

أثر القيادة الأخلاقية في تعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية "دباخ السعيد" بالمغير – بسكرة -

The impact of ethical leadership on enhancing organizational commitment

A case study in the hospital institution "Dabakh Al-Saeed" Biskra

أحلام خان

مخبر مالية وبنوك وإدارة الاعمال
جامعة محمد خيضر بسكرة – الجزائر

ahlem.khene@univ-biskra.dz

تاريخ النشر: 2024/01/22

إيمان مباركي *

مخبر مالية وبنوك وإدارة الاعمال
جامعة محمد خيضر بسكرة – الجزائر

imane.mebarki@univ-biskra.dz

تاريخ الإستلام: 2023/07/11

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الأخلاقية في تعزيز الالتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد-المغير-بسكرة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي، وقد اعتمد الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، حيث تم توزيع 123 استمارة على موظفي المستشفى كعينة عشوائية، وتم استرجاع 105 استمارة صالحة للتحليل وبعد التحليل الإحصائي للبيانات من خلال برنامج SPSS، توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية في المستشفى جاءت بمستوى مرتفع، كما أن مستوى الالتزام التنظيمي جاء متوسطا، وأظهرت النتائج هناك أثر ايجابي للقيادة الأخلاقية في تعزيز الالتزام التنظيمي في المستشفى محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: القيادة الأخلاقية، الصفات الشخصية، الصفات الإدارية، العلاقات الإنسانية، الالتزام التنظيمي.

تصنيفات JEL: M1;M12.

Abstract:

This study aimed to identify the impact of ethical leadership on enhancing organizational commitment in the public hospital institution Dabakh Al-Said - El-Meghaier-Biskra. The descriptive method was used to achieve the study's objectives, and the questionnaire was adopted as the main tool for collecting primary data. A total of 123 questionnaires were distributed to hospital employees as a random sample, and 105 valid forms were retrieved for analysis. After statistical analysis of the data using the SPSS program, the study concluded that the degree of ethical leadership practice in the hospital was at a high level, and the level of organizational commitment was medium. The results showed that there is a positive impact of ethical leadership on enhancing organizational commitment in the hospital under.

Keywords: Ethical leadership personal qualities ,administrative qualities. human relations, organizational commitment.

Jel Classification Codes: M1;M12.

* المؤلف المراسل.

أثر القيادة الأخلاقية في تعزيز الإلتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية "دباخ السعيد" بالمغير-بسكرة-

1. مقدمة:

تشهد حالياً المؤسسات جملة من التحولات والتغيرات السريعة في كافة المجالات، وفي ظل المنافسة الشديدة أصبحت المؤسسات تتنافس على امتلاك الموارد البشرية بما تملكه من مهارات وخبرات، والتي تعد من أهم الأصول التي تمتلكها وتلجأ إلى تطويرها لتتلاءم مع مختلف التطورات، ومن أجل تحقيق التميز تسعى هذه الأخيرة إلى زيادة ارتباط العاملين بمؤسستهم، مما يدفعهم بالالتزام نحوها والمساهمة في تحقيق أهدافها.

كما تعد القيادة الأخلاقية من بين المواضيع الحديثة التي حظيت باهتمام المؤسسات خاصة مع زيادة ممارسة السلوكيات غير الأخلاقية، إذ يتوقف نجاح المؤسسة على قيادتها فمهمتها أن تعمل على توفير الظروف المناسبة وتلبية حاجيات العاملين لنيل رضاهم وكسب ودهم، ويتعلق الأمر بانتهاج نمط قيادي أخلاقي مناسب مبني على القيم والمبادئ الأخلاقية والتزام القائد بممارسة القيم والسلوكيات الأخلاقية، وهذا ما يساعد العاملين على التمسك والاهتمام بسلوكيات العمل من خلال ممارسة أخلاقيات الأعمال، والتي تعود بالنتيجة على المؤسسة لتحقيق أهدافها وزيادة قدرتها التنافسية.

1.1. طرح الإشكالية: في هذا الإطار نطرح إشكالية هذه الورقة البحثية من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

هل هناك أثر للقيادة الأخلاقية في تعزيز الإلتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد بالمغير-بسكرة-؟.

2.1. التساؤلات الفرعية: وينبثق عن هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- هل هناك أثر للصفات الشخصية في تعزيز الإلتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد بالمغير-بسكرة-؟.
 - هل هناك أثر للصفات الإدارية في تعزيز الإلتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد بالمغير-بسكرة-؟.
 - هل هناك أثر للعلاقات الإنسانية في تعزيز الإلتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد بالمغير-بسكرة-؟.
 - هل هناك أثر للعمل بروح الفريق في تعزيز الإلتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد بالمغير-بسكرة-؟.
- 3.1. الفرضيات: للإجابة على التساؤل الرئيسي وعلى الأسئلة الفرعية، قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الأخلاقية في تعزيز الإلتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد بالمغير-بسكرة-".

- الفرضيات الفرعية:

- هناك أثر ذو دلالة إحصائية للصفات الشخصية في تعزيز الإلتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد بالمغير-بسكرة- عند مستوى دلالة (0,01)؛
- هناك أثر ذو دلالة إحصائية للصفات الإدارية في تعزيز الإلتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد بالمغير-بسكرة- عند مستوى دلالة (0,01)؛
- هناك أثر ذو دلالة إحصائية للعلاقات الإنسانية في تعزيز الإلتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد بالمغير-بسكرة- عند مستوى دلالة (0,01)؛
- هناك أثر ذو دلالة إحصائية للعمل بروح الفريق في تعزيز الإلتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد بالمغير-بسكرة- عند مستوى دلالة (0,01).

4.1. أهمية الدراسة:

- تتجسد أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوعها، إذ تعد القيادة الأخلاقية من الموضوعات الإدارية والقيادية المهمة، وما يمكن أن يحققه المرؤوسين من خلال ممارستهم لهذا النوع من القيادة في خلق بيئة عمل فاعلة وتعزيزها بالالتزام التنظيمي.
- تقديم صورة واضحة للقيادة الأخلاقية، وهذا لأهميتها القصوى في إدارة المستشفى؛
 - تكتسب الدراسة أهميتها من حداثة تناول في حدود اطلعنا؛
 - تساهم هذه الدراسة كذلك في فهم طبيعة العلاقة بين القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي .

5.1. أهداف الدراسة:

- بناء على إشكالية البحث فإن الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو التعرف على أثر القيادة الأخلاقية في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد بالمغير-بسكرة- وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:
- التعرف على مستوى القيادة الأخلاقية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد بالمغير-بسكرة-؛
 - التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي السائد بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد بالمغير-بسكرة-؛
 - التعرف على أثر كل بعد من أبعاد القيادة الأخلاقية (الصفات الشخصية، العلاقات الإدارية، العلاقات الإنسانية، العمل بروح الفريق) في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد بالمغير-بسكرة-.

6.1 . منهجية الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي، حيث سيتم وصف الظواهر المدروسة وشرحها بالاعتماد على الطريقة الافتراضية الاستنتاجية من أجل بناء مجموعة فرضيات يتم اختبارها لاحقا، وتم الاعتماد على الاستبيان لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة، كما تم تحليلها إحصائيا، وهو ما يجعل البحث يعتمد على المقاربة الكمية في تحليل البيانات من أجل الإجابة على فرضيات الدراسة.

2. أساسيات حول القيادة الأخلاقية

1.2. مفهوم القيادة الأخلاقية

تعد القيادة الأخلاقية من المداخل الحديثة للقيادة، حيث تم التركيز عليها في بداية الألفية الثالثة من أجل خلق بيئة عمل مناسبة وسليمة ضمن إطار أخلاقي. وقبل التطرق إلى مفهوم القيادة الأخلاقية يجب أولا التعرف على طرفي المفهوم: القيادة والأخلاق. حيث يعرف اللوزي القيادة بأنها القدرة على التأثير على المرؤوسين وتنسيق جهودهم وتوجيههم من أجل كسب طاعتهم وولائهم وخلق التعاون في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة. (الزبيدي، 2013، صفحة 41)، أما (العمري) يعرفها بأنها النشاط الذي يمارسه القائد للتأثير على المرؤوسين، وجعلهم يتعاونون من أجل تحقيق الهدف المشترك بينهم. (أبو علبة، 2015، صفحة 15) أما الأخلاق عرفت بأنها مجموع القيم والقواعد والمعتقدات التي تمكن الأفراد من التمييز بين الجيد والسيئ وبين الصواب والخطأ. (العتيبي، 2013، صفحة 10)

ويعرفها الصنيع بأنها السلوكيات التي يبديها الفرد أثناء تعامله مع مختلف الأحداث التي تواجهه وكذلك في تعامله مع الأفراد والتي اكتسبها من خلال التربية والوسط الاجتماعي الذي عاش فيه. (الزيناتي، 2014، صفحة 12) ولقد تعددت الآراء التي تناولت مفهوم القيادة الأخلاقية من قبل الباحثين حسب المجال، إذ يعرفها درادكة بأنها عبارة عن السلوكيات والتصرفات المثالية التي تمارس من قبل القائد تجاه العاملين مستعملا في ذلك الوسائل والطرق المناسبة لاكتساب العامل القيم والفضائل الأخلاقية التي تجعله فردا صالحا ونافعاً لنفسه ومجتمعه. (درادكة والمطيري، 2017، صفحة 228).

أثر القيادة الأخلاقية في تعزيز الإلتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية "دباخ السعيد" بالمغیر - بسكرة-

ويعرفها شاو (Shaw) بأنها عملية تنظيم وتوجيه موارد المؤسسة بطريقة منسقة ومنسجمة مع القيم والمعايير الاجتماعية التي تصنف أنماط السلوك الصحيح وغير الصحيح للأفراد". (أبو علبة، 2015، ص30)

أما (Brawn et trivino) فعرفاها بأنها إظهار السلوك القيادي المناسب من خلال الممارسات الشخصية والعلاقات التفاعلية وتدعيم ذلك السلوك لدى المرؤوسين عن طريق عمليات الاتصال ثنائية الاتجاه والتعزيز واتخاذ القرار. (العتيبي، 2013، ص07)

ويعرفها يارموديان (yarmohammadian) بأنها نمط قيادي يمكن القادة من التحرك في الاتجاه الصحيح نحو الشراكة في المبادئ والقيم الأخلاقية مع المرؤوسين. (الزائدي، 2016، ص 657)

ويرى (Lawton Rayner et La sthuizen) بأنها: عملية التأثير على الآخرين والعمل على إيجاد بيئة مناسبة تسود فيها القيم والمبادئ الأخلاقية حسب ما تسمح به القوانين والأنظمة بغرض تحقيق مستوى عال من الكفاءة والفعالية". (الفيضي، الشمري، والسهلي، 2021، ص 144)

بناء على ما سبق ذكره يمكن تعريف القيادة الأخلاقية بأنها عبارة عن القيم والمبادئ الأخلاقية التي يلتزم بها القائد في سلوكه وتصرفاته للتأثير على الآخرين لتحقيق الأهداف المرغوبة بكفاءة وفعالية

2.2. أبعاد القيادة الأخلاقية

- تشير هذه الأبعاد إلى الصفات والخصائص التي يجب أن يتميز بها القائد الأخلاقي، والتي يمكن توضيحها فيما يلي:
- الصفات الشخصية: هي مجموعة الخصائص التي ينبغي أن تتوفر في القائد الأخلاقي والتي تمكنه من التأثير إيجابا على العاملين، فهو يمثل قدوة الآخرين في سلوكه وتصرفاته من خلال التحلي بالصدق والنزاهة والأمانة والوفاء بالوعد التي يقطعها على نفسه والاعتراف بالخطأ وتحمل المسؤولية تجاه أخطائه. (ختام، 2017، ص32)
 - الصفات الإدارية: هي مجموعة السمات التي ينبغي أن يتحلى بها القائد كحرصه على تحقيق رؤية المنظمة وغاياتها المتمثلة في التشجيع على روح الإبداع، توزيع الأعمال والواجبات حسب القدرات والرغبات، تطبيق القوانين بعدالة وشفافية وتقييم أداء العاملين وفق معايير محددة. (الفقيه، 2019، ص 04)
 - العلاقات الإنسانية: يشير هذا البعد إلى مجالات تعامل القائد مع الموظفين من خلال التعامل معهم بالاحترام والتواضع ومراعاة ظروفهم ومساعدتهم في إشباع حاجاتهم، وكسب ثقتهم والحرص على مشاركتهم في مناسباتهم. (نيشات، 2018 ص115)
 - العمل بروح الفريق: من خلال حرص القائد على تعزيز ثقة العاملين بأنفسهم وتنمية روح المسؤولية وتعزيز روح التعاون وتوفير المناخ المناسب للتواصل والتنسيق كفريق واحد وتشجيع عملية اتخاذ القرار الجماعي. (عبد السيد والفرجاني، 2020 ص 264).

