

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research

Mohamed Boudiaf University of M'sila
Faculty of Economic, Commercial & Management Sciences
Department of management sciences



جامعة محمد بوضياف المسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم التسيير
التخصص: إدارة أعمال

أثر القيادة الأخلاقية على تعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي

تحت إشراف:
د. يوسف كمال

من إعداد الطالبة
حساني شيماء

لجنة المناقشة

| الصفة | الرتبة والجامعة | الاستاذ |
|--------------|---|--------------|
| رئيسا | أستاذ محاضر. جامعة محمد بوضياف المسيلة | شبي صوري |
| مقررا ومشرفا | أستاذ محاضر. جامعة محمد بوضياف المسيلة | يوسفى كمال |
| ممتحنا | أستاذ التعليم العالي. جامعة محمد بوضياف المسيلة | بودراع امنية |

السنة الجامعية: 2025/2024

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research

Mohamed Boudiaf University of M'sila
Faculty of Economic, Commercial & Management Sciences
Department of management sciences



جامعة محمد بوضياف المسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم التسيير
التخصص: إدارة أعمال

أثر القيادة الأخلاقية على تعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي

تحت إشراف:
د. يوسف كمال

من إعداد الطالبة
حساني شيماء

لجنة المناقشة

| الصفة | الرتبة والجامعة | الاستاذ |
|--------------|--|--------------|
| رئيسا | أستاذ التعليم العالي - جامعة محمد بوضياف المسيلة | شبي صورية |
| مقررا ومشرقا | أستاذ محاضر ب - جامعة محمد بوضياف المسيلة | يوسفى كمال |
| ممتخنا | أستاذ التعليم العالي - جامعة محمد بوضياف المسيلة | بودراع امنية |

السنة الجامعية: 2025/2024

لِبِسْرٍ لِبِسْرٍ لِبِسْرٍ لِبِسْرٍ لِبِسْرٍ
لِبِسْرٍ لِبِسْرٍ لِبِسْرٍ لِبِسْرٍ لِبِسْرٍ

شكر وعرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي بنعمته تم الصالحات وبفضله وكرمه تناول الغايات، أما بعد الحمد لله الذي وفقنا ويسر لنا سبيل العلم وأعانتنا على إيمام هذه الحمل المتواضع، رغم ما اعيرضنا من صعوبات وتحديات خلال مراحل إعداده.

نتقدم بحالص عبارات الشكر والامتنان لكل من مد يد العون ووقف إلى جانبنا، من أساتذة وموظفين وميرفيس، من لم يدخلوا علينا بتوجيهاتهم ونصائحهم القيمة التي كان لها الإيجابي في إجاز هذه المذكرة.

ولا يفوتنا أن نعبر عن امتناننا لكل من دعمنا معنوياً أو علمياً أو ساهم ولو بكلمة بطيئة في حفريات على مواصله هذا المسار العلمي بشغف وإصرار.

نُسأّل الله أن يعجل هذا الجهد خالصاً لوجهه الكريم وأن ينفع به وأن يكون خطوة في بناء رصيد با الإٰكاديمي وخطوة نحو مستقبل أفضل

حساني شيماء

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

إلى من غرست في قلبي الإيمان ومن كانت دعوياها سر سعادتي ونجاحي.

إلى أمي الحنونة رمز الحنان والعطاء.

إلى من علمتِ الصبر وقوة الإرادة أُن العزيز

كُلَّ كَلْمَاتِ الشَّكْرِ لَا تَكْفِيمٌ، فَأَنِيمُ النُّورُ الَّذِي أَبَارَ طَرِيقَهُ:

إلى أخوات العزيرات رفيقات القلب والروح

شكراً لوجودك الدائم ودعمك الصادق الذي لا يقدر بثمن

إلى الاستاذ "يوسفى كال"

لكل التقدير والاحترام، لما قد ميّم لـ من تشجيع وإيراء علمي

إلى كل من آمن بي ورافقتني في رحله البحث والمعرفة....

أهدي بحرة هذا العمل المتواضع راجية من الله أن يوفقني لخدمة العلم والمجتمع و يجعل فيه خيرا.

حسانی شیخاء

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر القيادة الأخلاقية على تعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل من وجهة نظر الموظفين في جامعة المسيلة، باستخدام المنهج الوصفي واعتماد الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم توزيع 50 استبياناً على موظفي الكلية محل الدراسة، وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS V27 مع تطبيق مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

1. وجود أثر معنوي دال إحصائياً لأبعاد القيادة الأخلاقية على القيم الأخلاقية في الكلية المدروسة، حيث تبين أن بعد الاحترام كان الأكثر تأثيراً ($\beta=0.521$, $P=0.000$), يليه بعد المسؤولية الاجتماعية ($\beta=0.437$, $p=0.000$), ثم بعد الشفافية ($\beta=0.419$, $P=0.004$), ثم يليه بعد النزاهة ($\beta=0.361$, $p=0.001$), وأخيراً جاء بعد العدالة ($\beta=0.233$, $P=0.047$).

2. وجود أثر دال إحصائياً للقيادة الأخلاقية بجميع ابعادها على القيم الأخلاقية في الكلية حيث بلغ معامل الارتباط ($R = 0.820$) ومعامل التحديد ($R^2 = 0.672$), مما يشير إلى أن 67.2% من التغيرات في القيم الأخلاقية تُعزى إلى أبعاد القيادة الأخلاقية، وأفاد ذلك في أن تعزيز مبادئ القيادة الأخلاقية ساهم في تحسين بيئة العمل، وزيادة الرضا والانتماء، مما انعكس إيجاباً على الأداء العام.

كلمات مفتاحية: القيادة الأخلاقية؛ القيم الأخلاقية؛ بيئة العمل؛ جامعة المسيلة

Abstract

This study aimed to examine the impact of ethical leadership on promoting ethical values in the workplace from the perspective of employees at the University of M'sila. The research employed a descriptive methodology and relied on a questionnaire as the primary data collection tool. A total of 58 questionnaires were distributed to employees of the faculty under study. The collected data were analyzed using SPSS V27 software, applying a set of appropriate statistical methods.

The study reached several findings:

1. There is a statistically significant moral impact of the dimensions of ethical leadership on ethical values in the college. It was found that the dimension of respect had the greatest influence ($P = 0.000$, $\beta = 0.521$), followed by social responsibility ($P = 0.000$, $\beta = 0.437$), then transparency ($P = 0.004$, $\beta = 0.419$), followed by integrity ($P = 0.001$, $\beta = 0.361$), and finally justice ($P = 0.047$, $\beta = 0.233$).
2. There is a statistically significant effect of ethical leadership in all its dimensions on ethical values in the college, with a correlation coefficient of ($R = 0.820$) and a coefficient of determination ($R^2 = 0.672$), indicating that 67.2% of the changes in ethical values are attributable to the dimensions of ethical

leadership. This suggests that promoting ethical leadership principles has contributed to improving the work environment, increasing satisfaction and sense of belonging, which in turn positively affected overall performance

Keywords: Ethical leadership, Ethical values, Work Environment, M'sila University.



قائمة المحتويات



قائمة المحتويات

| | |
|--------|--|
| | تشكر وعرفان |
| | اهداء |
| V..... | ملخص |
| V..... | قائمة الجداول والأشكال |
| أ..... | مقدمة |

الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية

| | |
|--------------|---|
| - 8 - | <u>في بيئة العمل</u> |
| - 8 - | <u>تمهيد:</u> |
| - 10 - | <u>المبحث الأول: القيادة الأخلاقية</u> |
| - 10 - | <u>المطلب الأول: مفهوم القيادة الأخلاقية</u> |
| - 11 - | <u>المطلب الثاني : أهمية القيادة الأخلاقية</u> |
| - 13 - | <u>المطلب الثالث : خصائص القيادة الأخلاقية</u> |
| - 14 - | <u>المطلب الرابع: أبعاد القيادة الأخلاقية (العدالة ، الزاهة ، المسؤولية الاجتماعية ، الشفافية ،�احترام)</u> |
| - 17 - | <u>المبحث الثاني: القيم الأخلاقية في بيئة العمل</u> |
| - 17 - | <u>المطلب الأول : مفهوم القيم الأخلاقية في بيئة العمل.</u> |
| - 21 - | <u>المطلب الثاني : أهمية القيم الأخلاقية في بيئة العمل.</u> |
| - 22 - | <u>المطلب الثالث : ابعاد القيم الأخلاقية في بيئة العمل</u> |
| - 23 - | <u>المطلب الرابع : القيم الأخلاقية ووسائل ترسيختها في بيئة العمل</u> |
| - 25 - | <u>المبحث الثالث : العلاقة بين القيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل</u> |
| - 26 - | <u>المطلب الأول : أسس العلاقة بين القيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل</u> |
| - 28 - | <u>المطلب الثاني : الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع</u> |
| - 33 - | <u>خلاصة الفصل الأول</u> |

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

| | |
|-------|---|
| | <u>تمهيد</u> |
| | <u>المبحث الأول: تقديم ميدان الدراسة</u> |
| | <u>المطلب الأول: لمحه تاريخية عن جامعة المسيلة</u> |
| | <u>المطلب الثاني: التعريف بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسويق</u> |
| | <u>المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسويق</u> |
| | <u>المبحث الثاني: الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية</u> |
| | <u>المطلب الأول: المنهج المستخدم وتحيز البيانات</u> |
| | <u>المطلب الثاني: أداة جمع البيانات، مجتمع وعينة الدراسة</u> |
| | <u>المطلب الثالث: الأساليب الإحصائية المستخدمة</u> |
| | <u>المبحث الثالث: التحليل الإحصائي واختبار الفروض</u> |
| | <u>المطلب الأول: خصائص عينة الدراسة.</u> |
| | <u>المطلب الثاني: التحليل الإحصائي الوصفي لمحاور الدراسة</u> |
| | <u>المطلب الثالث: مناقشة نتائج الفرضيات</u> |
| | <u>خلاصة الفصل</u> |
| | <u>خاتمة</u> |
| | <u>قائمة المراجع</u> |
| | <u>قائمة الملحق</u> |



قائمة الجداول والأشكال



قائمة الجداول

| | |
|--------|--|
| - 31 - | جدول رقم 1: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة |
| | الجدول رقم 2: تكوين متغيرات الدراسة وترميزها |
| | الجدول رقم 3: مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى |
| | الجدول رقم 4: تصميم الاستبيانة |
| | الجدول رقم 5: الاتساق الداخلي لعبارات محور القيادة الأخلاقية |
| | الجدول رقم 6: الاتساق الداخلي لعبارات المحور التابع القيم الأخلاقية |
| | جدول رقم 7: نتائج اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لبيانات الدراسة |
| | الجدول رقم 8: عدد الاستبيانات الموزعة، المسترجحة، والصالحة للتحليل |
| | الجدول رقم 9: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس |
| | الجدول رقم 10: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر |
| | الجدول رقم 11: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة |
| | الجدول رقم 12: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي |
| | الجدول رقم 13: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي |
| | الجدول رقم 14: المتosteatas الحسابية والانحرافات المعيارية وبعد العدالة |
| | الجدول رقم 15: المتosteatas الحسابية والانحرافات المعيارية وبعد التزاهة |
| | الجدول رقم 16: المتosteatas الحسابية والانحرافات المعيارية وبعد المسؤولية الاجتماعية |
| | الجدول رقم 17: المتosteatas الحسابية والانحرافات المعيارية وبعد الشفافية |
| | الجدول رقم 18: المتosteatas الحسابية والانحرافات المعيارية وبعد الاحترام |
| | الجدول رقم 19: المتosteatas الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير القيم الأخلاقية |
| | الجدول رقم 20: قيم معامل تضخم التباين والتسامح بين للمتغيرات المستقلة |
| | الجدول رقم 21: نتائج اختبار Shapiro-Wilk |
| | الجدول رقم 22: مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة |
| | الجدول رقم 23: تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الأولى |
| | الجدول رقم 24: اختبار معلمات الانحدار الخطي البسيط |
| | الجدول رقم 25: تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثانية |
| | الجدول رقم 26: اختبار معلمات الانحدار الخطي البسيط |
| | الجدول رقم 27: تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثالثة |
| | الجدول رقم 28: اختبار معلمات الانحدار الخطي البسيط |

قائمة الجداول والاشكال

| |
|---|
| الجدول رقم 29: تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الرابعة..... |
| الجدول رقم 30: اختبار معلمات الانحدار الخطي البسيط..... |
| الجدول رقم 31: تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الخامسة..... |
| الجدول رقم 32: اختبار معلمات الانحدار الخطي البسيط..... |
| الجدول رقم 33: تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر القيادة الأخلاقية على القيم الأخلاقية..... |
| الجدول رقم 34: اختبار معلمات الانحدار الخطي المتعدد..... |

قائمة الاشكال

| |
|--|
| الشكل 1: نموذج الدراسة |
| - 14 - الشكل 2: ابعاد القيادة الأخلاقية..... |
| - 16 - الشكل 3 : هرم كرول (carroll) للمسؤولية الاجتماعية..... |
| - 22 - الشكل رقم 4 : ابعاد القيم الأخلاقية..... |
| الشكل 5: الميكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسويق |
| الشكل رقم 6: نموذج الدراسة الفرضي |



مقدمة



مقدمة

في ظل التحولات العميقة التي يشهدها العالم المعاصر على مختلف المستويات الاقتصادية، الاجتماعية، والتكنولوجية، باتت المؤسسات – بمختلف طبيعتها وأحجامها – تواجه تحديات متزايدة تتعلق بالحفاظ على استقرارها الداخلي وضمان استدامتها الخارجية. ومع تصاعد الدعوات إلى تبني مبادئ الحكومة الرشيدة والمسؤولية الاجتماعية، برز مفهوم القيادة الأخلاقية كأحد المفاهيم الإدارية المعاصرة التي تجمع بين الكفاءة الإدارية والنزاهة الأخلاقية، حيث يمثل القائد الأخلاقي حجر الزاوية في بناء بيئة عمل متوازنة تحترم الكرامة الإنسانية وتعزز الانضباط والولاء المؤسسي.

تمثل القيادة الأخلاقية القدرة على التأثير في سلوك الأفراد داخل المؤسسة من خلال الالتزام بمجموعة من المبادئ الأخلاقية والإنسانية، مثل العدالة، الصدق، الأمانة، الشفافية، واحترام الآخر. ويتميز القائد الأخلاقي بسلوكه النموذجي الذي يعكس القيم التي يدعو إليها، مما يجعله قدوة يحتذى بها من طرف الموظفين. كما أن هذا النوع من القيادة لا يقتصر فقط على تحقيق الأهداف التنظيمية، بل يمتد ليشمل تنمية البعد القيمي والمعنوي لدى العاملين، بما يعزز من جودة العلاقات المهنية ويقلل من مظاهر الفساد الإداري والانحراف السلوكي داخل بيئة العمل.

وفي هذا الإطار، تُعد القيم الأخلاقية في المؤسسة بمثابة الإطار الناظم للسلوك المهني، فهي التي تحدد ما هو مقبول وما هو مرفوض في سياق العلاقات الوظيفية، وتلعب دوراً حيوياً في ضبط تفاعلات الأفراد، وتوجيه قراراتهم، وضمان انسجامهم مع أهداف المؤسسة. وكلما كانت القيم واضحة ومشتركة بين مختلف مكونات المؤسسة، زاد مستوى الالتزام والانضباط الداخلي، وارتفعت جودة الأداء الوظيفي، وتقوّت صورة المؤسسة لدى محیطها الاجتماعي.

غير أن التحدي الأساسي يكمن في فهم الكيفية التي تؤثر بها القيادة الأخلاقية على ترسیخ هذه القيم داخل بيئات العمل المختلفة، خاصة في المؤسسات التعليمية التي يفترض فيها أن تكون حاملة لمشعل القيم وناشرة لثقافة النزاهة والمواطنة. فالقائد الأكاديمي، سواء كان إدارياً أو تربوياً، لا يؤدي فقط دوراً وظيفياً، بل يُشكل نموذجاً رمزاً ومهنياً يحتذى به من طرف الطلبة والأساتذة والموظفيين، ما يُضاعف من أهمية تحليه بقيم أخلاقية عليا في سلوكه اليومي وقراراته الإدارية.

وفي السياق الجزائري، ورغم إدراك العديد من المؤسسات التعليمية لأهمية الأخلاق المهنية، إلا أن الواقع العملي يكشف عن وجود فجوة بين المبادئ المعلنة والممارسات الفعلية، وهو ما يُبرز الحاجة إلى دراسات ميدانية تتناول العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوك الموظفين والقيم السائدة داخل المؤسسات الجامعية، للكشف عن طبيعة هذه العلاقة وحدودها، وتحديد العوامل المؤثرة فيها.

انطلاقاً من هذه الرؤية، جاءت هذه الدراسة الموسومة بـ "أثر القيادة الأخلاقية في تعزيز القيم الأخلاقية: دراسة حالة جامعة المسيلة – كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير"، كمحاولة لفهم دور القادة الإداريين في الكلية في نشر وترسيخ القيم الأخلاقية داخل محيط العمل الجامعي.

الإشكالية:

تتعلق هذه الدراسة من تساؤل رئيس مفاده:

إلى أي مدى تسهم القيادة الأخلاقية في تعزيز القيم الأخلاقية
داخل كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة؟

وتترنّح من هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما مدى تأثير العدالة على تعزيز القيم الأخلاقية لدى موظفين الكلية المدرستة؟
- 2- ما مدى تأثير النزاهة على تعزيز القيم الأخلاقية لدى موظفين الكلية المدرستة؟
- 3- ما مدى تأثير المسؤولية الاجتماعية على تعزيز القيم الأخلاقية لدى موظفين الكلية المدرستة؟
- 4- ما مدى تأثير الشفافية على تعزيز القيم الأخلاقية لدى موظفين الكلية المدرستة؟
- 5- ما مدى تأثير الاحترام على تعزيز القيم الأخلاقية لدى موظفين الكلية المدرستة؟

فرضيات الدراسة:

استناداً على الإشكالية المطروحة سابقاً يمكن صياغة الفرضيات التالية:

– الفرضية الرئيسية:

1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الأخلاقية بابعادها مجتمعة على تعزيز القيم الأخلاقية لدى موظفين الكلية المدرستة.

والتي يندرج تحتها الفرضيات الفرعية التالية:

2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة على تعزيز القيم الأخلاقية لدى موظفين الكلية المدرستة.

مقدمة

- 3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للنزاهة على تعزيز القيم الأخلاقية لدى موظفين الكلية المدروسة.
- 4- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية على تعزيز القيم الأخلاقية لدى موظفين الكلية المدروسة.

5- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للشفافية على تعزيز القيم الأخلاقية لدى موظفين الكلية المدروسة.

6- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاحترام على تعزيز القيم الأخلاقية لدى موظفين الكلية المدروسة.

أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهمية نظرية وتطبيقية، حيث تسهم في:

- **الأهمية النظرية:** إثراء الأدبيات العلمية في مجال القيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئه العمل من خلال تقديم نموذج يربط بين الأبعاد المختلفة لهذين المتغيرين.
- **الأهمية التطبيقية:** تقديم توصيات عملية لإدارة الجامعات حول كيفية تطبيق ممارسات القيادة الأخلاقية لتعزيز القيم الأخلاقية في بيئه العمل وتحسين أداء الموظفين.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى:

- 1- تحديد مستوى تطبيق ممارسات القيادة الأخلاقية في جامعة المسيلة.
- 2- الكشف عن مستوى تعزيز القيم الأخلاقية في بيئه العمل لدى الموظفين الإداريين بجامعة المسيلة.
- 3- التعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئه العمل لدى الموظفين الإداريين بجامعة المسيلة.
- 4- تحديد مدى تأثير القيادة الأخلاقية على تعزيز القيم الأخلاقية في بيئه العمل لدى الموظفين الإداريين.
- 5- تقديم توصيات تساهم في رفع مستوى تطبيق القيادة الأخلاقية، وبالتالي تحسين القيم الأخلاقية وفعالية الأداء الوظيفي في جامعة المسيلة.

مصطلحات الدراسة

- **القيادة الأخلاقية (Ethical leadership)** ممارسات يقوم بها قائد المؤسسة من منطلق التزامه بالمبادئ الأخلاقية مثل: العدالة، النزاهة، المسؤولية الاجتماعية، الشفافية والإحترام، مما يعزز الثقة والإلتزام بين الموظفين.

مقدمة

وتعنى اجرائيا في الدراسة الحالية بانها: القيادة الأخلاقية هي السلوك الأخلاقي لمسؤولي الكلية محل البحث الذي يجعلهم مثلا يحتذى به، ويمكنهم من التأثير على الموظفين في الكلية بشكل يساهم في تعزيز القيم والمبادئ وكذلك في التحسين من مستوى التواصل بينهم، مما يؤدي بالاجمال الى تحقيق غايات وأهداف الكلية.

- **القيم الأخلاقية في بيئة العمل (Workplace Ethical Values):** مجموعة من المبادئ والمعايير الأخلاقية التي تحكم سلوك الأفراد داخل بيئة العمل مثل: مساعدة الآخرين، احترام حدود الغير، التواضع، الإلتزام بالواجب المهني.

وتعنى اجرائيا في الدراسة الحالية بانها: القيم الأخلاقية في الكلية محل البحث هي مجموعة المبادئ والقواعد التي تستمد من مصادر معينة مثل القرآن والسنة وغيرها، التي توجه سلوك الموظفين داخل الكلية محل البحث والتي يكتسبها الموظف ويتبعها عليه الإلتزام بها اثناء أدائه لوظيفته.

حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية:** تركز الدراسة على تحليل أثر القيادة الأخلاقية على تعزيز القيم الأخلاقية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة.

- **الحدود البشرية:** طبقت هذه الدراسة على موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة.

- **الحدود المكانية:** اقتصرت الدراسة الميدانية على كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة.

- **الحدود الزمانية:** امتدت الفترة الزمنية للدراسة من شهر جانفي إلى شهر ماي من السنة الجامعية 2025/2024

المنهج المستخدم

تم استخدام المنهج الوصفي باستخدام أسلوب دراسة الحالة في هذا البحث، حيث سيتم جمع البيانات من الموظفين الإداريين بجامعة المسيلة باستخدام استبيانات لفهم آرائهم وتصوراتهم حول موضوع الدراسة، وتحليل هذه البيانات للوصول إلى استنتاجات مدعومة بالأدلة.

خطة الدراسة

جاءت هذه الدراسة ضمن إطار علمي متكامل يجمع بين الجانبين النظري والميداني، من أجل الإحاطة الشاملة بالإشكالية المتعلقة بتأثير القيادة الأخلاقية في تعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل، وقد تم تنظيم محتوى الدراسة وفقاً للهيكل الآتي:

شملت الدراسة مقدمة شُكّلت مدخلاً أساسياً تم من خلالها عرض الإطار العام للدراسة ككل، حيث تم تحديد الإشكالية الرئيسية وصياغة أهداف الدراسة التي انبثقت منها مع إبراز الأهمية العلمية والعملية للدراسة، كما تم التطرق إلى الفرضيات المقترحة وتوضيح المنهجية المعتمدة في جمع البيانات وتحليلها فضلاً عن تحديد مجالات وحدود الدراسة.

في الجانب النظري من الدراسة والذي خُصص له الفصل الأول تحت عنوان "الإطار النظري لقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل"، تناول هذا الفصل التأسيس المفاهيمي والمرجعي للدراسة، من خلال ثلاثة مباحث رئيسية، تناول المبحث الأول "القيادة الأخلاقية"، وتطرق إلى مفهوم القيادة الأخلاقية، أهميتها، خصائصها، وأبعادها (العدالة، النزاهة، المسؤولية الاجتماعية، الشفافية، الاحترام).

وتناول المبحث الثاني "القيم الأخلاقية في بيئة العمل"، وركز على تعريف القيم الأخلاقية، أهميتها، أبعادها، ووسائل ترسি�خها في المحيط المهني. أما المبحث الثالث المعنون بـ"العلاقة بين القيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل"، فقد ناقش أسس العلاقة بين المتغيرين، وعرض لأبرز الدراسات السابقة ذات الصلة. وقد اختتم الفصل بخلاصة عامة تضمنت أهم ما ورد فيه من أفكار ونتائج نظرية.

أما الفصل الثاني الموسوم بـ"الدراسة الميدانية" فيتمثل هذا الفصل الجانب التطبيقي للدراسة، وقد قُسم بدوره إلى ثلاثة مباحث: تناول المبحث الأول "تقديم ميدان الدراسة"، وتضمن لمحات عن جامعة المسيلة، تعريفاً بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وبياناً لهاكلها التنظيمية. وتناول المبحث الثاني "الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية"، حيث تم توضيح المنهج المعتمد، أداة جمع البيانات، المجتمع والعينة، والأساليب الإحصائية المستعملة في تحليل البيانات. أما المبحث الثالث المعنون بـ"التحليل الإحصائي واختبار الفروض"، وشمل وصف خصائص العينة، تحليل المحاور وفق أساليب إحصائية وصفية، ثم اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج. وقد اختتم الفصل بخلاصة تضمنت أبرز الاستنتاجات المستخلصة من التحليل الميداني.

وفي ختام الدراسة تم تقديم خلاصة مركزة لأهم نتائج الدراسة، مدى تحقيق الأهداف وصحة الفرضيات، بالإضافة إلى تقديم مجموعة من التوصيات العملية والمقترحات البحثية المستقبلية.

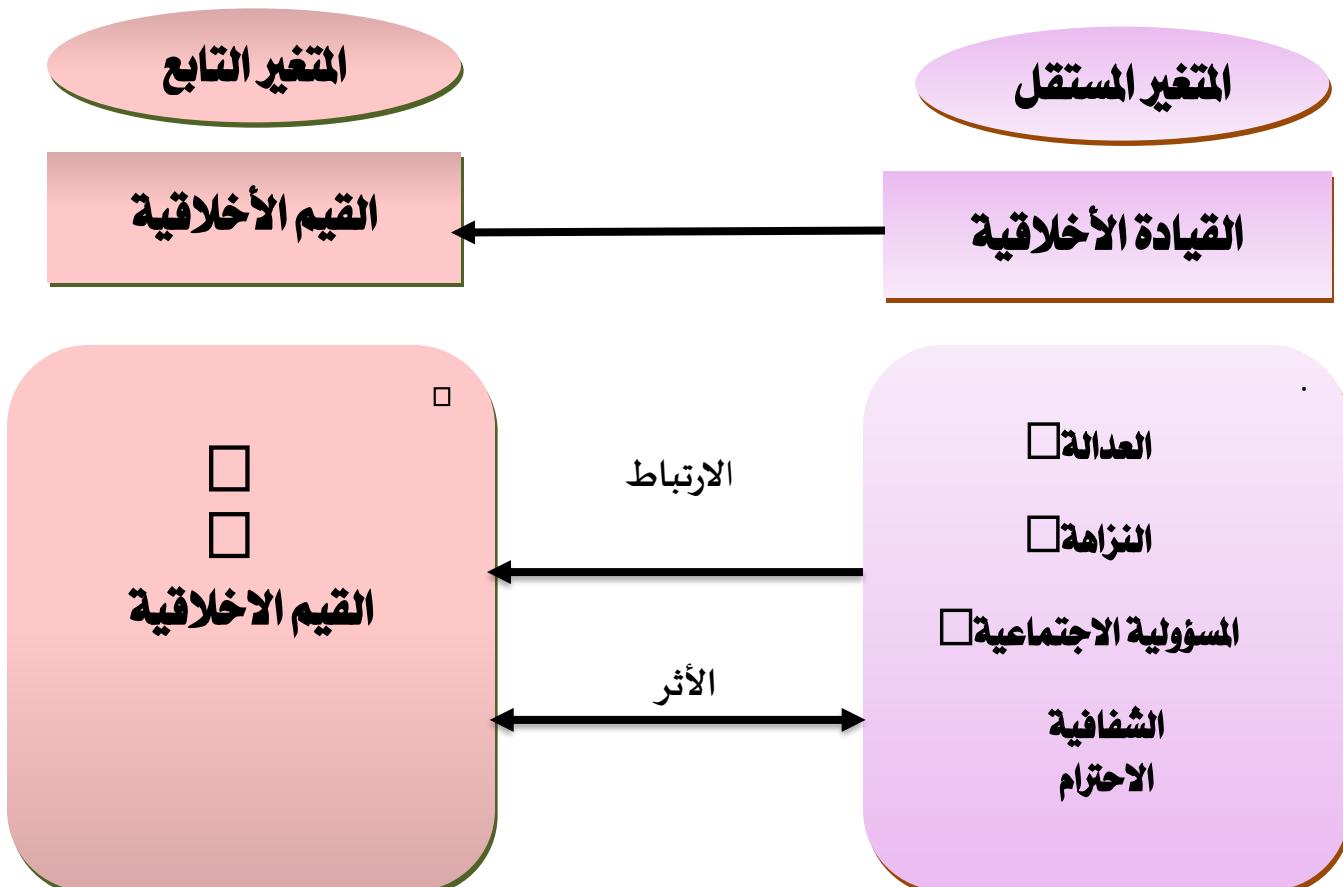
نموذج الدراسة

ت تكون إشكالية هذه الدراسة من متغيرين، متغير مستقل ومتغير تابع:

- المتغير المستقل: القيادة الأخلاقية

- المتغير التابع: القيم الأخلاقية

الشكل 01: نموذج



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة



الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل



الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

تمهيد:

أصبح موضوع القيادة الأخلاقية والقيم الأخلاقية ذو أهمية كبيرة في السنوات الأخيرة، حيث يعتبران من المفاهيم الحديثة التي ظهرت بشكل كبير في المؤسسات، لما لها من أهمية في العمل على تحقيق أهداف المؤسسات، فعندما يتحلى القائد بالسمات الأخلاقية العالية، ينعكس ذلك بشكل كبير على قيم الموظفين وسلوكياتهم اتجاه المؤسسة.

