

تأثير أخلاقيات العمل على الرضا الوظيفي للأساتذة الجامعيين

- دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف -

The Impact of Work Ethics on the Job Satisfaction of University Professors- A Case Study of the Faculty of Economic Sciences, Commerce and Management Sciences at the University of Chlef-رضوان أنساعد¹، حليلة قمرى²**Redouane Ensaad¹, Gomeri Halima²**¹ جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف (الجزائر)، r.ensaad@univ-chlef.dz² جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف (الجزائر)، h.gomeri@univ-chlef.dz

تاريخ النشر: 2019/12/31

تاريخ القبول: 2019/12/29

تاريخ الاستلام: 2019/11/19

ملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على تأثير الذي تلعبه أخلاقيات العمل على الرضا الوظيفي للأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف، تكونت عينة الدراسة من 116 مفردة بالاعتماد على العينة الميسرة، وتم قياس أبعاد أخلاقيات العمل المتمثلة في (احترام القوانين والأنظمة، الاستجابة والإتقان، العدالة والمساواة).

توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد أخلاقيات العمل على الرضا الوظيفي للأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف، كما توصلت الدراسة لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر أبعاد أخلاقيات العمل تعزى لمتغيرات (العمر، سنوات الخبرة، المستوى الإداري)، وتوصي الدراسة بضرورة وضع قانون داخلي للكلية تحدد القيم الأخلاقية التي يجب اعتمادها من قبل الأساتذة الموظفين.

كلمات مفتاحية: أخلاقيات العمل، الرضا الوظيفي، الأساتذة الجامعيين، جامعة الشلف.

تصنيفات JEL : M19، M14، M1

Abstract:

This study aims to identify the role of Work Ethic in the Job Satisfaction of University Professors in the Faculty of Economic and Commercial Sciences and Management Sciences at the University of Chlef, The dimensions of Work Ethic were measured (respect for laws and regulations, responsiveness, integrity, justice and equality). The sample of study consisted of (116) individuals, Based on the Purposive sample.

We found that all The Work Ethics dimensions positively and significantly affect at job satisfaction, while there were no statistically significant differences in the dimensions of Work Ethic due to variables (age, years of experience, management level). We highly recommends the necessity to develop an internal law for the faculty determines the Ethical Values that must be adopted by the University Professors.

Keywords: Work Ethic; Job Satisfaction ; University Professors; University Chlef.

JEL Classification Codes: M1, M14, M19

المؤلف المرسل: رضوان أنساعد، r.ensaad@univ-chlef.dz

1. مقدمة:

الرضا الوظيفي هو من أهم أسباب نجاح المنظمات سواء كانت هذه المنظمات انتاجية أو خدمية ربحية أو غير ربحية، فهو الذي يرسم الأهداف ويخطط للوصول إليها وبالتالي فإن الانحراف بلا شك سوف يؤثر على المنظمة ويعطل مسيرتها، لذا حظي باهتمام كبير كأحد الموضوعات التي شغلت أذهان الممارسين في مجال علم النفس والإدارة، نظرا لارتباطه بأهم مورد تملكه المنظمة ألا وهو المورد البشري باعتباره يلعب دورا كبيرا في نجاح المنظمة لذا فإن الاهتمام بمشاعره أمر مهم، وتأسيسا على ما سبق فإن هذه الدراسة تأتي لتقييم مدى تأثير أخلاقيات العمل على الرضا الوظيفي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف، كما أن الحديث عن أخلاقيات العمل أصبحت أمرا ضروريا لأهميته من خلال هذا يتمحور التساؤل الرئيس لدراستنا هذه في:

ما مدى تأثير أخلاقيات العمل على الرضا الوظيفي للأساتذة الجامعيين العاملين بكلية العلوم الإقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف؟

ومن أجل توضيح إشكالية الدراسة يمكن طرح التساؤلات التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات العمل على

الرضا الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف؟

وتنبثق تحته أسئلة فرعية تتمثل في:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لاحترام القوانين والأنظمة

على الرضا الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لقيمة الوقت على الرضا

الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للاستجابة والإلتقان على

الرضا الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة والمساواة على الرضا

الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف؟

- هل توجد فروق ذو دلالة إحصائية لمدى تأثير أخلاقيات العمل على الرضا الوظيفي تعزى

لمتغيرات (العمر، الأقدمية، المؤهل العلمي) بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

بالشلف؟

للإجابة على الأسئلة السابقة، وتفسير الإشكالية التي تم طرحها، ارتأينا صياغة الفرضيات التي سنحاول

طرحها لمناقشة اختبار مدى صحتها بإثباتها أو نفيها وذلك من خلال محاور دراستنا.

- (H1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات العمل على

الرضا الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف.

- (H11): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإحترام القوانين والأنظمة

على الرضا الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف.

- (H12): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لقيمة الوقت على الرضا الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف.
- (H13): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للإستجابة والإلتقان على الرضا الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف.
- (H14): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة والمساواة على الرضا الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف.
- (H2): توجد فروق ذو دلالة إحصائية لمدى تأثير أخلاقيات العمل على الرضا الوظيفي تعزي لمتغيرات (العمر، الأقدمية، المؤهل العلمي) بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف.

