

مقومات منظومة الأخلاق لدى المنظمات ودورها في صناعة جودة الحياة الوظيفية - دراسة استكشافية بجامعة طاهري محمد -بشار

Necessities Organizations' ethics system and its role in creating the quality of career - an exploratory study at Tahri Mohammed University - Bechar

زياني توفيق¹، صافي بوبكر²

¹جامعة طاهري محمد -بشار (الجزائر)، ziani.toufik@univ-bechar.dz

²جامعة أحمد دارية -أدرار (الجزائر)، bou.safi@univ-adrar.edu.dz

تاريخ النشر: 2023/01/31

تاريخ القبول: 2023 /01/13

تاريخ الاستلام: 2022/08/21

Abstract :

Achieving an ethical organization is a lofty goal that every organization seeks to rise to its ranks, as that goal requires essential ingredients, which are leaders, individuals, and approved systems and structures. These contribute to the work life quality and work in general, which considerate several aspects, including Stability and job satisfaction, wages and bonuses, occupational safety and security, leisure and health care). Accordingly, this research paper seeks to define the role played by the ethical organization represented by the University of Tahri Mohammed Bechar in creating the work life quality among individuals by clarifying the importance of ethical principles and values in creating the work life quality, using the questionnaire tool to collect data and then analyze it according to the SMARTPLS3 program. The study concluded several results, the most important of which is that the ethics system has a significant impact on the employees career life quality at the level of Tahri Mohammed Bechar University, especially the leadership ethics (University director), in addition to the availability of the university on ethical systems and structures that allow providing the appropriate atmosphere at work and improving the life quality.

Keywords: Ethical organization, Leadership, systems and structures, Human resource excellence, quality job satisfaction.

المخلص:

يعد بلوغ المنظمة الأخلاقية غاية سامية تسعى كل منظمة للإرتقاء إلى مصافها، حيث تتطلب تلك الغاية مقومات جوهرية يأتي على رأسها القادة والأفراد وكذا الأنظمة والهياكل المعتمدة. وهذا ما يُسهم في صناعة جودة الحياة الوظيفية والعمل بشكل عام، تلك الصناعة التي تراعي عدة جوانب من ضمنها (الإستقرار والرضا الوظيفي، الأجور والمكافآت، الأمن والسلامة المهنية، الترفيه والرعاية الصحية). وعليه تسعى هذه الورقة البحثية إلى التعريف بالدور الذي تلعبه المنظمة الأخلاقية المتمثلة في جامعة طاهري محمد ببشار في صناعة جودة الحياة الوظيفية لدى الأفراد بإيضاح أهمية المبادئ والقيم الأخلاقية في صناعة جودة الحياة الوظيفية، إستعانةً بأداة الإستبانة لجمع البيانات ثم تحليلها وفقا لبرنامج SMARTPLS3. وقد خلصت الدراسة لعدة نتائج أهمها أن منظومة الأخلاق تأثير كبير على جودة الحياة الوظيفية للأفراد الموظفين على مستوى جامعة طاهري محمد بشار خاصة أخلاقيات القيادة والمتمثلة في شخص المدير إضافة إلى توفر الجامعة على أنظمة وهياكل أخلاقية تسمح بتوفير الجو الملائم في العمل وتحسين جودة الحياة.

الكلمات الدالة: المنظمة الأخلاقية، القيادة، الأنظمة والهياكل، المورد البشري المتميز، جودة الحياة الوظيفية.

تصنيفات JEL: L21, J29, M12

JEL Classification Codes :L21, J29, M12

مقدمة :

تسعى كل مؤسسة أو منظمة إلى استقطاب موارد بشرية مميّزة قادرة على مواجهة التحديات والصعوبات والتي تقوم باستغلالها كميزة تنافسية لها، إلا أن ذلك مرهون بمدى تمتعها بمنظومة أخلاقية مبنية على المبادئ والقيم للأفراد العاملين بها من قادة ومدراء وعاملين ومن هياكل وأنظمة أخلاقية، والتي تسمح بإعطاء صورة حسنة عنها، تلك المقومات الأخلاقية التي تجبرها على توفير ظروف العمل المشجعة والتزامها بالوعد وبمتطلبات الأفراد العاملين بها، لتحفيزهم على تقديم الإضافة ومضاعفة جهودهم في العمل. ومن هنا بدأ الإهتمام بجودة الحياة الوظيفية، لذا تهدف دراستنا لإيجاد العلاقة بين منظومة الأخلاق وجودة الحياة الوظيفية عن طريق الإجابة على الإشكالية التالية: ما دور مقومات المنظومة الأخلاقية في صناعة جودة الحياة الوظيفية؟

1- فرضيات الدراسة:

للإجابة على الإشكالية الرئيسية للموضوع تم الإعتماد على ثلاث فرضيات رئيسية تمثل مقومات منظومة الأخلاق في جامعة طاهري محمد -بشار والمتمثلة في: (أخلاقيات القيادة، الهياكل والأنظمة الأخلاقية، أخلاقيات الأفراد) وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية.

- **الفرضية الرئيسية الأولى:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات القيادة (المدير) وجودة الحياة الوظيفية.
- **الفرضية الرئيسية الثانية:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأنظمة والهياكل الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية.
- **الفرضية الرئيسية الثالثة:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأفراد وجودة الحياة الوظيفية.

2- هدف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تلعبه منظومة الأخلاق لجامعة طاهري محمد بشكل خاص والمؤسسات العمومية ومنظمات الأعمال بشكل عام في صناعة جودة الحياة الوظيفية .

3- أهمية الدراسة: تكتسي هذه الدراسة أهمية بالغة لكونها تسلط الضوء على موضوع الأخلاقيات داخل المؤسسة(جامعة طاهري محمد- بشار) وانعكاساتها على جودة الحياة الوظيفية للأفراد العاملين بالجامعة، من خلال إبراز: مقومات المنظمة التي تتمتع بأخلاقيات عالية، والتعرف على أهم الأبعاد المكونة لجودة الحياة الوظيفية والمفاهيم للصيقة بها، ثم الإجابة على الفرضيات المتعلقة بالدراسة وتحليل النتائج.

4- منهج الدراسة: تم الإعتماد في الإجابة على إشكالية الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي عن طريق جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالظاهرة المدروسة وتحليلها وتفسيرها قصد الوصول إلى نتائج محددة بالإعتماد على برنامج SMART-PLS3.

المحور الأول: الإطار النظري

الفرع الأول: منظومة الأخلاق للمنظمات

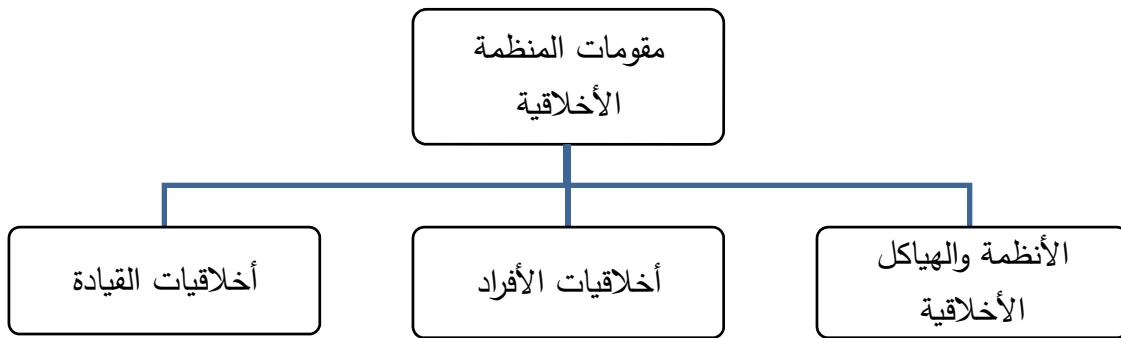
أولاً: مفهوم منظومة الأخلاق للمنظمات

نقول عن مؤسسة أو منظمة ما بأنها أخلاقية كل منظمة تتميز بمبادئ وقيم سامية تميزها عن باقي المنظمات أو المؤسسات وفق ثلاث مقومات (ركائز) أساسية لا بد من توافرها والمتمثلة في أخلاقيات القيادة والمتمثلة في المدراء والمسيرين لما لهم من تأثير بالغ على المرؤوسين باعتبارهم القدوة لهم في العمل، وأخلاقيات الأفراد (العاملين أو الموظفين) لأن تأثيرهم في ظروف العمل والأداء بشكل عام يكون مباشراً، والأنظمة والهيكل الأخلاقية المتوفرة لدى المؤسسة والتي تسهر على تطبيق المبادئ والقيم واحترام القوانين المعمول بها من طرف الجميع وبدون استثناء.

