ISSN E.3006-1024, ISSN P.1817-5880 Vol. 42 issue 69 September . 2026

https:// tge.uobasrah.edu.iq
Journal the gulf economist
مجلة الاقتصادي الخليجي

Th Impact of Work Ethics on Enhancing Organizational Commitment" Analytical Study of a Sample of Basra Municipality Directorate Employees

تأثير أخلاقيات العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي بحث تحليلي لعينة من موظفي مديرية بلدية البصرة

haneen abdul salam ibrahim hassen م.م حنين عبد السلام إبراهيم حسن

Basra Directorate of Education مديرية تربية البصرة

Haneen.abdsalam1994@gmail.com Orcid 0009-0001-7408-3262 -

Keywords:

work,ethics,enhancing,

organizational,basra municipality.Dimensions of Work Ethics.Importance of Work Ethics

Abstract :

The current research aims to identify the importance of work ethics and its effects on organizational implementation in general, and Basra Municipality Directorate in particular. This research relied on descriptive analytical models in determining and its extended variations with work ethics (independent variable) and organizational commitment (variable). In addition, ready-made scales were relied upon, including the research objectives and the researched sample. To achieve this, a main hypothesis was formulated and selected on a technical basis by Basra Municipality employees, numbering (4640) employees from the original community, numbering (354) employees. It strives to achieve the questionnaire tool as an important tool for achieving important information and data for the research Also, SPSS&AMOS program for statistical analysis.. It reached a negotiated agreement related to the existence of a relationship between work ethics and organizational commitment in Basra Municipality Directorate.

المستخلص :

يهدف البحثُ الحالي إلى التعرّف على أهميةِ أخلاقيات العمل ومدى تأثيرها في الالتزامِ التنظيمي وبالإضافة إلى ذلك، فقد تم الاعتماد على مقاييس جاهزة طُوِّرت بما يتناسب مع أهداف البحث والعينة المبحوثة. ولغرض تحقيق الأهداف، صيغت فرضيةٌ رئيسية، وتم اختبارها على عينةٍ من الأفراد العاملين في بلدية البصرة، والبالغ عددهم (4640) موظفًا، من أصل المجتمع البالغ عدده (354) موظفًا. واستخدمت الباحثةُ أداةَ الاستبيان كأداةٍ رئيسةٍ للحصول على المعلومات والبيانات اللازمة للبحث، وكذلك برامجي SPSS وAMOS للتحليل الإحصائي. وتوصلت الباحثةُ إلى التأكيد على وجود علاقةِ ارتباطٍ وتأثيرٍ بين أخلاقيات العمل والالتزامِ التنظيمي في مديريةِ بلديةِ البصرةبشكلٍ عام، وفي مديريةِ بلديةِ البصرة بشكلٍ خاص. واعتمد هذا البحثُ المنهجَ الوصفيَّ التحليليَّ في تحديد ومعالجة متغيراته المتمثلة بأخلاقيات العمل (المتغير المستقل) والالتزام التنظيمي (المتغير التابع). .

الكلمات المفتاحية:

أخلاقيات، الاعمال، الالتزام، التنظيمي، بلدية البصره. أبعاد أخلاقيات العمل ،أهمية أخلاقيات العمل .

المقدمة:

كان وما زال العنصر البشري يمثل الركيزة الأساسية في نجاح وتطور المؤسسات، وقد ازدادت أهميته في ظل الأزمات الأخيرة، حيث أصبح يُنظر إليه كمورد استراتيجي مهم تُستثمر فيه الجهود والقدرات لتحقيق استمرارية المنظمة وتطورها (Amoman, 2018: 82). إلا أن المؤسسات أدركت أن هذا المورد لا ينبغي أن يُقاس بالكفاءة والمستوى المهني فقط، بل يجب أن يتحلى بأخلاق وسلوك حسن يعكسان وعيًا تربويًا وتعليميًا؛ فالمؤسسات الحديثة تسعى إلى كسب ثقة المجتمع واحترام البيئة المحيطة بها، بما يسهم في تحقيق أهدافها (Al-Arabi, 2016: 580). ومع تزايد الاهتمام بأخلاقيات العمل، بات من الضروري على المؤسسات أن تأخذ بعين الاعتبار البعد الأخلاقي في قراراتها وممارساتها، إذ يُعد هذا البعد عنصرًا أساسيًا في الوصول إلى مستوى مؤسسي راقٍ يميزها عن غيرها. إن الالتزام بالمعايير الأخلاقية يعزز صورة المؤسسة ويقوي علاقتها بالمجتمع، خاصة أن الأخلاقيات لا تقتصر على مجال معين، بل هي جزء لا يتجزأ من جميع الأعمال والمهن، لاسيما تلك التي تنطوي على تفاعل اجتماعي مباشر بين العاملين والجمهور (Mariam and Asma, 2018: 1). وبالرغم من ذلك، إلا أن أغلب الشركات على مستوى العالم تواجه تحديات متزايدة تتعلق بمسائل الأخلاقيات، حيث تختلف المعايير الأخلاقية من دولة إلى أخرى؛ فقد تُعد ممارسة معينة أخلاقية ومشروعة في بلد ما، بينما تُعد غير مقبولة أو غير قانونية في بلد آخر (Nisreen and Al-khlas, 2023: 5). وفي هذا السياق، يُعد التسويق والبيع من أبرز الأنشطة التي تستوجب من الشركات الالتزام بإطار أخلاقي يوجه ممارساتها، حيث إن القوانين التي تحكم هذه الأنشطة ترتكز على مبادئ كالأمانة والإخلاص والصدق وروح المساعدة، وهذه القيم يجب أن يتحلى بها كل من يعمل في مجال التسويق والمبيعات. لذلك، فإن تطوير أنظمة واضحة ومكتوبة لأخلاقيات العمل أصبح ضرورة ملحة؛ وتكمن أهمية هذه الأنظمة في كونها تُشكل مرجعية شاملة تحكم الممارسات التسويقية كافة، ابتداءً من عرض المنتجات والإعلان عنها، مرورًا بتسعيرها وتوزيعها، وانتهاءً بالعلاقات مع العملاء والمجتمع المحيط، إضافة إلى العلاقات مع باقي الشركات (Al-abdli, 2007: 14). كما يُعد الالتزام التنظيمي أحد الأهداف المحورية التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها؛ لما له من أثر كبير في تعزيز استقرار القوى العاملة،

وترسيخ العدالة التنظيمية، بالإضافة إلى رفع الروح المعنوية والدوافع الإيجابية لدى الموظفين، وبالتالي رفع مستويات الرضا الوظيفي.(Mhmahe, 2018: 65)

1- الإطار النظري Theoretical Framework

1.1. مفهوم أخلاقيات العمل

يُعدُّ مفهومُ أخلاقياتِ العمل من المفاهيمِ الأساسيّة التي أرستْ دعائمَها الشريعةُ الإسلاميّةُ الغرّاء، إذ دعت إلى الالتزام بالقيم السامية في سائر التعاملات. ويتأثر هذا المفهوم بمجموعةٍ من العوامل التاريخية والثقافية والاجتماعية، منها: الإرث الديني، والعادات والتقاليد، والأعراف المجتمعية، والانتماء الوطني، والبنية القبلية والعائلية .(Mustafa, 2024: 204)كما تسهم المتغيراتُ السياسية ووسائلُ الإعلام الحديثة، إضافةً إلى تطوّر المعرفة العلمية والخبرات العملية، في بلورة معايير أخلاقية تختلف من مجتمعٍ إلى آخر. وتشكل هذه العواملُ مجتمعةً الإطار المرجعي الذي تتحدّد من خلاله أخلاقياتُ العمل داخل المؤسسات، وتنعكس بالتالي على سلوك الأفراد والجماعات في بيئة العمل.(Al-Amiri and Al-Ghalbi, 2005: 134)

