

أثر مناخ العمل الأخلاقي في تعزيز الالتزام التنظيمي

دراسة حالة بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية "دباخ أحمد" -المغير-بسكرة-

The effect of ethical work climate in enhancing organizational commitment
A case study at the Public Institution for Neighborhood Health "Dabakhahmed", Al-
Meghaier-Biskra

إيمان مباركي^{1*}، أحلام خان²¹ ط.د ، مخبر مالية وبنوك وإدارة الأعمال ، جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، imane.mebarki@univ-biskra.dz² أ.د ، مخبر مالية وبنوك وإدارة الأعمال ، جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، ahlem.khene@univ-biskra.dz

تاريخ النشر: 2024/02/11

تاريخ القبول: 2024/01/31

تاريخ الاستلام: 2023/10/15

الملخص:	Abstract :
هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر مناخ العمل الأخلاقي في تعزيز الالتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ أحمد -المغير-بسكرة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي، وقد اعتمد الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية ، حيث تم توزيع 65 استمارة على موظفي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية كعينة عشوائية ، وتم استرجاع 59 استمارة صالحة للتحليل . وبعد التحليل الإحصائي للبيانات من خلال برنامج SPSS، توصلت الدراسة إلى أن مستوى مناخ العمل الأخلاقي في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية جاء بمستوى متوسط، كما أن مستوى الالتزام التنظيمي جاء بمتوسط كذلك. كما أظهرت النتائج أن هناك أثرا ايجابيا لمناخ العمل الأخلاقي في تعزيز الالتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية محل الدراسة، حيث فسر متغير مناخ الاستقلال 31.5 % من التغيرات الحاصلة في الالتزام التنظيمي . الكلمات الدالة: مناخ عمل أخلاقي، مناخ استقلال، 'الزامتنظيمي تصنيفات JEL: M12، M14.	This study aimed to identify the impact of the ethical work climate in enhancing organizational commitment in the public public institution of neighborhood health, Dabakh Ahmed - Al-Meghaier - Biskra. To achieve the objectives of the study, the descriptive approach was used. The questionnaire was adopted as the main tool for collecting primary data, as 65 questionnaires were distributed to employees. The National Public Institution for Neighborhood Health was used as a random sample, and 59 valid questionnaires were retrieved for analysis. After statistical analysis of the data through the SPSS program, the study concluded that the level of the ethical work climate in the public institution for neighborhood health was at an average level, and the level of organizational commitment was average. The results showed a positive impact of the ethical work climate in enhancing organizational commitment in the public institution for neighborhood health under study ,The independence climate variable explained 31.5% of the changes in organizational commitment. Keywords: ethical work climate, independence climate, organizational commitment JEL Classification Codes : M12،M14

* المؤلف المرسل.

مقدمة

يمثل المورد البشري أصلاً من الأصول التي تمتلكها المؤسسات، ويعتبر موجوداً من ضمن موجوداتها، إذ لا يمكن لها التطور وتحقيق أهدافها إلا بوجود موارد بشرية كفؤة وقادرة على مواكبة التطورات المتسارعة في بيئتي تلك المنظمات الداخلية والخارجية، لذلك فقد أصبح من الضروري على هذه المؤسسات العناية والاهتمام بمواردها البشرية و توفير السبل الكفيلة التي تضمن بقاؤهم و استمراريتهم في المؤسسة من خلال توفير بيئة العمل الملائمة داخل المؤسسة أو ما يسمى بمناخ العمل. حيث يعتبر أحد أهم ركائز البيئة الملائمة للعمل، والذي بدوره بات يشغل حيزاً كبيراً من اهتمام الباحثين لما له من تأثير مباشر على سلوكيات الأفراد العاملين داخل المؤسسات مما يزيد تعاطفهم اتجاه المؤسسة وولاءهم لها ومن ثم استمرارية العمل فيها بشكل إيجابي في خدمتها، مما يسود فيها الود والاحترام المتبادل بين أفرادها، إلى جانب تطبيق القوانين والمعايير وفقاً للأخلاق المهنية المتعارف عليها، بالتالي ينعكس إيجاباً على أداء المؤسسة ونجاحها.

طرح الإشكالية:

في هذا الإطار نطرح إشكالية هذه الورقة البحثية من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

ما أثر مناخ العمل الأخلاقي في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ احمد بالمغير-بسكرة ؟

التساؤلات الفرعية:

وينبثق عن هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية ؟

- ما أثر مناخ القانون في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالمغير-بسكرة ؟
- ما أثر مناخ الرعاية في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالمغير-بسكرة ؟
- ما أثر مناخ الاستقلال في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالمغير-بسكرة ؟
- ما أثر مناخ المنفعة في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالمغير-بسكرة ؟

الفرضيات:

للإجابة على التساؤل الرئيسي وعلى الأسئلة الفرعية، قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمناخ العمل الأخلاقي في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ أحمد بالمغير-بسكرة"

الفرضيات الفرعية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمناخ القانون في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ أحمد بالمغير-بسكرة-

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمناخ الرعاية في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ احمد بالمغير-بسكرة-

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمناخ الاستقلال في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ أحمد بالمغرب-بسكرة-
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمناخ المنفعة في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ أحمد بالمغرب-بسكرة-

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة في كونها تستهدف قطاع جد مهم ألا وهو القطاع الصحي من خلال التأصيل النظري للمناخ الأخلاقي وتوضيح أهمية أخلاقيات الأعمال ضمن علاقات صحية وقيم أخلاقية عالية لتحقيق أداء تنظيمي عال بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية. كما تساهم هذه الدراسة في فهم طبيعة العلاقة بين مناخ العمل الأخلاقي والالتزام التنظيمي .

أهداف الدراسة:

بناء على إشكالية البحث فإن الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو التعرف على أثر مناخ العمل الأخلاقي في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية دباخ بالمغرب-بسكرة- وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- التعرف على مستوى مناخ العمل الأخلاقي السائد بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ أحمد بالمغرب-بسكرة-
- التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي السائد بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ أحمد بالمغرب-بسكرة-
- التعرف على أثر كل بعد من أبعاد مناخ العمل الأخلاقي في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ أحمد بالمغرب-بسكرة-

