

الأخلاقيات التنظيمية وأثرها على الولاء التنظيمي في الجامعات الليبية أحمد علي مسعود البطي

ملخص:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على الأخلاقيات التنظيمية وأثرها على الولاء التنظيمي في الجامعات الليبية، ولتحقيق أهداف البحث تم تصميم إستمارة إستبيان مكونة من عدد (٣٠) فقرة موزعة على قسمين وهما: القسم الأول الأخلاقيات التنظيمية ويشتمل على (١٧) فقرة موزعة على (٢) بعدين (دعم وتأييد الإدارة العليا - القيادة الأخلاقية)، والقسم الثاني الولاء التنظيمي ويشتمل على (١٣) فقرة موزعة على (٣) أبعاد (الولاء العاطفي - الولاء المعياري - الولاء المستمر، وقد تم توزيعها على عينة عشوائية حجمها (٢٩٦) عضو هيئة تدريس من مجتمع البحث، وقد كانت الإستجابة (٢١٥) مفردة، وقد أظهرت نتائج البحث: أن هناك عدم توافر الوعي والإدراك الكافي لدى الإدارة العليا بالجامعات الليبية بأهمية الأخلاقيات التنظيمية وكيفية إدارتها بالشكل الذي يخفف ويحد من تأثيراتها السلبية، أن أعضاء هيئات التدريس يتعرضون إلى العديد من الآثار السلبية الناتجة عن عدم إلمام العناصر المكونة للنظام الجامعي الليبي بالأخلاقيات التنظيمية، وهذا نتاج ضعف الثقافة التنظيمية الأخلاقية السائدة، كما أوضحت الدراسة بأن هناك ضعفاً في برامج التدريب على الأخلاقيات التنظيمية، وأيضاً القصور في برامج الحوافز والمكافآت، وإفتقار نظم التقييم المعمول بها حالياً لتقييم النواحي الأخلاقية .

Abstract:

This research aims to identify the ethics regulators and their impact on organizational loyalty in Libyan universities, and to achieve the objectives of the research was the use of a questionnaire and distributed to a random sample of 215 faculty members of the research community, and showed the most important results that there is a lack of awareness and understanding enough to the senior management in universities Libyan importance of ethics how to manage a way that eases the limits of its negative effects, that faculty members are exposed to many of the negative effects resulting from the lack of knowledge of the constituent elements of the university system Libyan Ethics regulatory, and this is the result of the weakness of the organizational culture prevailing moral study also showed that there is a weakness in the training programs on organizational ethics, and also shortcomings in the incentives and rewards programs, and the lack of evaluation systems currently in place to assess the ethical aspects .

مقدمة البحث:

إن الإهتمامات التي أولاها الكتاب والعلماء والممارسين لموضوع الأخلاقيات التنظيمية تعكس أهمية دراسة هذا الموضوع وتعميق البحث فيه، وبالرغم من هذا الإهتمام الكبير على مستوى العديد من دول العالم وبخاصة الدول المتقدمة، فإن المتأمل والفاحص للأوضاع في الدول العربية عامة وفي ليبيا على وجه الخصوص، يلاحظ أن الموضوع لم ينل حقه من البحث والدراسة والتطبيق سواء على المستوى الأكاديمي أو العملي، ويتضح ذلك في ندرة البحوث والدراسات والتي تطرقت لموضوع الأخلاقيات التنظيمية بتفصيل يتناسب وأهميتها لمنظمات الأعمال، فأغلب الجامعات الليبية لاتزال بعيدة عن فتح دراسات متخصصة في مجال الأخلاقيات التنظيمية أو تدريسها كمادة بالمناهج التعليمية، إضافة إلى عدم إهتمام الجمعيات ومؤسسات المجتمع المدني بإصدار مدونات أخلاقية للتعبير عن رؤيتها وإلتزاماتها الأخلاقية، وتأتي هذه الدراسة للتعرف على الأخلاقيات التنظيمية وبيان مدى أثرها على الولاء التنظيمي للعاملين بالجامعات الليبية، حيث تعتبر هذه الدراسة محاولة من الباحث للتعرف على الأبعاد المكونة للأخلاقيات التنظيمية ودورها في تحقيق وتحسين الولاء التنظيمي، وبالتالي فإن الباحث سيقدم من خلال هذه الدراسة نموذجاً مقترحاً كمدخل لتحسين الولاء التنظيمي في إطار الأخلاقيات التنظيمية بالجامعات الليبية .

أولاً: الدراسات السابقة:

١. الدراسات التي تناولت الأخلاقيات التنظيمية:

- دراسة (Hian & Elfred, 2001)^(١) والمقدمة بعنوان:

"The link Between Organization Ethics and Job satisfaction A study of managers in Singapore"

"العلاقة بين أخلاقيات المنظمة والرضى الوظيفي: دراسة على المديرين في سنغافورة".

أهداف الدراسة: معرفة العلاقة بين الأخلاقيات التنظيمية والرضى الوظيفي، وقد بحثت الدراسة العلاقة بين ثلاثة تدابير من الأخلاقيات التنظيمية والرضى الوظيفي، وحيث تمثلت هذه التدابير في: دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي، وتوفير مناخ للمنظمة يكون أكثر أخلاقية، وتقوية العلاقة بين السلوك الأخلاقي والنجاح في الحياة المهنية .

أهم النتائج التي تم التوصل إليها:

توصلت الدراسة إلى وجود صلة كبيرة وإيجابية بين جميع المتغيرات المتعلقة بالأخلاقيات التنظيمية والرضى الوظيفي، والتي تمثلت في دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي، ووجود مناخ أخلاقي للمنظمة، ووجود علاقة قوية بين السلوك الأخلاقي والنجاح المهني، وهذه النتيجة تشير إلى أن الأخلاقيات التنظيمية هي واحدة من الوسائل التي يمكن من خلالها للقادة توليد مواقف إيجابية لأنماط السلوك والنتائج التنظيمية، والأهم من ذلك أنه يجب على المديرين أن يكونوا على علم تام بأن تعزيز الرضى الوظيفي، يمكن أن يؤدي إلى إلتزام تنظيمي عالي وإنخفاض في نسبة الغياب والدوران، وزيادة الربحية والإنتاجية، كما بحثت الدراسة دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي، وتوفير مناخ أخلاقي للمنظمة، وتقوية العلاقة بين السلوك الأخلاقي والنجاح في الحياة المهنية، ورأت أنه ينبغي للبرامج الأخلاقية التنظيمية أن تذهب إلى أبعد من هذه العناصر الثلاثة، فأشارت إلى أن مدونة قواعد السلوك هي أرجح الطرق والأكثر شيوعاً، والتي يمكن من خلالها التأثير على السلوك الأخلاقي وتشجيعه بالمنظمات .

دراسة (William, 2011) (٣) والمقدمة بعنوان:

"Effects of Organizational Ethical Decision of tax Practitioners in Mainland China" .

"معرفة أثر الثقافة الأخلاقية التنظيمية على القرارات الأخلاقية لممارسي الضرائب في جمهورية الصين الشعبية" .

أهداف الدراسة: معرفة أهمية وجود إستراتيجيات داعمة للسلوك الأخلاقي، ومعرفة أثر وجود مثل هذه الإستراتيجيات الداعمة للسلوك الأخلاقي على صناعة القرارات الأخلاقية بالمنظمات، وبذلك فإن الدراسة هدفت لمعرفة أثر الثقافة الأخلاقية التنظيمية على القرارات الأخلاقية لممارسي الضرائب في جمهورية الصين الشعبية .

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

١. إن إستراتيجيات الإدارة الداعمة للسلوك الأخلاقي من شأنها أن تؤدي إلى تحسين نوعية إتخاذ القرارات الأخلاقية من قبل مستشاري الضرائب .
٢. يجب على كبار المديرين أن يبذلوا قصارى جهودهم من أجل تطوير والحفاظ على الثقافة الإيجابية الداعمة للسلوك الأخلاقي في منظماتهم .

٣. توصلت الدراسة إلى أنه لا بد أن تدعم الإدارة العليا السلوكيات الأخلاقية، بحيث يتم مكافأتها ومعاقبة السلوكيات غير الأخلاقية، وأن الإدارة العليا بمثابة نموذج للسلوك الأخلاقي يحتذى به

• دراسة (الظيرة، ٢٠١٢) (٣)

والمقدمة بعنوان: "أثر إدراك الإدارة والعاملين للمسئولية الإجتماعية للمنظمة على المزايا التنافسية - بالتطبيق على قطاع الصناعة في ليبيا".