إنَّ أخلاقياتِ العمل تُعدّ من الأمورِ المهمة لشغل الوظائف في منظمات الأعمال؛ إذ تمكّنُ الفردَ العامل من التمييز بين ما هو مقبول وما هو مرفوض في السياق المهني. ويتركّز مفهومُ أخلاقيات العمل على أنّها مجموعةٌ من المبادئ والقواعد والأحكام السلوكية والمعايير والقيم التي تحكم تصرّفات الأفراد أثناء أدائهم المهامّ الوظيفية(Ahmed, 2020: 231) ، حيث إنّ مجموعةَ القواعد تُبيّن للأفراد كيف ينبغي أن يتصرّفوا في المواقف والحالات التي يتعرّضون لها دون أن يُخالفوا في ذلك مبادئَهم وضمائرَهم.(Al-Atwi and others, 2013: 25)

ويمثّل تعريفُ وتحديدُ مفهومِ «أخلاقيات الأعمال» تحدّيًا كبيرًا نظرًا لتعقيده؛ إذ يقوم على مجموعةٍ من المبادئ والمعايير التي تضبط سلوك الأفراد ضمن بيئاتٍ وظيفيةٍ مختلفة. ويُعرّفها بعضُ الباحثين بأنّها «مجموعةٌ من المبادئ أو الأسباب التي يجب أن تحكم تصرّفات المنظمات»، كما تُعرَّف بأنّها تمثّل سلوكَ العاملين ضمن الإطار الإداري أو الوظيفي، ويظهر ذلك من خلال تصرّفاتهم وسلوكياتهم داخل المؤسسة وخارجها؛ إذ يتأثّر السلوكُ الإنسانيّ بعواملَ بيئيةٍ واجتماعية، إضافةً إلى منظومة القيم والعادات والتقاليد السائدة في المجتمعات. وتسعى المؤسساتُ إلى غرس هذه القيم وترسيخ الأخلاق من خلال بناء الوعي وتربية النفوس على المبادئ السليمة، بهدف تحقيق العدالة والإنصاف في بيئة العمل، والمساهمة في تطوّر المجتمع. فكلّما تمسّكت الأممُ بأخلاقيّاتها وقيمِها، ازدهرتْ حضارتُها وتقدّمتْ (Al-Atimayn, 1994: 25).

2.1. أهمية أخلاقيات العمل

خلال العقود الأخيرة من القرن الماضي كَثُرَ الاهتمامُ بدراسةِ أخلاقياتِ العمل في عالمِ الأعمال، وتعالتِ الأصواتُ حولَ الموضوعاتِ الأخلاقية، بالرغم من أنّها قبل عقودٍ قليلة لم تكنْ موضعَ اهتمام. غير أنّ ازديادَ المنافسة وتطوّرَ التكنولوجيا في الوقت الحاضر وتزايدَ الفضائحِ الأخلاقية، ومع قيام مفكّرين مهتمّين بهذا الموضوع وروّادِ الأعمال بطرح رؤًى من شأنها أن تُقلّلَ من تلك الاختلالات الحاصلة على الصعيد العالمي (Salem and Yacoub, 2018: 47). وقد أكّدت الأبحاثُ الإدارية أنّ الاهتمامَ بالقيم الأخلاقية والمهنية من أهمّ أسبابِ التطوّر والتنمية لأيّ منظمةٍ وأيّ مجتمع، كما أنّ عدمَ الاهتمام بهذه الأخلاقيات يُعَدُّ من أهمّ عوائقِ النجاحِ والإنجازِ والإتقان. وأصحابُ الأعمالِ والمِهَن الذين يرون أنّ العملَ يعتمد على الحضورِ والغياب، ويقتصرُ دعمُهم على المادّي دون الإذعانِ للعقل والمعرفة،

سيُتيحون فرصَ عملٍ مُزيفة، ويخلقون كُتلاً بشريةً راسخةً في التراخي والإهمال ومُتشبّعةً بالاتّكالية.(Al-Ghamdi, 2010: 35)

تؤدي أخلاقياتُ العمل دوراً كبيراً وأساسياً في تقليلِ ومعالجةِ الفسادِ الإداري؛ فالاهتمامُ بأخلاقياتِ العمل كان نتيجةَ أسبابٍ عدّة، يقعُ في مقدّمتها الفضائحُ الأخلاقية وانتشارُ مظاهرِ الفسادِ الاقتصادي والإداري بشكلٍ واضح. فالفسادُ الإداري نزعةٌ شيطانيةٌ تتصارعُ فيها قيمُ الخيرِ مع قيمِ الشرّ، وهو ليس مقتصراً على البلدانِ النامية دونَ المتقدّمة؛ ولذلك يُعَدُّ ظاهرةً مرفوضةً يجبُ معالجتُها والتخلّصُ منها وحمايةُ المجتمعِ من آثارِها. ومن أجلِ مواجهةِ وعلاجِ الفساد لا بدّ من: إيجادِ اتفاقٍ اجتماعيٍّ على معاييرِ القيم، ونزاهةِ وأمانةِ القياداتِ العليا، ومكافأةِ وتقويمِ الموظّفِ الأمين، والتخلّصِ من المعوّقاتِ الإدارية.(Abdul Latif, 2006: 10)

تُعَدّ أخلاقياتُ الأعمال من الركائزِ الأساسيةِ في نجاحِ المؤسسات، ويمكن إبرازُ أهميّتها من خلال النقاط الآتية:(Barhuma and Mahdid, 2014: 25)

1. تُسهم في تيسيرِ عمليةِ اتّخاذِ القرار، من خلال تعزيز ثقافةِ الاحترامِ المتبادل بين جميع الأطراف داخل المؤسسة وخارجها.
2. تُولّد لدى العاملين شعوراً بالانتماء والفخر، ممّا ينعكس إيجاباً على سلوكهم وأدائهم المهني.
3. تُعزّز سمعةَ المؤسسة على مستوى الشفافية والمصداقية والمهنية، سواء أمام الجمهور الداخلي أو الخارجي.
4. تؤدّي إلى تحسينِ العلاقات داخل بيئةِ العمل، من خلال الالتزام بالمعايير الأخلاقية التي تشمل العدالةَ والمساواةَ والنزاهةَ والاحترامَ والخصوصيةَ والعملَ الصادقَ والدقّةَ والانضباط.

5. تُقلّل من حالاتِ التوتّر والصراعات داخل المؤسسة، عبر خلقِ بيئةِ عملٍ قائمةٍ على الثقةِ والاحترامِ المتبادلين.

6. تُسهم في رفعِ جودةِ الخدماتِ أو المنتجات التي تُقدّمها المؤسسة، ممّا يؤدّي إلى تعزيز قدرتِها التنافسية في السوق.

7. تُساعد على بناءِ ثقافةٍ تنظيميةٍ إيجابية قائمةٍ على المسؤولية، وتضمنُ التزامَ الأفراد بالقيمِ والسلوكياتِ الأخلاقية، بما ينعكسُ على الأداءِ العامّ للمؤسسة.

3.1. أبعاد أخلاقيات العمل

تؤدي الأخلاقُ دورًا كبيرًا في تغيير السلوك، وقد فرضت بيئةُ الأعمال كثيرًا من التحديات التي دفعت المنظماتِ إلى الاستثمار في الأنشطة التي تنطلق وتنسجم مع المبادئ التي حدّدها القانون؛ فهي شديدةُ الحرص على أبعاد نفسها عن هذه المواقف، الأمرُ الذي يدفعها لبذل المزيد في مجال التعامل الأخلاقي (Kalshoven, 2011: 245).وهناك كثيرٌ من الأبعاد لأخلاقيات العمل في الدراسات، لكن الباحثة اعتمدت في البحث الحالي دراسةَ (Khaira and Fatima, 2020) لقياس أخلاقيات العمل، والمتمثلة في الآتي:

