد الآداب واللغات .
- معهد علوم الطبيعة والحياة .

ثم ارتقى المركز الجامعي بغرداية إلى جامعة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-248 المؤرخ في 14 رجب عام 1433 الموافق لـ 4 يونيو سنة 2012 ، يتضمن إنشاء جامعة غرداية ، تضمن الكليات التالية :

- كلية العلوم والتكنولوجيا .
- كلية العلوم الطبيعية والحياة وعلوم الأرض.
- كلية الآداب واللغات .
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية.

تتبع جامعة غرداية على مساحة قدرها 30 هكتار وتتسع لـ 6000 مقعد بيداغوجي، بالإضافة إلى 2000 مقعد بيداغوجي قيد الإنجاز و2000 مقعد ستسلم في الدخول الجامعي المقبل وتحتوي على مجموعة من الهياكل البيداغوجية المتنوعة.

المطلب الثاني: تطور تعداد الطلبة والعاملين في جامعة غرداية

- تطور تعداد الطلبة

جدول رقم (2_1) : تعداد تطور الطلبة

المجموع	النسبة (%)	العدد	الطلبة	الموسم الجامعي
212	51	107	ذكور	2005/2004
	49	105	إناث	
842	45	383	ذكور	2006/2005
	55	459	إناث	

1303	41	538	ذكور	2007/2006
	58	765	إناث	
2268	37	843	ذكور	2008/2007
	63	1425	إناث	
3090	36	1109	ذكور	2009/2008
	64	1981	إناث	
3523	37	1308	ذكور	2010/2009
	63	2215	إناث	
5231	41	2140	ذكور	2011/2010
	59	3091	إناث	
5751	43	2467	ذكور	2012/2011
	57	3284	إناث	
7286	47	3429	ذكور	2013/2012
	53	3857	إناث	
8129	49	4001	ذكور	2014/2013
	51	4128	إناث	
8824	49	4396	ذكور	2015/2014
	51	4428	إناث	
15511	48	5348	ذكور	2016/2015
	52	5807	إناث	
26181	51	6328	ذكور	2017/2016
	49	6290	إناث	
14528	46	7203	ذكور	2018/2017
	54	7325	إناث	
16196	43	7983	ذكور	2019/2018
	57	8213	إناث	

المصدر: وثائق مقدمة من مصلحة الاحصاء والاسشراف بجامعة غرداية

● تعداد الأساتذة

جدول رقم (2_2) : تعداد الاساتذة بجامعة غرداية

المجموع	أستاذ مساعد		أستاذ محاضر		أستاذ	
	ب	أ	ب	أ		
74	17	46	3	6	2	كلية العلوم والتكنولوجيا
43	14	24	2	2	1	كلية علوم الطبيعة والحياة
73	15	42	9	9	3	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
41	6	27	5	2	1	كلية الحقوق والعلوم السياسية
96	8	49	18	17	4	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
48	8	22	8	9	1	كلية الآداب واللغات
375	66	208	44	45	12	المجموع

المصدر: وثائق مقدمة من مصلحة الاحصاء والاسشراف بجامعة غرداية

المطلب الثالث :تعداد الطاقم الإداري

جدول رقم (2_3) : تعداد الطاقم الاداري

العدد	اسم المنصب
موظفو التصميم والبحث (الصف 11 فما فوق)	
1	طبيب عام للصحة العمومية
3	متصرف مستشار
12	متصرف رئيسي
1	مهندس رئيسي في السكن والعمران
0	مهندس رئيسي في الإحصائيات
1	مهندس رئيسي في الإعلام الآلي
16	مهندس دولة رئيسي في الإعلام الآلي
1	مهندس دولة في السكن والعمران
1	مهندس دولة في الإحصاء
8	مهندس دولة في المخابر الجامعية
1	مهندس معماري
1	ملحق بالمكتبات الجامعية من المستوى الثاني
28	متصرف
1	ملحق بالمخابر الجامعية
1	مترجم ترجمان
8	ملحق بالمكتبات الجامعية من المستوى الأول
2	وثائقي أمين محفوظات
86	المجموع
موظفو التطبيق (من الصف 9-10)	
16	ملحق رئيسي للإدارة
28	تقني سام في الإعلام الآلي
1	تقني سام في المخبر والصيانة
3	كاتب مديرية رئيسي
9	تقني سام بالمخابر الجامعية
2	تقني سام في السكن والعمران

14	مساعد المكتبات الجامعية
6	مساعد وثائقي أمين محفوظات
4	محاسب إداري رئيسي
17	ملحق إدارة
100	المجموع
موظفو التحكم (من الصنف 7-8)	
0	كاتب مديرية
3	تقني في الإعلام الآلي
2	محاسب إداري
5	عون إدارة رئيسي
2	معاون تقني في الإعلان الآلي
20	عون إدارة
5	عون تقني للمكتبات الجامعية
37	المجموع
موظفو التنفيذ (من الصنف 1-6)	
1	كاتب
1	عون حفظ البيانات
11	عون مكتب
0	مساعد محاسب إداري
0	عون تقني في الإعلام الآلي
1	عامل مهني من الصنف الأول
1	سائق سيارات من الصنف الأول
11	عامل مهني من الصنف الثاني
26	المجموع
249	المجموع العام

المصدر : وثائق مقدمة من مصلحة الاحصاء والاسشراف بجامعة غرداية

المبحث الثاني: الدراسة التطبيقية (الطريقة و الإجراءات)

سنتطرق في هذا المبحث إلى توضيح الجوانب الخاصة بمنهجية الدراسة وإجراءاتها المتبعة من أجل تحقيق أهداف الدراسة، حيث سيتم وصف مجتمع الدراسة و عينتها، و المراحل المختلفة لتصميم أداة الدراسة التي تم الاعتماد عليها لجمع البيانات و المعلومات حول الموضوع، كما يتم أيضاً عرض مجريات التحكيم و طرق التحقق من الصدق والثبات، وكذا عرض مختلف المعالجات الإحصائية المستخدمة للإجابة على أسئلة الدراسة والتحقق من الفرضيات.

المطلب الأول: منهجية الدراسة

الفرع الأول: مجتمع الدراسة و عينتها

يتمثل مجتمع الدراسة في أساتذة جامعة غرداية اما العينة فكانت بعض الكليات ، وقد اجريت الدراسة في جامعة غرداية ، ولبلوغ هذا الهدف فقد تم استخدام المنهج الوصفي لعرض الخلفية النظرية للموضوع، أما في الجانب الميداني من الدراسة فقد تم الاعتماد فيه على أسلوب دراسة ميدانية وهذا من خلال تصميم الاستبيان ، وقد تم توزيع استبيانات في شكلها النهائي بغرض جمع بيانات تفيد في حل إشكالية البحث، حيث تم تجميعها ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Science) SPSS (Social Science) النسخة رقم 20، والاستعانة أيضا ببرنامج Excel، بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات ترجمت إلى نتائج وتوصيات تدعم موضوع الدراسة.

تتمثل العينة المختارة من مجتمع الدراسة فيما يلي:

عينة من أساتذة ورؤساء الاقسام وعمداء باعتباره الطرف المسؤول عن أخلاقيات المهنة والالتزام التنظيمي.
عينة من أساتذة ذوي الاختصاص في مجال لتدعيم الدراسة.

الفرع الثاني: الفرضيات الاحصائية (نموذج الدراسة)

1- الفرضية الصفرية ويرمز له بالرمز H_0

2- الفرضية البديلة ويرمز له بالرمز H_1

- أ. هناك ممارسات اخلاقيات المهنة في جامعة غرداية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة .
- ب. هناك الالتزام التنظيمي في جامعة غرداية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة.
- ج. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين اخلاقيات المهنة في جامعة غرداية – وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة "
- د. توجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين اخلاقيات المهنة في جامعة غرداية – وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة "

وتتفرع الى 4 فرضيات :

1. توجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل في جامعة غرداية - وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة "
 2. توجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين المتعلق بأداء الواجبات في جامعة غرداية - وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة "
 3. توجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين المتعلق بدقة ووضوح الدور في جامعة غرداية - وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة "
 4. توجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين المتعلق بالثقة بالزملاء والإداريين في جامعة غرداية - وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة "
- هـ. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ في إجابات أفراد عينة الدراسة مستوى الالتزام التنظيمي في جامعة غرداية تعزى للمتغيرات الشخصية و الوظيفية "الجنس، العمر ، المؤهل العلمي، الحالة العائلية ، الفئة المهنية الاجتماعية "

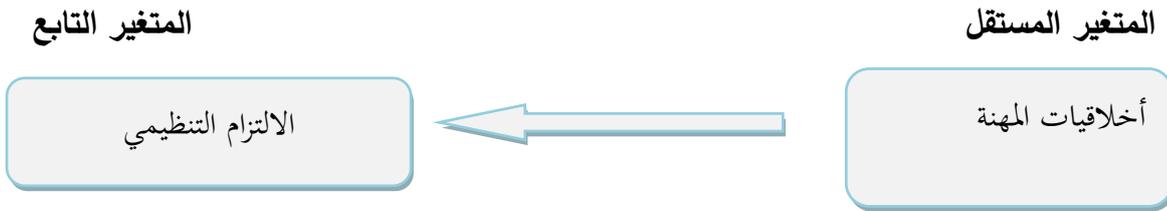
الفرع الثالث: متغيرات الدراسة.

تتمثل متغيرات الدراسة فيما يلي:

المتغير التابع : ويتمثل أخلاقيات المهنة.

المتغير المستقل : ويتمثل في الالتزام التنظيمي.

شكل رقم (2_1) : متغيرات الدراسة



المصدر : من إعداد الطالب

الفرع الرابع: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

قد جرت معالجة البيانات المتحصل عليها من الاستبيان الموزع على أفراد عينة الدراسة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعي (SPSS)، وذلك بهدف تحقيق أهداف الدراسة و الإجابة على تساؤلاتها، فقد

قمنا بتفريغ وتحليل الاستبيان من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS) الإصدار 20، وذلك باستخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

- **المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري:** لتحديد أهمية الدراسة النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه محاور و أبعاد الدراسة.
 - **التكرارات و النسب المئوية:** ذلك لوصف الخصائص الشخصية و الوظيفية لأفراد العينة.
 - **اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha):** لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.
 - **معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient):** لقياس صدق الفقرات ولقياس قوة الارتباط والعلاقة بين المتغيرين: فإذا كان المعامل قريب من (+1) فان الارتباط قوي وموجب (طردى)، وإذا كان قريب من (-1) فان الارتباط قوي وسالب (عكسي)، وكلما قرب من (0) يضعف إلى أن ينعدم.
 - **اختبار كولومجروف - سمرنوف (1- Sample K-S):** لمعرفة مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي.
 - **الاختبار الإحصائي ANOVA:** لمعرفة مدى تأثير المتغيرات الشخصية و الوظيفية على متغيرات الدراسة.
 - **إختبار t-test:** لإختبار العينات المستقلة. لمعرفة آراء عينة الدراسة لمتغيرات الدراسة.
1. وقد كانت إجابات كل فقرة وفق مقياس ليكارت الخماسي (Likert) حيث يعتبر هذا المقياس من أكثر المقاييس شيوعا بحيث يطلب فيه من المبحوث أن يحدد درجة موافقته أو عدم موافقته على خيارات محددة وهذا المقياس مكون غالبا من خمسة خيارات متدرجة يشير المبحوث إلى اختيار واحد منها وهي خمسة خيارات كما هو موضح في الجدول رقم (2-05) حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى ، أي أنه تم وضع مقياس ترتيبي لهذه الأرقام لإعطاء الوسط الحسابي مدلولاً باستخدام المقياس الترتيبي ، وذلك للاستفادة منها فيما بعد عند تحليل النتائج، كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (2-04) : يوضح مقياس ليكارت الخماسي:

التصنيف	موافق بشدة	موافق	موافق نوعا ما	غير موافق	غير موافق بشدة
النقاط	5	4	3	2	1
الدرجة	5-4.2	4.19-3.4	3.39-2.60	2.59-1.80	1-1.79

واستنادا إلى ذلك فإن قيم المتوسطات الحسابية التي توصلت إليها الدراسة سيتم التعامل معها لتفسير البيانات حسب مستوى الأهمية وذلك على النحو التالي:

الجدول رقم(2-05) يوضح مقياس التحليل

مرتفع	متوسط	منخفض
3,67 فأكثر	3,66-2,34	2,33-1

حيث تم اعتماد هذا المقياس على أساس: طول الفئة = $\frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى}}{\text{عدد المستويات}}$

$$1,33 = \frac{4}{3} = \frac{(1-5)}{3} \text{ ، حيث أن عدد المستويات} = 3$$

وبناءً عليه فإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للفقرات أكبر من 3.67 فيكون مستوى مرتفعا (ويعني موافقة عالية لأفراد العينة على العبارة) أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من 3.66-2.34 فيكون المستوى متوسطاً، وإذا كان المتوسط الحسابي من 1- أقل من 2.33 فيكون المستوى منخفض.

الفرع الخامس : أداة الدراسة

من خلال طبيعة الدراسة و طبيعة البيانات و المعلومات المراد الحصول عليها من أفراد عينة الدراسة فقد تم الاعتماد على :

- الاستبيان: حيث تمثل الأداة الرئيسية التي تم الاعتماد عليها بحيث تم تصميمه بغرض جمع البيانات الأولية من أفراد العينة، وقد تم الاعتماد في تصميم الاستبيان على عدد من الدراسات السابقة و تم عرضه على عدد من الأساتذة المتخصصين لتحكيمه، و بعد تعديله تم توزيع 45 استبيان على أفراد عينة الدراسة، و ذلك خلال شهر مارس من سنة 2019، إذ تم استرجاع 42 استبيان، حيث تم استبعاد 2 منها نتيجة لعدم صلاحيتها للتحليل،

الفصل الثاني : دراسة حالة لأثر أخلاقيات المهنة في الالتزام التنظيمي بجامعة غرداية

وخلص عدد الاستبيانات الخاضعة للتحليل إلى 40 إستان، أي ما نسبته 89% من إجمالي عينة الدراسة، و
الجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول (2-06): يوضح الإحصائيات الخاصة باستمارة الاستبيان:

البيان	العدد	النسبة
عدد الاستثمارات الموزعة	45	100%
عدد الاستثمارات المسترجعة	42	94%
عدد الإستثمارات الغير مسترجعة	03	07%
عدد الاستثمارات الملغاة	02	04%
عدد الاستثمارات المقبولة للمعالجة	40	89%

المصدر: من إعداد الطالب.

