

أخلاقيات العمل ودورها في الثقافة التنظيمية دراسة تطبيقية على شركات
الأغذية بالمملكة العربية السعودية

Work Ethics and Their Role in Organizational Culture: An Applied Study on
Food Companies in the Kingdom of Saudi Arabia

مشروع تخرج

إعداد

عبد الرحمن محمد حبيب مختار 222001875

عبد العزيز محمد عسيري 222001419

إشراف

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

Mid-Ocean University

College of Management

Department of General Administration



**Work Ethics and Their Role in Organizational Culture: An
Applied Study on Food Companies in the Kingdom of Saudi Arabia**

Preparation:

Abdulrahman Mohammed Habib Mukhtar - 222001875

Abdulaziz Mohammed Asiri - 222001419

Supervision:

Dr. Walid Abdul Jawad Saleem Sadiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

1445-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1,1 المقدمة:

تسعى المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها إلى الاستثمار الأمثل لتنظيم مواردها وجهودها لتحقيق أهداف ذات قيمة، فتنظيم الموارد والجهود في المنظمات له دور كبير في مواجهة الصعوبات والتحديات التي تواجهها، والمتمثل في رفع الكفاءة الإنتاجية، وزيادة التواصل الاجتماعي الفعال بيئة العمل الداخلية والخارجية، والتركيز على تنظيم السلوك البشري وضبطه في التعامل مع داخل المنظمة وخارجها، وهو الهدف الأساسي للثقافة التنظيمية.

لقد ازداد اهتمام المنظمات بمفهوم الثقافة التنظيمية في الأونة الأخيرة، نتيجة للنجاح الذي حققته المنظمات اليابانية التي اهتمت بالثقافة التنظيمية في إدارتها للعمل، واعتمادها على العمل الجماعي، والمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات والثقة المتبادلة بين العاملين، والمسعى إلى تنمية مهاراتهم، وتسجيعهم على الابتكار في جو تسوده الألفة والمحبة والتعاون. (أل عزام والحالي، 2023)

وتشتمل الثقافة التنظيمية فيما واتجاهات وأخلاقيات ونماذج وغيرها، فهي في مجملها مجموعة خصائص تميز كل منظمة عن غيرها بحيث تسهم هذه الخصائص في استمرار المنظمة وفي مقدرتها على التأثير في سلوك العاملين فيها. وعلى الرغم من وجود تعريفات عديدة للثقافة التنظيمية. إلا أنها جميعا تشتمل على عنصر القيم التي تمثل الاتجاهات والمعتقدات والأفكار السائدة في المنظمة ويمكن استخدامها كأساس تركز عليه المنظمة لتقييم العاملين. لذلك تسعى المنظمات دائما إلى نشر هذه القيم وتعميمها بين العاملين من أجل أن تنعكس على سلوكهم داخل المنظمة وخارجها. (العجالية و عواد، 2023)

وبما أن المنظمات أنظمة فرعية تنبثق عن المجتمع، لا بد أن تتفق ثقافتها. المجتمع وقيمه، فكل مجتمع له منظمته التي تميزه عن غيره من المجتمعات والتي تختلف من وقت لآخر في المجتمع نفسه. لكل منظمة ثقافة خاصة تتكون من سلوكيات ظاهرة يملكها الفرد داخل المنظمة وخارجها وذلك لأن ثقافة المنظمة تعتبر امتداداً لثقافة المجتمع التي تتكون من رموز فكرية وقيم ومعتقدات واتجاهات.

أما بالنسبة لأخلاقيات العمل فهي تتمحور حول قواعد السلوك الإنساني، والحكم على كونه مرغوباً أو غير مرغوب تبعاً لمعايير تضعها منظمة العمل، فهي في مجملها تشير إلى ما يجب وما لا يجب القيام به من أجل إنجاز المهام المطلوبة. وتعتمد المنظمات على أخلاقيات العمل في تقييم فاعليتها وكفاءتها بحيث يؤدي الفساد الأخلاقي إلى وجود مشكلات اقتصادية بسبب سوء استغلال الموارد وهذه واحدة من أكبر المشكلات التي يُعاني منها الوطن العربي.(العمري، 2017)

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. وجود أنظمة للتقييم ومن أهم المؤشرات التي تدل على ممارسة الإدارة لأخلاقيات العمل والحوافز والمكافآت بحيث يتم توظيفها بفاعلية وعدالة وشفافية من أجل مكافأة السلوك المقبول ومعاقبة السلوك غير المقبول، وهذه سمة القادة الأخلاقيون.