1 –الرقابةُ الذاتية والمسؤوليةُ تجاه العمل: إنّ الرقابةَ الذاتية تُشكّل شعورًا داخليًّا نابعًا من قوةِ الوازعِ الديني لدى الفرد، وهذه الرقابةُ الداخلية تتفق مع القواعد الأخلاقية والقيم، وهي ميزةٌ تمكّن الفرد من التمييز بين الصواب والخطأ. وقد أثبتت الدراساتُ أنّ الرقابةَ الذاتية من أكثر العناصر فاعليةً في العمل؛ لأنّها تشكّل ضمانًا لعدم تجاوز المبادئ والقوانين المتّبعة في العمل. أمّا تحمّلُ المسؤولية فهو أن يكون العاملُ مسؤولًا في عمله عن نتائجِ الخدماتِ والقراراتِ التي يطرحها أثناء قيامه بالأعمال الموكلة إليه، دون إلقاء اللوم على زملائه، بالإضافة إلى تحمّل متطلبات العمل دون تهاونٍ أو مماطلةٍ في أداء واجباته.(Qasimi and Reem, 2021:12)

2 –الولاءُ الوظيفي: عُرِّف الولاءُ الوظيفي بأنّه مدى تطابق توجهات الفرد وارتباطه بالمنظمة التي يعمل بها، وما يبذله من جهدٍ وعطاءٍ لخدمة مصالحها، بدافعٍ ذاتيٍّ ورغبةٍ صادقةٍ في الاستمرار ضمن عضويتها. ويُعدّ هذا المفهومُ شاملًا؛ إذ يمتاز بتكامله وعمقه الإيجابي، ويعكس التفاعلَ الفعّال بين الفرد والمنظمة. ويتطلّب الولاءُ الوظيفي الحقيقي أن يكون مدفوعًا بقناعةٍ داخليةٍ راسخة، ومبنيًّا على الإيمان بأهداف التنظيم ورسالته، لا مجردَ استجابةٍ لما يحصل عليه الفرد من مزايا أو حوافز (Al-Dosari, 2009: 74). ويُعدّ شعورُ الأفراد بالانتماء والولاء تجاه المؤسسة التي يعملون فيها من أبرز مقومات نجاح أيِّ تنظيمٍ أو مؤسسة؛ إذ يمثّل الولاءُ الوظيفي ركيزةً أساسيةً تعكس مدى التزام الفرد بالمؤسسة، ويتجلّى ذلك بخاصةٍ عندما يُبدي العاملُ رغبةً صادقةً وقويةً في خدمة المؤسسة، حتى لو تعارضت مصالحُه الشخصيةُ مع الأهداف العامة.(Al-Kilani, 2021: 365)

3 –الثقةُ بالزملاء والإداريين: إنّ الثقةَ في علاقات العمل تمثّل إحدى الركائز الأساسية التي تدعم فاعليةَ المؤسسات وتساعد في تحقيق أهدافها، كما تُعدّ من أهم الأدوات الإدارية التي تهيّئ الظروفَ الملائمة لنجاحها؛ إذ تشكّل عاملًا محوريًّا في تعزيز النجاح المؤسسي. وتُعدّ الثقةُ داخل المؤسسة عنصرًا جوهريًّا في البيئة التنظيمية؛ فغيابُها يؤدّي إلى بيئةٍ يسودها التوتّر، ويجد فيها الأفراد صعوبةً في التعبير عن أفكارهم ومشاعرهم، ممّا يُضعف روحَ التعاون ويقلّل من مستوى الالتزام. وفي المقابل، تعاني المؤسساتُ التي تفتقر إلى الثقة من ضعفٍ في التواصل، وغيابِ التعاون، وانتشارِ روحِ الانعزالِ التنظيمي.(McAllister, 1995: 32)

4 –الدقةُ والوضوح: يشير وضوحُ الدور إلى مدى توافر المعلومات التي تمكّن الفردَ من إدراك طبيعة مهامه وفهم مسؤولياته الوظيفية بوضوح. وتُعدّ الدقةُ ووضوحُ الدور عاملين أساسيين في تقليل مستوى الغموض وعدم اليقين لدى الأفراد العاملين بشأن ما يُتوقّع منهم أداؤه، كما يسهمان في تعزيز التوافق بين قيم وأهداف الأفراد والمؤسسة،

ممّا ينعكس إيجابًا على جودة العمل وفاعلية الأداء (Zarqun et al., 2023: 13).

5- أداءُ الواجبات: تسعى كلُّ منظمةٍ إلى تحقيق أداءٍ متميّز، فتولي اهتمامًا خاصًّا بالعنصر البشري بوصفه الوسيلةَ الأساسية لتحقيق أهدافها وتعزيز مكانتها. ويُعدّ الأداءُ الجيّد دليلًا على نجاح المؤسسة، كما يُشكّل عاملًا جوهريًّا في بناء هويتها. وكلّما كان الأداءُ الوظيفي عاليَ الجودة، ازدادت فرصُ المنظمة في الاستقرار والاستمرارية؛ لأنّ الأداءَ المتميّز يُعدّ مؤشّرًا حاسمًا على الكفاءة والفعالية في تحقيق النتائج المرجوّة (Khadhra and others, 2022: 47).

مفهوم الالتزام التنظيمي 4.1.

شهد موضوعُ الالتزامِ التنظيمي اهتمامًا متزايدًا منذ النصف الثاني من القرن العشرين، ولا يزال محطَّ اهتمامِ الباحثين حتى يومنا هذا. ويُوضِّحRowden) ، 2000 (31 :أن هذا المفهوم بدأ يبرز بوضوح منذ خمسينيات القرن الماضي، حيث أُدرِج ضمن محاولات فهم سلوك الأفراد داخل المنظمات، وذلك في سياق تفسير العلاقة المتبادلة بين الفرد والمنظمة من حيث توافق القيم والأهداف المشتركة. ورغم هذا الاهتمام المتنامي، فإن كثيرًا من الدراسات لم تستطع تقديم تعريفٍ دقيقٍ ومحدَّدٍ لمفهوم الالتزام التنظيمي، كما لم تتمكن من تمييزه بوضوح عن مفاهيم أخرى مشابهة في علم النفس والسلوك التنظيمي. ويعرِّف قاموس «أوكسفوردOxford) «، 1978 : 543)الالتزامَ بأنَّه تعهّدٌ يقوم به الفردُ بإرادته تجاه الغير، وينبع من شعوره بالمسؤولية تجاه ذلك الالتزام. كذلك فإن الالتزامَ التنظيمي يُعبِّر عن ارتباطِ الفردِ العامل بالمنظمة التي يعمل فيها، ويظهر ذلك من خلال إيمانه بقيمها وأهدافها، وثقته بدورها، مما يعزِّز رغبته في الاستمرارية بالعمل على المدى الطويلMowdy and Steers) ، 1979).230 :

أهمية الالتزام التنظيمي 5.1.

يُعدّ الالتزامُ التنظيمي من المفاهيمِ الإداريةِ السلوكيةِ البارزة التي حظيت باهتمامٍ واسعٍ من الباحثين، نظرًا لما له من أثرٍ كبيرٍ في نجاح المؤسسة واستمراريتها (Stallworth، 2003 .(405 :ففي عالمنا المعاصر، الذي تسوده التحديات، لا يمكن لأيّ مؤسسةٍ أن تحقق أداءً متميزًا ما لم تتوافر بيئةُ عملٍ يسودها الانضباطُ والالتزام. إذ إنَّ الأفراد داخل المؤسسة، إذا لم يتوحّدوا تحت هدفٍ مشتركٍ ويلتزموا بتحقيقه، فلن يكون بمقدورهم الوصولُ إلى مستوياتٍ عاليةٍ من الإنجاز (Rowden ، 2000 .(31 :ويُعدّ الالتزامُ التنظيمي أحدَ أبرز العوامل التي تُعزّز أداءَ الأفراد، وتُسهم في رفع إنتاجيتهم وولائهم لمؤسساتهم. كما أنَّ الموظفين الملتزمين يشعرون بأنَّ المؤسسة تفي باحتياجاتهم وتُقدّر جهودهم، مما يقلّل من رغبتهم في ترك العمل، ويحدّ من ظاهرة الغياب والتسرّب الوظيفي(Barquq ، 2014 .(20 :وفيما يلي توضيحٌ لهذه الأهمية(Sara ، 2018:(167 :

- المستوى الفردي :يسهم الالتزامُ التنظيمي في رفع الرضا الوظيفي لدى الأفراد العاملين، وهذا بدوره ينعكس على انخفاض معدل الدوران، وتقليل مستوى الغياب، وزيادة الشعور بالاستقرار الوظيفي.
- المستوى المؤسسي :يُعزّز الالتزامُ التنظيمي الانتماءَ للمنظمة، ويزيد من الإنتاجية، كما يقلّل التكاليفَ الناتجة عن غياب العاملين أو عدم أدائهم للمهام بكفاءةٍ وفاعلية.
- المستوى الاجتماعي :يسهم الالتزامُ في تعزيز الترابط والعلاقات الاجتماعية بين العاملين داخل المنظمة، مما يخلق بيئةَ عملٍ متماسكة.

