

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فرع: علوم التسيير

تخصص: ادارة استراتيجية



كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

رقم:

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي

إعداد الطالبين:

• سالمى محمد يعقوب

• بدرة لحميدي

تحت عنوان:

أثر أخلاقيات الأعمال في تعزيز الارتباط الوظيفي
دراسة تطبيقية في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

لجنة المناقشة:

| | | |
|--------------|---------------------------|-------------------|
| رئيسا | جامعة محمد بوضياف-المسيلة | أ د/ غلاب فاتح |
| مشرفا و مقرا | جامعة محمد بوضياف-المسيلة | أ د/ ميمون الطاهر |
| مناقشا | جامعة محمد بوضياف-المسيلة | أ د/ زريق عمر |

السنة الجامعية: 2023/2022

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فرع: علوم التسيير

تخصص: ادارة استراتيجية



كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

رقم:

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي

إعداد الطالبين:

• سالمى محمد يعقوب

• بدرة لحميدي

تحت عنوان:

أثر أخلاقيات الأعمال في تعزيز الارتباط الوظيفي
دراسة تطبيقية في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

لجنة المناقشة:

| | | |
|---------------|---------------------------|-------------------|
| رئيسا | جامعة محمد بوضياف-المسيلة | أ د/ غلاب فاتح |
| مشرفا و مقورا | جامعة محمد بوضياف-المسيلة | أ د/ ميمون الطاهر |
| مناقشا | جامعة محمد بوضياف-المسيلة | أ د/ زريق عمر |

السنة الجامعية: 2023/2022

إهداء

إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان والتفاني، إلى بسملة الحياة وسر الوجود،

إلى من كان دعائها سر نجاحي، إلى التي إنتظرت هذه اللحظة

بفارغ الصبر أُمي الحبيبة..

إلى من كلله الله بالهبة والوقار، إلى من علمني العطاء بدون إنتظار،

إلى من أحمل إسمه بكل إفتخار أبي العزيز..

إلى من عشت معهم لحظات حياتي الأولى، إلى من كانوا دائما

سندي وذراعي أخي وأخواتي..

إلى من كبرت معهم، إلى من شجعوني دائما على النجاح، إلى

من قضيت معهم مراهقتي وشبابي أصدقائي الطيبين..

شكر و عرفان

اللهم لك الحمد الذي أنت أهله على نعم ما كنت قط لها أهلا متى ازددت تقصيرا تزدني تفضلا
كأني بالتقصير أستوجب الفضل

بعد شكر الله عز وجل، المتفضل بجليل النعم، يجدر بي أن أتقدم ببالغ الامتنان ألى كل من
وجهني وعلمني، وأخذ بيدي في سبيل إنجاز هذا العمل، وأخص بذلك الدكتور ميمون الطاهر والذي
سعى دائما لإتمام هذا العمل، فهو الذي قوم وتابع وصوب، والذي وجدت في توجيهاته حرص المعلم
الذي يؤتي ثماره الطيبة بإذن الله..

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى السادة الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول
مناقشة هذه الدراسة المتواضعة وتقييمها، وسوف أستفيد من توجيهاتهم بإذن الله، فجزاهم الله عني
خير الجزاء.

كما أحمل الشكر والعرفان إلى كل من أمدني بالعلم والمعرفة وأسدى لي النصح والتوجيه، إلى
ذلك الصرح العلمي الشامخ المتمثل في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، ممثلة في رئيسها وكلية
العلوم الاقتصادية ممثلة بعميدها وكافة أعضاء الهيئة التدريسية والادارية، وجميع أساتذتي الكرام
الذين لم يبخلوا علي بالعلم والمعرفة.

الفهرس

الفهرس

إهداء

شكر و عرفان

VII.....الفهرس

XII فهرس الأشكال والجداول

أ مقدمة:

الفصل الأول: أخلاقيات الأعمال والارتباط الوظيفي

20.....المبحث الأول: أخلاقيات الأعمال

20.....المطلب الأول: تعريف وأهمية أخلاقيات الأعمال

20.....أولا: مفهوم أخلاقيات الأعمال

21.....ثانيا: أهمية أخلاقيات الأعمال

22.....المطلب الثاني: النظريات الأخلاقية

22.....أولا: النظرية النفعية:

22.....ثانيا: نظرية الحقوق والواجبات:

23.....المطلب الثالث: أبعاد أخلاقيات الأعمال

23.....أولا: العدالة:

23.....ثانيا: الأمانة:

23.....ثالثا: الثقة:

23.....رابعا: الشفافية:

23.....خامسا: المساءلة:

| | |
|---------|---|
| 25..... | المبحث الثاني: الارتباط الوظيفي |
| 25..... | المطلب الأول: تعريف الارتباط الوظيفي |
| 26..... | المطلب الثاني: خصائص الارتباط الوظيفي |
| 26..... | أولاً: الخصائص الشخصية: وتتمثل في الدوافع، القيم، الاتجاهات، النوع؛ |
| 26..... | ثانياً: الخصائص الوظيفية: |
| 26..... | ثالثاً: الخصائص الاجتماعية: |
| 27..... | المطلب الثالث: أبعاد الارتباط الوظيفي |
| 27..... | أولاً: الارتباط المعرفي: |
| 28..... | ثانياً: الارتباط العاطفي: |
| 28..... | ثالثاً: الارتباط الجسدي: |
| 29..... | المبحث الثالث: الدراسات السابقة |
| 29..... | المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بأخلاقيات الأعمال |
| 31..... | المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بالارتباط الوظيفي |
| 34..... | المطلب الثالث: الدراسات المتعلقة بالمتغيرين معا |
| 35..... | خلاصة الفصل الأول |
| 36..... | المبحث الأول: نبذة عن جامعة محمد بوضياف بالمسيلة |
| 36..... | المطلب الأول: التعريف بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة |
| 37..... | المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة |
| 38..... | المصدر: الوثائق الداخلية للجامعة |
| 39..... | المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، والتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة |

| | |
|---------|---|
| 39..... | المطلب الأول: أداة جمع بيانات الدراسة |
| 40..... | المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة |
| 40..... | الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة |
| 40..... | الفرع الثاني: الأساليب الإحصائية |
| 41..... | المطلب الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة |
| 41..... | الفرع الأول: صدق الإتساق الداخلي لأداة الدراسة |
| 44..... | الفرع الثاني: ثبات أداة الدراسة |
| 44..... | المطلب الرابع: وصف خصائص أفراد عينة الدراسة |
| 47..... | المطلب الخامس: عرض وتحليل محور أبعاد أخلاقيات الأعمال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة |
| 51..... | المطلب السادس: عرض وتحليل محور الارتباط الوظيفي بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة |
| 53..... | المبحث الثالث: إختبار فرضيات الدراسة |
| 53..... | المطلب الأول: إختبار الفرضية الرئيسية |
| 56..... | المطلب الثاني: إختبار الفرضية الفرعية الأولى |
| 58..... | المطلب الثالث: إختبار الفرضية الفرعية الثانية |
| 60..... | المطلب الرابع: إختبار الفرضية الفرعية الثالثة |
| 62..... | المطلب الخامس: إختبار الفرضية الفرعية الرابعة |
| 64..... | المطلب السادس: إختبار الفرضية الفرعية الخامسة |
| 67..... | خلاصة الفصل الثاني: |
| 69..... | خاتمة: |
| 72..... | قائمة المراجع: |

فهرس الأشكال والجداول

فهرس الأشكال والجداول

| الصفحة | الشكل |
|--------|--|
| 38 | الشكل رقم (01): الهيكل التنظيمي لرئاسة الجامعة |

| الصفحة | الجدول |
|--------|---|
| 40 | الجدول رقم (1): مقياس ليكرت الرباعي |
| 41 | الجدول رقم (2): صدق الاتساق الداخلي لمحور أبعاد أخلاقيات الأعمال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة |
| 43 | الجدول رقم (3): صدق الاتساق الداخلي لمحور الارتباط الوظيفي بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة |
| 44 | الجدول رقم (4): ثبات أداة الدراسة |
| 45 | الجدول رقم (5): توزيع أفراد العينة حسب الجنس |
| 45 | الجدول رقم (6): توزيع أفراد العينة حسب السن |
| 46 | الجدول رقم (7): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي |
| 46 | الجدول رقم (8): توزيع أفراد العينة حسب المنصب الحالي |
| 47 | الجدول رقم (9): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة |
| 48 | الجدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور أبعاد أخلاقيات الأعمال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة |
| 51 | الجدول رقم (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الارتباط الوظيفي بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة |
| 53 | الجدول رقم (12): نتائج تحليل التباين للإنحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر أخلاقيات الأعمال بأبعادها في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة |
| 54 | الجدول رقم (13): نتائج تحليل الإنحدار المتعدد لاختبار أثر أخلاقيات الأعمال بأبعادها في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة |

| | المسيلة |
|----|--|
| 57 | الجدول رقم (14): تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر بعد العدالة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة |
| 57 | الجدول رقم (15): تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر بعد العدالة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة |
| 59 | الجدول رقم (16): تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر بعد الأمانة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة |
| 59 | الجدول رقم (17): تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر بعد الأمانة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة |
| 61 | الجدول رقم (18): تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر بعد الثقة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة |
| 61 | الجدول رقم (19): تحليل الانحدار البسيط لاختبار بعد الثقة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة |
| 63 | الجدول رقم (20): تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر بعد الشفافية في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة |
| 63 | الجدول رقم (21): تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر بعد الشفافية في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة |
| 65 | الجدول رقم (22): تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر بعد المساءلة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة |
| 65 | الجدول رقم (23): تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر بعد المساءلة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة |

مقدمة

أولاً- تمهيد:

تشهد بيئة الأعمال المعاصرة العديد من التحديات في ظل التطور التكنولوجي والثقافي والاجتماعي، جعلتها في تفكير دائم وإهتمام متزايد بتحسين أدائها الإجتماعي، وتعتبر أخلاقيات الأعمال من أهم المبادئ التي على العاملين إتباعها بهدف تعزيز الإرتباط الوظيفي بالمنظمة التي يعملون بها، فهي تسعى إلى الإستفادة القصوى من مواردها البشرية، وبما يتمتع به أفراد هذا المورد من اتباع لأخلاقيات الأعمال ومن قدرات ومهارات تسهم في تحقيق أهدافها، وكي تستفيد من هذا المورد الفعال والأساسي في تنفيذ نشاطاتها، وجب عليها توفير ما يساعد المورد البشري في إشباع رغباته وإرضائه وميوله وعندما تتمكن المنظمة من توفير ذلك تكون قد مضت قدماً نحو تحقيق النجاح.

وتحاول هذه الدراسة إلقاء الضوء على متغيرين أساسيين في الميدان، هما أخلاقيات الأعمال والارتباط الوظيفي، وسوف نحاول في هذه الدراسة تفصي الأثر بين هذين المتغيرين في مؤسسة هامة ألا وهي جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

ثانياً- إشكالية الدراسة

السؤال الرئيس لمشكلة البحثية في الآتي: ما أثر أخلاقيات الأعمال في تعزيز الارتباط الوظيفي

في جامعة المسيلة؟

وينبثق من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما أثر العدالة في تعزيز الإرتباط الوظيفي في جامعة المسيلة؟
- 2- ما أثر الأمانة في تعزيز الإرتباط الوظيفي في جامعة المسيلة؟
- 3- ما أثر الثقة في تعزيز الإرتباط الوظيفي في جامعة المسيلة؟
- 4- ما أثر الشفافية في تعزيز الإرتباط الوظيفي في جامعة المسيلة؟
- 5- ما أثر المساءلة في تعزيز الإرتباط الوظيفي في جامعة المسيلة؟

ثالثاً- فرضيات الدراسة

استناداً إلى مشكلة الدراسة وعناصرها سي تم صياغة فرضية رئيسة تنص على الآتي:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) لأخلاقيات الأعمال بأبعادها في تعزيز

الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة.

وينبثق من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- 1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) لبعده العدالة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة.
- 2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) لبعده الأمانة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة.
- 3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) لبعده الثقة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة.
- 4- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) لبعده الشفافية في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة.
- 5- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) لبعده المساواة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة.

رابعاً: أهمية الدراسة:

يعتبر موضوع أخلاقيات الأعمال غاية في الأهمية كونه يؤكد على مدى إلتزام الموظفين بهذه الأخلاق الضابطة لسلوكياتهم، ونظراً إلى أن المنظمات المعاصرة أصبحت تعنتي بشكل كبير بهذه الأخلاقيات، لذلك فإن هذه الدراسة تمثل إسهاماً متواضعاً يربط بين أخلاقيات الأعمال والارتباط الوظيفي.

أما من الناحية العملية فإن أهمية هذه الدراسة تنبثق من كونها ستتعرف على أثر أخلاقيات الأعمال في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وفي إطار يحاول معالجة الثغرات وأوجه القصور والخلل في هذه المؤسسة.

خامساً: أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة وبشكل أساسي إلى:

- التعرف على درجة توافر أبعاد أخلاقيات الأعمال في جامعة المسيلة من وجهة نظر العاملين فيها.
- الكشف عن مستوى الارتباط الوظيفي في جامعة المسيلة من وجهة نظر العاملين فيها.
- إختبار العلاقة بين درجة توافر أبعاد أخلاقيات الأعمال ومستوى الارتباط الوظيفي في جامعة المسيلة.
- بيان أثر توافر أبعاد أخلاقيات الأعمال في بناء الارتباط الوظيفي في جامعة المسيلة.

- الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المبحوثين لدرجة توافر أبعاد أخلاقيات الأعمال في جامعة المسيلة.
- الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المبحوثين لمستوى الارتباط الوظيفي في جامعة المسيلة.

سادسا: حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

- الحدود المكانية: أجريت الدراسة في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة خلال العام الجامعي 2022-2023.
- الحدود البشرية: شملت الدراسة جميع الموظفين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

سابعا: منهج الدراسة:

إعتمدت الدراسة المنهج الوصفي في دراسة أثر أخلاقيات الأعمال في تعزيز الارتباط الوظيفي بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

ثامنا: تقسيم الدراسة:

قسمت هذه الدراسة إلى فصلين نظري وتطبيقي، حيث قسم الفصل الأول إلى ثلاث مباحث، المبحث الأول يخص أخلاقيات الأعمال، والمبحث الثاني يخص الارتباط الوظيفي، وتمبحث الثالث يخص الدراسات السابقة، أما عن الفصل الثاني فالمطلب الأول يتضمن نبذة عن جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، والمبحث لبثاني يخص الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، والمبحث الثالث يخص إختبار فرضيات الدراسة.

الفصل الأول
أخلاقيات الأعمال
والارتباط الوظيفي

المبحث الأول: أخلاقيات الأعمال

شغلت الأخلاق فكر الإنسان منذ أزمنة بعيدة، فما إن بدأت المنافسة بين الناس على مقومات الحياة، وظهور الصراع بين الإنسان وأخيه حتى ظهرت ملامح سلوك مذموم وآخر محمود، فكان ذلك انعكاساً لاختلال النظام الحياتي، والاقتصادي، والاجتماعي.

المطلب الأول: تعريف وأهمية أخلاقيات الأعمال

تعتبر المؤسسات الأمريكية أول من اهتم بموضوع الأخلاقيات؛ حيث ظهرت أول مدونة للأخلاقيات على مستوى مؤسسة PENNYY سنة 1913، وقد امتد الاهتمام بأخلاقيات الأعمال فيما بعد إلى الخمسينيات من القرن العشرين؛ حيث تضاعف عدد الموثيق الأخلاقية كما تزايدت المقالات والمجلات المهمة بأدبيات الأخلاقيات في العمل. ومن جهة أخرى، و مباشرة بعد تأسيسها، خصصت جامعة هارفارد مقياساً لأخلاقيات الأعمال، وتمثل مضمون هذا المقياس في حل المعضلات والمشاكل الأخلاقية التي يواجهها المدراء.

أولاً: مفهوم أخلاقيات الأعمال

في الدين الإسلامي أخلاقيات الأعمال هي مجموعة المبادئ والمثل والقيم الفاضلة التي حثَّ الإسلام على تمثّلها والالتزام بها في أداء العمل

يعرف الخلق لغة على أنه الطبع، والسجية، والدين، والمروءة¹.

ومن خلال تعريف الخلق لغوياً يلاحظ أنه مرتبط ارتباطاً واضحاً بالفرد، وما ينتج عنه من سلوكيات يمكن من خلالها الحكم على خلقه.

وتعرف الأخلاق أو الأخلاقيات بأنها مجموعة من القيم، والمعايير التي يعتمدها أفراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد أو ما هو سيئ بين ما هو صواب، وما هو خاطئ².

¹ مجد الدين الفيروز أبادي (2005)، القاموس المحيط، لبنان: مؤسسة الرسالة للنشر.

² نجم عبود نجم (2006)، أخلاقيات الإدارة، ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، عمان: دار الوراق للنشر والتوزيع.

كما يقصد بالخلق بأنه صفة نفسية مكنونة، تصدر عنها الأفعال دون قصد أو تكلف، وهي إما جبلة في نفس صاحبها، و إما ناشئة من الغرائز كمن يولد، وخلقه الكرم، وإما مستفاد من التدريب، والادارة في عمل مادي، أي أنها تشبه العادة أو أنها مكتسبة مما يحيط بالمرء¹.

ويعرف Weiss أخلاقيات الأعمال بما هو صح أو خطأ، جيد أو سيئ، مضر أو مفيد، فيما يتعلق بالقرارات والأعمال في التعاملات المنظمة².

ويشير Hosmer الى أن المبادئ الأخلاقية للسلوك تعد المؤشرات التي يمكن من خلالها الحكم على أخلاقيات الأفراد في المنظمات، وأن المبادئ الأخلاقية تختلف بين الناس والمنظمات باختلاف الأهداف، والمعتقدات، والديانات، والعادات الثقافية، والظروف الاقتصادية، والإجتماعية التي يعيشها الفرد³.

وقد اتفق على أنه مهما اختلفت التعاريف الإصطلاحية للأخلاق فإن مرادها واحد، وإنعكاساتها واحدة، وهو ما يمتلكه الفرد من إتجاهات وسلوكيات إكتسبها من محيطه، وإنعكست على سلوكه وحياته.