يبين الجدول اعلاه أن العدد الإجمالي الذي تم استعادته من الاستبيانات التي وزعت هو: (42) استبيان، وهذا العدد يشكل ما نسبته (94%) من العدد الموزع والبالغ (45) استبيان. و عدد الاستبيانات المستبعدة كانت (02) في حين نجد أن الاستبيانات الخاضعة للتحليل بلغ عددها (40) بنسبة (89%) من أفراد عينة الدراسة، كما أن عدد الاستبيانات الغير مسترجعة بلغ (03)، أي ما نسبته (07%) من أفراد عينة الدراسة. - يهدف هذا الاستبيان إلى دراسة وتقييم أثر أخلاقيات المهنة في الالتزام التنظيمي بجامعة غرداية ، فقد تم إعداد الاستبيان انطلاقا من الأسئلة والفرضيات المطروحة في بعض الاستبيانات التي تتمحور حول نفس متغيرات الدراسة والتي تم الاستئناس بها في عملية تصميمه. حيث مَرَّ تصميم الاستبيان قبل الشروع في عملية توزيعه بالمراحل التالية:

- إعداد استبيان أولي من أجل استخدامه في جمع البيانات والمعلومات: وهذا استنادا على مراجعة دراسات سابقة ذات صلة.
- عرض الاستبيان على المشرفين من أجل تقييم مدى ملائمته لجمع البيانات، وتعديله الأولي حسب توجيهاتهم.
- تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين*والذين قاموا بتقديم النصح والإرشاد من تعديل وحذف ما يلزم.
- توزيع الاستبيان بشكله النهائي على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وذلك بعد أخذ الموافقة من الأستاذ المشرف.

*مجموعة الأساتذة بكلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة غرداية (أنظر الملحق رقم 01)

وقد تم تقديم هذا الاستبيان بفقرة تعريفية حثّ فيها مستجوبين على التعاون والصدق في الإجابة، حيث تم تقسيمه إلى ثلاثة أجزاء:

تضمن الاستبيان مقدمة من أجل تقديم الموضوع المستقصى منهم، وتعريفهم بالموضوع وتشجيعهم على تقديم آرائهم، لذلك تم تقديم الدراسة على أساس أنها في إطار أكاديمي، كما بينا أن جميع المعلومات التي سيتم الحصول عليها ستحضر بالسرية التامة ولن تستخدم إلا للأغراض البحث العلمي محض.

كما احتوى الاستبيان على 3 صفحات تتضمن 35 سؤالاً مقسمة إلى جزئين:

الجزء الأول: يبين البيانات الديمغرافية عن أفراد المجتمع، بحيث تضمن 6 أسئلة خاصة بعينة الدراسة، و التي من الممكن أن تساهم في تفسير النتائج.

الجزء الثاني: متعلق بفرضيات الدراسة، بحيث احتوى 29 سؤالاً والتي من شأنها أن تعالج مشكلة الدراسة، كما قسم هذا الأخير إلى ثلاثة محاور.

المحور الأول: تضمن 16 سؤالاً متعلق أخلاقيات المهنة

ويحتوي هذا المحور على 4 ابعاد كل بعد يحتوي على 4 أسئلة وهي (الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل، بأداء الواجبات، دقة ووضوح الدور، بالثقة بالمزلاء والإداريين)

المحور الثاني: يحتوي على 13 سؤالاً متعلق الالتزام التنظيمي

- المقابلة الشخصية والملاحظة: وذلك من خلال مقابلة شخصية مع أساتذة وعمداء ورؤساء اقسام بغرض إعطاء توضيحات ومعلومات تساعدنا في دراستنا، وشرح وتوضيح مضمون الاستبيان للعينة. ومن خلال الزيارات الميدانية المستمرة لجامعة ، سمحت لنا الفرصة بأخذ ملاحظات حول أخلاقيات المهنة والالتزام دخل حرم الجامعة.

الفرع السادس : صدق وثبات اداة الدراسة :

يقصد بصدق الاستبيان أن يكون استبيان المعتمد لدراسة قادرا على تحقيق السبب الذي وضعت لأجله وأهداف الدراسة ويجب على أسئلتها وفرضيتها:

1- صدق الظاهري (المحكمن)

و للتأكد من مدى صدق و صلاحية استمارة الاستبيان و كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة الحالية، التي تم اختبارها ثم عرضها على عدد من المحكمين بلغ عددهم (03) من أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم

الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير*، وقد استجيب لآراء السادة المحكمين وتعديل ما يجب تعديله في ضوء مقترحاتهم.

2- صدق الاتساق الداخلي(معامل بيرسون)

لقد تم التحقق من الاتساق الداخلي بين متغيرات الدراسة من خلال الاحتكام الى معامل بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين الفقرات والمحاور المكونة.

حيث يبين الجدول رقم (2-07) معاملات الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لجميع فقرات المجال.

الجدول (07-2) معاملات الارتباط بين معدل كل محور مع المعدل الكلي لجميع فقرات الاستبيان.

عنـــــــــوان المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل	0,725**	0.00
بأداء الواجبات	0,786**	0.00
دقة ووضوح الدور	0,927**	0.00
بالثقة بالزملاء والإداريين	0,635**	0.00
أخلاقيات المهنة	0,706**	0.00
الالتزام التنظيمي	0,871**	0.00

**الارتباط دال إحصائيا عند مستوى 0.05

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج SPSS (أنظر الملحق رقم 03)

من خلال الجدول رقم (2-04) يتضح أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية (0.05) ويبين أن معاملات الارتباط كانت مرتفعة بالنسبة لكل محور، إذ أن معامل الارتباط بين المحور الأول " أخلاقيات المهنة " والمعدل الكلي لفقرات الاستبيان كان بدرجة (0.706) وهي درجة مرتفعة. أما معامل الارتباط بين المحور الثاني " الالتزام التنظيمي " والمعدل الكلي لفقرات الاستبيان كان بدرجة (0.871) وهي أيضا درجة مرتفعة.

* أنظر الملحق رقم (01)

3- اختبار ثبات باستعمال بطريقة "ألفا كرونباخ" (Cronbach's Alpha)

يقصد به أنه عند إعادة توزيع الاستبيان مرة ثانية على نفس أفراد العينة في فترتين مختلفتين وفي الظروف نفسها فنحصل على نفس النتائج السابقة، وقد تم التحقق من ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach للتأكد من الثبات الكلي للاستبيان ودرجة الاتساق الداخلي بين فقراته، حيث انه كلما كانت معامل أكبر من 0.6 كلما دل ذلك على وجود ثبات أسئلة الاستبيان ، وبوضوح الجدول التالي النتائج المتعلقة معامل ألفا كرونباخ، لكل محور من محاور الاستبيان .

الجدول رقم (2-08): نتائج معامل كرونباخ لقياس ثبات فقرات الاستبيان.

عنوان المحور	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل	04	0.898
بأداء الواجبات	04	0.941
دقة ووضوح الدور	04	0.912
بالثقة بالزملاء والإداريين	04	0.906
أخلاقيات المهنة	16	0.900
الالتزام التنظيمي	13	0.916
جميع الفقرات	29	0.925

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج SPSS (أنظر الملحق رقم 03)

من خلال الجدول رقم (2-05) معامل الثبات العام للاستبيان حيث بلغ (0.925) كما تراوحت معاملات الثبات للمحاور بين (0.898 إلى 0.941) حيث كانت أكبر من الحد الأدنى المقبول لمعامل الثبات (89%) وهذا يدل أن الاستبيان بجميع محاوره يتمتع بدرجة من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

4- توزيع البيانات

تم إجراء اختبار كولموجروف- سمرنوف لمعرفة هل تتبع البيانات التوزيع الطبيعي أم لا وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً، حيث قمنا بتحديد الفرضية الصفرية والبدلية كما يلي:

الفرضية الصفرية H_0 : البيانات تتبع التوزيع الطبيعي

الفرضية البديلة H_1 : البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

والجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول رقم (2-09) نتائج اختبار كولموجروف- سمرنوف في توزيع البيانات.

القسم	عنوان المحور	عدد الفقرات	قيمة Z	قيمة مستوى الدلالة
الأول	أخلاقيات المهنة	16	0.416	0.636
الثاني	الالتزام التنظيمي	13	0.321	0.561

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج SPSS (أنظر الملحق رقم 03)

من خلال الجدول رقم (2-06) يتضح أن قيمة Z للمحور الأول تساوي (0.416)، وأن مستوى الدلالة يساوي (0.636) أي أنها دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، كما يتضح أن قيمة Z للمحور الثاني تساوي (0.321)، وأن مستوى الدلالة يساوي (0.561) أي أنها دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، و يتضح من الجدول أيضاً أن قيمة مستوى الدلالة لجميع الفقرات أكبر من (0.05) أي (Sig > 0.05) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وبناءً عليه نقبل الفرضية الصفرية H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 ، حيث يتجه تحليلنا نحو الطرق المعلمية.

المطلب الثاني : عرض النتائج وتحليل نتائج الدراسة

. سيتم عرض نتائج الدراسة المتحصل عليها من خلال معالجة البيانات ببرنامج SPSS ، ثم تحليلها *.

الفرع الأول: وصف خصائص أفراد عينة الدراسة

نحاول في هذا المطلب أن نقوم بدراسة التحليل الوصفي لخصائص أفراد العينة حسب المتغيرات التالية : الجنس العمر، الرتبة، الكلية، المستوى الجامعي و الأقدمية.

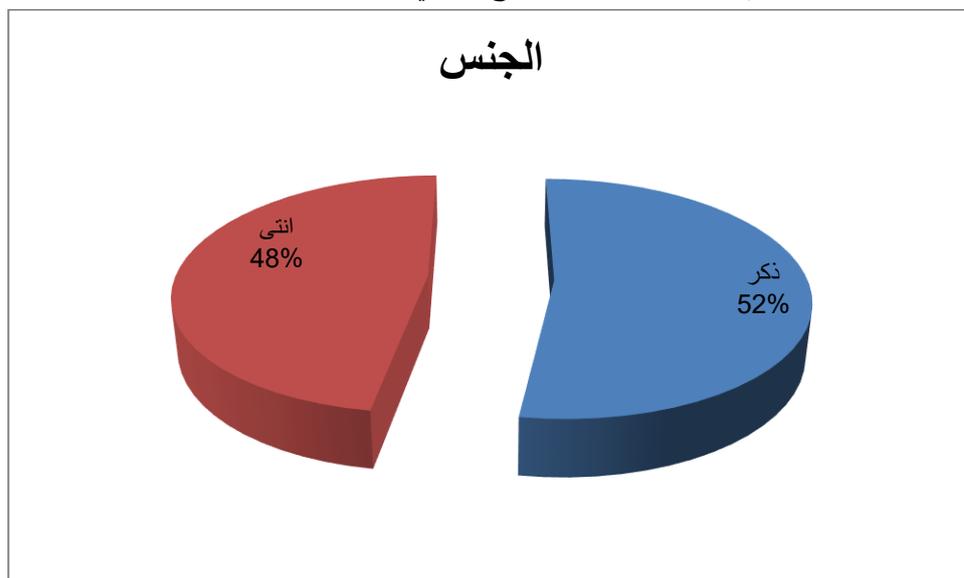
1 توزيع أفراد العينة بالنسبة للجنس: وهو ما يوضحها الجدول التالي

الجدول رقم (2-10): توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

البيان	التكرار	النسبة %
ذكر	21	52.5 %
انثى	19	47.5 %
المجموع	40	100 %

المصدر: من إعداد الطالب بإعتماد على مخرجات (spss أنظر الملحق رقم 03)

الشكل رقم (2-02): يمثل التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الاستبيان وبرنامج Excel .

* كل ما سيتم عرضه في هذا المطلب من نتائج "الجدول و الأشكال" مأخوذ من نتائج المعالجة بـ SPSS (أنظر الملحق)

من خلال الجدول استعراض نتائج الجدول (02-10) والخاص بتوزيع أفراد العينة حسب الجنس، نلاحظ أن نسبة الذكور تبلغ (52.5%) ، ونسبة الإناث التي تمثل (47.5%) مما يبين وجود الذكور أكثر من الإناث لهذه المهنة.