أهداف الدراسة: تحديد مدى مساهمة بعض عناصر المسئولية الإجتماعية المتعلقة بالموارد البشرية والمتمثلة في (أخلاقيات العمل، تنمية الموارد البشرية، المناخ الملائم للإبتكار) في تحقيق المزايا التنافسية الخاصة بالشركات محل الدراسة.

تكون مجتمع الدراسة من الشركات الصناعية: (المطاحن الوطنية - الوطنية للصناعات الغذائية - الإنماء للأسلاك والكابلات المساهمة - العامة للإلكترونيات - الإنماء لصناعة الأنابيب المساهمة - الإنماء لصناعة الإسمنت)، أما حجم العينة فكان بعدد (٣٥٣) فرد .

نتائج الدراسة:

تبين أن إتجاهات كلاً من المديرين والعاملين تتسم بالإيجابية فيما يتعلق بمستويات إدراكهم لأخلاقيات العمل السائدة بالشركات محل الدراسة، وقد كون المديرين والعاملين هذا الإتجاه بناءً على بعض الجوانب المتعلقة بهذا العنصر، كوجود معايير واضحة ومعلنة للجميع، قيام الشركات بالمراجعة الدورية لعمليات وأنشطة وسلوك العاملين، حرص الشركات على معاملة العاملين على أساس مهاراتهم وإبداعاتهم دون أي تمييز، وإعتبار الشركات لدرجة الإلتزام الأخلاقي من ضمن المعايير الأساسية المستخدمة لترقية العاملين، وقيام الإدارات العليا بالشركات بتوفير المناخ الأخلاقي داخلها لإلزام العاملين بإتباع السلوك الأخلاقي، وإلتزام الإدارات العليا بالشركات بالقواعد الأخلاقية بدرجة عالية من الثقة - وجعلها إطاراً لقراراتها، ودعم الإدارات العليا بالشركات لنظم الثواب والعقاب المرتبطة بالسلوك الأخلاقي .

• دراسة (أكريم، ٢٠١٢) (٤)

والمقدمة بعنوان: "أثر سلوكيات القيادة الأخلاقية على مدى تطبيق مفهوم إدارة الجودة الشاملة في المستشفيات الليبية".

أهداف الدراسة: تهدف إلى التعرف على أثر سلوكيات القيادة الأخلاقية في تطبيق مفهوم إدارة الجودة الشاملة بالمستشفيات الليبية العامة العاملة في مدينة بنغازي .

تحدد مجتمع الدراسة في المستشفيات الليبية العاملة بمدينة بنغازي، والتابعة لوزارة الصحة والبيئة، وتحددت عينة الدراسة في رؤساء الأقسام الإدارية الطبية والبيئة، وتحددت عينة الدراسة في رؤساء الأقسام الإدارية والطبية العاملة بالمستشفيات الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

نتائج الدراسة:

١. جاءت نتائج الدراسة مؤيدة للفرض القائل بوجود تأثير جوهري لسلوكيات القيادة الأخلاقية - على مستوى تطبيق مفهوم إدارة الجودة الشاملة بالمستشفيات محل الدراسة.

٢. يلاحظ من النتائج بأن مستوى إتخاذ وتشجيع القرارات الأخلاقية من قبل القيادات الإدارية يعتبر ضعيفاً إلى حد ما في المستشفيات قيد الدراسة.

٢. الدراسات التي تناولت الولاء التنظيمي:

• دراسة (Brown, Gaylor, 2002)^(٥) والمقدمة بعنوان:

"Organizational Loyalty in Higher Education, Department of Business"

وهدفت الدراسة إلى: فحص العلاقة بين الولاء التنظيمي بأبعاده (العاطفي، والمعيارى، والمستمر) من جهة، والرضى الوظيفي والتأثير النفسي ومركز السيطرة من جهة أخرى. وتكونت عينة الدراسة من عدد (١٠٦) عضو هيئة تدريس، وقد استخدم الباحث مقياس آلن وماير (Allen and Mayer) لقياس الولاء التنظيمي.

وخلصت الدراسة إلى:

١. وجود علاقة إيجابية بين الولاء التنظيمي العاطفي والولاء التنظيمي المعيارى.

٢. هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضى الوظيفي وكلاً من الولاء التنظيمي العاطفي والمعيارى، ولم تظهر هذه العلاقة مع الولاء المستمر.

٣. هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين مركز السيطرة والولاء العاطفي والمعيارى.

• دراسة (السعود وسلطان، ٢٠٠٩)^(٦) والمقدمة بعنوان:

"درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها".

هدف الدراسة: التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات الأردنية الرسمية، وبيان علاقته بالولاء التنظيمي لدى أعضاء

هيئات التدريس. وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئات التدريس الأردنيين المتفرغين، من حملة درجة الدكتوراه بالجامعات الأردنية الرسمية، وكان عددهم (٢٩٠٥) عضواً، وقد بلغت عينة الدراسة التي تم إختيارها بطريقة طبقية عشوائية (٤٥٠) عضو هيئة تدريس .

ودلت نتائج الدراسة على مايلي:

١. إن مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية كان مرتفع .
 ٢. أن مستوى الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية كان مرتفعاً .
 ٣. تبين وجود علاقة إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للعدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية .
- دراسة (فارس، ٢٠١١) ^(٧) والمقدمة بعنوان:

"أثر سياسات التحفيز على الولاء التنظيمي بالمؤسسات العامة" .

وكان هدف الدراسة: فهم طبيعة العلاقة بين عملية التحفيز والولاء التنظيمي، وبيان مدى الاختلاف في رؤى العاملين تجاه السياسات التحفيزية والولاء التنظيمي وفقاً لمستوياتهم الوظيفية - وطبيعة الوظائف المؤداة (إشرافية أو غير إشرافية) .
وتم تحديد حجم العينة بـ ٣٢٤ مفردة من مواقع وظيفيه مختلفه بالمؤسسات العاملة بمدينة دمشق وضواحيها، وقد تعاون منهم عدد (٢٣٢)، أي بنسبة ٧١.٣% تقريباً

وفي ضوء أهداف وتساؤلات الدراسة تم التوصل للنتائج التالية:

- أ. وجود علاقة إيجابية بين الولاء التنظيمي والسياسات التحفيزية بأنواعها المختلفة ، فالموظفين الذين يقرون بوجود سياسة تحفيزية جيدة هم أكثر ولاءً من غيرهم .
- ب. وجود علاقة إيجابية بين الولاء التنظيمي والخبرة ، حيث يكون الولاء مرتفعاً أكثر بالنسبة للموظفين من ذوي سنوات الخبرة الأكثر عن أقرانهم من ذوي الخبرة الأقل
- ج. هناك عاملان أساسيان يؤثران على الولاء التنظيمي ، وهما عاملي: التحفيز والسياسة المستخدمة بشأنها - وعامل الخبرة العملية ، أما بقية المتغيرات الشخصية فلا يمكن القول بوجود تأثير لها في الولاء التنظيمي .
- د. عدم وجود علاقة بين العوامل الشخصية للموظفين ورؤيتهم تجاه السياسة التحفيزية.

٣. الدراسات التي تناولت علاقة الأخلاقيات التنظيمية بالولاء التنظيمي:

- دراسة (Mohammad, 2002) ^(٨) والمقدمة بعنوان:

"Consequences of Top Management Support for Ethical Behavior: Evidence from Kuwaiti Managers".

"نتائج دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي - بالتطبيق على المديرين الكويتيين".
 وإستهدفت هذه الدراسة: تحديد نتائج دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي في منظمات الأعمال الكويتية، ويفترض النموذج الذي تم إختباره الآتي: إن دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي يؤثر في الولاء التنظيمي للعاملين، وذلك من خلال تأثيره على إحساسهم بالعدالة الإجرائية، وهو ما يؤدي بالعاملين إلى المبادلة بالمثل من خلال رفع مستوى ولائهم التنظيمي، كما يفترض النموذج أيضاً - أن دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي يؤثر في الرضى الوظيفي للعاملين .
 وقد أجريت الدراسة على (٦٠٠) فرد من العاملين بثلاثة شركات كويتية، إثنان منها ينتميان لقطاع الخدمات المالية، والثالثة منظمة خدمية مملوكة للحكومة، وكان معدل الإستجابة ٩٠ %

وقد بينت نتائج الدراسة:

أ. إن دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي يؤثر في الولاء التنظيمي للعاملين، وذلك من خلال تأثيره على إحساسهم بالعدالة الإجرائية، وهو ما يؤدي بالعاملين إلى المبادلة بالمثل من خلال رفع مستوى ولائهم التنظيمي .

ب. أن دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي يعتبر من أهم محددات الرضى الوظيفي .

ج. أن دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي يسهم بتحسين الأداء الوظيفي .

