

دور أخلاقيات الأعمال في تعزيز الانتماء التنظيمي "دراسة حالة شركة يمن موبايل للهاتف النقال"

ماجد عبد الله القوي^{2*}، نبيل محمد العلفي^{1&}

تقسم إدارة الأعمال، كلية التجارة والاقتصاد، جامعة عمران، اليمن
شركة يمن موبايل للهاتف النقال، اليمن

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور أخلاقيات الأعمال في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى العاملين في شركة يمن موبايل للهاتف النقال دراسة حالة، ولتحقيق هدف الدراسة أُستخدم المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات، واستخدم البحث العينة العشوائية بلغت (228) مفردة، وبعد تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS). تبين وجود علاقة ارتباط موجبة بين أبعاد أخلاقيات الأعمال (أخلاقيات الفرد، أخلاقيات القيادة، أخلاقيات المنظمة) في تعزيز الانتماء التنظيمي. كما أشارت نتائج تحليل الانحدار البسيط إلى وجود أثر لأخلاقيات الأعمال (أخلاقيات الفرد، أخلاقيات القيادة، أخلاقيات المنظمة) في تعزيز الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال، ما يعني أن أي زيادة تطراً في أخلاقيات الأعمال بمقدار وحدة واحدة، فإنه يزيد من تعزيز الانتماء التنظيمي بمقدار (0.514).

الكلمات الاستدلالية: أخلاقيات الأعمال، الانتماء التنظيمي، يمن موبايل للهاتف النقال.

Abstract: This study aimed to identify the role of business ethics in promoting organizational affiliation in Yemen Mobile Company - Case Study. To achieve the study's objectives, this study used the descriptive analytical method and depended on questionnaire as main tool for collecting data and information of this study. The sample of the study was random (228). After analyzing The data using the statistical analysis program (spss) The results indicate that there is a positive correlation between the dimensions the business ethics (individual ethics, leadership ethics, organization ethics) on promoting organizational affiliation, The results of the simple regression analysis indicated There is an impact of business ethics (individual ethics, leadership ethics, organization ethics) on promoting organizational affiliation in Yemen Mobile Company, which means any increase in business ethics by one unit increases promoting organizational affiliation by (0. 514).

المقدمة:

يعد الانتماء عنصراً حيوياً في بلوغ الأهداف التنظيمية، وتعزيز الاستقرار والثقة بين الإدارة والعاملين فيها، ويسهم في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والاستمرار، لذا نال موضوع الانتماء التنظيمي اهتمام الكثير من الباحثين لما له من أهمية وانعكاسات على الفرد والمؤسسة على حد سواء، حيث يؤدي الانتماء التنظيمي إلى عدد من النتائج الإيجابية بالنسبة للمنظمة والأفراد كإحساسهم بمعدل دوران العمل، وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية، وعلى العكس من ذلك يؤدي ضعف مستوى الانتماء التنظيمي إلى ارتفاع تكلفة الغياب والتأخر عن العمل، وتسرب العمالة من المنظمات وانخفاض الرضا الوظيفي، لذا استوجب على المؤسسة أن يحقق أعضاؤها

مستوى كافيًا من الأداء والالتزام والولاء إذا كانت ترجو أن يُكتب لها البقاء وأن تؤدي عملها بفاعلية (صحراوي، 2018: 4).

ومن هنا فإن نجاح المنظمة ووصولها إلى بلوغ أهدافها مرتبط مباشرةً بمدى فاعلية عمالها بتلك الأهداف، وسعيهم للوصول إلى تحقيقها، وشعورهم بتطابق تلك الأهداف مع أهدافهم الشخصية. ويمثل الانتماء التنظيمي أحد الأهداف التي تسعى إليها معظم المنظمات؛ لما له من تأثير في استقرار العمالة والعمل، وكذلك تنمية الدوافع الإيجابية للعاملين وزيادة الرضا الوظيفي (مهماهي، 2018: 2).

وقد أدى دمج أخلاقيات الأعمال في المؤسسات والشركات إلى تنمية سلوك الانتماء التنظيمي عند العاملين؛ وذلك من أجل كسب ولاء العاملين للمؤسسة الذي من شأنه أن يساعدها على بلوغ الأهداف.

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار العام للدراسة:

1-1- الدراسات السابقة:

دراسة (الضالعي، 2021): هدفت إلى استكشاف أثر أخلاقيات الأعمال في الحد من سلوكيات العمل السلبية في الوزارات اليمنية (الصحة، الخدمة المدنية، المالية) وأختيرت عينة عشوائية طبقية قوامها 342 مديراً. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية ذات طبيعة عكسية بين أخلاقيات الأعمال وسلوكيات العمل السلبية، ووجود اختلاف متميز بين الوزارات اليمنية محل الدراسة.

دراسة (صباح، 2020): هدفت إلى التعرف على أبعاد المنظمة الأخلاقية ودورها في بناء السمعة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية الخاصة. يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين في الجامعات الفلسطينية الخاصة بقطاع غزة. والبالغ عددهم (455) موظفاً، وتستخدم الباحث العينة العشوائية الطبقية حسب الجامعة، حيث وُزعت (250) استبانة، أُسترد منها (211) بنسبة 84.4%. وتوصلت الدراسة إلى وجود موافقة بدرجة كبيرة على أبعاد المنظمة الأخلاقية والمتمثلة بالأبعاد (السلوك الفردي الأخلاقي، القيادة الأخلاقية، الثقافة التنظيمية الأخلاقية، ووجود موافقة بدرجة كبيرة على مستوى السمعة التنظيمية. كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المنظمة الأخلاقية وبناء السمعة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية الخاصة بقطاع غزة.

دراسة (أحمد، 2020): هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل ومظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية بجمهورية مصر العربية. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين عناصر أخلاقيات العمل ومظاهر الإبداع الوظيفي للعاملين في الهيئة.

دراسة (أبو عودة، 2017): التي هدفت إلى التعرف إلى مستوى أخلاقيات الأعمال، ودرجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في مجموعة الاتصالات الفلسطينية، وعن علاقة أخلاقيات الأعمال بالرضا الوظيفي لدى العاملين. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين أخلاقيات الأعمال ومجالاتها مع درجة الكلية للرضا الوظيفي.

دراسة (الغنام، 2017): هدفت إلى التعرف على أبعاد المنظمة الأخلاقية ودورها في تحسين جودة الأداء المؤسسي في المستشفيات الفلسطينية. حيث استهدفت العاملين في كل من مستشفى غزة الأوربي ومستشفى ناصر

الطبي والبالغ عددهم (1082) واستخدمت الدراسة العينة الطبقية عشوائية، وبلغ حجم العينة (284) مفردة وتم استرداد (265) استبانة بنسبة (93%). وقد توصلت الدراسة الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المنظمة الأخلاقية لدى العاملين في المستشفيات الفلسطينية، وتحسين جودة الأداء المؤسسي. وكذا وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين الممارسات الأخلاقية والأداء المؤسسي.

دراسة أبو غالي (2016): هدفت إلى التعرف على أثر الأخلاقيات الإدارية في الأداء الوظيفي، في وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية بقطاع غزة. وتوصلت الدراسة الى أن أخلاقيات الفرد هي أكثر أبعاد الأخلاقيات الإدارية التي تؤثر في الأداء الوظيفي، يليها أنظمة المنظمة، بينما الثقافة التنظيمية لم يكن لها تأثير في الأخلاقيات. وكذا وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الأخلاقيات الإدارية والأداء الوظيفي.

دراسة (Ukpere, 2013): هدفت إلى تحديد مستوى الممارسات غير الأخلاقية المرتكبة في الصناعة المصرفية النيجيرية في الآونة الأخيرة والعواقب الناجمة عنها بعد موجة من الفساد مست هذا القطاع. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك العديد من الممارسات غير الأخلاقية في قطاع المصارف النيجيرية، كما خلصت إلى أنه ينبغي أن يكون هناك التزام أكبر من قبل مختلف أصحاب المصلحة لضمان نشر الممارسات الأخلاقية ضمن هذا القطاع.

دراسة (عباس، وحكومي، 2021): هدفت إلى التعرف على العدالة التنظيمية وأثرها في الانتماء التنظيمي لدى موظفي مديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية أدرار. وتوصلت الدراسة إلى أن أبعاد العدالة التنظيمية تسهم في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى موظفي مديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية أدرار. وإلى وجود مستوى إدراك مرتفع للعدالة التنظيمية لدى الموظفين.

دراسة بغدود (2020): هدفت إلى قياس أثر التمكين الإداري في مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين في الوحدة الإنتاجية التابعة بالأخضرية. ويتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الدائمين على مستوى الإدارة الوسطى والدنيا في الوحدة الإنتاجية بالأخضرية البالغ عددهم (111) وأُعتد أسلوب المسح الشامل، ووزعت (100) استبانة، وكان حجم العينة المدروسة (79). وتوصلت الدراسة الى أنه يوجد أثر للتمكين الإداري على مستوى التنظيمي للعاملين.

دراسة (لرواشدة، 2019): هدفت إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية في الانتماء التنظيمي في شركات الاتصالات الأردنية. وتوصلت الدراسة إلى أن هنالك أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية (المعتقدات التنظيمية. والتوقعات التنظيمية) في الانتماء التنظيمي ككل وأبعاده بصورة منفردة كل على حدة (الانتماء الاستمراري والمعنوي والتلاحمي).

1-2- ما يميز الدراسة الحالي عن الدراسات السابقة.

تعد هذه الدراسة-بحسب علم الباحثين - من أولى الدراسات التي جمعت بين كل أبعاد أخلاقيات الأعمال والانتماء التنظيمي في الشركة محل البحث.