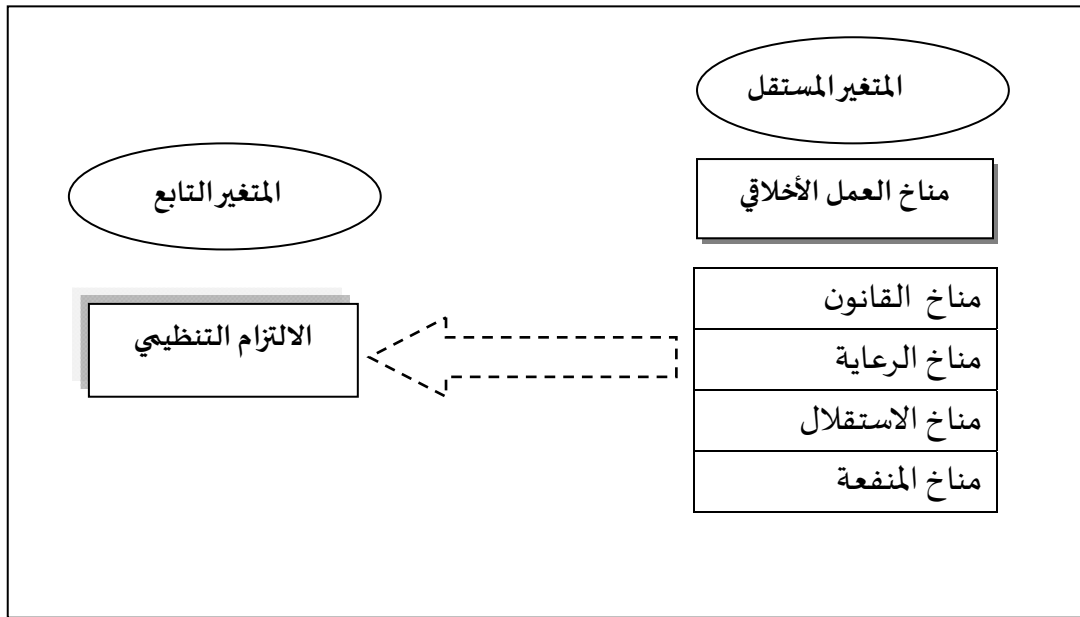
منهجية الدراسة:

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

نموذج الدراسة:

بغرض إبراز كيفية ارتباط متغيرات الدراسة مع بعضها البعض نورد نموذج الدراسة كما هو موضح أدناه :

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثان

خطة الدراسة:

تم تقسيم الدراسة هذه الدراسة فضلا عن المقدمة والخاتمة إلى ثلاث محاور أساسية ، حيث تناول المحور الأول أساسيات حول مناخ العمل الأخلاقي، في حين تطرقنا في المحور الثاني أساسيات حول الالتزام ، أما بالنسبة للمحور الثالث فقد قمنا من خلاله بالدراسة التطبيقية بالمؤسسة محل الدراسة .

المحور الأول : الإطار النظري للدراسة .

سيتم التطرق في هذا المحور إلى الجانب النظري لمتغيري الدراسة مناخ العمل الأخلاقي والالتزام التنظيمي من عبر دراسة المفاهيم الأساسية لكل منهما بالإضافة إلى الأبعاد .

الفرع الأول : أساسيات المناخ العمل الأخلاقي

1- مفهوم المناخ العمل الأخلاقي :

يعتبر المناخ الأخلاقي أحد أنماط المناخ التنظيمي، تم الحديث عنه عام 1987 من قبل كل من Victor و Cullen، واللذان عرفا باسم "آباء المناخ الأخلاقي" (صبا، وسام، و افتخار، 2021، صفحة 630). وقد اعتبرا المؤسسات كأفراد لديهم مجموعة من الأخلاقيات الخاصة بهم، والتي تساعد على تشكيل شخصياتهم، في حين تعتبر البيئة الاجتماعية والثقافية والشكل التنظيمي والتاريخ التنظيمي من العوامل المحددة للمناخ الأخلاقي للمؤسسة. (Victor, John, & Cullen, 1987)

حيث عرف المناخ الأخلاقي بأنه "مجموعة من المبادئ الأخلاقية والقيم التي توجه السلوك الصحيح والخاطئ للأفراد والجماعات ، كما أنها تساعد في تحديد المعايير اللازمة لما هو جيد وسيئ من السلوكات والأفعال التي يقوم بها الأفراد.(أيمن، 2021، صفحة 331)

و عرف الباحثان فيكتور وكولن المناخ الأخلاقي على "أنه مجموعة من التصورات و الإدراكات المشتركة للسلوك الصحيح، وكيفية معالجة القضايا الأخلاقية والتعامل معها حول ما يعتبر سلوكاً أخلاقياً، وكيفية حل القضايا الأخلاقية".(أحمد و أنوار، 2017، صفحة 03)

بينما يعرفه Babin and Roben بأنه "إدراكات العاملين للمبادئ الأخلاقية التي تتعلق بالقيم وإجراءات وممارسات المؤسسة".(شوقي و عبد العزيز، 2013، صفحة 295)

كما عرفه (Olson) بأنه المتغيرات الوظيفية التي يمكن أن تُدار و تُغير من أجل تحسين بيئة العمل.فمناخ العمل ناشئ عن التصورات والثقافات المختلفة للعاملين داخل المؤسسة.(Olson, 1995, p. 86)

وعرفه كل من الصباغ ومرزوق بأنه " مجموعة من القيم و المبادئ المشتركة بين أفراد المؤسسة، تمثل خطوطاً توجيهية للمديرين في اتخاذ القرار الأخلاقي وفي التمييز بين ما هو حسن أو سيئ وبين ما هو صحيح و ما هو خطأ"(حافظ، 2020، صفحة 04)

ومن خلال ما سبق نستنتج أن مناخ العمل الأخلاقي يتمثل في التصورات والاستنتاجات حول السلوك الصحيح الذي ينبغي على العاملين إتباعه ليسود بيئة المؤسسة جواً أخلاقياً يحفز على تحقيق الأداء العالي في العمل .

2- أبعاد المناخ العمل الأخلاقي

تطرق العديد من الباحثين لأبعاد مختلفة للمناخ الأخلاقي، وبمراجعة العديد من الدراسات التي تناولت أبعاد المناخ الأخلاقي وجد أن أكثر الأبعاد شيوعاً هي الأبعاد التي استقر عليها كل من (Marten et ، Victor et Cullen) Cullen والمتمثلة في التالي :

أ- مناخ الرعاية (Caring Climate) : يستند هذا البعد إلى معيار الإحسان ، ويشير على تحقيق رضا العاملين والاهتمام بهم ، ويتمتع الأعضاء في هذا المناخ بالصدق والإخلاص مع الآخرين ، والذين يتأثرون بقراراتهم وسلوكياتهم الأخلاقية ، أي أنه يختص بالبحث عن المنفعة لجميع أعضاء التنظيم بما يحقق لهم السعادة والرفاهية.(هبة، 2022، صفحة 06)

ب- مناخ المنفعة (Instrumental) : يستند هذا البعد إلى معيار الأنانية ، ويرى أصحاب هذا التوجه أن المصلحة الذاتية هي التي توجه السلوك حتى وإن كان على حساب الآخرين ، ويعتقد المرء أنه يتم اتخاذ القرارات التي تخدم مصالح المؤسسة أو أنها توفر مزايا شخصية.(حافظ، 2020، صفحة 04)

ج- مناخ الاستقلال (The independence climate) : يعمل الأفراد في هذا المناخ وفق معتقداتهم الأخلاقية ويتصرفون وفق مجموعة من المبادئ ، حيث يمتلك الموظف الحرية الكاملة في الاعتماد على مبادئه وقيمه الأخلاقية في تعامله مع الأفراد والمؤسسات . فهو مسؤول عن كل أعماله.(رجاء، 2017، صفحة 23)

د- مناخ القوانين واللوائح (Law & Code Climate): يركز هذا البعد على التزام الفرد بالقواعد والقوانين والأنظمة التي تضعها المؤسسة ، والتي يسعى فيها إلى تجنب مخالفة القوانين والقواعد بشكل مستمر لتجنب العقاب. (هبة، 2022، صفحة 07)

الفرع الثاني: أساسيات حول الالتزام التنظيمي

1- مفهوم الالتزام التنظيمي:

قد تباينت مفاهيم الالتزام التنظيمي نظرا لتباين رؤى الباحثين حوله، فقد تطرق العديد من الباحثين إلى مفهوم الالتزام التنظيمي من عدة جوانب، واجتهدوا في تعريفاتهم للوقوف على حقيقة مفهومه. وفيما يلي نبين بعض هذه التعاريف:

حيث يعد بوتر وسميث (1970) من الأوائل الذين قدموا تعريفا للالتزام التنظيمي ، إذ نظرا إليه من منظور نفسي ووصفاه بأنه "توجه يتسم بالفاعلية والايجابية في المنظمة"، وهو التعريف الذي اتفق عليه أغلبية الباحثين في مجال الالتزام التنظيمي. (إسماعيل و عبد الفتاح، 2017، صفحة 259)

ويعرف بأنه "هو قوة إيمان وقبول الفرد بقيم وأهداف المنظمة ورغبته الشديدة في الاستمرار بالعمل فيها وشعوره بالفخر والانتماء إليها، مما يجعله يبذل أقصى جهد للعمل فيها وتحمله أعباء العمل بهدف المساهمة في نجاح المؤسسة والحفاظ على استمراريته وتطويرها". (السيد، 2017، صفحة 34)

أما شلدون فيرى أن الالتزام التنظيمي "هو التقييم الايجابي للمنظمة والعزم على تحقيق أهدافها" (عاشوري، 2015، صفحة 64)

كما تم تعريفه من منظور نفسي " بأنه الشعور النفسي الذي يربط الفرد بالمؤسسة مما يجعله يندمج نحو العمل وتبني قيمها مما يؤثر على أدائها وفعاليتها" (حيزية، 2019، صفحة 649)

أما (yildirm) فيعرفه على انه "شعور نفسي يعمل على تشكيل علاقة شخصية بين الموظف ومؤسسته مما يؤثر على زيادة رغبته في البقاء والاستمرار لأطول فترة ممكنة". (جمعة و عبد الجواد، 2021، صفحة 6)

وعرفه الغرباوي بأنه " عملية استثمار متبادلة بين الفرد والمؤسسة ، وذلك باستمرار العلاقة التعاقدية، ويترب عليه سلوك الأفراد سلوكا يتجاوز ما هو متوقع منهم، و السلوك الرسمي المتوقع من المؤسسة، ورغبة الأفراد في تقديم جزء كبير من أجل المساهمة في نجاح واستمرارية المؤسسة ، كالاستعداد لبذل المزيد من المجهودات والمشاركة في الأعمال التطوعية، وتحمل مسؤوليات إضافية (إسماعيل و عبد الفتاح، 2017، صفحة 259)

و يعرفه (Meyer) بأنه " درجة اندماج الفرد مع المؤسسة التي يعمل بها" هذا التعريف مبني على ثلاثة أبعاد: (يمينة و سامية، 2019، صفحة 86)

- الإيمان القوي بقيم وأهداف المؤسسة وقبولها.
- الاستعداد ببذل أكبر جهد لصالح المؤسسة.
- الرغبة الشديدة في الاستمرار في العمل داخل المؤسسة.

ويتضح مما سبق أنه بالرغم من وجود اختلافات في تحديد وبلورة معنى الالتزام كظاهرة إدارية، إلا أن معظم التعاريف يسودها اتفاق عام يبرز بأن الالتزام التنظيمي هو إيمان الفرد بالقيم وأهداف المؤسسة ورغبته الشديدة في الاستمرار بالعمل فيها، مما يجعله يبذل المزيد من المجهودات لصالح المؤسسة والمساهمة في تحقيق أهدافها.

2- أهمية الالتزام التنظيمي :

يعد الالتزام التنظيمي من أبرز المتغيرات السلوكية في إدارة التنظيمية حيث أن له دور كبير في نجاح المؤسسات واستمرارها لذلك جذب فإن مجاله المهتمين وعلماء السلوك الإنساني لدراسته وفهمه، نظراً لكونه سلوكاً مرغوباً فيه لدى المؤسسات.

كما يعد الالتزام التنظيمي أحد المؤشرات الأساسية التي تتنبأ بالعديد من الجوانب السلوكية، وخاصة معدل دوران الوظيفي. فمن المفترض أن الأفراد الأكثر التزاماً سيكونون أطول بقاء في المؤسسة، وأكثر عملاً نحو تحقيق أهداف المؤسسة (أمجد علي، 2016، صفحة 20) إن الالتزام التنظيمي يمنح الاستقرار النفسي للعامل و يساعده في الحصول على أفضل العوائد له وللمؤسسة، كما يحسن من معنوياته وثقته بنفسه ويعزز إحساسه بتحقيق الذات وحصوله على مكانه يرضى عنها، تمكنه على امتلاك الدافع والحماس لعمله مما يشعره بالسعادة عند كل نجاح أو تميز في الأداء وهو مرحلة أولى للنمو المهني لديه.(أسماء، 2021-2022، صفحة 84)

كما تظهر أهمية الالتزام التنظيمي فيما يلي: (لحسن و محمد، 2020، صفحة 741)

- يساعد الالتزام التنظيمي على فهم طبيعة النفسية للأفراد حول اندماجهم مع المؤسسة.
- يساعد الالتزام التنظيمي على تحسين الروح المعنوية لدى العاملين بالمؤسسة مما يساهم في رفع الأداء والإبداع في العمل مما ينعكس إيجاباً على فعالية وكفاءة المؤسسات ومؤشراتها الأداء والتنافسية.
- يعد التزام الأفراد تجاه مؤسساتهم مؤشر أقوى من الرضا الوظيفي لاستمرارية الموظف وبقائه في مكان عمله.
- يعتبر ولاء الأفراد بالمؤسسة لمؤسساتهم عاملاً مهماً في التنبؤ بفعالية المؤسسة.
- زيادة ارتباط الأفراد بالمؤسسة وثقتهم بها وبالتالي تحقيق الاستقرار الداخلي لها.
- تقليل المشاكل التي تقع بين العاملين والإدارة.
- يساعد في الحفاظ بالعاملين لأطول فترة ممكنة وهذا ما يجعل المؤسسة لها قدرة على التنافس في الوسط التي تنشط فيه
- يساعد على تحقيق أهداف وغايات المؤسسة من خلال التزام العامل العالي الذي يكرس كل مجهوداته لصالح المؤسسة
- يساهم في بناء علاقات جيدة بين الأفراد العاملين بالمؤسسة مما يمكن من توفير بيئة مناسبة تنظيمية.

- يعمل على تقليل المشاكل التي تحدث في المؤسسة بسبب الأزمات كزيادة في معدل الغياب وانخفاض في مستوى الأداء..

3-العلاقة بين مناخ العمل الأخلاقي والالتزام التنظيمي

تناولت عدد من الدراسات طبيعة العلاقة بين المناخ الأخلاقي للمنظمة والالتزام التنظيمي حيث توصلت دراسة (Yousef,2000) إلى أن أخلاقيات العمل الإسلامية لها تأثير طردية في أبعاد الالتزام التنظيمي الثلاثة (العاطفي والاستمراري والمعياري) (Youssef, 1999, p. 286) كما أشارت دراسة Valentine, (S,I,G and M. L ucero , 2002) إلى أن القيم الأخلاقية للمؤسسة ترتبط ايجابيا بالالتزام التنظيمي (Valentine, Godkin, & Lucero, 2022, p. 349).

وفي نفس السياق قام كل (Cullen and Victor, 2003) من بتقييم أثر المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي وأظهرت نتائج أن هناك اثر ايجابيا بين المناخ الأخلاقي الخيري والالتزام التنظيمي. في حين بيننا النتائج أن مناخ الأنانية ذو علاقة سلبية بالالتزام التنظيمي. (شوقي و عبد العزيز، 2013، صفحة 301) وفي نفس السياق أظهرت دراسة شوقي و عبد العزيز بوجود علاقة طردية بين مناخ الأخلاقي وبين الالتزام التنظيمي وأن مناخ الرعاية هو أكثر أنماط المناخ الأخلاقي تأثيرا على الالتزام التنظيمي ككل يليه مناخ القانون ثم مناخ الاستقلال وبعد ذلك مناخ القواعد وأخيرا مناخ المنفعة (شوقي و عبد العزيز، 2013) وأشارت دراسة كل من (Cullen and Victor, 2003) و (القيسي، 2019) بوجود علاقة بين المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي إذ يلعب دور في التفاني في العمل وبذل أكبر جهد والتميز والإبداع في العمل، بالإضافة إلى شعورهم بالاستقرار الوظيفي وعدم حاجتهم للانتقال خارج منظماتهم ورغبتهم في الاستمرار فيها، وهذا يقودنا إلى صياغة فرضية بناءة مفادها "أن هنالك علاقة ايجابية بين المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي.(صبا، وسام، و افتخار، 2021، صفحة 633)

المحور الثالث : الإطار التطبيقي للدراسة

الفرع الأول : منهجية الدراسة التطبيقية

أ- مجتمع وعينة الدراسة :

تتمثل عينة الدراسة في كافة موظفي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية -المغير، (أطباء ، ممرضين ، إداريين) حيث تم توزيع الاستمارات عليهم جميعا، البالغ عددهم (65) عاملا وتم استرجاع (59) استمارة قابلة للتحليل أي بنسبة استرجاع بلغت (90,76%).

ب- 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 أقسام:

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

القسم الثاني: خاص بمتغير مناخ العمل الأخلاقي ويتضمن (18) عبارة موزعة على أبعادها الأربعة المتمثلة في مناخ القانون، مناخ الرعاية، مناخ الاستقلال، مناخ المنفعة.

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

ج- 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 المعياري لتحليل اتجاهات آراء الباحثين حول متغيرات الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة.
- الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية.
- د- ثبات أداة الدراسة

تم قياس ثبات أداة البحث باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ الذي يحدد مستوي قبول أداة القياس بمستوى (0.60) فأكثر، حيث كانت النتائج موضحة في الجدول رقم 01 الموضح لاحقا، أين يتبين لنا أن معامل ثبات الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ بلغت قيمته (0.854)، وهي قيمة مرتفعة ومناسبة لأغراض البحث، وكذلك كانت القيمة لمتغيري البحث مرتفعة أيضا 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 بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية 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 (0.924)، وهو معامل يدل على صدق أداة البحث، وهو مرتفع جدا ومناسب لأهداف هذا الأخير، وهذا ما دعمته معاملات الصدق المرتفعة بالنسبة لمحاور البحث، بهذا يمكننا القول أن جميع عبارات الاستبيان هي صادقة لما وضعت لأجله.

الجدول 01: معاملات الصدق والثبات

المتغيرات	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	معامل الصدق
مناخ العمل الأخلاقي	18	0,799	0.893
الالتزام التنظيمي	21	0,805	0.897
المجموع الكلي	39	0,854	0.924

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

الفرع الثاني: تحليل خصائص مجتمع الدراسة :

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

الجدول 02 : الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة

المتغير		العدد	النسبة	المتغير		العدد	النسبة %
الجنس	الذكور	18	30.5	العمر	أقل من 30	42	71.2
	الإناث	41	69.5		من 30 إلى اقل من 40 سنة	12	20.3
	المجموع	59	100		من 40 إلى اقل من 50 سنة	2	3.4
					من 50 سنة فأكثر	3	5.1
					المجموع	59	100
الوظيفة	طبيب	15	25.4	سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	28	47.6
	شبه طبي	33	55.9		من 5 إلى أقل من 10 سنوات	22	37.3
	موظف إداري	11	18.6		من 10 إلى أقل من 15 سنة	4	6.8
	المجموع	59	100		15 سنة فأكثر	5	8.5
					المجموع	59	100

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

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الإناث في العينة تفوق نسبة الذكور، حيث بلغت نسبة الإناث (69.5) بينما نسبة الذكور (30.5). كما يمكن القول أن أكبر نسبة من المبحوثين تقابل الفئة العمرية أقل من 30 بنسبة (71.2%)، مما يدل على أن أغلبية العمال هم من الفئة الشبابية، بينما الفئة من 30 إلى أقل من 40 سنة كانت نسبتها (20.3%). أما الفئة من 40 إلى أقل من 50 سنة فكانت النسبة (3.4%)، وكانت الفئة 50 سنة فأكثر بنسبة (5.1%). كما يظهر من خلال الجدول أن نسبة العمال الذين تتراوح خبرتهم في العمل أقل من 5 سنوات كانت أكبر نسبة، حيث بلغت 47.6%، تليها الذين خبرتهم ما بين 5 إلى أقل من 10 سنة بنسبة 37.3%، ثم تليها الفئة من 15 سنة فأكثر حيث بلغت نسبتها 8.5% وأخيرا الفئة ما بين 10 إلى أقل من 15 سنة حيث بلغت نسبتها 6.8%.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة شبه الطبي في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية هم أعلى نسبة من باقي الفئات، حيث بلغت (55.9%)، وذلك راجع لطبيعة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية، بينما بلغت نسبة الأطباء (25.4%)، أما نسبة الموظفين الإداريين قد بلغت (18.6%)

الفرع الثالث : تحليل وتفسير نتائج الدراسة:

أ- تحليل محور مناخ العمل الأخلاقي :

من أجل التعرف على اتجاهات المبحوثين حول مناخ العمل الأخلاقي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية محل الدراسة، سيتم تحليل العبارات التي تقيس كل بعد من أبعاد هذا المحور كما هي موضحة في الجدول الآتي:

الجدول 03: نتائج تحليل اتجاهات المبحوثين حول مناخ العمل الأخلاقي

مناخ	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
بعد مناخ القانون	3.375	0.9315	02	متوسط
بعد مناخ الرعاية	3.47	1.1842	01	متوسط
بعد مناخ الاستقلال	3.0525	1.2235	04	متوسط
بعد مناخ المنفعة	3.3225	0.980	03	متوسط
مناخ العمل الأخلاقي	3.305	1.0798	/	متوسط