3. أساسيات حول الإلتزام التنظيمي

1.3. مفهوم الإلتزام التنظيمي

يعتبر الإلتزام التنظيمي من المفاهيم التي ظهرت حديثا ضمن مجال السلوك التنظيمي والتي نالت اهتماما كبيرا من قبل الباحثين والأكاديميين وذلك لما له من دور مهم في السياسة الإدارية وتأثيرها على سلوكيات الأفراد في المنظمة، فقد تعددت آراء الباحثين والأكاديميين حول مفهوم الإلتزام التنظيمي، ولم يتفقوا على مفهوم محدد له نظرا لتعدد المنطلقات والزوايا التي ينظر منها الباحثين إلى المفهوم، فلقد عرفه بورتربأنه "استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء فيها، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية لها. (بكرابي، 2021، ص355)

ويعرف بأنه الشعور الداخلي لدى الفرد في المنظمة ببذل أكبر جهد ممكن للعمل والتابع من إيمان وقبول بقيم وأهداف المنظمة ورغبته القوية بالاستمرار في العمل وذلك بهدف بقائها واستمراريتها. (السيد، 2017، ص35)

كما يمكن تعريفه على أنه: مجموعة من الأحاسيس والانفعالات الايجابية التي يحملها الفرد العامل تجاه منظمته، والتي بدورها تؤدي إلى خلق الالتزام، وإيمانه بقيمها وأهدافها وقوة ورغبته في مواصلة العمل فيها وعدم تركها. (جمعة وعبد الجواد، 2021 ص 06)

أما (Davis) فينظر إلى الالتزام على أنه درجة انغماس الموظف في عمله ومقدار الجهد والوقت الذي يقدمه، وإلى أي مدى يعتبر عمله جانبا مهما في حياته. (حريم، 2009، ص 195)

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف الالتزام التنظيمي بأنه الارتباط النفسي الذي يشعر به الفرد اتجاه منظمته لبذل أقصى درجات الجهد للعمل فيها نتيجة لتوافق وتمائل قيم وأهداف المنظمة مع قيمه وأهدافه الخاصة، ورغبته الشديدة في الاستمرار بالعمل فيها وتحقيق أهدافها لضمان بقاءها واستمراريتها.

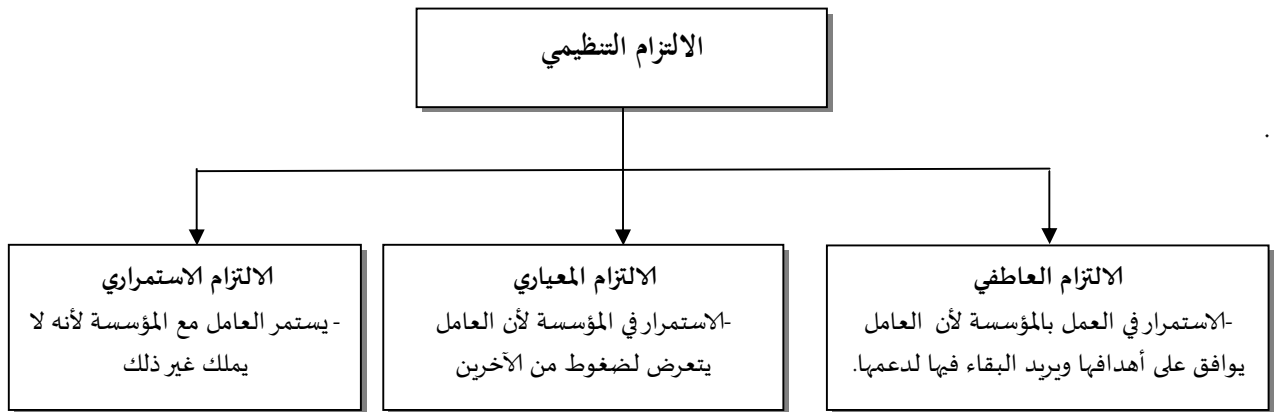
2.3. أبعاد الالتزام التنظيمي

يعد نموذج (Allen and Meyer 1990) النموذج السائد في اغلب الأبحاث المتعلقة بالالتزام التنظيمي، وسيكون هو النموذج المعتمد عليه في هذه الدراسة والذي سنعرضه في النقاط التالية

- الالتزام العاطفي (الوجداني) (Affective Commitment): يشير هذا البعد إلى مدى رغبة الفرد القوية في مواصلة العمل في مؤسسة معينة، لأنه يتوافق مع أهدافها وقيمها، ورغبته في المساهمة والمشاركة في تحقيق أهداف المنظمة. (جرينبرغ، بارون رفاعي، وإسماعيل، 2004، ص 217)
- الالتزام الاستمراري (Continuance Commitment): يعبر عن قوة الفرد ورغبته الجامحة في مواصلة العمل في المؤسسة وبقائه كعضو فيها، كما يشير إلى درجة الوعي بالتكلفة المترتبة عن ترك العمل بالمنظمة. (أحمد المصاورة، 2014، ص 53)
- الالتزام المعياري (الأخلاقي) (Normative Commitment): يشير إلى إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المؤسسة، قد يعود إلى ضغوط الآخرين، حيث تقدم المؤسسة الدعم للعاملين وتسمح لهم بالمشاركة والمساهمة الفعالة في وضع الأهداف ورسم السياسات العامة لها والمساهمة في وضع إجراءات العمل وتنفيذها حيث يعتبر هذا النوع أدبي أخلاقي ولو على حساب الموظف نفسه. (بني عيسى وأبازيد، 2014، صفحة 364)

ويمكن توضيح هذه الأبعاد في الشكل الموالي:

الشكل رقم(01): أبعاد الالتزام التنظيمي



المصدر: (جرينبرغ، بارون، محمد، وإسماعيل، 2004، صفحة 216).

أثر القيادة الأخلاقية في تعزيز الإلتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية "دباخ السعيد" بالمغیر - بسكرة-

4. العلاقة بين القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي

يمكن تفسير العلاقة بين القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي وفقا لمنظورين، حيث يمثل المنظور الأول في أن يضع القائد ثقته في المرؤوسين ذوي المسؤولية، وهذا يزيد من دافعيتهم لأداء العمل. ويتمثل المنظور الثاني من وجهة نظر التعلم الاجتماعي حيث يمثل القائد الأخلاقي نموذجا وقدوة يحتذى به بالنسبة لمرؤوسيه من خلال التحلي بالتصرفات والسلوكات والقيم الأخلاقية في العمل وتبادل الثقة بين القائد والمرؤوسين، وهذا ما يجعل العاملون يتمسكون بممارسة السلوك الأخلاقي وتوجيه طاقتهم ودافعيتهم نحو العمل.

فالعاملون يكون لديهم التزام قوي عندما يتم معاملتهم باحترام وتقدير قيمهم من قبل المؤسسة، كما أن سلوك القائد الأخلاقي يؤدي إلى شعور العاملين بالرضا عن العمل، لأنه يتم معاملتهم بعدالة وإنصاف، فهذا يؤدي إلى تكوين اتجاهات ايجابية لديهم، ويدفعهم لبذل أقصى جهد لأداء عملهم بكفاءة وفعالية والتزام أكثر وارتباط عال بالعمل والمساهمة والمشاركة في تحقيق أهداف المؤسسة (عطية، 2018، ص 24)

ومنه يمكن القول أن هناك علاقة ايجابية بين القيادة الأخلاقية وتعزيز الإلتزام التنظيمي، إذ أنه كلما زاد التزام القادة بممارسة الصدق والعدالة بين العاملين والتزامهم بوعودهم، ووضع مصالح العاملين ضمن أولوياتهم، فهذا يساعد على خلق نوع من الاعتزاز لدى العاملين كونهم ينتمون إلى المؤسسة، وهذا ما يزيد من رغبتهم في الاستمرار بالعمل فيها. (قعودة وسلامي، 2020 ص 107)

إذن يساهم الإلتزام التنظيمي في تحسين التزام القائد بمبادئ القيادة الأخلاقية، ومنه نقول أن القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي تربطهما علاقة التآثر والتأثير. (صالح الدين، 2005، ص 321-322)

5. الإطار التطبيقي للدراسة

1.5 مجتمع وعينة الدراسة

تتمثل عينة الدراسة في كافة موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية -المغیر، حيث تم توزيع الاستمارات عليهم جميعا البالغ عددهم (123) عاملا وتم استرجاع (105) استمارة قابلة للتحليل أي بنسبة استرجاع بلغت (85,36%).

2.5 أداة الدراسة

بناء على العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيري الدراسة، تم صياغة استبانة لتحقيق الأهداف المرجوة من هذه الدراسة، والتي تم تقسيمها إلى ثلاث محاور:

المحور الأول: يتعلق بالبيانات العامة المتعلقة بعينة البحث وتتكون من أربع فقرات المتمثلة في الجنس، العمر، الوظيفة، سنوات الخبرة.

المحور الثاني: خاص بمتغير القيادة الأخلاقية ويتضمن (38) عبارة موزعة على أبعادها الأربعة المتمثلة في الصفات الشخصية، الصفات الإدارية، العلاقات الإنسانية، العمل بروح الفريق.

المحور الثالث: خاص بمتغير الإلتزام التنظيمي، ويتضمن (21) عبارة موزعة على أبعادها الثلاث المتمثلة في الإلتزام المعياري (الأخلاقي)، الإلتزام العاطفي (الوجداني)، الإلتزام المستمر.

وقد تم اعتماد مقياس للإجابة يتراوح من (1 إلى 5) وهو سلم ليكرت الخماسي، بحيث كلما اقتربت الإجابة من (5) كلما اتجهت الآراء نحو الموافقة التامة.

3.5 أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها تم الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V21) من خلال استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- مقاييس الإحصاء الوصفي المتمثلة في المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لتحليل اتجاهات آراء المبحوثين حول متغيرات الدراسة؛
- معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة؛
- الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية.

4.5 ثبات أداة الدراسة

تم قياس ثبات أداة البحث باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ الذي يحدد مستوى قبول أداة القياس بمستوى (0.60) فأكثر، حيث كانت النتائج موضحة في الجدول رقم 01 الموضح لاحقاً، أين يتبين لنا أن معامل ثبات الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ بلغت قيمته (0.971)، وهي قيمة مرتفعة ومناسبة لأغراض البحث، وكذلك كانت القيمة لمتغيري البحث مرتفعة أيضاً ومناسبة لأغراض هذا البحث، وهو ما يدل على أن الاستمارة تتميز بالثبات، أي أنها ستعطي نفس النتائج إذا تم استخدامها مرة أخرى تحت ظروف مماثلة بالمستشفى محل الدراسة. كما تم حساب معامل الصدق من خلال أخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرونباخ وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (01) كذلك، إذ بلغ معامل الصدق الكلي لأداة البحث ما قيمته (0.985)، وهو معامل يدل على صدق أداة البحث، وهو مرتفع جداً ومناسب لأهداف هذا الأخير، وهذا ما دعمته معاملات الصدق المرتفعة بالنسبة لمحاور البحث بهذا يمكننا القول أن جميع عبارات الاستبيان هي صادقة لما وضعت.

الجدول رقم(01): معاملات الصدق والثبات

المتغيرات	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	معامل الصدق
القيادة الأخلاقية	38	0.975	0.987
الالتزام التنظيمي	21	0.933	0.966
المجموع الكلي	59	0.971	0.985

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V21

5.5 تحليل خصائص مجتمع الدراسة

يمثل الجدول الموالي التكرارات والنسب المئوية التي تصف مجتمع الدراسة حسب: الجنس، العمر، الوظيفة وسنوات الخبرة.

