أثر الأمن الوظيفي على السلوك الأخلاقي للموظفين (دراسة تطبيقية على الشركة السعودية للاتصالات)

The Impact of Job Security on the Ethical behavior of Employees (An Empirical Study on the Saudi Telecom Company)

إعداد الباحث/ حمد محمد حسين آل ذبيان

ماجستير إدارة الموارد البشرية، كلية ابن رشد للعلوم الإدارية، المملكة العربية السعودية

ملخص:

هدف البحث إلى تحديد أثر الأمن الوظيفي على السلوك الأخلاقي للموظفين بالشركة السعودية للاتصالات بالمنطقة الجنوبية، وقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة في تجميع البيانات الأولية من مفردات عينة مكونة من (277) من الموظفين بالشركة. وتوصلت نتائج تحليل الارتباط تبعها نتائج تحليل الانحدار إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل من بعدي الأمن النفسي والأمن الجسدي كبعدين من أبعاد الأمن الوظيفي على السلوك الأخلاقي للموظفين بالشركة السعودية للاتصالات بالمنطقة الجنوبية، كما توصلت إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في أبعاد الأمن الوظيفي في الشركة السعودية للاتصالات بالمنطقة الجنوبية وفقاً للمتغيرات التالية: (النوع، العمر، مدة الخدمة، المؤهل الدراسي).

ومن أهم توصيات البحث للمسؤولين في الشركة: تطوير بعض الإجراءات التي تحافظ على المستوى المرتفع للأمن الوظيفي للموظفين، وتهيئة مناخ تنظيمي يشعر الموظفون بالأمن النفسي من خلال عدم تصيد الأخطاء للموظفين.

الكلمات المفتاحية: الأمن الوظيفي، السلوك الأخلاقي، الموظفون، الشركة السعودية للاتصالات

The Impact of Job Security on the Ethical behavior of Employees (An Empirical Study on the Saudi Telecom Company)

Abstract:

The aim of the research is to determine the impact of job security on the ethical behavior of employees at the Saudi Telecom Company in the Southern Region. The research was based on the descriptive and analytical approach, and the questionnaire was used to collect primary data from the sample consisting of (277) employees of the company. The results of the correlation analysis followed by the results of the regression analysis concluded that there is a statistically significant effect of each of the dimensions of psychological and physical security as two dimensions of job security on the ethical behavior of the employees of the Saudi Telecom Company in the Southern Region. Saudi Telecom Company in the southern region according to the following variables: (gender, age, length of service, academic qualification). Among the most important research recommendations for officials in the company: Developing some procedures that maintain a high level of job security for employees, and creating an organizational climate that makes employees feel psychological security By not catching mistakes for employees.

Keywords: Job security, Ethical behavior, Employees, Saudi Telecom Company

1. الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

الأمن الوظيفي مصطلح يتم تداوله كثيراً في علم الإدارة ومفاده أن الموظف يجب أن يشعر بالأمن الوظيفي حتى يطمئن إلى مستقبل عمله، ويبدع في إنجازاته. والأمن الوظيفي يعني أن يشعر الموظف أولاً بالاستقرار وأن تتاح له فرصة النمو الوظيفي وأن تكون له حوافز تشجيعية بحيث تكافئ المنتج والمبدع، ويعطى الأمان كي يواصل إبداعه وإنتاجه. والأمن الوظيفي يعني أن هناك مؤسسات توفر الأمن للموظفين وليس هدفها فقط أن تحكم أشخاص أو يتحكم فيها مزاج مسؤول أو صاحب مال أو سلطة أو نفوذ. والإحساس بالأمن له عديد من الآثار الإيجابية التي تعود على الأداء الوظيفي فكلما زاد الأمن الوظيفي ازدادت كفاءة أداء المهمات. ومن هنا نصل إلى أن الإدارة تتحمل مسؤولية توجيه العاملين وفق أساليب مدروسة للوصول إلى الأداء المميز لذلك يجب على الإدارة الاهتمام بالقوى البشرية ومراعاة مصالحهم والعمل على إشباع حاجاتهم وتشجيعهم على التطور لرفع مستوى الأداء الوظيفي. (Hoy & Tarter, 2004؛ نقلاً عن: الرشدان، 2020: 201).

ولقد ازدادت في الآونة الأخيرة الآراء المطالبة بتطبيق وممارسة الأبعاد الأخلاقية في مختلف أعمال المنظمات، وذلك نظرا للانتقادات الموجهة للكثير من أنشطة المنظمات، فقد أضحت هذه الأخيرة تركز على تحقيق مصالحها على حساب الاهتمام بالمحيط الذي تنشط فيه (البيئة، المجتمع)، وقد انتشرت بشكل ملفت الكثير من الفضائح الأخلاقية للعديد من الشركات على مستوى العالم، وهو ما جعل من بناء منظومة أخلاقية تتبناها المنظمات أمرا ملحا وضرورة حتمية، وبذلك أصبح لزاما على مؤسسات اليوم تكييف أعمالها وفق الأبعاد الأخلاقية وضرورة التحلي بالمسؤولية الاجتماعية في تعاملاتها مع العاملين وزبائنها وكافة الأطراف ذات العلاقة، ويعد اهتمام المنظمات بأخلاقيات الأعمال عاملا مهما في التكيف مع المحيط الذي تنشط فيه مما يجعلها أكثر انسجاما مع التشريعات القانونية والأخلاقية السائدة وكذا في تحسين علاقاتها مع الأطراف الفاعلة في نشاطها لأنها بذلك تنجز التوقعات التي ينتظرها منها المجتمع عامة والعاملون بها بشكل خاص. (رابحي، 2019: 435)

2.1. مشكلة البحث:

يلعب سلوك العامل بالمؤسسة دورا هاما في التأثير على أداء وسلوك المؤسسة ككل فسلوك العامل يعد الحجر الأساس الذي تبنى عليه سلوك المؤسسة، فالتصرفات والأنشطة التي يقوم بها العامل داخل المؤسسة، من انضباطه في العمل، أداء مهامه وانفعالاته ورضاه عن العمل كل هذا السلوك يمثل النواة الأولى لسلوك وأخلاق المؤسسة ككل. (سلخان، 2018: 149)

وتسعى منظمات الأعمال المعاصرة دائما إلى المحافظة على سمعتها التنظيمية وصورتها الذهنية لدى زبائنها، عبر إشاعة سلوكيات العمل الأخلاقية داخلها وخارجها، عبر دعوة جميع العاملين إلى التعامل بصدق وتقاني في خدمة الزبائن. إن العديد منها يحاول التحكم بسلوكيات العاملين فيها عبر هياكل تنظيمية رسمية يتم بناءها في ضوء رؤيا ورسالة وقيم المنظمة، وبعضها الآخر يضع مدونات لقواعد السلوك الأخلاقي، على الرغم من وجود وجهات نظر متباينة حول فاعلية هذه المدونات، إلى إن البعض يدعي بأن وجودها في الواقع يخفض من مستوى السلوك غير الأخلاقي. وبهذا أصبحت أخلاقيات العمل من الأولويات الرئيسة لمنظمات القرن الحادي والعشرين. (Pom, 2013, 3؛ نقلاً عن: العبيدي، 2017: 395)

وأشار (سليمان، 2020: 605) إلى أن العديد من الدراسات أظهرت وجود علاقة بين الشعور بالأمن الوظيفي و سلوكيات وأداء العاملين، وقد توصلت دراسة (Lawrence&Kacmar, 2017:64) إلى وجود تأثير معنوي لانعدام الأمن الوظيفي على سلوك الموظفين غير الأخلاقي، وقد أوصت الدراسة في نهايتها بضرورة إجراء بحوث مستقبلية تتناول الجانب العكسي المتمثل في الأمن الوظيفي وعلاقته بسلوك الأخلاقي للعاملين. وهذا ما ساعد الباحث في الوقوف على مشكلة البحث وبلورتها.

من خلال توصيات الدراسات السابقة أمكن للباحث الوقوف على المشكلة البحثية المتمثلة بضرورة تناول أثر الأمن الوظيفي على السلوك الأخلاقي للعاملين،

وتتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي: -

ما أثر الأمن الوظيفي على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات؟

3.1. أسئلة البحث:

ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما أثر الأمن الاقتصادي على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات؟
2. ما أثر الأمن النفسي على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات؟
3. ما أثر الأمن الفكري على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات؟
4. ما أثر الأمن الجسدي على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد الأمن الوظيفي في الشركة السعودية للاتصالات وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية: (النوع، العمر، مدة الخدمة، المؤهل الدراسي، المركز الوظيفي)؟

4.1. أهداف الدراسة:

جاءت الدراسة لتحقيق هدف رئيسي وهو التعرف على أثر الأمن الوظيفي على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات، ويتفرع منه الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف على أثر الأمن الاقتصادي على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات.
2. التعرف على أثر الأمن النفسي على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات
3. التعرف على أثر الأمن الفكري على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات
4. التعرف على أثر الأمن الجسدي على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات
5. الكشف عن الفروق الإحصائية في أبعاد الأمن الوظيفي في الشركة السعودية للاتصالات وفقاً للمتغيرات التالية: (النوع، العمر، مدة الخدمة، المؤهل الدراسي، المركز الوظيفي).

5.1. أهمية الدراسة:

وتقسم أهمية الدراسة إلى قسمين:

1.5.1. الأهمية العلمية:

تكمن أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تدرسه وهو الأمن الوظيفي وعلاقته بالسلوك الأخلاقي للعاملين.

2.5.1. الأهمية العملية:

وتتمثل أهمية الدراسة في الخروج بالنتائج والتوصيات التي تفيد الشركة السعودية للاتصالات.

6.1. فرضيات الدراسة:

أمكن للباحث صياغة فرضيات البحث على النحو التالي: -

الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للأمن الوظيفي على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات

وتتفرع هذه الفرضية الرئيسية إلى الفرضيات الفرعية التالية: -

1. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للأمن الاقتصادي على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات.

2. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للأمن النفسي على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات.
3. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للأمن الفكري على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات.
4. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للأمن الجسدي على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات.

الفرضية الرئيسية الثانية:

يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أبعاد الأمن الوظيفي في الشركة السعودية للاتصالات وفقاً للمتغيرات التالية: (النوع، العمر، مدة الخدمة، المؤهل الدراسي، المركز الوظيفي).

7.1. منهج الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي: فقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي لواقع الأمن الوظيفي بالأبعاد الواردة في هذه الدراسة، وبين السلوك الأخلاقي في الشركة محل الدراسة، ثم قام الباحث بتحليل ما حصل عليه من معلومات تحلياً شاملاً يوضح مدلوله.

8.1. حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: ستنال الدراسة أثر الأمن الوظيفي بأبعاده (الأمن النفسي، الأمن الاقتصادي، الأمن الجسدي) على السلوك الأخلاقي للموظفين.
- الحدود المكانية: سيتم تطبيق الدراسة في الشركة السعودية للاتصالات بالمنطقة الجنوبية.
- الحدود الزمانية: ستجرى الدراسة في العام الدراسي 2021م.

9.1. مصطلحات الدراسة:

تم تعريف مصطلحات الدراسة على النحو التالي:

1- الأمن الوظيفي:

ويمكن تعريفه بأنه "حاجة الفرد أن يكون بمأمن من الأخطار، وأن يتحقق له ولأهله وذويه قدر من الطمأنينة على مستقبله الوظيفي واستمرار دخله، ووجوده ضروري وغيابه مؤثر". (الدبحي، 2002: 84؛ نقلاً عن: السهو، 2019: 15).

السلوك الأخلاقي

"هو السلوك الذي يتضمن تبني والالتزام بكافة المعايير والقيم الأخلاقية الأساسية من قبل المنظمة والعاملين فيها بما يعزز من يعزز سمعتها ويحقق أهدافها." (العبيدي، 2017: 428)

10.1. نموذج الدراسة:

المتغير المستقل: الأمن الوظيفي بأبعاده الأربع (الأمن الاقتصادي، الأمن النفسي، الأمن الفكري، الأمن الجسدي) اعتماداً على المقياس المطبق في دراسة (خليل، 2017).