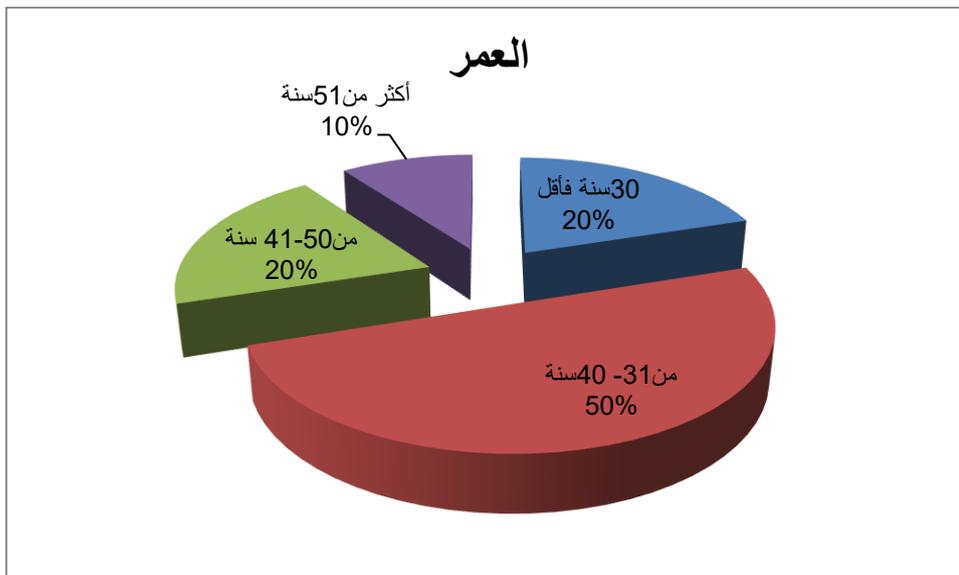
2 توزيع أفراد العينة حسب العمر: وهو ما يوضحها الجدول التالي:

الجدول (2-11): توزيع أفراد العينة حسب العمر

النسبة %	التكرار	البيان
20 %	8	30 سنة فأقل
50 %	20	من 31-40 سنة
20 %	8	من 41-50 سنة
10 %	4	أكثر من 51 سنة
100 %	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج spss20 (أنظر الملحق رقم 03)

الشكل رقم (2-03): توزيع النسبي لأفراد العينة حسب العمر



المصدر : من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج spss20 وبرنامج Excel

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة تمثلت ب (50 %) لفئة الشباب من العمر أي 31 إلى 40 سنة بمعدل 20 شخص تليها الفئتين أقل من 30 سنة و من 41 – 50 سنة بنسبة (20 %) أي بمعدل 8 افراد لكل فئة و أخيرا 4 أفراد من الفئة من 50 سنة فأكثر بنسبة (10 %)، هذا ما يدل على أن الجامعة تعتمد على فئة شبابية وكذلك الان الجامعة تعتبر حديثة النشأة .

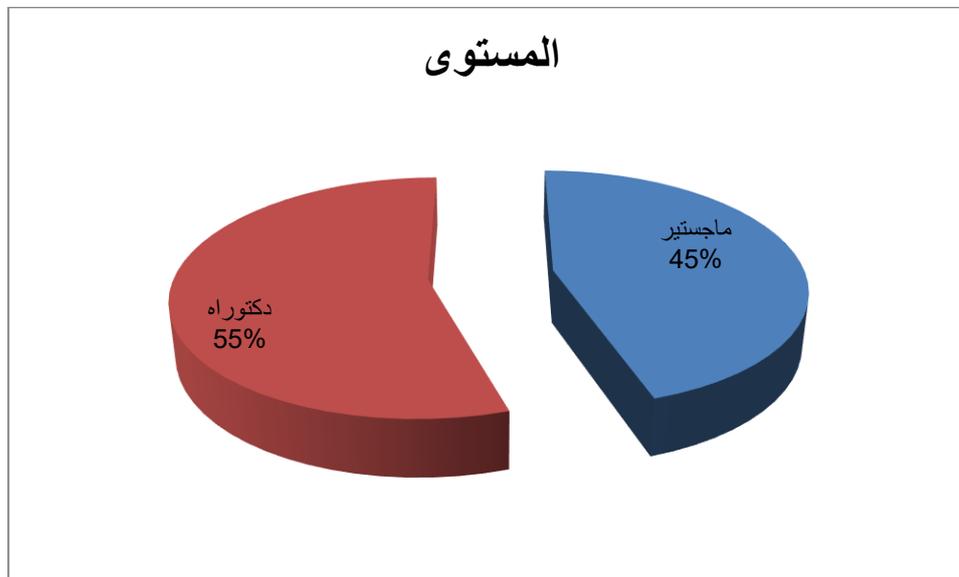
3 توزيع أفراد العينة حسب المستوى الجامعي: وهو ما يوضحها الجدول التالي

الجدول رقم (2-12) : توزيع النسبي لأفراد العينة حسب المستوى الجامعي

البيان	التكرار	النسبة %
ماجستير	18	45 %
دكتوراه	22	55 %
المجموع	50	100.0 %

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج spss20 (أنظر الملحق رقم 03)

الشكل رقم (2-04): يمثل التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب المستوى الجامعي



المصدر: من إعداد الطالب بإعتماد على الإستبيان وبرنامج Excel

من خلال الجدول (2-12) نلاحظ أن التوزيع النسبي حسب المستوى الجامعي لدى أفراد العينة، فكانت نسبة الحاصلين على شهادة الدكتوراه (55%) ، بينما نسبة الماجستير بلغت (45%) مما يعني أن فئة الدكاترة مسيطرة على المهنة.

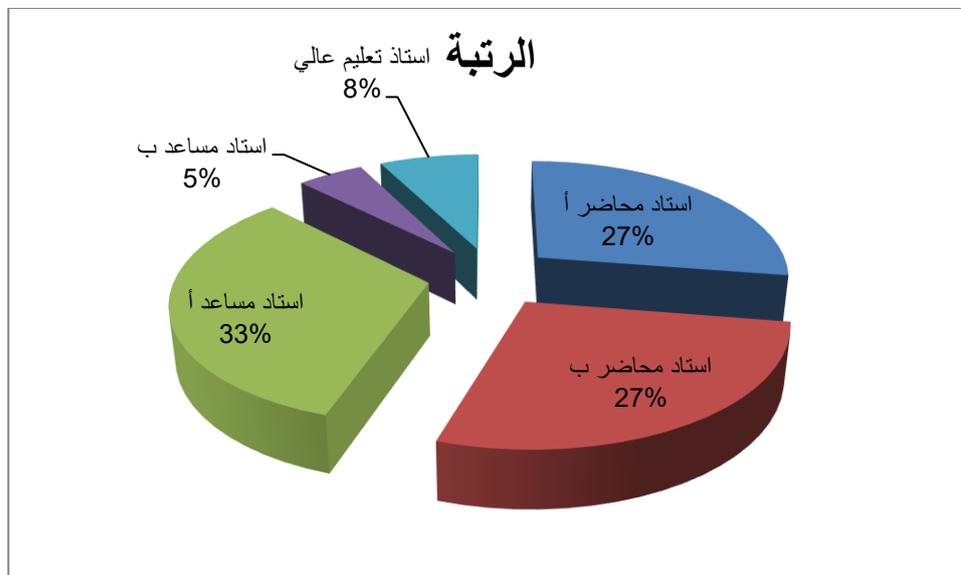
4 توزيع أفراد العينة حسب الرتبة: وهو ما يوضحها الجدول التالي

الجدول (2-13): التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الرتبة

البيان	التكرار	النسبة %
استاذ محاضر أ	11	27.5%
استاذ محاضر ب	11	27.5%
استاذ مساعد أ	13	32.5%
استاذ مساعد ب	2	5.0%
استاذ تعليم عالي	3	7.5%
المجموع	40	100%

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج spss20 (أنظر الملحق رقم 03)

الشكل (2-05): التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الرتبة



المصدر: من إعداد الطالب (اعتماد على الإستيبيان وبرنامج Excel)

من خلال الجدول (2-13) نلاحظ أن النسبة الأكبر حاز عليها "استاذ مساعد أ" بنسبة قدرت ب(32.5%) أي ما يعادل 13 فرد وتليه نسبة (27.5%) لكل من " استاذ محاضر أ" و " استاذ محاضر ب" ما

يعادل 11 فرد لكل فئة ، ثم جاءت "أستاذ تعليم عالي" رابعا ب 3 أفراد أي بنسبة (7.5 %) و أخيرا (5 %) من المستجوبين أي فردين هم برتبة " استاذ مساعد ب"، ولكن وجود مساعد أ بنسبة أكبر يرجع لعدم تسوية وضعية الاساتذة الذين ناقشوا الدكتوراه .

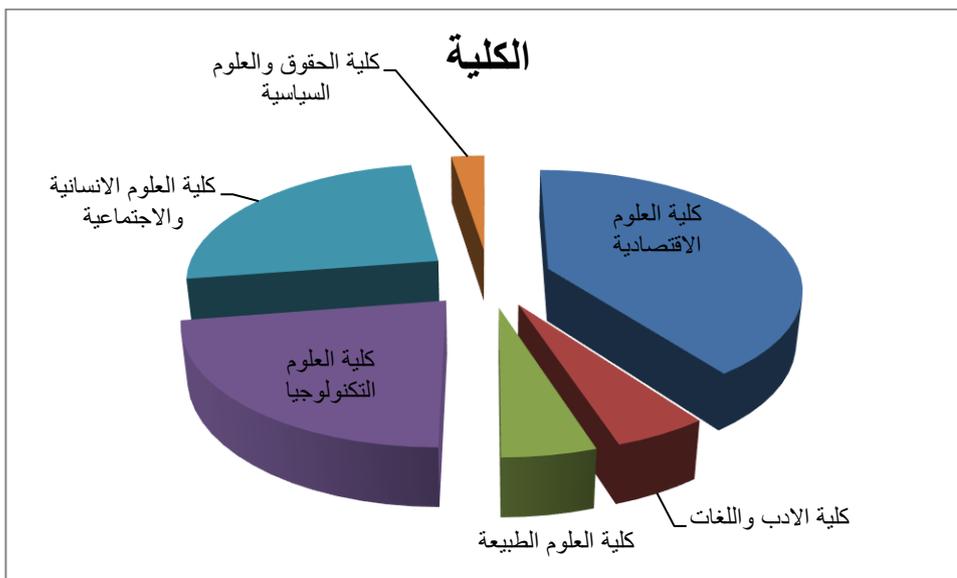
5 توزيع أفراد العينة حسب الكلية: وهو ما يوضحها الجدول التالي

الجدول (2-14): التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الكلية.

النسبة %	التكرار	البيان
40.0%	16	كلية العلوم الاقتصادية
5.0%	2	كلية الادب واللغات
5.0%	2	كلية العلوم الطبيعة
22.5%	9	كلية العلوم التكنولوجيا
25.0%	10	كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
2.5%	1	كلية الحقوق والعلوم لسياسية
100.0%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج spss20 (أنظر الملحق رقم 03)

الشكل (2-06) التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الكلية.



المصدر: من إعداد الطالب وبناء على نتائج الإستبيان وبرنامج Excel.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-14) أن (16) فردا من أفراد العينة الدراسة اساتذة من كلية العلوم الاقتصادية بنسبة بلغت (40%)، وتليها 10 افراد من كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بنسبة بلغت (25%)، ثم تليها 9 افراد من أصحاب كلية التكنولوجيا بنسبة بلغت (22.5%) ، ثم تليها فردين لكل من كلية اللغات و كلية العلوم الطبيعية التي بلغت نسبتها 5% واعتبرت آخر نسبة بمعدل فرد من كلية الحقوق و العلوم السياسية أي بنسبة (2.5%) مما يدل على تنوع ممارسي المهنة من كل كلية لمعرفة الآراء.

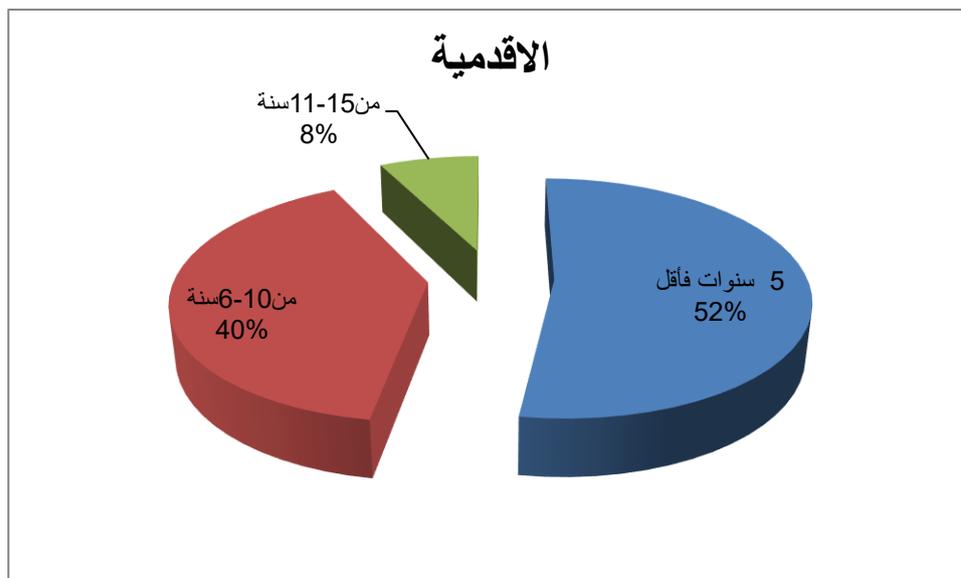
6 توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية: وهو ما يوضحها الجدول التالي

الجدول رقم (2-15) : توزيع النسبي لأفراد العينة حسب الأقدمية

النسبة %	التكرار	البيان
52.5 %	21	5 سنوات فأقل
40.0 %	16	من 6-10 سنة
7.5 %	3	من 11-15 سنة
100.0 %	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج spss20 (أنظر الملحق رقم 03)

الشكل رقم (2-07): يمثل التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الأقدمية



المصدر: من إعداد الطالب بإعتماد على الإستبيان وبرنامج Excel

من خلال الجدول (2-15) نلاحظ أن التوزيع النسبي حسب الأقدمية لدى أفراد العينة، فكانت نسبة 5 سنوات فأقل (52.5%) ، بينما من 6-10 سنوات فبلغ 16 فرد أي بنسبة (40%) ثالثا و أخيرا 3 افراد الذين بلغو من 11-15 سنة خبرة فقد بلغت نسبتهم (7.5%) مما يعني أن هناك نوع من الفئة الجديدة التي تشغل مناصب تتوجه للحصول على خبرة على مدى سنوات الأقدمية .

الفرع الثاني: عرض وتحليل محاور الدراسة

يهدف هذا الجزء إلى عرض نتائج استخدام بعض الأدوات الإحصائية المتمثلة في المتوسط الحسابي، و الانحراف المعياري، في تحليل إجابات وآراء الأفراد حول ما جاء به فقرات الاستبيان.

أولا: نتائج تحليل وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول أخلاقيات المهنة

قصد التعرف على أخلاقيات المهنة من خلال إجابات أفراد العينة بالمؤسسة محل الدراسة، فقد تم تضمين هذا المتغير كما ذكرنا آنفا ب 4 أبعاد (الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل ، بأداء الواجبات ، دقة ووضوح الدور ، بالثقة بالزملاء والإداريين) وستتناول لاحقا كل بعد على حدى.

-النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول للدراسة: " مستوى أخلاقيات المهنة في جامعة غرداية ؟

للإجابة على هذا السؤال تم الاستعانة بالمتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبيان الأهمية النسبية للعبارات من وجهة نظر العاملين بالمؤسسة، ودرجة موافقتهم عليها، كما هو موضح بالجدول التالي:

الجدول رقم (02-16) يوضح تصورات المستجوبين لمحور أخلاقيات المهنة مرتبة حسب الأهمية

الرتبة	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
02	مرتفع	0.645	4.512	الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل
01	مرتفع	0.678	4.525	أداء الواجبات
04	متوسط	0.895	3.175	دقة ووضوح الدور
03	متوسط	0.800	3.262	الثقة بالزملاء والإداريين
/	مرتفع	0.545	3.937	المعدل العام

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على نتائج SPSS (أنظر الملحق رقم 04).

يبين الجدول أعلاه تصورات المستجوبين أن أفراد العينة في المؤسسة محل الدراسة، قد أظهروا موافقتهم حول اخلاقيات المهنة المتمثل في 4 أبعاد وقد جاء المعدل العام مرتفعا حيث بلغ المتوسط الحسابي ككل (3.937)، و الانحراف المعياري (0.545)، إذ احتل المرتبة الأولى بعد " أداء الواجبات " بمتوسط حسابي (4.525) و الانحراف المعياري (0.678) و هي نسبة مرتفعة من حيث درجة الموافقة، في حين جاء بعد " دقة ووضوح الدور " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.175) و الانحراف المعياري (0.895) بدرجة موافقة متوسطة، وهذه النتائج تؤكد أن مستوى اخلاقيات المهنة بالمؤسسة محل الدراسة مرتفع و مقبول عموما ، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. وفيما يلي تحليل ومناقشة كل بعد على حدة.

البعد الأول: الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل

للتعرف على مستوى الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل و دورها في تحقيق، تم إقتراح 04 فقرات من (04-01) لنقيس هذا الجانب كما يلي:

الجدول رقم (2-17): نتائج آراء المستجوبين حول الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	الرقم
1	مرتفع	0.483	4.650	التزام الحضور في الوقت المحدد وانجاز العمل المطلوب.	01
3	مرتفع	0.900	4.100	يقوم كل فرد بمهام دون حاجة الى مراقبة من طرف رؤساء الاقسام.	02
4	متوسط	1.500	3.175	مجهودات الفرد تكون في العمل من اجل الجامعة.	03
2	مرتفع	0.978	4.375	أشعر بالفخر كوني احد افراد جامعة.	04
/	مرتفع	0.645	4.512	المعدل العام	

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج (spss أنظر الملحق رقم 04)

من خلال الجدول (2-17) أعلاه نلاحظ أن المستجوبين من أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة مرتفعة لبعد الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل بحيث قدر المتوسط الحسابي له ب (4.512) وانحراف معياري (0.645)

الفصل الثاني : دراسة حالة لأثر أخلاقيات المهنة في الالتزام التنظيمي بجامعة غرداية

، حيث أنه هناك موافقة على توفر الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العامل من طرف أساتذة جامعة غرداية ، ف جاءت الفقرة (01): "التزام الحضور في الوقت المحدد وإنجاز العمل المطلوب" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر ب (4.650) وانحراف معياري (0.483) بتقدير مرتفع و هذا دليل على الانضباط الذي يتحلى به الاستاذ و تحمل المسؤولية من أجل عمله تليها في المرتبة الثانية الفقرة (04): "أشعر بالفخر كونى احد افراد جامعة" حيث بلغ المتوسط الحسابي ب (4.375) وانحراف معياري (0.978) بتقدير مرتفع لما يشغله الأستاذ من مكانة هامة في الوسط الجامعي ، ثم في المرتبة الثالثة جاءت الفقرة (02): "يقوم كل فرد بمهام دون حاجة الى مراقبة من طرف رؤساء الاقسام." حيث بلغ المتوسط الحسابي ب (4.100) وانحراف معياري (0.900) بتقدير مرتفع مما يدل على وجود ثقة تامة في ما يقوم به الاساتذة دون الحاجة لرقابة ، و أخيرا الفقرة (03): "مجهودات الفرد تكون في العمل من اجل الجامعة" بمتوسط حسابي قدر ب (3.175) وانحراف معياري (1.500) بدرجة موافقة متوسطة ، و عموما حسب اراء المستجوبين لهذا البعد كانت في المستوى المطلوب للتخلي بالمسؤولية و اتخاذ رقابة ذاتية .

البعد الثاني: أداء الواجبات

بقصد التعرف على أداء الواجبات بالمؤسسة و بلوغها المستوى الصحيح ، تم صياغة 4 فقرات (05-08) لقياس مدى وجود هذه الممارسة والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (2-18): نتائج آراء المستجوبين على أداء الواجبات

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
1	مرتفع	0.627	4.625	احترم القوانين والتشريعات في الجامعة.	05
4	مرتفع	1.367	4.025	من واجبي بذل كل جهدي من اجل الجامعة.	06
3	مرتفع	1.181	4.200	من واجبي الحفاظ على سمعة الجامعة.	07
2	مرتفع	0.873	4.425	من واجبي تقديم المساعدة للزملاء في الجامعة.	08
/	مرتفع	0.678	4.525	المعدل العام	

المصدر: من إعداد الطالب و إعتمادا على مخرجات برنامج (spss) أنظر الملحق رقم 04

يبين الجدول رقم (2_18) نتائج المستجوبين حول بعد أداء الواجبات ، حيث يلاحظ أن أفراد عينة الدراسة يميلون الى الموافقة حسب مقياس ليكارت الخماسي بدليل أن المتوسط الحسابي العام لهذا الجزء بلغ (4.525) وبانحراف معياري (0.678) ، فكانت المرتبة الاولى من نصيب الفقرة (05): "احترم القوانين والتشريعات في الجامعة." بمتوسط حسابي (4.625) وبانحراف معياري (0.627) وبدرجة مرتفعة و حسب آراء المستجوبين نرى أنه من الضروري احترام كل ماهو مشروط و قانوني وسط الجامعة ، وتليها الفقرة (08): " من واجبي تقديم المساعدة للزملاء في الجامعة" بمتوسط حسابي (4.425) وبانحراف معياري (0.873) بتقدير مرتفع ، وهذا يدل على انشاء علاقات تعاونية بين أفراد المؤسسة محل الدراسة، ثم ثالثا الفقرة (07): " من واجبي الحفاظ على سمعة الجامعة." حيث بلغ المتوسط الحسابي ب (4.200) وبانحراف معياري (1.181) و اخيرا الفقرة السادسة" من واجبي بذل كل جهدي من اجل الجامعة" بمتوسط حسابي (4.025) وبانحراف معياري (1.367) حيث ان الأستاذ يقوم بجهد اتجاه واجبه على اكمل وجه من أجل جامعة غرداية . فكانت نتائج وجهات نظر عينة الدراسة حول أداء الواجبات جيدة جدا مما يؤكد على تحلي الأساتذة بأداء واجباتهم في مكان العمل.

البعد الثالث : الدقة و وضوح الدور

الجدول رقم (2-19): نتائج اراء المستجوبين جودة الدقة و وضوح الدور

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	الرقم
4	متوسط	1.083	3.175	هناك وضوح في المهام والعمل داخل الجامعة.	09
2	مرتفع	1.187	3.975	اجراءات العمل واضحة بنسبة لي في الجامعة.	10
1	مرتفع	0.640	4.525	اعرف كل ما يجب القيم به لأداء واجبي على أكمل وجه في الجامعة.	11
3	متوسط	0.957	3.175	القوانين واللوائح العمل خاصة بعلمي جدا واضحة في الجامعة.	12
/	متوسط	0.895	3.175	المعدل العام	

المصدر: من إعداد الطالب إعتماذا على مخرجات برنامج (spss أنظر الملحق رقم 04)

يبين الجدول رقم (2_19) تقدير الدقة و وضوح الدور ، حيث يلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة كانت بتقدير متوسط حسب مقياس ليكارت الخماسي بدليل أن المتوسط الحسابي العام لهذا الجزء بلغ (3.175) وبانحراف معياري (0.895)، فكانت المرتبة الأولى من نصيب الفقرة (11): " اعرف كل ما يجب القيام به لأداء واجبي على أكمل وجه في الجامعة " بمتوسط حسابي (4.525) وبانحراف معياري (0.640) بدرجة موافقة مرتفعة و حسب آراء المستجوبين نجد أن كل أستاذ يعمل لصالح الجامعة على دراية تامة بواجباته التي من خلالها تكمن سيورة العمل و الجدوية ، وتليها الفقرة (10): " اجراءات العمل واضحة بنسبة لي في الجامعة " بمتوسط حسابي (3.975) وبانحراف معياري (1.187) ، ثم الفقرة (12): " القوانين واللوائح العمل خاصة بعملية جدا واضحة في الجامعة " بمتوسط حسابي (3.175) وبانحراف معياري (0.957) بدرجة موافقة متوسط و حسب آراء المستجوبين نجد أن كل أستاذ يقوم بتنفيذ اللوائح والقوانين الخاصة بالعمل بصورة متوسطة و الفقرة (09): " هناك وضوح في المهام والعمل داخل الجامعة " بنفس المتوسط حسابي الذي قدر ب (3.175) وبانحراف معياري (1.083) بتقدير متوسط ، مما يدل على وجود بعض الاختلالات من ناحية المهام الموجهة للعاملين ، و عموما من خلال هذا البعد نستنتج انه يجب التحسين في ما يجب أن تقدمه المؤسسة لعاملها من دقة و وضوح لتأدية المهام كاملة.

البعد الرابع: الثقة بالزملاء والإداريين

الجدول رقم (2-20): نتائج آراء المستجوبين الثقة بالزملاء والإداريين

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	الرقم
1	متوسط	0.882	3.300	هناك ثقة كاملة بين الأساتذة في الجامعة	13
3	متوسط	0.905	3.000	يتم الافصاح وتداول كل المعلومات بصدق بن الأساتذة بالجامعة	14
4	متوسط	0.845	2.950	هناك توافق بين القيم والأخلاق والمبادئ بين الأساتذة في الجامعة	15
2	متوسط	0.891	3.225	هناك روح عمل جماعي بين اساتذة جامعة	16

المعدل العام	3.262	0.800	متوسط	/
--------------	-------	-------	-------	---

المصدر: من إعداد الطالب إعتقادا على مخرجات برنامج (spss أنظر الملحق رقم 04)

يبين الجدول رقم (2_20) الثقة بين الزملاء والإداريين في المؤسسة محل الدراسة ، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا الجزء (3.262) وبانحراف معياري (0.800) بتقدير متوسط، فكانت المرتبة الاولى من نصيب الفقرة (13): " هناك ثقة كاملة بين الاساتذة في الجامعة " بمتوسط حسابي (3.300) وبانحراف معياري (0.882) بدرجة موافقة متوسطة و حسب آراء المستجوبين أن وجود الثقة الكافية لدى لدى الأساتذة متوسطة عموما ما يفرض عدم التأقلم أحيانا ، أما في المرتبة الثانية نجد الفقرة (16): " هناك روح عمل جماعي بين أساتذة الجامعة " بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا الجزء (3.225) وبانحراف معياري (0.891) تليها الفقرة (14): " يتم الافصاح وتداول كل المعلومات بصدق بين الاساتذة بالجامعة " بمتوسط حسابي مشترك بلغ (3.225) وبانحراف معياري (0.905) حيث انه يتم الافصاح عن كل المعلومات بصدق وصراحة في جامعة غرداية و أخيرا جاءت الفقرة (15): " هناك توافق بين القيم والأخلاق والمبادئ بين الأساتذة في الجامعة " حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.950) وبانحراف معياري (0.845) ، و هي نتائج تؤكد نقص الانسجام بين أفراد المؤسسة محل الدراسة أي نقص في الثقة التي يمكن بها الوصول لبعض العضلات المتواجدة بالجامعة.

ثانيا: نتائج تحليل وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول المحور الاول المتعلق بالالتزام التنظيمي

قصد التعرف على الالتزام التنظيمي بالمؤسسة من خلال إجابات أفراد العينة محل الدراسة، فقد تم تضمين هذا المتغير ب (13) فقرة.

المحور الثاني: الالتزام التنظيمي

الجدول رقم (02-21) نتائج تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد "الالتزام التنظيمي" مرتبة حسب

الأهمية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
8	مرتفع	0.861	4.025	أشعر بانتماء قوي لجامعة التي اعمل بها.	01
11	متوسط	0.747	3.575	هذه الجامعة تستحق ولائي وإخلاصي.	02
10	مرتفع	0.845	3.950	يهمني ترتيب الجامعة التي اعمل بها وطنيا ودوليا.	03
9	مرتفع	0.891	3.975	تحمي سمعة الجامعة التي اعمل بها في المجتمع	04
12	متوسط	0.944	3.325	أشعر بجدية وكأن مشاكل العمل في هذه الجامعة او الكلية مشاكلها الخاصة	05
13	متوسط	1.114	3.300	ان مستعد للقيام بأي مهمة من اجل الجامعة	06
6	مرتفع	0.622	4.350	انا اقوم بعلمي حسب الاهداف المخططة من قبل الجامعة.	07
5	مرتفع	0.714	4.450	احترم معايير وبرامج التدريس وفق ماهو محدد	08
7	مرتفع	1.057	4.100	هناك توافق بين مؤهلاتي العلمية وبين متطلبات عملي	09
4	مرتفع	0.678	4.475	احترم أوقات الدخول والخروج الخاص بالعمل في الجامعة.	10
3	مرتفع	0.533	4.650	الجأ الى برمجة حصص إضافية لإتمام البرنامج المحدد	11
1	مرتفع	0.334	4.875	في حالة غياب حصة أحاول برمجة حصة تعويضية مباشرة.	12

13	أحافظ على الوسائل المساعدة في أداء عملي	4.875	0.334	مرتفع	2
المعدل العام		4.450	0.464	مرتفع	/

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج SPSS (أنظر الملحق رقم 04).