2.1 مشكلة الدراسة

لقد ظهرت الحاجة إلى الاهتمام بإيجاد منظومة أخلاقية في منظمات الأعمال، خاصة المنظمات العامة، بسبب تزايد قضايا الفساد والتجاوزات الأخلاقية فيها مثل استلام الرشاوى الذي أدى إلى ضياع حقوق الأفراد، وغياب الثقة بين أفراد المجتمع والمنظمات، إضافة إلى أن مثل هذه التجاوزات الأخلاقية ترتبط بصورة أو بأخرى بالمظهر السياسي العام للدولة، لذلك أصبح من الضروري وضع قواعد تنظم سلوك العاملين وممارساتهم الأخلاقية في المنظمات.

ولذلك تتمثل مشكلة الدراسة في معرفة أثر أخلاقيات العمل بأبعادها على الثقافة التنظيمية بأبعادها الثلاثة وهي القيم التنظيمية والتوقعات التنظيمية والمعتقدات التنظيمية في شركات الأغذية بالمملكة العربية السعودية.

3.1 أهمية الدراسة:

❖ الأهمية العلمية

تظهر أهمية هذه الدراسة من منطلق أنها أول دراسة تناولت موضوع أثر أخلاقيات العمل على تعزيز الثقافة التنظيمية في شركات الأغذية بالمملكة العربية السعودية ، حيث تطرقت الى معرفة ومستويات أخلاقيات العمل وأبعادها (الأمانة والإنقان - الالتزام بالأنظمة والقوانين- الانتماء والولاء للمنظمة- الشفافية والاحترام النزاهة- احترام الوقت) على مستويات الثقافة التنظيمية وأبعادها (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية)

وقدمت هذه الدراسة إطارا نظريا حول أخلاقيات العمل والثقافة التنظيمية يستند إلى الأدب التربوي والدراسات السابقة. قد يرقد إطارها النظري المكتبة العربية بما هو جديد وقد تسترشد المنظمات الإنسانية بالمعلومات الواردة في الإطار النظري وقد تستفيد من النتائج التي توصلت إليها الدراسة في تبني ثقافة تنظيمية وسلوكيات أخلاقيات العمل فيها.

❖ الأهمية العملية

- تساعد الدراسة على فهم أعمق لكيفية تطبيق مبادئ أخلاقيات العمل في البيئة العملية وكيف يمكن أن تؤثر على الثقافة التنظيمية للشركات.
- يمكن تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. هذا يمكن أن يساهم في تحسين أداء الشركة وزيادة كفاءتها.
- تساهم في تعزيز النزاهة والشفافية في الشركة من خلال تحديد الممارسات غير الأخلاقية وتصميم إجراءات وسياسات لمعالجتها.
- توفر الدراسة التطبيقية بيانات وأدلة تمكن إدارة الشركة من اتخاذ قرارات أفضل وأكثر دقة فيما يتعلق بسياسات أخلاقيات العمل.
- تساهم الدراسة في التأكد من أن الشركة تلتزم بالقوانين واللوائح المحلية والدولية المتعلقة بأخلاقيات العمل ، مما يساعد في بناء سمعة إيجابية للشركة وتعزيز مسؤوليتها الاجتماعية والبيئية.

4,1 أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير أخلاقيات العمل بأبعادها (الأمانة والإتقان - الالتزام بالأنظمة والقوانين- الانتماء والولاء للمنظمة- الشفافية والاحترام النزاهة- احترام الوقت) في الثقافة التنظيمية في شركات الأغذية بالمملكة العربية السعودية ، وتتفرع منه عدة أهداف فرعية منها :

- تهدف الدراسة إلى تحليل مستوى أخلاقيات العمل للموظفين في هذه الشركات، بما في ذلك الأمانة والإتقان والالتزام بالأنظمة، والقوانين والشفافية والنزاهة.
- تهدف الدراسة إلى فهم القيم التنظيمية والمعتقدات التنظيمية والتوقعات التنظيمية داخل هذه الشركات وكيف يتم تأثيرها بواسطة الأخلاقيات.
- تسعى الدراسة إلى تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين فيما يتعلق بأخلاقيات العمل والثقافة التنظيمية.
- تقديم توصيات ملموسة للشركات حول كيفية تطوير وتحسين ممارساتها في مجال الأخلاقيات والثقافة التنظيمية.
- التزام بالتوجهات والقوانين: التأكد من أن الشركات تلتزم بالقوانين واللوائح المحلية والدولية المتعلقة بأخلاقيات العمل.
- زيادة الوعي بأهمية أخلاقيات العمل وثقافة التنظيمية بين الموظفين والإدارة.