المتغير التابع: السلوك الأخلاقي. بالاعتماد على المقياس المختصر المطبق في دراسة (عواد، 2014)

شكل رقم (1) نموذج الدراسة

2. الإطار النظري والدراسات السابقة

1.1. الإطار النظري

1.1.1. الأمن الوظيفي:

يعد الأمن الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أي مؤسسة، حيث يقوم على رفع درجة الطمأنينة لدى العامل على مستقبله، وحاضره الوظيفي وينشأ من شروط عقد العمل، وتشريعاته وذلك لرفع مستوى كفاءة العامل الإنتاجية (أحمد، 2018: 54)

1.1.1.1. مفهوم الأمن الوظيفي:

كما عُرِفَ الأمن الوظيفي على أنه مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثل الأمن من فقدان الوظيفة دون أسباب قانونية، والأمن من إجراءات إدارية تعسفية، الأمر الذي يؤدي إلى الاستقرار النفسي، ورفع الروح المعنوية وبالتالي تحسين الأداء وتعزيز الولاء التنظيمي. (ميسون، 2016: 12)

2.1.1.2. أهداف الأمن الوظيفي:

يهدف الأمن الوظيفي كما ذكر: - (الخالدة 2020، 38؛ نقلا عن: شلباية، 2018) إلى:-

- أ- رفع درجة الرضا الوظيفي على مستوى الأفراد، والإحساس بالطمأنينة على مستقبل الفرد الوظيفي
- ب العودة بآثار إيجابية على المؤسسة، مثل حب تحمل المسؤولية وزيادة الإنتاجية والأداء الجيد للوظائف، وتوطيد العلاقات مع المنظمة، وزيادة الولاء والانتماء وحب العمل.
- ج- زيادة شعور الأفراد بالاستقرار والراحة والدافعية لمواجهة مشكلات العمل بفاعلية.
- د - توفير بيئة عمل مريحة، تشجع على التميز والابداع بطرق عمل جديدة وحديثة.

3.1.1.2. العوامل التي تؤثر على الأمن الوظيفي:

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على الأمن الوظيفي يمكن شرحها في الجزء التالي: -

(عبيد، 2020: 44-40؛ (Benjamin and Ilker, 2015 ; Ericka & e Kacmar, 2016: 24)؛ (القرني، 2019)

أولاً: الميزة التنافسية:

يعد البقاء والاستمرار في تقديم خدمات بالنسبة للمنظمات من أهم الأمور لدى الإداري في تقديم الموارد المادية والخدمات، واستقطاب المورد البشري ذات الكفاءة والخبرة.

ثانياً: البيئة التنظيمية:

ويتمثل ذلك من خلال التحليل البيئي العناصر القوة والضعف من خلال دراسة جوانب القوة بكفاءة الموارد المالية والمقدرة على التنافس، وزيادة التهديدات الخارجية مثل زيادة الضغوط التنافسية والمستلزمات التنظيمية ذات التكلفة العالية وتغير حاجات المستهلكين.

ثالثاً: ضغوط العمل:

تعد زيادة ضغوط العمل على المديرين من العوامل التي تهدد أمنهم الوظيفي، والذين قد يتعرضون لضغوط خارجية مثل العلاقات غير الايجابية مع أصحاب العمل الخاص.

رابعاً: التراخي التنظيمي:

ويعد التراخي التنظيمي لدى بعض مديري المنظمات والتي تتمثل في قلة الجدية في العمل والكسل والتهرب من المسؤولية والرغبة في الحصول على أجر كبير مقابل جهد قليل، وقلة الدافعية وقبول مستويات متدنية من الأداء، ويعتبر التراخي التنظيمي من العوامل التي تؤدي إلى عدم تحقيق الأهداف.

4.1.1.2. أبعاد الأمن الوظيفي:

فيما يتعلق بأبعاد الأمن الوظيفي يوجد نموذجين: -

النموذج الأول لأبعاد الأمن الوظيفي:

أولاً: البعد الإنساني: -

بما أن الأمن الوظيفي مطلب رئيسي للعاملين في المنظمات فإنه يرتبط بقدرة الموظف على إشباع حاجاته من غذاء ودواء ومسكن وتعليم. والمنظمة التي توفر للعاملين مستوى مناسباً من الأمن الوظيفي تقل فيها المعوقات التي تحول دون تنفيذ أهدافها.

ثانيا: البعد الاجتماعي: -

إن تطبيق العدالة والمساواة في توزيع الرواتب والحوافز، وتقريب الفوارق بين الطبقات الاجتماعية يساهم في ترسيخ الأمن الوظيفي، وزيادة الدافعية نحو العمل، وفي حالة تعرض العاملين للظلم الاجتماعي سيهدد ذلك أمنهم واستقرارهم الوظيفي.

ثالثا: البعد الأيديولوجي: -

ويقصد به أثر الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة وقيمها في تحديد السلوكيات الإيجابية والسلبية، والتي تؤثر على أسلوب أعضاء المنظمة، ودعم القواعد السلوكية التي تقتضي بأن يكون العاملين مبادرين مع منحهم حرية التصرف بدرجة ما، وزرع قيم التشاور مع القادة الإداريين، وبذلك تصبح المنظمة فعالة، وتساهم برفع مستوى الأمن الوظيفي لدى العاملين فيها.

رابعا: البعد الأخلاقي: -

على المنظمات أن تدرك أن العلاقة بين الأخلاق والأمن الوظيفي سبب وأثر، فهي سبب لأن لها دورا في استقرار أو عدم استقرار أمن المنظمة، وهي أثر لأن بروز المثل الأخلاقية العليا في سلوكيات العاملين يكون أعلى في المنظمات التي يتمتع العاملون فيها بمستوى عالي من الأمن الوظيفي.

خامسا: البعد السياسي: -

وهو مرتبط بالأنظمة القائمة بالدولة، والتي تحدد أطر العمل سواء بالقطاع العام أم الخاص، فالنظام الذي يشجع على الانفتاح وفق اقتصاد السوق الحر يؤدي لزيادة الأمن الوظيفي، أما الذي يقتصر على السياسات البيروقراطية والمركزية يؤدي لانخفاض الشعور بالأمن الوظيفي نتيجة للقلق من التعرض لأي خطر مرتبط بعقوبة.

سادسا: البعد الجغرافي: -

ويقصد به حجم المنظمة وفروعها المنتشرة في أرجاء الدولة، فكلما زاد حجم المنظمة وفروعها، وتوفر للعاملين السكن المجهز زاد شعور العاملين بالاستقرار والأمن، أما المنظمات الصغيرة قد ينعقد دورها بالمنافسة والصمود في وجه المنظمات الكبيرة، وبذلك تهدد الاستقرار والأمن الوظيفي للعاملين فيها.

سابعا: البعد الاقتصادي: -

وهو النشاطات الاقتصادية في المنظمة ومقدرتها على إشباع حاجات العاملين من خلال اتخاذ أساليب لمواجهة الظروف الاقتصادية الضاغطة، وغلاء المعيشة، وتدني الرواتب.

النموذج الثاني لأبعاد الأمن الوظيفي:

يطلق على النموذج الثاني لأبعاد الأمن الوظيفي النموذج رباعي الأبعاد للأمن الوظيفي والذي اعتمد عليه الباحث في قياس متغير الأمن الوظيفي ويمكن تلخيصه في الآتي: -

(خليل، 2017: 38؛ Sokhanvar, et al. 2018 ; Isik Zeytinoglu, et al. 2012)

أولاً: الأمن الاقتصادي:

إن الموظف يبتغي من وراء العمل تأمين الدخل المناسب؛ لضمان إشباع احتياجاته الأساسية، وبعدها يبدأ في البحث عن باقي الاحتياجات الأخرى، لكن جوهر ضمان العمل أو الوظيفة هو توفير مبالغ مالية سواء بالراتب أم الحافز الإضافي لتلبية الحاجات الفسيولوجية. فالموظف يرغب في الاستمرار بالوظيفة لضمان الحصول على الدخل أثناء الخدمة في المنظمة، ومنتظر أن يحصل على ما يعينه في المستقبل على إشباع احتياجاته بعد التقاعد.

ثانياً: الأمن النفسي:

الأمن من المنظور النفسي؛ هو الشعور بالهدوء والطمأنينة والبعد عن القلق والاضطراب، وهذا يُشعر الفرد بالاطمئنان على ماله، والإحساس بالعطف والمودة من قبل الآخرين، ويعرف بأنه شعور الفرد بتقبل الآخرين وحبهم له، وتعاملهم معه بدفء، والشعور بالانتماء إلى الجماعة، وأن له دوراً فيها، وإحساسه بالسلامة وقلة الإحساس بالتهديد والقلق.

ثالثاً: الأمن الفكري:

إن التغيرات العلمية والتكنولوجية جعلت من نمطية التفكير أمر غير مرغوب فيه، فالأفكار التقليدية القديمة أصبحت بشكل كبير لا تتناسب مع الواقع المتغير الذي يتسم بالسرعة والتطور الفائق.

رابعاً: الأمن الجسدي

يحتاج العاملون إلى توافر برامج الرعاية الصحية، وبرامج الصحة والسلامة المهنية، وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة وسليمة، تقيهم من الإصابة بالأمراض، أو وقوع الحوادث، وتقدم لهم التعويضات المناسبة إذا ما حدث ذلك، مما يساهم في شعور الفرد بالأمن الجسدي وعدم الخوف أو القلق من المستقبل وتغييراته، فالمنظمات التي تقدم توظيف دائم

5.1.1.2. معوقات تحقيق الأمن الوظيفي:

1. عدم ملائمة وظيفة الفرد مع كفاءته ومؤهلاته، بحيث تكون الوظيفة أدنى من كفاءته ومؤهلاته.
2. تدني العائد المادي الذي يحصل عليه الفرد وخصوصاً الراتب.
3. انعدام المكافآت والحوافز والتقدير مادياً ومعنوياً.
4. فقدان القدرة على موازنة احتياجات العمل والبيت والحياة الاجتماعية والعامة.
5. روتينية وتقليدية العمل وانخفاض التجديد والتنوع في العمل وأداء المهام.

6.1.1.2. أنواع الأمن الوظيفي:

للأمن الوظيفي مجموعة من الأنواع تتمثل في الآتي: - (خطاب، 2001: 40)

1- أمن المنظمة:

هو شعور القائمين على إدارة المنظمة أن العاملين بها يرغبون في البقاء، وفي حالة مغادرتهم، فإن المنظمة ستحظى بموظفين أفضل منهم، ويتحقق ذلك برضا العاملين عن العمل، وأمن المنظمة ذو علاقة وثيقة إيجابية بالحد من دورات العمل.

2 - الأمن الحافز:

هو أدنى درجات الامن الوظيفي، الذي إذا تحقق فإنه يحفز الموظف للمزيد من الأداء، وهو الأمن مقابل الأداء، بمعنى أن الموظف بأدائه الجيد هو الذي يحقق لنفسه الأمن الوظيفي، فإذا قصر فانه يكون عرضه للفصل من الوظيفة.

3. الأمن الطبيعي:

هو درجة متوسطة من الأمن الوظيفي، يكون للموظف فيها عهد على المنظمة أنها لا تتخلص منه، وعندها يشعر الموظف بوجود انتماء بينه وبين المنظمة، وهو درجة متوسطة بين الأمن الحافز ودرجة الاستمرار.

4. أمن الاستمرار:

وهو أعلى درجات الأمن الوظيفي، وهو شعور الموظف بأن المنظمة لا يمكن أن تستغني عنه.

