

أثر الثقافة التنظيمية على تعزيز أخلاقيات العمل دراسة

تطبيقية في الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير

مشروع تخرج

إعداد

علي مسفر القحطاني.

222000718

تحت إشراف

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

1445هـ/2023م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

هَدَاة

إلى من أفضّلها على نفسي، ولمَ لا؛ فلقد ضحّت من أجلي

ولم تدّخر جهداً في سبيل إسعادي على الدّوام

(أمّي الحبيبة).

نسير في دروب الحياة، ويبقى من يُسيطر على أذهاننا في كل مسلك نسلكه

صاحب الوجه الطيب، والأفعال الحسنة.

فلم يبخل عليّ طيلة حياته

(والدي العزيز).

إلى أصدقائي، وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يملكون، وفي

أصعدة كثيرة

أُقَدِّم لكم هذا البحث، وأتمنّى أن يحوز على رضاكم.

أهديكم ذلك العمل المتواضع.....

شكر ونفلة

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي،

والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة.

فالحمد لله حمداً كثيراً

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور/ وليد عبد الجواد سليمان صديق ، و

الأستاذ الدكتور/ الفيصل عبد الحميد محمد حسن

على كل ما قدموه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع

دراستنا في جوانبها المختلفة.

والشكر والتقدير موصول إلى إدارة جامعة ميد أوشن ممثلة بالكادر الأكاديمي

والإداري، لما قدموه من تسهيلات وتشجيع وتوفير الخدمات المطلوبة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من لم يسعنا الحظ بذكر أسمائهم راجياً من

المولي عز وجل أن تكون هذه الدراسة نافذة لدراسات أخرى.

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل في الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير، وتحديد مستويات الثقافة التنظيمية وأبعادها (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية)، ومستويات أخلاقيات العمل وأبعادها (الموضوعية، والأمانة، والنزاهة)، ولتحقيق هذه الأهداف، استخدم الأسلوب الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع استبيان على عينة مكونة من (260) مبحوثا موزعين على فئات وظيفية مختلفة يعملون لدى في الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أن مستوى الثقافة التنظيمية وبعد القيم التنظيمية والتوقعات التنظيمية كان مرتفعا، أما بعد المعتقدات التنظيمية فقد كان متوسطا، وجاء مستوى أخلاقيات العمل وبعد الموضوعية والنزاهة متوسطا، في حين جاء بعد الأمانة مرتفعا، كما كشفت النتائج أنه يوجد أثر دال إحصائيا لأبعاد الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) في تعزيز أخلاقيات العمل وأبعادها (الموضوعية، والأمانة، والنزاهة).

توصلت الدراسة إلى عدة توصيات، منها، ضرورة اهتمام الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير بالثقافة التنظيمية وأبعادها جميعا وبأخلاقيات العمل وأبعادها جميعا وجود نظام ثابت للحوافز والمكافآت تقديرا لجهود الموظفين، و خلق بيئة إيجابية ومناخ محفز يساعد على توليد أفكار جديدة وطرق إبداعية لأداء العمل.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية - أخلاقيات العمل - الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير.

قائمة المحتويات

ب.....	بسم الله الرحمن الرحيم
ج.....	إهداء
د.....	شكر وتقدير
ه.....	المستخلص
و.....	قائمة المحتويات
ط.....	قائمة الجداول
ي.....	قائمة الاشكال
1.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
1.....	1.1 المقدمة:
2.....	2.1 مشكلة الدراسة
2.....	3.1 أهمية الدراسة:
3.....	4.1 أهداف الدراسة
4.....	5.1 أسئلة الدراسة
4.....	6.1 فرضيات الدراسة
5.....	7.1 نموذج الدراسة
6.....	8.1 دافع اختيار الموضوع:
6.....	9.1 المنهجية:
7.....	10.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة
8.....	11.1 حدود الدراسة

8.....	12.1 الدراسات السابقة.....
18.....	الفصل الثاني: الإطار النظري.....
18	المبحث الأول: الثقافة التنظيمية
18.....	تمهيد:.....
18.....	1.1.2 تعريف الثقافة التنظيمية:.....
20.....	2.1.2 خصائص الثقافة التنظيمية:.....
21.....	3.1.2 عناصر الثقافة التنظيمية:.....
22.....	4.1.2 أهمية الثقافة التنظيمية:.....
23.....	5.1.2 مظاهر الثقافة التنظيمية:.....
23.....	6.1.2 مصادر الثقافة التنظيمية:.....
24.....	7.1.2 أنواع الثقافة التنظيمية:.....
26	المبحث الثاني: أخلاقيات العمل.....
26.....	تمهيد:.....
26.....	1.2.2 تعريف أخلاقيات العمل:.....
27.....	2.2.2 أهمية أخلاقيات العمل:.....
27.....	3.2.2 مصادر أخلاقيات العمل:.....
28.....	4.2.2 مرتكزات أخلاقيات العمل.....
29.....	5.2.2 ممارسات أخلاقيات العمل.....
31.....	6.2.2 عناصر أخلاقيات العمل:.....
34.....	الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....

34	1.3 المقدمة:
34	2.3 نوع الدراسة وطبيعتها:
35	3.3 طرق جمع البيانات
35	4.3 مجتمع الدراسة وعينتها:
37	5.3 أداة الدراسة:
38	6.3 الصدق البنائي:
40	7.3 ثبات أداة الدراسة:
42	8.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة:
43	الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار الفرضيات
1.4	النتائج المتعلقة بالمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد الدراسة عن مستوى الثقافة
43	التنظيمية:
2.4	النتائج المتعلقة بالمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد الدراسة عن مستوى أخلاقيات
49	العمل:
55	3.4 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:
63	الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات
63	1.5 الاستنتاجات
64	2.5 التوصيات:
65	Abstract
66	المراجع
66	أولاً: المراجع العربية:
69	ثانياً المراجع الأجنبية:

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
37	توزيع عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية.	(1)
39	متغيرات الدراسة وأبعادها الفرعية وعدد الفقرات التي تقيسها.	(2)
39	قيم معاملات الارتباط المصحح لارتباط كل فقرة من فقرات أبعاد الاستبانة بالبعد الذي تنتمي إليه والمجال ككل.	(3)
42	قيمة معامل الثبات للاتساق الداخلي للأداة ككل ولكل بعد من أبعاد متغيرات الدراسة.	(4)
44	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة عن أبعاد الثقافة التنظيمية.	(5)
45	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة عن فقرات بعد "القيم التنظيمية" مرتبة تنازلياً.	(6)
47	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة عن فقرات بعد "المعتقدات التنظيمية" مرتبة تنازلياً.	(7)
48	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة عن فقرات لعد "التوقعات التنظيمية" مرتبة تنازلياً.	(8)
50	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة عن أبعاد أخلاقيات العمل.	(9)
51	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة عن فقرات بعد "الموضوعية" مرتبة تنازلياً.	(10)
53	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة عن فقرات بعد "الأمانة" مرتبة تنازلياً.	(11)

54	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة عن فقرات بعد "النزاهة" مرتبة تنازلياً	(12)
57	اختبار (One-sample Kolmogorov-Smirnov test) لأبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع.	(13)
58	اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح لمتغيرات الدراسة.	(14)
59	نتائج تطبيق الانحدار المتعدد لدراسة أثر أبعاد الثقافة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل.	(15)
60	نتائج تطبيق الانحدار المتعدد لدراسة أثر أبعاد الثقافة التنظيمية في تعزيز الموضوعية.	(16)
61	نتائج تطبيق الانحدار المتعدد لدراسة أثر أبعاد الثقافة التنظيمية في تعزيز الأمانة.	(17)
63	نتائج تطبيق الانحدار المتعدد لدراسة أثر أبعاد الثقافة التنظيمية في تعزيز النزاهة.	(18)

قائمة الاشكال

رقم الصفحة	اسم الشكل	رقم الجدول
7	متغيرات الدراسة	(1-1)

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

يحظى موضوع الثقافة التنظيمية باهتمام كبير باعتبارها من المحددات الرئيسية لنجاح المؤسسات أو فشلها، بافتراض وجود علاقة ارتباطية بين نجاح المؤسسة وتركيزها على الأخلاق و القيم والمفاهيم التي تدفع أعضائها إلى الالتزام والعمل الجاد، الإبداع، المشاركة في اتخاذ القرارات المحافظة على الجودة وتحسين الإنتاج، تحقيق ميزة تنافسية والاستجابة السريعة للملائمة لاحتياجات العملاء والأطراف ذوي العلاقة ببيئة عمل المؤسسة. تمثل الثقافة التنظيمية عنصراً أساسياً في تحديد كفاءة الأداء وإنجاز الأهداف فقد تكون عاملاً إيجابياً مساعداً ودافعاً إلى الإنجاز والتجويد في الأداء، وقد تكون عاملاً سلبياً معوقاً للأداء ومانعاً من التطوير والتحديث، لذا تهتم إدارة الموارد البشرية بالتعرف الدقيق على مكوناتها والعوامل المؤثرة فيها بغرض استثمارها في التأثير على تعزيز أخلاقيات العمل وتفعيل خططها وبرامجها. يختلف الناس في أخلاقياتهم والأفكار والخلفيات العائلية والثقافية، وغيرها فيجب على إدارة الموارد البشرية كشف هذه السمات، لا سيما أخلاقهم، وتعدد أفكارهم، وقبول وفهم اختلافاتهم، والعمل على تطويرها كأفراد، وهذا يتطلب أحد أكثر الأدوار تحدياً بالنسبة للمؤسسة أي تعزيز أخلاقيات العمل، وتعتمد المنظمات على أخلاقيات العمل في تقييم فاعليتها وكفاءتها حيث يؤدي الفساد الأخلاقي إلى وجود مشكلات اقتصادية بسبب سوء استغلال الموارد. (عمرأوي و خير الدين، 2018).

تعد أخلاقيات المهنة أساساً مهماً للعمل الجاد في الشركات التجارية والالتزام بالأخلاق، والتمسك بها هو ضمان لتحقيق نجاح المؤسسات على حد سواء، وقد تزايد الاهتمام بموضوع أخلاقيات العمل في الشركات التجارية خاصة حيث يمثل الجانب الأخلاقي جانباً مهماً في بنية الشخصية ويختص هذا الجانب بالقيم والمثل والعادات والمعايير، وتكمن أهمية الأخلاق من خلال الدور الذي تقوم به بالتأثير على العديد من المجالات مما يجبر المنظمات والمؤسسات الالتزام بها في عملها، وهي المبادئ والمعايير التي تعد أساساً لسلوك الفرد، وأن الالتزام بأخلاقيات - العمل - يسهم في التطوير والتحسين المستمر للمجتمع، ويسهم في

تكافؤ الفرص، ويجني كل فرد ثمرة جهده، وتستند الأعمال على الأكثر كفاءة، وعلماً، وتوجيه الموارد لما هو أنفع .

ومن أهم القيم الأخلاقية التي يجب على جميع أفراد المنظمة الالتزام بها في عملهم الأمانة والنزاهة والصدق والموضوعية والتي تؤدي إلى اهتمام الفرد بجودة العمل الذي يقوم به وبتقديم مصلحة العمل على مصالحه الشخصية بما يخدم مصلحة المنظمة ويؤدي إلى تحقيق أهدافها المنشودة بفاعلية (عبد المنعم، 2019)

2.1 مشكلة الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى فهم وتقدير كيفية تأثير الثقافة التنظيمية في الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير على تعزيز أخلاقيات العمل. تأخذ الدراسة منهجاً تطبيقياً لتحليل العوامل والممارسات الثقافية داخل هذه الشركات وكيفية تأثيرها على سلوك الموظفين بشأن مسائل الأخلاق في مكان العمل. تشمل الدراسة التحقيق في قيم واتجاهات الشركات، والتوجهات الإدارية، والسياسات الداخلية والعلاقات الإنسانية، وكيف يمكن أن تلعب هذه العوامل دوراً في تشجيع أو منع السلوك غير الأخلاقي بين الموظفين. توفير فهم أعمق لهذا التأثير سيساعد في تعزيز ممارسات الأخلاقيات في بيئة العمل وتحسين الأداء العام للشركات التجارية في منطقة عسير، وبناء على ما سبق يمكن صياغة المشكلة في السؤال الاتي: ما أثر الثقافة التنظيمية وأبعادها في تعزيز أخلاقيات العمل وأبعادها في الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير؟

3.1 أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية

- فهم كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على تعزيز الأخلاقيات في مكان العمل يمكن أن يساهم في تحسين سلوك الموظفين وتعزيز ممارسات الأخلاقيات في الشركات.
- توفير أدلة على كيفية تأثير الثقافة التنظيمية يمكن أن يساعد القادة ومديري الشركات على اتخاذ قرارات أفضل وتطوير استراتيجيات تعزيز الأخلاقيات.

- تعمل هذه الدراسة كمساهمة في الأبحاث السابقة حول الثقافة التنظيمية والأخلاقيات في مكان العمل وتوفير أدلة إضافية حول هذا العلاقة الهامة.
- توفير تحليل أعمق للثقافة التنظيمية في الشركات يمكن أن يساعد في تحسين وتطوير الممارسات التنظيمية والأخلاقيات.
- فهم كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على تعزيز الأخلاقيات يمكن أن يساهم في تعزيز الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية للشركات وزيادة مساهمتها في المجتمع.

الأهمية العملية

- فهم كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على الأخلاقيات في مكان العمل يمكن أن يساهم في تحسين بيئة العمل داخل الشركات، والتي بدورها تزيد من مستوى الرضا والاشتراكية بين الموظفين.
- تحسين الأخلاقيات في مكان العمل من خلال تعزيز مسؤوليتها الاجتماعية والمساهمة في المجتمع بشكل إيجابي.
- تحسين الأخلاقيات في العمل يمكن أن يساعد الشركات في بناء سمعة جيدة وزيادة مستوى الثقة بين العملاء والشركاء التجاريين.
- تحسين الأخلاقيات في العمل يمكن أن يساهم في تقليل من مخاطر الانتهاكات القانونية وتحقيق الامتثال للتشريعات واللوائح المتعلقة بالأخلاقيات والأعمال.

4.1 أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيس لهذه الدراسة في محاولتها التعرف الى أثر الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) على تعزيز أخلاقيات العمل (الموضوعية، والأمانة، والنزاهة) دراسة تطبيقية في الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير. ويتفرع من هذا الهدف

الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

- ما أثر الثقافة التنظيمية القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية على الموضوعية في الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير؟

- ما أثر الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) على

الأمانة الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير؟

- ما أثر الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) على

النزاهة في الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير؟

5.1 أسئلة الدراسة

 السؤال الرئيسي الأول: ما أثر الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية،

والتوقعات التنظيمية) على تعزيز أخلاقيات العمل (الموضوعية، والأمانة، والنزاهة) دراسة تطبيقية

في الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير.

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- ما أثر الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) على

الموضوعية في الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير؟

- ما أثر الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) على

الأمانة الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير؟

- ما أثر الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) على

النزاهة في الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير؟

6.1 فرضيات الدراسة

 الفرضية الرئيسة الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) للثقافة

التنظيمية بدلالة (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) على تعزيز

أخلاقيات العمل (الموضوعية، والأمانة، والنزاهة) في الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير.

ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) للثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية،

والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) على الموضوعية في الشركات التجارية العاملة

بمنطقة عسير.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) للثقافة التنظيمية القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية على الأمانة في الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) للثقافة التنظيمية القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية على النزاهة في الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير.