ونظراً لأهمية القيادة الأخلاقية ودورها الفعال في تعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل، سناول تسليط الضوء على أهم المفاهيم المتعلقة بالقيادة الأخلاقية والقيم الأخلاقية، مع التطرق إلى بعض الدراسات التي تناولت هذين المفهومين، وذلك من خلال تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث في الشكل التالي:

- **المبحث الأول: القيادة الأخلاقية**
- **المبحث الثاني: القيم الأخلاقية في بيئة العمل**
- **المبحث الثالث: العلاقة بين القيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل**

الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

المبحث الأول: القيادة الأخلاقية

سنحاول في هذا المبحث التطرق الى جميع النقاط الأساسية المتعلقة بالقيادة الأخلاقية، تم تقسيم هذا المبحث الى أربع مطالب، بحيث تناول المطلب الأول تعريف القيادة الأخلاقية، المطلب الثاني أهمية القيادة الأخلاقية، المطلب الثالث خصائص القيادة الأخلاقية، والمطلب الرابع أبعاد القيادة الأخلاقية (العدالة، النزاهة، المسؤولية الاجتماعية، الشفافية، الإحترام)

المطلب الأول: مفهوم القيادة الأخلاقية

أولاً: مفهوم القيادة:

- **لغة:** القيادة مصدر قائد، يقود، وقد جاء في لسان العرب "ان القواد نقىض السوق يقال يقود الدابة من امامها ويسوقها من خلفها " وهذا له دلالات لغوية عديدة، ومنها ان مكانة القائد انما تكون في المقدمة لا المؤخرة، وهنا يبرز جانب التحفيز والتشجيع للأتباع وقيادة الصدوف.¹

- **اصطلاحا:** عرفها برينز **Burns** على انها عملية تبادلية يقوم فيها اشخاص لهم دوافع وقيم بحشد الموارد المختلفة الاقتصادية والسياسية وغيرها، في إطار من المنافسة والصراع، لتحقيق اهداف يريدها القادة وحدهم واهداف مشتركة بين القادة والأتباع.²

- **عرفها ليكرت likert** بأنها قدرة الفرد على التأثير على شخص او جماعة وتوجيههم وارشادهم لنيل تعاونهم وحفزهم للعمل بأعلى درجة من الكفاءة من اجل تحقيق الأهداف المرسومة.³

من خلال التعريفين السابقين، يمكننا القول بأن القيادة هي قدرة الفرد القائد على التأثير في الأشخاص وإقناعهم بإنجاز ما هو مطلوب منهم بالشكل الذي يمكن من تحقيق اهداف المنظمة ومساعيها.

¹ توالي هناء ، طالبي فاطمة ، أثر القيادة الأخلاقية في تحسين جودة الحياة الوظيفية ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقة ، 2022 ، ص 3 .

² توالي هناء ، طالبي فاطمة ، مرجع سابق ، ص 3 .

³ توالي هناء ، طالبي فاطمة ، مرجع نفسه ، ص 3 .

الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

ثانياً: تعريف القيادة الأخلاقية

عرفها هاوس **Houes**: بأنها " تعبّر عن إستخدام السلطة المساعدة التابعين في التعامل مع القيم المتضارعة التي تظهر في بيئة العمل بالشكل الذي يسهم في رفع مستوى الأخلاق لديهم ".¹

عرفها **ponnu & Tenakoune**: بأنها " التوضيح العلمي للسلوك المناسب طبيعيا من خلال التصرفات الشخصية وال العلاقات التفاعلية وتعزيز هذا السلوك لدى العاملين من خلال الإتصال بإتجاهين وإتخاذ القرار ".²

كما عرفها عثمان بأنها مجموعة من السلوكيات والأفعال يقوم بها القائد تجاه المتعلم، مستخدما في ذلك الوسائل والسبل الملائمة والتي يمكن من خلالها اكتساب المتعلم الفضائل الأخلاقية التي تجعل منه إنسانا صالحاً نافعاً لمجتمعه ووطنه.³

ومن خلال التعريفات السابقة يمكننا القول بأن القيادة الأخلاقية هي سلوك القائد الأخلاقي الذي يجعله مثلاً يحتذى به، و يمكنه من التأثير على الأفراد في المنظمة بشكل يساهم في تعزيز القيم والمبادئ وكذلك في التحسين من مستوى التواصل بينهم، مما يؤدي بالاجمال الى تحقيق غايات واهداف المنظمة.

المطلب الثاني: أهمية القيادة الأخلاقية

تظهر أهمية القيادة الأخلاقية في العديد من الجوانب في المنظمة، ويمكن إجمالها في النقاط التالية:

- تكمّن أهمية القيادة الأخلاقية في المنظمة في مدى تأثير الكثير من المجالات مما يجبر المنظمات على الالتزام والتوجيه كتعزيز مصداقية المنظمة مع المرؤوسيين، وتزويد المنظمات بالربح والمساعدة في تحسين عملية صنع القرارات، وإيجاد المصداقية بين المنظمة والمجتمع، والمحافظة على المجتمع والبيئة بمستوى أكبر من القوانين والأنظمة.⁴

¹ جواد محسن راضي ، عبدالله كاظم حسن ، العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي : دراسة اختبارية في كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة القادسية ، كلية الادارة والاقتصاد ، ص 111 .

² شيشون فتحية ، اثر القيادة الأخلاقية على جودة الحياة الوظيفية ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقة ، 2023 ، ص 4

³ أسامة عثمان ، المتطلبات الأخلاقية للقيادة المدرسية في ضوء بعض المتغيرات الاجتماعية المعاصرة (دراسة تحليلية)،ورقة مقدمة الى المؤتمر العلمي العربي الثالث بعنوان: التعليم وقضايا المجتمع المعاصر، 20-21 ابريل 2008 ، ص 250 .

⁴ تواتي هناء ، طالبي فاطمة ، مرجع سابق ، ص 4 .

الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

- تعين مستوى مسؤولية الأفراد بما يقومون به وعن نتائجهم، اذ تناح الحماية الكاملة لأفراد المهنة من تعسف واعتداء عليهم.¹
- وضع المعايير المتعلقة بالكفاءة والفعالية ضمن إطار العمل.
- القدرة على التعامل مع الصراعات.
- المساهمة في خلق مناخ تنظيمي ملائم ومناسب مما يؤدي الى تحسين الإنتاجية.
- اتباع المرؤوسين السلوكيات التي يتبعها قادتهم سواء كانت إيجابية أم سلبية.
- كما أن أهمية القيادة الأخلاقية حسب طارق السويدان تمثل فيما يلي:²
 - تحقق الأهداف المنشودة فبدون قيادة راشدة يستحيل تحقيق الأهداف.
 - تمثل حلقة وصل بين الأفراد وبين الخطط المطلوب تفيذها وتصوراتها المستقبلية.
 - تمثيلها للفكر الإستراتيجي والرؤية الإستراتيجية والإستشرافية للمستقبل.
 - تحفيز ودعم الأفراد وتوجيههم والإشراف على أعمالهم من أجل تحقيق أهدافها.
 - تقييم أداء الأفراد حسب ما هو مطلوب منهم وحل مشاكل ومعوقات العمل.

إذن، فأهمية القيادة الأخلاقية تتجلّى في قدرتها على توجيه الأفراد نحو الممارسات الأخلاقية مما يقلل من النزاعات الداخلية ويعزز من الثقة بين الموظفين والإدارة، كما تسهم في تحسين الروح المعنوية والرضا الوظيفي الذي يؤدي بدوره إلى زيادة الولاء التنظيمي ورفع مستوى الأداء العام.

من خلال إرساء معايير واضحة للسلوك، تساعد هذه القيادة على مواجهة التحديات الأخلاقية بفعالية وتدعم اتخاذ قرارات مسؤولة ومستدامة تخدم مصلحة المؤسسة والمجتمع على حد سواء.

¹ توأتي هناء ، طالبي فاطمة ، مرجع سابق ، ص 5 .

² طارق سويدان ، محمد العدلوني ، القيادة في القرن 21 ، قرطبة للإنتاج الفني ، مكتبة النور للنشر والتوزيع ، عمان ،الأردن ، 2001 ، ص20 .

الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

المطلب الثالث: خصائص القيادة الأخلاقية

تتميز القيادة الأخلاقية بالعديد من الخصائص ذكر منها:¹

- صياغة وتحديد اهداف وقيم المنظمة من قبل القائد؛
- تركيز القائد على النجاح التنظيمي بدلاً من التركيز على اثبات الذات؛
- القائد يبحث على أفضل الأفراد ويعمل على تطويرهم؛
- معاملة الآخرين بأسلوب راقي؛
- القيادة الأخلاقية تعمل على تقليل الخلافات والصراعات داخل المنظمة؛

كما ان للقيادة الأخلاقية مجموعة من الخصائص وذلك حسب براون (Brown) وتتمثل في الآتي:²

- وضع المعايير الأخلاقية والمساءلة من خلال التأكيد على ضرورة الموافقة بين متطلبات المنظمة أو ما يحتاجه الأفراد وهذا يفترض وجود مجموعة من معايير أخلاقية تحكم إنجاز العمل؛
 - وضوح السمات والتصورات الأخلاقية؛
 - اتساع الوعي الأخلاقي عن طريق التحلی بالصدق والأمانة وإنجاز الأعمال؛
 - التوجّه بالأفراد، من خلال العمل على زيادة المستوى الأخلاقي للوعي لدى العاملين لأداء أعمالهم بكفاءة؛
- تنتصف القيادة الأخلاقية في بيئة العمل بجملة من الخصائص التي تجعلها ركيزة أساسية في ترسیخ القيم الأخلاقية على مستوى الأفراد والمؤسسة ككل، ومن ابرز هذه الخصائص نجد الالتزام بالشفافية في التواصل واتخاذ القرارات، مما يعزز مناخ الثقة ويشجع على الإفصاح والمساءلة، كما تتجلى القيادة الأخلاقية في معاملة الموظفين بعدالة واحترام دون تحيز، إضافة إلى ذلك تظهر القيادة حساً عالياً بالمسؤولية تجاه الأثر الاجتماعي لسلوكيات العمل مما يدعم المبادرات التي تروج السلوك المسؤول والنزيه، هذه الخصائص لا تقتصر فقط على تعزيز الانطباط الداخلي بل تمتد لتشكيل ثقافة تنظيمية قائمة على الأخلاق .

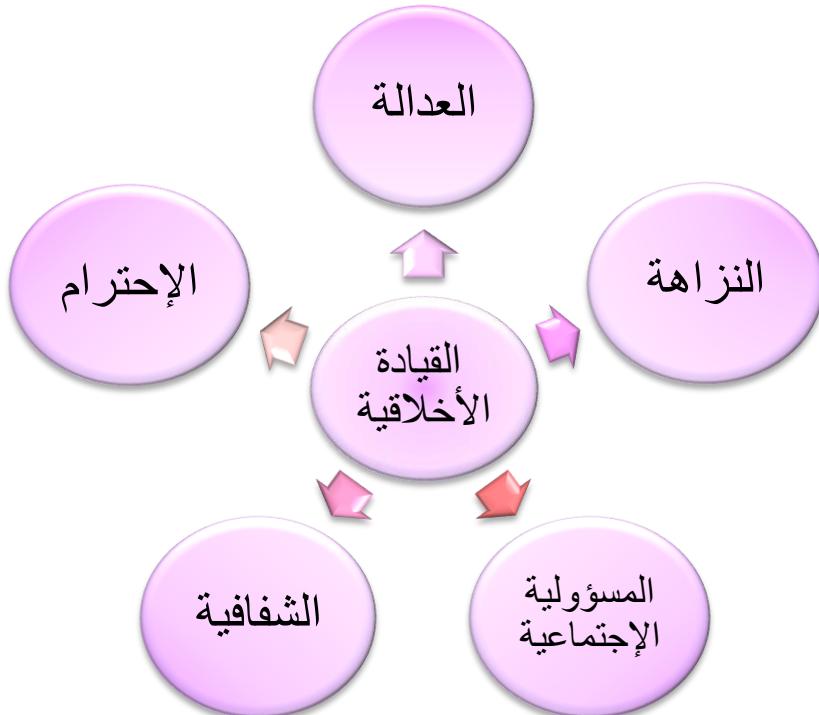
¹ توأمي هناء ، طالبي فاطمة ، مرجع سابق ، ص 4 .

² عماد السعيد محمد الشاعر ، ممارسات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق الابداع الإداري ، دراسة ميدانية لنيل درجة ماجستير في إدارة الاعمال ، كلية التجارة في الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين ، 2017 ، ص 18-19 .

الفصل الأول: الإطار النظري لقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

المطلب الرابع: أبعاد القيادة الأخلاقية (العدالة، النزاهة، المسؤولية الاجتماعية، الشفافية، الإحترام)
تشمل القيادة الأخلاقية خمسة أبعاد، تتمثل في الصفات و السلوكيات التي يجب أن يتحلى بها القائد الأخلاقي في المؤسسة، ويمكن توضيحها في الشكل التالي:

الشكل 01: أبعاد القيادة الأخلاقية



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على الدراسات السابقة.

١- العدالة:

ينظر إلى العدالة على أنها شكل من أشكال سلوك القائد الأخلاقي، إذ يتصرف القادة الأخلاقيون بعدلة ويعاملون الآخرين بإنصاف ومساواة وقد يتخذ قرارات مبدئية وعادلة وجدية بالثقة ولا يمارس المحاباة في مكان العمل عندما يتحمل المسؤولية، ويمكن أن القائد واعياً ومتوازناً في سماته ويتخذ القرارات ويميل إلى المرونة الضمنية من خلال تقبل الأفكار والمعلومات غيرالمتوافقة مع الجوانب الأخلاقية، فعندما يتصرف القائد بشكل أخلاقي فإنه يتخذ قرارات متماثلة وبالتالي يعاملون الموظف بشكل أكثر عدالة.¹

¹شيشون فتيبة ، مرجع سابق ، ص 8

الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

2- النزاهة

واحدة من أخطر المشاكل التي تواجه المنظمات اليوم هي ضعف السلوك الأخلاقي وعدم وجود القيادة الأخلاقية النزيهة في العمل ، أما النزاهة الشخصية هذا التصور مشابه لمفهوم الشخص الأخلاقي لديه صفات أخلاقية ولكنه لا يبذل جهد لغرس هذه الصفات في الأتباع فقد يركز على الأخلاق الذاتية ، لذلك فإن النزاهة تقدم سبباً منطقياً جداً للثقة بشخص ما ويوفر الشعور بالعدالة أو الشخصية الأخلاقية نوعاً من القدرة على التبؤ الذي يساعد الأفراد في التعامل مع ظروف عدم اليقين ، لذلك فقد ينظر للقائد على أنه مرتبط بشكل إيجابي بالنزاهة ، ويستند على علم النفس الاجتماعي عندما يظهر الشخص مجموعة من السمات الإيجابية والعمل المهني .¹

3- المسؤولية الاجتماعية

وهي الإلتزام، والمساهمة في إزدهار المجتمعات والمشاركة في تتميمتها، كما تشير إلى المحافظة على المجتمع وعدم إلحاق الضرر به.

كما ان شمولية محتوى المسؤولية الاجتماعية. جعلت الباحث (Carroll) يشير الى جوهرها بأربعة أبعاد رئيسية هي، الاقتصادي، الأخلاقي، القانوني والخيري، وفي هذا الإطار طور مصفوفة يبين فيها هذه الأبعاد الأربع، حيث وظف هذه الأبعاد بشكل هرمي متسلسل لتوضيح الترابط بينها.²

¹ شيشون فتحة ، مرجع سابق ، ص 8

² طاهر المنصور الغالبي ، صالح العامري ، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2019 ، ص 82 .

الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

الشكل 02 : هرم كرول (carroll) لمسؤولية المجتمعية

المسؤولية الخيرية

التصرف كمواطن صالح يسهم في تعزيز الموارد في المجتمع وتحسين نوعية الحياة.

المسؤولية الأخلاقية

مراقبة القيادة الجانب الأخلاقي في قراراتها مما يؤدي إلى العمل بشكل صحيح وحق وعدل .

المسؤولية القانونية

إطاعة القانون والذي يعكس ما هو صحيح او خطأ في المجتمع وهو ما يمثل قواعد العمل الأساسية .

المسؤولية الاقتصادية

تحقيق المنظمة عائداً وهذا ما يمثل قاعدة أساسية للوفاء بالمتطلبات الأخرى .

المصدر: (طاهر المنصور الغالبي، 2019، ص 82)

4- الشفافية:

يتطلب العصر الرقمي من الأفراد المعينين بالعمل القيادي التحلي بمبدأ الشفافية في التعامل مع الآخرين، والتركيز على المصداقية والإخلاص، وهذا السلوك يتطلب بعدها اخلاقيا مميزا يستند الى منظومة أخلاقية محورها القيمة الإيمانية من أجل خلق الثقة بالقائد واعتباره مثلا وقدوة يحتذى به.

5- الإحترام:

ويعني معاملة الأشخاص الآخرين على انهم بشر لهم أهدافهم وطموحاتهم، وأنهم جزء من أهداف المنظمة، وذلك بتقدير أفكارهم ومعاملتهم بطريقة تعزز معتقداتهم وإتجاهاتهم وقيمهم وتقبل وجهات نظرهم.¹

¹ يوب امال ، بودبزة إكram ، أثر الإلتزام بمبادئ القيادة الأخلاقية على تعزيز المسؤولية الاجتماعية ، المجلة المغاربية للإقتصاد والمناجمنت ، المجلد 08 ، العدد 01 ، مارس 2021 ، ص 6 .

الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

المبحث الثاني: القيم الأخلاقية في بيئة العمل

طرقنا في هذا المبحث الى جميع النقاط الأساسية المتعلقة بالقيم الأخلاقية في بيئة العمل، تم تقسيم هذا المبحث الى أربع مطالب، بحيث تناول المطلب الأول مفهوم القيم الأخلاقية في بيئة العمل، المطلب الثاني أهمية القيم الأخلاقية في بيئة العمل، المطلب الثالث ابعاد القيم الأخلاقية في بيئة لعمل (مساعدة الآخرين، احترام حدود الغير، التواضع، الالتزام بالواجب المهني)، والمطلب الرابع العوامل المؤثرة في تعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل.

المطلب الأول: مفهوم القيم الأخلاقية في بيئة العمل

تشير القيم الأخلاقية الى مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحدد ما يعتبر صواب او خطأ في سلوك الأفراد، وتمثل هذه القيم مرجعية داخلية توجه تصرفات الإنسان في مختلف المواقف كما تعد نتاجا لترابط ثقافي واجتماعي ينعكس في سلوك الفرد ضمن أي بيئة، وانطلاقا من أهمية هذا الموضوع يقتضي التأسيس النظري له الوقوف أولا على تعريف القيم الأخلاقية.

أولا: مفهوم القيم:

- **لغة:** "قيم" من (قوم) وهو يعني الإعتدال والإستقامة، وجاء في لسان العرب ان القيمة واحدة القيم، وأصله الواو أنه يقوم مقام الشيء، وأقامت الشيء وقومه فقام بمعنى إستقام والإستقامة اعتدال والشيء واستواءه وفي الصلاح جاء قوم الشيء تقويمـا ، فهو قويـم ، أي مستقـيم".¹

- **اصطلاحا:** يعرفها mark halstead بأنها "المبادئ والمعتقدات الأساسية والمثل والمقاييس أو أنماط الحياة التي تعمل مرشدًا عاماً للسلوك أو نقاط تفضيل في صنع القرار ، أو لتقويم المعتقدات والأفعال والتي ترتبط ارتباطا وثيقا بالسمو الخلقي والذاتي للأشخاص".²

وهناك تعرifات عديدة لمصطلح القيم، ذكر منها:

¹ مجالدي سناء، عطوي مليكة ، القيم الأخلاقية للإعلام من خلال التشريع الإعلامي الجزائري ، مجلة الإعلام والمجتمع ، المجلد 08 ، العدد 02 ، ديسمبر 2024 ، ص 47

² مجالدي سناء، عطوي مليكة، المرجع نفسه ، ص 47 .

الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

يرى "ويليام جوردن" William Gordon (1965) بأن القيم هي "الأشياء المفضلة لدى كثير من الناس في المجتمع".¹

جاء في تعريف عيسى سالم ومهيري دليلة أن القيم هي "جمع لكلمة قيمة وتدل على مجموعة من المعتقدات والتمثلات التي يحملها الفرد أو المجموعة أو المجتمع بأكمله، ويلتزم بها ومن خلالها يستطيع ادراك الأمور والتقرير بينها كالمقبول والمرفوض في السلوك الإنساني وهي شيء داخلي في الإنسان ينمو ويتطور بتطور الإنسان وباحتكاكه مع الآخرين كالاسرة، الأصدقاء، المدرسة، المؤسسة او مكان العمل".²

يرى روبن ويليامز ان القيم تشير الى "الاهتمامات والرغبات والميول والتفضيلات والواجبات والالتزامات الأخلاقية والامنيات وما يكرهه الناس وما يجذبهم ومختلف الانواع الأخرى من التوجهات المختارة".³ من خلال التعريفات السابقة يمكننا القول ان القيم تمثل مجموعة من المبادئ والمعتقدات التي توجه سلوك الأفراد وتحدد أولوياتهم في الحياة، كما تساهم في تشكيل الهوية الثقافية والاجتماعية وتتنوع القيم بين الأفراد والمجتمعات مما يؤثر على التفاعلات وال العلاقات الإنسانية.

ثانياً: مفهوم الأخلاق

يرجع أصل كلمة الأخلاق الى اللفظ اللاتيني Moral، والكلمة اليونانية Ethos التي تعني أشكال التقاليد أو العادات الخاصة بالتصورات.⁴

وهناك تعريفات عديدة لمصطلح الأخلاق، نذكر منها:

¹ مدحت محمد أبو النصر، القيم والأخلاقيات المهنية في الخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية . جامعة حلوان ، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية ، ، المجلد 32 ، العدد 01 ، ديسمبر 2020 ، ص 5 .

² عيسى سالم ، مهيري دليلة ، عقد العمل المحدد واثره على قيم العمل لدى العامل الجزائري . دراسة ميدانية لعينة من فئة الادماج المهني في بعض المؤسسات الاقتصادية ذات الطابع العمومي . مجلة سوسيلوجيا ، المجلد 05 ، العدد 03 ، 2021 ص 101

³ سامية نجاعي ، داود جفافلة ، اكسبيولوجيا القيم الأخلاقية للاخبار في الواقع الالكتروني الجزائري (دراسة تحليلية) ، مجلة العلوم الإنسانية ، المجلد 33 ، العدد 01، جوان 2022 ، ص 259 .

⁴ مدحت محمد أبو النصر ، مرجع سابق ، ص 8

الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

عرفها (Rue et Byers) "ان الاخلاق غي المعايير والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد والجماعة." واتفق (Slocum) مع التعريف السابق على "ان الاخلاقي مجموعة من القواعد الأخلاقية والقيم المبدئية التي تحكم سلوك الفرد والجماعة بشأن الصحيح والخطأ كما انها تضع المعايير كما هو جيد وسيئ في التصرف والافعال."¹

ويرى (Garden) "ان الأخلاق هي تطبيق الفرد لما يؤمن به من القيم خلال القيام بسلوك معين في موقف معين."²

يمكن القول بأن الأخلاق تمثل في كافة الأفعال والسلوكيات التي يقوم بها الفرد في المجتمع، إضافة إلى ذلك فهي تمثل في مجموعة المبادئ التي في ضوئها يتحدد السلوك الذي يجب ان يسير عليه الفرد.

ثالثاً: تعريف القيم الأخلاقية

كثيرة ومتنوعة هي الأخلاق، وتحتفل من مجتمع لآخر تبعاً للمجالات والأنظمة التي يتكون منها المجتمع، وهذه الأخلاق ليست بالجديدة، فهي صفة مكتسبة مع مراحل نمو الفرد، ويرى الإسلام في التنظيم الأخلاقي أنها سمات روحية ومادية مستمدّة من المثل العليا وهي القرآن والسنة وأخلاق الصحابة والعادات والتقاليد، والقيم الأخلاقية هي قيم وقواعد الحياة التي يدركها فرد او جماعة أو ثقافة خلال بحثه عن إرشادات للمثل الإنسانية: ما هو جيد وما هو سيء ما هو صواب وما هو خطأ، ويوجد تسجيل لأخلاقيات الفكر الإنساني منذ نحو ألفين وخمسمائة سنة للبحث عن تطبيق القيم والقواعد للحياة اليومية، فكلما تطورت الثقافات والمجتمعات، تطورت أيضاً الأخلاقيات.³

يقول الله تعالى في محكم تنزيله في سورة القلم وهو يصف رسول الله محمد ﷺ ﴿وَإِنَّكَ لَغَلَى خَلْقٍ عَظِيمٍ﴾⁴، وذكر الألباني في صحيحه أن أبو هريرة رضي الله عنه روى عن رسول الله محمد ﷺ حين قال "إنما بعثت لأنتم مكارم الأخلاق".

¹ محمد جواد بلقايد ، جيلالي بن أحمد ، آليات ووسائل ترسیخ وإرساء أخلاقيات الأعمال في المؤسسات الاقتصادية، مجلة اقتصاد المال والاعمال، المجلد 02 ، العدد 01 ، جوان 2017 ، جامعة الشهيد حمہ لحضر ، الوادی ، الجزائر ، ص 76 .

² محمد جواد بلقايد ، جيلالي بن احمد ، مرجع سابق ، ص 76 .

³ مجالدي سناء ، مرجع سابق ، ص 49-50 .

الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

هذه الآيات والأحاديث التي تتحدث عن الأخلاق وتحث عنها تثبت أهميتها وعظمتها شأنها في الإسلام وهي من أسمى المعاني في الحياة، وأما القيم فهي مجموعة من المبادئ والقواعد والمعايير والضوابط السامية التي تضبط السلوك الإنساني وتتظممه نحو الفضيلة، كما تساعد على التمييز بين الخير والشر وما بين الحق والباطل، وبين الحلال والحرام، والقيم تكتسب عن طريق التعليم وتعد الأخلاق ورثة أساسية لها فالأخلاق شيء راسخ في الفرد مرتبطة بالمرءة وتجعله يميل إلى العمل الصالح والإبعاد عن كل ما هو سيء انه قوة ثابتة ودافعة داخل الإنسان .¹

عرفت حنان مرزوق (2004) بأن القيم الأخلاقية هي " مجموعة المبادئ تعمل على احترام الإنسان لنفسه وللآخرين كقيمة يميز بها الإنسان، وتكون الوراء النفسي الذي يمنعه من الإنحراف عن الصلاح، وذلك لصياغة سلوكه وتصرفاته في إطار محدد يتحقق وينسجم مع المبادئ والقواعد التي يؤمن بها بقية أفراد المجتمع ".² وعرفتها إبتسام الحمد (1426هـ-1428هـ) بأنها " مبادئ وقواعد منظمة لسلوك الإنساني مستمدّة من القرآن والسنة يسري عليها الفرد فتحدد اتجاهاته وموبيله، وتضبط سلوكه لتوجهه للخير والفضيلة، وتعينه على التكيف مع الغير، فتستقيم من خلالها حياته، وتتنزّن شخصيته، ويحسن تعامله، مع مجتمعه على نحو يحقق الغاية من وجوده في هذا العالم على أكمل وجه ".³

ويمكن القول ومن خلال التعريفات السابقة بأن القيم الأخلاقية في بيئة العمل هي مجموعة المبادئ والقواعد التي تستمد من مصادر معينة مثل القرآن والسنة وغيرها، والتي توجه سلوك الأفراد داخل بيئة العمل، والتي يكتسبها الفرد ويتبعها عليه الالتزام بها اثناء أدائه لوظيفته، كما يجب عليه العمل على ضبط سلوكياته وتحسين تصرفاته مما يساهم في تجنب والحد من العوائق التي تواجه تحقيق المنظمة لأهدافها بالشكل المرغوب.

¹ نور الدين بولعراس، سفيان بوعطيط ،القيم الشخصية وبيئة العمل ، حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية ، المجلد 18 ، العدد 01 ، جوان 2024 ، ص115 .

² أندى فتراح اليفشاو وأخرون، القيم الأخلاقية المتضمنة في كتاب العربية بين يديك الجزء الأول والثاني نموذجا، مؤتمر الدراسات الإسلامية الدولي، منشورات STIBA AR RAYAAH ، المجلد 1 ، العدد 1 ، 2018 ، ص65.

³ أندى فتراح اليفشاو، المرجع نفسه، ص66.

الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

المطلب الثاني: أهمية القيم الأخلاقية في بيئة العمل

تظهر أهمية القيم الأخلاقية في بيئة العمل على عدة مستويات منها:

أولاً: أهمية القيم الأخلاقية على مستوى الفرد: ¹

- 1- لقيم الأخلاقية دورا هاما في تشكيل الشخصية الفردية وتحديد أهدافها في إطار معياري صحيح.
- 2- أنها تعطي الفرد إدراكا ماهو مطلوب منه ليكون قادرا على التكيف بصورة إيجابية.
- 3- تحقق لفرد الإحساس بالأمان فهو يستعين بها على مواجهة التحديات التي تواجهه في حياته.
- 4- تعطي لفرد فرصة للتعبير عن نفسه وتأكيد ذاته.

ثانياً: أهمية القيم الأخلاقية على المستوى المنظمة ²

- 1- تحافظ على التعاون والتواصل بين مختلف الموظفين، مما يؤدي إلى تحديد أهداف مشتركة ومبادئ ثابتة.
- 2- تساعد المنظمة على مواجهة مختلف التغيرات التي تحدث في بيئتها الخارجية، من خلال تحديد الإختيارات الصحيحة مما يمكنها من الحفاظ على استقرارها وكيانها في إطار موحد.
- 3- تقوم على الربط وتحقيق التنسق بين مختلف الأجزاء الثقافية داخل بيئة العمل، ومنح مختلف النظم أساسا عقائدي سليم في اذهان الأفراد الذين ينتمون إلى هذه الثقافة.
- 4- الإشتراك في القيم والمبادئ بين مختلف الأفراد في بيئة العمل ييساعد في الحد من النزاعات والأنايمية السائدة بين الموظفين.

إضافة إلى ذلك، فالقيم الأخلاقية في بيئة العمل تعد من العوامل الأساسية التي تسهم في نجاح المؤسسات على المدى الطويل، فهي تساعد في بناء بيئة عمل قائمة على الثقة والإحترام المتبادل، وذلك من خلال إلتزام الموظفين والديرين والقدرة بالقيم الأخلاقية، مثل الصدق الأمانة والعدالة، كمل تساهمن القيم الأخلاقية في تحسين سمعة المؤسسة، مما يزيد من فرصها في التوسيع والنمو.

ومن ناحية أخرى تساهمن القيم الأخلاقية كذلك في جعل المؤسسة تتبنى ممارسات تجارية تتصرف بالإستدامة كما يجعلها مسؤولة إجتماعيا، مما يعزز صورتها وسمعتها ويؤثر إيجابيا على البيئة الداخلية والمجتمع بشكل عام.

¹ اندى فنراح اليشا ، مرجع سابق، ص66-67.

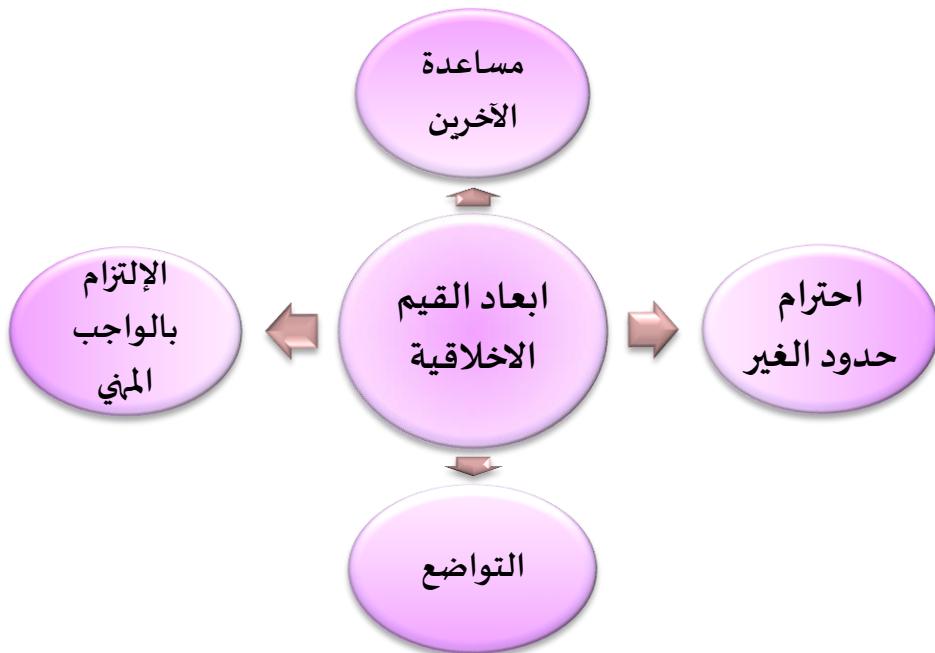
² اندى فنراح اليشا ، المرجع نفسه .

الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

المطلب الثالث: أبعاد القيم الأخلاقية في بيئة العمل

تم تحديد أربعة (04) أبعاد أساسية لقياس القيم الأخلاقية في بيئة العمل، وهي أبعاد قابلة لقياس من خلال سلوكيات يمكن ملاحظتها في السياق المهني داخل الكلية فيما يلي عرض لهذه الأبعاد:

الشكل رقم 04: أبعاد القيم الأخلاقية



المصدر: من اعداد الطالبة بالإعتماد على الدراسات السابقة

1- مساعدة الآخرين (helping others): يقصد بهذا البعد مدى استعداد الموظف لتقديم العون والدعم

للزملاء او الطلبة عن الحاجة، سواء بمشاركة المعرفة او بالمساعدة في المهام اليومية، دون انتظار مقابل.

ويعبر عن هذا السلوك بروح التعاون والمسؤولية الاجتماعية داخل بيئة العمل ومن بين السلوكيات القابلة للملاحظة نجد التطوع لحل مشكلات الزملاء، المساهمة في الاعمال الجماعية، تقديم المشورة للموظفين

الجدد.¹

¹ Mariana Poghosyan ، " in helping others, you help yourself " ، 30 may 2018 ، www.psychologytoday.com

الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

2- احترام حدود الغير (respecting others boundaries): يشير الى التزام الموظف بعدم التعدي على خصوصيات أو مسؤوليات الآخرين، واحترام المساحات الشخصية والمهنية للزملاء ، مع الامتناع عن التدخل فيما لا يعنيه.¹

ومن بين السلوكيات القابلة للملاحظة نجد تجنب التدخل في شؤون الزملاء دون إذن، احترام التسلسل الإداري، التعامل اللبق في الحوار المهني.

3- التواضع (humility): يقصد به اعتراف الفرد بجهود الآخرين، وتجنب الغرور او المبالغة في إبراز الذات، مع تقبل النقد بروح بناءة والسعى الدائم للتعلم، ويسمى هذا السلوك في خلق بيئة عمل متوازنة ومبنية على الاحترام المتبادل ومن بين السلوكيات القابلة للملاحظة نجد الاعتراف بأخطاء الذات، الاشادة بجهود الزملاء ، الاصغاء للآراء المخالفة .²

4- الإن Zimmerman بالواجب المهني (professional duty commitment): يشير هذا البعد الى مدى حرص الموظف على أداء مهامه بدقة وفي الوقت المحدد، وكذلك التقيد بالأنظمة والتعليمات دون تسوييف أو اهمال باعتباره مظها من مظاهر الاخلاق المهنية والانطباط المؤسسي.

ما سبق، هذه الأبعاد الأربع تمثل ركائز أساسية لتجسيد القيم الأخلاقية في الممارسات اليومية للموظفين داخل المؤسسات الجامعية، حيث تساهم في تعزيز مناخ تنظيمي يسوده التعاون والاحترام والاحترافية، كما ان صياغتها بصيغة إجرائية مرتبطة بسلوكيات واقعية قابلة للرصد يجعل منها أدوات فعالة لتقدير السلوك الأخلاقي المهني، وبالتالي توجيه الجهود الادارية نحو تطوير رأس المال البشري وتنمية الأداء المؤسسي.

المطلب الرابع: القيم الأخلاقية ووسائل ترسيختها في بيئة العمل

القيم الأخلاقية تعد عنصرا اساسيا لتحقيق نجاح المؤسسات واستدامتها، وتلعب هذه القيم دورا كبيرا في تحسين بيئة العمل، تعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة، وتحقيق التوازن بين مصلحة الفرد والمصلحة العامة.

¹ Margarita Tartakovsky ، " how to respect other people's boundaries" ، 8 July 2018 ، www.psychcentral.com

² Momina ayaz ، " importance of modesty " ، www.selfgrowth.com

الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

في هذا السياق، يتطلب ترسيخ القيم الأخلاقية في بيئة العمل عدة وسائل نذكر منها:¹

1- تنمية الرقابة الذاتية

نقصد بالرقابة الذاتية احساس الموظف او العامل بأنه مكلف بأداء العمل ومؤمن عليه، من غير حاجة الى مسؤول يذكره بمسؤوليته او مراقب يراقب تصرفاته وافعاله فالموظف الناجح هو الذي يراقب الله تعالى تصرفاته قبل ان يراقبه المسؤول حيث قال الله تعالى في محكم تنزيله ﴿إِنَّ الَّذِينَ اِيَّا بُهُمْ ثُمَّ اَنَّ عَلَيْنَا حِسَابُهُمْ﴾ (الغاشية 26،25) بحيث يكون على قدر كبير من الشعور بالمسؤولية، وهو الذي يقدم المصلحة الجماعية قبل المصلحة الشخصية كما انه يسرّ عمله ووظيفته من اجل تقديم الخدمات للناس.

2- وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الإجتهادات الفردية الخاطئة

تنتج الممارسات الأخلاقية الغير سوية أحياناً جراء اجتهادات يقوم بها الموظفين وهذا نتيجة لغياب او ضعف او عدم وضوح القواعد والأنظمة، لذا وجب تصحيح الوضع عن طريق إجراءات واساليب نذكر منها تخصيص مكتب او مصلحة دورها الاهتمام بالقيم الأخلاقية وكذا التعريف بإجراءات العمل الرسمية المتبعة وتوضيحها وتبسيطها، كما يجب ان توضع في مكان ظاهر بالمؤسسة لائحة للجزاءات تشمل الأفعال والمخالفات والالتزامات التي يكلف بها العامل.

3- القدوة الحسنة

" تعني القدوة " ان يكون القائد او المشرف مثلا يحتذى به في تصرفاته وافعاله وذكرت هذه الوسيلة في القرآن الكريم في قوله تعالى ﴿لَقَدْ كَانَتْ لَكُمْ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ فِي أَبْرَاهِيمَ وَمَنْ مَعَهُ﴾ (المتحنة 4)، فإذا نظر الموظفون مثلا الى قائدتهم في العمل وهو يلتزم بالقيم الاخلاقية ، فهم كذلك من باب أولى فهو قدوتهم ، والقرآن الكريم اظهر بصورة واضحة القدوة الحسنة ، فقال تعالى ﴿لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَنْ كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرِ وَذِكْرِ اللَّهِ كَثِيرًا﴾ (الأحزاب 21).

¹ محمد جواد بلقايد، جيلالي بن أحمد ، مرجع سابق ، ص81-82 .

الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

4- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة

إذا تكونت للعامل قناعة بان العمل عبادة، وان العمل وسيلة للتنمية الوطنية وبالعمل يزدهر وينمو اقتصاد البلد وتحسن معه مستوى الدخل ويرتفع المستوى المعيشي، سيزيد لديه حتما الالتزام بالقيم الأخلاقية. ومن هنا تظهر أهمية الدور الذي يجب ان تلعبه معظم المؤسسات ووسائل الاعلام في نشر الأخلاقيات والتوجيه على الالتزام بها.

5- محاسبة المسؤولين والموظفين

تعد محاسبة الموظفين والمسؤولين أداة فعالة لترسيخ القيم الأخلاقية داخل المؤسسات، اذ تظهر ان الالتزام بالسلوك المهني والأخلاقي ليس خيارا بل واجبا، وذلك من خلال تطبيق انظمة واضحة للرقابة والمساءلة، كما تسهم في ردع السلوكات غير الأخلاقية وتشجع الموظفين على الالتزام بالمعايير السلوكية المعتمدة، وبهذا تحول المحاسبة من مجرد اجراء ادراي الى وسيلة لبناء بيئة عمل أخلاقية مستدامة.

6- التقويم المستمر للموظفين

يعد التقويم المستمر للموظفين وسيلة محورية لترسيخ القيم الأخلاقية في بيئة العمل، حيث يتتيح متابعة سلوك الافراد بشكل دوري وتقديم تغذية راجعة بناء، في ضوء هذا النهج يتم تعزيز السلوكات الإيجابية في بيئة العمل وتصحيح الانحرافات الأخلاقية في وقت مبكر قبل تفاقمها، كما يشعر الموظف بأهمية التزامه المهني ويحفزه على التصرف وفق المبادئ المؤسسية. وبهذا يصبح التقويم أداة تعليمية وتوجيهية تسهم في بناء ثقافة مهنية قائمة على القيم.

هذه الوسائل المذكورة تعتبر اساسا للممارسات الملائمة داخل المنظمة، وكذلك للتعاملات مع الآخرين، بهدف تعزيز أسس العمل من منظور قيمي وأخلاقي.

المبحث الثالث: العلاقة بين القيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

تعد القيادة الأخلاقية أحد المحاور الأساسية في الدراسات الإدارية المعاصرة لما لها من دور في توجيه السلوك التنظيمي وتعزيز بيئة العمل القيمية، ويهدف هذا المبحث من خلال المطلب الأول الى استعراض أسس العلاقة بين القيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل، اما المطلب الثاني فيتناول الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع.

الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

المطلب الأول: أسس العلاقة بين القيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

يمثل القائد العمود الفقري لأي مؤسسة إذ يقع على عاتقه مسؤولية تحقيق الأهداف المتعلقة بالمؤسسة وبأعلى درجة من الكفاءة والفعالية، ويعتبر الجانب الخلقي الذي يتسم به القائد عامل رئيسي في توجيه مسار المؤسسة وتحقيق أهدافها، فغالباً ما يظهر أثره في سلوك العاملين وأدائهم وينعكس على مستوى روحهم المعنوية ورضاهم عن العمل.¹

والحديث عن أخلاقيات القيادة في بيئة العمل لا يقل أهمية عن الحديث عن ميزانية المؤسسة وأرباحها وأهدافها المستقبلية. بل إن أخلاقيات القيادة في بيئة العمل تعد بوصلة لنجاح المؤسسة واستدامتها. فهي ليست مجرد نهج إداري، بل أسلوب حياة يرتكز على احترام القيم الأخلاقية وكرامة الإنسان، مع توجيه الأفراد بنزاهة وعدالة ومسؤولية.²

فقد أصبحت أولوية في المؤسسات الحديثة لدورها في ترسيخ النزاهة والشفافية. ولترسيخ مفهوم القيادة الأخلاقية يتمنى على القادة أن يكونوا نموذجاً يحتذى به في التزامهم بالقيم والمبادئ الأخلاقية. ومن الضروري أن تسعى المؤسسات إلى بناء ثقافة تعتمد على القيم الأخلاقية كأساس للتميز المؤسسي، مع التركيز على التعلم المستمر كوسيلة للتطوير المستدام.³

تعتبر القيادة الأخلاقية أساسية في بيئة العمل، بحيث يمثل القائد نموذجاً يحتذى به من قبل الموظفين، لذا يجب عليه أن يكون مثالاً حياً للقيم والأخلاق التي يرغب في رؤيتها في فريقه. فالقيادة الأخلاقية هي نهج للقيادة يركز على توجيه الفريق أو المنظمة بأخلاقيات قوية وقيم أخلاقية صحيحة، كما تهدف القيادة الأخلاقية إلى تعزيز القيم والمبادئ الأخلاقية في بيئة العمل، وتشجيع السلوك الأخلاقي في العمل.⁴

¹ Bonsusan, g. & sullivan, d. (2006). Ethical leadership a case study framework, eduvaction journal, academic exchange quarterly.

² الدرمكي ، س. (2025 ، 15 يناير). القيادة الأخلاقية في العمل . العربية . <http://www.alarbiya.net>

³ مرجع سابق ، الدرمكي ، 2025 .

⁴ ما هي القيادة الأخلاقية وكيف يمكن تطبيقها؟ فهم القيادة الأخلاقية وأهميتها في بيئة العمل ، (28 يونيو 2023) . coaching Arab <http://arab-coaching.cm>

الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

ركزت القيادة الأخلاقية على القائد النموذج الذي يحتذى به من طرف العاملين بالمؤسسة ، ويتبصر ذلك من خلال أبعاد القيادة الأخلاقية التي تبين أهمية الأخلاقيات التي يجب أن يتميز بها القائد الأخلاقي من صدق وأمانة ونزاهة وغيرها إضافة إلى السمات التي يجب أن تتوفر في القائد الإداري فالإحتذاء بالقائد النموذج يعمل على تبني الأخلاقيات من طرف المرؤوسين و الإقتداء بأفعاله ، إن نجاح تعزيز وترسيخ القيم الأخلاقية في المؤسسة يتوقف بدرجة كبيرة على مدى قوة القائد في قيادة المؤسسة وقدرته على إقناع التابعين سلوكيات القيادة الأخلاقية التي تؤكد على أن يتحلى القائد بأرقى أخلاقيات العمل الذي يقوم به ، وهذا ما يبينه Daft في أن القائد له تأثير على القيم الأخلاقية التي يعتنقها العاملين في المؤسسة مما يدعو إلى تعزيز القيادة الأخلاقية لدى القادة حتى تكون ذات فعالية في تعزيز وترسيخ القيم الأخلاقية داخل المؤسسة ، كما أشار هاوس الله أهمية القيادة الأخلاقية في غرس والرفع من مستوى الأخلاق لدى العاملين ، وينكر أن القيادة الإدارية هي استخدام السلطة لمساعدة التابعين في التعامل مع القيم المتتصارعة التي تظهر في بيئة العمل بالشكل الذي يسهم في رفع مستوى الأخلاق لديهم .¹

كما ان هناك خصائص كثيرة تميز القائد بالقيم عن غيره من القادة وتمثل في الرؤية الأخلاقية، إمتلاك الحس الأخلاقي والقيم الأخلاقية، وجود مقاييس أخلاقية واضحة، العلاقات الأخلاقية المتميزة.² بناءاً على المفاهيم المطروحة سابقاً. يتضح أن القيادة الفعالة القائمة على مبادئ أخلاقية تلعب دوراً جوهرياً في تحسين مستوى الأداء المؤسسي وتعزيز ولاء الموظفين، الأمر الذي يسهم بدوره في تعزيز القيم الأخلاقية بين أفراد المنظمة. ومن هذا المنطلق، يتجلّى بوضوح الأثر العميق لنمط القيادة المتبّع على مختلف جوانب العمل التنظيمي، حيث تميز القيادة الأخلاقية عن غيرها من الأساليب القيادية بقدرتها الواسعة على التأثير في مجالات متعددة، تشمل رفع كفاءة الأداء، وزيادة الإنتماء الوظيفي، وتحفيز الروح المعنوية، إلى جانب دورها الكبير في دعم وتعزيز السلوكيات والقيم الأخلاقية في بيئة العمل.

¹ عمر قربة ، القيادة مصدر لترسيخ أخلاقيات الأعمال في المنظمة ، مجلة الواحات للبحوث والدراسات ، المجلد 16 ، العدد 02 ، 2018 ، ص 12

² أحمد إبراهيم أبو سن ، صفوان أمين السقاف ، أثر القيادة بالقيم على الولاء التنظيمي حالة تطبيقية على منظمات الأعمال اليمنية ، مجلة العلوم الاقتصادية ، مجلد 16 ، عدد 01 ، 2015 ، ص 74

الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

المطلب الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع

١- الدراسة الأولى: القيادة مصدر لترسيخ أخلاقيات الأعمال في المنظمة

هدفت هذه الدراسة الى معرفة دور القيادة الإدارية في ترسیخ اخلاقيات الأعمال في المؤسسة ، وذلك من خلال تبني البعد الأخلاقي للقيادة الإدارية الذي يستمد ظواهله ومبادئه من القيم القيمة الأخلاقية السائدة في المجتمعات خاصة الدين الذي يمثل احد القواعد الأساسية للقيم والأخلاق ، ومن خلال المفاهيم المتعلقة بالقيادة الأخلاقية وابعادها تم التوصل الى ان للقيادة دور بالغ في ترسیخ الأخلاقيات في المنظمة لما يلعبه القائد الأخلاقي من تأثير على العاملين مشكلا لهم نموذجا يحتذون به ، وأوصت الدراسة بضرورة الإهتمام بأبعاد أخلاقيات العمل ضمن إطار ثقافة المنظمة ، وتبني القيادة الأخلاقية في المنظمة لترسيخها لدى العاملين وحثهم على المزيد من ممارسة السلوك الأخلاقي اتجاه عملهم.^١

٢- الدراسة الثانية: قيم العمل وأهميتها وتأثيرها على سلوك الموظفين

حسب هذه الدراسة تعتبر قيم العمل ركيزة أساسية لكل منظمة او مؤسسة تسعى الى تحقيق التوافق والإنسجام داخل محيطها ونظرا للأهمية الكبيرة التي تحظى بها داخل أي مؤسسة صناعية كانت او خدمانية او غيرها، تزيد أن تقدم أفضل خدمة او أفضل منتوج فهي تركز على جملة من القيم والمعايير والقواعد التي تحاول من خلالها توجيه سلوك العاملين الذين يتحلون بدورهم بقيمهم الخاصة والتي تكون نتاج بيئتهم الاجتماعية وتأثير بشكل كبير في سلوكهم داخل المنظمة.²

٣- الدراسة الثالثة: مراجعة الأدبيات المتعلقة بالقيادة الأخلاقية في المنظمات

كشفت هذه الدراسة الأدبيات المتعلقة بموضوع القيادة الأخلاقية، حيث تم تحديد 28 مقالا كتبها مؤلفون ركزوا على أربعة مواضيع رئيسية، هذه الموضوعات هي تعريف القيادة الأخلاقية، والنزاهة الشخصية والأخلاق للقائد، وكيف يؤثر القائد أخلاقيا على أتباعه، والتحديات الحالية التي تواجه القادة الأخلاقيين، تم الإستنتاج من هذه الدراسة أن مجال القيادة الأخلاقية يتطور بإستمرار حيث تجبر المعضلات الأخلاقية القادة على إعادة تقييم النماذج الحالية.³

¹ عمر قرية، القيادة مصدر لترسيخ أخلاقيات الأعمال في المنظمة، مجلة الواحات للبحوث، المجلد 16 ، العدد 02، 2018.

² أوجيني أحلام، طويل فتحة، قيم العمل وأهميتها وتأثيرها على سلوك الموظفين، مجلة المفكر، المجلد 17 ، العدد 02، 2022.

³ Monahan Kelly, "A review of the literature Concerning Ethical leadership in Organizations ", Regent University, Emerging leadership journeys, Vol.5, ISS.1, PP.56-66, 2012

الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

4- الدراسة الرابعة: مراجعة للقيادة الأخلاقية وغيرها من نظريات القيادة ذات الصلة بالأخلاق (المجلة العلمية الأوروبية ESJ)

تناولت الدراسة الدور المحوري للأخلاق في نظريات القيادة، مؤكدة أن غياب البعد الأخلاقي عن سلوك القادة يشكل تهديداً مباشراً لمصالح المؤسسات والمجتمعات، وقد ساهمت الممارسات الغير أخلاقية، مثل الفساد وإساءة استغلال السلطة، في تعزيز اهتمام الباحثين وسائل الإعلام بهذا المجال، مما أدى إلى توسيع البحث في القيادة الأخلاقية (هارموج 2015). استعرضت الدراسة الأدبيات الحديثة المتعلقة بالقيادة الأخلاقية مع مقارنتها بأنماط القيادة الأخرى ذات الصلة بالأخلاق، بهدف الوصول إلى فهم أعمق لأهمية هذا النمط القيادي. وركزت على تحليل خصائص القيادة الأخلاقية ومميزاتها، وكيفية تميزها عن الأساليب القيادية الأخرى من خلال رصد السمات المفاهيمية والسلوكيات لكل نمط. وكتنجة أظهرت هذه الدراسات البحثية أن القيادة الأخلاقية مرتبطة تجريبياً ببعض التركيبات المماثلة ذات الصلة مثل القيادة التحويلية، والخدمة، والقيادة الأصلية، لكنها جادلت بأنها تختلف جيداً عن هذا النمط.¹

5- الدراسة الخامسة: التأثير المستدام للقيادة الأخلاقية على أداء العمل (دراسة تجريبية للمؤسسات متعددة الجنسيات في كوريا الجنوبية).

تحث هذه الدراسة بشكل تجريبي في الطريق الذي تؤثر به القيادة الأخلاقية المستدامة للمديرين على أداء عمل الموظفين. تبحث الدراسة في العلاقات بين أربع متغيرات: القيادة الأخلاقية، والبراعة الملحوظة لقواعد الأخلاق، وأداء العمل، والمسافة بين القائد والتابع، والتي يتم تعليها كتكرار للتفاعل بين القائد والتابع. تم الحصول على البيانات من مؤسسة كبيرة متعددة الجنسيات في كوريا الجنوبية وتم تحليل إجابات الاستبيانات لـ 196 زوجاً من القادة والمتابعين (196 قائد فريق و 196 موظفاً). ووجدت النتائج أن القيادة الأخلاقية للمديرين أثرت بشكل إيجابي على بروز تصور الموظفين لمدونة أخلاقيات المنظمة، والتي بدورها توسطت بشكل إيجابي في علاقة القيادة الأخلاقية بأداء العمل.²

¹ Ahmad Israr, Hali Shafei, Gao Yongqiang," A Review of Ethical leadership and ther Ethical - Related Leadership Theories." European Scientific Journal, edition, Vol, 13, No, 29, 2017.

² Rias Adnan, Zaman Shams u, " Impact of Ethical Leadership on Organization Cronyism through Mediating Rolr of Culture a moderating Role of leader member Exchange, Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, Vol.12(3). Pp: 831 -850, 2018

الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

6- الدراسة السادسة: مكونات القيادة الأخلاقية وأهميتها في استدامة المنظمات على المدى الطويل

حددت هذه المقالة مكونات القيادة الأخلاقية ثم تجعلها تتماشى مع أسلوب القيادة الذي يشملها. تمثل أهمية مثل هذه الدراسة في وقت يبدو فيه أن الممارسات الأخلاقية أو عدم وجودها منتشر بشكل متزايد في تنفيذ العديد من المنظمات لممارساتها التجارية. غالباً ما يكون لدى هذه المنظمات بيان أخلاقي يحدد السلوك المطلوب للموظفين ويشير إلى التزامهم تجاه الموظفين والمجتمع والعميل، ومع ذلك فإنه لا يزال يرى المخالفات الكبرى لهذه القواعد الأخلاقية. كل هذا يأتي بتكلفة مالية عالية للمنظمات. من أجل تجنب مثل هذه الغرامات والأضرار التي تلحق بحقوق ملكية العلامة التجارية، تم إقتراح مكونات أخلاقية يجب أن تتغلغل في المؤسسة لضمان السلوك المناسب الذي لا يكسر المتطلبات القانونية أو يفصل الموظف أو بنفر العميل.¹

7- الدراسة السابعة: النزاهة والقيادة الأخلاقية والثقة والمشاركة في العمل (مجلة القيادة والتطوير التنظيمي)

هدفت هذه الدراسة الى استقصاء أثر نزاهة القائد والقيادة الأخلاقية في تعزيز ثقة الموظفين ومشاركتهم في بيئة العمل. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، حيث جمعت البيانات من خلال إستبيان إلكتروني وزع عبر شبكة الإنترنت، واستكملت الإجابات من قبل 204 موظفين من منظمات متعددة.

تم تحليل البيانات بإستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية، مع التركيز على العامل التأكيدي، مما أتاح فحص العلاقات بين المتغيرات بدقة، وقد أظهرت النتائج مستويات مرتفعة من الموثوقية والثبات لأدوات القياس والنماذج المستخدمة.

تعتبر من الدراسات الأولى التي قامت بتحليل العلاقة بين نزاهة القائد ومشاركة الموظف، من خلال الدور الذي تلعبه الإدارة الأخلاقية والثقة ك وسيط. وتشير النتائج إلى أن القادة الأخلاقيين يسهمون في بناء بيئة عمل قائمة على الثقة والإحترام، مما يعزز من مشاركة الموظفين بشكل فعال.

وكنتيجة يجب ان تتحمل المنظمات المسؤولية الكاملة عن ضمان أن يقود القادة الأخلاقيون ممارسات الإدارة وأن الثقة في القادة يتم تطويرها من خلال وجود أنظمة ووظائف أعمال قائمة على الأخلاق. من خلال

¹ Hegarty Niall, Moccia Salvatore, " Components of Ethical Leadership and their Importance in Sustaining Organizations Over the LONG Term ", the Journal of values-Based leadership, Vol.11, Issue 1, 2018

الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

تعزيز هذه العوامل، يتم مشاركة العمل بين الموظفين بسبب الثقة التي لديهم في قادتهم لأخذ مصالحهم في الإعتبار، والتصرف بطريقة عادلة وأخلاقية عند إتخاذ القرارات في بيئة عمل متغيرة.¹

❖ المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

سنحاول تلخيص أوجه المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، بحيث سيتم توضيح نقاط التشابه والإختلاف مع ذكر اهم النقاط التي تم الإستفادة منها من خلال الإطلاع على هذه الدراسات.

