

الالتزام التنظيمي بين الحوافز السلبية والمسؤولية الأخلاقية في العمل من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح- ورقلة

سمية قداش*، سميرة صالحى**، عمارة بن عمارة***

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والحوافز السلبية والمسؤولية الأخلاقية في العمل من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح-ورقلة ولتحقيق أهداف الدراسة تم الإعتماد على إستبانة مكونة من 62 بندا أعدت بغرض هذه الدراسة، حيث اشتملت عينة الدراسة على 72 أستاذًا، وتم تحليل البيانات الواردة في الإستبانة عن طريق استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS الإصدار 23) بالإعتماد على الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية، معامل ارتباط بيرسون، وخلصت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين استخدام الكلية للحوافز السلبية والالتزام التنظيمي لدى أساتذة الكلية وأن هناك علاقة ارتباطية طردية بين التحلي بالمسؤولية الأخلاقية في العمل سواء من طرف الإدارة أو الأساتذة والالتزام التنظيمي.

الكلمات المفتاح: إلتزام تنظيمي، حوافز سلبية، مسؤولية أخلاقية.

تصنيف JEL: M12, M52

The relationship between organizational commitment and negative incentives and ethical responsibility in work in faculty of economic sciences and commercial, management sciences -university Kasdi Merbah Ouargla- from professors point view.

Abstract: The study aims at identifying the relationship between organizational commitment and negative incentives and ethical responsibility at work in faculty of economic sciences and commercial, management sciences -university kasdi merbah Ouargla- from professor's point view. this study is applied on a sample consisting of 72, to achieve the objectives of the study the researcher used questionnaire to collect data, the data is analyzed by using the statistical package for social sciences. Depending on the means, standard deviation, Pearson correlation coefficient. The study concluded with the following results: there is a positive correlation between negative incentives and organizational commitment of professors, and there is a positive correlation between ethical responsibility and organizational commitment in work either by administration or professors.

Keywords: organizational commitment, negative incentives, ethical responsibility.

JEL Classification: M12, M52

* أستاذ محاضر ب، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، الجزائر، keddechsoumia@gmail.com

** أستاذ محاضر ب، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، الجزائر، gest_samira@yahoo.fr

*** أستاذ مساعد أ، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، الجزائر، amaraogx@gmail.com

1. مقدمة

إن مناقشة الدور الاجتماعي الذي تلعبه منظمات الأعمال في المجتمع الذي تنشط فيه، يعتبر من المواضيع التي أثارت ولا زالت تثير جدلاً كبيراً، منذ الثورة الصناعية، ففي سنة 1953 م وصف روبرت هايلبرونر في كتاب له الفضاء الاجتماعي التي كانت تدور في مناخ الفحم في نورث كمبرلاند ببريطانيا إبان الثورة الصناعية، مستاءاً من الآثار السلبية لهذه المنظومة الصناعية، أما جاك دنكان فتكلم كثيراً عن التجاوزات الإنسانية التي خلفتها الثورة الصناعية، لكن في ذات الوقت قدم نموذجاً خيراً للقائد الرأسمالي الذي يتحلى بأخلاق عالية ومسؤولية اجتماعية كبيرة في عصر لا يؤمن إلا بتعظيم الأرباح وباستغلال البشر، وهو روبرت أوين Robert Owen "المنتج الذي يهدف إلى الربح المالي" ولكنه في ذات الوقت يمتدح الملكية الخاصة، مما أدى به إلى تشكيل "قرية التعاون" في نيولينارك باسكتلندا، وهي عبارة عن مكان يؤخذ فيه الأطفال من آبائهم إلى حيث يتلقون التعليم الذي يضمن أنهم سيكتسبون "القيم المثلى"، كما اشترى أوين مصنعا للنسيج وعمل كل ما في وسعه لتحسين حالة العمال به، حيث منع استغلال الأطفال وإساءة معاملتهم وصدرت قوانين تشغيل الأحداث وطبقت، كما أقام العديد من المدارس وشق الطرق؛ فأصبحت قرية نيولينارك بأكملها موضعاً لطيفاً وجذاباً بفضل روبرت أوين؛ الأطفال يتلقون التعليم بدلاً من الإيذاء والعمال يعاملون برقة حتى ولو كانت هذه الرقة متمسكة بطابع السطوة الأبوية (دنكان، 1991، بتصرف).

دعا أوين إلى تكريس المزيد من الوقت والالتفات للكائن البشري أو كما أطلق عليه " الآلة الحية"؛ فيجب أن يحتفظ بالفرد أيقناً ونظماً وأن يعامل برقة ويمد بكل أساسيات الحياة؛ ساعات عمل محددة للجميع، قوانين لتشغيل الأحداث، تعليم عام، وجبات تقدم أثناء العمل على حساب الشركة ومشاريع تقوم بها الشركة لخدمة المجتمع. ومن خلال هذه القراءة في إنجازات أوين يبقى السؤال مطروحاً بعد تحلي أوين بكل هذه المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية بمصنعه هل التزم العاملين به بالأهداف التنظيمية والربحية التي وضعها أوين؟ ومنه يمكن أن نطرح إشكالية هذا البحث ممثلة في السؤال التالي: إلى أي مدى يساهم التحلي بالمسؤولية الأخلاقية في تعزيز قيم الالتزام التنظيمي لدى العاملين؟

وللإجابة على هذا السؤال الرئيسي اخترنا كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة ميداناً لدراستنا كما قمنا بتجزئة هذا السؤال الرئيسي إلى أسئلة فرعية على النحو التالي:

1. ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى أستاذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة ؟
2. ما هو مستوى المسؤولية الأخلاقية في هذه الكلية من وجهة نظر الأساتذة الباحثين؟
3. ما هي الحوافز السلبية الأكثر تطبيقاً على مستوى الكلية محل الدراسة؟
4. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والحوافز السلبية المطبقة في الكلية محل الدراسة؟
5. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والمسؤولية الأخلاقية في هذه الكلية من وجهة نظر الأساتذة الباحثين.

فرضيات الدراسة:

1. يعتبر مستوى الالتزام التنظيمي لدى أستاذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة عالي؛
2. إن مستوى المسؤولية الأخلاقية في هذه الكلية من وجهة نظر الأساتذة المبحوثين كبير؛
3. يعتبر الإنذار الكتابي أكثر الحوافز السلبية تطبيقاً على مستوى الكلية محل الدراسة؛
4. هناك علاقة طردية بين الالتزام التنظيمي والحوافز السلبية المطبقة في الكلية محل الدراسة؛
5. هناك علاقة طردية بين الالتزام التنظيمي والمسؤولية الأخلاقية في هذه الكلية من وجهة نظر الأساتذة المبحوثين.

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة في معرفة واقع مستوى الالتزام التنظيمي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة وعلاقته بالمسؤولية الأخلاقية وأبعاد الالتزام التنظيمي الأكثر تطبيقاً وتوجهاً من طرف أساتذة الكلية وكذا اثر الحوافز السلبية عليها كأحد السبل التي تلجا إليها كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة ورقلة.

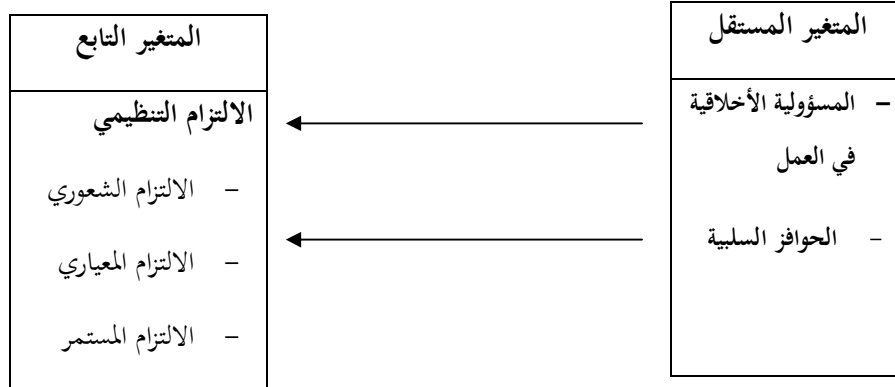
أهداف الدراسة: تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة؛
- التعرف على واقع الحوافز السلبية المطبقة على أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة؛
- التعرف على مستوى المسؤولية الأخلاقية وأخلاقيات العمل في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؛
- معرفة ما إذا كان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والمسؤولية الأخلاقية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة؛

مخطط الدراسة:

تحقيقاً لأهداف البحث ثم صياغة نموذج البحث لتوضيح العلاقة بين الالتزام التنظيمي والحوافز السلبية والمسؤولية الأخلاقية في العمل كما يلي:

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة



المصدر: إعداد فرقة البحث.

هيكل الدراسة:

تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاث أقسام، القسم الأول تمثل في المقدمة أين تم من خلالها استعراض إشكالية الدراسة، الفرضيات، الأهمية والأهداف ومخطط الدراسة، القسم الثاني تم تخصيصه للإطار النظري من خلال استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع والمتغير المستقل وكذا الإطار النظري لمتغيرات الدراسة، والدراسة التطبيقية لواقع العلاقة الارتباطية بين الالتزام التنظيمي وكل من المسؤولية الأخلاقية والحوافز السلبية، وأحر قسم تم تخصيصه لخلاصة الدراسة وأهم النتائج.

2. محتوى الدراسة:

2-1 الدراسات السابقة

في ضوء مراجعتنا للأدبيات التطبيقية، وفي حدود اطلعنا تبين وجود عدة دراسات متعلقة بالالتزام التنظيمي وعدة دراسات متعلقة بموضوع أخلاقيات العمل، لكن الدراسات التي تناولت المتغيرين معا شبه نادرة، حيث يمكن عرض بعض هذه الدراسات على النحو التالي:

هدفت دراسة (صقر محمد أكرم حلس، 2012) إلى التعرف على دور إدارة التغيير في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في بلدية غزة والمساهمة في تطوير الأداء الإداري من خلال تعزيز مفهوم الالتزام التنظيمي لدى العاملين وصناع القرار في هذه المؤسسة، توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة متوسطة موجبة بين محاور التغيير التنظيمي في (الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا، النظم والإجراءات الإدارية، الموارد البشرية) والالتزام التنظيمي لدى العاملين، حيث كانت أكبر المحاور ارتباطا وتأثيرا محوري التكنولوجيا والموارد البشرية.

واستهدفت دراسة (جمال عبد الحميد داهش، 2014) إلى بحث العلاقة بين استخدام البنوك التجارية العامة والخاصة للحوافز السلبية وتأثيرها على سلوك العاملين بتلك البنوك، الإيجابي والمتمثل في الالتزام التنظيمي والسلبي والمتمثل في مجموعة من السلوكيات السلبية، وتوصلت الدراسة من خلال استقصاء 307 موظف بهذه البنوك إلى وجود علاقة عكسية

قوية بين استخدام البنوك التجارية للحوافز السلبية والالتزام التنظيمي، وارتباط طردي قوي بين استخدام البنوك التجارية للحوافز السلبية وانتشار السلوكيات السلبية بأبعادها المختلفة، كما تبين أن الحوافز السلبية تفسر ما يقرب من 92% من التغييرات في الالتزام التنظيمي للعاملين و 95% من التغييرات في انتشار السلوكيات السلبية للعاملين في البنوك التجارية.

أما دراسة (بلال خلف السكارنة، 2012) فهدفت إلى معرفة مدى اهتمام شركة الاتصالات الخلوية الأردنية بتطبيق أخلاقيات العمل ضمن الأبعاد التالية: (احترام القوانين والأنظمة، العدالة وعدم التحيز، السرعة والإتقان، احترام الوقت)؛ كما هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أثر أخلاقيات العمل في إدارة الصورة الذهنية، وقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة معنوية لأخلاقيات العمل بأبعادها مجتمعة في إدارة الصورة الذهنية الذاتية والمرغوبة والكلية.