وعليه:

فالمنظمة الأخلاقية هي المنظمة التي يمارس فيها جميع الأفراد أنشطتهم ومهامهم بمبادئ وقيم أخلاقية سامية وتحترم فيها جميع القوانين واللوائح وفق هيكل وأنظمة توفرها المنظمة من مكاتب ولوائح ومدونات أخلاقية التي تنظم سيرورة العمل في أحسن الظروف الممكنة والتي تسمح باكتساب مورد بشري متميز يشكل ميزة تنافسية للمنظمة . والشكل التالي يوضح مقومات المنظمة الأخلاقية:

الشكل 1: أعمدة إقامة المنظمة الأخلاقية



المصدر: من إعداد الباحثين.

1. أخلاقيات القيادة

إن استخدام أنظمة المكافأة ومراجعة الأداء بشكل فاعل يمكن أن يكون طريقاً في الاستدلال على اثر الأخلاقيات في منظمة الأعمال، وإن مكافأة السلوك الأخلاقي ومعاقبة السلوكيات المناقضة يعد من المكونات

الحاسمة لبناء القادة (المدراء) الأخلاقيون في المؤسسات أو منظمات الأعمال بشكل عام. (عبد الله، 2009، صفحة 190).

لذلك تؤكد كل من linda & katherine على أن بناء القادة الأخلاقيون في منظمات الأعمال يتطلب وضع أنظمة لمكافأة السلوك الأخلاقي، ومراجعة الأداء بشكل فعال يستدل من خلاله على أثر الأخلاقيات في المنظمة. (Linda & Katherine, 1999, pp. 267-268).

2. أخلاقيات الأفراد

الدعامة الأساسية لممارسة أخلاقيات العمل تتطلب تمتع جميع أفراد المنظمة بأخلاقيات راقية ترتقي بأهداف وغايات المنظمة، فتتجسد في السلوك السوي والشفاف والصادق المستقيم الذي يترجم في تأدية الأفراد للمهام والأنشطة، وفي قرارات الرؤساء والمدراء والقادة؛ إذ يجعل منهم ذلك قدوة يحتدي بها المستخدمين والموظفين. ويقع على عاتق المدراء والقادة ضرورة توفير المناخ التنظيمي الذي يدعم السلوك الأخلاقي للمستخدمين ويرفع ويحسن من آدائهم وأداء المنظمة ككل. فما أخلاقيات الأعمال إلا تطبيق للمعايير الأخلاقية الفردية في مواقف الأعمال المختلفة. (رغدة، 2012، صفحة 26).

3. الأنظمة والهياكل الأخلاقية

يقصد منها الأنظمة التي تسهم في إرساء الأخلاقيات داخل المنظمات والمشملة على البرامج والمواقف والاقترحات واللوائح.... وصولاً إلى المدونات الأخلاقية التي يتعهد في إطارها بانتهاج السلوك الأخلاقي في كافة الممارسات. وتتضمن كل من اللجان الأخلاقية، المكاتب الأخلاقية والتدريب الأخلاقي، ومختلف آليات الإفصاح والإبلاغ. (ميادة و رزاق ، 2014).

ثانياً: أهم المبادئ والقيم الأخلاقية

قبل الانتقال من هاته النقطة تجدر الإشارة إلى أن أخلاقيات الأعمال لا يمكن بأي حال من الأحوال فصلها عن أخلاق الأفراد في الممارسات. وعليه سلوكيات الأفراد داخل المنظمات تحدد من منطلق المعايير الأخلاقية العامة التي تؤمن بها ومن أهمها وأكثرها نجد (بلال، 2011):

1. الأمانة.
2. العدل.
3. احترام الآخرين.
4. المساعدة والتعاون.
5. الصدق.
6. الولاء.
7. الرحمة.
8. التحكم في النفس.
9. الشجاعة.
10. إطاعة النظم.

الفرع الثاني: جودة الحياة الوظيفية

أولاً: مفهوم جودة الحياة الوظيفية

يتضمن مفهوم جودة الحياة الوظيفية مجموع الأنشطة والعمليات التي تسمح بتوفير بيئة مثالية للعاملين لتنمية قدراتهم ومهاراتهم وتحسين أداءهم بصفة دائمة ومستمرة، وقد وردت عدة تعاريف لجودة الحياة الوظيفية كل حسب وجهة نظره يمكن ذكر البعض منها: (نهاد، 2016)

• **عرف Afsar (2015:127)** جودة حياة العمل بأنها ليس فقط آراء الموظفين ومواقفهم وتوقعاتهم عن وظائفهم، ولكن أيضاً توفير كل شروط رضا الموظفين واحتياجاتهم الوظيفية، وكذلك تصورهم لهذا الارتياح والظروف.

• **وترى نصار (2013:12)** جودة الحياة الوظيفية: على أنها مجموعة من السياسات والمزايا التي توفرها المؤسسة لضمان وتحسين الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين مما يؤثر على أداء والتزام وولاء الموظفين بشكل إيجابي ويزيد من جودة الأهداف التي يتم تحقيقها.

• **كما عرفها Pizam, 2010** على أنها مدخل يشتمل على مجموعة من قضايا المكافآت والوقت الممتع الذي يقضيه العاملون في بيئة العمل. (خليل اسماعيل، 2014)

يمكن تعريفها على أنها مجموع الأنشطة والعوامل التي توفرها المؤسسة للأفراد العاملين فيها قصد تحقيق الرضا الوظيفي لهم وتمكينهم من الرفع من أداءهم والتزامهم اتجاهها وتحقيق توازن بين حياتهم الوظيفية والشخصية لبلوغ المؤسسة لأهدافها.

ثانياً: أبعاد جودة الحياة الوظيفية

من خلال التعاريف المتعددة لجودة الحياة يتضح لنا على أن لهذه الأخيرة أبعاد كثيرة ومختلفة حسب إختلاف وجهات نظر الباحثين وآراءهم إلا أنه هناك إجماع على أن لها أبعاد مرتبطة بالجوانب الوظيفية والتنظيمية، وأبعاد مرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية، وأخرى مرتبطة بالجوانب المالية والإقتصادية، وتبرز أهم هذه الأبعاد في: (نهاد، 2016).

1. **المشاركة في اتخاذ القرار:** إعطاء للعاملين فرصة لإبداء آرائهم وأفكارهم والمساهمة في حل المشكلات والدفع بهم للإبداع والإبتكار.

2. **الإلتزام التنظيمي:** هو مدى حرص الموظف وتغانيه في العمل وتقديمه للواجبات المنوطة به بأفضل طريقة ممكنة وفي وقت مناسب.