جدول رقم 01: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

| الدراسة الحالية | الدراسات السابقة | |
|---|--|-----------------------|
| تمت هذه الدراسة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة - في 2024-2025 | النطاق المكاني؛ تمت الدراسة في بيئات مختلفة، عربية وأجنبية. النطاق الزمني؛ تمت في السنوات ما بين 2012 إلى 2022. | من حيث الزمان والمكان |
| استهدفت هذه الدراسة القطاع العام العمومي حيث تمت على جامعة محمد بوضياف المسيلة وهي تمثل عينة من المؤسسات ذات الطابع العمومي. | أختلفت وتتنوعت الدراسات السابقة بين القطاع العام والخاص | من حيث نوع القطاع |
| تم التركيز في هذه الدراسة على عينة عشوائية والتي تمثلت في الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. حيث شملت الدراسة (35) موظف. | ركزت الدراسات على عينات مختلفة، كما شملت أحجام عينات أكبر. | من حيث العينة |
| تدعم الدراسة الإستبيان كما تم الإعتماد على الأسلوب الوصفي التحليلي، بالإضافة إلى استخدام برنامج SPSS في تحليل المعلومات. | الأدوات المستخدمة في معظم الدراسات السابقة تمثلت في الإستبيان، المنهج الوصفي التحليلي، والبرنامج الإحصائي للمعالجة SPSS. | من حيث أداة الدراسة |

¹ Engelbrecht Amos S., Gardielle Heine and Bright Mahembe Integrity, Ethical leadership, trust and work engagement, Engel Brech, A.S. Integrity, Ethical leadership, trust and Work engagment. Leadership & Organization Devlopment Journal, 38(3): 368-379, 2017.

الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

| | | |
|---|--|-------------------------------|
| <p>تناولت دراستنا متغيرين والمتمثلين في:</p> <p><u>المتغير المستقل</u>: القيادة الأخلاقية (العدالة، النزاهة، المسؤولية الاجتماعية، الشفافية، الإحترام)</p> <p><u>المتغير التابع</u>: القيم الأخلاقية.</p> | <p>شملت الدراسات السابقة متغيرات مختلفة منها:</p> <p>«النزاهة والقيادة الأخلاقية والثقة والمشاركة في العمل».</p> <p>تأثير القيادة الأخلاقية على أداء العمل.</p> <p>قيم العمل وتأثيرها على سلوك الموظفين</p> <p>«القيادة الأخلاقية واستدامة المنظمات»</p> | <p>من حيث متغيرات الدراسة</p> |
|---|--|-------------------------------|

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على الدراسات السابقة

﴿ مجالات الإستفادة من الدراسات السابقة: ﴾

- 1- ساعدت الدراسات السابقة في تقديم رؤى وأفكار تساهم في توجيه الفهم النظري وإثراء المعرفة الأكاديمية في المجال البحثي.
- 2- ساهمت في إعطاء صورة شاملة عن الموضوع المدروس، مما سهل علينا فهم الإطار النظري وتحديد محاور البحث الأساسية في الدراسة الحالية.
- 3- لعبت الدراسات السابقة دوراً مهماً في تصميم الدراسة الحالية، خاصة في تحديد منهجيات البحث والأدوات المناسبة للإعداد والتحليل.
- 4- ساهمت في تحديد الفرضيات البحثية وتوجيهها بشكل علمي، مما ساعد على صياغة الفرضيات بشكل دقيق يتماشى مع أهداف الدراسة الحالية.

الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة الأخلاقية وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

خلاصة الفصل الأول

يتناول الفصل الأول الإطار النظري للقيادة الأخلاقية والقيم الأخلاقية في بيئة العمل، حيث تم تعريف القيادة الأخلاقية باعتبارها نمطاً ادراياً يعتمد على النزاهة، والعدالة، والاحترام، والمسؤولية في اتخاذ القرارات وتوجيه الأفراد، لتعتبر بذلك نموذجاً يتحدى به داخل المؤسسة.

وتم كذلك توضيح العلاقة بين القيادة الأخلاقية والقيم الأخلاقية، من خلال إبراز دور القائد في غرس هذه القيم بين الموظفين، بما ينعكس على تحسين بيئة العمل وتعزيز الانضباط والالتزام.

كما تناول الفصل أهم القيم التي تسهم في خلق مناخ عمل إيجابي، مثل مساعدة الآخرين،�احترام حدود الغير، التواضع، والإلتزام بالواجب المهني. وخلاص الفصل إلى أن القيادة الأخلاقية تعدّ أدلة فعالة لتعزيز الثقافة التنظيمية الأخلاقية ودعم الاستقرار المهني داخل المؤسسات.



الفصل الثاني:
الدراسة الميدانية في جامعة المسيلة



الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

تمهيد:

بعد أن تم التطرق في الفصل الأول إلى المفاهيم والأدبيات النظرية المتعلقة بموضوع أثر القيادة الأخلاقية على تعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل، سيتم في هذا الفصل الانتقال إلى الدراسة الميدانية التي ظهرت هذا الأثر، مع تطبيقها على بيئة عمل محددة.

وفي هذا الإطار، تم اختيار الموظفين الإداريين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير كعينة للدراسة، نظراً لدورهم المحوري في العملية الإدارية بالجامعة، مما يجعلهم فئةً مناسبةً لقياس مدى تأثير القيادة الأخلاقية على ممارساتهم وقيمهم الوظيفية.

وسيتم في هذا الفصل عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة، مع تحليلها وتقديرها وفقاً للمنهجية المتبعة.

وقد قسم الفصل الثاني إلى ثلاثة مباحث رئيسية، كالتالي:

- **المبحث الأول: تقديم ميدان الدراسة.**
- **المبحث الثاني: منهجية الدراسة، ووصف خصائص العينة**
- **المبحث الثالث: عرض نتائج الدراسة الميدانية؛ تحليلها ومناقشتها.**

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

المبحث الأول: تقديم ميدان الدراسة

سننطاول في هذا المبحث لمحه تاريخية عن جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، باعتبارها الإطار المؤسسي الذي تتتمي إليه الدراسة، ومن بعدها التطرق إلى تعريف كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسخير باعتبارها المجال الأكاديمي والوظيفي الذي يمثل ميدان الدراسة، مع عرض هيكلها التنظيمي لتوضيح البنية الإدارية والبيداغوجية التي تotropic سير العمل داخلها.

المطلب الأول: لمحه تاريخية عن جامعة المسيلة

تُعد جامعة محمد بوضياف بالمسيلة إحدى أبرز مؤسسات التعليم العالي في الجزائر، وقد أُسست سنة 1985 ضمن خطة وطنية طموحة لتوسيع نطاق التعليم العالي وتحديثه. بدأت الجامعة كمعهد وطني للتعليم العالي في الميكانيك، وكانت تهدف إلى تكوين إطارات ذات كفاءة في التخصصات التقنية. غير أن تطورها المتتابع مكنها من التحول إلى مركز جامعي سنة 1992، ثم نالت صفة جامعة سنة 2001، لتصبح مؤسسة أكاديمية متكاملة ومتعددة التخصصات.



الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

تضم الجامعة اليوم ثمانى كليات ومعاهدين، تشمل ميادين مختلفة كالتكنولوجيا، العلوم الدقيقة، العلوم الاجتماعية والإنسانية، الحقوق، الاقتصاد، واللغات، إضافة إلى ملحقة الطب التي أنشئت لتعزيز التكوين في العلوم الطبية الأساسية، وهي تسهم في توفير الكفاءات الطبية المستقبلية من خلال شراكات مع المستشفيات الجهوية والمراكز الصحية، مما يعزز البعد العملي والتطبيقي للتكوين الطبي. وتحرص الجامعة تكوينات أكاديمية في ثلات أطوار (ليسانس، ماستر، دكتوراه) مع أكثر من 160 تخصصاً متعدداً، مما يعكس تنوع العرض البيداغوجي وتلبيتها لاحتياجات سوق العمل.

وعلى مستوى البحث العلمي، تحضر الجامعة أكثر من 20 مخبراً بحثياً، تعمل في مجالات متعددة منها العلوم الاقتصادية، القانون، الهندسة، العلوم التطبيقية، واللغات. وتهدف هذه المخابر إلى دعم مشاريع البحث الموجهة نحو التنمية المستدامة وخدمة المحيط الاقتصادي والاجتماعي.

يُقدر عدد الطلبة المسجلين حالياً بأكثر من 36,000 طالب، يؤطرهم أكثر من 1,400 أستاذ باحث من مختلف الرتب. وتتوفر الجامعة بنية تحتية متكاملة تشمل قاعات محاضرات، مخابر علمية، مكتبات، إقامات جامعية، مرافق رياضية وثقافية، وهو ما يساهم في خلق بيئة أكاديمية محفزة على التعلم والإبداع. كما تضع الجامعة ضمن أولوياتها تحقيق الجودة والتميز الأكاديمي، والانفتاح على المحيط المحلي والدولي، من خلال إبرام اتفاقيات تعاون مع جامعات وهيئات بحثية وطنية ودولية، بهدف تعزيز مكانتها كمؤسسة رائدة في مجال التعليم والبحث العلمي.

المطلب الثاني: التعريف بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الفرع الأول: التعريف بالكلية

تعتبر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير من بين الكليات المحورية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وهي تضطلع بمهمة إعداد وتأهيل الموارد البشرية المختصة في مجالات الاقتصاد، التجارة، المالية، والإدارة. وتهدف الكلية إلى تكوين كفاءات علمية ومهنية قادرة على التكيف مع متطلبات الاقتصاد الوطني والعالمي، وتسهم بفعالية في دعم المسارات التنموية من خلال التكوين عالي الجودة والبحث التطبيقي. كما تركز الكلية على تطوير التفكير النقدي وروح المبادرة لدى الطلبة، بما يعزز قدراتهم في التحليل واتخاذ القرار في البيئات الاقتصادية المتغيرة.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة



تضم الكلية أربعة أقسام رئيسية:

1- قسم العلوم الاقتصادية: يعني بتكوين الطلبة في ميادين الاقتصاد الكلي، الاقتصاد الجزئي، التنمية الاقتصادية، الاقتصاد الدولي، والنمذجة الاقتصادية.

2- قسم علوم التسيير: يعني بتخصصات إدارة الأعمال، الموارد البشرية، التسويق، إدارة المشاريع، وتسخير المؤسسات.

3- قسم العلوم التجارية: يهتم بتدريس التجارة الدولية، السياسات التسويقية، التجارة الإلكترونية، واستراتيجيات التوزيع.

4- قسم العلوم المالية والمحاسبة: يُكون الطلبة في مجالات المحاسبة، التدقيق، المالية العامة، ومراقبة التسيير.

توفر الكلية برامج تكوين في الأطوار الثلاثة (ليسانس، ماستر، دكتوراه)، مع إشراف مكثف على بحوث التخرج وذكرات الماستر وأطروحتات الدكتوراه. وتُعد الكلية فضاءً ديناميكياً للبحث العلمي من خلال عدد من المخابر البحثية التي تشغّل على مواضيع آنية كالتنمية المستدامة، حوكمة المؤسسات، اقتصاديات الطاقة، والأسوق المالية.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

وتولي الكلية أهمية خاصة للجانب التطبيقي من التكوين، حيث تشجع الطلبة على الانخراط في التربصات المهنية والبحث الميداني، كما تنشط في مجال الشراكة مع المؤسسات الاقتصادية بهدف ربط التكوين الأكاديمي بسوق العمل.

كما تسعى الكلية إلى تجسيد رؤيتها الاستراتيجية في تخريج جيل من الطلبة يمتلكون كفاءات علمية ومهارات مهنية عالية، قادرين على الإبداع، اتخاذ القرار، وتحمل المسؤولية، بما يؤهلهم لمساهمة الفاعلة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم: 23 غشت 2003، المحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، والمعدل والتمم. وطبقاً للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 24 غشت 2004، المحدد للتنظيم الاداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة، فإن الكلية "هي وحدة تعليم وبحث في الجامعة في ميدان العلم والمعرفة".

وهي تنهض على الخصوص بالمهام الآتية:

- تكوين في التدرج وما بعد التدرج
- نشاطات البحث العلمي
- نشاطات التكوين المتواصل وتحسين المستوى وتجديد المعرفة.

وتشكل من أقسام ومكتبة كما تزود بمجلس الكلية وبمجلس علمي.

1- عميد الكلية: يدير الكلية وهو المسؤول عن سيرها ويتولى تسيير وسائلها البشرية والمالية والمادية، وبهذه الصفة يتولى:

- هو الامر بصرف اعتمادات التسيير التي يفوضها له رئيس الجامعة
- يعين مستخدمي الكلية الذين لم تقرر طريقة أخرى لتعيينهم
- يتولى السلطة السلمية ويمارسها على جميع المستخدمين الم موضوعين تحت سلطته
- يحضر اجتماعات مجلس الكلية
- يعد التقرير السنوي للنشاطات ويرسله إلى رئيس الجامعة بعد المصادقة عليه من مجلس الكلية.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

ويساعد نائبان وأمين عام للكلية ومسؤول مكتبة الكلية ورؤساء أقسام:

أ- نائب العميد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة: وهو يتکفل بما يلي:

- ضمان تسيير ومتابعة تسجيل طلبة التدرج
- متابعة سير أنشطة التعليم وأخذ أو اقتراح كل إجراء من أجل تحسينه على العميد
- مسک القائمة الاسمية والاحصائية للطلبة
- جمع الإعلام البيداغوجي لفائدة الطلبة ومعالجته ونشره

ب- نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية: وهو يتکفل بما يلي:

- متابعة سير امتحانات الالتحاق بما بعد التدرج
- أخذ أو اقتراح الاجراءات الضرورية لضمان سير التكوين لما بعد التدرج
- السهر على سير مناقشة المذكرات وأطروحات ما بعد التدرج
- متابعة سير أنشطة البحث العلمي
- المبادرة بأعمال الشراكة مع القطاعات الاجتماعية والاقتصادية
- المبادرة بأعمال من أجل تنشيط ودعم التعاون ما بين الجامعات الوطنية والدولية
- تنفيذ برامج تحسين مستوى الأساتذة وتجديد معلوماتهم
- متابعة سير المجلس العلمي للكلية والمحافظة على أرشيفه

2-الأمين العام للكلية: وهو يتکفل بما يلي:

- تحضير مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية للكلية وضمان تنفيذه
- تسيير المسار المهني لمستخدمي الكلية
- ضمان تسيير الأرشيف وتوثيق الكلية والمحافظة عليهما
- تحضير مشروع ميزانية الكلية وضمان تنفيذه
- ترقية الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية لفائدة الطلبة بالتنسيق مع الجهات المعنية لمديرية الجامعة
- تسيير الوسائل المنقولة والعقارية للكلية والسهر على صيانتها
- ضمان تنفيذ مخطط الأمن الداخلي للكلية

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

3- مسؤول مكتبة للكليّة: وهو مكلف بما يلي:

- اقتراح برامج اقتناء المؤلفات والتوثيق الجامعي
- تنظيم الرصيد الوثائقي باستعمال أحدث الطرق للمعالجة والترتيب
- صيانة الرصيد الوثائقي والتحيين المستمر لعملية الجرد
- وضع الشروط الملائمة لاستعمال الرصيد الوثائقي من قبل الطلبة والأساتذة
- مساعدة الأساتذة والطلبة في بحوثهم البيليوغرافية

4- رئيس القسم: رئيس القسم مسؤول عن السير البيادغوجي والإداري للقسم ويعمل السلطة السلمية على المستخدمين الموضوعين تحت مسؤوليته.

ويساعده رئيساً القسم المساعدان:

أ- مساعد رئيس القسم المكلف بالتدريس والتعليم في التدرج

ويقوم بالمهام الآتية:

- متابعة عمليات التسجيل وإعادة تسجيل الطلبة في التدرج
- السهر على السير الحسن للتعليم

• السهر على السير الحسن لامتحانات واختبارات مراقبة المعارف

ب- مساعد رئيس القسم المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي

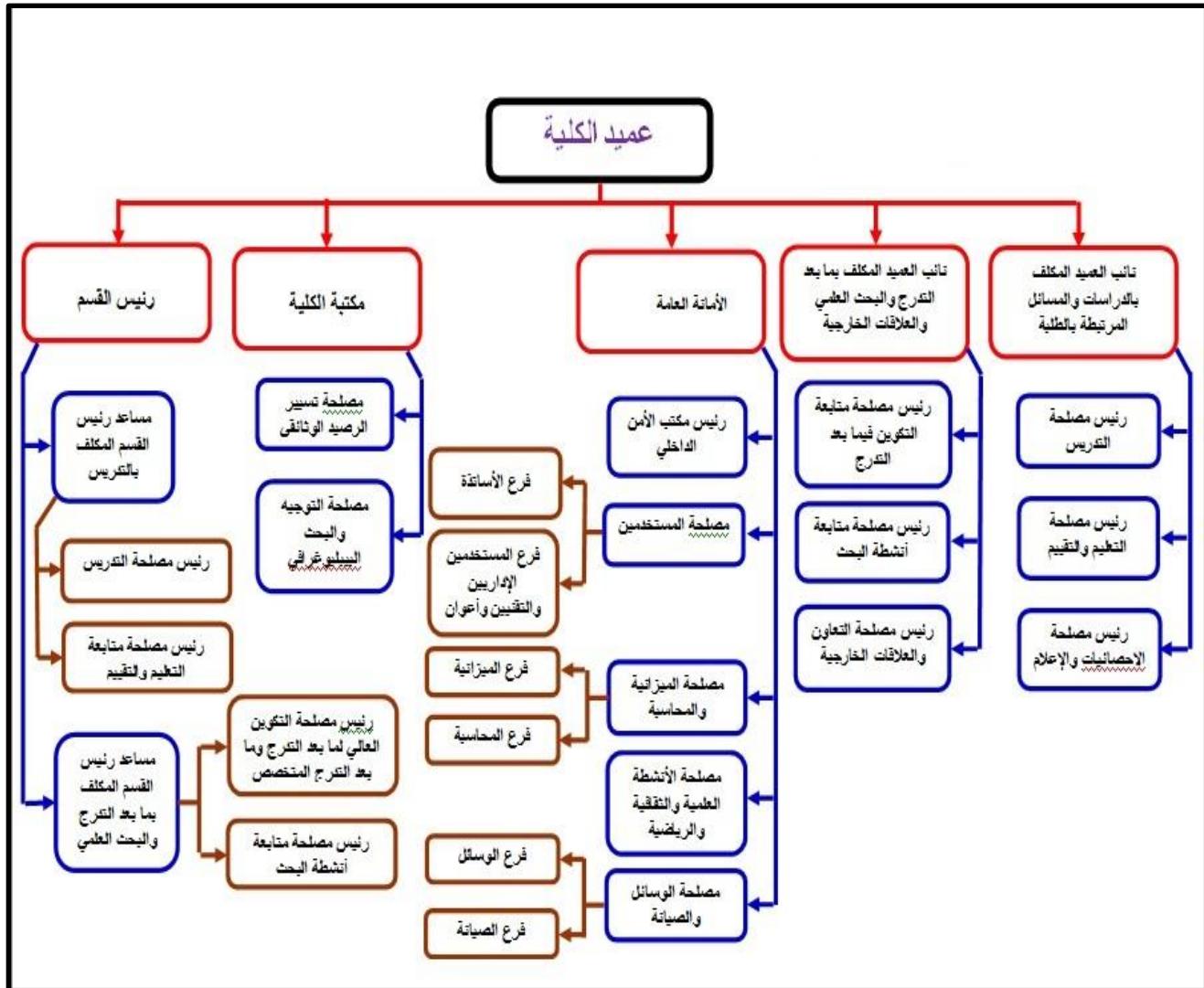
ويقوم بالمهام الآتية:

- السهر على سير التعليم فيما بعد التدرج
- ضمان متابعة أنشطة البحث

• ضمان متابعة سير اللجنة العلمية للقيم.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

الشكل (04): الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



المصدر: وثائق من الكلية.

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

من أجل بناء إطار منهجي سليم للدراسة الميدانية وتحقيق أهداف البحث، كان من الضروري تحديد المنهجية العلمية المناسبة، واختيار الأدوات الملائمة لجمع البيانات وتحليلها. كما تقتضي الدقة العلمية تحديد خصائص العينة المستهدفة بالدراسة، وتوضيح الأساليب الإحصائية المعتمدة في معالجة النتائج. وعليه، يتناول هذا المبحث الإجراءات المنهجية التي تم اعتمادها، بما في ذلك تصميم الاستبيان، وتوزيعه، وطرق التحليل المعتمدة، بالإضافة إلى تقديم وصف دقيق لمجتمع الدراسة وعينتها.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

المطلب الأول: المنهج المستخدم وتجهيز البيانات

أولاً: المنهج المستخدم

لتحقيق أهداف هذه الدراسة، تم اعتماد المنهج الوصفي، نظراً لملاءمته لطبيعة الموضوع قيد البحث، مع تبني أسلوب دراسة الحالة. ويُعد المنهج الوصفي من أكثر المناهج استخداماً في البحوث الاجتماعية والإدارية، كونه يعني بتحليل الظواهر كما هي في الواقع، من خلال وصفها وصفاً دقيقاً وتحديد أبعادها والعلاقات القائمة بينها. ويهدف هذا المنهج إلى تقديم صورة شاملة ومتكاملة عن الظاهرة محل الدراسة، استناداً إلى معطيات واقعية يمكن تحليلها واستنتاج نتائج علمية موضوعية منها.

ثانياً: تجهيز البيانات

تُعد مرحلة تجهيز البيانات خطوة أساسية في البحث العلمي، إذ تسبق عمليات التحليل والاستنتاج.

1. تكوين متغيرات الدراسة وترميزها

تم تكوين متغيرات الدراسة اعتماداً على العبارات المعبرة عن كل منها، والجدول التالي يعطي توصيفاً للمتغير المستقل والمتغير التابع وسوف تتضمنها التحليلات الإحصائية لاحقاً.

الجدول رقم (02): تكوين متغيرات الدراسة وترميزها

| ترميز الأبعاد | الأبعاد | طبيعة المتغيرات |
|----------------|----------------------|--|
| X ₁ | العدالة | المتغير المستقل القيادة الأخلاقية X |
| X ₂ | النزاهة | |
| X ₃ | المسؤولية الاجتماعية | |
| X ₄ | الشفافية | |
| X ₅ | الاحترام | |
| Y | بعد وحيد | المتغير التابع القيم الأخلاقية Y |

المصدر: من إعداد الطالبة

- يتضح من الجدول أعلاه أن الدراسة تعتمد على متغيرين أساسيين: المتغير المستقل "القيادة الأخلاقية" والذي يتضمن خمسة أبعاد مكونة من 20 عبارة، والمتغير التابع "القيم الأخلاقية" باعتباره متغيراً وحيداً يعبر عن مخرجات الدراسة ويشمل 15 عبارة.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

2. تفريغ البيانات وسلم القياس

تمت مراجعة استبيانات الاستبيان للتأكد من اكتمالها وصلاحيتها لإجراء التحليلات الإحصائية المطلوبة، ثم جرى ترميز إجابات العينة وتفریغها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS V27). وقد تم ترميز الاستجابات وفقاً لمقياس "رينسيس ليكرت" الثلاثي، بإعطاء أوزان عدديّة تعكس تباين آراء أفراد العينة. ولتحديد طول الخلية، تم حساب المدى بين أعلى وأدنى درجات المقياس ($3 - 1 = 2$)، ثم قسم على عدد الخلايا (3)، فكان الناتج (0.66). بالإضافة هذه القيمة إلى أقل درجة في المقياس (1)، نحصل على الحدود الفاصلة للفئات، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى

| الإتجاه | مجال المتوسط الحسابي المرجح | الفضائل | الوزن |
|---------------------------------|-----------------------------|-----------|-------|
| مستوى منخفض من الموافقة والقبول | من 1 الى 1.66 | غير موافق | 1 |
| مستوى متوسط من الموافقة والقبول | من 1.67 الى 2.33 | محايد | 2 |
| مستوى مرتفع من الموافقة والقبول | من 2.34 الى 3 | موافق | 3 |

المصدر: عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والإستدلالي بإستخدام SPSS، ص 538.

المطلب الثاني: أداة جمع البيانات، مجتمع وعينة الدراسة

تعد أدوات جمع البيانات من العناصر الأساسية في البحث العلمي، حيث تُسهم في الحصول على المعلومات الدقيقة التي تساعد في تحقيق أهداف الدراسة. وفي هذا الإطار، اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، مع تحديد مجتمع الدراسة وعيتها بشكل يتناسب مع طبيعة البحث.

أولاً: أداة جمع البيانات (الاستبيان)

1- تصميم الاستبيان:

تكونت الاستبيان من (36) عبارة مقسمة إلى ثلاثة (03) محاور وهي:

أ- محور البيانات الشخصية: يشمل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، مدة الخبرة، الوظيفة الحالية.

ب- محور القيادة الأخلاقية (المتغير المستقل): ويحتوي على (20) عبارة، موزعة بالتساوي على خمسة

أبعاد، كالتالي:

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

- بعد العدالة من العبارة (1) إلى العبارة (4).
 - بعد النزاهة من العبارة (5) إلى العبارة (8).
 - بعد المسؤولية الاجتماعية من العبارة (9) إلى العبارة (12).
 - بعد الشفافية من العبارة (13) إلى العبارة (16).
 - بعد� الإحترام من العبارة (17) إلى العبارة (20).
- ج- محور القيم الأخلاقية (المتغير التابع): ويشتمل على (16) عبارة، من العبارة رقم (21) إلى العبارة الأخيرة رقم (36).

ويوضح الجدول التالي توزيع عبارات الاستبانة وفقاً للمحاور والأبعاد المذكورة.

الجدول رقم (04): تصميم الاستبانة

| عدد العبارات | الأبعاد | محاور الاستبانة |
|--------------|----------------------|--|
| | | محور البيانات الشخصية |
| 04 | العدالة | محور القيادة الأخلاقية (المتغير المستقل) |
| 04 | النزاهة | |
| 04 | المسؤولية الاجتماعية | |
| 04 | الشفافية | |
| 04 | الاحترام | محور القيم الأخلاقية (المتغير التابع) |
| 15 | بعد وحيد | |
| 35 | المجموع | |

المصدر: من إعداد الطالبة

2. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

- 2.1 صدق أداة الدراسة:** يقصد بصدق أداة الدراسة مدى قدرتها على قياس ما وضعت لقياسه. وتوجد أنواع متعددة للصدق، غير أن هذه الدراسة اعتمدت على نوعين أساسيين هما: صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

- **صدق المحكمين:** يعني أن تكون عباراته مناسبة للغرض الذي وضعت من أجله. ويتعلق صدق المحكمين بحالتين. (السعادي، 2016، صفحة 452)

- **الصدق الظاهري:** ويعكس مدى ارتباط العبارة بالهدف الذي صيغت من أجله.

- **صدق المحتوى:** وهو مكمل للصدق الظاهري، ويشير إلى وضوح العبارات من حيث المعنى، ودقة الصياغة اللغوية والعلمية، ومدى تغطيتها لجميع أبعاد الموضوع المدروس.

للحصول على صدق المحكمين، تم عرض الاستبانة على مجموعة من الأكاديميين المختصين في مجال الدراسة، حيث طُلب منهم تقييم العبارات من حيث ملاءمتها، واقتراح التعديلات المناسبة. وبناءً على ملاحظاتهم، تم تعديل الصياغة النهائية للاستبانة لتكون من 37 عبارة، مما يعزز صدقها.

بـ- صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدى اتساق عبارات كل محور مع البعد الذي تتنتمي إليه. وتم التحقق من ذلك إحصائياً من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التابع له.

