

جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة عامة



أثر الثقافة التنظيمية على تعزيز أخلاقيات العمل دراسة تطبيقية في

الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير

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

مشروع تخرج

إعداد

علي مسفر القحطاني .

222000718

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

1445هـ/2023م

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1,1 المقدمة:

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

تعد أخلاقيات المهنة أساساً مهماً للعمل الجاد في الشركات التجارية والالتزام بالأخلاق، والتمسك بها هو ضمان لتحقيق نجاح المؤسسات على حد سواء، وقد تزايد الاهتمام بموضوع أخلاقيات العمل في الشركات التجارية خاصة حيث يمثل الجانب الأخلاقي جانباً مهماً في بنية الشخصية ويختص هذا الجانب بالقيم والمثل والعادات والمعايير، وتكمن أهمية الأخلاق من خلال الدور الذي تقوم به بالتأثير على العديد من المجالات مما يجبر المنظمات والمؤسسات الالتزام بها في عملها، وهي المبادئ والمعايير التي تعد أساساً لسلوك الفرد، وأن الالتزام بأخلاقيات - العمل - يُسهم في التطوير والتحسين المستمر للمجتمع، ويسهم في تكافؤ الفرص، ويجني كل فرد ثمرة جهده، وتستند الأعمال على الأكثر كفاءة، وعلماً، وتوجيه الموارد لما هو أنفع .

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

2.1 مشكلة الدراسة

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

ما أثر الثقافة التنظيمية وأبعادها في تعزيز أخلاقيات العمل وأبعادها في الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير؟

3.1 أهمية الدراسة:

➤ الأهمية العلمية

- فهم كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على تعزيز الأخلاقيات في مكان العمل يمكن أن يساهم في تحسين سلوك الموظفين وتعزيز ممارسات الأخلاقيات في الشركات.
- توفير أدلة على كيفية تأثير الثقافة التنظيمية يمكن أن يساعد القادة ومديري الشركات على اتخاذ قرارات أفضل وتطوير استراتيجيات تعزيز الأخلاقيات.
- تعمل هذه الدراسة كمساهمة في الأبحاث السابقة حول الثقافة التنظيمية والأخلاقيات في مكان العمل وتوفير أدلة إضافية حول هذا العلاقة الهامة.

- توفير تحليل أعمق للثقافة التنظيمية في الشركات يمكن أن يساعد في تحسين وتطوير الممارسات التنظيمية والأخلاقيات.
- فهم كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على تعزيز الأخلاقيات يمكن أن يسهم في تعزيز الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية للشركات وزيادة مساهمتها في المجتمع.

➤ الأهمية العملية

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

4,1 أهداف الدراسة

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

ويتفرع من هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

- ما أثر الثقافة التنظيمية القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية على الموضوعية في الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير ؟.
- ما أثر الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) على الأمانة الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير ؟
- ما أثر الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) على النزاهة في الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير ؟

5.1 أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي الأول : ما أثر الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) على تعزيز أخلاقيات العمل (الموضوعية، والأمانة ، والنزاهة) دراسة تطبيقية في الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير.

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- ما أثر الثقافة التنظيمية القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية على الموضوعية في الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير ؟.
- ما أثر الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) على الأمانة الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير ؟
- ما أثر الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) على النزاهة في الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير ؟

6.1 فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) للثقافة التنظيمية بدلالة (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) على تعزيز أخلاقيات العمل (الموضوعية، والأمانة ، والنزاهة) في الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير.

ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

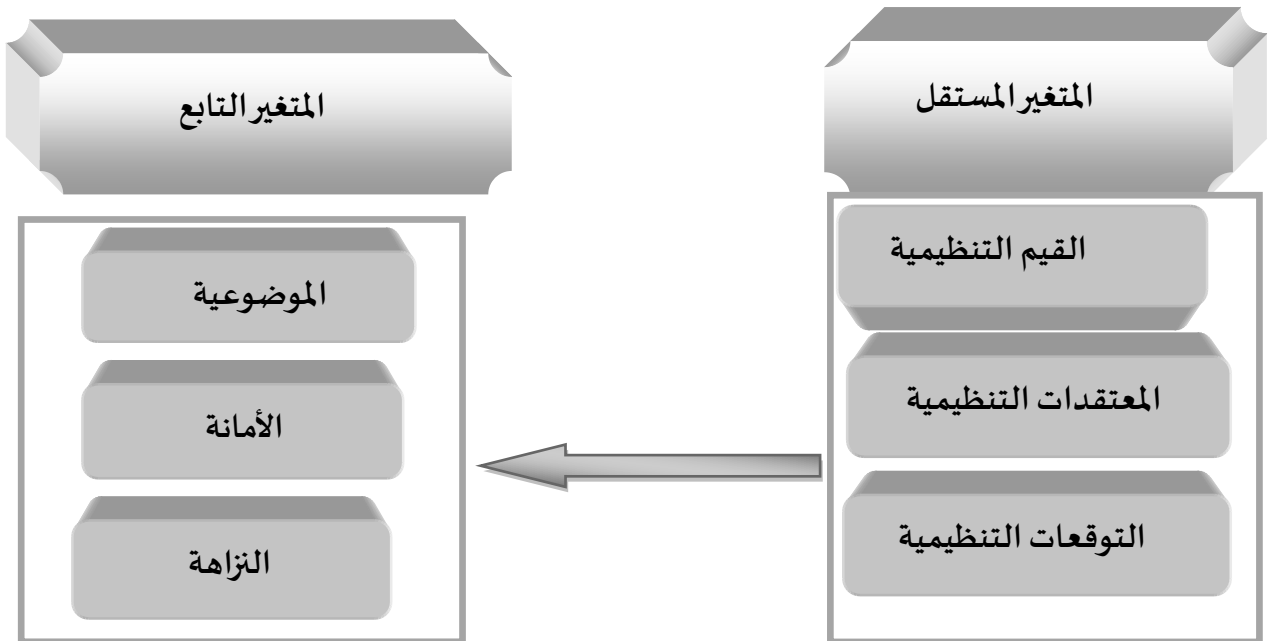
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) للثقافة التنظيمية القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية على الموضوعية في الشركات التجارية العاملة بمنطقة عسير.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) للثقافة التنظيمية القيم التنظيمية، والمعتقدات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

7.1 نموذج الدراسة

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

- المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية).
- المتغير التابع: أخلاقيات العمل (الموضوعية، والأمانة، والنزاهة).

الشكل (1 - 1) يوضح الشكل متغيرات الدراسة



8,1 دافع اختيار الموضوع:

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

9.1 المنهجية :

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة. يتيح المنهج الوصفي التحليلي للباحث وصف الظواهر والمشاكل العلمية المختلفة وفهمها بشكل دقيق. ثم يعمل على حل المشكلات والتساؤلات التي تدرج تحت مجال البحث العلمي.

يقوم الباحث في هذا المنهج بجمع البيانات المتعلقة بالظاهرة من مصادر مختلفة ويقوم بتحليلها وتفسيرها بطريقة دقيقة ومنهجية. ثم يقوم بتطبيق أدوات التحليل المناسبة للبيانات المجمعة بهدف إعطاء تفسير ونتائج مناسبة حول تلك الظاهرة.

أدوات الدراسة :

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

مصادر جمع البيانات

أولاً: المصادر الثانوية

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

ثانياً: المصادر الأولية

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

10.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة

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

أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي **Descriptive Statistic Measures**: والتي تم استخدامها لوصف الخصائص الديمغرافية والوظيفية للمديرين عينة الدراسة، وتشمل:

- التكرارات: لوصف الخصائص الشخصية والوظيفية للمديرين عينة الدراسة.
- النسب المئوية: تم استخدامها لمعرفة التوزيعات التكرارية للمديرين عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: استخدم لمعرفة متوسط إجابات المديرين عينة الدراسة عن فقرات الأبعاد.
- الانحراف المعياري: استخدم لمعرفة تشتت إجابات المديرين عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.