2.1.2. السلوك الأخلاقي:

تسعى منظمات الأعمال المعاصرة دائماً إلى المحافظة على سمعتها التنظيمية وصورتها الذهنية لدى زبائنهم، عبر إشاعة سلوكيات العمل الأخلاقية داخلها وخارجها، عبر دعوة جميع العاملين إلى التعامل بصدق وتقاني في خدمة الزبائن. إن العديد منها يحاول التحكم بسلوكيات العاملين فيها عبر هياكل تنظيمية رسمية يتم بناءها في ضوء رؤيا ورسالة وقيم المنظمة، (Pom, 2013, 3)

1.2.1.2. مفهوم السلوك الأخلاقي

استخدم مصطلح أخلاقيات العمل الإداري في عدة مجالات، ومنها الإدارة؛ ولهذا وقبل الحديث عن مفهوم أخلاقيات العمل الإداري لابد من التعرف على مفهوم الأخلاق، وما يحمله من معاني عديدة، وتتمثل الأخلاق بمجموعة القيم والمعايير التي يعتمد عليها أفراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد وسيء، وبين ما هو صواب وما هو خطأ. (الجراح، 2020: 55)

2.2.1.2. واجبات الموظف ومسؤولياته العامة والأخلاقيات التي لابد أن يتحلى بها في المملكة العربية السعودية:- (الهزايمة، 2018: 37)

أ- أداء واجبات وظيفته ومهامها الموكلة إليه بنشاط متوخياً الأمانة والزاهة والدقة والمهنية بأقصى إمكانياته، وأن يعمل على خدمة أهداف وغايات الدائرة، وتحقيق المصلحة العامة دون سواها.

ب- الحرص على الإلمام بالقوانين والأنظمة النافذة وتطبيقها دون أي تجاوز أو مخالفة أو إهمال.

ج- تكريس أوقات الدوام الرسمي للقيام بمهام وواجبات وظيفته، وعدم القيام بأي نشاط لا يتعلق بواجباته الرسمية.

3.2.1.2. أهمية السلوك الأخلاقي للموظفين (أخلاقيات العمل):

أ. أهمية أخلاقيات العمل على مستوى الفرد:

ولأخلاقيات العمل على مستوى الأفراد أهمية كبيرة يمكن تلخيصها بالآتي (السكرانة، 2019: 36): -

1. تنمي القدرة عند الفرد لبناء حياته وشخصيته المهنية

2- أخلاقيات العمل عبارة عن معيار يندرج تحته جميع سلوكيات الإنسان في حياته الاعتيادية و تقوم بضبط نشاطه و توجيهاته.

3. تنتهج أحكام معيارية يتم من خلالها تقييم تصرفات وسلوك الأفراد في المواقف والتصرفات التي تواجههم خلال حياتهم، وتقوم بتحديد هذه التصرفات بأنها إما أن تكون إيجابية مرغوبة أو سلبية غير مرغوبة.

4. تقي الأفراد من الانحراف، وتضع فيهم ثقة بأنفسهم وبالمنظمة والمجتمع، وتقوم بالتقليل من القلق والتوتر الذي يواجه الأفراد خلال حياتهم الاعتيادية

ب. أهمية أخلاقيات العمل على مستوى المجتمع:

1. عندما يلتزم الجميع بالأخلاق؛ مثل: أخلاق العمل فإن ذلك يسهم في تحسين وتطوير المجتمع ككل، وهذا يقلل من الممارسات والسلوكيات غير العادلة، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص

2. عندما يلتزم الأفراد بأخلاقيات العمل فإن ذلك يدع إلى الرضا والاستقرار الاجتماعيين عند أغلب الناس، ويأخذ كل ذي حق حقه، وينتشر العدل في تعاملات الأفراد

3. عند وجود موثوق أخلاقية معلنة ومتوفرة فهذا يوفر مرجع للناس لكي يقرروا ما هو السلوك الواجب اتباعه، ويستطيعوا الحكم على السلوك الذي وقع فعلا.

ج. أهمية أخلاقيات العمل على مستوى المنظمة:

تظهر أهمية أخلاقيات العمل على مستوى المنظمة بحصول عدة فوائد يمكن التطرق لها كالآتي: -

(Sunada, 2018: 25)

1. تتحمل المنظمة أحيانا بعض التكاليف الناتجة عن عدم التزامها بالأنظمة والتشريعات نحو مجتمعها او نحو موظفيها، مثل فصل بعض الموظفين بطريقة غير قانونية، أو عدم توفير احتياجات السلامة المهنية

2. إن رفع مستوى سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والاقليمية والدولية يؤدي إلى حصول المنظمة على مردود أفضل.

3. كسب شهادات عالمية وامتيازات خاصة، وأيضا يرتبط بالالتزام المنظمة بعدة معايير أخلاقية في إطار ونهج الإنتاج، التوزيع، الاستخدام، الاعتراف بالخصوصيات، العمل الصادق، والثقة المتبادلة بين الأفراد.

2.2. الدراسات السابقة

1.2.2. الدراسات التي تناولت الأمن الوظيفي:

الدراسات باللغة العربية

1 -دراسة (عبيد، 2020) بعنوان، التماثل التنظيمي وعلاقته بالأمن الوظيفي لدى مديرات رياض الأطفال في محافظة عمان

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى التماثل التنظيمي وعلاقته بالأمن الوظيفي لدى مديرات رياض الأطفال في محافظة عمان، وأثر المتغيرات (المؤهل العلمي، والخبرة، ونوع القطاع، ومنطقة العمل) في ذلك، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين مستوى التماثل التنظيمي ومستوى الأمن الوظيفي لدى مديرات رياض الأطفال في محافظة عمان.

2 - دراسة (سليمان، 2020)، بعنوان: الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر، القاهرة

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الأمن الوظيفي والأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنين جامعة الأزهر القاهرة، وخرجت الدراسة بالنتائج التالية: - جاء المتوسط العام للأمن الوظيفي ككل بدرجة تقدير متوسطة، واحتل بعد الأمن الأخلاقي المرتبة الأولى وبدرجة تقدير عالية، تلاه في المرتبة الثانية بعد " الأمن الأيديولوجي " ودرجة تقدير متوسطة، وجاء في المرتبة الثالثة وقبل الأخيرة بعد " الأمن السياسي " وبدرجة تقدير متوسطة، وجاء في المرتبة الرابعة والأخيرة بعد " الأمن الاجتماعي "، وبدرجة تقدير متوسطة.

3 - دراسة (الرشدان، 2020)، بعنوان: الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة إربد وعلاقته بأدائهم الوظيفي.

هدفت الدراسة إلى تعرف على مستوى الأمن الوظيفي لدى معلمي التعليم الخاص ومعلماته في محافظة إربد، والكشف عن مستوى الأداء الوظيفي لديهم من وجهة نظر المديرين والباحث في العلاقة بينهما. وأشارت النتائج إلى أن مستوى الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في الأردن كان مرتفعة، كما بينت أن مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين كان متوسطة من وجهة نظر المديرين.

4 - دراسة (القرني، 2019)، بعنوان " أثر تخطيط المسار الوظيفي على الأمن الوظيفي: دراسة ميدانية على العاملين بالمؤسسة العامة للخطوط الجوية العربية السعودية بمدينة جدة"

هدفت الدراسة إلى تحديد عما إذا كان هناك تأثير معنوي لتخطيط المسار الوظيفي على الأمن الوظيفي من وجهة نظر العاملين بالموسمية العامة للخطوط الجوية العربية السعودية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه يوجد أثر إيجابي للتخطيط التنظيمي للمسار الوظيفي على الأمن الوظيفي.

5 - دراسة (الدار، 2019)، بعنوان: " الدور الوسيط للأمن الوظيفي في العلاقة بين المناخ التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية"

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير الامن الوظيفي في العلاقة بين المناخ التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي تم استخدام أسلوب تحليل المسار باستخدام برنامج AMOSS 22 المدعوم ببرنامج SPSS21.

حيث تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بمجموعة جياذ الصناعية. تم اختيار عينة قصدية ميسرة بلغ حجم العينة (250) فرد.

6 - دراسة (أحمد، 2018)، بعنوان: الأمن الوظيفي وتنمية الموارد البشرية: دراسة ميدانية على بعض المصانع بالمدينة الصناعية بالعباسية

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين عوامل الأمن الوظيفي وتنمية الموارد البشرية.

7- دراسة (البقي، 1435)، أثر الأمن الوظيفي على تعزيز الإبداع الإداري دراسة ميدانية على موظفي جامعة الملك عبد العزيز بجدة

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الأمن الوظيفي على تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي جامعة الملك عبد العزيز الإداريين بجدة. وأثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباط طردي دال إحصائياً بين التحفيز والإبداع الإداري لدى موظفي جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

8 - دراسة (محمد، والرميدي، 2018)، بعنوان: أثر الأمان الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين في شركات السياحة المصرية: الروح المعنوية كمتغير وسيط

تهدف هذه الدراسة إلى إيضاح أثر الأمان الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في شركات السياحة، في ظل وجود الروح المعنوية كمتغير وسيط. ولتحقيق هدف الدراسة تم توزيع 346 استمارة استقصاء على عينة عشوائية من العاملين في شركات السياحة فئة "أ" بالقاهرة الكبرى. وقد تم الاعتماد على تحليل 311 استمارة.

9 - دراسة (صرصور، 2015)، دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الأقصى في قطاع غزة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الأمن الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في جامعة الأقصى بقطاع غزة، وتمثلت أهم نتائج الدراسة فيما يلي: 1. مستوى الأمن الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في جامعة الأقصى منخفض 2. أكثر ما يشعر الموظف بالأمن الوظيفي أنه متأكد من أنه لن يتعرض للفصل دون مبرر. 3. أكثر ما يقلق أفراد العينة على أمنهم الوظيفي هو عدم حصولهم على الترقيات بناء على ما يقدمونه من عمل.

دراسات باللغة الإنجليزية:

1 - دراسة (Benjamin and Ilker, 2015)، بعنوان: تأثير الأمن الوظيفي على الرضا الوظيفي في الانكماشات الاقتصادية مقابل التوسعات

هدفت هذه الدراسة إلى فحص تأثير الأمن الوظيفي على الرضا الوظيفي في الانكماشات الاقتصادية مقابل التوسعات، يُعد الأمان الوظيفي، الذي يُقاس غالبًا باستخدام المخاطر المدركة لفقدان الوظيفة في المستقبل القريب، محددًا مهمًا للرضا الوظيفي.

2 - دراسة (Sokhanvar, et al. 2018)، بعنوان: الأمن الوظيفي لمرمضات المستشفى ونية الدوران والعوامل المساهمة في نية دورانهم

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الأمن الوظيفي ونية الدوران وأيضًا العوامل الكامنة وراء نية التغيير بين ممرضات المستشفيات الذين عملوا في طهران، إيران. الاستنتاجات: يحتاج مديرو المستشفيات إلى تطوير واعتماد سياسات فعالة لتعزيز الأمن الوظيفي للممرضات وتقليل نية دورانهم من خلال تحسين رضاهم الوظيفي وظروف العمل، وتقديم تعويضات عادلة، وتعزيز أداء الممرضات.

3 - دراسة (Sanyal & Hisam, (2018)، بعنوان: فقدان الأمن الوظيفي وأثره على أداء الموظف - دراسة في سلطنة عمان

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد تأثير عوامل فقدان الأمن الوظيفي على أداء الموظف ورضا الموظف. كما يحلل العلاقة بين حالة سوق العمل للموظفين وقلقهم من فقدان الأمن الوظيفي. استخدمت الدراسة منهجية الدراسة المقطعية للتحقيق في فقدان الأمن الوظيفي وتأثيره على أداء الموظفين. استخدمت هذه الدراسة تصميم بحث وصفي يوفر وصفًا كميًا لمجتمع البحث من صلالة، بسلطنة عمان.

4 - دراسة (Shaheen, 2017) بعنوان: الأمن الوظيفي للموظف وعلاقة الأداء في تطوير الاقتصاد من خلال مشاركة الموظف.

هدفت الدراسة إلى إنشاء نموذج معادلة بنيوية باستخدام طريقة تحليل PLS في تحديد العلاقة بين الأمن الوظيفي للموظف، ومشاركة الموظف، وأداء الموظف من منظور تطوير السياق. تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبيانات في تجميع البيانات الأولية.

2.2.2. الدراسات التي تناولت السلوك الأخلاقي:

1 - دراسة (علي، 2020)، أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات: دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية - جمهورية مصر العربية

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل ومظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية بجمهورية مصر العربية، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين بالهيئة راجعة لتوافر أبعاد بيئة عمل أخلاقية في الهيئة من عدمه وقد كشفت الدراسة عن أن تقييم العاملين لأبعاد أخلاقيات العمل كان إيجابية.