وهدفت دراسة (رياض ضياء عزيز الصفو وعلاء عبد السلام مصطفى العباسي، 2016) إلى معرفة أثر أخلاقيات العمل في تعزيز فاعلية أمن المعلومات حيث توصلت هذه الدراسة إلى: تباين أهمية أبعاد أخلاقيات العمل من حيث التأثير في أمن المعلومات إذ يمكن ترتيبها من حيث الأهمية بدءاً بأنظمة المنظمة ثم الثقافة التنظيمية ثم القيم، إضافة على أن علاقة الارتباط والتأثير الضعيفة التي أظهرتها عملية تحليل إجابة العينة المبحوثة تشير إلى ضعف ثقافة العاملين حول أهمية الحفاظ على أمن المعلومات بالإضافة إلى انخفاض مستوى إدراكهم لمفهوم أخلاقيات العمل.

بينما هدفت دراسة (شهاب الدين أحمد النعيمي، 2016) إلى معرفة مستوى الالتزام التنظيمي بأبعاده (الشعوري، المعياري، المستمر) ومستوى الانضباط بأبعاده، (الواجبات الوظيفية، المسؤولية المهنية والأخلاقيات المهنية) لدى الأطباء في مستشفى الرمادي التعليمي لما لهما من علاقة بفعالية المنظمة ودرجة انجاز العمل فيها وتحقيق الأهداف المخطط لها، حيث توصلت هذه الدراسة أن الالتزام الشعوري والمعياري كان فوق المتوسط أما الالتزام المستمر ظهر ضعيف بسبب خطورة الوضع الأمني كما يوجد تأثير قوي للالتزام التنظيمي في انضباط الأطباء.

كما هدفت دراسة (جنان حاتم كامل، 2016) إلى التعرف على أخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر معاونيهم، وكذا التعرف على ضغوط العمل التي يتعرض لها المديرين من وجهة نظر معاونيهم، بالإضافة إلى الكشف على نوع العلاقة بين أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري لدى المديرين من وجهة نظر معاونيهم، حيث استعملت الباحثة استبيانين إحداهما خاصة بأخلاقيات العمل والأخرى خاصة بضغوط العمل الإداري؛ وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: تشير وجهات نظر معاونيهم إلى أن هناك ضعف في أخلاقيات المدير تجاه المعلمين، في حين أن أخلاقيات المدير مرتفعة تجاه التلاميذ والمجتمع المحلي، لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر معاونيهم حول أخلاقيات المهنة لدى المديرين، كما تشير وجهات نظر معاونيهم إلى تعرض المديرين إلى ضغوط العمل الإداري، كما تشير الدراسة إلى أن هناك علاقة دالة موجبة بين أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري.

واستهدفت دراسة (جواد محسن راضي وعبد الله كاظم حسن، 2007) التعرف على العلاقة بين أبعاد سلوك القيادة الأخلاقي والالتزام التنظيمي لعينة من مدرسي كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة القادسية، حيث تم توزيع استبانة الدراسة على عينة قوامها 34 مدرسا، أي ما يمثل 50 بالمائة من مدرسي الكلية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: يتمتع عميد الكلية بمستوى متوسط من أخلاقيات العمل، وإن مستوى الالتزام التنظيمي لدى مدرسي الكلية كان متوسطا، وأن هناك علاقة

متوسطة القوة بين توافر السلوك الأخلاقي وممارسات السلوك الأخلاقي من قبل القائد والالتزام التنظيمي لدى المدرسين، وأن هناك علاقة ضعيفة بين متغير تعزيز السلوك الأخلاقي وبين الالتزام التنظيمي للمدرسين، كما أشارت الدراسة إلى وجود تأثير لأبعاد السلوك الأخلاقي للقائد على مستوى الالتزام التنظيمي للمدرسين.

2-2 الأدبيات النظرية للالتزام التنظيمي والمسؤولية الأخلاقية في العمل والحوافز السلبية

أولاً: الالتزام التنظيمي

1- مفهوم الالتزام التنظيمي: دخل الالتزام التنظيمي في اهتمام الباحثين في نهاية الستينيات وأوائل السبعينيات، أين برز هذا المفهوم في السلوك التنظيمي وأختلف الباحثون والكتاب في تحديد مفهوم الالتزام التنظيمي لاختلاف وجهات النظر وزاوية الإسقاط، ومراجعة الأدبيات النظرية للموضوع نجد أن تحديد مفهوم دقيق للمصطلح في العلوم السلوكية فيه نوع من الصعوبة نظراً لتعدد العوامل والمتغيرات المؤثرة فيه والنتيجة عنه.

يرى (Streers R.m, 1977, pp46-56) أن الالتزام التنظيمي: "هو قوة تطابق الفرد مع المنظمة وارتباطه بها" وهو ما يتفق مع تعريف (Mowday et al) الذي يعتبر الالتزام التنظيمي القوة النسبية لتطابق وارتباط واندماج الموظف ومشاركته في منظمة معينة وهذا ما أكدته كل من (Newstrom & Daivis, 2002) و (Wright & Kenoen) (عباس سحر قدوري، 1996، بتصرف) أما (Porter et al, 1974, pp603-609) فقد أضاف إلى قوى تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها، أن هناك صفات لها تأثير كبير في تحديد الالتزام التنظيمي للأفراد وهي:

- الاعتقاد القوي بقبول أهداف المنظمة وقيمتها؛

- الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة؛

- الرغبة القوية في المحافظة على استمرار عضويته في المنظمة.

وأضاف (Buchana b, 1974, p533) بوصفه للالتزام التنظيمي بأنه مناصرة الفرد وتأييده للمنظمة وأنه نتاج

ثلاث عناصر هي:

- التطابق (identification) والذي يعني تبني الفرد لأهداف وقيم المنظمة باعتبارها أهدافاً وقيماً له باعتباره جزءاً منها؛

- الانهماك (involvement) أي الاستغراق في أنشطة المنظمة؛

- الولاء (Loyalty) أي شعور الفرد بالارتباط العاطفي باتجاه المنظمة.

2- أنواع الالتزام التنظيمي: يتفق الكتاب والباحثين على وجود ثلاث أنواع من الالتزام التنظيمي - شعوري ومعيارى

ومستمر - (Brown, Barbara, 2003, p30) وهي:

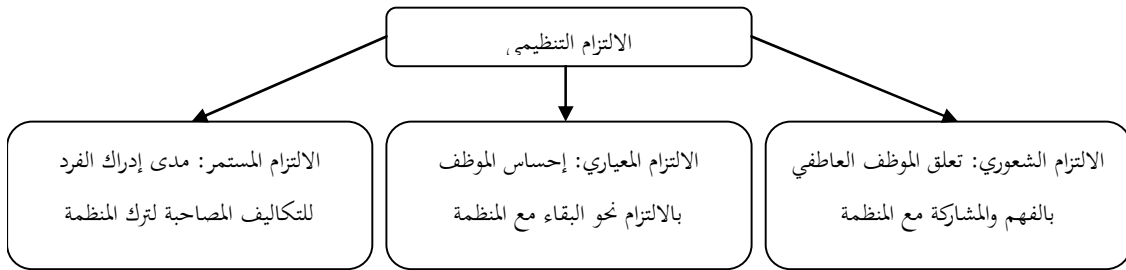
الالتزام الشعوري (العاطفي): يشير الالتزام الشعوري إلى تعلق الموظف العاطفي بالفهم والمشاركة مع المنظمة في مجريات اتخاذ القرارات سواء ما تعلق بالعمل أو ما يخصه، ويستمر الموظف الذي يحمل التزام عاطفي قوي بالاستمرار في العمل مادامت المنظمة تحتاجه للعمل.

الالتزام المعياري (الولاء): ويقصد به إحساس الموظف بالالتزام نحو البقاء في المنظمة، وغالبا ما يعزز هذا الشعور بالدعم الجيد من قبل المنظمة لمنسوبيها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي، ليس فقط في كيفية الإجراءات وتنفيذ العمل، بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للتنظيم.

الالتزام المستمر: ويشير إلى مدى إدراك الفرد للتكاليف المصاحبة لتركه المنظمة، ويستند هذا النوع من الالتزام إلى أن الالتزام التنظيمي يعبر عن تراكمات المصالح المشتركة مثل (التعويضات، الكفاءات، الترقيات) بين الفرد والمنظمة، أكثر من كونها عملية عاطفية أو أخلاقية.

ففي الوقت الذي يشير فيه الالتزام التنظيمي إلى درجة انغماس الفرد في عمله وارتباطه القوي بالمنظمة وقيمها، من جهة أخرى يشير مفهوم الالتزام الوظيفي إلى تمسك الفرد بوظيفته أو مهنته الخاصة به مثل وظيفة الطب، المحاماة، النجارة، التلحيم، التدريس... الخ، من المهن التي تعزز رغبته في الاستمرار بها (عادل عبد الرحمان، 2013، ص14). ومنه يمكن القول أن الالتزام التنظيمي هو المسار الذي يجعل الموظف يهتم بوظيفته ويشعر أن المنظمة التي يعمل بها جزءا لا يتجزأ منه وكأنها ملكا له، بينما يدل مفهوم الالتزام الوظيفي على الإلتقان والتفاني في الوظيفة التي يؤديها الفرد؛ وبما أن الالتزام التنظيمي ظاهرة سلوكية نفسية فهي تتطلب التعامل معها بعناية وحرص من أجل تحقيق نجاح واستمرار المؤسسة.

الشكل رقم(02): الالتزام التنظيمي



المصدر: إعداد فرقة البحث

3-أهمية الالتزام التنظيمي: لقد أكدت العديد من الدراسات الأهمية الكبيرة للالتزام التنظيمي باعتباره ظاهرة سلوكية، حيث أوضحت الدراسات أن ارتفاع الالتزام التنظيمي في بيئة العمل، ينتج عنه مجموعة من الظواهر الايجابية مثل انخفاض معدل الغياب ودوران العمل، كما أن للالتزام التنظيمي أهمية على عدة مستويات يمكن توضيحها من خلال الشكل الموالي.

الشكل رقم (03): الالتزام التنظيمي



المصدر: (شهاب الدين أحمد النعيمي، 2016، ص 96).

من خلال الشكل السابق نجد أن للالتزام التنظيمي تأثير على عدة مستويات، فعلى مستوى الفرد يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتقليل معدل دوران العمل والغياب ويساهم في الاستقرار الوظيفي، أما على مستوى المنظمة فهو يساهم في رفع مستوى الانتماء للمنظمة وبالتالي تخفيض التكاليف الناجمة عن الغياب ودوران العمل مما يساهم في رفع مستوى الإنتاجية في المنظمة؛ وعلى مستوى المجتمع يعمل على زيادة الروابط والعلاقات الاجتماعية بين العمال، أما على المستوى القومي فيؤدي الالتزام التنظيمي إلى زيادة الناتج القومي الناجم عن محصلة الالتزام على مستوى الفرد والمنظمة والمجتمع، الذي يؤدي إلى رفع مستوى الأداء لدى العاملين كما يحقق الأهداف العامة للمنظمة ككل.

ثانيا: المسؤولية الأخلاقية وأخلاقيات العمل

1- مفهوم المسؤولية الأخلاقية وأخلاقيات العمل

تعد الأخلاق مجموعة المبادئ والقيم والمعايير التي توجه وتقود سلوكيات الأفراد داخل المجتمع وما ينعكس عنها من تصرفات اتجاه المجتمع ككل حيث تعرف الأخلاق على أنها: "صفة في النفس تظهر آثارها في الكلام والسلوك العملي والمظهر الخارجي والصحة المختارة" (سعيد بن ناصر الغامدي، 2010، ص 11)، أما (Robbins & Decenzo) فقد عرفا الأخلاق على أنها: "مجموعة القواعد والمبادئ التي تحدد ما هو السلوك الصحيح والسلوك الخاطئ" (نجم عبود نجم، 2010، ص 310). أما أخلاقيات العمل أو أخلاقيات المهنة فقدمت لها عدة تعاريف حيث عرفها (السكرانة، 2009، ص 40): "بأنها المبادئ والمعايير التي تعتبر أساسا للسلوك المستحب من أفراد العمل ويتعهد أفرادها بالالتزام بها، وللمهنة آداب سلوك، أو آداب لياقة، وهي قواعد عامة للآداب والسلوك الاجتماعي في محيط المهنة حددها ألواح وقوانين المنظمة لمزاولة هذه المهنة، ومخالفتها أو عدم مراعاتها يعرض صاحبها للنفور والنبد من الأعضاء الآخرين بل يصل لحد توقيع الجزاء والعقوبة عليه في بعض الأحيان".