• دراسة (حجازي وخير، ٢٠٠٦)^(٩) والمقدمة بعنوان:

"قياس أثر أخلاقيات الإدارة على الولاء التنظيمي لدى موظفي مجلس الأعيان - دراسة حالة بإتجاه بناء نموذج لتوظيف أخلاقيات الإدارة بالمؤسسات العامة".

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى الإجابة عن السؤالين الآتيين:

١. ما مستوى توظيف أخلاقيات الإدارة بين أوساط موظفي مجلس الأعيان ؟

٢. ما مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي مجلس الأعيان ؟

يتألف مجتمع الدراسة من العاملين بمجلس الأعيان من حملة الدرجة الجامعية (البكالوريوس) فأعلى، وقد بلغ عدد الأفراد العاملين من هذه الفئة (٩١) فرداً، وقد تم توزيع الإستمارات على كافة أفراد المجتمع، وتم إسترداد عدد (٦٠) إستمارة، وبما نسبته (٦٥.٩ %) من مجموع الإستمارات التي تم توزيعها .

نتائج الدراسة:

دلّت نتائج الدراسة على وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأخلاقيات الإدارة في وجود الولاء التنظيمي لدى الأفراد المبحوثين، ويرجح الباحثان سبب ذلك إلى الشعور بالمساواة في التعامل والإهتمام من قبل الإدارة فيما يتعلق بتطوير قدرات العاملين وإدارة مصالحهم، مما يؤثر بشكل مباشر في الولاء للمؤسسة التي يعمل بها الفرد.

• دراسة (Cyril & Girindra, 2009) ^(١٠) والمقدمة بعنوان:

"The Association Between Ethical Leadership and Employee outcomes - the Malaysian Case".

أهداف الدراسة:

قامت هذه الدراسة بفحص أثر القيادة الأخلاقية على نتائج العاملين، خصوصاً الولاء التنظيمي وثقة العاملين في القائد. وقد تم تجميع البيانات من (١٧٢) موظف بالمستويات الإدارية الوسطى لشركات تمثل قطاعات مختلفة في ماليزيا. وكان من نتائج الدراسة: وجود علاقة معنوية بين سلوك القيادة الأخلاقية والولاء التنظيمي للعاملين، وقد فسرت بأنه عندما يُعامل المرؤوسون معاملة حسنة وعادلة من قبل قادتهم الذين يتقنون فيهم، فيردون على ذلك بمساعدة المنظمة بطرق مختلفة، لكون القائد الأخلاقي هو الشخص الذي لا يبحث عن تحقيق مصالحه الخاصة على حساب الآخرين.

٤. التعليق على الدراسات السابقة

- إهتمت دراسة كلاً من: (Hian & Elfred, 2001)، (William, 2011)، (الطيرة، ٢٠١٢)، (أكريم، ٢٠١٢)، بالأخلاقيات التنظيمية والأبعاد المكونة لها والعلاقات التي تربطها ببعض المتغيرات الأخرى.
- ركزت دراسة كلاً من: (Brown, Gaylor, 2002)، و(السعود و سلطان، ٢٠٠٩)، و(فارس، ٢٠١١)، على الولاء التنظيمي والأبعاد المكونة له، والعلاقات التي تربطه بغيره من المتغيرات.
- أوضحت دراسة كلاً من: (Mohammad, 2002)، (حجازي وخير، ٢٠٠٦)، و(Cyril & Girindra, 2009)، وجود علاقة بين الأخلاقيات التنظيمي والولاء التنظيمي.

- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث الهدف من الدراسة ومجال تطبيق الدراسة، فمن حيث الهدف فقد ركزت هذه الدراسة على بيان أثر الأخلاقيات التنظيمية على الولاء التنظيمي، أما من حيث مجال التطبيق فتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في أنها تركز على دراسة الأخلاقيات التنظيمية وأثرها على الولاء التنظيمي في الجامعات الليبية، وعلى حد علم الباحث لم يتم إجراء أي دراسة تربط بين المتغيرين في بيئة الجامعات الليبية .

ثانياً: مشكلة البحث:

من خلال إستعراض الدراسات السابقة والتعليق عليها، يتبين بأن هناك قصور في إدراك الأخلاقيات التنظيمية، الأمر الذي يؤثر على الولاء التنظيمي بالجامعات الليبية، وينبثق عن مشكلة البحث الإستفسار التالي:

((مدى وجود أثر للأخلاقيات التنظيمية على الولاء التنظيمي بالجامعات الليبية؟

((.

ثانياً: أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى التعرف على الأخلاقيات التنظيمية، وبيان أثرها على

الولاء التنظيمي بالجامعات الليبية، وذلك من خلال التطرق للنقاط الآتية:

١. التعرف على الأخلاقيات التنظيمية وأثرها على الولاء التنظيمي .

٢. تقديم بعض النتائج والتوصيات المناسبة .

رابعاً: فرضية البحث

الفرض الرئيسي: لا يوجد أثر معنوي للأخلاقيات التنظيمية على الولاء التنظيمي .

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي عدد (٢) فرضيتان فرعيتان، وهما:

الفرض الفرعي الأول: لا يوجد أثر معنوي لدعم وتأييد الإدارة العليا للأخلاقيات

التنظيمية على الولاء التنظيمي .

الفرض الفرعي الثاني: لا يوجد أثر معنوي للثقافة التنظيمية الأخلاقية على الولاء

التنظيمي .

خامساً: الإطار النظري

١. مفهوم الأخلاقيات التنظيمية

لقد حث الدين الإسلامي الحنيف على الخلق الحسن، وما الأخلاق إلا ترجمة

لجوهر وروح الإسلام، فالدين هو مصدر للأخلاق، وبه يتم غرس الأخلاقيات

والفضيلة، ولقد أكد القرآن الكريم، وأكدت أحاديث الرسول (عليه الصلاة والسلام)

"إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق"، وبهذا الحديث الشريف يوضح عليه الصلاة

والسلام (الجزء الأول) (٢٠١٥)

المجلة العلمية للدراسات التجارية والمعدن البيئية

والسلام أن الرسالة السماوية جاءت لتغرس مكارم الأخلاق، وقال عليه الصلاة والسلام "أكمل المؤمنين إيماناً أحسنهم خلقاً" ، وقال أيضاً عندما سئل عن حسن الخلق: "هو أن تصل من قطعك ، وتعطي من حرمك ، وتعفو عن من ظلمك"^(١١) .
ولقد عرف العلماء والمفكرين الأخلاقيات بتعريفات كثيرة ،والآتي ذكر لأهم تلك التعريفات ،ومنها:

□ بالمعنى الديني: هي مفهوم يبحث في الخير والحسن ويقترّب منه ،كما يبحث في الشر والقيح ويبتعد عنه^(١٢) .

□ وأشار كلاً من (Koh & Boo, 2004): إلى أن الأخلاقيات بشكل عام تعبر عن القيم والمعايير الأخلاقية التي يستند إليها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ^(١٣) .

□ وقد عرفتها (بدران وحوسة، ٢٠٠٠): بأنها علم معياري يتناول مجموعة القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته ،ويحتكم إليها في تقييم سلوكه ،وهذه المبادئ والقواعد مستمدة من تصور فلسفي شامل يركز إما على العقل أو الدين أو كلاهما^(١٤) .

□ ويرى المصري: أن الأخلاقيات تدل على الصفات الطبيعية في خلق الإنسان من هيئة مستحبة متناسقة أو غير ذلك ،وإنعكاسها على سلوك الفرد وعاداته وإتجاهاته كالتيدين والاستقامة في السلوك أو الانحراف عن جادة الصواب^(١٥) .

□ ويعرف عبيدات الأخلاقيات: بأنها عبارة عن منظومة متكاملة من العادات والأعراف والقيم الإجتماعية والوظيفية^(١٦) .

٢. مصادر الأخلاقيات التنظيمية

يمكن تقسيم مصادر الأخلاقيات وتحديدتها بما يلي:

أ. الأخلاقيات الشخصية: لاشك أنه لدى كل فرد مجموعة من المعتقدات والقيم الشخصية ، والتي ينقلها بدوره إلى المنظمة التي يعمل بها ،حيث تترجم هذه القيم والمعتقدات الشخصية إلى سلوكيات وقرارات أخلاقية داخل المنظمة ،ويستمد الفرد أخلاقياته من عدة مصادر^(١٧) ، وهي: العائلة ،ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته ،المؤسسات التعليمية .

ب. الثقافة التنظيمية: تمثل ثقافة المنظمة مجموعة القيم والأعراف والتقاليد والروى والتطلعات التي تمثل إطار عمل يحدد سلوكيات العاملين على مختلف الأصعدة والمستويات^(١٨) .