نهدف من خلال هذه الدراسة عبر أبعادها إلى بلوغ الأهداف التالية:

- التعرف على أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي للأساتذة الجامعيين؛
- الكشف عن مدى إسهام السلوك الأخلاقي والأخلاقي في سلوك ورضا الأساتذة الجامعيين؛
- تقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات التي تساهم في تحفيز الأساتذة الجامعيين على الإلتزام بأخلاقيات العمل لتحقيق رضاهم الوظيفي؛
- تحديد مدى تأثير أخلاقيات العمل على الرضا الوظيفي، ومحاولة الخروج بتوصيات تعمل على مدى الإلتزام من قبل الأساتذة الموظفين بأخلاقيات العمل على تطوير وتحسين مستوى الرضا لديهم بالكلية؛

تمثلت حدود الدراسة في:

- الحدود الموضوعية: تندرج هذه الدراسة ضمن محاولة دراسة أثر أخلاقيات العمل بالتركيز على أبعاد (إحترام القوانين والأنظمة، قيمة الوقت، الإستجابة والإلتقان، العدالة والمساواة) على الرضا الوظيفي ومحاولة تقديم أنموذج مقترح لتطوير جامعة حسيبة بن بوعلي بصفة عامة، وكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بصفة خاصة؛

- **الحدود البشرية:** تمثلت في العينة المختارة والمتمثلة في 120 أستاذ من كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف؛

- **الحدود المكانية:** اختار الباحثين كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير موقعا لإجراء الدراسة، كون قطاع التعليم من أهم القطاعات الحساسة التي تقدم الخدمات المتنوعة لشرائح واسعة من المجتمع؛

- **الحدود الزمنية:** انحصرت حدود الدراسة الزمنية في المدة التي تمت فيها الدراسة، وهي الموسم الجامعي 2019/2018؛

اعتمدنا في هذه الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي**، والذي يقوم على وصف خصائص عينة الدراسة ومتغيراتها، فضلا عن دراسة الإرتباط بين كل من المتغير المستقل (**أخلاقيات العمل**) والمتغير التابع (**الرضا الوظيفي**)، وسوف نقوم بدراسة مدى تأثير أخلاقيات العمل على الرضا الوظيفي للأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف بإعتمادنا على أسلوب دراسة الحالة.

2. تعريف أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي :

لكل عمل في المجتمع مرتكزات أخلاقية ومهنية يتبعها الموظف، ويرتبط هذا بإتقان العمل والمحافظة على القيام به في إطار من الالتزام بمجموعة من المعايير والقيم، وتهتم الأخلاق بشكل رئيسي بتحقيق الثقة والعدالة، فالأخلاق الحسنة هي الأعمال التي تحقق الاتفاق بين الجميع وتعكس القوانين لتلك الأعمال وهذا ما يجعلنا في هذا الجزء من بحثنا تقديم مفاهيم حول كل من أخلاقيات العمل و الرضا الوظيفي .

1.2. مفهوم أخلاقيات العمل:

أخلاقيات العمل هي مجموعة من الواجبات والمسؤولية والسلطات والاختصاصات، التي تهدف إلى فرض معين والتي يؤديها الفرد من الموقع الذي يشغله فعلا ، كما يمكن تعريفها على أنها المجموعة من الصفات الحسنة، التي لا بد من توفرها في صاحب العمل ليؤدي عمله على الوجه الأمثل (حاتم كامل، 2016، صفحة 341).

يشير مفهوم أخلاقيات العمل إلى معرفة الخطأ والصواب في موقع العمل، ومحاولة عمل ما هو صواب وجيد في المنتجات أو الخدمات التي تقدمها المنظمات تجاه ذوي العلاقة بها (الويشي، 2014، صفحة 166)، وتعرف أيضا بأنها القواعد والأسس التي يجب على الموظف التمسك بها والتي تجسد نصوص القوانين والتعليمات الوظيفية، لذلك هناك من يرى أن الإدارة العليا هي التي تحدد المعايير الأخلاقية التي يسترشد بها المديرون في المستويات المتوسطة، والدنيا في أية مؤسسة إداري (عبد الدائم و عبد الخالق، 2017، صفحة 284).

ما نستنتجه من خلال هذه التعريفات بأنها المبادئ والمعايير التي تعد مرجع للسلوك المطلوب لأفراد العمل، والتي يعتمد عليها في تقييم أدائهم إجابا أو سلبا.