ثانياً: أهمية أخلاقيات الأعمال

تعد أخلاقيات الأعمال من الأمور المهمة التي حظيت باهتمام متزايد خلال السنوات الأخيرة من قبل المديرين والأكاديميين، والرأي العام على السواء، وذلك لعدة أسباب⁴:

- كثرة الممارسات غير الأخلاقية للشركات خلال السنوات العشر الماضية، مما أثار الرأي العام ضدها وألحق أضرار متفاوتة بسمعتها؛
- أصبح موضوع أخلاقيات الأعمال من الموضوعات ذات الحساسية الخاصة، نظراً لإدراك إدارات الشركات لخطورة الآثار المترتبة على الممارسات غير الأخلاقية؛
- إدراك المديرين العاميين في الشركات والعاملين أن أساليب إتخاذ القرارات الادارية ذات العلاقة بالممارسات الأخلاقية، هي ظاهرة تتسم بالتعقيد وتتطوي على الكثير من التحديات؛

¹ محمد عبد الفتاح ياغي(2001)، الأخلاقيات في الإدارة، القاهرة: البيقطة للنشر والتوزيع.

² Weiss, J (2006), Business Ethics, 4th edition, Australia: Thomson south-Western.

³ Hosmer, T, (2006), The Ethics of Management, New York: Mc Grew Hill.

⁴ عبد الحميد المغربي (2005)، إدارة الموارد البشرية لبناء دعائم استراتيجيات القرن الحادي والعشرين، المنصورة، مصر: المكتبة العصرية.

• أدت الحكومات دورا مهما لإنجاح عملية التغيير في سلوك أرباب العمل، فقد أدركت تلك الحكومات في غالبية دول العالم أن المستهلك قد تحمل الكثير من الخسائر، نتيجة لجشع التجار والأعيابهم اللاأخلاقية، وأن ذلك قد يؤدي إلى مواجهة حتمية بين الطرفين تسفر عن عواقب وخيمة للمجتمع بأسره.

المطلب الثاني: النظريات الأخلاقية

تشكل النظريات الأخلاقية أساسا لتفسير وفهم الجوانب الأخلاقية المختلفة في التصرف الإنساني، وقد تطورت عدة نظريات في هذا المجال، من أهمها: النظرية النفعية، ونظرية الحقوق والواجبات، ونظرية العدالة.

أولاً: النظرية النفعية: وهي التي تقوم على مذهب المنفعة الذي ينص على أن تحقيق أعظم نفع لأكبر عدد من الأفراد يجب أن يكون هو الهدف من السلوك الإنساني، وتؤكد هذه النظرية أن العمل يكون صحيحا، وجيدا إذا نتج عنه رصيد كبير من السعادة أكبر من الألم لكل فرد¹.

ثانياً: نظرية الحقوق والواجبات: تقوم هذه النظرية على أساس أن للأفراد حقوقا يتمتعون بها، وهذه الحقوق نوعان: حقوق أخلاقية، وهي تلك الحقوق المضمونة لكل فرد بوصفه كائنا بشريا، والحقوق القانونية، وهي الحقوق التي تمنح للفرد من خلال القانون. وأضاف Hosmer أن مدخل الحقوق الأخلاقية هو عكس النظرية الغائية، وهو يعني الحقوق والالتزامات الفردية، وأن القيمة الأخلاقية للعمل لا تعتمد على النتائج لأن النتائج غير محددة، وغير مؤكدة في الوقت الذي يتم فيه اتخاذ القرار².

ثالثاً: نظرية العدالة: إن العلاقة بين الحقوق والواجبات تثير مشكلة العدالة، والإنصاف، فالمنافع والأعباء لا بد أن تتوزع على الجميع (العدالة التوزيعية)، وأن تعايش الأفراد، وتعاونهم، وتنافسهم لا بد أن يتم وفق قواعد وقوانين، وأن كاسري هذه القواعد يتعرضون للعقوبات (العدالة الجزائية)، وفي كسر القواعد يمكن أن تتجم أضرار وضحايا لا بد من تعويضهم بما يتناسب مع تلك الأضرار (العدالة التعويضية)³.

¹ نجم عبود نجم (2006)، أخلاقيات الإدارة، ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، عمان: دار الوراق للنشر والتوزيع.

² Hosmer, T (2006), the Ethics of Management, New York: Mc Grew Hill.

³ نجم عبود نجم، مرجع سبق ذكره.

المطلب الثالث: أبعاد أخلاقيات الأعمال

هناك العديد من أبعاد أخلاقيات الأعمال إلا أن هذه الدراسة اعتمدت الأبعاد التالية: العدالة، الأمانة، الثقة، الشفافية، المساءلة¹:

أولاً: العدالة: تستند العدالة على العلاقة بين الحقوق والواجبات، فمن العدالة توزيع أعباء العمل على الجميع، ومن العدالة تعايش الأفراد وتنافسهم من المفروض أن يتم وفقاً لقواعد وقوانين تطبق على الجميع، وأن من يخالف هذه القواعد سوف يتعرض للعقاب، والعدالة تقوم على مبدأ التعاون وتوحيد الصفوف وتكامل الأدوار وإنصاف جميع الأطراف، إضافة إلى توزيع عادل للمزايا والأعباء الناجمة عن التعاون بين جميع الأطراف بشكل يحقق إنسجاماً بين الأعمال التي يقومون بها، وبشكل لا يتضرر أحد؛

ثانياً: الأمانة: وهي من الأخلاق الإجتماعية الدالة على سمو المجتمع وتماسك بنيانه، ورغم أن العديد يحصرون الأمانة في أضيق معانيها إلا أن المعنى الواسع للأمانة يعني الالتزام بالواجبات وأداؤها خير أداء، فحق المؤسسة على الموظف أو العامل هو أمانة يلتزم بالوفاء بها أما في حال لم يلتزم فعندها يكون مسيئاً للمؤسسة التي يعمل بها؛

ثالثاً: الثقة: تدعم أدبيات الإدارة فكرة أن الثقة تمثل عنصراً حيوياً للمؤسسات الفاعلة، فالثقة هي ذلك الشعور الذي يكون مطلوباً ضمن بيئة العمل، وقد وصفها البعض بأنها الصمغ الذي يربط ويلصق الأنواع المختلفة للهياكل التنظيمية كما أنها عنصر أساسي في بناء العلاقات الإنسانية، إضافة إلى أنها تعطي الموظفين والعاملين الشعور بالأمان؛

رابعاً: الشفافية: تعتبر الشفافية من المفاهيم المعاصرة في بيئة الأعمال، وهي تعني وضوح التشريعات وسهولة فهمها وانسجامها مع بعضها ووضوح لغتها وتطورها وفقاً للمتغيرات كافة وبما يتناسب مع روح العصر، أما في بيئة الأعمال فهي تعني تبسيط الإجراءات ونشر المعلومات وسهولة الوصول إليها؛

خامساً: المساءلة: تضم معظم الأنظمة المتبعة في مؤسسات الأعمال أجهزة أو آليات للمساءلة والمحاسبة، حيث يتم محاسبة الموظف على أدائه وعلى انتظام عمله، ونشاطه، وتقيده بالأنظمة

¹ معتمدم موسى مطلق العودات، أثر أخلاقيات الأعمال في تعزيز الارتباط الوظيفي، دراسة تطبيقية، مذكرة ماجستير تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، 2019، ص22.

والقوانين المعمول بها في هذه المؤسسة، وفي الحالات التي لا تكون فيها تلك الأجهزة أو الآليات فاعلة يستشري الفساد ويتفاقم الهدر في استخدام موارد المؤسسة.

المبحث الثاني: الارتباط الوظيفي

يعتبر هذا المفهوم من أبرز المفاهيم الإدارية والتنظيمية الإيجابية، ويعكس هذا المفهوم ارتباط الموظفين إيجابيا بعملهم، وما يتميزون به من حيوية ونشاط، إضافة إلى شعورهم بأنهم يقومون بتأدية عملهم بفعالية، وهي عبارة عن حالة إيجابية في تحقيق العمل المرتبط بالوظيفة.

المطلب الأول: تعريف الارتباط الوظيفي

لقد عرف الارتباط الوظيفي، وتم تناوله بطرق عديدة، إلا أنه يمكن التعبير عنه من خلال الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل، بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله، فالارتباط يعني أن يحب الفرد عمله أو أن يكون مهتما بالعمل المرتبط به، فالأفراد المحبين لوظائفهم يعملون بكفاءة أعلى وبإنتاجية أكبر من الذين لا يحبون وظائفهم.

ويعبر الارتباط الوظيفي عن الارتباط النفسي الذي يكون بين الفرد ووظيفته، بحيث تعد هذه الوظيفة محورا في حياته وفي تقديره لذاته¹.

كما أن الارتباط الوظيفي هو درجة إهتمام الفرد بالعمل، أو بمعنى آخر هو الدرجة التي يدرك فيها الفرد أن العمل في حد ذاته غاية، وهو مصدر أساسي لإشباع الحاجات الأساسية للفرد². هو أيضا مستوى الحماس والتفاني والإخلاص الذي يشعر به الموظف اتجاه وظيفته والمؤسسة التي يعمل فيها، ويبدل الجهود المتميزة لتحقيق أهداف المؤسسة، ونجاحها وتقدمها واستمرارها³.

يرى البعض أن الارتباط الوظيفي يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، ولهذا الأمر هنا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معا، إذ يتأثر الارتباط بالعديد من المؤثرات منها المستوى العاطفي، ويتضح ذلك من آثاره الإيجابية على الفرد، مثال ذلك مشاعر

¹ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، دراسة ميدانية، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد الثاني، الزقازيق، مصر، 2004، ص14.

² إيمان صلاح المنطاوي، أثر تقامة المنظمة على الاستغراق الوظيفي، دراسة تطبيقية على مؤسسة الأهرام، مذكرة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، جامعة طنطا، مصر، 2007، ص68.

³ هبة مصطفى محمد صلاحات، تأثير التكنولوجيا المتطورة High Tech على الاندماج الوظيفي: دراسة حالة شركة عسل للبرمجيات وخدمات تكنولوجيا المعلومات، مذكرة بكالوريوس أنظمة معلومات حاسوبية غير منشورة، جامعة بيت لحم، فلسطين، 2018، ص31.

السعادة والرضا والتقدير العالي للذات، وعكس ذلك صحيح عندما ينخفض مستوى الارتباط، يتضح التأثير السلبي على مشاعر الفرد مثال ذلك الضيق والقلق والكآبة والإحساس باليأس¹.

الارتباط الوظيفي مجموعة من الظروف قد تجمعت معا، وأن إرتباط الفرد في عمل معين يتأثر بظروف وبيئة العمل، وبمدى إسهام الوظيفة الحالية في إشباع حاجاته الأساسية، أما الارتباط في العمل بشكل عام، أو أن يكون العمل شيئا محوريا في حياة العامل، فهو إحساس داخلي عن جوهر العمل في حياة الإنسان، الأمر الذي يجعل الارتباط الوظيفي صفة للفرد يحملها معه في كل الظروف، فالفرد المرتبط بوظيفته يحصل على قدر معقول من التغذية العاكسة عن أدائه لعمله، ويتمتع بنوع من الاستقلالية في العمل، كما يتيح له عمله فرصة تكوين صداقات مع زملائه².

المطلب الثاني: خصائص الإرتباط الوظيفي

للإرتباط الوظيفي ثلاثة خصائص وهي³:

أولا: الخصائص الشخصية: وتتمثل في الدوافع، القيم، الاتجاهات، النوع؛

ثانيا:الخصائص الوظيفية: وتتمثل في الحافز، استقلالية الوظيفة، التنوع، توصيف المهام، المشاركة، والتغذية العكسية؛

ثالثا: الخصائص الاجتماعية: وتتمثل في العمل مع الآخرين، المشاركة في اتخاذ القرارات، ومشاعر النجاح.

وهذه الخصائص مرتبطة مع بعضها البعض، فالعمل مع الآخرين والمشاركة الفعلية مثلا من الخصائص الاجتماعية، وتتأثر بخصائص الفرد الشخصية كالنوع والقيم، هذه الأخيرة تتأثر بدورها بالخصائص الوظيفية، الوصف التفصيلي والحوافز.

¹ وهيبه حمويه، أثر العوامل التنظيمية على الارتباط الوظيفي، دراسة ميدانية على عينة من العمال في المؤسسة الوطنية للأشغال في الأبار، مذكرة ماستر أكاديمي تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، ص07.

² وهيبه حمويه، أثر العوامل التنظيمية على الارتباط الوظيفي، دراسة ميدانية على عينة من العمال في المؤسسة الوطنية للأشغال في الأبار، مذكرة ماستر أكاديمي تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، ص08.

³ نهاية عبد الهادي التلباني، محم جودت فارس، رافع يوسف الوحيدي، القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، المجلد الأول، عدد02، 2015، ص60.

كما أن هناك مجموعة من العوامل التي تساعد على زيادة مستوى الارتباط الوظيفي، وتتمثل في الآتي¹:

- توافر كل من الرغبة والقدرة على إنهماك الفرد في وظيفته؛
- توافر إطار من القيم التي تحث الفرد على الانغماس في عمله؛
- مراعاة الاختلافات الشخصية بين الأفراد، من حيث النوع ومستوى التعليم ومدّة الخدمة وقوة الحاجة والقوة ومستوى السيطرة؛
- إثراء الوظيفة أثناء التصميم بما يتناسب وقدرات الفرد؛
- مراعاة خصائص العمل، والتي تتضمن تنوع المهمات ووضوحها وأهميتها؛
- تشجيع الإدارة على مشاركة الأفراد في توفير مساحة من الابداع، وتطبيق الأفكار الجديدة في بيئة العمل.

المطلب الثالث: أبعاد الارتباط الوظيفي

تختلف أبعاد الارتباط الوظيفي من باحث إلى آخر، حيث أن لكل منهم وجهة نظر عن الأبعاد المؤثرة والتي تجعل الموظف مندمجا ومرتبطا بشكل مباشر بعمله، وهذا حسب بيئة المكان الذي تم دراسته فيها، وفي دراستنا هذه تم الاعتماد على ثلاثة أبعاد وهي كالتالي:

أولاً: الارتباط المعرفي: ويسمى أيضا بالارتباط الإدراكي، ويعرف بأنه الوعي الحقيقي أو اليقظة الفكرية ومنطق الإدراك المتزايد والإهتمام بالعمل، أي الارتباط الذهني أو التزام العاملين تجاه العمل الذي بدوره يدعم ويساهم في نجاح المؤسسة، وكل هذا مرتبط بدرجة قوة مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته.

كما أن الارتباط المعرفي يتميز بالتركيز العالي، مما يجعل العامل في تفاعل دائم مع وظيفته، والذي بدوره يؤدي إلى الحماس والثقة في العمل، ومن أهم خصائصه: الحالة النفسية، احترام الذات والمشاركة الفعالة².

¹ وهيبية حمويه، مرجع سبق ذكره.

² سعد علي حمود العنزي، رنا ناصر صبر، دور الاستغراق الوظيفي للعاملين في ضمان ولاء الزبون: بحث تطبيقي في عينة من المصارف العراقية الخاصة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 23، العدد 99، 2017، ص 37.

ثانياً: الارتباط العاطفي: ويسمى كذلك بالارتباط الشعوري، ويتلخص هذا البعد في وجود علاقة متينة بين عواطف وأفكار الفرد ووظيفته، ومدى حبه لها، وهو ما يؤدي الى مشاعر الفخر والحماس، مما يجعل الفرد مستمتعاً بوظيفته وتمسكاً بها، كما يعرف هذا البعد بشعور الفرد اتجاه العوامل التنظيمية في مؤسسته، والتي بدورها تجعل الفرد يكن مواقف إيجابية أو سلبية تجاهها، ومن أهم خصائص هذا البعد: التعلق، الإستمتاع والإنغماس¹.

ومما سبق يعني أن الجميع يدرك بحدسه بأن الإنسان لا يمكن أن تأخذ منه إلا ما هو مستعد أن يعطيه، وأن الرقابة الشديدة مهما كانت فعالة لن تأخذ منه إلا ما يجنبه المساءلة، ولكي يعطي العامل أقصى ما لديه فيجب عليه أن يعمل على أساس رغبته ومتعته بالعمل الذي يقوم به دون ملل².

ثالثاً: الارتباط الجسدي: كما يسمى بالارتباط المادي، ويعني توجيه الطاقات المادية (الجسدية) للفرد نحو إستكمال مهمة معينة، كما أن الارتباط المادي يتراوح بين الإنخراط المادي والإنخراط النشط³.

¹ خليل اسماعيل ماضي، أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة الإسكان والأشغال العامة الفلسطينية في قطاع غزة، مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات، المجلد الثالث، سبتمبر 2016، ص 9.

² بشرى محمد علوان، تأثير الاستقرار المهني على المرتكزات الفلسفية للاستغراق الوظيفي: جراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من كبار السن في العتبة العباسية المقدسة، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد 10، جامعة بابل، العراق العدد 3، 2018، ص 514.

³ علي رزاق جواد العبادي، الرشاقة التنظيمية مدخل استراتيجي في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين: دراسة تجريبية لعينة من شركات القطاع الصناعي في وزارة الصناعة والمعادن، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية والبحوث الاقتصادية، المجلد 8، العدد 24، 2012، ص 120.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

سنتعرف في هذا المبحث على بعض الدراسات السابقة المتعلقة بأخلاقيات الأعمال، والارتباط الوظيفي، ودراسات سابقة متعلقة بالمتغيرين معا.

المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بأخلاقيات الأعمال

أولاً: دراسة مرايات (2012)، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، من وجهة نظر رجال البيع العاملين في الشركات المنتجة والمستوردة والموزعة للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، تألف مجتمع الدراسة من مندوبي المبيعات لمصانع الأدوية ومخازن الأدوية التي تتولى الاستيراد والتوزيع المحلي والعاملين في الصيدليات الخاصة وصيدليات المستشفيات في مدينة عمان. وشملت عينة الدراسة مندوبي المبيعات لمصانع الأدوية ومندوبي المبيعات ورجال البيع من مداخل [مخازن الأدوية] التي تتولى الاستيراد والتوزيع المحلي، إضافة إلى البائعين في الصيدليات داخل وخارج المستشفيات في مدينة عمان، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

- مستوى أخلاقيات الأعمال لمنظمات بيع المنتجات الصيدلانية في عمان مرتفع؛
- وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال للمنظمة على الأداء والسلوك الأخلاقي لرجال بيع المنتجات الصيدلانية في عمان؛
- وجود أثر غير مباشر وذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال للمنظمة على أداء رجال بيع المنتجات الصيدلانية في عمان ومن خلال المتغير الوسيط السلوك الأخلاقي لرجال البيع.