3. **الإستقرار والأمن الوظيفي:** هو الراحة النفسية والجسمية التي يتمتع بها الفرد داخل المؤسسة جراء ضمانهم لوظائفهم بشكل دائم ومدى ممارستهم لمهامهم في أحسن الظروف من تغطية صحية ووسائل الوقاية من حوادث العمل.

4. **ظروف العمل المادية:** مختلف الموارد المادية من أدوات وتجهيزات ومدى إحترامها للمعايير المعمول بها من إضاءة وتهوية للقيام بالمهام في أحسن الظروف.

5. علاقات العمل: هو ذلك التفاعل والإتصال بين مختلف الأفراد داخل المؤسسة المبني على المبادئ والقيم الأخلاقية من صدق وإحترام وثقة...الخ.

6. التوازن بين الحياة والعمل: هي التوافق بين الواجبات التي تخص العمل والتزامات كل فرد تجاه عائلته (حياته الخاصة)، فتسعى المؤسسة لتحقيقه للقضاء على الصراع والغيابات المتكررة وضغوطات العمل كما أن للتوازن علاقة طردية مع الرضا والأداء الوظيفيين.

7. الأجور والمكافآت: تعد أنظمة الأجور والمكافآت أفضل وسيلة لإشباع حاجات ورغبات الموظف والتي تعكس مدى تفانيه في العمل، فلها دور كبير في تحقيق الرضا والأداء الوظيفي ، فالأجور هي المقابل الذي يتلقاه الموظف نظير الجهد المبذول الذي يقدمه داخل المؤسسة.

المحور الثاني: الجانب التطبيقي، دراسة حالة جامعة طاهري محمد - بشار:

الفرع الأول: طريقة وأدوات الدراسة التطبيقية

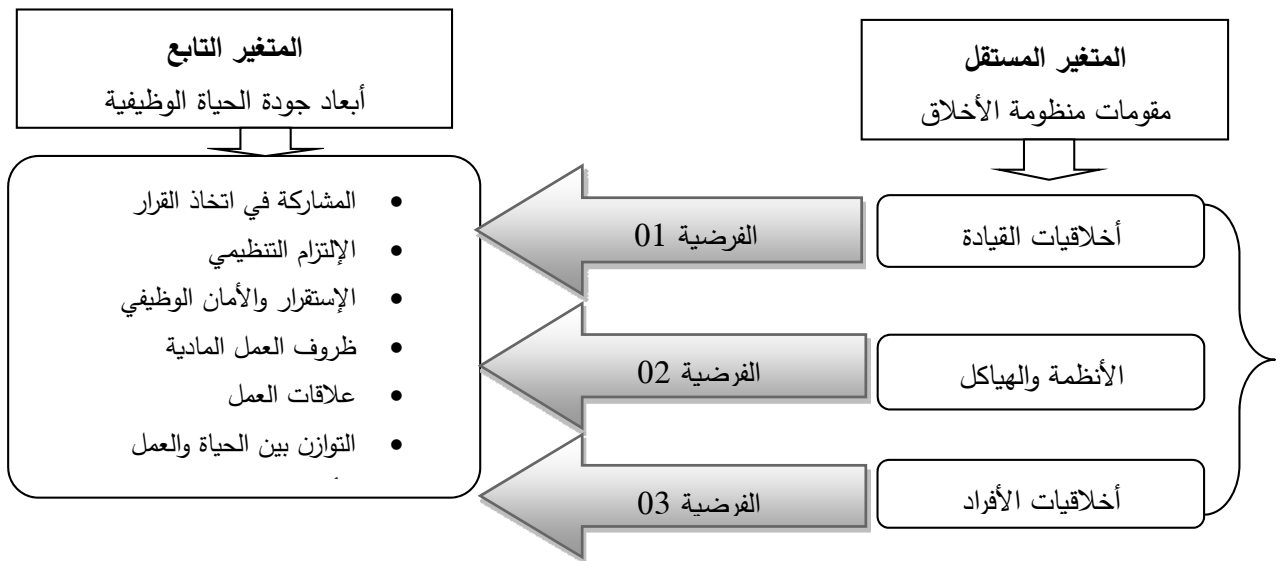
أولاً: منهجية الدراسة

سنعتمد في دراستنا على المنهج الوصفي الذي يسمح باختبار الفرضيات التي بنيت عليها الدراسة والإجابة على مدى صحتها عن طريق إثباتها أو نفيها.

ثانياً: نموذج وأدوات الدراسة

تم الإعتماد على نموذج بسيط لكافة المتغيرات التي بنيت عليه دراستنا؛ بحيث تم تحديد المتغير المستقل والمتمثل في مقومات منظومة الأخلاق (أخلاقيات القيادة، أخلاقيات الأفراد، الأنظمة والهياكل)، والدور الذي تلعبه في صناعة جودة الحياة الوظيفية في الجامعة كمتغير تابع. والتي شكلت محاور أسئلة الاستبيان كما قمنا بإستعمال برنامج smartpls3 ؛ للتأكد من صحة الفرضيات والحكم عليها والتي أسس عليها البحث.

الشكل 2: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

ثالثاً: مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في مجموع الأفراد من موظفين وعاملين على مستوى جامعة طاهري محمد بشار، وقد تم توزيع 60 إستبانة على عين عينة عشوائية منهم وتم إسترجاع 57 إستبانة. ولأجابة على الإستبيان تم الإعتماد على سلم ليكرت الخماسي، لتسهيل إجابات الأفراد ونظرا لكونه المقياس الأكثر تعبيراً عن آرائهم ولدقته في الإجابات عن عبارات الإستبيان.

الجدول 01: درجات سلم ليكرت الخماسي

الترقيم	1	2	3	4	5
الدرجة	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما

المصدر: من إعداد الباحثين

وبعد ذلك تمّ ترميز عبارات الإستبيان كما هو مبين في جدول أدناه من أجل تبسيط عملية التحليل بواسطة المربعات الصغرى الجزئية SEM.

الجدول 02: رموز عبارات الاستبيان

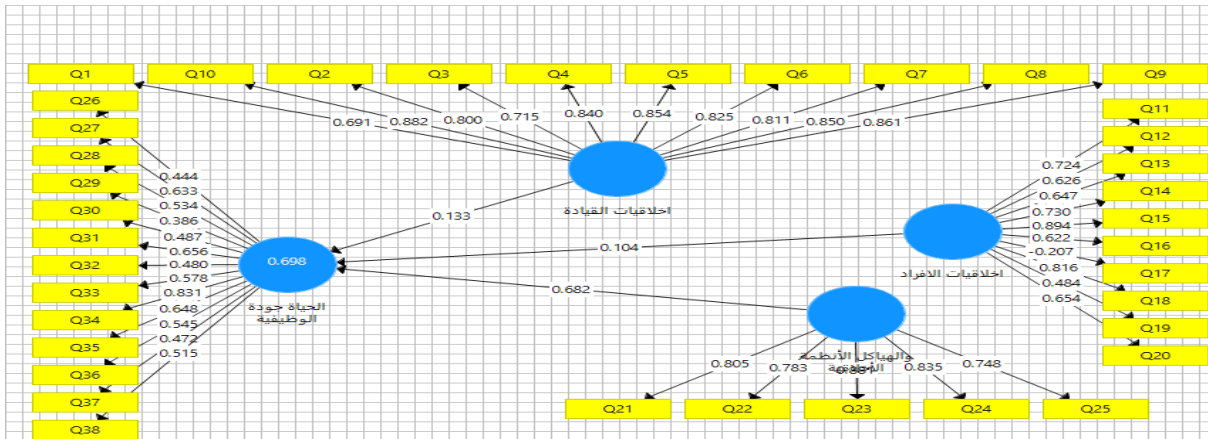
الترميز	الأسئلة	البعد	المحور
Q1 إلى Q10	من السؤال 01 إلى 10	أخلاقيات القيادة	مقومات منظومة الأخلاق
Q11 إلى Q20	من السؤال 11 إلى 20	أخلاقيات الأفراد	
Q21 إلى Q25	من السؤال 21 إلى 25	الأنظمة والهياكل الأخلاقية	
Q26 إلى Q38	من السؤال 26 إلى 38	جودة الحياة الوظيفية	جودة الحياة الوظيفية

المصدر: من إعداد الباحثين

الفرع الثاني: تقييم نموذج الدراسة

تتعلق هاته الخطوة بتقدير وتقييم العلاقات بين المؤشرات والمباني (نماذج القياس)، وبين المباني فيما بينها (النموذج الهيكلي). وسيتم خلال هاته المرحلة التعرف على الصدق التقاربي، موثوقية الاتساق الداخلي والمصدقية التمايزية للنموذج محل الدراسة.