- المستوى القومي :يؤدّي الالتزامُ إلى رفع الناتج القومي من خلال تحسين كفاءة وفاعلية أداء الموظفين في المنظمات، ما ينعكس إيجابيًا على الاقتصاد الوطني.

6.1. أبعاد الالتزام التنظيمي

تتباين صور التزام الأفراد تجاه المؤسسات بحسب تفاوت الدوافع والقيم التي تحركهم. وتشير معظم الدراسات إلى أن الالتزام التنظيمي لا يُعد بُعدًا واحدًا فقط، بل يتكوّن من أبعاد متعددة تختلف في طبيعتها ومكوناتها. وعلى الرغم من اتفاق غالبية الباحثين على هذا التعدد، إلا أن هناك اختلافًا فيما بينهم حول كيفية تصنيف تلك الأبعاد وتحديدها. قدم عدد من الباحثين رؤى متعددة لتفسير طبيعة الالتزام التنظيمي ومفهومه، ولعل من أبرز هذه الطروحات ما قدّمه (Allen&Meyer) في عام 1990، حيث حدّدا ثلاثة أبعاد رئيسية للالتزام وتُعد هذه الأبعاد من الإسهامات الجوهرية في بلورة مدخل شامل ومتكامل لدراسة موضوع الالتزام التنظيمي وفهم مكوناته وفيما يلي نوضح تلك الأبعاد

1- الالتزام الشعوري (العاطفي) :- يشير الالتزام العاطفي إلى التمسك الوجداني والاندماج الشعوري مع المنظمة، حيث يستمر الفرد في العمل بدافع داخلي نابع من شعوره بالانتماء والتقدير. ينشأ هذا النوع من الالتزام نتيجة إدراك الموظف للخصائص الإيجابية في بيئة عمله، ومدى ملاءمتها لتطلعاته، بالإضافة إلى كفاءة القيادة ومهارات المشرفين في التوجيه والدعم (ويتأثر الالتزام العاطفي أيضًا بمدى شعور الفرد بأن بيئة العمل تدعمه وتمنحه الفرصة للمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات. كما يرتبط هذا النوع من الالتزام بالشعور بالقيم المعنوية المتحققة من خلال العمل داخل المنظمة. ويستند الالتزام العاطفي إلى ثلاثة ركائز أساسية القيم المشتركة، وضوح الأهداف والوظائف، الاندماج الشخصي .(Tijani and Lokia, 2017:301)

2-الالتزام المعياري: - هو إحساس الفرد بالانتماء والرغبة في الاستمرار داخل المنظمة. وغالبًا ما ينبع هذا الشعور من دعم المنظمة للعاملين فيها، وحرصها على توفير بيئة محفّزة تشجع على المشاركة الإيجابية والتفاعل البنّاء، ليس فقط من خلال تنفيذ المهام، بل أيضًا من خلال المساهمة في تحديد الأهداف وتحقيقها (Abdul Hakim, 2019: 9)حيث يُعد أصحاب هذا التوجّه من الأفراد الذين يتحلون بحسّ الانتماء، ويحرّكهم دافع الالتزام نحو تغليب المصلحة العامة للمنظمة وهذا الالتزام يرتبط بالمعايير الشخصية، والأخلاقية، والاجتماعية التي يتعهد الفرد باحترامها تجاه المنظمة التي يعمل بها (Al-Attar and Al-Salaheen, 2021: 188).

3-الالتزام المستمر: - يشير إلى درجة ارتباط الفرد بالمنظمة نتيجة إدراكه للقيمة الاستثمارية التي يجنيها من البقاء فيها، وذلك من حيث المزايا والمنافع التي يصعب تعويضها في حال تركه للعمل. حيث يرتكز هذا النوع من الالتزام على منطق المصلحة، إذ يُفضّل الفرد الاستمرار بسبب ما يحققه من مكاسب، سواء كانت مادية أو معنوية، مقارنة بما قد يخسره في حال الانتقال إلى جهة أخرى (Al-Sayani, 2015: 125)حيث يعد هذا النوع من الالتزام من أرقى وأقوى أشكال الالتزام التنظيمي، إذ يُعبّر عن رغبة صادقة لدى الفرد في التمسك بأهداف وقيم المنظمة، مقرونًا بإدراك قوي لرغبته في الاستمرار ضمنها، واستعداده لتحمّل التكاليف والتضحيات المرتبطة بذلك القرار.ويستند هذا الالتزام إلى القيمة النفعية للاستمرارية، والتي يشعر من خلالها الفرد بأن بقاءه في المنظمة يحقق له منفعة مباشرة، سواء على المستوى المهني أو الشخصي (Al-Jabouri, 2020: 23)

كما أن تطور الالتزام الاستمراري يعتمد على عاملين رئيسين:

- ارتفاع حجم الاستثمارات الشخصية والمهنية

- قلة أو محدودية البدائل المتاحة خارج المنظمة، مما يجعل خيار البقاء أكثر أمانًا

2- الإطار المنهجي Methodological Framework

2.1. مشكلة البحث The Research Problem

إنَّ أخلاقياتِ العمل تُعَدُّ من المرتكزاتِ الأساسية التي تقوم عليها فاعليةُ المنظمات، ولا سيما في بيئةِ العمل الحكومية التي ينبغي ويُفترَض أن تُجسِّد معاييرَ النزاهة والعدالة والشفافية في تقديم الخدمة. ومع تزايد الضغوط على منظماتِ الدولة العراقية، ومنها مديريةُ بلديةِ البصرة، نتيجةً لتحدياتِ الفساد الإداري والبيروقراطية وضعفِ الأداء الخدمي، أصبح من الضروري التوقُّفُ عند العواملِ الداخليةِ المؤثِّرة في سلوك الفرد العامل، وفي مقدّمتها أخلاقياتُ العمل، لكونها محدِّدًا مهمًّا لتكوين السلوك التنظيمي وتعزيز الالتزام الوظيفي.

وحيث إنَّ الالتزامَ التنظيمي يُمثِّل عنصرًا محوريًّا في استقرارِ المنظماتِ وتحقيقِ أهدافها، إذ يرتبط برغبةِ الفرد العامل في البقاء في العمل، ومدى تَعُمُّقِه في المنظمة التي يعمل بها، وتبنِّيه لقيمها وأهدافها. وتأسيسًا على ما تقدَّم، نطرح إشكاليةً مهمَّةً تتمثَّل في أنَّ ضعفَ أخلاقياتِ العمل لدى بعض العاملين في منظماتِ الخدمة العامة، مثل بلديةِ البصرة، قد يكون من العوامل التي تؤدِّي إلى تراجُع مستوى الالتزام التنظيمي، بما ينعكس سلبًا على جودةِ الأداء العام وكفاءةِ تقديم الخدمات للأفراد. وتأسيسًا على ما تقدَّم، تنبثق مشكلةُ البحث من التساؤل الآتي:

((ما تأثيرُ أخلاقياتِ الأعمالِ في الالتزامِ التنظيمي؟))

2.2 أهداف البحث The Research Objective

يهدف البحث الحالي إلى تسليط الضوء على النقاط الآتية:

1- اختبار التأثير للمتغير المستقل (أخلاقيات العمل) في المتغير التابع (الالتزام التنظيمي).

2- تقييم مستوى الوعي لموظفين بلدية البصرة بأخلاقيات العمل المتبعة.

3- قياس مدى الالتزام التنظيمي لدى الأفراد العاملين (المعياري، العاطفي، المستمر).