2 - دراسة (الشمري، 2020)، درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات، والعلاقة الارتباطية بينهما. وتوصلت النتائج أن: مستوى الثقة التنظيمية لدى عينة البحث (جاء بدرجة متوسطة بنسبة 57,1%). كما وجدت أن: هناك علاقة طردية (موجبة) بين السلوك الأخلاقي للقائدة وبين درجة الثقة التنظيمية لدى المعلمات.

3 - دراسة (الجراح، 2020)، تأثير أخلاقيات العمل الإداري على الأداء التنظيمي: دراسة استطلاعية في عدد من الكليات العاملة في جامعة الموصل

هدفت الدراسة إلى تحديد ومعرفة دور وتأثير أخلاقيات العمل الإداري في الأداء التنظيمي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج؛ أهمها: ضعف اهتمام الكليات المبحوثة بتطوير أخلاقيات العمل فيها، وذلك بسبب ضعف اهتمامها بالبرامج التدريبية التي تقيمها في هذا المجال، في حين قادت هذه النتائج الباحثة لعرض عدد من المقترحات، لعل من أبرزها الاهتمام بإقامة دورات تدريبية والاستفادة من نتائج البحوث التي أجريت في هذا المجال، فالأخلاقيات تعد مكسبا للمنظمات على المدى البعيد.

4 - دراسة (رابحي، 2019)، أخلاقيات الأعمال وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي: دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان -

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مستوى أخلاقيات الأعمال والالتزام التنظيمي، وكذا قياس أثر أخلاقيات الأعمال بأبعاده أخلاقيات المنظمة، أخلاقيات المدير، أخلاقيات الفرد) في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان بسكرة.

5 - دراسة (أبو ليفة، 2019)، بعنوان: العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة وروحانية مكان العمل: دراسة ميدانية لدور التمكين النفسي كمتغير وسيط تداخلي في هذه العلاقة

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التمكين النفسي في العلاقة بين أبعاد السلوك الأخلاقي للقيادة وأبعاد روحانية مكان توصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد السلوك الأخلاقي للقيادة والتمكين النفسي، وإلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد السلوك الأخلاقي للقيادة وأبعاد روحانية مكان العمل.

6 - دراسة (عبد المنعم، 2019)، الذكاء العاطفي ودوره في تعزيز أخلاقيات العمل: دراسة ميدانية على المنشآت السياحية في محافظات قطاع غزة

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الذكاء العاطفي في تعزيز أخلاقيات العمل في المنشآت السياحية بقطاع غزة.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: إن الذكاء العاطفي يسهم في الارتقاء بقدرات العاملين في المنشآت السياحية، وأنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين زيادة تعزيز أخلاقيات العمل والذكاء العاطفي، بالإضافة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي وأخلاقيات العمل في المنشآت السياحية.

7 - دراسة (عبدالرحيم، 2018)، العلاقة بين محددات المناخ الأخلاقي للمنظمة والأنماط السلوكية للعاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بمحافظة الغربية: دراسة ميدانية

هدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين محددات المناخ الأخلاقي في المستشفيات الحكومية والخاصة بمحافظة الغربية، والأنماط السلوكية للعاملين بتلك المستشفيات، وكان من أهم نتائج تلك الدراسة: وجود اختلافات ذات دلالة معنوية بين المستشفيات الحكومية والخاصة، فيما يتعلق بكل من مناخ الرعاية ومناخ القوانين واللوائح، ومناخ الاستقلال ومناخ المنفعة، بينما لا توجد اختلافات معنوية بينهم فيما يتعلق بمناخ القواعد.

8 - دراسة (الهزايمة، 2018)، أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفات جامعة الملك سعود بمدينة الرياض

هدفت الدراسة إلى التعرف على أخلاقيات العمل بمحاورها (الصدق، والرقابة الذاتية، والإخلاص، والإتقان، والأمانة، والعدل). وبينت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغيرات (العمر، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي) وذلك لصالح من أعمارهن (من 30 إلى 39 سنة) وفي المؤهل التعليمي لصالح حملة مؤهل (البكالوريوس) ووفقا للخبرة لصالح من خبرتهن (من 5 سنوات إلى 10 سنين وفي المستوى الوظيفي لصالح فئة (رئيسة قسم)

9 - دراسة (راضي، وحسن، 2017)، بعنوان: العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي دراسة اختبارية في كلية الإدارة والاقتصاد

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة أو الأثر بين أبعاد سلوك القيادة الأخلاقي الثلاث (توافر السلوك الأخلاقي، ممارسات السلوك الأخلاقي، وتعزيز السلوك الأخلاقي) والالتزام التنظيمي لعينة من تدريسي كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة القادسية، منطلقا من فرضية مفادها ((توجد علاقة وأثر لأبعاد سلوك القيادة الأخلاقي على الالتزام التنظيمي)). وقد تم توزيع الاستبانة على (34) تدريسي لتشكل نسبة (50%) من تدريسي الكلية.

الدراسات باللغة الإنجليزية:

1 - دراسة (Rokaya and Maryam, 2013) بعنوان: السلوك الأخلاقي والأداء الوظيفي للموظفين في قطاع التعليم في باكستان

هدفت الدراسة إلى اختبار تأثير السلوك الأخلاقي على الأداء الوظيفي للموظفين في قطاع التعليم في باكستان ومعرفة كيف تسهم عوامل السلوك الأخلاقي في ذلك.

تم اختيار قطاع التعليم في هذه الدراسة بسبب تطوره يوماً بعد يوم ولا يتم إجراء الكثير من الأبحاث في هذا القطاع حول هذا الموضوع. في هذه الدراسة، يعتبر السلوك الأخلاقي، من حيث التوجيه الأخلاقي المماثل للقيادة الأخلاقية والقيم الأخلاقية، متغيراً مستقلاً وأداء الموظفين الوظيفي كمتغير تابع.

2 - دراسة (Mendeley, 2015) بعنوان: العلاقة بين الالتزام التنظيمي والروحانية في مكان العمل والسلوك الأخلاقي للموظفين: هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الالتزام التنظيمي والروحانية في مكان العمل والسلوك الأخلاقي للموظفين، يمكن الاستنتاج أن أبعاد الالتزام التنظيمي وروحانية مكان العمل تؤثر على السلوك الأخلاقي للموظفين، لذلك من المهم أن يركز المدير على متغيرات الالتزام التنظيمي والروحانية في مكان العمل من أجل تعزيز السلوك الأخلاقي للموظفين في المنظمة وتطوير المنظمة.

3 - دراسة (Abdalla and Almahjob, 2018) بعنوان: دور أخلاقيات العمل في تحسين جودة الأداء الوظيفي

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور أخلاقيات العمل في تحسين جودة الأداء الوظيفي. تم إجراء الاستطلاع من خلال تجنيد 540 فرداً يعملون مع وزارة الشباب والرياضة جمهورية السودان نتائج الدراسة: أظهر غالبية المستجيبين ردود إيجابية أو محايدة تجاه البيانات. أظهرت القيم التربيعية للعبارات التفاضلية نتائج مثالية وفقاً لأخلاقيات العمل. الخلاصة: استنتج الباحثان أنه من الضروري تطوير ممارسة أخلاقيات العمل، والتي ستؤدي بالتأكيد إلى زيادة جودة أداء الموظفين.

4 - دراسة (Jessie & Ronnie, 2018) بعنوان: أخلاقيات العمل: التأثير على سلوك الموظف وإنتاجيته

هدفت هذه الدراسة إلى فهم تأثير أخلاقيات العمل على سلوك الموظفين وإنتاجيتهم في المنظمة. تم تحقيق النتائج التالية بعد تحليل وتفسير البيانات التي تم جمعها. اعتبر الموظفون أن الأخلاقيات مهمة للغاية في الشركة التي سيعملون بها وهذا أحد أهم اعتباراتهم سواء أكانوا يعملون باستمرار أو يفصلون عن شركتهم. يؤثر السلوك غير الأخلاقي وغير القانوني عليهم كثيراً على قيمهم مما قد يؤثر على إنتاجية الموظفين وسلوكهم وكذلك الشركة في توظيف الموظفين أو الاحتفاظ بهم.

3. منهجية البحث

مقدمة:

يصف الفصل الحالي منهج الدراسة ومجتمعها، وكيفية اختيار العينة، وأسلوب جمع البيانات وإجراءات التطبيق، واختبارات الصدق والثبات، كما يوضح الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات واختبار الاستبيان. وتتوقف الإجراءات المنهجية للبحث على الخطوات السابقة لها، إذ تتحدد تلك الإجراءات في ضوء مشكلة البحث، وأهدافه وما استخدم من أطر نظرية تستند إليها الدراسة، وما تمت صياغته من تساؤلات، وفي هذا الفصل سيقصر الحديث على الإجراءات المنهجية التي تم اتباعها في الدراسة للإجابة عن تساؤلاتها، وتحقيق أهدافها المختلفة ومناقشة الأبعاد والاعتبارات المتبعة في سبيل تحديدها.

1.3. مجتمع وعينة البحث

1.1.3. مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من جميع الموظفين في شركة الاتصالات السعودية بالمنطقة الجنوبية وقد بلغ عددهم 800 مفردة.⁽¹⁾

2.1.3. عينة البحث.

تعرف عينة الدراسة بأنها جزء في مجتمع البحث، يتم اختيارها بطريقة عشوائية، بحيث تمثل الخصائص العامة للمجتمع المدروس (سيد جاب الله: 2003م).

وبما أن هذا البحث قام على استخدام المنهج الوصفي، والذي تتم جمع البيانات فيه عن طريق أخذ عينة عشوائية بسيطة من المجتمع المدروس، الأمر الذي يتطلب وجود إطار معاينة يتم سحب العينة العشوائية منه. ويعد تحديد واختيار عينة الدراسة من الخطوات الضرورية والمهمة التي يتحتم على الباحث تحديدها وفقاً لأسس علمية وإحصائية مناسبة، وتم الوصول إلى حجم العينة من خلال إدخال البيانات التالية إلى أحد البرامج الجاهزة المتخصصة في هذا الشأن في الموقع الإلكتروني التالي: <https://www.qualtrics.com/blog/calculating-sample-size>

حجم المجتمع = 1023

حدود الخطأ = 5%

فبلغ حجم العينة 280 مفردة، قام الباحث بزيادتها إلى 300 مفردة لزيادة درجة دقة تمثيل العينة لمجتمع البحث، قام الباحث بتوزيع الاستبانات من خلال رابط وكان عدد الردود التي تلقاها الباحث 277 رد.

2.3. متغيرات البحث وكيفية قياسها

1.2.3. قياس المتغير المستقل (الأمن الوظيفي)

ولقياس هذا المتغير قام الباحث باستخدام مقياس المطبق في دراسة (خليل، 2017)، ويتكون المقياس من ثلاث وثلاثون عبارة، تُشكل هذه العبارات المقياس الكلي للأمن الوظيفي، وينقسم المقياس إلى أربع أبعاد على النحو التالي: -

البعد الأول: الأمن الاقتصادي، يتكون من سبع عبارات، منها مثلاً: يكفي الراتب الذي حصل عليه تكاليف المعيشة اليومية.

البعد الثاني: الأمن النفسي، يتكون من سبع عبارات، منها مثلاً: يتزايد لدى الشعور بالقلق نحو الاستمرار بالوظيفة في المستقبل.

البعد الثالث: الأمن الفكري، يتكون من عشر عبارات، منها مثلاً: انتقبل انتقادات الموظفين لأفكاري الخاصة بتطوير الشركة.

البعد الرابع: الأمن الجسدي، يتكون من تسع عبارات، منها مثلاً: تقدم إدارة الشركة دعم مالي لتحقيق معايير السلامة المهنية في الشركة.

¹ - المصدر: الشؤون الإدارية بالشركة.