الجدول رقم(02): الخصائص الشخصية والوظيفية لمجتمع الدراسة

المتغير	العدد	النسبة	المتغير	العدد	النسبة %		
الجنس	الذكور	37	35.2	العمر	أقل من 30	21	20
المجموع	الإناث	68	64.8	سنوات الخبرة	من 30 إلى أقل من 40 سنة	53	50.5
	المجموع	105	100		من 40 إلى أقل من 50 سنة	16	15.2
					من 50 سنة فأكثر	16	14.3
المجموع	105	100	أقل من 5 سنوات		24	22.9	
الوظيفة	طبيب	15	14.3	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	33	31.4	
	شبه طبي	75	71.4	من 10 إلى أقل من 15 سنة	25	23.8	
	موظف إداري	15	14.3	15 سنة فأكثر	23	21.9	
	المجموع	105	100	المجموع	105	100	

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V21

أثر القيادة الأخلاقية في تعزيز الإلتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية "دباخ السعيد" بالمغیر - بسكرة-

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الإناث في العينة تفوق نسبة الذكور، حيث بلغت نسبة الإناث (68) بينما نسبة الذكور (35.2)، كما يمكن القول أن أكبر نسبة من المبحوثين تقابل الفئة العمرية من 30 إلى أقل من 40 سنة بنسبة (50.5%)، مما يدل على أن أغلبية العمال هم من الفئة الشبابية، بينما الفئة أقل من 30 سنة كانت نسبتها (20%). أما الفئة من 40 إلى أقل من 50 سنة فكانت النسبة (15.2%)، وكانت الفئة 50 سنة فأكثر بنسبة (14.3%)، كما يظهر من خلال الجدول أن نسبة العمال الذين تتراوح خبرتهم في العمل من 5 أقل من 10 سنوات كانت أكبر نسبة، حيث بلغت 31%، تلمها الذين خبرتهم ما بين 10 إلى أقل من 15 سنة بنسبة 23.8%، ثم تلمها الفئة أقل من 5 سنوات بلغت نسبتها 22.9% وأخيرا الفئة 15 سنة فأكثر حيث بلغت نسبتها 21.9%.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة شبه الطبي في المستشفى هم أعلى نسبة من باقي الفئات، حيث بلغت (71.4%) وذلك راجع لطبيعة المستشفى، بينما بلغت نسبة الأطباء (14.3%) وهي تتساوى مع نسبة الموظفين الإداريين .

6.5 تحليل وتفسير نتائج الدراسة:

تحليل محور القيادة الأخلاقية:

من أجل التعرف على اتجاهات المبحوثين حول ممارسة القيادة الأخلاقية بالمستشفى محل الدراسة، سيتم تحليل العبارات التي تقيس كل بعد من أبعاد هذا المحور كما هي موضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم(03): نتائج تحليل اتجاهات المبحوثين حول القيادة الأخلاقية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
بعد الصفات الشخصية	3.8511	1.3739	03	مرتفع
بعد الصفات الإدارية	3.8908	1.2891	02	مرتفع
بعد العلاقات الإنسانية	3.9976	1.1937	01	مرتفع
بعد العمل بروح الفريق	3.8211	1.3130	04	مرتفع
القيادة الأخلاقية	3.8901	1.2924	/	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V21

يتضح من خلال هذا الجدول أن:

- بعد العلاقات الإنسانية: احتلت المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي قدره (3.997)، وانحراف معياري (1.193)، ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول "مرتفع"، وتدلل هذه النتيجة على أن علاقة الرؤساء والمرؤوسين مع بعضهم تتميز بالاحترام ومشاركة الرؤساء المرؤوسين مناسباتهم الاجتماعية، كما يحرصون على كسب صداقتهم وإقامة علاقات تعاونية بينهم، بالإضافة إلى حل الخلافات التي تحدث بينهم.
- بعد الصفات الإدارية: احتلت المرتبة الثانية من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي قدره (3.899)، وانحراف معياري (1.189)، ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول "مرتفع"، وتدلل هذه النتيجة أن الرؤساء في المستشفى يحرصون دوما على تطبيق اللوائح والقوانين الضابطة للعمل، كما يشاركون العاملين في التخطيط وصناعة القرارات وتوزيع الأعمال والمسؤوليات بعدالة بينهم، حيث أن التزام القادة ينعكس إيجابا على التزام الموظفين .
- بعد الصفات الشخصية: احتلت المرتبة الثالثة من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي قدره (3.851)، وانحراف معياري (1.373)، ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول "مرتفع"، وتدلل هذه النتيجة على أن الرؤساء بالمستشفى

يتصفون بالنزاهة والأمانة في تصرفاتهم مع العاملين، كما يتحملون مسؤولية تجاه أخطائهم وانجاز المهام والمسؤوليات المسندة إليهم بإخلاص، ويحرصون على تطبيق العدالة والمساواة على جميع الموظفين.

- بعد العمل بروح الفريق: احتلت المرتبة الرابعة من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي قدره (3.821)، وانحراف معياري (1.313). ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول "مرتفع"، وتدل هذه النتيجة على أن الرؤساء ينمون روح التعاون والانسجام بين العاملين، ويحرصون على توضيح أهمية تكامل الأدوار فيما بينهم، ويدعمون مهارة صناعة القرارات الجماعية بين العاملين.

بناء على ما تقدم يتضح أن مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية بالمستشفى محل الدراسة جاء مرتفعا وفقا لمقياس الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات الباحثين عن عبارات محور القيادة الأخلاقية (3.890) وانحراف معياري (1.292).

- تحليل محور الالتزام التنظيمي:

من أجل التعرف على اتجاهات الباحثين حول الالتزام التنظيمي بالمستشفى محل الدراسة، سيتم تحليل العبارات التي تقيس كل بعد من أبعاد هذا المحور كما هي موضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (04): نتائج تحليل اتجاهات الباحثين حول الالتزام التنظيمي

التعليق	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
متوسط	02	1.4375	3.5061	الالتزام المعياري (الأخلاقي)
متوسط	01	1.3564	3.5836	الالتزام العاطفي (الوجداني)
متوسط	03	1.4579	3.3836	الالتزام المستمر
متوسط	/	1.4172	3.4911	الالتزام التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V21

يتضح من خلال هذا الجدول أن:

- بعد الالتزام العاطفي (الأخلاقي): احتل المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي قدره (3.583)، وانحراف معياري (1.356). ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول "متوسط"، وتدل هذه النتيجة من خلال إجابات الباحثين إلى أن بعض العاملين لا يشعرون بالانتماء القوي لهذا المستشفى قد يرجع إلى عدم التطابق والتوافق بين قيم وأهداف المستشفى مع قيمهم وأهدافهم.

- بعد الالتزام المعياري (الأخلاقي): احتل المرتبة الثانية من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي قدره (3.506)، وانحراف معياري (1.437)، ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول "متوسط"، وتدل هذه النتيجة على أنه بالرغم من تأكيد الباحثين أن قرار انتسابهم إلى هذا المستشفى هو القرار الصائب، إلا أنهم يفضلون ترك المستشفى لو حصلوا على عروض عمل أفضل، وهذا يعود إلى عدم تلبية المستشفى احتياجات ومتطلبات عامله.

