

أثر القيادة الأخلاقية على جودة بيئة العمل من وجهة نظر العاملين

دراسة حالة بمؤسسة كوسيدار المسيلة

The impact of ethical leadership on the quality of the work environment from the point of view of employees -A case study in the Msila Consider Establishment-ط.د حسين حموش^{1*}، د. جيلالي بوزكري²¹ جامعة تيسمسيلت، مخبر الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة(الجزائر)،

houcine.hamouche@cuniv-tissemsilt.dz

² جامعة تيسمسيلت، مخبر الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة(الجزائر)،

bouzekri.djillali@cuniv-tissemsilt.dz

تاريخ النشر: 2022/ 06/16

تاريخ القبول: 2022/ 06/09

تاريخ الاستلام: 2022/04/17

ملخص:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر القيادة الأخلاقية على جودة بيئة العمل من وجهة نظر العاملين بمؤسسة كوسيدار وحدة مسيلة، حيث كانت عينة الدراسة (40) عامل بالمؤسسة، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لبعدي التوجه نحو المرؤوسين والتوجه الأخلاقي، وعدم وجوده أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد العدالة، تقاسم السلطة والاهتمام بالاستدامة.

كلمات مفتاحية: القيادة الأخلاقية، جودة بيئة العمل، الأثر، أبعاد، مؤسسة كوسيدار.

تصنيفات JEL: C04، D07، M14

Abstract: This study aimed to identify the impact of ethical leadership on the from the point of view of COSIDAR workers. Where the study simple was (40) workers in the Establishment ،The results of the study found a statistically significant, between the dimensions of subordinate and moral orientation, and the lack of statistically significant impact on the dimensions of justice, power-sharing and attention to sustainability.

Keywords: Ethical Leadership, Quality Work Environment, impact, dimensions, COSIDAR.

Jel Classification Codes : D07, M14, C4.

1. مقدمة:

إن التطورات التكنولوجية وثورة المعلومات وصراع القيم كلها تحديات يواجهها الإنسان والمنظمات بصفة خاصة، هذا ما يجعل هذه الأخيرة تواجه هذه التحديات بكفاءة وفاعلية من أجل بلوغ أهدافها المسطرة، ويكون ذلك من خلال إعداد وتأهيل مارد بشرية كفاءة، وقيادات ناجحة قادرة على التغيير والابتكار، ولديها الكفاءة اللازمة لحل المشكلات واتخاذ القرارات في الأوقات المناسبة، ولهذا حظيت الأخلاق والنزاهة بقدر متزايد من الاهتمام في مجال القيادة، حيث تعتبر الأخلاق والقيم من أهم الركائز للمجتمعات البشرية لعلاقتها المباشرة بتوحيد السلوك الإنساني من قيم وأخلاق ومبادئ، لذلك فإن المنظمات تتطور وترتقي إذا توفرت لديها منظومة أخلاقية عالية.

تلعب الأخلاق دورا كبيرا في توثيق الصلة بين القائد والمرؤوسين خاصة في بيئة عمل مناسبة تتسم بالجودة والثقة، لذلك فإن إدراك المرؤوسين للقيادة الأخلاقية التي يمارسها قائدهم قد تجعلهم يثقون به وتزداد ثقتهم أكبر.

1.1 الإشكالية : من خلال ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية :

ما هو أثر القيادة الأخلاقية على جودة بيئة العمل من وجهة نظر العاملين

بمؤسسة كوسيدار وحدة مسيلة؟

ويندرج عنها مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى توافر أبعاد القيادة الأخلاقية بمؤسسة كوسيدار وحدة مسيلة؟
- هل يوجد اهتمام بجودة بيئة العمل بمؤسسة كوسيدار وحدة مسيلة؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين القيادة الأخلاقية وجودة بيئة العمل بمؤسسة كوسيدار وحدة مسيلة؟

2.1 الفرضيات :

في ضوء العرض السابق ومحاولة الإجابة على التساؤلات المطروحة سابقا، يمكن صياغة الفرضيات التالية بهدف طرحها للمناقشة، واختبار صحتها والتي يمكن تلخيصها كالآتي:

- مؤسسة كوسيدار وحدة مسيلة تتوفر على أبعاد القيادة الأخلاقية:

- يوجد اهتمام كبير بجودة بيئة العمل بمؤسسة كوسيدار وحدة مسيلة؛
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الأخلاقية (التوجه نحو المرؤوسين، العدالة، تقاسم السلطة، الاهتمام بالاستدامة، والتوجه الأخلاقي) على جودة بيئة العمل بمؤسسة كوسيدار وحدة مسيلة عند مستوى دلالة 05%.

3.1 أهداف البحث:

- الكشف على مدى توافر أبعاد جودة بيئة العمل بمؤسسة كوسيدار وحدة مسيلة؛
- التعرف على أثر أبعاد القيادة الأخلاقية على جودة بيئة العمل؛
- تقديم التوصيات للمؤسسة محل الدراسة لتوفير جودة بيئة العمل للعاملين بها.

4.1 منهجية البحث:

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي في الجانب النظري والميداني، وذلك بالاعتماد على مختلف المصادر والمراجع، كما اعتمدنا على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية SPSS26 في تحليل مختلف النتائج المتوصل إليها.

2. الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وجودة بيئة العمل

1.2 القيادة الأخلاقية:

1.1.2 مفهوم القيادة الأخلاقية:

عرفها(عابدين، و وآخرون، 2012، صفحة 337)بأنها: "إظهار سلوك قيادي ملائم من حيث الالتزام بالمعايير المعتمدة والمقبولة في التصرفات الشخصية والعلاقات بين الأشخاص وترويج ذلك السلوك بين الأتباع والمرؤوسين".

وعرفها(عثمان و العابدين، 20-21 أبريل 2008، صفحة 250)بأنها: "مجموعة من السلوكيات والأفعال التي يقوم بها القائد المدرسي تجاه المتعلم مستخدماً في ذلك الوسائل والسبل الملائمة والتي يمكن من خلالها إكساب المتعلم الفضائل الأخلاقية التي تجعل منه إنساناً صالحاً نافعا لمجتمعه ووطنه".

كما عرفتها(نسيمة و خدير، 2015، صفحة 147)بأنها: "تتمثل في أولئك الأفراد القادة الذين قاموا بوضع مجموعة من القيم والمعايير الجيدة لتكون دليلاً لنشاط يقومون به مع تقديم العون الدائم وإظهار الالتزام الكلي والمطالبة به وخلق جو من الثقة تسوده الحرية في الحوار والاقتراح".

وعرفها (Ponnu & Tennakoon, 2009, p. 21) بأنها: "التوضيح العملي للسلوك المناسب طبيعياً من خلال التصرفات الشخصية والعلاقات التفاعلية وتعزيز هذا السلوك لدى العاملين من خلال الاتصال باتجاهين واتخاذ القرار".

وعرفها (الكبير و أحمد، 2016، صفحة 125) بأنها: "التأثير على الآخرين لتحقيق أهداف المؤسسة، والمساهمة في تنمية المجتمع وازدهاره عبر تميز القائد بسمات، مهارات، انماط قيادية وقدرات موقفية، ونجاحه في إحداث التوازن في تحقيق مصالح مختلف الأطراف، ومراعاة دقيقة للأبعاد الأخلاقية والقانونية".

يتضح من خلال ما سبق أنه لا بد للقائد الأخلاقي أن يمارس المساواة والعدل في جميع معاملاته وعليه أن يكون مقتنعاً بأنه كلما زادت ممارساته للقيادة الأخلاقية كلما زاد ولاء العاملين لمنظمتهم وكانت إنتاجيتهم ومردوديتهم أفضل.

2.1.2 أبعاد القيادة الأخلاقية:

حدد (العنقري و سلطان، 2014، الصفحات 225-260) سبعة أبعاد للقيادة الأخلاقية،

وتتمثل في :

- العدالة، من خلال المساواة في المعاملة، وطرح الخيارات العادلة؛
- المشاركة في السلطة، من خلال الشورى، واحترام الأفكار والاهتمامات؛
- وضوح الدور، من خلال وضوح المسؤوليات، والتوقعات، وأهداف الأداء؛
- التوجيه الأخلاقي، من خلال مناصرة الأخلاق، والثواب، والعقاب؛
- النزاهة، من خلال نظافة اليد، والاتساق بين الأقوال والأفعال؛
- الاهتمام المستمر، من خلال الاهتمام بالمجتمع وإثارة الحماس.

2.2 جودة بيئة العمل:

1.2.2 مفهوم جودة بيئة العمل: يختلف مفهوم جودة بيئة العمل باختلاف وجهة نظر كل منها، فمن وجهة نظر العاملين تشير جودة بيئة العمل إلى الجوانب الايجابية والغير إيجابية المرتبطة ببيئة العمل، كما يراها أويركها العاملون (السالم، 2008، صفحة 350).

كما تمثل الوفاء باحتياجات العاملين والذي يظهر من خلال مستوى التوافق بين واجبات العمل ومجموعة الاحتياجات المادية والاجتماعية، والتي يراها العاملون بأنها تحسين بيئة العمل وتزيد من كفاءة وفعالية المؤسسة (Khosrowpour, 2001, p. 378).

أما من وجهة نظر المؤسسة فتشير جودة بيئة العمل إلى العمليات المخططة الطويلة الأجل والهادفة للتغيير، والمسؤولة عن شعور الأفراد بالرضا الوظيفي وإحداث التوازن بين الحياة الوظيفية والأسرية للعاملين، والعدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامتهم، بما يتلاءم مع ثقافة المؤسسة واستراتيجيتها، من خلال تأمين ظروف عمل آمنة ومناسبة لرفع مستوى العاملين والمؤسسة معا(ديوب، 2014، صفحة 208)، فهي ظروف عمل جيدة، وإشرافا جيدا، ومرتبيا ومزايا جيدة وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة، مما يعطي للعاملين فرصة أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المؤسسة (المغربي، 2007، صفحة 05).

2.2.2 أبعاد جودة بيئة العمل: تتمثل أبعاد جودة بيئة العمل حسب (بيرسي، 2011)، حيث

اعتمد الباحث على القياس الشهير (Michigan QWL Questionnaire) الذي يتكون من:

- ظروف العمل المعنوية: وتتمثل في حرية العمل، الاحترام المتبادل، الرضا عن العمل.....الخ.
- خصائص الوظيفة: وتتمثل في الشعور بالمسؤولية، مهارات أداء العمل، حجم العمل المناسب، وغيرها:

• الأجور والمكافآت: الرضا عن الأجر، ترتبط الأجور والمكافآت بالأداء؛

• جماعة العمل: الشعور بالانتماء إلى جماعة العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات؛

• أسلوب الإشراف: التخطيط المسبق للعمل، معاملة المرؤوسين بعدالة وإنصاف،

• المشاركة في القرارات: المشاركة في حل مشكلات العمل، التعاون والمشاركة مع زملاء العمل.

3. الدراسة الميدانية وإجراءاتها المنهجية

1.3 تقديم ميدان الدراسة:

تأسست مؤسسة كوسيدار COSIDER ALRER في 26 مارس 1995، توجد ثلاث

وحدات لها على المستوى الوطني، وحدة الجزائر، وحدة البلدية ووحدة المسيلة التي أجرينا فيها دراستنا الميدانية.

يتمثل نشاطها الرئيسي في صيانة وتحديث عتاد الأشغال العمومية ووسائل النقل، تضم

مؤسسة كوسيدار أكثر من 377 عامل بمختلف الوظائف.

• عينة الدراسة: من أجل الوصول إلى أهداف الدراسة تم توزيع 50 استبانة على عينة عشوائية من العاملين، حيث تم استرجاع جميع الاستبانات بمعدل 100%، وتم رفض 10 استبانات لوجود أخطاء بها.

• حدود الدراسة:

الحدود الزمانية: أجريت الدراسة خلال أشهر (جانفي، فيفري، مارس) من سنة 2022.

الحدود المكانية: أجريت الدراسة في مؤسسة كوسيدار، وحدة المسيلة.

الحدود الموضوعية: تقتضي منهجية البحث العلمي بهدف الاقتراب من الموضوعية، وتسهيل الوصول إلى نتائج منطقية ضرورة التحكم في التحليل المتعلق بطبيعة الدراسة النظرية، وذلك بوضع إشكالية مناسبة للموضوع، وضبط المسار الصحيح لتحليلها واختبار فرضياتها.

أدوات الدراسة: تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية، وقد تم تقسيم هذه الاستبانة إلى عدة أجزاء:

الجزء الأول: يحتوي على المعلومات الشخصية والوظيفية (الجنس، الوظيفة، المستوى التعليمي، العمر والخبرة).

الجزء الثاني: يحتوي على المتغير المستقل مستوى القيادة الأخلاقية، حيث يتضمن على 15 سؤال موزعين على 05 أبعاد (من 01-15).

الجزء الثالث: يحتوي على المتغير التابع جودة بيئة العمل، حيث يتضمن على 18 سؤال موزعين على 06 أبعاد (من 16-33).

2.3 التحليل الإحصائي للاستبانات:

1.2.3 صدق أداة الدراسة وثباتها **Fiabilité**: اعتمدت هذه الدراسة على مصادر متعددة في إعدادها (كتب، دوريات، أبحاث منشورة، مقالات وأطروحات)، حيث تم الاستعانة بمحكمين في الاختصاص من أجل الصدق الظاهري للمقياس، وتم إجراء التعديلات اللازمة وفق ملاحظاتهم واقتراحاتهم، وقد تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي وفق ما يوضحه الجدول رقم (01).

أثر القيادة الأخلاقية على جودة بيئة العمل من وجهة نظر العاملين
دراسة حالة بمؤسسة كوسيدار المسيلة

الجدول (01): "سلم تقديري وفقا لمقياس ليكارت الخماسي"

التصنيف	الاستجابة	المتوسط المرجح
1	غير موافق تماما	من 1 - 1.8
2	غير موافق	من 1.81 - 2.60
3	محايد	من 2.61 - 3.40
4	موافق	من 3.41 - 4.20
5	موافق تماما	من 4.21 - 5

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا للدراسات السابقة.

ويتم تحديد درجة الأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة من خلال استخدام المعادلة التالية: (الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1)) مقسوم على عدد الفئات المطلوبة (3) نحصل على 1,33، ومن ثم نضيف 1,33 إلى الحد الأدنى لنحصل على الحد الأعلى وهكذا نحصل على مقياس تحليل الإجابات كما يلي:

الجدول (02): "مستوى الأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة"

المجال	الأهمية النسبية للإجابة
[1 - 2,33]	مستوى منخفض
[2,33 - 3,66]	مستوى متوسط
[3,66 - 5]	مستوى مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا للدراسات السابقة..

ثبات الدراسة: من اجل قياس ثبات الدراسة تم الاستعانة بمعادلة معامل ألفا كرونباخ Alpha Gronbachs باستخدام برنامج SPSS 26، وجاءت النتائج وفق ما يوضحه الجدول (03).

الجدول (03): "معامل الثبات Alpha Gronbachs"

معامل الثبات كرونباخ ألفا	عدد الفقرات	
0.79	15	القيادة الأخلاقية
0.88	18	جودة بيئة العمل
0.895	33	معامل الثبات الكلي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS26).