2.2.3. قياس المتغير التابع (السلوك الأخلاقي)

ولقياس هذا المتغير قام الباحث باستخدام مقياس المطبق في دراسة (عواد، 2014)

ويتكون المقياس من خمسة عشر عبارة تشكل المقياس الكلي للسلوك الاخلاقي

3.2.3. قياس الخصائص الديموجرافية:

أ - النوع

ب - العمر

ج - المؤهل العلمي

د - مدة الخدمة

هـ - المركز الوظيفي

3.3. مصادر البيانات

لقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المصادر التالية لجمع البيانات:

1 - المصادر الثانوية: وذلك من خلال مراجعة الكتب والبحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.

2- المصادر الأولية (الاستبانة):، ويهدف جمع البيانات الميدانية اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة والاجابة على أسئلتها، تم بناء وتطوير استبانة لجمع البيانات اللازمة

4.3. أداة جمع البيانات

تتضمن أداة الدراسة على استبانة تم تصميمها من المحاور التالية: -

المحور الأول: يتناول البيانات الاساسية والمتمثلة في النوع والعمر والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة والمركز الوظيفي.

المحور الثاني: يتناول المحور الأول " الأمن الوظيفي " -وتم إدراج 33 سؤال لهذا المحور بالاستبانة، ويحتوي محور الأمن الوظيفي علي اربعة ابعاد أساسية هي:

- البعد الأول: الأمن الاقتصادي -وتم إدراج 7 أسئلة لهذا البعد بالاستبانة.

- البعد الثاني: الأمن النفسي -وتم إدراج 7 أسئلة لهذا البعد بالاستبانة.

- البعد الثالث: الأمن الفكري -وتم إدراج 10 أسئلة لهذا البعد بالاستبانة.

- البعد الرابع: الأمن الجسدي -وتم إدراج 9 أسئلة لهذا البعد بالاستبانة.

المحور الثالث: يتناول المحور الثاني " السلوك الأخلاقي "، وتم إدراج 15 سؤال لهذا المحور بالاستبانة. استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة موافقة المستجيب مع عبارات الاستبانة وضمن الأوزان الموضحة في الجدول رقم (1)

جدول رقم (1) الأوزان المعتمدة في الدراسي بدلالة مقياس ليكرت الخماسي

المستويات	درجة الرأي والموافقة
5	أوافق بشدة
4	موافق
3	محايد
2	لا أوافق
1	لا أوافق بشدة

صدق وثبات الأداة:

- 1- صياغة العبارات ذات العلاقة الوثيقة بأهداف البحث صياغة واضحة بحيث يمكن فهم محتواها.
- 2- تم عرض الأداة على عدد من المتخصصين، وطلب منهم إبداء رأيهم في مدى وضوح العبارات، واقتراح بعض العبارات التي يرونها مناسبة، ومدى قياسها لما هدفت أصلاً لقياسه، وهذا ما يسمى بأساليب الصدق الظاهري أو صدق المحكمين.
- 3- أبدى المحكمون مرئياتهم حول فقرات وعبارات الاستبانة، وتضمنت اقتراحاتهم حذف بعض العبارات، وإضافة عبارات أخرى.
- 4- استفاد الباحث من مرئيات المحكمين، وأعاد صياغة بعض العبارات، وإضافة بعضها الآخر.

ثبات الاستبانة Reliability :

يقصد بثبات الاستبانة أن الاستبانة تعطي النتائج نفسها في حالة تكرارها على العينة ذاتها وتحت نفس الظروف، أو بعبارة أخرى فإن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائجها وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات تحت نفس الشروط. وقد استخدمت الدراسة طريقة الاتساق الداخلي (Internal Consistency Method) لقياس ثبات الأداة باستخدام اختبار كرونباخ ألفا Cronbachs Alpha (عبد الرحمن، 2013) وكانت نتائج اختبار كرونباخ ألفا كما في الجدول الآتي:

جدول (2) قيم معامل ألفا كرونباخ للمقاييس المستخدمة في الدراسة

المحور	ابعاد المحور	عدد العبارات	معاملات ألفا كرونباخ
الاول	البعد الأول: الأمن الاقتصادي	7	0.896

0.843	7	البعد الثاني: الأمن النفسي
0.948	10	البعد الثالث: الأمن الفكري
0.946	9	البعد الرابع: الأمن الجسدي
0.969	33	المحور الأول: الأمن الوظيفي
0.935	15	المحور الثاني: السلوك الأخلاقي
0.974	48	الاستبانة ككل

4. نتائج البحث ومناقشتها

مقدمة:

يعرض الفصل الحالي ما توصل إليه البحث من نتائج من خلال تحليل إجابات عينة الدراسة عن أسئلة الاستبانة.

1.4. الإحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث

قام الباحث في الجزء التالي باستخدام التكرارات

1.1.4. الإحصاءات الوصفية للمتغيرات المستقلة

الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

يوضح الجدول التالي الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، والمتمثلة في النوع، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، المركز الوظيفي.

توزيع أفراد العينة حسب النوع:

جدول (3) توزيع عينة الدراسة طبقا للنوع

النسبة	العدد	
90.3	250	ذكر
9.7	27	انثي
100.0	277	الاجمالي

توزيع أفراد العينة حسب العمر:

جدول (4) توزيع عينة الدراسة طبقا لفئات العمر

النسبة	العدد	
28.2	78	أقل من 30 سنة
45.5	126	من 30 - أقل من 40 سنة

20.2	56	من 30- أقل من 40 سنة
6.1	17	من 50 سنة فأكثر
100.0	277	الاجمالي

توزيع أفراد العينة على المؤهل العلمي:

جدول (5) توزيع عينة الدراسة طبقاً للمؤهل العلمي

النسبة	العدد	
18.1	50	ثانوية عامة فأقل
17.3	48	دبلوم
48.7	135	بكالوريوس
15.9	44	دراسات عليا
100.0	277	الاجمالي

توزيع أفراد العينة سنوات الخبرة:

جدول (6) توزيع عينة الدراسة طبقاً لفئات سنوات الخبرة

النسبة	العدد	
27.4	76	أقل من 5 سنة
25.6	71	من 5 سنة - أقل من 10 سنوات
17.7	49	من 10 سنوات- أقل من 15 سنة
29.2	81	15 سنة فأكثر
100.0	277	الاجمالي

توزيع أفراد العينة المركز الوظيفي:

جدول (7) توزيع عينة الدراسة طبقاً للمركز الوظيفي

النسبة	العدد	
76.5	212	موظف

13.4	37	رئيس قسم
10.1	28	مدير
100.0	277	الاجمالي

الاحصاءات الوصفية للمحور الأول: الأمن الوظيفي:

جدول (8) البعد الأول: الأمن الاقتصادي

البعد الأول: الأمن الاقتصادي										
م	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب الأهمية	
1	يكفي الراتب الذي حصل عليه تكاليف المعيشة اليومية	النسبة	4.3	20.9	13.7	29.6	31.4	3.62	1.24	موافق
	التكرار	12	58	38	82	87				
2	أدخر جزء من الراتب الذي حصل عليه	النسبة	7.2	20.2	14.1	31.0	27.4	3.51	1.28	موافق
	التكرار	20	56	39	86	76				
3	تقدم إدارة الشركة دعماً اقتصادياً لحل المشكلات المادية التي تواجه الموظفين	النسبة	7.6	16.2	14.8	24.2	37.2	3.67	1.32	موافق
	التكرار	21	45	41	67	103				
4	تلتزم إدارة الشركة بصرف الرواتب للموظفين في الوقت المحدد	النسبة	1.1	4.0	10.5	33.9	50.5	4.28	.88	موافق بشدة
	التكرار	3	11	29	94	140				
5	يتقارب الراتب	التكرار	11	31	57	94	84	3.75	1.12	موافق

				30.3	33.9	20.6	11.2	4.0	النسبة	الذي أحصل عليه مع راتب الموظفين في الوظائف الأخرى	
				81	64	53	53	26	التكرار	يفي المعاش الذي أحصل عليه عند التقاعد بمتطلباته الحياتية	6
7	موافق	1.33	3.43	29.2	23.1	19.1	19.1	9.4	النسبة		
				95	72	58	39	13	التكرار	أحصل على مكافأة نهائية خدمة مناسبة	7
3	موافق	1.20	3.70	34.3	26.0	20.9	14.1	4.7	النسبة		

جدول (9) البعد الثاني: الأمن النفسي

البعد الثاني: الأمن النفسي											
م	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب الأهمية		
	يتزايد لدى الشعور بالقلق نحو الاستمرار بالوظيفة في المستقبل	10	42	42	85	98				5	موافق
1		3.6	15.2	15.2	30.7	35.4	1.18	3.79			
	يشجع مناخ العمل بالشركة على إقامة علاقات اجتماعية سليمة مع الزملاء	4	12	34	126	101				2	موافق
2		1.4	4.3	12.3	45.5	36.5	.88	4.11			

1	موافق بشدة	.82	4.27	131	97	44	3	2	التكرار	يتزايد لدى الشعور بالسعادة أثناء أداء مهام وظيفتي	3
				47.3	35.0	15.9	1.1	.7	النسبة		
6	موافق	1.19	3.71	94	77	48	49	9	التكرار	تسعى وحدة المتابعة من إدارة الشركة لتصيد الأخطاء التي ارتكبتها	4
				33.9	27.8	17.3	17.7	3.2	النسبة		
3	موافق	.94	3.97	86	124	45	16	6	التكرار	توفر إدارة الشركة الإمكانيات اللازمة لأداء عملي	5
				31.0	44.8	16.2	5.8	2.2	النسبة		
7	موافق	1.18	3.51	72	74	67	52	12	التكرار	تواجد موظفين أعلى في الدرجة الوظيفية داخل الشركة يشعرني بالقلق	6
				26.0	26.7	24.2	18.8	4.3	النسبة		
4	موافق	.98	3.89	86	101	69	14	7	التكرار	تساندني إدارة الشركة في القضايا التي تحال للشئون القانونية	7
				31.0	36.5	24.9	5.1	2.5	النسبة		

جدول (10) البعد الثالث: الأمن الفكري

البعد الثالث: الأمن الفكري										
م	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوي الموافقة	ترتيب الأهمية	

2	موافق	.99	4.04	105	110	38	17	7	التكرار	تقدم إدارة الشركة دورات تدريبية تلبي احتياجات الموظفين.	1
				37.9	39.7	13.7	6.1	2.5	النسبة		
10	موافق	.98	3.90	87	107	58	20	5	التكرار	توفر إدارة الشركة برامج لأعداد الموظفين لتولي قيادية	2
				31.4	38.6	20.9	7.2	1.8	النسبة		
9	موافق	1.04	3.93	98	97	56	17	9	التكرار	تعقد إدارة الشركة برامج ثقافية مجانية في مجال التخصص الإداري	3
				35.4	35.0	20.2	6.1	3.2	النسبة		
4	موافق	.94	3.98	93	110	55	14	5	التكرار	توفر إدارة الشركة المعلومات المطلوبة لأداء عملي الإداري بصورة واضحة	4
				33.6	39.7	19.9	5.1	1.8	النسبة		
5	موافق	.92	3.97	91	107	62	14	3	التكرار	تشجع إدارة الشركة المديرين على تقديم المقترحات التطوير التنظيمي.	5
				32.9	38.6	22.4	5.1	1.1	النسبة		
3	موافق	.94	4.03	100	107	53	12	5	التكرار	تسعى إدارة الشركة للتخطيط من أجل تطوير المسار الوظيفي	6
				36.1	38.6	19.1	4.3	1.8	النسبة		

الموظفين	الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	م
7	نتائج إدارة الشركة للموظفين فرصة أداء مهامهم الوظيفية بأسلوبهم الخاص	6	موافق	.96	3.96	93	107	55	18	4
8	تتخذ القرارات في الشركة دون تدخلات خارجية	7	موافق	.99	3.95	90	112	46	25	4
9	تقبل انتقادات الموظفين لأفكارهم الخاصة بتطوير الشركة	1	موافق	.84	4.07	94	122	51	7	3
10	تتمنحي وظيفتي المكانة الاجتماعية اللائقة في المجتمع	8	موافق	.98	3.94	93	105	53	22	4