- بعد الالتزام المستمر: احتل المرتبة الثالثة من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي قدره (3.383)، وانحراف معياري (1.457). ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول "متوسط"، وتدل هذه النتيجة على تأكيد الباحثين على عدم استمرارهم بعملهم الحالي حتى بلوغ سن التقاعد، وأن من أسباب ترك المستشفى هو عدم توفره على مزايا قد تتوفر في مستشفيات أخرى.

بناء على ما تقدم، يتضح أن مستوى الالتزام التنظيمي بالمستشفى محل الدراسة جاءت متوسطة وفقا لمقياس الدراسة حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات الباحثين عن عبارات محور الالتزام التنظيمي (3.491) وانحراف معياري (1.417).

أثر القيادة الأخلاقية في تعزيز الإلتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية "دباخ السعيد" بالمغير - بسكرة-

7.5 اختبار الفرضيات

تم استخدام نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية التي تنص على أن "هناك أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الأخلاقية في تعزيز الإلتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد المغير - بسكرة عند مستوى الدلالة 0,01" ويمكن توضيح نتائج تحليل التباين للانحدار في الجدول الموالي:

الجدول رقم (05): نتائج تحليل التباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة F
الانحدار	22,177	1	22,177	33,222	0,000*
الخطأ	68,756	103	0,668		
المجموع	90,933	104			

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V21

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01)

من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة 33.222 وقيمة احتمالية (0,000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0,01).

وبناء على ثبات صلاحية النموذج نستطيع اختبار الفرضية الرئيسية بفروعها المختلفة، أين اعتمدنا في ذلك على الانحدار الخطي البسيط حيث يمكن توضيح النتائج في الجدول الموالي:

الجدول رقم (06): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتوضيح أثر القيادة الأخلاقية في تعزيز الإلتزام التنظيمي

بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد المغير - بسكرة

المتغير المستقل	معامل الانحدار B	قيمة T	قيمة F	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة SIG
القيادة الأخلاقية	0,494	5,764	33,222	0,494	0,244	*0,000

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V21

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01)

حسب النتائج في الجدول أعلاه يتضح أن هناك أثر للقيادة الأخلاقية في تعزيز الإلتزام التنظيمي بالمستشفى، وهذا ما تؤكدته قيمة كل من T المحسوبة التي بلغت (5,764) بمستوى دلالة (0,000) وهي أقل من (0,01). كما يشير معامل الارتباط R بقيمة (0,494) إلى قوة العلاقة الطردية الموجبة بين المتغيرين، ويلاحظ من معامل التحديد أن المتغير المستقل القيادة الأخلاقية فسر 24.4% من التباين الكلي في مستوى الإلتزام التنظيمي، كما بلغت قيمة تأثير القيادة الأخلاقية على الإلتزام التنظيمي بـ (0,494) أي كل زيادة في المتغير المستقل القيادة الأخلاقية بوحدة واحدة تتبعها زيادة في الإلتزام التنظيمي بـ (0,494).

وبالتالي من خلال ما سبق نقبل الفرضية التي تنص على أن "هناك أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الأخلاقية في تعزيز الإلتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد بالمغير - بسكرة عند مستوى دلالة 0.01".

8.5 اختبار وتفسير الفرضيات الفرعية

سنحاول تفسير علاقة التأثير من خلال تفسير أثر كل بعد من أبعاد القيادة الأخلاقية في تعزيز الإلتزام التنظيمي وذلك بما يلي:

— اختبار وتفسير الفرضية الأولى: تنص هذه الفرضية على أن "هناك أثر ذو دلالة إحصائية للصفات الشخصية في تعزيز الإلتزام

التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد بالمغير - بسكرة عند مستوى دلالة 0.01"

ولغرض اختبار هناك أثر ذو دلالة إحصائية للصفات الشخصية في تعزيز الالتزام التنظيمي تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، حيث يمكن توضيح النتائج في الجدول الموالي:

الجدول رقم (07): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتوضيح أثر الصفات الشخصية في تعزيز الالتزام التنظيمي

بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد المغير-بسكرة

المتغير المستقل	معامل الانحدار B	قيمة T	قيمة F	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة SIG
الصفات الشخصية	0,406	4,513	20,370	0.406	0.165	*0.000

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V21

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01)

حسب النتائج في الجدول أعلاه يتضح أن هناك أثر للصفات الشخصية في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمستشفى، وهذا ما تؤكدته قيمة كل من T المحسوبة التي بلغت (4,513) بمستوى دلالة (0,000) وهو أقل من (0,01). كما يشير معامل الارتباط بقيمة (0,406) إلى قوة العلاقة الطردية الموجبة بين المتغيرين، ويلاحظ من معامل التحديد R² أن المتغير المستقل للصفات الشخصية فسّر 16,5% من التباين الكلي في مستوى الالتزام التنظيمي.

ومن خلال ما سبق نقبل الفرضية التي تنص على أن "هناك أثر ذو دلالة إحصائية للصفات الشخصية في تعزيز الالتزام

التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد بالمغير-بسكرة عند مستوى دلالة 0.01"

– اختبار وتفسير الفرضية الثانية: تنص هذه الفرضية على أن "هناك أثر ذو دلالة إحصائية للصفات الإدارية في تعزيز الالتزام

التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد بالمغير-بسكرة عند مستوى دلالة 0.01"

ولغرض اختبار هناك أثر ذو دلالة إحصائية للصفات الإدارية في تعزيز الالتزام التنظيمي تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، حيث يمكن توضيح النتائج في الجدول الموالي:

الجدول رقم (08): نتائج تحليل الانحدار البسيط لتوضيح أثر الصفات الإدارية في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة

العمومية الاستشفائية دباخ السعيد المغير-بسكرة

المتغير المستقل	معامل الانحدار B	قيمة T	قيمة F	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة SIG
الصفات الإدارية	0,468	5,373	28,869	0,468	0.219	*0.000

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V21

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01)

حسب النتائج في الجدول أعلاه يتضح أن هناك أثر للصفات الإدارية في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمستشفى، وهذا ما تؤكدته قيمة كل من T المحسوبة التي بلغت (5,373) بمستوى دلالة (0,000) وهو أقل من (0,01). كما يشير معامل الارتباط بقيمة (0,468) إلى قوة العلاقة الطردية الموجبة بين المتغيرين، ويلاحظ من معامل التحديد R² أن المتغير المستقل للصفات الإدارية فسّر 21,9% من التباين الكلي في مستوى الالتزام التنظيمي.