3.2. أهمية البحث The Research Importance

تواجهُ الكثيرُ من المنظماتِ الحكومية في العراق، ومنها بلديةُ البصرة، تحدّياتٍ عدّةً تتعلّق بتحسين مستوى الأداء وضمانِ الالتزامِ التنظيمي، خاصةً في ظلِّ ضغوطِ العمل والبيئةِ المعقّدة. ويُعدّ غيابُ أو ضعفُ أخلاقياتِ العمل أحدَ أبرزِ العوامل التي قد تُسهم في تدنّي مستوى الانضباط الوظيفي، وزيادةِ نسبِ الغياب، وانخفاضِ مستوى الولاءِ الوظيفي، الأمرُ الذي ينعكسُ سلبًا على كفاءةِ الخدماتِ المقدَّمة. وعلى الرغم من أنّ أخلاقياتِ العمل تمثّل إحدى الركائزِ الجوهريةِ في ترسيخِ الانتماء الوظيفي والالتزامِ التنظيمي، فإنّ مدى تأثيرِها في واقعِ المؤسساتِ الخدمية ما يزالُ غيرَ محدَّدٍ بالشكلِ الكافي. ومن هنا تبرزُ أهميّةُ هذا البحث في دراسةِ العلاقةِ بين أخلاقياتِ العمل والالتزامِ التنظيمي لموظّفي البلدية، والكشفِ عن الأبعادِ الأكثرِ تأثيرًا في تحسينِ سلوكِهم الوظيفي.

4.2. تصميم البحث The Research Design

تم الاعتماد في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة تأثير أخلاقيات العمل على الالتزام التنظيمي لدى الموظفين التابعين لبلدية البصرة. حيث يهدف هذا المنهج إلى وصف الظواهر الحالية، وتحليل العلاقة بين المتغيرات (أخلاقيات العمل متغير مستقل والالتزام التنظيمي متغير تابع).

5.2. مجتمع وعينة البحث The Research Population Sample

لاختيار فرضيات البحث وتحقيق أهدافه اعتمدت في هذا البحث على العينة (العشوائية البسيطة) من مجتمع البحث المتمثل في مديرية بلدية البصرة، والذي بلغ حجمه حسب إحصائية البلدية (4640) فردا وتم تحديد حجم العينة من هذا المجتمع (354) فردا وفق ما أورده الباحثان (SekaranandBoujie,2016:263).

6.2. طرق جمع البيانات Data collection methods

في بحثي الحالي اعتمدت على مجموعة من الأدوات لتحقيق الهدف من هذا البحث بفرعيه النظري والميداني كما يأتي:

الجانب النظري: تم اكمال البحث بالاعتماد على عدد من المصادر والمراجع الألكترونية متمثلة (بالبحوث والإطاريح والرسائل، الكتب العلمية) ذات الصلة بمتغيرات البحث.

الجانب الميداني: تم الاعتماد هنا على الاستبانة والتي تعتبر الأداة الرئيسة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالبحث، اذ صممت هذه الاستبانة بالاستناد إلى الدراسات السابقة بحيث تغطي جميع متغيرات هذا البحث، كذلك تم الاعتماد على المقاييس الجاهزة الموضحة في الجدول (1) والتي استخدم فيها مقياس (Likert) الخماسي لقياس استجابة وردود المبحوثين على أساس الإجابات الآتية (لا اتفق تماما "1"، لا اتفق"2"، محايد"3"، اتفق"4"، اتفق تماما"5").

الجدول رقم (1) مقاييس البحث ومصادرها

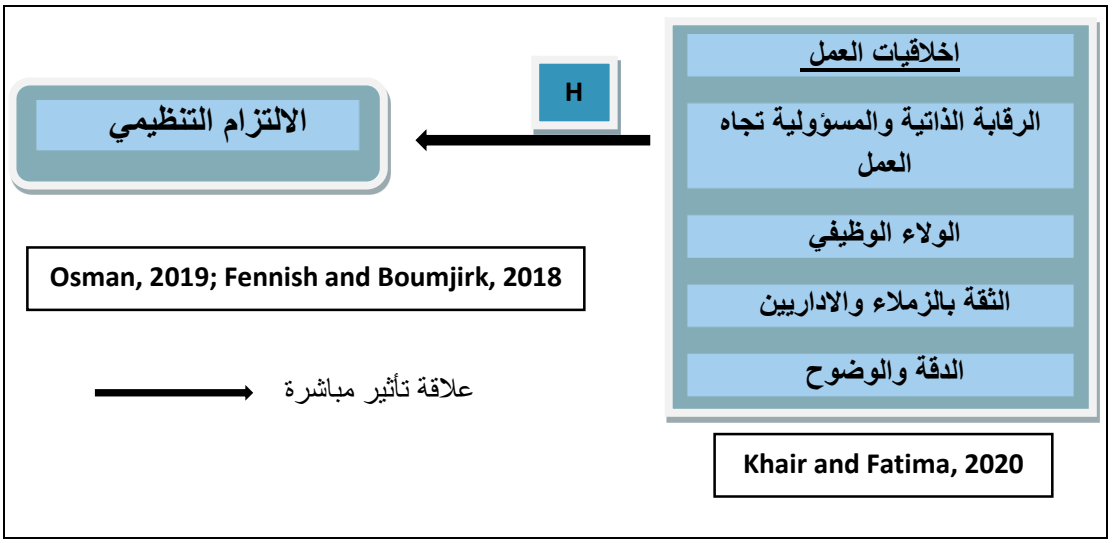
المتغير الرئيس	(الابعاد)	الفقرات	المصادر
اخلاقيات العمل	الرقابه الذاتيه والمسئوليه تجاه العمل	3-1	خيرة وفاطمة،2020
	الولاء الوظيفي	6-4	
	الثقه بالزملاء والاداريين	9-7	
	الدقه والوضوح	12-10	
	اداء الواجبات	15-13	
الالتزام التنظيمي	الالتزام الشعوري (العاطفي)	18-16	عصمان،2019 ; فنينش وبومجيرك،2018
	الالتزام المعياري	21-19	
	الالتزام المستمر	24-22	

المصدر: إعداد الباحثة

7.2.المخطط الفرضي للبحث

يوضح المخطط الفرضي طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث والتي تمثلت في المتغير المستقل (أخلاقيات العمل) والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي) وكما موضح في الشكل الآتي:-

الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث



المصدر : إعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر المشار إليها في أعلاه

2.8 فرضية البحث the Research Hypotheses

بالاعتماد على المخطط الفرضي في الشكل (1) ولتحقيق اهداف البحث يمكن صياغة الفرضيات الرئيسة على وفق الآتي:-

H1: توجد علاقة تأثير إيجابية مباشرة ذات دلالة معنوية وإحصائية بين أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي.

وتتفرع من هذه الفرضية الرئيسة عدد من الفرضيات الفرعية الآتية: -

H1a: توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة معنوية وإحصائية بين الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل والالتزام التنظيمي.

H1b: توجد علاقة تأثير إيجابية مباشرة ذات دلالة معنوية وإحصائية بين الولاء الوظيفي والالتزام التنظيمي.

H1c: توجد علاقة تأثير إيجابية مباشرة ذات دلالة معنوية وإحصائية بين الثقة بالزملاء والإداريين والالتزام التنظيمي.

H1d: توجد علاقة تأثير إيجابية مباشرة ذات دلالة معنوية وإحصائية بين الدقة والوضوح والالتزام التنظيمي.

H1e: توجد علاقة تأثير إيجابية مباشرة ذات دلالة معنوية وإحصائية بين أداء الواجبات والالتزام التنظيمي.