يظهر الجدول أعلاه أن المستجوبين من أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة مرتفعة حول فقرات المحور الثاني بمتوسط حسابي بلغ (4.450) وبانحراف معياري (0.464) بدرجة موافقة مرتفعة ، فجاءت الفقرة (12): "في حالة غياب حصة أحاول برمجة حصة تعويضية مباشرة " بمتوسط حسابي بلغ (4.845) وبانحراف معياري (0.334) بدرجة موافقة مرتفعة و الفقرة (13) : " احافظ على الوسائل المساعدة في أداء عملي " في أغناء هذا المحور بحيث جاءتا متتاليتان في الرتبة ، فقد جاء متوسطهما الحسابي (4.875) وبانحراف معياري (0.533) مما يدل على وجود حرص في تقديم الدروس حتى في الظروف غير الملائمة التي يمر بها الأستاذة ، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (11) : " ألجأ الى برمجة حصص إضافية لإتمام البرنامج المحدد " بمتوسط حسابي (4.650) وبانحراف معياري (0.533) و بتقدير مرتفع و هذا من أجل مصلحة الطالب الذي من حقه الحصول على كل دروسه مفصلة بدون نقص، أما رابعا فقد جاءت الفقرة (10): " احترم أوقات الدخول والخروج الخاص بالعمل في الجامعة " المتوسط الحسابي الذي قدر ب(4.475) وبانحراف معياري (0.678) بتقدير مرتفع مما ، تليها في المرتبة الخامسة الفقرة رقم(08): " احترم معايير وبرامج التدريس وفق ماهو محدد " فقد جاء متوسطها الحسابي أيضا (4.450) وبانحراف معياري (0.714) و هو دليل الالتزام القائم من ناحية العمال، أما الفقرة رقم (07) " انا اقوم بعمل عملي حسب الاهداف المخططة من قبل الجامعة " فقد جاءت في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ (4.350) وبانحراف معياري (0.622)، ثم سابع الفقرة رقم (09): " هناك توافق بين مؤهلاتي العلمية وبين متطلبات عملي " بمتوسط حسابي قدر ب (4.100) بتقدير متوسط ، ثم تأتي الفقرة رقم (01): " أشعر بانتماء قوي للجامعة التي اعمل بها " في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي بلغ(4.025) و بتقدير متوسط ما يبرهن عن انجازات الاستاذ في الجامعة و تحقيق أهدافه المنشودة التي تجعله ينتمي للجامعة بكل فخر، أما في المرتبة التاسعة فقد جاءت الفقرة رقم (04) : " تهمني سمعة الجامعة التي اعمل بها في المجتمع " بمتوسط حسابي (3.975) وبانحراف معياري (0.891) تليها الفقرة رقم (03) في المرتبة العاشرة: " يهمني ترتيب الجامعة التي اعمل بها وطنيا ودوليا " بمتوسط حسابي (3.950) وبانحراف معياري (0.854) بتقدير مرتفع مما يؤكد حرص العمال على الترتيب التصنيفي لجامعتهم و التي يسعون من أجل مكانة جيدة ، و في المرتبة الحادية عشر جاءت

الفقرة رقم (02) : " هذه الجامعة تستحق ولائي وإخلاصي " بمتوسط حسابي (3.575) وبانحراف معياري (0.747) تليها الفقرة رقم (05) : " أشعر بجديّة وكأنّ مشاكل العمل في هذه الجامعة أو الكلية مشاكل لي الخاصة " بمتوسط حسابي (3.325) وبانحراف معياري (0.944)، أما المرتبة الأخيرة كانت الفقرة رقم (06) : " ان مستعد للقيام بأي مهمة من اجل الجامعة " بمتوسط حسابي (3.300) وبانحراف معياري (1.114) بتقدير متوسط نوعا ما الذي يؤكد عدم ، و في ملخص هذا المحور نجد أن وجهة نظر المستجوبين على مستوى الالتزام التنظيمي جيد الى حد معقول بالنسبة لأفراد محل الدراسة التي دائما ما يسعون لتحقيق الافضل من أجل مؤسستهم.

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات

يتضمن هذا المطلب الاختبار الفرضيات الدراسة و مناقشة وتفسير النتائج التي تم التوصل إليها.

اختبار الفرضية الأولى ومناقشة نتائجها: حيث تم استخدام اختبار (T test) للعينتين المستقلتين لاختبار صحة الفرضيات

الفرضية الأساسية الأولى : هناك التزام لأخلاقيات المهنة في جامعة غرداية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة.

H_0 لا توجد التزام اخلاقيات المهنة في جامعة غرداية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة .

H_1 توجد التزام اخلاقيات المهنة في جامعة غرداية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة .

جدول رقم (2-22) : نتائج اختبار (T test) للعينة المستقلة لدرجة الاجابة على توافر ممارسات أخلاقيات المهنة .

الخطأ المعياري	المتوسط المقياس	القيمة الاحتمالية sig	القيمة المحسوبة T	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.08621	0.93750	0.000	10.875	39	0.54523	3.9375	المحور الاول

مصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS أنظر الملحق رقم 05)

من خلال الجدول (2-22) نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي بلغت 3.9375 وبانحراف معياري قدر 0.54523 لكل عبارات محور اخلاقيات المهنة في جامعة غرداية ، كما بلغت القيمة T المحسوبة 10.875

الفصل الثاني : دراسة حالة لأثر أخلاقيات المهنة في الالتزام التنظيمي بجامعة غرداية

عند القيمة الاحتمالية $sig = 0.000$ وهي أقل من مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ ، مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول فرضية البديلة H_1 التي تنص هناك التزام اخلاقيات المهنة في جامعة غرداية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة .

اختبار الفرضية الثانية ومناقشة نتائجها: حيث تم استخدام اختبار (T test) للعينتين المستقلتين لاختبار صحة الفرضيات.

تنص الفرضية الثانية على ما يلي: " هناك الالتزام التنظيمي في جامعة غرداية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة.

H_0 لا هناك الالتزام التنظيمي في جامعة غرداية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة.

H_1 هناك الالتزام التنظيمي في جامعة غرداية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة.

جدول رقم (2-23) : نتائج اختبار (T test) للعينة المستقلة لدرجة الاجابة على توافر الالتزام التنظيمي .

المحور الثاني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	القيمة المحسوبة T	القيمة الاحتمالية sig	المتوسط المقياس	الخطأ المعياري
	4.4500	0.46410	39	19.760	0.000	1.45000	0.07338

مصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS أنظر الملحق رقم 05)

من خلال الجدول (2-23) يمكن لنا ان قيمة المتوسط الحسابي بلغت 4.45 وانحراف معياري قدر 0.464 لكل عبارات الالتزام التنظيمي ، كما بلغت القيمة T المحسوبة 19.760 عند القيمة الاحتمالية $sig = 0.000$ وهي أقل من مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ ، مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول فرضية البديلة H_1 التي تنص هناك الالتزام التنظيمي في جامعة غرداية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة. اختبار الفرضية الثالثة ومناقشة نتائجها:

تنص الفرضية الثالث على ما يلي: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين اخلاقيات المهنة في جامعة غرداية - وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ".
 H_0 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين اخلاقيات المهنة في جامعة غرداية - وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ".
 H_1 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين اخلاقيات المهنة في جامعة غرداية - وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ".

تم استخدام إختبار معامل ارتباط بيرسون Pearson لمعرفة قوة الارتباط بين كل من اخلاقيات المهنة في جامعة غرداية - وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة

2- قياس العلاقة الارتباطية بين محاور الدراسة

بعد إدخال المعطيات للبرنامج الإحصائي تحصلنا على مصفوفة الارتباطات التالية :

جدول رقم (2-24) يوضح نتائج إختبار معامل الإرتباط بيرسون

المحور الأول	المحور الثاني	معامل الإرتباط	قيمة المعنوية
1	0.519	معامل الإرتباط	0.001
0.519	1	معامل الإرتباط	0.001
0.001	0.001	قيمة المعنوية	

مصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS أنظر الملحق رقم 05)

من خلال الجدول رقم (2-24) نلاحظ أن العلاقات بين المحاور طردية حيث كان معامل الارتباط بين المحور الأول أخلاقيات المهنة والمحور الثاني الالتزام التنظيمي كان 0.519 وهو إرتباط طردي متوسط و بالتالي فإن هذه النتائج تؤكد على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بالمؤسسة محل الدراسة و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول فرضية البديلة H1 التي تنص على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين اخلاقيات المهنة في جامعة غرداية - وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة "

إختبار الفرضية الثانية ومناقشة نتائجها

- الفرضية الرئيسية الرابعة: "توجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين اخلاقيات المهنة في جامعة غرداية - وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة "

للتحقق من أثر أخلاقيات المهنة في الالتزام التنظيمي تم إجراء إختبار تحليل التباين للانحدار لاختبار ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية، والجدول التالي يوضح ذلك

الفصل الثاني : دراسة حالة لأثر أخلاقيات المهنة في الالتزام التنظيمي بجامعة غرداية

الجدول رقم (2-25) يوضح تحليل التباين ومدى صلاحية النموذج لإختبار الفرضية

مستوى الدلالة	F المحسوبة	درجة الحرية	Beta	A	الانحراف	R ²	R	
0.001	14.034	39-1	0.519	0.442	0.40179	0.270	0.519	المتغير المستقل

** ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على نتائج التحليل ب SPSS (أنظر الملحق رقم 05).

نلاحظ من خلال الجدول أن محور اخلاقيات المهنة يؤثر معنويا على الالتزام التنظيمي حيث أظهر التحليل أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغيرين، إذ بلغ معامل التفسير (التحديد) $R^2(0,270)$ وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) أي أن محور أخلاقيات المهنة يفسر ما نسبته 60% من التباينات في المتغير التابع، وبالتالي فإن محور اخلاقيات المهنة له أهمية كبيرة نسبيا في التأثير في هذه العلاقة، مما يدل على قوة التأثير، كما بلغت قيمة (β) 0,51، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في اخلاقيات المهنة يؤدي إلى زيادة بدرجة (51) في الالتزام التنظيمي ، أي أن هناك علاقة طردية، و نظرا لأن قيم F المحسوبة بلغت (14.034)، وبمستوى دلالة 0,000 أي أنها دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، وهذا ما يثبت صلاحية النموذج. و بناءا على ثبات صلاحية النموذج يمكن اختبار الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة من خلال استخدام الانحدار المتعدد.

- و بغرض بيان اثر أبعاد اخلاقيات المهنة (الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل ، بأداء الواجبات ، دقة ووضوح الدور ، بالثقة بالزملاء والإداريين) في الالتزام التنظيمي تم تقسيمها إلى أربعة فرضيات فرعية ترتبط كل واحدة منها بعيد من الأبعاد المذكورة وتم حساب معامل الانحدار المتعدد والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم (2-26) يوضح نتائج تحليل الانحدار بين متغيرات الدراسة

مستوى دلالة T	قيمة T المحسوبة	R	R ²	الخطأ المعياري	BETA	B ₀ (الثابت)	B ₁	أبعاد أخلاقيات المهنة
0,001	12.29	0.494	0.244	0.408	0.494	2.84	0.35	الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل
0,001	3.46	0.289	0.083	0.450	0.289	3.55	0.19	بأداء الواجبات
0,000	6.27	0.376	0.142	0.435	0.376	3.83	0.19	دقة ووضوح الدور
0,004	9.66	0.450	0.203	0.419	0.450	3.59	0.26	بالثقة بالزملاء والإداريين

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات برنامج SPSS (أنظر الملحق رقم 05).

يتضح من نتائج التحليل الإحصائي في الجدول (2-26) أثر اخلاقيات المهنة بأبعاده المختلفة في الالتزام التنظيمي ، حيث أظهر التحليل وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغيرين فبلغت معاملات الارتباط R (0.289، 0.580، 0.376، 0.450) على التوالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أما معامل التحديد (R^2) فقد بلغ (0.244، 0.083، 0.142، 0.203) على التوالي أي أن بعد الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل يفسر ما نسبته (24%) من التباينات في المتغير التابع، وبعد أداء الواجبات يفسر ما نسبته (8%)، و بعد دقة ووضوح الدور يفسر ما نسبته (14%)، و بعد بالثقة بالزملاء والإداريين يفسر ما نسبته (20%)، وبالتالي فإن بعد الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل له الأهمية الأعلى في التأثير في هذه العلاقة، مما يدل على أن هذا البعد يؤثر أكثر من الأبعاد الأخرى في الالتزام التنظيمي ، كما بلغت قيمة β (0.494، 0.289، 0.376، 0.450) على التوالي وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في أي بعد من أبعاد اخلاقيات المهنة سيؤدي إلى زيادة في الالتزام التنظيمي ، كما أن قيم T المحسوبة هي (6,194، 6,194، 6,064 4,554)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). و بالتالي فإن اخلاقيات المهنة بأبعاد المختلفة يؤثر في الالتزام التنظيمي. وعليه يتم قبول الفرضية الرئيسية الرابعة و التي تنص على أنه " توجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين اخلاقيات المهنة في جامعة غرداية - وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة "

في حين نجد أنّ معلمة انحدار بعد الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل جاءت معنوية من خلال نتائج الجدول رقم (2-26) الذي يوضح تحليل الانحدار بين متغيرات الدراسة مما يعني أن بعد الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل يؤثر في الالتزام التنظيمي ، و بالتالي نقبل الفرضية توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل في جامعة غرداية - وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة "

$$Y=2.84+0.35x$$

حيث:

Y: تمثل الالتزام التنظيمي

x: تمثل بعد الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل

ونقبل الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الرابعة والتي تنص على أنه: " توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين المتعلق بأداء الواجبات في جامعة غرداية - وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ". إذ أنّ معلمة انحدار بعد أداء الواجبات جاءت معنوية

من خلال نتائج الجدول رقم (2-26) الذي يوضح تحليل الانحدار بين متغيرات الدراسة مما يعني أن بعد بأداء الواجبات يؤثر في الالتزام التنظيمي ، و بالتالي نقبل الفرضية.

