



**Tikrit Journal of Administrative
and Economics Sciences**
مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية

ISSN: 1813-1719 (Print)
E-ISSN: 3006-9149



The effect of employing management ethics in enhancing organizational commitment among employees: an analytical study of the opinions of a sample of teachers in the colleges of Tikrit University

Ibrahim Muhammad Saleh*

Tikrit University/College of Agriculture

Keywords:

Management ethics, organizational culture, individual ethics, organization systems, organizational commitment, Tikrit University.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 29 Oct. 2023
Accepted 06 Dec. 2023
Available online 31 Mar. 2024

©2023 THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE
UNDER THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



*Corresponding author:

Ibrahim Muhammad Saleh

Tikrit University/College of Agriculture



Abstract: The study aimed to determine the effect of employing management ethics in enhancing organizational commitment among working individuals. The study population was represented at Tikrit University through a random sample of (93) ninety-three faculty members working in the colleges of Tikrit University. The researcher relied on the descriptive analytical approach in The data was processed through a set of statistical methods related to the social sciences known as SPSS. While the results of the statistical analysis showed a set of results, the most prominent of which was the presence of a statistically significant moral effect of management ethics through its three dimensions in enhancing organizational commitment.

أثر توظيف اخلاقيات الإدارة في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين: دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في كليات جامعة تكريت

ابراهيم محمد صالح
جامعة تكريت/كلية الزراعة

المستخلص

هدفت الدراسة إلى معرفة اثر توظيف اخلاقيات الإدارة في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الأفراد العاملين، وقد تمثل مجتمع الدراسة بالأفراد العاملين في كليات جامعة تكريت وقد أخذت عينة عشوائية قوامها (93) ثلاثة وتسعون فردا من أعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات جامعة تكريت، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في معالجة البيانات من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية ذات الصلة بالعلوم الاجتماعية المعروفة اختصارا باسم (SPSS)، فيما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي مجموعة من النتائج كان أبرزها وجود أثر معنوي دال احصائيا لأخلاقيات الإدارة من خلال أبعادها الثلاثة في تعزيز الالتزام التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: اخلاقيات الإدارة، الثقافة التنظيمية، اخلاقيات الفرد، أنظمة المنظمة، الالتزام التنظيمي، جامعة تكريت.

المقدمة

إن ما يشهده العالم اليوم من متغيرات دراماتيكية متسارعة متمثلة بعولمة الاحداث والاحتدام التنافسي يحتم على المنظمات بذل المزيد من الجهود في مجال صقل سلوكيات الأفراد العاملين وقيمهم باتجاه التزامهم في أداء المهام الموكلة إليهم التي تصب في نهاية المطاف تحقيق ما تصبو إليه تلك المنظمات على اختلاف أشكالها أو أحجامها أو حتى طبيعة المنافع التي تقدمها، إذ إن مدى نجاح أي منظمة يعتمد وبدرجة كبيرة على مدى التزام العاملين تنظيميا في أدائهم المدعوم بقناعة الإدارة العليا بضرورة تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين، ومن هذا المنطلق ينبغي على الإدارة العليا تبني القيم ايجابية من خلال ثقافتها التنظيمية وما تحمله من قيم تدعم الجانب السلوكي والأخلاقي بشكل يضمن ما تصبو إلى تحقيقه إدارة المنظمة من أهداف لعل أبرزها البقاء والنمو بالنسبة للمنظمة وإلى تحقيق ما يطمح إليه الفرد العامل في رغبته في العمل ضمن بيئة عمل آمنة تقدر ما يقوم به من منجزات وظيفية بناءة.

من ناحية أخرى اصبح موضوع الاخلاقيات لاسيما اخلاقيات من هم بموقع الإدارة أو القيادة على أساس أن تلك الاخلاقيات تحمل قيما سامية تهدف إلى توجيه الأفراد العاملين بمختلف المستويات الإدارية والتشكيلات العاملة إلى ما هو صح وما هو خطأ اثناء قيامهم بأداء أعمالهم ، إذ إن ادراك الفرد العامل لتلك القيم الأخلاقية التي تتصف بها ادارتهم يجعلهم يؤدون عملهم بطريقة صحية تتطابق مع معايير الجودة التي تنص عمل الأشياء بشكل صحيح من البداية، الأمر الذي أحد الضرورات التي تسعى إليها الإدارة من خلال قيمها الأخلاقية إلى تعزيز معايير الالتزام التنظيمي لدى الأفراد العاملين الذي يصب في مصلحة تحقيق الأهداف المنشودة أو الأهداف المشتركة ما بين الأفراد العاملين وما بين الإدارة.

وفقا للعرض المتقدم فإن الباحث وجد إنه من الضروري الربط بين متغيرات البحث المتمثلة بأخلاقيات الإدارة ودورها في تعزيز الالتزام التنظيمي، من خلال تقديم إطار مفاهيمي لكلا

المصطلحين من الناحية النظرية والفلسفية مدعومة بالجانب الاحصائي والميداني للوصول إلى النتائج التي تبرهن دور اخلاقيات الإدارة كمتغير مستقل في تعزيز الالتزام التنظيمي كمتغير معتمد والاستفادة من تلك النتائج على المستوى العلمي والعملية.

المبحث الأول: الإطار المنهجي للبحث

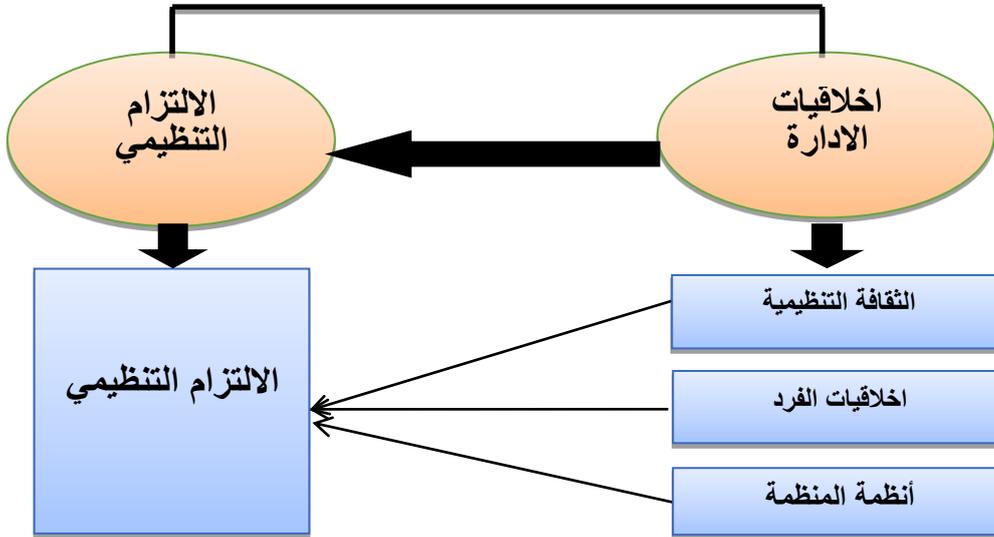
أولاً. مشكلة البحث: يمكن التعبير عن مشكلة الدراسة عبر الأسئلة أدناه:

1. إلى أي مدى تسهم اخلاقيات الإدارة في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين؟
 2. هل هناك علاقة ارتباط بين اخلاقيات الإدارة والالتزام التنظيمي للعاملين؟
 3. إلى أي مدى يدرك الأفراد العاملين في الجامعة المبحوثة لإبعاد الالتزام التنظيمي؟
- ثانياً. اهداف البحث: بناءً على أسئلة البحث المذكورة انفاً فأن البحث يسعى إلى تحقيق الأهداف الآتية:
1. معرفة إلى أي مدى تسهم اخلاقيات الإدارة في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين من وجهة نظر الأفراد المبحوثين.

2. معرفة ما إذا كان هناك علاقة ارتباط بين اخلاقيات الإدارة والالتزام التنظيمي للعاملين من وجهة نظر الأفراد المبحوثين.

ثالثاً. أهمية البحث: تكمن أهمية البحث في جانبين هما:

- أ. الأهمية العملية: يكتسب البحث أهميته العملية والميدانية من خلال تسليطه الضوء على متغيرات غاية في الأهمية في منظمات الأعمال في عالم اليوم ألا وهي اخلاقيات الإدارة من جهة والالتزام التنظيمي من جهة أخرى باعتبار نجاح المنظمات وريادتها وبقائها في عالم شديد المنافسة أما يعتمد بدرجة كبيرة على ما تتمتع به الإدارة من قيم اخلاقية وسلوكيات سوية تسهم في تعزيز التزام عاملها وهو ما سيتم التعرف عليه من خلال الجانب النظري والميداني للدراسة الحالية.
- ب. الأهمية العلمية: تكمن أهمية البحث العلمية في التركيز على متغيرات تعد من الموضوعات الحديثة نسبياً والمتمثلة بأخلاقيات الإدارة والالتزام التنظيمي، إذ تسعى الدراسة الحالية إلى تقديم نتائج علمية حول دور اخلاقيات الإدارة في تعزيز الالتزام التنظيمي والاستفادة من تلك النتائج في مجال البحث العلمي واثراء المكتبات في الكليات والمعاهد ذات الصلة بعالم الإدارة والأعمال ورفد الجهود العلمية بتلك النتائج. رابعاً. مخطط البحث الفرضي:



سابعاً. فرضيات البحث: من خلال مشكلة البحث وما تتضمنه من أسئلة وبهدف تحقيق أهداف البحث تم وضع فرضية رئيسية مفادها (يوجد أثر معنوي دال احصائياً لأخلاقيات الإدارة في تعزيز الالتزام التنظيمي) إذ تنفرع من هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية هي:

1. يوجد تأثير معنوي لبعد الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد اخلاقيات الادارة في تعزيز الالتزام التنظيمي.
2. يوجد تأثير معنوي لبعد اخلاقيات الفرد كأحد أبعاد اخلاقيات الإدارة في تعزيز الالتزام التنظيمي.
3. يوجد تأثير معنوي لبعد أنظمة المنظمة كأحد أبعاد اخلاقيات الإدارة في تعزيز الالتزام التنظيمي.
4. توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد اخلاقيات الادارة والالتزام التنظيمي.

ثامناً. منهجية البحث:

1. **مصادر بيانات البحث وتنقسم على نوعين:**
 - ❖ **البيانات الثانوية:** حيث تشمل تلك البيانات على المراجع العربية والأجنبية من الكتب، ودوريات، وبحوث، ورسائل علمية ذات صلة بمتغيرات الدراسة.
 - ❖ **البيانات الأولية:** تم اجراء دراسة ميدانية من قبل الباحث في الجامعة محل الدراسة للحصول على البيانات الأولية عبر اجراء المقابلات الشخصية مع أفراد عينة الدراسة.
2. **حدود البحث:** تمثلت حدود البحث في الآتي:
 - ❖ **الحدود الموضوعية:** تمثلت حدود البحث الموضوعية في التركيز على أثر توظيف اخلاقيات الإدارة كمتغير مستقل في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين كمتغير تابع.
 - ❖ **الحدود المكانية:** اقتصرت الحدود المكانية والميدانية على كليات جامعة تكريت.
3. **وصف الافراد المبحوثين:** تمثل ميدان البحث في كليات جامعة تكريت وقد أخذت عينة عشوائية قوامها تمثل مجتمع الدراسة بعينة عشوائية من التدريسيين العاملين في كليات جامعة تكريت، إذ تمثلت تلك العينة بـ (93) ثلاثة وتسعون فرداً من أعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات جامعة تكريت.

المبحث الثاني

الإطار النظري للبحث

المطلب الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لأخلاقيات الإدارة

أولاً. **مفهوم وتعريف اخلاقيات الادارة:** تعد اخلاقيات الإدارة من المواضيع الهامة على مستوى منظمات الأعمال على أساس أن كثير من المنظمات تعرضت إلى كثير من الفضائح الأخلاقية وتراجع ملحوظ في المنظومة القيمة التي تحكم تلك المنظمات، إذ إن الميزة التنافسية الأبرز لمنظمات الأعمال اليوم هو ما يتمتع به العنصر البشري من اخلاقيات على مستوى الأفراد العاملين لذلك أصبحت الاخلاقيات اسمى الغايات التي تسعى الإدارات الى تحقيقها، حيث يمكن تعريف اخلاقيات الإدارة على أنها مجموعة من المبادئ والقيم والمعايير التي تحكم السلوك الإنساني للفرد أو لمجموعة الأفراد والتي تضبط السلوك الإداري تجاه ما هو صحيح وما هو خاطئ (حاكم ودولي ، 2017: 240).

من ناحية أخرى وفي سياق التعرف على مفهوم اخلاقيات الادارة فانه من الممكن تعريفها على أنها تمثل المنهجية التي تمثل الخطوط التوجيهية للمديرين في عملية صنع القرارات الإدارية ورسم السياسات العامة للمنظمة (بوريطة، 2020: 35).

ثانياً. مصادر اخلاقيات الإدارة: إن اخلاقيات الإدارة في منظمات الأعمال تتبع من خلال مجموعة من المصادر وكما مبين وفق النقاط الآتية (لويزة، 2012: 14):

1. دين المجتمع المحيط بالمنظمة.
2. القيم واخلاقيات أفراد المجتمع.
3. القيم واخلاقيات أسر الأفراد العاملين.
4. القوانين والتشريعات.
5. اللوائح الداخلية والتعليمات الخاصة بالعمل في المنظمة.

ثالثاً. ابعاد اخلاقيات الإدارة: تعددت ابعاد اخلاقيات الإدارة وفقاً لتعدد الدراسات التي تناولت هذا المصطلح، إذ تم الاعتماد خلال الدراسة الحالية على أبعاد اخلاقيات الإدارة (الثقافة التنظيمية، اخلاقيات الفرد، أنظمة المنظمة) وكما مبين وفق التفصيل الآتي (بلال وكشوب، 2020: 54):

1. الثقافة التنظيمية: هي الطريقة أو العملية التي تؤدي بها الأشياء أو الكيفية التي تنفذ بها المهام وهي الطريقة الواضحة لفهم كيفية عمل الأشياء والتي هي عبارة عن مجموعة من المعايير والمفاهيم والقيم التي تعطي انطبعا يميز منظمة ما عن غيرها.
2. اخلاقيات الفرد: يعد الوعي الأخلاقي للفرد العامل من الأمور المهمة في التعامل مع الناس وفي تعامل الموظفين فيما بينهم الأمر الذي يسهم في بلورة بيئة عمل اخلاقية تسودها القيم السامية التي تشجع وتسهم في تحقيق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المنظمة.
3. أنظمة المنظمة: تسعى معظم المنظمات إلى تحديث أنظمة العمل الخاصة بها من أجل مواكبة التطورات التي وصلت إليها منظمات الأعمال الرائدة، لا سيما تلك الأنظمة التي تعزز إنتاجية المنظمة وتزيد من حصتها السوقية في الأسواق العالمية بما يتوافق مع المبادئ الأخلاقية لتلك المنظمات.

المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للالتزام التنظيمي

أولاً. مفهوم وتعريف الالتزام التنظيمي: يعد بورنر وسمث من الأوائل الذين عرفوا الالتزام التنظيمي سنة 1970 إذ نظرنا إلى هذا المصطلح من الناحية النفسية للفرد العامل على أنه التوجه الذي يتسم بالانفعالية واليجابية تجاه المنظمة، كما وعرفه اوريلي وشاتمان على أنه تبني الفرد لقيم المنظمة من خلال الإذعان وتحديد الهوية أو المواطنة (أحلام، 2013: 21).

يعد الالتزام التنظيمي من الأركان الأساسية والجوهرية في العملية الإدارية ومن الضرورات الملحة في طريق تحقيق المنظمة لأهدافها والحصول على مراكز تنافسية في بيئة شديدة التنافس والتعقيد، فقد تم تعريف الالتزام التنظيمي من قبل مجموعة الباحثين فقد تعريفه على أنه مدى وقوة اندماج الفرد العامل مع قيم وأهداف منظمته أو هي الارتباط الوثيق الذي يربط الفرد العامل بأهداف منظمته وقيمتها (جمعة وامبارك، 2020: 6).

كما تم تعريف الالتزام التنظيمي على أنه إيمان الفرد العامل بالقضية التي تتواجد المنظمة من أجلها والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها ومدى تبنيها من الأفراد أي هو الاستعداد الكامل لقبول المهام وتحمل المسؤوليات التي المترتبة في داخل التنظيم للوصول المشترك إلى أهداف المنظمة وتحقيقها (شريفة وعائشة: 2020: 19).

ثانياً. ابعاد الالتزام التنظيمي: يركز الالتزام التنظيمي على مجموعة من الأبعاد هي (الجماصي، 2016: 16):

1. الأبعاد ذات العلاقة بالصفات الشخصية: وهي عبارة عن القدرات والمهارات الشخصية في العمل وعلاقتها بالمتغيرات الديموغرافية كالعمر والجنس والنوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والرغبة تجاه الانجاز.
2. الأبعاد ذات العلاقة بالخصائص التنظيمية: ويقصد بتلك الأبعاد العوامل الداخلية للتنظيم الداخلي للمنظمة وما يسوده من علاقات العمل والاتصالات.
3. الأبعاد الخاصة بفرص العمل البديلة: أي إن الفرص أو الامتيازات التي يتمتع بها الفرد العامل داخل منظمته إلى أي مدى توفرها المنظمات الأخرى وهي مؤشر على عدم الاكتراث من قبل الفرد العامل لتلك الامتيازات خارج حدود منظمته وهو ما يدل على الالتزام العالي لأفراد المنظمة.
4. الأبعاد الخاصة بظروف العمل: وهي جميع الظروف الخاصة بالعمل ومتطلباته وما تحتاجه من مهارات وقدرات وكذلك تحديد المهام الموكلة ودرجة استقلاليتها وما أهم نتائجها المرتدة.

المبحث الثالث

الإطار الاحصائي والميداني للبحث

أولاً. قياس صدق وثبات فقرات الاستبانة (ألفا كرونباخ): من خلال الجدول رقم (1) تم اختبار وقياس مدى ثبات وصدق فقرات الاستبانة وفق اختبار ألفا كرونباخ وكما مبين وفق الجدول ادناه:
الجدول (1): قياس مدى صدق وثبات فقرات الاستبانة

متغيرات الدراسة	عدد عبارات القياس	معاملات الثبات (الفا)	معاملات الصدق
اخلاقيات الادارة	12	0.79	0,86
الالتزام التنظيمي	10	0.78	0,79

المصدر اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي.

يظهر من خلال المعالجة الإحصائية في الجدول رقم (1) الخاص بقياس مدى ثبات فقرات الاستبانة البالغ عددها (12) فقرة لمتغير اخلاقيات الإدارة و(10) فقرات تمثل الالتزام التنظيمي كمتغير تابع، إذ تبين أن قيمة الثبات لعبارات اخلاقيات الإدارة تساوى 0.79 فيما بلغت قيمة معامل الصدق للعبارات ذاتها 0.86، وهو ما يعد مؤشراً على أن التناسق الداخلي لعبارات اخلاقيات الإدارة مقبولاً وبدرجة كبيرة.