أما (الشيبيكي والجازي، 2005، ص3) فعرفها: "بأنها مجموعة المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الموظف وترتبط هذه المبادئ والمعايير العامة بتحديد ما هو خطأ وما هو صواب في موقف معين"، وهذا التعريف يتفق مع تعريف (Hellriegel & Slocum, 1996, p146) الذي ربط مفهوم أخلاقيات العمل بمجموعة القواعد الأخلاقية والقيم الميدانية التي تحكم سلوك الفرد والجماعة بالشأن الصحيح والخاطئ من التصرفات، كما أنها تساهم في تحديد المعايير اللازمة، لما هو جيد وسيء من التصرفات والأفعال التي يقوم بها الأفراد.

وعرفها (سعيد بن ناصر الغامدي، 2010، ص30): "بأنها مجموعة من الصفات الحسنة، التي لا بد توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل"، كأن الغامدي في هذا التعريف رأى أن توافر الأخلاق في العاملين شرطا لا بد منه لإتقان العمل.

بينما يرى (بيتر دريكر) أن أخلاقيات المهنة: "هي جزء من أخلاقيات الإدارة، وأن المهني المحترف سواء كان محاميا أو طبيبا لا يمكنه الوعد بأنه سوف يصنع الخير لزيونه، وإن كل ما يمكنه هو محاولة ذلك بالوعد بأنه لن يقوم بالإضرار به عن علم وقصد، أي أن الولاء للمهنة وشرف احترافها يعني قبل كل شيء عدم تعمد الإضرار" (نجم عبود نجم، 2010، ص313).

بينما يشير مصطلح أخلاق الأعمال أو أخلاقيات الأعمال حسب (جيمس فوركاد وآخرون) إلى أنه: "تطبيق السنن الأخلاقية السائدة في المجتمع على معاملات الأعمال، ويعود أصل هذه الفكرة إلى التعاليم السماوية التي تحرم السرقة والاختلاس والاحتيال وإهدار الأموال والممارسات غير الأخلاقية، فأخلاق الأعمال هي محاولة للتوفيق بين الواجبات والسنن الأخلاقية وبين مجريات الأنشطة الاقتصادية والمالية" (سعيد بن ناصر الغامدي، 2010، ص38)؛ وقد اعترض البعض عن استخدام هذا المصطلح ومنهم (روبرت أوستن) حيث يرى أن الأعمال الصحيحة والخاطئة يقوم بها الأفراد وليست الشخصيات الاعتبارية التي يخلقها القانون، فالشركة لا يمكن أن تكون فاسدة وإنما هي توظف أفراد فاسدين وهم الذين يقومون بإدارة الشركة ضد قواعد المجتمع (نجم عبود نجم، 2010، ص321).

مما تقدم ترى فرقة البحث بأن أخلاقيات العمل هي سلوكيات بشرية مبنية على مجموعة من المبادئ والقيم والمعتقدات والتي توجه الفرد نحو التصرفات الصحيحة لتفادي الوقوع في الخطأ وذلك في إطار عملي محدد أي المهنة المناطة به، ويشير مصطلح أخلاقيات الأعمال إلى مجموعة المبادئ والقيم التي تتبناها منظمات الأعمال والموضوعة من طرف المؤسسين أو المالكين أو/ والقادة الإداريين وعادة ما يتم تدوينها ضمن مدونة سلوك خاصة بالمنظمة، أما مصطلح المسؤولية الأخلاقية في العمل فهو أحد مستويات المسؤولية الاجتماعية للمنظمة كما وضحتها (كاروول) في هرم المسؤولية الاجتماعية، والتي تؤكد على أنها ترجمة فعلية للممارسات الأخلاقية سواء من طرف العاملين والإدارة تجاه ذوي المصلحة والمجتمع ككل، وهكذا نكون أمام مصطلح جديد وهو المنظمة المتخلقة **l'organisation stricte**: "وهي المنظمة التي يتحلى كل فرد بها من

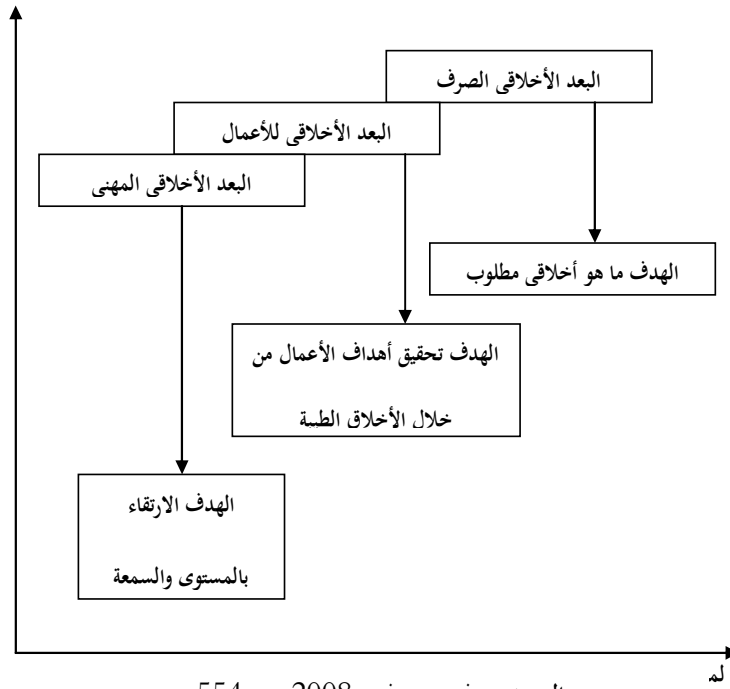
الحاجب إلى المدير بمسؤولية أخلاقية عالية، قد تكون لها مدونة سلوك واضحة وقد لا تكون هناك مدونة سلوك محررة، لكن يؤمن كل شخص بها بالأخلاق السامية ويتصرف على أساسها، عادة ما تكون هذه الأخلاق السامية صالحة لكل زمان ومكان" (فرقة البحث سميرة صالحى وسمية قداش وبن عمارة عمارة، 2017).

2- أهمية أخلاقيات العمل: من خلال التعاريف المقدمة لأخلاقيات العمل نجد أن أهميتها تكمن في أنها أداة لتحقيق الالتزام بمختلف المبادئ والقوانين المنصوص عليها في المؤسسة في إطارها الضيق والمجتمع في الإطار الواسع، وذلك لتحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها المؤسسة والمجتمع. وتكمن أهمية أخلاقيات العمل فيما يلي (عيشوش خيرة وكرزاي عبد اللطيف، 2013، ص5):

- تساعد مختلف الشرائح المكونة للموارد البشرية للمؤسسة بالالتزام بالأهداف المرسومة لهم، بالاستناد إلى قيم المؤسسة التي تؤثر فيهم؛
- تسهل عملية صنع القرار وتحقيق احترام لكل الأطراف سواء من داخل ومن خارج المؤسسة؛
- تولد لدى العاملين الشعور بالثقة والفخر والانتماء للمؤسسة؛
- تعزيز سمعة المؤسسة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والروحية، وهذا أيضا له مردود إيجابي على المؤسسة؛
- إن الحصول على شهادات عملية أو جوائز الجودة الشاملة، يقترن بالالتزام من قبل المؤسسة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاعتراف بالخصوصيات، والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومات، بمعنى آخر الشهادة الدولية بالالتزام بالمعايير الفنية في الإنتاج تحمل في طياتها اعترافا بمضمون أخلاقي واجتماعي مهم أظهرته منظمة الأعمال.

3- مدونة وأبعاد أخلاقيات العمل: إن مدونة أخلاقيات العمل وثيقة تصدرها المنظمة تتضمن مجموعة من القيم التي تتبناها المنظمة في توجيه وممارسة أعمالها والتي تساعد العاملين في مواجهة القضايا والمشكلات (رياض ضياء عزيز الصفو وعلاء عبد السلام مصطفى العباسي، 2016، ص5) وفي هذا السياق يمكن الإشارة إلى ثلاث أبعاد في علاقة الأخلاقيات بالأعمال من خلال مدونات الأخلاق من خلال الشكل الموالي.

الشكل رقم (04): الأبعاد الأخلاقية الثلاثة



المصدر: (نجم عبود نجم، 2008، ص 554).

وهذه الأبعاد هي:

– **البعد الأخلاقي المهني:** إن الجمعيات المهنية تصدر مدونات قواعد وآداب المهنة يلتزم أعضاؤها بها، وهذا ما تجده في الجمعية الطبية وجمعية المحامين أو المحاسبين كما نجد في جمعيات الحاسوب أو العاملين في مجال علوم أو مهن الحاسوب وغيرها من مجالات المعرفة والمعلومات؛ ومما يلاحظ أن هذا البعد مقصور على أعضاء المهنة وغرضه الارتقاء بها وإن كانت بعض مبادئه الأخلاقية مرتبطة بتوخي المنافع وتجنب الضرر للمجتمع والعملاء.

– **البعد الأخلاقي للأعمال:** تصدر منظمات الأعمال مدونتها الأخلاقية التي تلزم جميع العاملين في مجال المعرفة بجمع ومعالجة وتخزين المعلومات على الحاسوب وشبكة الشركة؛ وهذا يعني أن المدونة الأخلاقية للمنظمة تميل لتوسيع مجال اهتمامها الأخلاقي لتعطي مهنا ووظائف عديدة ومختلفة في إطار رؤية المنظمة للأخلاقيات في مجال عملها.

– **البعد الأخلاقي الصرف:** وهذا ما يمثل الأخلاقية المثالية التي ترتبط بعمل ما هو صواب وليس لأنه الأفضل للأعمال أو المهنة.

وتجدر الإشارة إلى أن بعض المنظمات من أجل إبراز مسؤولياتها الأخلاقية أصدرت خلال العقد الماضيين مدونات أخلاقية، وأن هذه المدونات تميل لأن تتحول إلى المجال الدولي؛ وأن المنظمات أصبحت توزع هذه المدونات على العاملين فيها

على نطاق واسع وتقييم الحلقات الدراسية والبرامج التدريبية من أجل التوعية بها. كما لجأت المنظمات بهدف التأكيد على اهتمامها بالقضايا الأخلاقية إلى تشكيل لجنة الأخلاقيات في المنظمة أو مكاتب تعمل بدوام كامل من أجل أن تتبنى المدونة الأخلاقية في الحالات الآتية: عند حدوث كارثة تنظيمية، الحاجة إلى اللوائح القانونية، تساؤلات العاملين الجدد مما يجب عمله في حالات معينة، أخيرا الشكوك الداخلية حول ممارسات معينة.

4- مصادر أخلاقيات العمل:

تستمد أخلاقيات العمل مصادرها من ثلاثة أركان أساسية (Daft Richard L, 2003, p49):

- القوانين والتشريعات التي تتمثل في المعايير القانونية الموثقة، إذ تتحدد سلوكيات الأفراد والمنظمات والقيم الأخلاقية بتطبيق هذه القوانين؛

- العمليات التربوية والاجتماعية والمعتقدات الدينية التي تستند على القيم المتبادلة والمشاركة بين الأفراد؛

- الاعتقادات الشخصية للفرد، والتي من خلالها تتعدد المعايير المرتبطة بسلوك الفرد وحرته في التصرف المناسب وفقا لذلك، وفي ذات السياق يضيف (جون سوليفان، 2006، ص9) تشكل قوانين ولوائح كل بلد مصادر تستقي منها القيم الأخلاقية، إلا أنه من المهم أن ندرك أن الشركات لم تعد مقيدة بالقوانين المحلية فقط بل يجب أن تأخذ في الاعتبار مجموعة الاتفاقيات الدولية مثل اتفاقية مكافحة الرشوة التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية إذ تسعى القوانين المحلية في بلدان عديدة الآن للتماشي مع تلك المعايير العالمية.

5- وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل:

هناك العديد من الوسائل التي يمكن إتباعها لغرض ترسيخ أخلاقيات العمل ومنها (رياض ضياء عزيز، 2016،

ص7):

- تنمية الرقابة الذاتية: فالموظف الناجح هو الذي يضع ضميره مراقبا لذاته ويراعي المصلحة العامة قبل المصلحة الشخصية، فإذا تكون هذا المفهوم الكبير في نفس الموظف فستنجح المنظمة بلا شك، هذه الرقابة تمنع من الخيانة، وتساعد الفرد على تبني مفهوم الأمانة، لذا فهي من المقومات المتفق عليها في العالم.

- وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة: لان الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج من ضعف النظام أو عدم وضوحه ويمكن لمنظمة أن تخصص مكتبا خاصا للاهتمام بأخلاقيات المهنة، يقوم عليه مجموعة من الموظفين ولهذا الجهاز رقم هاتف خاص ساخن للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق، وسيكون مردود هذا المكتب على أداء العمل عالي.

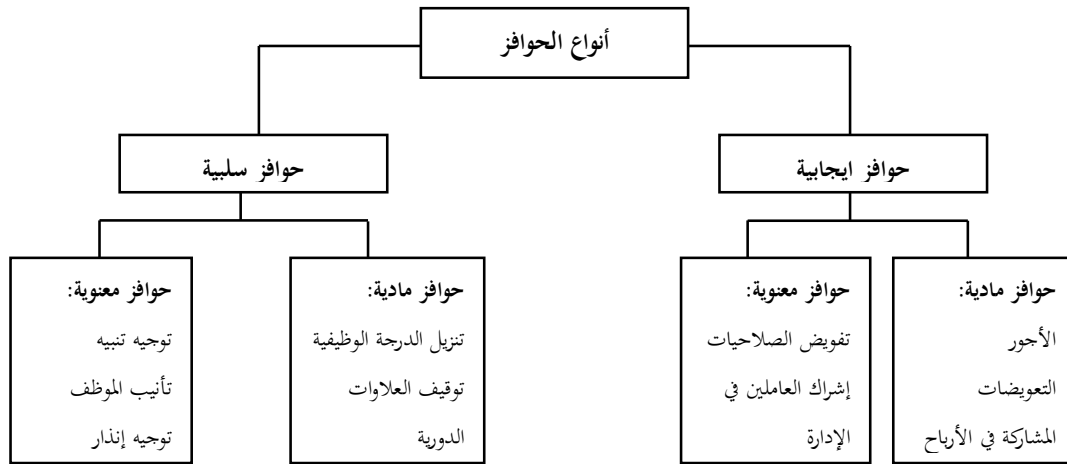
ومن وسائل التوعية بهذه الأنظمة ما ورد في نظام العمل والعمال بأنه يجب على صاحب العمل معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياتها، ليكون كل منهما على بينة من أمره، وعالما بما له وما عليه. كما يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمنظمة لائحة للجزاءات عن الأفعال والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها العمال.

- القدرة الحسنة: فإذا نظر العاملون إلى المدير وهو لا يلتزم بأخلاق المهنة، فهم كذلك من باب أولى.
- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة: فإذا اقتنع العامل بأن العمل عبادة، وأن العمل وسيلة لتنمية الوظيفية، وازدهار البلد وتحسين مستوى الدخل، زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة.
- محاسبة الموظفين والمسؤولين: فلا بد من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام، وهو ما يعرف بالأجهزة الرقابية التي تشرف على تطبيق النظام.
- التقييم المستمر للموظفين: مما يحفز الموظفين على تطوير أنفسهم إذا علموا أن من يطور نفسه يقيم تقييماً صحيحاً، وينال مكافأته على ذلك، والتقييم يساعد المسؤولين على معرفة مستويات موظفيهم وكفاءتهم ونقاط إبداعهم.

ثالثاً: الحوافز السلبية

بعد الحرب العالمية الثانية ازداد الاهتمام أكثر فأكثر بالعوامل التحفيزية، التي تحرك دوافع العمال نحو أداء مهامهم داخل المؤسسة، حيث ظهرت عدة نظريات في هذا المجال ابتداءً من نظرية ابراهام ماسلو 1943م ونظرية الدفر ونظرية هرزبيرج ونظرية مايكيلاند للانجاز. إن إثارة موضوع الحاجات دفع المؤسسات نحو التفكير في نوع الحوافز الواجب تطبيقها، لتوجيه سلوكيات العمال والرفع من مستوى التزامهم التنظيمي نحو تحقيق أهداف المؤسسة. وفي هذا الإطار اتفقت العديد من الدراسات على كون الحوافز تلك الخطط الأدوات والوسائل والمواقف والمثيرات الخارجية التي تثير وتحرك الدوافع (الحاجات والرغبات) لدى الفرد لتقوية سلوك ما وتشجيعه أو إيقافه أو تغييره، كما وارتبط مفهوم الحافز بالمقابل المادي المدفوع للعامل لقاء أداءه للأعمال المناطة به على أحسن وجه. وقد لخص (زوبليف مهدي) أنواع الحوافز من خلال الشكل الموالي.

الشكل رقم(05): أنواع وتقسيمات الحوافز



المصدر: (زوبليف مهدي، 1994، ص270).

من خلال الشكل يمكن تصنيف الحوافز إلى:

- حوافز ايجابية: وهي الحوافز التي تنمي روح الإبداع والتحديد وتنقسم إلى حوافز مادية ممثلة في الأجور والعلاوات السنوية، الزيادات في الأجر، المكافآت والمشاركة في الأرباح أما الحوافز المعنوية فتتمثل في تفويض الصلاحيات وإشراك العاملين في الإدارة (زويلف، 1994، ص276).

- الحوافز السلبية: من تسميتها نجد أنها تحمل في طياتها كل معاني العقاب التي قد تطبقها المؤسسة على العامل، ويقصد بها "عقوبات مختلفة يتم إيقاعها على المرؤوسين، قد تؤدي في النتيجة إلى تغيير الموظف للسلوك الذي عوقب عليه، أو تحسين الصورة المأخوذة عنه، وبالتالي تكون دافعا يعمل على شحن الموظف لتحسين أداءه وتصرفاته" (الدردوري، 2006). وتنقسم الحوافز السلبية بدورها إلى حوافز مادية ممثلة في تنزيل الدرجة الوظيفية، والعمل على توقيف علاوته الدورية أو المستحقة، والعزل المؤقت للموظف والحرمان من الترقية، أما الحوافز السلبية المعنوية فتتمثل في العمل على حرمان الشخص من نشر اسمه على لوحة الشرف في المؤسسة، أو توجيه التنبيه للمقصر في عمله، ونشر على لوحة الإعلانات تأنيب الموظف (ربابعة، 2003، بتصرف).

2-3 الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية

أولاً: منهج الدراسة

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهذا من خلال مرحلتين رئيسيتين، حيث تم إجراء المسح المكتبي، والإطلاع على الدراسات والبحوث النظرية والميدانية، وهذا لبلورة الفرضيات والمنطلقات الأساسية للدراسة، وكذا الوقوف عند أهم الدراسات السابقة ونتائجها، أما في الدراسة الميدانية، فقد اعتمدنا على أسلوب المسح باستخدام العينات وذلك من خلال تصميم إستبانة لأغراض هذه الدراسة وتوجيهها إلى عينة من الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير خلال شهر ماي 2017، وبعدها قمنا بتحليل كافة البيانات المجمعة من خلال الإجابة على هذه الإستبانة، وهذا باستخدام الطرق الإحصائية المناسبة لإثبات صحة أو عدم صحة فرضيات الدراسة مستعينين ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الإصدار 23، ثم حاولنا تفسير وتحليل نتائج هذه الدراسة على ضوء المقابلات والملاحظات التي أجريناها بكلية محل الدراسة إلى جانب نتائج الدراسات السابقة.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في جميع الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير والبالغ عددهم 126 أستاذاً وهذا حسب الإحصائيات المقدمة من طرف مصلحة المستخدمين. حيث تم توزيع 126 إستبانة على إجمالي مجتمع الدراسة، وقد بلغ العدد الإجمالي للإستبانات الواردة والقابلة للمعالجة الإحصائية 72 إستبانة أي بنسبة إسترداد 57.14% من إجمالي الإستبانات الموزعة.

• الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

الجنس: يتبين من خلال الشكل أدناه أن نسبة الذكور قد بلغت 70.83% من مجموع الباحثين، أما نسبة الإناث فقد بلغت 29.17% من مجموع الباحثين، وهذا يعني أن أغلبية أفراد العينة ذكور، وهذا ما يعكس الواقع الفعلي للكلية حيث أن أغلب الأساتذة في الكلية هم من الرجال.

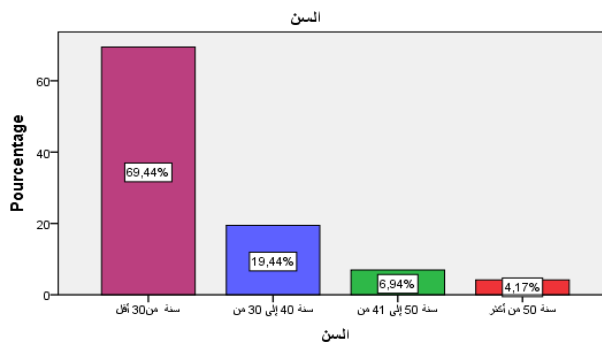
الشكل رقم (06): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

السن: يلاحظ من خلال الشكل أدناه أن 69.44% من أفراد عينة الدراسة تقل أعمارهم عن 30 سنة، و 19.44% تتراوح أعمارهم بين 30-40 سنة، وهذا يعني أن أكثر من 80% من الأساتذة الباحثين هم من فئة الشباب، ولعل هذا ينسجم مع الواقع إذ أن الجزء الأكبر من الموارد البشرية في المنظمات عادة ما يكون ضمن هذه الفئة العمرية، بينما تبلغ نسبة الأساتذة الباحثين الذين تتراوح أعمارهم من 41 إلى 50 سنة 6.94% فقط، وفي المقابل تبلغ نسبة الباحثين الذين تزيد أعمارهم عن 50 سنة 4.17% فقط.

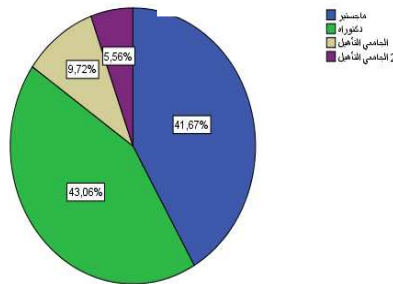
الشكل رقم (07): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن



المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

المؤهل العلمي: يبين الشكل أدناه نسبة 43.06 % من الأساتذة الباحثين يحملون شهادة دكتوراه، وأن 41.67 % من أصل الباحثين يحملون شهادة الماجستير، وأن 09.72 % منهم يحملون شهادة التأهيل الجامعي، بينما يحمل شهادة دكتوراه دولة 04 أساتذة فقط من أصل الأساتذة الباحثين.

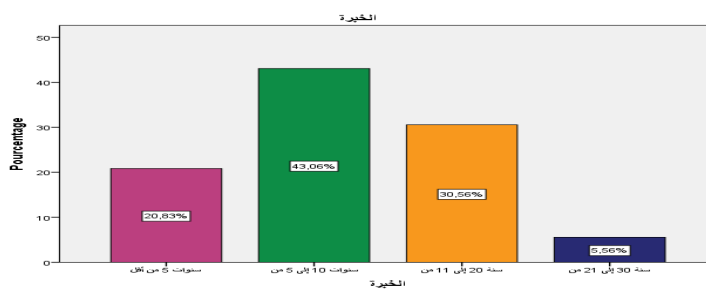
الشكل رقم (08): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي



المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

سنوات الخبرة: تبين من خلال الشكل أدناه أن 43.06 % من الأساتذة الباحثين تتراوح خبرتهم المهنية من 5 إلى 10 سنوات، تليها نسبة 30.56 % للأساتذة الذين تتراوح خبرتهم المهنية من 11 إلى 20 سنة، ثم نسبة 20.83 % بالنسبة للأساتذة الذين تقل خبرتهم المهنية عن 5 سنوات، بينما بلغت نسبة الأساتذة الباحثين الذين تزيد خبرتهم المهنية عن 20 سنة 5.56 % فقط.

الشكل رقم (09): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

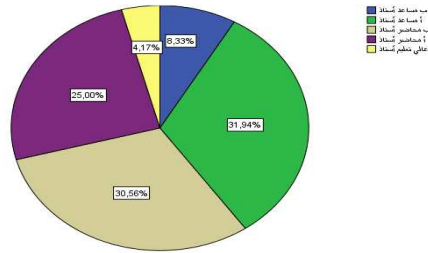


المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

الرتبة العلمية: من خلال الشكل أدناه، تبين أن نسبة الأساتذة المساعدين صنف "أ" قد بلغت 31.94 % من إجمالي الأساتذة الباحثين، بينما بلغت نسبة الأساتذة المحاضرين صنف "ب" 30.56 %، بينما بلغت نسبة الأساتذة المحاضرين

صنف "أ" 25%، وهذا يدل على التجاوب الجيد لهذه الفئات مع هذه الدراسة، بينما سجلت فئة أستاذ تعليم عالي ما نسبته 4.17% فقط.

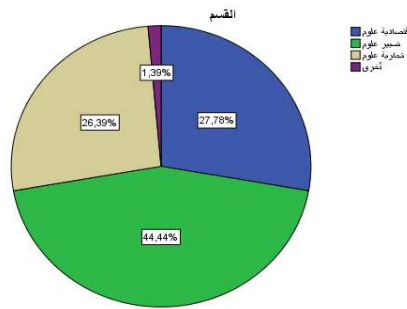
الشكل رقم (10): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية



المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

القسم الأصلي: يبين الشكل أدناه نسبة 44.44% من الأساتذة الباحثين ينتمون إلى قسم علوم تسيير، وأن نسبة 27.78% من أصل الباحثين ينتمون إلى قسم علوم إقتصادية، وأن 26.39% من قسم علوم تجارية، ويعتبر هذا التوزيع جيد لأداة الدراسة بين الأقسام المختلفة للكلية.

الشكل رقم (11): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير القسم الأصلي



المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

ثالثاً: الأداة المستخدمة في الدراسة

استخدمنا في هذه الدراسة إستبانة صممت بناء على الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة (كدراسة جواد محسن راضي وعبد الله كاظم حسن، دراسة جنان كامل ودراسة جمال عبد الحميد داهش) وقد تكونت هذه الإستبانة من جزئين رئيسيين، تضمن الجزء الأول فقرات الإستبانة وعددها 62 فقرة موزعة على مجالات الدراسة (بمجال الالتزام

التنظيمي، مجال الحوافز السلبية ومجال المسؤولية الأخلاقية)، بينما خصص الجزء الثاني لبعض الأسئلة المفتوحة وكذا لبعض المعلومات الديموغرافية والتنظيمية لعينة الدراسة كما هو موضح في (الملحق 01).

علما بأن إجابات أفراد العينة ستخضع لمقياس ليكارت الخماسي لبيان درجة الموافقة، حيث تعطى درجة (1) لعبارة غير موافق عليها بشدة، ودرجة (2) لعبارة غير موافق عليها، بينما تمنح درجة (3) لعبارة محايد في إجابتها، وتمنح درجة (4) لعبارة موافق عليها، بينما يتم منح درجة (5) لعبارة موافق عليها جدا هذا بالنسبة للعبارة الإيجابية؛ أما بالنسبة للعبارة السلبية فتعطى درجة (1) لعبارة موافق عليها بشدة، ودرجة (2) لعبارة موافق عليها، بينما تمنح درجة (3) لعبارة محايد في إجابتها، وتمنح درجة (4) لعبارة غير موافق عليها، بينما يتم منح درجة (5) لعبارة غير موافق عليها بشدة.

رابعا: صدق وثبات أداة الدراسة

للتأكد من الصدق الظاهري للإستبانة، فقد تم عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين والمتخصصين في إدارة الأعمال وتسيير الموارد البشرية من جامعة قاصدي مرباح ورقلة إلى أن تمت صياغتها بشكلها النهائي، بعد تعديل بعض أجزائها وفق ما أشارت إليه ملاحظات الأساتذة المحكمين، وقد تم التأكد من ثبات الإستبانة عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ، وذلك بعد توزيع قوائم الإستبانة على عينة استطلاعية قوامها 30 أستاذا من كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وبعدها تم حساب معامل ألفا كرونباخ لفقرات الإستبانة ومجالاتها وكانت مرتفعة، كما تم حساب معامل ألفا كرونباخ لكافة فقرات الإستبانة بشكل إجمالي حيث بلغت نسبته 87.4% وهي قيمة مرتفعة جدا لثبات الاتساق الداخلي وكافية لأغراض الدراسة والتحليل.

الجدول رقم (01): معامل ألفا كرونباخ بمجالات وأبعاد الإستبانة

المجالات والأبعاد	الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
بعد الالتزام الشعوري	09-01	0.762
بعد الالتزام المعياري	20-10	0.825
بعد الالتزام المستمر	32-21	0.427
مجال الالتزام التنظيمي	32-01	0.824
مجال الحوافز السلبية	42-33	0.786
مجال المسؤولية الأخلاقية	62-43	0.827
الأداة ككل	62-01	0.874

المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

خامسا: المعالجة الإحصائية لمتغيرات الدراسة

استخدمنا في هذه الدراسة عدة مقاييس إحصائية بمساعدة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS الإصدار 23، ومن بين هذه المقاييس ما يلي:

- معامل ألفا كرونباخ وهذا للوقوف على درجة ثبات الإستبانة ومدى الاتساق الداخلي لمجمل أبعادها وفقراتها.
- القيمة الإجمالية والنسب المئوية وهذا لوصف الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وهذا لحساب متوسط إجابات كل أفراد العينة على كل فقرة من فقرات الإستبانة وكذا الانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة على المتوسط الحسابي، ثم إيجاد الأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات الإستبانة وكذا الأهمية النسبية لكل أبعاد الإستبانة، ليتسنى لنا ترتيب الفقرات والأبعاد حسب أهميتهم النسبية من وجهة نظر عينة الدراسة.
- معامل الارتباط R وهذا للكشف عن طبيعة العلاقة بين كل من مستوى الالتزام التنظيمي وبين التحلي بروح المسؤولية الأخلاقية في العمل؛ وكذا للكشف عن طبيعة العلاقة بين مستوى الالتزام التنظيمي وبين تطبيق الحوافز السلبية بالعمل.

1- عرض ومناقشة نتائج الدراسة

عرض نتائج ومناقشة الفرضية الأولى: نصت الفرضية الأولى للدراسة على أنه: "يعتبر مستوى الالتزام التنظيمي لدى أستاذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة عالي"، وبعد القيام بالدراسة الميدانية تم الحصول على النتائج المبينة في الجدول أدناه.

الجدول رقم (02): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين حول مستوى الالتزام التنظيمي بالكلية محل الدراسة

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
الالتزام الشعوري	3.67	0.51	ثانيا	عالية
1. أشعر بانتماء قوي لهذه الجامعة.	4.05	0.86	02	عالية
2. هذه الجامعة تستحق ولائي وإخلاصي.	4.06	0.87	01	عالية
3. أشعر بأن هذه الجامعة كمؤسستي الخاصة.	3.60	1.05	06	متوسطة
4. لا يهمني ترتيب هذه الجامعة وطنيا ودوليا.	4.05	0.88	03	عالية
5. لا أتمني سمعة هذه الجامعة في المجتمع.	3.67	0.87	05	عالية
6. أشعر بجدية وكان مشاكل العمل في هذه الكلية مشاكلتي الخاصة.	3.57	0.91	07	متوسطة
7. أشعر بالفخر والاعتزاز كوني أعمل في هذه الجامعة.	3.99	0.79	04	عالية
8. أشعر بأننا نعمل كعائلة واحدة في هذه الكلية.	3.22	1.20	08	متوسطة
9. أشعر أنني محل سخرية زملاء عندما ألتزم بالعمل.	1.96	0.84	09	ضعيفة

عالية	أولا	0.46	3.89	الالتزام المعياري
متوسطة	09	1.18	3.40	10. أنا مستعد للقيام بأي مهمة من أجل الاستمرار في هذا العمل.
عالية	06	0.64	4.11	11. أنا أقوم بعملتي حسب الأهداف المخططة.
متوسطة	10	1.21	3.38	12. أنا أقوم بأعمالي بشكل تلقائي ولا توجد معايير وأهداف في العمل.
ضعيفة	11	1.16	2.26	13. أشارك في وضع الخطط والأهداف الداخلية للقسم الذي أُنتمي إليه.
عالية	02	0.64	4.31	14. أنا أحترم معايير وبرامج التدريس وفق الآجال المحددة.
عالية	04	0.69	4.26	15. أنا أحترم أوقات الدخول والخروج من العمل.
عالية	08	0.88	3.68	16. أنا أعمل أكثر مما هو متوقع مني من أجل مساعدة هذه الجامعة في تحقيق أهدافها.
عالية	05	0.79	4.22	17. هناك توافق بين مؤهلاتي العلمية وبين متطلبات المنصب الذي أشغله.
عالية	01	0.73	4.33	18. ألتزم بإتمام البرنامج المحدد ضمن مدونة التدريس.
عالية	07	0.95	3.96	19. أبدأ إلى برمجة حصص إضافية لإتمام البرنامج المحدد.
عالية	03	0.63	4.29	20. في حالة غياب حصص أحاول برمجة حصص تعويضية بشكل مباشر.
متوسطة	ثالثا	0.37	3.50	الالتزام المستمر
عالية	03	0.53	4.26	21. أقدم المساعدة لزملائي في العمل
عالية	02	0.63	4.28	22. أوجه الأساتذة الجدد ولا أبخل عليهم بالنصح والإرشاد المهني
عالية	04	1.09	4.11	23. إن عملي في هذه المؤسسة مؤقت إلى أن أجد فرصة أحسن
عالية	01	0.68	4.40	24. أحافظ على موجودات الجامعة من كتب ومعدات في حال استخدمتها
متوسطة	09	1.08	3.32	25. هناك صرامة في التسيير الداخلي تفرض علينا العمل بجد
ضعيفة	10	1.05	2.30	26. أريد الالتزام في عملي لكن أجد صعوبات
ضعيفة	12	1.10	2.19	27. هناك وضوح في تقسيم المهام والمقاييس والبرامج في هذه الجامعة
متوسطة	07	1.07	3.44	28. هناك فوضى في تحديد المهام وهناك تداخل كبير يعيق الالتزام
عالية	05	1.05	3.71	29. يتكاسل بعض الأساتذة والمسؤولين في المؤسسة عن القيام بأعمالهم (إن أمكن تحديد نسبة الأساتذة المتكاسلين..... والمسؤولين المتكاسلين.....)
متوسطة	08	0.86	3.36	30. أشارك في الأعمال التطوعية التي تقوم بها الجامعة لصالح المجتمع
عالية	06	1.01	3.66	31. هناك زملاء يتغيبون عن العمل دون مبرر أو عذر (إن أمكن تحديد النسبة.....)
ضعيفة	11	1.10	2.26	32. لا يستاء المسؤولون في هذه المؤسسة من غياب الأساتذة دون مبرر أو عذر
عالية		0.31	3.67	مجموع المجال

المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

يظهر من خلال الجدول السابق أن المتوسط العام لفقرات المتغير المتعلق بالالتزام التنظيمي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بلغ 3.67 بانحراف معياري قدره 0.31، أي بدرجة عالية وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى لهذه الدراسة، وقد احتلت الفقرة 24 (أحافظ على موجودات الجامعة من كتب ومعدات في حال استخدمتها) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.40 و بانحراف معياري قدره 0.68، تليها الفقرة 18 (ألتزم بإتمام البرنامج المحدد ضمن مدونة التدريس) بمتوسط حسابي 4.33 وانحراف معياري قدره 0.73، وهذا يدل على الوعي الكبير للأساتذة الباحثين بالمهام السامية المناطة بهم، والتزامهم بالمحافظة على موجودات الكلية من جهة والحرص الشديد على إتمام البرامج المحددة ضمن مدونة التدريس من جهة ثانية، رغم أنهم يرون أن هناك عدم وضوح في تقسيم المقاييس والمهام والبرامج ما يقف حاجزا أمام التزامهم التنظيمي (كل من الفقرة 27 والفقرة 28)، كما يبدي الأساتذة الباحثون إستياء لعدم مشاركتهم في وضع الخطط والأهداف الداخلية للأقسام (الفقرة 13)، كون المشاركة في التخطيط الداخلي ستزيد حتما من التزامهم واهتمامهم في تحقيق الأهداف الموضوعية سواء للقسام أو الكلية ككل؛ كما يظهر الجدول أن الأساتذة الباحثون يولون أهمية كبيرة لبعث الالتزام المعياري والالتزام الشعوري مقارنة بالالتزام المستمر الذي كان بمستوى متوسط وهذه النتائج تتفق ونتائج دراسة شهاب الدين أحمد النعيمي.