ثانياً: دراسة سليمان (2014)، أثر أخلاقيات الأعمال على الأداء الوظيفي، دراسة حالة في بنك القاهرة عمان، وتناولت أخلاقيات الأعمال من خلال المسؤولية، الأمانة، الشفافية، فيما تناولت الأداء الوظيفي من خلال جودة الأداء الوظيفي، المعرفة بالمتطلبات الوظيفية، حجم الأعمال المنجزة، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في بنك القاهرة عمان، حيث بلغ عددهم 2300 موظف وموظفة، في ضوء إحصائيات أقسام شؤون الموظفين في بنك القاهرة عمان واختارت الباحثة عينة عشوائية، حيث بلغ عددها 322 موظفاً وموظفة من العاملين في بنك القاهرة عمان، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال بأبعاده [المسؤولية والأمانة والشفافية] على الأداء الوظيفي في بنك القاهرة عمان؛
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال بأبعاده [المسؤولية والأمانة والشفافية] على المعرفة بالمتطلبات الوظيفية.

ثالثا: دراسة النويقة (2015)، أثر أخلاقيات الأعمال، والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية، دراسة حالة في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة، هدفت الدراسة إلى تعرف أثر أخلاقيات الأعمال، والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية، وأجريت في مكة المكرمة، وكان مجتمعها البنوك التجارية العاملة في مكة المكرمة، وعينة الدراسة تكونت من العاملين في الإدارة العليا في البنوك التجارية، واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة لجمع البيانات، وتوصلت لمجموعة من النتائج أهمها وجود تأثير لأخلاقيات الأعمال على تحقيق الميزة التنافسية في البنوك التجارية.

دراسة بودراع (2013)، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية، هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أخلاقيات الأعمال بمتغيراتها الفرعية، وقد تم اختيار من البنوك التجارية الجزائرية مجتمعا لإجراء الدراسة، وحاولت الدراسة إلقاء الضوء على متغيرين يمكن عددهما من التحديات التي تواجه المنظمات في الوقت الحاضر، وهما أخلاقيات الأعمال وتحسين أداء العاملين، اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي ذلك من خلال وصف ظاهرة موضوع دراستها وأخلاقيات العمل من استخدامها للنتائج والمؤشرات الأساسية ثم الاعتماد على المقابلة والاستمارة قامت هذه الدراسة في عينة من البنوك التجارية الجزائرية عن طريق استعمال أدوات الملاحظة والمقابلة والاستبيان، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- القيم الشخصية هي البعد الأكثر تأثيرا في البنوك محل الدراسة، يعني أن إطار المنظمة الأخلاقي محكوم بقيم مؤسسيها وعاملها وتتناسب أخلاقيات الأعمال تناسباً طردياً مع تحسين أداء العاملين؛

- غياب الهدف الأخلاقي أدى البنوك التجارية مقارنة مع هدف تعظيم الربح؛
- مفهوم أخلاقيات الأعمال جديد بالنسبة لأقلية العاملين في تفقد سلوك البنوك التجارية الجزائرية وخاصة العامة إلى سياسات أخلاقية واستراتيجية تهتم بترسخ مبادئ أخلاقيات الأعمال.

المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بالارتباط الوظيفي

أولاً: دراسة دهليز وحمد (2016)، أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية، هدفت هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين الارتباط الوظيفي، والدعم التنظيمي المدرك، والتعرف على أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الفلسطينية، حيث تكون مجتمع الدراسة من 1104 موظفاً وموظفة من الإداريين، والأكاديميين أصحاب المناصب، واختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية طبقية بلغت 338 موظفاً وموظفة، وأظهرت النتائج أن درجة شعور العاملين بالارتباط الوظيفي بمؤسساتهم الأكاديمية مرتفعة، كما أشارت نتائج تحليل الانحدار أن كلا من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك يؤثران في الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الأكاديمية الوظيفية.

ثانياً: دراسة عباس (2017)، أثر الاتصال الداخلي في تحقيق الارتباط الوظيفي للعاملين في المنظمات المصرية، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الاتصالات الداخلية في تحقيق الارتباط الوظيفي للعاملين في اثنين من المنظمات المصرية الخاصة والحكومية، وذلك من خلال رصد، وتحليل وتقييم إستراتيجيات واساليب ووسائل الإتصالات المؤسسية الداخلية، وتحديد ماهية علاقتها بأبعاد ومستويات الارتباط الوظيفي المتحققة لدى العاملين، وذلك بهدف تقييم نوعية ومستوى تأثير الإتصالات الداخلية للمنظمة محل الدراسة على مستويات تحقق ومعدلات بناء الارتباط الوظيفي، وذلك بهدف التوصل الى مؤشرات تحدد كيفية دعم كفاءة الاتصالات المؤسسية الداخلية، وتنمية أثرها في تحقيق الارتباط الوظيفي لدى العاملين ومعالجة جوانب القصور بها، وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية التحليلية، واعتمدت على منهج دراسة الحالة بالتطبيق على شركتي مصر للسياحة، وترافكو للسياحة بإستخدام المقابلة المتعمقة وصحيفة الاستقصاء وتحليل المضمون الكيفي، والملاحظة كأدوات لجمع البيانات، إستفاد الباحث من هذه الدراسة في التعرف الى المتغير التابع الذي هو الارتباط الوظيفي وفي كيفية قياس هذا المتغير، وفي اعداد نموذج الدراسة.

ثالثاً: دراسة عيواز (2017)، الصحة التنظيمية وعلاقتها بالارتباط الوظيفي للعامل بالمؤسسة، جسدت هذه الدراسة علاقة الصحة التنظيمية بالارتباط الوظيفي لدى العامل بالمؤسسة عبر مؤشرات العدالة التنظيمية ومدى مساهمتها في تضمين الفئة العاملة شعور النشاط والحيوية في أداء إنجاز مهامهم الوظيفية، ويتجلى ذلك في السياسة العادلة المنتهجة من طرف إدارة المؤسسة، كثقافة عملية

ترنوا من خلالها إلى تحقيق التوازن وإقامة قواعد ديمقراطية تضي على الواقع التنظيمي معالم السلامة المهنية والتوازن البيئي القائم على حسن التصرف والتسيير العقلاني من خلال حرصها على تفعيل مبدأ المشاركة العمالية في حل العمليات الإدارية، وقد توصلت هذه الدراسة إلى نتيجة مفادها: أن المؤسسات تسعى إلى إقامة ركائز ثابتة تثبت عليها أعمدة العدالة التنظيمية في ظل توفير الممارسات المشبوهة، والمشوهة، تهدف من خلالها إلى تكوين عنصر بشري متمكن من عمله عبر توفير المعطيات التعليمية اللازمة من وسائل وأساليب وبرمجيات حديثة تعمل على رسم معالم الكفاءة، والقدرة والمهارة الذاتية، فمن أهم الأساليب المعنوية التي تجسدت في الواقع التنظيمي محل الدراسة قدرة المؤسسة على ترسيخ مبدأ الثقة التنظيمية كثقافة ممارسة بين أطراف العلاقة التعاقدية {العامل، المؤسسة}، حيث ساهم بناء الثقة وتداعياها في الوسط التنظيمي لإزالة الغموض وتوضيح الرؤية من خلال دحض معالم الحساسية الإجتماعية الناجمة عن تغييب الثقة بين العاملين والمنظمة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى نتيجة مفادها أن الإدارات تعمل على تمكين عمالها من متطلبات الوظيفة، بمعنى إدارة الأفراد بصفة عامة، وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة بالتعرف إلى الارتباط الوظيفي كمتغير تابع، وفي إعداد نموذج الدراسة.

رابعاً: دراسة

Permarupan, Al- Mamun and Saufi, Quality of Work Life on Employees Job Involvement and Affective Commitment between Public and Private Sector in Malaysia,

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة بين جودة حياة العمل على الانغماس الوظيفي والالتزام الفعال لدى موظفي القطاع العام والخاص في ماليزيا، تم اختيار عينة وهي 334 من المستويات الإدارية الوسطى للمشاركة في هذه الدراسة، وتم قياس جودة حياة العمل بخمسة أبعاد وهي الأجور والرواتب العادلة والملائمة، ظروف العمل، القدرات والمواهب في العمل، فرص العمل ومناخ المنظمة، وأظهرت نتائج الدراسة:

- لظروف العمل وفرص العمل والمناخ التنظيمي تأثير قوي على الانغماس الوظيفي والالتزام الفعال؛
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل والانغماس الوظيفي.

ساهمت نتائج هذه الدراسة في معرفة وفهم تأثير العوامل المختارة، مما يؤدي إلى فهم أفضل بين الممارسة لكل من المؤسسات العامة والخاصة في ماليزيا نحو تحقيق مستوى أعلى من الكفاءة لتزدهر في عالم الأعمال التنافسي على الإطلاق.

المطلب الثالث: الدراسات المتعلقة بالمتغيرين معا

أولاً: دراسة العودات، أثر أخلاقيات الأعمال في تعزيز الارتباط الوظيفي، دراسة تطبيقية. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أخلاقيات الأعمال في تعزيز الارتباط الوظيفي، من خلال دراسة تطبيقية على مجموعة سامح للإستثمار[سامح مول]، وقد تم إختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية والتي تقدر ب 350 موظفا حسب جداول إختيار العينات، وقد قام الباحث بتوزيع 350 استبانة على أفراد وحدة المعاينة من العاملين في مجموعة سامح للإستثمار وفي العديد من الفروع، حيث تم استرداد الاستبانات الصالحة للتحليل الاحصائي والبالغ عددها 332 بنسبة 94.8 % من العينة الرئيسية، وهي نسبة الاستبانات الصالحة للتحليل الاحصائي.

وقد أظهرت نتائج الدراسة من خلال قياس المتوسطات الحسابية الكلية: أن بعد الأمانة حصل على الترتيب الأول بين أبعاد أخلاقيات الأعمال تبعه بعد المسائلة، ومن ثم جاءت الشفافية، وهذه الأبعاد كانت تتمتع بمستوى مرتفع لدى مجموعة سامح للإستثمار من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وفي الترتيب الأخير جاء متغير الثقة، وفي المرتبة ما قب الأخيرة جاء متغير العدالة، والذان حازا على متوسطين حسابيين من المستوى المتوسط، ومن الملاحظ أن درجة تطبيق أبعاد أخلاقيات الأعمال في مجموعة سامح للإستثمار مرتفعة من وجهة نظر أفراد وحدة المعاينة، كما دلت المتوسطات الحسابية للفقرات التي قاست المتغير التابع [الارتباط الوظيفي] والتي كانت جميعها بمستوى مرتفع من حيث الأهمية والحاصلة على متوسط حسابي إجمالي 4.24 أن أفراد وحدة المعاينة العاملين في مجموعة سامح للإستثمار على درجة عالية من الارتباط الوظيفي، وأنهم يقومون بتأدية واجباتهم على أكمل وجه، ويمكن القول عن هذه النتيجة إلى أن العاملين في هذه المجموعة يسعون إلى الاستقرار الوظيفي والترقية والحصول على الحوافز.

وسوف تتميز هذه الدراسة عن جميع الدراسات السابقة في أنها سوف تدرس أثر أخلاقيات الأعمال بأبعاده: العدالة، الأمانة، الثقة، الشفافية، المساءلة، على الارتباط الوظيفي في جامعة المسيلة من وجهة نظر موظفيها.

خلاصة الفصل الأول

تم خلال هذا الفصل التعرف على معظم مفاهيم المتغيرين أخلاقيات الأعمال والارتباط الوظيفي، كما تعرفنا على بعض الدراسات السابقة للمتغيرين التي أجراها بعض من الدكاترة والباحثين، أو الطلبة في مذكرات الماجستير، وإستنتاجنا أن لأخلاقيات الأعمال والارتباط الوظيفي أهمية كبيرة في تحقيق أهداف المنظمة، ويكون ذلك بالإلتزام بأبعاد أخلاقيات الأعمال [العدالة، الأمانة، الثقة، الشفافية، المساواة] حتى يتحقق الارتباط الوظيفي وتبرز خصائصه سواء الشخصية أو الوظيفية أو الإجتماعية، وبذلك تكون المنظمة قادرة على الوصول إلى أعلى مستوى وتقديم أفضل خدمة ممكنة.

الفصل الثاني
دراسة تطبيقية في
جامعة محمد بوضياف

المبحث الأول: نبذة عن جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

يعتبر إختيار مجال الدراسة خطوة هامة في البحث لكي يستطيع الباحث أن يطابق ما هو نظري مع الجانب التطبيقي، وتختلف خصوصيات كل دراسة، ومن هذا المنطق راعينا في بحثنا هذا إختيار جامعة محمد بوضياف بالمسيلة نظرا للخبرة و الملاحظة لكل جديد أو تغيير يطرأ عليها¹.

المطلب الأول: التعريف بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

تقع جامعة المسيلة على الطريق رقم 65 الرابط بين المسيلة والجزائر العاصمة بدأت النواة الأولى للجامعة في شهر فيفري من عام 1985 في مؤسسة كانت مخصصة لتكوين سائقي الآلات بالمكان المسمى نراع الحاجة الذي يبعد عن المدينة ببضع كيلومترات وذلك بإنشاء معهد وطني للتعليم العالي كانت بدايته بفتح أول فرع تكوين للتقنيين الساميين في الميكانيك بعدد من الأساتذة لتبدأ الانطلاقة مباشرة في شهر سبتمبر من نفس السنة بفتح فرع الجذع المشترك للتكنولوجيا، خاصة مع قدوم بعض الأساتذة الأجانب المتعاونين، وفي شهر فيفري 1986 فتح فرع تسيير التقنيات الحضرية بتكوين قصير المدى (الذي حول من معهد متخصص من مدينة المدية) وفي سبتمبر من عام 1987 بدأ تكوين المهندسين في الميكانيك والهندسة المدنية وقد بدأ في نفس الوقت مشروع بناء المركز الجامعي الذي تم إنجازه في زمن قياسي لتبدأ الدراسة فيه مع بداية السنة الجامعية 1989/1988 وذلك بفتح فرع التجارة وإنشاء معهد وطني ثاني في الهندسة المدنية. ومع بداية السنة الجامعية 1990/1989 أصبح عدد الطلبة يقارب 2000 طالب ليتم الارتقاء من معاهد وطنية إلى مركز جامعي في 07 جويلية 1992 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92/301. لكن الانطلاقة الكمية و النوعية كانت مع بداية سنة 1996 بفتح الكثير من الفروع منها بالخصوص الخدمة الاجتماعية والحقوق مع بداية سنة 1997، ثم فرع الأدب العربي، البيولوجيا، والإعلام الالي والإلكترونيك وغيرها من الفروع ليصل معها عدد الطلبة مع بداية السنة الجامعية 2001/2000 إلى 9000 طالب. هذا التطور الكمي في عدد الطلبة وهياكل الإستقبال و كذلك التطور النوعي في الإختصاصات مكن من ترقية المركز الجامعي إلى جامعة في 18 سبتمبر 2001 وذلك بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 274/01 المؤرخ في 18 سبتمبر 2001.

كما شهدت أيضا الجامعة خلال تلك الفترة إنجازات مهمة سواء كانت في مجال هياكل الإستقبال كإنشاء مكتبة مركزية وقاعة محاضرات ومخابر علمية وبيداغوجية وغير ذلك، وفي مجالات البحث العلمي

¹ الوثائق الداخلية للجامعة.

كإسهامات الأساتذة الباحثين من خلال مشاركتهم في الملتقيات العلمية وطنية ودوليا، وكذا إنتاجاتهم العلمية التي تحصل من خلالها بعضهم على جوائز وترقيات في الدرجات العلمية، كما تميزت أيضا ببعض الإختصاصات البيداغوجية بمستواها الجيد كالجذع المشترك للتكنولوجيا على سبيل المثال لا الحصر الذي إحتل المرتبة الأولى على مستوى الشرق الجزائري عام 1999/1998 في امتحانات السنة الأولى الموحدة في تلك الفترة.

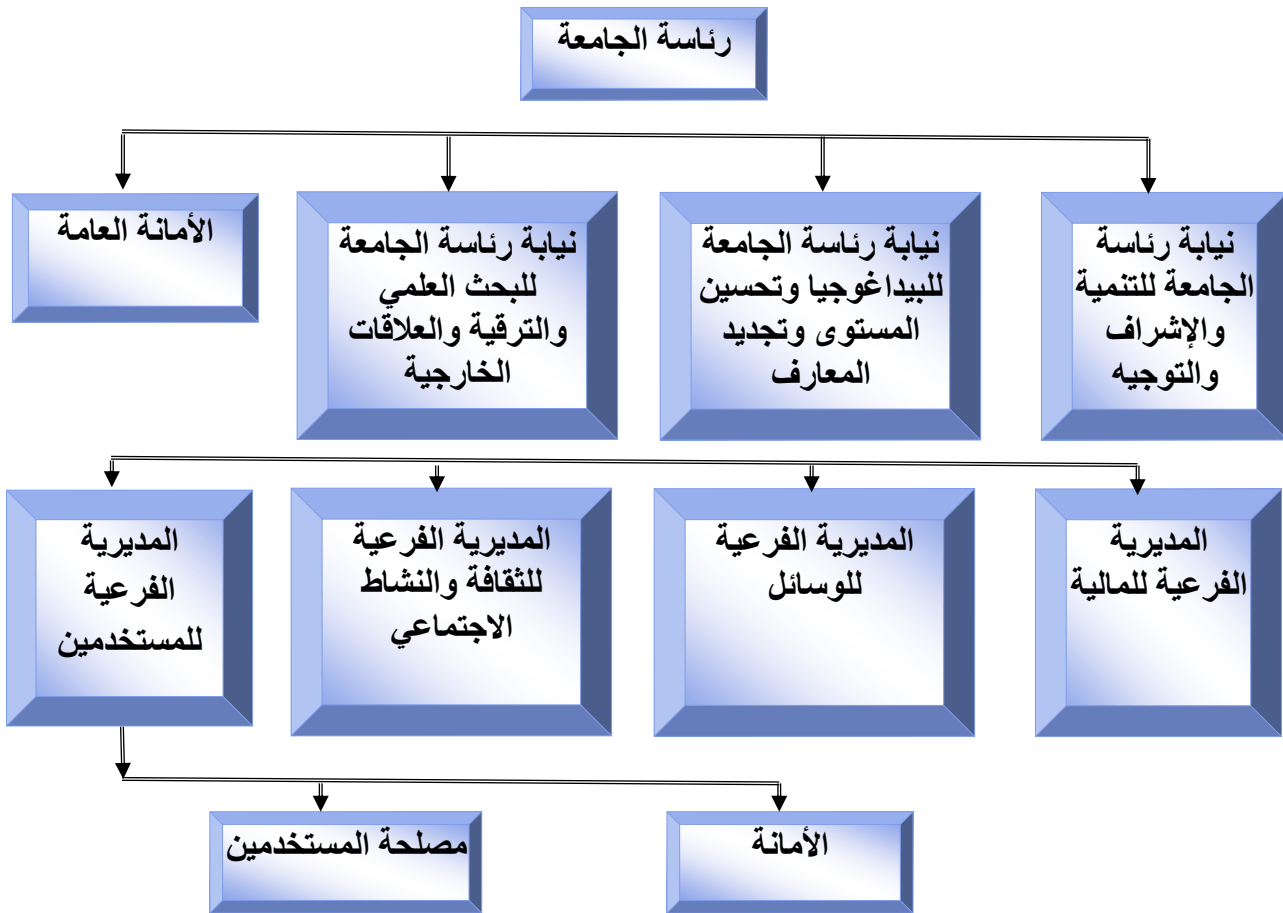
المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

تحتوي جامعة محمد بوضياف ككل الجامعات على هيئات ورئاسة الجامعة وكليات ومعاهد، حيث يضم الهيكل التنظيمي للجامعة ما يلي:

1. **رئاسة الجامعة:** وتضم بدورها 03 نيابات وهي : نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي والتدرج والتكوين المتواصل والشهادات، نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية ونيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه.
2. **الأمانة العامة:** وتضم المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين، المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة، المديرية الفرعية للوسائل والصيانة والمديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية.
3. **المكتبة المركزية:** تضم مصلحة الاقتناء، مصلحة البحث الببليوغرافي ومصلحة التوجيه.
4. **المعاهد:** معهد تسيير التقنيات الحضارية ومعهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.
5. **الكليات:** تتكون جامعة المسيلة من 7 كليات و 23 قسما وفقا لما يلي:

- كلية الرياضيات والإعلام الآلي
- كلية التكنولوجيا
- كلية العلوم
- كلية العلوم الإقتصادية
- كلية الآداب واللغات
- كلية العلوم الإنسانية
- كلية الحقوق والعلوم السياسية

الشكل رقم (01): الهيكل التنظيمي لرئاسة الجامعة



المصدر: الوثائق الداخلية للجامعة

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، والتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

خصص هذا المبحث لعرض الخطوات والإجراءات المنهجية التي تم الاعتماد عليها في إجراء الدراسة الميدانية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، بالإضافة إلى عرض وتحليل بيانات محاور أداة الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

المطلب الأول: أداة جمع بيانات الدراسة

تم الاعتماد على الإستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية لتحقيق أغراض الدراسة، نظرا لما توفره هذه الأداة من إمكانية تجميع أكبر قدر ممكن من البيانات، حيث تم تصميم الإستبيان بالرجوع إلى الدراسات النظرية والتطبيقية حول موضوع البحث، وعرضه على مجموعة من المحكمين في التخصص المدروس وفي مجال الإحصاء من أجل ضبط الصدق الظاهري للإستبيان، وبناءً على التعديلات والملاحظات المقترحة من المحكمين تم الاستقرار على أداة الدراسة النهائية (الملحق 01)، والتي تضمنت قسمين أساسيين هما:

● القسم الأول: خصص لعرض البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة.