9.2. الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث Statistical Methods Used in Research

في هذا البحث تم الاعتماد على الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS,v.24& AMOS,V.24) في التحليلات الإحصائية، فقد تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية لاختبار فرضيات البحث وهي كل من:

- **الصدق والثبات Cronbach s a and Item-total-correlation**
- **التوزيع الطبيعي Skewness and Kurtosis**
- **تحليل العامل الاستكشافي Factor Analysis Exploratory**

3- الإطار الميداني Procedural framework

1.3.التحقق من الصدق والثبات Validation and reliability

تم الاعتماد على التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis – CFA) للتحقق من صدق وثبات أدوات الدراسة. ويُقاس الصدق (Validity) من خلال تقييم مؤشرات صدق التقارب (Convergent Validity)، الذي يعكس مدى تجانس الأبعاد الفرعية المكونة لمفهوم معين (Hair et al., 2017: 112). وتشمل هذه المؤشرات:

- التحميلات المعيارية (Factor Loading – FL) لكل بند في المقياس، على أن تكون قيمتها أكبر من (0.50) ويفضل أن تتجاوز (0.70).
- متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted – AVE)، ويُشترط أن يزيد على (0.50) (Hair et al., 2010: 680).
- أما الثبات (Reliability) فيعبر عن مدى اتساق النتائج عند إعادة تطبيق الأداة، ويتم قياسه من خلال كلٍّ من الثبات المركب (Composite Reliability) ومعامل ألفا كرونباخ (Cronbach's α)، والمستخرجة باستخدام التحليل العاملي التوكيدي. ويُعد المقياس موثوقًا إذا تجاوزت قيم كلٍّ من الثبات المركب وألفا كرونباخ (0.70). وترد تفاصيل هذه القيم في الجدول (3).

جدول (2): الصدق والثبات للمقاييس

البعد	الفقرة	التشبعات	Average variance extracted (AVE)	Composite reliability	Cronbach's alpha
الرقابة الذاتية	Q1	0.763	0.534	0.775	0.772

والمسؤولية تجاه العمل	Q2	0.660			
	Q3	0.694			
الولاء الوظيفي	Q4	0.700	0.514	0.777	0.744
	Q5	0.697			
	Q6	0.735			
الثقة بالزملاء والاداريين	Q7	0.659	0.552	0.771	0.751
	Q8	0.629			
	Q9	0.732			
الدقة والوضوح	Q10	0.677	0.509	0.732	0.766
	Q11	0.857			
	Q12	0.595			
أداء الواجبات	Q13	0.692	0.511	0.736	0.762
	Q14	0.526			
	Q15	0.518			
الالتزام الشعوري	Q16	0.648	0.515	0.774	0.762
	Q17	0.694			
	Q18	0.532			
الالتزام المعياري	Q19	0.529	0.525	0.71	0.759
	Q20	0.621			
	Q21	0.648			
الالتزام المستمر	Q22	0.562	0.534	0.739	0.743
	Q23	0.641			
	Q24	0.690			

المصدر: برنامجي الـ Amos & SPSS

استنادًا إلى النتائج المبينة في الجدول أعلاه، يمكن تلخيص الاستنتاجات كما يلي:

1. أظهرت تشبعات فقرات أبعاد المتغير المستقل (أخلاقيات العمل) قيمًا تفوق الحد الأدنى المعياري المقبول (0.50)، كما تجاوز متوسط التباين المستخرج (AVE) لجميع الأبعاد القيمة المرجعية (0.50)، مما يعكس تحقق صدق التقارب لهذا المتغير. بالإضافة إلى ذلك، جاءت قيم الثبات أعلى من الحد الموصى به (0.70)، وهو ما يؤكد اتساق المقياس وموثوقيته.
2. سجلت تشبعات فقرات المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) قيمًا أعلى من الحد الأدنى المعياري (0.50)، كما تخطى متوسط التباين المستخرج (AVE) القيمة المقبولة (0.50)، مما يدل على تحقق صدق التقارب لهذا المتغير أيضًا. فضلًا عن ذلك، تجاوزت قيم الثبات المستوى المعياري (0.70)، مما يعزز ثبات المقياس وموثوقيته.

2.3.التوزيع الطبيعي للبيانات Normal Distribution Test of Data

تم اختيار الأدوات الإحصائية الملائمة استنادًا إلى طبيعة توزيع البيانات. حيث تُستخدم الاختبارات الإحصائية المعلمية عند تحقق شرط التوزيع الطبيعي، بينما تُعتمد الاختبارات اللامعلمية في حالة البيانات التي لا تتبع التوزيع الطبيعي. ولتحديد طبيعة التوزيع، تم إجراء اختبارات التمايل (Skewness) والتفلطح (Kurtosis)، ووفقًا لمستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، يُعتبر التوزيع طبيعيًا إذا تراوحت قيم التمايل والتفلطح بين (±1.96). ويعرض الجدول رقم (2) نتائج هذا الفحص الإحصائي.

جدول (3): طبيعة توزيع البيانات

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
أخلاقيات العمل	349	-0.196	0.131	-0.346	0.261
الالتزام التنظيمي	349	0.072	0.131	-0.489	0.261

المصدر: برنامج SPSS V. 25

أظهرت النتائج الواردة في الجدول أعلاه أن قيم متغيرات الدراسة تقع ضمن النطاق (±1.96)، مما يعكس توزيعًا طبيعيًا للبيانات. وبناءً على ذلك، تُعتبر الأدوات الإحصائية المعلمية الخيار الأمثل لإجراء التحليل.

3.3. الإحصاء الوصفي والارتباط Descriptive statistics and correlation

يقدّم الجدول (4) ملخصًا لنتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة، حيث تشير القيم إلى أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.52) و(4.24). كما اتسمت قيم الانحراف المعياري بانخفاض نسبي، مما يدل على محدودية تشتت البيانات وارتفاع مستوى تجانسها، وهو ما يعزز موثوقية النتائج المستخلصة.

جدول (4): الاحصاء الوصفي

البنود	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري

Q1	أقوم بانجاز عملي دون ان احتاج إلى رقابة.	4.14	0.970
Q2	ألتزم بأوقات الحضور والانصراف.	4.07	1.056
Q3	اقدم يد العون للموظفين الجدد لمساعدتهم على التكيف مع ظروف ومتطلبات العمل الجديد.	4.24	0.902
	الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل	4.15	0.722
Q4	اشعر بالاعتزاز والفخر كوني احد موظفين المديرية .	3.98	1.017
Q5	دائما ما أحاول تقديم اقتراحات لتطوير طرق عمل المديرية.	3.83	1.017
Q6	غالبا ما اساعد زملائي في المديرية الذين لديهم أعباء عمل إضافية.	3.88	1.005
	الولاء الوظيفي	3.90	0.708
Q7	اشعر بالثقة تجاه زملائي في العمل.	3.54	1.141
Q8	أشارك المعلومات المتعلقة بالعمل مع زملائي.	3.97	0.981
Q9	اتعاون مع زملائي المتغيبين عن العمل في إتمام أعمالهم.	3.84	1.078
	الثقة بالزملاء والاداريين	3.78	0.786
Q10	اعرف كل ما يجب علي القيام به لاداء وظيفتي.	4.14	0.968
Q11	هناك وضوح في المهام بين مختلف الوضائف وعدم تداخلها.	3.55	1.094
Q12	هناك وضوح باللوائح والقوانين المتعلقة بوظيفتي	3.71	1.071
	الدقة والوضوح	3.80	0.770
Q13	لا أقوم بالاعمال التي تتعارض مع قوانين وأخلاقيات العمل.	4.18	1.015
Q14	احرص على متابعة جميع الأنشطة التي تتعلق بالعمل.	4.11	0.979
Q15	من واجبي ان احرص على سمعة مديريتي التي انتمي اليها.	4.03	1.102
	أداء الواجبات	4.11	0.805
Q16	اشعر ان اهدافي تتوافق مع اهداف المديرية.	3.64	1.166
Q17	اشعر بالسعادة من خلال عملي في المديرية.	3.58	1.115
Q18	اشعر بانتماء قوي للمكان الذي انتمي اليه.	3.58	1.174
	الالتزام الشعوري	3.60	0.936
Q19	انا أقوم بعملي حسب الأهداف المخططة	3.96	0.991
Q20	أشارك في وضع الخطط والاهداف للوظيفة التي انتمي اليها.	3.86	0.951
Q21	هناك فضل للمديرية في بناء حياتي الوظيفية.	3.52	1.158
	الالتزام المعياري	3.78	0.814
Q22	هناك وضوح في تقسيم المهام والمقاييس في المديرية.	3.55	1.182
Q23	احافظ على الممتلكات الخاصة بمديريتنا.	4.16	1.003
Q24	هناك صرامة في التسيير الداخلي تفرض علينا العمل المستمر.	3.82	1.026
	الالتزام المستمر	3.84	0.649
	أخلاقيات العمل	3.95	0.534
	الالتزام التنظيمي	3.74	0.651

المصدر: برنامج SPSS V. 25

يعرض الجدول (5) نتائج اختبار معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة، والتي أظهرت ما يلي:

1. وجود علاقة ارتباط إيجابية بين أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي.
2. وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل من جهة، والالتزام التنظيمي من جهة أخرى.
3. وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الولاء الوظيفي والالتزام التنظيمي.
4. وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الثقة بالزملاء والإداريين والالتزام التنظيمي.
5. وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الدقة والوضوح والالتزام التنظيمي.
6. وجود علاقة ارتباط إيجابية بين أداء الواجبات والالتزام التنظيمي.