5.1 أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي الأول: ما دور أخلاقيات العمل بأبعادها (الأمانة والإتقان - الالتزام بالأنظمة والقوانين- الانتماء والولاء للمنظمة- الشفافية والاحترام النزاهة- احترام الوقت) في الثقافة التنظيمية في شركات الأغذية بالمملكة العربية السعودية ؟

وتتفرع منه عدد من الأسئلة الفرعية هي:

- هل يوجد أثر للأمانة والإتقان كبعد من أبعاد أخلاقيات العمل في الثقافة التنظيمية في شركات الأغذية بالمملكة العربية السعودية ؟

- هل يوجد أثر للالتزام بالأنظمة والقوانين كبعد من أبعاد أخلاقيات العمل في الثقافة التنظيمية في شركات الأغذية بالمملكة العربية السعودية ؟
- هل يوجد أثر للانتماء والولاء للمنظمة كبعد من أبعاد أخلاقيات العمل في الثقافة التنظيمية في شركات الأغذية بالمملكة العربية السعودية ؟
- هل يوجد أثر للشفافية والاحترام النزاهة كبعد من أبعاد أخلاقيات العمل في الثقافة التنظيمية في شركات الأغذية بالمملكة العربية السعودية ؟
- هل يوجد أثر لاحترام الوقت كبعد من أبعاد أخلاقيات العمل في الثقافة التنظيمية في شركات الأغذية بالمملكة العربية السعودية ؟

6.1 فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) أخلاقيات العمل بأبعادها (الأمانة والإتقان - الالتزام بالأنظمة والقوانين- الانتماء والولاء للمنظمة- الشفافية والاحترام النزاهة- احترام الوقت) في الثقافة التنظيمية في شركات الأغذية بالمملكة العربية السعودية.

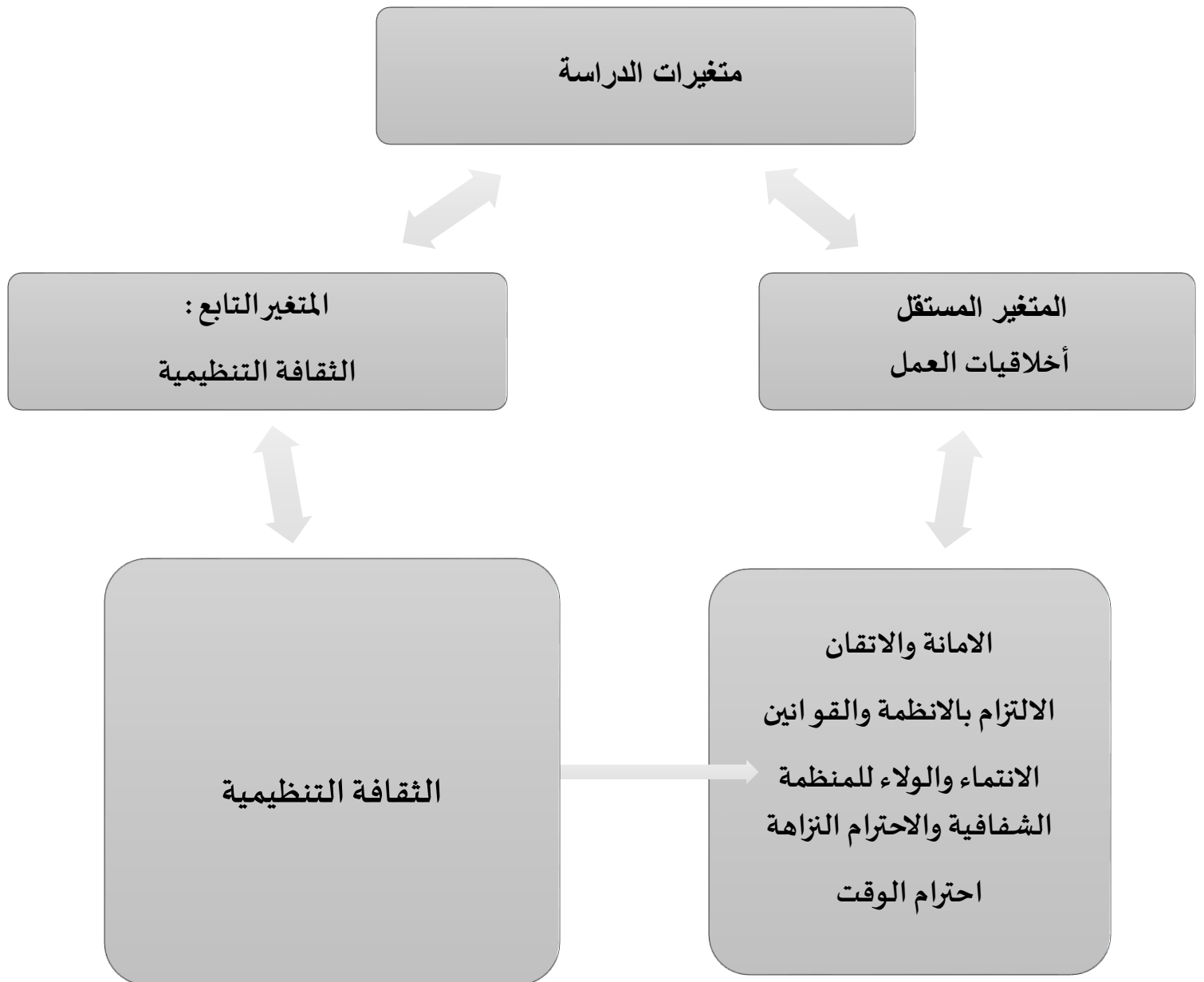
وتتفرع منها عدة فرضيات فرعية الآتية:

- الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للأمانة والإتقان كبعد من أبعاد أخلاقيات العمل في الثقافة التنظيمية في شركات الأغذية بالمملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للالتزام بالأنظمة والقوانين كبعد من أبعاد أخلاقيات العمل في الثقافة التنظيمية في شركات الأغذية بالمملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ل لانتماء والولاء للمنظمة كبعد من أبعاد أخلاقيات العمل في الثقافة التنظيمية في شركات الأغذية بالمملكة العربية السعودية.

- الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للشفافية والاحترام النزاهة كبعد من أبعاد أخلاقيات العمل في الثقافة التنظيمية في شركات الأغذية بالمملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للاحترام الوقت كبعد من أبعاد أخلاقيات العمل في الثقافة التنظيمية في شركات الأغذية بالمملكة العربية السعودية.

7.1 نموذج الدراسة

- يهدف هذا النموذج إلى دراسة أخلاقيات العمل بأبعادها (الأمانة والإتقان - الالتزام بالأنظمة والقوانين- الانتماء والولاء للمنظمة- الشفافية والاحترام النزاهة- احترام الوقت) في الثقافة التنظيمية في شركات الأغذية بالمملكة العربية السعودية ويتضمن المتغيرات التالية:
- المتغير المستقل: أخلاقيات العمل بأبعادها (الأمانة والإتقان - الالتزام بالأنظمة والقوانين- الانتماء والولاء للمنظمة- الشفافية والاحترام النزاهة- احترام الوقت)
 - المتغير التابع: الثقافة التنظيمية



المصدر: إعداد الباحث

8.1 أسباب اختيار الموضوع

يوجد العديد من الأسباب التي تدفع لاختيار هذا الموضوع، ومنها:

- تمثل قضايا الأخلاقيات في العمل والثقافة التنظيمية مجالًا هامًا في مجال إدارة الأعمال وتأثيرها يمتد إلى مختلف الجوانب في الشركات. لذلك، من الممكن أن يكون هناك اهتمام كبير بالتحقيق في هذه القضايا.
- تلعب أخلاقيات العمل دورًا مهمًا في توجيه سلوك الموظفين داخل الشركات. تفهم كيفية تطبيق هذه الأخلاقيات وكيف تؤثر على الثقافة التنظيمية يمكن أن يساهم في تحسين الأداء والتفاعل بين الموظفين.

- فهم التأثير الإيجابي أو السلبي للأخلاقيات والثقافة التنظيمية يمكن أن يساعد الشركات على تطوير ممارساتها وتعزيز أدائها.
- يمكن للدراسة أن تشجع على تطوير وتعزيز ممارسات أفضل في مجال أخلاقيات العمل وتعزيز التوجيه والتدابير الأخلاقية.
- التطبيق العملي: الدراسة يمكن أن تقدم نتائج تطبيقية تساعد الشركات في تحسين تطبيق أخلاقيات العمل وثقافة التنظيم داخل المؤسسات.

9.1 المنهجية :

تم اتباع منهجين رئيسيين هما ، المنهج التحليلي والمنهج الوصفي لكي نستطيع الإحاطة بكل جوانب الموضوع ، اللذان يعتمدان على جمع المعلومات والبيانات التي تساعد على وصف المشكلة المدروسة وتحليلها قصد الوصول إلى نتائج محددة وفق الفرضيات المطروحة ، كما قام الباحثون باستخدام الأساليب الإحصائية لتحويل البيانات من النوعية إلى كمية من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS)، وكذا اعتمدنا على منهج دراسة الحالة من خلال عمل الاستبيانات وتحليلها ، من أجل استخلاص بعض التوصيات.