عرض نتائج ومناقشة الفرضية الثانية: نصت الفرضية الثانية للدراسة على أنه: "إن مستوى المسؤولية الأخلاقية في هذه الكلية من وجهة نظر الأساتذة الباحثين كبير"، وبعد القيام بالدراسة الميدانية تم الحصول على النتائج المبينة في الجدول أدناه.

الجدول رقم (03): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الباحثين حول مستوى المسؤولية الأخلاقية

درجة الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
متوسطة	12	1.08	3.51	43. يصف بعض الأساتذة هذه الجامعة للغير بشكل سيء.
عالية	01	0.88	4.00	44. يسئ بعض الأساتذة بالقول لزملائهم في العمل.
ضعيفة	20	1.22	2.24	45. يوجد عدالة في توزيع المعلومة في الجامعة.
عالية	05	0.98	3.82	46. يطلق البعض إشاعات على الكلية أو الجامعة لتشويه سمعتها.
متوسطة	11	1.05	3.62	47. لا يهتم بعض الأساتذة بمصلحة هذه الجامعة رحت أم خسرت.
عالية	06	1.01	3.81	48. لا يحافظ بعض الزملاء على الحالة الجيدة لكتب المكتبة أو المخابر التي تم استعارتها.
متوسطة	16	1.18	3.00	49. لا يحترم بعض الزملاء تاريخ إرجاع الكتب المستعارة سواء للمكتبة أو للمخابر.
متوسطة	09	1.06	3.65	50. لا يحافظ بعض الزملاء على معدات وأجهزة الجامعة ولا تهمهم

				استمراريتها.
متوسطة	13	1.24	3.36	51. غياب الوازع الديني لدى بعض الزملاء هو السبب في إهمالهم لأعمالهم.
متوسطة	15	1.24	3.08	52. غياب الضمير المهني لدى بعض الزملاء هو السبب في عدم التزامهم.
متوسطة	17	1.22	3.00	53. يعود إهمال بعض الزملاء لعملهم نتيجة غياب العقوبات والحوافز السلبية.
عالية	08	2.59	3.66	54. لا يلتزم البعض بعمله نتيجة غياب سياسة التحفيز الإيجابي العادل.
متوسطة	18	1.21	2.93	55. عدم وجود مدونة سلوك واضحة في الكلية هي السبب وراء عدم التزام بعض الأساتذة بأعمالهم.
عالية	03	0.90	3.93	56. هناك أساتذة يقومون بعملهم بكل جد واجتهاد.
عالية	02	0.95	3.96	57. هناك أساتذة يحترمون أوقات الدخول والخروج من العمل.
متوسطة	10	1.15	3.63	58. هناك زملاء يعملون أكثر مما هو متوقع منهم.
عالية	04	1.00	3.83	59. هناك أساتذة يلتزمون بعملهم نتيجة قيمهم الثقافية وضميرهم المهني.
متوسطة	14	1.04	3.25	60. هناك أساتذة يلتزمون لتفادي الإنذارات والعقوبات والخصم من الراتب.
عالية	07	1.03	3.78	61. هناك أساتذة يتحرون الصدق والأمانة في عملهم إرضاء لله سبحانه وتعالى.
ضعيفة	19	1.13	2.30	62. هناك أنانية لدى بعض الأساتذة ومن مصلحتهم عدم تقدم الغير.
متوسطة		0.57	3.44	مجموع المجال

المصدر: إعداد فرقة البحث بالاعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

يظهر من خلال الجدول السابق أن المتوسط العام لفقرات المتغير المتعلق بالمسؤولية الأخلاقية في العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بلغ 3.44 بانحراف معياري قدره 0.57 أي بدرجة متوسطة، وهذا ما ينفي صحة الفرضية الثانية، وقد احتلت الفقرة 44 (يسئ بعض الأساتذة بالقول لزملائهم في العمل) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.00 وبانحراف معياري قدره 0.88، وهذا نظرا لاختلاف وجهات النظر العلمية والمنهجية وانسداد لغة الحوار بين الأساتذة الذين ينتمون لمدارس مختلفة مما يقع البعض منهم في هذه الهفوات الأخلاقية التي يجب الحذر منها، ثم المرتبة الثانية كانت للفقرة 57 (هناك أساتذة يحترمون أوقات الدخول والخروج من العمل) بمتوسط حسابي 3.93 وانحراف معياري قدره 0.95، وهذا يدل على الوعي الكبير للأساتذة بقيمة الوقت واحترامه خاصة وأن المقاييس أصبحت تدرس ضمن سداسي واحد أي 14 أسبوعا تقريبا، مما يحتم على الأساتذة احترام الوقت وبرمجة حصص إضافية إن استدعى الأمر؛ واحتلت الفقرة 54 (لا يلتزم البعض بعمله نتيجة غياب سياسة التحفيز الإيجابي العادلة) المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي قدره 3.66 وانحراف معياري قدره 2.59 وهذا ما يدل على التشتت العالي في اتجاهات الأساتذة المبحوثين حول هذه الفقرة رغم مستوى الموافقة العالي حسب المتوسط الحسابي، بالمقابل احتلت الفقرة 45 (يوجد عدالة في توزيع المعلومة في الجامعة) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره 2.24 وانحراف معياري قدره 1.22، رغم التشتت الكبير حول اتفاق الأساتذة المبحوثين على هذه الفقرة لكن يظهر المتوسط الحسابي

مستوى ضعيف من الموافقة حول توزيع المعلومات بعدالة وشفافية، مما يحتم على إدارة الجامعة بكل مستوياتها التفعيل من أنظمة توزيع المعلومات والتخلي بمبادئ الشفافية والعدالة والاستجابة كأهم ركائز المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية.

عرض نتائج ومناقشة الفرضية الثالثة: نصت الفرضية الثالثة للدراسة على أنه: "يعتبر الإنذار الكتابي أكثر الحوافز السلبية تطبيقاً على مستوى الكلية محل الدراسة"، وبعد القيام بالدراسة الميدانية تم الحصول على النتائج المبينة في الجدول أدناه.

الجدول رقم (04): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الباحثين حول الحوافز السلبية المطبقة بالكلية

درجة الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
ضعيفة	09	1.00	2.32	33. تقوم الإدارة بتنزيل الدرجة لبعض الأساتذة لارتكابهم أخطاء مهنية.
متوسطة	03	1.00	3.40	34. تقوم الإدارة بمعاينة الأساتذة عن طريق خصم جزء من الراتب.
عالية	02	0.96	3.68	35. تعاقب الإدارة الأساتذة المخالفين عن طريق الخصم من المردودية.
متوسطة	05	1.17	2.61	36. إن العقوبات في هذه المؤسسة هي التي تجعل الأساتذة يعملون بجد.
ضعيفة	10	0.96	2.23	37. هناك صرامة في تطبيق العقوبات.
متوسطة	06	0.93	2.56	38. يجرم الأستاذ من الترقية كعقوبة على بعض الأخطاء المهنية.
عالية	01	0.97	3.69	39. يوجه للأساتذة المخالفين للنظام إنذار كتابي.
متوسطة	04	0.93	2.92	40. يجرم الأساتذة المخالفون للنظام من الجوائز الشرفية.
متوسطة	07	0.90	2.54	41. يجرم الأساتذة المخالفون للنظام من الاستفادة من منح التكوين بالخارج.
متوسطة	08	0.83	2.42	42. يمنع الأساتذة المخالفون للنظام من المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية.
متوسطة		0.57	2.83	مجموع المجال

المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

يظهر من خلال الجدول السابق أن المتوسط العام لفقرات المتغير المتعلق بالحوافز السلبية في العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بلغ 2.83 بانحراف معياري قدره 0.57 أي بدرجة متوسطة، وقد احتلت الفقرة 39 (يوجه للأساتذة المخالفين للنظام إنذار كتابي) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.69 وانحراف معياري قدره 0.97، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة للدراسة، أما المرتبة الثانية فكانت للفقرة 35 (تعاقب الإدارة الأساتذة المخالفين عن طريق الخصم من المردودية) بمتوسط حسابي 3.68 وانحراف معياري قدره 0.96، وهذا إجراء طبيعي لفرض الانضباط في العمل؛ بالمقابل احتلت الفقرة 37 (هناك صرامة في تطبيق العقوبات) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره 2.23 وانحراف معياري قدره 0.96، وهذا يدل على عدم وجود صرامة في تطبيق العقوبات وهناك تقاعس من طرف الإدارة في تطبيقها للحوافز السلبية حسب اتجاهات العينة محل الدراسة.

عرض نتائج ومناقشة الفرضية الرابعة: نصت الفرضية الرابعة للدراسة على أنه: "هناك علاقة طردية بين الالتزام التنظيمي والحوافز السلبية المطبقة في الكلية محل الدراسة"، ولاختبار هذه الفرضية قمنا بصياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة على النحو التالي:

H_0 : لا توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام التنظيمي وبين الحوافز السلبية المطبقة في الكلية محل الدراسة.

H_1 : توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام التنظيمي وبين الحوافز السلبية المطبقة في الكلية محل الدراسة. وبعد القيام بالدراسة الميدانية تم الحصول على النتائج المبينة في الجدول أدناه.

الجدول رقم (05): معامل الارتباط بيرسون بين متغيري الالتزام التنظيمي والحوافز

السلبية

		الحوافز	الالتزام
الحوافز	Corrélation de Pearson	1	,563**
	Sig. (49ilateral)		,000
	N	72	72
الالتزام	Corrélation de Pearson	,563**	1
	Sig. (49ilateral)	,000	
	N	72	72

** . La 49ilateral49n est significative au niveau 0.01

المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

يظهر الجدول السابق أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين استخدام الكلية للحوافز السلبية وبين الالتزام التنظيمي لدى أساتذة الكلية، وهي علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.563 عند مستوى المعنوية 0.000؛ ومنه تم قبول الفرضية البديلة، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرابعة للدراسة، أي أن إدارة الكلية تلجأ لبعض الحوافز السلبية كالإنذار الكتابي والاقطاع من المردودية وهذا لضمان الالتزام التنظيمي لدى بعض الأساتذة. وتختلف نتائج هذه الدراسة والنتائج التي توصل لها (جمال عبد الحميد داهش) في دراسته والتي تؤكد على وجود علاقة عكسية قوية بين استخدام البنوك التجارية للحوافز السلبية وبين الالتزام التنظيمي لدى عاملها.