1-2- الإطار العام للدراسة:

1-2-1- مشكلة الدراسة وتسائلاتها:

تسعى شركة (يمن موبايل للهاتف النقال) ومن خلال رؤيتها واستراتيجياتها المختلفة إلى الحفاظ على موظفيها، وتسعى باستمرار إلى أن توائم بين الموظف ومهامه الوظيفية، ويعد تحقيق الانتماء التنظيمي أحد الأهداف الإنسانية الذي تسعى جميع المنظمات إلى تحقيقه لما له من آثار إيجابية على الفرد والمنظمة في الوقت نفسه، حيث يساعد الانتماء على تنمية الدوافع الإيجابية، واستقرار العمل لدى العاملين وزيادة رضاهم، وهو الشعور الذي يتولد لدى الموظف، ويدفعه إلى العمل بجد وإخلاص، وبحماس، لزيادة كفاءته وإنتاجيته، وذلك يشعر بتقدير المرؤوسين لجهوده.

لذا حظي الانتماء التنظيمي باهتمام الباحثين والمختصين بمجالات الإدارة، وتعد شركة يمن موبايل للهاتف النقال من الشركات الرائدة في مجالات الاتصالات والتكنولوجيا، لذا تسعى جاهدة إلى تحقيق الانتماء التنظيمي بين موظفيها. ولقد أشارت نتائج دراسة (Daft, 2003:159) إلى أن أخلاقيات الأعمال تحسن من سمعة المنظمة، وتجعل العاملين أكثر مسؤولية تجاه أعمالهم، ودراسة (Salahudin, .et.al, 2016) إلى أن أخلاقيات العمل تؤثر في الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام العاطفي، والمعياري، والاستمراري)، ودراسة (أبو عودة، 2017) بأن أخلاقيات الأعمال تؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي. وقد أكد (غزال، 2022) في دراسته بوجود علاقة ارتباط بين البيئة الأخلاقية والولاء التنظيمي وأن أخلاقيات الإدارة أساساً فاعلاً في تعزيز الولاء التنظيمي. كما توصل (باعلي، 2020) إلى أن هناك علاقة لتأثير أخلاقيات الإدارة على الالتزام التنظيمي.

ولقد أشار (باعلي، 2020:1) إلى أن وجود كلٍ من الانتماء التنظيمي وأخلاقيات الإدارة داخل أي منظمة يؤكد على جودة بنية تنظيمية ثقافية قوية تسهم في نشر الوعي والكفاية البشرية التي تحتاجها أي مؤسسة لمساعدتها على مواجهة صعاب المنافسة الخارجية وحل المشاكل الداخلية.

ومن منطلق الأثر الكبير لأخلاقيات الأعمال في الانتماء التنظيمي لدى العاملين فقد برزت الحاجة لدراسة هذا الموضوع، ومعالجة ظواهره، لأن غياب مفهوم أخلاقيات الأعمال في الشركات قد يؤدي إلى تدني مستوى الانتماء التنظيمي في هذه الشركات، الأمر الذي دفع الباحث للقيام بهذه الدراسة لطرق وأساليب من شأنها أن تعزز الانتماء التنظيمي في الشركة.

ومن هذا المنطلق يمكن تحديد مشكلة الدراسة من خلال الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

❖ ما دور أخلاقيات الأعمال في تعزيز الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال؟

وينبثق من التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية الآتية:

- ما مدى توافر أخلاقيات الأعمال في شركة يمن موبايل للهاتف النقال؟
- ما مستوى الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال؟
- ما دور أخلاقيات الفرد في تعزيز الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال؟

- ما دور أخلاقيات القيادة في تعزيز الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال؟
- ما دور أخلاقيات المنظمة في تعزيز الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال؟
- ❖ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات عينة الدراسة فيما يتعلق بأخلاقيات الأعمال المتمثل في " أخلاقيات الأفراد، أخلاقيات القيادة، أخلاقيات المنظمة" في شركة يمن موبايل للهاتف النقال تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، مجال العمل، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة)؟
- ❖ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات عينة الدراسة فيما يتعلق بالانتماء التنظيمي المتمثل في " الانتماء المعنوي، الانتماء المستمر، الانتماء المعياري" في شركة يمن موبايل للهاتف النقال تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، مجال العمل، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة)؟

1-2-2- أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة الحالية للتعرف على دور أخلاقيات الأعمال في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى العاملين بشركة يمن موبايل للهاتف النقال، وينبثق من هذا الهدف الأهداف الفرعية الآتية:
- التعرف على مدى توافر أخلاقيات الأعمال في شركة يمن موبايل للهاتف النقال.
 - الكشف عن مستوى الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال.
 - قياس دور أخلاقيات الفرد في تعزيز الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال.
 - معرفة دور أخلاقيات القيادة في تعزيز الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال.
 - تحديد دور أخلاقيات المنظمة في تعزيز الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال.
 - معرفة ما إذا كان هنالك فروق لمتوسطات إجابات عينة الدراسة حول مستوى أخلاقيات الأعمال، ومستوى الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال تُعزى إلى الخصائص الديموغرافية (النوع، العمر، مجال العمل، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).

1-2-3- أهمية الدراسة:

سيتم إبراز أهمية هذه الدراسة من خلال أهميتها النظرية (العلمية) والعملية (التطبيقية) كما يأتي:

أولاً: الأهمية النظرية (العلمية):

1. تسهم الدراسة الحالية في التركيز على موضوع مهم لم يأخذ حقه الكافي من قبل الباحثين، فهو يوضح العلاقة بين أخلاقيات الأعمال بأبعادها (أخلاقيات الفرد، أخلاقيات القيادة، أخلاقيات المنظمة) ودورها في تعزيز الانتماء التنظيمي بأبعاده (الانتماء المعنوي، الانتماء المستمر، الانتماء المعياري) التي أغفلتها معظم الدراسات السابقة (حسب علم الباحث).
2. تقدم الدراسة إطاراً نظرياً وميدانياً يثري المكتبة اليمنية على وجه الخصوص والمكتبة العربية والباحثين المهتمين في مجال أخلاقيات الأعمال، والانتماء التنظيمي.

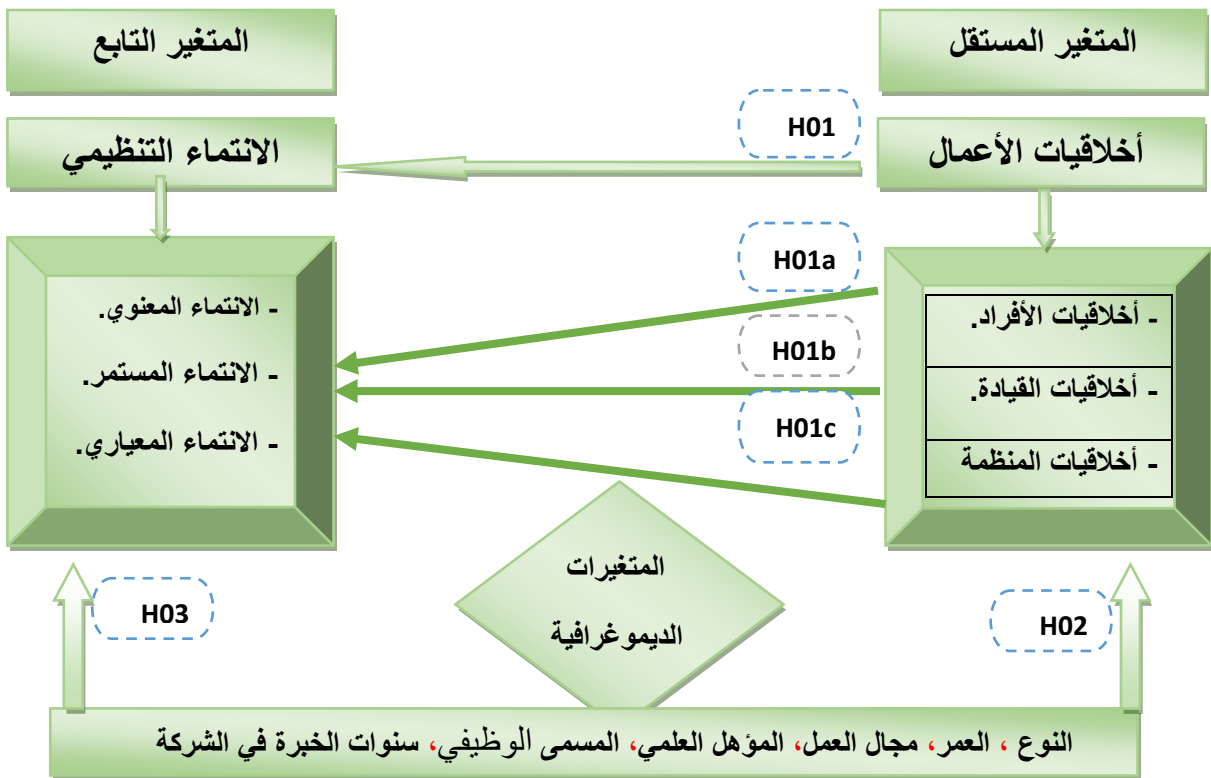
3. لفت انتباه الباحثين للقيام بالعديد من الدراسات المستقبلية في مجال الانتماء التنظيمي من خلال أخلاقيات الأعمال بأبعادها المختلفة.

ثانياً: الأهمية التطبيقية (العملية):

1. معرفة ما سيترتب عن هذه الدراسة من نتائج وتقديمها للتوصيات في تعزيز الانتماء التنظيمي من خلال الالتزام بأخلاقيات الأعمال والاستفادة من تلك النتائج والتوصيات في الواقع العملي للشركة.
2. دراسة أهمية دور أخلاقيات الأعمال في زيادة انتماء العاملين إلى الشركة الذي سينعكس بدوره على استقرار الموظفين، وعدم تسربهم وزيادة إنتاجيتهم، وبالتالي زيادة الحصة السوقية للشركة في السوق.
3. تفيد هذه الدراسة أصحاب وصانعي القرار حول ضرورة الارتقاء بالانتماء التنظيمي للعاملين من خلال التركيز على أخلاقيات الأعمال.