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الثبات للمتغير المستقل القيادة الأخلاقية بلغت 0.79، في حين بلغت قيمة معامل الثبات للمتغير التابع جودة بيئة العمل 0.88 وهي قيم مرتفعة ومقبولة، وتدل على ثبات الاستبيان، كما بلغت قيمة معامل الثبات الكلي كرو نباخ ألفا 0.895، وهي نسبة مرتفعة وأكبر من النسبة المقبولة (0.6)، مما يدل على أن الاستبيان ثابت ويعتمد به لغرض الدراسة، ويؤكد صلاحيته للتطبيق الميداني.

2.2.3 معالجة وتحليل البيانات الإحصائية: لمعالجة البيانات بغرض اختبار فرضيات الدراسة استخدمنا أساليب وأدوات إحصائية مختلفة من خلال الاستعانة ببرنامج SPSS26، كما تم استخدام الأدوات والأساليب الإحصائية الوصفية (التوزيع التكراري، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية والانحدار الخطي المتعدد).

- خصائص عينة الدراسة: كما يوضحها الجدول (04).

الجدول (04): "توزيع مفردات العينة حسب الخصائص الشخصية والتنظيمية"

المتغير	الفئات	العدد	النسبة%	المتغير	الفئات	العدد	النسبة%
الجنس	ذكر	30	75	العمر بالسنوات	أقل من 30	07	17.5
	أنثى	10	25		من 30-40	21	52.5
	المجموع	40	100		من 40-50	05	12.5
الوظيفة	إداري	25	62.5	أكثر من 50	07	17.5	
	فني	15	37.5	المجموع	40	100	
مستوى التعليم	المجموع	40	100	الخبرة بالسنوات	أقل من 05	10	25
	ثانوي فأقل	16	40		من 05-15	20	50
	جامعي	21	52.5		من 16-25	05	12.5
	دراسات عليا	3	7.5		أكثر من 26	05	12.5
	المجموع	40	100		المجموع	40	100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS26.

- تحليل خصائص أفراد عينة الدراسة: يتبين من خلال الجدول رقم (04) أن نسبة الذكور بلغت 75% من مجموع العاملين، في حين أن نسبة الإناث بلغت 25%، هذا يفسر

طبيعة نشاط المؤسسة فهو يلائم فئة الذكور أكثر من فئة الإناث، أما متغير الوظيفة فقد بلغت نسبة الإداريين 62.5%، في حين بلغت نسبة الفنيين 37.5%، أما متغير مستوى التعليم فقد بلغت نسبة العمال ذوي مستوى ثانوي فأقل 40%، في حين بلغت نسبة الجامعيين 52.5%، أما نسبة دراسات عليا فقد بلغت 7.5%، وهذا ما يفسر أن المؤسسة توظف الموارد البشرية المؤهلة التي تمتلك المهارات والكفاءات الوظيفية المناسبة، أما متغير العمر فقد بلغت فئة أقل من 30 سنة نسبة 17.5%، في حين بلغت نسبة فئة ما بين 30 و40 سنة 52.5%، في حين بلغت نسبة فئة ما بين 40 و50 سنة 12.5%، أما فئة أكثر من 50 سنة فبلغت نسبتها 17.5%، وهذا ما يعكس استراتيجية المؤسسة في توظيف الشباب والمحافظ على علمهم، أما متغير الخبرة، فقد بلغت فئة أقل من 05 سنوات نسبة 25.5%، في حين بلغت فئة ما بين 06 و15 سنة نسبة 50%، وبلغت فئة ما بين 16 و25 سنة نسبة 12.5%، ما فئة أكثر من 50 سنة فبلغت نسبتها 12.5%.

4. تحليل ومناقشة النتائج:

1.4 اختبار التوزيع الطبيعي لأداة الدراسة: يوضحها الجدول رقم (05)

الجدول (05): "اختبار التوزيع الطبيعي لأداة الدراسة (كولنجروف وشايبرو)"

المحاور	قيمة Z	حجم العينة	مستوى الدلالة sig
القيادة الأخلاقية	0.195	40	0.063
جودة بيئة العمل	0.187	40	0.200

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS26.

يوضح الجدول أعلاه أن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية لمحاور الدراسة تراوحت بين (0.063 و0.200) وهي أكبر من (0.05)، وهو ما يؤكد أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

2.4 اختبار الفرضيات:

- الفرضية الأولى: H1: تتوفر مؤسسة كوسيدار وحدة المسيلة على أبعاد القيادة الأخلاقية.

الجدول (06): "المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية للمتغير المستقل وتحليل ستوديننت.

أبعاد الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	Sig مستوى الدلالة	الاتجاه العام	ترتيب الأهمية
التوجه نحو المرؤوسين	4.025	0.610	10.042	.000	مرتفع	1
العدالة	2.658	0.778	-2.171	.036	متوسط	5
تقاسم السلطة	3.150	0.549	10.743	.000	متوسط	4
الاهتمام بالاستدامة	4.021	0.628	10.743	.000	مرتفع	2
التوجه الأخلاقي	3.908	0.699	9.261	.000	مرتفع	3
القيادة الأخلاقية	3.682	0.652	13.874	.000	مرتفع	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS26.