● القسم الثاني: والذي تضمن محورين أساسيين:

● المحور الأول: أبعاد أخلاقيات الأعمال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة (25 عبارة)، وقد تم

تقسيم هذا المحور إلى خمسة أبعاد:

1. البعد الأول: العدالة (05 عبارات).

2. البعد الثاني: الأمانة (05 عبارات).

3. البعد الثالث: الثقة (05 عبارات).

4. البعد الرابع: الشفافية (05 عبارات).

5. البعد الخامس: المساءلة (05 عبارات).

● المحور الثاني: الارتباط الوظيفي بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة (09 عبارات).

وفي إطار إعدادنا للإستبيان اعتمدنا على الأسئلة المغلقة والتي تحتمل إحدى الإجابات المحددة والمعرفة مسبقا، بما يمكننا من إجراء المعالجات الإحصائية المناسبة، وتبعاً لذلك استخدمنا سلم ليكرت الرباعي لقياس القسم الثاني من استبيان الدراسة حيث يختار المبحوثين إجابة واحدة من بين أربعة بدائل.

وقد إستبعدنا الخيار الأوسط المحايد الذي يظهر في التدرج الخماسي من أجل إرغام المستجيب على تحديد موقفه وعدم اللجوء إلى الخيار المحايد الأسهل، أخذاً بما إقترحه [Harding 1987]، وبتدرج المقياس ما بين درجة واحد إلى أربعة درجات كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (1): مقياس ليكرت الرباعي

| الإجابات | موافق بشدة | موافق | غير موافق | غير موافق بشدة |
|----------|------------|-------------|-------------|----------------|
| الدرجات | 4 | 3 | 2 | 1 |
| الفئة | [3.25-4] | [2.50-3.25[| [1.75-2.50[| [1-1.75[|
| الاتجاه | عالي جدا | عالي | منخفض | منخفض جدا |

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على سلم ليكرت

المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة

الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من كل الموظفين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وقد تم إختيار عينة الدراسة من الموظفين بالجامعة محل الدراسة بالإعتماد على أسلوب العينة العشوائية، وتكونت عينة الدراسة من 72 فرد، حيث تم توزيع 80 إستبيان، وقد تم إسترجاع 75 استبيان أي بنسبة 93.75% من الاستبيانات الموزعة، واتضح أن 03 استمارات غير صالحة للتحليل الإحصائي بسبب عدم اكتمال الإجابة عليها، وعليه فإن عدد الإستبيانات الصالحة للتحليل الإحصائي 72 إستبيان وهو ما يمثل عدد أفراد عينة الدراسة، وإمتدت فترة توزيع الاستبيانات من 2023/05/10 إلى غاية 2023/05/26، حيث تم الإعتماد على التسليم اليدوي المباشر لجميع الموظفين بالجامعة محل الدراسة.

الفرع الثاني: الأساليب الإحصائية

تم إستخدام برنامج تحليل الحزمة الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS.V26) من أجل العرض والتحليل لمحاوَر أداة الدراسة، وذلك استنادا إلى مجموعة من الاحصائية التالية:

- معامل الارتباط بيرسون.
- معامل ألفا كرونباخ.
- إختبار كلوموغروف سيميرنوف.
- التكرارات والنسب المئوية.

•المتوسط الحسابي.

•الانحراف المعياري.

•تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

•تحليل الانحدار الخطي البسيط.

المطلب الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة

الفرع الأول: صدق الإتساق الداخلي لأداة الدراسة

لمعرفة مدى صدق الاتساق الداخلي لكل عبارة من عبارات أداة الدراسة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه العبارة، تم حساب معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المحور مع الدرجة الكلية للمحور ككل، وذلك لكل محاور الاستبيان.

1. أولاً: صدق الاتساق الداخلي لمحور أبعاد أخلاقيات الأعمال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

الجدول رقم (2): صدق الاتساق الداخلي لمحور أبعاد أخلاقيات الأعمال بجامعة محمد بوضياف

بالمسيلة

| Sig | معامل ارتباط بيرسون | العبارات |
|------------------------------|---------------------------|--|
| البعد الأول: العدالة | | |
| 0.000 | 0.720 | 01 يتم التعامل مع الموظفين بعدالة دون استثناء. |
| 0.016 | 0.283 | 02 أقوم بتأدية واجبي مع الجميع بحيادية تامة. |
| 0.000 | 0.508 | 03 يتم اللجوء إلى القرار الجماعي الصريح اتجاه المخالفات التي يرتكبها الموظفون. |
| 0.000 | 0.779 | 04 يتم التعامل مع جميع الموظفين بمساواة. |
| 0.000 | 0.632 | 05 يتم توزيع المهام على جميع الموظفين بشكل عادل. |
| البعد الثاني: الأمانة | | |
| 0.007 | 0.313 | 01 أقوم بعملتي بإخلاص. |
| 0.000 | 0.445 | 02 أراعي تقديم أقصى قدر من الأداء المهني. |
| 0.002 | 0.360 | 03 أتقيد بساعات العمل المعمول بها. |

| | | | |
|-------------------------------|-------|---|----|
| 0.000 | 0.511 | أحافظ على أسرار العمل في الجامعة. | 04 |
| 0.000 | 0.502 | أحافظ على ممتلكات الجامعة واعتبرها ممتلكاتي الخاصة. | 05 |
| البعد الثالث: الثقة | | | |
| 0.000 | 0.612 | أثق برئيسي المباشر. | 01 |
| 0.000 | 0.579 | يوزع الرئيس المباشر المسؤولية على جميع الموظفين. | 02 |
| 0.000 | 0.675 | يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع الجهد المبذول في العمل. | 03 |
| 0.000 | 0.622 | يوجد ثقة متبادلة بين جميع الموظفين في الجامعة. | 04 |
| 0.000 | 0.747 | تلتزم الجامعة بكل التزاماتها تجاه جميع موظفيها. | 05 |
| البعد الرابع: الشفافية | | | |
| 0.000 | 0.604 | اتقبل كل التوجيهات الصادرة من زملائي ورئيسي بالعمل بصدق. | 01 |
| 0.000 | 0.605 | هناك تنسيق مستمر بين جميع الفروع لتحقيق كفاءة الأداء في المجموعة. | 02 |
| 0.000 | 0.458 | أجيب على جميع تساؤلات الدارة بكل وضوح. | 03 |
| 0.000 | 0.587 | تكافئ المجموعة على السلوك الذي يتصف بالشفافية. | 04 |
| 0.004 | 0.340 | أبادل مع زملائي في العمل الخبرات المكتسبة بهدف تطوير الأداء. | 05 |
| البعد الخامس: المساءلة | | | |
| 0.005 | 0.331 | تعتبر التصرفات غير الأخلاقية مرفوضة بشدة في الجامعة. | 01 |
| 0.003 | 0.348 | توضح الجامعة بشكل دائم اهتمامها ورعايتها للجوانب الأخلاقية. | 02 |
| 0.000 | 0.640 | تسعى الجامعة دائما لزيادة كفاءة موظفيها. | 03 |
| 0.000 | 0.716 | أستطيع التواصل مع رئيسي بشك دائم. | 04 |
| 0.000 | 0.452 | يملك جميع الموظفين رؤية واضحة لأهداف الجامعة. | 05 |

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من البيانات الواردة في الجدول السابق والتي تبين صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول المتعلق بأبعاد أخلاقيات الأعمال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، بأن معاملات ارتباط عبارات المحور الأول مع الدرجة الكلية للمحور الأول دالة إحصائياً عند معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وذات إشارة موجبة، حيث كانت نسبة الارتباط في حدها الأدنى بنسبة 28.30% بقيمة احتمالية (Sig) تساوي 0.016 للعبارة (02) الخاصة بـ "أقوم بتأدية واجبي مع الجميع بحيادية تامة"، وفي حدها الأعلى بنسبة 77.90%

بقيمة احتمالية (Sig) تساوي 0.000 للعبارة (04) الخاصة بـ "يتم التعامل مع جميع الموظفين بمساواة"، وهذا ما يدل على وجود ارتباط متوسط بين العبارات والمحور الأول.

2. ثانيا: صدق الاتساق الداخلي لمحور الارتباط الوظيفي بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

الجدول رقم (3): صدق الاتساق الداخلي لمحور الارتباط الوظيفي بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

| Sig | معامل ارتباط بيرسون | العبارات |
|-------|---------------------|---|
| 0.000 | 0.650 | 01 أتحدث مع الآخرين خارج الجامعة عن المزايا للعمل في جامعتي. |
| 0.000 | 0.622 | 02 لا أتردد في ترشيح جامعتي لأي صديق للعمل بها. |
| 0.000 | 0.515 | 03 أؤيد جامعتي من حيث أهدافها وقيمها ورسالتها. |
| 0.000 | 0.588 | 04 نادرا ما أفكر في ترك العمل بجامعتي. |
| 0.000 | 0.429 | 05 أرغب في أن أكون جزء من الجامعة بالرغم من الفرص الأخرى المتاحة لي خارجها. |
| 0.005 | 0.508 | 06 يصعب التعاون مع الزملاء في أداء عملهم. |
| 0.000 | 0.757 | 07 تشجعني الجامعة دائما على تقديم أفضل ما لدي في العمل كل يوم. |
| 0.000 | 0.583 | 08 أقضي وقتا أطول في العمل وأبذل جهدا أكبر للمشاركة في نجاح الجامعة. |
| 0.000 | 0.743 | 09 يمكنني القيام بما يتجاوز توصيف مهام وظيفتي. |

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من البيانات الواردة في الجدول أعلاه والتي تبين صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني الخاص بالارتباط الوظيفي بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، بأن جميع معاملات ارتباط عبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية للمحور الثاني دالة إحصائيا عند معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، حيث كانت نسبة الارتباط في حدها الأدنى بنسبة 42.90% بقيمة احتمالية (Sig) تساوي 0.000 للعبارة (05) الخاصة بـ "أرغب في أن أكون جزء من الجامعة بالرغم من الفرص الأخرى المتاحة لي خارجها"، وفي حدها الأعلى بنسبة 74.30% بقيمة احتمالية (Sig) تساوي 0.000 للعبارة (09) الخاصة بـ "يمكنني القيام بما

يتجاوز توصيف مهام وظيفتي"، وهذا ما يدل على وجود ارتباط قوي عالي ذات اشارة موجبة بين العبارات والمحور الثاني.

الفرع الثاني: ثبات أداة الدراسة

لإختبار ثبات أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان تم الاعتماد على معامل كرونباخ ألفا لكل محور من محاور الاستبيان وعلى إجمالي محاور أداة الدراسة، حيث يرى العديد من المختصين بأن قيمة معامل كرونباخ ألفا تكون جيدة عندما تكون قيمته أكبر من (0.6)، والجدول الآتي يبيّن نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم (4): ثبات أداة الدراسة

| الرقم | محاور أداة الدراسة | عدد العبارات | معامل كرونباخ ألفا |
|-------|---|--------------|--------------------|
| 02 | أبعاد أخلاقيات الأعمال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة. | 25 | 0.898 |
| 03 | الارتباط الوظيفي بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة. | 09 | 0.713 |
| | إجمالي محاور أداة الدراسة | 34 | 0.900 |

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من البيانات الواردة في الجدول أعلاه تمتع أداة قياس الدراسة ومحاورها بنسبة ثبات عالية جدا، حيث بلغ معامل الثبات لإجمالي محاور أداة الدراسة 0.900، وبالنسبة للمحور الأول أبعاد أخلاقيات الأعمال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة فعامل كرونباخ ألفا بلغ 0.898، ويساوي 0.713 بمحور الارتباط الوظيفي بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، هذا ما يزيد ويعزز من قدرة أداة الدراسة على تحقيق الأهداف والأغراض التي وضعت من أجلها.

المطلب الرابع: وصف خصائص أفراد عينة الدراسة

تم الاعتماد على التكرارات والنسب المئوية لوصف وتحليل أفراد عينة الدراسة حسب خصائصهم العامة والتي تم توزيعها إلى "الجنس، السن، المستوى التعليمي، المنصب الحالي، الخبرة"، ويمكن وصفها وتحليلها في كالتالي:

أولاً: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

يمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب الجنس، في الجدول الآتي:

الجدول رقم (5): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

| الجنس | التكرار | النسبة (%) |
|---------|---------|------------|
| ذكر | 55 | 76.40% |
| أنثى | 17 | 23.60% |
| المجموع | 72 | 100% |

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن غالبية أفراد عينة الدراسة من الذكور والتي جاءت نسبتهم بـ 76.40%، في حين جاءت نسبة الإناث من عينة الدراسة بـ 23.60%.

ثانياً: توزيع أفراد العينة حسب السن

يمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب السن، في الجدول الآتي:

الجدول رقم (6): توزيع أفراد العينة حسب السن

| السن | التكرار | النسبة (%) |
|-------------------------|---------|------------|
| أقل من 25 سنة | 06 | 8.30% |
| من 25 إلى أقل من 35 سنة | 31 | 43.10% |
| من 35 إلى أقل من 45 سنة | 27 | 37.50% |
| 45 سنة فأكثر | 08 | 11.10% |
| المجموع | 72 | 100% |

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أكبر الشرائح العمرية في أفراد عينة الدراسة من ذوي الفئة 25-35 سنة بنسبة 43.10% في حين ما نسبته 37.50% من أفراد عينة الدراسة أعمارهم تتراوح بين 35-45 سنة، تليها الفئة 45 سنة فأكثر والفئة أقل من 25 سنة بنسبة 11.10% و 8.30% على الترتيب.

ثالثا: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

يمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي، من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (7): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

| النسبة (%) | التكرار | المستوى التعليمي |
|------------|---------|------------------|
| 54.20% | 39 | جامعي |
| 34.70% | 25 | ثانوي |
| 11.10% | 08 | تكوين مهني |
| 100% | 72 | المجموع |

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن ما نسبته 54.20% من أفراد عينة الدراسة من ذوي المستوى الجامعي، أما ما نسبته 34.70% من عينة الدراسة فمستواهم ثانوي، في حين ما نسبتهم 11.10% من أفراد عينة الدراسة فكان مستواهم تكوين مهني، وعليه فإن أغلبية أفراد عينة الدراسة من المستوى الجامعي يسمح لهم بالإجابة على عبارات الإستبيان بدقة وكفاءة عالية.

رابعا: توزيع أفراد العينة حسب المنصب الحالي

يمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب المنصب الحالي، في الجدول التالي:

الجدول رقم (8): توزيع أفراد العينة حسب المنصب الحالي

| النسبة (%) | التكرار | المنصب الحالي |
|------------|---------|---------------|
| 11.10% | 08 | أستاذ إداري |
| 33.30% | 24 | أستاذ |
| 38.90% | 28 | موظف |
| 16.70% | 12 | عامل مهني |
| 100% | 72 | المجموع |

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن غالبية أفراد عينة الدراسة يمارسون وظيفة إدارية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة حيث بلغت نسبته 38.90%، تليها وظيفة أستاذ بنسبة 33.30%، منصب عامل مهني وأستاذ إداري بنسبة 16.70% و 11.10% لكل منهما.

خامسا: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

يمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة، في الجدول التالي:

الجدول رقم (9): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

| النسبة (%) | التكرار | الخبرة |
|------------|---------|--------------------------------|
| 52.80% | 38 | أقل من 05 سنوات |
| 19.40% | 14 | من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات |
| 15.30% | 11 | من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة |
| 12.50% | 09 | 15 سنة فأكثر |
| 100% | 72 | المجموع |

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن ما نسبته 52.80% من أفراد عينة الدراسة لديهم خبرة أقل من 05 سنوات في عملهم، وما نسبته 19.40% من عينة الدراسة خبرتهم المهنية تتراوح بين 5-10سنوات، في حين من كانت خبرتهم من 10 إلى أقل من 15 سنة بلغت نسبتهم 15.30%، أما ما نسبته 12.50% من عينة الدراسة أقدميتهم في مجال عملهم أكثر من 15 سنة، ومن التحليل السابق يتبين أن غالبية أفراد عينة من ذوي الخبرة المتوسطة في مجال عملهم.