2.2. تعريف الرضا الوظيفي: للرضا الوظيفي تعريفات متعددة ومختلفة من بين التعريفات نجد أن رضا الفرد عن عمله يتوقف على المدى الذي يجد فيه منفذا مناسبة لقدراته وميوله وسماته الشخصية، ويتوقف أيضا على موقعه العلمي وطريقة الحياة التي يستطيع بها أن يلعب الدور الذي يتمشى مع خبراته (محمد عبد الباقي ، 2003 ، صفحة 231) ، وعرف لوكي و لاثان (Lock and Lathan) أنه نتيجة لإدراك الموظف مدى توافر متطلبات لوظائفهم، والتي ينظر إليها الفرد على أنها مهمة، فهو حالة عاطفية ممتعة ناتجة عن تقييم تلك الوظيفة أو المنصب، كما يعرف أيضا بأنه عبارة عن مشاعر العاملين إتجاه أعمالهم، وأنه ينتج عن أدائهم لما تقدمه الوظيفة لهم وكما ينبغي أن يحصل عليه من وظائفهم (عبد الرضا محمد وكامل داود، 2011، صفحة 15) .

ومنه نستنتج أن الرضا الوظيفي هو درجة إشباع الحاجات الفرد، وهو تعبير يطلق على مشاعره تجاه الوظيفة التي يزاولها، وشعور الفرد إتجاه مختلف الإشاعات المادية والمعنوية التي هي من مصادر مختلفة التي ترتبط بتصوره بالوظيفة.

3. الدراسة الميدانية لتأثير أخلاقيات العمل على الرضا الوظيفي للأساتذة الجامعيين بكلية العلوم

الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف.

1.3. مجتمع وعينة الدراسة: يقوم البحث العلمي على أساس مجموعة من الخطوات والقواعد العامة، التي يتم في إطارها تحديد المنهج المتبع الذي يتماشى وطبيعة الموضوع، ولا يكتمل إلا بتحديد مجتمع وعينة الدراسة، دون أن ننسى الخصائص المميزة لعينة الدراسة، وهذا ما سنتطرق إليه.

1.1.3. مجتمع وعينة الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة، قمنا بتحديد مجتمع وعينة الدراسة كالتالي:

- **مجتمع الدراسة:** تمثل مجتمع الدراسة في الأساتذة الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بمختلف درجاتهم، والذي بلغ عددهم بين أساتذة دائمين ومؤقتين خلال السداسي الأول من الموسم الجامعي 2019/2018 ب: 292 أستاذ بمختلف الرتب؛

- **عينة الدراسة:** تم الإعتماد على العينة الميسرة، وتتكون هذه العينة من مجموع الأساتذة على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف، وقد وزعت الإستيبيانات على الأساتذة بطريقة الإتصال المباشر وغير المباشر (البريد الإلكتروني)، حيث تم توزيع (140) استبيان وتم إسترجاع (120) منها أما القابلة للمعالجة فهي (116) استبيان والجدول التالي يوضح ذلك؛

الجدول رقم (01): توزيع الإستيبيانات.

الإستيبيانات	الموزعة	المسترجعة	الملغاة	المستخدمة
المجموع	140	120	4	116
النسبة (%)	100%	85.7%	2.8%	82.8%

المصدر: من إعداد الباحثين.

2.1.3. بناء أداة القياس واختبار الصدق والثبات: لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام أداة الاستبيان لأنه يعد من أهم مصادر للحصول على البيانات المتعلقة بالجانب التطبيقي، كما تم اختبار أداة الدراسة (الاستبيان) وعباراتها، للتأكد من أنها تقيس ما صممت لأجله وذلك باستخدام نوعين من الاختبارات:

- **الصدق الظاهري:** للتحقق من صدق الاستبيان المستخدم في دراستنا، قمنا بعرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين المتخصصين، وقد بلغ عددهم (07) وذلك من أجل تحكيمه؛

- الصدق البنائي: قمنا بتحديد مدى التجانس الداخلي لكل من محور أخلاقيات العمل ومحور الرضا الوظيفي، بحساب معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد، والدرجة الكلية لجميع العبارات التي تضمنها الاستبيان كما هو موضح في الجدول التالي؛

الجدول رقم(02): معاملات الارتباط للاتساق الداخلي لأبعاد متغيرات الدراسة

الرضا الوظيفي			أخلاقيات العمل			
رقم العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	الأبعاد
17	0.403**	0.000	01	0.700**	0.000	إحترام القوانين والأنظمة
18	0.599**	0.000	02	0.641**	0.000	
19	0.705**	0.000	03	0.517**	0.000	
20	0.745**	0.000	04	0.444**	0.000	
21	0.493**	0.000	05	0.588**	0.000	قيمة الوقت
22	0.556**	0.000	06	0.573**	0.000	
23	0.751**	0.000	07	0.449**	0.000	
24	0.506**	0.000	08	0.458**	0.000	
25	0.403**	0.000	09	0.758**	0.000	الإستجابة والإلتقان
26	0.424**	0.000	10	0.722**	0.000	
27	0.703**	0.000	11	0.779**	0.000	
28	0.531**	0.000	12	0.674**	0.000	
29	0.632**	0.000	13	0.364**	0.000	العدالة والمساواة
			14	0.322**	0.000	
			15	0.672**	0.000	
			16	0.730**	0.000	

**دال عند مستوى المعنوية (0.01).

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (spss v22).