1-2-4- النموذج المعرفي للدراسة:

انسجماً مع مشكلة الدراسة وللإجابة عن تساؤلاتها التي وضعت، وتحقيقاً لأهدافها، وفرضياتها، صُمم نموذج افتراضي للدراسة يوضح دور أخلاقيات الأعمال؛ بوصفها متغيراً مستقلاً في تعزيز الانتماء التنظيمي (المتغير التابع).



شكل (1) النموذج المعرفي للدراسة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

1-2-5- فرضيات الدراسة:

بُنيت فرضيات الدراسة استناداً إلى مشكلة الدراسة وتساؤلاتها وأهدافها وأهميتها ونموذجها كما يأتي:

1. الفرضية الرئيسية الأولى: (H01) لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال في تعزيز الانتماء

التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال.

وفي ضوء هذه الفرضية الرئيسية انبثقت الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى-H01a: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الفرد في تعزيز الانتماء التنظيمي

في شركة يمن موبايل للهاتف النقال.

الفرضية الفرعية الثانية-H01b: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات القيادة في تعزيز الانتماء

التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال.

الفرضية الفرعية الثالثة-H01c: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات المنظمة في تعزيز الانتماء

التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال.

2. الفرضية الرئيسية الثانية H02: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات إجابات عينة الدراسة فيما

يتعلق بأخلاقيات الأعمال المتمثل في "الأفراد، القيادة، المنظمة" في شركة يمن موبايل للهاتف النقال تُعزى

إلى المتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، مجال العمل، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).

3. الفرضية الرئيسية الثالثة H03: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات إجابات عينة الدراسة فيما

يتعلق بالانتماء التنظيمي المتمثل في "المعنوي، المستمر، المعياري" في شركة يمن موبايل للهاتف النقال

تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، مجال العمل، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات

الخبرة).

1-2-6- حدود الدراسة:

حددت هذه الدراسة بالعديد من الحدود الموضوعية والبشرية والمكانية، وذلك كالآتي:

1. الحدود الموضوعية: ركزت هذه الدراسة على قياس دور أخلاقيات الأعمال والمتمثلة في:

(أخلاقيات الفرد، أخلاقيات القيادة، أخلاقيات المنظمة) في تعزيز الانتماء التنظيمي والمتمثل في: (الانتماء

المعنوي، الانتماء الاستمراري، الانتماء المعياري) من وجهة نظر العاملين في شركة يمن موبايل للهاتف

النقال، ولن تتناول متغيرات أخرى.

2. الحدود البشرية: ركزت هذه الدراسة على موظفي شركة يمن موبايل بجميع مستوياتهم الوظيفية في جميع

المقرات الرسمية التابعة للشركة الموجودة في أمانة العاصمة.

3. الحدود المكانية: شركة يمن موبايل للهاتف النقال، أمانة العاصمة، صنعاء، الجمهورية اليمنية.

الفصل الثاني: الإطار النظري:

2-1- مفهوم أخلاقيات الأعمال وأبعادها:

تعد أخلاقيات الأعمال اليوم من الأمور المهمة لشغل الوظيفة في المنظمة؛ فالتأكيد عليها من الإدارة نابع من أنها تعد بمثابة الرقابة الذاتية للفرد؛ لأنه يستطيع أن يميز بين الصواب والخطأ في سلوكه أثناء العمل. ولهذا يُستقطب الأفراد ذوو الأخلاقيات العالية للعمل في المنظمة على أساس أنهم يجلبون الأخلاقيات لها، أو أن المنظمة تستمد أخلاقياتها من الأفراد فيها: (Daft,2003;326).

تعددت مفاهيم أخلاقيات الأعمال واختلفت من باحث إلى آخر في وضع تعريف محدد لأخلاقيات الأعمال لصعوبتها؛ ذلك أن الأخلاقيات تركز على مبادئ ومعايير وقيم تحكم سلوك الأفراد في بيئات مختلفة. وقد عرف (الشوبكي، 2017:40) أخلاقيات الأعمال بأنها: مجموعة من المعايير السلوكية التي تحكم سلوك الأفراد وتحدد تعاملاتهم كافة داخل المنظمات غير الحكومية وخارجها، وتستخدمها الإدارة في الحكم على مدى التزام العاملين بها مما ينعكس إيجابياً على سلوكهم، وبالتالي تسهم في تحقيق أهداف المنظمة. كما عرفها (زيد، 2016:24) بأنها: مجموعة القواعد والسلوكيات والمدونات التي يفرضها القائمون على المؤسسة من خلال الأنظمة واللوائح الإدارية، ومن الضروري أن يتبنى أفراد المؤسسة تلك الأخلاقيات، ويجب أن تتجلى أخلاقيات الأعمال في تصرفات كل فرد وسلوكياته، سواء تجاه المؤسسة أو تجاه الأطراف المتعاملة معها.

وفي ضوء ما تقدم من تعريفات يمكن تعريف أخلاقيات الأعمال بأنها

"منظومة شاملة من القيم والمبادئ السلوكيات والمعايير والقواعد التي تحملها وتتفرضا الشركة والقادة والعاملون على أرض الواقع، وتعمل هذه المنظومة على تنظيم العملية الإدارية فيما يتعلق بالمعاملات بين أعضاء الشركة وأداء العمل، وعملية اتخاذ القرارات والتفكير الأخلاقي على أسس ومعايير أخلاقية يتفق عليها جميع العاملين داخل شركة يمن موبایل، وسيكون قياس هذا المتغير من خلال ركائز رئيسة (أخلاقيات الفرد، أخلاقيات القيادة، أخلاقيات المنظمة)، وتطبيقها في المستويات الإدارية كافة، وهو تطبيق معبر عنها بدرجة موافقة عينة الدراسة المبحوثة من الشركة.

أبعاد أخلاقيات الأعمال:

- **أخلاقيات الأفراد:** إن أخلاقيات الأفراد من أهم مكونات ثقافة المنظمة، وهي عبارة عن كل السمات الطيبة، والسلوكيات والممارسات الأخلاقية السليمة الفطرية والمكتسبة للعاملين داخل المنظمة، التي تتلاءم مع القواعد السلوكية السليمة للمنظمة (صباح، 2020، 19).

• **أخلاقيات القيادة:** يُعد القائد الإداري أساس الأداء الأخلاقي لأي منظمة، ويتحمل القادة مسؤولية كبيرة في تطوير رسالة المنظمة وقيمتها وبنائها التنظيمي وإيجاد مناخ تنظيمي أخلاقي وبنائه، ويعزز النجاح والفشل الأخلاقي على مستوى المجموعة، والمنظمة والمجتمع إلى القادة: (المرهضي، 2020:203).

• **أخلاقيات المنظمة:** عرفت أخلاقيات المنظمة بأنها "التصورات السائدة عن الممارسات والإجراءات التنظيمية النموذجية التي لها محتوى أخلاقي" أو "تلك الجوانب من مناخ العمل التي تحدد ما يشكل السلوك الأخلاقي في العمل (Reddy & Kamesh, 2016:110).

2-2- مفهوم الانتماء التنظيمي وأبعاده:

في اللغة أصلها نما، يقال نما الشيء أي زد وكثر وارتفع، ويقال انتمى الولد إلى أبيه أي انتسب إليه، إذن الانتماء يعني الانتساب إلى الشيء: (المطيري، 2006:14).

الانتماء التنظيمي: هو ظاهرة تنشأ وتظهر نتيجة لعلاقات التبادل بين الموظف والمنظمة وتستمر باستمرار هذه العلاقة.

ويعد مفهوم الانتماء التنظيمي من المفاهيم الإدارية الحديثة في مجال الإدارة بشكل عام والسلوك التنظيمي بشكل خاص، ويعود الاهتمام بهذا الموضوع إلى أهمية العنصر البشري داخل المنظمات وما يتطلبه من ضرورة العناية به وإشباع حاجاته المختلفة، ولكي تضمن المنظمة انتماءه واستمراره ينبغي تنمية العلاقات بينها وبين العاملين: (عبد الفتاح، 2007:18).

وقد عرفت (بغدود، 2020:491) مفهوم الانتماء التنظيمي بأنها: يتمثل في رغبة الفرد في البقاء في المنظمة التي يعمل فيها وعدم تركها مهما توافرت فرص أفضل في منظمات أخرى.

فالانتماء التنظيمي هو إيمان القوى بأهداف المنظمة وقيم العمل فيها وقبول هذه الأهداف وتلك القيم والرغبة في بذل جهد بالنيابة عن المنظمة والرغبة القوية للبقاء في المنظمة (حلاق، 2020:75).

كما عرفها (المغربي، 2016:227) بأنها: اعتقاد قوي وقبول من جانب أفراد التنظيم بأهداف وقيم المنظمة التي يعملون فيها، ورغبتهم في بذل أكبر عطاء ممكن لصالحها مع رغبة قوية في استمرار عضويتها والدفاع عنها وتحسين سمعتها.

وفي ضوء ما تقدم من تعريفات يمكن تعريف **الانتماء التنظيمي**: بأنه ارتباط الموظف وانتمائه لشركة يمن موبايل، والرغبة القوية في البقاء والاستمرار عضواً فيها والدفاع عنها، وتحسين سمعتها، وإيمان عميق وقبول تام لقيم الشركة وأهدافها، ومستعداً لتقديم أقصى طاقاته في سبيل نجاحها.

أبعاد الانتماء التنظيمي:

• **الانتماء المعنوي:** يعرف الانتماء المعنوي: بأنه يمثل درجة التطابق الشعوري بين الفرد والمنظمة والتوحد بينهما، واهتمام الفرد بالعمل في المنظمة، وذلك من خلال مجموعة المشاعر مثل الولاء، والدفء، والسعادة

التي يشعر بها لعمله في المنظمة، ويرى أن الانتماء العاطفي يمثل درجة ميل الفرد إلى المنظمة، ولزملائه في العمل والتفاعل معهم بما يعزز ارتباطه بالمنظمة (عبدالله، 2018:29).