مصادر البيانات :

- يعتمد البحث على مصدرين أساسيين في جمع البيانات والمعلومات كما يلي:
- المصادر الثانوية: وتتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث بالإضافة إلى الاعتماد على الأبحاث والدراسات السابقة والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع. وذلك إلى جانب الدوريات والرسائل الجامعية التي تناولت موضوع الدراسة، لمعرفة الأسس والطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسات وكذلك أخذ تصور عام عن آخر المستجدات التي حدثت في موضوعات الدراسة الحالية والتي تتميز بالتغير و التطور المستمر.
- المصادر الأولية: اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

أدوات الدراسة:

تعرف أداة البحث بأنها "الوسيلة التي تتم بواسطتها عملية جمع البيانات بهدف الإجابة عن تساؤلاته، وسيعتمد الباحثين في جمع البيانات على الاستبانة، والتي تُعرف بأنها "صيغة محددة من الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات من أفراد البحث"

10.1 حدود الدراسة

- **حدود موضوعية:** اقتصرَت الدراسة على معرفة أخلاقيات العمل بأبعادها (الأمانة والإتقان - الالتزام بالأنظمة والقوانين - الانتماء والولاء للمنظمة - الشفافية والاحترام النزاهة - احترام الوقت) في الثقافة التنظيمية
- **حدود مكانية:** اقتصرَت الدراسة على شركات الأغذية بالمملكة العربية السعودية
- **حدود زمانية:** اقتصرَت الدراسة خلال عام 2023م.

11.1 الدراسات السابقة

الدراسات العربية

الدراسة	أل عزام والجالى (2023)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى معرفة المتغيرات المتمثلة بأخلاقيات المهنة والأمان الوظيفي بهدف التعرف على توافره في المنظمة موضوعة البحث والرسم بأهميتهم والعلاقة والأثر بينهما، وتم اختيار أمانة منطقة عسير من القطاع البلدي لهذا الغرض لأهمية مشاريع الإعمار الحاصلة في هذه الأيام التي يتم صرفها والروابط الخاصة بمجال الأعمال التجارية والرسمية
المتغير المستقل	أخلاقيات المهنة (الأمانة والاستقامة - النزاهة والشفافية- الاستقلالية والموضوعية- المسؤولية الأخلاقية)
المتغير التابع	الأمان الوظيفي (العامل النفسي- العامل المادي- بعد العلاقات في العمل- العبء الوظيفي)

أهم النتائج والتوصيات	اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لتحقيق أهدافها، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات. تم التوصل إلى الوصول إلى النتائج. توفر جداول البيانات المهنة في الاتجاه الذي يوضع في الاعتبار الذي يوفر توفير ثقافة تنظيمية. ثققت في وجود الأخلاقيات المطلوبة للتأثير في العاملين في مجال المساعدة والمالي الذي يعزز الأمان الوظيفي.
الدراسة	عياد وبخلوة (2018)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف عن أثر ضغوط العمل على الالتزام بأخلاقيات المهنة في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة.
المتغير المستقل	ضغوط العمل
المتغير التابع	أخلاقيات المهنة
منهجية البحث	اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لتحقيق أهدافها، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، واعتمدت الدراسة على البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات.
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى توافر لأبعاد ضغوط العمل في المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة بشكل متوسط ومستوى توافر أخلاقيات المهنة في المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة مرتفع وأظهرت نتائج الدراسة أنه لا يوجد أثر لأبعاد ضغوط العمل على أخلاقيات المهنة، وتتوافر بشكل إيجابي في المؤسسة محل الدراسة.
الدراسة	عبد الله و أخو ارشيدة (2017)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل في وكالة الغوث الدولية (الأونروا) في الأردن/ الرئاسة العامة، 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 تصميم

استبانة مكونة من (42) فقرة وزعت بالتساوي على أبعاد الثقافة التنظيمية وأخلاقيات العمل، حيث تم توزيعها على عينة مكونة من (260) مبحوثا موزعين على فئات وظيفية مختلفة يعملون لدى وكالة الغوث الدولية في الأردن/ مقر الرئاسة العامة خلال العام الأكاديمي 2016/2017 وقد

الثقافة التنظيمية وأبعادها (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية)

المتغير المستقل

أخلاقيات العمل وأبعادها (الموضوعية، والأمانة، والنزاهة)

المتغير التابع

استخدم الأسلوب الوصفي التحليلي، حيث تم تصميم استبانة مكونة من (42) فقرة وزعت بالتساوي على أبعاد الثقافة التنظيمية وأخلاقيات العمل، حيث تم توزيعها على عينة مكونة من (260) مبحوثا موزعين على فئات وظيفية مختلفة يعملون لدى وكالة الغوث الدولية في الأردن/ مقر الرئاسة العامة خلال العام الأكاديمي 2016/2017.