كما تم استخدام مقياس ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) لتحديد درجة الاعتمادية على الاستبيان ، حيث كانت قيمة ألفا كرونباخ لكل محاور الدراسة يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (03): قيمة ألفا كرونباخ لكل محاور الدراسة

عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
29	0.8170

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج برنامج (spss v22)

2.3. مناقشة نتائج وتحليلها واختبار فرضيات الدراسة: نحاول مناقشة النتائج وتحليلها وكذلك اختبار

فرضيات الدراسة من خلال مايلي:

1.2.3. تحليل ومناقشة أسئلة الدراسة: من خلال الإجابة عن الأسئلة وإستعراض أبرز نتائج الإستبيان

التي تم التوصل إليها من خلال أبعادها، بهدف التعرف على مدى تأثير أخلاقيات العمل في الرضا الوظيفي بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف.

- **الإحصاءات الوصفية لإجابات الإستبيان:** تم تحديد مستوى توافر أبعاد المتغير أخلاقيات العمل (إحترام القوانين والانظمة، قيمة الوقت، الإستجابة والإتقان، العدالة والمساواة) وفقا لقيمة المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على الأسئلة المطروحة في الإستبيان، بخصوص متغيرات الدراسة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (04): إتجاهات أفراد عينة الدراسة الخاصة بأخلاقيات العمل

الرتبة	الأهمية	انحراف معياري	المتوسط الحسابي	الرقم
مرتفع	0.59377	3.5582	بعد إحترام القوانين والأنظمة	
4	منخفض	1.30743	2.5603	01
3	متوسط	1.12125	3.0603	02
2	مرتفع	0.91284	4.1897	03
1	مرتفع	0.67439	4.4224	04
مرتفع	0.59377	3.7716	بعد قيمة الوقت	
1	مرتفع	0.72164	4.3326	05
2	مرتفع	4.96909	4.0000	06
4	متوسط	1.2007	2.8621	07
3	مرتفع	0.92098	3.8879	08
مرتفع	0.47258	4.3685	بعد الإستجابة والإتقان	
2	مرتفع	0.67216	4.4052	09
4	مرتفع	0.67082	4.2500	10
3	مرتفع	0.61191	4.3707	11
1	مرتفع	0.62338	4.4483	12
مرتفع	0.51264	3.5280	بعد العدالة والمساواة	
1	مرتفع	0.67216	4.4052	13
4	متوسط	1.16894	3.0862	14
2	متوسط	1.01750	3.3707	15
3	متوسط	1.02044	3.2500	16

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج برنامج (spss v22)

- بعد إحترام القوانين والأنظمة: ويتضح من الجدول أن إجابات أفراد العينة عن مجموعات العبارات التي تخص إحترام القوانين والأنظمة بشكل عام كان مقدر ب(3.5582)، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات بعد إحترام القوانين والأنظمة أهمية هي عبارة (4) "أسعى نحو تطبيق العمل وفق العمل

المطلوب مني" بمتوسط حسابي (4.4224)، وإنحراف معياري (0.67439)، لكن بالإحتكاك مع الطلبة وجدنا أنهم لا يستطيعون الإلتقاء مع أساتذتهم في التأطير، رغم أن هذا من بين الأعمال المطلوبة منهم، ثم تليها العبارة رقم (3) "أستخدم ممتلكات الكلية في أغراض العمل فقط" بمتوسط حسابي (4.1897) وبلغ الإنحراف المعياري (0.91284)، وهذا ما نصت عليه أن المادة (50) و(51) من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي للمحافظة عليها وإستعمالها في العمل فقط، في حين أن الإدارة كان لها قول آخر، وهو أن بعضهم يستعملها لأغراض أخرى، ثم تأتي بعدها عبارة (2) " تعتبر الإجراءات التنظيمية التي تتبعها عادلة بالنسبة لك" بمتوسط حسابي (3.0603) وإنحراف معياري (1.12125)، وأخيرا العبارة رقم (1) "المدونة الأخلاقية موضوعة تحت تصرفك" بمتوسط حسابي (2.5603) وإنحراف معياري (1.30743).

– البعد الخاص بقيمة الوقت: يتضح من الجدول أعلاه المتوسط الحسابي لإستجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد قيمة الوقت بشكل عام قدر بـ (3.7716)، أي أن أفراد عينة الدراسة كانت درجة الموافقة بنسبة مرتفعة، حيث كانت المتوسطات الحسابية للعبارات على التوالي (4.3336) ثم (4.0000) ثم (3.8879) وأخيرا (2.8621)، وهذا يوضح أن أكثر عبارات بعد قيمة الوقت أهمية هي العبارة (5) "أتقيد بأوقات العمل اليومي" بمتوسط حسابي قدر بـ (4.3336) وإنحراف معياري (0.72164)، بإحتكاكنا مع رؤساء الأقسام هناك بعض الأساتذة لا يتقيدون بالوقت، وهذا يرجع ربما لإنشغالهم، ثم تليها العبارة رقم (6) "أتقيد بتخصيص جميع الوقت بالعمل الرسمي الموكل إلي" بمتوسط حسابي (4.0000) وإنحراف معياري (0.96909)، ثم تأتي بعدها العبارة (8) "ساعات العمل تتوافق مع طبيعة العملي" بمتوسط حسابي (3.8879) وبلغ الإنحراف المعياري (0.82098) وهذا يعود الى بعض الشكاوى المقدمة إلى الإدارة، أن بعض من الأساتذة لا تتوافق مع مقاييس التي يقومون بتدريسها، ثم تليها العبارة (7) "حجم ساعات العمل ترهقني" بمتوسط حسابي (2.8621)، وإنحراف معياري (1.2007).