ثانياً: الإحصاء التحليلي:

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

- الانحدار المتعدد: لاختبار اثر المتغير المستقل في المتغير التابع.
- ارتباط بيرسون: للتحقق من عدم وجود ارتباط ذاتي عالي بين ابعاد المتغير المستقل.

10.1 حدود الدراسة

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

11.1 الدراسات السابقة

الدراسة	(عبدالله و أخو ارشيدة 2017) .
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل في وكالة الغوث الدولية (الأونروا) في الأردن/ الرئاسة العامة، وتحديد مستويات الثقافة التنظيمية وأبعادها (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية)، ومستويات أخلاقيات العمل وأبعادها (الموضوعية، والأمانة، والنزاهة).
المتغير المستقل	أثر الثقافة التنظيمية
المتغير التابع	تعزيز أخلاقيات العمل
منهجية البحث	استخدم الأسلوب الوصفي التحليلي
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أن مستوى الثقافة التنظيمية وبعد القيم التنظيمية والتوقعات التنظيمية كان مرتفعاً، أما بعد المعتقدات التنظيمية فقد كان متوسطاً، وجاء مستوى أخلاقيات العمل وبعد الموضوعية والنزاهة متوسطاً، في حين جاء

بعد الأمانة مرتفعاً، كما كشفت النتائج أنه يوجد أثر دال إحصائياً لأبعاد الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) في تعزيز أخلاقيات العمل وأبعادها (الموضوعية، والأمانة، والنزاهة). أشارت الدراسة إلى الخروج بعدة توصيات، منها، أولاً: ضرورة اهتمام وكالة الغوث الدولية/الرئاسة العامة في الأردن بالثقافة التنظيمية وأبعادها جميعاً وبأخلاقيات العمل وأبعادها جميعاً. ثانياً: أهمية وجود نظام ثابت للحوافز والمكافآت تقديراً لجهود الموظفين الإنسانية في خدمة اللاجئين. ثالثاً: خلق بيئة إيجابية ومناخ محفز يساعد على توليد أفكار جديدة وطرق إبداعية لأداء العمل. رابعاً: إعطاء موظف وكالة الغوث الدولية صلاحية اتخاذ القرار في حال عدم وجود رئيسه المباشر. خامساً: أن تقوم وكالة الغوث الدولية بنشر تقارير سنوية تشمل أهدافها ومنجزاتها في ضوء معايير نجاح محددة وواضحة لتعزيز المصداقية مما يزيد من ثقة الموظفين والمنتفعين والمجتمع الدولي فيها.	
(المزيد 2019).	الدراسة
هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور عناصر الرضا الوظيفي في تعزيز أخلاقيات العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء بكلية إدارة الأعمال بـعـفـيـف بالمملكة العربية السعودية،	أهداف الدراسة
الرضا الوظيفي	المتغير المستقل
تعزيز أخلاقيات العمل	المتغير التابع
استخدمت الدراسة كلا من المنهج الاستنباطي، التاريخي، الوصفي والاستقرائي	منهجية البحث
توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط موجب بين الرضا الوظيفي والحوافز المادية والمعنوية والأمان الوظيفي وأخلاقيات العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء بكلية إدارة الأعمال بـعـفـيـف. وأوصت الدراسة بالتركيز على العدل والمساواة بين الموظفين وعدم التفريق بينهم وتهيئة مناخ تنظيمي في المؤسسات يحث على الاجتهاد والفاعلية لدى الموظفين واعتماد سياسات إدارية تسمح للموظفين في المشاركة في اتخاذ القرار والاهتمام بتوفير الدورات	أهم النتائج والتوصيات