الشكل 3: نموذج الدراسة الأولي



المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج smartpls3

أولاً: الصدق التقاربي

المقصود به مدى تقارب وتوافق أسئلة الإستبانة مع بعضها البعض والتي تسمح لنا بإجراء تعديلات للنموذج الأولي عن طريق تصحيح الأخطاء ليكون صالحاً للتقييم واستخراج أهم النتائج التي تعبر عن العلاقات المكونة للنموذج. وتتمثل معايير الصدق التقاربي في: معامل التحميل (Factor Loading)، الموثوقية المركبة (CR)، ومتوسط التباين المستخرج (AVE).

1. معامل التحميل (Factor Loading)

يعكس هذا المعامل والذي يسمى أيضاً بـ موثوقية المؤشر صحة تقارب البنات العاكسة والتي يجب أن تشترك في نسب عالية من التباين، فارتفاع التحميل الخارجي للمؤشرات المرتبطة ببناء ترمز إلى وجود الكثير من القواسم المشتركة. ويتم حساب التحميلات (التشعبات) الخارجية لجميع المؤشرات ذات الدلالة الإحصائية. على أن تكون قيمتها أكبر أو تساوي 0.708، حيث أن تربيع التحميل الخارجي يساوي قيمة التباين وعليه فيجب أن تكون قيمة التباين المفسر من قبل المبنى أكبر من 0.50 أي أنه يفوق قيمة التباين الغير مفسر (جوزيف و وآخرون، 2020).

الجدول 3: معامل التحميل (Factor Loading)

المعامل	المؤشر (Item)	البعد	المعامل	المؤشر (Item)	البعد	المعامل	المؤشر (Item)	البعد
0.444	Q26	جودة الحياة الوظيفية	0.724	Q11	أخلاقيات الأفراد	0.691	Q1	أخلاقيات القيادة
0.633	Q27		0.626	Q12		0.800	Q2	
0.534	Q28		0.647	Q13		0.715	Q3	
0.386	Q29		0.730	Q14		0.840	Q4	
0.487	Q30		0.894	Q15		0.854	Q5	
0.656	Q31		0.622	Q16		0.825	Q6	
0.480	Q32		-0.207	Q17		0.811	Q7	
0.578	Q33		0.816	Q18		0.850	Q8	
0.831	Q34		0.484	Q19		0.861	Q9	
0.648	Q35		0.654	Q20		0.882	Q10	
0.545	Q36		0.805	Q21				
0.472	Q37		0.783	Q22				
0.515	Q38		0.881	Q23				
			0.835	Q24				
		0.748	Q25					

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج smartpls3

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أنه هناك معاملات تحميل خارجية لمؤشرات القياس تفوق القيمة (0.70)، والتي توحى بوجود مستويات كافية من الموثوقية ومما سيتم الحفاظ عليها، بينما هناك معاملات أخرى أقل من (0.40) سيتم حذفها لعدم توفرها على مستويات كافية من الموثوقية لأنّ مربع التحميل الخارجي لهاته المؤشرات ينتج تباين مفسر من قبل المبنى أقل من 50%. وهناك مؤشرات قياس أخرى معاملات تحميلها تقع بين 0.40 و 0.70 سيتم التعامل معها بمراحل حيث سيتم حذفها أولاً بأول، أي البدء بحذف القيم الأصغر صعوداً مع القيام بعملية الحساب بعد كل حذف والتأكد من قيمة ثبات المركب ومتوسط التباين وقيمة ألفا-كرونباخ من أجل الحفاظ على أكبر عدد من المؤشرات وحفاظاً على مصداقية النموذج.

بعد قيامنا بعملية حذف المؤشرات التي تؤثر على النتائج تحصلنا على الجدول التالي:

الجدول 04: معامل التحميل (Factor Loading) بعد عملية الحذف

المعامل التحميل	المؤشر (Item)	البعد	معامل التحميل	المؤشر (Item)	البعد	معامل التحميل	المؤشر (Item)	البعد
0.790	Q21	الأنظمة والهيكل الأخلاقية	0.810	Q11	أخلاقيات الأفراد	0.668	Q1	أخلاقيات القيادة
0.751	Q22		0.766	Q12		0.827	Q2	
0.869	Q23		0.736	Q13		0.674	Q3	
0.858	Q24		0.743	Q14		0.858	Q4	
0.777	Q25		0.828	Q15		0.862	Q5	
0.799	Q35	جودة الحياة الوظيفية	0.771	Q18		0.827	Q6	
0.756	Q36		0.716	Q20		0.837	Q7	
0.814	Q37					0.877	Q8	
0.821	Q38					0.854	Q9	
						0.877	Q10	

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج smartpls3

2. مصداقية وموثوقية المباني

تهتم هاته المرحلة بقياس مصداقية وموثوقية المتغيرات الكامنة للنموذج بعد التعديل الأولي، حيث أنّ هاته المرحلة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بسابقتها لأنّ حذف بعض مؤشرات القياس التي لها تحميلات خارجية ما بين 0.4 و 0.70 يكون هدفه الرفع من معامل ألفا كرونباخ والثبات المركب ومتوسط التباين. ولا يمكن المرور إلى مراحل أخرى دون الرفع من قيمتها.

الجدول 5: مصداقية وموثوقية المباني

المتغير الكامن	معامل ألفا كرو نباخ	معامل موثوقية الاتساق الداخلي (Rho-A)	الموثوقية المركبة	متوسط التباين المستخرج
أخلاقيات القيادة	0.945	0.954	0.953	0.672
أخلاقيات الأفراد	0.887	0.900	0.909	0.590
الهياكل والأنظمة الأخلاقية	0.871	0.900	0.905	0.657
جودة الحياة الوظيفية	0.809	0.813	0.875	0.637

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج smartpls3

قبل تحليل الجدول نشير إلى أن معامل ألفا كرو نباخ وفق PLS-SEM يُعطي الأولوية للمؤشرات وفقاً لموثوقيتها الفردية، ويميل عادة إلى التقليل من موثوقية الاتساق الداخلي عكس ألفا كرو نباخ التقليدي الذي يفترض أن جميع المؤشرات لها موثوقية متساوية (أي لها تحميلات خارجية متساوية على المبنى) (هار، هالت، غينكل، و زارستد، 2020، صفحة 159). ومن خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن كل معاملات ألفا كرو نباخ أكبر من 0.70 فهي معنوية ودالة ومقبولة من الناحية الإحصائية، وهذا ينطبق كذلك على معامل الاتساق الداخلي.

إن قيم الموثوقية المركبة - (يأخذ بعين الاعتبار جميع التحميلات الخارجية للمؤشرات المتغيرة وتباين خطأ القياس) - ذات دلالة إحصائية ومقبولة في بحوث العلوم الإنسانية والاجتماعية إذا كانت أكبر من 0.70، وإذا فاقت 0.90 لا يُمكن تفسيرها على أنها تتمتع بقدر عالي من موثوقية الاتساق الداخلي كما هو حال أخلاقيات القيادة، أخلاقيات الأفراد، الهياكل والأنظمة الأخلاقية، يُمكن أن يكون هناك عبارات زائدة عن الحاجة فهي تُفسر نفس الظاهرة. ويتضمن آخر عمود قيم متوسط التباين المستخلص لجميع المباني يفوق 0.50 أي أن متوسط تباين المؤشرات المرتبطة بالمبنى (التباين المفسر) أكبر من متوسط تباين خطأ قياس المؤشرات لنفس المبنى.

مما سبق يُمكن استخلاص أن محتوى أداة القياس أي عبارات الاستبيان تعكس المتغيرات الكامنة لكل مبنى على حدى التابع لها ويُمكن أن تُفسره. كما أنه تُوجد موثوقية ومصداقية لمباني (للمتغيرات الكامنة) نموذج القياس.

ثالثاً: المصداقية التمايزية (Discriminant validity)

خلال هاته المرحلة يتم قياس ما إذا كان المبنى (متغير كامن) متميزاً عن باقي مباني النموذج الأخرى في تفسيره لظواهر لا تمثلها المباني الأخرى. حيث أنه سيتم استخدام ثلاث مقاييس معيار فورنيل لاركر، التحميلات المتقاطعة أو العرضية معيار HTMT.

1. التحميلات المتقاطعة (التشبعات العرضية) (Cross loading)

يهدف هذا المقياس إلى اكتشاف ما إذا كانت تحميلات مؤشرات القياس في المبنى الخاص بها أكبر من قيمة تحميلها في باقي مباني النموذج الأخرى. (هار، هالت، غينكل، و زارستد، 2020، صفحة 163)، وقد كانت نتائج هذا المقياس كما هي مبينة في الجدول أدناه.

الجدول 6: التشبعات العرضية أو المتبادلة (Cross loading)

البعد	المؤشر	أخلاقيات الأفراد	الأنظمة والهياكل الأخلاقية	أخلاقيات القيادة	جودة الحياة الوظيفية
مقومات أخلاقيات القيادة	Q1	0.072-	0.117	0.668	0.328
	Q2	0.443	0.139	0.827	0.502
	Q3	0.553	0.603	0.674	0.627
	Q4	0.258	0.370	0.858	0.585
	Q5	0.357	0.210	0.862	0.602
	Q6	0.658	0.670	0.827	0.582
	Q7	0.539	0.453	0.837	0.628
	Q8	0.464	0.495	0.877	0.690
	Q9	0.402	0.377	0.854	0.488
	Q10	0.357	0.295	0.877	0.766
أخلاقيات الأفراد	Q11	0.810	0.500	0.457	0.387
	Q12	0.766	0.376	0.512	0.255
	Q13	0.736	0.368	0.591	0.493
	Q14	0.743	0.413	0.168	0.172
	Q15	0.828	0.493	0.179	0.306
	Q18	0.771	0.705	0.268	0.366
	Q20	0.716	0.590	0.372	0.479
	Q21	0.724	0.790	0.237	0.444
الأنظمة والهياكل الأخلاقية	Q22	0.587	0.751	0.114	0.376
	Q23	0.693	0.869	0.535	0.603
	Q24	0.338	0.858	0.550	0.675
	Q25	0.409	0.777	0.455	0.467
	Q35	0.401	0.650	0.518	0.799
جودة الحياة الوظيفية	Q36	0.521	0.565	0.509	0.756
	Q37	0.333	0.430	0.609	0.814
	Q38	0.359	0.452	0.727	0.821

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج smartpls3

من خلال النتائج المتحصّل عليها في الجدول نلاحظ أن قيم تحميلات مؤشرات القياس في مبانيها والمظلة بلون مغاير أكبر من تحميلاتها في المباني الأخرى لنفس نموذج القياس بحيث:
بالنسبة للمتغير الكامن (بعد الأنظمة والهياكل الأخلاقية): نلاحظ أنّ قيمة العلاقة بين أسئلته: (Q21)، (Q22)، (Q23)، (Q24)، (Q25)، وبينه أكبر من باقي القيم مع المتغيرات الكامنة الأخرى حيث قدرت قيم تحميله بـ (0.790)، (0.751)، (0.869)، (0.858)، (0.777). كذلك هو الحال بالنسبة للعلاقة بين باقي المتغيرات الكامنة مع أسئلتها. وعليه يمكن استخلاص أنّ جميع مؤشرات القياس في مبانيها أفضل من وجودها في أي مبنى آخر.

2. صدق التمايز حسب معيار فورنيل لاركر (Fornell-larcker)

يهدف هذا المقياس إلى اكتشاف التداخل بين مباني (المتغيرات الكامنة) لنموذج القياس. حيث يجب أن يكون الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (AVE) للمبنى أكبر من قيمة ارتباطه مع باقي مباني النموذج. (هار، هالت، غينكل، و زارستد، 2020، صفحة 164) وكانت نتائج هذا المعيار كما هي مبينة في الجدول أدناه.

الجدول 7: صدق التمايز حسب معيار فورنيل لاركر (Fornell-larcker)

المتغيرات الكامنة	أخلاقيات الأفراد	الأنظمة و الهياكل الأخلاقية	أخلاقيات القيادة	جودة الحياة الوظيفية
أخلاقيات الأفراد	0.768			
الأنظمة و الهياكل الأخلاقية	0.657	0.810		
أخلاقيات القيادة	0.511	0.502	0.820	
جودة الحياة الوظيفية	0.503	0.655	0.745	0.798

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج smartpls3

يمثل الجدول مصفوفة لجميع الأبعاد توضّح قيمة ارتباط كل مبنى من النموذج مع باقي المباني الأخرى في نفس النموذج ومن تم مقارنتها مع قيمة الجذر التربيعي لمتوسط التباين للمبنى نفسه. فمن النتائج المبينة أعلاه نلاحظ أن قيمة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (AVE) لبعد أخلاقيات القيادة مثلاً (0.820) وهي أكبر من قيمة ارتباطه مع باقي المباني الأخرى عمودياً حيث كانت قيمة ارتباطه مع بعد الهياكل والأنظمة الأخلاقية (0.502)، وقيمة ارتباطه مع بعد أخلاقيات الأفراد (0.511)، بينما قيمة ارتباطه مع بعد جودة الحياة الوظيفية (0.745)، فإذا ما قارنا هذه القيم كلها مع الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج لبعد أخلاقيات القيادة نلاحظ أنها أقل منه أي أقل من القيمة (0.820). كذلك هو الحال بالنسبة لقيم الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (AVE) لباقي الأبعاد مع قيم ارتباطها فيما بينها، وعليه نقول أنّ المتغيرات الكامنة مستقلة وأنّه لا يوجد تداخل بين مباني (أبعاد) نموذج القياس.

3. معيار نسبة سمة اللاتجانس-سمة الأحادية (HTMT)

نظراً للتشكيك في مدى كفاءة معيار فورنيل لاركر والتشعبات العرضية من طرف بعض الباحثين تم اقتراح هذا المعيار HTMT وهي تمثل نسبة الارتباط الحقيقي بين مبنين إثنيين. على أن لا تكون نسبته تفوق 0.85 (هار، هالت، غينكل، و زارستد، 2020، صفحة 168) وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول المبين أدناه.