ج. التأثير بالجماعات المرجعية: تعد الجماعات المرجعية مصدراً مهماً للسلوك الفردي الأخلاقي وغير الأخلاقي، وتختلف هذه الجماعات من حيث كونها سياسية أو دينية أو أدبية أو عشائرية أو عسكرية وغيرها .

د. التنظيم الإداري: يؤثر التنظيم الإداري في الأخلاقيات التنظيمية، فكل من نظم إسقاط الأفراد وتدريبهم ، والهيكل التنظيمي الرسمي والسياسات ونظم المكافآت والتعويضات - يساهم في تشكيل أخلاقيات المنظمة .

هـ. المصدر الديني: نجد في معظم المجتمعات أن الديانة السائدة ترشد الناس وتعلمهم بأن كل فرد مسئول بأن يترجم معاني الحياة بأسلوبه الخاص إلى واقع معيشي، وإلى إيجاد حلول ذاتية للمشكلات، وقد وضع القرآن الكريم دعائم الدستور الأخلاقي، الذي يحدد سلوك الفرد وينظم علاقاته الإجتماعية^(١٩) .

و. القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات: وهي مجموعة القوانين والأنظمة والتعليمات المتعلقة بالعمل في الإدارات الحكومية أو في القطاع الخاص، والتي تحدد غالباً كافة الإجراءات القانونية لمعالجة المخالفات وحالات الخروج على القانون^(٢٠) .

ز. المصدر الإقتصادي: تتحكم الظروف الإقتصادية السائدة في المجتمع بجميع أفرادها ومن بينهم الإداريون والمهنيون وغيرهم، فالظروف القاسية أو الصعبة قد تدفع بأفراد المجتمع في الغالب إلى أنماط من السلوك بعيدة عن المعايير الأخلاقية، وفي مثل هذه الظروف يصعب الحديث عن أخلاقيات راقية^(٢١) .

ك. المصدر السياسي: ويقصد به نمط النظام السياسي السائد بالمجتمع، وإنعكاس توجهات هذا النظام على أخلاقيات الأفراد، فإذا كان النظام السياسي يؤمن بالتعددية والمشاركة والحوار وإحترام الرأي الآخر، فإنه سوف يؤثر إيجابياً في قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية، وإذا كان النظام السياسي دكتاتورياً فاسداً، فإنه لا يتورع عن النهب ومن ثم يشجع على القيم البالية ، فإن تأثيره سيكون سلبياً في توجهات الأفراد بكل مؤسسة^(٢٢) .

٢. مفهوم وطبيعة الولاء التنظيمي

إن مسألة تحديد التعاريف أو المفاهيم في العلوم السلوكية يكتنفها نوع من الصعوبة ، وتزداد تلك الصعوبة عند بحث موضوع الولاء التنظيمي للعاملين، نظراً لتعدد العوامل والمتغيرات المؤثرة فيه والناجئة عنه، وإختلاف مداخل دراسته ونتائج

الدراسات التي تناولته، لكونه ظاهرة سيكولوجية لم تدخل ضمن حيز إهتمام الباحثين إلا في نهاية الستينات وأوائل السبعينات^(٢٣). والولاء التنظيمي مصطلح غير محسوس ولا يمثل واقعاً، بل يستدل عليه من خلال الظواهر والآثار المرتبطة به سلوكياً، ولا يمكن الحصول عليه جاهزاً أو يتم فرضه بالإكراه، بل هو حصيلة لتفاعلات عدد من العوامل والمتغيرات السلوكية^(٢٤). ويذكر جايمون (Jeamoon): أن هناك من الباحثين من أعطى تعريفاً شاملاً للولاء التنظيمي، يركز على وجود مشاعر قوية لدى الفرد تجاه قبول أهداف المنظمة وقيمها، وتوفر الرغبة الجادة في العمل والإستمرار في المنظمة^(٢٥).

سادساً: منهجية البحث

قام الباحث بإستخدام المنهج الوصفي التحليلي في إجراء هذه الدراسة، ويتضمن: (تحديد نوع ومصادر البيانات - تحديد مجتمع وعينة الدراسة - طرق جمع البيانات - معامل الصدق والثبات)، وهي كما يلي:

١. تحديد نوع ومصادر البيانات: في ضوء مشكلة ومتغيرات البحث، تم تحديد البيانات التي يمكن الإعتماد عليها في تحقيق أهداف البحث كما يتضح على النحو التالي:

(أ) البيانات الثانوية: وتتضمن الدوريات العربية والأجنبية، والرسائل العلمية المتخصصة ذات الصلة، بالإضافة إلى الكتب العربية والأجنبية وأيضاً النشرات التي تصدر بالخصوص.

(ب) البيانات الأولية: أعتد الباحث في عملية الحصول على البيانات الأولية عن طريق أسلوب الإستقصاء .

يتكون مجتمع البحث من أعضاء هيئات التدريس من حملة درجة الدكتوراه والماجستير بالجامعات الليبية التالية: (جامعة سرت، الجامعة الأسمرية، جامعة الزيتونة - المركز الرئيسي)، وقد كان عدد مفردات مجتمع البحث (١٢٨١) مفردة

جدول رقم (١)

توزيع أعضاء هيئات التدريس بالجامعات المبحوثة

الجامعة	سرت	الأسمرية	الزيتونة
عدد أعضاء هيئة التدريس	٤١٦	٢٦٩	٥٩٦
المجموع	١٢٨١		

إعداد الباحث

وقد تم إختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة ، وذلك عن طريق إستخدام المعادلة التالية^(٢٦) :

$$\bar{N} = \frac{N \cdot Y^2}{Y^2 + (L-1)X^2} \dots\dots\dots (١)$$

حيث أن

ن: حجم العينة الكلي ن: حجم مجتمع الدراسة

Y^٢: الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة (٩٥ %) ، وهي تساوي ١.٩٦

L: نسبة وجود الظاهرة في العينة (٥٠%) ، ونسبة عدم وجودها (٥٠%) .

X: نسبة الخطأ المسموح به ، وتساوي (٠.٠٥) .

وبتطبيق المعادلة السابقة نجد أن (N) حجم العينة الكلي للجامعات المبحوثة ٢٩٦ مفردة تقريباً . وتم توزيع عدد (٢٩٦) إستبانة على أعضاء هيئات التدريس بالجامعات قيد البحث ، وقد بلغ عدد الإستبانة المستردة (٢٢٦) وبما نسبته (٧٦%) من العدد الكلي للإستبانات الموزعة .

جدول رقم (٢)

توزيع حجم العينة الكلي على الطبقات

الجامعة	حجم عينة أعضاء هيئة التدريس	الإستجابة الفعلية	نسبة الإستجابة
جامعة سرت	٩٦	٨٠	٨٣%
جامعة الأسمرية	٦٢	٤٤	٧١%
جامعة الزيتونة	١٣٨	١٠٢	٧٤%
المجموع	٢٩٦	٢٢٦	٧٦%

المصدر: تم إستخراج الأرقام السابقة من المعادلة رقم (٢) .

والجدول التالي يوضح عدد ونسبة الإستبانات التي تم توزيعها ، والإستبانات التي تم إستردادها ، والإستبانات المستبعدة ، والإستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي .

جدول رقم (٣)

الإستبانات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل

الإستبانات الموزعة	الإستبانات المستردة	الإستبانات المستبعدة	الإستبانات الصالحة للتحليل	نسبة الإستجابة

٢٩٦	٢٢٦	١١	٢١٥	٧٣ %
-----	-----	----	-----	------

المصدر: من إعداد الباحث

٣. طرق جمع البيانات:

تتمثل أداة البحث في قائمة الإستقصاء بوصفها وسيلة لجمع البيانات، والتي تحتوي على (٢) قسمين، وهما: القسم الأول ويشتمل على مجموعة من العبارات المتعلقة بالأخلاقيات التنظيمية، ويحتوي على (١٧) فقرة موزعة على (٢) بعدين (دعم وتأييد الإدارة العليا - القيادة الأخلاقية)، ثم القسم الثاني فهو: الولاء التنظيمي، ويشتمل على (١٣) فقرة موزعة على (٣) أبعاد (الولاء العاطفي - الولاء المعياري - الولاء المستمر)، ويتم الإجابة على جميع هذه الفقرات من خلال الإختيار من بين (٥) بدائل للإجابة وفقاً لمقياس ليكرات الخماسي، وهي (موافق تماماً - موافق - إلى حد ما - غير موافق - غير موافق تماماً)، وقد كانت الدرجات المقابلة للبدائل الخمسة (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) على التوالي، وتم توجيه القائمة إلى أعضاء هيئات التدريس بالجامعات موضع الدراسة .