الدراسة	المتخصصة في توجيه الموظفين نحو تطوير أنفسهم أخلاقيا ووضع تشريعات لأخلاقيات العمل يجب الالتزام بها.
أهداف الدراسة	(بوزادة و الطيب 2022). هدفت الدراسة الى التعرف على كيفية أن الممارسات الخاطئة في مجال العمل، وانتشار الفساد والانحلال الخلقي في المعاملات وسوء الإدارة كانوا نتاجا لعدم تطبيق مبادئ حوكمة رأس المال البشري وأخلاقيات العمل، وذلك من خلال الترابط المباشر الموجود بينهما
المتغير المستقل	أثر حوكمة رأس المال البشري
المتغير التابع	تعزيز أخلاقيات العمل
منهجية البحث	استخدم الأسلوب الوصفي التحليلي
أهم النتائج والتوصيات	خلصت نتائج الدراسة إلى وجود أثر كبير لحوكمة رأس المال البشري على تعزيز أخلاقيات العمل في المؤسسة.
الدراسة	(عبدالمعظم 2019).
أهداف الدراسة	هدف الدراسة إلى التعرف على دور الذكاء العاطفي في تعزيز أخلاقيات العمل في المنشآت السياحية بقطاع غزة، والتعرف على طبيعة العلاقة والتأثير للذكاء العاطفي على أخلاقيات العمل.
المتغير المستقل	الذكاء العاطفي
المتغير التابع	تعزيز أخلاقيات العمل
منهجية البحث	استخدم الأسلوب الوصفي التحليلي
أهم النتائج والتوصيات	وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن الذكاء العاطفي يسهم في الارتقاء بقدرات العاملين في المنشآت السياحية، وأنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين زيادة تعزيز أخلاقيات العمل والذكاء العاطفي، بالإضافة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي وأخلاقيات العمل في المنشآت السياحية. وأوصت الدراسة إلى الاهتمام بالذكاء العاطفي في المنشآت السياحية من خلال 1: تطوير برنامج تدريبي يسهم في صقل

مهارات العاملين في المجال السياحي. 2. وضع خطة تشتمل على مدونة سلوك للقطاع السياحي الخاص. 3. العمل على تطوير قدرات ومهارات العاملين في المجال السياحي من خلال التدريب والاستشارات	
(البخارى 2018).	الدراسة
هذه تهدف إلى كشف اللثام عن دور أخلاقيات العمل في تعزيز وتوطيد الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة .	أهداف الدراسة
أخلاقيات العمل	المتغير المستقل
وتعزيز الإلتزام التنظيمي	المتغير التابع
تم الاعتماد على الأسلوب الوصفي التحليلي	منهجية البحث
أظهرت نتائج الدراسة بأن هناك علاقة وثيقة بين الإلتزام التنظيمي وأخلاقيات العمل.	أهم النتائج والتوصيات
(حسن 2020).	الدراسة
تناول البحث مدى أثر أخلاقيات العمل في تعزيز إدارة المعرفة لدى أعضاء اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية،	أهداف الدراسة
أثر أخلاقيات العمل	المتغير المستقل
تعزيز إدارة المعرفة	المتغير التابع
تم الاعتماد على الأسلوب الوصفي التحليلي	منهجية البحث
تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى عدة استنتاجات نظرية وعملية كان أهمها: ان القدرة التفسيرية لهذا النموذج (أثر أخلاقيات العمل في تعزيز إدارة المعرفة لدى أعضاء اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية) ممتازة إذ بلغ معامل التحديد (0.927) ومعامل التحديد التصحيحي (0.926)، إذ يشير هذا الى قدرة المتغير المستقل (اخلاقيات العمل) على تفسير (92.6%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (ادارة المعرفة). وان هناك علاقة ارتباط والأثر معنويين بين أخلاقيات العمل وادارة المعرفة.	أهم النتائج والتوصيات
(أبو المكارم 2019).	الدراسة