جدول (11) البعد الرابع: الأمن الجسدي

البعد الرابع: الأمن الجسدي										
م	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب الأهمية
1	تقدم إدارة الشركة دعم مالي لتحقيق معايير السلامة المهنية في الشركة	4	11	49	102	111	4.10	.92	موافق	2

6	موافق	.94	4.03	100	109	49	15	4	التكرار	تمنح إدارة الشركة	2
				36.1	39.4	17.7	5.4	1.4	النسبة	اجازات للموظفين ذوي الحالة الصحية السيئة بأجر كامل	
4	موافق	.89	4.07	105	101	60	8	3	التكرار	تقدم إدارة الشركة تعويضات مناسبة للموظفين عند تعرضهم للإصابة في العمل	3
				37.9	36.5	21.7	2.9	1.1	النسبة		
8	موافق	1.0	3.95	93	110	48	19	7	التكرار	تجرى إدارة الشركة فحوصات طبية	4
				33.6	39.7	17.3	6.9	2.5	النسبة		
3	موافق	1.01	4.08	118	93	45	13	8	التكرار	توفر إدارة الشركة البرامج وقاية من الأمراض أو الأوبئة للموظفين	5
				42.6	33.6	16.2	4.7	2.9	النسبة		
7	موافق	1.06	4.02	114	91	47	14	11	التكرار	توفر إدارة الشركة تأمين صحي مناسب للموظفين	6
				41.2	32.9	17.0	5.1	4.0	النسبة		
5	موافق	1.0	4.05	110	103	40	17	7	التكرار	تحظى اسرة الموظف بنفس الرعاية الصحية التي تتوفر له	7
				39.7	37.2	14.4	6.1	2.5	النسبة		
9	موافق	1.11	3.93	106	92	45	22	12	التكرار	تلتزم إدارة الشركة بتوفير وحدات صحية داخل الشركة لرعاية جميع العاملين بها	8
				38.3	33.2	16.2	7.9	4.3	النسبة		
1	موافق	.93	4.12	113	107	39	14	4	التكرار	تهتم إدارة الشركة	9

				40.8	38.6	14.1	5.1	1.4	النسبة	بتوفير بيئة عمل آمنة
--	--	--	--	------	------	------	-----	-----	--------	-------------------------

الاحصاءات الوصفية للمحور الثاني: السلوك الأخلاقي

جدول (12) الاحصاءات الوصفية للمحور الثاني: السلوك الأخلاقي

المحور الثاني: السلوك الأخلاقي										
م	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب الأهمية
1	لا أقوم مطلقاً باستخدام خدمات الشركة (كالسيارات والهواتف) لاستخداماتي الشخصية	4	18	31	87	137	4.21	.97	موافق بشدة	1
		النسبة	1.4	6.5	11.2	31.4				
2	لا أقوم مطلقاً باستخدام الأدوات الخاصة بالشركة (كالأوراق والأقلام) لحاجتي الشخصية.	9	21	42	99	106	3.98	1.06	موافق	5
		النسبة	3.2	7.6	15.2	35.7				
3	قد أستنفذ وقت العمل في أعمالي الخاصة ومكالمتي الهاتفية الشخصية.	32	39	46	76	84	3.51	1.35	موافق	13
		النسبة	11.6	14.1	16.6	27.4				
4	لا أتجاوز مطلقاً أوقات الراحة المتاحة لي مثل	4	18	50	101	104	4.02	.97	موافق	4
		النسبة	1.4	6.5	18.1	36.5				

										وقت الغذاء أو الإفطار	
				86	88	53	31	19	التكرار	قد أوجه اللوم لزملائي ومروسيني على قصورهم في الأداء حتى لو كان خارجاً عن نطاق إرادتهم.	5
10	موافق	1.21	3.69	31.0	31.8	19.1	11.2	6.9	النسبة		
				108	81	49	26	13	التكرار	لا أقم مطلقاً بتكليف زملائي ومروسيني بأعمال خاصة بي حتى أتمكن من لومهم لعلمي المسبق بأنهم سوف يفشلون بما كلفتهم به	6
9	موافق	1.16	3.88	39.0	29.2	17.7	9.4	4.7	النسبة		
				113	79	50	20	15	التكرار	لا أعطى هدايا أو أقدم خدمات في العمل لمن له معي مصالح متبادلة.	7
8	موافق	1.16	3.92	40.8	28.5	18.1	7.2	5.4	النسبة		
				80	82	42	35	38	التكرار	قد أتقبل هدايا وخدمات في العمل ممن لهم معي مصالح متبادلة.	8
14	موافق	1.38	3.47	28.9	29.6	15.2	12.6	13.7	النسبة		
				113	96	43	14	11	التكرار	لا أدعي المرض مطلقاً حتى أتمكن	9
3	موافق	1.06	4.03	40.8	34.7	15.5	5.1	4.0	النسبة		

									من الحصول على إجازة		
7	موافق	1.10	3.93	106	90	52	16	13	التكرار	لا أسمح لمرووسيني بحذف تعليمات الشركة.	10
				38.3	32.5	18.8	5.8	4.7	النسبة		
15	موافق	1.42	3.44	88	66	45	38	40	التكرار	قد أزيغ وأبالغ في وقت وكم وجودة الأعمال التي أقوم بأدائها.	11
				31.8	23.8	16.2	13.7	14.4	النسبة		
6	موافق	1.03	3.94	99	96	61	11	10	التكرار	لا أتجاوز مطلقا عن الإبلاغ عن انتهاكات زملاء العمل لسياسيات الشركة	12
				35.7	34.7	22.0	4.0	3.6	النسبة		
2	موافق	.98	4.17	131	88	41	10	7	التكرار	لا أبوح بأي معلومات سرية تخص الشركة لأشخاص من خارج الشركة.	13
				47.3	31.8	14.8	3.6	2.5	النسبة		
11	موافق	1.29	3.68	94	85	39	35	24	التكرار	قد أمضي وقتا أطول من اللازم عن عمد لأداء مهمة محددة كلفتم بها.	14
				33.9	30.7	14.1	12.6	8.7	النسبة		
12	موافق	1.30	3.51	80	73	59	38	27	التكرار	أبالغ في المصروفات التي أنفقها في العمل مهما كانت هذه المبالغة ضئيلة.	15
				28.9	26.4	21.3	13.7	9.7	النسبة		

جدول (13) التحليل الوصفي لمحاور وابعاد الاستبانة ككل

المحور	المتوسط	الانحراف المعياري	القرار	ترتيب الأهمية
المحور الأول: الأمن الوظيفي				
البعد الأول: الأمن الاقتصادي	3.71	.94806	موافق	4
البعد الثاني: الأمن النفسي	3.89	.74679	موافق	3
البعد الثالث: الأمن الفكري	3.98	.79524	موافق	2
البعد الرابع: الأمن الجسدي	4.04	.83117	موافق	1
المحور الأول: الأمن الوظيفي	3.91	.73267	موافق	
المحور الثاني: السلوك الأخلاقي	3.83	.85012	موافق	

2.4. الإحصاءات الاستدلالية ونتائج اختبارات الفروض

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للأمن الوظيفي على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات ويتفرع عنها الفرضيات التالية:

الفرض الفرعي الأول: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للأمن الاقتصادي على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات.

الفرض الفرعي الثاني: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للأمن النفسي على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات.

الفرض الفرعي الثالث: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للأمن الفكري على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات.

الفرض الفرعي الرابع: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للأمن الجسدي على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات.

قبل اختبار فرضيات البحث يتم تحليل الارتباط بين محاور وابعاد البحث لقياس اتجاه وقوة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغيرات التابعة، وذلك كما في الجدول التالي:

جدول (14) تحليل الارتباط بين محاور وابعاد البحث

المتغيرات المستقلة	المحور الأول:	البعد الأول:	البعد الثاني:	البعد الثالث:	البعد الرابع:
المتغير التابع	معامل	الأمن الوظيفي	الأمن الاقتصادي	الأمن النفسي	الأمن الفكري
		.736**	.559**	.725**	.657**
					.677**

المحور الثاني: السلوك الأخلاقي	ارتباط بيرسون				
	مستوي الدلالة				
	حجم العينة				
	.000	.000	.000	.000	.000
	277	277	277	277	277

لاختبار الفرض الرئيسي الأول:

يوجد تأثير إيجابي دال احصائياً عند مستوى معنوية (0.05) لمتغير الامن الوظيفي على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات، سوف يتم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر المتغير المستقل (المحور الأول: الامن الوظيفي) على المتغير التابع (المحور الثاني: السلوك الأخلاقي).

تحليل الانحدار الخطي البسيط:

حيث يتم اختبار فرضيات البحث من خلال استخدام أسلوب الانحدار البسيط والذي يستخدم عند دراسة العلاقة بين متغير تابع ومتغير مستقل، بغرض التنبؤ بالقيم المتوسطة للمتغير التابع بمعلومية المتغير المستقل (إسماعيل، 2016) حيث المتغير المستقل هو (المحور الأول: الامن الوظيفي). والمتغير التابع هو (المحور الثاني: السلوك الأخلاقي). حيث يتم تطبيق معادلة الانحدار الخطي البسيط التالية، (عبد الرحمن، 2013):

$$y = \beta_0 + \beta_1 x + \varepsilon$$

حيث أن:

y	المتغير التابع: السلوك الأخلاقي
x	المتغير المستقل: الامن الوظيفي
ε	الخطأ

وكانت نتيجة تحليل الانحدار الخطي البسيط كما يلي:

يُبين الجدول التالي نتائج نموذج الانحدار البسيط لأثر متغير الامن الوظيفي على متغير السلوك الأخلاقي:

جدول رقم (15): نموذج الانحدار البسيط لأثر متغير الامن الوظيفي على متغير السلوك الأخلاقي

المتغير	معاملات الانحدار	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة	التفسير
الثابت	.493	.188		2.620	.009	
الامن الوظيفي	.854	.047	.736	18.026	.000	معنوي

النموذج	قيمة $F = 324.952$ ؛ درجات الحرية $(1, 275)$ ؛ مستوى المعنوية الكلية $= 0.000$
معنوي	معامل التحديد $R^2 = 0.542$ معامل التحديد المعدل $R^2 \text{ Adjusted} = 0.540$

جدول رقم (16) نتائج نموذج الانحدار المتعدد للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

المتغير	معاملات الانحدار	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة	التفسير
الثابت	.304	.187		1.631	.104	
البعد الأول: الامن الاقتصادي	.081	.050	.091	1.641	.102	غير معنوي
البعد الثاني: الامن النفسي	.523	.074	.460	7.054	.000	معنوي
البعد الثالث: الامن الفكري	-.028	.094	-.026	-.296	.767	غير معنوي
البعد الرابع: الامن الجسدي	.321	.081	.314	3.971	.000	معنوي
<p>قيمة $F = 93.644$؛ درجات الحرية $(4, 272)$؛ مستوى المعنوية الكلية $= 0.000$</p> <p>معامل الارتباط $R = 0.761$ معامل التحديد $R^2 = 0.579$ معامل التحديد المعدل $R^2 \text{ Adjusted} = 0.573$</p>						
النموذج معنوي						

نموذج الانحدار المتعدد بعد استبعاد المتغيرات ذات التأثير الغير معنوي وهي (الامن الاقتصادي، الامن الفكري)، والإبقاء على المتغيرات المستقلة ذات التأثير المعنوي وهي (الامن النفسي، الامن الجسدي).

$$Y = \beta_0 + \beta_2 X_2 + \beta_5 X_5 + \epsilon$$

حيث أن:

السلوك الأخلاقي	Y
الامن النفسي	X_2
الامن الجسدي	X_4
الخطأ	ϵ

جدول (17) تحليل الانحدار بالمتغيرات الداخلة في نموذج الانحدار

المتغير	معاملات الانحدار	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة	التفسير
الثابت	.316	.185		1.703	.090	معنوي
البعد الثاني: الامن النفسي	.563	.065	.494	8.679	.000	معنوي
البعد الرابع: الامن الجسدي	.327	.058	.320	5.623	.000	معنوي
النموذج	قيمة $F = 185.454$ درجات الحرية $= (2, 274)$ مستوى المعنوية الكلية $= 0.000$					
معنوي	معامل الارتباط $R = 0.758$ معامل التحديد $R^2 = 0.575$ معامل التحديد المعدل $R^2 \text{ Adjusted} = 0.572$					

الفرض الرئيسي الثاني:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) تعزى للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية (النوع، العمر، المؤهل الدراسي، مدة الخدمة، المركز الوظيفي) لأبعاد الأمن الوظيفي (بعد الامن الاقتصادي، بعد الامن النفسي، بعد الامن الجسدي، بعد الامن الفكري، بعد الامن الجسدي) في الشركة السعودية للاتصالات.