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

يتضح من خلال هذا الجدول أن:

- بعد مناخ الرعاية: احتل المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي قدره (3.47) ، وانحراف معياري (1.1842) . ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول "متوسط"، وهذا راجع أن المؤسسة العمومية للصحة الجوارية تهتم بجميع العاملين وتقوم بتلبية احتياجاتهم وتقديم لهم أفضل الخدمات .
- بعد مناخ القانون: احتل المرتبة الثانية من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي قدره (3.375) ، وانحراف معياري (0.9315) . ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول "متوسط"، وهذا راجع إلى وجود التزام العاملين باحترام و تطبيق القوانين وإجراءات العمل المتبعة بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية.
- بعد مناخ المنفعة: احتل المرتبة الثالثة من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي قدره (3.3225) ، وانحراف معياري (0.980) . ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول "متوسط"، وهذا راجع أن العاملين يهتمون بمصلحة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية وتعطى أولوية أهدافها على أهدافهم الشخصية .
- بعد مناخ الاستقلال: احتل المرتبة الرابعة من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي قدره (3.0525) ، وانحراف معياري (1.2235) . ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول "متوسط"، وهذا راجع أن الأفراد يعملون وفق معتقداتهم الأخلاقية ويتصرفون وفق مجموعة من المبادئ المدروسة ، حيث يمتلك العامل الحرية في عملية اتخاذ القرار في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية .

بناء على ما تقدم يتضح أن مستوى ممارسة مناخ العمل الأخلاقي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية محل الدراسة جاء متوسطا وفقا لمقياس الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن عبارات محور مناخ العمل الأخلاقي (3.305) وانحراف معياري (1.0798).

ب- تحليل محور الالتزام التنظيمي:

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

الجدول 04: نتائج تحليل اتجاهات المبحوثين حول الالتزام التنظيمي

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
الالتزام المعياري (الأخلاقي)	3.2271	1.1562	03	متوسط
الالتزام العاطفي (الوجداني)	3.4257	1.1675	01	متوسط
الالتزام المستمر	3.2928	1.3865	02	متوسط
الالتزام التنظيمي	3.3152	1.2367	/	متوسط

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

يتضح من خلال هذا الجدول أن:

- بعد الالتزام العاطفي (الوجداني): احتل المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي قدره (3.4257)، وانحراف معياري (1.1675). ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول "متوسط"، وهذا راجع أن شعور العاملين بالانتماء للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية قد يرجع إلى التوافق بين قيم وأهداف المؤسسة مع قيمهم وأهدافه الشخصية.
 - بعد الالتزام المستمر: احتل المرتبة الثانية من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي قدره (3.2928)، وانحراف معياري (1.3865). ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول "متوسط"، وهذا راجع أن أغلبية العاملين يفضلون الاستمرار في عمل واحد إلى سن التقاعد، لأنه في اعتقادهم أن ترك عملهم قد يسبب لهم الكثير من المشاكل، وكما أن فرص العمل التي تقدمها المؤسسات الأخرى غير مناسبة، لذلك نجد أن معظمهم يفضلون البقاء والمواصلة في وظيفتهم الحالية.
 - بعد الالتزام المعياري (الأخلاقي): احتل المرتبة الثالثة من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي قدره (3.2271)، وانحراف معياري (1.1562). ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول "متوسط"، وهذا راجع إلى وجهة نظر العاملين بأن الالتزام الأخلاقي هو أهم الأسباب التي تحفزهم للاستمرار في عملهم وأن تركهم لعملهم دون مبرر يعتبر سلوك غير أخلاقي بالإضافة إلى اهتمامهم بصورة وسمعة المؤسسة.
- بناء على ما تقدم، يتضح أن مستوى الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية محل الدراسة جاء متوسطا وفقا لمقياس الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن عبارات محور الالتزام التنظيمي (3.3152) وانحراف معياري (1.2367).

الفرع الرابع : اختبار فرضيات الدراسة :

أ- اختبار الفرضية الرئيسية:

تم استخدام نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمناخ العمل الأخلاقي في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ أحمد المغير-بسكرة ، عند مستوى الدلالة 0,05" ويمكن توضيح نتائج تحليل التباين للانحدار في الجدول الموالي:

الجدول 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	11,510	4	22,177	21,753	0,000*
الخطأ	7,143	54	0,132		
المجموع	18,653	58			

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

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05)

من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة 21,753 وبقيمة احتمالية (0,000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0,05). 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 06 : نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتوضيح أثر مناخ العمل الأخلاقي في تعزيز الالتزام

التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ أحمد المغير-بسكرة

المتغير المستقل	معامل الانحدار B	قيمة T	قيمة F	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة SIG
مناخ العمل الأخلاقي	2,118	6,247	21,753	0,786	0,617	*0.000

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

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05)

حسب النتائج في الجدول أعلاه يتضح أن هناك أثر لمناخ العمل الأخلاقي في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية ، وهذا ما تؤكد قيمة كل من T المحسوبة التي بلغت (6,247) بمستوى دلالة (0,000) وهي أقل من (0,05). كما يشير معامل الارتباط R بقيمة (0,786) إلى قوة العلاقة الطردية الموجبة بن

المتغيرين ، ويلاحظ من معامل التحديد أن المتغير المستقل مناخ العمل الأخلاقي فسر 61.7% من التباين الكلي في مستوى الالتزام التنظيمي . كما بلغت قيمة تأثير مناخ العمل الأخلاقي على الالتزام التنظيمي بـ (0,786) أي كل زيادة في المتغير المستقل لمناخ العمل الأخلاقي بوحدة واحدة تتبعها زيادة في الالتزام التنظيمي بـ (0,786). وبالتالي من خلال ما سبق نقبل الفرضية التي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمناخ العمل الأخلاقي في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ احمد بالمغير-بسكرة عند مستوى دلالة 0.05".

ب- اختبار وتفسير الفرضيات الفرعية :

سنحاول تفسير علاقة التأثير من خلال تفسير أثر كل بعد من أبعاد مناخ العمل الأخلاقي في تعزيز الالتزام التنظيمي وذلك بما يلي:

• اختبار وتفسير الفرضية الأولى :

تنص هذه الفرضية على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية مناخ القانون في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ احمد بالمغير-بسكرة عند مستوى دلالة 0.05 "

ولغرض اختبار وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمناخ العمل الأخلاقي في تعزيز الالتزام التنظيمي تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، حيث يمكن توضيح النتائج في الجدول الموالي :

الجدول 07 : نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتوضيح أثر مناخ القانون في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ احمد بالمغير-بسكرة

المتغير المستقل	معامل الانحدار B	قيمة T	قيمة F	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة SIG
مناخ القانون	0,470	3,375	11,392	0.408	0,167	0,001

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

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05)

حسب النتائج في الجدول أعلاه يتضح أن هناك أثر لمناخ القانون في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ احمد، وهذا ما تؤكدته قيمة كل من T المحسوبة التي بلغت (3,375) بمستوى دلالة (0,001) وهو اقل من (0,05) . كما يشير معامل الارتباط R بقيمة (0.408) إلى قوة العلاقة الطردية الموجبة بين المتغيرين ، ويلاحظ من معامل التحديد R² أن المتغير المستقل مناخ القانون فسر 16.7% من التباين الكلي في مستوى الالتزام التنظيمي .