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

المتغير التابع	التفكير الاستراتيجي
منهجية البحث	واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي
أهم النتائج والتوصيات	وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات النسائية بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة والبالغ عددهم (271)، وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (138) من القيادات النسائية بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، واستخدم الباحث استبانة مكونة من ثلاثة أجزاء (البيانات الشخصية - الثقافة التنظيمية - التفكير الاستراتيجي) كأداة للدراسة، كما أظهرت النتائج أن هناك أثر إيجابي للثقافة التنظيمية على التفكير الاستراتيجي لدى القيادات النسائية بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة، وأن السياسات والإجراءات المتبعة في الجامعة واضحة ومحددة، وتسهم في توفير المناخ الملائم لأداء المهام الوظيفية، كما أظهرت النتائج أن جميع أنماط التفكير الاستراتيجي (الشمولي، التخطيطي، التجريدي، التشخيصي) ممارسة من قبل القيادات النسائية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة حول مستوى الثقافة التنظيمية بكل أبعادها (السياسات والإجراءات داخل الجامعة، الأنظمة والقوانين، الأنماط السلوكية، القيم التنظيمية، مستوى الثقافة التنظيمية ككل)، كما أكدت نتائج الدراسة بأن عدد من القيادات النسائية تعتمد بالدرجة الأولى على فهم المشكلات، ومن ثم وضع البدائل بناءً على معطيات الواقع، وهذا بالتأكيد يضمن للجامعة سلامة اتخاذ القرارات والحلول في الأزمات الإدارية التي تواجهها.
الدراسة	(بن زروق و اوغيدني 2017).
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة الى التعرف على اثر الثقافة التنظيمية، الاتصال التنظيمي وإدارة الأفراد داخل المؤسسة. اشتملت الدراسة على عدة محاور، وهم: المحور الأول: في إشكالية الفهم، فالمؤسسة هي مجموعة من الفاعلين الذين يجتمعون لتحقيق هدف واحد فاستراتيجيتها وبنيتها وثقافتها، ونمط قيادتها تهدف إلى تحقيق انسجامها ومن ثمة البقاء والاستمرارية لها.

المحور الثاني: الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة، فتتعدد التعريفات لمفهوم الثقافة التنظيمية لتشمل منظومة القيم الأساسية التي تتبناها المنظمة والفلسفة التي تحكم سياساتها تجاه الموظفين والعملاء والطريقة التي يتم الإنجاز بها والافتراضات والمعتقدات التي يتشارك في الالتفاف حولها أعضاء التنظيم. المحور الثالث: الاتصال التنظيمي، فهو نشاط متبادل غير متوقف وغير محتمل أحياناً يكون بين اثنين أو مجموعة وحدات (فردية، تنظيمية، اجتماعية)	
الثقافة التنظيمية و الاتصال التنظيمي	المتغير المستقل
إدارة الأفراد	المتغير التابع
واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي	منهجية البحث
توصلت الدراسة إلى وجود أثر للثقافة التنظيمية على تسيير الموارد البشرية داخل المؤسسة وذلك بالتركيز على الثقافة التسييرية ونوع الأساليب التي يمكن أن تظهر داخل المؤسسة ومميزات كل أسلوب ومدى تأثيره على الجانب البشري خاصة أثناء ظهور التغير التنظيمي مع التركيز على عامل الاتصال بدوره الوسيط بين الأنساق الفرعية المختلفة للمؤسسة انطلاقاً من المنظور النسقي للمؤسسة الذي يعتبرها مجموعة من الوحدات المندمجة والمتفاعلة فيما بين بعضها البعض والتي تعيش داخل بيئة تمثل النسق الأكبر الذي تتعامل معه المؤسسة عن طريق مصفوفة المدخلات والمخرجات .	أهم النتائج والتوصيات
(عمراوي و خير الدين 2018).	الدراسة
هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر الثقافة التنظيمية على إدارة المواهب بالمؤسسة، باعتبار الثقافة التنظيمية من المحددات الرئيسية لنجاح المؤسسات أو فشلها، فاستدامة المؤسسات مرهون بتميز مواردها البشرية وخاصة الموهوبين منهم	أهداف الدراسة
أثر الثقافة التنظيمية	المتغير المستقل
إدارة المواهب	المتغير التابع
تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي	منهجية البحث