المطلب الخامس: عرض وتحليل محور أبعاد أخلاقيات الأعمال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

إنطلاقا من مخرجات برنامج SPSS والذي يمثل إجابات أفراد العينة على المحور الأول من أداة الدراسة (التمثلة في الاستبيان)، سنعمل على عرض وتحليل بيانات أبعاد أخلاقيات الأعمال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، من خلال حساب المتوسطات الحسابية للإجابات المستجوبين والانحراف المعياري الخاص بها.

الجدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور أبعاد أخلاقيات الأعمال بجامعة

محمد بوضياف بالمسيلة

| الترتيب | الاتجاه | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العبارات |
|---------|---------|-------------------|-----------------|----------|
|---------|---------|-------------------|-----------------|----------|

| البعد الأول: العدالة | | | | |
|------------------------|-------------|-------|------|---|
| - | عالي | 0.442 | 2.86 | |
| 01 | عالي | 0.638 | 2.71 | يتم التعامل مع الموظفين بعدالة دون استثناء. |
| 02 | عالي | 0.539 | 3.07 | أقوم بتأدية واجبي مع الجميع بحيادية تامة. |
| 03 | عالي | 0.561 | 2.90 | يتم اللجوء إلى القرار الجماعي الصريح اتجاه المخالفات التي يرتكبها الموظفون. |
| 04 | عالي | 0.633 | 2.78 | يتم التعامل مع جميع الموظفين بمساواة. |
| 05 | عالي | 0.573 | 2.85 | يتم توزيع المهام على جميع الموظفين بشكل عادل. |
| البعد الثاني: الأمانة | | | | |
| - | عالي | 0.343 | 3.18 | |
| 01 | عالي | 0.419 | 3.22 | أقوم بعلمي بإخلاص. |
| 02 | عالي | 0.411 | 3.17 | أراعي تقديم أقصى قدر من الأداء المهني. |
| 03 | عالي جدا | 0.436 | 3.25 | ألتزم بساعات العمل المعمول بها. |
| 04 | عالي | 0.496 | 3.08 | أحافظ على أسرار العمل في الجامعة. |
| 05 | عالي | 0.411 | 3.17 | أحافظ على ممتلكات الجامعة واعتبرها ممتلكاتي الخاصة. |
| البعد الثالث: الثقة | | | | |
| - | عالي | 0.443 | 2.72 | |
| 01 | عالي | 0.635 | 2.82 | أثق برئيسي المباشر. |
| 02 | عالي | 0.441 | 2.94 | يوزع الرئيس المباشر المسؤولية على جميع الموظفين. |
| 03 | منخفض | 0.790 | 2.35 | يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع الجهد المبذول في العمل. |
| 04 | عالي | 0.587 | 2.72 | يوجد ثقة متبادلة بين جميع الموظفين في الجامعة. |
| 05 | عالي | 0.580 | 2.79 | تلتزم الجامعة بكل التزاماتها تجاه جميع موظفيها. |
| البعد الرابع: الشفافية | | | | |
| - | عالي | 0.319 | 2.98 | |
| 01 | عالي | 0.391 | 3.04 | أقبل كل التوجيهات الصادرة من زملائي ورئيسي بالعمل بصدق ورحب. |
| 02 | عالي | 0.550 | 2.92 | هناك تنسيق مستمر بين جميع الفروع لتحقيق كفاءة الأداء في المجموعة. |
| 03 | عالي | 0.381 | 3.10 | أجيب على جميع تساؤلات الدارة بكل وضوح. |

| | | | | | |
|----|--|------|-------|------|---|
| 04 | تكافئ المجموعة على السلوك الذي يتصف بالشفافية. | 2.79 | 0.555 | عالي | 5 |
| 05 | أبادل مع زملائي في العمل الخبرات المكتسبة بهدف تطوير الأداء. | 3.06 | 0.441 | عالي | 2 |
| - | البعد الخامس: المساءلة | 2.93 | 0.324 | عالي | - |
| 01 | تعتبر التصرفات غير الأخلاقية مرفوضة بشدة في الجامعة. | 3.11 | 0.461 | عالي | 1 |
| 02 | توضح الجامعة بشكل دائم اهتمامها ورعايتها للجوانب الأخلاقية. | 3.00 | 0.557 | عالي | 3 |
| 03 | تسعى الجامعة دائما لزيادة كفاءة موظفيها. | 2.82 | 0.565 | عالي | 4 |
| 04 | أستطيع التواصل مع رئيسي بشك دائم. | 3.03 | 0.443 | عالي | 2 |
| 05 | يملك جميع الموظفين رؤية واضحة لأهداف الجامعة. | 2.69 | 0.664 | عالي | 5 |
| - | المتوسط الكلي للمحور | 2.94 | 0.288 | عالي | - |

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يلاحظ من الجدول السابق وحسب ترتيب العبارات الخاصة بالبعد الأول الخاص بالعدالة كبعد من أبعاد أخلاقيات الأعمال من المحور الثالث أن أكبر متوسط كان للعبارة (02) قدره 3.07 بانحراف معياري 0.539 وأقل انحراف معياري من بين عبارات هذا البعد، ما يفسر بأن الموظفين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة يقومون وبدرجة عالية بتأدية مختلف مهامهم بحيادية تامة، وفي العبارات (03-05) كانت المتوسطات الحسابية بمقدار (2.90، 2.85، 2.78، 2.71) على الترتيب، ما يدل وبدرجة عالية أنه يتم اللجوء في الجامعة محل الدراسة إلى القرار الجماعي الصريح اتجاه المخالفات التي يرتكبها الموظفون، وأنه يتم توزيع المهام على جميع الموظفين ويتم التعامل معهم بمساواة وبعادلة دون استثناء، وقد بلغ المتوسط الكلي لهذا البعد 2.86 ما يفسر على الالتزام وبدرجة عالية بالعدالة بين الموظفين كبعد من أبعاد أخلاقيات الأعمال في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

ويلاحظ كذلك من الجدول أعلاه وحسب ترتيب العبارات الخاصة بالبعد الثاني الخاص بالأمانة أن المتوسطات الحسابية للعبارات (03-01-02-05-04) قد بلغت (3.25، 3.22، 3.17، 3.17، 3.08) على التوالي، ما يفسر بأن الموظفين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة يتقيدون وبدرجة عالية جدا بالعمل المعمول بها، والقيام بشكل عالي بعملهم بإخلاص واثقان، وتقديم أقصى قدر من الأداء المهني، والمحافظة على ممتلكات الجامعة ويعتبرونها كممتلكاتهم الشخصية، كما وقد بلغ المتوسط الكلي

لهذا البعد 3.18 ما يدل على الالتزام وبدرجة عالية بالأمانة من طرف الموظفين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة كبعد من أبعاد أخلاقيات الأعمال.

ويلاحظ أيضا من الجدول أعلاه وحسب ترتيب العبارات الخاصة بالبعد الثالث الخاص بالثقة أن أكبر متوسط كان للعبارة (02) قدره 2.94 بانحراف معياري 0.441 وهو أقل انحراف معياري من بين عبارات هذا البعد، ما يبين بأن المرؤوسين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة يوزعون المسؤولية بشكل موثوق وعادل على جميع الموظفين بالجامعة، وفي العبارات (03-04-05-01) تبين بأن الموظفين بالجامعة محل الدراسة يتقنون بدرجة عالية ومباشرة بمرؤوسيه، حيث نجد أن إدارة الجامعة تلتزم بجميع التزاماتها تجاه جميع موظفيها، ووجود ثقة متبادلة بين جميع الموظفين في الجامعة بدرجة عالية، كما نجد أن الذي يتقاضاه الموظفون بالجامعة يتناسب بشكل عالي مع الجهد المبذول في العمل، وقد بلغ المتوسط الكلي لهذا البعد الثالث 2.72 ما يدل على الالتزام وبدرجة عالية بالثقة من طرف الموظفين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة كبعد من أبعاد أخلاقيات الأعمال.

ويتضح كذلك من الجدول أعلاه وحسب ترتيب العبارات الخاصة بالبعد الرابع الخاص بالشفافية أن المتوسطات الحسابية للعبارات (04-02-01-05-03) جاءت بمقدار (3.04، 3.06، 3.10)، 2.92، 2.79) على التوالي، ما يدل على أن الموظفين بجامعة محمد بوضياف يقومون وبدرجة عالية بالإجابة على جميع تساؤلات إدارة الجامعة بكل وضوح، ويتبادلون المعلومات مع زملائهم في العمل لاكتساب الخبرات المختلفة بهدف تطوير الأداء، وأنهم يتقبلون كل التوجيهات الصادرة من الزملاء ومن المرؤوسين بالعمل بصدر رحب، بالإضافة إلى هناك تنسيق مستمر بين جميع الفروع لتحقيق كفاءة الأداء في المجموعة، ونجد أن تكافؤ المجموعة على السلوك يتصف وبدرجة عالية بالشفافية، كما وقد بلغ المتوسط الكلي لهذا البعد الرابع 2.98 ما يدل على الالتزام وبدرجة عالية بالشفافية من طرف الموظفين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة كبعد من أبعاد أخلاقيات الأعمال.

ويتضح أيضا من الجدول أعلاه وحسب ترتيب العبارات الخاصة بالبعد الخامس الخاص بالمساءلة أن المتوسطات الحسابية للعبارات (05-03-02-04-01) قدرت بـ (3.11، 3.03، 3.00، 2.82)، 2.69) على الترتيب، ما يفسر بأن التصرفات غير الأخلاقية مرفوضة وبدرجة عالية في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وأن الموظفين يستطيعون التواصل مع مرؤوسيهم رئيسهم بشكل دائم، وأن إدارة الجامعة توضح بشكل دائم اهتمامها ورعايتها للجوانب الأخلاقية وتسعى دائما لزيادة كفاءة موظفيها، حيث نجد جميع الموظفين بالجامعة يملكون رؤية واضحة لأهداف الجامعة ورؤيتها المستقبلية، وقد بلغ

المتوسط الكلي لهذا البعد 2.93 ما يفسر على الالتزام وبدرجة عالية بالمساءلة من طرف الموظفين وإدارة الجامعة كبعد من أبعاد أخلاقيات الأعمال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

وقد بلغ المتوسط الكلي للمحور الثاني 2.94 بانحراف معياري 0.288 وهو انحراف ضعيف يدل على صغیر تشتت إجابات أفراد العينة على هذا المحور الأول، وهذا ما يفسر على توفر وبدرجة عالية أبعاد أخلاقيات الأعمال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

المطلب السادس: عرض وتحليل محور الارتباط الوظيفي بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

الجدول الموالي يلخص المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الثاني والخاص بالارتباط الوظيفي بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

الجدول رقم (11):المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الارتباط الوظيفي بجامعة محمد

بوضياف بالمسيلة

| الترتيب | الاتجاه | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العبارات |
|---------|---------|-------------------|-----------------|--|
| 8 | عالي | 0.655 | 2.72 | أتحدث مع الآخرين خارج الجامعة عن المزايا للعمل في جامعتي. |
| 5 | عالي | 0.513 | 2.82 | لا أتردد في ترشيح جامعتي لأي صديق للعمل بها. |
| 3 | عالي | 0.428 | 2.99 | أريد جامعتي من حيث أهدافها وقيمها ورسالتها. |
| 4 | عالي | 0.744 | 2.85 | نادرا ما أفكر في ترك العمل بجامعتي. |
| 7 | عالي | 0.635 | 2.82 | أرغب في أن أكون جزء من الجامعة بالرغم من الفرص الأخرى المتاحة لي خارجها. |
| 9 | منخفض | 0.610 | 2.22 | يصعب التعاون مع الزملاء في أداء عملهم. |
| 6 | عالي | 0.613 | 2.82 | تشجعني الجامعة دائما على تقديم أفضل ما لدي في العمل كل يوم. |
| 1 | عالي | 0.556 | 3.03 | أقضي وقتا أطول في العمل وأبذل جهدا أكبر للمشاركة في نجاح الجامعة. |
| 2 | عالي | 0.671 | 3.00 | يمكنني القيام بما يتجاوز توصيف مهام وظيفتي. |
| - | عالي | 0.336 | 2.81 | المتوسط الكلي للمحور |

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أعلاه وحسب ترتيب العبارات الخاصة بالمحور الثاني الخاص بالارتباط الوظيفي بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة أن أكبر متوسط كان للعبارة (08) قدره 3.03 بانحراف معياري 0.671، وهذا ما يعني أن الأغلبية من المستجوبين موافقون على هذه العبارة، ما يفسر بأن الموظفين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة يقضون وبدرجة عالية أطول وقت في عملهم وبذل جهدا أكبر للمشاركة في نجاح الجامعة وازدهارها.

وفي العبارات (02-04-03-09) كانت متوسطاتها الحسابية بمقدار (3.00، 2.99، 2.85، 2.82) على الترتيب، ما يدل على أن الموظفين بالجامعة محل الدراسة يمكنهم وبدرجة عالية القيام بما يتجاوز مهام وظيفتهم بهدف تحقيق أهداف الجامعة وقيمها ورسالتها المرغوب تحقيقها أو الوصول إليها، حيث نجد أن الموظفين بجامعة المسيلة لا يرغبون بترك وظيفتهم في أي حال من الأحوال، حيث نجد الموظفين يشجعون أصدقائهم للعمل داخل الجامعة.

وقد كانت المتوسطات الحسابية للعبارات (06-01-05-07) بمقدار (2.82، 2.82، 2.72، 2.22) على التوالي، ما يفسر بأن جامعة محمد بوضياف بالمسيلة تشجع بدرجة عالية ودائمة الموظفين داخلها على تقديم أفضل الأعمال كل يوم، حيث نجد أن الموظفين بها يرغبون في البقاء دائما بالجامعة رغم الفرص المتاحة لهم خارجها، لذلك يشجعون من هم خارج الجامعة عن المزايا التي توجد في الجامعة محل الدراسة، إلا أن الموظفين يجدون صعوبة نوعا ما وبشكل منخفض في التعاون مع زملائهم في أداء مختلف أعمالهم.

وقد بلغ المتوسط الكلي للمحور الثاني 2.81 بانحراف معياري 0.336 وهو انحراف ضعيف يدل على صغیر تشتت إجابات أفراد العينة على هذا المحور الثاني، وهذا ما يبين بأن الارتباط الوظيفي بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة يتميز بدرجة عالية من الارتباط والموثوقية.

المبحث الثالث: إختبار فرضيات الدراسة

خصص هذا المبحث لإختبار فرضيات الدراسة الخاصة بالعلاقات التأثيرية بين المتغيرات، وذلك من أجل معرفة وجود أثر (إيجابي، سلبي) أو عدم وجود (محايد) أثر أخلاقيات الأعمال في تعزيز الارتباط الوظيفي في جامعة المسيلة.

المطلب الأول: إختبار الفرضية الرئيسية

• الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لأخلاقيات الأعمال بأبعادها في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة.

من أجل إختبار الفرضية الرئيسية للدراسة، سيتم تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية نموذج الدراسة، بالإضافة إلى تحليل الانحدار المتعدد لإختبار أثر أخلاقيات الأعمال بأبعادها في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة.

الجدول رقم (12): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر أخلاقيات

الأعمال بأبعادها في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة

| Sig | F المحسوبة | متوسط MS المربعات | درجات DF الحرية | مجموع SS المربعات | مصدر التباين |
|-------|------------|-------------------|-----------------|-------------------|--------------|
| 0.000 | 8.513 | 0.627 | 5 | 3.137 | الانحدار |
| | | 0.074 | 66 | 4.863 | البواقي |
| | | | 71 | 8.000 | الكلي |

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يلاحظ من خلال الجدول أن متوسط المربعات لفروق البواقي بلغت 0.074 وهي قيمة صغيرة جدا تدل على صغر الأخطاء العشوائية للنموذج، وبلغت قيمة F المحسوبة 8.513 والقيمة الاحتمالية Sig تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، ما يفسر على أن النموذج دال إحصائيا في تفسير معادلة الانحدار الخطي المتعدد لأثر أخلاقيات الأعمال بأبعادها في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة، وعليه يستنتج أن النموذج صالح لاختبار الفرضية الرئيسية للدراسة للتنبؤ بالتغير في الارتباط الوظيفي للعاملين كمتغير تابع، من خلال تأثير أخلاقيات الأعمال عليه بأبعادها (العدالة، الأمانة، الثقة، الشفافية، المساواة).