٤. أساليب التحليل الإحصائي:

بعد الإنتهاء من جمع البيانات، تم الإستعانة بالحاسب الآلي، وذلك بالإعتماد على برنامج SPSS لتفريغ البيانات وجدولتها وإجراء التحليل الإحصائي المناسب لتحليل البيانات وإختبار صحة فروض الدراسة، وقد تطلب ذلك تطبيق بعض أساليب الإحصاء الوصفي والإحصاء التحليلي:

أ. الإحصاء الوصفي: حيث تم الإعتماد على الإحصاء الوصفي وكلاً من الوسط الحسابي والإنحراف المعياري، لتوصيف متغيرات الدراسة من خلال البيانات التي تم جمعها، وتم الإعتماد على معامل ألفا كرونباخ (Cron Bach's Alpha) والذي يستخدم لقياس مدى الصدق والثبات للأسئلة الموجودة في إستمارة الإستقصاء، وكذلك التأكد من مدى أهمية هذه الأسئلة في التحليل .

ب. الإحصاء الإستدلالي: حيث تم الإعتماد في تحليل بيانات الدراسة على أساليب الإحصاء التحليلي للتعرف على إثبات صحة الفروض، وهذه الأساليب كما يلي:

- تحليل الإنحدار الخطي البسيط وإختبارات المعنوية Simple regression analysis وهو أسلوب يستخدم لمعرفة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وكذلك حجم التأثير لمتغير واحد يسمى المتغير المستقل على متغير وحيد يسمى المتغير التابع .

- تحليل الإنحدار المتدرج Step wise regression حيث يستخدم تحليل الإنحدار المتدرج لبيان ترتيب تأثير مجموعة من المتغيرات المستقلة على متغير واحد تابع

٥. معامل الصدق والثبات:

تم حساب معاملات الصدق والثبات للأبعاد المختلفة بقائمة الإستبيان، وذلك لبحث مدى ثبات أسئلة الإستبيان ومدى إمكانية الاعتماد على هذه الأسئلة في التحليل.

جدول رقم (٤) معاملات الصدق والثبات لأبعاد إستمارة الإستبيان

عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق	اسم المحور
9	0.918	0.844	• دعم وتأييد الإدارة العليا للأخلاقيات التنظيمية
8	0.920	0.848	• الممارسات الأخلاقية للقيادات الإدارية
13	0.869	0.75	• الولاء التنظيمي
٣٠	0.957	0.916	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحث بالإستعانة بجداول التحليل الإحصائي

سابعاً: التحليل الإحصائي الوصفي لنتائج الدراسة الميدانية:

ويشمل الإحصاء الوصفي لكل من متغيرات الدراسة (الأخلاقيات التنظيمية، الولاء التنظيمي).

أ. الإحصاء الوصفي للأخلاقيات التنظيمية ويتضمن:

- وصف دعم وتأييد الإدارة العليا

جدول رقم (٥)
الأهمية النسبية والانحراف المعياري لدعم وتأييد
الإدارة العليا للأخلاقيات التنظيمية

م	الوسط الحسابي	الخطأ المعياري للمتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	ترتيب الأهمية النسبية
١-	3.23	0.07	1.00	30.95	64.74	الثاني
٢-	3.97	0.06	0.93	23.62	79.53	الأول
٣-	3.06	0.07	0.95	31.28	61.20	الرابع
٤-	3.08	0.07	0.95	30.93	61.76	الثالث
٥-	2.35	0.06	0.90	38.65	47.06	التاسع
٦-	2.61	0.06	0.89	34.30	52.37	السابع
٧-	2.60	0.08	1.11	42.66	52.18	الثامن
٨-	3.00	0.07	1.03	34.29	60.18	الخامس

م	الخطأ المعياري للمتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	ترتيب الأهمية النسبية	
٨-	تلتزم الإدارة العليا بالقواعد الأخلاقية بدرجة عالية من الدقة وتجعلها إطاراً لقراراتها .	0.07	1.03	34.29	60.18	الخامس
٩-	تركز الإدارة العليا على قياس السلوك الأخلاقي للمديرين والعاملين بصفة مستمرة.	0.07	1.00	37.78	53.20	السادس
	"دعم وتأييد الإدارة العليا للأخلاقيات"	٢.٩٦	٠.٤٨			

المصدر: من إعداد الباحث بالإستعانة بجدول التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول ما يلي:

١. تتجه إجابات مفردات العينة إلى الموافقة على أبعاد دعم وتأييد الإدارة العليا للأخلاقيات التنظيمية ، حيث أن متوسط الإجابات في العبارات الخاصة بدعم وتأييد الإدارة العليا للأخلاقيات التنظيمية يتراوح ما بين ٣.٩٧ إلى ٢.٣٥ ، وجاء المتوسط الحسابي لدعم وتأييد الإدارة العليا للأخلاقيات التنظيمية بما نسبته ٢.٩٦ وبنحرف معياري قدره ٠.٤٨ .

٢. إن أكثر إتجاهات ترتيب مفردات العينة موضع الدراسة حول دعم وتأييد الإدارة العليا كانت على النحو التالي: (أوضحت الإدارة العليا للجامعة بشكل صريح أن السلوك غير الأخلاقي لن يسمح به) ، وكانت بما نسبته ٧٩.٥٣ % وبنحرف معياري ٠.٩٣ وقد سجلت أعلى مؤشر لمدى دعم وتأييد العليا للأخلاقيات التنظيمية .

جدول رقم (٦)

الأهمية النسبية والانحراف المعياري للقيادة الأخلاقية

م	الخطأ المعياري للمتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	ترتيب الأهمية النسبية	
١٠-	تقوم القيادات الإدارية بتوضيح وتفسير القرارات والمعايير الأخلاقية بشكل منتظم	0.06	0.93	33.85	55.06	السادس
١١-	تعمل القيادات الإدارية على إستقطاب وإختيار الأفراد الذين يتميزون بالسلوكيات الأخلاقية	0.06	0.94	32.59	58.13	الرابع
١٢-	تهتم القيادات الإدارية ببرامج التدريب الأخلاقي .	0.06	0.83	35.53	46.88	الثامن

١٣-	القيادات الإدارية تحفز كل من يلتزم بالمعايير والسلوكيات الأخلاقية في العمل .	2.61	0.07	1.00	38.51	52.27	السابع
١٤-	القيادات الإدارية تعطي حرية كبيرة في اختيار الطرق التي يؤدي بها العمل .	3.01	0.07	0.97	32.17	60.37	الأول
١٥-	تتخذ القيادات الإدارية العديد من القرارات العادلة والمتوازنة .	3.01	0.06	0.85	28.23	60.27	الثاني
١٦-	القيادات الإدارية تشجع النقاش والحوار البناء حول القضايا الأخلاقية المتعلقة بالعمل .	2.92	0.06	0.89	30.66	58.41	الثالث
١٧-	يتم تحقيق التوازن بين القيادات الرسمية وغير الرسمية .	2.79	0.06	0.86	31.02	55.90	الخامس
	"القيادة الأخلاقية"	٢.٨٠		٠.٢٣			

المصدر: من إعداد الباحث بالإستعانة بجدول التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول ما يلي:

١. تتجه مفردات العينة بالموافقة على توافر أبعاد القيادة الأخلاقية، حيث أن متوسط الإجابات الخاصة بالقيادة الأخلاقية تقع ما بين ٦٠.٣٧ و ٤٦.٨٨، وقد كان المتوسط الحسابي للقيادة الأخلاقية بما نسبته ٢.٨٠ وبإنحراف معياري قدره ٠.٢٣ .

٢. جاءت أكثر العبارات أهمية نسبية: (القيادات الإدارية تعطي حرية كبيرة في اختيار الطرق التي يؤدي بها العمل) وكانت بما نسبته ٦٠.٣٧ وبإنحراف معياري قدره ٠.٩٧، وقد كانت على درجة متوسطة في الأهمية النسبية للمتغير .

٣. كانت أقل العبارات أهمية: (تهتم القيادات الإدارية ببرامج التدريب الأخلاقي) وقد كانت بما نسبته ٤٦.٨٨ وبإنحراف معياري قدره ٠.٨٣، وقد كانت على درجة ضعيفة في الأهمية النسبية للمتغير .