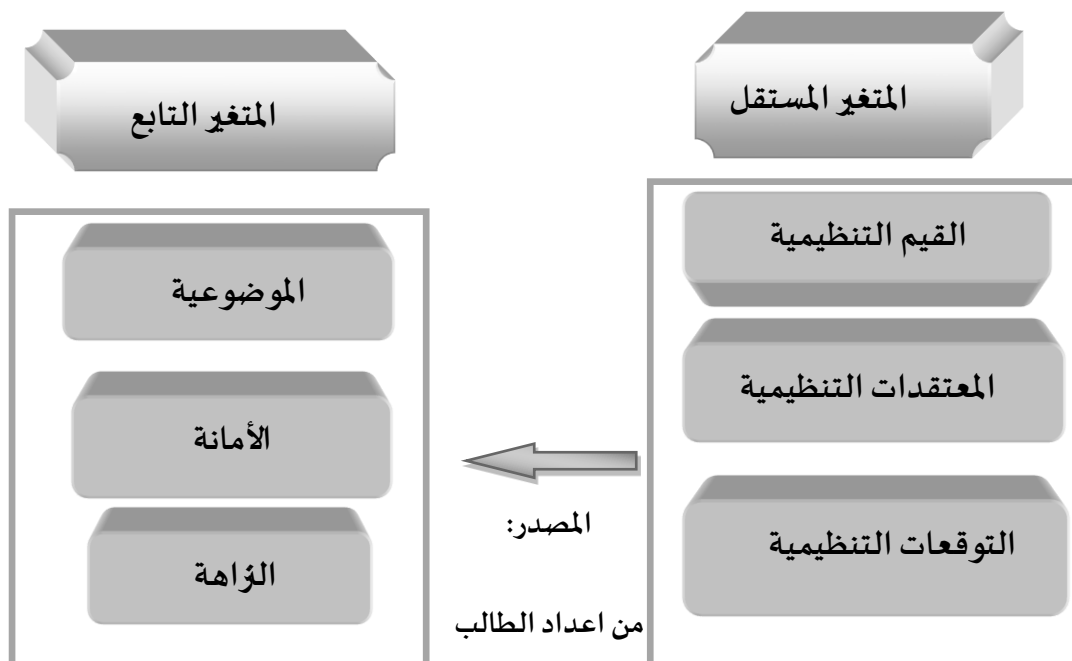
7.1 نموذج الدراسة

يهدف هذا النموذج إلى دراسة أثر الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) على تعزيز أخلاقيات العمل (الموضوعية، والأمانة، والنزاهة) دراسة تطبيقية في الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير، ويتضمن المتغيرات التالية:

لـ المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية).

لـ المتغير التابع: أخلاقيات العمل (الموضوعية، والأمانة، والنزاهة).

الشكل (1) يوضح الشكل متغيرات الدراسة



8.1 دافع اختيار الموضوع:

يتيح للباحثين فهم كيفية تأثير الثقافة التنظيمية في الشركات التجارية بمنطقة عسير على الأخلاقيات في مكان العمل في سياق محلي معين. يمكن أن تختلف العوامل الثقافية والاجتماعية من منطقة إلى أخرى، وهذا يساهم في تعزيز التفهم والمعرفة بالسياق المحلي. توفر الدراسة المعرفة العلمية حول كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على الأخلاقيات في مكان العمل في الشركات التجارية بمنطقة عسير. هذه المعرفة يمكن استخدامها من قبل الشركات لتحسين ممارساتها وسياساتها. يمكن أن تساعد الدراسة على تبادل المعرفة والخبرات بين الشركات والمؤسسات في المنطقة، مما يساهم في تعزيز التعاون والتفاهم بينهم.

9.1 المنهجية:

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة. يتيح المنهج الوصفي التحليلي للباحث وصف الظواهر والمشاكل العلمية المختلفة وفهمها بشكل دقيق. ثم يعمل على حل المشكلات والتساؤلات التي تدرج تحت مجال البحث العلمي. يقوم الباحث في هذا المنهج بجمع البيانات المتعلقة بالظاهرة من مصادر مختلفة ويقوم بتحليلها وتفسيرها بطريقة دقيقة ومنهجية. ثم يقوم بتطبيق أدوات التحليل المناسبة للبيانات المجمعة بهدف إعطاء تفسير ونتائج مناسبة حول تلك الظاهرة.

أدوات الدراسة:

سيتم إعداد الاستبانة الإلكترونية اعتماداً على البحث في الأدبيات السابقة والمتعلقة بموضوع الدراسة الحالية لمعرفة أثر الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) على تعزيز أخلاقيات العمل (الموضوعية، والأمانة، والنزاهة) دراسة تطبيقية في الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير.

مصادر جمع البيانات

لـ أولاً: المصادر الثانوية

سعى الباحث في القيام بجمع المعلومات التي يحتاجها لإجراء هذه الدراسة بالعودة الى المصادر، والمتمثلة في الكتب والبحوث العربية والأجنبية المتعلقة بمتغيراتها.

لـ ثانياً: المصادر الأولية

سيتم اعتماد الباحث في الحصول على البيانات الأولية الاستبانة والتي تم تطويرها لهذا الغرض بعد مراجعة العديد من الدراسات السابقة، وتضمنت الاستبانة عددا من الفقرات التي تساعد في الإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها، كما تعكس متغيرات الدراسة، المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية)، والمتغير التابع (تعزيز أخلاقيات العمل)، والتي تم توزيعها على الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير.

10.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة

لاختبار أسئلة وفرضيات الدراسة والإجابة عنها قام الباحث باستخدام التقنيات الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS - Statistical Package for Social Sciences كما يلي:

➤ أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures: والتي تم استخدامها لوصف

الخصائص الديمغرافية والوظيفية للمديرين عينة الدراسة، وتشمل:

لـ التكرارات: لوصف الخصائص الشخصية والوظيفية للمديرين عينة الدراسة.

لـ النسب المئوية: تم استخدامها لمعرفة التوزيعات التكرارية للمديرين عينة الدراسة.

لـ المتوسط الحسابي: استخدم لمعرفة متوسط إجابات المديرين عينة الدراسة عن فقرات الأبعاد.

لـ الانحراف المعياري: استخدم لمعرفة تشتت إجابات المديرين عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.

➤ ثانياً: الإحصاء التحليلي:

لـ معامل الثبات كرونباخ الفا: للتعرف على مدى الاتساق الداخلي لفقرات ابعاد متغيرات الدراسة.

لـ الانحدار المتعدد: لاختبار أثر المتغير المستقل في المتغير التابع.

لـ ارتباط بيرسون: للتحقق من عدم وجود ارتباط ذاتي عالي بين ابعاد المتغير المستقل.

11.1 حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: سعت الدراسة للتعرف على أثر الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) على تعزيز أخلاقيات العمل (الموضوعية، والأمانة، والنزاهة)
- الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير.
- الحدود الزمانية: تم إعداد الدراسة خلال عام 2023.
- الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على العاملين بالشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير.

12.1 الدراسات السابقة

الدراسات العربية	
الدراسة	(عبدالله وأخوارشيدة. 2017)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل في وكالة الغوث الدولية (الشركة) في الأردن/ الرئاسة العامة، وتحديد مستويات الثقافة التنظيمية وأبعادها (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية)، ومستويات أخلاقيات العمل وأبعادها (الموضوعية، والأمانة، والنزاهة).
المتغير المستقل	أثر الثقافة التنظيمية
المتغير التابع	تعزيز أخلاقيات العمل
منهجية البحث	استخدم الأسلوب الوصفي التحليلي

أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أن مستوى الثقافة التنظيمية وبعد القيم التنظيمية والتوقعات التنظيمية كان مرتفعاً، أما بعد المعتقدات التنظيمية فقد كان متوسطاً، وجاء مستوى أخلاقيات العمل وبعد الموضوعية والنزاهة متوسطاً، في حين جاء بعد الأمانة مرتفعاً، كما كشفت النتائج أنه يوجد أثر دال إحصائياً لأبعاد الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) في تعزيز أخلاقيات العمل وأبعادها (الموضوعية، والأمانة، والنزاهة). أشارت الدراسة إلى الخروج بعدة توصيات، منها، أولاً: ضرورة اهتمام وكالة الغوث الدولية/الرئاسة العامة في الأردن بالثقافة التنظيمية وأبعادها جميعاً وبأخلاقيات العمل وأبعادها جميعاً. ثانياً: أهمية وجود نظام ثابت للحوافز والمكافآت تقديراً لجهود الموظفين الإنسانية في خدمة اللاجئين. ثالثاً: خلق بيئة إيجابية ومناخ محفز يساعد على توليد أفكار جديدة وطرق إبداعية لأداء العمل. رابعاً: إعطاء موظف وكالة الغوث الدولية صلاحية اتخاذ القرار في حال عدم وجود رئيسه المباشر. خامساً: أن تقوم وكالة الغوث الدولية بنشر تقارير سنوية تشمل أهدافها ومنجزاتها في ضوء معايير نجاح محددة وواضحة لتعزيز المصداقية مما يزيد من ثقة الموظفين والمنتفعين والمجتمع الدولي فيها.
الدراسة	(المزيد، 2019).
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور عناصر الرضا الوظيفي في تعزيز أخلاقيات العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء بكلية إدارة الأعمال بعفيف بالمملكة العربية السعودية،
المتغير المستقل	الرضا الوظيفي
المتغير التابع	تعزيز أخلاقيات العمل

استخدمت الدراسة كلا من المنهج الاستنباطي، التاريخي، الوصفي والاستقرائي	منهجية البحث
توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط موجب بين الرضا الوظيفي والحوافز المادية والمعنوية والأمان الوظيفي وأخلاقيات العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء بكلية إدارة الأعمال بعفيف. وأوصت الدراسة بالتركيز على العدل والمساواة بين الموظفين وعدم التفريق بينهم وتهيئة مناخ تنظيمي في المؤسسات يحث على الاجتهاد والفاعلية لدى الموظفين واعتماد سياسات إدارية تسمح للموظفين في المشاركة في اتخاذ القرار والاهتمام بتوفير الدورات المتخصصة في توجيه الموظفين نحو تطوير أنفسهم أخلاقيا ووضع تشريعات لأخلاقيات العمل يجب الالتزام بها.	أهم النتائج والتوصيات
(بوزادة والطيب، 2022).	الدراسة
هدفت الدراسة الى التعرف على كيفية أن الممارسات الخاطئة في مجال العمل، وانتشار الفساد والانحلال الخلقي في المعاملات وسوء الإدارة كانوا نتاجا لعدم تطبيق مبادئ حوكمة رأس المال البشري وأخلاقيات العمل، وذلك من خلال الترابط المباشر الموجود بينهما	أهداف الدراسة
أثر حوكمة رأس المال البشري	المتغير المستقل
تعزيز أخلاقيات العمل	المتغير التابع
استخدم الأسلوب الوصفي التحليلي	منهجية البحث
خلصت نتائج الدراسة إلى وجود أثر كبير لحوكمة رأس المال البشري على تعزيز أخلاقيات العمل في المؤسسة.	أهم النتائج والتوصيات
(عبد المنعم، 2019).	الدراسة

أهداف الدراسة	هدف الدراسة إلى التعرف على دور الذكاء العاطفي في تعزيز أخلاقيات العمل في المنشآت السياحية بقطاع غزة، والتعرف على طبيعة العلاقة والتأثير للذكاء العاطفي على أخلاقيات العمل.
المتغير المستقل	الذكاء العاطفي
المتغير التابع	تعزيز أخلاقيات العمل
منهجية البحث	استخدم الأسلوب الوصفي التحليلي
أهم النتائج والتوصيات	وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن 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. وأوصت الدراسة إلى الاهتمام بالذكاء العاطفي في المنشآت السياحية من خلال 1: تطوير برنامج تدريبي يسهم في صقل مهارات العاملين في المجال السياحي. 2. وضع خطة تشتمل على مدونة سلوك للقطاع السياحي الخاص. 3. العمل على تطوير قدرات ومهارات العاملين في المجال السياحي من خلال التدريب والاستشارات
الدراسة	(البخاري، 2018).
أهداف الدراسة	هذه تهدف إلى كشف اللثام عن دور أخلاقيات العمل في تعزيز وتوطين الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة.
المتغير المستقل	أخلاقيات العمل
المتغير التابع	وتعزيز الالتزام التنظيمي
منهجية البحث	تم الاعتماد على الأسلوب الوصفي التحليلي

أظهرت نتائج الدراسة بأن هناك علاقة وثيقة بين الالتزام التنظيمي وأخلاقيات العمل.	أهم النتائج والتوصيات
(حسن، 2020).	الدراسة
تناول البحث مدى أثر أخلاقيات العمل في تعزيز إدارة المعرفة لدى أعضاء اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية،	أهداف الدراسة
أثر أخلاقيات العمل	المتغير المستقل
تعزيز إدارة المعرفة	المتغير التابع
تم الاعتماد على الأسلوب الوصفي التحليلي	منهجية البحث
تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى عدة استنتاجات نظرية وعملية كان أهمها: ان القدرة التفسيرية لهذا النموذج (أثر أخلاقيات العمل في تعزيز إدارة المعرفة لدى أعضاء اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية) ممتازة إذ بلغ معامل التحديد (0.927) ومعامل التحديد التصحيحي (0.926)، إذ يشير هذا الى قدرة المتغير المستقل (اخلاقيات العمل) على تفسير (92.6%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (ادارة المعرفة). وان هناك علاقة ارتباط والأثر معنويين بين أخلاقيات العمل وادارة المعرفة.	أهم النتائج والتوصيات
(أبوالكارم، 2019).	الدراسة
يسعى البحث إلى استكشاف طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتطوير أداء العاملين بشركات الاتصالات بوسط الدلتا،	أهداف الدراسة
أثر الثقافة التنظيمية	المتغير المستقل
الأداء	المتغير التابع
تم الاعتماد على الأسلوب الوصفي التحليلي	منهجية البحث

أهم النتائج والتوصيات	توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط طردي معنوي بين أبعاد الثقافة التنظيمية وتطوير الأداء، ووجود تأثير معنوي إيجابي لجميع أبعاد الثقافة التنظيمية وتطوير الأداء.
الدراسة	(فضل الله والحاكم، 2017).
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية في الأداء في القطاع المصرفي السوداني
المتغير المستقل	أثر الثقافة التنظيمية
المتغير التابع	الأداء
منهجية البحث	استخدم الأسلوب الوصفي التحليلي
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى أن هنالك علاقة وتأثير للثقافة التنظيمية السائدة على الأداء بإبعاده المختلفة (الأداء المالي، العمليات الداخلية، النمو والتعلم) في القطاع المصرفي وأوصت الدراسة بضرورة العمل على زيادة الوعي والإدراك لمفهوم الثقافة التنظيمية.
الدراسة	(العتيبي، بدرية بنت متعب، 2020، المجلة العربية للإدارة، مج40، ع4، 127 - 150. مسترجع من- http://search.mandumah.com/Record/1098534
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة عبد العزيز بجدة، والتعرف على مستوى التفكير الاستراتيجي لدى القيادات النسائية في الجامعة، بالإضافة إلى قياس أثر الثقافة التنظيمية على التفكير الاستراتيجي لدى القيادات النسائية بجامعة الملك عبد العزيز،
المتغير المستقل	أثر الثقافة التنظيمية
المتغير التابع	التفكير الاستراتيجي

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي	منهجية البحث
وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات النسائية بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة والبالغ عددهم (271)، وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (138) من القيادات النسائية بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، واستخدم الباحث استبانة مكونة من ثلاثة أجزاء (البيانات الشخصية - الثقافة التنظيمية - التفكير الاستراتيجي) كأداة للدراسة، كما أظهرت النتائج أن هناك أثر إيجابي للثقافة التنظيمية على التفكير الاستراتيجي لدى القيادات النسائية بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة، وأن السياسات والإجراءات المتبعة في الجامعة واضحة ومحددة، وتسهم في توفير المناخ الملائم لأداء المهام الوظيفية، كما أظهرت النتائج أن جميع أنماط التفكير الاستراتيجي (الشمولي، التخطيطي، التجريدي، التشخيصي) ممارسة من قبل القيادات النسائية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة حول مستوى الثقافة التنظيمية بكل أبعادها (السياسات والإجراءات داخل الجامعة، الأنظمة والقوانين، الأنماط السلوكية، القيم التنظيمية، مستوى الثقافة التنظيمية ككل)، كما أكدت نتائج الدراسة بأن عدد من القيادات النسائية تعتمد بالدرجة الأولى على فهم المشكلات، ومن ثم وضع البدائل بناءً على معطيات الواقع، وهذا بالتأكيد يضمن للجامعة سلامة اتخاذ القرارات والحلول في الأزمات الإدارية التي تواجهها.	أهم النتائج والتوصيات
(بن زروق واوغيدني، 2017).	الدراسة