$$Y=3.55+0.19x$$

حيث:

Y: تمثل الالتزام التنظيمي

x: تمثل بعد بأداء الواجبات

و يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الرابعة والتي تنص على أنه: " توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ بين المتعلق دقة ووضوح الدور في جامعة غرداية - وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ". إذ أنّ معلمة انحدار بعد دقة ووضوح الدور جاءت معنوية من خلال نتائج الجدول رقم (2-26) الذي يوضح تحليل الانحدار بين متغيرات الدراسة مما يعني أن بعد دقة ووضوح الدور يؤثر في الالتزام التنظيمي ، و بالتالي نقبل الفرضية.

$$Y=3.83+0.19x$$

حيث:

Y: تمثل الالتزام التنظيمي

x: تمثل بعد دقة ووضوح الدور

وقبول الفرضية الفرعية الرابعة للفرضية الرئيسية الرابعة والتي تنص أنه توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ بين المتعلق بالثقة بالزملاء والإداريين في جامعة غرداية - وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ". إذ أنّ معلمة انحدار بعد بالثقة بالزملاء والإداريين جاءت معنوية من خلال نتائج الجدول رقم (2-26) الذي يوضح تحليل الانحدار بين متغيرات الدراسة مما يعني أن بعد بالثقة بالزملاء والإداريين يؤثر في الالتزام التنظيمي ، و بالتالي نقبل الفرضية.

$$Y=3.59+0.26x$$

حيث:

Y: تمثل الالتزام التنظيمي

x: تمثل بعد بالثقة بالزملاء والإداريين

- **الفرضية الرئيسية الخامسة** : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ في إجابات أفراد عينة الدراسة مستوى الالتزام التنظيمي في جامعة غرداية تعزى للمتغيرات الشخصية و الوظيفية "الجنس، العمر ، المؤهل العلمي، الحالة العائلية ، الفئة المهنية الاجتماعية "

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم إجراء إختبار t-test للعينات المستقلة، و ذلك لفحص أثر متغير الجنس في مستوى ممارسات تمكين العاملين، ثم إجراء إختبار التباين الأحادي لفحص أثر المتغيرات الأخرى.

-نتائج التحليل المتعلقة بإختبار T-Test للعينات المستقلة: تم إجراء هذا الإختبار لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ في إجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى ممارسات الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس. و النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (27-2) يوضح نتائج تحليل T-Test للعينات المستقلة لفحص أثر متغير الجنس في مستوى ممارسات

الالتزام التنظيمي

Test t			Test de leven's sur l'égalité des variances			متوسط الحسابي	العدد	الجنس
sig	T	الفرضيات	sig	F	الفرضيات			
0.524	0.643	$h_0: \bar{\chi}_d^2 = \bar{\chi}_{انثى}^2$	0.7470	0.105	$h_0: \sigma_d^2 = \sigma_{انثى}^2$	4.4048	21	ذكر
0.524	0.643	$h_1: \bar{\chi}_d^2 \neq \bar{\chi}_{انثى}^2$				$h_1: \sigma_d^2 \neq \sigma_{انثى}^2$	4.5000	19

معنوي عند مستوى الدلالة 0,05

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج SPSS (أنظر الملحق رقم 05).

بالنظر إلى الجدول أعلاه ومن خلال اختبار Leven's لتجانس التباين نجد أن قيمة $F = (0.105)$ وقيمة الدلالة المعنوية $sig = (0.747)$ وهي أكبر من قيمة الدلالة المعنوية المعتمدة $0,05$ ، بالتالي نقبل الفرضية الصفرية وهي أن هناك تجانس في إجابات الذكور والإناث. وهذا ما يدعونا للوثوق بهذا الإختبار أي أنه يدل على صلاحية النموذج.

أما بالنظر إلى اختبار T-Test فإن قيمة $T = (0.643)$ وقيمة الدلالة المعنوية $sig = (0.524)$ بالنسبة للذكور أما بالنسبة للإناث نجد أن قيمة $T = (0.643)$ وقيمة الدلالة المعنوية $sig = (0.524)$ بالنسبة للإناث وهي قيمة أكبر من قيمة الدلالة المعنوية المعتمدة $0,05$ مما يعني عدم وجود دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس حول مستوى الالتزام التنظيمي.

جدول رقم (2-28) يوضح تحليل التباين الأحادي لفحص اثر المتغيرات حول (العمر، المستوى الجامعي ، ربتك، كلية الاقدمية ،) حول الالتزام التنظيمي.

اسم المتغير	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	القيمة المحسوبة f	الدلالة الإحصائية
العمر	بين المجموعات	0.167	3	1.781	2.558	0.070
	داخل المجموعات	9.808	39	0.696		
المستوى الجامعي	بين المجموعات	5.342	3	0.161	0.616	0.609
	داخل المجموعات	25.058	39	0.262		
ربتك	بين المجموعات	9.417	3	1.640	1.218	0.317
	داخل المجموعات	9.900	39	1.346		
كلية	بين المجموعات	9.438	3	3.146	0.990	0.409
	داخل المجموعات	114.462	39	3.179		
الاقدمية	بين المجموعات	1.137	3	0.379	0.924	0.439
	داخل المجموعات	14.763	39	0.410		

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول رقم (2-28) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية بين متوسط استجابات افراد عينة الدراسة حول الالتزام التنظيمي تعزى لكل من (العمر، المستوى الجامعي ، ربتك، كلية الاقدمية ،) قيمة المحسوبة « F » فكانت على التوالي (2.558)، (0.616)، (1.218)، (0.990)، (0.924) وهي قيم غير دالة إحصائيا عند مستوى معنوية (0.05).

ومنه يمكن القول انه تنفي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات (العمر، المستوى الجامعي ، ربتك، كلية الاقدمية ،) حول الالتزام التنظيمي.

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل الإجابة على إشكالية الدراسة المتمثلة في أثر أخلاقيات المهنة في الالتزام التنظيمي إذ تناولنا في هذا الفصل مبحثين، المبحث الأول عموميات حول جامعة غرداية ، والمبحث الثاني تعرضنا الطريقة وأدوات الدراسة و تطرقنا أيضا مناقشة واختبار الفرضيات، إذ تم إظهار مجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى إثبات صدق و وثبات أداة الدراسة و المتمثلة في الاستبيان، الذي تم استخدامه كأداة لتحقيق أغراض الدراسة، و ذلك باستخدام معامل الثبات ألفا كرومباخ وعرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها. بالإضافة إلى معرفة آراء و تصورات المستجوبين وذلك من خلال حساب المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة، كما أنه توصلنا إلى إثبات الفرضيات ، و هذا بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان، الذي تم تحليله بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية SPSS للعلوم الاجتماعية، إذ تم استخدام معامل الارتباط بيرسون للتحقق من وجود العلاقة ، كما أنه تم التطرق إلى دراسة الفروق باستخدام اختبار Anova، وذلك لمعرفة أثر المتغيرات الشخصية و الوظيفية على متغيرات الدراسة، اختبار العينات "T-Test" والذي يوضح اختبار الفرضيات .

خاتمة

إن موضوع أخلاقيات المهنة من المواضيع التي نالت اهتمام الكثير من الباحثين في مجال ادارة الاعمال ، وتبرز أهمية أخلاقيات المهنة بالنسبة للمؤسسة في تأثير مباشر وأثرها الكبير على الإتقان والإنتاج والثقة والصدقية ، من حيث ثقافة التنفيذ مبدأ إداري يختص بكيفية تحويل المفاهيم والمبادئ والأخلاقيات والقيم والخطط والاستراتيجيات إلى نتائج وإنجازات.

في دراستنا هذه حاولنا تناول موضوع أثر أخلاقيات المهنة في الالتزام التنظيمي " بجامعة غرداية من خلال تحقيق هدفه الرئيسي أثر أخلاقيات المهنة لدى اساتذة جامعة غرداية في الالتزام التنظيمي بشكل الذي يخدم احتياجاتهم. و للإلمام ببيثيات الموضوع تناولناه من خلال فصلين، فصل نظري وفصل تطبيقي وكان ذلك انطلاقا من فرضيات الدراسة. التي كنا نسعى من خلالها إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة في الالتزام التنظيمي " بجامعة غرداية. وعليه يمكن تلخيص نتائج الدراسة، والتوصيات والآفاق بالشكل التالي :

● اختبار الفرضيات :

قامت دراستنا على ثلاثة فرضيات رئيسية، والمتمثلة فيما يلي :

تمثلت الفرضية الأولى في أنه " هناك ممارسات اخلاقيات المهنة في جامعة غرداية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة . " حيث حاولنا إثبات هذه الفرضية من خلال أسئلة المحور الأول من الاستبيان. استخدام اختبار (T test) للعينة المستقلة وفي الأخير توصلنا إلى إثبات الفرضية. " هناك ممارسات اخلاقيات المهنة في جامعة غرداية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة " .

وبالتالي يمكن القول إن الرقابة الذاتية من أهم وأنفع الوسائل التي توجد الخلق القويم في العمل في غيره، وتكفل استمراريته التي من ثمارها الإتقان والجودة. ومنه تعميق ممارسات اخلاقيات المهنة في جامعة غرداية.

تمثلت الفرضية الثانية في أنه " هناك الالتزام التنظيمي في جامعة غرداية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة. " حيث حاولنا إثبات هذه الفرضية من خلال أسئلة المحور الثاني من الاستبيان. استخدام اختبار (T test) للعينة المستقلة وفي الأخير توصلنا إلى إثبات الفرضية. " هناك الالتزام التنظيمي في جامعة غرداية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة " .

وبالتالي يمكن القول الالتزام التنظيمي هو أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها المنظمات ، فهو يعتبر عنصر مؤثر في نجاح أو فشل المنظمات خاصة في عصرنا هذا الذي هو عصر التنظيمات. ومنه تعميق الالتزام التنظيمي في جامعة غرداية.

- تمثلت الفرضية الثالثة في " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين اخلاقيات المهنة في جامعة غرداية - وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ". حيث حاولنا إثبات هذه الفرضية من خلال أسئلة محاور من الاستبيان. استخدام اختبار حيث حاولنا إثبات هذه الفرضية من خلال اختبار معامل الارتباط برسون.

وفي الأخير توصلنا إلى إثبات الفرضية هناك علاقة ارتباط بين اخلاقيات المهنة الالتزام التنظيمي في جامعة غرداية اي هناك علاقة طردية وقوية بين اخلاقيات المهنة الالتزام التنظيمي في جامعة غرداية وهذا ما أثبتته معامل الارتباط برسون.

تمثلت الفرضية الثالثة في أنه " توجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين اخلاقيات المهنة في جامعة غرداية - وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ". حيث حاولنا إثبات هذه الفرضية من خلال أسئلة الاستبيان. استخدام اختبار الانحدار البسيط وفي الأخير توصلنا إلى إثبات الفرضية " توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين اخلاقيات المهنة في جامعة غرداية - وبين الالتزام التنظيمي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ".

تمثلت الفرضية الرابعة في أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ في إجابات أفراد عينة الدراسة مستوى الالتزام التنظيمي في جامعة غرداية تعزى للمتغيرات الشخصية و الوظيفية "الجنس، العمر ، المستوى الجامعي، رتبك ، كلية ،الاقدمية " حيث حاولنا إثبات هذه الفرضية من خلال أسئلة الاستبيان. استخدام تحليل التباين الأحادي لفحص أثر المتغيرات الشخصية و الوظيفية وفي الأخير توصلنا إلى نفي الفرضية " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ في إجابات أفراد عينة الدراسة مستوى الالتزام التنظيمي في جامعة غرداية تعزى للمتغيرات الشخصية و الوظيفية "الجنس، العمر ، المستوى الجامعي، رتبك ، كلية ،الاقدمية .

• نتائج الدراسة :

1. أخلاقيات مهنة تمثل خطوطاً توجيهية اساتذة في أداء أعمالهم، تعتبر بمثابة مقاييس ومعايير للقيم والسلوكيات الأخلاقية والتي تحكم العمل الجامعي الذي يتم تنفيذه في بيئة العمل ، وتمثل مجموعة من المبادئ و المعايير المهنية التي تحدد ما هو صحيح وما هو غير صحيح في عمل الاساتذة ؛
2. إقامة ندوات ومحاضرات ولقاءات في التجمعات العامة كالمخيمات ومراكز الأحياء، والتجمعات الخاصة كالمدارس والجامعات والشركات ونقابات المهن والتخصصات المختلفة.؛
3. التزام الاساتذة بأخلاقيات مهنة التعليم داخل الجامعة ساهم بصورة كبيرة في زيادة مستوى الطلبة وانخفاض معدل الرسوب ؛
4. إلزام جميع الكلية في جامعة غرداية بعمل حلقات نقاش ، ومجموعات عمل خاصة بتطبيق أخلاقيات المهنة ، وتعديل سلوك المدراء والعاملين أو تقويمه.؛
5. التزام التنظيمي اهمية كبيرة في تطور والرقى بالمستوى جامعة غرداية ؛
6. الإلتزام التنظيمي نوع من الإلتزام الدائم تجاه الكلية والمحافظة على سمعة الكلية وأن المبحوثين يؤدون عملهم كما يرون بإخلاص والالتزام.؛
7. سعي جامعة غرداية الى رفع مستوى الالتزام التنظيمي داخل الجامعة من خلال حوافز مادية ومعنوية ؛

• التوصيات :

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، فإننا نقترح التوصيات التالية :
1. إيلاء دراسة اخلاقيات المهنة والالتزام التنظيمي المزيد من الاهتمام ؛
 2. ضرورة التحسيس بضرورة الالتزام بمعايير و أخلاقيات مهنة الاستاذ الجامعي ؛
 3. ضرورة توفير الموارد البشرية والمالية الكافية لصالح الاساتذة جامعة غرداية وتوفير الجو المناسب للعمل.
 4. توفير الوقت الكافي لعملية دراسة المستهلك وبشكل مستمر وليس في وقت الازمات؛
 5. يجب على الجامعة اعداد برامج ودورات تدريبية لصالح الاساتذة للاستفادة من خبرات الجامعات الاخرى .
 6. الحرص على مكافأة العاملين على الإنجاز الجيد سواء بشكل مادي أو معنوي.
 7. لزام الاساتذة بتعويض الوقت المهدر من العمل في غير مصلحة العمل في أنشطة وأوقات إضافية.