ومن خلال ما سبق ونقبل الفرضية التي تنص على أن "هناك أثر ذو دلالة إحصائية للصفات الإدارية في تعزيز الالتزام

التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد بالمغير-بسكرة عند مستوى دلالة 0.01".

– اختبار وتفسير الفرضية الثالثة: تنص هذه الفرضية على أن "هناك أثر ذو دلالة إحصائية للعلاقات الإنسانية في تعزيز الالتزام

التنظيمي في المؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد بالمغير-بسكرة عند مستوى دلالة 0.01".

ولغرض اختبار هناك أثر ذو دلالة إحصائية للعلاقات الإنسانية في تعزيز الالتزام التنظيمي تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، حيث يمكن توضيح النتائج في الجدول الموالي:

أثر القيادة الاخلاقية في تعزيز الإلتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية "دباخ السعيد" بالمغیر - بسكرة-

الجدول رقم(09): نتائج تحليل الانحدار البسيط لتوضيح أثر العلاقات الإنسانية في تعزيز الإلتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية

الاستشفائية دباخ السعيد المغیر - بسكرة

المتغير المستقل	معامل الانحدار B	قيمة T	قيمة F	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة SIG
العلاقات الإنسانية	0,485	5,626	31,652	0,485	0.235	*0.000

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V21

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01)

حسب النتائج في الجدول أعلاه يتضح أن هناك أثر للصفات الإنسانية في تعزيز الإلتزام التنظيمي بالمستشفى، وهذا ما تؤكدته قيمة كل من T المحسوبة التي بلغت (5,626) بمستوى دلالة (0,000) وهو أقل من (0,01). كما يشير معامل الارتباط R بقيمة (0,485) إلى قوة العلاقة الطردية الموجبة بين المتغيرين، ويلاحظ من معامل التحديد R² أن المتغير المستقل العلاقات الإنسانية فسّر 23,5% من التباين الكلي في مستوى الإلتزام التنظيمي.

ومن خلال ما سبق نقبل الفرضية التي تنص على أن "هناك أثر ذو دلالة إحصائية للعلاقات الإنسانية في تعزيز الإلتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد بالمغیر-بسكرة عند مستوى دلالة 0.01".

– اختبار وتفسير الفرضية الرابعة: تنص هذه الفرضية على أن "هناك أثر ذو دلالة إحصائية للعمل بروح الفريق في تعزيز الإلتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد بالمغیر-بسكرة عند مستوى دلالة 0.01".

ولغرض اختبار هناك أثر ذو دلالة إحصائية للعمل بروح الفريق في تعزيز الإلتزام التنظيمي تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، حيث يمكن توضيح النتائج في الجدول الموالي:

الجدول رقم(10): نتائج تحليل الانحدار البسيط لتوضيح أثر العمل بروح الفريق في تعزيز الإلتزام التنظيمي بالمؤسسة

العمومية الاستشفائية دباخ السعيد المغیر - بسكرة

المتغير المستقل	معامل الانحدار B	قيمة T	قيمة F	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة SIG
العمل بروح الفريق	0,455	5,191	26,907	0,455	0.207	*0.000

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V21

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01)

حسب النتائج في الجدول أعلاه يتضح أن هناك أثر للعمل بروح الفريق في تعزيز الإلتزام التنظيمي بالمستشفى، وهذا ما تؤكدته قيمة كل من T المحسوبة التي بلغت (5,191) بمستوى دلالة (0,000) وهو أقل من (0,01). كما يشير معامل الارتباط R بقيمة (0,455) إلى قوة العلاقة الطردية الموجبة بين المتغيرين، ويلاحظ من معامل التحديد R² أن المتغير المستقل العمل بروح الفريق فسّر 20,7% من التباين الكلي في مستوى الإلتزام التنظيمي.

ومن خلال ما سبق نقبل الفرضية التي تنص على أن "هناك أثر ذو دلالة إحصائية للعمل بروح الفريق في تعزيز الإلتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد بالمغیر-بسكرة عند مستوى دلالة 0.01".

احتل موضوع القيادة الأخلاقية اهتمام الكثير من المؤسسات، فهي تساهم في نشر السلوكيات الأخلاقية للعاملين في المؤسسات العمومية الاستشفائية والتي منها النزاهة والصدق والأمانة وغيرها في هذا القطاع الحساس. وقد استهدفت الدراسة في الجانب التطبيقي تسليط الضوء على دراسة أثر القيادة الأخلاقية في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية "دباخ السعيد"- المغير-ببسكرة.

1.6. اختبار الفرضيات

وتوصلنا إلى إثبات صحة جميع الفرضيات التي وضعناها، أي هناك أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الأخلاقية بمختلف أبعادها في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة 0.01.

2.6. نتائج الدراسة

حيث توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية جاء مرتفعا، وهذا بناء على درجة موافقة المستجوبين التي كانت ايجابية، بمتوسط حسابي قدره (3.890) وانحراف معياري (1.292)؛
- أظهرت النتائج أن مستوى الالتزام التنظيمي جاء متوسطا وهذا بناء على درجة موافقة المستجوبين، بمتوسط حسابي قدره (3.491) وانحراف معياري (1.417)؛
- أظهرت الدراسة إلى أن هناك أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للقيادة الأخلاقية في تعزيز الالتزام التنظيمي، حيث أنه كلما زاد التزام القادة بالممارسات والسلوكيات الأخلاقية في المستشفى كالصدق والعدالة بين العاملين كلما أدى ذلك إلى تعزيز انتماء الفرد للمستشفى، ما يزيد من رغبته في البقاء في المستشفى لأطول فترة ممكنة.

3.6. الاقتراحات:

- وعليه وبناء على دراستنا الميدانية يمكن تقديم بعض الاقتراحات أهمها:
- ترسيخ السلوكيات الأخلاقية من خلال نشر المدونات الأخلاقية، وإلزام مسؤولي المؤسسة العمومية الاستشفائية بها، وتكون مستندة على تطبيق العدالة والنزاهة في اتخاذ القرارات؛
- العمل على تعزيز الالتزام التنظيمي ومحاولة رفع مستواه أكثر من خلال تشجيع القيادات على التحلي بالقيم والسلوكيات الأخلاقية؛
- تنظيم دورات تكوينية لتوعية العاملين بالمستشفى بأهمية الالتزام التنظيمي؛
- توجيه الجهود نحو تلبية حاجيات العاملين المادية والمعنوية وتوفير كل التسهيلات والمزايا الوظيفية لهم من أجل كسب رضاهم واستمرارهم في العمل وكسب ولائهم للمؤسسة.