الجدول رقم (05): الاتساق الداخلي لعبارات محور القيادة الأخلاقية

| رقم العبرة | عبارات محور القيادة الأخلاقية | الاتساق مع البعد | الاتساق مع المحور |
|------------------------------|---|------------------|-------------------|
| البعد الأول: العدالة | | | 0.863** |
| 01 | يعامل مسؤولو الكلية الموظفين بعدلة ومساواة دون تمييز. | 0.531** | 0.567** |
| 02 | يتم توزيع المكافآت في الكلية بشكل منصف حسب الأداء. | 0.612** | 0.589** |
| 03 | ثُراعي العدالة في الكلية عند قرارات الترقية وتقييم الأداء. | 0.587** | 0.603** |
| 04 | تتاح فرص العمل والتكوين لجميع الموظفين في الكلية بشكل متكافئ. | 0.554* | 0.578** |
| البعد الثاني: النزاهة | | | 0.821** |
| 05 | يفي مسؤولو الكلية بوعودهم تجاه الموظفين. | 0.598** | 0.612** |
| 06 | يتصرف مسؤولو الكلية بصدق وأمانة في تعاملاتهم. | 0.623** | 0.634** |
| 07 | يلتزم مسؤولو الكلية بالقوانين والتعليمات دون استثناء. | 0.587* | 0.601** |
| 08 | تنسجم أقوال مسؤولي الكلية مع أفعالهم في مختلف المواقف. | 0.609** | 0.621** |

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

| البعد الثالث: المسؤولية الاجتماعية | | |
|--|---------|---|
| 0.845** | 0.582** | يحرص مسؤولو الكلية على توعية الموظفين بتعليمات العمل. |
| | 0.603** | يشجع مسؤولو الكلية التعاون والتواصل بين الموظفين. |
| | 0.617** | يؤكد مسؤولو الكلية على أهمية السلوك المهني والأخلاقي. |
| | 0.591** | تراعى حقوق وواجبات الموظفين من طرف مسؤولي الكلية في التعامل اليومي. |
| البعد الرابع: الشفافية | | |
| 0.832** | 0.625** | يشارك مسؤولو الكلية المعلومات المهمة بوضوح وشفافية. |
| | 0.610** | يوضح مسؤولو الكلية أسباب قراراتهم الإدارية للموظفين. |
| | 0.601** | يتقبل مسؤولو الكلية استفسارات الموظفين ويجيبون عنها بصرامة. |
| | 0.617** | يُبقي مسؤولو الكلية الموظفين على اطلاع دائم بالمستجدات داخل الكلية. |
| البعد الخامس: الاحترام | | |
| 0.857** | 0.634** | يعامل مسؤولو الكلية جميع الموظفين باحترام دون تمييز. |
| | 0.623** | يستمع مسؤولو الكلية إلى آراء الموظفين ويأخذونها بعين الاعتبار. |
| | 0.610** | يقدر مسؤولو الكلية الجهود الفردية والجماعية للموظفين. |
| | 0.625** | يحرص مسؤولو الكلية على صون كرامة الموظف في جميع المواقف. |
| <p>*الارتباط دال إحصائيا عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.01$.</p> <p>*الارتباط دال إحصائيا عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$</p> | | |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الاستبانة ومخرجات برنامج (SPSS V27)

- يتضح من الجدول أعلاه أن جميع العبارات تُظهر ارتباطاً دالاً إحصائياً مع المحور الذي تنتهي إليه، وهو ما يعكس اتساقها الداخلي، ويؤكد صلاحتتها في قياس بعد القيادة الأخلاقية الذي وضعت لأجله.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

الجدول رقم (06): الاتساق الداخلي لعبارات المحور التابع القيم الأخلاقية

| رقم العbara | عبارات محور القيم الأخلاقية | الاتساق مع الاتساق مع المhor | البعد |
|----------------|---|------------------------------|---------|
| 0.759** | بعد وحيد | | |
| 01 | أحرص على تقديم المساعدة لزملائي في حال واجهوا صعوبات في العمل. | 0.735** | 0.712** |
| 02 | أشارك معرفتي وخبرتي مع زملائي دون تردد. | 0.721** | 0.698** |
| 03 | أبادر إلى مساعدة الطلبة أو الزملاء الجدد دون أن يُطلب مني ذلك. | 0.683** | 0.654* |
| 04 | اعتبر دعم الآخرين في العمل جزءاً من مسؤولياتي الأخلاقية. | 0.741** | 0.723** |
| 05 | أمتنع عن التدخل في المهام الخاصة بزملائي دون إذن مسبق. | 0.659** | 0.632* |
| 06 | أحرص على احترام خصوصية الزملاء سواء في العمل أو خارجه. | 0.712** | 0.687** |
| 07 | ألتزم بعدم تجاوز صلاحياتي وأحترم أدوار ومسؤوليات الآخرين. | 0.672** | 0.645* |
| 08 | أحرص على التحدث بلطف واحترام مع زملائي مهما اختلفت وجهات نظرنا. | 0.728** | 0.701** |
| 09 | أعترف بأخطائي وأنعلم منها دون تبرير غير مبرر. | 0.691** | 0.667** |
| 10 | لا أتردد في الإشادة بجهود الآخرين عندما تكون مستحقة. | 0.679** | 0.653* |
| 11 | أرحب بال النقد البناء وأسعى للاستفادة منه لتطويري النفسي. | 0.715** | 0.689** |
| 12 | لا أسعى للظهور أو التفاخر بإنجازاتي أمام الزملاء. | 0.648** | 0.621* |
| 13 | ألتزم بأداء مهامي الوظيفية بكفاءة وفي الوقت المحدد. | 0.731** | 0.704** |
| 14 | أنقيد بالتعليمات والأنظمة المعمول بها داخل الكلية. | 0.703** | 0.678** |
| 15 | أحرص على إنجاز المهام المطلوبة مني حتى في الظروف الصعبة. | 0.719** | 0.691** |
| 16 | اعتبر الإهمال أو التسويف في أداء العمل تصرفًا غير مقبول مهنياً. | 0.738** | 0.713** |

*الارتباط دال إحصائيا عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.01$.

*الارتباط دال إحصائيا عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الاستبانة ومخرجات برنامج (SPSS V27)

- يتضح من الجدول أعلاه أن جميع العبارات ظهرت ارتباطاً دالاً إحصائياً مع المحور الذي تنتهي إليه، وهو ما يعكس اتساقها الداخلي، ويؤكد صلاحتها في قياس بعد القيم الأخلاقية الذي وضعت لأجله.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

2.2. ثبات أداة الدراسة: يقصد بثبات أداة الدراسة (الاستبانة) مدى قدرتها على إعطاء نتائج متسقة عند إعادة تطبيقها في ظروف مماثلة، أي أن تُظهر الأداة نفس النتائج تقريباً في حال توزيعها على نفس العينة أكثر من مرة وفي أزمنة مختلفة، مما يدل على استقرار البيانات وعدم تأثرها بعوامل خارجية. وللحصول على ثبات الأداة، تم استخدام معامل كرونباخ (Cronbach's Alpha)، لقياس الثبات الداخلي لمكونات الأداة. ويُستخدم هذا المعامل لتقدير مدى الاتساق الداخلي بين العبارات، أي مدى ترابط إجابات المستجيبين على العبارات التي تنتهي إلى نفس البعد أو المحور. ويعتبر المقياس موثوقاً إذا تجاوز معامل كرونباخ القيمة المعيارية المقبولة وهي 0.60 أو أكثر.¹

يبين الجدول الآتي قيم معامل ألفا كرونباخ لأبعاد الدراسة:

الجدول رقم (07): نتائج اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لبيانات الدراسة

| الأبعاد | عدد العبارات | الفا كرونباخ للعبارة |
|---------------------------------|--------------|----------------------|
| المحور الأول: القيادة الأخلاقية | 20 | 0.809 |
| | 4 | 0.817 |
| | 4 | 0.801 |
| | 4 | 0.825 |
| أبعاد القيادة الأخلاقية | 4 | 0.883 |
| | 4 | 0.799 |
| | 16 | 0.833 |
| | | 0.831 |
| معدل الثبات العام | | |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الاستبانة ومخرجات برنامج (SPSS V27)

- يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ للاستبانة ككل بلغت 0.831، وهي نسبة تفوق الحد الأدنى المقبول إحصائياً والمقدر بـ 0.60، مما يعكس مستوى عالٍ من الثبات الداخلي لأداة الدراسة. وعليه، يمكن التأكيد أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، مما يجعلها مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة.

¹ Sekaran, U., & Bougie, R. Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (Vol. 6). United Kingdom: John Wiley and Sons Ltd. 2014, p115.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

ثانياً: مجتمع الدراسة وإختيار العينة

يعد تحديد مجتمع الدراسة واختيار العينة من الخطوات الأساسية في أي بحث علمي حيث يمثلان الركيزة التي تستند إليها نتائج الدراسة، إذ يتطلب الأمر تحديد مجتمع الدراسة بشكل دقيق، بحيث يشمل الأفراد أو العناصر التي تتعلق بالموضوع محل البحث كما أن اختيار العينة المناسبة يعد من العوامل الحاسمة التي تساهم في ضمان صحة وموثوقية النتائج المستخلصة.

1. مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من كافة الموظفين الإداريين العاملين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة وبالبالغ عددهم 85 موظف وموظفة، ويضم هذا المجتمع مختلف الفئات الوظيفية والإدارية التي تشتمل البنية التنظيمية للكلية.

وقد تم اختيار هذا المجتمع نظراً لطبيعة المهام المتنوعة والمتكاملة التي يضطلع بها أفراده، وارتباطها المباشر بجوانب التسيير الإداري والمتابعة البيداغوجية وتنفيذ البرامج الأكademie، مما يوفر بيئة مناسبة لدراسة القيم الأخلاقية في سياق وظيفي متكامل. كما أن الكلية تتميز ببنية تنظيمية مكتملة وتنوع وظيفي وثراء إداري، ما يسهم في تمثيل بيئة العمل الجامعي بشكل شامل وواقعي، ويسهل جمع بيانات غنية وشاملة تعكس مختلف أبعاد العمل داخل المؤسسة.

2. عينة الدراسة:

يُعد اختيار نوع العينة خطوة أساسية لضمان التمثيل الصادق والدقيق لمجتمع الدراسة. وقد تم اعتماد العينة العشوائية البسيطة لما تتميز به من تكافؤ الفرص بين جميع مفردات المجتمع، فضلاً عن انخفاض احتمال التحيز عند استخدامها.¹

تم تحديد حجم العينة بـ 39 مفردة، استناداً إلى معايير إحصائية تهدف إلى ضمان قوة النتائج وموثوقيتها. ووفقاً لنظرية الحد المركزي، يُعد حجم العينة الذي يتجاوز 30 مفردة مناسباً لتحقيق التوزيع الطبيعي للبيانات، حتى في حال عدم تماثلها الكامل. كما أن هذا الحجم يسهم في تعزيز دقة الفرضيات وتقليل هامش الخطأ المعياري، مما يزيد من موثوقية النتائج المستخلصة.

¹ جلال الدين الصياد، وعبد الحميد ربيع محمد. مبادئ الطرق الاحصائية. دار تهمامة، السعودية، 1984، ص 107

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

تم توزيع 50 استمارة استبيان ورقي بمعرفة الطالبة، بعد استرجاع الاستمارات تم الحصول على 39 استمارة صالحة للتحليل. ويوضح الجدول التالي عدد الاستبيانات الموزعة، المسترجعة، والصالحة للتحليل.

الجدول رقم (08): عدد الاستبيانات الموزعة، المسترجعة، والصالحة للتحليل

| البيان | الاستبيانات الموزعة | الاستبيانات المسترجعة | الاستبيانات غير الصالحة للتحليل | الاستبيانات الصالحة للتحليل |
|--------|---------------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------------|
| العدد | 50 | 39 | 11 | 39 |
| النسبة | 100% | 78% | 22% | 78% |

المصدر: من إعداد الطالبة

المطلب الثالث: الأساليب الإحصائية المستخدمة

للإجابة على الأسئلة المطروحة واختبار فرضيات الدراسة تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار 27 وذلك من خلال الأساليب الإحصائية التالية:

1- الإحصاء الوصفي: من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واستخدام المنحنيات والرسومات البيانية.

2- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): لقياس ثبات الأداة المستخدمة في جمع المعلومات (الاستبيان).

3- معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation): لقياس الصدق الداخلي لأداة البحث ومعرفة نوع العلاقة بين المتغيرات.

4- اختبار معامل الانحدار البسيط (Simple Regression): لمعرفة دور أو تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

5- اختبار معامل الانحدار المتعدد (Multiple Regression): لمعرفة تأثير المتغيرات المستقلة مجتمعة على المتغير التابع وقياس نسبة التباين المفسر.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

المبحث الثالث: التحليل الإحصائي واختبار الفروض

يتناول هذا المبحث عرض نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة واختبار الفرضيات باستخدام الأساليب المعملية المناسبة للتحقق من علاقات الارتباط بين المتغيرات المدروسة.

المطلب الأول: خصائص عينة الدراسة

لتتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة تم توزيعها حسب متغير: الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المسماي الوظيفي، المؤهل العلمي، وسنتطرق فيما يلي إلى تفصيل هذه المتغيرات.

أولاً: الجنس

تم تصنيف أفراد العينة إلى فئتين: الذكور وإناث، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (09): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

| النسبة المئوية | النكرار | الجنس |
|----------------|---------|---------|
| % 43.59 | 17 | أنثى |
| %56.41 | 22 | ذكر |
| %100 | 39 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V27)

- من خلال الجدول السابق يتضح أن نسبة الذكور تأخذ الشطر الأكبر بنسبة 56.41% بينما نسبة الإناث %43.59 مما يدل على أن الموظفين بالكلية المدروسة أغلبهم ذكور.

ثانياً: العمر

يتوزع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر على النحو التالي:

الجدول رقم (10): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

| النسبة المئوية | النكرار | السن |
|----------------|---------|----------------|
| %17.95 | 7 | أقل من 30 سنة |
| %48.72 | 19 | 30-40 سنة |
| %33.33 | 13 | أكثر من 40 سنة |
| % 100 | 39 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V27)

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

- من خلال الجدول السابق نلاحظ أن توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر والبالغ تكرارها إجمالاً 39 موظف يتبيّن أن النسبة الأكثـر تكراراً قدرت بـ 48.72% والتي تتبع للفئة العمرية من 30-40 سنة، ثم تليها الفئة أكثـر من 40 سنة بنسبة 33.33%， ثم الفئة العمرية أقل من 30 سنة بنسبة 17.95%， مما يدل أن الكلية معظم موظفيها كبار في السن.

ثالثاً: سنوات الخبرة

تضم عينة الدراسة مجموعة أفراد ذوي سنوات خبرة مختلفة موضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (11): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

| النسبة المئوية | التكرار | سنوات الخبرة |
|----------------|---------|------------------|
| %12.82 | 5 | أقل من 5 سنوات |
| %46.15 | 18 | 5-10 سنوات |
| %41.03 | 16 | أكثر من 10 سنوات |
| %100 | 39 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V27)

- يظهر من خلال الجدول السابق نلاحظ أن مستوى الخبرة المهنية تختلف نسبياً بإختلاف عدد السنوات، حيث أن الفئة 5-10 سنوات تمثل النسبة الأكثـر قدرها 46.15%， لتأتي الفئة أكثـر من 10 سنوات في المرتبة الثانية بنسبة 41.03%， وفي الأخير تأتي فئة الأقل من 5 سنوات بنسبة 12.82% مما يدل على أن الكلية يتمتع موظفيها بخبرة عالية بناء على عدد سنوات العمل.

رابعاً: المسمى الوظيفي

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي كما يلي:

الجدول رقم (12): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

| النسبة المئوية | التكرار | المسمى الوظيفي |
|----------------|---------|----------------|
| %51.28 | 20 | موظـف إدارـي |
| %10.26 | 4 | رئيس قـسم |
| %38.46 | 15 | رئيس مصلـحة |
| %100 | 39 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V27)

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

- من خلال الجدول السابق نلاحظ أن الكلية تضم غالبية الموظفين في فئة موظف إداري بنسبة 51.28%， تليها وظيفة رئيس مصلحة بنسبة 13.8%， بينما حصلت وظيفة رئيس قسم على نسبة 10.26% كأقل نسبة، مما يدل على أن معظم الموظفين في الكلية يشغلون وظائف إدارية وتقنية، في حين أن المناصب الإدارية العليا تمثل نسبة أقل من إجمالي الموظفين، مما يشير إلى هيكل تنظيمي يميل إلى توزيع المهام بشكل يركز على الأنشطة الإدارية.

خامساً: المؤهل العلمي

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي كما يلي:

الجدول رقم (13): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

| النسبة المئوية | النكرار | المسمى الوظيفي |
|----------------|---------|-----------------|
| % 7.69 | 3 | ثانوي فما أقل |
| % 23.07 | 9 | تقني سامي |
| % 38.46 | 15 | ليسانس |
| % 30.78 | 12 | ماستر / ماجستير |
| % 0.00 | - | دكتوراه |
| % 100 | 39 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V27)

- من خلال الجدول السابق نلاحظ أن موظفي الكلية يختلفون في مستوياتهم التعليمية، حيث نجد أن أغلب الموظفين متاحصلين على شهادة الليسانس بنسبة 38.46%， تليها الفئة المتاحصلة على شهادة ماستر/ماجستير بنسبة 30.78%， ثم فئة تقني سامي بنسبة 23.07%， تليها فئة ثانوي فما أقل بنسبة 7.69%， وأخيراً فئة الدكتوراه بنسبة 0.00%. بناءً على ذلك، نستنتج أن الكلية تركز في توظيف الموظفين المتاحصلين على شهادة الليسانس وشهادة ماستر/ماجستير، مما يعكس توجهاً نحو توظيف ذوي المؤهلات العليا لتلبية احتياجاتها في مختلف الوظائف.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

المطلب الثاني: التحليل الإحصائي الوصفي لمحاور الدراسة

يتضمن هذا الجانب تحليل إجابات المستقصى منهم المتعلقة بمحاور الاستبانة، وذلك باستخدام المتوسط الحسابي لمعرفة درجة الموافقة على العبارات، والانحراف المعياري لمدى تشتت إجابات أفراد العينة عن متوسطها الحسابي.

أولاً: تحليل فقرات المتغير المستقل (القيادة الأخلاقية) في كلية الاقتصاد

البعد الاول: العدالة

الجدول رقم (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بعد العدالة

| الرقم | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب | الدرجة |
|-------|--|-----------------|-------------------|--------------|---------|--------|
| 1 | يعامل مسؤولو الكلية الموظفين بعدالة ومساواة دون تمييز | 2.68 | 0.52 | 89.3% | 1 | مرتفع |
| 2 | يتم توزيع المكافآت في الكلية بشكل منصف حسب الأداء. | 2.45 | 0.61 | 81.7% | 3 | مرتفع |
| 3 | تُراعي العدالة في الكلية عند قرارات الترقية وتقييم الأداء. | 2.38 | 0.67 | 79.3% | 4 | مرتفع |
| 4 | تتاح فرص العمل والتكتيكات لجميع الموظفين في الكلية. | 2.52 | 0.58 | 84.0% | 2 | مرتفع |
| | المستوى الكلي | 2.45 | 0.61 | %81.6 | / | مرتفع |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V27)

- خلال الجدول رقم (14)، نلاحظ أن المتوسط الحسابي الكلي لبعد "العدالة" بلغ (2.45)، والذي يقع ضمن المجال [2.34, 3.00] من مجالات سلم ليكرت الثلاثي، مما يدل على درجة موافقة مرتفعة بنسبة 81.6%. وبالتالي، تميل آراء أفراد العينة إلى الموافقة القوية على أن العدالة تمارس بشكل فعال. أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.61)، مما يدل على وجود تباين منخفض في استجابات أفراد العينة، مما يشير إلى توافق في آرائهم بشأن بعد العدالة.

وبالنظر إلى النتائج المفصلة لمختلف العبارات فإن:

- احتلت العبارة رقم (1) "يعامل مسؤولو الكلية الموظفين بعدالة ومساواة دون تمييز": المرتبة الأولى، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2.68)، والذي يقع ضمن المجال [3.00, 2.34]، مما يدل على درجة موافقة مرتفعة. وبالتالي، تميل آراء أفراد العينة إلى الموافقة القوية على أن إدارة الكلية تعزز العدالة بين الموظفين. أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.52)، مما يدل على أن استجابات أفراد العينة تتسم بالتقريب النسبي في آرائهم.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

- احتلت العبارة رقم (2) "يتم توزيع المكافآت في الكلية بشكل منصف حسب الأداء": المرتبة الثانية، بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2.45)، مما يدل على درجة موافقة مرتفعة. وتميل آراء أفراد العينة إلى الموافقة القوية على أن تحديد المكافآت يتم بناءً على الأداء. أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.61)، مما يدل على تباين متوسط في استجابات أفراد العينة.
- احتلت العبارة رقم (3) "تراعي العدالة في الكلية عند قرارات الترقية وتقييم الأداء": المرتبة الثالثة، بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2.38)، مما يدل على درجة موافقة مرتفعة. وتميل آراء أفراد العينة إلى الموافقة على أن نتائج التقييم السنوي تعتمد في العدالة. أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.67)، مما يدل على وجود تباين واضح في استجابات أفراد العينة.
- احتلت العبارة رقم (4) "تتاح فرص العمل والتكون لجميع الموظفين في الكلية بشكل متكافئ": المرتبة الأخيرة، بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2.52)، مما يدل على درجة موافقة مرتفعة. وتميل آراء أفراد العينة إلى الموافقة بنحو متوسط على أن العدالة تتحاول بشكل متكافئ. أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.58)، مما يدل على تباين متوسط في استجابات أفراد العينة.
- ما يبرر أن العدالة تُعد أمراً أساسياً في تعزيز بيئة العمل، حيث تولي إدارة الكلية اهتماماً كبيراً بمبادئ العدالة، وذلك وفقاً لاستراتيجية واضحة. ومن ثم يجب على الإدارة الستمرار في تخصيص الموارد والعمل على تطوير سياسات تحفيزية، مما يساهم في تحقيق أهداف الموظفين وإدارة الكلية في وقت واحد.

البعد الثاني: النزاهة

الجدول رقم (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد النزاهة

| الرقم | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب | الدرجة |
|-------|---|-----------------|-------------------|--------------|---------|--------|
| 1 | يفي مسؤولو الكلية بوعودهم تجاه الموظفين. | 2.15 | 0.72 | 71.7% | 4 | متوسط |
| 2 | يتصرف مسؤولو الكلية بصدق وأمانة في تعاملاتهم. | 2.38 | 0.65 | 79.3% | 1 | مرتفع |
| 3 | يلتزم مسؤولو الكلية بالقوانين والتعليمات دون استثناء. | 2.28 | 0.68 | 76.0% | 2 | مرتفع |
| 4 | تنسجم أقوال مسؤولي الكلية مع أفعالهم في مختلف المواقف | 2.25 | 0.71 | 75.0% | 3 | مرتفع |
| | المستوى الكلي | 2.24 | 0.69 | 74.6% | / | مرتفع |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V27)

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

- من خلال الجدول رقم (15)، نلاحظ أن المتوسط الحسابي الكلي لبعد "النزاهة" بلغ (2.24)، والذي يقع ضمن المجال [3.00, 2.34] من مجالات سلم ليكرت الثلاثي، مما يدل على درجة موافقة مرتفعة بنسبة (74.6%). وبالتالي، تمثل آراء أفراد العينة إلى الموافقة القوية على أن النزاهة تمارس بشكل فعال. أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.69)، مما يدل على وجود تباين منخفض في استجابات أفراد العينة، مما يشير إلى توافق في آرائهم بشأن بعد النزاهة.
- وبالنظر إلى النتائج المفصلة لمختلف العبارات، فإن:
- احتلت العبارة رقم (1) "يفي مسؤولو الكلية بوعودهم تجاه الموظفين": المرتبة الرابعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2.15)، مما يدل على درجة موافقة متوسطة. وهذا يشير إلى أن هناك حاجة لتحسين الالتزام بالوعود. أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.72)، مما يدل على تباين واضح في استجابات أفراد العينة.
 - احتلت العبارة رقم (2) "يتصرف مسؤولو الكلية بصدق وأمانة في تعاملاتهم": المرتبة الأولى، بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2.38)، مما يدل على درجة موافقة مرتفعة. وتمثل آراء أفراد العينة إلى الموافقة القوية على أن التصرفات تتم بصدق. أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.65)، مما يدل على تباين منخفض في استجابات أفراد العينة.
 - احتلت العبارة رقم (3) "يلتزم مسؤولو الكلية بالقوانين والتعليمات دون استثناء": المرتبة الثانية، بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2.28)، مما يدل على درجة موافقة مرتفعة. وتظهر هذه النتيجة التزاماً جيداً بالقوانين. أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.68)، مما يدل على تباين متوسط في استجابات العينة.
 - احتلت العبارة رقم (4) "تنسجم أقوال مسؤولي الكلية مع أفعالهم في مختلف المواقف": المرتبة الثالثة، بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2.25)، مما يدل على درجة موافقة مرتفعة. وهذا يدل على أن الموظفين يشعرون بأن هناك توافقاً بين الأقوال والأفعال. أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.71)، مما يدل على تباين متوسط في استجابات أفراد العينة.
- ما يوضح أن النزاهة تعد ركيزة أساسية لتحسين بيئة العمل، حيث تولي إدارة الكلية اهتماماً كبيراً بمبادئ النزاهة، وذلك وفقاً لاستراتيجية واضحة. ينبغي على الإدارة المعنية تعزيز هذه القيم من خلال تخصيص الموارد اللازمة للموظفين، مما يسهم في تحقيق الأهداف المؤسسية وتعزيز الثقة بين الأفراد.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

البعد الثالث: المسؤولية الاجتماعية

الجدول رقم (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد المسؤولية الاجتماعية

| الرقم | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب | الدرجة |
|-------|--|-----------------|-------------------|--------------|---------|--------|
| 1 | يحرص مسؤولو الكلية على توعية الموظفين بتعليمات العمل | 2.32 | 0.68 | 77.3% | 1 | مرتفع |
| 2 | يشجع مسؤولو الكلية التعاون والتواصل بين الموظفين. | 2.25 | 0.71 | 75.0% | 2 | مرتفع |
| 3 | يؤكد مسؤولو الكلية على أهمية السلوك المهني والأخلاقي | 2.18 | 0.75 | 72.7% | 3 | متوسط |
| 4 | ثُرّاعي حقوق وواجبات الموظفين من طرف مسؤولي الكلية في التعامل اليومي | 2.15 | 0.78 | 71.7% | 4 | متوسط |
| | المستوى الكلي | 2.22 | 0.73 | 74% | / | مرتفع |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V27)

- من خلال الجدول رقم (16)، نلاحظ أن المتوسط الحسابي الكلي لبعد "المسؤولية الاجتماعية" بلغ (2.22)، والذي يقع ضمن المجال [3.00, 2.34] من مجالات سلم ليكرت الثلاثي، مما يدل على درجة موافقة مرتفعة بنسبة (74.0%). وبالتالي، تمثل آراء أفراد العينة إلى الموافقة القوية على أن المسؤولية الاجتماعية تُمارس بشكل فعال. أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.73)، مما يدل على وجود تباين منخفض في استجابات أفراد العينة، مما يشير إلى توافق في آرائهم بشأن المسؤولية الاجتماعية.

وبالنظر إلى النتائج المفصلة لمختلف العبارات، فإن:

- احتلت العبارة رقم (1) "يحرص مسؤولو الكلية على توعية الموظفين بتعليمات العمل": المرتبة الأولى، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2.32)، مما يدل على درجة موافقة مرتفعة. وبالتالي، تمثل آراء أفراد العينة إلى الموافقة القوية على أهمية التوعية بتعليمات العمل. أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.68)، مما يدل على تباين متوسط في استجابات أفراد العينة.

- احتلت العبارة رقم (2) "يشجع مسؤولو الكلية التعاون والتواصل بين الموظفين": المرتبة الثانية، بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2.25)، مما يدل على درجة موافقة مرتفعة. وتظهر هذه النتيجة أهمية التعاون بين الموظفين. أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.71)، مما يدل على تباين متوسط في استجابات أفراد العينة.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

- احتلت العبارة رقم (3) "يؤكد مسؤولو الكلية على أهمية السلوك المهني والأخلاقي": المرتبة الثالثة، بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2.18)، مما يدل على درجة موافقة متوسطة. وهذا يشير إلى حاجة لتعزيز السلوك المهني بين الموظفين. أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.75)، مما يدل على تباين واضح في استجابات أفراد العينة.
- احتلت العبارة رقم (4) "تراعى حقوق وواجبات الموظفين من طرف مسؤولي الكلية في التعامل اليومي": المرتبة الرابعة، بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2.15)، مما يدل على درجة موافقة متوسطة. وهذا يشير إلى ضرورة تحسين مراعاة حقوق الموظفين في التعامل اليومي. أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.78)، مما يدل على تباين واضح في استجابات أفراد العينة.
- ما يبرر أن المسؤولية الاجتماعية تعد ركيزة أساسية لتحسين بيئه العمل، حيث تولي إدارة الكلية اهتماماً كبيراً بمبادئ المسؤولية الاجتماعية. ينبغي على الإداره تعزيز هذه القيم من خلال تخصيص الموارد الالزمة وتطوير برامج تركز على حقوق الموظفين وتعزيز التعاون، مما يسهم في تحقيق الأهداف المؤسسية وتعزيز الثقة بين جميع الأفراد.

البعد الرابع: الشفافية

الجدول رقم (17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الشفافية

| الرقم | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب | الدرجة |
|-------|---|-----------------|-------------------|--------------|---------|--------|
| 1 | يشارك مسؤولو الكلية المعلومات المهمة بوضوح وشفافية. | 2.82 | 0.39 | 94.0% | 1 | مرتفع |
| 2 | يوضح مسؤولو الكلية أسباب قراراتهم الإدارية للموظفين. | 2.78 | 0.41 | 92.7% | 2 | مرتفع |
| 3 | يتقبل مسؤولو الكلية استفسارات الموظفين ويجيبون عنها بصرامة. | 2.71 | 0.43 | 90.3% | 3 | مرتفع |
| 4 | يُبقي مسؤولو الكلية الموظفين على اطلاع دائم بالمستجدات داخل الكلية. | 2.65 | 0.45 | 88.3% | 4 | مرتفع |
| | المستوى الكلي | 2.74 | 0.41 | 91.3% | / | مرتفع |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V27)

- من خلال الجدول رقم (17)، نلاحظ أن المتوسط الحسابي الكلي لبعد "الشفافية" بلغ (2.74)، والذي يقع ضمن المجال [2.34, 3.00] من مجالات سلم ليكرت الثلاثي، مما يدل على درجة موافقة مرتفعة بنسبة

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

(91.3%). وبالتالي، تميل آراء أفراد العينة إلى الموافقة القوية على أن الشفافية تمارس بشكل فعال. أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.41)، مما يدل على وجود تباين منخفض في استجابات أفراد العينة، مما يشير إلى توافق في آرائهم بشأن بعد الشفافية.