• آفاق الدراسة

إن موضوع أثر أخلاقيات المهنة في الالتزام التنظيمي يبقى مفتوحا للدراسات أخرى يمكن أن تساهم في إثراءه.

وبذلك يمكن أن نقترح بعض الدراسات:

1. دور اخلاقيات المهنة في كشف ممارسات الخطاء في مهنة المحاسبة؛
2. مستوى الالتزام التنظيمي في المؤسسات الخاصة ؛
3. اخلاقيات المهنة واثرها على مهنة القائد ؛

قائمة المصادر

والمراجع

أولاً : المصادر والمراجع باللغة العربية
أ. الكتب:

1. أالشوك، منعم مكي عبد الرضا، آداب واخلاقيات مهنة الطب، كلية الطب، جامعة بابل، 2012.
2. بلال خلف السكارنه، أخلاقيات العمل ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2013.
3. جرينبيرج جيرالد ييارون ، إدارة السلوك التنظيمي :ترجمة محمد بسبوي إسماعيل ، دار المريخ ، السعودية، ط01 ، 2004 .
4. حسين حريم ، السلوك التنظيمي، طبعة الثانية ، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر ، 2003 .
5. صلاح الدين عبد الباقي : السلوك الفعال في المنظمات،الدار الجامعية للنشر وطبعة ، الإسكندرية ، مصر ، سنة2004 .
6. طاهر محسن الغالي و صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال والمجتمع، الطبعة الأولى ، دار وائل لنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2008.
7. علي محمد ،نعمة عباس ، ادارة التنوع منظور الالتزام التنظيمي ،طبعة 04 ، دار الايام للنشر والتوزيع ،عمان ،الاردن، 2014 .
8. غني دحام وآخرون ، ادارة السلوك التنظيمي،طبعة الاول ، دار عمالي لنشر والتوزيع ، بغداد،العراق ، 2014 .
9. فريد راغب محمد النجار ، السياسات الإدارية و إستراتيجيات الأعمال، مؤسسة الكتاب ، 2003.
10. ماجدة العطية ، سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة : دار الشروق للنشر والتوزيع ، 2003 .
11. محمد عبد الفتاح ياغي، الأخلاقيات في الإدارة، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن، 2012 .
12. مصطفى محمود أبو بكر ،التنظيم الاداري في المنظمات المعاصرة ،الدار الجامعية ، الاسكندرية 2005.
13. نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة و مسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع،عمان، الأردن،2005.

ب. المذكرات و الرسائل:

1. أسامة محمد خليل الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية،رسالة ماجستير ،تخصص قيادة وادارة ،كلية الادارة ،جامعة الاقصى فلسطين ،سنة 2014.
2. أميرة محمد رفعت حواس ، أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك الخارجية ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال ،جامعة القاهرة ، مصر ، 2004 .

3. بن جودي فاطمية الزهراء، الالتزام بالأخلاقيات المهنية وأثرها على أداء رجال البيع في صيدليات ، مذكرة ماستر ،تخصص استراتيجية التسويق ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير ، 2017 .
4. ريم ياسر الرواشدة ،أثر الالتزام بالأخلاقيات المهنية في مستوى الولاء التنظيمي ، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص ادارة ،كلية الدراسات العليا ،جامعة مؤتة ،الاردن 2007 .
5. زروقي محمد ، أخلاقيات الاعمال والفساد الاداري للموظف العام ،رسالة دكتوراه ،تخصص تسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير ، جامعة تلمسان ،سنة 2017.
6. سامي إبراهيم حماد حنونة ، قياس مستوي الالتزام التنظيمي لدي العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة،قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير ،كلية التجارة ،قسم ادارة الاعمال،الجامعة الاسلامية – غزة،فلسطين ، 2007.
7. طردة، يوسف محمد ، المسؤولية الجنائية المرتبة على عمل الطبيب في الفقه الإسلامي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخليل،فلسطين 2011.
8. عاشوري ابتسام ، الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقتها بالثقافة التنظيمية ،رسالة ماجستير غير منشورة ،تخصص تنظيم وعمل كلية العلوم الانسانية ،جامعة ورقلة ، 2015.
9. لشهب وردة الاخلاقيات الوظيفية وعلاقتها بتحسين الاداء الوظيفي في الجزائر ، مذكرة ماستر ،كلية العوم السياسية ، تخصص ادارة وحوكمة محلية ، جامعة محمد بوظياف مسيلة ، سنة 2017 .
10. محمد بن غالب العوفي : الثقافة التنظيمية وعلاقته بالالتزام التنظيمي،رسالة ماجستير غير منشورة،كلية الدراسات العليا ،قسم العلوم 54 الإدارية،جامعة نايف العربية ، الرياض ،2005 .
11. المعتصم بالله هاني ، اخلاقيات المهنة ودورها في الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية ، رسالة الماجستير غير منشورة،كلية الدراسات العليا ، تخصص الادارة والقيادة ، جامعة الاقصى ، فلسطين ، 2015 .
12. منتهى ابراهيم أحمد الخميس ،درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية في دولة الكويت بأخلاقيات مهنة الادارة وعلاقتها بالولاء التنظيمي،رسالة ماجستير ، تخصص ادارة ،كلية العلوم التربوية ،جامعة الشرق الاوسط ،سنة 2013.

ج. المجالات و الملتيقيات :

1. أحمد محمد بني عيسى و رياض احمد ابازيد،دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني، مجلة دراسات، العلوم الإدارية، المجلد 41 ، العدد2 ، 2014.
2. أسار فخري عبد اللطيف،أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية،مجلة علوم انسانية ،السنة الرابعة ،العدد 29، 2006.

3. باسم عباس كريدي، الأنماط القيادية وأثرها في الالتزام التنظيمي، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية المجلد 12، العدد 3، جامعة القادسية بغداد، 2010.
4. جواد محسن راضي و عبد الله كاظم حسن، العلاقة بين السلوك الاخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 7، العدد 21، 2010.
5. خالد عبد الرحمان وعبد الرحمان عبد الله، أخلاقيات المهنة المحاسبة والمراجعة ودوارها في كشف ممارسات ادارة الارباح في شركة المساهمة العامة السودانية، مجلة العلوم الادارية، العدد الثاني، الجامعة الافريقية العالمية، 2018.
6. سمية قداش و آخرون، الالتزام التنظيمي بيت الحوافز السلبية والمسؤولية الاخلاقية في العمل، مجلة التنظيم والعمل، مجلد 6، العدد 4، كلية العلوم الاقتصادية و التجارة وعلوم التسيير، معسكر، 2017.
7. الصنيع صالح بن إبراهيم، الإرشاد الأخلاقي "منظور إسلامي"، مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، العدد 13، 2001.
8. طالب أحمد نوردين و آخرون، أهمية اخلاقيات المهنة في دعم الالتزام التنظيمي، مداخلة في الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات يومي 27/28 نوفمبر 2017 جامعة ورقلة.
9. عابد سليمان المشوخي، أخلاقيات مهنة الوراقة في الحضارة الإسلامية، مجلة جامعة الملك سعود، عدد 15، كلية الآداب، السعودية، 2003.
10. عوض خلف الغزي وعقوب رشيد العديم، ادراك الموظفين للمسلك الوظيفي والأخلاقيات المهنية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 22، العدد الثاني، كلية علوم الادارية، جامعة الكويت، 2006.

ثانيا: المواقع الإلكترونية:

1. عز أحمد محمد البوتي، أخلاقيات الأعمال و أثرها في تقليل الفساد الإداري، على الموقع
www.nazaha.iq/conf7/conf7-soci5.pdf
2. سعد ابراهيم حمد، أثر تطبيق أخلاقيات المهنة في صناعة السياحة، على الموقع
<https://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&aId=28404>

ثالثا: المصادر والمراجع باللغة الأجنبية

Les livres :

1. J.M. Ivncevitch, Management: Principales fonction, Richrd Dirwin.
2. Kashefi et al Reza Mahjoub Adel. "Organizational Commitment and Its Effect on Organizational Performance". MA Student of Management, Islamic Azad University, Rasht Branch, Iran 2013.
3. Jurnal Teknik Industri, "Analysis of the Effect of Attitude toward Work, Organizational Commitment, and Job Satisfaction, on Employees' Job Performance" Vol. 15, No. 1, 2013

الملاحق

الملحق رقم 01: قائمة الاساتذة المحكمين

الإمضاء	الجامعة	إسم الأستاذ المحكم
	جامعة غرداية	الأستاذ : خنيش يوسف
	جامعة غرداية	الأستاذ : شرقي مهدي
	جامعة غرداية	الأستاذ : بلعور سليمان
	جامعة غرداية	الاستاذ : طالب أحمد نوردين

الملحق رقم 02 : الاستبيان.



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الموضوع: (استبيان)

أخي الفاضل / أختي الفاضلة السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الطالب بإعداد دراسة بعنوان "أثر أخلاقيات المهنة في الالتزام التنظيمي" بجامعة غرداية، استكمالا للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، وذلك قصد التعرف على أثر أخلاقيات المهنة لدى اساتذة جامعة غرداية في الالتزام التنظيمي .

فأرجو التكرم بالإدلاء برأيكم في العبارات التالية بوضع إشارة (x) في الخانة التي تتفق مع رأيكم كمساعدة منكم على إنجاح الدراسة.، علما بأننا سنتعامل مع المعلومات المقدمة بشكل سري ولأغراض البحث العلمي فقط وليس مطلوب منك ذكر اسمك أو عنوانك، شاكر لكم مسبقا بجهودكم وحسن تعاونكم.

ملاحظة: رأيكم يثري دراستنا لذلك أرجوا عدم إهمال أي فقرة من الفقرات

الطالب: عبد العزيز بوجطو

القسم الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس: ذكر () أنثى ()
2. العمر: 30 سنة فأقل () من 31-40 سنة () من 41-50 سنة () أكثر من 51 سنة ()
3. مستوى الجامعي: ماجستير () دكتوراه ()

4. رتبك : استاذ محاضر أ () استاذ محاضر ب () استاذ مساعد أ () استاذ مساعد ب ()
استاذ تعليم عالي ()

5. الكلية : كلية العلوم الاقتصادية () كلية الادب واللغات () كلية العلوم الطبيعية ()
كلية العلوم التكنولوجية () كلية العلوم الانسانية والاجتماعية () كلية الحقوق والعلوم السياسية ()
6. الأقدمية : 5 سنوات فأقل () من 6-10 سنة () من 11-15 سنة ()
أكثر من 15 سنة ()

الجزء الثاني: متغيرات الدراسة

المحور الاول : أخلاقيات المهنة

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل						
01	التزام الحضور في الوقت المحدد وانجاز العمل المطلوب .					
02	يقوم كل فرد بمهاما دون حاج الى مراقبة من طرف رؤساء الاقسام.					
03	مجهودات الفرد تكون في العمل من اجل الجامعة.					
04	أشعر بالفخر كوني احد افراد جامعة.					
بأداء الواجبات						
01	احترم القوانين والتشريعات في الجامعة.					
02	من واجبي بذل كل جهدي من اجل الجامعة.					
03	من واجبي الحفاظ على سمعة الجامعة.					
04	من واجبي تقديم المساعدة للزملاء في الجامعة.					
دقة ووضوح الدور						

					01 هناك وضوح في المهام والعمل داخل الجامعة.
					02 اجراءات العمل واضحة بنسبة لي في الجامعة.
					03 اعرف كل ما يجب القيم به لأداء واجبي على أكمل وجه في الجامعة.
					04 القوانين واللوائح العمل خاصة بعلمي جدا واضحة في الجامعة.

بالثقة بالزملاء والإداريين

					01 هناك ثقة كاملة بين الاساتذة في الجامعة
					02 يتم الافصاح وتداول كل المعلومات بصدق بن الاساتذة بالجامعة
					03 هناك توافق بين القيم والأخلاق والمبادئ بين الاساتذة في الجامعة
					04 هناك روح عمل جماعي بين اساتذة جامعة

المحور الثاني : الالتزام التنظيمي

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	أشعر بانتماء قوي لجامعة التي اعمل بها .					
02	هذه الجامعة تستحق ولائي وإخلاصي.					
03	يهمني ترتيب الجامعة التي اعمل بها وطنيا ودوليا .					
04	تهمني سمعة الجامعة التي اعمل بها في المجتمع					

					أشعر بجدية وكأن مشاكل العمل في هذه الجامعة او الكلية مشاكل خاصة	05
					ان مستعد للقيام بأي مهمة من اجل الجامعة	06
					انا اقوم بعلمي حسب الاهداف المخططة من قبل الجامعة.	07
					احترم معايير وبرامج التدريس وفق ما هو محدد	08
					هناك توافق بين مؤهلاتي العلمية وبين متطلبات عملي	09
					احترم أوقات الدخول والخروج الخاص بالعمل في الجامعة .	10
					الجا الى برمجة حصص إضافية لإتمام البرنامج المحدد	11
					في حالة غياب حصة أحاول برمجة حصة تعويضية مباشرة .	12
					احافظ على الوسائل المساعدة في أداء عملي .	13

شكرا لتعاونكم معنا.