أهداف الدراسة	هدفت الدراسة الى التعرف على اثر الثقافة التنظيمية، الاتصال التنظيمي وإدارة الأفراد داخل المؤسسة. اشتملت الدراسة على عدة محاور، وهم: المحور الأول: في إشكالية الفهم، فالمؤسسة هي مجموعة من الفاعلين الذين يجتمعون لتحقيق هدف واحد فاستراتيجيتها وبنيتها وثقافتها، ونمط قيادتها تهدف إلى تحقيق انسجامها ومن ثمة البقاء والاستمرارية لها. المحور الثاني: الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة، فتتعدد التعريفات لمفهوم الثقافة التنظيمية لتشمل منظومة القيم الأساسية التي تتبناها المنظمة والفلسفة التي تحكم سياساتها تجاه الموظفين والعملاء والطريقة التي يتم الإنجاز بها والافتراضات والمعتقدات التي يتشارك في الالتفاف حولها أعضاء التنظيم. المحور الثالث: الاتصال التنظيمي، فهو نشاط متبادل غير متوقف وغير محتمل احياناً يكون بين أثنين أو مجموعة وحدات (فردية، تنظيمية، اجتماعية)
المتغير المستقل	الثقافة التنظيمية و الاتصال التنظيمي
المتغير التابع	إدارة الأفراد
منهجية البحث	واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى وجود أثر للثقافة التنظيمية على تسيير الموارد البشرية داخل المؤسسة وذلك بالتركيز على الثقافة التسييرية ونوع الأساليب التي يمكن أن تظهر داخل المؤسسة ومميزات كل أسلوب ومدى تأثيره على الجانب البشري خاصة أثناء ظهور التغير التنظيمي مع التركيز على عامل الاتصال بدوره الوسيط بين الأنساق الفرعية المختلفة للمؤسسة انطلاقاً من المنظور النسقي للمؤسسة الذي يعتبرها مجموعة من الوحدات المندمجة والمتفاعلة فيما بين بعضها البعض والتي تعيش

داخل بيئة تمثل النسق الأكبر الذي تتعامل معه المؤسسة عن طريق مصفوفة المدخلات والمخرجات .	
الدراسة	(عمراوي وخير الدين، 2018).
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر الثقافة التنظيمية على إدارة المواهب بالمؤسسة، باعتبار الثقافة التنظيمية من المحددات الرئيسية لنجاح المؤسسات أو فشلها، فاستدامة المؤسسات مرهون بتميز مواردها البشرية وخاصة الموهوبين منهم
المتغير المستقل	أثر الثقافة التنظيمية
المتغير التابع	إدارة المواهب
منهجية البحث	تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي
أهم النتائج والتوصيات	. خلصت الدراسة إلى أن للثقافة التنظيمية أثرا إيجابيا إذا كانت تدعم عمليات إدارة المواهب بالمؤسسة وأثرا سلبيا إذا كانت ثقافة ضعيفة لا تعتبر مواهب الموظفين أصولا تنبغي اكتشافها وتطويرها والمحافظة عليها.
الدراسة	(Warter, 2019)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على التعليم العالي
المتغير المستقل	أثر الثقافة التنظيمية
المتغير التابع	التعليم العالي
منهجية البحث	تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت نتائج هذه الدراسة الى وجود ارتباط وثيق بين الثقافة التنظيمية والجودة في التعليم العالي الحكومي
الدراسة	(Haryadi, 2022)

أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى تحديد ما إذا كانت الثقافة التنظيمية تؤثر على أداء الموظفين من خلال الانضباط في العمل.
المتغير المستقل	الثقافة التنظيمية
المتغير التابع	تحسين أداء الموظفين
منهجية البحث	استخدم المنهج الوصفي والكمي
أهم النتائج والتوصيات	توصلت نتائج هذه الدراسة الى الآتي: (1) أن أداء الموظفين يتأثر بالثقافة التنظيمية. (2) أن الانضباط في العمل يتأثر بشدة بالثقافة التنظيمية. (3) أن أداء الموظفين يتأثر بالانضباط في العمل. الانضباط في العمل يمكن أن يكون وسيلة للتواصل جزئيًا بين العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء. من الممكن تحسين أداء الموظفين عن طريق تعزيز قيم الثقافة التنظيمية مباشرة أو عن طريق فرض الانضباط في العمل.
الدراسة	(Iljins, & Gaile-Sarkane, 2015).
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة الى التحقيق في تأثير الثقافة التنظيمية على المناخ التنظيمي في عملية التغيير. بعد استكشاف تأثير الثقافة التنظيمية على المناخ التنظيمي من خلال عوامل الثقافة المميزة
المتغير المستقل	الثقافة التنظيمية
المتغير التابع	المناخ التنظيمي
منهجية البحث	تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي
أهم النتائج والتوصيات	توصلت النتائج. الى أنه خلال فترة التغيير، الثقافة التنظيمية تؤثر على المناخ التنظيمي من خلال عوامل محددة. تم تطوير نموذج نظري يشرح كيفية تأثير تغيير الثقافة التنظيمية على المناخ التنظيمي.

الفصل الثاني: الإطار النظري

المبحث الأول: الثقافة التنظيمية

تمهيد:

الثقافة هي إحدى الظواهر الإنسانية. يتكون من عدد كبير من المكونات والميزات والخصائص وله دور مهم في جودة السلوك الإنساني على المستويين الفردي والجماعي. ويكتسبها الإنسان من خلال تفاعله مع المجتمع ويوضح الدور المطلوب من كل فرد في المجتمع وفي المنظمة التي ينتمي إليها. المنظمة عبارة عن مجتمع صغير يتأثر بثقافة المجتمع الذي ينتمي إليه، ويؤثر على سلوك واتجاهات موظفيه. ولذلك اهتمت المنظمات بالثقافة التنظيمية باعتبارها اتجاهاً حديثاً يلعب دوراً رئيسياً ومهماً في نجاحها كما تؤثر الثقافة التنظيمية على السلوك التنظيمي للأفراد، حيث تعكس تطور الفكر الإداري الحديث وتعمل على توفير مناخ تنظيمي إيجابي يساعد على تحقيق أهداف الفرد والجماعة والمنظمة من خلال خلق منظومة من القيم والاتجاهات. والمعايير التي يؤدي الالتزام بها إلى تطوير أداء المنظمة ونجاحها.

1.1.2 تعريف الثقافة التنظيمية:

تعرف الثقافة في اللغة من ثقف الشيء ثقفاً وثقافاً وثقوفة حذقه، ورجل ثقف (قوله «رجل ثقف كضخم كما في الصحاح، وضبط في القاموس بالكسر كحبر وثقف وثقف حاذق فهم، وأتبعوه فقالوا ثقف لقف. ويقال ثقف الشيء وهو سرعة التعلم.

وعرفها المعجم الوسيط بأنها العلوم والمعارف والفنون التي يطلب الحذق فيها (عبد الله، 2017).

ويعود أول تعريف للثقافة إلى Edward B. Tylor على أنها "كل مركب من المعرفة والأخلاق والقانون

والمعتقدات والفن والعادات وجميع القدرات التي يكتسبها الفرد كعضو في المجتمع". (ساسي، 2023)

وفي مجال الإدارة، يربط مفهوم الثقافة التنظيمية بين الثقافة والعمل التنظيمي، ويشير إلى القيم والأفكار السائدة في المنظمة التي تعمل على تنظيم عمل الأفراد من خلال تزويدهم بالسلوك المرغوب فيه في العمل ولذلك تعرف الثقافة التنظيمية في منظمات الأعمال بأنها مجموعة القيم والقواعد المشتركة التي تحكم وتتحكم في تفاعلات وسلوكيات أفراد المنظمة أو المؤسسة مع بعضهم البعض ومع العملاء والمستفيدين وغيرهم خارج المنظمة. (Gareth, 2013).

تمثل الثقافة التنظيمية أيديولوجية المنظمة وتتضمن القيم والمعتقدات والأعراف التي تظهر على شكل رموز ولغة وأنشطة أخرى، لذا يمكن القول إنها مجموعة من الفلسفات والافتراضات المشتركة التي توحد المنظمة، وتنتج سلوكيات المعايير وتقديم الحلول للمشاكل. (بن تخيسي، 2023)

الثقافة التنظيمية تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات وتؤثر على طريقة اتخاذ القرارات فيها. يعمل على تنمية تفكير الموظفين وتكوين اتجاهات إيجابية تجاه العمل، ويحافظ على استقلاليتهم، وينمي ضبط النفس لديهم، ويشجعهم على الالتزام بعملهم، ويوفر لهم جواً من الانسجام والاستقرار الوظيفي كما أنه يساعد الإداريين في التخطيط الاستراتيجي المبني على القيم والمعتقدات المشتركة بين جميع أفراد المنظمة، ويساعد الموظفين على تبني عملية التغيير سواء كانت كاملة أو جزئية، مثل تعديل نظام الحوافز والهيكل الوظيفي وغيرها. (رحمون، 2023).

ومما سبق يرى الباحث أن الثقافة التنظيمية هي مجموعة معقدة من القيم والقوانين والمبادئ والأفكار والرموز التي تضعها المنظمة كمعايير للحكم على ممارسات موظفيها، وتساعدهم على ممارسة السلوك المقبول، وتوحد قدراتهم. الجهود والمواقف تجاه العمل، ويكون بمثابة دليل لهم وللقيادة لاتخاذ قرارات متوافقة مع السياسات المنظمة، وتنتقل هذه الثقافة من جيل إلى آخر من خلال التفاعل والتدريب والتوجيه وقد يكون معياراً لتقييم الموظفين في المنظمة، ويعطي المجتمع صورة متكاملة عن المنظمة يفترض أن تتفق مع ثقافتها.

2.1.2 خصائص الثقافة التنظيمية:

ذكر (العجالين، 2023) مجموعة خصائص للثقافة التنظيمية، منها:

- إنسانية تقتصر الثقافة على الإنسان دون بقية الكائنات الحية، من حيث إنتاجها وتنقلها وتطويرها والإفادة منها في مجالات الحياة المختلفة.
 - مكتسبة حيث أن الثقافة يتم اكتسابها من خلال التفاعل بين أفراد المجتمع، وقد يتم هذا التفاعل في البيت، أو المدرسة، أو المجتمع، أو وسائل الإعلام المختلفة، لتصبح موجهة لسلوك الفرد.
 - متغيرة ومتطورة تتأثر الثقافة بمتغيرات كثيرة كالبينة، والتكنولوجيا، لكن هذا التغير ليس سهلاً بسبب تعود الفرد على نمط معين من الحياة وتأثره بقوانين وأنظمة معينة.
 - مؤثرة في نمط حياة الفرد تعتمد الثقافة على الفرد وعلى مكان عيشه، فثقافة أهل المدن تختلف عن ثقافة أهل الريف والبدو، وهذا ما يجعل سلوكهم مختلف.
 - عملية رضا نفسي حيث تقوم الثقافة بمكوناتها المختلفة بتحقيق احتياجات الفرد، وتوفير راحة الضمير له، وجعله فرداً مقبولاً في مجتمعه.
 - تراكمية ومتوارثة تنتقل الثقافة من جيل إلى آخر من خلال التقليد والمحاكاة، وتزايد مع استمرار التفاعل والتعلم.
 - نظام مركب فهي تتكون من ثلاثة جوانب تتفاعل مع بعضها لتكوين ثقافة المجتمع، وهذه الجوانب هي الجانب المعنوي المتمثل في القيم والأخلاق والمعتقدات والأفكار، والجانب السلوكي المتمثل في الأنماط السلوكية المرتبطة بالفرد من عادات وتقاليد وآداب وفنون وغيرها من ممارسات والجانب المادي وهو المنتجات المادية للفرد والمجتمع من مباني وأثاث، وأدوات، وأطعمة، وغيرها.
- (العجالين، 2023)

- نظام متكامل يتأثر كل جانب فيها بالآخر ولا يعمل أي جانب بمعزل عن الآخر.
- لديها خاصية التكيف. تتمتع الثقافة بخاصية المرونة والقدرة على التكيف مع متطلبات الفرد النفسية والبيولوجية. كما أنه يواكب التطورات المحيطة بالفرد ويتناغم مع البيئة الجغرافية

مكانه وأضاف (متولي، 2023) المبادرة الفردية، والتسامح مع المخاطر والصراع، والتوجيه والتكامل، ودعم الإدارة، والسيطرة، والهوية. وأنظمة الإيرادات وأنماط الاتصال، باعتبارها خصائص الثقافة التنظيمية التي تميز منظمة عن أخرى.

3.1.2 عناصر الثقافة التنظيمية:

ذكر (العازمي، 2023) مكونات الثقافة التنظيمية كما يأتي:

- القيم واستراتيجياتها وتعتبر القيم من أهم مكونات الثقافة التنظيمية لما لها من أثر على أداء الأفراد من السهل تحديدها في المنظمة على شكل تقارير توضح أهداف المنظمة ومهامها وسلوكهم، وأداء المنظمة بشكل عام، وترتبط القيم بمجموعة من المفاهيم مثل الاتجاهات والمبادئ، والأخلاقيات – التي هي أحد محاور هذه الدراسة.
- المعتقدات وهي نظرة الأفراد وأحاديثهم حول بعض القضايا الهامة في المنظمة، كتكافؤ الفرص، والخدمة المقدمة للمجتمع، وفرص التوظيف.
- التقاليد وهي الأنماط السائدة من السلوك في المنظمة، من أنشطة متكررة، وهي تعكس قيم المنظمة، وأهدافها، ومدى أهميتها للفرد والمجتمع. الشعائر والطقوس وهي مجموعة من الأحداث التفصيلية المخططة التي تعمل على دمج مظاهر ثقافية متنوعة في حدث واحد، يتم من خلال تفاعل اجتماعي، وتهدف إلى إيصال رسائل معينة ومثال عليها الاحتفال بالترقية واللقاءات الاجتماعية التي توطد علاقات العاملين ببعضهم.

يُضاف إلى تلك المكونات الأعراف والتوقعات التنظيمية، وعادة ما يتم الاستشهاد بنماذج وقصص نجاح الشخصيات بطولية ورمزية ساهمت في نمو المنظمات ونجاحها للتأثير على العاملين وتحفيزهم على البذل والعطاء من خلال محاكاة ممارسات تلك الشخصيات للوصول بمنظمتهم إلى ما وصل إليه هؤلاء. (معزب، 2023)

ويعتمد تنوع مكونات الثقافة التنظيمية وقوتها في المنظمة على بعض العوامل منها: عمر المنظمة، وقوة المؤسسين، والتطور التاريخي، والتوسع والانتشار، والتميز والتفوق، وثقافة المجتمع وثقافات الأفراد (الوحيد، 2023)

4.1.2 أهمية الثقافة التنظيمية:

تلعب الثقافة التنظيمية دورا هاما في نجاح المنظمات وتتمثل هذه الأهمية فيما يلي: (بوطرقة، 2023)

- تركّز الثقافة التنظيمية على القيم والمفاهيم والاتجاهات التي تحفز العاملين على الإبداع والابتكار وتشجعهم على الالتزام والمشاركة في صنع القرارات.
- المحافظة على نوعية الخدمة المقدمة للعملاء وتلبية احتياجاتهم.
- للثقافة التنظيمية أهمية كبيرة في بناء إطار فكري ومرجعي لسلوك العاملين ومنظومة مشتركة لمعايير الأداء الجيد لتوحيد سلوك الأفراد وتوجيه اتخاذ القرارات وإشراك العاملين في صنعها عندما لا توجد قواعد أو سياسات مكتوبة.
- تعتبر الثقافة التنظيمية أحد العوامل المهمة والحاسمة التي تؤثر في نجاح تنفيذ استراتيجيات المنظمة وتحقيق أهدافها بفاعلية فهي أداة فعالة لإدارة المعرفة بنجاح من خلال تهيئة الظروف المناسبة لإيجاد وتطبيق المعلومات بطريقة تضمن تحقيق الأهداف المنشودة بكفاءة.
- تزداد أهمية الثقافة التنظيمية من خلال تنمية الشعور بالذاتية لدى الأفراد، وزيادة التزامهم نحو العمل والمنظمة من خلال إعطاءهم هوية منظميه.
- الثقافة التنظيمية تحقق استقرار النظام الاجتماعي في المنظمة حيث أنها تعمل على تأسيس نظام متكامل للعمل الفريقي، وترسم الخطوط العريضة لطرق التواصل المقبول بين أفراد المنظمة.
- تضع الثقافة التنظيمية استراتيجيات التعامل مع البيئة الخارجية المتمثلة في العملاء من حيث احتياجاتهم وتوقعاتهم، بالإضافة إلى أساليب التعامل معهم، وتلبية احتياجات السوق، مما يؤدي إلى زيادة قدرة المنظمة على التميز والتنافس. (نعيمه، 2023)

5.1.2 مظاهر الثقافة التنظيمية:

تمتاز الثقافة التنظيمية بثلاثة مظاهر أساسية هي المنظور المتكامل وهذا يمثل مدى انسجام ممارسات الإدارة الرسمية مع معتقدات واتجاهات وقيم المنظمة، وهي مؤشر قوي على تماسك المنظمة، وقوة ثقافتها، أما المظهر الثاني فهو المنظور المتفاضل والذي يُشير إلى التناغم داخل الثقافات الجزئية التي تكون بمجموعها ثقافة المنظمة رغم تنوع الثقافات الفرعية، والمظهر الثالث هو المنظور الجزئي، الذي يركز على عدم الوضوح في ثقافة المنظمة والنتائج عن التغيرات في المعايير نتيجة الأحداث واتخاذ القرار.