جدول (5): قيم معامل الارتباط

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل	1									
2	الولاء الوظيفي	.399**	1								
3	الثقة بالزملاء والاداريين	.357**	.366**	1							
4	الدقة والوضوح	.339**	.265**	.359**	1						
5	أداء الواجبات	.527**	.388**	.325**	.381**	1					
6	الالتزام الشعوري	.248**	.432**	.333**	.310**	.418**	1				
7	الالتزام المعياري	.322**	.250**	.325**	.390**	.394**	.578**	1			
8	الالتزام المستمر	0.070	.174**	.291**	.325**	.191**	.404**	.440**	1		
9	أخلاقيات العمل	.737**	.671**	.687**	.672**	.753**	.502**	.487**	.312**	1	
10	الالتزام التنظيمي	.278**	.373**	.393**	.419**	.430**	.856**	.842**	.711**	.549**	1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: برنامج SPSS V. 25

4.3.اختبار الفرضيات Test hypotheses

يرتكز نموذج الدراسة الحالية على متغير مستقل واحد هو أخلاقيات العمل، ومتغير تابع واحد هو الالتزام التنظيمي. وبناءً على ذلك، سيتم اختبار الفرضية الرئيسة وفروضها الفرعية باستخدام تحليل الانحدار (Regression Analysis) من خلال برنامج SPSS.

يُعتمد في تحديد قبول أو رفض الفرضيات على معيارين أساسيين: أن تكون قيمة Sig. أقل من (0.05)، وأن تتجاوز قيمة t الحد البالغ (1.96). وتعرض الجداول (6) و(7) النتائج التفصيلية لهذه التحليلات.

جدول (6): اختبار الفرضية الرئيسية

Sig.	F	R Square	Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
					Beta	Std. Error	B		
.000[b]	147.412	0.302	0.000	5.045		0.219	1.105	(Constant)	H1
			0.000	12.141	0.549	0.055	0.667	أخلاقيات العمل	
a. Dependent Variable: الالتزام التنظيمي									

المصدر: برنامج SPSS V. 25

تشير نتائج تحليل الانحدار الموضحة في الجدول (6) إلى وجود **تأثير إيجابي معنوي** لأخلاقيات العمل على الالتزام التنظيمي. فقد بلغت قيمة معامل الانحدار غير المعياري **0.667** (B) ، مما يعني أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في مستوى أخلاقيات العمل تؤدي إلى زيادة قدرها 0.667 في مستوى الالتزام التنظيمي. كما أظهرت قيمة (12.141) **t** دلالة إحصائية عالية عند مستوى معنوية أقل من (0.05)، مما يدعم قبول الفرضيةالرئيسة.

بالإضافة إلى ذلك، أوضحت قيمة (0.302) **R Square** أن أخلاقيات العمل تفسر ما نسبته **30.2%** من التباين في الالتزام التنظيمي، وهو تفسير ذو أهمية عملية

معتبرة. كما تعزز قيمة (147.412) **F** ودلالتها الإحصائية العالية (Sig. = 0.000) من قوة النموذج وصلاحيته للتنبؤ.

وبناءً على هذه النتائج، يمكن تأكيد صحة الفرضية الرئيسة التي تنص على أن **أخلاقيات العمل تؤثر إيجابياً وبشكل معنوي في الالتزام التنظيمي.**

جدول (7): اختبار الفرضيات الفرعية

Sig.	F	R Square	Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
					Beta	Std. Error	B		
.000[b]	33.866	0.334	0.000	5.369		0.217	1.167	(Constant)	H1
			0.251	-1.151	-0.063	0.050	-0.057	الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل	
			0.001	3.421	0.175	0.047	0.161	الولاء الوظيفي	
			0.000	3.941	0.201	0.042	0.167	الثقة بالزملاء والاداريين	
			0.000	4.717	0.238	0.043	0.201	الدقة والوضوح	
			0.000	4.302	0.238	0.045	0.191	أداء الواجبات	
a. Dependent Variable: الالتزام التنظيمي									

المصدر: برنامج SPSS V. 25

تشير نتائج تحليل الانحدار المتعدد إلى أن تأثير أبعاد أخلاقيات العمل على الالتزام التنظيمي جاء متبايناً بين الأبعاد الخمسة:

1. الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل: لم يظهر لها تأثير معنوي على الالتزام التنظيمي، حيث بلغت قيمة (Sig.) 0.251 وهي أكبر من 0.05، وقيمة t سالبة وغير دالة إحصائياً (−1.151)، مما يؤدي إلى رفض الفرضية الفرعية الأولى.
2. الولاء الوظيفي: أظهر تأثيراً إيجابياً ومعنوياً على الالتزام التنظيمي، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (B) 0.161، وقيمة (t) 3.421 بدلالة إحصائية عند مستوى أقل من 0.05، مما يدعم قبول الفرضية الفرعية الثانية.
3. الثقة بالزملاء والإداريين: كان لها تأثير إيجابي ومعنوي، إذ بلغت قيمة (B) 0.167، وقيمة (t) 3.941 ودلالة إحصائية أقل من 0.05، مما يدعم قبول الفرضية الفرعية الثالثة.
4. الدقة والوضوح: حققت أعلى تأثير نسبي بين الأبعاد، حيث بلغت قيمة (B) 0.201، وقيمة (t) 4.717 بدلالة إحصائية عالية، مما يؤدي إلى قبول الفرضية الفرعية الرابعة.
5. أداء الواجبات: أظهر تأثيراً إيجابياً ومعنوياً، إذ بلغت قيمة (B) 0.191، وقيمة (t) 4.302 ودلالة أقل من 0.05، مما يدعم قبول الفرضية الفرعية الخامسة.
6. كما تشير قيمة (R Square) 0.334 إلى أن أبعاد أخلاقيات العمل مجتمعة تفسر حوالي 33.4% من التباين في الالتزام التنظيمي، مما يعكس قوة متوسطة للنموذج وصلاحيته للتنبؤ.

الاستنتاجات والتوصيات Conclusions and Recommendations

الاستنتاجات

1- توجد هناك علاقة تأثير إيجابية قوية بين أخلاقيات العمل ومستوى الالتزام التنظيمي لموظفي بلدية البصرة، حيث أن تعزيز هذه القيم الأخلاقية في بيئة العمل يزيد من تعزيز ولائهم الوظيفي.

2- أن مستوى الالتزام التنظيمي يختلف بحسب الأبعاد (العاطفي، المستمر، المعياري)، حيث تبين ان البعد العاطفي أعلى مستويات الالتزام، ما يعكس تأثير البيئة الأخلاقية الإيجابية على الانتماء العاطفي.

3- أخلاقيات العمل تمثل عاملاً مهم في تقليل المشكلات الإدارية كالغياب المتكرر، وتقليل معدل الدوران الوظيفي، ورفع معنويات العاملين، مما يساهم في تحسين الاداء وجودة الخدمات المقدمة للعاملين.

4 وجود دعم من قبل الإدارة العليا للمعايير الأخلاقية يسهم في رفع الالتزام التنظيمي، ويعزز بيئة عمل إيجابية، ويزيد من كفاءة أداء الأفراد العاملين.