ومن خلال ما سبق نقبل الفرضية التي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمناخ القانون في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ احمد بالمغير-بسكرة عند مستوى دلالة 0.05 " ،

• اختبار وتفسير الفرضية الثانية:

تنص هذه الفرضية على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمناخ الرعاية في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ أحمد بالمغير-بسكرة عند مستوى دلالة 0.05" ولغرض اختبار وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمناخ الرعاية في تعزيز الالتزام التنظيمي تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، حيث يمكن توضيح النتائج في الجدول الموالي :

الجدول 08 : نتائج تحليل الانحدار البسيط لتوضيح أثر مناخ الرعاية في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ أحمد المغير-بسكرة

المتغير المستقل	معامل الانحدار B	قيمة T	قيمة F	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة SIG
مناخ الرعاية	-,022	5,373	0,056	0,031	0,001	*0,814

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

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05)

حسب النتائج في الجدول أعلاه يتضح أنه لا يوجد أثر لمناخ الرعاية في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية ، بحكم أن قيمة SIG (0,814) وهي أكبر من (0,05) . ومن خلال ما سبق عدم قبول الفرضية التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمناخ الرعاية في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ أحمد بالمغير-بسكرة عند مستوى دلالة 0.05" .

• اختبار وتفسير الفرضية الثالثة:

تنص هذه الفرضية على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمناخ الاستقلال في تعزيز الالتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ أحمد بالمغير-بسكرة عند مستوى دلالة 0.05" . ولغرض اختبار وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمناخ الاستقلال في تعزيز الالتزام التنظيمي تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط ، حيث يمكن توضيح النتائج في الجدول الموالي :

الجدول 09 : نتائج تحليل الانحدار البسيط لتوضيح أثر مناخ الاستقلال في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ أحمد المغير-بسكرة

المتغير المستقل	معامل الانحدار B	قيمة T	قيمة F	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة SIG
مناخ الاستقلال	0,460	5,116	26,170	0,561	0,315	*0.000

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

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05)

حسب النتائج في الجدول أعلاه يتضح أنه يوجد أثر لمناخ الاستقلال في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية ، وهذا ما تؤكده قيمة كل من T المحسوبة التي بلغت (5,116) بمستوى دلالة (0,000) وهو أقل من (0,05). كما يشير معامل الارتباط R بقيمة (0,561) إلى قوة العلاقة الطردية الموجبة بين المتغيرين ، ويلاحظ من معامل التحديد R² أن المتغير المستقل مناخ الاستقلال يفسر 31.5% من التباين الكلي في مستوى الالتزام التنظيمي .

ومن خلال ما سبق نقبل الفرضية التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمناخ الاستقلال في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ احمد بالمغير-بسكرة عند مستوى دلالة 0.05".
اختبار وتفسير الفرضية الرابعة :

تنص هذه الفرضية على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمناخ المنفعة في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ احمد بالمغير-بسكرة عند مستوى دلالة 0.05".
ولغرض اختبار هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمناخ المنفعة في تعزيز الالتزام التنظيمي تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط ، حيث يمكن توضيح النتائج في الجدول الموالي :

الجدول 10 : نتائج تحليل الانحدار البسيط لتوضيح أثر مناخ المنفعة في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ احمد بالمغير-بسكرة

المتغير المستقل	معامل الانحدار B	قيمة T	قيمة F	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة SIG
مناخ المنفعة	0,388	4,248	18,041	0.490	0,240	*0.000

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

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05)

حسب النتائج في الجدول أعلاه يتضح أنه يوجد أثر لمناخ المنفعة في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية ، وهذا ما تؤكده قيمة كل من T المحسوبة التي بلغت (4,248) بمستوى دلالة (0,000) وهو أقل من (0,01). كما يشير معامل الارتباط R بقيمة (0.490) إلى قوة العلاقة الطردية الموجبة بين المتغيرين ، ويلاحظ من معامل التحديد R² أن المتغير المستقل مناخ المنفعة يفسر 24% من التباين الكلي في مستوى الالتزام التنظيمي .
ومن خلال ما سبق نقبل الفرضية التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمناخ المنفعة في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ احمد بالمغير-بسكرة عند مستوى دلالة 0.05".

خاتمة :

احتل موضوع مناخ العمل الأخلاقي اهتمام الكثير من المؤسسات حيث أن التزام المؤسسة بأخلاقيات الأعمال واهتمامها بعمالها و تلبية رغباتهم واهتماماتهم يؤدي إلى تعزيز قدرتهم الوظيفية وخلق الولاء لديهم مما يعود بالنفع على المؤسسة ويخلق سلوك الالتزام لدى موظفيها.

وقد استهدفت الدراسة في الجانب التطبيقي تسليط الضوء على دراسة أثر مناخ العمل الأخلاقي في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية "دباخ أحمد" - المغير-بسكرة .

و توصلنا إلى إثبات صحة ثلاث فرضيات ، أي هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمناخ العمل الأخلاقي بمختلف أبعاده في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة 0.05.

حيث توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

✚ أكدت نتائج الدراسة أن مستوى ممارسة مناخ العمل الأخلاقي جاء متوسطا ، وهذا بناء على درجة موافقة المستجوبين ، بمتوسط حسابي قدره (3.305) وانحراف معياري (1.0798) ، وهذا يدل على وجود أنظمة وتعليمات ومدونات عمل أخلاقية ينبغي أن يلتزم بها العاملون بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالمغير .

✚ أكدت النتائج أن مستوى الالتزام التنظيمي جاء متوسطا وهذا بناء على درجة موافقة المستجوبين ، بمتوسط حسابي قدره (3.3152) وانحراف معياري (1.2367) ، وهذا يدل أن العمال لديهم رغبة نوعا ما في البقاء والاستمرار في المؤسسة ، الأمر الذي قد يرجع إلى الامتيازات التي تقدمها المؤسسة لعمالها ، أو إلى أن العمال على دراية بأهداف المؤسسة ويرغبون في المساهمة في تحقيق هذه الأهداف؛

✚ أكدت نتائج الدراسة أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمناخ القانون في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ أحمد بالمغير-بسكرة ، وهذا يدل على التزام العاملين بتطبيق القوانين والتعليمات ومراعاة إجراءات العمل فهذا يدل على اهتمام المرؤوسين بالعاملين ورعايتهم وتوفير أفضل الخدمات لهم مما يزيد من دافعيتهم نحو العمل بشكل أفضل والاستمرار بالعمل في المؤسسة..

✚ أكدت نتائج الدراسة أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمناخ الرعاية في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ أحمد بالمغير-بسكرة ، ما يعكس على عدم اهتمام المؤسسة بمناخ الرعاية في تعزيز الالتزام التنظيمي .