ويرى (سياسي، 2023) أن للثقافة التنظيمية ثلاثة مظاهر هي:

- فلسفة العمل الجماعي ويتميز هذا المظهر من خلال سيادة روح الفريق، والمشاركة في التخطيط واتخاذ القرار، كما يسود في المنظمة جو يتسم بالمودة والنظام والمساواة، يتميز أفرادها بالانتماء والإخلاص في العمل.
- القدرة على التكيف ويكون ذلك من خلال مرونة الإدارة، واعتقاد كل من الإدارة والعاملين بحتمية التغيير، وإبداء الاستعداد للقيام بالتغيير، كما أن من مؤشرات هذا المظهر وجود نظام اتصالات مفتوح وإعلام داخلي فعال.
- القدرة على الابتكار ويبرز هذا المظهر من خلال تشجيع التفكير الإبداعي، وأن يكون المعتقد السائد بأن الابتكار أساس نجاح المنظمة، مع الاستعداد التام لتحمل المخاطر التي قد تنتج عن محاولات الابتكار.

6.1.2 مصادر الثقافة التنظيمية:

ذكر (الوحيدي، 2023) أن المنظمة تكون ثقافتها من خلال عدة مصادر هي:

- لـ خصائص العاملين: فالمنظمة أساساً تختار العاملين الذين تتوافق قيمهم مع قيم المنظمة، لتكون القيم مشتركة بين المنظمة والعاملين، والأفراد الذين تتعارض قيمهم مع قيم المنظمة سيكون مصيرهم ترك المنظمة، ويبقى العاملون الذين تتقارب قيمهم مع قيم المنظمة.

لـ أخلاقيات المنظمة: وهذه الأخلاقيات ترتبط ارتباطاً وثيقاً بأخلاق المؤسسين، والإدارة العليا، حيث تقوم المنظمة بتطوير منظومة أخلاقية تحدد السلوك الأخلاقي والسلوك غير الأخلاقي في المنظمة، وهذه المنظومة هي التي تحدد أساليب التعامل بين أفراد المنظمة.

لـ نظام حقوق الملكية: وهذا النظام يحدد واجبات وحقوق كل فرد في المنظمة، مما يؤدي إلى ظهور العادات والأعراف والاتجاهات الخاصة بالمنظمة، وتتوزع هذه الحقوق على العاملين في المنظمة وفقاً للأدوار والمهام والمسؤوليات التي يضطلع كل فرد فيها، فالعاملون في الإدارة العليا يكون لهم النصيب الأكبر لارتباطهم بعدد كبير من العاملين من حيث التقييم وتحديد الأجور والحوافز وغيرها، أما الأفراد الآخرون فتقتصر حقوق ملكيتهم بأجورهم والمهام المطلوبة منهم، كما أن هذا التوزيع يؤثر على قيم العاملين، وسلوكهم في المنظمة، وأي ضرر أو تقليل لهذه الحقوق قد يؤدي إلى عدم رضا العاملين وتركهم للعمل.

لـ الهيكل التنظيمي: يحدد طريقة الاتصال بين العاملين في المنظمة على اختلاف مستوياتهم، ويوفر الهيكل التنظيمي الظروف الملائمة للتنسيق والتكامل بين الأقسام المختلفة وبين الإداريين والأفراد، ويقلل من معوقات العمل ويشجع على الإبداع.

7.1.2 أنواع الثقافة التنظيمية:

ذكر (بن تخيسي، 2023) نوعين رئيسيين للثقافة التنظيمية هما:

(1) الثقافة التنظيمية القوية: وهي تعتمد على عاملين هما الشدة والذي يعني تمسك العاملين في المنظمة بقيمها ومعتقداتها التنظيمية، والعامل الثاني المشاركة الفعالة بقيم المنظمة من قبل الأفراد، وهذا يعتمد على درجة معرفتهم بهذه القيم والمعتقدات وعلى الحوافز التي تمنح للأفراد الملتزمين بهذه القيم والمعتقدات.

(2) الثقافة التنظيمية الضعيفة: التي تشير إلى سلوك الأفراد في المنظمة بعشوائية دون تنظيم، وعدم تلقيهم تعليمات واضحة، مما يجعل قراراتهم غير مناسبة ولا تتوافق مع قيم المنظمة، ولا تتوافق اتجاهاتهم مع أهداف المنظمة مما يؤدي إلى فشل المنظمة وعدم تميزها.

وهناك نوع ثالث معروف باسم الثقافة المثالية، حسب ما ذكر (العجالين، 2023)، حيث يعتبر من الضرورة وجود ثقافة تنظيمية مثالية ومتميزة تعمل على نجاح المنظمة، وتميزها، وقد نادي بهذا النوع Frederick Taylor الذي اعتبر أن تحديد الطريقة المثالية للأداء وفق ضوابط ومعايير واضحة ومعلنة يكفي لنجاح المنظمة. أما النوع الرابع فهو الثقافة التنظيمية التكيفية (الموقفية) والتي تستطيع أن تتكيف مع الظروف البيئية، فتتبنى المنظمة الثقافة التنظيمية المناسبة للظروف التي تمر بها فليس هناك نوع واحد من الثقافة يصلح لكل الظروف. كما توجد هناك تصنيفات أخرى لأنواع الثقافة التنظيمية وفقاً لأنماطها، منها ثقافة النفوذ أو القوة، وثقافة الدور، وثقافة المهمة، وثقافة الفرد (العجالين، 2023)

أما مستويات الثقافة التنظيمية فقد قسمها (عبد الله، 2023) إلى ثلاثة مستويات:

- الأول: وهو الأشياء التي يمارسها الأفراد من احتفالات وشعائر وقصص ورموز تتم داخل المنظمة.
- الثاني: وهو يمثل القيم الأساسية التي تحدد سلوك العاملين وتميز السلوك المقبول من غير المقبول.
- الثالث: ويمثل الافتراضات الأساسية التي تعمل على توجيه سلوك الأفراد وكيفية فهمهم وتفسيرهم لما يدور حولهم من ممارسات ومواقف.

المبحث الثاني: أخلاقيات العمل

تمهيد:

للأخلاق أهمية كبيرة ومنزلة عظيمة، حيث وردت نصوص دينية كثيرة في الحث عليها والالتزام بها، منها أنه لما سئل سيدنا محمد عليه الصلاة والسلام عن البر والإثم قال: البر حسن الخلق (مسلم، 4 (1980)). ومنها أيضاً قوله صلى الله عليه وسلم "ما من شيء أثقل في ميزان المؤمن يوم القيامة من حسن الخلق" أبو داود (2534) وفي مجال الأعمال، أدى ظهور الكثير من التجاوزات في الكثير من المنظمات على المستوى العالمي إلى ظهور حاجة ملحة إلى وجود معايير وأخلاقيات عمل تحدد العلاقة بين العاملين والمدراء وبين المنظمة والعملاء والمنافسين، لذلك أصبحت أخلاقيات العمل تشكل جزءاً رئيساً في المنظمات الأمر الذي أظهر تحولاً في الرأي العام بشأن المسؤولية الأخلاقية للمنظمات عن الكثير من الأمور التي تتعلق بالأفراد وبيئة العمل.

1.2.2 تعريف أخلاقيات العمل:

الأخلاق في اللغة هي جمع خلق وهي لفظ يطلق على الطبع أو السجية، وهو يشكل صورة الإنسان الباطنية مثلما يشكل خلق بفتح الخاء وسكون اللام – صورة الإنسان الظاهرة" (عبد الله، 2023). وتعرف اصطلاحاً بأنها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الأفراد والجماعات وتساعدهم في تحديد السلوك الصحيح والسلوك الخاطئ والمعايير اللازمة للحكم على تلك السلوكيات. أما أخلاقيات العمل، فعادة ما تكون محكومة بالقواعد القانونية التي تصف الكيفية التي ينبغي أن يتصرف بها الأفراد، بحيث يكون هذا التصرف مقبولاً من المجتمع ويمكن المحاسبة عليه من قبل الجهات القضائية، فهي كل ما يتعلق بالعدالة والمساواة في توقعات المجتمع والمنافسة النزهاء والإعلان والعلاقات العامة والمسؤولية الاجتماعية وحرية الزبائن والتصرفات السليمة في البيئة. (عمري، 2023)

كذلك تعرف بأنها "مجموعة من" المحلية والدولية المبادئ تتضمن أربعة عناصر أساسية تتمثل في القيام بالأعمال الهادفة، وعدم إلحاق الضرر بالآخرين، وعدم الخداع في التعامل وعدم التحيز في القيام بأي عمل الصالح طرف دون الآخر " (لقمس، 2023)

ومما سبق يرى الباحث أن أخلاقيات العمل بأنها مجموعة القيم الأخلاقية التي ينبغي أن يتحلى بها أفراد المنظمة أثناء عملهم وتفاعلهم مع بعضهم البعض ومع مجتمع المنظمة والتي تعكس سياسة المنظمة، وتؤثر على طريقة تعامل المجتمع مع هذه المنظمة وهي جزء من الأخلاق العامة المتمثلة في الموضوعية والأمانة والنزاهة وتحمل المسؤولية وغيرها من الأخلاق التي يرتضها المجتمع وفقا لمعتقداته.

2.2.2 أهمية أخلاقيات العمل:

تتجلى أهمية الأخلاق من خلال دورها الكبير في التأثير على العديد من المجالات وتتمثل هذه الأهمية فيما يلي: (عبد الله، 2017)

- تعزيز مصداقية المنظمة مع الأفراد العاملين فيها.
- جلب الفائدة على جميع جوانب العمل وذلك لأنها تلعب دورا هاما في اتخاذ القرارات.
- بناء جسور الثقة بين المنظمة والمجتمع، إن التزام الأفراد بالأخلاق في عملهم يعزز سمعة المنظمة في البيئة المحلية والدولية ويزيد من قدرتها التنافسية.
- تعتبر الأخلاق من أهم المعايير المعتمدة في أنظمة الجودة المحلية والعالمية، فالتزام المنظمة بالأخلاق يزيد من فرصة حصولها على شهادات عالمية وامتيازات خاصة.

3.2.2 مصادر أخلاقيات العمل:

تعتبر المعتقدات الدينية، وقيم وأخلاقيات المجتمع والتشريعات والقوانين، والتعليمات واللوائح الخاصة بالمنظمة من أهم مصادر أخلاقيات العمل.

ويعتبر القائد مصدراً من مصادر الأخلاق في المنظمة، فهو يمثل نموذجاً في السلوك والتجمل بالأخلاق مما ينعكس على العاملين، حيث يتميز القائد الأخلاقي بمجموعة من الخصائص تميزه عن غيره من القادة، ومن أهمها:

- الرؤية الأخلاقية.
- امتلاك الحس الأخلاقي.
- امتلاك القيم الأخلاقية.
- وجود مقاييس وعلاقات أخلاقية واضحة ومتميزة لديه.

ويرى (Gareth, 2013) إلى أن الثقافات غير الأخلاقية يمكن أن تتحول إلى أخلاقية في حال أصبح القادة فيها أخلاقيون وذلك لأن سلوكيات وأخلاق هؤلاء القادة تؤثر بقوة في الثقافة التنظيمية، ويُضيف أن إيجاد ثقافة تنظيمية أخلاقية يتطلب التزاماً على جميع المستويات في المنظمة من الأعلى إلى الأسفل.

4.2.2 متركزات أخلاقيات العمل

ذكر (Daft 2016:156) أن المنظمات الأخلاقية تركز على ثلاثة مقومات أساسية هي:

(1) الأخلاقيات الفردية: يعتبر مدراء المنظمات الأساس الأول من أسس المنظمة الأخلاقية، ومن هنا تكمن أهمية التزام هذه الفئة بالصدق والاستقامة وضرورة أن تظهر هذه الصفات في سلوكهم داخل المنظمة وخارجها، كما تظهر على قراراتهم، حتى تبني جسور الثقة بين المنظمة وبقية الأفراد من داخلها وخارجها حيث أنهم الأداة التي يتم من خلالها تطبيق المعايير الأخلاقية وصدق التعامل في المنظمة.

(2) أخلاقيات القيادة: يُمثل القادة في المنظمة القدوة التي تحدد المنظومة الأخلاقية للمنظمة من خلال ممارساتهم وتعاملهم مع الآخرين، إن عدم التزام العاملين بتلك الأخلاق يدل على معتقداتهم حول عدم أهمية الأخلاق في المنظمة نتيجة عدم التطبيق العملي لتلك الأخلاق من قبل قادة المنظمة ومن المشكلات الأخلاقية التي تواجه القادة في عملهم تضارب المصالح، وتزعزع ثقة العملاء والتميز، واستغلال موارد المنظمة، وغيرها.

(3) الأنظمة والهياكل التنظيمية: يتكون هذا الجانب من مجموعة أدوات يستخدمها القادة في المنظمة لتكوين وبناء القيم لدى الأفراد، والتي تعزز السلوك الأخلاقي لدى العاملين، لتصبح المنظمة أخلاقية. (عبد الله، 2017)

5.2.2 ممارسات أخلاقيات العمل

الأخلاقيات العمل مظاهر وممارسات سلوكية منها الصدق والاستقامة والاحترام والثقة والأمانة والمسؤولية والمواطنة، ويذكر عمري (2023) مجموعة من الأخلاق التي يجب أن يتحلى بها الموظف في مكان العمل وخارجه:

- لـ الأمانة: وهي الثقة والاطمئنان وعدم الخوف على النفس والمال، وترتبط الأمانة في المنظمات بالمال والوقت، وأسرار العمل.
- لـ الشجاعة: وهي قول الحق وممارسة العمل المناسب في المواقف المختلفة، والثبات على المواقف عند تقديم النصيحة للزملاء وفق مبدأ الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.
- لـ التواضع: وهو التعامل مع العاملين والعملاء دون الاستعلاء عليهم، ومن غير خضوع، ولا استخفاف بعقولهم ومشاعرهم.
- لـ الصبر: وهو القدرة على تحمل مصاعب العمل ومواجهة التحديات، والاستمرار حتى تحقيق الأهداف المرجوة للمنظمة بجودة عالية.
- لـ إتقان العمل: والإتقان يتضمن السرعة في الإنجاز والدقة، وهي شروط ضرورية لإنجاز المهام بجودة عالية.
- لـ الإخلاص في العمل: ويعني بذل الفرد أقصى جهوده لتحقيق أهداف المنظمة، حسب الاتفاق مع المنظمة، كما يجب أن يكون هذا الأداء مستوفياً لجميع معايير العمل.
- لـ تقدير الوقت: يعتبر الوقت من رأس مال المنظمة، استثماره يحقق للمنظمة الربح والتنافسية العالية.

لـ الشفافية: وتعني التعامل مع المعلومات بمصداقية، وتقوم الشفافية على الصدق والنزاهة والدقة، وأن تكون مصادر المال التي يحصل عليها العاملون واضحة. فالشفافية تعتبر حلاً للمشكلات التي تواجه المنظمات، وتعمل على تقوية العلاقات بين أفراد المنظمة، كما أن لها دور كبير في تنظيم العلاقات في المجتمع بشكل عام.

لـ القدوة الحسنة: التعلم بالقدوة من أفضل الطرق في إكساب العاملين الأخلاقيات العمل، فالعاملين يقتدون بالقادة في عملهم، فالقائد الناجح يترك انطبعا حسنا لدى العاملين بطريقة تنفيذ الأعمال، والالتزام باللوائح والقوانين.

لـ الإيثار: وهو تفضيل الفرد لمصلحة المنظمة على مصلحته، وعدم الاستئثار بالفوائد لمصلحته، واحترام رغبات الآخرين والاهتمام بمصالحهم كما يهتم لمصلحته. (عمري، 2023)
وعادة ما تتأثر سلوكيات الأفراد الأخلاقية بمحددات ومؤثرات إيجابية وسلبية ذكر بعضها منها:
(عبد الله، 2017)

● **المؤثرات الشخصية:** وتتمثل هذه العوامل في السمات الشخصية للفرد، مثل القيم والمبادئ الأخلاقية، بالإضافة إلى مجموع تجاربه الشخصية، وتكرار التجربة الشخصية وارتباطها بالتعزيز أو العقاب الذي يجعل الفرد يميز بين السلوك الأخلاقي وغير الأخلاقي، ويرى بعض الباحثين أن هنالك تباين بين الاتجاهات الأخلاقية وفقاً لمتغير الجنس نحو الالتزام المنظمي.

● **المؤثرات التنظيمية:** وهي العوامل التي تتعلق بالمنظمة من حيث حجمها، وهيكلها التنظيمي وثقافتها التنظيمية، واستراتيجياتها، والضغط المدرك على النتائج، ومنظومتها الأخلاقية، هذه العناصر لكل منها أثره على السلوك الأخلاقي، فالمنظمات الكبيرة قد يظهر فيها السلوك غير الأخلاقي أكثر من المنظمات صغيرة الحجم.