منهجية البحث

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). أشارت الدراسة إلى الخروج بعدة توصيات، منها، أولا: ضرورة اهتمام وكالة الغوث الدولية/الرئاسة العامة في الأردن بالثقافة التنظيمية وأبعادها جميعا وبأخلاقيات العمل وأبعادها جميعا. ثانيا: أهمية وجود نظام ثابت للحوافز والمكافآت تقديرا لجهود الموظفين الإنسانية في خدمة اللاجئين. ثالثا: خلق بيئة إيجابية ومناخ محفز يساعد على توليد أفكار جديدة وطرق إبداعية لأداء العمل. رابعا: إعطاء موظف وكالة الغوث الدولية

أهم النتائج والتوصيات

صلاحيات 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	العمري (2017)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور التثقيف بأخلاقيات المهنة، وأثره في التقليل من الفساد الوظيفي.
المتغير المستقل	بأخلاقيات المهنة
المتغير التابع	الفساد الوظيفي.
منهجية البحث	تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث أنه من المناهج التي تسهم بدراسة وتحليل الظواهر الإنسانية والاجتماعية لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته. وقد اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة لجمع البيانات.
أهم النتائج والتوصيات	توصل الباحث للعديد من النتائج ومن أهمها: أن أفراد عينة البحث لديهم معرفة وقدرة على تمييز الممارسات الوظيفية، وتحديد ما إذا كانت تعتبر فساد وظيفي بنوعيه الكبير والصغير، أو أنها لا تمثل فساد، وأن غالبية العينة يرون أن جهات عملهم تقوم دائماً وأحياناً بتوضيح قواعد السلوك العامة، ومتطلبات الوظيفة التي يعملون بها. لفت نظر الباحث أن أكثر من نصف عينة البحث لم يحضروا دورات تثقيفية عن أخلاقيات المهنة، وأن نصفهم ليس لديهم المعرفة بطريقة الإبلاغ عن الفساد المؤكد أو المحتمل، لذا يرى (84.6%) من العينة أن الموظفين / الموظفات في جهات عملهم بحاجة إلى المزيد من التثقيف بأخلاقيات المهنة وأهميتها، وطرق الإبلاغ عن حالات الفساد المؤكدة والمحتملة. من المهم ذكر أن غالبية أفراد العينة يرون أن تفشي الفساد يؤثر سلباً على أداء الموظفين / الموظفات ويعيق تحقيق أهداف جهة العمل. وأن الغالبية كذلك يرون: أن للتقليل من الفساد بصفة عامة أثر في تحقيق رؤية

المملكة 2030. ومما تأكد للباحث ان غالبية العينة يتوقعون انخفاض حالات الفساد بزيادة وعي الموظفين وثقتهم بأخلاقيات المهنة.

الدراسة	لواتى وآخرون (2021)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى معرفة مدى أثر الثقافة التنظيمية على إحداث التغيير التنظيمي، دراسة ميدانية في شركة كهرباء تاركة بعين تموشنت.
المتغير المستقل	الثقافة التنظيمية
المتغير التابع	التغيير التنظيمي
منهجية البحث	اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الموافق للجانب النظري من الدراسة واستخدمنا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، تم توزيعه على عينة ميسرة تمثلت في 50 عامل من جميع المستويات الإدارية في شركة كهرباء تاركة، وتم التحليل بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن شركة كهرباء تاركة لديها مستوى مقبول من الثقافة التنظيمية، كما يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية بمكوناتها في إحداث التغيير التنظيمي في شركة كهرباء تاركة.
الدراسة	العامري وشاكر (2017)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر القيم الأخلاقية للفرد في الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية.
المتغير المستقل	القيم الأخلاقية (الأمانة، الاستقامة، الوفاء، الصبر، النزاهة، الأنصاف)
المتغير التابع	الأداء الوظيفي
منهجية البحث	استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي للإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فروضها .
أهم النتائج والتوصيات	قد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر معنوي إيجابي بين أبعاد القيم الأخلاقية للفرد (الأمانة، الاستقامة، الوفاء، الصبر، النزاهة، الأنصاف) والأداء

الوظيفي، وكلما زادت قوة هذه القيم لدى الموظفين زاد تأثيرها إيجابا على أدائهم الوظيفي. وقد خلصت الدراسة إلى ضرورة استمرار إدارة الجامعة في تعزيز وتقوية القيم الأخلاقية لدى موظفيها لما له من تأثير إيجابي على أدائهم الوظيفي.