يوضح الجدول رقم(06) الإحصاءات الوصفية للمتغيرات، حيث تشير البيانات إلى أن بعد التوجه نحو المرؤوسين تأتي في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي (4.025) وانحراف معياري (0.610)، وجاء بعد الاهتمام بالاستدامة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي(4.021) وانحراف معياري(0.628)، يليها في المرتبة الثالثة بعد التوجه الأخلاقي بمتوسط حسابي (3.908) وانحراف معياري(0.699)، ويلها في المرتبة الرابعة بعد تقاسم السلطة بمتوسط حسابي(3.150) وانحراف معياري(0.549)، وأخيرا بعد العدالة بمتوسط حسابي (2.658) وانحراف معياري(0.778)، نلاحظ من نتائج الجدول أن الاتجاه العام للإجابات يأخذ بشكل موافق، وهذا ما يفسر أن عمال مؤسسة كوسيدار يعملون تحت نطاق إشراف وقيادة تتجه نحو المرؤوسين ومشاركتهم في العمل، وكذا التوجه نحو الأخلاق بنفس الشكل، في حين نلاحظ أن العاملون لا يعملون في وسط يتسم بالعدالة وتقاسم السلطة وهم بحاجة للمزيد من التعديلات فيما يخص نظام حل المشكلات والمشاركة في اتخاذ القرارات.

أما نتيجة المحور الأول القيادة الأخلاقية فكان عند مستوى مرتفع بدرجة موافق حيث بلغ متوسطه الحسابي قيمته (3.682) كما يظهر من الجدول أعلاه أن قيمة t-test الخاصة به

دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) مقارنة بالقيمة المعيارية-3،-، وعليه نثبت صحة الفرضية الأولى H01: "تتوفر مؤسسة كوسيدار على أبعاد القيادة الأخلاقية".

- الفرضية الثانية H1: يوجد اهتمام كبير بجودة بيئة العمل بمؤسسة كوسيدار وحدة مسيلة.

الجدول (07): "المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية وتحليل ستودينت"

أبعاد الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة sig	الاتجاه العام	ترتيب الأهمية
ظروف العمل المعنوية	4.208	0.665	12.001	.000	مرتفع	2
خصائص الوظيفة	4.216	0.562	12.591	.000	مرتفع	1
الأجور والمكافآت	3.250	1.255	1.955	.058	متوسط	6
جماعة العمل	3.991	0.828	7.572	.000	مرتفع	4
أسلوب الإشراف	3.850	0.784	7.111	.000	مرتفع	5
المشاركة في القرارات	4.041	0.844	7.613	.000	مرتفع	3
جودة بيئة العمل	3.926	0.823	9.109	.000	مرتفع	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS26.

يوضح الجدول رقم(07) الإحصاءات الوصفية للمتغيرات، حيث تشير البيانات إلى أن بعد خصائص الوظيفة تأتي في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي (4.216) وانحراف معياري(0.562)، وجاء بعد ظروف العمل المعنوية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي(4.208) وانحراف معياري(0.665)، يليها في المرتبة الثالثة بعد المشاركة في القرارات بمتوسط حسابي (4.041) وانحراف معياري(0.844)، ويلمها في المرتبة الرابعة بعد جماعة العمل بمتوسط حسابي(3.991) وانحراف معياري(0.828)، ويلمها في المرتبة الخامسة بعد أسلوب

الإشراف بمتوسط حسابي (3.850) وانحراف معياري(0.784)، وأخيرا بعد الأجور والمكافآت بمتوسط حسابي (3.250) وانحراف معياري(1.255)، نلاحظ من نتائج الجدول أن الاتجاه العام للإجابات يأخذ بشكل موافق، وهذا ما يفسر أن عمال مؤسسة كوسيدار يكتسبون مهارات وكفاءات مناسبة لأداء عملهم، ويعملون في بيئة عمل تتسم بالاحترام والثقة والرضا الوظيفي والمشاركة في القرارات، في حين نلاحظ أن العاملون في المتوسط غير راضين عن نظام الأجور والمكافآت وهم بحاجة للمزيد من التعديلات فيما يخص ذلك.

أما نتيجة المحور الثاني جودة بيئة العمل فكان عند مستوى مرتفع بدرجة موافق حيث بلغ متوسطه الحسابي قيمته (3.926) كما يظهر من الجدول أعلاه أن قيمة t-test الخاصة به دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) مقارنة بالقيمة المعيارية-3، وعليه نثبت صحة الفرضية الثانية: يوجد اهتمام كبير بجودة بيئة العمل بمؤسسة كوسيدار المسيلة.

• وقبل اختبار الفرضية الثالثة والتي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية للقيادة الأخلاقية على جودة بيئة العمل في مؤسسة من وجهة نظر العاملين بمؤسسة كوسيدار مسيلة عند مستوى دلالة 05%، لا بد من اختبار العلاقة بين المتغيرين.

• اختبار العلاقة بين القيادة الأخلاقية وجودة بيئة العمل بمؤسسة كوسيدار.

الجدول (08): "الارتباط الخطي بين القيادة الأخلاقية وجودة بيئة العمل بمؤسسة كوسيدار"

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	R-deux ajuste	Erreur standard de l'estimation
	0.525	0.275	0.256	0.575

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS26.