أثر القيادة الأخلاقية في تعزيز الإلتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية "دباخ السعيد" بالمغير - بسكرة-

7. قائمة المراجع:

1. أحمد بريكي مبارك العتيبي. (2013). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت. رسالة ماجستير في التربية، تخصص الادارة والقيادة التربوية، الكويت، الأردن: قسم الادارة والمناهج، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط.
2. أحمد بن محمد الزائدي. (2016). القيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرفات الاقسام الاكاديمية بجامعة تبوك. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس القاهرة، العدد 170، الجزء الرابع، الصفحات 649-694.
3. أحمد محمد بني عيسى، ورياض أحمد أبازيد. (2014). دور الإلتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني. مجلة دراسات العلوم الادارية، جامعة الأردن. عمان، المجلد 41، العدد 2، الصفحات 362-374.
4. أسامة محمد خليل الزيناتي. (2014). دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية ف المستشفيات الحكومية الفلسطينية (مجمع الشفاء الطبي نموذجاً). رسالة ماجستير، تخصص برنامج القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا. فلسطين، فلسطين: جامعة الأقصى.
5. أمجد درادكة، وهدى المطيري. (2017). دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الثقة التنظيمية لدى مديرات المرحلة الابتدائية بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات/. مجلة الأردنية في العلوم التربوية، جامعة اليرموك، الأردن، مجلد 13، العدد 2، الصفحات 223-237.
6. بيرالد جرينبرغ، روبرت بارون، ترجمة رفاعي، ومحمد بسيوني إسماعيل. (2004). إدارة السلوك في المنظمات. السعودية: دار المريخ للنشر.
7. حسين حريم. (2009). السلوك التنظيمي سلوك الافراد والجماعات في منظمات الأعمال. عمان، الأردن: دار الحامد للنشر.
8. خالد عبد الوهاب الزيديين. (2013). القيادة الادارية وتطوير منظمات التعليم العالي. عمان، الأردن: دار الأيام للنشر والتوزيع.
9. سلوى نيشات. (2018). دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الثقة التنظيمية لدى العاملين، دراسة حالة مؤسسة أشغال الكهربية (كهريف) تقرت. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، المجلد 03، العدد 13، الصفحات 112-128.
10. سليمان سالم جمعة، ومبروك عبد الجواد. (2021). الإلتزام التنظيمي ودوره في تحسين أداء العاملين، دراسة ميدانية بمصنع الأعلاف البيضاء. مجلة كلية الاقتصاد للبحوث العلمية، الأكاديمية الليبية للدراسات العليا، ليبيا، المجلد 10، العدد 07، 1-33. ليبيا، ليبيا.
11. سهام إبراهيم عبد السيد، وسلوى سالم الفرجاني. (2020). القيادة الأخلاقية وأثرها على سلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر موظفي الإدارة العامة لصندوق الضمان الاجتماعي _ ليبيا. مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية، الأكاديمية الليبية للدراسات العليا، ليبيا، المجلد 11، العدد 05 الصفحات 25-21.
12. عبد الباقي صالح الدين. (2005). مبادئ السلوك التنظيمي. الاسكندرية، مصر، الاسكندرية، القاهرة: الدار الجامعية.
13. عبد العالي بكرأوي. (2021). مستوى الإلتزام التنظيمي في العمل، دراسة ميدانية بالمجمع الغازي شمال رقان- سالي ولاية أدرار- الجزائر. مجلة الحقيقة للعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة أحمد دراية، الجزائر، المجلد 20، العدد 02، الصفحات 253-377.
14. عبد الله عبد الرحمن السيد. (2017). تأثير حقوق الموظف على الإلتزام التنظيمي، دراسة تطبيقية على جهاز الشرطة في قطاع غزة.. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. غزة، فلسطين: كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.
15. علي محمد أحمد المصاورة. (2014). إدارة التنوع من منظور الإلتزام التنظيمي. عمان، الأردن: دار الايام للنشر.
16. غادة عادل عطية. (2018). القيادة الأخلاقية والإلتزام التنظيمي العاطفي، الآثار المباشرة وغير المباشرة في ظل وجود الإرتباط بالعمل وتمثيل القائد للمنظمة. المجلة العربية للإدارة، جامعة الدول العربية، مصر، مجلد 38، العدد 4، الصفحات 21-43.
17. مصطفى قاسم ختام. (2017). درجة ممارسة مديري للمدارس الابتدائية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمهم. رسالة ماجستير في أصول التربية. غزة، فلسطين: كلية التربية، الجامعة الإسلامية غزة.
18. موسي بن سليمان الفيقي، حنان بنت مسعود الشمري، ونوير مبارك السهلي. (2021). مدى ممارسة قائدات مدارس تعليم الكبار للقيادة الأخلاقية في الادارة المدرسية. مجلة مركز بابل للعلوم الانسانية، جامعة بابل مركز بابل للدراسات الحضارية والتاريخية، العراق، مجلد 11، العدد 2، ص 139.
19. نصر الدين قعودة، ومنيرة سلامي. (2020). أثر القيادة الأخلاقية على الإلتزام التنظيمي دور الوساطة لنية ترك العمل، دراسة حالة لمديرية توزيع الغاز والكهرباء بباتنة. مجلة الإستراتيجية والتنمية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، المجلد 10، العدد 4، الصفحات 91-110.
20. نور محمد أحمد أبوعلبة. (2015). القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس بوكالة الغوث في محافظة غزة وعلاقتها بالولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير في أصول التربية، كلية التربية، غزة، فلسطين: كلية التربية، عمادة الدراسات العليا، جامعة الأزهر غزة.
21. هند بنت محمد الفقيه. (2019). ممارسات القيادة الأخلاقية بالمدارس اليابانية وامكانيات الافادة منها بالمدارس السعودية، المجلة العربية للعلوم التربوية والتفسيية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، القاهرة، المجلد 3، عدد 9، الصفحات 1-18.