- **الانتماء المستمر:** يصف جيرنج وبارون (2009:216) بأنه الانتماء الاستمراري إلى قوة رغبة الفرد ليبقى في العمل بمنظمة معينة؛ لاعتقاده بأن ترك العمل فيها يكلفه الكثير، وقد تكون هذه الكلفة مادية أو معنوية، فكلما طالت مدة الخدمة في المنظمة، كان تركه لها يعني فقده الكثير مما استثمره فيها على مدار الوقت.
 - **الانتماء المعياري:** أشار Salami (2008:32) إلى أن الانتماء المعياري يعكس دور الفرد والتعهد باستمراره في العمل داخل المنظمة. في حين يرى Uqboro (2006:23) بأنه شعور الفرد بالالتزام والواجب بالبقاء مع المنظمة قد ينبع من القيم والمبادئ الشخصية التي يحملها الفرد قبل دخوله المنظمة (التوجه الثقافي أو العائلي) أو بعد دخوله المنظمة (التوجه المنظمي) مثل التكاليف المصاحبة للتدريب على العمل وتكاليف الدراسة.
- 3-2- نبذة مختصرة عن شركة يمن موبايل للهاتف النقال:**

تم تدشين خدمة يمن موبايل للهاتف النقال على أنها شركة مساهمة يمنية عامة، ونشاطاً تابعاً للمؤسسة العامة للاتصالات السلكية واللاسلكية في 22 سبتمبر 2004م من قبل المؤسسة العامة للاتصالات السلكية واللاسلكية، وفي 20 يوليو 2006م بدأت إجراءات تحويل شركة يمن موبايل إلى شركة مساهمة يمنية عامة بموجب قانون الشركات التجارية اليمني رقم 22 لسنة 1997م وتعديلاته، وقراري مجلس الوزراء رقم (97) و(287) لسنة 2006م ، وفي 10 فبراير 2007م كان إشهار شركة يمن موبايل كونها شركة مساهمة عامة بموجب قرار وزير الصناعة والتجارة رقم (50) لسنة 2007م الذي بموجبه مُنح الترخيص بتأسيس شركة يمن موبايل للهاتف النقال (شركة مساهمة يمنية عامة)، وتم اكتتاب القطاعات الحكومية والشركات الخاصة والأفراد من المواطنين وبحسب (تقرير مجلس الإدارة والتقرير المالي للعام 2012م) كانت التفاصيل كالآتي:

- رأس مال الشركة 43,262,000,000 ريال يمني.
- عدد أسهم الشركة 86,524,000 سهم.
- القيمة الدفترية للسهم الواحد 500 ريال يمني.
- القيمة السوقية للسهم الواحد 1,600 ريال يمني (الموقع الرسمي للشركة).

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها:

3-1- منهج الدراسة: في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف الظاهرة ويحللها، كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً.

3-2- مصادر جمع البيانات والمعلومات:

استخدمت الدراسة مصدرين أساسيين لجمع البيانات والمعلومات ذات العلاقة بالدراسة، وهما:

• **المصادر الثانوية:** أعتمد في الجانب النظري للدراسة على مصادر البيانات الثانوية المتمثلة في المراجع، والكتب، العربية والمحلية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة لمعالجة الإطار النظري، بالإضافة إلى الأبحاث، والدراسات السابقة، والمقالات العلمية والدوريات، والسجلات، والوثائق التي اهتمت بموضوع الدراسة.

• **المصادر الأولية:** أستخدمت الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة؛ بغرض اختبار الظاهرة عملياً.

وقد تكونت الاستبانة من جزأين هما:

أ. **القسم الأول:** يحتوي على (6) متغيرات متعلقة بالبيانات الديموغرافية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة: من حيث الآتي (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، مجال العمل، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة).

ب. **القسم الثاني:** متغيرات الدراسة وتنقسم إلى محورين:

المحور الأول: يقيس (أخلاقيات الأعمال) التي تتكون من (24 عبارة): ويشتمل على ثلاثة أبعاد:

البُعد الأول: يقيس (أخلاقيات الفرد) ويشتمل على عدد (8) عبارات.

البُعد الثاني: يقيس (أخلاقيات القيادة) ويشتمل على عدد (8) عبارات.

البُعد الثالث: يقيس (أخلاقيات المنظمة) ويشتمل على عدد (8) عبارات.

المحور الثاني: يقيس (الانتماء التنظيمي) التي تتكون من (15 عبارة): ويشتمل على ثلاثة أبعاد.

البُعد الأول: يقيس (الانتماء المعنوي) ويشتمل على (6) عبارة.

البُعد الثاني: يقيس (الانتماء المستمر) ويشتمل على (4) عبارة.

البُعد الثالث: يقيس (الانتماء المعياري) ويشتمل على (5) عبارة

3-3- مجتمع الدراسة وعينته:

3-3-1- مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة المستهدف من جميع العاملين في شركة يمن موبايل للهاتف

النقال، حيث بلغ عددهم (525) موظفاً وموظفة، موزعين حسب المستوى الوظيفي (الإدارة العليا، مدير إدارة، رئيس قسم، مشرف، مختص).

3-3-2- عينة الدراسة: تم اختيار عينة من الموظفين العاملين في الشركة موضع الدراسة (حجم المجتمع

المدرّوس) الذي بلغ (525) فرداً، وعليه فقد تم حساب حجم العينة المطلوب سحبه من مجتمع الدراسة بالاستناد إلى معادلة كيرسي- مورجان (kergisie-morgan)، وقد أُختيرت بطريقة العينة العشوائية، حيث وُزعت (260) استبانة؛ من أجل ضمان الحصول على العدد المطلوب، وبعد عملية متابعة الاستبانة الموزع، تكللت هذه الجهود

في استرداد (228) استبانة، بنسبة استجابة بلغت (88%) وكانت كلها صالحة وقابلة للتحليل، وتفاصيل ذلك في الجدول رقم (1) الآتي:

جدول (1) الاستبانات الموزعة والمسترجعة والقابلة للتحليل

النسبة	المجموع	الالكترونيا	ورقيا	البيان
100%	260	200	60	عدد الموظفين الذين وصلت إليهم الاستبانة
88%	228	174	54	عدد الموظفين الذين أجابوا عن الاستبانة
12%	32	26	6	عدد الموظفين الذين لم يجيبوا عن الاستبانة
88%	228	174	54	عدد الاستبانات الصالحة والقابلة للتحليل

3-4-4- صدق أداة الدراسة وثباتها:

3-4-4-1- صدق المحكمين "الصدق الظاهري" تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين والخبراء المختصين في مجال موضوع الدراسة وعددهم (10) متخصصين.

3-4-4-2- صدق المقياس:

❖ معامل الاتساق الداخلي بين كل عبارة والدرجة الكلية لمحورها: وُزعت الاستبانة قامت الدراسة بإجراء عملية تجريبية عليها، وذلك من خلال توزيعها على عينة تجريبية قوامها (30) موظفاً في شركة يمن موبايل للهاتف النقال، ثم حساب معامل الاتساق الداخلي للاستبانة على هذه العينة التجريبية، وذلك بحساب معاملات قوة الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التابعة لها، وكذلك حساب معاملات ثبات مقياس الأداة بطريقتي ألفا كورنباخ والتجزئة النصفية، واختبار شكل توزيع البيانات.

❖ الصدق البنائي: تم اختبار الصدق عن طريق تقدير معاملات الارتباط لجميع أبعاد المتغير المستقل والتابع بالمجموع الكلي لكل محور، وتبين من صدق الأداة أنها تحقق الأهداف المطلوب الوصول إليها.

3-4-4-3- ثبات الاستبانة:

- طريقة ألفا كورنباخ: تم حساب معامل ثبات الاختبار استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، والذي يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، والجدول (2) يوضح قيم معاملات ألفا كرونباخ لجميع أبعاد ومحاور الدراسة وعلى النحو الآتي:

جدول (2) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الأداة لأبعاد ومحاور الدراسة

م	البعد	عدد العبارات	Cronbach's Alpha
1	أخلاقيات الفرد	8	.910
2	أخلاقيات القيادة	8	.941
3	أخلاقيات المنظمة	8	.880
	محور أخلاقيات الأعمال	24	.948
1	الانتماء المعنوي	6	.821
2	الانتماء المستمر	4	.794
3	الانتماء المعياري	5	.808
	محور الانتماء التنظيمي	15	.908
	المجموع	39	.950

المصدر: إعداد الباحثين حسب نتائج تحليل بيانات الدراسة الميدانية

يتضح من الجدول (2) أن نتائج اختبار الثبات لجميع أبعاد أخلاقيات الأعمال قد بلغت (.948)، وبلغت لجميع أبعاد الانتماء التنظيمي (.908)، وعلى المستوى المجموع فقد بلغت (.950) وتلك القيم كانت جميعها أكبر من (60%) وهذا يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات في جميع أبعاد الدراسة ومحاورها، وأن البيانات التي جمعت بواسطتها تتمتع بالثبات والصدق العالي، وتحقق أغراض الدراسة، وبالتالي يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة، وتحليل نتائجها.

❖ **طريقة التجزئة النصفية:** حُسب معامل الارتباط سبيرمان بين معدل الأسئلة الفردية ومعدل الأسئلة الزوجية لكل مجال، وقد صُححت معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح.

3-4-4- اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات (اختبار كولمغروف-سميرنوف):

للتأكد من أن البيانات تتوزع حسب التوزيع الطبيعي أستخدم اختبار Kolmograv-Smirov:

3-5- مقياس الدراسة:

كان قياس درجة الاستجابات حسب مقياس ليكرت الخماسي (Likart Scale)، الذي يتراوح من لا أوافق بشدة إلى أوافق بشدة.

3-6- الأساليب الإحصائية المستخدمة: تم استخدام الأدوات الآتية:

بناء على نتائج اختبار كولمغروف سميرنوف الذي وضح أن البيانات تتوزع بشكل اعتدالي أستخدم.

1. إجراء اختبارات الثبات: وذلك باستخدام كل من:

أ. ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات عبارات الاستبانة.