كما ويظهر من خلال المعالجة الإحصائية في الجدول رقم (1) الخاص بقياس مدى ثبات فقرات الاستبانة البالغ عددها (12) فقرة لمتغير اخلاقيات الإدارة و(10) فقرات تمثل الالتزام التنظيمي كمتغير تابع، إذ تبين أن قيمة الثبات لعبارات اخلاقيات الإدارة تساوى 0.78 فيما بلغت قيمة معامل الصدق للعبارات ذاتها 0.79، وهو ما يعد مؤشراً على أن التناسق الداخلي لعبارات الالتزام التنظيمي مقبولاً وبدرجة كبيرة.

ثانياً. اختبارات التحليل الوصفي: ويشمل:

1. الاختبار الوصفي وفق ابعاد اخلاقيات الإدارة: وتشتمل على توصيف آراء أفراد العينة احصائياً حول متغيرات الدراسة احصائياً وفق الأساليب الإحصائية (الوسط الحسابي، والانحراف المعياري).

الجدول (2): التحليل الوصفي لآراء افراد العينة حول ابعاد اخلاقيات الادارة

ت	فقرات قياس اخلاقيات الادارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	بعد الثقافة التنظيمية		
1	تشجع الثقافة التنظيمية ثقافة الالتزام التنظيمي في الجامعة	4.2	0.81
2	تتضمن الثقافة التنظيمية قيما تمثل جانبا أخلاقيا لإدارة الجامعة	4.4	0.85
3	تحرص إدارة الجامعة على إشاعة ثقافة السلوك الأخلاقي للعاملين	3.5	0.79
4	تحمل ثقافة العمل في الجامعة معايير أداء على أساس الالتزام والاخلاق	4.4	0.89
	اجمالي القيم		
	بعد اخلاقيات الفرد		
1	تسهم اخلاقياتي في تعزيز التزامي بالمهام الموكلة	4.4	0.82
2	اخلاقيات الفرد جزء من التزامه باللوائح والتعليمات	3.9	0.81
3	تسهم اخلاقيات الفرد في التزام الفرد بسياسات العمل	3.6	0.84
4	اخلاقيات الفرد جزء من عملية تقييم الإدارة لعاملها	3.3	0.81
	اجمالي القيم		
	بعد أنظمة المنظمة		
1	تعتمد أنظمة المنظمة بشكل كبير على جانب الاخلاقيات	3.4	0.80
2	تصاغ أنظمة المنظمة وفق سياقات اخلاقية	4.6	0.81
3	أنظمة المنظمة حلقة وصل ما بين الاخلاقيات والالتزام	3.7	0.89
4	تسهم أنظمة المنظمة المستندة على الاخلاقيات في تعزيز الالتزام	3.9	0.71
	اجمالي القيم		
		3.7	0.84

المصدر: إعداد الباحث: **دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 (*دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0,05)

من خلال المعالجة الإحصائية في الجدول رقم (2) يستنتج الجوانب التالية:

❖ أظهرت النتائج أن كافة الأوساط الحسابية دالة إحصائياً فيما يتعلق بإبعاد اخلاقيات الإدارة وكما مبين على النحو الآتي: بلغت قيمة المتوسط الحسابي لبعدها الثقافة التنظيمية (4.8) وبانحراف معياري قيمته (0.84)، في حين بلغت قيمة المتوسط الحسابي لبعدها اخلاقيات الفرد (3.9) وبانحراف معياري (0.83)، كما أشارت النتائج الى قيمة المتوسط الحسابي لبعدها أنظمة المنظمة بلغت (3.7) وبانحراف معياري (0.84).

❖ تشير نسب المعالجة الإحصائية المذكورة أعلاه موافقة وإدراك المستقضي منهم العالي لأبعاد اخلاقيات الإدارة في الجامعة محل البحث وفق أبعادها الثلاثة.

2. الاختبار الوصفي لمتغير الالتزام التنظيمي: وتشتمل على توصيف آراء أفراد العينة إحصائياً حول متغيرات الدراسة إحصائياً وفق الأساليب الإحصائية (الوسط الحسابي، والانحراف المعياري).