5. العاملين الذين يشعرون بأن بيئة العمل تحترم القيم هم أكثر التزامًا بالقوانين، وأكثر استعدادًا لتحمل مسؤوليات العمل وتحقيق أهداف البلدية.

التوصيات

1- ينبغي على المنظمات تبنّي ميثاق أخلاقي واضح يوجه سلوكيات الأفراد العاملين ويعكس المبادئ الأساسية مثل النزاهة، العدالة، والاحترام المتبادل:.

2- تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية دورية لتعريف الأفراد العاملين بمفاهيم السلوك السليم، وتوضيح أثره على الأداء الفردي والمنظمي.

3- من الضروري أن يكون الإداريون المدراء مثالًا يُحتذى به في سلوكهم الأخلاقي، لما لهم من تأثير مهم على سلوك الأفراد العاملين ومستوى التزامهم في العمل.

4- توفير قنوات سرية وآمنة تسمح للإفراد العاملين بالإبلاغ عن أي تصرفات غير أخلاقية غير مقبولة في بيئة العمل دون الخوف من الانتقام أو التمييز.

5-تحفيزالأفراد العاملين الذين يظهرون سلوكًا أخلاقيًا متميزًا، عن طريق تكريمهم بمكافآت رمزية أو معنوية، لتشجيع الآخرين على الاقتداء بهم.

References

1. Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2011). Ethical leader behavior and big five factors of personality. Journal of business ethics, 100, 349-366.
2. McAllister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of management journal*, *38*(1), 24-59.
3. Rowden, R. W. (2000). The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment. Leadership & Organization Development Journal, 21(1), 30-35.
4. Stallworth, H.L., (2003). Mentoring, organizational commitment and intentions to leave public accounting. Managerial auditing journal, 18(5), 405-418.
5. Oxford, (2003), "Worked Power Dictionary", for Learner of English, Oxford University Press.
6. Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, *14*(2), 224-247.
7. Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. john wiley & sons.
8. Ahmed, Hussam. (2020). They joined forces to enhance the creative aspect of employees in organizations: An applied study on employees of the General Authority for Amiri Printing Affairs - Arab Republic of Egypt. Arab Journal of Management, 40(4), 225-246.
9. Al-Jubouri, A. A. (2020). The Role of Work Life in Enhancing Organizational Commitment: A Case Study of the Salah al-Din Statistics Directorate (Unpublished Master's Thesis). University of Mosul, College of Administration and Economics.
10. Al-Dosari, Saad, (2009). Work Stress and Its Relationship to Organizational Loyalty in Security Services, Naif Arab University, Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia.
11. Al-Jubouri, A. A. (2020). The Role of Work Life in Enhancing Organizational Commitment: A Case Study of the Salah al-Din Statistics Directorate (Unpublished Master's Thesis). University of Mosul, College of Administration and Economics.

12. Al-Dosari, Saad, (2009). Work Stress and Its Relationship to Organizational Loyalty in Security Services, Naif Arab University, Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia.
13. Al-Siyani, Majid Qasim. Measuring the Level of Organizational Commitment among Employees in Private Yemeni Universities: A Field Study. Unpublished Research, 2025.
14. Al-Abdali, Obaid Saad, (2007), Marketing Ethics, Riyadh: King Fahd National Library.
15. Al-Otaymin, Fahd bin Saud, (1994), Functional Management Ethics and Their Applications in the Kingdom of Saudi Arabia, Al-Resalah Foundation, Beirut, Lebanon.
16. Al-Attar, Abdul-Ilah Al-Ilah, & Al-Salaheen, Osama Suleiman Ali. (2021). The Reality of Organizational Commitment in the Ministry of Planning and International Cooperation, Hashemite Kingdom of Jordan - From the Employees' Perspective - A Field Study. Journal of Economic Development Studies, 4(2), 179-199.
17. Al-Atwi, Awad bin Muhammad, Al-Tarawneh, Tahseen Ahmad Mushrif, Al-Mutairi, Hazam bin Matar (discussion), & Al-Mahi, Ibrahim Abdullah (discussion). (2013). Work Ethics and Their Role in Achieving Performance Efficiency (Doctoral dissertation).
18. Al-Ghalbi, Taher Mohsen Mansour. and Al-Amri, Saleh Mahdi Mohsen (2005). Social Responsibility and Business Ethics: Business and Society: Wael Publishing House, Amman: Jordan.
19. Al-Kilani, Najwa Al-Hadi (2021). Job Loyalty among University Employees. Al-Qurtas Journal of Humanities and Applied Sciences, 16.
20. Barhouma Abdel Hamid, Mahdid Fatima Al-Zahra (2014). The Role of Organizational Culture in Establishing Business Ethics: The Japanese Experience, Third National Conference on Human Resource Management, Faculty of Economics, Business and Management Sciences, University of Mohamed Khider, Biskra.
21. Barquq, A., & Darnouni, H. (2014). Organizational commitment: concept, dimensions, and results.

22. Tijani, Soor, Hashemi, & Loukia. (2017). The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship among Algerian Institutional Workers: A Field Study: Public Health Workers in Djelfa Province. Horizons for Sciences, 2(8), 306-315.
23. Habib, Kamil, & Boulos, Jean. (2007). Business Ethics in a Changing World. Modern Book Foundation.
24. Khadra, Siddiqui, & Farkhi Iman. (2022). The Impact of Organizational Justice on Job Performance (Doctoral dissertation, University Center of Abdelhafid Boussouf-MILA).
25. Salem, & Yaqoub. (2018). Work Ethics and Their Role in Building Organizational Identity in Algerian Management (Doctoral dissertation, University of Mohamed Khader Biskra).
26. Abdelhakim, Maish. (2019). The Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment. University of Mohamed Khader-Biskra - Faculty of Economics, Business, and Management Sciences
27. Al-Ghamdi, Saeed bin Nasser. (2010). Work Ethics: A Developmental Necessity and a Sharia Interest, Muslim World League, Makkah Al-Mukarramah, 2010.
28. Feninch, Suad, Boumjirk, Lamia, Bou Al-Felfel, & Ibrahim (supervisor). (2018). Organizational Justice and Organizational Commitment (Doctoral dissertation).
29. Qasimi, Reem. (2021). The Reality of Work Ethics in Light of Some Demographic Variables at Ibn Sina Hospital, Annaba. Revue Des Sciences Humaines, 32(2), 7-20.
30. Qaddash, Samia, Salihi, Samira, and Ben Amara. (2017). Organizational commitment between negative incentives and ethical responsibility at work from the perspective of professors at the Faculty of Economics, Business, and Management Sciences at the University of Kasdi Merbah-Ouargla. Revue Organisation et Travail, 6(4), 26-60.
31. Qawarah, Kheira, Yassin, & Fatima. The impact of work ethics on enhancing organizational commitment: a field study at the Setram Foundation, Ouargla (Doctoral dissertation, University of Kasdi Merbah, Ouargla).
32. Maryam, B., and Asmaa, A. (2018). Work ethics and their importance in promoting social responsibility/ A field study of a

sample of workers at the Mohamed Seddik Ben Yahya Hospital, Jijel.
33. Mahami, Asia. The impact of work ethics on organizational commitment: A comparative study between supply workers in national petroleum companies and in partnerships operating in Algeria (Doctoral dissertation).
34. Momani Sara, & Bousahmin Ahmed. (2018). The Impact of Organizational Power on Organizational Commitment in the Organization (A Case Study of Tahri Muhammad Bashar University). Global Journal of Economics & Business, 4(2).
35. Mustafa, Amal (2024). The Impact of Business Ethics on Employee Turnover Rates as Applied to Amazon E-Commerce Company. Arab Journal of Management, 44(2), 201-218.
36. Laribi.Ahmed (2016). The role of human resources management in managing employee affairs as a field profession in the Directorate of Education of Adrar State. Intellectual Dialogue, 11(12), 473-504.
37. Hair Jr, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. International Journal of Multivariate Data Analysis, 1(2), 107-123.