٤. يلاحظ الباحث بأن هناك قصور لدى القيادات الإدارية في القيام بدورها المنوط بها في المجال الأخلاقي، سواء بالقيام بعمليات الإستقطاب والإختيار للعاملين وفقاً

للمعايير الأخلاقية، أو عقد الحوارات والنقاشات الهادفة لإتباع السلوك الأخلاقي الإيجابي، وعمل دورات تدريبية داعمة لذلك .
ب. الإحصاء الوصفي للولاء التنظيمي ويتضمن:

● وصف الولاء العاطفي

جدول رقم (٧) الأهمية النسبية والانحراف المعياري للولاء التنظيمي العاطفي

م	الولاء التنظيمي أ. الولاء التنظيمي العاطفي: لدي الرغبة في الإستمرار بالجامعة التي أعمل بها.	الوسط الحسابي	الخطأ المعياري للمتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	ترتيب الأهمية النسبية
١٨-		3.92	0.07	0.97	24.92	78.51	الثاني
١٩-	تتفق قيمي ومعتقداتي مع القيم والمعتقدات السائدة بالجامعة .	3.29	0.07	0.96	29.23	65.95	الخامس
٢٠-	أنظر إلى حل المشكلات التي تواجهها الجامعة على أنها واجب أساسي بالنسبة لي .	4.29	0.05	0.72	16.75	85.95	الأول
٢١-	من الصعب الإلتحاق بجامعة أخرى والولاء لها كما هو الحال مع هذه الجامعة .	3.32	0.08	1.17	35.19	66.51	الرابع
٢٢-	يوجد ارتباط عاطفي تجاه الجامعة التي أعمل بها .	3.82	0.07	0.99	25.91	76.55	الثالث
	"الولاء العاطفي"	٣.٧٣		٠.٤٢			

المصدر: من إعداد الباحث

ويتضح من الجدول ما يلي:

١. تتجه إجابات مفردات العينة نحو الموافقة على توافر أبعاد الولاء التنظيمي العاطفي، حيث أن متوسط الإجابات الخاصة بالولاء العاطفي تقع ما بين ٤.٢٩ و ٣.٢٩، وقد كان المتوسط الحسابي للولاء العاطفي بما نسبته ٣.٧٣ وبانحراف معياري ٠.٤٢ .
٢. جاءت أكثر العبارات أهمية نسبية: (أنظر إلى حل المشكلات التي تواجهها الجامعة على أنها واجب أساسي بالنسبة لي) وكانت بما نسبته ٨٥.٩٥ وبانحراف معياري قدره ٠.٧٢، وقد كانت على درجة مرتفعة في الأهمية النسبية للمتغير .
٣. كانت أقل العبارات أهمية نسبية: (تتفق قيمي ومعتقداتي مع القيم والمعتقدات السائدة بالجامعة)، وكانت بما نسبته ٦٥.٩٥ وبانحراف معياري ٠.٩٦، وقد كانت على درجة جيدة في الأهمية النسبية للمتغير .

٤ يرى الباحث بأن هناك قصور واضح في إهتمام الجامعة بعضو هيئة التدريس، وبالرغم من ذلك فهو مستمر بالعمل بها نتيجة للولاء العاطفي الذي يربطه بها .

• وصف الولاء المعياري

جدول رقم (٨) الأهمية النسبية والانحراف المعياري للولاء التنظيمي المعياري

م	الإنحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	ترتيب الأهمية النسبية	الخطأ المعياري للمتوسط	الوسط الحسابي	
٢٣	0.873	47.54	36.74	الرابع	0.06	1.83	الانتقال من جامعة إلى أخرى يعتبر عمل غير أخلاقي .
٢٤	1.21	46.35	52.46	الثالث	0.08	2.62	من الأفضل أن يقضي الأفراد حياتهم المهنية في الجامعة نفسها .
٢٥	1.14	36.42	62.79	الثاني	0.08	3.13	أشعر أدبياً بمواصلة عملي في الجامعة حتى مع وجود عروض عمل أفضل في جامعات أخرى .
٢٦	1.03	31.53	65.76	الأول	0.07	3.28	سأكون مسروراً لو قضيت بقية حياتي الوظيفية للعمل في هذه الجامعة .
	٠.٦٥					٢.٧٢	"الولاء المعياري"

المصدر: من إعداد الباحث

ويتضح من الجدول ما يلي:

١. تتجه مفردات العينة بالموافقة على توافر أبعاد الولاء التنظيمي المعياري، حيث أن متوسط الإجابات الخاصة بالولاء المعياري تقع ما بين ٣.٢٨ و ١.٨٣، وقد كان المتوسط الحسابي للولاء المعياري بما نسبته ٢.٧٢ وبانحراف معياري قدره ٠.٦٥.

٢. جاءت أكثر العبارات أهمية نسبية: (سأكون مسروراً لو قضيت بقية حياتي الوظيفية للعمل في هذه الجامعة) في المركز الأول وكانت بما نسبته (٦٥.٧٦)

وبإنحراف معياري قدره (١.٠٣)، وقد كانت على درجة جيدة في الأهمية النسبية للمتغير .

٣. كانت أقل العبارات أهمية: (الانتقال من جامعة إلى أخرى يعتبر عمل غير أخلاقي) وبما نسبته (٣٦.٧٤) وبإنحراف معياري قدره (٠.٨٧٣)، وقد كانت على درجة ضعيف في الأهمية النسبية للمتغير .

٤. يرى الباحث بأن هناك ضعف في الولاء التنظيمي المعياري لدى المستجيبين من أعضاء هيئات التدريس بالجامعات قيد الدراسة، ويرجح الباحث سبب هذا الانخفاض في ضعف المقومات الأخلاقية بالجامعة .

• وصف الولاء المستمر

جدول رقم (٩) الأهمية النسبية والإنحراف المعياري للولاء التنظيمي المستمر

م	الوصف	الوسط الحسابي	الخطأ المعياري للمتوسط	الإنحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	ترتيب الأهمية النسبية
٢٧	صعوبة ترك العمل في الجامعة التي أعمل بها لصعوبة الحصول على عمل آخر .	2.60	0.08	1.17	45.05	52	الثالث
٢٨	سوف تتأثر أمور كثيرة في حياتي إذا ماقررت ترك العمل في الجامعة .	2.97	0.08	1.22	41.26	59.53	الثاني
٢٩	توجد بدائل محدودة عند ترك العمل الحالي بالجامعة .	2.99	0.08	1.11	37.13	59.81	الأول
٣٠	تقدم لي الجامعة مزايا لا تتوافر في جامعات أخرى مقابلة لها .	2.14	0.06	0.94	43.99	42.97	الرابع
	"الولاء المستمر"	٢.٦٨		٠.٤٠			

المصدر: من إعداد الباحث

ويتضح من الجدول ما يلي:

١. تتجه مفردات العينة بالموافقة على توافر أبعاد الولاء التنظيمي المستمر، حيث أن

متوسط الإجابات الخاصة بالولاء المستمر تقع ما بين ٢.٩٩ و ٢.١٤، وقد كان المتوسط الحسابي للولاء المستمر بما نسبته ٢.٦٨ وبإنحراف معياري قدره ٠.٤٠.

٢. جاءت أكثر العبارات أهمية نسبية: (توجد بدائل محدودة عند ترك العمل الحالي بالجامعة) وكانت بما نسبته (٥٩.٨١) وبإنحراف معياري قدره (١.١١)، وقد كانت على درجة متوسطة في الأهمية النسبية للمتغير .

٣. كانت أقل العبارات أهمية نسبية: (تقدم لي الجامعة مزايا لا تتوافر في جامعات أخرى مقابلة لها) وكانت بما نسبته ٤٢.٩٧ وبإنحراف معياري قدره ٠.٩٤، وقد كانت على درجة ضعيف في الأهمية النسبية للمتغير .

٤ يلاحظ الباحث أن هناك إنخفاض في مستوى الولاء المستمر من وجهة نظر المستجيبين من أعضاء هيئات التدريس. وقد يعود ذلك الإنخفاض إلى عدم توافر الميزات المادية والمعنوية من مكافآت وحوافز وفرص ترقية وشهادات تقدير وغيرها .

ثامناً: التحليل الإحصائي الكمي وإختبارات الفروض إختبارات الفروض إحصائياً:

أسفر التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية لموضوع "الأخلاقيات التنظيمية وأثرها على الولاء التنظيمي" بالتطبيق على الجامعات الليبية عن ظهور عدد من النتائج ، سيتم عرضها مع بيان مدى مساهمتها في إثبات صحة الفروض التي قام عليها البحث:

- إختبار الفرضية الرئيسية

تنص الفرضية الرئيسية والتي تم صياغتها في صورة فرض العدم على أنه:
"لا يوجد أثر معنوي للولاء التنظيمي على تحسين أداء العاملين" .