الدراسة	العنزي والصالح (2018)
أهداف الدراسة	هدف الدراسة إلى التعرف على أثر القيم والأخلاقيات الوظيفية على أداء الموظف العام ومدى التزام الموظفين بقيم وأخلاقيات العمل في المنظمات العامة في دولة الكويت
المتغير المستقل	القيم والأخلاقيات الوظيفية
المتغير التابع	أداء الموظف
منهجية البحث	تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي
أهم النتائج والتوصيات	وصلت الدراسة لعدة نتائج منها أهمية قيم الأمانة والصدق لدى الباحثين تلبيها القيم الاجتماعية. كما توصلت لبعض المهن السلبية والتي لها أثر في تدني القيم والأخلاقيات الوظيفية مثل التنشئة الأسرية وإنجاز الأعمال الخاصة أثناء الدوام الرسمي. ومن أهم التوصيات العمل على توعية الموظفين وتعزيز قيم العمل الإيجابية وتبني برنامج للحوافز والمكافآت للملتزمين بالقيم الوظيفية وأخيرا أعدا وثيقة لقيم وأخلاقيات العمل وسليمها للموظف عند استلامه لوظيفته.
الدراسة	العجالين و عواد (2023)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردني، والدور الوسيط لإدارة المعرفة والكشف عن واقع الثقافة التنظيمية، ومستوى ممارسات إدارة ،المعرفة والأداء التنظيمي في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردني.
المتغير المستقل	الثقافة التنظيمية
المتغير التابع	الأداء التنظيمي

الدور الوسيط	إدارة المعرفة
منهجية البحث	لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والبالغ عددهم (1566) موظف اختير منهم عينة ميسرة بلغ حجمها (213) موظف
أهم النتائج والتوصيات	التنظيمية ومستوى وممارسات إدارة المعرفة والأداء التنظيمي في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردني قد جاء مرتفعاً، وبينت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على ممارسات إدارة المعرفة، ووجود أثر لإدارة المعرفة على الأداء التنظيمي، وكذلك وجود أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي، وأخيراً بينت النتائج وجود أثر للثقافة التنظيمية في الأداء التنظيمي من خلال إدارة المعرفة كمتغير وسيط. وقد توصلت الدراسة الى عدد من التوصيات من أهمها ضرورة الاهتمام بدور أكبر لأبعاد الثقافة التنظيمية في تحسين الأداء التنظيمي من خلال إيجاد بيئة عمل محفزة وجاذبة للعاملين تتفق مع رغباتهم وتطلعاتهم المستقبلية.
الدراسة	دراسة (مسغوني وآخرون، 2019)
أهداف الدراسة	هدف البحث إلى اختبار أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة في الحد من الفساد الإداري والمالي على مستوى المنظمات الحكومية لقطاع الجمارك بالجزائر .
المتغير المستقل	أخلاقيات المهنة (الواجبات المهنية والقيم الفردية والذاتية والقيم الدينية والاجتماعية)
المتغير التابع	الفساد الإداري والمالي
منهجية البحث	استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة للبحث
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي بين أخلاقيات المهنة والفساد الإداري والمالي، بينما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بأبعاد أخلاقيات المهنة (الواجبات المهنية والقيم الفردية والذاتية والقيم الدينية والاجتماعية) مع

الفساد، وبعد إزالة بعض المتغيرات التفسيرية التي ليست لها دلالة إحصائية تبين أن القيم الذاتية والفردية لها تأثير إيجابي على مكافحة الفساد في قطاع الجمارك بمنطقة ورقلة.	
الدراسات الأجنبية	
الدراسة	Walson (2017)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة التعرف إلى أهم المبادئ الأخلاقية التي تعزز الرضا الوظيفي .
المتغير المستقل	المبادئ الأخلاقية
المتغير التابع	الرضا الوظيفي
منهجية البحث	استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، استطلع الباحث آراء عينة من القيادات العليا والعاملين في الجامعات الماليزية، بلغ عددهم (414) قائداً وموظفاً، وذلك من خلال استمارة يوجد بها أسئلة مفتوحة، حول سبل تحقيق الرضا الوظيفي، واستقصاء مدى تناولهم لموضوع الأخلاقيات في تحقيق الرضا.
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى وجود علاقة تبادلية بين أخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي، حيث إن وجود أخلاقيات وسلوك أخلاقي يعزز الرضا الوظيفي، وأن الرضا الوظيفي من شأنه تعزيز العلاقات داخل العمل، وتحسين مستوى الالتزام بلوائح وقوانين العمل بما فيها الأخلاقيات.
	وأوصت الدراسة بأهمية إجراء دراسات حول علاقة أخلاقيات الأعمال بالرضا الوظيفي بطرق وأساليب مختلفة ليتسنى فهم العلاقة وتحليلها.
الدراسة	Hatch& Schultz, 2016
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الثقافة التنظيمية وفهم الموظف لهويته ونظرته لنفسه.
المتغير المستقل	الثقافة التنظيمية
المتغير التابع	وفهم الموظف لهويته ونظرته لنفسه.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانة جرى توزيعها على (312) موظفا في شركات تدوير المواد المستخدمة في ولاية أوهايو.	منهجية البحث
كشفت الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية وقدرة الموظف على تحديد هويته ونظرته لنفسه.	أهم النتائج والتوصيات
Harada& Osman, 2014	الدراسة
هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أخلاقيات الأعمال في الميزة التنافسية في شركات الاتصالات الخلوية العاملة في الأردن .	أهداف الدراسة
أخلاقيات الأعمال	المتغير المستقل
الميزة التنافسية	المتغير التابع
لتحقيق هذا الهدف تم تصميم استبانة لجمع البيانات وتوزيعها على (192) موظفا من موظفي المستويات الإدارية العليا والمتوسطة والمشرفين في شركات الاتصالات الخلوية العاملة في الأردن .	منهجية البحث
أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل الاستقلالية والموضوعية والصدق والنزاهة والعدالة والشفافية في لتحقيق الميزة التنافسية (تخفيض التكلفة الابتكار والتجديد في شركات الاتصالات الخلوية العاملة في الأردن. وأوصت الدراسة بالاهتمام بمستويات أخلاقيات الأعمال من خلال بناء قواعد سلوكية منفق عليها لدى العاملين.	أهم النتائج والتوصيات
Apriliani, et.al, 2014	الدراسة
هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى تأثير الثقافة التنظيمية الأخلاقية والمناخ الأخلاقي في صنع القرار الأخلاقي لدى مدقي الحسابات بوجود الفاعلية الذاتية كمتغير وسيط	أهداف الدراسة
الثقافة التنظيمية الأخلاقية	المتغير المستقل
صنع القرار الأخلاقي	المتغير التابع