الجدول (13): نتائج تحليل الإنحدار المتعدد لاختبار أثر أخلاقيات الأعمال بأبعادها في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة

| معامل الارتباط = 0.626 (R) | | | معامل التحديد = 0.392 (R^2) | | |
|---|-------------------------|----------------|---------------------------------|------------|--------------------------|
| النموذج | المعاملات غير المعيارية | | المعاملات المعيارية | | القيمة الاحتمالية Sig |
| | B | الخطأ المعياري | Beta | T المحسوبة | |
| الحد الثابت | 0.824 | 0.403 | - | 2.046 | 0.045 |
| العدالة | 0.380 | 0.118 | 0.501 | 3.218 | 0.002 |
| الأمانة | 0.177 | 0.102 | 0.181 | 1.733 | 0.008 |
| الثقة | 0.179 | 0.132 | 0.236 | 1.354 | 0.005 |
| الشفافية | 0.044 | 0.154 | 0.042 | 0.283 | 0.005 |
| المساءلة | 0.324 | 0.151 | 0.312 | 2.146 | 0.036 |
| المتغير التابع: الارتباط الوظيفي للعاملين | | | | | |

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل الارتباط (R) بلغ 0.626 مما يدل وجود ارتباط عالي ايجابي بين أخلاقيات الأعمال بأبعادها والارتباط الوظيفي للعاملين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، في حين بلغ معامل التحديد (R^2) 0.392 وهو قوة تفسيرية متوسطة تفسر بأن الالتزام بأخلاقيات الأعمال من R^2 طرف الموظفين بجامعة المسيلة تفسر ما نسبته 39.20% من التغيرات الحاصلة في الارتباط الوظيفي للعاملين، أما النسبة المتبقية فتعود لمتغيرات عشوائية أخرى غير مدرجة في هذا النموذج. ويلاحظ كذلك من الجدول أعلاه أن الحد الثابت للنموذج قدر بـ 0.824 وهي قيمة الارتباط الوظيفي للعاملين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة عند عدم التزام الموظفين بأخلاقيات الأعمال بأبعادها الخمسة، ويتضح كذلك من جزء المعاملات غير المعيارية للفرضية الرئيسية للدراسة أن البعد الأول لأخلاقيات الأعمال المتمثل في العدالة كان له الأثر الأكبر على تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين بجامعة المسيلة، ذلك لأن العدالة بين كافة الموظفين بالجامعة محل الدراسة يؤدي إلى زيادة وتعزيز ارتباطهم الوظيفي،

حيث بلغت معلمة الميل الحدي لهذا البعد 0.380 ما يفسر بوجود أثر إيجابي، حيث أن أي زيادة في تطبيق العدالة بين الموظفين بوحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة الطردية الايجابية في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين بجامعة المسيلة، وما يؤكد هذا الأثر الإيجابي القيمة الاحتمالية Sig تساوي 0.002 وهي دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05، وجاء في المرتبة الثانية من حيث الأثر على الارتباط الوظيفي للعاملين بجامعة المسيلة بعد المساءلة والذي يمثل البعد الخامس لأخلاقيات الأعمال، حيث بلغت قيمة معلمة الميل الحدي لهذا البعد 0.324 ما يدل على وجود أثر إيجابي، إذ أن أي زيادة أو تحسين في تطبيق بعد المساءلة بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة الطردية الايجابية في تعزيز وتحسين الارتباط الوظيفي للعاملين بجامعة المسيلة، وما يؤكد هذا الأثر الإيجابي قيمة t المحسوبة والتي بلغت 2.146 والقيمة الاحتمالية Sig المرافقة لها تساوي 0.036 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 والتي تدل على معنوية هذا الأثر، في حين جاء في المرتبة الثالثة من حيث الأثر على تحسين وتعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين بعد الثقة وهو البعد الثالث والأهم لأخلاقيات الأعمال بجامعة المسيلة، حيث بلغت قيمة معلمة الميل الحدي لهذا البعد 0.179 ما يشير إلى أن هناك أثر إيجابي، إذ أن أي زيادة في الثقة بين الموظفين بجامعة المسيلة بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة الطردية الايجابية في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين بالجامعة، وما يؤكد هذا الأثر القيمة الاحتمالية Sig المرافقة لها تساوي 0.005 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، وجاء في المرتبة الرابعة من حيث الأثر على تعزيز الرضا الوظيفي بعد الأمانة بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة والذي يمثل البعد الثاني من الأبعاد الخمسة لأخلاقيات الأعمال، حيث بلغت قيمة معلمة الميل الحدي لهذا البعد 0.177 ما يشير إلى أن هناك أثر إيجابي، إذ أن أي زيادة في الأمانة بين الموظفين بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة الايجابية في الارتباط الوظيفي للعاملين بجامعة المسيلة، وما يؤكد هذا الأثر القيمة الاحتمالية Sig المرافقة لها تساوي 0.008 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 ما تدل على معنوية هذا الأثر الإيجابي، وجاء في المرتبة الخامسة والأخيرة من حيث الأثر على تحسين وتعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين بعد الشفافية بجامعة المسيلة والذي يمثل البعد الرابع من أبعاد أخلاقيات الأعمال، حيث بلغت قيمة معلمة الميل الحدي لهذا البعد 0.044 ما يشير إلى أن هناك أثر إيجابي، إذ أن أي زيادة في تطبيق الشفافية بجامعة المسيلة بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة الطردية الإيجابية في تعزيز الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة المسيلة، وما يؤكد هذا الأثر قيمة t المحسوبة والتي قدرت بـ 0.283 والقيمة الاحتمالية Sig المرافقة لها

تساوي 0.005 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، ما تدل على معنوية هذا الأثر الإيجابي، ومما سبق يمكن صياغة العلاقة الرياضية لمعادلة الانحدار الخطي المتعدد، من الشكل التالي:

$$BB=0.824+0.380 (AA1)+0.177(AA2)+0.179(AA3)+0.044(AA4)+0.324(AA5)$$

حيث أن:

•BB: الارتباط الوظيفي للعاملين.

•AA1: العدالة.

•AA2: الأمانة.

•AA3: الثقة.

•AA4: الشفافية.

•AA5: المساءلة.

وبناءً على النتائج السابقة، يتم رفض الفرضية الرئيسية الفائلة: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لأخلاقيات الأعمال بأبعادها في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة"، وهذا ما يعني رفض الفرضية الرئيسية.

المطلب الثاني: اختبار الفرضية الفرعية الأولى

• الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لبعد

العدالة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة.

لاختبار الفرضية الفرعية الأولى سيتم استخدام تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج،

بالإضافة إلى تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر بعد العدالة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من

وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة.

الجدول رقم (14): تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر بعد العدالة في تعزيز

الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة

| القيمة الاحتمالية Sig | F | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين |
|-----------------------|--------|----------------|--------------|----------------|--------------|
| 0.000 | 29.792 | 2.388 | 1 | 2.388 | الانحدار |
| | | 0.080 | 70 | 5.612 | البواقي |
| | | | 71 | 8.000 | الكلية |

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن متوسط المربعات لفروق البواقي قدر بـ 0.080 وهي قيمة صغيرة جدا تشير إلى صغر الأخطاء العشوائية، كما بلغت قيمة F المحسوبة 29.792 وكانت القيمة الاحتمالية (Sig) المرافقة لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، هذا ما يشير إلى أن النموذج دال إحصائيا في تفسير معادلة الانحدار الخطي البسيط لأثر بعد العدالة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة، وعليه يستنتج أن النموذج صالح لاختبار الفرضية الفرعية الأولى للتمكن من التنبؤ بالارتباط الوظيفي للعاملين من خلال تأثير العدالة عليه والتي تمثل البعد الأول لأخلاقيات الأعمال.

الجدول رقم (15): تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر بعد العدالة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين

من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة

| معامل التحديد = R^2 = 0.299 | | | معامل الارتباط = R = 0.546 | | |
|-------------------------------|------------|---------------------|------------------------------|-------|-------------|
| القيمة الاحتمالية Sig | T المحسوبة | المعاملات المعيارية | المعاملات غير المعيارية | | النموذج |
| | | Beta | الخطأ المعياري | B | |
| 0.000 | 7.371 | - | 0.220 | 1.621 | الحد الثابت |
| 0.000 | 5.458 | 0.546 | 0.076 | 0.415 | العدالة |

المتغير التابع: الارتباط الوظيفي للعاملين

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل الارتباط (R) بلغ 0.546 مما يدل وجود ارتباط متوسط ايجابي بين بعد العدالة والارتباط الوظيفي للعاملين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، في حين بلغ معامل التحديد (R^2) 0.299 وهو قوة تفسيرية متوسطة تفسر بأن الالتزام بالعدالة بجامعة المسيلة تفسر ما نسبته 29.90% من التغيرات الحاصلة في الارتباط الوظيفي للعاملين. ويتضح أيضا من الجدول أعلاه أن قيمة الحد الثابت للنموذج بلغت 1.621 وهي القيمة المقدرة للارتباط الوظيفي للعاملين بجامعة المسيلة عند عدم تطبيقها لبعد العدالة مع الموظفين كبعد من أبعاد أخلاقيات الأعمال، حيث بلغت قيمة معلمة الميل الحدي للعدالة 0.415 والتي تشير إلى أن هناك أثر إيجابي، بحيث أنه كلما كان زيادة أو تحسين في التعامل بعدالة مع الموظفين بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة الطردية الايجابية في الارتباط الوظيفي للعاملين بجامعة المسيلة بمقدار 0.415 درجة، وما يعزز هذا الأثر قيمة t المحسوبة والتي بلغت 5.458 والقيمة الاحتمالية (Sig) المرافقة لها 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 والتي تشير على معنوية هذا الأثر الايجابي، وبناءً على ما سبق يمكن صياغة معادلة الانحدار الخطي البسيط، وفق النموذج التالي:

$$BB=1.621+0.415 (AA1)$$

حيث أن:

●BB: الارتباط الوظيفي للعاملين.

●AA1: العدالة.

ووفقا للنتائج السابقة، يتم رفض الفرضية الفرعية الأولى القائلة: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لبعد العدالة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة"، وهذا ما يعني رفض الفرضية الأولى.

المطلب الثالث: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

● الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لبعد

الأمانة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة.

من أجل اختبار الفرضية الفرعية الثانية سنقوم باستخدام تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج، بالإضافة إلى تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر بعد الأمانة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة.

الجدول رقم (16): تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر بعد الأمانة في تعزيز

الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة

| القيمة الاحتمالية Sig | F | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين |
|-----------------------|-------|----------------|--------------|----------------|--------------|
| 0.021 | 5.591 | 0.592 | 1 | 0.592 | الانحدار |
| | | 0.106 | 70 | 7.408 | البواقي |
| | | | 71 | 8.000 | الكلية |

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من خلال أرقام الجدول أعلاه أن متوسط المربعات لفروق البواقي قدر بـ 0.106 وهي قيمة صغيرة تشير إلى صغر الأخطاء العشوائية، وبلغت قيمة F المحسوبة 5.591 وكانت القيمة الاحتمالية (Sig) المرافقة لها تساوي 0.021 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، هذا ما يشير إلى أن النموذج دال إحصائياً في تفسير معادلة الانحدار الخطي البسيط لأثر بعد الأمانة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة، وعليه يستنتج أن النموذج صالح لاختبار الفرضية الفرعية الثانية للتمكن من التنبؤ بالارتباط الوظيفي للعاملين من خلال تأثير الأمانة عليه والتي تمثل البعد الثاني لأخلاقيات الأعمال.

الجدول رقم (17): تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر بعد الأمانة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين

من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة

| معامل التحديد = R^2 = 0.074 | | | معامل الارتباط = R = 0.272 | | |
|-------------------------------|------------|---------------------|------------------------------|-------|-------------|
| القيمة الاحتمالية Sig | T المحسوبة | المعاملات المعيارية | المعاملات غير المعيارية | | النموذج |
| | | Beta | الخطأ المعياري | B | |
| 0.000 | 5.457 | - | 0.359 | 1.962 | الحد الثابت |
| 0.021 | 2.365 | 0.272 | 0.112 | 0.266 | الأمانة |

المتغير التابع: الارتباط الوظيفي للعاملين

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من خلال أرقام الجدول أعلاه أن معامل الارتباط (R) بلغ 0.272 مما يدل وجود ارتباط ضعيف ايجابي بين بعد الأمانة والارتباط الوظيفي للعاملين بجامعة المسيلة، في حين بلغ معامل التحديد (R^2) 0.074 وهو قوة تفسيرية ضعيفة تفسر بأن الالتزام بالأمانة بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة المسيلة تفسر ما نسبته 07.40% من التغيرات الحاصلة في الارتباط الوظيفي للعاملين. ويلاحظ أيضا من أرقام الجدول أعلاه أن قيمة الحد الثابت للنموذج بلغت 1.962 وهي قيمة الارتباط الوظيفي للعاملين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة عند عدم تطبيقها لبعد الأمانة مع الموظفين كبعد من أبعاد أخلاقيات الأعمال، حيث بلغت قيمة معلمة الميل الحدي للأمانة 0.266 والتي تدل على الأثر ايجابي، بحيث أنه كلما كان زيادة أو تحسين في التعامل بأمانة مع كافة الموظفين بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة الطردية الايجابية في الارتباط الوظيفي للعاملين بجامعة المسيلة بمقدار 0.266 درجة، وما يعزز هذا الأثر الايجابي القيمة الاحتمالية (Sig) المرافقة لها 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وعلى ما سبق يمكن صياغة معادلة الانحدار الخطي البسيط، وفق النموذج الآتي:

$$BB=1.962+0.266 (AA2)$$

حيث:

•BB: الارتباط الوظيفي للعاملين.

•AA2: الأمانة.

وبناءً على النتائج السابقة، يتم رفض الفرضية الفرعية الثانية القائلة: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لبعد الأمانة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة"، وهذا ما يعني رفض الفرضية الثانية.

المطلب الرابع: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

• الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لبعد

الثقة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة.

لاختبار الفرضية الفرعية الأولى سيتم استخدام تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج،

بالإضافة إلى تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر بعد الثقة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من

وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة.

الجدول رقم (18): تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر بعد الثقة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة

| القيمة الاحتمالية Sig | F | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين |
|-----------------------|-------|----------------|--------------|----------------|--------------|
| 0.003 | 9.469 | 0.953 | 1 | 0.953 | الانحدار |
| | | 0.101 | 70 | 7.047 | البواقي |
| | | | 71 | 8.000 | الكلية |

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن متوسط المربعات لفروق البواقي قدر بـ 0.101 وهي قيمة صغيرة تشير إلى صغر الأخطاء العشوائية، كما بلغت قيمة F المحسوبة 9.469 وكانت القيمة الاحتمالية (Sig) المرافقة لها تساوي 0.003 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، هذا ما يشير إلى أن النموذج دال إحصائياً في تفسير معادلة الانحدار الخطي البسيط لأثر بعد الثقة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة، وعليه يستنتج أن النموذج صالح لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة للتمكن من التنبؤ بالارتباط الوظيفي للعاملين من خلال تأثير بعد الثقة عليه والذي يمثل البعد الثالث لأخلاقيات الأعمال.

الجدول رقم (19): تحليل الانحدار البسيط لاختبار بعد الثقة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة

| معامل التحديد = R^2 = 0.119 | | | معامل الارتباط = R = 0.345 | | |
|---|------------|---------------------|----------------------------|-------|-------------|
| القيمة الاحتمالية Sig | T المحسوبة | المعاملات المعيارية | المعاملات غير المعيارية | | النموذج |
| | | Beta | الخطأ المعياري | B | |
| 0.000 | 8.936 | - | 0.234 | 2.095 | الحد الثابت |
| 0.003 | 3.077 | 0.345 | 0.085 | 0.261 | الثقة |
| المتغير التابع: الارتباط الوظيفي للعاملين | | | | | |

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل الارتباط (R) بلغ 0.345 مما يدل وجود ارتباط متوسط ايجابي بين بعد الثقة والارتباط الوظيفي للعاملين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، في حين بلغ معامل التحديد (R^2) 0.119 وهو قوة تفسيرية ضعيفة تفسر بأن الالتزام بالثقة بجامعة المسيلة تفسر ما نسبته 11.90% من التغيرات الحاصلة في الارتباط الوظيفي للعاملين، أما النسبة المتبقية فتعود لمتغيرات عشوائية أخرى غير مدرجة في هذا النموذج.

ويتضح أيضا من الجدول أعلاه أن قيمة الحد الثابت للنموذج بلغت 2.095 وهي القيمة المقدرة للارتباط الوظيفي للعاملين بجامعة المسيلة عند عدم تطبيقها لبعد الثقة بين الموظفين كبعد من أبعاد أخلاقيات الأعمال، حيث بلغت قيمة معلمة الميل الحدي للثقة 0.261 والتي تشير إلى أن هناك أثر إيجابي، بحيث أنه كلما كان زيادة أو تحسين في التعامل بثقة مع الموظفين بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة الطردية الايجابية في الارتباط الوظيفي للعاملين بجامعة المسيلة بمقدار 0.621 درجة، وما يعزز هذا الأثر قيمة t المحسوبة والتي بلغت 3.077 والقيمة الاحتمالية (Sig) المرافقة لها 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 والتي تشير على معنوية هذا الأثر الايجابي، وبناءً على ما سبق يمكن صياغة معادلة الانحدار الخطي البسيط، وفق النموذج التالي:

$$BB=2.095+0.261 (AA3)$$

حيث أن:

• **BB:** الارتباط الوظيفي للعاملين.

• **AA3:** بعد الثقة.

وبناءً على النتائج السابقة، يتم رفض الفرضية الفرعية الثالثة القائلة: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لبعد الثقة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة"، وهذا ما يعني رفض الفرضية الثالثة.

المطلب الخامس: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

• **الفرضية الفرعية الرابعة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لبعد

الشفافية في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة.

من أجل الفرضية الفرعية الرابعة سنعمل على استخدام تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية

النموذج، بالإضافة إلى تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر بعد الشفافية في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة.

الجدول رقم (20): تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر بعد الشفافية في

تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة

| القيمة الاحتمالية Sig | F | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين |
|-----------------------|-------|----------------|--------------|----------------|--------------|
| 0.038 | 4.481 | 0.481 | 1 | 0.481 | الانحدار |
| | | 0.107 | 70 | 7.518 | البواقي |
| | | | 71 | 8.000 | الكلية |

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتبين من الجدول السابق أن متوسط المربعات لفروق البواقي بلغ 0.107 وهي قيمة صغيرة تدل على صغر الأخطاء العشوائية، وبلغت قيمة F المحسوبة 4.481 والقيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.038 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، ما يشير إلى أن النموذج دال إحصائياً في تفسير معادلة الانحدار الخطي البسيط لأثر بعد الشفافية في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة، وعليه يستنتج أن النموذج صالح لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة للتمكن من التنبؤ بالارتباط الوظيفي للعاملين من خلال تأثير بعد الشفافية عليه والذي يمثل البعد الرابع لأخلاقيات الأعمال.

الجدول رقم (21): تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر بعد الشفافية في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين

من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة

| معامل التحديد = R^2 = 0.060 | | | معامل الارتباط = R = 0.245 | | |
|-------------------------------|------------|---------------------|------------------------------|-------|-------------|
| القيمة الاحتمالية Sig | T المحسوبة | المعاملات المعيارية | المعاملات غير المعيارية | | النموذج |
| | | Beta | الخطأ المعياري | B | |
| 0.000 | 5.570 | - | 0.366 | 2.037 | الحد الثابت |
| 0.038 | 2.117 | 0.245 | 0.122 | 0.258 | الشفافية |

المتغير التابع: الارتباط الوظيفي للعاملين

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن معامل الارتباط (R) بلغ 0.245 مما يدل وجود ارتباط ضعيف ايجابي بين بعد الشفافية والارتباط الوظيفي للعاملين بجامعة المسيلة، في حين بلغ معامل التحديد (R^2) 0.060 وهو قوة تفسيرية ضعيفة تفسر بأن الالتزام بالشفافية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة تفسر ما نسبته 6% من التغيرات الحاصلة في الارتباط الوظيفي للعاملين. ونلاحظ كذلك من الجدول أعلاه أن قيمة الحد الثابت للنموذج بلغت 2.037 وهي قيمة الارتباط الوظيفي للعاملين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة عند عدم تطبيقها لبعد الشفافية بين الموظفين كبعد من أبعاد أخلاقيات الأعمال، حيث بلغت قيمة معلمة الميل الحدي للشفافية 0.258 والتي تشير إلى أن هناك أثر ايجابي، بحيث أنه كلما كان زيادة أو تحسين في التعامل بشفافية بين الموظفين بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة الطردية الايجابية في الارتباط الوظيفي للعاملين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة بمقدار 0.258 درجة، وما يعزز القيمة الاحتمالية (Sig) التي تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وعليه يمكن صياغة معادلة الانحدار الخطي البسيط، وفق النموذج الآتي:

$$BB=2.037+0.258 (AA4)$$

حيث أن:

• **BB:** الارتباط الوظيفي للعاملين.