الملحق رقم 03 : مخرجات ssps

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	21	52.5	52.5	52.5
Valide انثى	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

العمر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
30 سنة فأقل	8	20.0	20.0	20.0
من 31-40 سنة	20	50.0	50.0	70.0
Valide من 41-50 سنة	8	20.0	20.0	90.0
أكثر من 51 سنة	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

مستوى الجامعي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ماجستير	18	45.0	45.0	45.0
Valide دكتوراه	22	55.0	55.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

رتبتك

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
استاد محاضر أ	11	27.5	27.5	27.5
استاد محاضر ب	11	27.5	27.5	55.0
Valide استاد مساعد أ	13	32.5	32.5	87.5
استاد مساعد ب	2	5.0	5.0	92.5
استاذ تعليم عالي	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

الكلية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
كلية العلوم الاقتصادية	16	40.0	40.0	40.0
كلية الادب واللغات	2	5.0	5.0	45.0
كلية العلوم الطبيعية	2	5.0	5.0	50.0
كلية العلوم التكنولوجية	9	22.5	22.5	72.5
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية	10	25.0	25.0	97.5
كلية الحقوق والعلوم السياسية	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

الأقدمية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
5 سنوات فأقل	21	52.5	52.5	52.5
من 6-10 سنة	16	40.0	40.0	92.5
من 11-15 سنة	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

		أخلاقيات المهنة	الالتزام التنظيمي
N		40	40
Moyenne		3.9375	4.4500
Ecart-type		.54523	.46410
Différences les plus extrêmes	Absolue	.224	.209
	Positive	.214	.209
	Négative	.224	7.20
Z de Kolmogorov-Smirnov		.416	.321
Signification asymptotique (bilatérale)		.366	.615

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

Corrélations

		أخلاقيات المهنة	الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل	بأداء الواجبات	الالتزام التنظيمي	دقة ووضوح الدور	بالتفقة بالزملاء والإداريين
Corrélation de Pearson	1	.439**	.385*	.519**	.574**	.817**	
أخلاقيات المهنة	Sig. (bilatérale)	.005	.014	.001	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	

الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه الأ	Corrélation de Pearson	.439**	1	.760**	.494**	.473**	.242
	Sig. (bilatérale)	.005		.000	.001	.002	.133
	N	40	40	40	40	40	40
بأداء الواجبات	Corrélation de Pearson	.385*	.760**	1	.289	.446**	.330*
	Sig. (bilatérale)	.014	.000		.071	.004	.038
	N	40	40	40	40	40	40
الالتزام التنظيمي	Corrélation de Pearson	.519**	.494**	.289	1	.376*	.450**
	Sig. (bilatérale)	.001	.001	.071		.017	.004
	N	40	40	40	40	40	40
دقة ووضوح الدور	Corrélation de Pearson	.574**	.473**	.446**	.376*	1	.641**
	Sig. (bilatérale)	.000	.002	.004	.017		.000
	N	40	40	40	40	40	40
بالثقة بالزملاء والإداريين	Corrélation de Pearson	.817**	.242	.330*	.450**	.641**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.133	.038	.004	.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).

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Valide	40	100.0
Observations Exclues ^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
.925	29

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Valide	40	100.0
Observations Exclues ^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
.900	16

الملحق رقم 04

Statistiques descriptive

	N	Moyenne	Ecart type
التزام الحضور في الوقت المحدد وانجاز العمل المطلوب.	40	4.6500	.48305
يقوم كل فرد بمهاما دون حاج الى مراقبة من طرف رؤساء الاقسام.	40	4.1000	.90014
مجهودات الفرد تكون في العمل من اجل الجامعة.	40	3.1750	1.50021
أشعر بالفخر كونى احد افراد جامعة.	40	4.3750	.97895
أخلاقيات المهنة	40	3.9375	.54523
الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل	40	4.5125	.64537
N valide (listwise)	40		

Statistiques descriptive

	N	Moyenne	Ecart type
احترم القوانين والتشريعات في الجامعة.	40	4.6250	.62788
من واجبي بذل كل جهدي من اجل الجامعة.	40	4.0250	1.36790
من واجبي الحفاظ على سمعة الجامعة.	40	4.2000	1.18105
من واجبي تقديم المساعدة للزملاء في الجامعة.	40	4.4250	.87376
بأداء الواجبات	40	4.5250	.67889
N valide (listwise)	40		

Statistiques descriptive

	N	Moyenne	Ecart type
هناك وضوح في المهام والعمل داخل الجامعة.	40	3.1750	1.08338
اجراءات العمل واضحة بنسبة لي في الجامعة.	40	3.9750	1.18727
اعرف كل ما يجب القيم به لأداء واجبي على أكمل وجه في الجامعة.	40	4.5250	.64001
القوانين واللوائح العمل خاصة بعلمي جدا واضحة في الجامعة.	40	3.1750	.95776
دقة ووضوح الدور	40	3.1750	.89550
N valide (listwise)	40		

Statistiques descriptive

	N	Moyenne	Ecart type
هناك ثقة كاملة بين الاساتذة في الجامعة	40	3.3000	.88289
يتم الافصاح وتداول كل المعلومات بصدق بن الاساتذة بالجامعة	40	3.0000	.90582
هناك توافق بين القيم والأخلاق والمبادئ بين الاساتذة في الجامعة	40	2.9500	.84580
هناك روح عمل جماعي بين اساتذة جامعة	40	3.2250	.89120
بالثقة بالزملاء والإداريين	40	3.2625	.80054
N valide (listwise)	40		

Statistiques descriptive

	N	Moyenne	Ecart type
أشعر بانتماء قوي لجامعة التي اعمل بها	40	4.0250	.86194
هذه الجامعة تستحق ولائي وإخلاصي.	40	3.5750	.74722
يهمني ترتيب الجامعة التي اعمل بها وطنيا ودوليا.	40	3.9500	.84580
تهمني سمعة الجامعة التي اعمل بها في المجتمع	40	3.9750	.89120
أشعر بجدية وكأن مشاكل العمل في هذه الجامعة او الكلية مشاكلي الخاصة	40	3.3250	.94428
ان مستعد للقيام بأي مهمة من اجل الجامعة	40	3.3000	1.11401
انا اقوم بعملتي حسب الاهداف المخططة من قبل الجامعة.	40	4.3500	.62224
احترم معايير وبرامج التدريس وفق ما هو محدد	40	4.4500	.71432
هناك توافق بين مؤهلاتي العلمية وبين متطلبات عملي	40	4.1000	1.05733
احترم أوقات الدخول والخروج الخاص بالعمل في الجامعة.	40	4.4750	.67889
الجا الى برمجة حصص إضافية لإتمام البرنامج المحدد	40	4.6500	.53349
في حالة غياب حصة أحاول برمجة حصة تعوضية مباشرة.	40	4.8750	.33493
احافظ على الوسائل المساعدة في أداء عملي.	40	4.8750	.33493
الالتزام التنظيمي	40	4.4500	.46410
N valide (listwise)	40		

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
أخلاقيات المهنة	40	3.9375	.54523	.08621

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
أخلاقيات المهنة	10.875	39	.000	.93750	.7631	1.1119

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
الالتزام التنظيمي	40	4.4500	.46410	.07338

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
الالتزام التنظيمي	19.760	39	.000	1.45000	1.3016	1.5984

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variabes introduites	Variabes supprimées	Méthode
1	أخلاقيات المهنة ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante :
الالتزام التنظيمي

b. Toutes variables requises saisies.

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variabes introduites	Variabes supprimées	Méthode
1	أخلاقيات المهنة ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante :
الالتزام التنظيمي

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.519 ^a	.270	.250	.40179

a. Valeurs prédites : (constantes), أخلاقيات المهنة

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	2.265	1	2.265	14.034	.001 ^b
1 Résidu	6.135	38	.161		
Total	8.400	39			

a. Variable dépendante : الالتزام التنظيمي
b. Valeurs prédites : (constantes), أخلاقيات المهنة

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	2.709	.469		5.778	.000
1 أخلاقيات المهنة	.442	.118	.519	3.746	.001

a. Variable dépendante : الالتزام التنظيمي

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variabes introduites	Variabes supprimées	Méthode
1	الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل ^b		Entrée

a. Variable dépendante : الالتزام التنظيمي
b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.494 ^a	.244	.225	.40868

a. Valeurs prédites : (constantes), الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	2.053	1	2.053	12.293	.001 ^b
1 Résidu	6.347	38	.167		
Total	8.400	39			

a. Variable dépendante : الالتزام التنظيمي

b. Valeurs prédites : (constantes), الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	2.846	.462		6.158	.000
1 الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل	.356	.101	.494	3.506	.001

a. Variable dépendante : الالتزام التنظيمي

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variabes introduites	Variabes supprimées	Méthode
1	بدأء الواجبات ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante : الالتزام التنظيمي

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.289 ^a	.083	.059	.45011

a. Valeurs prédites : (constantes),
بأداء الواجبات

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	.701	1	.701	3.461	1 ^b 0.0
1 Résidu	7.699	38	.203		
Total	8.400	39			

a. Variable dépendante :
الالتزام التنظيمي
b. Valeurs prédites : (constantes),
بأداء الواجبات

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	3.556	.486		7.323	.000
1 بأداء الواجبات	.197	.106	.289	1.860	10.0

a. Variable dépendante :
الالتزام التنظيمي

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variabes introduites	Variabes supprimées	Méthode
1	دقة ووضوح الدور ^b		Entrée

a. Variable dépendante :
الالتزام التنظيمي
b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.376 ^a	.142	.119	.43559

a. Valeurs prédites : (constantes),
دقة ووضوح الدور

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	1.190	1	1.190	6.270	^b 00.0
1 Résidu	7.210	38	.190		
Total	8.400	39			

a. Variable dépendante : الالتزام التنظيمي
b. Valeurs prédites : (constantes), دقة ووضوح الدور

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	3.831	.257		14.922	.000
1 دقة ووضوح الدور	.195	.078	.376	2.504	00.0

a. Variable dépendante : الالتزام التنظيمي

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variabes introduites	Variabes supprimées	Méthode
1	بالثقة بالزملاء والإداريين ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante : الالتزام التنظيمي
b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.450 ^a	.203	.182	.41979

a. Variable dépendante : الالتزام التنظيمي
b. Valeurs prédites : (constantes), بالثقة بالزملاء والإداريين

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
--------	------------------	-----	--------------------	---	------

	Régression	1.703	1	1.703	9.666	.004 ^b
1	Résidu	6.697	38	.176		
	Total	8.400	39			

a. Variable dépendante : الالتزام التنظيمي

b. Valeurs prédites : (constantes), بالثقة بالزملاء والإداريين

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	3.598	.282		12.766	.000
1 بالثقة بالزملاء والإداريين	.261	.084	.450	3.109	.004

a. Variable dépendante : الالتزام التنظيمي

ANOVA à 1 facteur

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
العمر	Inter-groupes	5.342	3	1.781	2.558	.070
	Intra-groupes	25.058	36	.696		
	Total	30.400	39			
مستوى الجامعي	Inter-groupes	.483	3	.161	.616	.609
	Intra-groupes	9.417	36	.262		
	Total	9.900	39			
رتبتك	Inter-groupes	4.920	3	1.640	1.218	.317
	Intra-groupes	48.455	36	1.346		
	Total	53.375	39			
الكلية	Inter-groupes	9.438	3	3.146	.990	.409
	Intra-groupes	114.462	36	3.179		
	Total	123.900	39			
الأقدمية	Inter-groupes	1.137	3	.379	.924	.439
	Intra-groupes	14.763	36	.410		
	Total	15.900	39			

Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
الالتزام التنظيمي	ذكر	21	4.4048	.46419	.10130

	انتى	19	4.5000	.47140	.10815
--	------	----	--------	--------	--------

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes				
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence t
Hypothèse de variances égales	.105	.747	-.643-	38	.524	-.09524-	.1
Hypothèse de variances inégales			-.643-	37.477	.524	-.09524-	.1

الفهرس

الصفحة	قائمة المحتويات
III	الإهداء
IV	الشكر
V	ملخص
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
IX	قائمة الأشكال البيانية
X	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
5	الفصل الأول: الأدبيات النظرية لأخلاقيات المهنة والدراسات السابقة
7	المبحث الأول : الأدبيات النظرية لأخلاقيات المهنة و الالتزام التنظيمي.
7	المطلب الأول : مفهوم أخلاقيات المهنة و اهميتها
7	الفرع الأول : مفهوم أخلاقيات المهنة
10	الفرع الثاني : مصادر وأبعاد الأخلاقيات في المؤسسة
12	الفرع الثالث : العوامل المؤثرة على أخلاقيات المهنة
14	المطلب الثاني: الالتزام التنظيمي
14	الفرع الأول : الالتزام التنظيمي و أهميته
18	الفرع الثاني: أبعاد الإلتزام التنظيمي
19	الفرع الثالث: محددات الإلتزام التنظيمي
20	الفرع الرابع : الآثار التنظيمية للإلتزام التنظيمي
21	الفرع الخامس: تنمية الإلتزام التنظيمي
21	المطلب الثالث: تأثير اخلاقيات المهنة في الإلتزام التنظيمي
24	المبحث الثاني : الأدبيات التطبيقية السابقة لموضوع الدراسة.
24	المطلب الاول : الدراسات العربية

26	المطلب الثاني : الدراسات الاجنبية
29	المطلب الثالث: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
31	الفصل الثاني: دراسة حالة لأثر أخلاقيات المهنة في الالتزام التنظيمي بجامعة غرداية
33	المبحث الأول : عموميات حول جامعة غرداية
34	المطلب الأول : تقديم عام حول الجامعة
34	الفرع الأول: نبذة تاريخية عن جامعة غرداية
36	المطلب الثاني: تطور تعداد الطلبة والعاملين في جامعة غرداية
38	المطلب الثالث: تعداد الطاقم الإداري
40	المبحث الثاني: الدراسة التطبيقية (الطريقة و الإجراءات)
40	المطلب الأول: منهجية الدراسة
40	الفرع الأول: مجتمع الدراسة و عينتها
40	الفرع الثاني: الفرضيات الاحصائية (نموذج الدراسة)
40	الفرع الثالث: متغيرات الدراسة.
42	الفرع الرابع: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
43	الفرع الخامس : أداة الدراسة
45	الفرع السادس : صدق وثبات اداة الدراسة

49	المطلب الثاني: عرض النتائج وتحليل نتائج الدراسة
49	الفرع الأول: وصف خصائص أفراد عينة الدراسة
54	الفرع الثاني: عرض وتحليل محاور الدراسة
63	المطلب الثالث: اختبار الفرضيات
72	خاتمة
77	قائمة المصادر والمراجع
81	الملاحق
99	الفهرس