وتنقسم هذه الفرضية الي خمسة فرضيات فرعية على النحو التالي:

- الفرض الفرعي الأول: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) تعزى لمتغير النوع لأبعاد الأمن الوظيفي (بعد الامن الاقتصادي، بعد الامن النفسي، بعد الامن الفكري، بعد الامن الجسدي) في الشركة السعودية للاتصالات.
- الفرض الفرعي الثاني: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) تعزى لمتغير العمر لأبعاد الأمن الوظيفي (بعد الامن الاقتصادي، بعد الامن النفسي، بعد الامن الفكري، بعد الامن الجسدي) في الشركة السعودية للاتصالات.
- الفرض الفرعي الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) تعزى لمتغير المؤهل العلمي لأبعاد الأمن الوظيفي (بعد الامن الاقتصادي، بعد الامن النفسي، بعد الامن الفكري، بعد الامن الجسدي) في الشركة السعودية للاتصالات.
- الفرض الفرعي الرابع: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) تعزى لمتغير مدة الخدمة لأبعاد الأمن الوظيفي (بعد الامن الاقتصادي، بعد الامن النفسي، بعد الامن الفكري، بعد الامن الجسدي) في الشركة السعودية للاتصالات.

- الفرض الفرعي الخامس: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) تعزى لمتغير المركز الوظيفي لأبعاد الأمن الوظيفي (بعد الأمن الاقتصادي، بعد الأمن النفسي، بعد الأمن الفكري، بعد الأمن الجسدي) في الشركة السعودية للاتصالات.

بالنسبة للنوع:

دراسة الفروق في إجابات العينة طبقاً لمتغير النوع لدراسة الفرض الفرعي الأول وتم استخدام اختبارات لعينتين مستقلتين.

- الفرض الفرعي الأول: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) تعزى لمتغير النوع لأبعاد الأمن الوظيفي (بعد الأمن الاقتصادي، بعد الأمن النفسي، بعد الأمن الفكري، بعد الأمن الجسدي) في الشركة السعودية للاتصالات.

جدول (18) التحليل الوصفي لإجابات أبعاد المحور الأول: الأمن الوظيفي طبقاً لمتغير النوع

النوع	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
البعد الأول: الأمن الاقتصادي	ذكر	3.7182	.93403	.05907
	انثي	3.6667	1.08797	.20938
البعد الثاني: الأمن النفسي	ذكر	3.8886	.71863	.04545
	انثي	3.9365	.98604	.18976
البعد الثالث: الأمن الفكري	ذكر	3.9895	.76785	.04856
	انثي	3.8642	1.02569	.19739
البعد الرابع: الأمن الجسدي	ذكر	4.0549	.80872	.05115
	انثي	3.9053	1.02426	.19712

جدول (19) نتائج اختبارات لعينتين مستقلتين لإجابات أبعاد المحور الأول: الأمن الوظيفي طبقاً لمتغير النوع

t-test for Equality of Means					Levene's Test for Equality of Variances		
Std. Error Difference	Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	Sig.	F	
.19238	.05157	.789	275	.268	.503	.449	البعد الأول: الأمن الاقتصادي Equal variances assumed

.21755	.05157	.814	30.284	.237			Equal variances not assumed	
.15153	-.04794	.752	275	-.316	.864	.030	Equal variances assumed	البعد الثاني: الأمن النفسي
.19513	-.04794	.808	29.059	-.246			Equal variances not assumed	
.16121	.12526	.438	275	.777	.203	1.631	Equal variances assumed	البعد الثالث: الأمن الفكري
.20328	.12526	.543	29.231	.616			Equal variances not assumed	
.16844	.14959	.375	275	.888	.406	.694	Equal variances assumed	البعد الرابع: الأمن الجسدي
.20365	.14959	.468	29.605	.735			Equal variances not assumed	

جدول (20) التحليل الوصفي لإجابات ابعاد المحور الاول: الامن الوظيفي طبقا لمتغير العمر

Std. Error	Std. Deviation	Mean	N		
.09795	.86505	3.9341	78	أقل من 30 سنة	البعد الأول: الأمن الاقتصادي
.08320	.93388	3.6000	126	من 30-أقل من 40 سنة	

0.1243	0.9305	3.6830	56	من 30- أقل من 40 سنة	
.32227	1.32876	3.6387	17	من 50 سنة فأكثر	
.05696	.94806	3.7132	277	Total	
.07612	.67224	4.0604	78	أقل من 30 سنة	البعد الثاني: الأمن النفسي
.06285	.70550	3.8866	126	من 30-أقل من 40 سنة	
0.0986	0.7376	3.7398	56	من 30- أقل من 40 سنة	
.28899	1.19152	3.6807	17	من 50 سنة فأكثر	
.04487	.74679	3.8932	277	Total	
.08970	.79220	3.9983	78	أقل من 30 سنة	البعد الثالث: الأمن الفكري
.06693	.75128	3.9963	126	من 30-أقل من 40 سنة	
0.1010	0.7560	3.9214	56	من 30- أقل من 40 سنة	
.29661	1.22297	3.9235	17	من 50 سنة فأكثر	
.04778	.79524	3.9772	277	Total	
.08344	.73692	4.0641	78	أقل من 30 سنة	البعد الرابع: الأمن الجسدي
.07186	.80658	4.0852	126	من 30-أقل من 40 سنة	
0.1157	0.8658	3.9821	56	من 30- أقل من 40 سنة	
.30173	1.24405	3.7908	17	من 50 سنة فأكثر	
.04994	.83117	4.0404	277	Total	

جدول (21) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لإجابات ابعاد المحور الاول: الامن الوظيفي طبقا لمتغير العمر

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares		
.102	2.089	1.855	3	5.566	Between Groups	البُعد الأول: الأمن الاقتصادي
		.888	273	242.506	Within Groups	
			276	248.072	Total	
.053	2.598	1.424	3	4.273	Between Groups	البعد الثاني: الأمن النفسي

		.548	273	149.652	Within Groups	البعد الثالث: الأمن الفكري
			276	153.925	Total	
.924	.159	.101	3	.304	Between Groups	
		.638	273	174.241	Within Groups	
			276	174.545	Total	البعد الرابع: الأمن الجسدي
.527	.744	.515	3	1.546	Between Groups	
		.693	273	189.128	Within Groups	
			276	190.673	Total	

جدول (22) التحليل الوصفي لإجابات ابعاد المحور الاول: الامن الوظيفي طبقا لمتغير المؤهل العلمي

Std. Error	Std. Deviation	Mean	N		
.12154	.85939	3.9829	50	ثانوية عامة فأقل	البُعد الأول: الأمن الاقتصادي
.15191	1.05246	3.5208	48	دبلوم	
.07837	.91057	3.7328	135	بكالوريوس	
.14930	.99035	3.5565	44	دراسات عليا	
.05696	.94806	3.7132	277	Total	
.08682	.61390	4.0971	50	ثانوية عامة فأقل	البعد الثاني: الأمن النفسي
.11425	.79151	3.8482	48	دبلوم	
.06110	.70992	3.9196	135	بكالوريوس	
.13238	.87810	3.6299	44	دراسات عليا	
.04487	.74679	3.8932	277	Total	
.09237	.65312	4.2333	50	ثانوية عامة فأقل	البعد الثالث: الأمن الفكري
.12167	.84295	3.9583	48	دبلوم	

.06683	.77649	3.9787	135	بكالوريوس	البعد الرابع: الأمن الجسدي
.13173	.87378	3.7023	44	دراسات عليا	
.04778	.79524	3.9772	277	Total	
.09319	.65892	4.3331	50	ثانوية عامة فأقل	
.13309	.92206	4.0272	48	دبلوم	
.06901	.80178	4.0609	135	بكالوريوس	
.13117	.87008	3.6591	44	دراسات عليا	
.04994	.83117	4.0404	277	Total	

جدول (23) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لإجابات ابعاد المحور الاول: الامن الوظيفي طبقا لمتغير المؤهل العلمي

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares		
.063	2.465	2.181	3	6.544	Between Groups	البعد الأول: الأمن الاقتصادي
		.885	273	241.528	Within Groups	
			276	248.072	Total	
.022	3.259	1.774	3	5.322	Between Groups	البعد الثاني: الأمن النفسي
		.544	273	148.603	Within Groups	
			276	153.925	Total	
.014	3.589	2.208	3	6.623	Between Groups	البعد الثالث: الأمن الفكري
		.615	273	167.921	Within Groups	
			276	174.545	Total	
.001	5.434	3.582	3	10.745	Between Groups	البعد الرابع: الأمن الجسدي
		.659	273	179.928	Within	

					Groups
			276	190.673	Total

جدول (24) التحليل الوصفي لإجابات ابعاد المحور الاول: الامن الوظيفي طبقا لمتغير سنوات الخبرة

Std. Error	Std. Deviation	Mean	N		
.10315	.89924	3.9355	76	أقل من 5 سنة	البعد الأول: الأمن الاقتصادي
.11102	.93546	3.7170	71	من 5 سنة - أقل من 10 سنوات	
.12683	.88784	3.4728	49	من 10 سنوات - أقل من 15 سنة	
.11207	1.00864	3.6468	81	15 سنة فأكثر	
.05696	.94806	3.7132	277	Total	
.07822	.68187	4.0808	76	أقل من 5 سنة	البعد الثاني: الأمن النفسي
.08703	.73334	3.9799	71	من 5 سنة - أقل من 10 سنوات	
.10423	.72960	3.8163	49	من 10 سنوات - أقل من 15 سنة	
.08691	.78217	3.6878	81	15 سنة فأكثر	
.04487	.74679	3.8932	277	Total	
.08803	.76739	4.0140	76	أقل من 5 سنة	البعد الثالث: الأمن الفكري
.10042	.84619	3.9582	71	من 5 سنة - أقل من 10 سنوات	
.10834	.75839	3.9673	49	من 10 سنوات - أقل من 15 سنة	
.09001	.81012	3.9654	81	15 سنة فأكثر	
.04778	.79524	3.9772	277	Total	
.08689	.75748	4.0702	76	أقل من 5 سنة	البعد الرابع: الأمن الجسدي
.09287	.78250	4.0563	71	من 5 سنة - أقل من 10 سنوات	
.12661	.88628	4.0516	49	من 10 سنوات - أقل من 15 سنة	
.10152	.91372	3.9916	81	15 سنة فأكثر	
.04994	.83117	4.0404	277	Total	

جدول (25) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لإجابات إبعاد المحور الأول: الامن الوظيفي طبقا لمتغير سنوات الخبرة

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares		
.051	2.621	2.315	3	6.944	Between Groups	البعد الأول: الأمن الاقتصادي
		.883	273	241.127	Within Groups	
			276	248.072	Total	
.006	4.280	2.305	3	6.915	Between Groups	البعد الثاني: الأمن النفسي
		.538	273	147.010	Within Groups	
			276	153.925	Total	
.973	.076	.048	3	.145	Between Groups	البعد الثالث: الأمن الفكري
		.639	273	174.400	Within Groups	
			276	174.545	Total	
.939	.136	.095	3	.284	Between Groups	البعد الرابع: الأمن الجسدي
		.697	273	190.389	Within Groups	
			276	190.673	Total	

جدول (26) التحليل الوصفي لإجابات إبعاد المحور الأول: الامن الوظيفي طبقا لمتغير المركز الوظيفي