● **العوامل الخارجية:** وهي عوامل تتكون من خصائص محددة لمجال العمل مثل ثقافة الصناعة وخصائص البيئة المحيطة، والندرة، والتنوع، وثقافة المجتمع، والنظام السياسي للبلد الذي تعمل فيه المنظمة.

وقد وضعت بعض المنظمات قواعد هامة في إدارة السلوك بشكل أخلاقي منها الصدق والأمانة، وإظهار الاحترام والتعاون في خدمة العملاء، والحفاظ على سرية العمل وخصوصياته وعدم تسريب المعلومات ونشر الأخبار الخاصة بالمنظمة، وعدم استغلال مهمات العمل في تحقيق منفعة مادية خاصة غير مشروعة لا يتضمنها الاتفاق مع المنظمة، وكذلك عدم استغلال السلطة والعمل على ممارستها بما يحقق المصلحة العامة للمنظمة، وتنفيذ العمل بكفاءة ومهارة عالية، مع مراعاة العدالة وعدم الانحياز، ومراعاة الكفاءة والقدرة في توظيف العاملين، ومكافحة جميع أشكال التمييز والتفرقة غير القانونية والاحتيال وإساءة استعمال الأموال العامة، ومساعدة الموظفين الذين يتعرضون لصعوبات بسبب محاولاتهم تصحيح مثل هذه الأوضاع (عبد الله، 2017).

ويحتوي أدب أخلاقيات العمل على استراتيجيات لتعزيز السلوك الأخلاقي داخل المنظمات منها أن يقوم القادة بتشجيع الوعي الأخلاقي في منظماتهم من خلال اهتمامهم بالممارسات الأخلاقية ودعمها وتعزيزها، وأن يتم توظيف الإجراءات الرسمية عند الحاجة، لتعزيز السلوك الأخلاقي وأخيراً يقوم القادة والمديرون المباشرون بإضفاء الطابع المنظمي على المعايير والسلوكيات الأخلاقية ودمجها في جميع مستويات المنظمة ويمكن نشر وتعزيز أخلاقيات العمل عن طريق تدريب العاملين عليها واتخاذ الإجراءات المناسبة لمواجهة مخالفة القوانين الأخلاقية، والتركيز بصورة كبيرة على تطوير ثقافة المنظمة بحيث تكون الأخلاقيات جزءاً من استراتيجية المنظمة. (لقمس، 2023)

6.2.2 عناصر أخلاقيات العمل:

تم التركيز في هذا البحث على ثلاث قيم أخلاقية هي الموضوعية والأمانة والنزاهة: (عمري، 2023)

➤ **الموضوعية:** وهي من أهم الالتزامات التي تضبط السلوك العام للموظف، وتمثل قدرة الموظف على ضبط عواطفه تجسيدا لمبدأ الحياد، فالموضوعية هي ابتعاد الموظف عن كل اعتبار يبعده عن تأدية وظيفته بكل حياد، وتحييد المصالح والمنافع الشخصية مقابل مصلحة منظمته، وهي تعني أن يكون الأفراد في المنظمة محايدين لا يخضعون لأي تأثيرات جانبية، ويُظهرون استقلالية فكرية عند القيام بالمهام الموكلة إليهم وبطريقة تخلو من وجود مصالح شخصية تتعارض مع مصلحة العمل والمصلحة العامة قد تؤدي إلى فقدان موضوعيتهم واستقلاليتهم.

وتعكس الموضوعية في وكالة الغوث الدولية قدرة الموظفين على العمل في مناطق عمليات وكالة الغوث الدولية على خدمة اللاجئين الفلسطينيين بتجرد من الأهواء والأطماع الشخصية، والعمل على تحسين مستويات الخدمة لجميع اللاجئين بغض النظر عن العرق والدين والوضع الاقتصادي وقد جرى وضع عدد من القوانين التي تضبط عمل الموظف في وكالة الغوث الدولية لضمان تعزيز الموضوعية لدى الموظفين، وعدم وجود مصالح مع أطراف أخرى قد تضر بسمعة وكالة الغوث الدولية، ومن هذه القوانين منع الموظف من الانتساب لأي حزب سياسي، أو الانضمام لعمل رسمي غير عمله في وكالة الغوث الدولية (UNRWA Ethics Office 2012)

➤ الأمانة: وتعني طمأنينة النفس وزوال الخوف، وهي خلق حسن ينادى به الإنسان عما ليس له به حق، يقوم بتأدية ما عليه من حقوق وواجبات، وتكمن أمانة الفرد في التعفف عن التصرف بأموال وأعراض الآخرين، وقد حثت الأديان السماوية جميعاً على ضرورة التمسك بخلق الأمانة وربطته بالإيمان "لا إيمان لمن لا أمانة له"، وتكون الأمانة في الأبناء والأموال والعلم والمعرفة والوظيفة وحفظ الأسرار وغيرها وتشتمل الأمانة على ثلاثة عناصر هي عفة الشخص وتمنعه بدافع ذاتي عن أخذ ما ليس له فيه حق من الآخرين، وتأدية الحقوق لأهلها دون انتقاص بنفس راضية، وعدم التفريط والاستخفاف بحفظ الحقوق التي هو مستأمن عليها (عبد الله، 2017)

النزاهة في اللغة كما ورد في لسان العرب من نزه نزهة وتنزه تنزهاً إذا بعد. ورجل نزه الخلق ونزهة ونازه النفس: عفيف متكرم يحل وحده ولا يخالط البيوت بنفسه ولا ماله، والجمع نزهاء ونزهون ونزاة، والاسم الثرة والنزاهة ونزه نفسه عن القبيح نحاها. ونزه الرجل: باعده عن القبيح، والنزاهة البعد عن السوء. وإن فلاناً لنزاهة كريم إذا كان بعيداً من اللوم، وهو نزيه الخلق. وفلان يتنزه عن ملائم الأخلاق أي يترفع عما يدم منها. والتنزيه تسبيح الله سبحانه وتعالى وإبعاده عما يقول المشركون. (حسن، 2020)

ويرتبط مفهوم النزاهة بمكافحة الفساد وسوء إدارة الموارد البشرية، وتعزيز أخلاقيات العمل في مستويات العمل المختلفة وهي ذات علاقة وثيقة بتنفيذ الأفراد لصلاحياتهم ومهامهم ضمن سياسة المنظمة، التي تعمل على تحقيق المصلحة العامة للعملاء والمنظمة، وقد ظهرت الهيئات التي تراقب تنفيذ القرارات والمهام بشفافية دون وجود فساد من خلال المساءلة، التي تكشف عن سوء التصرف والسلوك، وتوفير بيئة مثالية لاتخاذ القرارات (الطراونة، 2013).

ومن هنا فإنه يتوجب على المسؤولين في المنظمات التمسك بالقيم الأخلاقية في اتخاذ قراراتهم وتوجه ممارساتهم الإدارية في المنظمة، فالنزاهة تجعلهم يتصرفون في موارد المنظمة بأمانة، حيث يعتمد تطبيقها في ممارسات الأفراد على فاعلية أنظمة الرقابة والتشريعات والعقود الاجتماعية المتمثلة بمدونات السلوك، ولوائح السلوك التنظيمي، وهذه الأنظمة بعضها خارجية كالقوانين المعمول بها في المجتمع والتي تحاسب الفساد والسرقة والاختلاس وغيرها من الجرائم، أو داخلية مثل أنظمة الرقابة والمحاسبة وضبط الجودة وغيرها، جميع هذه الوسائل تساعد على تعزيز سمات القادة والعاملين من نزاهة واستقامة وأمانة. ويذكر الغامدي (2014) عدة مؤشرات تدل على تطبيق النزاهة في العمل منها انسجام ممارسات الموظف وقراراته مع طبيعة المنظمة وأهدافها ورسالتها، وأن تتسم الخدمات المقدمة من المنظمة بالعدالة والحيادية وفقا للأسس والمعايير التي تضعها المنظمة والتي تدل على استقامتها، إضافة إلى ضرورة أن تتم إدارة موارد المنظمة بصورة فعالة وفي حدود معايير المنظمة دون استغلال وبطريقة تحقق أهداف المنظمة، وأخيرا، وضوح آليات اتخاذ القرارات، والتي تتسم بالشفافية والوضوح والثبات، بحيث يستطيع القائمون على العمل والرقابة الاطلاع عليها بشكل بسيط وواضح. وبناء على ما سبق ذكره حول المتغيرين الأساسيين لهذه الدراسة، لوحظ أن الأخلاق هي جزء من ثقافة المنظمة وأن ثقافة المنظمة تنعكس على أخلاقيات العمل، وأن على المنظمة الحرص على إكساب أفرادها الأخلاقيات الحسنة التي تزيد من فاعليتها وثقة المجتمع فيها، حيث أن غياب هذه الأخلاقيات يفقد المنظمة سمعتها ويهدم جسور الثقة بينها وبين العاملين فيها من جهة وبينها وبين المجتمع من جهة أخرى، مما يؤدي بصورة أو أخرى إلى انهيار هذه المنظمة وتعرضها للخسائر والاندثار.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

1.3 المقدمة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور الثقافة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل في الشركات التجارية العاملة بمنطقة العسير. ويتضمن هذا الفصل الإجراءات التي تم استخدامها في تنفيذ هذه الدراسة من حيث وصف مجتمع وعينة الدراسة، وصدق أداة الدراسة وثباتها، والمعالجات الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات.

2.3 نوع الدراسة وطبيعتها:

اتبعت الدراسة الأسلوب الوصفي التحليلي، الذي يقوم على تحليل البيانات الثانوية التي تم الحصول عليها من الأدب النظري والدراسات السابقة، وتحليل البيانات الأولية من استجابات أفراد الدراسة على الاستبانة وذلك لوصف الثقافة التنظيمية وأبعادها (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) وبيان أثرها في أخلاقيات العمل وأبعادها (الموضوعية، والأمانة، والنزاهة) في الشركات التجارية العاملة بمنطقة العسير. وقد ارتكزت الدراسة على منهجين من مناهج البحث العلمي هما:

لـ المنهج الوصفي التحليلي: الذي يقوم على استعراض الأدبيات التي تناولت الثقافة التنظيمية، وأبعادها (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية)، والأدبيات التي تناولت أخلاقيات العمل بأبعادها (الموضوعية، والأمانة، والنزاهة)، والاستئناس بالدراسات السابقة التي اهتمت بدراسة أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل، مع إجراء بعض التحليلات لتغطية الجانب النظري من الدراسة إذا دعت الحاجة إلى ذلك.

لـ منهج البحث الميداني: ويقوم على جمع البيانات اللازمة بشكل عملي من خلال توزيع الاستبانات على عينة الدراسة وجمعها وتحليلها للإجابة عن فرضيات هذه الدراسة.

3.3 طرق جمع البيانات

تم الاعتماد على المصادر التالية لجمع بيانات الدراسة:

■ المصادر الثانوية: تم توظيف أسلوب البحث المكتبي في تغطية الجانب النظري لكل مجال من مجالات الدراسة، حيث جرى الرجوع للكتب والدراسات العربية والأجنبية من أجل كوين الإطار النظري المفاهيمي للدراسة وبناء فكرتها وأنموذجها. كما تم توظيف المواقع الإلكترونية التي تشمل مصادر تخدم هذه الدراسة.

■ المصادر الأولية: صممت استبانة لقياس متغيرات الدراسة تكونت من 42 فقرة لجمع المعلومات والبيانات عن طريق توزيعها على عينة الدراسة وجمعها ومن ثم تحليل استجاباتهم لاستخراج النتائج والخروج بتوصيات مناسبة تبعاً لنتائج لدراسة، وتكونت لاستبانة من جزئين:

- الجزء الأول: المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية وأبعادها: القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية)
- الجزء الثاني: المتغير التابع (أخلاقيات العمل وأبعادها: الموضوعية، والأمانة، والنزاهة)

4.3 مجتمع الدراسة وعينتها:

اشتمل مجتمع الدراسة على موظفين من فئة (مدير دائرة ورئيس قسم وإداري) في الشركات التجارية العاملة بمنطقة العسير ، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة الحصر الشامل تكونت من 30 موظفاً وموظفة عشوائياً كعينة استطلاعية تجريبية (piloting)، ومن ثم تم توزيع 282 استبانة على عينة الدراسة بنسبة 90% من مجتمع الدراسة، وتم استرداد 264 استبانة، وقد تم استثناء 4 استبانات وذلك لأنها غير صالحة للتحليل، وبذلك تكون الاستبانات التي تم تحليلها 260 استبانة بنسبة 83% من مجتمع الدراسة، ويبين الجدول أدناه الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

جدول 1: توزيع عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	المستوي	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	129	50%
	أنثى	131	50%
	المجموع	260	100%
الدرجة العلمية	دراسات عليا	80	31%
	بكالوريوس	155	60%
	دبلوم فما دون	25	9%
	المجموع	260	100.0%
عدد سنوات الخبرة	1 – 5 سنوات	23	9%
	6 – 10 سنوات	52	20%
	أكثر من 10 سنوات	185	71%
	المجموع	260	100.0%
الموقع الوظيفي	مدير دائرة	16	6%
	رئيس قسم	52	20%
	إداري	192	74%
	المجموع	260	100.0%

بالنظر إلى الجدول أعلاه يمكن استنتاج ما يلي:

- نسبة الذكور في الشركات التجارية العاملة بمنطقة العسير مساوية لنسبة الإناث، فقد بلغت نسبة الذكور والإناث 50%.

- بلغ عدد الذين يحملون درجة البكالوريوس في الشركات التجارية العاملة بمنطقة العسير 155 بنسبة بلغت 60%، بينما بلغ عدد الذين يحملون درجة دراسات عليا 80 بنسبة بلغت 31%، وبلغ عدد الذين يحملون شهادة الدبلوم أو أقل 25 بنسبة بلغت 9%.
- بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات الخبرة 71% لمن لديهم خبرة أكثر من 10 سنوات، في حين كانت نسبة الذين تقع سنوات خبرتهم من 6 سنوات إلى 10 سنوات 20%، وكانت النسبة الأدنى لذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات، حيث بلغت 9%.
- بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة حسب متغير المركز الوظيفي 74% للمركز الإداري (إداري)، أما (رئيس قسم) فبلغت نسبته 20%، وكانت أدنى نسبة مئوية 6% لوظيفة (مدير دائرة)

5.3 أداة الدراسة:

تم تصميم استبانة الدراسة وفقاً للتدرج الخماسي (likert) حيث اشتملت على فقرات تقيس في مجموعها مستوي المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية وأبعادها: القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) والمتغير التابع (أخلاقيات العمل وأبعادها: الموضوعية، والأمانة، والنزاهة)، وقد رتبت فقرات كل متغير في أبعاد فرعية، بحيث يقرأ أفراد الدراسة الفقرات ويستجيب لها من خلال تقدير مستواها من وجهة نظرهم، بوضع إشارة (✓) في المكان المحدد. وصنفت الإجابات وفق مقياس (likert) الخماسي، وحددت بخمس إجابات هي: (أوافق بشدة، أوافق، لا أعلم، لا أوافق، لا أوافق بشدة)، وأعطيت أرقاماً من (1 - 5)، بحيث يدل الرقم 1 على (لا أوافق بشدة)، والرقم 2 على (لا أوافق)، والرقم 3 على (لا أعلم)، والرقم 4 على (أوافق)، والرقم 5 على (أوافق بشدة). والجدول أدناه يبين متغيرات الدراسة وأبعاد المتغيرات الفرعية وعدد فقرات كل بعد:

الجدول 2: متغيرات الدراسة وأبعادها الفرعية وعدد الفقرات التي تقيسها

المتغير	أبعاده الفرعية	تسلسل الفقرات	عدد الفقرات
الثقافة التنظيمية	القيم التنظيمية	1 - 7	7

7	14 – 8	المعتقدات التنظيمية	
7	21 – 15	التوقعات التنظيمية	
7	28 – 22	الموضوعية	أخلاقيات العمل
7	35 – 29	الأمانة	
7	42 – 36	النزاهة	

6.3 الصدق البنائي:

تم التحقق من الصدق البنائي لأداة الدراسة عن طريق حساب معاملات الارتباط المصحح (Corrected Item - correlation) لارتباط كل فقرة من فقراتها بالبعد الذي تنتهي إليه، مع وجود شرطان ضروريان هما: أن لا يكون معامل الارتباط المصحح أقل من 0.20، ووجود دلالة إحصائية لتلك المعاملات كما هو مبين في الجدول أدناه:

الجدول 3: قيم معاملات الارتباط المصحح لارتباط كل فقرة من فقرات أبعاد الاستبانة بالبعد الذي