• **AA4:** الشفافية.

وبناءً على النتائج السابقة، يتم رفض الفرضية الفرعية الرابعة القائلة: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لبعد الشفافية في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة"، وهذا ما يعني رفض الفرضية الرابعة.

المطلب السادس: اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

• **الفرضية الفرعية الخامسة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لبعد

المساءلة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة.

لاختبار الفرضية الفرعية الخامسة سنقوم باستخدام تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية

النموذج، بالإضافة إلى تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر بعد المساءلة في تعزيز الارتباط الوظيفي

للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة.

الجدول رقم (22): تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر بعد المساءلة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة

| القيمة الاحتمالية Sig | F | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين |
|-----------------------|--------|----------------|--------------|----------------|--------------|
| 0.000 | 25.134 | 2.114 | 1 | 2.114 | الانحدار |
| | | 0.084 | 70 | 5.886 | البواقي |
| | | | 71 | 8.000 | الكلية |

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن متوسط المربعات لفروق البواقي قدر بـ 0.084 وهي قيمة صغيرة جدا تشير إلى صغر الأخطاء العشوائية، وبلغت قيمة F المحسوبة 25.134 وكانت القيمة الاحتمالية (Sig) المرافقة لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، هذا ما يشير إلى أن النموذج دال إحصائيا في تفسير معادلة الانحدار الخطي البسيط لأثر بعد المساءلة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة، وعليه يستنتج أن النموذج صالح لاختبار الفرضية الفرعية الخامسة للتمكن من التنبؤ بالارتباط الوظيفي للعاملين من خلال تأثير بعد المساءلة عليه والذي يمثل البعد الخامس لأخلاقيات الأعمال.

الجدول رقم (23): تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر بعد المساءلة في تعزيز الارتباط الوظيفي

للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة

| معامل التحديد = R^2 = 0.264 | | | معامل الارتباط = 0.514 (R) | | |
|---|------------|---------------------|----------------------------|-------|-------------|
| القيمة الاحتمالية Sig | T المحسوبة | المعاملات المعيارية | المعاملات غير المعيارية | | النموذج |
| | | Beta | الخطأ المعياري | B | |
| 0.000 | 3.980 | - | 0.313 | 1.246 | الحد الثابت |
| 0.000 | 5.013 | 0.514 | 0.106 | 0.533 | المساءلة |
| المتغير التابع: الارتباط الوظيفي للعاملين | | | | | |

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن معامل الارتباط (R) بلغ 0.514 مما يدل وجود ارتباط متوسط ايجابي بين بعد المساءلة والارتباط الوظيفي للعاملين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، في حين بلغ معامل التحديد (R^2) 0.264 وهو قوة تفسيرية ضعيفة تفسر بأن الالتزام بالمساءلة بجامعة المسيلة تفسر ما نسبته 26.40% من التغيرات الحاصلة في الارتباط الوظيفي للعاملين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، أما النسبة المتبقية فتعود لمتغيرات عشوائية أخرى غير مدرجة في هذا النموذج. ويتبين كذلك من الجدول السابق أن قيمة الحد الثابت للنموذج بلغت 1.246 وهي القيمة القدرة للارتباط الوظيفي للعاملين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة عند عدم تطبيقها لبعدها بالمساءلة مع الموظفين كبعد من أبعاد أخلاقيات الأعمال، حيث بلغت قيمة معلمة الميل الحدي للمساءلة 0.533 والتي تشير إلى أن هناك أثر إيجابي، بحيث أنه كلما كان زيادة أو تحسين في التعامل بالمساءلة بين الموظفين بوحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة الطردية الايجابية في الارتباط الوظيفي للعاملين بجامعة المسيلة بمقدار 0.533 درجة، وما يعزز هذا الأثر قيمة t المحسوبة والتي قدرت بـ 5.013 والقيمة الاحتمالية المرافقة لها 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 والتي تدل على معنوية هذا الأثر الايجابي، ومما سبق يمكن صياغة معادلة الانحدار الخطي البسيط، وفق النموذج التالي:

$$BB=1.246+0.533 (AA5)$$

حيث أن:

•BB: الارتباط الوظيفي للعاملين.

•AA5: المساءلة.

وبناءً على النتائج السابقة، يتم رفض الفرضية الفرعية الخامسة القائلة: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$) لبعدها بالمساءلة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة"، وهذا ما يعني رفض الفرضية الخامسة.

خلاصة الفصل الثاني:

تم من خلال هذا الفصل دراسة أثر أخلاقيات الأعمال في تعزيز الارتباط الوظيفي بدراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وباستخدام أداة قياس الدراسة المتمثلة في الاستبيان وعينة متكونة من 72 موظف بالجامعة محل الدراسة، توصلت نتائج الدراسة إلى أنه يتوفر بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة أبعاد أخلاقيات الأعمال وبدرجة عالية، وأن الارتباط الوظيفي للموظفين بالجامعة يتميز بدرجة عالية من الارتباط والموثوقية، بالإضافة إلى أنه يوجد أثر إيجابي لأبعاد أخلاقيات الأعمال سواء كانت مجتمعة أو منفصلة على تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

خاتمة

خاتمة:

نجاح شركة أو منظمة ما يعتمد على إهتمامها بالجانب الأخلاقي لموظفيها، حيث تحتل أخلاقيات الأعمال حيزا كبيرا في الإدارة المعاصرة، لذا على الشركات والمنظمات إنتقاء موردها البشري بشكل جيد، وتوفير الحاجات اللازمة لإشباع رغباتهم والإستماع لهم كي يحبوا وظيفتهم ولا يئسوا منها وكي يشعروا بالراحة في مكان عملهم حتى يبذلوا أقصى جهد و يعملوا بتقان وإتقان، فالبيئة الملائمة للعمل تجعل العامل يتحلى بأخلاقيات الأعمال، التي تجعلهم بدورها مرتبطين وظيفيا، وهذا يعني أن المنظمة في طريقها الصحيح نحو النجاح، وفي طريقها الصحيح نحو مستقبل مشرق، وهذا ما وجدنا عليه جامعة محمد بوضياف بالمسيلة في دراستنا هذه، حيث أن موظفيها يتحلون بأخلاقيات الأعمال بدرجة كبيرة، وتتوفر فيهم جميع أبعادها [الثقة والأمانة والعدالة والشفافية والمساءلة] هذه الصفات اللازمة جعلتهم مرتبطين وظيفيا ويتمتعون بموثوقية عالية، وهذا ما يفسر النجاحات المتتالية لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة خلال السنوات السابقة، التي جعلتها تصدر تصنيف الجامعات الجزائرية في شتى المجالات.

2- النتائج:

- يتوفر وبدرجة عالية للموظفين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة أبعاد أخلاقيات الأعمال بأبعاد الخمسة.
- الارتباط الوظيفي للموظفين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة يتميز بدرجة عالية من الارتباط والموثوقية.
- تؤثر أخلاقيات الأعمال بأبعادها الخامسة مجتمعة بشكل إيجابي في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- يوجد أثر إيجابي لبعد العدالة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- بعد الأمانة يؤثر إيجابيا في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- يوجد أثر إيجابي لبعد الثقة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

- بعد الشفافية يؤثر إيجابيا في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- يوجد أثر إيجابي لبعء المساءلة في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

3-الاقتراحات:

- ضرورة الحفاظ على مستوى عالي من الإلتزام بأخلاقيات الأعمال في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- دراسة وتحليل العناصر المكونة لأخلاقيات الأعمال بجميع أبعادها مهمة باعتبارها أحد المرتكزات لضمان نجاح المنظمات.
- أهمية تعزيز الارتباط الوظيفي في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة لما يقدمه هذا الارتباط للعاملين من فوائد.
- العمل على تحديث برامج لقياس الارتباط الوظيفي للعاملين بالمنظمة.
- المتابعة والوقوف على ما يواجه العاملين من مشاكل سلوكية أو تنظيمية والعمل على مواجهتها وحلها.

4- آفاق الدراسة:

- و حرصاً على إثراء ميدان الدراسة بالبحوث العلمية التي تتناول موضوعات مماثلة، فإن الباحث يقترح إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بالموضوع من خلال أبعاد مختلفة.

المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: باللغة العربية

الكتب:

1. عبد الحميد المغربي (2005)، إدارة الموارد البشرية لبناء دعائم استراتيجيات القرن الحادي والعشرين، المنصورة، مصر: المكتبة العصرية.
 2. مجد الدين الفيروز أبادي (2005)، القاموس المحيط، لبنان: مؤسسة الرسالة للنشر.
 3. محمد عبد الفتاح ياغي (2001)، الأخلاقيات في الإدارة، القاهرة: اليقظة للنشر والتوزيع.
 4. نجم عبود نجم (2006)، أخلاقيات الإدارة، ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، عمان: دار الوراق للنشر والتوزيع.
 5. نجم عبود نجم (2006)، أخلاقيات الإدارة، ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، عمان: دار الوراق للنشر والتوزيع.
- #### المذكرات والأطروحات:
1. أمنية بودراع، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية، مذكرة ماجستير، جامعة المسيلة، 2013.
 2. إيمان صلاح المنطاوي، أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي، دراسة تطبيقية على مؤسسة الأهرام، مذكرة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، جامعة طنطا، مصر، 2007.
 3. إيمان طاهر سيد عباس (2017)، أثر الإتصال الداخلي في تحقيق الارتباط الوظيفي للعاملين في المنظمات المصرية، أطروحة دكتوراه في الإعلام، كلية الإعلام، جامعة القاهرة.
 4. رعدة مريات (2012)، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في عمان، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
 5. سناء محمود أحمد سليمان (2014). أثر أخلاقيات الأعمال على الأداء الوظيفي، دراسة حالة في بنك القاهرة عمان، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة عمان العربية.

6. معتصم موسى مطلق العودات (2019)، أثر أخلاقيات الأعمال في تعزيز الارتباط الوظيفي، دراسة تطبيقية على مجموعة سامح للاستثمار، مذكرة ماجستير غير منشورة في إدارة الموارد البشرية، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية.
7. معتصم موسى مطلق العودات، أثر أخلاقيات الأعمال في تعزيز الإرتباط الوظيفي، دراسة تطبيقية، مذكرة ماجستير تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، 2019.
8. نور الدين عيواز (2017)، الصحة التنظيمية وعلاقتها بالارتباط الوظيفي للعامل بالمؤسسة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.
9. هبة مصطفى محمد صلاحات، تأثير التكنولوجيا المتطورة High Tech على الاندماج الوظيفي: دراسة حالة شركة عسل للبرمجيات وخدمات تكنولوجيا المعلومات، مذكرة بكالوريوس أنظمة معلومات حاسوبية غير منشورة، جامعة بيت لحم، فلسطين، 2018.
10. وهيبة حمويه، أثر العوامل التنظيمية على الارتباط الوظيفي، دراسة ميدانية على عينة من العمال في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار، مذكرة ماستر أكاديمي تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- المجلات:**

1. بشرى محمد علوان، تأثير الاستقرار المهني على المرتكزات الفلسفية للاستغراق الوظيفي: دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من كبار السن في العتبة العباسية المقدسة، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد 10، جامعة بابل، العراق العدد 3، 2018.
2. خالد عبد السلام دهليز ومحمد حسن خليل حمد (2016)، أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 24، العدد 04، .
3. خليل اسماعيل ماضي، أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة الإسكان والأشغال العامة الفلسطينية في قطاع غزة، مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات، المجلد الثالث، سبتمبر 2016.
4. سعد علي حمود العنزي، رنا ناصر صبر، دور الاستغراق الوظيفي للعاملين في ضمان ولاء الزبون: بحث تطبيقي في عينة من المصارف العراقية الخاصة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 23، العدد 99، 2017.

5. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، دراسة ميدانية، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد الثاني، الزقازيق، مصر، 2004.
6. عطالله بشير النويقة (2015)، أثر أخلاقيات الأعمال، والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية، دراسة حالة في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة، مجلة دراسات العلوم الادارية، المجلد 43، العدد1، عمان، الأردن.
7. علي رزاق جواد العابدي، الرشاقة التنظيمية مدخل استراتيجي في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين: دراسة تجريبية لعينة من شركات القطاع الصناعي في وزارة الصناعة والمعادن، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية البحوث الاقتصادية، المجلد 8، العدد 24، 2012.
8. نهاية عبد الهادي التلبناني، محم جودت فارس، رافع يوسف الوحيدي، القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، المجلد الأول، عدد02، 2015.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

1. Hosmer, T (2006), the Ethics of Management, New York: Mc Grew Hill.
2. Hosmer, T, (2006), The Ethics of Management, New York: Mc Grew Hill.
3. P.Yukthamarani Permarupan , Abdullah Al- mamun, Roselina Ahmad Saufi (2013), Quality of work life on employees job involvementand affective commitment between the public and private sector in malaysia, Asian Social Science, V 9, N 7.
4. Weiss, J (2006), Business Ethics, 4th edition, Australia: Thomson south-Western.

الملاحق

الملحق (01) استمارة استبيان

جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر

كلية العلوم الاقتصادية

قسم علوم التسيير

السيدات والآسات المحترمات، السادة المحترمين:

تحية طيبة وبعد:

يقوم الباحثان بإجراء دراسة ميدانية تهدف إلى معرفة أثر أخلاقيات الأعمال في تعزيز الارتباط الوظيفي، دراسة تطبيقية، جامعة المسيلة، وتأتي هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر تخصص إدارة إستراتيجية، ويأمل الباحثان من حضراتكم الإجابة على أسئلة هذه الاستبانة بكل صراحة وموضوعية وشفافية، حيث يعتبر حرصكم على تقديم المعلومات الكافية والمطلوبة بدقة لأنه سيؤدي إلى تقييم أفضل لموضوع البحث.

نرجو من حضراتكم مع جزيل الشكر والإمتنان التكرم بالإجابة على فقراتها بوضع إشارة v عند الفقرة المناسبة مع العلم أن هذه الإستمارة هي لغايات البحث العلمي فقط أشكركم سلفاً لحسن التعاون.

| | |
|--|-----------------------------------|
| أثر أخلاقيات الأعمال في تعزيز الارتباط الوظيفي، دراسة تطبيقية، جامعة المسيلة | |
| الجزء الأول: البيانات الديموغرافية | |
| الجنس: ذكر] [| أنثى] [|
| العمر: أقل من 25 سنة] [| من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة] [|
| من أقل من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة] [| 45 سنة فأكثر] [|
| الجزء الثاني: المعلومات العلمية والمهنية | |
| المستوى العلمي: توجيهي] [| دبلوم] [|
| بكالوريا] [| دكتوراه] [|
| نوع العمل: | ماجستير] [|
| عدد سنوات الخدمة: أقل من 5 سنوات] [| من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات] [|
| 10 سنوات فأكثر] [| |

| الرقم | العبارة | غير موافق تماما | غير موافق | موافق | موافق تماما |
|--------------------------------|--|-----------------|-----------|-------|-------------|
| المحور الأول: العدالة | | | | | |
| 1 | يتم التعامل مع الموظفين بعدالة دون استثناء | | | | |
| 2 | أقوم بتأدية واجبي مع الجميع بحيادية تامة | | | | |
| 3 | يتم اللجوء إلى القرار الجماعي الصريح اتجاه المخالفات التي يرتكبها الموظفون | | | | |
| 4 | يتم التعامل مع الجميع بمساواة | | | | |
| 5 | يتم توزيع المهام على الجميع بشكل عادل | | | | |
| المحور الثاني: الأمانة | | | | | |
| 1 | أقضي ساعات العمل بإخلاص | | | | |
| 2 | أؤدي عملي بضمير | | | | |
| 3 | أحسن استخدام السلطات التي منحتها الإدارة لي | | | | |
| 4 | أحافظ على سرية المعلومات والبيانات والوثائق التي أطلع عليها وأستخدمها وفقا للقانون | | | | |
| المحور الثالث: الثقة | | | | | |
| 1 | أثق برئيسي المباشر | | | | |
| 2 | يوزع الرئيس المباشر المسؤولية على الجميع | | | | |
| 3 | يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع الجهد المبذول في العمل | | | | |
| 4 | يوجد ثقة متبادلة بين جميع العاملين في المجموعة | | | | |
| المحور الرابع: الشفافية | | | | | |
| 1 | أقبل كل التوجيهات الصادرة من الإدارة بصدق ورحب | | | | |
| 2 | هناك تنسيق مستمر بين جميع الفروع لتحقيق كفاءة الأداء في المجموعة | | | | |
| 3 | أجيب على جميع تساؤلات الإدارة بكل وضوح | | | | |
| 4 | تكافئ المجموعة على السلوك الذي يتصف بالشفافية | | | | |
| 5 | أبادل مع زملائي في العمل الخبرات المكتسبة بهدف تطوير الأداء | | | | |
| المحور الخامس: المساءلة | | | | | |
| 1 | تعتبر التصرفات غير الأخلاقية مرفوضة بشدة في المجموعة | | | | |
| 2 | توضح المجموعة بشكل دائم إهتمامها ورعايتها للجوانب الأخلاقية | | | | |
| 3 | تسعى المجموعة دائما لزيادة كفاءة موظفيها | | | | |
| 4 | أستطيع التواصل مع رئيسي المباشر بشكل دائم | | | | |

| | | | | | |
|---------------------------------|--|--|--|---|---|
| | | | | يملك الجميع رؤية واضحة لأهداف المجموعة | 5 |
| المحور السادس: الارتباط الوظيفي | | | | | |
| | | | | أساهم دائما في الحفاظ على سمعة المجموعة | 1 |
| | | | | أشعر بالحماس والفخر أثناء تأدية عملي | 2 |
| | | | | أساهم في تنويع المهام والواجبات الموكلة إلي | 3 |
| | | | | أفضل تأدية عملي بكل حب وتفاني وإخلاص | 4 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,900 | 34 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,898 | 25 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,713 | 9 |

| | | المحور الأول |
|---|---------------------|--------------|
| المحور الأول | Pearson Correlation | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | |
| | N | 72 |
| يتم التعامل مع الموظفين بعدالة دون استثناء. | Pearson Correlation | ,720** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |
| أقوم بتأدية واجبي مع الجميع بحيادية تامة. | Pearson Correlation | ,283* |
| | Sig. (2-tailed) | ,016 |
| | N | 72 |
| يتم اللجوء إلى القرار الجماعي الصريح اتجاه المخالفات التي يرتكبها الموظفون. | Pearson Correlation | ,508** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |
| يتم التعامل مع جميع الموظفين بمساواة. | Pearson Correlation | ,779** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |
| يتم توزيع المهام على جميع الموظفين بشكل عادل. | Pearson Correlation | ,632** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |
| أقوم بعملتي بإخلاص. | Pearson Correlation | ,313** |
| | Sig. (2-tailed) | ,007 |
| | N | 72 |
| أراعي تقديم أقصى قدر من الأداء المهني. | Pearson Correlation | ,445** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |
| أتقيد بساعات العمل المعمول بها. | Pearson Correlation | ,360** |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 |
| | N | 72 |