- ب. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): أستخدم لقياس درجة الارتباط لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة.
2. اختبار (Kolmogorov - Smirnov) أستخدم لاختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة.
3. النسب المئوية والتكرارات والوزن النسبي: يُستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما، ويستفاد منها في وصف عينة الدراسة المبحوثة.
4. أساليب الإحصاء الوصفي: التكرارات، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لوصف خصائص عبارات الدراسة ومتغيراتها.
5. اختبار (T test): لعينة واحدة لاختبار مستوى استجابة العينة على عبارات أبعاد الدراسة ومحاورة.
6. التحليل الاستكشافي: أستخدم تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لاختبار الدلالة الإحصائية لفروض الدراسة. وذلك من خلال: معامل الارتباط (R)، معامل التحديد (R square).
7. تحليل التباين أحادي الجانب لاختبار one way ANOVA واختبار T لعينتين مستقلتين INDEPENDENTS T- TEST.

الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار الفرضيات:

4-1- تحليل البيانات

4-1-1- عرض البيانات الديموغرافية الأولية لعينة الدراسة وتحليلها:

يتضمن هذا الجزء تحليل للبيانات الأولية التي تمثل السمات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، وهي (النوع، العمر، المؤهل العلمي، مجال العمل، الدرجة العلمية، الخبرة)؛ بهدف تحليل المتغيرات الديموغرافية الأولية لعينة الدراسة، لمعرفة مدى تمثيل إجابات الوحدات المبحوثة، وذلك على النحو الآتي:

جدول (3) الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

الترتيب	النسبة %	التكرار	العمر	الترتيب	النسبة %	العدد	العمر
3	5.3%	12	أقل من 30 سنة	1	71.1	162	ذكر
1	67.1%	153	من 30 سنة إلى 40 سنة	2	28.9	66	أنثى
2	24.1%	55	من 41 إلى 50 سنة	≡	100.0	228	المجموع
4	3.5%	8	أكثر من 50 سنة	الترتيب	النسبة %	التكرار	المؤهل
≡	100.0%	228	المجموع	4	1.3%	3	دبلوم فأقل
الترتيب	النسبة %	التكرار	التخصص	1	79.4%	181	بكالوريوس
1	75.9%	173	إداري	2	18.0%	41	ماجستير
2	24.1%	55	فني	3	1.3%	3	دكتوراه
≡	100.0%	228	المجموع	≡	100.0%	228	المجموع
الترتيب	النسبة %	التكرار	الخبرة	الترتيب	النسبة %	التكرار	المسمى

4	%8.77	20	أقل من 5 سنوات	6	%1.31	3	الإدارة العليا
1	%32.47	74	من 5 سنوات إلى 10	4	%2.63	6	مدير إدارة
2	%29.38	67	من 11 سنة إلى 14	3	%5.26	12	رئيس قسم
3	%29.38	67	من 15 سنة فأكثر	2	%34.65	79	مشرف
≡	%100.0	228	المجموع	1	%53.95	123	مختص
				5	%2.2	5	أخرى
				≡	%100.0	228	المجموع

يتضح من الجدول (3) والشكل السابق أن أغلب أفراد العينة من الذكور، حيث بلغ عددهم (162) فرداً وبنسبة (71.1%) من إجمالي العينة الكلية، بينما عدد الإناث بلغ (66) فرداً، وبنسبة (28.9%) من إجمالي العينة الكلية. **ونلاحظ بأن:** عدد الذكور أكثر من عدد الإناث الذين يعملون جميعاً في شركة يمن موبايل للهاتف النقال، وتعد هذه النسبة منطقية بالرجوع إلى واقع المجتمع اليمني وثقافته، كما يبين الجدول أن أغلب أفراد عينة الدراسة ذوي الفئة العمرية (من 30 سنة إلى 40 سنة) قد حلوا في المرتبة الأولى، وفي المرتبة الثانية الموظفين ذوي الفئة العمرية (من 41 سنة إلى 50 سنة)، وفي المرتبة الثالثة الفئة العمرية (أقل من 30 سنة)، بينما حل الموظفون في الشركة من ذوي الفئة العمرية (من 50 سنة فأكثر) في المرتبة الأخيرة، وكما نلاحظ في الجدول أن أفراد عينة الدراسة من فئة الشباب (من 30 إلى 40 سنة) جاءت في المرتبة الأولى، وهي الفئة التي تشكل العدد الأكبر من موظفي شركة يمن موبايل، بحيث تعد مرحلة الشباب أكثر مرحلة إنتاجية في عمر الإنسان ككل، وهو العمر الأكثر عطاءً، وتوضح بيانات الجدول أن أغلب أفراد عينة الدراسة هم من حملة المؤهلات الجامعية بكالوريوس، يليهم حملة شهادة الماجستير، يليهم الدكتوراه وحملة شهادة الدبلوم المتوسط، ويتضح من ذلك أن الغالبية العظمى من أفراد العينة من حملة الشهادة الجامعية وما فوق، وهذا يدل على جودة التأهيل العلمي للعاملين في شركة يمن موبايل. كما يبين الجدول أن أغلب أفراد العينة من الإداريين، حيث بلغ عددهم (173) فرداً، بينما عدد الفنيين بلغ (55) فرداً، ويعود ذلك إلى اعتماد الشركة في تنفيذ أعمالها الفنية على شركات وجهات خارجية تقوم بتنفيذ مشاريعها الفنية. كذلك نلاحظ في الجدول السابق أن الموظفين المختصين قد حلوا في المرتبة الأولى، والموظفين المشرفين في المرتبة الثانية، وحل رؤساء الأقسام في المرتبة الثالثة، ومديرو الإدارات في المرتبة الرابعة، بينما الإدارة العليا في المرتبة الأخيرة، وهذا يعد طبيعياً للهيكل التنظيمي الهرمي في الشركة. ويتبين من الجدول أيضاً أن عينة ذوي الخبرة (من 5 سنوات إلى 10 سنوات) فقد حلت في المرتبة الأولى، وفي المرتبة الثانية جاءت فئة الخبرة (من 11 سنة إلى 14 سنة)، وفي المرتبة نفسها كانت فئة الخبرة

(من 15 سنة فأكثر)، بينما حلت فئة الخبرة (أقل من 5 سنوات) في المرتبة الأخيرة، **ونلاحظ ذلك بـ**: أن أغلبية موظفي شركة يمن موبايل هم من فئة الخبرات الطويلة، وهذا يدل على عمق الخبرة لدى العاملين في شركة يمن موبايل.

4-1-2- عرض البيانات الأساسية للمتغيرات للدراسة وتحليلها:

حُلَّت محاور الدراسة ومناقشتها من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة وفرضياتها، واستعراض أبرز نتائجها التي كان التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، وذلك بعد تفرغ الاستبانة وتحليلها، من خلال برنامج التحليل الإحصائي: (SPSS).

❖ الإحصاءات الوصفية لبيانات محاور المتغير المستقل (أخلاقيات الأعمال)

السؤال الأول: ما مستوى أخلاقيات الأعمال في شركة يمن موبايل للهاتف النقال؟ فيما يأتي تحليل بيانات أبعاد محور أخلاقيات الأعمال، كالاتي:

جدول (4): التحليل الإحصائي الوصفي على مستوى أبعاد أخلاقيات الأعمال

م	التباعد	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة	الدرجة	الترتيب
1	أخلاقيات الفرد	228	3.96	.666	79.2	21.837	0.00	مرتفعة	الأول
2	أخلاقيات القيادة	228	3.62	.872	72.4	10.674	0.00	مرتفعة	الثالث
3	أخلاقيات المنظمة	228	3.69	.691	73.8	15.184	0.00	مرتفعة	الثاني
	المتوسط العام	228	3.76	.636	75.2	17.986	0.00	مرتفع	

المصدر: إعداد الباحثين حسب نتائج تحليل بيانات الدراسة الميدانية

تشير النتائج في الجدول (4) إلى أن المتوسط العام لأخلاقيات الأعمال قد بلغت قيمته (3.76) بانحراف معياري (0.636). وبوزن نسبي (75.2%)، وبلغت قيم إحصاء الاختبار (T) (17.986) عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، حيث بلغت (0.00)، وهذا يشير إلى تطبيق المنظومة الشاملة من القيم والمبادئ والسلوكيات التي تحملها شركة يمن موبايل موضع الدراسة.

كما يتضح من خلال النتائج السابقة أن المتوسط الحسابي لأبعاد أخلاقيات الأعمال تراوحت بين (3.96) و(3.62)، حيث كانت درجة تقدير جميع الأبعاد بدرجة (مرتفعة) وهذا يدل على أن أخلاقيات الأعمال بجميع أبعادها تمارس في شركة يمن موبايل بدرجة (مرتفعة) مع وجود تفاوت في قيم المتوسطات الحسابية عكست ترتيب كل مجال من حيث الأولوية، حيث حاز تطبيق بُعد أخلاقيات الفرد في الشركة على المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (3.96) وبوزن نسبي (79.2%)، وحل تطبيق بُعد أخلاقيات المنظمة المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (3.69)، وبوزن نسبي (73.8%) بينما حل تطبيق بُعد أخلاقيات القيادة المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي (3.62)، وبوزن نسبي (72.4%).

ومن خلال النظر إلى النتائج الإحصائية في الجدول (4) يمكن الإجابة عن سؤال الدراسة بأن واقع تطبيق أخلاقيات الأعمال في شركة يمن موبايل للهاتف النقال جاء بدرجة مرتفعة. والنتائج تتفق مع نتائج دراسة (عودة، 2017) ودراسة (رابحي، و شعباني، 2019)، ودراسة (صباح، 2020)، ودراسة (أبو غالي، 2016)، ودراسة (الغنام، 2017)، التي ثبت بأن هناك مستوى مرتفعاً لبُعد أخلاقيات الفرد والمنظمة، ومستوى متوسط لبُعد أخلاقيات القيادة، وجاء الترتيب الثالث، كما تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (العفيفي، 2016)، حيث احتلت أخلاقيات الفرد الترتيب الأول، يليه أخلاقيات القيادة، ثم أخلاقيات المنظمة التي حلت في المرتبة الثالث.

❖ الإحصاءات الوصفية لبيانات محاور المتغير التابع الانتماء التنظيمي:

السؤال الثاني: ما مستوى الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال؟ فيما يأتي تحليل بيانات أبعاد محور الانتماء التنظيمي من أجل الإجابة عن السؤال الثاني، وذلك كالآتي:

جدول (5): التحليل الإحصائي الوصفي على مستوى محاور المتغير التابع الانتماء التنظيمي

م	المحور	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	إحصاء الاختبار T	مستوى الدلالة	درجة الانتماء	الترتيب
1	الانتماء المعنوي	228	4.17	.601	83.4	29.496	0.00	مرتفعة	الأول
2	الانتماء المستمر	228	3.91	.833	78.2	16.503	0.00	مرتفعة	الثالث
3	الانتماء المعياري	228	3.96	.738	79.2	19.589	0.00	مرتفعة	الثاني
	المتوسط العام	228	4.01	.642	80.2	23.831	0.00	مرتفع	

المصدر: إعداد الباحثين حسب نتائج تحليل بيانات الدراسة الميدانية

تشير النتائج في الجدول (5) والشكل السابق أن المتوسط العام على مستوى محاور الدراسة (الانتماء التنظيمي) قد بلغت قيمته (4.01) بانحراف معياري (.642) وبوزن نسبي (80.2%)، وبلغت قيم إحصاء الاختبار (T) (23.831) عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، حيث بلغت (0.00)، وهذا يشير إلى ارتباط العاملين وانتمائهم إلى شركة يمن موبايل، ورغبتهم في البقاء والاستمرار فيها والدفاع عنها، أي أن واقع محور الانتماء التنظيمي بجميع أبعادها في شركة يمن موبايل جاءت بدرجة مرتفعة، مع وجود تفاوت طفيف في قيم المتوسطات الحسابية عكس ترتيب كل مجال من حيث مستوى التطبيق، حيث حاز بُعد الانتماء المعنوي للعاملين في الشركة على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.17) وبوزن نسبي (83.4%)، وحل بُعد الانتماء المعياري المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.96)، وبوزن نسبي (79.2%) بينما حل بُعد الانتماء المستمر المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.91)، وبوزن نسبي (78.2%).

ومن خلال النظر إلى النتائج الإحصائية في الجدول رقم (5) يمكن الإجابة عن سؤال الدراسة بأن واقع الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل جاء بدرجة (مرتفعة)، ويشير إلى أن العاملين يتمتعون بانتماء قوي تجاه الشركة. وتغزو الدراسة هذه النتيجة إلى:

❖ وجود ارتباط معنوي (وجداني) للعاملين مع بعضهم بعضاً مما يجعلهم يعملون في جو يحفزهم على العمل.

❖ وجود إحساس أخلاقي لدى العاملين للبقاء في الشركة، وهذا نابع من قناعتهم الداخلية.

4-2- اختبار فرضيات الدراسة

أستخدمت الأساليب الإحصائية مثل اختبار الارتباط والانحدار البسيط، مع استخدام اختبار ما إذا كان هناك فرق معنوي إحصائي بين متوسط آراء أفراد العينة على محاور الدراسة، ويلى ذلك استعراض نتائج الدراسة بعد التحليل الإحصائي.

4-2-1- نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى H01: (لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال في تعزيز الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال).

لاختبار هذه الفرضية أستخدم أسلوب تحليل الانحدار البسيط بين أخلاقيات الأعمال باعتباره متغيراً مستقلاً، وتعزيز الانتماء التنظيمي باعتباره متغيراً تابعاً، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (6) نتائج تقدير الانحدار للعلاقة بين أخلاقيات الأعمال والانتماء التنظيمي:

المتغير	تقديرات معامل الانحدار
معامل الارتباط (R)	0.509
معامل التحديد ($AdjR^2$)	0.259
معامل الانحدار (β)	0.514
تحليل التباين F	78.900
مستوى الدلالة *Sig	0.00

المصدر: إعداد الباحثين حسب نتائج تحليل بيانات الدراسة الميدانية

من الجدول رقم (6) يتضح ما يأتي:

❖ وجود علاقة ارتباط إيجابية بين أخلاقيات الأعمال والانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل موضع الدراسة،

ويتضح ذلك من خلال معامل الارتباط (R) وقيمة معامل انحدار العلاقة (β)، وذلك على النحو الآتي:

أ- بلغت قيمة معامل الارتباط (R) (0.509) وهذه القيمة تدل على وجود علاقة ارتباط إيجابية بين أخلاقيات الأعمال والانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال موضع الدراسة.

ب- بلغت قيمة معامل الانحدار لمتغير العلاقة بين أخلاقيات الأعمال والانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل موضع الدراسة (0.514)، وهذا يعني أن أخلاقيات الأعمال تؤثر في الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال، وأن أي زيادة في أخلاقيات الأعمال بمقدار وحدة واحدة تعني زيادة الانتماء التنظيمي للشركة وتعزيزه بمقدار (0.514) بوصفه وحدة واحدة، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.259)، وهذا يعني أن نسبة (25.9%) من التغيرات والتأثيرات في تعزيز الانتماء التنظيمي ناتجة عن تأثير أخلاقيات الأعمال في شركة يمن موبايل للهاتف النقال.

❖ أشارت نتائج جودة توفيق إلى نموذج الانحدار في جدول تحليل التباين أن قيمة (F-test) (78.900) بمستوى معنوية أقل من (0.05) حيث بلغت (0.00) مما يدل على أن جميع المؤشرات دالة إحصائياً وعلى جودة تأثير المتغير المستقل (أخلاقيات الأعمال) على المتغير التابع (الانتماء التنظيمي) في شركة يمن موبايل للهاتف النقال، وهذا يعني إمكانية الاعتماد على النموذج التقديري للعلاقة وإمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

وبناء على ذلك تم رفض الفرضية العدمية (H01) التي تنص على أنه (لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال في تعزيز الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال) وقبول الفرضية البديلة التي نصها (يوجد دور ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال في تعزيز الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال).

وتتفرع من هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية، على النحو الآتي:

أ. نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى (H01a): "لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الفرد في تعزيز الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال".

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط بين أخلاقيات الفرد بوصفه بُعداً مستقلاً، وتعزيز الانتماء التنظيمي بوصفه متغيراً تابعاً، وكانت النتائج كما يأتي:

جدول (7) نتائج تقدير الانحدار للعلاقة بين أخلاقيات الفرد والانتماء التنظيمي:

المتغير	تقديرات معامل الانحدار
معامل الارتباط (R)	0.529
معامل التحديد ($AdjR^2$)	0.276
معامل الانحدار (β)	0.510
تحليل التباين F	87.651
مستوى الدلالة *Sig	0.00

المصدر: إعداد الباحثين حسب نتائج تحليل بيانات الدراسة الميدانية

من الجدول رقم (7) يتضح الآتي:

❖ وجود علاقة ارتباط إيجابية بين أخلاقيات الفرد والانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال موضع الدراسة، ويتضح ذلك من خلال معامل الارتباط (R)، وقيمة معامل انحدار العلاقة (β) وذلك كما يأتي:

أ- بلغت قيمة معامل الارتباط (R) (0.529) وهذه القيمة تدل على وجود علاقة ارتباط إيجابية بين أخلاقيات الفرد والانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال موضع الدراسة.

ب- بلغت قيمة معامل الانحدار لمتغير العلاقة بين أخلاقيات الفرد والانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل موضع الدراسة (0.510)، وهذا يعني أن أخلاقيات الفرد تؤثر في الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل

للهاتف النقال، وأن أي زيادة في أخلاقيات الفرد بمقدار وحدة واحدة، يزيد من تعزيز الانتماء التنظيمي للشركة بمقدار (0.510) بوصفه وحدة واحدة، أما معامل التحديد فقد بلغت (0.276) وهذا يعني أن نسبة (27.6%) من التغيرات في تعزيز الانتماء التنظيمي ناتجة عن تأثير أخلاقيات الفرد.

❖ أشارت نتائج جودة توفيق نموذج الانحدار في جدول تحليل التباين أن قيمة (F-test) (87.651) بمستوى معنوية أقل من (0.05) حيث بلغت (0.00)، مما يدل على أن جميع المؤشرات دالة إحصائياً، وعلى جودة تأثير للمتغير المستقل (أخلاقيات الفرد) في المتغير التابع (الانتماء التنظيمي) في شركة يمن موبايل، وهذا يعني إمكانية الاعتماد على النموذج التقديري للعلاقة، وإمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

بناء على ذلك تم رفض الفرضية العدمية (H01a) التي تنص على أنه (لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الفرد في تعزيز الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال)، وقبول الفرضية البديلة التي نصها: (يوجد دور ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الفرد في تعزيز الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال).

وتفسر الدراسة ذلك: بأن أخلاقيات الفرد والتعاملات بينهم يمكنها أن تشجع وتدفع العاملين نحو الانتماء، وزيادة الإنتاجية، وتحسينها بما يحقق حالة نوعية من الأداء، حيث تدل هذه العلاقة على أن الاهتمام بأخلاقيات الفرد تؤدي حتماً إلى انتماء العاملين، لذا لا بد من ضرورة إدراك إدارة الشركة أهمية أخلاقيات الأفراد، وحسن اختيار العاملين وتدريبهم على الممارسات والسلوكيات الأخلاقية السليمة.