الجدول رقم(06): معامل الارتباط بيرسون لمتغيري الالتزام التنظيمي والحوافز السلبية لدى الأساتذة المبحوثين حسب الأقسام				
القسم		الحوافز	الالتزام	
علوم إقتصادية	الحوافز	Corrélation de Pearson	1	,759**
		Sig. (unilatérale)		.000
		N	20	20
	الالتزام	Corrélation de Pearson	,759**	1
		Sig. (unilatérale)	0.000	
		N	20	20
علوم تسيير	الحوافز	Corrélation de Pearson	1	,297*
		Sig. (unilatérale)		0,49
		N	32	32
	الالتزام	Corrélation de Pearson	,297*	1
		Sig. (unilatérale)	0,49	
		N	32	32
علوم تجارية	الحوافز	Corrélation de Pearson	1	,557**
		Sig. (unilatérale)		,007*
		N	19	19
	الالتزام	Corrélation de Pearson	,557**	1
		Sig. (unilatérale)	,007*	
		N	19	19

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

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

المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

يظهر الجدول السابق أن هناك علاقة ارتباطية طردية قوية بين استخدام الحوافز السلبية وبين الالتزام التنظيمي لدى أساتذة قسم العلوم الاقتصادية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.759 عند مستوى المعنوية 0.000؛ كما يظهر الجدول أن هناك علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين استخدام الحوافز السلبية وبين الالتزام التنظيمي لدى أساتذة قسم العلوم التجارية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.557 عند مستوى المعنوية 0.007؛ أما بالنسبة لقسم علوم تسيير فالعلاقة بين استخدام الحوافز السلبية وبين الالتزام التنظيمي لأساتذته فكانت علاقة ارتباطية ضعيفة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.297 عند مستوى المعنوية 0.049.

عرض نتائج ومناقشة الفرضية الخامسة: نصت الفرضية الخامسة للدراسة على أن: "هناك علاقة طردية بين الالتزام التنظيمي والمسؤولية الأخلاقية في هذه الكلية من وجهة نظر الأساتذة المبحوثين"، ولاختبار هذه الفرضية قمنا بصياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة على النحو التالي:

H_0 : لا توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام التنظيمي وبين المسؤولية الأخلاقية في هذه الكلية من وجهة نظر الأساتذة المبحوثين.

H_1 : توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام التنظيمي وبين المسؤولية الأخلاقية في هذه الكلية من وجهة نظر الأساتذة المبحوثين. وبعد القيام بالدراسة الميدانية تم الحصول على النتائج المبينة في الجدول أدناه.

الجدول رقم (07): معامل الارتباط بيرسون بين متغيري الالتزام التنظيمي والمسؤولية الأخلاقية في العمل من وجهة نظر الأساتذة المبحوثين

	الالتزام	المسؤولية
الالتزام	Corrélation de Pearson	,380**
	Sig. (unilatérale)	,000
	N	72
المسؤولية	Corrélation de Pearson	,380**
	Sig. (unilatérale)	,000
	N	72

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

المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

يظهر الجدول السابق أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين التحلي بالمسؤولية الأخلاقية في العمل سواء من طرف الإدارة أو الأساتذة وبين الالتزام التنظيمي لدى الأساتذة، وهي علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.380 عند مستوى المعنوية 0.000؛ ومنه تم قبول الفرضية البديلة، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الخامسة للدراسة، أي أن التحلي بالأخلاق العالية سواء من طرف إدارة الكلية أو الزملاء في العمل سيزيد من ولاء وانضباط الفرد في عمله مما يعزز التزامه التنظيمي، خاصة إذا زادت الإدارة من الشفافية والعدالة من حيث توزيع المعلومات، وكذا إشراك الأساتذة في التخطيط الداخلي سواء للكلية أو للأقسام، بالإضافة إلى تحرير مدونة سلوك واضحة على مستوى الجامعة ككل والكلية بشكل خاص؛ أما من ناحية الأساتذة ففتح الحوار وحسن الإصغاء للرأي الآخر واحترامه والإيمان بأن التكامل يكون في الاختلاف والتنوع، كلها مبادئ يجب التحلي بها للتقليل من التصادم والتشاحن بين الأساتذة الباحثين، والتركيز على بناء العقول البشرية والسمو بأخلاق الأستاذ الجامعي وأخلاق طلبته، بدلا من لغة التصعيد لإثارة الفتن والمشاكل داخليا وخارجيا.

الجدول رقم (08): معاملا الارتباط بيرسون بين متغيري الالتزام التنظيمي والمسؤولية الأخلاقية في العمل حسب اختلاف المؤهل العلمي

الشهادة			الالتزام	المسؤولية
ماجستير	الالتزام	Corrélation de Pearson	1	,439**
		Sig. (unilatérale)		,008
		N	30	30
	المسؤولية	Corrélation de Pearson	,439**	1
		Sig. (unilatérale)	,008	
		N	30	30
دكتوراه	الالتزام	Corrélation de Pearson	1	,220
		Sig. (unilatérale)		,117
		N	31	31
	المسؤولية	Corrélation de Pearson	,220	1
		Sig. (unilatérale)	,117	
		N	31	31
التأهيل الجامعي	الالتزام	Corrélation de Pearson	1	,483
		Sig. (unilatérale)		,136
		N	7	7
	المسؤولية	Corrélation de Pearson	,483	1
		Sig. (unilatérale)	,136	
		N	7	7
التأهيل الجامعي ²	الالتزام	Corrélation de Pearson	1	,913*
		Sig. (unilatérale)		,043
		N	4	4
	المسؤولية	Corrélation de Pearson	,913*	1
		Sig. (unilatérale)	,043	
		N	4	4

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

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

المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

يظهر الجدول السابق أن هناك علاقة ارتباطية طردية قوية بين التحلي بالمسؤولية الأخلاقية في العمل وبين الالتزام التنظيمي لدى الأساتذة المحصلين على شهادة دكتوراه دولة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.913 عند مستوى المعنوية 0.043؛ كما يظهر الجدول أن هناك علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين التحلي بالمسؤولية الأخلاقية في العمل وبين الالتزام

التنظيمي لدى الأساتذة الحاملين لشهادة الماجستير، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.439 عند مستوى المعنوية 0.008؛ أما بالنسبة لباقي الفئات فالعلاقة لم تكن دالة إحصائياً.

الإستنتاجات:

من خلال هذه الدراسة سجلنا بعض الإستنتاجات وهي على النحو التالي:

- إن مفهوم أخلاقيات العمل يختلف عن مفهوم أخلاقيات الأعمال، حيث يركز المفهوم الأول على الفرد العامل ومدى التزامه بأداء وظيفته على درجة عالية من التفاني والدقة وبشكل أخلاقي، بينما يشير المفهوم الثاني إلى التصرف الأخلاقي لمنظمات الأعمال تجاه ذوي المصلحة والمجتمع بأكمله، خاصة أن هذه المنظمات ربحية ولم تنشأ بهدف خدمة المجتمع؛

- إن مصطلح "المنظمة المتخلقة" **l'organisation stricte** هو مصطلح تم طرحه من طرف فرقة البحث، حيث يشير هذا المصطلح إلى: "المنظمة التي يتحلى كل فرد بها من الحاحب إلى المدير بمسؤولية أخلاقية عالية، قد تكون لها مدونة سلوك واضحة وقد لا تكون هناك مدونة سلوك محررة، لكن يؤمن كل شخص بها بالأخلاق السامية ويتصرف على أساسها، عادة ما تكون هذه الأخلاق السامية صالحة لكل زمان ومكان؛"

- إن التحلي بالمسؤولية الأخلاقية العالية في العمل سواء من قبل القادة أو من قبل زملاء العمل يعد من العوامل المشجعة على الالتزام التنظيمي، خاصة إذا كان العاملون على درجة عالية من النضج التنظيمي (أي توفر الرغبة في العمل والقدرة على العمل).

- تساهم الحوافز السلبية إذا تم تطبيقها بعدالة كبيرة في تشجيع العاملين على الالتزام التنظيمي على اختلاف نضجهم التنظيمي.

3- الخاتمة

حاولنا من خلال هذه الدراسة الكشف عن طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والحوافز السلبية والمسؤولية الأخلاقية في العمل، من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح-ورقلة، وذلك من خلال توزيع استبانة مكونة من 62 بنداً معدة لأغراض هذه الدراسة، حيث اشتملت عينة الدراسة على 72 أستاذاً من مختلف الأقسام بهذه الكلية، وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية: إن مستوى الالتزام التنظيمي لدى أستاذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة كان بدرجة عالية، حيث يولي الأساتذة أهمية كبيرة لكل من بعدي الالتزام الشعوري والمعياري مقارنة بالالتزام المستمر، أما بالنسبة لمستوى المسؤولية الأخلاقية في العمل من وجهة نظر الأساتذة فكان بدرجة متوسطة، نظراً لإساءة الأساتذة لبعضهم البعض بالقول في العمل كما يرى البعض منهم عدم وجود عدالة في توزيع

المعلومات بين الأساتذة، كما أظهرت النتائج أن الإنذار الكتابي والخضم من المردودية تعتبر من أكثر لحوافز السلبية تطبيقاً على مستوى الكلية، رغم أن معظم الأساتذة يرون أن هناك تقاعس في تطبيق هذه الحوافز في جل الأحيان، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين استخدام الكلية للحوافز السلبية وبين الالتزام التنظيمي لدى أساتذة الكلية، وكان هذا الارتباط قوي من وجهة نظر أساتذة قسم علوم اقتصادية بينما كان هذا الارتباط بدرجة متوسطة بالنسبة لأساتذة قسم علوم تجارية وكان ضعيفاً من وجهة نظر أساتذة قسم علوم التسيير، كما بينت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين التحلي بالمسؤولية الأخلاقية في العمل سواء من طرف الإدارة أو الأساتذة وبين الالتزام التنظيمي لدى الأساتذة، وكان هذا الارتباط قوي من وجهة نظر الأساتذة الحاصلين على درجة دكتوراه دولة وكان متوسطاً من وجهة نظر الأساتذة الحاصلين على شهادة ماجستير، ولم يكن معنوي من وجهة نظر الفئات الأخرى.

توصيات الدراسة:

ومن خلال ما تقدم يمكن اقتراح التوصيات التالية:

- إن التحلي بالأخلاق العالية سواء من طرف إدارة الكلية أو الزملاء في العمل سيزيد من ولاء وانضباط الفرد في عمله مما يعزز التزامه التنظيمي، خاصة إذا زادت الإدارة من الشفافية والعدالة من حيث توزيع المعلومات، الترقيات والعقوبات؛
- إشراك الأساتذة في التخطيط الداخلي سواء للكلية أو للأقسام سيزيد من التزامهم التنظيمي؛
- تعميم مدونة السلوك الخاصة بمهنة الأستاذ الجامعي وبصفة واضحة على مستوى الجامعة ككل والكلية بشكل خاص، لتوضح الالتزامات والواجبات كما توضح المخالفات لتجنبها والعقوبات في حال ارتكابها؛
- فتح لغة الحوار بين الأساتذة على اختلافهم وحسن الإصغاء للرأي الآخر واحترامه والإيمان بأن التكامل يكون بالاختلاف والتنوع، للتقليل من التصادم والتشاحن بين الأساتذة الباحثين، والتركيز على بناء العقول البشرية والسمو بأخلاق الأستاذ الجامعي وبأخلاق طلبته، بدلا من لغة التصعيد لإثارة الفتن والمشاكل داخليا وخارجيا.