| | | |
|---|---------------------|--------|
| أحافظ على أسرار العمل في الجامعة. | Pearson Correlation | ,511** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |
| أحافظ على ممتلكات الجامعة واعتبرها ممتلكاتي الخاصة. | Pearson Correlation | ,502** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |
| أثق برئيسي المباشر. | Pearson Correlation | ,612** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |
| يوزع الرئيس المباشر المسؤولية على جميع الموظفين. | Pearson Correlation | ,579** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |
| يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع الجهد المبذول في العمل. | Pearson Correlation | ,675** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |
| يوجد ثقة متبادلة بين جميع الموظفين في الجامعة. | Pearson Correlation | ,622** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |
| تلتزم الجامعة بكل التزاماتها تجاه جميع موظفيها. | Pearson Correlation | ,747** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |
| انتقل كل التوجيهات الصادرة من زملائي ورئيسي بالعمل بصدق ورحب. | Pearson Correlation | ,604** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |
| هناك تنسيق مستمر بين جميع الفروع لتحقيق كفاءة الأداء في المجموعة. | Pearson Correlation | ,605** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |
| أجيب على جميع تساؤلات الدارة بكل وضوح. | Pearson Correlation | ,458** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |
| تكافئ المجموعة على السلوك الذي يتصف بالشفافية. | Pearson Correlation | ,587** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |
| أنتبادل مع زملائي في العمل الخبرات المكتسبة بهدف تطوير الأداء. | Pearson Correlation | ,340** |
| | Sig. (2-tailed) | ,004 |
| | N | 72 |
| تعتبر التصرفات غير الأخلاقية مرفوضة بشدة في الجامعة. | Pearson Correlation | ,331** |
| | Sig. (2-tailed) | ,005 |
| | N | 72 |
| توضح الجامعة بشكل دائم اهتمامها ورعايتها للجوانب الأخلاقية. | Pearson Correlation | ,348** |
| | Sig. (2-tailed) | ,003 |
| | N | 72 |
| تسعى الجامعة دائما لزيادة كفاءة موظفيها. | Pearson Correlation | ,640** |

| | | |
|---|---------------------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |
| أستطيع التواصل مع رئيسي بشك دائم. | Pearson Correlation | ,716** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |
| يملك جميع الموظفين رؤية واضحة لأهداف الجامعة. | Pearson Correlation | ,452** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |

Correlations

| المحور الثاني | المحور الثاني | |
|--|---------------------|--------|
| | Pearson Correlation | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | |
| | N | 72 |
| أتحدث مع الآخرين خارج الجامعة عن المزايا للعمل في جامعتي. | Pearson Correlation | ,650** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |
| لا أتردد في ترشيح جامعتي لأي صديق للعمل بها. | Pearson Correlation | ,622** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |
| أؤيد جامعتي من حيث أهدافها وقيمتها ورسالتها. | Pearson Correlation | ,515** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |
| نادرا ما أفكر في ترك العمل بجامعتي. | Pearson Correlation | ,588** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |
| أرغب في أن أكون جزء من الجامعة بالرغم من الفرص الأخرى المتاحة لي خارجها. | Pearson Correlation | ,429** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |
| يصعب التعاون مع الزملاء في أداء عملهم. | Pearson Correlation | ,508 |
| | Sig. (2-tailed) | ,005 |
| | N | 72 |
| تشجعني الجامعة دائما على تقديم أفضل ما لدي في العمل كل يوم. | Pearson Correlation | ,757** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |
| أقضي وقتا أطول في العمل وأبذل جهدا أكبر للمشاركة في نجاح الجامعة. | Pearson Correlation | ,583** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |
| يمكنني القيام بما يتجاوز توصيف مهام وظيفتي. | Pearson Correlation | ,743** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 72 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الجنس

| | | Frequenc | Valid | Cumulativ |
|-------|-------|----------|-------|-----------|
| | | y | | |
| Valid | ذكر | 55 | 76,4 | 76,4 |
| | أنثى | 17 | 23,6 | 100,0 |
| | Total | 72 | 100,0 | 100,0 |

السن

| | | Frequency | Per | Valid | Cumulative |
|-------|-------------------------|-----------|-------|-------|------------|
| | | | cent | | |
| Valid | أقل من 25 سنة | 6 | 8,3 | 8,3 | 8,3 |
| | من 25 إلى أقل من 35 سنة | 31 | 43,1 | 43,1 | 51,4 |
| | من 35 إلى أقل من 45 سنة | 27 | 37,5 | 37,5 | 88,9 |
| | 45 سنة فأكثر | 8 | 11,1 | 11,1 | 100,0 |
| | Total | 72 | 100,0 | 100,0 | |

المستوى التعليمي

| | | Frequenc | Valid | Cumulati |
|-------|------------|----------|-------|----------|
| | | y | | |
| Valid | جامعي | 39 | 54,2 | 54,2 |
| | ثانوي | 25 | 34,7 | 88,9 |
| | تكوين مهني | 8 | 11,1 | 100,0 |
| | Total | 72 | 100,0 | 100,0 |

المنصب الحالي

| | | Frequenc | Valid | Cumulati |
|-------|-------------|----------|-------|----------|
| | | y | | |
| Valid | أستاذ إداري | 8 | 11,1 | 11,1 |
| | أستاذ | 24 | 33,3 | 44,4 |
| | موظف | 28 | 38,9 | 83,3 |
| | عامل مهني | 12 | 16,7 | 100,0 |
| | Total | 72 | 100,0 | 100,0 |

الخبرة

| | | Frequency | Per | Valid | Cumulative |
|-------|--------------------------------|-----------|------|-------|------------|
| | | | cent | | |
| Valid | أقل من 5 سنوات | 38 | 52,8 | 52,8 | 52,8 |
| | من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات | 14 | 19,4 | 19,4 | 72,2 |
| | من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة | 11 | 15,3 | 15,3 | 87,5 |
| | 15 سنة فأكثر | 9 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |

| | | | |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 72 | 100,0 | 100,0 |
|-------|----|-------|-------|

Descriptive Statistics

| | N | Mean | Std. Deviation |
|---|----|------|----------------|
| يتم التعامل مع الموظفين بعدالة دون استثناء. | 72 | 2,71 | ,638 |
| أقوم بتأدية واجبي مع الجميع بحيادية تامة. | 72 | 3,07 | ,539 |
| يتم اللجوء إلى القرار الجماعي الصريح اتجاه المخالفات التي يرتكبها الموظفون. | 72 | 2,90 | ,561 |
| يتم التعامل مع جميع الموظفين بمساواة. | 72 | 2,78 | ,633 |
| يتم توزيع المهام على جميع الموظفين بشكل عادل. | 72 | 2,85 | ,573 |
| أقوم بعملتي بإخلاص. | 72 | 3,22 | ,419 |
| أراعي تقديم أقصى قدر من الأداء المهني. | 72 | 3,17 | ,411 |
| أتقيد بساعات العمل المعمول بها. | 72 | 3,25 | ,436 |
| أحافظ على أسرار العمل في الجامعة. | 72 | 3,08 | ,496 |
| أحافظ على ممتلكات الجامعة وأعتبرها ممتلكاتي الخاصة. | 72 | 3,17 | ,411 |
| أثق برئيسي المباشر. | 72 | 2,82 | ,635 |
| يوزع الرئيس المباشر المسؤولية على جميع الموظفين. | 72 | 2,94 | ,441 |
| يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع الجهد المبذول في العمل. | 72 | 2,35 | ,790 |
| يوجد ثقة متبادلة بين جميع الموظفين في الجامعة. | 72 | 2,72 | ,587 |
| تلتزم الجامعة بكل التزاماتها تجاه جميع موظفيها. | 72 | 2,79 | ,580 |
| انتقبل كل التوجيهات الصادرة من زملائي ورئيسي بالعمل بصدق ورحب. | 72 | 3,04 | ,391 |
| هناك تنسيق مستمر بين جميع الفروع لتحقيق كفاءة الأداء في المجموعة. | 72 | 2,92 | ,550 |
| أجيب على جميع تساؤلات الدارة بكل وضوح. | 72 | 3,10 | ,381 |
| تكافئ المجموعة على السلوك الذي يتصف بالشفافية. | 72 | 2,79 | ,555 |
| أنتبادل مع زملائي في العمل الخبرات المكتسبة بهدف تطوير الأداء. | 72 | 3,06 | ,441 |
| تعتبر التصرفات غير الأخلاقية مرفوضة بشدة في الجامعة. | 72 | 3,11 | ,461 |
| توضح الجامعة بشكل دائم اهتمامها ورعايتها للجوانب الأخلاقية. | 72 | 3,00 | ,557 |
| تسعى الجامعة دائما لزيادة كفاءة موظفيها. | 72 | 2,82 | ,565 |
| أستطيع التواصل مع رئيسي بشكل دائم. | 72 | 3,03 | ,443 |

| | | | |
|--|----|------|------|
| يملك جميع الموظفين رؤية واضحة لأهداف الجامعة. | 72 | 2,69 | ,664 |
| أتحدث مع الآخرين خارج الجامعة عن المزايا للعمل في جامعتي. | 72 | 2,72 | ,655 |
| لا أتردد في ترشيح جامعتي لأي صديق للعمل بها. | 72 | 2,82 | ,513 |
| أؤيد جامعتي من حيث أهدافها وقيمتها ورسالتها. | 72 | 2,99 | ,428 |
| نادرا ما أفكر في ترك العمل بجامعتي. | 72 | 2,85 | ,744 |
| أرغب في أن أكون جزء من الجامعة بالرغم من الفرص الأخرى المتاحة لي خارجها. | 72 | 2,82 | ,635 |
| يصعب التعاون مع الزملاء في أداء عملهم. | 72 | 2,22 | ,610 |
| تشجعني الجامعة دائما على تقديم أفضل ما لدي في العمل كل يوم. | 72 | 2,82 | ,613 |
| أقضي وقتا أطول في العمل وأبذل جهدا أكبر للمشاركة في نجاح الجامعة. | 72 | 3,03 | ,556 |
| يمكنني القيام بما يتجاوز توصيف مهام وظيفتي. | 72 | 3,00 | ,671 |
| المحور الأول | 72 | 2,94 | ,288 |
| البعد الأول | 72 | 2,86 | ,442 |
| البعد الثاني | 72 | 3,18 | ,343 |
| البعد الثالث | 72 | 2,72 | ,443 |
| البعد الرابع | 72 | 2,98 | ,319 |
| البعد الخامس | 72 | 2,93 | ,324 |
| المحور الثاني | 72 | 2,81 | ,336 |
| Valid N (listwise) | 72 | | |

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | البعد الخامس, البعد الثاني, البعد الأول, البعد الرابع, البعد الثالث ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: المحور الثاني

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,626 ^a | ,392 | ,346 | ,271 |

a. Predictors: (Constant), البعد الخامس, البعد الثاني, البعد الأول, البعد الرابع, البعد الثالث

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 3,137 | 5 | ,627 | 8,513 | ,000 ^b |
| Residual | 4,863 | 66 | ,074 | | |
| Total | 8,000 | 71 | | | |

a. Dependent Variable: المحور الثاني

b. Predictors: (Constant), البعد الخامس, البعد الثاني, البعد الأول, البعد الرابع, البعد الثالث

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 | (Constant) | ,824 | ,403 | | 2,046 | ,045 |
| | البعد الأول | ,380 | ,118 | ,501 | 3,218 | ,002 |
| | البعد الثاني | ,177 | ,102 | ,181 | 1,733 | ,008 |
| | البعد الثالث | ,179 | ,132 | ,236 | 1,354 | ,005 |
| | البعد الرابع | ,044 | ,154 | ,042 | ,283 | ,005 |
| | البعد الخامس | ,324 | ,151 | ,312 | 2,146 | ,036 |

a. Dependent Variable: المحور الثاني

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--------------------------|-------------------|--------|
| 1 | البعد الأول ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: المحور الثاني

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,546 ^a | ,299 | ,289 | ,283 |

a. Predictors: (Constant), البعد الأول

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|----------------|----|-------------|---|------|
|-------|----------------|----|-------------|---|------|

| | | | | | | |
|---|------------|-------|----|-------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 2,388 | 1 | 2,388 | 29,792 | ,000 ^b |
| | Residual | 5,612 | 70 | ,080 | | |
| | Total | 8,000 | 71 | | | |

a. Dependent Variable: المحور الثاني

b. Predictors: (Constant), البعد الأول

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 1,621 | ,220 | | 7,371 | ,000 |
| | البعد الأول | ,415 | ,076 | ,546 | 5,458 | ,000 |

a. Dependent Variable: المحور الثاني

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------------|-------------------|--------|
| 1 | البعد الثاني ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: المحور الثاني

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,272 ^a | ,074 | ,061 | ,325 |

a. Predictors: (Constant), البعد الثاني

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | ,592 | 1 | ,592 | 5,591 | ,021 ^b |
| | Residual | 7,408 | 70 | ,106 | | |
| | Total | 8,000 | 71 | | | |

a. Dependent Variable: المحور الثاني

b. Predictors: (Constant), البعد الثاني

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 1,962 | ,359 | | 5,457 | ,000 |
| | البعد الثاني | ,266 | ,112 | ,272 | 2,365 | ,021 |

a. Dependent Variable: المحور الثاني

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------------|-------------------|--------|
| 1 | البعد الثالث ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: المحور الثاني

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,345 ^a | ,119 | ,107 | ,317 |

a. Predictors: (Constant), البعد الثالث

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | ,953 | 1 | ,953 | 9,469 | ,003 ^b |
| | Residual | 7,047 | 70 | ,101 | | |
| | Total | 8,000 | 71 | | | |

a. Dependent Variable: المحور الثاني

b. Predictors: (Constant), البعد الثالث

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | | |
| 1 | (Constant) | 2,095 | ,234 | | 8,936 |

| | | | | |
|--------------|------|------|------|-------|
| البعد الثالث | ,261 | ,085 | ,345 | 3,077 |
|--------------|------|------|------|-------|

a. Dependent Variable: المحور الثاني

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------------|-------------------|--------|
| 1 | البعد الرابع ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: المحور الثاني

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,245 ^a | ,060 | ,047 | ,328 |

a. Predictors: (Constant), البعد الرابع

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | ,481 | 1 | ,481 | 4,481 | ,038 ^b |
| | Residual | 7,518 | 70 | ,107 | | |
| | Total | 8,000 | 71 | | | |

a. Dependent Variable: المحور الثاني

b. Predictors: (Constant), البعد الرابع

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t |
|-------|--------------|-----------------------------|---------------------------|-------|
| | | B | Beta | |
| 1 | (Constant) | 2,037 | | 5,570 |
| | البعد الرابع | ,258 | ,245 | 2,117 |

a. Dependent Variable: المحور الثاني

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------------|-------------------|--------|
| 1 | البعد الخامس ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: المحور الثاني

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,514 ^a | ,264 | ,254 | ,290 |

a. Predictors: (Constant), البعد الخامس

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 2,114 | 1 | 2,114 | 25,134 | ,000 ^b |
| | Residual | 5,886 | 70 | ,084 | | |
| | Total | 8,000 | 71 | | | |

a. Dependent Variable: المحور الثاني

b. Predictors: (Constant), البعد الخامس

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,246 | ,313 | | 3,980 | |
| | البعد الخامس | ,533 | ,106 | ,514 | 5,013 | |

a. Dependent Variable: المحور الثاني



Département:

تصريح شرفي

بالالتزام بمعايير الأمانة والتزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسقله:

الطالب (ة): بيلال محمد يعقوب المولود(ة) بتاريخ: 2000/11/30 ب. المسيلة
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أور.س.) رقم: 202049365 الصادرة بتاريخ: 2019/11/13 عن: بلدية المسيلة
المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبة: التسيير تخصص: إدارة الأعمال التجارية خلال السنة الجامعية: 2022/2023
والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: " أثر أخلاقيات الأعمال في تعزيز الارتباط الوظيفي
دراسة حالة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة "

أصح بشرفي أنني التزمت بمراعاة معايير الأمانة والتزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 2023/06/07

التوقيع و البصمة





تصريح شرفي

بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسفله:

الطالب (ة) *..... لدرسة لجمهورية..... المولود(ة) بتاريخ: 08/05/1999 ب. المسيلة
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أور.س.) رقم: 030506689 الصادرة بتاريخ: 18/06/18 عن: بلدية المسيلة
المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبية: التسيير تخصص: إدارة واستراتيجية خلال السنة الجامعية: 2023/2022
والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: "آثار آخلاقيات الأعمال في تعزيز
الارتباط الوظيفي"

أصح بشرفي أنني إلتزمت بمراعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 07/06/2023

التوقيع و البصمة

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أخلاقيات الأعمال في تعزيز الارتباط الوظيفي، من خلال دراسة تطبيقية على جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية، والتي تقدر بـ 80 موظفاً، وقد قام الباحث بتوزيع 80 استبانة في جامعة المسيلة وشملت جميع الكليات والفئات العملية، حيث تم استرداد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي والبالغ عددها 72 استبانة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه يتوفر بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة أخلاقيات الأعمال وبدرجة عالية، وأن الارتباط الوظيفي للموظفين بالجامعة يتميز بدرجة عالية من الارتباط والموثوقية، بالإضافة إلى أنه يوجد أثر إيجابي لأبعاد أخلاقيات الأعمال سواء كانت مجتمعة أو منفصلة على تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من وجهة نظر الموظفين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة. الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الأعمال، ارتباط وظيفي، أبعاد أخلاقيات الأعمال.

Abstract

This study aimed to identify the impact of business ethics in enhancing job engagement, through an applied study on the University of Mohamed Boudiaf in M'sila. The sample of the study was chosen randomly, estimated at 80 employees. The process, where the 72 valid questionnaires for statistical analysis were retrieved.

The results of the study showed that at the University of Mohamed Boudiaf in M'sila, business ethics are available to a high degree, and that the job linkage of employees to the university is characterized by a high degree of linkage and reliability, in addition to that there is a positive effect of the dimensions of business ethics, whether combined or separate, on enhancing the job linkage of employees from the employees' point of view. Mohamed Boudiaf University, M'sila.

Keywords : Business Ethics; Job Engagement; Dimensions of Business Ethics.