✚ أكدت نتائج الدراسة أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمناخ الاستقلال في تعزيز الالتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية العمومية للصحة الجوارية دباخ أحمد بالمغير-بسكرة ، وهذا يدل أن العاملين يتقيدون بالقيم الأخلاقية الشخصية وهذا راجع إلى التزامهم بأخلاقيات المهنة و إحساسهم بأهمية وقيمة العمل الذي يؤديونه في تحقيق أهداف جميع أفراد المؤسسة وهذا ما يعزز قيم الانتماء والولاء للمؤسسة . كما أن العامل يمتلك الحرية في اتخاذ القرار في المؤسسة فهذا يجعله يشعر بأنه جزء من هذه المؤسسة وله دور في تحقيق أهدافها.

✚ أكدت نتائج الدراسة أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمناخ المنفعة في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية دباخ أحمد بالمغير-بسكرة ، وهذا يدل أن المؤسسة تهتم بمصلحة العاملين في

تلبية احتياجاتهم وطموحاتهم فهذا يعزز من استمرارهم بالعمل وزيادة دافعيتهم نحو تحسين أدائهم لمهامهم. وأن العاملين يتعاملون بطريقة تضمن تحقيق العدالة للجميع فهذا يؤدي إلى شعور العاملين بالاستقرار الوظيفي مما يخلق جو من الانتماء والولاء للأفراد تجاه مؤسساتهم.

توصيات الدراسة :

وعليه يمكننا تقديم التوصيات التالية:

- نصي المسؤولين في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بضرورة الحرص على استطلاع المناخ الأخلاقي في المؤسسة بشكل دوري، وذلك بهدف التعرف عن كافة الثغرات التي قد تؤدي إلى انخفاض مستوى المناخ الأخلاقي ووضع الحلول المناسبة لها.
- تنمية ثقافة أخلاقية سامية داخل المؤسسة العمومية للصحة الجوارية من خلال تحسين نظام بيئة المؤسسة ، وتوفير أجواء مريحة للعمل، وإقامة علاقات طيبة مع كافة عناصر البيئة الصحية .
- يجب على المؤسسات أن تسعى إلى بناء بيئة عمل قائمة على القيم الأخلاقية من خلال تعامل القيادات الإدارية بالسلوكيات الأخلاقية اتجاه العاملين والتقرب منهم ليشعروا بالأمان في عملهم.
- العمل على توفير الاحتياجات المادية و البشرية الأكثر التزاما ، وهذا ينعكس إيجابا على أداء العاملين لمهامهم تجاه المرضى بشكل جيد.
- تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الموظفين عن طريق الندوات وورش العمل بحيث يكون محورها تعزيز الممارسات الايجابية للموظفين بما يخدم أهداف المؤسسة.

المراجع:

- 1-Olson, L. (1995). Ethical Climate in Health Care Organizations. International Nursing Review, Vol42, N3 , pp. 85-90.
- 2-Valentine, S., Godkin, L., & Lucero, M. (2022). Ethical Context, Organizational Commitment, and Person-Organization Fit. Journal of Business Ethics, Vol 41, N4 , pp. 349-360.
- 3-Victor, B., John, B., & Cullen. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. Research in Corporate Social Performance and Policy , pp. 51-71.
- 4-Youssef, D. A. (1999). The Islamic Work Ethic as a Mediator of the Relationship between Locus of control, Role Conflict and Role Ambiguity- A study in an Islamic country Setting. Journal of Managerial Psychology, Vol15, N4 , pp. 283-302.
- 5- ابتسام عاشوري. (2015). الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية ، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة. رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، بسكرة، الجزائر: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- 6- الحمداني نوري صبا، حسين علي وسام، و كاطع عبدالحسين افتخار. (2021). التأثير الوسيط للمناخ الاخلاقي في العلاقة بين القيادة الابوية والالتزام التنظيمي في وزارتي التربية والتعليم العالي في العراق. مجلة ادارة الاعمال والدراسات الاقتصادية، مجلد 07، العدد 01، جامعة الجلفة ، الصفحات 624-641.
- 7- الصباغ محمد شوقي، و مرزوق علي عبد العزيز. (2013). المناخ الاخلاقي وعلاقته بالاتجاهات الوظيفية لدى العاملين دراسة ميدانية على مصلحة الضرائب. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 27، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية ، الصفحات 285-323.
- 8- العمري إسماعيل، و أبي مولود عبد الفتاح. (2017). قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة، دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية حوض بركاوي ورقلة. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد 28 ، الصفحات 257-266.
- 9- العنزي سلامة أحمد، و الهرشاني فاهد أنوار. (2017). أبعاد المناخ الأخلاقي السائدة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، دراسة ميدانية في جامعة الكويت. دراسات، العلوم التربوية، مجلد 44، عدد 4.
- 10- النصر إبراهيم أمجد علي. (2016). دور بيئة العمل في الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير، تخصص القيادة الادارة . غزة: أكاد الإدارة والسياسة للدراسات العليا ، جامعة الأقصى.
- 11- بن عصمات محمد بن عصمان حيزية. (2019). دور الالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعات الليبية. مجلة كلية التربية بنها ، مجلد 30، العدد 120 ، الصفحات 643-653.
- 12- بن معتوق حمزة. (2017). أثر الأنماط القيادية على مستويات الالتزام التنظيمي. مجلة الحكمة للدراسات التربوية و النفسية، مجلد 05، العدد 11، مركز الحكمة للبحوث والدراسات ، الصفحات 248-257.

- 13- بن مومن أسماء. (2022). جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية لدى عينة من عمال مؤسسة مديتريان فلوت كلاس – بالبليدة. رسالة دكتوراه في في علم النفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس . الجزائر: كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة مولود معمري - تيزي وزو.
- 14- بوقندورة يمينه، و ابريغم سامية. (2019). واقع الالتزام التنظيمي للأفراد داخل المؤسسة. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، مجلد06، العدد01، الصفحات 84-104..
- 15- حامد خلف محمد فريد حافظ. (31 12, 2020). الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين المناخ الأخلاقي واستدامة الموارد البشرية، دراسة تطبيقية على البنوك التجارية المصرية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، المجلد8، العدد02، جامعة السادات، الصفحات 01-33.
- 16- دليلى لحسن، و خميس سليم محمد. (2020). واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، مجلد12، العدد03، جامعة قاصدي مرباح، الصفحات 737-750..
- 17- سليمان سالم جمعة، و مبروك عبد الجواد. (2021). الإلتزام التنظيمي ودوره في تحسين أداء العاملين، دراسة ميدانية بمصنع الأعلاف البيضاء، مجلة كلية الاقتصاد للبحوث العلمية، المجلد10، العدد07، 1-33. ، ليبيا.
- 18- صالح أحمد ذيب رجاء. (2017). المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقته بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير في التربية، تخصص الإدارة والقيادة التربوية، قسم الإدارة والمناهج . الأردن: كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الاوسط.
- 19- عبد الله عبد الرحمن السيد. (سبتمبر، 2017). تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي، دراسة تطبيقية على جهاز الشرطة في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية. غزة.
- 20- عيد عادل أيمن. (2021). دور المناخ الأخلاقي في تحقيق استدامة الموارد البشرية، دراسة تطبيقية على البنوك التجارية المصرية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، المجلد9، العدد01، جامعة مدينة السادات، الصفحات 329-356..
- 21- فراج أحمد محمد هبة. (2020). الوعي الأخلاقي كمتغير نفسي في العلاقة بين المناخ الأخلاقي والانحرافات السلوكية داخل بيئة العمل الحكومي في مصر خلال فترة الكوفيد -19. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مجلد13، العدد2، جامعة قناة السويس، الصفحات 01-54..
- 22- محمود السيد إمام. (مارس، 2019). أثر الالتزام التنظيمي عي أداء العاممين: دراسة ميدانية على شركات السياحة فئة "أ" بالقاهرة. مجلة إقتصاد المال والأعمال، المجلد03، العدد01، الصفحات 547-564.



جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

استبانة الدراسة



تحية طيبة/ وبعد...

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن ، "أثر مناخ العمل الأخلاقي تعزيز الالتزام التنظيمي -دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية "دباخ احمد"المغير- بسكرة ، لذا أرجو منكم الإجابة على الأسئلة بكل موضوعية خدمة للبحث العلمي شاكرين تعاونكم معنا وتقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير.

تحت إشراف الأستاذة: د خان أحلام

من إعداد الباحثة: مباركي إيمان

القسم الأول: البيانات الشخصية

نرجو منكم التكرم بالإجابة المناسبة على التساؤلات التالية و ذلك بوضع إشارة (x) في المربع المناسب لاختيارك.

- 1- الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى
- 2- العمر: ☐ أقل من 30 ☐ من 30 إلى أقل من 40 ☐ من 40 إلى أقل من 50 ☐ 50 سنة فأكثر
- 3- الوظيفة: ☐ طبيب ☐ ممرض ☐ إداري
- 4- سنوات الخبرة: ☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى أقل من 10 سنوات ☐ من 10 إلى أقل من 15 سنة ☐ 15 سنة فأكثر

القسم الثاني (محاورة الاستبيان):

نرجو منكم التكرم بالإجابة المناسبة على التساؤلات التالية و ذلك بوضع إشارة (x) في المربع المناسب لاختيارك

المحور الأول: مناخ العمل الأخلاقي

الرقم					العبارة	درجة الموافقة			
المتغير الأول:مناخ العمل الأخلاقي					غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الأول : مناخ القوانين									
01	يطبق العاملون القوانين والإجراءات المتبعة في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية								
02	يعتبر احترام القوانين والاعتبار الأساسي في المؤسسة								
03	يضع العاملون في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية المعايير المهنية فوق الاعتبارات الأخرى								
04	يراعي العاملون الالتزام بقوانين المؤسسة العمومية للصحة الجوارية في أي قرار يتم اتّخاذه								
05	يلتزم العاملون في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالتعليمات وإجراءات العمل								
06	يحظى الميثاق الأخلاقي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية باهتمام كبير من قبل العاملين فيه								
البعد الثاني: مناخ الرعاية									
07	تولي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية اهتمام كبير لمصلحة الجميع								
08	تحاول المؤسسة العمومية للصحة الجوارية دوماً بتقديم الأفضل كأحد الأهداف								
09	يشعر العاملون في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالمسؤولية اتجاه الجميع								
10	يهتم العاملون في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بتحقيق ما هو أفضل لبعضهم البعض								
البعد الثالث: مناخ الاستقلال:									
11	يسترشد العاملون في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأخلاقيهم الشخصية								
12	يتمتع العامل في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بحرية تخول لو تحديد الصواب من الخطأ								
13	يتوقع من العاملين في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية الامتثال لمعتقداتهم الأخلاقية								
14	يملك العامل الحرية في عملية اتخاذ القرار في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية								
البعد الرابع: مناخ المنفعة:									
15	تعتبر مصلحة العاملين هي مصلحة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية								

16	يهتم العاملون بمصلحة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية وهي فوق كل اعتبار					
17	يتعامل العاملون بطريقة تضمن تحقيق العدالة للجميع					
18	تعطي الأولوية لأهداف المؤسسة العمومية للصحة الجوارية على الأهداف الشخصية					

المحور الثاني: الالتزام التنظيمي

الرقم	العبارة	درجة الموافقة				
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
المتغير الثاني: الالتزام التنظيمي						
البعد الأول: الالتزام المعياري (الأخلاقي):						
01	تشعر بالالتزام أخلاقي تجاه المؤسسة العمومية للصحة الجوارية المستشفى للبقاء بالعمل فيه					
02	تعتبر ترك عملك الحالي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية عمل غير أخلاقي حتى لو حصلت على عروض عملا أفضل					
03	تعتبر نفسك مدينا المؤسسة العمومية للصحة الجوارية لما له من فضل وأثر في بناء حياتك الوظيفية					
04	تشعر أن قرار انتسابك إلى المؤسسة العمومية للصحة الجوارية هو قرار صائب					
05	تعتقد أن التنقل من مكان عملك إلى آخر عمل غير لائق					
06	من واجبك البقاء في هذا المؤسسة العمومية للصحة الجوارية حتى ولو كانت مغادرتك من مصلحتك					
07	تشعر بالذنب إذا تركت هذا المؤسسة العمومية للصحة الجوارية في هذا الوقت					
البعد الثاني: الالتزام العاطفي (الوجداني)						
08	تشعر بالفخر والاعتزاز كونك تعمل في هذا المؤسسة العمومية للصحة الجوارية					
09	تشعر بأن أي مشكل المؤسسة العمومية للصحة الجوارية هو جزء من مشاكل الخاصة					
10	نشعر بالانتماء القوي لهذه المؤسسة العمومية للصحة الجوارية					
11	تشعر بأن زملاء العمل هم جزء من أفراد عائلتك					
12	تعتبر الحديث عن عملك خارج ساعات العمل أمرا ممتعا					
13	تشعر بأن هناك معنى كبيرا لهذه المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالنسبة إليك					

14	يوجد الكثير من القيم والأهداف التي تؤمن بها في هذا المؤسسة العمومية للصحة الجوارية تتوافق مع قيمك وأهدافك الشخصية				
البعد الثالث: الالتزام المستمر					
15	سيمثل بقائك في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ضرورة أكثر منه رغبة				
16	تشعر بعدم توفر بدائل عمل في مؤسسات صحية أخرى حال قررت ترك العمل				
17	سيكون من الصعب جدا بالنسبة لك أن تغادر مؤسستك حتى ولو رغبت في ذلك				
18	لديك استعداد للاستمرار والبقاء في عملك الحالي حتى بلوغ سن التقاعد				
19	تعتقد أن تمسكك بالعمل الحالي سيكسبك الكثير				
20	أحد أسباب عدم تركك لهذا المؤسسة العمومية للصحة الجوارية هو توفره على مزايا قد لا تتوفر في مؤسسات صحية أخرى				
21	ستتأثر الكثير من الجوانب (الاقتصادية والاجتماعية...) في حياتك إذ أنت قررت مغادرة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية الآن				

يرجى عدم ترك أي سؤال دون إجابة، لأن ذلك يعني عدم صلاحية الاستبيان للتحليل.

شكراً لكم على حسن تعاونكم