توضح نتائج الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة بين القيادة الأخلاقية وجودة بيئة العمل في مؤسسة كوسيدار محل الدراسة، وهذا ما يؤكد معامل بيرسون الذي بلغت قيمته ($R=0.525$)، وبالنظر إلى قيمة معامل التحديد ($R^2=0.275$) وهي قيمة تدل على أن ما مقداره 27.5% من جودة بيئة العمل بمؤسسة كوسيدار يرجع إلى اعتماد الإدارة على القيادة الأخلاقية، أي أن القيادة الأخلاقية كمتغير مستقل (الأبعاد مجتمعة) يفسر ما نسبته (27.5%) من التباين في الالتزام بتطبيق جودة بيئة العمل، أما النسبة المتبقية فتعود لعوامل أخرى.

• الفرضية الثالثة H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية للقيادة الأخلاقية على جودة بيئة العمل في مؤسسة من وجهة نظر العاملين بمؤسسة كوسيدار مسيلة عند مستوى دلالة 05%.

الجدول (09): "اختبار تباين الانحدار لأثر القيادة الأخلاقية على جودة بيئة العمل"

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.01	14.435	4.774	1	4.774	الانحدار
		0.331	38	12.568	الخطأ
			39	17.342	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS26.

من خلال الجدول أعلاه يتضح معنوية نموذج الدراسة وذلك من خلال قيمة (F) والتي بلغت (14.435) بمستوى دلالة (0.01) وهي أقل من (0.05) من أجل درجات حرية (df=1 و 38)، مما يشير إلى أن الانحدار معنوي ولا يساوي الصفر، وهو ما يدل على أن أبعاد القيادة الأخلاقية مجتمعة أو واحد منها على الأقل له تأثير معنوي على جودة بيئة العمل، وهذا وفقا للجدول رقم (09)، وعليه نرفض الفرضية الصفرية H0 ونقبل فرضية البديلة H1 أي: يوجد أثر ذو دلالة معنوية للقيادة الأخلاقية على جودة بيئة العمل في مؤسسة كوسيدار مسيلة عند مستوى دلالة 05%.

● الانحدار الخطي المتعدد بين القيادة الأخلاقية وجودة بيئة العمل:

نحتاج أولا معرفة العلاقة بين المتغيرات المستقلة من خلال مصفوفة الارتباط الجزئي بين المتغيرات المستقلة فيما بينها.

نتائج الجدول (10) أدناه تبين أن قيم معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة ليست عالية جدا، إذ نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين بعد التوجه نحو المرؤوسين و الأبعاد الأخرى (العدالة، تقاسم السلطة، الاهتمام بالاستدامة والتوجه الأخلاقي) بلغ على التوالي: 0.32، 0.06، 0.27، 0.09، وهي ضعيفة جدا، كما أن قيمة معامل الارتباط بين بعد العدالة و الأبعاد الأخرى (التوجه نحو المرؤوسين، تقاسم السلطة، الاهتمام بالاستدامة والتوجه الأخلاقي) بلغ على التوالي: 0.32، 0.49، 0.29، 0.35، وهي ضعيفة جدا، كما أن قيمة معامل الارتباط بين بعد تقاسم السلطة و الأبعاد الأخرى (التوجه نحو المرؤوسين، العدالة، الاهتمام بالاستدامة والتوجه الأخلاقي) بلغ على التوالي: 0.06، 0.49، 0.07، 0.17، وهي ضعيفة أيضا، كما أن قيمة معامل الارتباط بين بعد الاهتمام بالاستدامة و الأبعاد الأخرى (التوجه نحو المرؤوسين، تقاسم السلطة، العدالة، والتوجه الأخلاقي) بلغ على التوالي: 0.27، 0.29، 0.07، 0.31،

وهي ضعيفة أيضا، كما أن قيمة معامل الارتباط بين بعد التوجه الأخلاقي والأبعاد الأخرى (التوجه نحو المرؤوسين، العدالة، تقاسم السلطة، الاهتمام بالاستدامة) بلغ على التوالي: 0.31، 0.17، 0.35، 0.09، وهي كذلك ضعيفة، وهذا يدل على أنه لا توجد مشكلة الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة فيما بينها، وعليه يمكن دراسة تأثير المتغيرات الخمس المستقلة على جودة بيئة العمل.

الجدول (10): "مصفوفة الارتباط بين المتغيرات المستقلة"

التوجه الأخلاقي	الاهتمام بالاستدامة	تقاسم السلطة	العدالة	التوجه نحو المرؤوسين		
0.092	0.273	-0.062-	-0.323-	1	معامل الارتباط بيرسون	التوجه نحو المرؤوسين
0.572	0.088	0.702	0.042		مستوى الدلالة	
40	40	40	40	40	العينة	
-0.357-	-0.290-	0.496	1	-0.323-	معامل الارتباط بيرسون	العدالة
0.024	0.069	0.01		0.042	مستوى الدلالة	
40	40	40	40	40	العينة	
-0.171-	-0.077-	1	0.496	-0.062-	معامل الارتباط بيرسون	تقاسم السلطة
0.292	0.636		0.01	0.702	مستوى الدلالة	
40	40	40	40	40	العينة	
0.316	1	-0.077-	-0.290-	0.273	معامل الارتباط بيرسون	الاهتمام بالاستدامة
0.047		0.636	0.069	0.088	مستوى الدلالة	
40	40	40	40	40	العينة	
1	0.316	-0.171-	-0.357-	0.092	معامل الارتباط بيرسون	التوجه الأخلاقي
	0.047	0.292	0.024	0.572	مستوى الدلالة	
40	40	40	40	40	العينة	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS26.