متغير وسيط	الفاعلية الذاتية
منهجية البحث	استخدمت الدراسة الاستبانة لجمع البيانات من (63) مدققا للحسابات في جاكرتا، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي.
أهم النتائج والتوصيات	كشفت الدراسة أن الثقافة التنظيمية الأخلاقية والمناخ الأخلاقي يؤثران في صنع القرار الأخلاقي لدى مدققي الحسابات وأن مستوى تأثير الثقافة التنظيمية والمناخ الأخلاقي في صنع القرار الأخلاقي لدى مدققي الحسابات في جاكرتا قد ارتفع بسبب الفاعلية الذاتية.

المراجع

- آل عزام، سعد بن ناصر، و الجالي، عبدالله مهدي. (2023). أثر أخلاقيات المهنة على الأمان الوظيفي في القطاع البلدي: أمانة منطقة عسير. مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا، مج19، ع31، 403 - 416.
- العمري، فواز بن علي. (2017). دور التثقيف بأخلاقيات المهنة في التقليل من الفساد الوظيفي. مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية، مج1، ع10، 76 - 91.
- عبدالله، قصي خالد محمد، و أخو ارشيدة، عبدالحكيم عقله. (2017). أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل في وكالة الغوث الدولية في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الاردنية، عمان.
- العنزي، عوض خلف، و الصالح، بسمة محمد. (2018). أثر القيم والأخلاقيات الوظيفية على أداء الموظف العام في بعض المنظمات العامة في الكويت. مجلة البحوث الإدارية، مج36، ع1، 219 - 325.
- العجالين، بلقيس علي، و عواد، محمد سليمان عقله. (2023). الثقافة التنظيمية وأثرها على الأداء التنظيمي: الدور الوسيط لإدارة المعرفة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.
- العامري، عبده أحمد علي، و شاكر، زينب عبدالحق. (2017). أثر القيم الأخلاقية في الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مج18، ع2، 51 - 66.
- عياد، خولة، و بوخلوه، باديس. (2018). أثر ضغوط العمل على الالتزام بأخلاقيات المهنة: دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.
- لواتي، خاتمة، شعباني، مجيد، و رجم، خالد. (2021). أثر الثقافة التنظيمية على إحداث التغيير التنظيمي: دراسة ميدانية في شركة كهرباء تاركة (SKT) بعين تموشنت. دراسات اقتصادية، مج21، ع2، 72 - 91.
- مسغوني، منى، بركة، محمد، و مخلفي، أمينة. (2019). دور أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري والمالي بالمنظمات الحكومية في الجزائر: دراسة حالة قطاع الجمارك. مجلة البشائر الاقتصادية، مج5، ع2، 689 - 708.

- Apriliani, D., Anggraini, R. Z., & Anwar, C. (2014). The effect of organization ethical culture and ethical climate on ethical decision making of auditor with self efficacy as moderating. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 4(1), 226-244
- Harada, Y., & Osman, A. B. (2014). The impact of business ethics in the competitive advantage (in the cellular communications companies operating in Jordan). *European Scientific Journal*, 10(10).
- Jo Hatch, M., & Schultz, M. (2016). Relations between organizational culture, identity and image. *European Journal of marketing*, 31(5/6), 356-365
- Walson, M. (2017). Business Ethics, and Job satisfaction: Any relationship?. *Journal of administration*, 14(3): 104-122..