ولإمكانية إختبار هذه الفرضية ، فقد قام الباحث بتقسيم هذه الفرضية إلى ثلاثة فروض فرعية وفقاً لأبعاد الولاء التنظيمي ، وذلك على النحو التالي:
أ. إختبار الفرض الفرعي الأول:

ينص على أنه: "لا يوجد أثر معنوي لدعم وتأييد الإدارة العليا للأخلاقيات التنظيمية على الولاء التنظيمي" .

وحتى يتمكن الباحث من إختبار هذا الفرض ، قام الباحث بالإعتماد على تحليل الانحدار الخطي البسيط (simple linear regression) وذلك بطريقة المربعات الصغرى (OLS) وكذلك إختبارات المعنوية الخاصة بالتحليل (t) , (f) وكذلك إختبارات التحقق من إفتراضات طريقة المربعات الصغرى (OLS) وكانت نتائج الفرض موضحة بالجدول التالية:

جدول رقم (١٠)

إختبار معاملات الإنحدار وإرتباط بيرسون

المتغير المستقل	معامل الإنحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha = 0.05$	معامل ارتباط بيرسون r	قيمة ديرين واتسون Dw
دعم وتأييد الإدارة العليا	0.188	3.63	0.0	معنوي	0.242	1.831

المصدر: من إعداد الباحث بالإستعانة بجداول التحليل الإحصائي

جدول رقم (١١)

إختبار معنوية معادلة الإنحدار ككل ANOVA

النسبة الغير مفسرة %	معامل التحديد r^2	القرار عند $\alpha = 0.05$	مستوى الدلالة	قيمة F	درجات الحرية	مصادر الإختلاف
94.2 %	5.8 %	معنوي	0.0	13.23	1 213	الإنحدار البواقي

قيم جدولية مستخرجه من جداول DL = 1.666 DU = 1.688 DW

المتغير المستقل: دعم وتأييد الإدارة العليا للأخلاقيات التنظيمية

المتغير التابع: الولاء التنظيمي

من نتائج التحليل السابق نجد أن:

١. كانت قيمة مستوى الدلالة في الجدول الخاص بكلاً من معامل إرتباط بيرسون وكذلك معامل الإنحدار الوارد في النموذج للعلاقة ما بين دعم وتأييد الإدارة العليا للأخلاقيات التنظيمية والولاء التنظيمي أقل من قيمة مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، مما يعنى وجود تأثير معنوي لدعم وتأييد الإدارة العليا للأخلاقيات التنظيمية على الولاء التنظيمي.

٢. كانت إشارة معامل إرتباط بيرسون وكذلك معامل الإنحدار الوارد بالنموذج إشارة موجبة، مما يعنى وجود علاقة تأثير طردية معنوية لدعم وتأييد الإدارة العليا للأخلاقيات التنظيمية على الولاء التنظيمي .

٣. كانت قيمة مستوى الدلالة من جدول اختبار معنوية النموذج ككل (ANOVA) أقل من قيمة مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، مما يعنى إمكانية الإعتماد على نتائج نموذج الإنحدار ، وبالتالي إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة

٤. كانت قيمة معامل التحديد $r^2 = 5.8\%$ مما يعنى أن التغيرات التي تحدث في دعم وتأييد الإدارة العليا للأخلاقيات التنظيمية مسؤولة عن تفسير ما نسبته 5.8 % من التغيرات التي تحدث في الولاء التنظيمي، وهناك ما نسبته 94.2 % يرجع إلي عوامل أخرى، بالإضافة إلي حد الخطأ العشوائي random error، وحيث أن إنخفاض القدرة التفسيرية لمعامل التحديد ترجع إلى وجود عوامل أخرى تؤثر على الولاء التنظيمي .

٥. كانت القيمة الإحصائية "ديرين واتسون" المحسوبة $Dw = 1.831$ وبالنظر إلى هذه القيم الجدولية، فإن هذه القيم تنحصر ما بين القيمتين الجدوليتين ($Du, 4 - Du$)، مما يعني عدم وجود لمشكلة الارتباط الذاتي من البواقي الناتجة من معادلة الانحدار Auto correlation وهذا يدعم نتائج نموذج الانحدار .
مما سبق يمكن للباحث رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل الذي ينص على أنه "يوجد أثر معنوي لدعم وتأييد الإدارة العليا للأخلاقيات التنظيمية على الولاء التنظيمي.

ب. إختبار الفرض الفرعي الثاني

ينص على أنه: "لايوجد أثر معنوي للقيادة الأخلاقية على الولاء التنظيمي" .

وحتى يتمكن الباحث من إختبار هذا الفرض قام الباحث بالإعتماد على تحليل الانحدار الخطي البسيط simple linear regression وذلك بطريقة المربعات الصغرى (OLS) وكذلك إختبارات المعنوية الخاصة بالتحليل (t) , (f) وكذلك إختبارات التحقق من إفتراضات طريقة المربعات الصغرى (OLS) وكانت نتائج الفرض موضحة كالتالي:

جدول رقم (١٢)

إختبار معاملات الانحدار وارتباط بيرسون

المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha = 0.05$	معامل ارتباط بيرسون r	قيمة ديرين واتسون Dw
القيادة الأخلاقية	0.267	5.4	0.0	معنوي	0.273	1.803

المصدر: من إعداد الباحث بالإستعانة بجدول التحليل الإحصائي

جدول رقم (١٣)

إختبار معنوية معادلة الانحدار ككل ANOVA

مصادر الإختلاف	درجات الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha = 0.05$	معامل التحديد r^2	النسبة الغير مفسرة %
الانحدار البواقي	1 213	26.15	0.0	معنوي	10.9 %	89.1 %

قيم جدولية مستخرجه من جداول DW = 1.688 DU = 1.666 DL = 1.666

المتغير التابع: الولاء التنظيمي

المتغير المستقل: القيادة الأخلاقية

من نتائج التحليل السابق نجد أن:

١. كانت قيمة مستوى الدلالة في الجدول الخاص باختبار معامل ارتباط بيرسون وكذلك معامل الإنحدار الوارد في النموذج للعلاقة ما بين القيادة الأخلاقية والولاء التنظيمي أقل من قيمة مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، مما يعنى وجود تأثير معنوي للقيادة الأخلاقية على الولاء التنظيمي.
 ٢. كانت إشارة معامل ارتباط بيرسون وكذلك معامل الإنحدار الوارد في النموذج إشارة موجبة، مما يعنى وجود علاقة تأثير طردية معنوية للقيادة الأخلاقية على الولاء التنظيمي.
 ٣. كانت قيمة مستوى الدلالة من جدول إختبار معنوية النموذج ككل (ANOVA) أقل من قيمة مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، مما يعنى إمكانية الاعتماد على نتائج نموذج الإنحدار وبالتالي إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة .
 ٤. كانت قيمة معامل التحديد $r^2 = 10.9\%$ ، مما يعنى أن التغيرات التي تحدث في القيادة الأخلاقية مسئولة عن تفسير ما نسبته 10.9% من التغيرات التي تحدث في الولاء التنظيمي، وهناك ما نسبته 89.1% يرجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي random error وإنخفاض القدرة التفسيرية لمعامل التحديد ترجع إلى وجود عوامل أخرى تؤثر على الولاء التنظيمي .
 ٥. كانت القيمة الإحصائية "ديربن واتسون" المحسوبة $Dw = 1.803$ وبالنظر إلى هذه القيم الجدولية فإن هذه القيمة تنحصر بين القيمتين الجدوليتين ($Du, 4 - Du$)، مما يعنى عدم وجود لمشكلة الارتباط الذاتي من البواقي الناتجة من معادلة الإنحدار Auto correlation وهذا يدعم نتائج نموذج الإنحدار .
- مما سبق يمكن للباحث رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل، والذي ينص على أنه: "يوجد أثر معنوي للقيادة الأخلاقية على الولاء التنظيمي".
- وحتى يتعرف الباحث على أيّاً من أبعاد الأخلاقيات التنظيمية (دعم وتأييد الإدارة العليا - القيادة الأخلاقية) لها التأثير الأكبر على الولاء التنظيمي، فقد قام الباحث باستخدام تحليل الإنحدار الخطي المتدرج step wise regression لترتيب تلك الأبعاد وفقاً للأكثر تأثيراً، وكانت نتائج هذا التحليل كالآتي:

ثامناً: نتائج وتوصيات البحث**أ- نتائج البحث:**

من التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية واختبارات الفروض تم الوصول إلى النتائج التالية:

١- عدم توافر الوعي والإدراك الكافي لدى الإدارة العليا بالجامعات الليبية بأهمية الأخلاقيات التنظيمية وكيفية إدارتها بالشكل الذي يخفف ويحد من تأثيراتها السلبية .