ب. نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية (H01b): "لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات القيادة في

تعزيز الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال"

ولاختبار هذه الفرضية استخدم أسلوب تحليل الانحدار البسيط بين أخلاقيات القيادة بوصفه بُعداً مستقلاً، وتعزيز الانتماء التنظيمي بوصفه متغيراً تابعاً، وكانت النتائج كما يأتي:

جدول (8) نتائج تقدير الانحدار للعلاقة بين أخلاقيات القيادة وتعزيز الانتماء التنظيمي

المتغير	تقديرات معامل الانحدار
معامل الارتباط (R)	0.364
معامل التحديد ($AdjR^2$)	0.128
معامل الانحدار (β)	0.268
تحليل التباين F	34.466
مستوى الدلالة Sig*	0.00

المصدر: إعداد الباحثين حسب نتائج تحليل بيانات الدراسة الميدانية

من الجدول رقم (8) يتضح ما يأتي:

❖ وجود علاقة ارتباط إيجابية بين أخلاقيات القيادة والانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال موضع الدراسة، ويتضح ذلك من خلال معامل الارتباط (R) وقيمة معامل انحدار العلاقة (β) وذلك على النحو الآتي:

أ- بلغت قيمة معامل الارتباط (R) (0.364)، وتدل هذه القيمة على وجود علاقة ارتباط إيجابية بين أخلاقيات القيادة والانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال موضع الدراسة.

ب- بلغت قيمة معامل الانحدار لمتغير العلاقة بين أخلاقيات القيادة والانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل موضع الدراسة (0.268) وهذا يعني أن أخلاقيات القيادة تؤثر في الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل، وأن أي زيادة في أخلاقيات القيادة بمقدار وحدة واحدة يزيد من تعزيز الانتماء التنظيمي للشركة بمقدار (0.268) كوحدة واحدة، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.128)، وهذا يعني أن نسبة (12.8%) من التغيرات في تعزيز الانتماء التنظيمي ناتجة عن تأثير أخلاقيات القيادة.

❖ أشارت نتائج جودة توفيق نموذج الانحدار في جدول تحليل التباين أن قيمة (F-test) (34.466) بمستوى معنوي أقل من (0.05)، حيث بلغت (0.00) مما يدل على أن جميع المؤشرات دالة إحصائياً وعلى جودة تأثير المتغير المستقل (أخلاقيات القيادة) على المتغير التابع (الانتماء التنظيمي) في شركة يمن موبايل للهاتف النقال، وهذا يعني إمكانية الاعتماد على النموذج التقديري للعلاقة وإمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

بناء على ذلك رُفِضت الفرضية العدمية (HO1b) التي تنص: (لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات القيادة في تعزيز الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال). وقُبِلت الفرضية البديلة: التي نصها: (يوجد دور ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات القيادة في تعزيز الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال).

وتعزو الدراسة وجود تلك العلاقة الارتباطية الطردية الإيجابية بين القيادة الأخلاقية والانتماء التنظيمي إلى أن العمل الإداري يجب أن يكون ضمن ممارسات أخلاقية، إذ يعمل القائد والمسؤول المباشر على تحفيز العاملين على الانتماء التنظيمي، وتهتم إدارة الشركة باختيار مسؤولين ذوي أخلاقيات عالية.

ج. نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة (HO1c): "لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات المنظمة في تعزيز الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال".

لاختبار هذه الفرضية استخدم أسلوب تحليل الانحدار البسيط بين أخلاقيات المنظمة بوصفه بعداً مستقلاً وتعزيز الانتماء التنظيمي بوصفه متغيراً تابعاً، وكانت النتائج كما يأتي:

جدول (9) نتائج تقدير الانحدار للعلاقة بين أخلاقيات المنظمة وتعزيز الانتماء التنظيمي

المتغير	تقديرات معامل الانحدار
معامل الارتباط (R)	0.437
معامل التحديد ($AdjR^2$)	0.188
معامل الانحدار (β)	0.407
تحليل التباين F	53.397
مستوى الدلالة *Sig	0.00

المصدر: إعداد الباحثين حسب نتائج تحليل بيانات الدراسة الميدانية

من الجدول رقم (9) يتضح ما يأتي:

❖ وجود علاقة ارتباط إيجابية بين أخلاقيات المنظمة والانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال موضع الدراسة، ويتضح ذلك من خلال معامل الارتباط (R) وقيمة معامل انحدار العلاقة (β) وذلك على النحو الآتي:

أ- بلغت قيمة معامل الارتباط (R) (0.437)، وتدلل هذه القيمة على وجود علاقة ارتباط إيجابية بين أخلاقيات المنظمة والانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل موضع الدراسة.

ب- بلغت قيمة معامل الانحدار لمتغير العلاقة بين أخلاقيات المنظمة والانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل موضع الدراسة (0.407) وهذا يعني أن أخلاقيات المنظمة تؤثر في الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل، وأن أي زيادة في أخلاقيات المنظمة بمقدار وحدة واحدة، يزيد من تعزيز الانتماء التنظيمي للشركة بمقدار (0.407) كوحدة واحدة، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.188) وهذا يعني أن نسبة (18.8%) من التغيرات والتأثيرات في تعزيز الانتماء التنظيمي ناتجة عن تأثير أخلاقيات المنظمة.

❖ أشارت نتائج جودة توفيق نموذج الانحدار في جدول تحليل التباين أن قيمة (F-test) (53.397) بمستوى معنوية أقل من (0.05)، حيث بلغت (0.00) مما يدل على أن جميع المؤشرات دالة إحصائياً وعلى جودة تأثير للمتغير المستقل (أخلاقيات المنظمة) على المتغير التابع (الانتماء التنظيمي) في شركة يمن موبايل للهاتف النقال، وهذا يعني إمكانية الاعتماد على النموذج التقديري للعلاقة وإمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

بناء على ذلك رُفضت الفرضية العدمية (H_01c) التي تنص على أنه (لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات المنظمة في تعزيز الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال). وقُبلت الفرضية البديلة التي نصها (يوجد دور ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات المنظمة في تعزيز الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال).

4-2-2- نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية H02:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة فيما يتعلق بأخلاقيات الأعمال (الأفراد، القيادة، المنظمة) في شركة يمن موبايل للهاتف النقال يُعزى للمتغيرات الديمغرافية (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل، مجال العمل، المسمى الوظيفي، الخبرة).

لاختبار هذه الفرضية جُزئت إلى العديد من الفرضيات الفرعية، وأجريت الاختبارات الإحصائية لقياس تلك الفرضيات، وكانت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة فيما يتعلق بأخلاقيات الأعمال (الأفراد، القيادة، المنظمة) في شركة يمن موبايل للهاتف النقال تُعزى إلى المتغيرات الديمغرافية الآتية (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، مجال العمل، الخبرة)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول أخلاقيات الأعمال في شركة يمن موبايل للهاتف النقال تُعزى إلى متغيرات (العمر، والمسمى الوظيفي).

4-2-3- نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة H03:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة فيما يتعلق بالانتماء التنظيمي (المعنوي، المستمر، المعياري) في شركة يمن موبايل للهاتف النقال يُعزى إلى المتغيرات الديمغرافية: (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، مجال العمل، المسمى الوظيفي، الخبرة).

لاختبار هذه الفرضية تمت تجزئتها إلى العديد من الفرضيات الفرعية، وأجريت الاختبارات الإحصائية لقياس تلك الفرضيات. وكانت النتائج: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة فيما يتعلق بالانتماء التنظيمي (المعنوي، المستمر، المعياري) في شركة يمن موبايل للهاتف النقال تُعزى إلى المتغيرات (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الخبرة) بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال تُعزى إلى المتغيرات (العمر، مجال العمل، المسمى الوظيفي).

الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات

بناءً على التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات لمتغيرات الدراسة اللذين عُرضاً في الجزء الرابع من هذه الدراسة، تضمن هذا الجزء عرض أهم الاستنتاجات التي توصل إليها البحث، كإجابة عن تساؤلات الدراسة، التي مثلت المشكلة والفرضيات التي بنيت عليها، وفي ضوء النتائج التي كان التوصل إليها عن طريق تحليل البيانات الدراسة وإجراء الاختبارات الإحصائية على الفرضيات الخاص بها، هناك مجموعة من الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة وتوصياتها، إلى جانب عرض أهم المقترحات البحثية المستقبلية.

5-1- الاستنتاجات:

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أستخلصت مجموعة من الاستنتاجات وذلك على النحو الآتي:

- ❖ وجود مستوى مرتفع لأخلاقيات الأعمال في شركة يمن موبايل للهاتف النقال، حيث احتل بُعد أخلاقيات الفرد في الشركة المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.96) وبوزن نسبي (79.2%)، واحتل بُعد أخلاقيات المنظمة المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.69)، وبوزن نسبي (73.8%)، بينما احتل بُعد أخلاقيات القيادة المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.62)، وبوزن نسبي (72.4%).
- ❖ جاء مستوى الانتماء التنظيمي (المعنوي، المستمر، المعياري) في شركة يمن موبايل للهاتف النقال بدرجة مرتفعة، حيث احتل بُعد الانتماء المعنوي على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.17) وبوزن نسبي (83.4%)، وحلَّ بُعد الانتماء المعياري المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.96)، وبوزن نسبي (79.2%) بينما حلَّ بُعد الانتماء المستمر المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.91)، وبوزن نسبي (78.2%).
- ❖ يوجد أثر لأخلاقيات الأعمال (أخلاقيات الفرد، أخلاقيات القيادة، أخلاقيات المنظمة) في تعزيز الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال، مما يدل على أن أي زيادة في أخلاقيات الأعمال بمقدار وحدة واحدة، تعني زيادة في تعزيز الانتماء التنظيمي بمقدار (0.514).
- ❖ تؤثر أخلاقيات الأعمال في تعزيز الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال، حيث بلغ معامل التحديد (0.259) أي أن 25.9% من تعزيز الانتماء التنظيمي يرجع إلى أخلاقيات الأعمال السائدة في شركة يمن موبايل للهاتف النقال.
- ❖ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة فيما يتعلق بأخلاقيات الأعمال (الأفراد، القيادة، المنظمة) في شركة يمن موبايل للهاتف النقال تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، مجال العمل، الخدمة)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول أخلاقيات الأعمال في شركة يمن موبايل للهاتف النقال تُعزى إلى المتغيرات (العمر، والمسمى الوظيفي).
- ❖ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة فيما يتعلق بالانتماء التنظيمي (المعنوي، المستمر، المعياري) في شركة يمن موبايل للهاتف النقال تُعزى إلى المتغيرات (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الخدمة) بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول الانتماء التنظيمي في شركة يمن موبايل للهاتف النقال تُعزى إلى المتغيرات (العمر، مجال العمل، المسمى الوظيفي).