حيث قمنا بتجزئة الفرضية الثالثة إلى خمسة فرضيات فرعية موضحة كما يلي:

● الفرضية الفرعية الأولى H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد التوجه نحو

المرؤوسين على جودة بيئة العمل في مؤسسة كوسيدار مسيلة عند مستوى دلالة 05%.

من خلال الجدول رقم (11) أدناه نلاحظ أن معلمة الميل بلغت 0.373، إحصائياً فإن أي زيادة في التوجه نحو المرؤوسين بوحدة واحدة يؤدي إلى زيادة جودة بيئة العمل بمقدار 0.373، حيث ظهرت قيمة مستوى المعنوية 0.004 وهي أقل من 0.05 مما يشير إلى وجود معنوية، وعليه فإننا نرفض الفرضية الصفرية H_0 ، ونقبل الفرضية البديلة H_1 أي: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده التوجه نحو المرؤوسين على جودة بيئة العمل في مؤسسة كوسيدار مسيلة عند مستوى دلالة 5%.

الجدول (11): "تحليل الانحدار المتعدد لقوة تأثير القيادة الأخلاقية على جودة بيئة العمل

بمؤسسة كوسيدار محل الدراسة"

مستوى الدلالة Sig	قيمة T	المعاملات	المعاملات غير		المتغيرات المستقلة
		المعلمية	المعلمية	المعلمية	
		قيمة Beta	Std. Error	B	المتغير المعتمد
0.354	0.940	-	0.887	0.834	الثابت (constant)
0.004	3.045	0.341	0.122	0.373	التوجه نحو المرؤوسين
0.397	0.859	0.115	0.115	0.098	جودة بيئة العمل
0.109	1.644	0.197	0.145	0.239	تقاسم السلطة
0.172	1.394	0.158	0.120	0.168	الاهتمام بالاستدامة
0.000	4.943	0.568	0.108	0.536	التوجه الأخلاقي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS26.

الفرضية الفرعية الثانية: H_0 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده العدالة على جودة بيئة العمل في مؤسسة كوسيدار مسيلة عند مستوى دلالة 5%.

من خلال الجدول رقم (09) نلاحظ أن معلمة الميل بلغت 0.098 إحصائياً فإن أي زيادة في العدالة بوحدة واحدة يؤدي إلى زيادة جودة بيئة العمل بمقدار 0.098، حيث ظهرت قيمة

مستوى المعنوية 0.397 وهي أكبر من 0.05 مما يشير إلى عدم وجود معنوية، وعليه فإننا نرفض الفرضية البديلة H1، ونقبل الفرضية الصفرية H0 أي: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده العدالة على جودة بيئة العمل في مؤسسة كوسيدار مسيلة عند مستوى دلالة 05%.

الفرضية الفرعية الثالثة H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده تقاسم السلطة على جودة بيئة العمل في مؤسسة كوسيدار مسيلة عند مستوى دلالة 05%.

من خلال الجدول رقم (09) نلاحظ أن معلمة الميل بلغت 0.239 إحصائيا فإن أي زيادة في تقاسم السلطة بوحدة واحدة يؤدي إلى زيادة جودة بيئة العمل بمقدار 0.239، حيث ظهرت قيمة مستوى المعنوية 0.109 وهي أكبر من 0.05 مما يشير إلى عدم وجود معنوية، وعليه فإننا نرفض الفرضية البديلة H1، ونقبل الفرضية الصفرية H0 أي: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده تقاسم السلطة على جودة بيئة العمل في مؤسسة كوسيدار مسيلة عند مستوى دلالة 05%.

الفرضية الفرعية الرابعة H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده الاهتمام بالاستدامة على جودة بيئة العمل في مؤسسة كوسيدار مسيلة عند مستوى دلالة 05%.

من خلال الجدول رقم (09) نلاحظ أن معلمة الميل بلغت 0.168 إحصائيا فإن أي زيادة في الاهتمام بالاستدامة بوحدة واحدة يؤدي إلى زيادة جودة بيئة العمل بمقدار 0.168، حيث ظهرت قيمة مستوى المعنوية 0.172 وهي أكبر من 0.05 مما يشير إلى عدم وجود معنوية، وعليه فإننا نرفض الفرضية البديلة H1، ونقبل الفرضية الصفرية H0 أي: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده الاهتمام بالاستدامة على جودة بيئة العمل في مؤسسة كوسيدار مسيلة عند مستوى دلالة 05%.

الفرضية الفرعية الخامسة H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده التوجه الأخلاقي على جودة بيئة العمل في مؤسسة كوسيدار مسيلة عند مستوى دلالة 05%.

من خلال الجدول رقم (09) نلاحظ أن معلمة الميل بلغت 0.536 إحصائيا فإن أي زيادة في الاهتمام بالاستدامة بوحدة واحدة يؤدي إلى زيادة جودة بيئة العمل بمقدار 0.536، حيث ظهرت قيمة مستوى المعنوية 0.000 وهي أكبر من 0.05 مما يشير إلى وجود معنوية، وعليه فإننا نرفض الفرضية الصفرية H0، ونقبل الفرضية البديلة H1 أي: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده التوجه الأخلاقي على جودة بيئة العمل في مؤسسة كوسيدار مسيلة عند مستوى دلالة 05%.