تنتهي إليه والمجال ككل

معاملات الارتباط المصحح لارتباط كل فقرة بـ		الرقم	البعد
المجال ككل	البعد الذي تنتهي إليه الفقرة		
*0.32	*0.42	1	القيم التنظيمية
*0.26	*0.51	2	
*0.25	*0.30	3	
*0.42	*0.66	4	
*0.25	*0.41	5	
*0.31	*0.58	6	
*0.30	*0.59	7	

*0.43	*0.66	8	المعتقدات التنظيمية
*0.51	*0.89	9	
*0.49	*0.77	10	
*0.57	*0.87	11	
*0.54	*0.91	12	
*0.29	*0.74	13	
*0.28	*0.51	14	
*0.31	*0.72	15	التوقعات التنظيمية
*0.33	*0.78	16	
*0.23	*0.39	17	
*0.26	*0.51	18	
*0.25	*0.48	19	
*0.26	*0.71	20	
*0.54	*0.84	21	
*0.42	*0.77	22	الموضوعية
*0.38	*0.60	23	
*0.41	*0.63	24	
*0.52	*0.89	25	
*0.44	*0.76	26	
*0.55	*0.78	27	
*0.43	*0.61	28	
*0.59	*0.92	29	الأمانة
*0.27	*0.66	30	

*0.30	*0.63	31	
*0.24	*0.52	32	
*0.35	*0.84	33	
*0.41	*0.63	34	
*0.52	*0.89	35	
*0.23	*0.38	36	النزاهة
*0.21	*0.32	37	
*0.25	*0.47	38	
*0.48	*0.78	39	
*0.35	*0.58	40	
*0.24	*0.59	41	
*0.32	*0.25	42	

دالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يشير الجدول 3 إلى وجود شرطي معاملات الارتباط المصحح، فمعاملات الارتباط جميعها بين

الفقرة والبعد الذي تنتهي له كنت أعلى من 0.20، كما أنها كانت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

($\alpha =$

7.3 ثبات أداة الدراسة:

لضمان ثبات الاستبانة تم توزيعها على عينة استطلاعية تجريبية شملت 30 مبحوثاً من مجتمع

الدراسة ومن غير عينة الدراسة لغايات حساب ثبات أداة الدراسة حيث جري استبعادهم لاحقاً من

الدراسة، وحساب معامل ثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) للأداة بصورتها النهائية، ولكل بعد من

أبعادها، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول أدناه:

الجدول 4: قيمة معامل الثبات للاتساق الداخلي للأداة ككل ولكل بعد من أبعاد متغيرات الدراسة

الرقم	المتغير والبعد	تسلسل الفقرات	معامل الثبات Alpha
1	القيم التنظيمية	7 – 1	0.82
2	المعتقدات التنظيمية	14 – 8	0.87
3	التوقعات التنظيمية	21 – 15	0.86
	الثقافة التنظيمية	21 – 1	0.85
1	الموضوعية	28 – 22	0.87
2	الأمانة	35 – 29	0.89
3	النزاهة	42 – 36	0.86
	أخلاقيات العمل	42 – 22	0.87
	كافة متغيرات الدراسة	42 - 1	0.85

يوضح الجدول 4 أن جميع قيم معاملات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) كانت مرتفعة مما يعني أن أداة الدراسة ذات ثبات مناسب. ولمعرفة درجة الموافقة وضعت ثلاث مستويات هي (مرتفع، متوسط، منخفض) بناء على المعادلة الآتية:

طول الفترة = (الحد الأعلى للبديل – الحد الأدنى للبديل) / عدد المستويات

$$1.33 = 3 / 4 = 3 / (1 - 5)$$

وبذلك تكون المستويات كالتالي:

- درجة موافقة منخفضة من 1- أقل من 2.33
- درجة موافقة متوسطة من 2.34 – أقل من 3.67
- درجة موافقة مرتفعة من 3.68 – 5

8.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

عولجت البيانات التي تم جمعها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية: (SPSS 17.0)

(Statistical Package of Social Sciences (SPSS)، وجرى تطبيق الاختبارات والإجراءات الإحصائية

التالية:

لـ الاختبارات الإحصائية: من خلال النسب المئوية والتكرارات والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.

الاختبارات الإحصائية الخاصة بفرضيات الدراسة:

- معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لقياس ثبات أداة الدراسة.
- معامل الارتباط (Correlation) لقياس العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة.
- اختبار التوزيع الطبيعي (One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test)
- اختبار معامل تضخم البيانات (Variance Inflation Factor (VIF)
- تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression)

الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار الفرضيات

يتضمن هذا الفصل استعراض النتائج التي توصلت إليها الدراسة والتي تهدف إلى قياس أثر الثقافة التنظيمية والكشف عن دورها في تعزيز أخلاقيات العمل في الشركات التجارية العاملة بمنطقة العسير، وسيتم ذلك من خلال اختبار فرضيات الدراية، وفيما يلي عرض النتائج:

1.4 النتائج المتعلقة بالمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد الدراسة عن مستوى الثقافة التنظيمية:

تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة عن أبعاد الثقافة التنظيمية، كما هو موضح بالجدول أدناه:

جدول 5 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة عن أبعاد

الثقافة التنظيمية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	3	التوقعات التنظيمية	3.87	0.50	مرتفعة
2	1	القيم التنظيمية	3.68	0.67	مرتفعة
3	2	المعدات التنظيمية			
الثقافة التنظيمية			3.68	0.57	مرتفعة

يظهر الجدول (5) أن المتوسط الحسابي للثقافة التنظيمية حسب استجابات عينة الدراسة كان مرتفعاً، فقد بلغ المتوسط الحسابي للثقافة التنظيمية (3.68) بانحراف معياري مقداره (0.57)، وتراوح أبعاد الثقافة التنظيمية بين (3.48 – 3.68) وجاءت في المرتبة الأولى بدرجة مرتفعة بعد

التوقعات التنظيمية وبمتوسط حسابي (3.87) وفي المرتبة الثانية جاء بعد القيم التنظيمية بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.68) وجاء في المرتبة الثالثة جاء بعد المعتقدات التنظيمية بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.48)

وبالنظر الى الانحرافات المعيارية يتبين أن بعد التوقعات التنظيمية لقي إجماعاً لدي الموظفين إذ حقق أقل تشتت في استجاباتهم فقد بلغ الانحراف المعياري لهذا البعد (0.50)، أما بعد المعتقدات التنظيمية فقد حقق أعلى تشتت في الاستجابات بانحراف المعياري (0.75) كما تم استخلاص نتيجة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة عن فقرات أبعاد الثقافة التنظيمية كما في الجدول أدناه:

جدول 6 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة عن فقرات بعد

"القيم التنظيمية" مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	1	ينظر الموظفون إلى قيم الشركة على أنها قيم مستمدة من جوهر العمل الإنساني	4.10	0.74	مرتفعة
2	5	تهتم الشركة بنشر شعارات ورموز وصور ولوحات جدارية توضح قيمها الجوهرية	4.09	0.86	مرتفعة
3	2	يعتبر الموظف في الشركة مرود بشري ذو قيمة	3.95	0.92	مرتفعة

مرتفعة	0.96	3.75	يتشارك الموظفون في الشركة المعلومات والخبرات التي تساهم في توفير أفضل الخدمات	4	4
مرتفعة	0.95	3.69	ترسخ الشركة القناعة والثقة لدى العاملين فيها بأهمية عملهم	3	5
متوسطة	1.01	3.26	يشارك الموظف في الشركة بوضع مقترحات لضمان تقديم الخدمات.	7	6
متوسطة	1.10	2.95	تقوم الشركة بتحفيز ومكافأة الموظفين تقديراً لجهودهم.	6	7
مرتفعة	0.67	3.68	القيم التنظيمية		

يوضح الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة عن فقرات بعد القيم التنظيمية قد تراوحت بين (2.95 – 4.10)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (1) "ينظر الموظفون إلى قيم الشركة على أنها قيم مستمدة من جوهر العمل الإنساني" بمتوسط حسابي (4.10) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في المرتبة الثانية رقم (5) "تهتم الشركة بنشر شعارات ورموز وصور ولوحات جدارية توضح قيمها الجوهرية" حسابي (4.09) وبدرجه مرتفعة بينما جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (6) "تقوم الشركة بتحفيز ومكافأة الموظفين تقديراً لجهودهم" بمتوسط حسابي (2.95) بدرجة متوسطة.

وبملاحظة الانحرافات المعيارية يتبين أنها قد تراوحت ما بين (0.74 – 1.10) مما يدل على انسجامهم وجهات نظر أفراد الدراسة حول بعد القيم التنظيمية، فقد حققت "ينظر الموظفون إلى قيم الشركة على أنها قيم مستمدة من جوهر العمل الإنساني" أعلى انسجاماً بين استجابات أفراد الدراسة بانحراف معياري مقداره (0.74)، أما فقرة "تقوم الشركة بتحفيز ومكافأة الموظفين تقديراً لجهودهم." فقد حققت أعلى تشتتاً في استجابات أفراد الدراسة، فقد بلغ الانحراف المعياري لها (1.10)

جدول 7 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة عن فقرات بعد

"المعتقدات التنظيمية" مرتبه تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	8	تقوم العلاقات في الشركة على أساس الحقوق والواجبات	3.92	1.00	مرتفعة
2	13	ينظر الموظفون في الشركة إلى التحديات على أنها فرصة للتعلم	3.65	0.96	متوسطة
3	9	يوجد قناعة مشتركة بين الموظفين في الشركة بأهمية المشاركة في عملية اتخاذ القرار	3.62	1.01	متوسطة
4	11	تسهل بيئة العمل في الشركة تنفيذ المهمات والواجبات	3.58	0.97	متوسطة
5	10	تناسب الصلاحيات الإرادية الممنوحة للموظف في الشركة مع مسؤولياته	3.46	1.02	متوسطة
6	14	يهتم المسؤولون في الشركة بتبسيط وتسهيل إجراءات العمل	3.23	1.12	متوسطة
7	12	تشجيع بيئة العمل في الشركة على الإبداع والابتكار	2.93	1.07	متوسطة
		المعتقدات التنظيمية	3.48	0.75	متوسطة

يشير الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لإجابات عينة الدراسة عن فقرات بعد المعتقدات

التنظيمية قد تراوحت بين (2.93 – 3.92) وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (8) "تقوم العلاقات في الشركة

على أساس الحقوق والواجبات" بمتوسط حسابي (3.92) بدرجة مرتفعة، وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة

رقم (13) "ينظر الموظفون في الشركة إلى التحديات على أنها فرصة للتعلم" بمتوسط حسابي (3.65) بدرجة متوسطة، بينما جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (12) "تشجيع بيئة العمل في الشركة على الإبداع والابتكار" بمتوسط حسابي (2.93) بدرجة متوسطة ويلاحظ أن الانحرافات المعيارية قد تراوحت ما بين (0.96) – (1.12) مما يعني انسجام وجهات نظر أفراد الدراسة حول بعد المعتقدات التنظيمية فقد حققت الفقرة "ينظر الموظفون في وجهات نظر أفراد الدراسة حول بعد المعتقدات التنظيمية فقد حققت الفقرة "ينظر الموظفون في الشركة إلى التحديات على أنها فرصة للتعلم" أعلى انسجاماً بين استجابات أفراد الدراسة بانحراف معياري مقداره (0.96)، أما فقرة "يهتم المسؤولون في الشركة بتبسيط وتسهيل إجراءات العمل" فقد حققت أعلى تشتتاً في استجابات أفراد الدراسة فقد بلغ الانحراف المعياري لها (1.12)

جدول 8 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة عن

فقرات لعد "التوقعات التنظيمية" مرتبه تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	18	تعتمد الشركة على التمويل من أجل تطوير وتحسين الخدمات المقدمة.	4.45	0.73	مرتفعة
2	16	ينجز الموظفون في الشركة بعض أعمالهم الرسمية خارج فترة الدوام الرسمي عند الضرورة.	4.18	0.72	مرتفعة
2	21	تستمر الشركة في تقديم خدماتها في الظروف الطارئة.	4.18	0.72	مرتفعة
3	20	يتوقع الموظفون في الشركة أن تتم عملية تقييم أدائهم وفق معايير تقييم الأداء.	3.92	0.88	مرتفعة

مرتفعة	0.76	3.91	يبادر الموظفون في الشركة بالالتحاق بدورات لتنمية مهاراتهم مهنيًا.	15	4
مرتفعة	0.80	3.77	تعمل الشركة على تسهيل العملاء للحصول على الخدمة من خلال التنويع دون الرجوع إلى رئيسة المباشر.	17	5
متوسطه	1.21	2.68	لدي الموظف في الشركة الصلاحية لاتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل دون الرجوع إلى رئيسه المباشر.	19	6
مرتفعة	0.50	3.87	التوقعات التنظيمية		

يوضح الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة عن فقرات بعد التوقعات التنظيمية تراوحت بين (2.68 – 4.45)، وجاءت الفقرة رقم (18) "تعتمد الشركة على التمويل من أجل تطوير وتحسين الخدمات المقدمة في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (4.45) بدرجة مرتفعة وجاءت في المرتبة الثانية الفقرتين رقم (16 و 21) "ينجز الموظفون في الشركة بعض أعمالهم الرسمية خارج فترة الدوام الرسمي عند الضرورة" و"تستمر الشركة في تقديم خدماتها في الظروف الطارئة" بمتوسط حسابي (4.18) بدرجة مرتفعة، بينما جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (19) "لدي الموظف في الشركة الصلاحية لاتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل دون الرجوع إلى رئيسة المباشر" بمتوسط حسابي (2.68) بدرجة متوسطة.

ويلاحظ أن الانحرافات المعيارية قد تراوحت ما بين (0.72 – 1.12) مما يعني انسجام وجهات نظر أفراد الدراسة حول بعد التوقعات التنظيمية وقد حققت الفقرتين رقم (16 و 21) "ينجز الموظفون في الشركة بعض أعمالهم الرسمية خارج فترة الدوام الرسمي عند الضرورة" وتستمر الشركة في تقديم خدماتها في الظروف الطارئة" أعلى انسجام بين استجابات أفراد الدراسة بانحراف معياري مقدرة (0.72) أما الفقرة رقم (19) "لدي الموظف في الشركة الصلاحية لاتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل دون الرجوع إلى

رئيسه المباشر "فقد حققت أقل انسجاماً في استجابات أفراد الدراسة، فقد بلغ الانحراف المعياري لها (1.12).

2.4 النتائج المتعلقة بالمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد الدراسة عن مستوى أخلاقيات العمل:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة عن فقرات أبعاد أخلاقيات العمل، كما في الجدول أدناه.

جدول 9 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة عن أبعاد أخلاقيات

العمل

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	2	الأمانة	3.90	0.61	مرتفعة
2	3	النزاهة	3.65	0.66	متوسطة
3	1	الموضوعية	3.48	0.75	متوسطة
أخلاقيات العمل			3.67	0.62	متوسطة

الجدول (9) يشير إلى أن المتوسط الحسابي لأخلاقيات العمل من وجهة نظر عينة الدراسة كان متوسطاً، فقد بلغ المتوسط الحسابي لها (3.67) بانحراف معياري مقداره (0.06) وتراوح أبعاد أخلاقيات العمل بين (3.48 – 3.90) وجاء بعد الأمانة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.90) بدرجة مرتفعة وبعد النزاهة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.65) بدرجة متوسطة أما بعد الموضوعية فقد جاء في المرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.48) بدرجة متوسطة وبالنظر إلى الانحرافات المعيارية يتبين أن أبعاد أخلاقيات العمل قد لقيت إجماعاً لدى الموظفين إذ تراوحت الانحرافات المعيارية لهما ما بين (0.61 – 0.75). كما تم استخلاص نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات أبعاد أخلاقيات العمل كما في الجدول أدناه:

جدول 10 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة عن فقرات بعد

"الموضوعية" مرتبه نازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	23	يحترم الموظفون في الشركة التنوع والأخلاقيات فيما بينهم في بيئة العمل	4.04	0.90	مرتفعة
2	28	يلتزم الموظفون في الشركة بالحيادية أثناء تأديتهم لمهامهم.	3.83	0.93	مرتفعة
3	22	تخلو بيئة العمل في الشركة من أية مصالح تتعارض مع أهدافها	3.44	1.04	متوسطة
4	25	يظهر الموظفون في الشركة استقلالا فكريا ينعكس إيجابا على تأديتهم لمهامهم	3.36	0.96	متوسطة
5	27	يتخذ الموظفون في الشركة قراراتهم بعيداً عن التأثيرات الجانبية من خلال جمع أكبر قدر من المعلومات	3.34	0.96	متوسطة
6	24	يصدر الموظفون في الشركة على زملائهم حكماً مهنيّاً بعيداً عن الأهواء الشخصية	3.18	1.00	متوسطة
7	26	يتقبل الموظفون في الشركة النقد البناء بموضوعية	3.15	1.02	متوسطة
		الموضوعية	3.48	0.75	متوسطة

يظهر من الجدول (10) أن المتوسطات الحسابية لإجابات عينة الدراسة عن فقرات بعد الموضوعية تراوحت بين (3.15 – 4.04)، حيث احتلت الفقرة رقم (23) "يحترم الموظفون في الشركة التنوع والاختلاف فيما بينهم في بيئة العمل" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.04) بدرجة مرتفعة، الفقرة رقم "يلتزم الموظفون في الشركة بالحيادية أثناء تأديتهم لمهامهم الإنسانية" جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.83) بدرجة مرتفعة بينما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (26) "يقبل الموظفون في الشركة النقد البناء بموضوعية" بمتوسط حسابي (3.15) بدرجة متوسطة.