المراجع العربية:

1- الكتب:

- الشبيكي، الحازي، (2005). *ندوة أخلاقيات العمل في القطاعين الحكومي والأهلي*، دون ناشر، الأردن.
- السكارنة، بلال خلف، (2009). *أخلاقيات العمل*، دار المسيرة للطباعة والنشر، عمان.
- دنكان، جاك، ترجمة محمد الحديدي، (1991). *أفكار عظيمة في الإدارة: دروس من مؤسسي ومؤسسات العمل الإداري*، الدار الدولية للنشر، القاهرة.
- رابعة، علي، (2003). *إدارة الموارد البشرية: تخصص نظم المعلومات الإدارية*، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- زويليف، مهدي، (1994). *إدارة الأفراد من منظور كمي والعلاقات الإنسانية*، ط1، دار مجدلاوي، عمان.
- الغامدي، سعيد بن ناصر، (2010). *أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصالحة شرعية*، الإدارة العامة للإعلام والثقافة، مكة المكرمة.
- عبد الرحمان، عادل محمد، (2013). *أبعاد جودة الحياة الوظيفية الالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي*، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، القاهرة.
- نجم، عبود نجم، (2010). *القيادة الإدارية في القرن الواحد والعشرين*، دار الصفاء، عمان.

2- المقالات والمدخلات:

- أبو رمان، أسعد حماد موسى وخلف أحمد، علاء الدين، (2012). *العلاقة بين التسويق الداخلي والالتزام التنظيمي للعاملين في الفنادق الأردنية*، مجلة تنمية الرادين، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العدد 109، مجلد 34.
- السكارنة، بلال خلف، (2012). *أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات العمال - دراسة ميدانية على شركة الاتصالات الأردنية*، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية: بغداد، العدد 33.
- الصفو، رياض ضياء عزيز والعباسي، علاء عبد السلام مصطفى، (2016). *دور أخلاقيات العمل في تعزيز فعالية آمن المعلومات - دراسة استطلاعية في جمعية الهلال الأحمر العراقي*، ميسان، مجلة الكويت للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة واسط: الكويت، العدد 21.
- النعيمي، شهاب الدين أحمد، (2016). *تقويم مستوى الالتزام التنظيمي وعلاقته بانضباط الأطباء دراسة ميدانية تحليلية لأراء عينة من الأطباء في مستشفى الرمادي التعليمي*، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، بغداد، العدد 91.
- داهش، جمال عبد الحميد، (2014). *أثر استخدام الحوافز السلبية على الالتزام التنظيمي وانتشار السلوكيات السلبية - دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع البنوك التجارية*، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، المجلد 54، العدد 03.
- راضي، جواد وحسن، عبد الله، (دون سنة). *العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي دراسة اختبارية في كلية الإدارة والاقتصاد*، مجلة العزي للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 21، السنة السابعة.
- سوليفان، جون، (2006). *أخلاقيات العمل المكون الرئيسي لحوكمة الشركات*، مركز المشروعات الدولية الخاصة (CIPE)، دون بلد.
- عيشوش، خيرة وكزاي، عبد اللطيف، (2013). *المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في إطار أخلاقيات العمل*، الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية يومي 14/15 فيفري 2013، جامعة بشار.
- كامل، جنان، (2016). *أخلاقيات المهنة وعلاقتها بضغط العمل الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر معاونين*، مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية، دون ناشر، العدد 23، 2016.

3- الرسائل والأطروحات:

- أبو سنينة، محمد حسن عبد المحسن، (2013). *أثر التسويق الداخلي في الالتزام التنظيمي مع وجود الرضا الوظيفي متغيرا وسيطا، دراسة في عينة من العاملين في المستشفيات الأردنية الخاصة*، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة أعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان.

- الشوابكة، رائد ضيف الله، (2010). *أثر التسويق الداخلي في تحقيق التزام التنظيمي متعدد الأبعاد للعاملين في أمانة عمان الكبرى*، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة أعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان.
- علي، صقر محمد أكرم حلس، (2012). *دور إدارة التغيير في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في بلدية غزة والمساهمة في تطوير الأداء الإداري*، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية، غزة.
- قدوري، عباس سحر، (1996). *أثر قيم العمل في الالتزام التنظيمي وأداء العاملين، دراسة ميدانية في المنشأة العاملة للمعدات الهندسية الثقيلة*، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد، غير منشورة، جامعة بغداد، بغداد.

المراجع الأجنبية:

- Brown, Barbara.B, (2003). *employees organizational commitment and their perception of supervisor, relations- oriented and task oriented leadership behavior*, virginia polytechnic institute, USA.
- Buchanan B, building, (1974). *Organizational commitment, the socialization of managers in work organization*, administrative science quarterly, vol 19.
- Daft Richard L, (2003). *Management*, south – western & college publishing, Canada.
- Porter et al, (1974). *rganisational commitment, job satisfaction and turnover among technicians*, jornal of applied psychiatric, vol 59, N⁰5.
- Streers.R.m, (1977). *antécédents and outcomes of organizational commitment*, administrative science quarterly, vol 22.

الملاحق:

الملحق رقم 1 : الاستبيان الموجه لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة، الجزائر.

الملحق رقم(1)

جامعة ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

استبيان

يرجى من الباحثين الكرام الإجابة على فقرات الاستبانة وذلك بالتأشير (X) على الإجابة التي تجدونها مناسبة، علما أنه سيتم استخدام هذه الإجابات لأغراض البحث العلمي وبكل سرية.

شكرا جزيلاً على حسن تعاونكم

- نرجو من الباحثين الكرام التأشير أمام العبارات الموائية حسب درجة موافقتهم عليها.

					العبارات
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الالتزام الشعوري (الانتماء)
					1. أشعر بانتماء قوي لهذه الجامعة.
					2. هذه الجامعة تستحق ولائي وإخلاصي.
					3. أشعر بأن هذه الجامعة كمؤسستي الخاصة.
					4. لا يهمني ترتيب هذه الجامعة وطنيا ودوليا.
					5. لا أتمني سمعة هذه الجامعة في المجتمع.
					6. أشعر بجدية وكأن مشاكل العمل في هذه الكلية مشاكلنا الخاصة.
					7. أشعر بالفخر والاعتزاز كوني أعمل في هذه الجامعة.
					8. أشعر بأننا نعمل كعائلة واحدة في هذه الكلية.
					9. أشعر أنني محل سخرية الزملاء عندما ألتزم بالعمل.
					الالتزام المعياري
					10. أنا مستعد للقيام بأي مهمة من أجل الاستمرار في هذا العمل.
					11. أنا أقوم بعملتي حسب الأهداف المخططة.

					12. أنا أقوم بأعمالي بشكل تلقائي ولا توجد معايير وأهداف في العمل.
					13. أشارك في وضع الخطط والأهداف الداخلية للقسم الذي أنتهي إليه.
					14. أنا أحترم معايير وبرامج التدريس وفق الآجال المحددة.
					15. أنا أحترم أوقات الدخول والخروج من العمل.
					16. أنا أعمل أكثر مما هو متوقع مني من أجل مساعدة هذه الجامعة في تحقيق أهدافها.
					17. هناك توافق بين مؤهلاتي العلمية وبين متطلبات المنصب الذي أشغله.
					18. ألتزم بإتمام البرنامج المحدد ضمن مدونة التدريس.
					19. أبدأ إلى برمجة حصص إضافية لإتمام البرنامج المحدد.
					20. في حالة غياب حصص أحاول برمجة حصص تعويضية بشكل مباشر.
					الالتزام المستمر
					21. أقدم المساعدة لزملائي في العمل.
					22. أوجه الأساتذة الجدد ولا أبخل عليهم بالنصح والإرشاد المهني.
					23. إن عملي في هذه الجامعة مؤقت إلى أن أجد فرصة أحسن.
					24. أحافظ على موجودات الجامعة من كتب ومعدات في حال استخدمتها.
					25. هناك صرامة في التسيير الداخلي تفرض علينا العمل بجد.
					26. أريد الالتزام في عملي لكن أجد صعوبات.
					27. هناك وضوح في تقسيم المهام والمقاييس والبرامج في هذه الجامعة.
					28. هناك فوضى في تحديد المهام وهناك تداخل كبير يعيق الالتزام.
					29. يتكاسل بعض الأساتذة والمسؤولين في المؤسسة عن القيام بأعمالهم (إن أمكن تحديد نسبة الأساتذة المتكاسلين..... والمسؤولين المتكاسلين.....).
					30. أشارك في الأعمال التطوعية التي تقوم بها الجامعة لصالح المجتمع.
					31. هناك زملاء يتغيبون عن العمل دون مبرر أو عذر (إن أمكن تحديد النسبة.....).
					32. لا يستاء المسؤولون في هذه المؤسسة من غياب الأساتذة دون مبرر أو عذر.
					الحوافز السلبية
					33. تقوم الإدارة بتنزيل الدرجة لبعض الأساتذة لارتكابهم أخطاء مهنية.
					34. تقوم الإدارة بمعاينة الأساتذة عن طريق خصم جزء من الراتب.
					35. تعاقب الإدارة الأساتذة المخالفين عن طريق الخصم من المردودية.
					36. إن العقوبات في هذه المؤسسة هي التي تجعل الأساتذة يعملون بجد.
					37. هناك صرامة في تطبيق العقوبات.

					38. يجرم الأستاذ من الترقية كعقوبة على بعض الأخطاء المهنية.
					39. يوجه للأساتذة المخالفين للنظام إنذار كتابي.
					40. يجرم الأساتذة المخالفون للنظام من الجوائز الشرفية.
					41. يجرم الأساتذة المخالفون للنظام من الاستفادة من منح التكوين بالخارج.
					42. يمنع الأساتذة المخالفون للنظام من المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية.
					أخلاقيات العمل
					43. يصف بعض الأساتذة هذه الجامعة للغير بشكل سيء.
					44. يسئ بعض الأساتذة بالقول لزملائهم في العمل.
					45. يوجد عدالة في توزيع المعلومة في الجامعة.
					46. يطلق البعض إشاعات على الكلية أو الجامعة لتشويه سمعتها.
					47. لا يهتم بعض الأساتذة مصلحة هذه الجامعة ربحت أم خسرت.
					48. لا يحافظ بعض الزملاء على الحالة الجيدة لكتب المكتبة أو المخابر التي تم استعارتها.
					49. لا يحترم بعض الزملاء تاريخ إرجاع الكتب المستعارة سواء للمكتبة أو للمخابر.
					50. لا يحافظ بعض الزملاء على معدات وأجهزة الجامعة ولا تهمهم استمراريتها.
					51. غياب الوازع الديني لدى بعض الزملاء هو السبب في إهمالهم لأعمالهم.
					52. غياب الضمير المهني لدى بعض الزملاء هو السبب في عدم التزامهم.
					53. يعود إهمال بعض الزملاء لعملهم نتيجة غياب العقوبات والحوافز السلبية.
					54. لا يلتزم البعض بعمله نتيجة غياب سياسة التحفيز الإيجابي العادل.
					55. عدم وجود مدونة سلوك واضحة في الكلية هي السبب وراء عدم التزام بعض الأساتذة بأعمالهم.
					56. هناك أساتذة يقومون بعملهم بكل جد واجتهاد.
					57. هناك أساتذة يحترمون أوقات الدخول والخروج من العمل.
					58. هناك زملاء يعملون أكثر مما هو متوقع منهم.
					59. هناك أساتذة يلتزمون بعملهم نتيجة قيمهم الثقافية وضميرهم المهني.
					60. هناك أساتذة يلتزمون لتفادي الإنذارات والعقوبات والخصم من الراتب.
					61. هناك أساتذة يتحرون الصدق والأمانة في عملهم إرضاء لله سبحانه وتعالى.
					62. هناك أنانية لدى الأساتذة ومن مصلحتهم عدم تقدم الغير.

- عموماً ما رأيك في الالتزام التنظيمي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؟
.....
.....
.....
- هل هناك أخلاقيات عمل في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؟
.....
.....
- ما رأيك في سياسة التحفيز السلبي في الكلية؟
.....
.....
- الجنس: ذكر..... أنثى.....
- السن:.....
- سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات..... / من 5 إلى 10 سنوات..... / من 11 إلى 20 سنة..... / من 21 إلى 30 سنة..... / أكثر من 31 سنة.....
- الشهادة المحصل عليها:.....
- الرتبة العلمية:.....
- الاختصاص:.....
- القسم: علوم تجارية..... / علوم تسيير..... / علوم اقتصادية..... / أخرى.....