- بعد الإستجابة والإتقان: كما يتضح من الجدول أعلاه المتوسط الحسابي لإستجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الإستجابة والإتقان بشكل عام كان مقدر ب (4.3685)، حيث كانت المتوسطات الحسابية لعبارات البعد على التوالي (4.4483) ثم (4.4052) ثم (4.3707) ثم (4.2500)، أكثر العبارات بعد الإستجابة والإتقان أهمية هي العبارة(12) "أحرص على تجنب الأخطاء في عملي" بمتوسط حسابي (4.4483)، وإنحراف معياري (0.62338)، لكن هناك أخطاء مادية تحصل مثلا في ملاء المحاضر، ثم تليها العبارة رقم(09) "أعطي عملي كل ما يستحق من الجهد" بمتوسط حسابي (4.4052) وبلغ الانحراف المعياري له (0.67216)، لتأتي بعدها العبارة(11) "أحرص على إنهاء عملي في الوقت المطلوب" بمتوسط حسابي (4.3707) وإنحراف معياري (0.61191)، وأخير عبارة في بعد السرعة والاتقان كانت(10) "أقوم بأداء عملي حسب المواصفات المطلوبة" بمتوسط حسابي (4.2500) وإنحراف معياري قدر ب(0.67082).

- بعد العدالة والمساواة: كما يتضح من الجدول أعلاه المتوسط الحسابي لإستجابات أفراد العينة محل الدراسة حول بعد العدالة والمساواة بشكل عام كان مقدر ب (3.5280) وإنحراف معياري قدر ب(0.47258)، أي أن أفراد عينة الدراسة كانت درجة الموافقة بنسبة مرتفع، حيث كانت المتوسطات الحسابية لعبارات البعد العدالة والمساواة على التوالي: (4.4052) ثم (3.3707) ثم (3.2500) ثم (3.0862)، يتضح من الجدول أن أكثر عبارات بعد العدالة والمساواة أهمية هي العبارة (13) "أتعامل مع الأساتذة الموظفين بأخوة" بمتوسط حسابي (4.4052) وإنحراف معياري (0.67216)، فتليها العبارة (15) "أرى أن هناك مساواة بين المرأة والرجل في حقوق العمل" بمتوسط حسابي (3.3707) وإنحراف معياري قدر ب(1.01750)، وتعود هذه النسبة لبعض أساتذة اللغة الإنجليزية في توقيت العمل على أنه غير مناسب حسب المقابلة التي أجريناها معهم، ثم تأتي بعدها العبارة (16) "أرى أن هناك مساواة بين المرأة والرجل في وواجبات العمل" بمتوسط حسابي(3.2500) وإنحراف معياري قدر ب (1.02044)، لتأتي بعدها العبارة(14) "أرى أن هناك تمييز من قبل الرؤساء

الأقسام إتجاه الأساتذة الموظفين " بمتوسط حسابي (3.0862) وإنحراف معياري (1.16894)، لما سألنا رؤساء الأقسام يقولون أنهم غير متحيزين، والأساتذة يقولون العكس، بالتالي لا نستطيع الحكم في الأمر، وهذا ما ينفي العبارة رقم (13)، وبشكل عام تشير هذه النتائج إلى توافر المتغير بمستوى مرتفع. رقم (05): خصائص المتغير الرضا الوظيفي في الدراسة

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	إنحراف معياري	الأهمية	الرتبة
الرضا الوظيفي	3.1074	0.66442		
17	3.8621	0.88363	متوسط	1
18	3.1466	1.12098	مرتفع	6
19	3.0000	1.20403	متوسط	7
20	3.2328	1.20403	متوسط	5
21	3.3190	1.24830	متوسط	4
22	2.2672	1.05795	منخفض	13
23	2.7241	1.24821	متوسط	12
24	2.7414	1.30631	متوسط	11
25	2.7845	1.25668	متوسط	10
26	3.8448	1.00955	مرتفع	2
27	2.9828	1.11887	متوسط	8
28	3.6207	0.88126	مرتفع	3
29	2.8707	1.20528	متوسط	9

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج برنامج (spss v22).