وبملاحظة الانحرافات المعيارية يتبين أنها قد تراوحت ما بين (0.90 – 1.01) مما يدل على توافق آراء أفراد الدراسة حول بعد الموضوعية فقد حققت الفقرة "يحترم الموظفون في الشركة التنوع والاختلاف فيما بينهم في بيئة العمل" أكثر انسجاماً في استجابات أفراد الدراسة بانحراف معياري مقداره (0.90) أما الفقرة "تخلو بيئة العمل في الشركة من أية مصالح تتعارض مع أهدافها" فقد حققت أعلى تشبهاً في استجابات أفراد الدراسة، فقد بلغ الانحراف المعياري لها (1.01)

جدول 11 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة عن

فقرات بعد "الأمانة" مرتبه تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	35	يلتزم الموظفون في الشركة بعدم السماح لأي جهة بالوصول للوثائق الخاصة بالعمل	4.08	0.73	مرتفعة
2	31	يحافظ الموظفون في الشركة على سرية وخصوصية المعلومات.	4.06	0.83	مرتفعة

مرتفعة	0.77	3.94	يلتزم الموظفون في الشركة بالصدق في بيئة العمل وفي تعاملهم مع العملاء.	29	3
مرتفعة	0.67	3.93	يؤدون الموظفون في الشركة واجباتهم بدقه وأمانة	32	4
مرتفعة	0.91	3.88	تتوافق قرارات الشركة مع مصلحة العملاء فيما يتعلق بتقديمها للخدمات المتفق.	33	5
مرتفعة	0.90	3.78	يحرص الموظفون في الشركة على الاستخدام الأمثل لموارد الوكالة لكسب ثقة العملاء.	30	6
متوسطة	0.86	3.63	تتطابق أقوال الموظفين في الشركة مع أفعالهم بما يتضمن أداء حقوق العملاء	34	7
مرتفعة	0.61	3.90	الأمانة		

من خلال الجدول (11) نجد أن المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة عن فقرات بعد الأمانة تراوحت بين (3.63 – 4.08) حي احتلت الفقرة رقم (35) "يلتزم الموظفون في الشركة بعد السماح لأي جهة بالوصول للوثائق الخاصة بالعمل" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.08) بدرجة مرتفعة، أما الفقرة رقم (31) "يحافظ الموظفون في الشركة على سرية وخصوصية المعلومات" فاحتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.06) بدرجة مرتقه، بينما احتلت الفقرة رقم (34) "تتطابق أقوال الموظفين في الشركة مع أفعالهم بما يتضمن أداء العملاء" المرتبة الأخيرة بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.63) بدرجة متوسطة.

أما بالنسبة للانحرافات المعيارية فقد تراوحت ما بين (0.67 – 0.91) مما يدل على انسجام وجهات نظر أفراد الدراسة حول بعد حققت الفقرة "يؤدي الموظفون في الشركة واجباتهم بدقة وأمانة" أعلى انسجاماً بين استجابات أفراد الدراسة بانحراف معياري مقدرة (0.67)، أما الفقرة "تتوافق قرارات الشركة مع مصلحة العملاء فيما يتعلق بتقديمها للخدمات المتفق عليها" فقد حققت أعلى تشتتاً بين استجابات أفراد الدراسة، فقد بلغ الانحراف المعياري لها (0.91).

جدول 12 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة عن فقرات بعد

"النزاهة" مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	36	يلتزم الموظفون في الشركة بالقوانين وقواعد الأخلاق المتفق عليها	4.06	0.74	مرتفعة
2	42	يتم مساءلة الموظفين في الشركة في حال وجود تقصير أثناء التدقيق على أعمالهم	3.88	0.92	مرتفعة
3	41	يتجنب الموظفون في الشركة العلاقات التي قد تفقد مصداقيتهم	3.82	0.79	مرتفعة
4	40	يقوم الموظفون في الشركة بالتبليغ عن أية سلوكيات غير مرغوبة في العمل	3.54	0.83	متوسطة
5	38	يتصف الموظفون في الشركة بالعدل ويتعدون عن المجاملة على حساب مصلحة العمل	3.43	0.99	متوسطة
5	37	يتجنب الموظفون في الشركة كل مظاهر الفساد مثل (الواسطة،	3.43	1.00	متوسطة

			المحسوبية، استغلال الموارد للمصالح الشخصية، الرشوة...		
متوسطة	1.00	3.38	تتسم علاقة الموظف في الشركة مع مرؤوسيه وزملائه والمنتفعين بشفافية واضحة	39	6
متوسطة	0.66	3.65	النزاهة		

نتائج الجدول (12) تشير الى أن المتوسطات الحسابية لاستجابات عينه الدراسة عن فقرات بعد النزاهة تراوحت بين (3.38 – 4.06)، وجاءت الفقرة رقم (36) "يلتزم الموظفون في الشركة بالقوانين وقواعد الأخلاق المتفق عليها" في المرتبة الأولى لمتوسط حسابي (4.06) بدرجة مرتفعة واحتلت الفقرة رقم (42) "يتم مساءلة الموظفين في الشركة في حال وجود تقصير أثناء التدقيق على أعمالهم" المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.88) بدرجة مرتفعة بينما جاء في المرتبة الثالثة والأخيرة الفقرة رقم (39) "تتسم علاقة الموظف في الشركة مع مرؤوسيه وزملائه والمنتفعين بشفافية واضحة" بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.38).

وبالنسبة للانحرافات المعيارية فقد تراوحت ما بين (0.74 – 1.00) مما يدل على انسجام وجهات نظر أفراد الدراسة حول بعد الأمانة فقد حققت الفقرة "يلتزم الموظفون في الشركة بالقوانين وقواعد الأخلاق المتفق عليها" أعلى انسجاماً بين استجابات أفراد الدراسة بانحراف معياري مقداره (0.74) أما الفقرة تتسم علاقة الموظف في الشركة مع مرؤوسيه وزملائه والمنتفعين بشفافية واضحة" بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.38).

وبالنسبة للانحرافات المعيارية فقد تراوحت ما بين (0.74 – 1.00) مما يدل على انسجام وجهات نظر أفراد الدراسة حول بعد الأمانة فقد حققت الفقرة "يلتزم الموظفون في الشركة بالقوانين وقواعد الأخلاق المتفق عليها" أعلى انسجاماً بين استجابات أفراد الدراسة بانحراف معياري مقدرة (0.74) أما الفقرة "تتسم علاقة الموظف في الشركة مع مرؤوسيه وزملائه والمنتفعين بشفافية واضحة" والفقرة "يتجنب الموظفون في الشركة كل مظاهر الفساد مثل (الواسطة، المحسوبية، استغلال الموارد للمصالح الشخصية،

الرشوة،)" فقد حققنا أعلى تشتتاً بين استجابات أفراد الدراسة، فقد بلغ الانحراف المعياري لهما (1.00)

3.4 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:

لغايات التأكد من أثر أبعاد الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية والمعتقدات التنظيمية والتوقعات التنظيمية) على أبعاد أخلاقيات العمل (الموضوعية، والأمانة، والنزاهة) تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد (multiple linear regression) لمعرفة إن كان والنزاهة هناك أثر دلالة إحصائي للمتغيرات المستقلة عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) الذي يستلزم التحقق من ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار الخطي المتعدد، من خلال استخدام اختبارات القبلية من ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار الخطي المتعدد المستخدم قبل البدء في تطبيق الانحدار الخطي المتعدد لاختبار الفرضيات الفرعية للدراسة كما هو موضح فيما يلي:

التحقق من الطبيعة (Normality): للمتغيرات المستقلة (القيم التنظيمية والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) والمتغيرات التابعة (الموضوعية، والأمانة، والنزاهة)، وتم ذلك من خلال استخدام اختبار (One-sample Kolmogorov-Smirnov test) والجدول أدنا بين ذلك:

الجدول 13 اختبار (One-sample Kolmogorov-Smirnov test) لأبعاد المتغير المستقل والمتغير

التابع

البعد	قيمة One-sample Kolmogorov-Smirnov test	الدلالة الإحصائية
القيم التنظيمية	0.13	0.20
المعتقدات التنظيمية	0.23	0.17
التوقعات التنظيمية	0.07	0.19
الثقافة التنظيمية	0.63	0.28

0.06	0.12	الموضوعية
0.14	0.09	الأمانة
0.21	0.11	النزاهة
0.08	0.36	أخلاقيات العمل
0.24	0.82	الأداة ككل

أشار الجدول (13) إلى أن جميع قيم الدلالة لاختبار (One-sample Kolmogorov-Smirnov test) للمتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية $(\alpha \leq 0.05)$ مما يعني أن المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة تتبع التوزيع الطبيعي (Normal distribution) وكذلك استناداً إلى النزعة المركزية التي تنص على أنه "إذا كان حجم العينة أكبر من (30) وله وسط حسابي (μ) وتباين (σ^2) فإن توزيع المعاينة للوسط الحسابي تقترب من التوزيع الطبيعي".

اختبار القوة المعنوية والتفسيرية لنموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد المستخدم تم استخدام اختبار الارتباط الخطي المتعدد للتأكد من عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة، وذلك بالاعتماد على اختبار معامل التباين (VIF) واختبار التباين المسموح به (Tolerance) لكل متغير من المتغيرات المستقلة، حيث يجب أن تكون المتغيرات المستقلة للنموذج مستقلة فيما بينها، وللتأكد من ذلك تم استخدام هذه الاختبار مع ضرورة عدم تجاوز معامل تضخم التباين (VIF) للقيمة (10) وقيمة اختبار التباين المسموح (Tolerance) لا بد أن تكون أكبر من (0.05) وبحساب المعاملات السابقة لكل المتغيرات المستقلة كانت النتائج كما في الجدول أدناه:

الجدول 14 اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح لمتغيرات الدراسة

المجال	التباين المسموح (Tolerance)	معامل تضخم التباين (VIF)
القيم التنظيمية	0.377	2.650
المعتقدات التنظيمية	0.311	3.214

التوقعات التنظيمية	0.510	1.961
--------------------	-------	-------

الجدول (14) يوضح أن قيم اختبار معامل تضخم التباين (VIF) لجميع المتغيرات المستقلة أقل من (10) حيث تراوحت بين (1.96 – 3.21) بينما كانت قيمة اختبار معامل التباين المسموح به (Tolerance) لجميع المتغيرات المستقلة أكبر من (0.05) حيث تراوحت قيمة بين (0.311 – 0.51) ونستنتج من ذلك أنه لا يوجد بين المتغيرات المستقلة ارتباط عالي، مما يدعم إمكانية استخدامها في نموذج الدراسة بعد إدخال المتغيرات المستقلة في تحليل الانحدار الخطي المتعدد الذي يستخدم لمعرفة أي من المتغيرات المستقلة لها أثر دال إحصائي على المتغير التابع، وكذلك معرفة النسبة المئوية لذلك الأثر إن وجد.

الفرضية الرئيسية Ho1: لا يوجد أثر دال إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل في الشركات التجارية العاملة بمنطقة العسير للتأكد من صحة هذه الفرضية تم استخدام معادلة الانحدار المتعدد لدراسة أثر أبعاد الثقافة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل، والجدول أدناه يوضح ذلك:

جدول 15 نتائج تطبيق الانحدار المتعدد لدراسة أثر أبعاد الثقافة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل

جدول المعاملات Coefficient				تحليل التباين ANOVA				ملخص النموذج Model summary		المتغير التابع
Sig t	T	الخطأ المعياري	β	البعد	Sig F	Df درجة الحرية	F المحسوبة	R2 معامل التحديد	R معامل الارتباط	
0.000	4.525	0.049	0.223	القيم التنظيمية	0.000	3- 259	227.074	0.727	0.853	أخلاقيات العمل

0.000	6.350	0.048	0.305	المعتقدات التنظيمية						
0.000	7.438	0.057	0.424	التوقعات التنظيمية						

الجدول (15) أشار إلى أن معامل الارتباط ($R = 0.853$) يعنى أن العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع موجبة، ويشير قيمة (f) المحسوبة التي بلغت (227.074) وبمستوي دلالة ($SIG F = 0.000$) الى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر للمتغيرات المستقلة (أبعاد الثقافة التنظيمية) على المتغير التابع (أخلاقيات العمل) كما يظهر قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.727$) أن (72.7%) من التباين في أخلاقيات العمل يمكن تفسيره من خلال التباين في أبعاد الثقافة التنظيمية.

أما جدول المعاملات فقد أظهر أن قيمة (β) عند بعد القيم التنظيمية قد بلغت (0.223) وأن قيمة (t) عندها هي (4.525) وبمستوي دلالة ($Sig = 0.000$) مما يشير الى أن هذا البعد معنوي التأثير كما أن قيمة (β) عند بعد المعتقدات التنظيمية قد بلغت (0.305) وقيمة (t) وعندها هي (7.438) بمستوي دلالة ($sig = 0.000$) الأمر الذي يدل على أن هذا البعد ذو أثر معنوي.

الفرضية الفرعية الأولى 1 – H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) على الموضوعية والجدول أدناه يوضح ذلك:

جدول 16 نتائج تطبيق الانحدار المتعدد لدراسة أثر أبعاد الثقافة التنظيمية في تعزيز الموضوعية

المتغير التابع	ملخص النموذج Model summary	تحليل التباين ANOVA	جدول المعاملات Coefficient
-------------------	-------------------------------------	------------------------	-------------------------------

Sig t	T	الخطأ المعياري	β	البعد	Sig F	Df درجة الحرية	F المحسوبة	R2 معامل التحديد	R معامل الارتباط	
0.002	3.092	0.069	0.213	القيم التنظيمية	0.000	3- 259	150.161	0.638	0.799	الموضوعية
0.000	5.686	0.067	0.383	المعتقدات التنظيمية						
0.000	6.004	0.080	0.479	التوقعات التنظيمية						

أشار الجدول (16) إلى أن معامل الارتباط ($R = 0.799$) يعني أن العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع موجبة وتشير قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (150.161) وبمستوي دلالة ($\text{Sig } F = 0.002$) إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر للمتغيرات المستقلة (أبعاد الثقافة التنظيمية) على المتغير التابع (الموضوعية) كما تظهر قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.638$) أن (63.8%) من التباين في بعد الموضوعية يمكن تفسيره من خلال التباين في أبعاد الثقافة التنظيمية أما جدول المعاملات فقد أظهر أن قيمة (β) عند بعد القيم التنظيمية قد بلغت (0.213) وأن قيمة (t) عندها هي (3.092) وبمستوي دلالة ($\text{sig} = 0.002$) مما يعني أن هذا البعد له أثر معنوي كما أن قيمة (β) عند بعد المعتقدات التنظيمية قد بلغت (0.383) وقيمة (t) عندها هي (5.686) بمستوي دلالة ($\text{sig} = 0.000$) وبذل ذلك على الأثر المعنوي لهذا البعد وبلغت قيمة (β) عند بعد التوقعات التنظيمية (0.479) وقيمة (t) عندها هي (6.004) بمستوي دلالة ($\text{sig} = 0.000$) وهذا يعني أن هذا البعد معنوي التأثير.

الفرضية الفرعية الثانية Ho1-2: الفرضية الفرعية الأولى Ho1 – 1 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) على الأمانة في الشركات التجارية العاملة بمنطقة العسير وقد تم استخدام معادلة

الانحدار المتعدد لإثبات صحة هذه الفرضية ولدراسة أثر أبعاد الثقافة التنظيمية في تعزيز الأمانة،
والجدول أدناه يوضح ذلك:

جدول 17 نتائج تطبيق الانحدار المتعدد لدراسة أثر أبعاد الثقافة التنظيمية في تعزيز الأمانة

جدول المعاملات Coefficient					تحليل التباين ANOVA			ملخص النموذج Model summary		المتغير التابع
Sig t	T	الخطأ المعياري	β	البعد	Sig F	Df درجة الحرية	F المحسوبة	R2 معامل التحديد	R معامل الارتباط	
0.002	4.407	0.059	0.259	القيم التنظيمية	0.000	3-259	129.806	0.603	0.777	الأمانة
0.004	2.912	0.057	0.167	المعتقدات التنظيمية						
0.000	6.993	0.068	0.476	التوقعات التنظيمية						

يوضح الجدول (17) أن معامل الارتباط ($R = 0.777$) يعني وجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع وتشير قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (129.806) وبمستوي دلالة (sig F) ($= 0.000$) على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي على وجود أثر للمتغيرات المستقلة (أبعاد الثقافة التنظيمية) على المتغير التابع (الأمانة) كما تظهر قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.603$) أن (60.3%) من التباين في بعد الأمانة يمكن تفسيره من خلال التباين في أبعاد الثقافة التنظيمية.