5. الخاتمة

تعتبر هذه الدراسة في مجال أثر القيادة الأخلاقية على جودة بيئة العمل من الدراسات القليلة والنادرة في هذا المجال، مما يساهم في توسيع قاعدة البحث والتطوير في هذا الجانب.

توصلنا من خلال دراستنا إلى أن معظم أفراد عينة الدراسة يرون أن مسؤوليهم وقاداتهم يتميزون بالأخلاق، ويشاركون العاملين في حل القرارات، ولكن لا يعملون في بيئة تتميز بتطبيق العدالة وتقاسم المهام، وعليه توصل الباحثين إلى النتائج التالية:

1.5 النتائج:

- البعد الأكثر تأثيراً في جودة بيئة العمل هو التوجه الأخلاقي مما يدل على ممارسة واهتمام قادة مؤسسة كوسيدار للتوجهات الأخلاقية في أداء مختلف أنشطتهم؛
- يوجد أثر للقيادة الأخلاقية بأبعادها مجتمعة على جودة بيئة العمل بمؤسسة كوسيدار وحدة مسيلة؛
- يوجد أثر لبعد التوجه نحو المرؤوسين على جودة بيئة العمل جودة بيئة العمل بمؤسسة كوسيدار وحدة مسيلة؛
- لا يوجد أثر لبعد العدالة على جودة بيئة العمل جودة بيئة العمل بمؤسسة كوسيدار وحدة مسيلة؛
- لا يوجد أثر لبعد تقاسم السلطة على جودة بيئة العمل جودة بيئة العمل بمؤسسة كوسيدار وحدة مسيلة؛
- لا يوجد أثر لبعد الاهتمام بالاستدامة على جودة بيئة العمل جودة بيئة العمل بمؤسسة كوسيدار وحدة مسيلة؛
- يوجد أثر لبعد التوجه الأخلاقي على جودة بيئة العمل جودة بيئة العمل بمؤسسة كوسيدار وحدة مسيلة.

2.5 التوصيات: من خلال دراستنا التي قمنا بها نخرج بالعديد من التوصيات نذكرها فيما يلي:

- دعم الثقافة الأخلاقية في جميع وحدات المؤسسة؛
- تشغيل إدارة الموارد البشرية المؤهلة بدلا من شؤون العاملين التقليدية؛
- الاهتمام أكثر بجانب العدالة داخل المؤسسة، وضرورة مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات؛
- تطوير نظام الأجور والمكافآت بالمؤسسة؛
- وضع برامج تدريبية مطورة لتنمية القادة والمديرين؛
- ضرورة إجراء دراسات حول القيادة الأخلاقية في المنظمات الجزائرية نظرا لقلّة المواضيع التي تناولتها.

6. قائمة المراجع

1.6 باللغة العربية

المؤلفات:

1. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي. (2007). المهارات السلوكية والتنظيمية التنمية الموارد البشرية، المكتبة العصرية للنشر، القاهرة.
2. الكبير، و أحمد. (2016). القيادة الأخلاقية من منظور إسلامي دراسة نظرية تطبيقية مقارنة. دار الملك فهد للطباعة، ج 1، السعودية.
3. مؤيد سعيد السالم. (2008). إدارة الموارد البشرية (مدخل إستراتيجي متكامل) ، دار إثراء للنشر والتوزيع. عمان.

الاطروحات:

4. نسيم، و خدير. (2015). مساهمة أخلاقيات القيادة الإدارية في ريادة المنظمات الاقتصادية الجزائرية. رسالة دكتوراه . جامعة محمد بوقرة، بومرداس.
5. محمد حسين صالح عبد الغفور بيرسي. (2011). نموذج مقترح لقياس تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين في شركات مصر للطيران – دراسة ميدانية. رسالة دكتوراه . كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة السويس، القاهرة.

المقالات:

6. عابدين،، و وآخرون. (2012). درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية كما يقدرها معلمو المدارس الحكومية في محافظة القدس. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات ، الصفحات 327-363.
7. أيمن ديوب. (2014). تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 30، العدد 01. ، صفحة 208.
8. العنقري، و عبد العزيز بن سلطان. (2014). أثر ممارسات القيادة الأخلاقية للمديرين في تحقيق التميز التنظيمي، دراسة تطبيقية على المحافظات التابعة إمارة مكة المكرمة. المجلة العلمية، كلية التجارة جامعة أسيوط(57) ، الصفحات 225-260.

المداخلات:

9. عثمان، و أسامة زين العابدين. (20-21 أبريل 2008). المتطلبات الأخلاقية للقيادة المدرسية في ضوء بعض المتغيرات الاجتماعية المعاصرة: دراسة تحليلية. المؤتمر العلمي العربي الثالث، التعليم وقضايا المجتمع المعاصر، (صفحة 250).

2.6 باللغة الأجنبية

10. Khosrowpour. (2001). Managing Information Tecnology in Aglobal Economy. Idea Groupe publishing : USA.
11. Ponnu, C., & Tennakoon, G. (2009). The Association Between Ethical Leadership and Employee outcomes: the Malaysian cas. Electronic Journal of Business Ethics and organization studies, 14(1) , pp. 21-32.