ويبين الجدول رقم (05) إجابات أفراد العينة عن مجموعات العبارات التي تخص الرضا الوظيفي فقد أشارت العبارات بشكل عام كما يقدر بـ (3.1074) أي أن أفراد عينة الدراسة يدركون مفهوم الرضا الوظيفي حيث كانت درجة أغلبها متوسطة، كما يتضح من الجدول أن أكثر عبارات محور الرضا الوظيفي أهمية هي عبارة (17) "هناك جو من الانسجام بيني وبين الأساتذة الموظفين" بمتوسط

حسابي (3.86213) وإخلاف معياري (0.88363) وتليها عبارة(26) "أشعر بالمتعة في عملي" بمتوسط حسابي (3.8448) وإخلاف معياري (1.00955)، لا بد أن يستمتع ويتمتع الأستاذ في تأدية واجبه، لكن هناك تراكمات للأعمال لبعض الأساتذة تجعلهم لا يشعرون بالمتعة في تأدية أعمالهم، ثم يأتي بعدها العبارة (28) "أعمل تحت رقابة عادية" بمتوسط حسابي (3.6207) وإخلاف معياري (0.88126) وتليها العبارة (21) "مسؤولي المباشر يستمع لمشكلكتي بالعمل" بمتوسط حسابي (3.3190) وإخلاف معياري (1.24830)، بعدها العبارة (20) "التعليمات التي تصدر من طرف المسؤولين واضحة" بمتوسط حسابي (3.2328) وإخلاف معياري (1.20403)، تتبعهم العبارة (18) "يتم تطبيق القرارات الإدارية على كل الأساتذة الموظفين دون إستثناء" بمتوسط حسابي (3.1466) وإخلاف معياري (1.12098)، ثم تأتي بعدها العبارة 19 "أشعر بحرص الإدارة على سماع مقترحاتي" بمتوسط حسابي (3.0000) وإخلاف معياري (1.20403)، ثم تليها العبارة (27) "أرى أن هناك عدالة في تقييم الأساتذة الموظفين عند الترقية" بمتوسط حسابي (2,9828) وإخلاف معياري (1.11887)، تندرج بعدها العبارة (29) "توفر الكلية المعلومات المناسبة لي في الوقت المناسب" بمتوسط حسابي (2,8707) وإخلاف معياري (1.20403)، تليها العبارة (25) "راتبي كاف لسد حاجاتي اليومية" مثل المتوسط الحسابي والإخلاف المعيارى على التوالي (2.7845) و(1.25668)، ثم يأتي بعدها العبارة (24) "يتناسب الراتب الذي أحصل عليه مع الجهد الذي أبذله" بمتوسط حسابي (2.7414) وإخلاف معياري (1,30631)، ثم تليها العبارة (23) "يتم تشجيعي على إبداء رأيي في الكلية" بمتوسط حسابي (2.7241) وإخلاف معياري (1.24821) وأخيرا العبارة 22 "يكافئني المسؤولين على الأداء المتميز" بمتوسط حسابي (2.26722) وإخلاف معياري (1.05795).

2.2.3. إختبار فرضيات الدراسة: لاختبار الفرضيات فقط تم إستخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية (عند مستوى دلالة 0.05) والجداول الآتية تبين النتائج التي تم الحصول عليها عند إختبار فرضيات الدراسة:

-الفرضية الرئيسية الأولى (**H1**): يوجد أثر ذودلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات العمل على الرضا الوظيفي بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف؛

الجدول رقم (06): نتائج تحليل إنحدار البسيط وإختبار أثر أخلاقيات العمل على الرضا الوظيفي

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f محسوبة	قيمة f مجدولة	مستوى الدلالة	معامل التحديد	معامل الارتباط
الإنحدار	12.230	1	12.230	36.178	3.936	0.000	0.241	0.491
الخطأ	38.538	114	0.338					
المجموع	50.768	115						

* دال عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج برنامج (spss v22).

من خلال نتائج الجدول أن قيمة f المحسوبة تساوي (36.178) عند مستوى المعنوية (0.000) وهي أكبر من قيمة f المجدولة (3.936) عند مستوى المعنوية (0.05)، هوما يؤكد وجود تأثير لأخلاقيات العمل على الرضا الوظيفي بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف.

الجدول رقم (07): إختبار معنوية المعلمات بإستعمال إختبار ستودنت لأثر أخلاقيات العمل على الرضا الوظيفي

المعلمة	t المحسوبة	t المجدولة	الخطأ المعياري للتقدير	المعنوية	القرار الإحصائي
A	-1.214	1.980	0.650	0.027	نقبل الفرضية البديلة
B	6.015		0.10	0.000	

✓ إختبار معنوية a: t المحسوبة < t المجدولة وهذا يعني معنوية معامل التقاطع a.

✓ إختبار معنوية b: t المحسوبة < t المجدولة وهذا يعني معنوية معامل الارتباط b.

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج برنامج (spss v22).

من الجدول رقم (07) يمكن تقديم نموذج الإنحدار الخطي للعلاقة بين أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي

$$Y = 0.789 + 0.60x$$

كما يلي : معادلة النموذج خط الانحدار البسيط:

تنقسم هذه الفرضية للفرضيات الفرعية التالية:

-الفرضية الفرعية الأولى:(H11): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

للقوانين والأنظمة على الرضا الوظيفي بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف؛

الجدول رقم (08): نتائج تحليل الإنحدار البسيط أثر بعد إحترام القوانين والأنظمة على الرضا الوظيفي

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f محسوبة	قيمة f مجدولة	مستوى الدلالة	معامل التحديد	معامل الارتباط
الإنحدار	11.819	1	11.819	34.592	3.936	0.000	0.233	0.482
الخطأ	38.949	114	0.342					
لمجموع	50.768	115						

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج برنامج (spss v22).