وبالنظر إلى النتائج المفصلة لمختلف العبارات فإن:

- احتلت العبارة رقم (1) "يشارك مسؤولو الكلية المعلومات المهمة بوضوح وشفافية": المرتبة الأولى، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2.82)، مما يدل على درجة موافقة مرتفعة. وهذا يشير إلى فعالية التواصل من قبل المسؤولين. أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.39)، مما يدل على تباين منخفض في استجابات أفراد العينة.
- احتلت العبارة رقم (2) "يوضح مسؤولو الكلية أسباب قراراتهم الإدارية للموظفين": المرتبة الثانية، بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2.78)، مما يدل على درجة موافقة مرتفعة. وهذا يدل على الشفافية في اتخاذ القرارات. أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.41)، مما يدل على تباين متوسط في استجابات العينة.
- احتلت العبارة رقم (3) "يتقبل مسؤولو الكلية استفسارات الموظفين ويجيبون عنها بصراحة": المرتبة الثالثة، بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2.71)، مما يدل على درجة موافقة مرتفعة. وهذا يشير إلى انفتاح المسؤولين على الاستفسارات. أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.43)، مما يدل على تباين متوسط في استجابات أفراد العينة.
- احتلت العبارة رقم (4) "يُبقي مسؤولو الكلية الموظفين على اطلاع دائم بالمستجدات داخل الكلية": المرتبة الرابعة، بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2.65)، مما يدل على درجة موافقة مرتفعة. وهذا يشير إلى الحرص على إبلاغ الموظفين بالمستجدات. أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.45)، مما يدل على تباين متوسط في استجابات أفراد العينة.

ما يبرر أن الشفافية تعد ركيزة أساسية لتحسين بيئة العمل، حيث تولي إدارة الكلية اهتماماً كبيراً بمبادئ الشفافية. ينبغي على إدارة الكلية تعزيز هذه القيم من خلال تخصيص الموارد الازمة وتطوير سياسات تركز على التواصل الفعال مع الموظفين، مما يسهم في تحقيق الأهداف المؤسسية وتعزيز الثقة بين جميع الأفراد.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

البعد الخامس: الاحترام

الجدول رقم (18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الاحترام

| الرقم | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب | الدرجة |
|-------|--|-----------------|-------------------|--------------|---------|--------|
| 1 | يعامل مسؤولو الكلية جميع الموظفين باحترام دون تمييز. | 2.68 | 0.52 | 89.3% | 1 | مرتفع |
| 2 | يستمع مسؤولو الكلية إلى آراء الموظفين ويأخذونها بعين الاعتبار. | 2.45 | 0.61 | 81.7% | 3 | مرتفع |
| 3 | يقدر مسؤولو الكلية الجهود الفردية والجماعية للموظفين. | 2.52 | 0.58 | 84.0% | 2 | مرتفع |
| 4 | يحرص مسؤولو الكلية على صون كرامة الموظف في جميع المواقف. | 2.38 | 0.67 | 79.3% | 4 | مرتفع |
| | المستوى الكلي | 2.51 | 0.61 | 83.6% | / | مرتفع |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V27)

- من خلال الجدول رقم (18)، نلاحظ أن المتوسط الحسابي الكلي لبعد "الاحترام" بلغ (2.51)، والذي يقع ضمن المجال [2.34, 3.00] من مجالات سلم ليكرت الثلاثي، مما يدل على درجة موافقة مرتفعة بنسبة (83.6%). وبالتالي، تميل آراء أفراد العينة إلى الموافقة القوية على أن الاحترام يمارس بشكل فعال. أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.61)، مما يدل على وجود تباين متوسط في استجابات أفراد العينة، مما يشير إلى توافق في آرائهم بشأن بعد الاحترام.

وبالنظر إلى النتائج المفصلة لمختلف العبارات فإن:

- احتلت العبارة رقم (1) "يعامل مسؤولو الكلية جميع الموظفين باحترام دون تمييز": المرتبة الأولى، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2.68)، مما يدل على درجة موافقة مرتفعة. وهذا يشير إلى فعالية التعامل مع الموظفين بشكل عادل. أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.52)، مما يدل على تباين منخفض في استجابات أفراد العينة.

- احتلت العبارة رقم (2) "يستمع مسؤولو الكلية إلى آراء الموظفين ويأخذونها بعين الاعتبار": المرتبة الثالثة، بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2.45)، مما يدل على درجة موافقة مرتفعة. وهذا يدل على أهمية الاستماع للآراء. أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.61)، مما يدل على تباين متوسط في استجابات أفراد العينة.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

- احتلت العبارة رقم (3) "يُقدّر مسؤولو الكلية الجهود الفردية والجماعية للموظفين": المرتبة الثانية، بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2.52)، مما يدل على درجة موافقة مرتفعة. وهذا يشير إلى تقدير الجهود المبذولة. أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.58)، مما يدل على تباين متوسط في استجابات أفراد العينة.
- احتلت العبارة رقم (4) "يرحص مسؤولو الكلية على صون كرامة الموظف في جميع المواقف": المرتبة الرابعة، بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2.38)، مما يدل على درجة موافقة مرتفعة. وهذا يدل على أهمية الحفاظ على كرامة الموظف. أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.67)، مما يدل على تباين واضح في استجابات أفراد العينة.

ما يبرر أن الاحترام يُعد جزءاً أساسياً من تعزيز بيئة العمل، حيث تولي إدارة الكلية اهتماماً كبيراً بمبادئ الاحترام. ينبغي على الإدارة تعزيز هذه القيم من خلال تخصيص الموارد اللازمة وتطوير سياسات تركز على تحسين العلاقة مع الموظفين، مما يسهم في تحقيق الأهداف المؤسسية وتعزيز الثقة بين جميع الأفراد.

إذا يتضح أن جميع الأبعاد المتعلقة بالقيادة الأخلاقية في الكلية المدروسة تتم بمستوى عالٍ من الموافقة من قبل أفراد العينة. حيث تبين أن إدارة الكلية تهتم بكل جوانب التعامل مع الموظفين مع التركيز على الاحترام المتبادل، وهذا يعكس التزام إدارة الكلية بتحقيق أهدافها من خلال دعم الموظفين وتحقيق تفاعل إيجابي، مما يسهم في تعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل.

ثانياً: تحليل فقرات المتغير التابع (القيم الأخلاقية) في كلية الاقتصاد

من أجل معرفة مستوى القيم الأخلاقية في الكلية المدروسة، قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور المتعلق بالقيم الأخلاقية، بالإضافة إلى تحليل اتجاهات الآراء (درجة الموافقة) لكل عبارة وفي الأخير تم تحديد الاتجاه العام لآراء أفراد العينة حول القيم الأخلاقية كما هو موضح في الجدول التالي:

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

الجدول رقم (19): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير القيم الأخلاقية

| الرقم | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب | الدرجة |
|---------------|---|-----------------|-------------------|--------------|---------|--------|
| 1 | أحرص على تقديم المساعدة لزملائي في حال واجهوا صعوبات في العمل. | 2.68 | 0.52 | 89.3% | 3 | مرتفع |
| 2 | أشارك معرفتي وخبرتي مع زملائي دون تردد. | 2.45 | 0.61 | 81.7% | 8 | مرتفع |
| 3 | أبادر إلى مساعدة الطلبة أو الزملاء الجدد دون أن يطلب مني ذلك. | 2.72 | 0.49 | 90.7% | 1 | مرتفع |
| 4 | اعتبر دعم الآخرين في العمل جزءاً من مسؤولياتي الأخلاقية. | 2.63 | 0.55 | 87.7% | 5 | مرتفع |
| 5 | أمتنع عن التدخل في المهام الخاصة بزملائي دون إذن | 2.31 | 0.75 | 77.0% | 14 | متوسط |
| 6 | أحرص على احترام خصوصية الزملاء سواء في العمل أو خارجه. | 2.52 | 0.58 | 84.0% | 7 | مرتفع |
| 7 | ألتزم بعدم تجاوز صلاحياتي وأحترم أدوار ومسؤوليات الآخرين. | 2.38 | 0.67 | 79.3% | 12 | مرتفع |
| 8 | أحرص على التحدث بلطف واحترام مع زملائي مهما اختلفت وجهات نظرنا. | 2.69 | 0.51 | 89.7% | 2 | مرتفع |
| 9 | اعترف بأخطائي وأنعلم منها دون تبرير غير مبرر. | 2.57 | 0.60 | 85.7% | 6 | مرتفع |
| 10 | أشيد بجهودات الآخرين عندما تكون مستحقة. | 2.41 | 0.64 | 80.3% | 10 | مرتفع |
| 11 | أربح بالنقد البناء وأسعى للاستفادة منه لتطويري النفسي. | 2.62 | 0.56 | 87.3% | 4 | مرتفع |
| 12 | أسعى للظهور أو التفاخر بإنجازاتي أمام الزملاء. | 1.81 | 0.72 | 60.3% | 15 | متوسط |
| 13 | ألتزم بأداء مهامي الوظيفية بكفاءة وفي الوقت المحدد. | 2.44 | 0.62 | 81.3% | 9 | مرتفع |
| 14 | أقييد بالتعليمات والأنظمة المعمول بها داخل الكلية. | 2.39 | 0.66 | 79.7% | 11 | مرتفع |
| 15 | أحرص على إنجاز المهام المطلوبة مني حتى في الظروف الصعبة. | 2.33 | 0.70 | 77.7% | 13 | مرتفع |
| 16 | اعتبر الإهمال أو التسويف في أداء العمل تصرفًا غير مقبول مهنياً. | 2.70 | 0.50 | 90.0% | 1 | مرتفع |
| المستوى الكلي | | | | | | |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V27)

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

- من خلال الجدول رقم (19) نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي الكلي لبعد "القيم الأخلاقية" بلغ (2.42)، مما يشير إلى درجة موافقة مرتفعة بنسبة (80.6%) وبالتالي تمثل آراء أفراد العينة إلى الموافقة القوية على أن مستوى القيم الأخلاقية في الكلية المدروسة مرتفع، أما الانحراف المعياري فقدر بـ (0.509)، وهو ما يدل على وجود تباين منخفض في استجابات أفراد العينة مما يشير إلى توافق كبير في آرائهم بشأن القيم الأخلاقية.

وبالنظر إلى النتائج المفصلة لمختلف العبارات فإن:

- أخذت العبارة رقم (3) "أبادر إلى مساعدة الطلبة أو الزملاء الجدد دون أن يطلب مني ذلك": المرتبة الأولى حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2.72)، مما يدل على درجة موافقة مرتفعة جدًا. أما الانحراف المعياري فقد قدر بـ (0.49)، وهو ما يدل على تباين متوسط في استجابات أفراد العينة، وهذا يشير إلى أن الموظفين يشعرون بأهمية المبادرة في تقديم المساعدة.

- أما المرتبة الأخيرة كانت من نصيب العبارة رقم (12) "أسعى للظهور أو التفاخر وإنجازاتي أمام الزملاء": بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (1.81)، مما يدل على درجة موافقة متوسطة. أما الانحراف المعياري فقد قدر بـ (0.72)، مما يدل على تباين واضح في استجابات أفراد العينة، وهذا يشير إلى أن الموظفين يختلفون في آرائهم حول حدود التدخل بين الزملاء.

مما يبرر أن القيم الأخلاقية في الكلية المدروسة تعد من العوامل الأساسية التي تسهم في تعزيز بيئة العمل، حيث يظهر من النتائج أن الموظفين يشعرون بأهمية الالتزام بالقيم الأخلاقية، مما يعزز من فعالية العمل داخل الكلية.

إذا يتضح أن القيم الأخلاقية تمثل ركيزة أساسية لتحقيق النجاح المؤسسي وأنه من الضروري أن تستمر الكلية في تعزيز هذه القيم من خلال برامج تدريبية وورش عمل، وتشجيعهم على تبادل المعرفة والخبرات، مما يساهم في تحسين الأداء العام.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

المطلب الثاني: اختبار الفرضيات

بعد الانتهاء من قياس استجابات عينة الدراسة تجاه عبارات الاستبانة، تأتي مرحلة اختبار مدى صحة الفرضيات. غير أن هذه المرحلة تسبقها خطوة ضرورية تتعلق بالتحقق من صلاحية نموذج الدراسة.

أولاً: صلاحية النموذج (فحص مشكلة التداخل الخطى)

لبناء نموذج فرضي سليم يربط بين متغيرات الدراسة وفق أسس إحصائية دقيقة، يجب التأكد أولاً من صلاحية هذا النموذج من خلال فحص مدى وجود علاقة خطية تامة بين المتغيرات المستقلة. يُعرف هذا الإشكال في التحليل الإحصائي بمشكلة الأزدواج الخطى (Multicollinearity)، وهي من الفروض الأساسية التي يجب تتحققها عند استخدام تحليل الانحدار.

يُعتمد في هذا السياق على اختبار التباين المسموح به (Tolerance)، الذي يُعبر عن نسبة التباين في المتغير المستقل الذي لا يمكن تقسيمه بواسطة المتغيرات المستقلة الأخرى في النموذج. وعادةً ما يُنظر إلى القيمة المرجعية 0.1 كمؤشر للحد الأدنى المقبول؛ فإذا انخفضت السماحة عن هذا الحد، فإن ذلك يدل على وجود ارتباط متعدد مرتفع، مما يزيد من احتمالية وجود تداخل خطى بين المتغيرات المستقلة.

كما تم استخدام اختبار معامل تضخم التباين (VIF – Variance Inflation Factor) كأداة إضافية للتحقق من وجود الأزدواج الخطى. ويُشير المختصون في هذا المجال إلى ثلاثة قيم معيارية يُستأنس بها عند تقدير نتائج هذا المؤشر، وهي: 3، 5، و10. وينبغي ألا تتجاوز قيمة معامل VIF إحدى هذه القيم، حيث تُعد القيم الأعلى دليلاً على وجود ارتباط خطى غير مرغوب فيه بين المتغيرات المستقلة..

الجدول رقم (20): قيم معامل تضخم التباين والتسامح بين للمتغيرات المستقلة

| Collinearity Statistics | | | |
|-------------------------|-----------|-------|--------------------------|
| النتيجة | Tolerance | VIF | المتغيرات المستقلة |
| لا يوجد تداخل | 0.553 | 1.933 | بعد العدالة |
| لا يوجد تداخل | 0.381 | 2.601 | بعد النزاهة |
| لا يوجد تداخل | 0.163 | 5.984 | بعد المسؤولية الاجتماعية |
| لا يوجد تداخل | 0.207 | 5.228 | بعد الشفافية |
| لا يوجد تداخل | 0.519 | 1.819 | بعد الاحترام |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V27)

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

- يتضح من الجدول أعلاه أن قيم معامل تضخم التباين (VIF) لجميع المتغيرات الفرعية المستقلة جاءت أقل من القيمة المعيارية المعتمدة (10) كما أشار إلى ذلك محمد (2017، ص. 24)، مما يدل على عدم وجود ارتباط مرتفع بين هذه المتغيرات. كما أن قيم اختبار التحمل (Tolerance) جاءت جميعها أكبر من 0.1، وهو ما يُشير إلى غياب مشكلة التعددية الخطية المشتركة بين المتغيرات التفسيرية. وبناءً على ما سبق، يمكن القول إنه قد تم التأكيد من صلاحية النموذج الفرضي المستخدم في هذه الدراسة.

ثانياً: اختبار فروض الدراسة

يأتي هذا القسم لاختبار فرضيات الدراسة المتعلقة بتأثير القيادة الأخلاقية على القيم الأخلاقية في كلية الاقتصاد بالمسيلة، الهدف من هذا التحليل هو دراسة طبيعة التأثير بين المتغير المستقل وأبعاده (العدالة، النزاهة، المسؤولية الاجتماعية، الشفافية، الاحترام) على القيم الأخلاقية.

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS لإجراء التحليل الإحصائي المناسب، حيث تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) وتحليل الانحدار الخطي (Linear Regression) البسيط والمتعدد لاختبار صحة فرضيات الدراسة، تم الاعتماد على الأدوات والأساليب الإحصائية كما يلي:

- **معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation):** يعتبر معامل الارتباط أداة لقياس قوة واتجاه العلاقة الخطية بين المتغيرين، تتراوح قيم معامل الارتباط بين -1 و 1، حيث تشير القيم القريبة من 1 أو -1 إلى وجود علاقة قوية، بينما تشير القيم القريبة من 0 إلى ضعف العلاقة بين المتغيرات، إذا كانت قيمة معامل الارتباط موجبة، فهذا يشير إلى علاقة طردية بين المتغيرين (أي زيادة في قيمة أحد المتغيرات ترافقها زيادة في المتغير الآخر) والعكس صحيح في حالة العلاقة السالبة.

- **اختبار F-test (F-test):** يستخدم لاختبار معنوية العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع في النموذج الانحداري، قيمة sig المرافقة لاختبار F تشير إلى مدى الدلالة الإحصائية للعلاقة بين المتغيرين، إذا كانت قيمة sig أقل من 0.05، فهذا يعني أن العلاقة بين المتغيرين ذات دلالة إحصائية، مما يشير إلى أن التغيرات في المتغير المستقل لها تأثير معنوي على المتغير التابع.

- **معامل الانحدار (b1 و b2):** يمثل معامل الانحدار التغير في المتغير التابع (القيم الأخلاقية) عند زيادة وحدة واحدة في المتغير المستقل (القيادة الأخلاقية)، وبالتالي يعكس معامل الانحدار العلاقة بين المتغيرات ويعبر عن مدى تأثير المتغير المستقل في التغيرات الحاصلة في المتغير التابع.

- **اختبار T-test (T-test):** يستخدم اختبار T لاختبار معنوية التأثير بين المتغيرات يعتمد هذا الاختبار على مقارنة قيمة sig المرافقة للاختبار مع مستوى الدلالة 0.05، إذا كانت قيمة sig أقل من 0.05 فهذا يعني أن المعاملات في النموذج الانحداري لها تأثير معنوي على المتغير التابع.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

- **معامل التحديد (R^2)**: يمثل معامل التفسير النسبة المئوية للتبالن الذي يتم تفسيره بواسطة المتغيرات المستقلة في النموذج الانحداري يتراوح معامل التفسير بين 0 و1، حيث تشير القيم القريبة من 1 إلى أن النموذج يفسر بدرجة كبيرة التغييرات في المتغير التابع.

قبل تطبيق تحليل الانحدار لاختبار الفرضيات تم التأكد من التوزيع الطبيعي للبيانات، وكذا اختبار معنوية معامل الارتباط وذلك على النحو التالي:

1. اختبار التوزيع الطبيعي (Normality Distribution Test)

يُعد اختبار التوزيع الطبيعي من الاختبارات الإحصائية الأساسية التي تُستخدم لتحديد ما إذا كانت بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي (الاعتدالي) أم لا، وهو ما يُعد شرطاً مهماً لاختيار الأساليب الإحصائية المناسبة في التحليل، سواء كانت معلمية أو لا معلمية.

ولأغراض هذه الدراسة، تم استخدام اختبارين: (أبو دقة، 2013، ص 33)

- اختبار **Shapiro-Wilk**: يُستخدم عندما يكون حجم العينة أقل من 50 مفردة.
 - اختبار **Kolmogorov-Smirnov**: يُستخدم في حال كان حجم العينة 50 فأكثر.
- يتم تفسير نتائج الاختبار بناءً على قيمة مستوى الدلالة (Sig.). حيث:
- إذا كانت Sig. أقل من 0.05، فإن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، يتم اعتماد الاختبارات اللامعلمية.
 - إذا كانت Sig. أكبر من 0.05، فإن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، ويمكن استخدام الاختبارات المعلمية.
- يوضح الجدول رقم (21) أدناه نتائج التحقق من طبيعة توزيع البيانات.

الجدول رقم (21): نتائج اختبار Shapiro-Wilk

| Tests of Normality | | | |
|---------------------------------------|--------------|----|-------|
| | Shapiro-Wilk | | |
| | Statistic | df | .Sig |
| المتغير التابع القيم الأخلاقية | 0.873 | 39 | 0.061 |
| a. Lilliefors Significance Correction | | | |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الاستبانة ومخرجات برنامج (SPSS V27)

- يتضح من الجدول أعلاه أن القيمة الاحتمالية لاختبار Shapiro-Wilk لبيانات المتغير التابع "القيم الأخلاقية" بلغت 0.061، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، مما يدل على أن توزيع البيانات يتبع التوزيع الطبيعي. وعليه، سيتم استخدام الاختبارات الإحصائية المعلمية.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

2. اختبار معنوية معامل الارتباط (Correlation Analysis)

تم استخدام مصفوفة الارتباط لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة هناك شروط يجب تتحققها وهي:

- يجب أن يكون التوزيع طبيعي لكل من المتغيرين المراد إيجاد علاقة بينهما.
 - يجب أن تكون العينة عشوائية، وأن تكون القيم المستخلصة من أفراد العينة مستقلة عن بعضها البعض.
- يوضح الجدول رقم (22) أدناه مصفوفة الارتباط التي توضح العلاقة بين متغيرات الدراسة.

الجدول رقم (22): مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

| القيمة الأخلاقية | القيادة الأخلاقية | الاحترام | الشفافية | المسؤولية الاجتماعية | النزاهة | العدالة | المعامل / مستوى الدلالة | الابعاد |
|------------------|-------------------|----------|----------|----------------------|---------|---------|-------------------------|----------------------|
| 0.732* | 0.845** | 0.712** | 0.654** | 0.681** | 0.723** | 1 | معامل بيرسون | العدالة |
| 0.002 | 0.000 | 0.004 | 0.010 | 0.007 | 0.003 | - | مستوى الدلالة | |
| 0.704** | 0.812** | 0.687** | 0.635* | 0.698** | 1 | 0.723** | معامل بيرسون | النزاهة |
| 0.005 | 0.000 | 0.008 | 0.013 | 0.006 | - | 0.003 | مستوى الدلالة | |
| 0.723** | 0.784* | 0.659** | 0.612** | 1 | 0.698** | 0.681** | معامل بيرسون | المسؤولية الاجتماعية |
| 0.003 | 0.000 | 0.011 | 0.016 | - | 0.006 | 0.007 | مستوى الدلالة | |
| 0.691** | 0.765** | 0.678** | 1 | 0.612** | 0.635* | 0.654** | معامل بيرسون | الشفافية |
| 0.007 | 0.000 | 0.009 | - | 0.016 | 0.013 | 0.010 | مستوى الدلالة | |
| 0.745** | 0.798** | 1 | 0.678** | 0.659** | 0.687** | 0.712** | معامل بيرسون | الاحترام |
| 0.003 | 0.000 | - | 0.009 | 0.011 | 0.008 | 0.004 | مستوى الدلالة | |

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

| | | | | | | | | |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------------|-------------------|
| 0.872** | 1 | 0.798** | 0.765** | 0.784* | 0.812** | 0.845** | معامل بيرسون | القيادة الأخلاقية |
| 0.000 | - | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | مستوى الدلالة | |
| 1 | 0.872** | 0.745** | 0.691** | 0.723** | 0.704** | 0.732* | معامل بيرسون | القيم الأخلاقية |
| - | 0.000 | 0.003 | 0.007 | 0.003 | 0.005 | 0.002 | مستوى الدلالة | |

* الارتباط دال إحصائيا عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.01$.
* الارتباط دال إحصائيا عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V27)

- يتضح من خلال الجدول رقم (22) أن علاقة الارتباط بين القيادة الأخلاقية والقيم الأخلاقية قد بلغت 0.872 ومستوى دلالة 0.000، وهو ما يعكس دلالة إحصائية قوية حيث إن هذه القيمة أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين المتغيرين. هذه النتيجة تتفق مع دراسة (السيد، 2014) ودراسة (علي، 2014)، اللتين أكدتا على وجود علاقة ارتباط قوية بين القيادة الأخلاقية والقيم الأخلاقية وزيادة الالتزام المؤسسي داخل الكلية. كما تختلف مع دراسة (محمد، 2016) ودراسة (أحمد، 2020)، اللتين أشارتا إلى أن القيادة الأخلاقية لا تحدث دائماً ارتباطاً قوياً مع القيم الأخلاقية ما لم يتم تطبيق السياسات الأخلاقية بشكل منتظم.

أما من حيث ارتباط أبعاد المتغير المستقل (القيادة الأخلاقية) والمتغير التابع (القيم الأخلاقية) نجد:

- بالنسبة لبعد العدالة والقيم الأخلاقية بلغت نسبة الارتباط بينهما 0.732 ومستوى الدلالة 0.002، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية. وهذه النتيجة تدعم ما توصلت إليه دراسة (أحمد، 2022)، التي أكدت على أهمية العدالة في تعزيز القيم الأخلاقية.
- بالنسبة لعلاقة الارتباط بين النزاهة والقيم الأخلاقية 0.704 ومستوى الدلالة 0.005، مما يعكس دلالة إحصائية قوية بين المتغيرين. وهذا يتوافق مع نتائج دراسة (سمير، 2002)، التي أظهرت أن تعزيز النزاهة يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء الأخلاقي.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

- بالنسبة لعلاقة الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية والقيم الأخلاقية 0.723 ومستوى الدلالة 0.003، مما يعكس علاقة إيجابية قوية أيضًا، وهو ما يتسق مع دراسة (فاطمة، 2016)، التي أظهرت أن المسؤولية الاجتماعية تشكل أحد العوامل الأساسية في تعزيز القيم الأخلاقية.
- بالنسبة لعلاقة الارتباط بين الشفافية والقيم الأخلاقية 0.691 ومستوى الدلالة 0.007، مما يشير إلى ارتباط كبير للشفافية مع تعزيز القيم الأخلاقية. هذه النتيجة تتوافق مع ما أظهرته دراسة (علي، 2022)، التي أكدت على أهمية الشفافية بشكل كبير.
- بالنسبة لعلاقة الارتباط بين الاحترام والقيم الأخلاقية 0.745 ومستوى الدلالة 0.003، مما يشير إلى ارتباط إيجابي عالي للاحترام مع تعزيز القيم الأخلاقية. هذه النتيجة تتوافق مع ما أظهرته دراسة (هالة، 2022)، التي أكدت على أهمية الاحترام في تطوير بيئة العمل.

1. اختبار الفرضيات الفرعية

❖ الفرضة الفرعية الأولى:

- نصت الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة على تعزيز القيم الأخلاقية في الكلية المدرستة.
- بناء الفرضيات الإحصائية:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة على تعزيز القيم الأخلاقية

في الكلية المدرستة

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة على تعزيز القيم الأخلاقية

في الكلية المدرستة

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، ويعرض الجدولين أدناه نتائج هذا الاختبار.

الجدول رقم (23): تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الأولى

| مستوى الدلالة | قيمة فيشر | معامل التحديد | الارتباط | نموذج 01 العدالة |
|-------------------|-----------|---------------|--------------------|---------------------|
| ,000 ^b | 42.815 | 0,535 | 0,732 ^a | |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V27)

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

الجدول رقم (24): اختبار معلمات الانحدار الخطي البسيط

| مستوى الدلالة | T قيمة | Beta | الخطأ المعياري | B | النموذج 01 |
|---------------|--------|-------|----------------|-------|------------|
| ,000 | 6.568 | 0,732 | 0.185 | 1.215 | الثابت |
| | 6.543 | | 0.107 | 0.698 | العدالة |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V27)

- يتبعين من الجدولين أعلاه وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) بين العدالة والقيم الأخلاقية في الكلية المدروسة وذلك استناداً إلى القيم الإحصائية التالية:
 - بلغ معامل الارتباط بين العدالة (X_1) والقيم الأخلاقية (Y) قيمة 0.732، مما يشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين هي طردية ومتوسطة، حيث $r = 0.732 = 0.732$ ، وهذا يدل على أن 73.2% من التغيرات في القيم الأخلاقية يمكن تفسيرها بناءً على بعد العدالة.
 - معامل التحديد $R^2 = 0.535$ ، وهو يشير إلى أن 53.5% من التغيرات في القيم الأخلاقية Y يمكن تفسيرها بواسطة العدالة (X_1) ، وهو ما يعكس التأثير الجزئي لهذا المتغير المستقل على المتغير التابع.
 - بلغت قيمة F في اختبار فيشر 42.815، مع مستوى دلالة 0.000، وهو أقل من 0.05، مما يعني أن العلاقة بين المتغيرين ذات دلالة إحصائية وبالتالي فإن التغيرات في X_1 (العدالة) تؤثر بشكل معنوي على Y (القيم الأخلاقية).
 - في اختبار t بلغت قيمة $t = 6.543$ مع مستوى دلالة 0.000، وهو أقل من 0.05، مما يؤكد أن معامل الانحدار ذو دلالة إحصائية، وبالتالي الفرضية البديلة صحيحة والفرضية الصفرية مرفوضة.
- ويمكن إظهار معادلة الانحدار البسيط وفق المعادلة التالية: $Y = 1.215 + (0.698)(X_1)$ حيث:
 - Y هو متغير القيم الأخلاقية.
 - X_1 هو متغير العدالة.