أما جدول المعاملات فقد أظهر أن قيمة (β) عند بعد القيم التنظيمية قد بلغت (0.295) وأن قيمة (t) عندها هي (4.407) وبمستوي دلالة (sig = 0.000) مما يعني أن هذا البعد معنوي التأثير كما أن

قيمة (β) عن بعد المعتقدات التنظيمية قد بلغت (0.167) وقيمة (t) عندها هي (2.912) بمستوي دلالة (sig = 0.000) بحيث يدل ذلك على الأثر المعنوي لهذا البعد وبلغت قيمة (β) عن بعد التوقعات التنظيمية (0.476) وقيمة (t) عندها هي (6.993) بمستوي دلالة (sig = 0.004) مما يشير إلى أن هذا البعد معنوي التأثير.

الفرضية الفرعية الثالثة Ho1-3: لا يوجد أثر دال إحصائية عند مستوي دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) على النزاهة في الشركات التجارية العاملة بمنطقة العسير من أجل إثبات صحة هذه الفرضية تم استخدام معادلة الانحدار المتعدد لدراسة أثر أبعاد الثقافة التنظيمية في تعزيز النزاهة والجدول أدناه يوضح ذلك:

جدول 18 نتائج تطبيق الانحدار المتعدد لدراسة أثر أبعاد الثقافة التنظيمية في تعزيز النزاهة

جدول المعاملات Coefficient					تحليل التباين ANOVA			ملخص النموذج Model summary		المتغير التابع
Sig t	T	الخطأ المعياري	β	البعد	Sig F	Df درجة الحرية	F المحسوبة	R2 معامل التحديد	R معامل الارتباط	
0.003	3034	0.065	0.198	القيم التنظيمية	0.000	3- 259	120.483	0.585	0.765	النزاهة
0.000	5.703	0.064	0.363	المعتقدات التنظيمية						
0.000	4.204	0.075	0.317	التوقعات التنظيمية						

من خلال الجدول (18) نجد أن معامل الارتباط ($R = 0.765$) يظهر وجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرات المستقلة والتابع، كما تدل قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (120.483) وبمستوي دلالة (sig F = 0.000) على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر المتغيرات المستقلة (أبعاد الثقافة التنظيمية) على المتغير التابع (النزاهة) كما تدل قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.585$) أن (58.5%) من التباين في بعد النزاهة يمكن تفسيره من خلال التباين في أبعاد الثقافة التنظيمية.

أما الجدول المعاملات فقد أظهر أن قيمة (β) عند بعد القيم التنظيمية قد بلغت (0.198) وأن قيمة (t) عندها هي (3.034) وبمستوي دلالة (sig = 0.003) مما يعني أن هذا البعد معنوي التأثير كما أن قيمة (β) عند بعد المعتقدات التنظيمية قد بلغت (0.363) وقيمة (t) عندها هي (5.703) بمستوي دلالة (sig = 0.000) بحيث يدل ذلك على التأثير المعنوي لهذا البعد وبلغت قيمة (β) عند بعد التوقعات التنظيمية (0.317) وقيمة (t) عندها هي (4.402) بمستوي دلالة (sig = 0.000) مما يعني أن البعد معنوي التأثير.

الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات

1.5 الاستنتاجات

تشير النتائج المتعلقة بالمتوسطات الحسابية للثقافة التنظيمية وأبعادها (القيم التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) من وجهه نظر أفراد الدراسة أنها مرتفعة باستثناء بعد المعتقدات التنظيمية الذي جاء بدرجة متوسطة، فقد بلغ المتوسط الحسابي للثقافة التنظيمية 3.68، وجاء أولاً بعد التوقعات التنظيمية بمتوسط حسابي 3.87 بدرجة مرتفعة، وثانياً بعد القيم التنظيمية بمتوسط حسابي 3.68 بدرجة مرتفعة، وجاء أخيراً بعد المعتقدات التنظيمية بمتوسط حسابي 3.48 بدرجة متوسطة. وتعود تلك القيم إلى اهتمام الشركات التجارية العاملة بمنطقة العسير بالثقافة التنظيمية التي تنظم عاملها من مختلف الميادين، لذلك نجدها تهتم كثيراً بوضع سياسات لمشاريعها، وذلك لكي توحد رؤيته العاملين لديها، وتجعلهم على وعي بقوانينها، كما أن مقر الشركات التجارية العاملة بمنطقة العسير يجمع الكثير من السعوديين والموظفين من مختلف الميادين، الأمر الذي يسمح بتشكيل سلوكيات وقيم مشتركة.

كما تشير المتوسطات الحسابية لأخلاقيات العمل من وجهه نظر أفراد عينه الدراسة أنها متوسطة، فقد بلغ المتوسط الحسابي لها 3.67، وجاء في المرتبة الأولى بعد الأمانة بمتوسط حسابي 3.90 بدرجة مرتفعة، وفي المرتبة الثانية جاء بعد النزاهة بمتوسط حسابي 3.65 بدرجة متوسطة، وفي المرتبة الثالثة والأخيرة جاء بعد الموضوعية بمتوسط حسابي 3.48 بدرجة متوسطة أن أخلاقيات العمل في الشركات التجارية العاملة بمنطقة العسير ترتبط بالقيم الإنسانية العالمية، وتسعى إلى أن تتعامل مع كافة الميادين بموضوعية وحيادية.

كشفت نتائج الدراسة عن وجود أثر للثقافة التنظيمية وأبعادها (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) في تعزيز أخلاقيات العمل وأبعاده (الموضوعية، والأمانة، والنزاهة) يتوزع موظفي الشركات التجارية العاملة بمنطقة العسير، حيث أن الثقافة التنظيمية والمناخ الأخلاقي يؤثران في صنع القرار الأخلاقي لدى مدققي الحسابات بحيث يزداد هذا الأثر مدفوعاً بالفاعلية الذاتية

2.5 التوصيات:

على الرغم من أن نتائج الدراسة تشير الى ارتفاع نسبه الثقافة التنظيمية خاصه فيما يتعلق بتوقعاتها وقيمها، إلا أن الدراسة توصي بضرورة اهتمام الشركات التجارية العاملة بمنطقة العسير بجميع أبعاد الثقافة التنظيمية بما تتضمنه من قيم ومعتقدات وتوقعات وأخلاقيات عمل واتجاهات وأفكار لما لذلك أثر كبير في توجيه سلوك العاملين وزيادة فاعليتها وكفاءتها. أضافه الى ذلك، أن الاهتمام الأكبر بأبعاد الثقافة التنظيمية يؤدي الى تعزيز استقرار الشركات التجارية العاملة بمنطقة العسير والى زيادة الثقة بين إدارتها والعاملين ودعم تطوير قدرتها على بقاءها واستمرارها لتقديم خدماتها النوعية في الظروف العادية والطارئة.

- توصي الدراسة بضرورة خلق بيئة إيجابية ومناخ محفز يساعد على توليد أفكار جديده وطرق إبداعيه لأداء العمل تنعكس بصوره إيجابيه على الخدمة المقدمة وتساعد في استمرار عمل الشركات التجارية العاملة بمنطقة العسير حتى في الظروف الطارئة إضافة الى زيادة قدرتها على مواجهه التحديات والتغلب على الصعوبات التي قد تكون عائقا أمام تقديم خدماتها.
- توصي الدراسة بضرورة منح الموظف صلاحية اتخاذ القرار في حال عدم وجود رئيسه المباشر بما يخدم مصلحه العمل ويؤدي الى سرعه إنجاز المهمات الموكلة اليه. أن منح مثل هذه الصلاحيات يعزز ثقة الموظف بنفسه وبرئيسه المباشر وبإدارة الشركة على حد سواء ويؤدي الى إنجاز العمل كما هو مخطط له، كما انه يسهم في التزام الموظف في تطبيق هذه القرارات وإثارة دافعيته ومساعدته على حل المشكلات التي تواجهه من خلال منحه صلاحية اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب
- توصي الدراسة بأهمية أن تقوم الشركات التجارية العاملة بمنطقة العسير بنشر تقارير سنوية تشمل أهدافها ومنجزاتها في ضوء معايير نجاح محدده وواضحة حتى يتمكن الموظفون والمنتفعين من معرفه الواقع الذي تعمل فيه المنظمة مما يعزز مصداقيه الإدارة ويزيد من ثقته الموظفون والمنتفعين.

Abstract

This study aimed to examine the impact of organizational culture on promoting work ethics in commercial companies operating in the Asir region. It specifically sought to identify the levels of organizational culture and its dimensions (organizational values, organizational beliefs, organizational expectations), as well as the levels of work ethics and its dimensions (objectivity, integrity, honesty). The study used a descriptive-analytical approach, distributing questionnaires to a sample of 260 participants working in various functional categories in commercial companies in the Asir region.

The study revealed several key findings, including high levels of organizational culture, especially in terms of organizational values and expectations. Organizational beliefs had an average level. Work ethics, on the other hand, showed average levels for objectivity and honesty, while integrity had a high level. The results indicated a statistically significant impact of organizational culture dimensions (organizational values, organizational beliefs, organizational expectations) on promoting work ethics and its dimensions (objectivity, integrity, honesty).

The study recommends that commercial companies in the Asir region focus on nurturing a positive organizational culture and work ethics. Additionally, establishing a consistent system of incentives and rewards, as well as creating a positive and motivating environment, is crucial for generating innovative ideas and creative work approaches.

Keywords: Organizational Culture, Work Ethics, Commercial Companies, Asir Region.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو المكارم، تامر محمد موسى. (2019). أثر الثقافة التنظيمية على الأداء: دراسة تطبيقية على قطاع الاتصالات بجمهورية مصر العربية. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، ع8، 352. 378 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1041380>
- البخاري، عمومن محمد. (2018). أخلاقيات العمل ودورها في توطين وتعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف، ورقلة. مجلة آفاق للبحوث والدراسات، ع1، 82. 104 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1084349>
- بن تخسيس، عبد الرحيم، (2023)، تأثير الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي " دراسة حالة strugal company"، مجلة التنمية الاقتصادية، م3، ع1، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي.
- بن زروق، جمال، و واوغيدي، هدى عبد الحميد. (2017). الثقافة التنظيمية: الاتصال التنظيمي وإدارة الأفراد داخل المؤسسة. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، مج10، ملحق، 344. 351 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/836723>
- بوزادة، براهيم، و الطيب، فراج. (2022). أثر حوكمة رأس المال البشري في تعزيز أخلاقيات العمل: دراسة حالة مؤسسة موبليس بشار. مجلة الإبداع، مج12، ع2، 23. 41 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1346223>
- بوطرقة، نوال، (2023)، أثر الثقافة التنظيمية على الولاء الوظيفي للموظفين " دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر"، مجلة المتهل الاقتصادي، م6، ع1، جامعة الشهيد حمه.
- حسن، مصطفى حميد. (2020). أثر أخلاقيات العمل في تعزيز إدارة المعرفة لدى أعضاء اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية. مجلة التربية الرياضية، مج32، ع4، 36. 53 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1116827>

- رحمون، رزيقة، (2023)، مساهمة القيادة الاستراتيجية في ارساء الثقافة التنظيمية" دراسة تطبيقية على بنك التنمية المحلية"، مجلة الباحث الاقتصادي، م1، ع1، جامعة 20 أوت 1995 مكيدة.
- سامي، فضيلة، (2023)، التكوين وعلاقته بالثقافة التنظيمية للمؤسسة" دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز، مجلة الحكمة للدراسات الفلسطينية، ع1، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع.
- الطراونة، خالد وأبو جليل محمد، أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية" دراسة ميدانية في الشركات الصناعية في سوق عمان المالي"، المؤتمر الثاني لكلية إدارة الأعمال، جامعة مؤتة، الأردن.
- العازس، بشاير سالم، (2023)، الثقافة التنظيمية بمراحل المتوسطة بدولة الكويت، مجلة كلية التربية، ع108، جامعة كفر الشيخ، كلية التربية.
- عبد الله، فضي خالد، (2017)، أثر الثقافة التنظيمية على تعزيز أخلاقيات العمل في وكالة الفوت الدولية، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، الأردن.
- عبدالله، قصي خالد محمد، و أخو ارشيدة، عبد الحكيم عقله. (2017). أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل في وكالة الغوث الدولية في الأردن)رسالة ماجستير غير منشورة. (الجامعة الاردنية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1227046>
- عبد المنعم، سامية عبدالله. (2019). الذكاء العاطفي ودوره في تعزيز أخلاقيات العمل: دراسة ميدانية على المنشآت السياحية في محافظات قطاع غزة. فكر وإبداع، ج127، 355 - 393. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/972662>
- العتيبي، بدرية بنت متعب. (2020). أثر الثقافة التنظيمية على التفكير الاستراتيجي. المجلة العربية للإدارة، مج40، ع4، 127. 150 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1098534>
- العجالين، بلقيس على، (2023)، الثقافة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي " الدور الوسيط لإدارة المعرفة"، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة.

- عمراوي، سمية، حسيني، ابتسام، و خير الدين، جمعة. (2018). أثر الثقافة التنظيمية على إدارة المواهب بالمؤسسة. مجلة الاقتصاديات المالية البنكية وإدارة الأعمال، ع7، مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/968727>
- عمري، سامي، (2023)، تحليل العلاقة بين أخلاقيات العمل وجودة الخدمة للبنوك التجارية، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، م19، ع32.
- الغامدي، عبد الله، (2014)، دور النزاهة والشفافية في محاربة الفساد، عمان، الأردن.
- فضل الله، الرشيدة سليمان، و الحاكم، علي عبدالله محمد. (2017). اثر الثقافة التنظيمية على الأداء: دراسة تطبيقية على المصارف التجارية السودانية بولاية الخرطوم. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مج18، ع1، 116 - 133. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/829848>
- لقمس، فاطمة، (2023)، أخلاقيات العمل الاعلامي في البرامج الحوارية، دراسة تحليلية لبرنامج هي الحدث، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والانسانية، م9، ع1.
- متولي، أيمن حسن، (2023)، تأثير التحول الرقمي على الثقافة التنظيمية" التطبيق على قطاع الأسمت في مصر، مجلة البحوث الادارية، م41، ع4، أكاديمية السادات للعلوم الادارية، مركز الاستشارات والبحوث والتطوير.
- المزيدي، عبد العزيز حسين متعب. (2019). دور عناصر الرضا الوظيفي في تعزيز أخلاقيات العمل: دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء. مجلة الدراسات العليا، ع2، 109 - 131. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1101925>
- مغرب، أنور مصلح صالح، (2023)، أثر الثقافة التنظيمية في الأداء الوظيفي "دراسة حالة ديوان عام وزارة الخدمة المدنية والتأمينات، مجلة الأندلس للعلوم الانسانية والاجتماعية، ع9 جامعة الأندلس للعلوم والتقنية.
- الوحيدي، عبير محمد، (2023)، واقع الثقافة التنظيمية في الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ومتطلبات تطويرها، مجلة جمعة فلسطين للتقنية والأبحاث، م1، ع2، جامعة فلسطين للتقنية خضوري، عمادة للبحث العلمي.

ثانيا المراجع الأجنبية:

- Daft,2016, organization theory and Deslan, masonoh, southwestern.
- Gareth,2013,organization theory and Deslan, Edinbrugh,UK.
- Haryadi, D. (2022). The role of organizational culture on improving employee performance through work discipline. Jurnal Mantik, 6(1), 686-698.
- Likins, J., Skvarciany, V., & Gaile-Sarkane, E. (2015). Impact of organizational culture on organizational climate during the process of change. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 213, 944-950.
- UN, Rwafthics office, 2012, Annual Report, available.
- Warter, L. (2019). The impact of organizational culture in higher education. Case study. Journal of Intercultural Management and Ethics, 2(2), 173-200.

Mid-Ocean University

College of Management

Master of Business Administration



**The Impact of Organizational Culture on Enhancing
Work Ethics: An Applied Study in Commercial
Companies Operating in the Asir Region**

Preparation:

Ali Musfir Al-Qahtani

222000718

Supervision:

Dr. Walid Abdul Jawad Saleem Sadiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

1445-2023