5-2- التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، ومن أجل التغلب على بعض جوانب القصور، ستنبني الدراسة مجموعة من التوصيات ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة (أخلاقيات الأعمال، والانتماء التنظيمي) التي يمكن تطبيقها والإفادة منها مستقبلاً.

- ❖ العمل على إعطاء أخلاقيات الأعمال الاهتمام الكبير من قبل إدارة شركة يمن موبايل من خلال تعزيز أخلاقيات الأعمال وتوجيه العاملين للعمل بها، وتدريبهم من خلال فتح دورات بشكل مستمر وعقد الندوات والجلسات الدورية لرفع مستوى الوعي بأهمية الالتزام بها، لما لذلك من دور إيجابي في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في الشركة.
- ❖ العمل على استحداث وحدات خاصة تُعنى بأخلاقيات الأعمال لترسيخها، ومتابعة العمل بها عند الأفراد العاملين في الشركة.
- ❖ ينبغي الحرص وباستمرار من قبل قيادة إدارة شركة يمن موبايل على تنمية مهارات الأفراد العاملين وصلها، من خلال استخدام المعايير الأخلاقية، وصولاً إلى تحقيق مستويات عالية من العمل والإنجاز.
- ❖ ضرورة التزام المسؤولين المباشرين بأخلاقيات الأعمال والارتقاء بمستوى ممارستهم لأخلاقيات القيادة، من خلال العمل على منح العاملين المتميزين والذين يلتزمون بمستوى عالٍ من السلوك الأخلاقي حوافز ومكافآت مادية ومعنوية ووظيفية، إضافة إلى فرض العقوبات لمن يخترق المنظومة الأخلاقية، حتى لا يميل العاملون إلى استخدام أساليب غير شرعية.
- ❖ العمل على إنشاء نظام رقابي داخلي صارم وعادل وتفعيله، وتطبيقه على جميع العاملين في الشركة دون استثناء.
- ❖ الاهتمام بتوفير مناخ تنظيمي إيجابي وتحسينه؛ لتعزيز الهوية التنظيمية بين الشركة والعاملين.
- ❖ الحرص على تدعيم العلاقات وتقويتها بين العاملين من جهة، والقائد والمرؤوسين من جهة أخرى، يسودها الاحترام والتعاون والمشاركة الاجتماعية في بيئة العمل، والمعالجة السريعة للصراعات التنظيمية متى ظهرت.
- ❖ ضرورة العمل على تحسين الأجور؛ من أجل تحقيق رضا العاملين فيما يحصلون عليه من مكاسب تتناسب مع طبيعة الظروف الحياتية، وتلبى متطلبات الموظف وأسرته واحتياجاتهم، وتساعد على التكيف مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية والنفسية الصعبة التي تمر بها بلادنا، مما يسهم في زيادة مستوى انتمائهم التنظيمي.
- ❖ العمل على تحسين مستوى انتماء العاملين الحاليين، مما يكسب الشركة ميزة أخلاقية تنافسية قوية.

3-5- الدراسات المستقبلية المقترحة:

- تدعو الدراسة لإجراء مجموعة من الدراسات المستقبلية التي يمكن أن تُبحث في العناوين الآتية:
1. إجراء الدراسة بالمتغيرات نفسها في مجتمع أكبر، تشمل جميع شركات الاتصالات للهاتف النقال في اليمن.

2. إجراء دراسات تربط بين أخلاقيات الأعمال والانتماء التنظيمي في قطاعات أخرى غير قطاع الخدمات، مثل الشركات التجارية، أو الصناعية.
3. دراسة عوامل أخرى تؤثر في إحدى متغيرات الدراسة الحالية التي لم تشملها هذه الدراسة.

المراجع:

- أبو عودة، محمد حسن (2017): أخلاقيات الأعمال وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دراسة ميدانية على مجموعة الاتصالات الفلسطينية، رسالة ماجستير، إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة.
- أبو غالي، مجدي أمين خليل (2016) "أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية بقطاع غزة" رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم إدارة الأعمال، جامعة الأزهر، غزة.
- أحمد، حسام قرني (2020) "أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات" دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة لشؤون المطابع الأميرية مصر، كلية المدينة الجامعية بعجمان، مجلة العربية للإدارة، مج (40)، ع (4)، 225-246.
- الرواشدة، إياد طه (2019) "الثقافة التنظيمية وأثرها في الانتماء التنظيمي" جامعة الطفيلة التقنية، مجلة المنارة، مجلد (25)، العدد(4)، 197-232.
- الشوبكي، رنا جهاد إسماعيل (2017): المنظمة المتعلمة ودورها في تعزيز أخلاقيات العمل" دراسة ميدانية على المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، جامعة الأزهر، غزة.
- الضالعي، سامي أحمد محمد (2021) "دور أخلاقيات الأعمال في الحد من سلوكيات العمل السلبية-دراسة تطبيقية على الوزارات اليمنية" مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ، المجلد7، العدد (12)، الجز الثاني 982-1025.
- العفيفي، بسام إحسان عبد العزيز(2016): الممارسات الأخلاقية ودورها في تنمية الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بأقطاع غزة، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، جامعة الأزهر، غزة.
- الغنام، جهاد إسماعيل (2018) "أبعاد المنظمة الأخلاقية ودورها في تحسين جودة الأداء المؤسسي في المستشفيات الفلسطينية" رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة، الإدارة والقيادة، جامعة الأقصى.
- المرهضي، سنان غالب (2020): أخلاقيات منظمات الأعمال، الطبعة الأولى، جامعة صنعاء، مكتبة الأمين للنشر والتوزيع، اليمن، صنعاء.
- المطيري،(2006): العوامل الشخصية والوظيفية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي، جامعة نايف العربي للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- المغربي، محمد الفاتح محمود بشير(2016): السلوك التنظيمي، الطبعة الأولى، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، العبدلي، مجمع جوهرة القدس التجاري، الأردن.

- بأعلى، سهام (2020): تأثير أخلاقيات الإدارة على الالتزام التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية" دراسة حالة شركة المشروبات الغازية والمياه المعدنية القولية بالمنية، رسالة ماجستير، جامعة غرداية، إدارة أعمال. بغدواد، راضية (2020) "أثر التمكين الإداري في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى العاملين" دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للمنظمات ومواد الصيانة، وحدة الأخضرية، مجلة الاقتصاد الجديد، مجلد (11)، العدد(2)، 485-505.
- جيرنج، جيرايد، وبارون روبرت (2009): إدارة السلوك في المنظمات، تعريب رفاعي محمد رفاعي وإسماعيل علي بسيوني، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية.
- حلاق، بطراس (2020): السلوك التنظيمي، الإجازة في الإعلام والاتصال، من منشورات الجامعة الافتراضية السورية، سوريا.
- رابحي مباركة، وشعباني لطفي (2019) "أخلاقيات الأعمال وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي" دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان، بسكرة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، مجلة دفاتر اقتصادية، مجلة (10)، العدد(1)434-457.
- زايد، جمال درهم (2016): أخلاقيات منظمات الأعمال ومسؤوليتها الاجتماعية في ضوء مبادئ الحوكمة، الطبعة الأولى، جامعة العلوم والتكنولوجيا، مكتبة الاقتصاد، صنعاء.
- صباح، عبد الرحمن علي (2020) "أبعاد المنظمة الأخلاقية ودورها في بناء السمعة التنظيمية، دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية الخاصة، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والتمويل، القيادة والإدارة، جامعة الأقصى.
- صحراوي، سعاد (2018) "المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى العاملين" دراسة ميدانية بمؤسسة ملبنة الحصنة بالمسيلة، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، علم الاجتماع، الجزائر.
- عباس، بو علالي، وحكومي محمد(2021) "العدالة التنظيمية وأثرها على الانتماء التنظيمي" دراسة ميدانية على الشؤون الدينية والأوقاف، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة العقيد أحمد، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، الجزائر.
- عبد الفتاح، محمد أرحومة (2007): الولاء التنظيمي وأثره على أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الدراسات العليا.
- عبدالله، آلاء إلياس أحمد (2018) "البعد الإدراكي للثقافة التنظيمية وأثره على الانتماء التنظيمي" دراسة على عينة من الجامعات السودانية الخاصة. رسالة ماجستير، إدارة الأعمال غير منشورة، جامعة السودان.
- غزال، فايز (2022). دور أخلاقيات الإدارة في تعزيز الولاء التنظيمي، دراسة ميدانية في الشركة العامة للنقل الداخلي في اللاذقية، جامعة الشام الخاصة، كليات اللاذقية، سوريا، مجلة جامعة حماه، المجلد الخامس، العدد (22) 1-20.
- مهما هي، آسيا (2018) "أثر أخلاقيات العمل على الالتزام التنظيمي" دراسة مقارنة بين عمال التموين في المؤسسات البترولية الوطنية وبالشركة العاملة في الجزائر، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، قسم علوم التسيير.

Daft,(2003). Management T4thed dry De Press, Orlando, U.S.A. George.D. Kaler John, Introduction To Business Ethis.

- Reddy,A,V,& Kamesh,A.V.S.(2016). Integrating servant leadership and ethical Leadership.In Ethical Leadership.
- Salahudin, .et.al, (2016) "The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment" /Procedia Economics and Finance 35
- Salami, Samuel O.,(2008), Demographic and psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers, Anthropologist, Vol. (10), No.(1).
- Ugboro, Isaiah o.,(2006).Organizational Commitment, Job Redesign. Employee Empowerment and Intent to Quit among Survivors of Restructuring and Downsizing, Institute of Behavioral and Applied Management, North Carolina A&T State University.
- Wilfred I. Ukpere 2013 "Business Ethics as a Tool for Competitive Advantage In the Banking Industry in Nigeria". Kamla-Raj,2013.
-