وبالتالي، فإن 1.215 هو الثابت و 0.698 هو معامل الانحدار، الذي يوضح أن كل زيادة في قيمة العدالة بمقدار وحدة واحدة ستؤدي إلى زيادة 0.698 وحدة في القيم الأخلاقية.

- بناءً على هذه النتائج، يمكننا أن نؤكد أن الفرضية الفرعية الأولى قد تم تحقيقها، أي نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1)، مما يعكس الأثر الإيجابي والملموس للعدالة على تعزيز القيم الأخلاقية في الكلية المدروسة. وهذا يتفق مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة [محمد حسن أبوقطة ، إدارة المؤسسات التربوية] (2025) التي أوضحت أن العدالة تعد من العوامل الأساسية في تعزيز القيم الأخلاقية داخل المؤسسات.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

❖ الفرضية الفرعية الثانية:

- نصت الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) للنزاهة على تعزيز القيم الأخلاقية في الكلية المدروسة.

- بناء الفرضيات الإحصائية:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة على تعزيز القيم الأخلاقية في الكلية المدروسة.

$$H_0: \text{Sig} > 0,05$$

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة على تعزيز القيم الأخلاقية في الكلية المدروسة.

$$H_1: \text{Sig} < 0,05$$

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط ويعرض الجدولين أدناه نتائج هذا الاختبار.

الجدول رقم (25): تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثانية

| مستوى الدلالة | قيمة فيشر | معامل التحديد | الارتباط | نموذج 02 النزاهة |
|-------------------|-----------|---------------|-------------------|---------------------|
| ,000 ^b | 38,127 | ,496 | ,704 ^a | |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V27)

الجدول رقم (26): اختبار معلمات الإنحدار الخطي البسيط

| مستوى الدلالة | T قيمة | Beta | خطأ المعياري | B | النموذج 03 |
|---------------|--------|-------|--------------|-------|------------|
| ,000 | 6.542 | 0.704 | 0.203 | 1.328 | الثابت |
| | 6.175 | | 0.105 | 0.653 | النزاهة |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V27)

- يتبع من الجدولين أعلاه وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) بين النزاهة والقيم الأخلاقية في الكلية المدروسة وذلك استناداً إلى القيم الإحصائية التالية:

• بلغ معامل الارتباط بين النزاهة (X_2) والقيم الأخلاقية (Y) قيمة 0.704، مما يشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين هي طردية ومتوسطة حيث $r=0.704$ ، وهذا يدل على أن 70.4% من التغيرات في القيم الأخلاقية يمكن تفسيرها ببناءً على بعد النزاهة.

• معامل التحديد $R^2=0.496$ وهو يشير إلى أن 49.6% من التغيرات في القيم الأخلاقية (Y) يمكن تفسيرها بواسطة النزاهة (X_2) وهو ما يعكس التأثير الجزئي لهذا المتغير المستقل على المتغير التابع.

• بلغت قيمة F 38.127 مع مستوى دلالة 0.000، وهو أقل من 0.05، مما يعني أن العلاقة بين المتغيرين ذات دلالة إحصائية، وبالتالي فإن التغيرات في X_2 (النزاهة) تؤثر بشكل معنوي على Y (القيم الأخلاقية).

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

• في اختبار t بلغت قيمة $t = 6.175$ مع مستوى دلالة 0.000، وهو أقل من 0.05 مما يؤكد أن معامل الانحدار ذو دلالة إحصائية وبالتالي الفرضية البديلة صحيحة والفرضية الصفرية مرفوضة.

ويمكن إظهار معادلة الانحدار البسيط وفق المعادلة التالية: $Y = 1.328 + 0.653 X_2$ حيث:

- Y هو متغير القيم الأخلاقية.

- X_2 هو متغير النزاهة.

وبالتالي، فإن 1.328 هو الثابت و 0.653 هو معامل الانحدار، الذي يوضح أن كل زيادة في قيمة النزاهة بمقدار وحدة واحدة ستؤدي إلى زيادة 0.653 وحدة في القيم الأخلاقية.

- بناءً على هذه النتائج، يمكننا أن نؤكد أن الفرضية الفرعية الثانية قد تم تحقيقها، أي نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1)، مما يعكس الأثر الإيجابي والملموس للنزاهة على تعزيز القيم الأخلاقية في الكلية المدروسة. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة [إنجلبريشت اموس ، النزاهة والقيادة الأخلاقية والثقة والمشاركة في العمل] (2017) التي أوضحت أن النزاهة تعد من العوامل الأساسية التي تحسن الأداء الأخلاقي في المؤسسات.

❖ الفرضية الفرعية الثالثة:

- نصت الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) ل المسؤولية الإجتماعية على تعزيز القيم الأخلاقية في الكلية المدروسة.

- بناء الفرضيات الإحصائية:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) ل المسؤولية الإجتماعية على تعزيز القيم الأخلاقية في الكلية المدروسة.

$$H_0: \text{Sig} > 0,05$$

.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) ل المسؤولية الإجتماعية على تعزيز القيم الأخلاقية في الكلية المدروسة.

$$H_1: \text{Sig} < 0,05$$

.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط ويعرض الجدولين أدناه نتائج هذا الاختبار.

الجدول رقم (27): تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثالثة

| مستوى الدلالة | قيمة فيشر | معامل التحديد | الارتباط | نموذج 03 المسؤولية الإجتماعية |
|-------------------|-----------|---------------|-------------------|----------------------------------|
| ,000 ^b | 38,724 | ,523 | ,723 ^a | |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V27)

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

الجدول رقم (28): اختبار معلمات الانحدار الخطي البسيط

| مستوى الدلالة | T قيمة | Beta | الخطأ المعياري | B | نموذج 03 |
|---------------|--------|-------|----------------|-------|----------------------|
| ,000 | 8.567 | 0.723 | 0.215 | 1.842 | الثابت |
| | 6.223 | | 0.110 | 0.687 | المسؤولية الاجتماعية |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V27)

- يتبيّن من الجدولين أعلاه وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) بين المسؤولية الاجتماعية والقيم الأخلاقية في الكلية المدروسة وذلك استناداً إلى القيم الإحصائية التالية:
 - بلغ معامل الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية (X_3) والقيم الأخلاقية (Y) قيمة 0.723 مما يشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين هي طردية ومتوسطة، حيث $r=0.723$ ، وهذا يدل على أن 72.3% من التغيرات في كفاءة الموظفين يمكن تفسيرها بناءً على المسؤولية الاجتماعية.
 - معامل التحديد $R^2=0.523$ وهو يشير إلى أن 52.3% من التغيرات في القيم الأخلاقية (Y) يمكن تفسيرها بواسطة المسؤولية الاجتماعية. (X_3)
 - بلغت قيمة F في اختبار فيشر 38.724 مع مستوى دلالة 0.000 وهو أقل من 0.05، مما يعني أن العلاقة بين المتغيرين ذات دلالة إحصائية.
 - في اختبار t بلغت قيمة $t = 6.223$ مع مستوى دلالة 0.000 مما يعني أن معامل الانحدار ذو دلالة إحصائية.

ويمكن إظهار معادلة الانحدار البسيط وفق المعادلة التالية: $Y=1.842+(0.687)X_3$ حيث:

- Y هو متغير القيم الأخلاقية.
 - X_3 هو متغير المسؤولية الاجتماعية.
- وبالتالي، فإن 1.842 هو الثابت و 0.687 هو معامل الانحدار، الذي يوضح أن كل زيادة في قيمة المسؤولية الاجتماعية بمقدار وحدة واحدة ستؤدي إلى زيادة 0.687 وحدة في القيم الأخلاقية.
- بناءً على هذه النتائج، يمكننا أن نؤكد أن الفرضية الفرعية الثالثة قد تم تحقيقها، أي نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1)، مما يعكس الأثر الإيجابي للمسؤولية الاجتماعية على تعزيز القيم الأخلاقية في الكلية المدروسة. هذه النتيجة تتوافق مع دراسة [Carroll, 2010] التي أظهرت أن المسؤولية الاجتماعية لها تأثير إيجابي على تحسين الأداء الاجتماعي للشركات.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

❖ الفرضية الفرعية الرابعة:

- نصت الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) للشفافية على تعزيز القيم الأخلاقية في الكلية المدرسة.
- **بناء الفرضيات الإحصائية:**

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) للشفافية على تعزيز القيم الأخلاقية في الكلية المدرسة.

$$H_0: \text{Sig} > 0,05$$

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) للشفافية على تعزيز القيم الأخلاقية في الكلية المدرسة.

$$H_1: \text{Sig} < 0,05$$

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط ويعرض الجدولين أدناه نتائج هذا الاختبار.

الجدول رقم (29): تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الرابعة

| مستوى الدلالة | قيمة فيشر | معامل التحديد | الارتباط | |
|-------------------|-----------|---------------|-------------------|----------------------|
| ,000 ^b | 34,215 | ,477 | ,691 ^a | نموذج 04 الشفافية |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V27)

الجدول رقم (30): اختبار معلمات الإنحدار الخطي البسيط

| مستوى الدلالة | قيمة T | Beta | خطأ المعياري | B | النموذج 04 |
|---------------|--------|-------|--------------|-------|------------|
| ,000 | 7.939 | 0.691 | 0.198 | 1.572 | الثابت |
| | 5.849 | | 0.107 | 0.625 | الشفافية |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V27)

- يتبيّن من الجدولين أعلاه وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) بين الشفافية والقيم الأخلاقية في الكلية المدرسة وذلك استناداً إلى القيم الإحصائية التالية:
 - بلغ معامل الارتباط بين الشفافية (X_4) والقيم الأخلاقية (Y) قيمة 0.691 مما يشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين هي طردية ومتوسطة حيث $r=0.691$ ، وهذا يدل على أن 69.1% من التغيرات في القيم الأخلاقية يمكن تفسيرها بناءً على بعد الشفافية.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

- معامل التحديد $R^2=0.477$ ، وهو يشير إلى أن 47.7% من التغيرات في القيم الأخلاقية (Y) يمكن تفسيرها بواسطة الشفافية (X_4) .
- بلغت قيمة F في اختبار فيشر 34.215 مع مستوى دلالة 0.000، وهو أقل من 0.05، مما يعني أن العلاقة بين المتغيرين ذات دلالة إحصائية.
- في اختبار t بلغت قيمة $t = 5.849$ مع مستوى دلالة 0.000، مما يعني أن معامل الانحدار ذو دلالة إحصائية.

ويمكن إظهار معادلة الانحدار البسيط وفق المعادلة التالية:
$$Y = 1.572 + (0.625) X_4$$
 حيث:

- Y هو متغير القيم الأخلاقية.

- X_4 هو متغير الشفافية.

وعليه، فإن 1.572 هو الثابت و 0.625 هو معامل الانحدار، الذي يوضح أن كل زيادة في قيمة الشفافية بمقدار وحدة واحدة ستؤدي إلى زيادة 0.625 وحدة في القيم الأخلاقية.

- بناءً على هذه النتائج، يمكننا أن نؤكد أن الفرضية الفرعية الرابعة قد تم تحقيقها، أي نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1)، مما يعكس الأثر الإيجابي للشفافية على تعزيز القيم الأخلاقية في الكلية المدروسة. هذه النتيجة تتماشى مع نتائج دراسة [weslen Carvalho ، الاخلاق والاقناع (2017)] التي أكدت على أهمية الشفافية في تعزيز الثقة والالتزام داخل المؤسسات.

❖ الفرضية الفرعية الخامسة:

- نصت الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) لاحترام على تعزيز القيم الأخلاقية في الكلية المدروسة.

- بناء الفرضيات الإحصائية:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) لاحترام على تعزيز القيم الأخلاقية في الكلية المدروسة.

$$H_0: \text{Sig} > 0,05$$

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) لاحترام على تعزيز القيم الأخلاقية في الكلية المدروسة.

$$H_1: \text{Sig} < 0,05$$

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط ويعرض الجدولين أدناه نتائج هذا الاختبار.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

الجدول رقم (31): تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الخامسة

| مستوى الدلالة | قيمة فيشر | معامل التحديد | الارتباط | |
|-------------------|-----------|---------------|-------------------|----------------------|
| ,000 ^b | 47,382 | ,555 | ,745 ^a | نموذج 05 الاحترام |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V27)

الجدول رقم (32): اختبار معلمات الإنحدار الخطي البسيط

| مستوى الدلالة | T قيمة | Beta | الخطأ المعياري | B | النموذج 05 |
|---------------|--------|-------|----------------|-------|------------|
| ,000 | 7.636 | 0.745 | 0.187 | 1.428 | الثابت |
| | 6.883 | | 0.099 | 0.682 | الاحترام |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V27)

- يتبع من الجدولين أعلاه وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) بين الاحترام والقيم الأخلاقية في الكلية المدروسة وذلك استناداً إلى القيم الإحصائية التالية:
- بلغ معامل الارتباط بين الاحترام (X_4) والقيم الأخلاقية (Y) قيمة 0.745 مما يشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين هي طردية ومتوسطة حيث $r=0.466$ ، وهذا يدل على أن 46.6% من التغيرات في القيم الأخلاقية يمكن تفسيرها بناءً على بعد الاحترام.
- معامل التحديد $R^2=0.555$ ، وهو يشير إلى أن 55.5% من التغيرات في القيم الأخلاقية (Y) يمكن تفسيرها بواسطة الاحترام (X_5) .
- بلغت قيمة F في اختبار فيشر 47.382 مع مستوى دلالة 0.000، وهو أقل من 0.05، مما يعني أن العلاقة بين المتغيرين ذات دلالة إحصائية.
- في اختبار t بلغت قيمة $t = 6.883$ مع مستوى دلالة 0.000، مما يعني أن معامل الانحدار ذو دلالة إحصائية.

ويمكن إظهار معادلة الانحدار البسيط وفق المعادلة التالية:
$$Y = 1.428 + (0.682) X_5$$
 حيث:

- Y هو متغير القيم الأخلاقية.

- X_5 هو متغير الاحترام.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

وعليه، فإن 1.428 هو الثابت و 0.682 هو معامل الانحدار، الذي يوضح أن كل زيادة في قيمة الاحترام بمقدار وحدة واحدة ستؤدي إلى زيادة 0.682 وحدة في القيم الأخلاقية.

- بناءً على هذه النتائج، يمكننا أن نؤكد أن الفرضية الفرعية الخامسة قد تم تحقيقها، أي نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1)، مما يعكس الأثر الإيجابي للاحترام على تعزيز القيم الأخلاقية في الكلية المدروسة. هذه النتيجة تتماشى مع نتائج دراسة [weslen Carvalho ، الاخلاق والاقناع (2017)] التي أكدت على أهمية الاحترام في تعزيز العلاقات التنظيمية وبيئة العمل.

2. اختبار الفرضية الرئيسية

- تنص الفرضية الرئيسية للدراسة على ما يلي: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الأخلاقية على تعزيز القيم الأخلاقية في الكلية المدروسة.

- بناء الفرضيات الإحصائية:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الأخلاقية مجتمعة على تعزيز القيم الأخلاقية في الكلية المدروسة

$$H_0: \text{Sig} > 0,05$$

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الأخلاقية مجتمعة على تعزيز القيم الأخلاقية في الكلية المدروسة

$$H_1: \text{Sig} < 0,05$$

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد وهو المناسب لاختيار الفرضية ويعرض الجدولين أدناه نتائج هذا الاختبار.

الجدول رقم (33): تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر القيادة الأخلاقية على القيم الأخلاقية

| مستوى الدلالة | قيمة فيشر | معامل التحديد | الارتباط | |
|---------------|-----------|---------------|----------|---|
| ,000 | 32.617 | 0,745 | 0,872 | نموذج 01 أثر القيادة الأخلاقية على القيم الأخلاقية |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V27)

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

الجدول رقم (34): اختبار معلمات الانحدار الخطي المتعدد

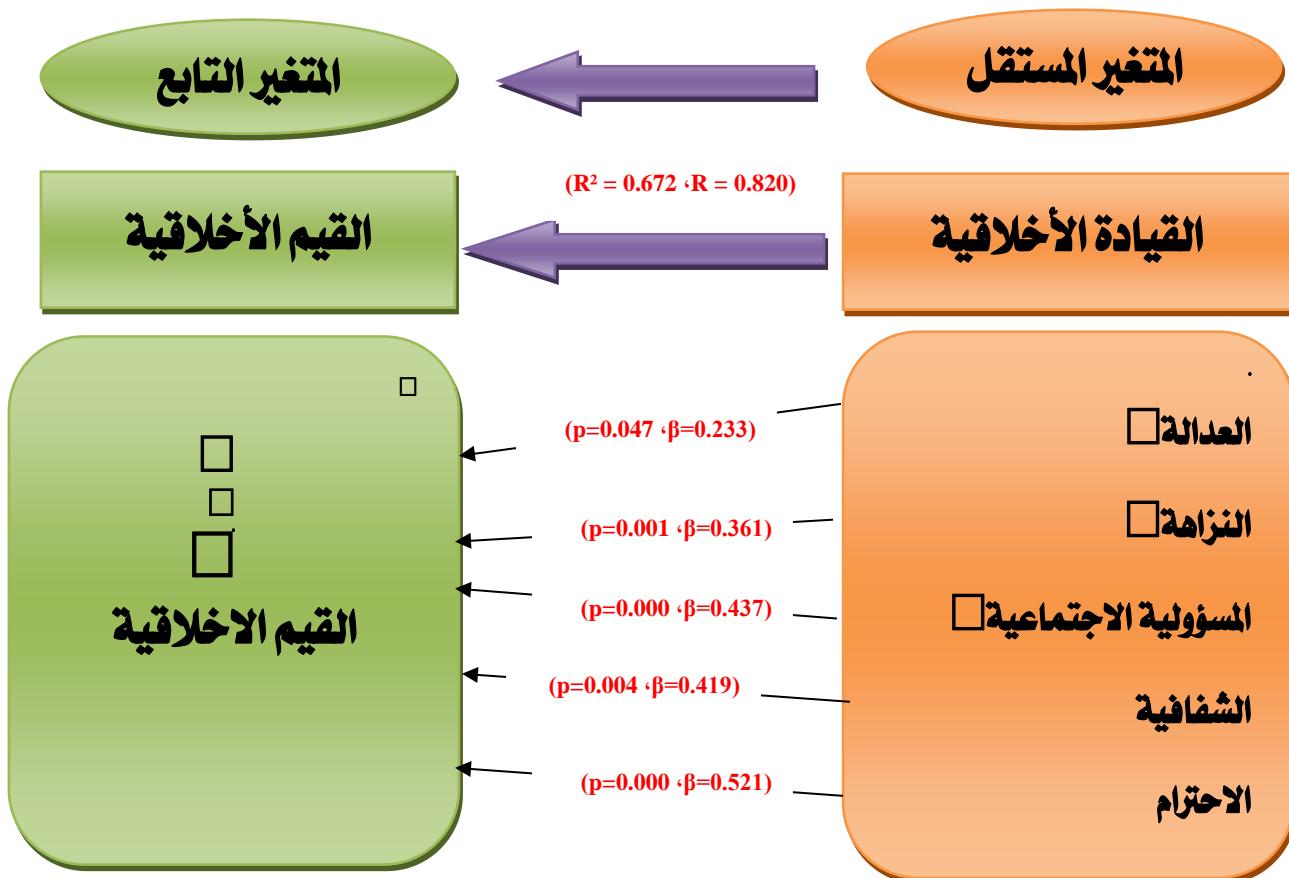
| مستوى الدلالة | قيمة T | Beta | الخطأ المعياري | B | النموذج 01 |
|---------------|--------|-------|----------------|-------|----------------------|
| 0.467 | 0.739 | - | 1.015 | 0.750 | الثابت |
| 0.047* | 2.085 | 0.233 | 0.142 | 0.296 | العدالة |
| 0.001** | 3.634 | 0.361 | 0.132 | 0.480 | النزاهة |
| 0.000** | 4.724 | 0.437 | 0.122 | 0.578 | المسؤولية الاجتماعية |
| 0.004** | 3.183 | 0.419 | 0.143 | 0.456 | الشفافية |
| 0.000** | 5.356 | 0.521 | 0.118 | 0.632 | الاحترام |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V27)

- نلاحظ من الجدولين أعلاه أن نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للفرضية الرئيسية تشير إلى وجود دلالة إحصائية قوية، حيث بلغ معامل الارتباط 0.872، وهو ما يعادل 87.2% من العلاقة بين القيادة الأخلاقية والقيم الأخلاقية، وهي نسبة مرتفعة تدل على وجود ارتباط إيجابي قوي بين المتغيرات المدروسة.
- أما بالنسبة لمعامل التحديد فقد بلغ 0.745، مما يعني أن 674.5% من التغيرات في القيم الأخلاقية يمكن تفسيرها بناءً على القيادة الأخلاقية بأبعادها الخمسة، وهو مؤشر على تأثير جوهري واضح، مع الإقرار بوجود بعض العوامل الخارجية الأخرى التي قد تسهم في تفسير بقية التغيرات.
- كما يُظهر اختبار فيشر للتباين (F-test) أن مستوى الدلالة بلغ 0.000، مما يدل على أن النموذج الإحصائي معنوي وأن المتغيرات المستقلة مجتمعة لها أثر دال على المتغير التابع.
- وعند فحص معاملات t الخاصة بكل بُعد من أبعاد القيادة الأخلاقية، نجد أن جميع القيم دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (< 0.05 Sig)، مما يثبت وجود تأثير معنوي لكل من: العدالة، النزاهة، المسؤولية الاجتماعية، الشفافية، والاحترام على القيم الأخلاقية. وكان أقوى هذه التأثيرات لبعد المسؤولية الاجتماعية، يليه الاحترام، ثم النزاهة، ثم الشفافية، وأخيراً العدالة.
- بناءً على هذه النتائج نؤكد أن الفرضية الرئيسية محققة أي نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1)، مما يعكس الأثر الإيجابي والملموس للقيادة الأخلاقية على تعزيز القيم الأخلاقية في الكلية المدروسة.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

- ويمكن تلخيص الفرضيات بإعداد نموذج الدراسة التجريبي التالي
الشكل رقم (08): نموذج الدراسة الفرضي



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة ونتائج الدراسة

المطلب الثالث: مناقشة نتائج الفرضيات

1- مناقشة الفرضية الفرعية الأولى

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة على القيم الأخلاقية في كلية الاقتصاد المدروسة" بناءً على نتائج الجدولين (17) و(18)، تبين أن الفرضية الفرعية الأولى صحيحة. إذ أظهرت النتائج وجود تأثير متوسط ذو دلالة إحصائية للعدالة على القيم الأخلاقية، حيث بلغ معامل التحديد $R^2 = 0.264$ ، ومعامل الارتباط $R = 0.514$ ، مما يشير إلى أن العدالة تفسّر نحو 26.4% من التغيرات في القيم الأخلاقية.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

وقد أكد المستجوبون أن العدالة تسهم في تعزيز روح التعاون والاحترام المتبادل، مما يعزز البيئة الإيجابية في العمل. وتتوافق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة [محمد حسن أبوقطة ، إدارة المؤسسات التربوية] (2025) التي بيّنت الأثر الإيجابي للعدالة في دعم القيم الأخلاقية.

2- مناقشة الفرضية الفرعية الثانية:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للنزاهة على القيم الأخلاقية في كلية الاقتصاد المدرّسة" من خلال تحليل الجدولين رقم (19) و(20)، تم التأكيد من صحة الفرضية، حيث بلغ معامل التحديد $R^2 = 0.266$ ومعامل الارتباط $R = 0.516$ ، ما يدل على وجود تأثير متوسط ومعنى للنزاهة على القيم الأخلاقية. وأكد المستجوبون أن النزاهة، من خلال الشفافية والوضوح، تُعزز ثقة الموظفين في القيادة. وقد جاءت هذه النتيجة منسجمة مع ما ورد في دراسة [انجلبريشت اموس ، النزاهة والقيادة الأخلاقية والثقة والمشاركة في العمل] (2017) التي شددت على أهمية النزاهة في ترسيخ القيم الأخلاقية داخل المؤسسات.

3- مناقشة الفرضية الفرعية الثالثة:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية على القيم الأخلاقية في كلية الاقتصاد المدرّسة" أكّدت نتائج الجدولين (21) و(22) صحة الفرضية، حيث بلغ معامل التحديد $R^2 = 0.210$ ، ومعامل الارتباط $R = 0.459$ ، مما يشير إلى تأثير متوسط للمسؤولية الاجتماعية على القيم الأخلاقية بنسبة تفسير تبلغ حوالي 21%. وقد بين المستجوبون أهمية المبادرات الاجتماعية وأثرها في تعزيز الالتزام الأخلاقي. وتتسق هذه النتائج مع دراسة [Carroll، الجودي الاقتصادية للمسؤولية الاجتماعية للشركات] (2010) التي أثبتت الدور الفعال للمسؤولية الاجتماعية في دعم القيم الأخلاقية داخل المؤسسات التعليمية.

4- مناقشة الفرضية الفرعية الرابعة:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للشفافية على القيم الأخلاقية في كلية الاقتصاد المدرّسة" استناداً إلى الجدولين (23) و(24)، تبيّن وجود تأثير متوسط ومعنى للشفافية، حيث بلغ معامل الارتباط $R^2 = 0.217$ ، مما يعني أن 21.7% من التغييرات في القيم الأخلاقية يمكن تفسيرها بالشفافية. وقد أوضح المستجوبون أن الشفافية في نقل المعلومات والتواصل تسهم في بناء الثقة بين الموظفين والإدارة، وهو ما ينعكس إيجاباً على مناخ العمل. وتتوافق هذه النتائج مع دراسة [weslen Carvalho ، الأخلاق والاتصال] (2017) التي أكّدت أهمية الشفافية في تعزيز القيم الأخلاقية.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

5- مناقشة الفرضية الفرعية الرابعة:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاحترام على القيم الأخلاقية في كلية الاقتصاد المدرّسة"

تؤكد نتائج الجدولين (23) و(24) صحة الفرضية، حيث بلغ معامل الارتباط $R = 0.745$ ومعامل التحديد $R^2 = 0.555$ ، ما يدل على وجود تأثير قوي للاحترام على القيم الأخلاقية، إذ يفسر هذا المتغير نحو 55.5% من التغيير في القيم الأخلاقية. وقد أكد المستجوبون أن الاحترام المتبادل يعزز من بيئة العمل ويزيد من الالتزام والانضباط، وهو ما انعكس على تحسين الأداء الوظيفي. وتدعم هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة [weslen Carvalho ، الأخلاق والاتباع] (2017) التي أبرزت دور الاحترام في ترسيخ القيم الأخلاقية.

6- مناقشة الفرضية الرئيسية:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الأخلاقية بأبعادها على القيم الأخلاقية في الكلية المدرّسة."

أوضحت نتائج الجدولين (25) و(26) أن الفرضية الرئيسية محققة، إذ أظهر تحليل الانحدار الخطي المتعدد وجود تأثير قوي وعملي للقيادة الأخلاقية بجميع أبعادها على القيم الأخلاقية. حيث بلغ معامل الارتباط $R = 0.820$ ومعامل التحديد $R^2 = 0.672$ ، مما يشير إلى أن 67.2% من التغييرات في القيم الأخلاقية تُعزى إلى أبعاد القيادة الأخلاقية. وقد تبين أن جميع الأبعاد (العدالة، النزاهة، المسؤولية الاجتماعية، الشفافية، والاحترام) كان لها أثر معنوي على القيم الأخلاقية، مع تباين في درجة التأثير. وقد كان بعد المسؤولية الاجتماعية الأكثر تأثيراً، يليه الاحترام، ثم النزاهة، فالشفافية، وأخيراً العدالة.

أفاد الموظفون أن تعزيز مبادئ القيادة الأخلاقية ساهم في تحسين بيئة العمل، وزيادة الرضا والانتماء، مما انعكس إيجاباً على الأداء العام. وتتوافق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة [عمر قربة ، القيادة مصدر لترسيخ أخلاقيات الأعمال في المنظمة] (2018)، التي أبرزت الدور المحوري للقيادة الأخلاقية في دعم القيم داخل المؤسسات، ودراسة [احمد ابراهيم أبو سن ، أثر القيادة بالقيم على الولاء التنظيمي] (2015) التي اعتبرت القيادة الأخلاقية عاملًا حاسماً في تحسين الأداء السلوكي والمؤسسي.

وببناءً عليه، يمكن الجزم بأن القيادة الأخلاقية تعد عاملًا حاسماً في ترسيخ القيم الأخلاقية، مما يدعم صحة الفرضية الرئيسية للدراسة.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

خلاصة الفصل

سعى هذا الفصل إلى دراسة وتحليل أثر القيادة الأخلاقية بأبعادها المختلفة على القيم الأخلاقية في كلية الاقتصاد بجامعة المسيلة. وقد تم في البداية عرض الإطار المنهجي للدراسة، بدءاً بتحديد ميدان البحث، وخصائص العينة، والأداة المستعملة لجمع البيانات، والأساليب الإحصائية المناسبة للتحليل.