الجدول (3): التحليل الوصفي لآراء أفراد العينة حول الالتزام التنظيمي

ت	فقرات قياس الالتزام التنظيمي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تقييم الجامعة مستويات الاداء على أساس الالتزام	3.8	0.84
2	تفرض سياسات العمل علينا الالتزام بتنفيذ المهام	3.2	0.80
3	سياسات العمل المتعبة في الجامعة تشجع الالتزام التنظيمي	4.1	0.84
4	تحرص الجامعة على إقامة دورات تثقيفية حول الالتزام واثاره	3.8	0.89
5	اللوائح الداخلية لصيغ العمل مشجعة على السلوك الأخلاقي في العمل	3.6	0.77
6	اللوائح الداخلية لصيغ العمل مشجعة على الالتزام التنظيمي في العمل	3.6	0.81
7	القيادة الجامعية تثمن وبشكل دائمى التدريسي الملتزم وظيفيا	3.4	0.88
8	تقييم الأداء مبني على أساس الالتزام بأوقات ومواعيد المحاضرات	3.6	0.80
9	الحصول على مراكز متقدمة في التقييم يعتمد على الالتزام التنظيمي	3.7	0.83
10	الحصول على مراكز متقدمة في التقييم يعتمد على السلوك الاخلاقي	4.9	0.77
	اجمالي القيم	3.7	0.79

*دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 *دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0,05

المصدر: من إعداد الباحث: بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

من خلال المعالجة الإحصائية في الجدول رقم (3) يستنتج الجوانب الآتية:

- ❖ أظهرت النتائج أن كافة الأوساط الحسابية دالة إحصائياً فيما يتعلق بالالتزام التنظيمي لدى العاملين وكما مبين على النحو الآتي: بلغت قيمة المتوسط الحسابي (3.7) وانحراف معياري قيمته (0.79).
- ❖ تشير نسب المعالجة الإحصائية المذكورة أعلاه موافقة وإدراك المستقضي منهم لعبارات قياس مستوى إدراك العاملين لإبعاد الالتزام التنظيمي في الجامعة محل البحث.

ثالثاً. اختبار الفرضيات وعلاقات التأثير:

1. اختبار الفرضيات والعلاقات: يتم اختبار فرضيات البحث والعلاقات المتوقعة ما بين أخلاقيات الإدارة كمتغير مستقل بإبعاده (الثقافة التنظيمية، أخلاقيات الفر، أنظمة المنظمة) والالتزام التنظيمي كمتغير معتمد، من خلال فرضية رئيسية تنص على (يوجد أثر معنوي دال إحصائياً لأخلاقيات الإدارة في تعزيز الالتزام التنظيمي) إذ يتفرع من الفرضية الرئيسية أعلاه ثلاث فرضيات فرعية وكما موضح أدناه:

- أ. يوجد تأثير معنوي لبعد الثقافة التنظيمية كأحد ابعاد اخلاقيات الادارة في تعزيز الالتزام التنظيمي.
- ب. يوجد تأثير معنوي لبعد اخلاقيات الفرد كأحد ابعاد اخلاقيات الإدارة في تعزيز الالتزام التنظيمي.
- ج. يوجد تأثير معنوي لبعد أنظمة المنظمة كأحد ابعاد اخلاقيات الإدارة في تعزيز الالتزام التنظيمي.

الجدول (4): معامل الارتباط وفقا لبيرسون اخلاقيات الإدارة والالتزام التنظيمي

مستوى الدلالة والمعنوية	قيمة R	ابعاد اخلاقيات الادارة	الالتزام التنظيمي
موجب ومعنوي	0.432 **	الثقافة التنظيمية	
موجب ومعنوي	0.542**	اخلاقيات الفرد	
موجب ودال معنويا	0.568**	أنظمة المنظمة	
موجب ودال معنويا	0.514 **	المتوسط الاجمالي للقيم	

المصدر اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي.

**دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 *دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0,05

يتبين من خلال الجدول رقم (4) الآتي:

أ. تبين من خلال التحليل الاحصائي في الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط ما بين الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد اخلاقيات الادارة والالتزام التنظيمي كانت (** 0.432) وهي قيمة تشير إلى المعنوية والارتباط ما بين الثقافة التنظيمية و اخلاقيات الادارة عند مستوى معنوية (0.01).

ب. تبين من خلال التحليل الاحصائي في الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط ما بين اخلاقيات الفرد كأحد ابعاد اخلاقيات الادارة والالتزام التنظيمي كانت (** 0.542) وهي قيمة تشير إلى المعنوية والارتباط ما بين الثقافة التنظيمية و اخلاقيات الادارة عند مستوى معنوية (0.01).

ج. تبين من خلال التحليل الاحصائي في الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط ما بين أنظمة المنظمة كأحد ابعاد اخلاقيات الادارة والالتزام التنظيمي كانت (** 0.568) وهي قيمة تشير إلى المعنوية والارتباط ما بين الثقافة التنظيمية و اخلاقيات الادارة عند مستوى معنوية (0.01).

