

RESUME

Le leadership éthique a été souvent associé aux comportements positifs des employés tel que la satisfaction professionnelle, et l'engagement organisationnel, en effet ces derniers réagissent positivement aux principes de leadership éthique tel que l'honnêteté, la loyauté, l'intégrité...etc. La théorie de l'apprentissage social peut être appliquée comme moyen d'expliquer la manière par laquelle les leaders éthiques peuvent influencer leurs subordonnés.

A travers ce travail de recherche, nous avons tenté de répondre à la problématique suivante : quel est l'impact du leadership éthique sur la satisfaction professionnelle et l'engagement organisationnel des employés ? Pour ce faire, nous avons adopté une approche quantitative avec un raisonnement hypothético-déductif, en formulant quatre hypothèses. Notre étude a porté sur les organismes de sécurité sociale, notamment la CNAS, CASNOS, CACOBAPTH, CNAC et CNR, et a impliqué un échantillon de 232 employés de ces caisses.

L'analyse statistique a été effectuée à l'aide des logiciels SPSS et Amos. La validité et la fiabilité du questionnaire ont été évaluées à l'aide du coefficient alpha de Cronbach, et différentes méthodes d'analyse des données ont été utilisées, notamment le coefficient de corrélation de Pearson, le test T et l'analyse de régression. Les variables démographiques telles que le sexe, l'âge, le niveau d'éducation et l'expérience professionnelle ont également été prises en compte.

Nos résultats ont révélé une relation positive directe entre le leadership éthique et la satisfaction professionnelle, ainsi qu'entre la satisfaction professionnelle et l'engagement organisationnel. De plus, nous avons constaté que la satisfaction au travail agit comme un médiateur entre le leadership éthique et l'engagement organisationnel. Cependant, nous n'avons pas trouvé de lien significatif entre l'engagement organisationnel et les variables démographiques.

En conclusion, cette étude met en évidence l'importance du leadership éthique dans les organismes de sécurité sociale. Les résultats suggèrent que le leadership éthique améliore la satisfaction au travail et favorise l'engagement organisationnel des employés.

Mots clés : leadership éthique, satisfaction au travail, engagement organisationnel

ABSTRACT

Ethical leadership has often been associated with positive employee behaviors such as job satisfaction and organizational commitment, as employees react positively to ethical leadership principles such as honesty, loyalty, and integrity. Social learning theory can be applied as a means to explain how ethical leaders can influence their subordinates.

In this research, we attempted to address the following question: what is the impact of ethical leadership on employee job satisfaction and organizational commitment? To achieve this, we adopted a quantitative approach with hypothetico-deductive reasoning, formulating four hypotheses. Our study focused on social security organizations, including CNAS, CASNOS, CACOBAPTH, CNAC, and CNR, involving a sample of 232 employees from these institutions.

Statistical analysis was conducted using SPSS and Amos software. The validity and reliability of the questionnaire were evaluated using Cronbach's alpha coefficient, and various data analysis methods were employed, including Pearson correlation coefficient, T-test, and regression analysis. Demographic variables such as gender, age, education level, and work experience were also considered.

Our results revealed a direct positive relationship between ethical leadership and job satisfaction, as well as between job satisfaction and organizational commitment. Additionally, we found that job satisfaction serves as a mediator between ethical leadership and organizational commitment. However, we did not find a significant relationship between organizational commitment and demographic variables.

In conclusion, this study highlights the importance of ethical leadership in social security organizations. The findings suggest that ethical leadership enhances job satisfaction and promotes organizational commitment among employees.

Keywords: ethical leadership, job satisfaction, organizational commitment

الملخص

غالبًا ما يرتبط القيادة الأخلاقية بالسلوكيات الإيجابية الموظفين مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، حيث يستجيب الموظفون بشكل إيجابي لمبادئ القيادة الأخلاقية مثل الصدق والولاء والنزاهة. يمكن تطبيق نظرية التعلم الاجتماعي كوسيلة لشرح كيفية تأثير القادة الأخلاقيين على مرؤوسيه.

من خلال هذا البحث، ارتأينا الإجابة على الإشكالية الآتية : ما هو تأثير القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للموظفين؟ لتحقيق ذلك، اعتمدنا على المنهج الكمي القائم على الاستدلال الفرضي، وقمنا بصياغة أربع فرضيات. ركزت دراستنا على صناديق الضمان الاجتماعي، بما فيها CNAS ، CASNOS ، CACOBAPTH ، CNAC ، و CNR ، وشارك فيها عينة تتكون من 232 موظفًا من مختلف هذه الصناديق.

تم إجراء التحليل الإحصائي باستخدام SPSS و Amos تم قياس درجة مصداقية الاستبيان باستخدام معامل Alpha de Cronbach، وتم استخدام طرق مختلفة لتحليل البيانات، بما في ذلك معامل الارتباط Pearson، اختبار Test T، وتحليل الانحدار. كما تم الأخذ بعين الاعتبار المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، العمر، المستوى التعليمي، والخبرة العملية .

كشفت نتائجنا عن وجود علاقة إيجابية مباشرة بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي، وكذا بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. إضافة إلى ذلك، وجدنا أن الرضا الوظيفي يعمل كوسيط بين القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي. ومع ذلك، لم نجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والمتغيرات الديموغرافية.

في الختام، سلطت هذه الدراسة الضوء على أهمية القيادة الأخلاقية في صناديق الضمان الاجتماعي. تشير النتائج إلى أن القيادة الأخلاقية تعزز الرضا الوظيفي وتدعم الالتزام التنظيمي بين الموظفين.

الكلمات المفتاحية: القيادة الأخلاقية، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيم