

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

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

2023/1445

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء..

بعد جهدي الدؤوب بأفكاري ومشاعري في استكمال هذه الأطروحة لا يسعني إلا أن أنسب هذا الفضل أولاً إلى الله سبحانه وتعالى، ثم إلى كل من وقف بجانبني في طريقي إلى ما أنجزته ولا سيما أن أذكر:

فعلت عائلتي كل ما في وسعها لرؤيتي بهذه الدرجة المتقدمة أمامهم اليوم

وإلى أساتذتي في الجامعة أود أن أشير بشكل خاص إلى مشرف رسالتي، الذين رافقوني من أول خطاب كتبته في هذا البحث إلى آخر نقطة

...

الشكر والتقدير..

يقول الله تعالى في كتابه الكريم: " لئن شكرتم لأزيدنكم "

في بداية حديثي، يجب أن أشكر الله تعالى على السماح لي بالوصول إلى هذه المرحلة العلمية العظيمة وتمهيد الطريق لي لأكون بينكم اليوم لمناقشة أطروحة الماجستير الخاصة بي

أتوجه بالشكر إلى:

عائلتي أول دعم لي لتحقيق ما حققته

وأتوجه بالشكر أيضاً إلى:

الاستاذ الدكتور وليد عبد الجواد سليمان صديق والدكتور الفيصل عبد الحميد محمد حسن حفظهم الله ورعاهم، فقد كان لإشرافهم ومنحهم الكثير من الوقت لي اليد الأولى في خروج هذه الرسالة العلمية بالشكل الذي ظهرت عليه، كما كان لتوجيهاتهم ونصائحهم دور أساسي في إتمام دراستي العلمية.

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على 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، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي ، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين بشركة الأغذية بالمملكة العربية السعودية والبالغ عددهم (107) حيث قام الباحث بتوزيع استبانة على المستهدفين واستجاب جميعهم بحيث شمل التوزيع كل العاملين وتم استرجاع (100) إستمارة وجدت جميعها صالحة للتحليل.

وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمانة والإتقان بين ترقية وتحسين الثقافة التنظيمية، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بالأنظمة والقوانين بين ترقية وتحسين الثقافة التنظيمية توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانتماء والولاء الوظيفي و ترقية التنظيم في الشركة، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانتماء العدالة وعدم التصنع وزيادة الانتماء الإنساني توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشفافية والاحترام والنزاعة وترقية وتحسين الثقافة التنظيمية.

وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات منها البعد عن السلبيات الوظيفية يساهم في تعزيز الأداء الوظيفي، تطور القدرات المهنية والتعرف على آخر المستجدات في مجال عمله سوف تؤدي إلى تحسين الأداء ، لا بد للمؤسسة من احترام حقوق ومصالح الآخرين سوف يؤدي إلى زيادة الثقة بالمنظمة ويعزز من مكانتها لدى زبائنها العمل علي تحسين مناخ العمل العام المؤسسة ليتسم بالثقة المتبادلة بين جميع العاملين.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل - الثقافة التنظيمية - شركات الأغذية بالمملكة العربية السعودية.

فهرس المحتويات

بسم الله الرحمن الرحيم أ

ب	إهداء
ب	الشكر والتقدير
د	المستخلص
ز	الفصل الأول
1	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
5	6.1 فرضيات الدراسة
6	7.1 نموذج الدراسة
6	8.1 أسباب اختيار الموضوع
7	9.1 المنهجية :
8	10.1 حدود الدراسة
8	11.1 الدراسات السابقة
18	الفصل الثاني
18	الاطار النظري
19	المبحث الأول: أخلاقيات العمل ودلالاتها وأبعادها
24	3.1.2 دور ونطاق أخلاقيات الأعمال
28	4.1.2 أبعاد أخلاقيات العمل

30	المبحث الثاني الثقافة التنظيمية
30	تمهيد
30	1.2.2 مفهوم الثقافة التنظيمية
31	2.2.2 مضمون الثقافة التنظيمية
32	3.2.2 الوظائف الأساسية للثقافة التنظيمية
32	4.2.2 أنواع الثقافة التنظيمية
34	5.2.2 العوامل المؤثرة في الثقافة التنظيمية
34	6.2.2 أهمية ثقافة المنظمة:
35	7.2.2 أبعاد الثقافة التنظيمية
36	8.2.2 آليات المحافظة على الثقافة التنظيمية
37	9.2.2 تغيير الثقافة التنظيمية
37	10.2.2 المداخل النظرية المفسرة للثقافة التنظيمية
39	المبحث الثالث دور أخلاقيات العمل في الثقافة التنظيمية
41	الفصل الثالث
41	الدراسة الميدانية
41	المبحث الأول اجراءات الدراسة الميدانية
42	2.3 أداة الدراسة:
42	3.3 تقييم أداة الدراسة
49	الفصل الرابع
49	عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية

49	1.4 التحليل الوصفي لفرضيات الدراسة
62	2.4 المتغير التابع: الثقافة التنظيمية
65	3.4 المتغير التابع:
65	4.4 المتغير المستقل:
74	الفصل الخامس
74	مناقشة النتائج والتوصيات
74	مناقشة النتائج
74	مناقشة التوصيات
75	Abstract
76	المراجع
77	أولاً: المراجع باللغة العربية
80	ثانياً: المراجع باللغة الاجنبية

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
---------------	------------	---------------

42	جدول (1/4) الاستبانات الموزعة والمعادة بعد تعبئتها	(1)
44	الجدول (2/4) الثبات والصدق	(2)
44	الجدول (3/4) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق النوع	(3)
45	الجدول (4/4) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق العمر	(4)
45	الجدول (5/4) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق المؤهل العلمي	(5)
46	الجدول (4/6) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير التخصص العلمي	(6)
47	الجدول (7/4) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق المسمى الوظيفي	(7)
48	الجدول (8/4) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق سنوات الخبرة	(8)
49	الجدول (9/4) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الأول (اخلاقيات العمل)	(9)
50	الجدول (10/4) الاحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الأول	(10)
51	الجدول (11/4) التوزيع التطراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الثاني (الامانة)	(11)
52	الجدول (12/4) الاحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الثاني	(12)
53	الجدول (13/4) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الثالث (الالتزام بالأنظمة والقوانين)	(13)
55	الجدول (14/4) الاحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثالث	(14)
55	الجدول (15/4) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الرابع (الانتماء والولاء للمنظمة)	(15)

57	الجدول (16/4) الاحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الرابع	(16)
57	الجدول (17/4) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الخامس (الشفافية)	(17)
59	الجدول (18/4) الاحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الخامس	(18)
60	الجدول (19/4) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور السادس (احترام الوقت)	(19)
61	الجدول (20/4) الاحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور السادس	(20)
62	الجدول (21/4) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المتغير التابع (الثقافة التنظيمية)	(21)
64	الجدول (22/4) الاحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المتغير التابع	(22)
66	الجدول (23/4) نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الأولى	(23)
66	الجدول (24/4) تحليل التباين للفرضية الأولى	(24)
67	الجدول (25/4) معاملات الانحدار للفرضية الأولى	(25)
67	الجدول (26/4) نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الثانية	(26)
68	الجدول (27/4) تحليل التباين للفرضية الثانية	(27)
68	الجدول (28/4) معاملات الانحدار للفرضية الثانية	(28)
69	الجدول (29/4) نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الثالثة	(29)
69	الجدول (30/4) تحليل التباين للفرضية الثالثة	(30)
70	الجدول (31/4) معاملات الانحدار للفرضية الثالثة	(31)

70	الجدول (32/4) نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الرابعة	(32)
71	الجدول (33/4) تحليل التباين للفرضية الرابعة	(33)
71	الجدول (34/4) معاملات الانحدار للفرضية الرابعة	(34)
72	الجدول (35/4) نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الخامسة	(35)
72	الجدول (36/4) تحليل التباين للفرضية الخامسة	(36)
72	الجدول (37/4) معاملات الانحدار للفرضية الخامسة	(37)

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 ترتكز 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 منظماته التي تميزه عن غيره من المجتمعات والتي تختلف من وقت لآخر في المجتمع نفسه. لكل منظمة ثقافة خاصة تتكون من سلوكيات ظاهرة يملكها القرد 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 وتقديم 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 والإتقان - 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.

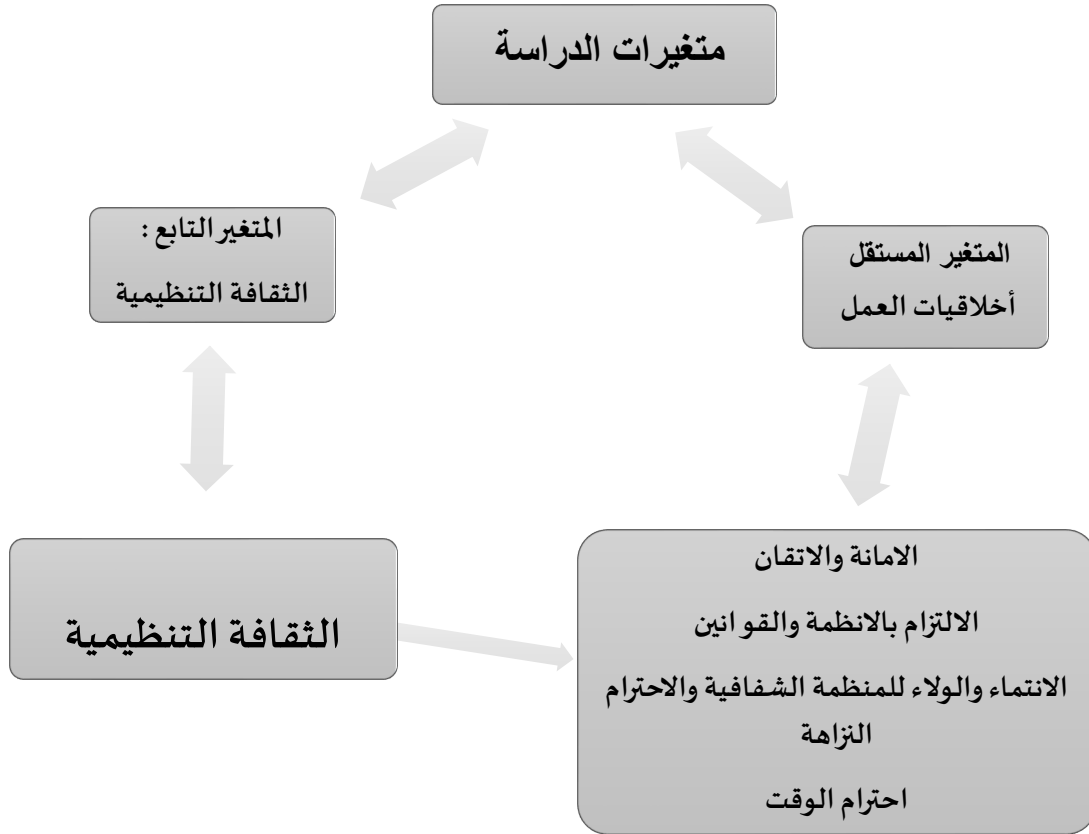
وتتفرع منها عدة فرضيات فرعية الآتية:

- 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 ($\alpha \leq 0.05$) لاحترام 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 مجالاً هاماً 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 دوراً مهماً 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:** اقتصرت الدراسة على معرفة أخلاقيات العمل بأبعادها (الأمانة والإتقان - الالتزام بالأنظمة والقوانين- الانتماء والولاء للمنظمة- الشفافية والاحترام النزاهة- احترام الوقت) في الثقافة التنظيمية

- **حدود مكانية:** اقتصرت الدراسة على شركات الأغذية بالمملكة العربية السعودية

- **حدود زمانية:** اقتصرت 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

أخلاقيات المهنة (الأمانة والاستقامة - النزاهة والشفافية- الاستقلالية والموضوعية- المسؤولية الأخلاقية)	المتغير المستقل
الأمان الوظيفي (العامل النفسي- العامل المادي- بعد العلاقات في العمل- العبء الوظيفي)	المتغير التابع
اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لتحقيق أهدافها، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات.	منهجية البحث
تم التوصل إلى الوصول إلى النتائج. توفر جداول البيانات المهنة في الاتجاه الذي يوضع في الاعتبار الذي يوفر توفير ثقافة تنظيمية. ثقتك في وجود الأخلاقيات المطلوبة للتأثير في العاملين في مجال المساعدة والمالي الذي يعزز الأمان الوظيفي.	أهم النتائج والتوصيات
عياد وبوخولة (2018)	الدراسة
هدفت هذه الدراسة إلى التعرف عن أثر ضغوط العمل على الالتزام بأخلاقيات المهنة في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة.	أهداف الدراسة
ضغوط العمل	المتغير المستقل
أخلاقيات المهنة	المتغير التابع
اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لتحقيق أهدافها، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، واعتمدت الدراسة على البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات.	منهجية البحث
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.	أهم النتائج والتوصيات
عبد الله و أخو ارشيدة (2017)	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

أهداف الدراسة

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

أهم النتائج والتوصيات

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 والمتنفعين 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 سلبًا على أداء الموظفين / الموظفات ويعيق تحقيق أهداف جهة العمل. وأن غالبية 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 وتثقيفهم بأخلاقيات المهنة.

الدراسة	لواتي 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

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي للإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فروضها .	منهجية البحث
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.	أهم النتائج والتوصيات
العزى و الصالح (2018) 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	الدراسة أهداف الدراسة
القيم والأخلاقيات الوظيفية أداء الموظف	المتغير المستقل المتغير التابع
تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وصلت الدراسة لعدة نتائج منها أهمية قيم الأمانة والصدق لدى المبحوثين تليها 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.	منهجية البحث أهم النتائج والتوصيات
العجالين و عواد (2023) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردني، والدور الوسيط لإدارة المعرفة والكشف عن	الدراسة أهداف الدراسة

واقع الثقافة التنظيمية، ومستوى ممارسات إدارة، المعرفة والأداء التنظيمي في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردني.

الثقافة التنظيمية	المتغير المستقل
الأداء التنظيمي	المتغير التابع
إدارة المعرفة	الدور الوسيط
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	منهجية البحث
الثقافة 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.	أهم النتائج والتوصيات
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.	
دراسة (مسغوني وآخرون، 2019)	الدراسة
هدف البحث إلى اختبار أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة في الحد من الفساد الإداري والمالي على مستوى المنظمات الحكومية لقطاع الجمارك بالجزائر .	أهداف الدراسة
أخلاقيات المهنة(الواجبات المهنية والقيم الفردية والذاتية والقيم الدينية والاجتماعية)	المتغير المستقل

الفساد الإداري والمالي	المتغير التابع
استخدمت الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة للبحث	منهجية البحث
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.	أهم النتائج والتوصيات
الدراسات الأجنبية	
Walson (2017)	الدراسة
هدفت الدراسة التعرف إلى أهم المبادئ الأخلاقية التي تعزز الرضا الوظيفي.	أهداف الدراسة
المبادئ الأخلاقية	المتغير المستقل
الرضا الوظيفي	المتغير التابع
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.	منهجية البحث
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.	أهم النتائج والتوصيات

Hatch& Schultz, 2016	الدراسة
هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الثقافة التنظيمية وفهم الموظف لهويته ونظرته لنفسه.	أهداف الدراسة
الثقافة التنظيمية	المتغير المستقل
وفهم الموظف لهويته ونظرته لنفسه.	المتغير التابع
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 تحقيق 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 مدققي الحسابات بوجود الفاعلية الذاتية كمتغير وسيط

أهداف الدراسة

الثقافة التنظيمية الأخلاقية

المتغير المستقل

صنع القرار الأخلاقي

المتغير التابع

الفاعلية الذاتية

متغير وسيط

استخدمت الدراسة الاستبانة لجمع البيانات من (63) مدققا للحسابات في جاكرتا، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي.

منهجية البحث

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.

أهم النتائج

والتوصيات

الفصل الثاني

الاطار النظري

تمهيد:

الثقافة التنظيمية هي انعكاس للثقافة العامة، فالفرد يأخذ ثقافته من الأسرة، ثم المدرسة والجامعة، ثم يأخذ كل ما تعلمه في الفترة السابقة للعمل، قبل ظهور السلوك الذي تعلمه، ثم من نفسه السلوك العام ويتأثر بالثقافة العامة ويتكيف معها، ويصبح سلوكه التنظيمي جزءاً يؤثر في سلوك الأفراد في المنظمات والمجتمع.

وبسبب التحديات والمشاكل التي تواجهها خلال الحدث وفي مختلف المجالات، فإن الحياة اليومية للمنظمة مهددة بين الحين والآخر، إن أحد أهم الجوانب التي تعتبر من أكبر التحديات التي تواجه تطور المؤسسات ونموها وازدهارها هو الجانب الأخلاقي، والآخر هو المحدد الرئيسي لأي تصرفات وسلوكيات تصدر عن أفراد المنظمة، لأنه كلما كان الموظف أكثر التزاماً بالأخلاق، إن قيم العمل في عمله، وتميزه في ذلك، ستعكس تصرفاته وسلوكياته مستقبلاً خلال المهام الموكلة إليه، مما يؤثر على أدائه وأداء المنظمة بأكملها. (حسن، 2021، ص5).

تلعب الأخلاق دوراً مهماً في حياة الناس من جميع الأعراق والأماكن والفلسفات. وينعكس أثر الأخلاق في سلوك الأفراد، بحيث يتميز سلوكهم بالاستقرار والتماسك والانسجام. ولذلك فإن الأخلاق تشكل أحد مظاهر الضبط الاجتماعي بين الأفراد. فهو يشكل دوافعهم ودوافعهم، ويعمق شعورهم بالانتماء إلى مجتمعهم، ويساعدهم على التكيف مع واقع المجتمع الذي يعيشون فيه.

تعتبر الأخلاق الركيزة الأولى للحفاظ على الأمم والمجتمعات وترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعملية التعليمية، فهي من أهم المبادئ والقواعد التي تنظم السلوك الإنساني. وتتجلى الأخلاق في التزام الفرد بمهنته. المهنة وسيلة للفرد لتحقيق الانسجام النفسي والاجتماعي بما يعود بالنفع على الفرد والمجتمع. (حسام، 2020).

يرتكز مصطلح أخلاقيات العمل في المنظمة على المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك الموظفين، وتنشأ الأخلاقيات المهنية ككل من الأخلاق العامة التي يتعلمها الإنسان في بداية حياته في الأسرة، المدرسة، الجامعة والأصدقاء والمجتمع، لأنه إعلان للقيم والمبادئ التي ينبغي أن توجه العمل اليومي للموظفين العموميين ومن ثم يتم تقسيم هذا الفصل إلى

مبحثين:

المبحث الأول: أخلاقيات العمل ودلالاتها وأبعادها.

المبحث الثاني: الثقافة التنظيمية ودلالاتها وأبعادها.

المبحث الأول: أخلاقيات العمل ودلالاتها وأبعادها

تمهيد:

لقد أصبح مفهوم "الأخلاق" متعدد الأوجه ومتعدد الأوجه في العصر الحالي. تعتبر الأخلاقيات جزءاً أساسياً من عالم الأعمال والشركات، بعد الزيادة الكبيرة في الفضائح والانتهاكات التي شهدناها بالإضافة إلى تزايد حجم الجرائم والفساد الإداري، خاصة فيما يتعلق بالاختلاس والرشوة واستغلال النفوذ الذي تقوم به الشركات على المستوى المحلي والعالمي ويشير هذا الارتفاع في معدلات الجريمة والفساد إلى الحاجة الملحة إلى إرساء معايير وأخلاقيات عمل أكثر تقدماً وتميزاً. (حسام، 2020)

لا تقتصر أخلاقيات العمل على العلاقات بين الشركات والعملاء والمستهلكين، بل تمتد أيضاً إلى العلاقات مع الموظفين والمجتمع بشكل عام تمثل الأخلاقيات الاعتبارات الأخلاقية في جميع جوانب عمل الشركة، بدءاً من تحديد الأهداف الاستراتيجية للشركة وحتى معايير الجودة والسلامة في مكان العمل.

يشير الاهتمام المتزايد بأخلاقيات الأعمال إلى تحول كبير في الرأي العام فيما يتعلق بالمسؤولية الأخلاقية والاجتماعية للأعمال في الماضي، كان الهدف الرئيسي للشركات هو تحقيق الأرباح للمساهمين من خلال تقديم المنتجات والخدمات بأسعار تنافسية وفقاً لقوانين وأنظمة المجتمع ومع ذلك، تطورت الأمور بشكل كبير حيث أصبح من الضروري أن تأخذ الشركات دوراً أكبر في معالجة القضايا الأخلاقية المختلفة، بما في ذلك البيئة والمساواة بين الجنسين والتنوع العرقي ومعايير السلامة والأمن والصحة في مكان العمل. (الحميدان، 2010).

لقد أدى فهم قيمة الأخلاقيات في العمل إلى ظهور عدة جوانب، منها نشر مدونات الأخلاقيات، وإنشاء ميثاق رسمية تحدد المتطلبات الأخلاقية، وتعيين المسؤولين الإداريين المكلفين بمراعاة الجوانب الأخلاقية، مع الهدف هو تحفيز المديرين والموظفين على اتخاذ القرارات التي تتوافق مع هذه المعايير وعلى الرغم من التقدم الذي تم إحرازه، إلا أن هناك تناقضاً بين ما يكتب عن الأخلاق وبين ما يتم تطبيقه عملياً. كثيراً ما تنشأ الصراعات بين الجوانب التجارية والأخلاقية، وهناك مديرون يعتمدون على معايير أخلاقية مثل الاختيار الاستراتيجي، بينما يستخدم آخرون القواعد الأخلاقية كغطاء

لقراراتهم الانتهازية، خاصة في الحالات التي يجد فيها الجمهور صعوبة في التمييز بين السلوك الأخلاقي والسلوك الانتهازي. (السيوطي، 2011).

بشكل عام، يبدو دائماً أن هناك توازناً بين متطلبات الربحية والمسؤولية الاجتماعية والأخلاق، ويمكن أن يختلف هذا التوازن من شركة إلى أخرى ويعتمد على الصناعة والثقافة والقيم الشخصية. ولا يجدون أنه من الممكن أو المرغوب فيه فصل الأخلاق عن العمل، لأن قرارات العمل وسلوكياته تؤثر على الآخرين وتتدخل بشكل كبير في حياتهم ورفاهيتهم وبعبارة أخرى، فإن فصل الأعمال عن الأخلاق يمكن أن يكون له عواقب غير مرغوب فيها على المستوى الفردي والجماعي. (الأسمرى، 2014).

إن القرارات التي يتخذها الأشخاص في مجال الأعمال هي اختيارات أخلاقية، سواء كانوا على دراية بها صراحة أم لا، وسواء كانوا على دراية بالأثر الأخلاقي الذي قد تحدثه قراراتهم أم لا يجب أن يكون الناس على دراية بمسؤوليتهم الأخلاقية في سياق عملهم.

عندما يتجاهل الأفراد أو الشركات دور الأخلاق في الأعمال التجارية، فإن ذلك يمكن أن يؤدي إلى إنكار الجوانب الإنسانية الأساسية التي غرسها الله في الإنسان، بما في ذلك القيم والأخلاق ويمكن أن يؤدي أيضاً إلى إنكار وجود طرق صحيحة وخاطئة لممارسة الأعمال التجارية. (الأسمرى، 2014).

بعد قرون من أفكار آدم سميث، ونتيجة لتطور المجتمعات الغربية، والتحولت الإدارية الكبيرة والأزمات التي تعرضت لها بعض الشركات لأسباب غير أخلاقية، بدأت تظهر دعوات ووسائل ومفاهيم جديدة تخلق الأخلاق. عنصر يوجه النمو ويساهم في مراقبة اختيار المديرين، لقد أصبح من الواضح أن الابتعاد عن القيم الأخلاقية ليس بالأمر الذي سيستمر طويلاً؛ لأنها تتعارض مع الطبيعة البشرية، وتعارض التقدم العلمي، وتتناقض مع المعرفة العقلانية، وتتجاوز كل القيم الأساسية التي تقوم عليها الإنسانية، ويبدو أن أصالة الفكرة الأخلاقية وسموها ووحدتها لن تتراجع ما دامت هذه القيم السامية موجودة في عقلية الناس وتشكل جزءاً لا يتجزأ من تفكيرهم.

1.1.2 تعريف أخلاقيات العمل:

لمفهوم "أخلاقيات الأعمال" معاني متعددة، حيث لا يوجد تعريف محدد ودقيق له، بل إن تفسيره يحدث مع مفاهيم أخرى مثل أخلاقيات الإدارة والسلوك الأخلاقي تُفهم أخلاقيات العمل أحياناً على أنها استخدام للقيم الأخلاقية. كاستراتيجية في سياق الأعمال لتحسين سمعة الشركة وأدائها ويمكن أن يشير إلى العواقب الأخلاقية لقرارات العمل

والسلوك، وتأثيرها على رفاهية الناس والبيئة أخلاقيات العمل يمكن أن تكون مجموعة من المبادئ التي تحكم السلوك الإداري وتتعلق بما هو صواب وما هو خطأ.

يمكن أن تشير أخلاقيات العمل أيضاً إلى السلوك الأخلاقي للإدارة وأصحاب العمل والموظفين لتحقيق أهداف المنظمة أو اعتماد مدونة أخلاقيات تهدف إلى التأثير على سلوك الموظفين وأخيراً، تتضمن أخلاقيات العمل الالتزام بالقيم الأخلاقية مثل الصدق والنزاهة والموثوقية والأمانة في سياق العمل. (نور الدين، 2014).

وأشار (Johnson 2012) إلى أن الأخلاق هي المعايير والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة، ويرتبط موضوع الأخلاق بالأسئلة المتعلقة بما هو خطأ وما هو الصواب يعتقد RAM (2010) أن الأخلاق تضع معايير لما هو جيد وما هو سيئ في السلوك والأفعال، بينما يشيران إلى ذلك.

ويذكر ميندونكا، (2019) أن الأخلاق هي تطبيق الفرد للقيم التي يؤمن بها عند أداء سلوك معين في موقف معين بينما يرى كارلو دي وآخرون، 2016، أن الأخلاق من وجهة نظر علماء النفس هي فرع من الفلسفة التي يحاول تطوير مجموعة من المبادئ المنطقية والمنظمة التي تحدد ما هو السلوك الأخلاقي وما هو غير ذلك.

وأوضح دافت (2013) أنها بيئة ظرفية للمنظمة، إذ تؤثر المسألة الأخلاقية على تصرفات الأخلاق المتعلقة بالقيم الداخلية، والتي تعد جزءاً من السلوك الإيجابي للفرد أو الجماعة أو المنظمة.

ومما سبق يري الباحث أن يمثل مفهوم أخلاقيات العمل مجموعة من القواعد والمبادئ والأحكام والقيم والمعايير السلوكية والأخلاقية التي تحكم تصرفات الفرد أو مجموعة الأفراد أثناء أداء العمل في بيئة العمل.

2.1.2 أسباب الاهتمام بأخلاقيات العمل :

تأتي أخلاقيات العمل في مقدمة الاهتمامات في عالم الأعمال نظراً لأهميتها الكبيرة في توجيه القرارات وتوجيه سلوكيات المديرين والموظفين. فهي تمثل الخطوط الإرشادية التي يجب أن يلتزم بها المدبرون في اتخاذ قرارات صحيحة ومسؤولة. كلما كانت القرارات تتماشى مع مبادئ الأخلاقيات، زادت أهميتها وصحة نتائجها.

شهد مفهوم أخلاقيات العمل تطوراً وتعقيداً، حيث ظهرت مصطلحات جديدة مثل قواعد وأداب المهنة وأخلاقيات الوظيفة وأخلاقيات الأعمال، مما يعكس التركيز المتزايد على أخلاقيات السلوك في محيط العمل. تتنوع تلك المفاهيم وتشمل توجيهات وقيماً يجب أن تسيطر على سلوكيات الموظفين والإداريين. (الأسمرى، 2014).

تزايدت أهمية أخلاقيات العمل مع زيادة تأثيرات ونتائج القرارات على الأفراد والمجتمع باتت الشركات تتسابق لإصدار مدونات أخلاقية تعكس التزامها بالقيم الأخلاقية وتحدد السلوكيات المقبولة وغير المقبولة تسعى الشركات إلى تحقيق التوازن بين النجاح الاقتصادي والمسؤولية الاجتماعية والأخلاقيات. (قنديل، 2016).

وترجع أهم أسباب الاهتمام بأخلاقيات العمل داخل الشركات فيما يلي:

- **التغير في مفاهيم الكفاءة داخل المؤسسات:**

حدث تحول كبير في مفاهيم الكفاءة وأهداف الشركات على مر الزمن ، كان الهدف الرئيسي للشركات هو تحقيق الأرباح بشكل رئيسي لصالح أصحاب العمل وذلك وفقاً لقواعد السوق دون اللجوء إلى الغش أو الاحتيال يُعتبر الشركات وسائل لتحقيق الربح، وكان تحقيق الربح هو المعيار الرئيسي للأداء تم التركيز على أن الشركات تُعتبر آلات لتحقيق الربح، وأن الكفاءة في هذا السياق تُفهم على أنها القدرة على تحقيق الأرباح بكفاءة عالية ومن ثم، كان التركيز على تعظيم قيمة المساهمين هو الهدف المشترك السائد في الجانب النظري والعملي للأعمال منذ العقود الأولى من القرن الماضي وحتى فترة التسعينيات وقيل حتى أن أفضل طريقة لتحقيق هذا الهدف هي ربط دخل الإداريين بقيمة أسهم الشركة وكان هناك اعتقاد بأن هذا النوع من الربط سيساهم في تجنب تعارض المصالح بين الإدارة والمساهمين، وسيساعد على التخلص من المشكلات الأخلاقية التي تنشأ عادة بين المديرين وأصحاب الأموال.

(العقيلي، 2014، ص35).

ومع ذلك، بدأت الأمور في التغير مع مرور الزمن، وظهر تفكير جديد حول الأخلاقيات والمسؤولية الاجتماعية للشركات. تزايد الوعي بأهمية تحقيق التوازن بين الربح والأخلاقيات والمسؤولية الاجتماعية، مما أدى إلى تحول في مفهوم الكفاءة والأهداف. وأصبح من المعترف به أن الشركات يجب أن تكون لها دور أكبر في تحقيق التنمية المستدامة وتقديم القيمة للمجتمع بشكل عام، وليس فقط لأصحاب العمل من الناحية العملية، بدأت إدارة الشركات تتجه نحو التركيز بشكل أساسي على رفع أسعار أسهم الشركة، متجاهلة في الكثير من الأحيان مؤشرات الأداء الأخرى أدت هذه السياسة إلى تبرير سلوكيات لا أخلاقية، مثل منح رواتب تحفيزية هائلة للمسؤولين الإداريين على حساب العمال وتقليص معايير السلامة والصحة وتجاهل العوامل الحيوية التي تحقق المصلحة طويلة الأجل للشركة.

(الأسمرى، 2016، ص50)

- **تعقد وتداخل المصالح في الشركات الحديثة:**

تعتقد وتتداخل المصالح في الشركات الحديثة بشكل معقد. يُعتَبَر من الضروري أن ندرك أن نتائج قرارات وأنشطة الشركة تؤثر على مجموعة متنوعة من الأطراف، وليس فقط على المساهمين. يتوجب على المدبرون أن يأخذوا في الاعتبار أن تأثيرهم يمتد إلى العاملين في الشركة، الموردن، العملاء، والجمهور على حد سواء.

عندما يتعامل المدبرون مع عمليات التوظيف واختيار العاملين، فإنهم يقومون بتكوين علاقة تعاقدية مع العاملين. يتعين على المدبرون توفير بيئة عمل توفر الأمان والصحة، ويتعين أيضاً على العاملين تلبية متطلباتهم بأجور عادلة مقابل الأداء المحدد. هذا العقد الضمني يلزم المدبرون بتوفير الظروف الملائمة للعمل وضمان سلامة وصحة العاملين. (الأسمرى، 2016)

بالنظر إلى أهمية العمل الجماعي والتعاون في نجاح الشركة، ينبغي للمدبرون أن يعتنوا بمصالح العاملين بنفس الاهتمام الذي يولونه لمصالح المساهمين. هذا لا يخدم فقط مصلحة الشركة في الطويلة ولكن أيضاً يزيد من ثقة العاملين في الإدارة. يجب على المدبرون أن يكونوا مسئولين عن مصالح جميع أصحاب المصلحة، بما في ذلك المساهمين والعاملين، لضمان استدامة الشركة ونجاحها.

• إرساء مبادئ الإدارة السليمة (الحوكمة) :

عند البحث عن أدوات لمعالجة المشكلات والأزمات التي أدت إلى انهيار عدد من الشركات بسبب عدم التزام المسؤولين بأخلاقيات العمل، تظهر بوضوح أسس وممارسات يجب تطبيقها بشكل خاص على الشركات المملوكة لقاعدة واسعة من المستثمرين، وهي الشركات المساهمة. تتضمن هذه الأسس والممارسات حقوقاً وواجبات لجميع المعنيين بالشركة، مثل مجلس الإدارة والمساهمين، الدائنين، البنوك والموردن، والمجتمع. (الشيباني، 2014، ص75).

تتجلى هذه الأسس والممارسات في النظم واللوائح المعمول بها داخل الشركة، والتي تحكم اتخاذ أي قرار قد يؤثر على مصلحة الشركة أو المساهمين بها. يعرف هذا النهج بمصطلح الإدارة الرشيدة والحوكمة. تعمل الحوكمة على توفير الإطار التنظيمي الذي يمكن للشركة من تحقيق أهدافها بشكل فعال، وتحدد القواعد المتعلقة بكيفية اتخاذ القرارات والشفافية والإفصاح عنها.

تضع الحوكمة قوانين وآليات لتحديد السلطة والمسئولية للمديرين والعاملين في الشركة. تنص الحوكمة أيضاً على حجم ونوعية المعلومات التي يجب الإفصاح عنها للمستثمرين، مما يساعد في حماية حقوق صغار المساهمين وتعزيز الشفافية والنزاهة داخل الشركة.

تعد مفوضية الأوراق المالية والبورصات في الولايات المتحدة محورية في تنفيذ هذه الإصلاحات. فهي تقوم بتوجيه الجهود نحو تطبيق وفرض القوانين بشكل أفضل وقد أظهرت البيانات أنها رفعت قضايا قانونية ضد العديد من الأفراد والشركات لتطبيق القوانين، مما أسهم في استعادة الثقة في النظام المالي.

وقد بدأت حركة حوكمة الشركات أخيراً في التركيز على طرق أخرى لتعزيز نزاهة المسؤولين عن إدارة الشركة وأعضاء مجالس الإدارة. فمثلاً، شدد وليام دونالدسون، رئيس مفوضية تنظيم التعامل بالأوراق المالية (SEC) (الأمريكية) على أهمية تشكيل أعضاء مجلس الإدارة وكبار المسؤولين الإداريين بحيث تكون نموذجاً رفيع المستوى من ناحية المعايير الأخلاقية على رأس الشركة ومع تقدم حركة الحوكمة ستبذل تلك الحركة جهداً كبيراً للعثور على أعضاء مجالس إدارة ممتازين أخلاقياً ويتحلون بصفات كان يجلبها اقتصاديو القرن الثامن عشر، آدم سميث، مثل: الحصافة والعدالة والإحسان وضبط النفس والحشمة والاعتدال. (العقيلي، 2014).

3.1.2 دور ونطاق أخلاقيات الأعمال:

على الرغم من ذلك فما زال التطور محدوداً في مجال تطبيق أخلاقيات الأعمال في الشركات، مع ما تمثله هذه التطبيقات من مواقف أخلاقية تعزز الثقة من جهة وما ينجم عن التصرفات اللاأخلاقية من نتائج سلبية ومكلفة في تدهور سمعة الشركات بسبب الدعاوى القضائية والغرامات المالية من جهة ثانية فإذا كان الهدف من تطبيق الأخلاقيات هو إعلام المديرين وأصحاب المصالح الآخرين بما هو مسموح به ومستقيم من الناحية الأخلاقية بهدف التحقق بصفة خاصة من أن العمليات والإجراءات المستخدمة في الوصول إلى قرارات العمل وتنفيذها بطريقة صحيحة وموافقة للجوانب الأخلاقية. وتضم الأخلاقيات مفاهيم متعددة لأداء المهام، بما في ذلك المهام المنفصلة عن نتائجها. وعلى الرغم من ذلك، فمن غير الممكن أو المرغوب فيه أن يتم فصل المهام عن نتائجها في العمل. وفي الحقيقة، تتمثل مهمة الأخلاقيات في تحقيق التوازن بين المهام والنتائج، من أجل تطبيق الأخلاقيات والعمل في المؤسسة بشكل صحيح، ومن ثم تعد الأخلاقيات المرتبطة بالنتائج والأخلاق المرتبطة بالمهام على قدر كبير من الأهمية بالنسبة للعمل. (سليمان، معتر، 2019).

يمكن توظيف الأخلاقيات بشكل سليم في العمل، بحيث أن تطبق الشركة من بين العديد من الأمور إجراء شفافاً وديمقراطياً لصنع القرارات ولا يكفي أن تكون القرارات الصادرة صحيحة فحسب، بل يجب أن تكون الطريقة المستخدمة في التوصل إلى هذه القرارات صحيحة أيضاً، والأكثر من ذلك، يجب رؤية هذه القرارات والحكم عليها بأنها صحيحة وأولئك الذين يتأثرون بشكل مباشر وكبير بقرارات الشركة لهم حق أخلاقي وأدبي، وهو التعرف على سبب اتخاذ هذه القرارات ومن هم متخذو هذه القرارات، كما يجب أن يتم مشاركتهم أو استشارتهم في الأمور التي تؤثر على رفاهتهم وحتى الآن، فإن هذا الإجراء لا يزال يقتصر بشكل كبير على المساهمين فحسب وعلى الرغم من ذلك، فإننا نرى أن العاملين لهم حق المشاركة في صنع القرارات التي تتعلق بطبيعة عملهم وصحتهم وسلامتهم وليس هذا الأمر صائباً من الناحية الأخلاقية فحسب، بل إن له فائدة في العمل حيث يصبح العاملون أكثر رغبة واستعداداً في بذل الجهد والعمل بشكل أكبر في الظروف التي يشاركون فيها في عملية صنع القرار. إلى أنهم سوف يشعرون بالسعادة والتقدير بسبب استشارتهم ومنحهم السيطرة والتحكم في عملهم، فسوف تزداد قدراتهم الإنتاجية بشكل ملحوظ. وسوف يساعد ذلك على تقليل المشكلة الأخلاقية التي تتمثل في بذل جهد أقل من الجهد المتفق عليه أو إنجاز الحد الأدنى من العمل. (الأسمرى، 2016)

ومن المتطلبات الأخرى الهامة في تطبيق الأخلاقيات وتنفيذ العمل بطريقة صحيحة، هو ضرورة أن تكون المعلومات التي تستند إليها القرارات موثوق منها ودقيقة قدر الإمكان وفي العمل، يوجد قدر كبير من المعلومات غير المتماثلة بين المديرين والموظفين، والمشتريين والبائعين، وحتى بين المديرين والمساهمين وتظهر المعلومات غير المتماثلة حينما يتوفر لدى المديرين معلومات عن مدى جودة المنتجات أكثر من المعلومات المتوفرة لدى المشتريين، أو حينما يكون العاملون على معرفة أكبر بقدراتهم الإنتاجية على خلاف المديرين، أو حينما يتوفر لدى المديرين معلومات عن الوضع المالي للشركة والوضع المستقبلي لها أكثر من المساهمين وتؤدي هذه المعلومات غير المتماثلة إلى خلق مشكلات أخلاقية خطيرة، وتحول دون صياغة واتخاذ قرارات عمل صحيحة. (الأسمرى، 2014).

وبناء على هيكل السوق وظروف البيئة التي تحيط بالمؤسسة وتؤثر في أدائها، فإن إدراج الاعتبارات الاجتماعية والأخلاقية ضمن حسابات العمل قد يؤدي إما إلى تحقيق أداء جيد على مستوى العمل أو زيادة التكاليف وانخفاض الحصيلة المالية المرضية وإذا تجاوزت عوائد الاعتبارات الأخلاقية للتكاليف الخاصة بها، فلن يكون هناك تعارض بين العمل الجيد والنتائج الأخلاقية الجيدة أما إذا كانت التكاليف تتجاوز العوائد، فسوف تواجه المؤسسة أزمة بين الأخلاقيات والأرباح ويتوفر أمام المؤسسات الانتهازية أو شبه الانتهازية خيار يتمثل في تبني الحد الأدنى من المستويات الأخلاقية بما يضمن استمراريتها.

وفي ظل الظروف التنافسية، قد تضطر المؤسسة التي تواجه تضاربًا بين الأرباح والأخلاقيات أن تتخذ قرارات قاسية وغير مؤكدة، وذلك حسب الظروف التي تمر بها المؤسسة ورد الفعل المحتمل من منافسيها. وإذا تعرضت المؤسسة للخسارة بسبب إدراج الأخلاقيات ضمن نظامها الحسابي وكانت لا تزال قادرة على تحقيق نسبة مرضية من الأرباح دون تحقيق أقصى أرباح ممكنة، فقد تشعر المؤسسة بالرضا إزاء اتخاذ القرار الصحيح. وعلى النقيض، قد ترى المؤسسة أن السلوك الأخلاقي يكلفها كثيرًا على الأجل القصير ولكن الأداء يمكن أن يتحسن على الأجل البعيد وإن صح ذلك، فقد تدعو المؤسسة منافسيها إلى انتهاز نفس السلوك الأخلاقي. وفي هذه الحالة، تؤدي العملية التنافسية إلى تشجيع أو تحفيز تبني السلوك الأخلاقي.

وقد تم اقتراح مجموعة من الحلول لعلاج مشكلة التضارب بين نتائج العمل المرضية وبين الجوانب الأخلاقية، والذي يتمثل في أن تمضي الشركة في طريقها وتلتزم بالسلوك الأخلاقي. ولكي تتمكن من الاستمرار في السوق، فعليها بذل جهد أكبر للتوصل إلى طرق ووسائل مبتكرة تساعد على مزاولة نشاطها بفعالية بدون التخلي عن التزاماتها الأخلاقية. (ياغي، 2012)

ولعل الحل البديل وربما الحل الأكثر واقعية "للتكلفة الأخلاقية للمنافسة" هو نوع من العمل الجماعي، الذي يشتمل تغيير قواعد المنافسة وتقديم حوافز مالية وأخلاقية للأفراد الذين يرغبون في العمل وفقًا للمعايير الأخلاقية حينما يتخلى عنها المنافسون. وتغيير قواعد المنافسة عن طريق وضع معايير تنافسية للسلوك يمكنها تمييز المصالح المتبادلة للمنافسين ومصالح المجتمع والمصالح البيئية. ولذا، ظهر الاقتراح بأن الإعلان خير من المنافسة على الأسعار نظرًا لتضاؤل الاحتمالات بأن يؤدي إلى إقصاء المنافسين، ومن ثم "تحقيق بيئة باريتو فيما يتعلق بالمنافسة على السعر. وبالإضافة إلى ما تقدم، يرى Arce أن المنافسة الإعلانية لا تمثل خرقًا لقوانين الممارسات التجارية، على خلاف التآمر الضمني في تحديد الأسعار. وبهذه الطريقة، يؤدي الاعتراف بالتبادلية إلى إيجاد معيار للمنافسة بدون وجود مخاوف أخلاقية. (ياغي/ محمد، 2012، ص 89).

وبرغم أن الإعلان أفضل من المنافسة على الأسعار، فإنه لا يخلو من المشكلات الأخلاقية. ولا تكمن المشكلة الحقيقية في الإعلان بشكل كبير في إطلاق ادعاءات غير حقيقية أو كاذبة، بل تكمن بصفة أساسية في تقديم معلومات خادعة إن إخبار الحقيقة يمكن أن يكون خادعًا ففي ظل عدم تطبيق القواعد الأخلاقية في الإعلان التي تؤكد على التمييز بين المعلومات والإقناع، أو بين إخبار الحقيقة والمعلومات الخادعة، يؤدي الإعلان إلى تشجيع بل وإكراه المستهلكين على شراء المنتجات التي لا يحتاجونها وبأخذ الآثار الضارة لزيادة الاستهلاك على البيئة في الاعتبار، نجد أن الوقت قد حان

لتشجيع المؤسسات على تقليل أنشطتها الإعلانية عن طريق التخلص من تكاليف الإعلانات من البنود الخاضعة للخصم الضريبي. (Co Publishing Western,2013)

على الرغم من الجهود المبذولة لإصلاح المشكلات الأخلاقية التي عانت منها بعض الشركات من خلال مفاهيم وتطبيقات الحوكمة، إلا إن الاقتصاد العالمي مازال يعاني من العديد من مجموعة من الاضطرابات في الأسواق الدولية الناجمة إما عن خلل هيكلي في النظام التقليدي الذي يحكم النشاط المالي والاقتصادي مثل الأزمة المالية التي عصفت بآسيا، أو ناجمة عن خلل أخلاقي وبروز ممارسات من الغرر والاحتيال والسعي المادي نحو الربح حيث انتابت الأسواق المالية الشهور الماضية سلسلة من الأزمات كان آخرها أزمة الرهن حيث أدى التوسع في إصدار السندات والرهن العقاري إلى ظهور نوع من المشتقات يسمى صناديق التحوط ويعتمد هذا النوع من المشتقات على جزء بسيط من قيمة السند أنيًّا أو مستقبلاً أملاً في تحقيق ارتفاعات في قيمة السندات في المستقبل حيث يعتمد هذا النوع من الاستثمار على الاستثمار في السندات المغطاة بأصول عقارية أو بأصول أخرى. (ياغي، 2012)

وتتصف بالقدرة السريعة على التسييل مما دفع العديد من مؤسسات الوساطة المالية للتوسع في هذا الاستثمار وقد بلغت القيمة الإجمالية لهذه السندات نحو 503 مليار دولار عام 2006 ويتصف هذا النوع من الاستثمارات الأجنبية في معظمها بظاهرة الريعية غير المنتجة على الصعيد العالمي، ويقف وراءها شبكة كبيرة من المضاربين الذين يسعون للحصول على أكبر دخل ممكن دون أن يكون ذلك ناتجاً عن استثمار حقيقي لإنتاج السلع والخدمات، وإنما نتيجة للاستثمار المالي القائم على المضاربة بهدف المضاربة . ووفقاً لبنك الاحتياط (البنك المركزي الأمريكي Fed)، بلغت إجمالي القيمة السوقية للعقارات السكنية ما يقرب من 21 تريليون دولار أمريكي في يونيو 2007، وقد بلغت قيمة الديون المضمونة برهن مستحق السداد على الأسر ما يقرب من 10 تريليون دولار أمريكي، ومن المتوقع أن تؤدي أزمة الرهونات العقارية إلى تحقيق خسارة بقيمة 2 تريليون دولار أمريكي في الثروة السكنية وانخفاض الاستهلاك بحوالي 75 مليار دولار أمريكي في غضون سنتين، فضلاً عن انهيار بعض الصناديق العقارية مثل إعلان بنك بي إن بي باريسا في 9 أغسطس الماضي عن إغلاقه ثلاثة من صناديقه بعد معاناتها من عدم سيولة للأصول (الصناديق) في الوقت الذي أعلن فيه في وقت سابق أن سيولة الصناديق الثلاثة متوافرة بمثابة الشرارة الثانية التي أطلقت الأزمة وأكدت ذلك بعد إعلان سابق من شركة بيرسترن الاستثمارية عن انهيار اثنين من صناديق التحوط التي تديرها بعد التراجع الذي شهدته مما أدى إلى حى التخلص من الاستثمار في هذا النوع من الصناديق حيث حول المستثمرون ما يعادل 49 مليار من السندات المغطاة بأصول إلى سندات الخزانة الأمريكية في غضون أسبوع واحد . كما انهيار أيضاً بنك بير ستيرنز Bear Stearns خامس أكبر البنوك

الاستثمارية في الولايات المتحدة الأمريكية من جراء أزمة الرهونات العقارية، حيث بيع بسعر دولارين للسهم بعد أن وافق جيه بي مورغان تشير JP Morgan Chase على شرائه بحوالي 236 مليون دولار لكي ينتهي وجود بنك بير ستيرنز Bear Stearns كبنك مستقل منذ 85 سنة. (Co Publishing Western,2013)

4.1.2 أبعاد أخلاقيات العمل:

تلعب الأخلاق دورًا في تغيير السلوك البشري، وقد فرضت بيئة الأعمال الحالية العديد من التحديات التي دفعت المنظمات إلى الاستثمار في الأنشطة المتسقة والمبنية على المبادئ التي حددها القانون والقيم الأخلاقية، لذا فهي حريصة جدًا على تجنبون مثل هذه المواقف مما يدفعهم إلى بذل كل جهد في مجال التعامل الأخلاقي. وقد تنوعت الأبعاد واختلفت ومنها:

1. الأمانة والالتقان:

فالشركات التي تفعل ما تعتقد أنه صحيح من الناحية الأخلاقية على أساس المساواة والعدالة يمكنها أن تثبت أنها تستحق الثناء؛ إن التزامها بما تراه صحيحاً، وسعيها للالتزام بالمبادئ والقيم الأخلاقية الراسخة المتفق عليها في المجتمع الذي تعمل فيه، يعني صمودها في وجه العديد من الضغوط. وهذا الصمود هو ما يستحق الثناء وهو نفس الشيء الذي يعمل على تعظيم شعبيتها، وزيادة ثقة العملاء والمجتمع بها، وبالأعمال التي تقدمها والأنشطة والخدمات التي تقوم بها. (آل نيوبيرت وآخرون، 2019).

يعرف الالتقان الإداري على أنه عملية حساسية للمشكلات، والوعي بنقاط الضعف والثغرات والتناقضات ونقص المعلومات، والبحث عن الحلول وتوقعها، ونقل النتائج أو إيصالها إلى الآخرين.

فيعرف الإبداع بأنه: "مجموعة القدرات والقدرات والخصائص الشخصية التي يمكن في ظل وجود بيئة إدارية مناسبة أن تعزز العمليات العقلية لتؤدي إلى منتجات أصيلة ومفيدة، سواء كانت متعلقة بالمنتجات". (السكرانة، 2012). بينما يرى (غوانمه، 2017) أن الالتقان الإداري هو مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام في المنظمة وتفعيل الأداء الإبداعي من خلال طريقة تفكير غير عادية و تحفيز الموظفين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بطريقة أكثر إبداعًا.

- التصنيف أو وجهة النظر العادية، والنظر إلى المشكلة من أبعاد مختلفة، وهي درجة السهولة التي يتعامل بها المشكلة تم حلها. يغير الشخص موقفه.

2. الالتزام بالأنظمة والقوانين:

تنبع واجبات الوظيفة العامة من تشريعات الدولة، بدءاً بالدستور وما يصدره من قوانين وأنظمة وتعليمات. إن موظفي الخدمة المدنية بشكل عام هم مجرد وكلاء للسلطة ويعملون ضمن إطار فريد وموقع متميز في المجتمع.

فهي توفر بعض الخدمات التي تعتمد عليها سيادة القانون والنظام العام وصحة المواطنين وتنميتهم. يجب على موظفي الإدارة العامة الالتزام بالقوانين والتعليمات والإجراءات الإدارية، والحفاظ على طابع السيادة العامة، مع ضرورة أن تتميز هذه القوانين بالمرونة والتطوير بما يتناسب مع متطلبات وظروف العمل ولا يخفى على أحد أن الإدارة تشرك الإداريين والفنيين في تطوير هذه القوانين والتعليمات لضمان سلامتها وتوافقها. (الطراونة، 2012).

3. الانتماء والولاء للمنظمة:

وهذا من أبرز مبادئ وأسس أخلاقيات الأعمال. قبل أن نطلب من العملاء أن يكونوا مخلصين للشركة، يجب على الشركة أولاً أن تكون مخلصه لهم، أي أنها تضع مصالحهم وإشباع احتياجاتهم وتحقيق رغباتهم فوق كل شيء آخر ومن هنا، يمكنك التأكد من أن هؤلاء العملاء أصبحوا دائمين، وأنهم في مأمن من سيطرة المنافسين أو استحواذهم عليهم. (حمدونه، 2014)

يجب على الموظف أن يعمل على رفع قيمة العمل الحكومي، وأن يكون مخلصاً ومنتسباً للعمل الذي يعمل فيه، وألا يهاجم سياسة الدولة، لأنها خلقت لبناء الوطن وخدمة المواطن. يجب على الموظف أن يحب عمله ويفخر على مصلحة العمل لأن ذلك يعتبر من مصلحته، كما أنه مهم لمصدر رزقه. وعليه أن يحافظ على هذا الرزق ويواجهه بيد قوية وشجاعة لا تتزعزع. كل من حاول النيل من عمله أو الاعتداء عليه أو الاعتداء على وظيفته بالإساءة إليه بالقول والفعل. الموظف الحكومي الجيد هو موظف حكومي. (غوانمه، 2017).

4. الشفافية والاحترام والنزاهة:

تتضمن الشفافية الكشف عن الحقائق بدقة، وقول الحقيقة كاملة، والتواصل بوضوح وصراحة بشأن كل ما تفعله الشركة. الشفافية هي أساس العلاقة القوية مع العملاء، ويمكن أن تؤثر بشكل مباشر على نجاح الشركة واستقرارها. كلما كانت الشركة أكثر صدقاً ووضوحاً، زادت ثقة الجمهور في خدماتها أو منتجاتها. (غوانمه، 2017).

غالبًا ما تمتنع الشركات التي تلتزم بأخلاقيات العمل عن أشكال مختلفة من سوء الاستخدام أو الاستخدام غير العادل لسلطتها. هدفهم تحقيق الخير للجميع، وليس ظلم الجميع، أو العمل لصالح طرف على حساب طرف آخر إن التزم الشركة بالعدالة والمساواة واضح في نواحٍ عديدة؛ على سبيل المثال: التوظيف؛ يعتمد الأمر على المهارة في التوظيف وليس على أي حسابات أخرى. (الطراونه، 2012)

5. احترام الوقت:

يجب على الموظف أن يخصص وقته لخدمة المؤسسة التي يعمل بها وعدم إضاعة الوقت في عمل لا يفيده وعليه الالتزام بالوقت المحدد عند الوصول والمغادرة وعدم تأخير عمل المواطنين. وقد تم الإبلاغ عن هذا فقال الإمام عمر: لا تؤجل عمل اليوم إلى الغد. فإذا فعلت ذلك تضاعف عملك، ولن تدري أي عمل تبدأ، وأي عمل تؤجل».

كما لا يجوز الخوض في الأمور الخاصة مع الزملاء الآخرين وتبادل الزيارات معهم، لأن ذلك قتل واختلاس لوقت الإدارة، وهذه المرة لها أجر مدفوع ومسؤولية أمام الله وأمام الضمير.

المبحث الثاني الثقافة التنظيمية

تمهيد:

يجمع الكثير من الباحثين على أهمية الثقافة ودورها الفعال في تشكيل قيم الفرد ودوافعه واتجاهاته، كما أنها تشكل إطارًا مرجعيًا لأنماط سلوكه وأفعاله.

فكما أن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به، فلكل منظمة أيضًا ثقافتها التنظيمية الخاصة بها، وغير خاف أن هناك الكثير من المحاولات النظرية التي روجت لمدخل جديد لتحليل المنظمات وهو مدخل الثقافة التنظيمية؛ إذ يعتبر واحدًا من أبرز المناهج الحديثة في إدارة التغيير والتطوير؛ يتناول هذا المدخل التفاف المشكلات الإدارية للمنظمات من منظور جديد؛ ويحاول الموازنة بين الجوانب الاجتماعية والإدارية والاقتصادية لإيجاد الحلول لها، وبهذا فإنه ينظر إلى موضوع الإدارة بشكل تكاملي شامل.

1.2.2 مفهوم الثقافة التنظيمية:

لم يأخذ مفهوم الثقافة التنظيمية بعده الحقيقي إلا في بداية الثمانينات من القرن الماضي. حيث انبثق في أدبيات الإدارة والسلوك التنظيمي وأصبح سائدًا في مجال المنظمات، وفي هذا السياق نجد محمود سليمان العميان يقر

بأن مفهوم الثقافة التنظيمية من الموضوعات الحديثة التي دخلت إلى كتب الإدارة ويعكس هذا المفهوم مختلف الأفكار والقيم لدى مجتمع ما. (العريفي، 2012، ص50)

في حين نجد موسوعة الإدارة الإلكترونية تعرفها بأنها مجموعة القيم والأنماط السلوكية التي يتقاسمها الأفراد والجماعات داخل المنظمة. (ياحي، 2017، ص35)

كما عرفها كيرت لوين Kirt lewin بأنها مجموعة من الافتراضات والمعتقدات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك فيها أفراد المنظمة". (الزغي، 2014، ص25).

وفي نفس السياق نجد موسى سلامة اللوزي يرى بأن الثقافة التنظيمية هي القيم والمعتقدات التي يلتزم بها جميع أعضاء المنظمة، لتكون بمثابة معايير تحدد ما هو مرغوب أو غير مرغوب من السلوك وما هو خطأ أو صحيح، وقد تختلف القيم الثقافية للتنظيم عن قيم بعض الأفراد أو المنظمات الأخرى وبذلك تعتبر ميزة تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات والثقافة التنظيمية تعتبر مكمل للرسومية المتمثلة في الإجراءات والتعليمات وليس بديلة لها. (الصباح، 2021، ص40)

ويري الباحث من التعاريف السابقة أن الثقافة التنظيمية تتكون من عناصر تنظيمية تتمثل في:

- تتشكل ثقافة المؤسسة من مجموعة القيم والأفكار والمبادئ التي تتبلور لدى الأفراد.

- الثقافة هي التي تكسب المؤسسة خاصية معينة.

- الثقافة عامل للتماسك والتمايز.

2.2.2 مضمون الثقافة التنظيمية:

تتشكل الثقافة التنظيمية من مجموعة من المكونات منها ما يتعلق بالبيئة المادية للمنظمة من هياكل وأبنية ومكاتب وغيرها أو البيئة الرمزية من خلال الرموز والطقوس والمراسيم.

ومن ناحية أخرى يشير bussenault (بيسنول) وبيرتي Bretet إلى أن الثقافة التنظيمية تتكون من مجموعة من السمات والرموز والقيم الاجتماعية التي يشترك فيها الأفراد وتحقق التماسك، ويمكن تلخيص هذه السمات والعناصر فيما يلي:

1 - المؤسسون (البيانات الشخصية، الأصل الجماعي...الخ).

2- تاريخ المؤسسة (الأفراد، التواريخ الكبرى...الخ).

3 - المهنة (التجلي الخارجي للمهنة). (الصباح، 2021)

4 - القيم (مهنة ظاهرة).

5- السمات والرموز (طريقة الاستقبال، اللغة، المظهر، التصورات، التاريخ... الخ، وفي نفس السياق بنجد هيلفر helber وكاليكا kalika وأروسونس Orsoni في كتابهم: التسيير: الاستراتيجية والتنظيم يعتبرون الخرافات والأساطير كأحد المكونات الأساسية للثقافة التنظيمية والتي تتجلى في النكت، التاريخ الذي يحكي من تأسيس المؤسسة أو انجازاتها. (نور الدين، 2014، ص55).

3.2.2 الوظائف الأساسية للثقافة التنظيمية:

يؤكد روبير Robbins بأن الثقافة التنظيمية تؤدي وظائف أساسية تتمثل في: (برهان وغربي، 2016، ص56).

- 1 - عامل للتمايز: إذ تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات.
- 2 - اكتساب الهوية التنظيمية: إذ أن العمال يشتركون في جملة من القيم والمعايير، وهذا ما يشعرهم بالتوحد ومن ثم الانتماء للمؤسسة التي تدعم هذه القيم.
- 3- تسهم في خلق الالتزام والانتماء لما هو أكبر وأهم من المصالح الذاتية للأفراد، ألا وهو المنظمة.
- 4 - تعتبر الثقافة التنظيمية إطاراً مرجعياً وسلوكياً مرشداً يهتدي به العاملون في المنظمة.
- 5 - تعزز استقرار النظام، حيث تشجع الثقافة التنظيمية على التنسيق والتعاون الدائمين بين الأعضاء، وذلك من خلال تشجيع الشعور بالهوية المشتركة.
- 6 - تشكل السلوك من خلال مساعدة الأفراد على فهم ما يدور حولهم، فثقافة المنظمة توفر مصدراً للمعاني المشتركة التي تفسر لماذا تحدث الأشياء على نحو ما. (الصباح، 2021).

4.2.2 أنواع الثقافة التنظيمية:

هناك عدة أنواع من الثقافات التنظيمية، إلا أن هناك شبه اتفاق على وجود نوعين أساسيين هما الثقافة التنظيمية القوية والثقافة التنظيمية الضعيفة: حيث يمكن أن تكون ثقافة المنظمة قوية أو ضعيفة، وذلك حسب مكوناتها ونتائجها، فثقافة المنظمة محصلة لعدد من القوى المتداخلة، وإذا كانت هذه القوى مواتية وملائمة فإن المنظمة ستكون لديها ثقافة يتم اعتناقها وتقبلها من جميع أعضاء المنظمة، حيث تعمل مع توحيدهم بقوة تجاه تحقيق الهدف العام للمنظمة، ومن ثم تكون ثقافة المنظمة في هذه الحالة ثقافة قوية، وفي حالة العكس تكون ثقافة المنظمة ثقافة ضعيفة. (بن معتوق والدراجي، 2016، ص 175)

1- ثقافة قوية (متسقة):

تكون الثقافة قوية إذا كانت:

- يتم اعتناقها وتقبلها من طرف جميع أعضاء المنظمة.
- تنشر وتحظى بالقبول والثقة من جميع أو مع أعضاء المنظمة الذين يشتركون في مجموعة متجانسة من القيم والمعتقدات والتقاليد والمعايير والافتراضات التي تحكم سلوكياتهم واتجاهاتهم داخل المنظمة.

2 - ثقافة ضعيفة (ركيكة):

تكون الثقافة ركيكة إذا كانت:

- لا يتم اعتناقها من طرف أعضاء المنظمة ولا تحظى بالثقة والقبول الواسع من معظمهم.
- تفتقر المنظمة إلى التماسك المشترك بين الأعضاء (القيم والمعتقدات).
- هناك صعوبة في التوافق والتوحد بين الأعضاء داخل المنظمة سواء مع أهدافها أو قيمها.
- وتجدر الإشارة إلى نقطة أساسية مفادها أن المؤسسة تعتمد على عاملين أساسيين لتحديد مدى قوة ثقافتها:

1 - الإجماع: أو المشاطرة:

حيث تكون الثقافة التنظيمية قوية كلما كان هناك إجماع أكبر على القيم والاعتقادات الحيوية في ثقافة المنظمة ومشاركة واسعة لنفس القيم.

2 - الشدة:

ويرمز هذا العنصر إلى قوة أو شدة تمسك أعضاء المنظمة بالقيم والمعتقدات. (سيد، 2020، ص110).
ومن جهة أخرى يشير أحمد ماهر إلى أن هناك عدة طرق لتقوية (أو إضعاف) الثقافة التنظيمية تتمثل فيما يلي: العبدالات، 2015، ص 235)،

1. الاختيار المهني، يكون على أساس مدى قدرة الفرد على التكيف مع قيم ومعايير الثقافة التنظيمية السائدة.

2. الحراك المهني الصاعد، يكون للعاملين القادرين على الالتزام بمعايير وقيم المنظمة.

3. تدريب العاملين على الثقافة التنظيمية السائدة (التدريب على الشعارات والقصص واللغة،

الطقوس، ... الخ)

4. استخدام المؤسسين القدامى: يلعبون دور القصاصين الذين يحكون القصص عن الثقافة التنظيمية، كنماذج يمكن الاحتذاء بها.

5.2.2 العوامل المؤثرة في الثقافة التنظيمية:

هناك عدة عوامل تؤثر على الثقافة التنظيمية وبدرجات متفاوتة منها:

- حجم المنظمة: حيث كلما كانت المنظمة كبيرة وموزعة جغرافيا كلما كان من الصعب تكوين ثقافة تنظيمية قوية تجمع بين جمع أعضائها.
- تتأثر الثقافة التنظيمية بكل وظائف الإدارة، السلوك التنظيمي، الهيكل التنظيمي، العملية التنظيمية. (سيد، 2020، ص 111).
- العمر التنظيمي، حيث كلما كانت المنظمة ذات تاريخ في مجال العمل كلما كانت لها فرصة كبيرة لتكوين ثقافة أقوى من المنظمات حديثة النشأة.
- تصريحات الإدارة العليا تساهم في تشكيل أو تغيير الثقافة التنظيمية ، كما أن الاحتفالات والقصص والرموز والشعارات تغرس معتقدات وقيم أساسية. (العبدالات، 2015، ص 236).
- التنشئة الاجتماعية: كلما كانت التنشئة الاجتماعية للعاملين تحت على الالتزام وتعظيم العمل كلما ساهم ذلك في تشكيل ثقافة تنظيمية قوية.
- التكنولوجيا المستخدمة: حيث كلما كانت المنظمة تستخدم تقنية حديثة ومتطورة كلما أعطاه ذلك الفرصة لتدعيم قيم ثقافة مشتركة بين أجزائها.
- كما أن العولمة كذلك تؤثر بطريقة غير مباشرة على ثقافة المنظمة.

6.2.2 أهمية ثقافة المنظمة:

تكمن أهمية الثقافة التنظيمية في مجموعة من العناصر يكمن حصر أهمها في النقاط التالية: (عبد الحميد، 2022، ص 55)

1. تعد الثقافة التنظيمية دليل للعاملين ولالإدارة، إذ تشكل لهم نماذج السلوك والعلاقات التي يجب الاسترشاد بها لتحقيق الأهداف المطلوبة.

2. اعتبر الثقافة التنظيمية مؤشراً هاماً يدل على تميز المنظمة، ومصدر فخر واعتزاز للعاملين، خصوصاً إذا كانت هذه الثقافة تؤكد قيماً معينة (الريادة الابتكار، احترام الفرد وتقديره....)
3. الثقافة التنظيمية تجعل المؤسسة تتبنى أهمية التغيير كشرط أساسي للتميز والتفوق من أجل مواكبة التطورات الحاصلة، إذ كلما كانت قيم المنظمة تتسم بالمرونة، كلما كانت المنظمة أقدر على التغيير وأحرص على الاستفادة منه. (العاجز، 2011، ص 33).
4. تعمل الثقافة التنظيمية على تحديد السلوك التنظيمي المتوقع من العاملين، أنماط العلاقات الوظيفية.... الخ، من خلال ما تحتويه من قيم وقواعد سلوكية فاعلة تعمل الإدارة مع ترسيخها.
5. تعد الثقافة التنظيمية فعالة ونافعة، إذا كانت ترسخ قيم وسلوكيات خلاقة (التفاني في العمل، احترام الآخر، الالتزام...) ولكنها قد تصبح ضارة إذا كانت تؤكد على سلوكيات روتينية (كالطاعة التامة، الالتزام الحرفي بالقواعد والإجراءات...).

7.2.2 أبعاد الثقافة التنظيمية: (الغضوري، 2020، ص 58)

بالرجوع إلى التراث النظري حول موضوع الثقافة التنظيمية نجد أن الباحثين والمهتمين بهذا الموضوع اختلفت وجهات نظرهم في أبعاد الثقافة التنظيمية من حيث ماهيتها وأعدادها، إذ يرى أن أبعادها، إذ يرى Erickson تتمثل في:

الهيكل التنظيمي، وأهمية أمن المنظمة، والاتصالات، والسلوك الإداري، ومشاركة العاملين في اتخاذ القرار فضلاً عن استجابة العاملين وتصرفاتهم، إن ما يهم في هذا المجال هو الآلية التي تتم بها إنتاج الثقافة وإعادة إنتاجها علاوة عن تثقيف العاملين الجدد، وهناك رموز موجودة في المنظمة تعكس نماذج ودلائل تعمل على الحفاظ على ثقافة المنظمة عبر أشكال مترسبة من أنماط التفكير.

في المقابل حدد أسامة خير في كتابه التميز التنظيمي أبعاد الثقافة التنظيمية في العناصر التالية: (بكري، 2016، ص 59)

1. ثقافة المنظمة المتميزة والتي تشجع على الابتكار: إذ تصنف المؤسسات حسب ثقافة المنظمة إلى مؤسسات ذات ثقافة غير ابتكارية ومؤسسات ذات ثقافة ابتكارية وإذ تتسم الأولى (ذات ثقافة غير ابتكارية) بتعزيز الأبعاد الصلبة التي تركز على: الهيكل التنظيمي، الخصائص الرسمية والهرارشية والتخصص الوظيفي الدقيق، وتقديس القواعد والإجراءات.

أما الثانية: (ذات ثقافة ابتكاريه) والتي تعمل في بيئات تتسم بالتغيير، فإن العناصر التي تعتمد عليها في غرس مختلف القيم والمعتقدات تتمحور في مجملها حول قيم المبادرة واعتماد أساليب العمل القائمة على الفريق والاستجابة السريعة للتغيرات في البيئة.

2. ثقافة المنظمة التي تتسم باحترام وتقدير الفرد: إذ يعود نجاح كثير من المؤسسات لاهتمامها بالعنصر البشري وذلك بحرصها على تحقيق الرعاية والعناية الدائمة لهم وتسهيل عملية تبادل المعلومات مع المرؤوسين. (الصباح، 2021)

3. ثقافة المنظمة التي تشجع على فرق العمل: في هذه الحالة تحقيق الأهداف، وانجازها بواسطة الفرق من خلال التفاعل الجماعي وليس الفردي، إذ تعمل الجماعة على إشباع حاجات الفرد، وهي مصدر معلوماته كما يمكنه تحقيق أهدافه التي يصعب عليه تحقيقها بمفرده.

4. ثقافة المنظمة التي تشجع على المنافسة الموضوعية بين العاملين: يمكن حصر أهم محددات المنافسة الموضوعية في (تكافؤ فرض الترقية والتقدم الوظيفي، تحدي الدور، توافر بيئة تنافسية ايجابية، إدراك العدالة التنظيمية...الخ).

8.2.2 آليات المحافظة على الثقافة التنظيمية:

هناك عدة عوامل رئيسية تلعب دورًا كبيرًا في المحافظة على الثقافة التنظيمية والتي تعمل المؤسسة على تبنيها وترسيخها للعاملين بعدة طرق وأساليب وتتمثل أهم هذه الآليات في العناصر التالية:

الإدارة العليا: (محروس، رباب، 2022)

يمكن للإدارة العليا أن تحافظ على ثقافتها من خلال التزامها الدائم والحفاظ على سياستها وفلسفتها عن طريق (استخدام لغة واحدة، طقوس مشتركة، فلسفة الإدارة في كيفية التعامل مع العاملين، سياستها حول تنفيذ القواعد والإجراءات...الخ).

اختيار العاملين:

إن عملية جذب القوى العاملة تلعب دورًا محوريًا في المحافظة على ثقافة المؤسسة، إذ يتوجب على المؤسسة أن يقع اختيارها على الأفراد ذوي المهارات والقدرات ... الخ حتى لا يكون هناك تناقض بين قيم الأفراد وقيم المنظمة ذلك لأن فعالية المنظمة قد تتأثر بسبب تأثير الأفراد الجدد الذين يحملون ثقافة لا تتوافق مع ثقافة أفراد المنظمة القدامى.

المخالطة الاجتماعية:

يجب على الإرادة العليا أن تُعرّف الموظفين الجدد على ثقافة المنظمة السائدة على اعتبار أنهم يجهلون طبيعة القيم والمعتقدات السائدة في المنظمة وهذا من أجل تفادي الاختلافات بين الأفراد العاملين من جهة وتجنب تأثر مستوى أداء المنظمة وفعاليتها من جهة أخرى.

9.2.2 تغيير الثقافة التنظيمية:

يرى الكثير من الباحثين بأن الثقافة التنظيمية قابلة للتعديل والتغيير، وفي هذا الشأن طرحوا سؤالاً مفاده: ماهي الظروف الضرورية لتغيير الثقافة والتي تسهل عملية التغيير؟ إن من بين الظروف الموقفية الواجب توافرها لتغيير الثقافة التنظيمية ما يلي:

- تغيير في قادة المنظمة البارزين: وذلك بدخول قيادة عليا جديدة تتمكن من توفير مجموعة قيم أساسية بديلة قد ينظر إليها على أنها قابلة للاستجابة للأزمة الحادة التي تواجهها المنظمة.
- عمر المنظمة: تكون الثقافة التنظيمية أكثر قابلية للتغيير في المنظمات صغيرة العمر بغض النظر عن مرحلة دورة حياتها. (الغضوري، 2020، ص50)
- قوة الثقافة الحالية: فكلما زاد إجماع العاملين وشدة تمسكهم بالثقافة الحالية، زادت صعوبة تغيير الثقافة، لكن على العكس من ذلك، فإن الثقافات الضعيفة أكثر قابلية للتغيير.
- من وفي نفس السياق أشار محمد الصيرفي بضرورة التغيير النسبي للثقافة التنظيمية مع مرور الوقت دون أن يؤثر ذلك على السمات الأساسية التي تتشكل منها هذه الثقافة، فهذا التغيير المرغوب والمدرّوس يضيف المرونة وروح التجديد والمبادرة على الثقافة التنظيمية ويكسبها نضجاً هي بأمر الحاجة إليه لكي تكون قادرة على البقاء والنمو والتأثير. (بركان، 2017، ص75)

10.2.2 المداخل النظرية المفسرة للثقافة التنظيمية:

لقد حظي مبحث الثقافة التنظيمية بالدراسة في مستهل عقد الثمانينات من القرن العشرين، لكن عملية بناء أطره المعرفية ونماذجه لازالت قيد التكوين الفكري والفحص النظري والاختبار الأميريقي، وضمن هذا السياق سوف نعرض أهم المداخل المفسرة للثقافة التنظيمية:

1 - نظرية التأثير لثقافة المنظمة (Schein):

تقوم هذه النظرية على أساس مفاده ماهي الثقافة؟ What is culture ولقد حللت هذه النظرية متغير الثقافة التنظيمية ضمن ثلاثة مستويات هي:

- المستوى الظاهري (المادي) تجسده مظاهر التطبيق.

- مستوى القيم: أو مستوى تحت سطح الجوانب التطبيقية.

- المعتقدات والافتراضات: أو ما يعرف بالمستوى الأكثر عمقاً.

ويمكن توضيح هذه المستويات أكثر تفصيلاً كما أشار إليها Schein على النحو التالي:

- 1- مستوى الماديات: تتمثل في: التكنولوجيا، الفنون، الآداب، الأنماط السلوكية المرئية والمسموعة.
- 2- مستوى القيم: يتم التعرف عليها من البيئة المادية، ويمكن التعرف عليها من خلال اتفاق الجماعة.
- 3- مستوى الافتراضات الأساسية: العلاقة مع البيئة، طبيعة الواقع والزمان والمكان طبيعة الطابع البشرية، طبيعة العلاقات الإنسانية. (الغصوري، 2020، ص65)

- نظرية ديناميكية الثقافة:

إذا كانت نظرية Schein تبحث عن ماهية الثقافة التنظيمية؛ فإن نظرية ديناميكية الثقافة تبحث نشأت الثقافة؟ وذلك من خلال الاعتماد على المكونات الأساسية للثقافة التنظيمية، إذ أسفرت نتائج هذه النظرية إلى أن مكونات الثقافة التنظيمية (الماديات القيم الافتراضات) تتميز بالديناميكية والتغير؛ أي أنها في حركية مستمرة ولا تتوقف وتتم هذه الحركة من خلال الأدوار الديناميكية التي تربط بين مكونات الثقافة التنظيمية. (بركان، 2017، ص78)

- نظرية المجالات: jones

ركزت هذه النظرية في معالجتها للثقافة التنظيمية على العوامل البيئية الداخلية والخارجية، إذ يركز البعد الداخلي على تبني المنظمة ثقافة تميل إلى الاستقرار واتجاهها نحو الانجاز والشعور بتطوير المهنة والانجازية، أما البعد الخارجي فيقصد به مدى التكيف والتفاعل الدائم والمستمر مع البيئة الخارجية، والاتسام بالمرونة والإبداع والقدرة على المخاطرة، كل هذه العناصر تعمل مجتمعة لتكون عامل ضغط على نشوء الثقافة أو تغييرها أو ولادة ثقافات فرعية ومن خلال التفاعل يتم تبني التجديد أو تغير النسيج الثقافي للمؤسسة.

- نظرية التفاعل التنظيمي:

(schwartz,davis) انطلقت هذه النظرية من نقطة أساسية مفادها: أن الثقافة التنظيمية تنشأ نتيجة تفاعل الوظائف الإدارية (التخطيط التنظيم، الرقابة ... الخ) مع المكونات التنظيمية (الهيكل التنظيمي، العمليات التنظيمية، القواعد والإجراءات) إذا تنتقل سمات الثقافة التنظيمية والتي تشكلها الإدارة العليا طبعاً (كيف يخططون أو يحفزون أو يراقبون؟) إلى طبيعة الأداء ونوع الهيكل التنظيمي ومن خلال وجهة نظر نظرية التفاعل التنظيمي نجد أن المؤسسة التي تشكل نوع الثقافة التنظيمية. (بركان، 2017).

المبحث الثالث دور أخلاقيات العمل في الثقافة التنظيمية

يؤثر التنظيم الإداري والنظم في الثقافة والأخلاقيات التنظيمية فكل من نظم استقطاب الأفراد وتدريبهم ، والهيكل التنظيمية الرسمية ، والسياسات والقواعد ونظم المكافآت والتعويضات كل ذلك يساهم في تشكيل الأخلاقيات التنظيمية.

حيث أن لكل فرد مجموعة من الأخلاقيات والقيم الشخصية التي ينقلها الى المنظمة ثم يتم ترجمة هذه القيم والأخلاقيات الى سلوكيات وقرارات أخلاقية داخل المنظمة . (الهنداوي، 2021)

ومن ثم نجد أن هناك علاقة قوية بين الثقافة التنظيمية وأخلاقيات العمل وتتمثل هذه العلاقة فيما يلي:

- السلوك الأخلاقي والسلوك غير الأخلاقي:

يقصد بالسلوك الأخلاقي : هو مجموعة من التصرفات الأخلاقية الإيجابية التي تصدرها المنظمات داخل وخارج المنظمة والتي تؤثر على طريقة قيام المنظمة بهذه التصرفات (الإضرار بمصلحة المجتمع – عدم الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية – التفوق الذاتي – المصلحة فوقها) المصلحة العامة)، مما يؤثر على سمعتها داخل المجتمع، بل على العكس... فهذا سلوك غير أخلاقي، وهو عبارة عن مجموعة من السلوكيات السلبية التي تؤثر على أداء المنظمة وسمعتها وطريقة تصرف الأفراد داخل المنظمة وخارجها. منظمة الأخلاق الوظيفية: تعرف الأخلاق الوظيفية بأنها مجموعة من القيم التي تم إنشاؤها وتطويرها من قبل مجموعة من الأفراد الذين لديهم علاقات وظيفية تحكم سلوكهم، وأداء العمل، واستخدام الموارد. وتساهم هذه الأخلاقيات في تشكيل قيم العمل بين الأعضاء وتعاملاتهم مع الأطراف الأخرى داخل المنظمة وخارجها.

عند اتخاذ القرارات، يجب على المديرين الاهتمام بالتأكد من وجود الرضا بين فريق العمل، والالتزام بالمعايير الأخلاقية كمبدأ مستدام، وأن المكونات الأربعة للثقافة التنظيمية التي يعتبرونها ذات خصائص إدارية (الجدارة بالثقة، الجدارة بالثقة، الدعم والتنسيق والسيطرة) كلها حاضرة. في نفس الوقت دون النظر إلى الاتجاه الآخر. حول نوع الثقافة.

هناك أيضًا عناصر يجب أن تكون موجودة في نظام القيم:

- يجب على المديرين والموظفين المشاركة في وضع وتحديد القيم، لأن هذا يخلق الالتزام
- الوضوح والبساطة في تحديد القيم بحيث يسهل على الأفراد تحويلها إلى واقع في سلوكهم
- يجب أن تشمل القيم جميع الأعضاء المحيطين بالمنظمة (المستهلكين، الموظفين، المجتمع).
- يجب أن يكون السلوك والإجراءات والقرارات متوافقة مع قيم المنظمة.

كما نؤكد على أن قدرة المنظمة على زيادة الفعالية تعتمد على قدرة ثقافة المنظمة على تشكيل قيم الأفراد وتحفيزهم من خلال مجموعة من الأساليب والأدوات والممارسات، ومن أهمها:

العمل كفريق واحد :

ويتم ذلك من خلال تعليم الموظفين الجدد القيم والمعايير السائدة للسلوك الوظيفي وكذلك القرارات داخل المنظمة بحيث يتعلم الأفراد الجدد قيم ومحددات ذلك بشكل مباشر وعلمي، ويتم ذلك من خلال أحد النهجين:

1. التوجه التنظيمي الرسمي: (الهنداوي، 2021).

حيث يتعلم الأفراد الجدد الثقافة التنظيمية من أجل نقل القيم إليهم ومعايير والتزام وطاعة الأفراد القداماء.

2. التوجه بالجهد الفردي:

ويتم ذلك من خلال ترك بعض الحرية للإبداع والابتكار والتطوير يؤدي إلى زيادة فعالية القيم والمعايير داخل المنظمة.

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية

المبحث الأول اجراءات الدراسة الميدانية

1.3مجتمع وعينة الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بشركة الأغذية بالملكة العربية السعودية والبالغ عددهم (107) حيث قام الباحث بتوزيع استبانة على المستهدفين واستجاب جميعهم بحيث شمل التوزيع كل العاملين وتم إسترجاع (100) إستمارة وجدت جميعها صالحة للتحليل كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (1/4) الاستبانات الموزعة والمعادة بعد تعبئتها

النسبة %	العدد	البيان
100%	107	الاستبانات التي تم توزيعها
93.4%	100	استبانات تم إعادة تعبئتها كاملة
6.6%	7	إستبانات لم تسترد
93.4%	100	إستبانات صالحة للتحليل
100%	107	إجمالي الإستبانات الموزعة

2.3 أداة الدراسة:

من أجل الحصول على المعلومات والبيانات الأولية لهذه الدراسة تم تصميم الاستبانة لدراسة (أخلاقيات العمل ودورها في الثقافة التنظيمية) بالتطبيق علي عينه من العاملين بشركة الأغذية بالملكة العربية السعودية والاستبانة هي من الوسائل المعروفة لجمع المعلومات الميدانية وتتميز بإمكانية جمع المعلومات من مفردات متعددة من عينة الدراسة ويتم تحليلها للوصول للنتائج المحددة، وقد حاول الباحث في صياغة عبارات الاستبانة ومراعاة الحيادية الممكنة بالابتعاد عن المعاني التي يصعب فهمها أو يلتبس معناها.

اعتمد الباحث علي إستمارة الإستبانة لجمع البيانات الميدانية من العينة، وتنقسم إستمارة الإستبانة إلى قسمين: القسم الأول يشمل على البيانات الشخصية المتمثلة في (النوع، العمر، المؤهل العلمي والتخصص العلمي، التخصص الوظيفي، والمسعى الوظيفي سنوات الخبرة).

أما القسم الثاني من إستمارة الإستبانة فيشمل على ست محاور متمثلة في (أخلاقيات العمل، الامانة، الالتزام بالانظمة والقوانين، الانتماء والولاء للمنظمة، الشفافية، احترام الوقت، الثقافة التنظيمية)، والتي تشتمل على (37) عبارة ، وتم تصميم الأسئلة بناء على معدل لكارت الخماسي على النحو التالي

- أوافق بشدة وتم إعطائها وزن (5).

- أوافق وتم إعطائها وزن (4).

- محايد وتم إعطائها وزن (3).

- غير موافق وتم إعطائها وزن (2).

- غير موافق بشدة وتم إعطائها وزن (1).

3.3 تقييم أداة الدراسة:

الثبات والصدق: يقصد بثبات المقاييس درجة خلو المقاييس من الأخطاء أي درجة الاتساق الداخلي بين العبارات المختلفة والتي تقيس متغير ما، والثبات يعني الاستقرار أي الحصول على نفس القيم عند إعادة استخدام أداة القياس فبالتالي فهو يؤدي إلى الحصول على نفس النتائج أو نتائج متوافقة في كل مرة يتم فيها إعادة القياس.

كلما زادت درجة الثبات واستقرار الأداة كلما زادت الثقة فيه. لاختبار مدى توافر الثبات والاتساق الداخلي بين الإجابات على العبارات تم احتساب معامل المصدقية كرونباخ ألفا (cronbach - alpha) وتعتبر القيمة المقبولة إحصائياً لمعامل كرنباخ ألفا 60%. وقد تم إجراء اختبار المصدقية على إجابات المستجيبين لجميع محاور الإستبانة وجاءت نتائج التقدير و كما هو موضح في الجدول رقم (2/4).

الجدول (2/4) الثبات والصدق

المحاور	الثبات	الصدق (الجزر التربيعي للثبات)
المحور الأول	84.5%	91.9%
المحور الثاني	81.5%	90.2%
المحور الثالث	80.8%	89.8%
المحور الرابع	89.2%	94.3%
المحور الخامس	79.4%	88.3%

المصدر: إعداد الباحث

يتضح للباحث من الجدول رقم (2/4) أعلاه أن الثبات معامل كرونباخ ألفا لعبارات المحور الأول بلغت 0.845 أي 84.5% ، ولعبارات المحور الثاني بلغت 0.815 أي 81.5% ، ولعبارات المحور الثالث بلغت 0.808 أي 80.8% ، ولعبارات المحور الرابع بلغت 0.89 أي 89.2% ، ولعبارات المحور الخامس بلغت 79.4% أي 79.4% وهذا يعني أن المقياس يعطي نفس النتائج إذا ما استخدم أكثر من مرة واحدة تحت ظروف مماثلة

أولاً: البيانات الشخصية:

تتضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة (النوع، العمر، المؤهل العلمي والتخصص العلمي، التخصص الوظيفي، والمسعى الوظيفي) سنوات الخبرة وفيما يلي عرض التكرارات والنسب المئوية لهذه البيانات:

1/ النوع:

الجدول (3/4) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق النوع

النوع	التكرارات	النسبة
ذكر	74	74%
أنثى	26	26%
المجموع	100	100%

المصدر: إعداد الباحث

يتضح للباحث من الجدول اعلاه أن أغلب أفراد العينة هم ذكور حيث بلغ عددهم 74 فرد أي بنسبة 74%، ويلهم الذكور حيث بلغ عددهم 26 فردي بنسبة 26%، وهذا يدل على أن أغلب أفراد مجتمع الدراسة هم اناث.

2/ العمر:

الجدول (4/4) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق العمر

العمر	التكرارات	النسبة
أقل من 30 سنة	40	40%
من 30 وأقل من 40 سنة	15	15%
من 40 وأقل من 50 سنة	14	14%
من 50 وأقل من 60 سنة	19	19%
60 سنة فأكثر	12	12%
المجموع	100	100%

المصدر: إعداد الباحث

يتضح للباحث من الجدول رقم (3/4) أن أغلب أفراد العينة أعمارهم من (اقل من 30 سنة) حيث بلغ عددهم 40 من أفراد العينة الكلية أي بنسبة 40% ، ويلهم (من 50 واقل من 60 سنة) أي بنسبة 19، بينما الأفراد الذين أعمارهم (من 30 وأقل من 40 سنة) بلغ عددهم 15 فرد أي بنسبة 15% ، أما الذين أعمارهم (من 40 وقل من 50 سنة) بلغ عددهم 14 أي بنسبة 14% أما (من 60 سنه فاكثر) حيث بلغت نسبتهم 12% وهذا يدل علي أن أفراد العينة لها المقدرة العلمية على فهم أسئلة إستمارة الإستبانة وللإجابة عليها.

3. المؤهل العلمي

الجدول (5/4) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق المؤهل العلمي

النسبة	التكرارات	المؤهل العلمي
14%	14	ثانوي
69%	69	جامعي
17%	17	فوق الجامعي
100%	100	المجموع

المصدر: إعداد الباحث

يتضح للباحث من الجدول اعلاه أن اغلب أفراد العينة مؤهلهم العلمي جامعيين حيث بلغ عددهم 69 من أفراد العينة الكلية أي بنسبة 69%، أما الذين مؤهلهم العلمي فوق الجامعي بلغ عددهم 17 فرد أي بنسبة 17% ، ويلهم 14 من أفراد العينة الكلية مؤهلهم العلمي ثانوي أي بنسبة 14% ، نلاحظ أن معظم أفراد العينة يتمتعون بمؤهلات تمكنهم من الإجابة على أسئلة الإستبيان بمصداقية.

4. التخصص العلمي

الجدول (4/6) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير التخصص العلمي

النسبة	التكرارات	المؤهل العلمي
21%	21	إدارة أعمال

محاسبة	26	26%
إقتصاد	17	17%
دراسات مصرفية	20	20%
نظم معلومات	7	7%
أخرى	9	9%
المجموع	100	100%

المصدر: إعداد الباحث

الشكل (4/4) الرسم البياني لأفراد العينة وفق متغير التخصص العلمي

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة تخصصهم العلمي هم محاسبين وبلغت نسبتهم 26 افراد بنسبة بلغت 26% اما الذين تخصصهم العلمي هم إدارة أعمال فبلغت عددهم 21 فرداً بنسبة بلغت 21% يليهم الافراد الذين تخصصهم العلمي هم دراسات مصرفية فبلغت نسبتهم 20% يليهم الافراد الذين تخصصهم العلمي هم اقتصاد فبلغت نسبتهم 17% أما الذين تخصصاتهم العلمية هي تخصصات علمية أخرى غير مدرجه في الاستبيان فبلغت نسبتهم 9% فيما يليهم الافراد الذين تخصصهم العلمي هم تقنيه معلومات فبلغت نسبتهم نظم معلومات 7% من أفراد العينة الكلية.

5. المسمى الوظيفي

الجدول (7/4) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق المسمى الوظيفي

الدرجة الوظيفية	التكرارات	النسبة
مدير	7	7%
مدير إدارة	4	4%
موظف	50	50%
مراجع	5	5%

المصدر: إعداد الباحث	34	%34
يتضح للباحث من الجدول اعلاه أن	100	%100

أغلب أفراد العينة مسمياتهم الوظيفية موظف حيث بلغ عددهم 50 من أفراد العينة الكلية أي بنسبة 50%، يليهم 20 فرد مسماهم الوظيفي هي مسميات وظيفية أخرى غير مدرجه في الاستبيان أي بنسبة 34%، يليهم 7 فرداً مسماهم الوظيفي هم مدراء أي بنسبة 7% ، يليهم 5 أفراد مسماهم الوظيفي هم مدراء ادارة أي بنسبة 4%، ونلاحظ أن معظم أفراد العينة قادرون على تفسير عبارات الدراسة.

6/ سنوات الخبرة

الجدول (8/4) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق سنوات الخبرة

النسبة	التكرارات	الدرجة الوظيفية
20%	20	أقل من 5 سنوات
30%	30	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات
15%	15	من 10 وأقل من 15 سنة
23%	23	من 15 سنة من 20 سنة
12%	12	من 20 سنة فأكثر
100%	100	المجموع

المصدر: إعداد الباحث

يتضح للباحث من الجدول اعلاه أن 30 من أفراد العينة الكلية سنوات خبرتهم (من 5 سنوات واقل من 10 سنوات) أي بنسبة 30%، يليهم 23 من أفراد العينة سنوات خبرتهم (من 15 سنة من 20 سنة) أي بنسبة 23.37% و 20 من أفراد العينة سنوات خبرتهم (اقل من 5 سنوات) بنسبة 20% يليهم 15 أفراد سنوات خبرتهم (من 10 واقل من 15 سنة)، بنسبة بلغت 15% يليهم 12 سنوات خبرتهم (من 20 سنة فأكثر) حيث بلغت نسبتهم 12% ونلاحظ أن أفراد العينة كانت ممارستهم للمهنة بإحترافية

الفصل الرابع

عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية

1.4 التحليل الوصفي لفرضيات الدراسة

ثانياً: تحليل بيانات الاستبانة

المحور الأول: "اخلاقيات العمل"

الجدول (9/4) التوزيع التكراري للإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الاول (اخلاقيات العمل)

م	العبارة	التكرار والنسبة %							
		لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق	
		ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك
1	هناك احترام لقيم وعادات المجتمع.	5	5%	6	6%	14	14%	39	39%
2	هناك التزام بالأنظمة والقوانين	3	3%	9	9%	18	18%	46	46%
3	البعد عن السلبيات الوظيفية يساهم في تعزيز الأداء الوظيفي	9	9%	13	13%	4	4%	26	26%
4	الالتزام الديني دافع قوي لتطوير الأداء الوظيفي.	9	9%	15	15%	20	20%	23	23%
5	هناك شفافية في تنفيذ الأعمال المؤكدة للعاملين	8	8%	8	8%	12	12%	30	30%

المصدر: إعداد الباحث

من خلال الجدول (9/4) والذي يوضح النسب والتكرارات لعبارات المحور الذي ينص على "مخاطر الائتمان"

يلاحظ الباحث في العبارة الأولى: نجد أن (75) مبحوث وبنسبة (75%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما

المحايدون والبالغ عددهم (14) مبحوث ويمثلون نسبة (14%) من العينة المبحوثة، و يوجد (11) مبحوث لا يوافق من العينة المبحوثة ونسبة (11%).

العبارة الثانية: نجد أن (70) مبحوث ونسبة (70%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدون والبالغ عددهم (18) مبحوث ويمثل نسبة (18%) من العينة المبحوثة، و يوجد (12) مبحوث ونسبة (12%) لا يوافق من العينة المبحوثة.

العبارة الثالثة: نجد أن (74) مبحوث ونسبة (74%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدون والبالغ عددهم (4) مبحوث ويمثلون نسبة (4%) من العينة المبحوثة، و يوجد (22) مبحوث لا يوافق من العينة المبحوثة ونسبة (22%).

العبارة الرابعة: نجد أن (56) مبحوث ونسبة (56%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدون والبالغ عددهم (20) مبحوث ويمثلون نسبة (20%) من العينة المبحوثة، و يوجد (24) مبحوث لا يوافق من العينة المبحوثة ونسبة (24%).

العبارة الخامسة القائلة: نجد أن (72) مبحوث ونسبة (72%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدون والبالغ عددهم (12) مبحوث ويمثلون نسبة (12%) من العينة المبحوثة، و يوجد (16) مبحوث ونسبة (16%) لا يوافقون من العينة المبحوثة.

الجدول (10/4) الاحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الأول

ت	العبارات	الوسيط	المنوال	الانحراف المعياري	التفسير	الترتيب
1	هناك احترام لقيم وعادات المجتمع.	3.95	4	1.09	عالية	1
2	هناك التزام بالأنظمة والقوانين	3.79	4	1.00	عالية	4
3	البعد عن السلبيات الوظيفية يساهم في تعزيز الأداء الوظيفي	3.91	5	1.36	عالية جدا	2

قوي لتطوير يفي.	3.56	5	1.32	عالية جدا	7
فيعد الأعمال ملين	3.90	5	1.25	عالية جدا	3

المصدر: إعداد الباحث
من خلال الجدول (10/4) نلاحظ أن الإحصاءات الوصفية للعبارة المحور الأول التي تنص على "مخاطر الائتمان" فإن الأوساط الحسابية له تقع في المدى ما بين (3.56 – 3.95) والانحراف المعياري (1.00 – 1.32) والمنوال يقع في المدى (4 – 5) لجميع العبارات وحسب المقياس الخماسي ليكرت فإن إجابات المبحوثين هي الموافقة.

المحور الثاني: "الامانة"

الجدول (11/4) التوزيع التطاري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارة المحور الثاني (الامانة)

التكرار والنسبة %										العبارة
أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة		
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
13	%13	45	%45	26	%26	9	%9	7	%7	تحرص الشركة على تشجيع الموظفين على تنمية أفكار جديدة
27	%27	43	%43	13	%13	13	%13	4	%4	اشعر بان الشركة التي اعمل به هو جزء من حياتي ومن الصعب الابتعاد عنه .
29	%29	28	%28	22	%22	11	%11	10	%10	لدي الرغبة في قضاء ما تبقى من عمري المهنية للمؤسسة الذي اعمل فيه
30	%30	40	%40	15	%15	11	%11	4	%4	تعد هذه الشركة افضل مكان يمكن العمل فيه .
19	%19	52	%52	14	%14	6	%6	9	%9	اذا تلقيت عرض عمل افضل من عملي الحالي اترك عملي فورا.

المصدر: إعداد الباحث

المصدر: إعداد الباحث	9	%9	6	%6	14	%14	52	%52	19	%19
من خلال الجدول (11/4) والذي يوضح										

النسب والتكرارات لعبارات المحور الذي ينص على: "مخاطر التشغيل":

يلاحظ الباحث في العبارة الأولى نجد أن (58) مبحوث ونسبة (58%) من العينة يوافقون على ما جاء بالعبارة، ويوجد (26) مبحوث محايد ونسبة (26%)، بينما يوجد (16) مبحوث من العينة من لا يوافقون ونسبة (16%) من العينة المبحوثة.

العبارة الثانية: نجد أن (70) مبحوث ونسبة (70%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، يوجد (13) مبحوث محايد ونسبة (13%)، و يوجد (17) مبحوث لا يوافقون من العينة المبحوثة ونسبة (17%).

العبارة الثالثة: نجد أن (57) مبحوث ونسبة (57%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدين بلغ عددهم (22) مبحوث من العينة ويمثلون نسبة (22%) من العينة، و يوجد (21) مبحوث لا يوافق من العينة المبحوثة ونسبة (21%).

أما العبارة الرابعة: نجد أن (70) مبحوث بنسبة (70%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدين والبالغ عددهم (15) مبحوث ويمثلون نسبة (15%)، و يوجد (15) مبحوث لا يوافقون ونسبة (15%) من العينة المبحوثة.

العبارة الخامسة: نجد أن (71) مبحوث ونسبة (71%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، ويوجد (14) مبحوث محايد بنسبة (14%) من العينة المبحوثة، ويوجد (15) مبحوث لا يوافقون ونسبة (15%) من العينة المبحوثة.

الجدول (12/4) الاحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الثاني

الترتيب	التفسير	الانحراف المعياري	المنوال	الوسيط	العبارات
1	عالية	1.05	4	3.88	تحرص الشركة على تشجيع الموظفين على تنمية أفكار جديدة

المصدر: إعداد الباحث

من خلال الجدول (12/4) يلاحظ الباحث أن الإحصاءات الوصفية للعبارة المحور الثاني التي ينص على "مخاطر التشغيل" فإن الاوساط الحسابي له تقع في المدى ما بين (3.88 – 3.55) والمنوال (4 – 5) والانحراف المعياري يقع في المدى ما بين (1.10 – 1.29) لجميع العبارات وحسب المقياس الخماسي ليكرت فإن إجابات

5	عالية	1.11	4	3.76	به هو جزء من
7	عالية جدا	1.29	5	3.55	من عمري
2	عالية	1.10	4	3.81	ن يمكن العمل
6	عالية	1.13	4	3.66	ن عملي الحالي

المبحوثين هي الموافقة.

المحور الثالث: "الالتزام بالأنظمة والقوانين"

الجدول (13/4) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارة المحور الثالث (الالتزام بالأنظمة والقوانين)

التكرار والنسبة %										العبارة
أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة		
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
16	%16	44	%44	24	%24	11	%11	5	%5	تحرص الشركة على تشجيع الموظفين على تنمية أفكار جديدة
31	%31	43	%43	10	%10	7	%7	9	%9	اشعر بان الشركة التي اعمل به هو جزء من حياتي ومن الصعب الابتعاد عنه .
24	%24	43	%43	15	%15	11	%11	7	%7	لدي الرغبة في قضاء ما تبقى من عمري المهنية للمؤسسة الذي اعمل فيه .
32	%32	40	%40	9	%9	14	%14	5	%5	تعد هذه الشركة أفضل مكان يمكن العمل فيه.

المصدر: إعداد الباحث	24	24	43	43	15	15	11	11	7	7	المهنية
من خلال الجدول (13/4)	32	32	40	40	9	9	14	14	5	5	العمل
والذي يوضح النسب والتكرارات لعبارات المحور الذي ينص على: "عدم القدرة على الشراء"	25	25	49	49	10	10	6	6	10	10	الحالي
يلاحظ الباحث في العبارة الأولى											

نجد أن (60) مبحوث وبنسبة (60%) من العينة يوافقون على ما جاء بالعبارة، و (24) مبحوث وبنسبة (24%) محايد، بينما يوجد (16) مبحوث من العينة من لا يوافقون وبنسبة (16%) من العينة المبحوثة.

العبارة الثانية: نجد أن (74) مبحوث وبنسبة (74%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، يوجد (10) مبحوث محايد وبنسبة (10%)، و يوجد (18) مبحوث وبنسبة (18%) لا يوافق من العينة المبحوثة.

العبارة الثالثة: نجد أن (67) مبحوث وبنسبة (67%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، ويوجد (15) مبحوث محايد من العينة ونسبة (15%) من العينة، و يوجد (18) مبحوث لا يوافق من العينة المبحوثة وبنسبة (18%).

أما العبارة الرابعة: نجد أن (72) مبحوث بنسبة (72%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدين والبالغ عددهم (9) مبحوث يمثلون نسبة (9%)، ويوجد (19) مبحوث لا يوافق وبنسبة (19%) من العينة المبحوثة.

العبارة الخامسة: نجد أن (74) مبحوث وبنسبة (74%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدين والبالغ عددهم (10) مبحوث ويمثلون نسبة (10%) من العينة المبحوثة، ويوجد (16) مبحوث وبنسبة (16%) لا يوافق من العينة المبحوثة.

الجدول (14/4) الاحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثالث

الترتيب	التفسير	الانحراف المعياري	المنوال	الوسيط	العبارات
---------	---------	-------------------	---------	--------	----------

الترتيب	التفسير	الانحراف المعياري	المنوال	الوسيط	العبارات
7	عالية	1.04	4	3.55	تحرص الشركة على تشجيع الموظفين على تنمية أفكار جديدة
3	عالية	1.21	4	3.80	اشعر بان الشركة التي اعمل به هو جزء من حياتي ومن الصعب الابتعاد عنه
6	عالية	1.16	4	3.66	لدي الرغبة في قضاء ما تبقى من عمري المهنية للمؤسسة الذي اعمل فيه
2	عالية	1.18	4	3.81	تعد هذه الشركة افضل مكان يمكن العمل فيه
5	عالية	1.19	4	3.71	اذا تلقيت عرض عمل افضل من عملي الحالي اترك عملي فورا.

المصدر: إعداد الباحث

من الجدول رقم (14/4) نلاحظ أن الإحصاءات الوصفية للعبارات المحور الثالث التي تنص على "عدم القدرة على الشراء" فإن الاوساط الحسابية له تقع في المدى ما بين (3.55 – 3.88) والمنوال (4) والانحراف المعياري يقع في المدى ما بين (1.04 – 1.32) لجميع العبارات وحسب المقياس الخماسي ليكرت فان إجابات المبحوثين هي الموافقة.

المحور الرابع: "الانتماء والولاء للمنظمة"

الجدول (15/4) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الرابع (الانتماء والولاء للمنظمة)

التكرار والنسبة %										العبارة
أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة		
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	

المصدر: إعداد الباحث	30%	30	51%	51	6%	6	6%	6	7%	7	هذه
من خلال الجدول (17/4) والذي يوضح	32%	32	36%	36	17%	17	6%	6	9%	9	الشركة .
النسب والتكرارات لعبارات المحور الذي	26%	26	39%	39	19%	19	8%	8	8%	8	شركة
ينص على: "الانتماء والولاء للمنظمة"	37%	37	39%	39	13%	13	2%	2	9%	9	فيه كبير
يلاحظ الباحث في العبارة الأولى:	36%	36	37%	37	14%	14	8%	8	5%	5	في حياتي
نجد أن (81) مبحوث ونسبة (81%) من											
العينة يوافقون على ما جاء بالعبارة، و											
(6) مبحوث ونسبة (66%) محايد، بينما											

يوجد (13) مبحوث من العينة من لا يوافقون ونسبة (13%) من العينة المبحوثة.

العبارة الثانية: نجد أن (68) مبحوث ونسبة (68%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، يوجد (17)

مبحوث محايد ونسبة (17%) ، و يوجد (15) مبحوث ونسبة (15%) لا يوافق من العينة المبحوثة

العبارة الثالثة: نجد أن (65) مبحوث ونسبة (65%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، ويوجد (19)

مبحوث محايد من العينة ونسبة (19%) من العينة، و يوجد (16) مبحوث لا يوافق من العينة المبحوثة ونسبة (16%) .

أما العبارة الرابعة : نجد أن (76) مبحوث بنسبة (76%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدون

والبالغ عددهم (13) مبحوث ويمثلون نسبة (13%)، و يوجد (11) مبحوث لا يوافق ونسبة (11%) من العينة المبحوثة.

العبارة الخامسة نجد أن (73) مبحوث ونسبة (73%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدون

والبالغ عددهم (14) مبحوث ويمثلون نسبة (14%) من العينة المبحوثة، و يوجد (13) مبحوث ونسبة (13%) لا يوافق

من العينة المبحوثة.

الجدول (16/4) الاحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الرابع

الترتيب	التفسير	الانحراف المعياري	المنوال	الوسيط	العبارات
---------	---------	-------------------	---------	--------	----------

الجدول (16/4) الاحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الرابع

الترتيب	التفسير	الانحراف المعياري	المنوال	الوسيط	العبارات
6	عالية	1.22	4	3.76	سأشعر بالذنب اذا غادرت هذه الشركة .
7	عالية	1.18	4	3.67	اشعر بانني ملزم بالبقاء بعملي في هذه الشركة .
3	عالية	1.19	4	3.93	التزامي كبير جدا تجاه زملائي في الشركة
1	عالية جدا	1.12	5	4.00	اخلاصي وولائي للمؤسسة الذي اعمل فيه كبير جدا.
2	عالية	1.03	4	3.98	ادين بالكثير لهذا للمؤسسة لما قدمه لي في حياتي المهنية.

المصدر: إعداد الباحث

من الجدول رقم (16/4) نلاحظ أن الإحصاءات الوصفية للعبارات المحور الرابع التي تنص على "مخاطر سعر الفائدة" فان الاوساط الحسابية له تقع في المدى ما بين (3.67 – 4.00) والمنوال (4 – 5) الانحراف المعياري يقع في المدى ما بين (1.03 – 1.28) لجميع العبارات وحسب المقياس الخماسي ليكرت فان إجابات المبحوثين هي الموافقة

المحور الخامس: "الشفافية"

الجدول (17/4) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الخامس (الشفافية)

م	العبرة	التكرار والنسبة %							
		لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق	
		ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك
1	اعمل في ظروف عمل مناسبة من حيث التهوية والاضاءة	6	6%	9	9%	12	12%	49	49%

معينات	9	%9	9	%9	12	%12	35	%35	35	%35	المصدر: إعداد الباحث
سمال.											من خلال الجدول (17/4) والذي يوضح
تعتبر	9	%9	13	%13	4	%4	26	%26	48	%48	النسب والتكرارات لعبارات المحور الذي
											ينص على "الشفافية"
يتسم	9	%9	15	%15	20	%20	23	%23	33	%33	أما العبارة الأولى: التي تنص على
عاملين.											" " نجد أن (73) مبحوث وبنسبة (73%)
تشعري	8	%8	8	%8	12	%12	30	%30	42	%42	من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة،
											ويوجد (12) مبحوث محايد بنسبة

(12%) من العينة المبحوثة، ويوجد (15) مبحوث لا يوافقون وبنسبة (15%) من العينة المبحوثة.

أما العبارة الثانية: " " نجد أن (70) مبحوث وبنسبة (70%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدون والبالغ عددهم (12) مبحوث ويمثلون نسبة (12%) من العينة المبحوثة، و يوجد (18) مبحوث وبنسبة (18%) لا يوافق من العينة المبحوثة.

العبارة الثالثة " نجد أن (74) مبحوث وبنسبة (74%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدون والبالغ عددهم (4) مبحوث ويمثلون نسبة (4%) من العينة المبحوثة، ويوجد (22) مبحوث لا يوافق من العينة المبحوثة وبنسبة (22%).

العبارة الرابعة: " " نجد أن (56) مبحوث وبنسبة (56%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدون والبالغ عددهم (20) مبحوث ويمثلون نسبة (20%) من العينة المبحوثة، و يوجد (24) مبحوث لا يوافق من العينة المبحوثة وبنسبة (24%).

العبارة الخامسة القائلة: " " نجد أن (72) مبحوث وبنسبة (72%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدون والبالغ عددهم (12) مبحوث.

الجدول (18/4) الاحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الخامس

العبارة الخامسة القائلة: " نجد أن (72) مبحوث وبنسبة (72%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدون والبالغ عددهم (12) مبحوث.

الجدول (18/4) الاحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الخامس

ت	العبارات	الوسيط	المنوال	الانحراف المعياري	التفسير	الترتيب
1	اعمل في ظروف عمل مناسبة من حيث التهوية والاضاءة	3.95	4	1.09	عالية	1
2	تهتم إدارة الشركة بتوفير معينات العمل المناسبة لانجاز الاعمال.	3.79	4	1.00	عالية	4
3	وسائل العمل في الشركة تعتبر صحية وأمنة.	3.91	5	1.36	عالية جدا	2
4	مناخ العمل العام الشركة يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع العاملين.	3.56	5	1.32	عالية جدا	7
5	بيئة العمل العامة بالشركة تشعرني بالراحة.	3.90	5	1.25	عالية جدا	3

المصدر: إعداد الباحث

من خلال الجدول (18/4) نلاحظ أن الإحصاءات الوصفية للعبارات المحور الخامس " الشفافية" فان الأوساط الحسابية له تقع في المدى ما بين (3.95 – 3.56) والانحراف المعياري (1.00 - 1.32) والمنوال يقع في المدى (4 – 5) لجميع العبارات وحسب مقياس ليكرت الخماسي فان إجابات المبحوثين هي الموافقة.

المحور السادس: "احترام الوقت"

الجدول (19/4) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور السادس (احترام الوقت)

م	العبارة	التكرار والنسبة %
---	---------	-------------------

المصدر: إعداد الباحث	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة		
	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
من خلال الجدول (19/4) والذي يوضح النسب والتكرارات لعبارات المحور الذي ينص على "احترام الوقت"	29	%29	28	%28	22	%22	11	%11	10	%10	برعة بين الوقت
العبارة الأولى: والتي تنص على " نجد أن (57) مبحوث وبنسبة (57%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة ، أما المحايدون بلغ عددهم (22) مبحوث من العينة ويمثلون نسبة (22%) من العينة، و يوجد (21) مبحوث لا يوافق من العينة المبحوثة وبنسبة (21%).	30	%30	40	%40	15	%15	11	%11	4	%4	بناء على أعمال
أما العبارة الثانية: التي تنص على نجد أن (70) مبحوث بنسبة (70%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدون والبالغ عددهم (15) مبحوث ويمثلون نسبة (15%)، و يوجد (15) مبحوث لا يوافقون وبنسبة (15%) من	19	%19	52	%52	14	%14	6	%6	9	%9	م الوقت
أما العبارة الثالثة: التي تنص على نجد أن (71) مبحوث وبنسبة (71%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، ويوجد (14) مبحوث محايد بنسبة (14%) من العينة المبحوثة، ويوجد (15) مبحوث لا يوافقون وبنسبة (15%) من العينة المبحوثة.	35	%35	36	%36	10	%10	10	%10	9	%9	صص لما
العبارة الرابعة: " نجد أن (71) مبحوث وبنسبة (71%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، ويوجد (10) مبحوث محايد بنسبة (10%) من العينة المبحوثة، ويوجد (19) مبحوث لا يوافقون وبنسبة (19%) من العينة المبحوثة.	33	%33	37	%37	10	%10	14	%14	6	%6	للمهام

العينة المبحوثة.

العبارة الثالثة: " نجد أن (71) مبحوث وبنسبة (71%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، ويوجد (14) مبحوث محايد بنسبة (14%) من العينة المبحوثة، ويوجد (15) مبحوث لا يوافقون وبنسبة (15%) من العينة المبحوثة.

العبارة الرابعة: " نجد أن (71) مبحوث وبنسبة (71%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، ويوجد (10) مبحوث محايد بنسبة (10%) من العينة المبحوثة، ويوجد (19) مبحوث لا يوافقون وبنسبة (19%) من العينة المبحوثة.

أما العبارة الثانية: التي تنص على نجد أن (70) مبحوث بنسبة (70) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدون والبالغ عددهم (15) مبحوث ويمثلون نسبة (15%)، و يوجد (15) مبحوث لا يوافقون وبنسبة (15%5) من العينة المبحوثة.

العبارة الثالثة: " نجد أن (71) مبحوث وبنسبة (71%1) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، ويوجد (14) مبحوث محايد بنسبة (14%4) من العينة المبحوثة، ويوجد (15) مبحوث لا يوافقون وبنسبة (15%) من العينة المبحوثة.

العبارة الرابعة: " نجد أن (71) مبحوث وبنسبة (71%7) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، ويوجد (10) مبحوث محايد بنسبة (10%1) من العينة المبحوثة، ويوجد (19) مبحوث لا يوافقون وبنسبة (19%) من العينة المبحوثة.

العبارة الخامسة: " نجد أن (70) مبحوث وبنسبة (70%7) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، ويوجد (10) مبحوث محايد بنسبة (10%1) من العينة المبحوثة، ويوجد (20) مبحوث لا يوافقون وبنسبة (20%) من العينة المبحوثة.

الجدول (20/4) الاحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور السادس

ت	العبارات	الوسيط	المنوال	الانحراف المعياري	التفسير	الترتيب
1	يساهم احترام الوقت على سرعة بين الاحتياجات العملية في إدارة الوقت ومراعاة الجانب الأنساني	3.80	4	1.21	عالية	3
2	يتم حترام الوقت يعمل على بناء علي درجة الأهمية في جدول الاعمال اليومي بين الافراد	3.66	4	1.16	عالية	6
3	يعمل تقسيم المهام على تنظيم الوقت بالشكل الأفضل مما ينتج عنه إدارة فاعله للوقت	3.81	4	1.18	عالية	2

المصدر: إعداد الباحث	5	عالية	1.19	4	3.73	تدبير الوقت بالمدة المخصصة لها
من خلال الجدول (20/4) نلاحظ أن الإحصاءات الوصفية للعبارة المحور الخامس "احترام الوقت" فإن الأوساط الحسابية له تقع في المدى ما بين (3.56 – 3.95) والانحراف المعياري (1.00 – 1.32) والمنوال يقع في المدى (4 – 5)	1	عالية	1.32	4	3.88	يبدأ انتهاء للمهام حد الوسائل احترام الوقت

لجميع العبارات وحسب مقياس ليكرت الخماسي فإن إجابات المبحوثين هي الموافقة.

2.4 المتغير التابع: الثقافة التنظيمية

الجدول (21/4) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارة المتغير التابع (الثقافة التنظيمية)

التكرار والنسبة %										العبارة
أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة		
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
24	%24	46	%46	18	%18	9	%9	3	%3	أشعر بالسعادة لاختياري العمل في الشركة أكثر من العمل في أي منظمة أخرى.
48	%48	26	%26	4	%4	13	%13	9	%9	أتحدث كثيرا عن الشركة لأصدقائي على أساس أن العمل فيه ممتع.
24	%24	49	%49	12	%12	9	%9	6	%6	أعتقد أنني على استعداد لبذل جهد أكبر فوق المتوقع لمساعدة الشركة علي النجاح.
30	%30	40	%40	15	%15	11	%11	4	%4	أحب التحدث في العلن عن الخدمات الجيدة التي يقدمها الشركة.
31	%31	43	%43	10	%10	7	%7	9	%9	أشعر بعدم الراحة عندما ينتقد شخص ما عمل الشركة.

المصدر: إعداد الباحث	30%	30	40%	40	15%	15	11%	11	4%	4	الجيدة
من خلال الجدول (21/4) والذي يوضح النسب والتكرارات لعبارات المحور الذي ينص على: "الاداء المالي"	31%	31	43%	43	10%	10	7%	7	9%	9	ص ما
العبارة الأولى " نجد أن (70) مبحوث وبنسبة (70%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدون والبالغ عددهم (18) مبحوث	36%	36	39%	39	14%	14	6%	6	5%	5	بركة أكثر
	24%	24	46%	46	18%	18	9%	9	3%	3	ن أساس

ويمثل نسبة (18%) من العينة المبحوثة، و يوجد (12) مبحوث وبنسبة (12%) لا يوافق من العينة المبحوثة.

العبارة الثانية: " نجد أن (74) مبحوث وبنسبة (74%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدون والبالغ عددهم (4) مبحوث ويمثلون نسبة (4%) من العينة المبحوثة، ويوجد (22) مبحوث لا يوافق من العينة المبحوثة وبنسبة (22%).

العبارة الثالثة: " نجد أن (73) مبحوث وبنسبة (73%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، ويوجد (12) مبحوث محايد بنسبة (12%) من العينة المبحوثة، ويوجد (15) مبحوث لا يوافقون وبنسبة (15%) من العينة المبحوثة. أما العبارة الرابعة: " نجد أن (70) مبحوث بنسبة (70%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدون والبالغ عددهم (15) مبحوث ويمثلون نسبة (15%)، و يوجد (15) مبحوث لا يوافقون وبنسبة (15%) من العينة المبحوثة.

العبارة الخامسة: " نجد أن (74) مبحوث وبنسبة (74%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، يوجد (10) مبحوث محايد وبنسبة (10%) ، و يوجد (18) مبحوث وبنسبة (18%) لا يوافق من العينة المبحوثة.

أما العبارة السادسة: " نجد أن (75) مبحوث وبنسبة (75%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدون والبالغ عددهم (14) مبحوث ويمثلون نسبة (14%) من العينة المبحوثة، و يوجد (11) مبحوث لا يوافق من العينة المبحوثة وبنسبة (11%).

العبارة الخامسة: " نجد أن (74) مبحوث وبنسبة (74%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، يوجد (10) مبحوث محايد وبنسبة (10%) ، و يوجد (18) مبحوث وبنسبة (18%) لا يوافق من العينة المبحوثة.

أما العبارة السادسة: " نجد أن (75) مبحوث وبنسبة (75%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدون والبالغ عددهم (14) مبحوث ويمثلون نسبة (14%) من العينة المبحوثة، و يوجد (11) مبحوث لا يوافق من العينة المبحوثة وبنسبة (11%).

العبارة السابعة: نجد أن (70) مبحوث وبنسبة (70%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدون والبالغ عددهم (18) مبحوث ويمثل نسبة (18%) من العينة المبحوثة، و يوجد (12) مبحوث وبنسبة (12%) لا يوافق من العينة المبحوثة.

الجدول (22/4) الاحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المتغير التابع

الترتيب	التفسير	الانحراف المعياري	المنوال	الوسيط	العبارات
1	عالية	1.05	4	3.88	أشعر بالسعادة لاختياري العمل في الشركة أكثر من العمل في أي منظمة أخرى.
5	عالية	1.11	4	3.76	أتحدث كثيرا عن الشركة لأصدقائي على أساس أن العمل فيه ممتع.
2	عالية	1.18	4	3.81	أعتقد أنني على استعداد لبذل جهد أكبر فوق المتوقع لمساعدة الشركة على النجاح.
5	عالية	1.19	4	3.73	أحب التحدث في العلن عن الخدمات الجيدة التي يقدمها الشركة.
6	عالية	1.22	4	3.76	أشعر بعدم الراحة عندما ينتقد شخص ما عمل الشركة.

المصدر: إعداد الباحث	1	عالية	1.09	4	3.95	مل في الشركة مة أخرى..
من الجدول رقم (22/4) نلاحظ أن الإحصاءات الوصفية للعبارات المحور الخامس التي تنص على "الاداء المالي" فان الاوساط	4	عالية	1.00	4	3.79	صدقائي على ممتع.

الحسابية له تقع في المدى ما بين (3.76 – 3.88) والمنوال (1 – 6) الانحراف المعياري يقع في المدى ما بين (1.05 – 1.22)

لجميع العبارات وحسب المقياس الخماسي ليكرت فان إجابات المبحوثين هي الموافقة

ثانياً: اختبار الفرضيات

سوف يتم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط لاختبار عبارات المحاور المعرفة مدي تأثير المتغير المستقل علي

المتغيرات التابعة:

3.4 المتغير التابع:

(X): الثقافة التنظيمية بالشركة

4.4 المتغير المستقل:

(Y₁): الامانة

(Y₂): الالتزام بالأنظمة والقوانين

(Y₃): الانتماء والولاء للمنظمة

(Y₄): الشفافية

(Y₅): احترام الوقت

1- الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات احصائية بين الامانة والثقافة التنظيمية للمؤسسة

الجدول (23/4) نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الأولى

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل
---------	----------------	---------------	----------------------

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل
1	0.64	0.41	0.40

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من الجدول أن قيمة معامل الارتباط بلغت 0.64 وهذا يعني وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغير المستقل (الامانة) والمتغير التابع (الثقافة التنظيمية بالشركة) كما نجد أن قيمة معامل التحديد 0.41 وهذه يعني 58% من التغيرات التي تحدث في المتغير المستقل (الامانة) يكون تأثير المتغير التابع (الثقافة التنظيمية بالشركة) بينما 59% يعود إلى عوامل أخرى غير متضمنة في النموذج.

الجدول (24/4) تحليل التباين للفرضية الأولى

مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى المعنوية
الانحدار	13.325	1	13.325	50.784	0.000
الأخطاء	19.155	183	0.262		
المجموع	32.480	184			

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من الجدول (24/4) أن مستوي المعنوية 0.000 وهي أقل من (5%) وهذا يقودنا إلى قبول الفرض البديل ومعنوية نموذج الانحدار، مما يعني يؤثر المتغير التابع (الثقافة التنظيمية بالشركة) على المتغير المستقل (الامانة).

الجدول (25/4) معاملات الانحدار للفرضية الأولى

معاملات الانحدار	قيمة المعاملات	قيمة (T)	مستوى المعنوية
B ₀	-0.329	0.272	0.000
B ₁	1.041	0.146	0.000

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من الجدول (25/4) أن قيمة الحد الثابت للنموذج بلغت (-0.329) وهي قيمة المتغير المستقل (الامانة) المقدر عندما تكون قيم المتغير المستقل مساوية للصفر، ونجد أن ميل المتغير التابع (الثقافة التنظيمية بالشركة) يساوي 1.041 وهذا يعني زيادة المتغير التابع (الثقافة التنظيمية بالشركة) تؤدي إلى زيادة المتغير المستقل (الامانة) بمعدل 1.041، ونلاحظ أن مستوى المعنوية أقل من 0.05 وعلى يقبل الفرض البديل أي أن هذه القيمة لها تأثير معنوي ويعني أن (الامانة) لها دور في (الثقافة التنظيمية بالشركة).

مما سبق نستنتج أن المحور الذي ينص على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة الرقابة و الثقافة التنظيمية بالشركة " قد تحققت.

الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بالانظمة والقوانين والثقافة التنظيمية بالشركة

الجدول (26/4) نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الثانية

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل
1	0.55	0.30	0.29

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من الجدول أن قيمة معامل الارتباط بلغت 0.55 وهذا يعني وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغير المستقل (الالتزام بالانظمة والقوانين) والمتغير التابع (الثقافة التنظيمية بالشركة) كما نجد أن قيمة معامل التحديد 0.30 وهذه يعني 30% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الالتزام بالانظمة والقوانين) لا يكون لها تأثير على المتغير المستقل الثقافة التنظيمية بالشركة بينما 70% يعود إلى عوامل أخرى غير متضمنة في النموذج.

الجدول (27/4) تحليل التباين للفرضية الثانية

مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى المعنوية
الانحدار	23.940	1	23.940	79.480	0.000
الأخطاء	55.119	183	0.301		

يتضح من الجدول (27/4) أن مستوي المعنوية 0.000 وهي أقل من (5%) وهذا يقودنا إلى قبول الفرض البديل ومعنوية نموذج الانحدار، مما يعني يؤثر المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية بالشركة) على المتغير التابع (الالتزام بالانظمة والقوانين).

الجدول (28/4) معاملات الانحدار للفرضية الثانية

معاملات الانحدار	قيمة المعاملات	قيمة (T)	مستوى المعنوية
B ₀	0.714	0.134	0.000
B ₁	0.564	0.036	0.000

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من الجدول أن قيمة الحد الثابت للنموذج بلغت (0.714) وهي قيمة المتغير التابع (الالتزام بالانظمة والقوانين) المقدّر عندما تكون قيم المتغير المستقل مساوية للصفر، ونجد أن ميل المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية بالشركة) يساوي 0.134 وهذا يعني زيادة المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية بالشركة) تؤدي إلى زيادة المتغير التابع (الالتزام بالانظمة والقوانين) بمعدل 0.036، ونلاحظ أن مستوي المعنوية أقل من 0.05 وعليه يرفض الفرض البديل أي أن هذه القيمة لها تأثير معنوي ويعني أن (الالتزام بالانظمة والقوانين) ليس لها دور في (الثقافة التنظيمية بالشركة)..

مما سبق نستنتج أن المحور الذي ينص على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بالانظمة والقوانين و الثقافة التنظيمية بالشركة" تحقق.

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانتماء والولاء للمنظمة والثقافة التنظيمية بالشركة

الانتماء والولاء للمنظمة في الثقافة التنظيمية بالشركة

الجدول (29/4) نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الثالثة

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل
2	0.46	0.23	0.20

المصدر: إعداد الباحث

0.20	0.23	0.46
------	------	------

يتضح من الجدول أن قيمة معامل الارتباط بلغت 0.46 وهذا يعني وجود ارتباط طردي ضعيف بين المتغير التابع (الثقافة التنظيمية بالشركة) والمتغير المستقل (الانتماء والولاء للمنظمة) كما نجد أن قيمة معامل التحديد 0.23 وهذا يعني 23% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الثقافة التنظيمية بالشركة) تكون من تأثير المتغير المستقل (الانتماء والولاء للمنظمة) بينما 77% يعود إلى عوامل أخرى غير متضمنة في النموذج (عشوائية)

الجدول (30/4) تحليل التباين للفرضية الثالثة

مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى المعنوية
الانحدار	8.662	1	8.662	19.765	0.000
الأخطاء	32.005	73	0.438		
المجموع	40.667				

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من الجدول أن مستوى المعنوية 0.000 وهي أقل من 5% وهذا يقودنا إلى قبول الفرض البديل ومعنوية نموذج الانحدار، مما يعني يؤثر المتغير المستقل (الانتماء والولاء للمنظمة) علي المتغير التابع (الثقافة التنظيمية بالشركة).

الجدول (31/4) معاملات الانحدار للفرضية الثالثة

معاملات الانحدار	قيمة المعاملات	قيمة (T)	مستوى المعنوية
B ₀	0.416	0.292	0.158
B ₁	0.640	0.144	0.000

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من الجدول أن قيمة الحد الثابت للنموذج بلغت (0.416) وهي قيمة المتغير التابع (الثقافة التنظيمية بالشركة) المقدر عندما تكون قيم المتغير المستقل مساوية للصفر، ونجد أن ميل المتغير المستقل (الانتماء والولاء للمنظمة) يساوي 0.292 وهذا يعني زيادة المتغير المستقل (الانتماء والولاء للمنظمة) تؤدي إلى زيادة المتغير التابع (الثقافة

للمنظمة) يساوي 0.292 وهذا يعني زيادة المتغير المستقل (الانتماء والولاء للمنظمة) تؤدي إلى زيادة المتغير التابع (الثقافة التنظيمية بالشركة) بمعدل 0.640 ، ونلاحظ أن مستوى المعنوية أكبر من 0.05 وعلية يقبل الفرض البديل أي أن هذه القيمة لها تأثير معنوي ويعني أن (الثقافة التنظيمية بالشركة) ليس لها دور في (الانتماء والولاء للمنظمة) مما سبق نستنتج أن المحور الذي ينص علي أن "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانتماء والولاء للمنظمة والثقافة التنظيمية بالشركة " تتحقق.

الفرضية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشفافية والثقافة التنظيمية بالشركة

الجدول (32/4) نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الرابعة

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل
2	0.35	0.13	0.56

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من الجدول أن قيمة معامل الارتباط بلغت 0.35 وهذا يعني وجود ارتباط طردي قوي بين المتغير التابع (الثقافة التنظيمية بالشركة) والمتغير المستقل (الشفافية) كما نجد أن قيمة معامل التحديد 0.13 وهذا يعني 13% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الثقافة التنظيمية بالشركة) تكون من تأثير المتغير المستقل (الشفافية) بينما 87% يعود إلى عوامل أخرى غير متضمنة في النموذج.

الجدول (33/4) تحليل التباين للفرضية الرابعة

مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى المعنوية
الانحدار	9.078	1	9.546	11.3254	0.000
الأخطاء	58.144	183	0.354		
المجموع	76.222	184			

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من الجدول أن مستوى المعنوية 0.000 وهي أقل من (5%) وهذا يقودنا إلى قبول الفرض البديل ومعنوية نموذج الانحدار، مما يعني يؤثر المتغير المستقل (الشفافية) علي المتغير التابع (الثقافة التنظيمية بالشركة).

الجدول (34/4) معاملات الانحدار للفرضية الرابعة

معاملات الانحدار	قيمة المعاملات	قيمة (T)	مستوى المعنوية
B ₀	0.955	0.139	0.000
B ₁	0.360	0.067	0.000

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من الجدول أن قيمة الحد الثابت للنموذج بلغت (0.955) وهي قيمة المتغير التابع (الثقافة التنظيمية بالشركة) عندما تكون قيم المتغير المستقل مساوية للصفر، ونجد أن ميل المتغير المستقل (الشفافية) يساوي 0.139 وهذا يعني زيادة المتغير المستقل (الشفافية) تؤدي إلى زيادة المتغير التابع (الثقافة التنظيمية بالشركة) بمعدل 0.360، ونلاحظ أن مستوى المعنوية أقل من 0.000 وعالية يرفض الفرض البديل أي أن هذه القيمة لها تأثير معنوي ويعني أن (الشفافية) ليس لها دور في (الثقافة التنظيمية بالشركة)

مما سبق نستنتج أن المحور الثالث الذي ينص علي "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشفافية و تحقيق الثقافة التنظيمية بالشركة" لم تتحقق.

الفرضية الخامسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إحترام الوقت والثقافة التنظيمية بالشركة

الجدول (35/4) نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الخامسة

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل
2	0.57	0.35	0.32

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من الجدول أن قيمة معامل الارتباط بلغت 0.57 وهذا يعني وجود ارتباط طردي قوي بين المتغير التابع (الثقافة التنظيمية بالشركة) والمتغير المستقل (سرعة الانجاز) كما نجد أن قيمة معامل التحديد 0.35 وهذا يعني 35%

من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الثقافة التنظيمية بالشركة) تكون من تأثير المتغير المستغل (المراقبة) بينما 65% يعود إلى عوامل أخرى غير متضمنة في النموذج.

الجدول (36/4) تحليل التباين للفرضية الخامسة

مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى المعنوية
الانحدار	159.075	1	189.075	8.325	0.000
الأخطاء	329.958	183	1.903		
المجموع	489.059	184			

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من الجدول أن مستوي المعنوية 0.000 وهي أقل من (5%) وهذا يقودنا إلى قبول الفرض البديل ومعنوية نموذج الانحدار، مما يعني يؤثر المتغير المستقل (سرعة الانجاز) علي المتغير التابع (الثقافة التنظيمية بالشركة).

الجدول (37/4) معاملات الانحدار للفرضية الخامسة

معاملات الانحدار	قيمة المعاملات	قيمة (T)	مستوى المعنوية
B ₀	-1.014	0.312	0.000
B ₁	1.570	0.167	0.000

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من الجدول أن قيمة الحد الثابت للنموذج بلغت (-1.014) وهي قيمة المتغير التابع (الثقافة التنظيمية بالشركة) عندما تكون قيم المتغير المستقل مساوية للصفر، ونجد أن ميل المتغير المستقل سرعة الانجاز يساوي 0.312 وهذا يعني زيادة المتغير المستقل (سرعة الانجاز) تؤدي إلى زيادة المتغير التابع (الثقافة التنظيمية بالشركة) بمعدل 0.167، ونلاحظ أن مستوي المعنوية أقل من 0.000 وعليه يقبل الفرض البديل أي أن هذه القيمة لها تأثير معنوي ويعني أن سرعة الانجاز لها دور في (الثقافة التنظيمية بالشركة).

مما سبق نستنتج أن المحور الثالث الذي ينص علي " إحترام الوقت تؤثر في الثقافة التنظيمية بالشركة " تحققت.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة النتائج

من خلال الدراسة الميدانية توصل البحث الي عدد من النتائج منها :

- 1- أثبتت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمانة والثقافة التنظيمية.
- 2- أثبتت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بالانظمة والقوانين والثقافة التنظيمية.
- 3- أثبتت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانتماء والولاء بالمنظمة والثقافة التنظيمية.
- 4- أثبتت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشفافية والثقافة التنظيمية.
- 5- أثبتت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إحترام الوقت والثقافة التنظيمية.

مناقشة التوصيات

من خلال الدراسة النظرية توصل البحث الي عدد من التوصيات:

- 1- الإهتمام الكافي لاستشعار المسؤولية والأمانة من خلال عمليات الرقابة وتوفير متطلبات العاملين والذي بدوره يصب في تحسين الثقافة التنظيمية.
- 2- ضرورة الاهتمام بالتطبيق الدقيق والملزم للأنظمة والقوانين فينعكس ذلك في ترقية وتحسين ثقافة المنظمة.
- 3- المزيد من الإهتمام بإتباع طرق وأساليب تتسم بالشفافية والمساواة بين الموظفين أو العاملين في كافة الجوانب ما يكون له أثراً كبيراً في زيادة الولاء والانتماء للمنظمة.
- 4- لابد من زيادة الإهتمام بالولاء والانتماء الوظيفي وذلك من خلال المعاملة الحسنة والإحترام المتبادل والتطور الوظيفي والعائد المادي المجزي مما ينعكس ذلك على إنخفاض معدل دوران العمالة من خلال رفع الروح المعنوية والبرامج الاجتماعية والحوافز المادية والمعنوية وذلك من خلال إتباع سياسة الحوافز بشقيها المادي والمعنوي والذي بدوره سينعكس مباشرة على تحسين ثقافة المنظمة.

- 5- ضرورة نشر ثقافة العمل عبر التقنيات الحديثة بكافة المستويات الوظيفية بالشركة حتى لا تحدث تجاوزات من الجهات التقنية المتخصصة.
- 6- لابد من البعد عن السلبيات الوظيفية يساهم في تعزيز الأداء الوظيفي.
- 7- تطور القدرات المهنية والتعرف على آخر المستجدات في مجال عمله سوف تؤدي إلى تحسين الأداء.
- 8- العمل علي وضع علامات أو مواعيد انتهاء للمهام في جدول الأعمال أحد الوسائل الهامة في مبادئ احترام الوقت.
- 9- علي الشركة الحرص علي تشجيع الموظفين على تنمية أفكار جديدة.
- 10- لابد للمؤسسة من احترام حقوق ومصالح الآخرين سوف يؤدي إلى زيادة الثقة بالمنظمة ويعزز من مكانتها لدى زبائنها.
- 11- ضرورة ضمان حرية الرأي والتفكير للعاملين سوف يعزز من ولائهم تجاه المنظمة التي يعمل بها وبالتالي تحسين أداؤهم.
- 12- العمل علي تحسين مناخ العمل العام الشركة ليتسم بالثقة المتبادلة بين جميع العاملين.
- 13- يساهم احترام الوقت على سرعة بين الاحتياجات العملية في إدارة الوقت ومراعاة الجانب الإنساني.
- 14- ضرورة العمل علي تقليل الوقت المخصص لما هو عاجل يتيح المزيد من الوقت للتعامل مع المهام عالية الأهمية.

Abstract

This study aimed to explore the impact of work ethics dimensions (honesty and proficiency, commitment to rules and regulations, organizational belonging and loyalty, transparency and integrity, and respect for time) on organizational culture in food companies in the Kingdom of Saudi Arabia. The study followed a descriptive-analytical approach, with the study population consisting of employees in Saudi Arabian food companies, totaling 107 individuals. The researcher distributed questionnaires to the participants, receiving 100 valid responses for analysis.

The study findings indicated a statistically significant relationship between honesty and proficiency and the promotion and improvement of organizational culture. Similarly, there was a statistically significant relationship between commitment to rules and regulations and the enhancement of organizational culture. The study also revealed a statistically significant relationship between organizational belonging and loyalty and organizational promotion. Furthermore, a statistically significant relationship was found between transparency, respect, and conflict, and the promotion and improvement of organizational culture.

The study provides several recommendations, including steering away from job negatives to enhance job performance, continuous professional development to improve capabilities and stay current with industry trends, and emphasizing organizational respect for the rights and interests of others to build trust and strengthen the organization's position among its clients.

Keywords: Work Ethics, Organizational Culture, Food Companies, Kingdom of Saudi Arabia.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1. 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.
2. -العقيلي، هيا عبد الرحمن، (2014)، أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة امملك سعود بالرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
3. بركان، أسماء وجليد، نور الدين ،(2017)، أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد ، 17 مجلد 2.
4. برهان ، وسيلة، وغربي، صبرينه،(2016)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري " دراسة ميدانية على عينة من مديري مؤسسات التعليم الابتدائي بولاية ورقلة، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، كلية العلوم الانسانية، ط1، الجزائر.
5. بكري، عماد.(2016)، الثقافة التنظيمية وأثرها على نجاح المنظمات، الجهاز المركزي للتنظيم والادارة.
6. بن معتوق حمزة، الدراجي زريق، (2016)، الثقافة التنظيمية" المفهوم والخصائص"، مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية، مركز جيل للبحث العلمي.
7. الجعافرة، صفاء (٢٠١٣). أساليب إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة الكرك من وجهة نظرهم، مجلة دراسات العلوم التربوية، مج، ٤٠ العدد، ٢، الكرك، الأردن .
8. حسني على الزغي،(2014)، أثر الثقافة التنظيمية في الإبداع دراسة تطبيقية في شركات الأدوية، البصائر، المجلد 13، العدد الأول، عمان، الأردن
9. حمدونة، رغدة (٢٠١٤). واقع الاتصال التنظيمي لدى مديري مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة وعلاقته بالإبداع الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.
10. السكارنة، بال خلف، (2012)، أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال " دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، ع2.

11. سليمان، معتز محمد،(2019)، أثر أخلاقيات العمل على تطوير الأداء دراسة تطبيقية على قطاع المصارف "2005-2014": أطروحة دكتوراه منشورة، السودانية – بنك السودان المركزي، بنك الشمال الإسلامي نموذجاً جامعة إفريقيا العالمية.
12. سيد، سيد محمد، (2020)، الثقافة التنظيمية في مؤسسات المعلومات، حزب التجمع الوطني التقدمي للنشر.
13. الصباح، بسمة رحمن، (2021)، الثقافة التنظيمية وأخلاقيات المهنة، مركز بن العربي للثقافة والنشر، مجلة ابن خلدون، مج 1، ع 3.
14. الطراونة، رشا نايل؛ والعضايلة، علي محمد، (2012)، أثر تطبيق الشفافية على مستوى المساءلة الإدارية في الوزارات الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ع 1، م 2.
15. العاجز، ايهاب، (2011)، دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الادارة الالكترونية، دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي، غزة.
16. 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، مج 18، ع 2.
17. عبد الحميد، رباب محروس. (2022)، مفهوم الثقافة التنظيمية" مراجعة نظرية تطبيقية، كلية الدراسات العليا، م 1، ع 1، القاهرة.
18. العبدالات، خليل عقله، 2015، أثر الثقافة التنظيمية على الابداع المظلي في شركة زين للاتصالات، مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد، كلية التجارة، بورسعيد.
19. 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.
20. 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.
21. علاء قنديل، (2016)، مبادئ وأخلاقيات الإدارة، دار طيبة للنشر والتوزيع، ط 1، القاهرة، مصر.
22. العمري، فواز بن علي. (2017). دور التثقيف بأخلاقيات المهنة في التقليل من الفساد الوظيفي. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج 1، ع 10.

23. 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 .
24. عياد، خولة، و بوخلوه، باديس. (2018). أثر ضغوط العمل على الالتزام بأخلاقيات المهنة: دراسة ميدانية في الشركة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.
25. الغصوري، العنود، (2020)، دور الثقافة التنظيمية في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا.
26. غوانمة، (2017)، واقع الإبداع الإداري وعلاقته بإدارة الصراع التنظيمي لدى قادة مدارس الإدارة العامة للتربية والتعليم في منطقة حائل التعليمية، كلية التربية، جامعة الأزهر، رسالة ماجستير.
27. 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.
28. محروس، رباب، (2022)، مفهوم الثقافة التنظيمية: مراجعة نظرية تطبيقية، كلية الدراسات العليا، جامعة القاهرة.
29. 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.
30. منصور محمد العريفي، (2012)، الثقافة ومدى تأثيرها في الرضا الوظيفي للعاملين، دراسة ميدانية لعينة من شركات التأمين في الجمهورية اليمنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 5، ع2.
31. نور الدين بوراس، (2014)، دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين، دراسة ميدانية بالمركب النجمي للفوسفات، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، كلية العمل الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، ط1.
32. نور الدين بوراس، (2014)، دور القيادة الادارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين، "دراسة ميدانية بالمركب النجمي للفوسفات"، رسالة في علم الاجتماع تخصص تنظيم، كلية العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
33. الهنداوي، محمد، (2021)، الثقافة التنظيمية، كلية التجارة، جامعة دمياط.

ثانيًا: المراجع باللغة الاجنبية

1. 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.
2. 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.
3. Jo Hatch, M., & Schultz, M. (2016). Relations between organizational culture, identity and image. European Journal of marketing.
4. Walson, M. (2017). Business Ethics, and Job satisfaction: Any relationship?. Journal of administration.

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