د. يتبين من خلال المعالجة الإحصائية في الجدول أعلاه أن القيمة الاجمالية لمعامل الارتباط بين اخلاقيات الإدارة بأبعادها وبشكل اجمالي والالتزام التنظيمي بلغت (** 0.514) وهي قيمة تشير إلى المعنوية الارتباط بين متغيرات البحث عند مستوى معنوية (0.01) اي وجود علاقة تأثير لأخلاقيات الإدارة في تعزيز الالتزام التنظيمي.

2. اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الفرعية الاولى: (يوجد تأثير معنوي لبعد الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد اخلاقيات الادارة في تعزيز الالتزام التنظيمي) عبر اسلوب (اختبار "ت" T-test) لاختبار العلاقة بين بعد الثقافة التنظيمية كأحد ابعاد اخلاقيات الإدارة والالتزام التنظيمي.

الجدول (5): نموذج الانحدار الخطي لقياس العلاقة بين الثقافة التنظيمية كأحد اخلاقيات الادارة

كمتغير مستقل والالتزام كمتغير معتمد

متغيرات مستقلة	معامل الانحدار β_i	اختبار (ت)	مستوى معنوية	المعنوية
الثابت	3.43	4.4	**0.005	معنوي
X_1 الثقافة التنظيمية	0.71	5.2	**0.000	معنوي

المصدر: إعداد الباحث دال إحصائياً: عند مستوى معنوية 0,01**.

وفقا للمعالجة الإحصائية في الجدول رقم (5) يتبين أن للثقافة التنظيمية كأحد أبعاد اخلاقيات الإدارة تأثير موجب ذو دلالة إحصائية في تعزيز الالتزام التنظيمي كمتغير معتمد وهو ما يثبت صحة

الفرضية الفرعية الثانية التي مفادها (يوجد تأثير معنوي لبعده الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد أخلاقيات الإدارة في تعزيز الالتزام التنظيمي).

الفرضية الفرعية الثانية: (يوجد تأثير معنوي لبعده أخلاقيات الفرد كأحد أبعاد أخلاقيات الإدارة في تعزيز الالتزام التنظيمي) عبر أسلوب (اختبار "ت" T-test) لاختبار العلاقة بين بعد أخلاقيات الفرد كأحد أبعاد أخلاقيات الإدارة والالتزام التنظيمي.

الجدول (6): نموذج الانحدار الخطي لقياس العلاقة بين أخلاقيات الفرد كأحد أخلاقيات الإدارة كمتغير مستقل والالتزام التنظيمي كمتغير معتمد

متغيرات مستقلة	معامل الانحدار β_i	اختبار (ت)	مستوى معنوية	المعنوية
الثابت	1.69	3.5	**0.000	معنوي
X_1 أخلاقيات الفرد	0.61	4.2	**0.000	معنوي

المصدر: إعداد الباحث: دال إحصائياً: عند مستوى معنوية $0,01^{**}$.

وفقاً للمعالجة الإحصائية في الجدول رقم (6) يتبين أن لأخلاقيات الفرد كأحد أبعاد أخلاقيات الإدارة تأثير موجب ذو دلالة إحصائية في تعزيز الالتزام التنظيمي كمتغير معتمد وهو ما يثبت صحة الفرضية الفرعية الثانية التي مفادها (يوجد تأثير معنوي لبعده أخلاقيات الفرد كأحد أبعاد أخلاقيات الإدارة في تعزيز الالتزام التنظيمي).

الفرضية الفرعية الثالثة: (يوجد تأثير معنوي لبعده أنظمة المنظمة كأحد أبعاد أخلاقيات الإدارة في تعزيز الالتزام التنظيمي) عبر أسلوب (اختبار "ت" T-test) لاختبار العلاقة بين بعد أنظمة المنظمة كأحد أبعاد أخلاقيات الإدارة والالتزام التنظيمي.

الجدول (7): نموذج الانحدار الخطي لقياس العلاقة بين أنظمة المنظمة كأحد أخلاقيات الإدارة كمتغير مستقل والالتزام التنظيمي كمتغير معتمد

متغيرات مستقلة	معامل الانحدار β_i	أختبار (ت)	مستوى معنوية	المعنوية
الثابت	1.52	4.3	**0.005	معنوي
X_1 أنظمة المنظمة	0.68	4.6	**0.000	معنوي

المصدر: إعداد الباحث: دال إحصائياً: عند مستوى معنوية $0,01^{**}$.

وفقاً للمعالجة الإحصائية في الجدول رقم (7) يتبين أن لأنظمة المنظمة كأحد أبعاد أخلاقيات الإدارة تأثير موجب ذو دلالة إحصائية في تعزيز الالتزام التنظيمي كمتغير معتمد وهو ما يثبت صحة الفرضية الفرعية الثالثة التي مفادها (يوجد تأثير معنوي لبعده أنظمة المنظمة كأحد أبعاد أخلاقيات الإدارة في تعزيز الالتزام التنظيمي).

المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

- أولاً. **الاستنتاجات:** من خلال التحليل الإحصائي للبيانات المعتمدة في الدراسة تبين ما يأتي:
1. وفقاً للمعالجة الإحصائية لآراء أفراد العينة حول أبعاد أخلاقيات الإدارة تبين أن هناك ادراك عالي المستوى فيما يتعلق بأهمية أخلاقيات الإدارة ودورها في تعزيز الالتزام التنظيمي.

2. أظهرت نتائج التحليل الاحصائي للبيانات صحة الفرضية الرئيسية التي تنص على (يوجد أثر معنوي دال احصائيا لأخلاقيات الإدارة في تعزيز الالتزام التنظيمي).
 3. أظهرت نتائج التحليل الاحصائي أن للثقافة التنظيمية كأحد أبعاد اخلاقيات الإدارة دورا فاعلا في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة قيد البحث.
 4. أظهرت نتائج التحليل الاحصائي أن لأخلاقيات الفرد كأحد أبعاد أخلاقيات الإدارة دورا فاعلا في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة قيد البحث.
 5. أظهرت نتائج التحليل الاحصائي ان لأنظمة المنظمة كأحد أبعاد أخلاقيات الإدارة دورا فاعلا في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة قيد البحث.
 6. أظهرت النتائج إن أهم عنصر من عناصر اخلاقيات الإدارة تأثيرا على تعزيز التزام أعضاء هيئة التدريس هو الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعة محل البحث.
- ثانياً. المقترحات:** من خلال التحليل الاحصائي فان الباحث يضع جملة من المقترحات والتي يمكن استعراضها بالنقاط الآتية:

1. العمل على إقامة ورش عمل وكورسات تدريبية تبين أثر الأخلاقيات في تعزيز الالتزام التنظيمي.
2. تعزيز واشاعة ثقافة اخلاقيات الإدارة بين أوساط القيادات الجامعية لما لها من أهمية بالغة في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعة.
3. ضرورة الاهتمام بأخلاقيات الفرد العامل من خلال رفدها بالقيم السامية التي تتضمنها سياسات العمل في الجامعة محل البحث.
4. العمل على إعادة ترتيب وصياغة أنظمة العمل واللوائح الداخلية للبيئة الداخلية للجامعة من خلال وضع الجانب الأخلاقي في صدارة أولويات العمل على مستوى الإدارة الجامعية وعلى مستوى أعضاء هيئة التدريس.
5. حث تدريسيي الجامعة على تقديم أبحاث ذات صلة بالأخلاقيات والالتزام التنظيمي.

المصادر

1. فايز غزال (2022)، دور اخلاقيات الإدارة في تعزيز الولاء التنظيمي، دراسة ميدانية في الشركة العامة للنقل الداخلي في اللاذقية، مجلة جامعة حماة، المجلد الخامس، العدد الثاني والعشرون.
2. صراب نور الدين (2022)، اخلاقيات الإدارة: مقارنة إدارية لتكريس المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية للبحوث والدراسات.
3. خيرية محمد بن عصمان (2018)، دور الالتزام التنظيمي في تعزيز الأداء الوظيفي في الجامعات الليبية، أطروحة دكتوراه، كلية التربية جامعة بنها، جمهورية مصر العربية.
4. مخلص شياع علي الجميلي (2012)، العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي (دراسة تحليلية لآراء العاملين في المعهد التقني الانبار)، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد الرابع، العدد التاسع.
5. حاكم أسماء ودولي خضر (2017)، مساهمة اخلاقيات الإدارة في رفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المنظمة مع الإشارة الى جامعة طاهري محمد - بشار، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد الثالث العدد الثاني.
6. مصطفى علي بوريطة (2020)، تأثير اخلاقيات الإدارة على الموظفين وعملية الأداء، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، جامعة السلطان مولاي سليمان، المغرب.

7. دحيمان لويزة (2012)، تأثير اخلاقيات الإدارة على توظيف الموارد البشرية في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والاعلام.
8. رزوق عثمان بلال واحمد سهيل كشوب (2020)، أثر الاخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار بسلطنة عمان، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد الرابع، العدد الرابع.
9. محمد إسماعيل داود الجصامي (2016)، العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى.
10. رقاني شريفة وصنقلي عائشة (2020)، الالتزام التنظيمي وأثره على أداء العاملين دراسة ميدانية ببلدية رقان، جامعة العقيد احمد دراية - ولاية ادرار، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
11. بكري أحلام (2013)، الالتزام التنظيمي وتحقيق الرضا الوظيفي، دراسة ميدانية بمطاحن الحضنة بالمسيلة، رسالة ماجستير، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، الجزائر.
12. سليمان سالم جمعة والمبروك عبد الجواد امبارك (2020)، الالتزام التنظيمي ودوره في تحسين أداء العاملين، دراسة ميدانية على العاملين بمصنع اعلاف البيضاء، كلية الاقتصاد، جامعة عمر المختار.