٢- أن أعضاء هيئات التدريس يتعرضون إلى العديد من الآثار السلبية الناتجة عن عدم إلمام العناصر المكونة للنظام الجامعي الليبي بالأخلاقيات التنظيمية، وهذا نتاج ضعف الدعم والتأييد المقدم من طرف الإدارة العليا، بالإضافة إلى إنخفاض دور القيادات الإدارية في الإهتمام بالجوانب الأخلاقية .

٣- أوضحت الدراسة بأن هناك ضعفاً في برامج التدريب على الأخلاقيات التنظيمية، وأيضاً قصور في برامج الحوافز والمكافآت، وإفتقار نظم التقييم المعمول بها حالياً لتقييم النواحي الأخلاقية .

٤- أن أبعاد الأخلاقيات التنظيمية والمتمثلة في: دعم وتأييد الإدارة العليا للأخلاقيات التنظيمية والقيادة الأخلاقية تؤثر على الولاء التنظيمي في الجامعات الليبية موضع الدراسة .

٥- عدم وضوح المعايير الأخلاقية بالجامعات الليبية، الأمر الذي من شأنه أن يؤثر على الولاء التنظيمي، وبالتالي يؤثر على سير العملية التعليمية .

٦- القصور في إيجاد كود أخلاقي (دستور أخلاقي) وتأسيس مدونة أخلاقية، تعمل على توضيح الأخلاقيات التنظيمية، الأمر الذي يؤثر على الولاء التنظيمي، ويؤدي إلى إعاقة وإضعاف بناء العملية التعليمية بالجامعات الليبية .

ب- توصيات البحث:

في ضوء نتائج البحث إستخلص الباحث عدد من التوصيات، والتي تتعلق بالأخلاقيات التنظيمية والولاء التنظيمي، وذلك على النحو التالي:

١- التأكيد على زيادة وعي وإدراك الإدارة العليا بالجامعات الليبية بأهمية الأخلاقيات التنظيمية، وضرورة دعمها مادياً ومعنوياً، وعقد الملتقيات والندوات والمؤتمرات بهدف نشر وترسيخ الأخلاقيات التنظيمية في جميع أرجاء الجامعة، وما يترتب على ذلك من إستجلاب للخبرات العربية والأجنبية المتخصصة في ذلك .

- ٢- ضرورة أن تقوم الإدارة العليا بدعم الأخلاقيات التنظيمية، بالإضافة إلى تفعيل دور القيادات الإدارية في تشجيع وتحفيز السلوكيات الأخلاقية .
- ٣- بناء نظام متكامل يتيح ممارسة السلوك الأخلاقي، سواء على مستوى الأفراد أو الجماعات، وهذا النظام يكون جزءاً أساسياً ضمن منظومة إدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال تطوير إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية، بحيث تتضمن البعد الأخلاقي عند تصميمها، وذلك من خلال: (إستراتيجية الحوافز والمكافآت، إستراتيجية التدريب، إستراتيجية تقييم الأداء) .
- ٤- العمل على تحسين الولاء التنظيمي لأعضاء هيئات التدريس والعاملين عموماً .
- ٥- العمل على أن تكون هناك معايير أخلاقية واضحة ودقيقة، تضيء الطريق أمام أعضاء هيئات التدريس والمدرّسين عموماً في تنفيذ أعمالهم، وتزيد من تكامل العملية التعليمية وتحافظ على بقاء أعضاء هيئات التدريس بالجامعة وخاصة من ذوي القدرات العالية .
- ٦- ضرورة أن يكون لدى الجامعات كود أخلاقي ومدونة أخلاقية يعملان على تفسير وتوضيح الأخلاقيات التنظيمية والسلوكيات الأخلاقية، وتساهم في بناء العملية التعليمية، الأمر الذي يكون له تأثير ومردود إيجابي على تحسين الولاء التنظيمي بالجامعات الليبية .

قائمة المراجع

أ- المراجع العربية:

١. إبراهيم ناصر، "التربية الأخلاقية"، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، (٢٠٠٤).
٢. الطاهر محسن منصور الغالبي وصالح مهدي محسن العامري، "المسئولية الإجتماعية وأخلاقيات الأعمال"، دار وائل للنشر والتوزيع، (٢٠٠٥).
٣. أمية فارس بدران ورأسم هيفاء حوسه، "قوانين المهنة وآدابها"، الطبعة الأولى، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، (٢٠٠٠).
٤. بندر عويدان حمدان الديحاني، "مدى التزام المديرين بأخلاقيات المهنة في المصارف التجارية بدولة الكويت من وجهة نظر العاملين فيها"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات الإدارية والمالية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، (٢٠٠٨).
٥. تحسين الطراونه، "الأخلاق والقيادة"، عمان، (٢٠١٠).
٦. خالد خليل معيتيق الطيرة، "أثر إدراك الإدارة والعاملين للمسئولية الإجتماعية للمنظمة على المزايا التنافسية - بالتطبيق على قطاع الصناعة في ليبيا"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، (٢٠١٢).
٧. خلف حمدان سميران بني خالد، "درجة التزام الإداريين التربويين في مدرجات التربية والتعليم في محافظة المفرق بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، الأردن، (٢٠٠٧).
٨. خميس بن محمد المزروعى، "مدى التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية بسلطنة عمان"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان، (٢٠٠٣).
٩. راتب السعود وسوزان سلطان، "درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها"، مجلة جامعة دمشق، المجلد ٢٥، العدد ٢+١، (٢٠٠٩).
١٠. سعدية منتصر وآخرون، "الإحصاء التطبيقي"، مكتبة جامعة عين شمس، القاهرة (٢٠٠٠).
١١. سليمان الفارس، "أثر سياسات التحفيز على الولاء التنظيمي بالمؤسسات العامة"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الإقتصادية والقانونية، المجلد ٢٧، العدد الأول، (٢٠١١).
١٢. طلال بن عايد الأحمدى "الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمهنة"، المجلة العربية للإدارة، مجلد ٢٤، العدد ١، (٢٠٠٤).
١٣. علاء سليمان أحمد عبيدات، "الأخلاقيات الوظيفية للمشرفين في المستشفيات الأردنية العامة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، (٢٠٠٠).
١٤. غالب صالح عبد الرحمن الحوراني، "تطوير مدونة الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعة الأردنية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، (٢٠٠٥).

١٥. فهمي الفهداوي، ونشأت القطاونة، "تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي"، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المجلد ٢٤، العدد ٢، (٢٠٠٤).
١٦. محمد سليمان محمد كريم، أثر سلوكيات القيادة الأخلاقية على مدى تطبيق مفهوم إدارة الجودة الشاملة بالمستشفيات الليبية"، رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة عين شمس، (٢٠١٢).
١٧. محمد عبد الغني المصري، "أخلاقيات المهنة"، مكتبة الرسائل الحديثة، القاهرة، (٢٠٠٠).
١٨. مصطفى محمود بوبكر، "التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة"، الدار الجامعية، الإسكندرية، (٢٠٠٥).
١٩. هيثم حجازي ومحمد خير، "قياس أثر أخلاقيات الإدارة على الولاء التنظيمي لدى موظفي مجلس الأعيان - دراسة حالة بإتجاه بناء نموذج لتوظيف أخلاقيات الإدارة بمؤسسات القطاع العام"، بحث تطبيقي، المؤتمر العلمي الدولي السادس، جامعة الزيتونة، عمان، (٢٠٠٦).
- ب- المراجع الأجنبية:

1. Ali Mohammad H. "Consequences of top management support for ethical Behavior: evidence from Kuwaiti managers", Arab Journal of Administrative Sciences, Vol 9 No. 2. (2002) .
2. Brown, U. and Gaylor, K. Organizational Loyalty in Higher Education, Department of Business. (2002) .
3. Cyril H. Ponnun, Girindra Tennakoon, "The Association Between Ethical Leadership and Employee outcomes - the Malaysian Case", Electronic Journal of Business Ethics and organization studies, vol. 14, No. 1, (2009) .
4. Hian & Elfred, The link Between Organization Ethics and Job satisfaction A study of managers in singapore, Journal of Business Ethics, 29, (2001).
5. Jeamoon, M. "organizational commitment Revisited in new public management: Motivation organizational culture sector, (2000) .
6. Koh, H. and Boo, E., "Organizational ethics and employee satisfaction and commitment, Management Decision, (on - line), 42 (5). (2004), Available: file: // A Emerald. Host: Htm, cited on 15 – 10 – 2006 .
7. William & Richard, Effects of Organizational Ethical Culture on the Ethical Decision of tex Practitioners in Mainland China, Accounting, Audifing & Accountability Journal, Vol. 24. No. 5, (2001) .