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة f المحسوبة تساوي (34.592) عند مستوى المعنوية

(0.000) وهي أكبر من قيمة f المجدولة (3.936) عند مستوى المعنوية (0.05) وهو ما يؤكد وجود

تأثير للقوانين والأنظمة على الرضا الوظيفي بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف.

الفرضية الفرعية الثانية (H12): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

لقيمة الوقت على الرضا الوظيفي بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف؛

الجدول رقم (09): نتائج تحليل الإنحدار البسيط أثر بعد قيمة الوقت على الرضا الوظيفي

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f محسوبة	قيمة f مجدولة	مستوى الدلالة	معامل التحديد	معامل الارتباط
الإنحدار	0.085	1	0.085	0.0192	3.936	0.662	0.002	0.041
الخطأ	50.682	114	0.445					
لمجموع	50.768	115						

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج برنامج (spss v22).

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة f المحسوبة تساوي (0.0192) عند مستوى المعنوية (0.662) وهي أصغر من قيمة f الجدولة (3.936) وهذا يعني عدم وجود تأثير بعد قيمة الوقت على الرضا الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف.

الفرضية الفرعية الثالثة: (H13) يوجد أثر ذودلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للإستجابة والإتقان على الرضا الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف؛
الجدول رقم (10): نتائج تحليل الإنحدار البسيط لأثر بعد الإستجابة والإتقان على الرضا الوظيفي

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f محسوبة	قيمة f مجدولة	مستوى الدلالة	معامل التحديد	معامل الارتباط
الإنحدار	4.359	1	4.359	10.707	3.936	0.001	0.086	0.293
الخطأ	46.409	114	0.407					
لمجموع	50.768	115						

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (spss v22).

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة f المحسوبة تساوي (10.707) عند مستوى المعنوية (0.001) وهي أكبر من قيمة f الجدولة (3.936) عند مستوى المعنوية (0.05)، وعليه يمكن القول بوجود تأثير بعد الإستجابة والإتقان على الرضا الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم تسيير.
-الفرضية الفرعية الرابعة: (H14) : يوجد أثر ذودلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة والمساواة على الرضا الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف؛

الجدول رقم (11): نتائج تحليل الإنحدار البسيط لأثر بعد العدالة والمساواة على الرضا الوظيفي

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f محسوبة	قيمة f مجدولة	مستوى الدلالة	معامل التحديد	معامل الارتباط
الإنحدار	6.518	1	6.518	16.793	3.936	0.000	0.128	0.358
الخطأ	44.249	114	0.388					
المجموع	50.768	115						

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (spss v22).

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة **f** المحسوبة تساوي (16.793) عند مستوى المعنوية (0.000) وهي أكبر من قيمة **f** الجدولة (3.936) عند مستوى المعنوية (0.05) وعليه يمكن القول وجود تأثير للعدالة والمساواة على الرضا الوظيفي بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف.

- إختبار الفرضية الرئيسية الثانية (H2) : توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمدى تأثير أخلاقيات العمل علي الرضا الوظيفي تعزي لمتغيرات (التنوع الإجتماعي، العمر، الأقدمية، المؤهل العلمي) بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف؛

الجدول رقم (12): نتائج تحليل التباين (ANOVA) حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر أخلاقيات العمل على الرضا الوظيفي تعزي لمتغيرات (العمر، الأقدمية، المؤهل).

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F المحسوبة	F الجدولة	المعنوية	القرار
العمر	بين المجموعات	3	0.444	0.742	2.665	0.529	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	112	0.330				
	المجموع	115	/				
الأقدمية	بين المجموعات	3	0.446	0.633	2.665	0.529	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	112	0.282				
	المجموع	115	/				
المؤهل العلمي	بين المجموعات	5	0.439	1.149	2.274	0.339	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	110	0.504				
	المجموع	115	/				

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج برنامج (spss v22).

من خلال نتائج التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) تم رفض الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لمدى تأثير أخلاقيات العمل على الرضا الوظيفي تعزي لمتغيرات (العمر، الأقدمية، المؤهل العلمي). 4. خاتمة:

إن للجانب الأخلاقي قيمة ومكانة جوهرية، فلا تستقيم حياة الفرد والأمم والمجتمعات دون الأخلاق لذا فتزايد الإهتمام بالقيم والأخلاق يكشف التطور الكبير الذي يحقق في مجال أخلاقيات العمل على صعيد المفاهيم والممارسات العملية، وهذا ماعرفته التغيرات والتوجهات العالمية، من تأثيرات جذرية في المفاهيم الجديدة للإدارة، فالأخلاقيات تعد جزء متين في العمل، وذلك يجعل المنظمات تهتم بالموارد البشري، الذي يعتبر الحجر الأساسي والركيزة التي تعتمد عليها في تحقيق التغيير والتقدم، كما يبقى إستمرار أي منظمة مرهون بتحقيق أهدافها التي لا تتحقق إلا من خلال أداء جيد ومتميز من قبل أفرادها، التي بدورها أن تحقق لهم مستوى عالي من الرضا، والاهتمام بالرضا الوظيفي نابع عن دوره الأساسي في نجاح المنظمة ككل، ومما لا شك فيه أن حسن التعامل الأخلاقي يوفر الرضا الوظيفي، ويؤدي إلى تحسن الأداء العملي، مما ينعكس على المنظمات وتطورها.