Std. Error	Std. Deviation	Mean	N		
.06434	.93676	3.7557	212	موظف	البعد الأول: الأمن الاقتصادي
.15112	.91923	3.7587	37	رئيس قسم	
.19232	1.01765	3.3316	28	مدير	

.05696	.94806	3.7132	277	Total	البعد الثاني: الأمن النفسي
.04674	.68057	3.9825	212	موظف	
.12852	.78174	3.7143	37	رئيس قسم	
.18517	.97981	3.4541	28	مدير	
.04487	.74679	3.8932	277	Total	
.05173	.75316	4.0192	212	موظف	البعد الثالث: الأمن الفكري
.14200	.86376	3.9820	37	رئيس قسم	
.18072	.95626	3.6536	28	مدير	
.04778	.79524	3.9772	277	Total	
.05385	.78408	4.0915	212	موظف	
.14534	.88405	4.1081	37	رئيس قسم	البعد الرابع: الأمن الجسدي
.18447	.97613	3.5635	28	مدير	
.04994	.83117	4.0404	277	Total	

جدول (27) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لإجابات ابعاد الامن الوظيفي طبقا لمتغير المركز الوظيفي

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares		
.080	2.551	2.268	2	4.536	Between Groups	البُعد الأول: الأمن الاقتصادي
		.889	274	243.536	Within Groups	
			276	248.072	Total	
.001	7.782	4.137	2	8.273	Between Groups	البعد الثاني: الأمن النفسي
		.532	274	145.651	Within Groups	
			276	153.925	Total	
.073	2.646	1.653	2	3.307	Between Groups	البعد الثالث: الأمن الفكري
		.625	274	171.238	Within Groups	
			276	174.545	Total	
.006	5.293	3.546	2	7.092	Between Groups	البعد الرابع: الأمن الجسدي
		.670	274	183.581	Within Groups	
			276	190.673	Total	

5. الخلاصة والتوصيات

مقدمة:

يعرض الباحث في الفصل الحالي تلخيص لأهم النتائج التي توصل إليها البحث من خلال نتائج التحليل الإحصائي لبيانات العينة، ويعرض كذلك أهم التوصيات على المستويين العملي والعلمي اعتماداً على تلك النتائج.

1.5. تلخيص نتائج البحث

يمكن عرض تلخيص للنتائج التي توصل إليها البحث على النحو التالي:

- "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوي (0,05) للأمن النفسي على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات بالمنطقة الجنوبية"
- "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوي (0,05) للأمن الجسدي على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات بالمنطقة الجنوبية"
- "لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوي (0,05) للأمن الاقتصادي على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات بالمنطقة الجنوبية"
- "لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوي (0,05) للأمن الفكري على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات بالمنطقة الجنوبية"
- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أبعاد الأمن الوظيفي في الشركة السعودية للاتصالات بالمنطقة الجنوبية وفقاً للمتغيرات التالية: (النوع، العمر، مدة الخدمة، المؤهل الدراسي)
- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كل من بعدي الأمن الاقتصادي والأمن الفكري في الشركة السعودية للاتصالات بالمنطقة الجنوبية وفقاً لمتغير المركز الوظيفي.
- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كل من بعدي الأمن النفسي والأمن الجسدي في الشركة السعودية للاتصالات بالمنطقة الجنوبية وفقاً لمتغير المركز الوظيفي.

2.5. توصيات البحث

1.2.5. توصيات على المستوى العملي:

على ضوء نتائج البحث يمكن تقديم التوصيات الآتية:-

- تطوير بعض الإجراءات التي تحافظ على المستوى المرتفع للأمن الوظيفي لدى العاملين في الشركة السعودية للاتصالات بالمنطقة الجنوبية؛ سواء كانت تلك الإجراءات قانونية أو تشريعية، حيث أشارت النتائج إلى أن مستوى الأمن الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة كان مرتفع
- عقد دورات تدريبية للقيادة الإداريين من أجل تعزيز مهاراتهم وقيادتهم وتشجيعهم على تعزيز الأمن الوظيفي لدى العاملين
- مراعاة الأمن الوظيفي من خلال اعطاء الصلاحيات للعاملين وتمكينهم في الأعمال التي يمارسونها.

- أن تعمل إدارة الشركة على تهيئة مناخ تنظيمي يشعر الموظفون بالأمن النفسي من خلال: عدم تصيد الأخطاء للموظفين، وتهيئة إقامة علاقات عمل اجتماعية سليمة مع الزملاء، مساندة الموظفين في القضايا التي تحال للشئون القانونية؛ فقد أثبتت نتائج البحث وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوي (0,05) للأمن النفسي على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات بالمنطقة الجنوبية"
- أن تعمل إدارة الشركة على المحافظة على وضمان معايير السلامة الصحية في الشركة لوقاية الموظفين من إصابات العمل والأمراض أو الأوبئة، وتوفر إدارة الشركة تأمين صحي مناسب للموظفين؛ فقد أثبتت نتائج البحث وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوي (0,05) للأمن الجسدي على السلوك الأخلاقي للموظفين في الشركة السعودية للاتصالات بالمنطقة الجنوبية"

2.2.5. توصيات ببحوث مستقبلية.

- 1- دراسة الأمن الوظيفي والمناخ الاخلاقي على القطاع الخاص ومقارنته بالقطاع الحكومي.
- 2- إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تتناول علاقة الأمن الوظيفي بمتغيرات أخرى مثل: الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي وسلوكيات المواطن التنظيمية، والحد من السلوكيات المضادة للإنتاجية
- 3- يُوصي الباحث باختبار تأثير متغيرات أخرى على السلوك الأخلاقي للموظفين - غير الأمن الوظيفي - مثل: متغيرات الثقافة التنظيمية، والأنماط القيادية، وعدالة نظم تقييم الأداء، وضغوط العمل.

6. المراجع:

1.6. المراجع باللغة العربية:

الدوريات العلمية:

- 1- أبو ليفة، سناء مصطفى محمد (2019)، العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة وروحانية مكان العمل: دراسة ميدانية لدور التمكين النفسي كمتغير وسيط تداخلي في هذه العلاقة، *المجلة العربية للإدارة*، مج 39، ع4، ص: 209-245.
- 2- أحمد، دعاء أحمد توفيق محمد (2018)، الأمن الوظيفي وتنمية الموارد البشرية: دراسة ميدانية على بعض المصانع بالمدينة الصناعية بالعباسية، *مجلة كلية التربية في العلوم الإنسانية والأدبية*، مج24، ع2، ص: 48-112
- 3- إسماعيل، محمد عبد الرحمن. (2019). تحليل الانحدار الخطي. الرياض: معهد الإدارة العامة.
- 4- الجراح، أضواء كمال حسين(2020)، تأثير أخلاقيات العمل الإداري على الأداء التنظيمي: دراسة استطلاعية في عدد من الكليات العاملة في جامعة الموصل، *المجلة العربية للإدارة*، مج40، ع1، ص: 53-65
- 5- رابحي، مباركة (2019)، أخلاقيات الأعمال وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي: دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان - بسكرة- ، *مجلة دفا تر اقتصادي*، مج11، ع1، ص: 434-457.
- 6- راضي، جواد محسن، حسن، عبدالله كاظم(2017)، العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي دراسة اختبارية في كلية الإدارة والاقتصاد، *العزى لعلوم الاقتصاد والإدارة*، السنة 7، ع21، ص: 103-120

- 7- الرزي (ديلا، 2012)، مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة الفساد – دراسة تطبيقية على الوزارات الحكومية في قطاع غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج 20، ع 2، ص: 245-298
- 8- داهش، جمال عبدالحاميد محمد (2016)، دور الثقة التنظيمية والمساءلة الإدارية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الأخلاقي للعاملين في المستشفيات الحكومية بمحافظة المنيا، معهد الإدارة العامة، مج 56، ع 4، ص: 609-659
- 9- الرشيدان، هنادي صدقي (2020)، الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة إربد وعلاقته بأدائهم الوظيفي، الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، المجلة التربوية الأردنية، المجلد الخامس، مج 5، ع 198، ص: 4-223.
- 10- سالم، يعقوب (2018)، الهوية المهنية وأخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية: دراسة تحليلية للمؤسسة الجزائرية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، ع 28، ص: 141-160
- 11- السكارنة، بلال خلف (2019)، أخلاقيات العمل. ط 9، مج 1. عمان: دار المسيرة للطباعة والنشر.
- 12- سلخان، هنية (2018)، أثر أخلاقيات الأعمال من خلال إعداد سلوك العاملين في محاربة الفساد الإداري في المؤسسات، مجلة العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي – كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مج 2، ع 2، ص: 145-153.

الكتب:

- 1- خطاب، عايدة سيد (2001)، العولمة ومشكلات إدارة الموارد البشرية، (دار الفكر العربي،
- 2- دراكر، بيتر (1995)، الإدارة، ترجمة محمد عبد الكريم، الدار الولية للنشر والتوزيع، القاهرة.
- 3- عبد الرحمن، طارق عطية. (2013). دليل تصميم وتنفيذ البحوث في العلوم الاجتماعية. الرياض: معهد الإدارة العامة.
- 4- نجم، عبود (2006)، أخلاقيات العالم في عالم متغير: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.

الرسائل العلمية

1. البقمي، سلطان (1435هـ)، محمد أثر الأمن الوظيفي على تعزيز الإبداع الإداري دراسة ميدانية على موظفي جامعة الملك عبد العزيز بجدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز بجدة، كلية الاقتصاد والإدارة، قسم الإدارة العامة.
2. أبو غالي، مجدي أمين (2016). أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في وزارتي العمل والشئون الاجتماعية بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، قطاع غزة، فلسطين.
3. جبريل، ايمان جبريل (2016)، الامن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة ميدانية الجامعات الفلسطينية قطاع غزة، رسالة ماجستير منشورة، في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة 2016م
4. خليل، باسم أحمد إبراهيم (2017)، الأمن الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم العام: دراسة ميدانية بمحافظة الإسكندرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإسكندرية، مصر

5. الدار، فطومة أبكر جبر (2019)، الدور الوسيط للأمن الوظيفي في العلاقة بين المناخ التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة حالة مجموعة جياذ الصناعية الدار، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النيلين.
 6. السهو، يوسف خالد (2019)، مستوى المرونة الإدارية لدى مديري المدارس المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها بمستوى الأمن الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن
- 2.6. المراجع باللغة الإنجليزية:

- 1- Lawrence, Ericka R. and Kacmar, K. Michele (2017), Exploring the Impact of Job Insecurity on Employees' Unethical Behavior, Business Ethics Quarterly 27:1, p:40-70
- 2- Benjamin Artz and Ilker Kaya (2015), The impact of job security on job satisfaction in economic contractions versus expansions, Applied Economics
- 3- Mehta, K., & Uhlig, R. (2016). Business Administration and Computer Science Degrees Earnings, Job Security, and Job Satisfaction. American Journal of Business Education (AJBE), 10(1), 1-8. <https://doi.org/10.19030/ajbe.v10i1.9848>
- 4- Mindy Shoss (2017), Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research, Journal of Management 43(20), p:1-54
- 5- Isik Zeytinoglu, et al. (2012), Security in a sea of insecurity: Job security and intention to stay among service sector employees in Turkey, The International Journal of Human Resource Management 23 (13):2809-2823
- 6- Sokhanvar M, Kakemam E, Chegini Z, Sarbakhsh P. (2018) Hospital nurses' job security and turnover intention and factors contributing to their turnover intention: A cross-sectional study. Nurs Midwifery Stud; 7:133-40.,
- 7- Hoivik, Heidivon Weltzen. (2007). "Estmeets West, Tacit Messages about Business Ethics in Stories Told by Chinese Managers", Journal of Business Ethics, Vol. 74.
- 8- John, W.R. (2009). Medical Ethics Manual. Second ed., Word Health Communication Associstes: UK.
- 9- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. (1999). Management. 6* ed. Prentice. Hall, New jersey, U.S.A.
- 10- Panigrahi S. K. & Alnashash H. M. (2019). Quality work ethics and job satisfaction: An empirical analysis. Quality- Access to Success • 206 41-47.

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v3.28.17