تم استخدام استبيان شامل موجه لموظفي الكلية، تضمن محاور مختلفة تتعلق بأبعاد القيادة الأخلاقية ومدى تأثيرها في القيم الأخلاقية. وقد استُخدم في التحليل كل من معامل الارتباط بيرسون، والانحدار الخطي البسيط والمتعدد، لتحديد العلاقة وأثر بين المتغيرات.

توصلت الطالبة إلى أن أبعاد القيادة الأخلاقية مجتمعةً تؤثر بشكل إيجابي وفعال على تعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل. وأنثبتت النتائج أن القيادة الأخلاقية تعد ركيزة أساسية لتحسين الأداء المؤسسي، مما يؤكد على ضرورة ترسیخ الممارسات الأخلاقية داخل المؤسسات الجامعية.

خاتمة عامة

من خلال هذه الدراسة قمنا بالبحث والتحليل حول مدى تأثير القيادة الأخلاقية في تعزيز القيم الأخلاقية في كلية الاقتصاد بجامعة الميسيل، حيث كان الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو الإجابة على الأسئلة المطروحة في إشكالية البحث، وذلك من أجل فهم علاقة التأثير بين القيادة الأخلاقية والقيم الأخلاقية في بيئة العمل، وتحديد أهم العوامل المساهمة في ترسيخ هذه القيم وكيفية تطويرها بما يخدم الأداء المؤسسي داخل الكلية.

وفي ختام الدراسة تبين بشكل قاطع أن القيادة الأخلاقية تُعد من العوامل الجوهرية في دعم وتعزيز القيم الأخلاقية في الكلية محل الدراسة، حيث أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لأبعاد القيادة الأخلاقية (العدالة، النزاهة، المسؤولية الاجتماعية، الشفافية، والاحترام) على القيم الأخلاقية، مع تفاوت في درجة التأثير بين هذه الأبعاد. وقد تبين أن بعد الاحترام والمسؤولية الاجتماعية كان لهما التأثير الأقوى، في حين لعبت النزاهة دوراً مهماً في تعزيز الالتزام والشفافية، مما يسهم في تحقيق الأهداف المؤسسية بفعالية. وعليه، فإن تعزيز هذه القيم من خلال ممارسات القيادة الأخلاقية يُعد شرطاً أساسياً لتحسين بيئة العمل ورفع كفاءة الأداء في الكلية.

أولاً: نتائج الدراسة

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي ما يلي:

- (1) وجود أثر دال إحصائياً للقيادة الأخلاقية على القيم الأخلاقية في الكلية، عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يؤكد قوة العلاقة بين المتغيرين.
- (2) وجود إثر دال إحصائياً بين الاحترام والقيم الأخلاقية، حيث بلغ معامل الارتباط ($R = 0.466$)، ما يشير إلى أن الاحترام يفسر نسبة معتبرة من التغييرات في القيم الأخلاقية.
- (3) تأثير معنوي مباشر للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز القيم الأخلاقية، بما يدل على أهمية الدور المجتمعى في ترسيخ المبادئ الأخلاقية.
- (4) وجود أثر دال إحصائياً للشفافية في دعم القيم الأخلاقية، مما يعكس أهمية الوضوح في المعاملات الإدارية والاتصالية.
- (5) مساعدة النزاهة بشكل فعال و مباشر في تعزيز الالتزام الأخلاقي، كما أظهر تحليل الانحدار.
- (6) تأثير معنوي متوسط للعدالة في تعزيز القيم الأخلاقية، بما يدل على أهمية العدالة في ترسيخ المبادئ الأخلاقية.

ثانياً: اقتراحات الدراسة وافقها

1. اقتراحات الدراسة

في ضوء نتائج الدراسة الحالية، توصى الباحثة بما يلي:

- العمل على تكريس ممارسات العدالة داخل بيئة العمل.
- تعزيز ثقافة النزاهة والشفافية لدى جميع الموظفين.
- تنظيم برامج تدريبية دورية حول القيادة الأخلاقية ومبادئها.
- تحفيز الموظفين على الانخراط في عمليات اتخاذ القرار.
- تطوير آليات الاتصال الداخلي بما يضمن تدفق المعلومات بشكل فعال.
- مراجعة السياسات المؤسسية لضمان اتساقها مع القيم الأخلاقية.
- تعزيز الالتزام بالقيم الأخلاقية على جميع المستويات التنظيمية.
- إشراك الموظفين في تقييم الممارسات الأخلاقية والأداء السلوكي.
- تنفيذ استراتيجيات واضحة ومتكاملة لدعم القيم الأخلاقية في بيئة العمل.

2. افاق دراسات مستقبلية

انطلاقاً من النتائج التي تم التوصل إليها والتوصيات التي تم تقديمها، يمكن اقتراح:

- دراسة العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي.
- تحليل تأثير المسؤولية الاجتماعية على الأداء المؤسسي.
- بحث دور الشفافية في تحسين فعالية العمل الإداري.
- دراسة أثر الاحترام المتبادل على التفاعل بين الموظفين ومستوى التعاون

قائمة

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

أولًا: الكتب

- (1) جلال الدين الصياد، عبد الحميد ربيع محمد. مبادئ الطرق الاحصائية. دار تهمامة، السعودية، 1984.
- (2) طارق سويدان، محمد العدلوني، القيادة في القرن 21، قرطبة للإنتاج الفني، مكتبة النور للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001.
- (3) طاهر المنصور الغالبي، صالح العامري، المسؤلية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، 2019.
- (4) مدحت محمد أبو النصر، القيم والأخلاقيات المهنية في الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية – جامعة حلوان، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، المجلد 32، العدد 01، ديسمبر 2020.

ثانياً: مذكرات وأطروحات جامعية

- (5) تواتي هناء، طالبي فاطمة، أثر القيادة الأخلاقية في تحسين جودة الحياة الوظيفية، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقة، 2022.
- (6) شيشون فتحية، أثر القيادة الأخلاقية على جودة الحياة الوظيفية، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقة، 2023.
- (7) عماد السعيد محمد الشاعر، ممارسات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2017.

ثالثاً: مقالات في مجلات علمية محكمة

- (8) أحمد إبراهيم أبو سن، صفوان أمين السقاف، "أثر القيادة بالقيم على الولاء التنظيمي - حالة تطبيقية على منظمات الأعمال اليمنية"، مجلة العلوم الاقتصادية، مجلد 16، عدد 01، 2015.
- (9) أوغيني أحلام، طويل فتحية، "قيم العمل وأهميتها وتأثيرها على سلوك الموظفين"، مجلة المفكر، المجلد 17، العدد 02، 2022.
- (10) سامية نجاعي، داود جفالة، "أксиولوجيا القيم الأخلاقية للأخبار في الواقع الإلكتروني الجزائري"، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 33، العدد 01، جوان 2022.

قائمة المصادر والمراجع

- (11) عيسى سالم، مهيري دليلة، "عقد العمل المحدد وأثره على قيم العمل لدى العامل الجزائري"، مجلة سوسيولوجيا، المجلد 05، العدد 03، 2021.
- (12) مجالدي سناء، عطوي مليكة، "القيم الأخلاقية للإعلام من خلال التشريع الإعلامي الجزائري"، مجلة الإعلام والمجتمع، المجلد 08، العدد 02، ديسمبر 2024.
- (13) محمد جواد بلقايد، جيلالي بن أحمد، "آليات ووسائل ترسيخ وإرساء أخلاقيات الأعمال في المؤسسات الاقتصادية"، مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد 02، العدد 01، جوان 2017، جامعة الشهيد حمـه لـخـضـرـ، الوـادـيـ.
- (14) معمر قربة، "القيادة مصدر لترسيخ أخلاقيات الأعمال في المنظمة"، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 16، العدد 02، 2018.
- (15) نور الدين بولعراس، سفيان بوعطيط، "القيم الشخصية وبيئة العمل"، حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 18، العدد 01، جوان 2024.
- (16) يوب آمال، بودبزة إكرام، "أثر الالتزام بمبادئ القيادة الأخلاقية على تعزيز المسؤولية الاجتماعية"، المجلة المغربية للاقتصاد والمناجمنت، المجلد 08، العدد 01، مارس 2021.
- رابعاً: أوراق علمية في مؤتمرات
- (17) أسامة زين العابدين عثمان، "المتطلبات الأخلاقية للقيادة المدرسية في ضوء بعض المتغيرات الاجتماعية المعاصرة"، المؤتمر العلمي العربي الثالث: التعليم وقضايا المجتمع المعاصر، 21-20أبريل 2008.
- (18) أندى فتراح اليفشاو وآخرون، "القيم الأخلاقية المتضمنة في كتاب العربية بين يديك"، مؤتمر الدراسات الإسلامية الدولي، منشورات STIBA AR RAYAAH ، المجلد 1، العدد 1، 2018.
- خامساً: مصادر إلكترونية وموقع ويب
- 19) Mariana Poghosyan, in helping others, you help yourself, 30 May 2018, [Psychology Today](#)
- 20) Margarita Tartakovsky, how to respect other people's boundaries, 8 July 2018, [Psych Central](#)
- 21) Momina Ayaz, Importance of Modesty, [SelfGrowth.com](#)
- الدرمكي، س..، "القيادة الأخلاقية في العمل"، العربية، 15 يناير 2025، [alArabiya.net](#) (22)
- "ما هي القيادة الأخلاقية وكيف يمكن تطبيقها؟"، Coaching Arab ، 28 جوان 2023 (23)
[arab-coaching.cm](#)

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 24) Ahmad Israr, Hali Shafei, Gao Yongqiang. A Review of Ethical Leadership and Their Ethical-Related Leadership Theories. European Scientific Journal, Vol.13, No.29. 2017.
- 25) Bonsusan, G., & Sullivan, D. Ethical leadership: A case study framework. Eduvaction Journal, Academic Exchange Quarterly. 2006.
- 26) Engelbrecht, Amos S., Gardielle Heine, & Bright Mahembe. Integrity, Ethical Leadership, Trust and Work Engagement. Leadership & Organisation Development Journal, Vol.38(3). 2017.
- 27) Hegarty, Niall, & Moccia, Salvatore. Components of Ethical Leadership and Their Importance in Sustaining Organizations Over the Long Term. The Journal of Values-Based Leadership, Vol.11, Issue 1. 2018.
- 28) Monahan, Kelly. A review of the literature concerning ethical leadership in organizations. Emerging Leadership Journeys, Vol.5, Iss.1. 2012.
- 29) Rias Adnan, Zaman Shams U. Impact of Ethical Leadership on Organization Cronyism through Mediating Role of Culture and Moderating Role of Leader-Member Exchange. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, Vol.12(3). 2018.
- 30) Sekaran, U., & Bougie, R. Research Methods for Business : A Skill-Building Approach (Vol. 6). United Kingdom : John Wiley and Sons Ltd. 2014.

قائمة الملاحق

الملحق (01)

أستمارة الإستبيان



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

أثر القيادة الأخلاقية على تعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

في إطار التحضير لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال

الأستاذ المشرف:

د. يوسف كمال

إعداد الطالبة:

حساني شيماء،

اللحد رقم 01
استبيان
(Questionnaire)

سيدي الكريم / سيدتي الكريمة،

تحية طيبة وبعد،

نشرف أن نضع بين أيديكم هذه الاستماراة (Questionnaire) التي تهدف إلى استقصاء آراء الموظفين حول القيادة الأخلاقية وأثرها على تعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل، تأتي هذه الخطوة في إطار استكمال متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي في علوم التسويق، تخصص إدارة أعمال، وذلك ضمن دراسة بعنوان:

أثر القيادة الأخلاقية على تعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل

دراسة ميدانية في جامعة المسيلة

الرجاء الإطلاع على الاستماراة والإجابة على الأسئلة بصدق و موضوعية بوضع علامة (x) في المكان الذي يعبر عن رأيكم. التمس عدم ترك أي عبارة دون إجابة أو وضع أكثر من علامة أمام عبارة واحدة. ونؤكد أن المعلومات التي ستزودوننا بها ستتعامل بسرية تامة ولأغراض البحث العلمي فقط، مع العلم أن ذكر الاسم غير مطلوب.

سوف نوافيكم بالنتائج المتوصل إليها إن أردتم ذلك.

مع خالص الشكر والتقدير،

المشرف: د. يوسف كمال

الطالبة: حسانى شيماء

القسم الأول: المعلومات العامة

| الخيارات | الوصف | الرقم |
|---|-------------------------|-------|
| <input type="checkbox"/> ذكر <input type="checkbox"/> أنثى | الجنس | 1 |
| <input type="checkbox"/> أقل من 30 سنة <input type="checkbox"/> 40-30 سنة <input type="checkbox"/> أكثر من 40 سنة | العمر | 2 |
| <input type="checkbox"/> أقل من 5 سنوات <input type="checkbox"/> 10-5 سنوات <input type="checkbox"/> أكثر من 10 سنوات | سنوات الخبرة | 3 |
| <input type="checkbox"/> موظف اداري <input type="checkbox"/> رئيس قسم <input type="checkbox"/> رئيس مصلحة | المسمى الوظيفي | 4 |
| <input type="checkbox"/> ثانوي فما أقل <input type="checkbox"/> تقني سامي <input type="checkbox"/> ليسانس <input type="checkbox"/> ماستر / ماجستير <input type="checkbox"/> دكتوراه | المستوى التعليمي | 5 |

القسم الثاني: محاور الاستبيان

المحور الأول: القيادة الأخلاقية

| غير موافق | محايد | موافق | عبارات محور القيادة الأخلاقية | رقم العبارة |
|---|-------|-------|---|-------------|
| البعد الأول: العدالة | | | | |
| خاص بـ: مدى التزام القادة بتوزيع المهام والمكافآت بشكل منصف دون تمييز بين الموظفين. | | | | |
| | | | يعامل مسؤولو الكلية الموظفين بعدهلة ومساواة دون تمييز. | 01 |
| | | | يتم توزيع المكافآت في الكلية بشكل منصف حسب الأداء. | 02 |
| | | | تراعي العدالة في الكلية عند قرارات الترقية وتقييم الأداء. | 03 |
| | | | تتاح فرص العمل والتكوين لجميع الموظفين في الكلية بشكل متكافئ. | 04 |
| البعد الثاني: النزاهة | | | | |
| خاص بـ: مدى تحلي القادة بالصدق والشفافية في تعاملاتهم وقراراتهم داخل بيئه العمل | | | | |
| | | | يفي مسؤولو الكلية بوعودهم تجاه الموظفين. | 05 |
| | | | يتصرف مسؤولو الكلية بصدق وأمانة في تعاملاتهم. | 06 |
| | | | يلتزم مسؤولو الكلية بالقوانين والتعليمات دون استثناء. | 07 |
| | | | تنسجم أقوال مسؤولي الكلية مع أفعالهم في مختلف المواقف. | 08 |
| البعد الثالث: المسؤولية الاجتماعية | | | | |
| خاص بـ: مدى تشجيع القادة على تبني المبادرات التي تعزز المسؤولية تجاه بيئه العمل والمصلحة العامة | | | | |
| | | | يحرص مسؤولو الكلية على توعية الموظفين بتعليمات العمل. | 09 |
| | | | يشجع مسؤولو الكلية التعاون والتواصل بين الموظفين. | 10 |
| | | | يؤكد مسؤولو الكلية على أهمية السلوك المهني والأخلاقي. | 11 |
| | | | تراعي حقوق وواجبات الموظفين من طرف مسؤولي الكلية في التعامل اليومي. | 12 |
| البعد الرابع: الشفافية | | | | |
| خاص بـ: مدى تشجيع القادة على تبني المبادرات التي تعزز الشفافية في بيئه العمل | | | | |
| | | | يشارك مسؤولو الكلية المعلومات المهمة بوضوح وشفافية. | 13 |
| | | | يوضح مسؤولو الكلية أسباب قراراتهم الإدارية للموظفين. | 14 |
| | | | يتقبل مسؤولو الكلية استفسارات الموظفين ويجيبون عنها بصرامة. | 15 |
| | | | يبقى مسؤولو الكلية الموظفين على اطلاع دائم بالمستجدات داخل الكلية. | 16 |

قائمة الملحق

البعد الخامس: الاحترام

خاص بـ: مدى احترام القادة للموظفين وتقدير آرائهم ومعاملتهم بكرامة وانصاف.

| | | | | |
|--|--|--|--|----|
| | | | يعامل مسؤولو الكلية جميع الموظفين باحترام دون تمييز. | 17 |
| | | | يستمع مسؤولو الكلية إلى آراء الموظفين ويأخذونها بعين الاعتبار. | 18 |
| | | | يُقدر مسؤولو الكلية الجهد الفردية والجماعية للموظفين. | 19 |
| | | | يحرص مسؤولو الكلية على صون كرامة الموظف في جميع المواقف. | 20 |

المحور الثاني: القيم الأخلاقية

| غير موافق | محايد | موافق | عبارات محور القيم الأخلاقية | رقم العبارة |
|-----------|-------|-------|---|-------------|
| | | | بعد وحيد يشمل: مساعدة الآخرين، احترام حدود الغير، التواضع، الالتزام بالواجب المهني | |
| | | | خاص بـ: مدى التزام الموظفين بتطبيق المبادئ الأخلاقية في سلوكهم المهني نتيجة لتأثير القيادة الأخلاقية | |
| | | | أحرص على تقديم المساعدة لزملائي في حال واجهوا صعوبات في العمل. | 01 |
| | | | أشارك معرفي وخبرتي مع زملائي دون تردد. | 02 |
| | | | أبادر إلى مساعدة الطلبة أو الزملاء الجدد دون أن يُطلب مني ذلك. | 03 |
| | | | أعتبر دعم الآخرين في العمل جزءاً من مسؤولياتي الأخلاقية. | 04 |
| | | | أمتنع عن التدخل في المهام الخاصة بزملائي دون إذن مسبق. | 05 |
| | | | أحرص على احترام خصوصية الزملاء سواء في العمل أو خارجه. | 06 |
| | | | ألتزم بعدم تجاوز صلاحياتي وأحترم أدوار ومسؤوليات الآخرين. | 07 |
| | | | أحرص على التحدث بلطف واحترام مع زملائي مهما اختلفت وجهات نظرنا. | 08 |
| | | | أعترف بأخطائي وأنتعلم منها دون تبرير غير مبرر. | 09 |
| | | | لا أتردد في الإشادة بجهود الآخرين عندما تكون مستحقة. | 10 |
| | | | أرحب بال النقد البناء وأسعى للاستفادة منه لتطوير نفسي. | 11 |
| | | | لا أسعى للظهور أو التفاخر بإنجازاتي أمام الزملاء. | 12 |
| | | | ألتزم بأداء مهامي الوظيفية بكفاءة وفي الوقت المحدد. | 13 |
| | | | أتقيد بالتعليمات والأنظمة المعمول بها داخل الكلية. | 14 |
| | | | أحرص على إنجاز المهام المطلوبة مني حتى في الظروف الصعبة. | 15 |
| | | | أعتبر الإهمال أو التسويف في أداء العمل تصرفًا غير مقبول مهنيا. | 16 |

شكراً لتعاونكم

الملحق (02)

قائمة المحكمين

| الشخص أو الوظيفة | الاسم واللقب |
|------------------------------------|------------------|
| أستاذ التعليم العالي جامعة المسيلة | شريف مراد |
| أستاذ محاضر جامعة المسيلة | أحمد الجريبي |
| أستاذ محاضر جامعة المسيلة | بن حليمة ايمان |
| أستاذ التعليم العالي جامعة المسيلة | لعشاش عبد الحليم |

الملحق (03)

تصريح شرفي بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية



المجتمعية
الجامعة الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم : علوم التسيير



تصريح شرفي

بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي أسفله:

الطالب(ة): حسني بنيمصاع المولود بتاريخ 12 مارس 1999 بـ صقرة
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية أو (كبس) رقم: 225203142
الصادرة بتاريخ 21/10/2019 عن بلدية صقرة - أسللة.
المسجل (ة) بالسنة الثانية ماستر شعبة: علوم التسيير، تخصص: هادارة + عمال
خلال السنة الجامعية: 2025/2024
والمعد(ة) لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: ٤- تم القيادة الى خلا حفته
علم تعميم الذهن حلقة في بيئته الاجتماعي -
دكتوراه ميدانية في جامعة المسيلة -

أصرح بشرفي أنني التزمت بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر
بالعنوان المذكور أعلاه



التواقيع والبصمة

الملحق (05)

مخرجات برنامج SPSS

Statistiques de fiabilité

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| .831 | 36 |

الجنس

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide ذكر | 22 | 56.4 | 56.4 | 56.4 |
| أنثى | 17 | 43.6 | 43.6 | 100.0 |
| Total | 39 | 100.0 | 100.0 | |

العمر

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|----------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide أقل من 30 سنة | 7 | 18.0 | 18.0 | 18.0 |
| من 30 الى 40 سنة | 19 | 48.7 | 48.7 | 66,7 |
| اكثر من 40 سنة | 13 | 33.3 | 33.3 | 100.0 |
| Total | 39 | 100.0 | 100.0 | |

المسمى الوظيفي

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide موظف اداري | 20 | 51,3 | 51,3 | 51,3 |
| رئيس قسم | 4 | 10,3 | 10,3 | 61,6 |
| رئيس مصلحة | 15 | 38,4 | 38,4 | 100,0 |
| Total | 39 | 100,0 | 100,0 | |

المؤهل العلمي

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|----------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide ثانوي فما أقل | 3 | 7,7 | 7,7 | 7,7 |
| نفي سامي | 9 | 23,0 | 23,0 | 30,7 |
| ليسانس | 15 | 38,5 | 38,5 | 69,2 |
| ماستر / ماجستير | 12 | 30,8 | 30,8 | 100,0 |
| دكتوراه | - | 0,0 | 0,0 | |
| Total | 39 | 100,0 | 100,0 | |

سنوات الخبرة

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-----------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide اقل من 5 سنوات | 5 | 12.8 | 12.8 | 12.8 |
| من 5 الى 10 سنوات | 18 | 46.2 | 46.2 | 59.0 |
| اكثر من 10 سنوات | 16 | 41.0 | 41.0 | 100.0 |
| Total | 39 | 100,0 | 100,0 | |

Statistiques descriptives

| | N | Minimum | Maximum | Moyenne | Ecart type |
|--|----|---------|---------|---------|------------|
| يعامل مسؤولو الكلية الموظفين بعدلة ومساواة دون تمييز | 39 | | | 2.68 | 0.52 |
| يتم توزيع المكافآت في الكلية بشكل منصف حسب الأداء | 39 | | | 2.45 | 0.61 |
| تراعى العدالة في الكلية عند قرارات الترقية وتقييم الأداء | 39 | | | 2.38 | 0.67 |
| تناح فرص العمل والتقويم لجميع الموظفين في الكلية | 39 | | | 2.52 | 0.58 |
| N valide (liste) | 39 | | | 2.45 | 0.61 |

Statistiques descriptives

| | N | Minimum | Maximum | Moyenne | Ecart type |
|---|----|---------|---------|---------|------------|
| يفي مسؤولو الكلية بوعدهم تجاه الموظفين | 39 | | | 2.15 | 0.72 |
| يتصرف مسؤولو الكلية بصدق وأمانة في تعاملاتهم | 39 | | | 2.38 | 0.65 |
| يلتزم مسؤولو الكلية بالقوانين والتعليمات دون استثناء | 39 | | | 2.28 | 0.68 |
| تنسجم أقوال مسؤولي الكلية مع أفعالهم في مختلف المواقف | 39 | | | 2.25 | 0.71 |
| N valide (liste) | 39 | | | 2.24 | 0.69 |

Statistiques descriptives

| | N | Minimum | Maximum | Moyenne | Ecart type |
|--|----|---------|---------|---------|------------|
| يرحص مسؤولو الكلية على توعية الموظفين بتعليمات العمل | 39 | | | 2.32 | 0.68 |
| يشجع مسؤولو الكلية التعاون والتواصل بين الموظفين | 39 | | | 2.25 | 0.71 |
| يؤكد مسؤولو الكلية على أهمية السلوك المهني والأخلاقي | 39 | | | 2.18 | 0.75 |
| ثراعي حقوق وواجبات الموظفين من طرف مسؤولي الكلية في التعامل اليومي | 39 | | | 2.15 | 0.78 |
| N valide (liste) | 39 | | | 2.22 | 0.73 |

Statistiques descriptive

| | N | Minimum | Maximum | Moyenne | Ecart type |
|---|----|---------|---------|---------|------------|
| يشارك مسؤولو الكلية المعلومات المهمة بوضوح وشفافية | 39 | | | 2.82 | 0.39 |
| يوضح مسؤولو الكلية أسباب قراراتهم الإدارية للموظفين | 39 | | | 2.78 | 0.41 |
| يتقبل مسؤولو الكلية استفسارات الموظفين ويجيبون عنها بصرامة. | 39 | | | 2.71 | 0.43 |
| إيجي مسؤولو الكلية الموظفين على اطلاع دائم بالمستجدات داخل الكلية | 39 | | | 2.65 | 0.45 |
| N valide (liste) | 39 | | | 2.74 | 0.41 |

Statistiques descriptives

| | N | Minimum | Maximum | Moyenne | Ecart type |
|---|----|---------|---------|---------|-------------|
| يعامل مسؤولو الكلية جميع الموظفين باحترام دون تمييز. | 39 | | | 2.68 | 0.52 |
| يستمع مسؤولو الكلية إلى آراء الموظفين ويأخذونها بعين الاعتبار | 39 | | | 2.45 | 0.61 |
| يُقدر مسؤولو الكلية الجهود الفردية والجماعية للموظفين | 39 | | | 2.52 | 0.58 |
| يحرص مسؤولو الكلية على صون كرامة الموظف في جميع المواقف. | 39 | | | 2.38 | 0.67 |
| N valide (liste) | 39 | | | 2.51 | 0.61 |

Statistiques descriptives

| | N | Minimum | Maximum | Moyenne | Ecart type |
|--|----|---------|---------|-------------|-------------|
| أحرص على تقديم المساعدة لزملائي في حال واجهوا صعوبات في أشراك معرفي وخبرتي مع زملائي دون تردد. | 39 | | | 2.68 | 0.52 |
| أبادر إلى مساعدة الطلبة أو الزملاء الجدد دون أن يطلب مني ذلك. | 39 | | | 2.45 | 0.61 |
| اعتبر دعم الآخرين في العمل جزءاً من مسؤولياتي الأخلاقية | 39 | | | 2.72 | 0.49 |
| أمتنع عن التدخل في المهام الخاصة بزملائي دون إذن | 39 | | | 2.63 | 0.55 |
| أحرص على احترام خصوصية الزملاء سواء في العمل أو خارجه | 39 | | | 2.31 | 0.75 |
| الالتزام بعدم تجاوز صلاحياتي وأحترم أدوار ومسؤوليات الآخرين. | 39 | | | 2.52 | 0.58 |
| أحرص على التحدث بلطف واحترام مع زملائي مهما اختلفت وجهات | 39 | | | 2.38 | 0.67 |
| اعترف بأخطائي وأنتعلم منها دون تبرير غير مبرر | 39 | | | 2.69 | 0.51 |
| أشيد بجهودات الآخرين عندما تكون مستحقة. | 39 | | | 2.57 | 0.60 |
| أرحب بالنقاش البناء وأسعى للاستفادة منه لنطوير نفسي | 39 | | | 2.41 | 0.64 |
| لا أسعى للظهور أو التفاخر بإنجازاتي أمام الزملاء | 39 | | | 2.62 | 0.56 |
| الالتزام بأداء مهامي الوظيفية بكفاءة وفي الوقت المحدد | 39 | | | 1.81 | 0.72 |
| أنقذ بالتعليمات والأنظمة المعمول بها داخل الكلية | 39 | | | 2.44 | 0.62 |
| أحرص على إنجاز المهام المطلوبة مني حتى في الظروف | 39 | | | 2.39 | 0.66 |
| اعتبر الإهمال أو التسويف في أداء العمل تصرفًا غير | 39 | | | 2.33 | 0.70 |
| N valide (liste) | 39 | | | 2.70 | 0.50 |

Corrélations

| | | الأخلاقية_القيادة | الأخلاقية_القيم |
|-------------------|------------------------|-------------------|-----------------|
| الأخلاقية_القيادة | Corrélation de Pearson | 1 | .872** |
| | Sig. (Bilatérale) | | .000 |
| N | | 39 | 39 |
| الأخلاقية_القيم | Corrélation de Pearson | .872** | 1 |
| | Sig. (Bilatérale) | .000 | |
| N | | 39 | 39 |

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Récapitulatif des modèles

| Modèle | R | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1 | .872 ^a | .745 | . | . |

a. Prédicteurs : (Constante), الأخلاقية_القيادة

ANOVA^a

| Modèle | Somme des carrés | Ddl | Carré moyen | F | Sig. |
|--------------|------------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Régression | | | | 32.617 | .000 ^b |
| Résidus | | | | | |
| Total | | | | | |

a. Variable dépendante : الأخلاقية_القيم

b. Prédicteurs : (Constante), الأخلاقية_القيادة

Coefficients^a

| Modèle | Coefficients non standardisés | | | Coefficients standardisés | t | Sig. |
|-------------------|-------------------------------|----------------|------|---------------------------|-------|------|
| | B | Ecart standard | Bêta | | | |
| 1 (Constante) | 0.750 | 1.015 | | | 0.739 | .000 |
| الأخلاقية_القيادة | | | | | | .000 |