الجدول 08: صدق التمايز حسب معيار HTMT

المتغيرات الكامنة	أخلاقيات الأفراد	الأنظمة و الهياكل الأخلاقية	أخلاقيات القيادة	جودة الحياة الوظيفية
أخلاقيات الأفراد				
الأنظمة و الهياكل الأخلاقية	0.750			
أخلاقيات القيادة	0.536	0.535		
جودة الحياة الوظيفية	0.541	0.755	0.817	

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج smartpls3

من الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة الارتباط بين كل المباني لنموذج القياس أقل من النسبة (0.85). حيث سجلنا قيمة ارتباط بين بعد أخلاقيات الأفراد وبعد الهياكل والأنظمة الأخلاقية مثلاً القيمة (0.750)، كذلك هو الحال بالنسبة لمختلف الأبعاد، أي أنه لا يوجد تداخل بالنسبة لمختلف الأبعاد أو مباني نموذج القياس المقترح (المتغيرات الكامنة) وهذا ما حصلنا عليه سابقاً واستنتجناه من خلال معياري فورنيل لاركر والتشعبات العرضية.

الفرع الثالث: استخلاص نتائج الدراسة

بعدما تأكدنا من موثوقية وصلاحيّة النموذج سواءً من ناحية مؤشرات القياس أو على مستوى المتغيرات الكامنة (المباني)، أي أن أداة القياس والمتمثلة في الإستبيان وما يحتويه من أبعاد وعبارات صالحة للقياس، وأنه يمكننا إستخلاص نتائج العلاقات والتنبؤ. جاء الدور على تقديم مجموعة من التدابير التي تسمح بتقييم نتائج PLS-SEM للنموذج الهيكلي.

1. تقييم التداخل الخطي في النموذج الهيكلي:

الهدف منه هو إكتشاف ما إذا كانت هناك علاقات خطية متداخلة بين مجموع المباني المفسرة لمبنى واحد كل على حدى. حيث أن التباين المسموح يجب أن تكون قيمته أقل من (0.20)، في حين قيمة (VIF) يجب أن تكون أقل من (5) لكي لا تكون هناك مستويات حرجة من التداخل الخطي (إحصائيات العلاقات الخطية المتداخلة) (VIF) (هار، هالت، غينكل، و زارستد، 2020، صفحة 258). والجدول التالي يوضح النتائج المتحصّل عليها:

الجدول 9: التداخل الخطي في النموذج الهيكلي (عامل تضخم التباين (VIF)

المتغيرات الكامنة	أخلاقيات الأفراد	الأنظمة والهيكل الأخلاقية	أخلاقيات القيادة	جودة الحياة الوظيفية
أخلاقيات الأفراد				1.905
الأنظمة و الهيكل الأخلاقية				1.884
أخلاقيات القيادة				1.449
جودة الحياة الوظيفية				

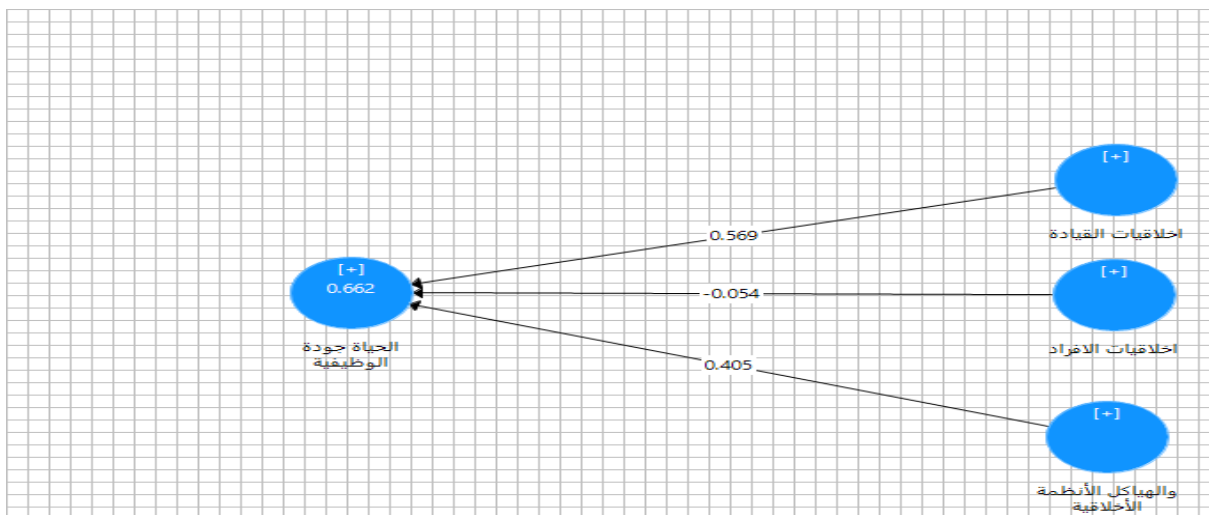
المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج smartpls3

من نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أنّ قيمة عامل تضخم التباين (VIF) للمتغيرات الكامنة (المباني): أخلاقيات القيادة، الأنظمة والهيكل الأخلاقية، أخلاقيات الأفراد المفسرة لجودة الحياة الوظيفية كلها قيم أقل بكثير من القيمة (5) حيث كانت القيم على التوالي: (1.449)، (1.884)، (1.905). مما يعني أنه لا توجد مستويات حرجة من التداخل الخطي للمباني المفسرة لأبعاد الدراسة.

2. معاملات مسار النموذج الهيكلي:

بناءً على ما تقدم واستخلاص أنّ نموذج القياس يتمتع بالمصادقية والموثوقية حسب المقاييس المعتدة في نمذجة المعادلات الهيكلية وفق المربعات الصغرى الجزئية PLS-SEM، إضافة إلى عدم وقوع النموذج الهيكلي في مستويات حرجة من التداخل الخطي بين المباني المفسرة لمبنى معين، يتسنى لنا الآن قبول النموذج كما هو مبين في الصورة أدناه وحساب معاملات المسار الخاصة به واعتماد نتائجه واكتشاف مدى قدرته التنبؤية.

الشكل 04: الشكل التوضيحي لمعاملات مسار النموذج



المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج smartpls3

تمثل معاملات المسار العلاقات المفترضة (فرضيات الدراسة) بين المباني. وتحتوي على معاملات قيم معيارية تتراوح بين -1 و +1، كما يُمكنها أن تكون أصغر أو أكبر من هاذين القيمتين حيث أنّها كلما اقتربت

قيمة معامل المسار من $1+$ تكون علاقة إيجابية قوية، وعكسها بالنسبة للقيم السالبة. ويعتمد الحكم فيما إذا كان معامل المسار ذا دلالة إحصائية على الخطأ المعياري، حيث يجب أن تكون قيمة خطأ القياس (P-values) أقل من قيمة مجال الخطأ المسموح وغالباً في مثل هذه الدراسة يكون مجال الخطأ المسموح 5%. كما يُمكن كذلك قياس مستوى دلالة المسارات من خلال قيمة t حيث أنها يجب أن تكون أكبر من القيمة الحرجة (critical values)، وفي الاختبارات ثنائية الطرف عند مستوى دلالة 5% تكون القيمة الحرجة تساوي 1.96. (هار، هالت، غينكل، و زارستد، 2020، صفحة 263). وكانت نتائج معاملات المسار للنموذج محل الدراسة كما هي مبينة في الجدول أدناه.