ومن أهم النتائج التي توصلت اليها دراستنا مايلي:

- من حصيلة التحليل ظهور علاقات إرتباطية ما بين متغيرات الدراسة التي تضمنها نموذج الدراسة ومن خلال إرتباط كل أبعاد المتغير المستقل أخلاقيات العمل (إحترام القوانين والأنظمة، الإستجابة والإتقان، العدالة والمساواة) بعلاقات ذات دلالة معنوية في تطوير المتغير التابع الرضا الوظيفي، ماعدا بعد قيمة الوقت، إذ تساعد أخلاقيات على تغيير سلوكيات العمل بإتجاه تحديد خطوات العمل اللازم لتحقيق الرضا؛

- تتشكل أخلاقيات العمل من مجموعة من المصادر التي تتأثر فيما بينها، وتؤثر بأخلاقيات الفرد وسلوكياته، ومن بينها احترام القوانين والأنظمة، الاستجابة والإتقان، العدالة والمساواة؛

- العلاقة بين الأساتذة داخل الكلية محل الدراسة، وحسب المتوسطات الحسابية المتوصل إليها ظهرت أنه هناك علاقة عمل تتحكم فيها ظروف عمل أولا وبعدها الظروف الإجتماعية، فكل أستاذ ينظر إلى الآخر على أنه زميل عمل فقط؛
- تبين من النتائج أن الحافز المعنوي غائب نوعا ما، وهذا ما يسبب عدم الرضا عن العمل، ومن هنا نجد عنصر الجودة مفقود في حين أن الكلية تضع الجودة من بين أولوياتها؛
- الرضا الوظيفي يلعب دورا ومكانة مهمة في زيادة إنتماء المورد البشري للمؤسسة وتحسين إتجاهاتهم لكن حسب النتائج المتوصل إليها الرضا بالكلية موجود بدرجة متوسطة، وعند ربطها بالملاحظات والمقابلة مع الأساتذة بالكلية فهم لا يشعرون بالإنتماء، وهذا ما عكسته النسب المتوسطة للرضا لديهم؛
- من المقترحات التي يمكن صياغتها بمجموعة من التوصيات التي تفيد المؤسسات والباحثين المهتمين بشكل عام والكلية محل الدراسة بشكل خاص، وتم تلخيصها على النحو الآتي:
- ضرورة وضع قانون داخلي للكلية تحدد القيم الأخلاقية التي يجب إعتمادها من قبل الأساتذة الموظفين؛
- تطبيق وتعزيز القوانين والأنظمة التي تضمن معاملة المسؤولين للأساتذة بالعدل ودون تمييز؛
- ضرورة بلورة رؤية واضحة فيما يخص أخلاقيات العمل فضلا عن إدراجها ضمن أهدافها الإستراتيجية؛
- يعد تحقيق الرضا الوظيفي بجوانبه المتعددة من العوامل الرئيسة في زيادة الفاعلية والكفاءة لدى المؤسسات؛
- متابعة والحرص على غرس قيم أخلاقيات العمل داخل كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف التي تؤدي إلى الإخلاص في العمل والرضا عنه وإتقانه؛
- يتوجب على كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بصفة خاصة، توجيه الجهود نحو زيادة إدراك الموظفين بالقيم الأخلاقية وخاصة النزاهة والعدالة، إحترام القوانين والأنظمة، قيمة الوقت والإستجابة والإتقان؛
- تطبيق مبدأ شفافية فيما يتعلق بالمساواة في التعامل مع الأساتذة الموظفين؛

5. قائمة المراجع:

- ايمان كوثر عبد الرضا محمد وكامل داود. (2011). أثر الرضا الوظيفي في الإبداع وعلاقتها بالمؤهل العلمي لأصحاب القرار من التدريسيين في كليات ومعاهد هيئة التعليم التقني. مجلة التقني، 24(9)، 15.
- صلاح الدين محمد عبد الباقي . (2003). السلوك التنظيمي مدخل تطبيقي معاصر. القاهرة: الدار الجامعية الجديدة.
- علي عبد السلام هشام يوسف عبد الدائم و عبد الخالق. (2017). تطوير منظومة أخلاقيات الإدارة لتعزيز المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات الحكومية في المجتمع العراقي. مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية، 23(95)، 284.
- عنان حاتم كامل. (2016). أخلاقيات المهنة وعلاقتها بضغط العمل الإداري لدي مديري المدارس الإبتدائية من وجهة نظر معاونين. لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الإجتماعية(23)، 341.
- فتحي الويشي. (2014). الأساليب القيادية للموارد البشرية. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.