الجدول 10: نتائج اختبار الدلالة لمعاملات مسار النموذج الهيكلي (التأثيرات المباشرة)

العلاقات	معاملات المسار	قيمة t	قيمة p	مجال الثقة	الدلالة الإحصائية؟ (p<0.005)
أخلاقيات الأفراد- < جودة الحياة الوظيفية	-0.054	0.551	0.581	[0.165,-0.025]	غير معنوي
الأنظمة و الهياكل الأخلاقية- < جودة الحياة الوظيفية	0.405	3.225	0.001	[0.114,0.603]	معنوي
أخلاقيات القيادة- < جودة الحياة الوظيفية	0.569	5.935	0.000	[0.384,0.766]	معنوي

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج smartpls3

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أنّ مسارات النموذج الهيكلي المعتمد في دراستنا والمتعلقة بجامعة طاهري محمد بشار لها مستويات خطأ قياس أقل من (5%) ما عدا مسار واحد والذي تم تسجيل فيه قيمة مقدارها (0.581) وهي أكبر من (0.05).

• فيما يخص المسار الأول: أخلاقيات القيادة - < جودة الحياة الوظيفية

نلاحظ أنّ قيمة (P-values) 0.000 وهي أقل من القيمة 0.05 أي أنّه هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير الكامن أخلاقيات القيادة وجودة الحياة الوظيفية، كما أنّ قيمة (t) العملية لهذا المسار هي (5.935) وهي قيمة أكبر من القيمة الحرجة المعتمدة والتي تناسب هذا النموذج وهي (1.96) وبالتالي فإننا نستنتج أنّ المعامل ذو دلالة إحصائية. وبما أنّنا سجلنا قيمة معامل المسار (0.569) وهي قيمة موجبة، أي أنّ العلاقة بينهما ذات دلالة إحصائية موجبة، وأنّ التغير في أخلاقيات القيادة بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى التغير في جودة الحياة الوظيفية بمقدار (0.569).

• أمّا فيما يخص المسار الثاني: الأنظمة والهياكل الأخلاقية - < جودة الحياة الوظيفية

نلاحظ أنّ قيمة (P-values) تساوي (0.001) وهي أقل من القيمة 5% أي أنّه هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير الكامن الأنظمة والهياكل الأخلاقية وبين جودة الحياة الوظيفية. وقيمة (t) العملية لهذا المسار هي (3.225) وهي قيمة أكبر من القيمة الحرجة (1.96) أي أنّ المعامل ذو دلالة إحصائية، كما أنّ قيمة معامل المسار (0.405) وهي قيمة موجبة، أي أنّ العلاقة بين المتغير الكامن الأنظمة والهياكل

الأخلاقية وبين جودة الحياة الوظيفية علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة، وأنّ التغيّر الهياكل والأنظمة الأخلاقية بوحدة واحدة يؤدي إلى التغيّر في جودة الحياة الوظيفية بمقدار (0.405).

• أما المسار الثالث: أخلاقيات الأفراد -> جودة الحياة الوظيفية

نلاحظ أنّ قيمة (P-values) تساوي (0.581) وهي قيمة أكبر من 5%، أي أنّه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيّر الكامن أخلاقيات الأفراد وجودة الحياة الوظيفية، كما أنّ قيمة معامل المسار (-0.054) وهي قيمة سالبة قريبة من الصفر مما توحي بوجود علاقة سلبية أو ممكن القول ضعيفة بين المتغيّر الكامن أخلاقيات الأفراد وجودة الحياة الوظيفية.

3. معامل التحديد R^2 ومعامل التحديد المعدل R^2_{adj} :

هو المقياس الأكثر شيوعاً لتقييم النموذج الهيكلي، يهدف إلى قياس القوة التنبئية ويتم حسابه بمربع الارتباط القائم بين القيم الفعلية للمبنى الداخلي المحدد والقيم المتنبئ بها. كما يشمل R^2 جميع البيانات التي استخدمت لتقدير النموذج للحكم على القدرة التنبئية للنموذج. وحسب (Chin,1998) تكون قوة التأثير حسب قيم R^2 كالتالي: (أكبر من 0.67 = التأثير كبير، بين 0.33 و 0.67 = التأثير متوسط، وأقل من 0.33 = التأثير ضعيف). كما يتم استخدام معامل التحديد المعدل كميّار لتجنب التحيز اتجاه النماذج المعقدة.

الجدول 11: معامل التحديد للمتغيرات الكامنة الداخلية (R^2)

المتغيرات الكامنة الداخلية	معامل التحديد R^2	معامل التحديد المعدل R^2_{adj}
جودة الحياة الوظيفية	0.662	0.643

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج smartpls3

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنّ قيم معامل التحديد تقدر بـ 0.662 ومعامل التحديد المعدل تقدر بـ 0.643، حيث أنّ المتغيرات أخلاقيات القيادة، أخلاقيات الأفراد، الأنظمة والهياكل الأخلاقية مجتمعة تفسّر ما مقداره 0.662 (66.2%) من جودة الحياة الوظيفية وهي قيمة تقع ضمن المجال (0.33-0.67)، أي أنّ قوة تأثير الأخلاقيات على جودة الحياة الوظيفية متوسطة. وبالرجوع إلى قيمة معامل التحديد المعدل نجد أنها قريبة من معامل التحديد ولا تختلف عليه كثيراً، ممّا يدل على جودة النموذج الهيكلي.

4. حجم التأثير (f^2):

إضافة إلى تقييم معامل التحديد (R^2) لجميع المباني الذاتية، يتم استخدام (f^2) والذي يمثّل التغيّر في معامل التحديد عند حذف أحد المباني الخارجية المفسرة للمبنى الداخلي لمعرفة ما إذا كان له تأثير جوهري وحسب (Cohen: 1988) يقسم حجم التأثير حسب قيمه إلى :

(f^2 أكبر أو تساوي 0.35) حجم الأثر كبير.

(f^2 أكبر أو تساوي 0.15 وأقل من 0.35) حجم الأثر متوسط.

(f^2 أقل من 0.15 وأكبر أو تساوي 0.02) حجم الأثر ضعيف.
 (f^2 أقل من 0.02) لا يوجد أثر.

الجدول 12: حجم التأثير (f^2)

المتغيرات الكامنة	أخلاقيات الأفراد	الأنظمة والهياكل الأخلاقية	أخلاقيات القيادة	جودة الحياة الوظيفية
أخلاقيات الأفراد				0.004
الأنظمة والهياكل الأخلاقية				0.258
أخلاقيات القيادة				0.663

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج smartpls3

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أنّ قيم (f^2) حسب المصفوفة قيم متفاوتة حيث سجلنا القيمة 0.004 بالنسبة لمتغير أخلاقيات الأفراد بالنسبة لجودة الحياة الوظيفية وهي أقل من 0.02 أي لا يوجد أثر بينهما، وأمّا بالنسبة للمتغير الكامن الأنظمة والهياكل الأخلاقية سجلنا القيمة 0.258 وهي قيمة تقع ضمن المجال 0.15-0.35 أي حجم الأثر متوسط، أمّا فيما يخص المتغير الكامن أخلاقيات القيادة فقد تم تسجيل النسبة 0.663 والتي بدورها تؤكد على وجود حجم أثر كبير، أي أنّ لأخلاقيات القيادة الأثر الكبير على جودة الحياة الوظيفية للموظفين بجامعة طاهري محمد بشار. فصناعة جودة الحياة الوظيفية للموظفين بجامعة طاهري محمد بشار يتطلب تمتع المدير بأخلاق عالية، بالإضافة إلى وجوب توفر أنظمة وهياكل أخلاقية بالجامعة تساعد على ذلك.

5. استخلاص نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

بعد القيام بإجراء العديد من الإختبارات الإحصائية المتعلقة بموضوع الدراسة وتقييم النموذج المعتمد والحصول على أهم النتائج التي تسمح باختبار الفرضيات، سنقوم بعرض أهم هذه النتائج عن طريق تلخيصها ومناقشتها بحيث:

أ. نتائج اختبار الفرضية العدمية الأولى: التي تنص على:

($H_{0/1}$): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات القيادة وجودة الحياة الوظيفية لجامعة

طاهري محمد -بشار.

من النتائج المبينة في الجدول أدناه، نلاحظ أنّ قيمة (p) تساوي (0.000) وهي قيمة أقل مقارنة بالقيمة (0.05) التي اعتمدها في دراستنا، وقيمة (t) لهذا المتغير الكامن تعدّ أكبر من القيمة الحرجة (1.96) حيث بلغت (5.935). وهذا يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات القيادة وبين جودة الحياة الوظيفية في الجامعة، كما تعدّ هاته العلاقة طردية موجبة. بحيث كانت آراء العاملين حول أخلاقيات القيادة وتعامل المدير معهم إيجابية مما سمح للجامعة بتسجيل جودة في الحياة الوظيفية للموظفين. أي أنّ تمتع المدير بدرجة كبيرة من الأخلاق انعكست بشكل كبير على جودة الحياة لجميع الأفراد والذي يؤدي لا محالة إلى بلوغ مستويات عالية من الأداء.

الجدول 13: نتائج اختبار الفرضية العدمية الأولى

العلاقات	معاملات المسار	قيمة t	قيمة p	مجال الثقة	الدلالة الإحصائية؟ ($p < 0.005$)
أخلاقيات القيادة- < جودة الحياة الوظيفية	0.569	5.935	0.000	[0.384, 0.766]	معنوي

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج smartpls3

ب. نتائج اختبار الفرضية العدمية الثانية: التي تنص على:

$(H_{0/2})$: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأنظمة والهياكل وجودة الحياة الوظيفية لجامعة

طاهري محمد -بشار.

من النتائج المبينة في الجدول أدناه نلاحظ أنّ قيمة p هي 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمدة المقدر بـ 0.05، وقيمة t تساوي 3.225 أكبر من 1.96 التي تُمثل القيم الحرجة هذا يعني أنه توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين الهياكل والأنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية وما يثبت ذلك أيضاً عدم وجود 0 ضمن مجال الثقة. وبما أنّ قيمة معامل المسار المقدر بـ (0.405) موجبة فهناك توجد علاقة طردية موجبة بين المتغيرين. أي أننا نرفض الفرضية العدمية.

الجدول 14: نتائج اختبار الفرضية العدمية الثانية

العلاقات	معاملات المسار	قيمة t	قيمة p	مجال الثقة	الدلالة الإحصائية؟ ($p < 0.005$)
الأنظمة والهياكل الأخلاقية- < جودة الحياة الوظيفية	0.405	3.225	0.001	[0.114, 0.603]	معنوي

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج smartpls3

ت. نتائج اختبار الفرضية العدمية الثالثة: التي تنص على:

$(H_{0/3})$: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأفراد وجودة الحياة الوظيفية لجامعة

طاهري محمد -بشار.

من خلال الجدول أدناه نلاحظ أنّ قيمة p هي 0.581 وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمدة المقدر بـ 0.05، وقيمة t تساوي 0.551 أقل من 1.96 التي تُمثل القيم الحرجة هذا يعني أنه لا توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأفراد وجودة الحياة الوظيفية وما يثبت ذلك أيضاً وجود 0 ضمن مجال الثقة. وبما أنّ قيمة معامل المسار المقدر بـ (-0.054) سالبة فهناك لا توجد علاقة أو علاقة سالبة بالأحرى بين المتغيرين. أي أننا نقبل الفرضية العدمية.

الجدول 15: نتائج اختبار الفرضية العدمية الثالثة

العلاقات	معاملات المسار	قيمة t	قيمة p	مجال الثقة	الدلالة الإحصائية؟ ($p < 0.005$)
أخلاقيات الأفراد- < جودة الحياة الوظيفية	-0.054	0.551	0.581	[165.0, -0.025]	غير معنوي

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج smartpls3

مناقشة الفرضيات الرئيسية الثلاثة مكننا من بلوغ فحوى الدراسة المتمثل في الإجابة على الإشكالية التي بني عليها البحث والمتمثلة في تأثير منظومة الأخلاق على جودة الحياة الوظيفية للعاملين وقدرتهم على تحقيق أهداف المنظمة ؛ بحكم أن لمقومات الأخلاق دور في صناعة جودة الحياة الوظيفية.

وانطلاقاً من النتائج السابقة نستنتج أن لمقومات منظومة الأخلاق تأثير كبير على جودة الحياة الوظيفية للأفراد الموظفين على مستوى جامعة طاهري محمد بشار خاصة أخلاقيات القيادة والمتمثلة في شخص المدير ، حيث تمتع هذا الأخير بأخلاق عالية خلال مزاولته لمهامه داخل الجامعة واتجاه رؤوسيه خاصة من شأنه تحسين جودة حياتهم الوظيفية والإرتقاء بأدائهم، كذلك توفر الجامعة على أنظمة وهياكل أخلاقية يسمح بتوفير الجو الملائم في العمل وتحسين جودة الحياة.

خاتمة :

توصلنا من خلال دراستنا هذه إلى إبراز الدور الذي تلعبه مقومات المنظومة الأخلاقية للجامعة والمتمثلة في المعايير والقيم الأخلاقية التي يتمتع بها القادة من مدراء ومسؤولين، وكذا أخلاقيات الأفراد العاملين وسلوكهم الأخلاقي داخل جامعة طاهري محمد بشار، ومدى التزامهم وسلوكهم التنظيمي، ومجموع الأنظمة والهياكل الأخلاقية من مدونات، قوانين ولوائح، والمكاتب الأخلاقية المتوفرة بالجامعة والتي بدورها تسهر على تنظيم السلوك ومعاينة المخالفين داخلها وانعكاسها على صناعة جودة الحياة الوظيفية للأفراد، وتحقيق النمو والإزدهار والرفاه الاجتماعي والإقتصادي لهم. مع تحديد طبيعة العلاقة بين منظومة الأخلاق متمثلة في الأبعاد الثلاثة (مقومات المنظمة الأخلاقية) وجودة الحياة الوظيفية متمثلة في (المشاركة في اتخاذ القرار، الالتزام التنظيمي، الاستقرار والأمان الوظيفي، ظروف العمل المادية، علاقات العمل، التوازن بين الحياة والعمل، الأجور والمكافآت).

قائمة المراجع:

1. Linda , K., & Katherine, A. (1999). Managing business ethics: Straight talk about how to do it right. (J. W. Sons, Ed.) Newyork.
2. الشنطي عبد الرحمن نهاد. (2016). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل. رسالة ماجستير. غزة: جامعة الأقصى.
3. المرايات عابد رعدة. (2012). أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة. عمان: جامعة الشرق الأوسط.
4. بن منصور عبد الله. (2009). إشكالية العلاقة بين الإقتصاد والأخلاق. أطروحة دكتوراه. جامعة تلمسان.
5. جوزيف ف هار، ج.توماس م هالت، كريستيان م غينكل، و ماركو زارستد. (2020). الأساس في نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) (الإصدار الطبعة الأولى). (زكرياء بلخامسة، المترجمون) عمان، الأردن: مركز الكتاب الأكاديمي.
6. سكارنة خلف بلال. (2011). أخلاقيات العمل. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

7. ماضي ابراهيم خليل اسماعيل. (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين "دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال. مصر: جامعة قناة السويس.