أهم النتائج والتوصيات	. خلصت الدراسة إلى أن للثقافة التنظيمية أثرا إيجابيا إذا كانت تدعم عمليات إدارة المواهب بالمؤسسة وأثرا سلبيا إذا كانت ثقافة ضعيفة لا تعتبر مواهب الموظفين أصولا تنبغي اكتشافها وتطويرها والمحافظة عليها.
الدراسة	(Warter 2019).
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على التعليم العالي
المتغير المستقل	أثر الثقافة التنظيمية
المتغير التابع	التعليم العالي
منهجية البحث	تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت نتائج هذه الدراسة الى وجود ارتباط وثيق بين الثقافة التنظيمية والجودة في التعليم العالي الحكومي
الدراسة	(Haryadi 2022).
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى تحديد ما إذا كانت الثقافة التنظيمية تؤثر على أداء الموظفين من خلال الانضباط في العمل.
المتغير المستقل	الثقافة التنظيمية
المتغير التابع	تحسين أداء الموظفين
منهجية البحث	استخدم المنهج الوصفي والكمي
أهم النتائج والتوصيات	توصلت نتائج هذه الدراسة الى الاتي : (1) أن أداء الموظفين يتأثر بالثقافة التنظيمية. (2) أن الانضباط في العمل يتأثر بشدة بالثقافة التنظيمية. (3) أن أداء الموظفين يتأثر بالانضباط في العمل. الانضباط في العمل يمكن أن يكون وسيلة للتواصل جزئياً بين العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء. من الممكن تحسين أداء الموظفين عن طريق تعزيز قيم الثقافة التنظيمية مباشرة أو عن طريق فرض الانضباط في العمل.
الدراسة	(Iljins, & Gaile-Sarkane 2015).

أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة الى التحقيق في تأثير الثقافة التنظيمية على المناخ التنظيمي في عملية التغيير. بعد استكشاف تأثير الثقافة التنظيمية على المناخ التنظيمي من خلال عوامل الثقافة المميزة
المتغير المستقل	الثقافة التنظيمية
المتغير التابع	المناخ التنظيمي
منهجية البحث	تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي
أهم النتائج والتوصيات	توصلت النتائج الى أنه خلال فترة التغيير، الثقافة التنظيمية تؤثر على المناخ التنظيمي من خلال عوامل محددة. تم تطوير نموذج نظري يشرح كيفية تأثير تغيير الثقافة التنظيمية على المناخ التنظيمي.

المراجع

أولاً: المراجع العربية :

- البخارى، عمومن محمد. (2018). أخلاقيات العمل ودورها في توطين وتعزيز الإلتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف، ورقة. *مجلة آفاق للبحوث والدراسات*، ع1 ، 104. 82 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1084349>
- العتيبي، بدرية بنت متعب. (2020). أثر الثقافة التنظيمية على التفكير الاستراتيجي. *المجلة العربية للإدارة*، مج40، ع4 ، 150. 127 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1098534>
- أبو المكارم، تامر محمد موسى. (2019). أثر الثقافة التنظيمية على الأداء: دراسة تطبيقية على قطاع الاتصالات بجمهورية مصر العربية. *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة*، ع8 ، 378. 352 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1041380>
- المزيد، عبدالعزيز حسين متعب. (2019). دور عناصر الرضا الوظيفي في تعزيز أخلاقيات العمل: دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء. *مجلة الدراسات العليا*، ع2 ، 131. 109 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1101925>
- بوزادة، براهيم، و الطيب، فراج. (2022). أثر حوكمة رأس المال البشري في تعزيز أخلاقيات العمل: دراسة حالة مؤسسة موبليس بشار. *مجلة الإبداع*، مج12، ع2 ، 41. 23 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1346223>
- بن زروق، جمال، و اوغيدني، هدى عبد الحميد. (2017). الثقافة التنظيمية: الاتصال التنظيمي وإدارة الأفراد داخل المؤسسة. *مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية*، مج10، ملحق ، 351. 344 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/836723>
- حسن، مصطفى حميد. (2020). أثر أخلاقيات العمل في تعزيز إدارة المعرفة لدى أعضاء اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية. *مجلة التربية الرياضية*، مج32، ع4 ، 53. 36 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1116827>

- فضل الله، الرشيدة سليمان، و الحاكم، علي عبدالله محمد. (2017). أثر الثقافة التنظيمية على الأداء: دراسة تطبيقية على المصارف التجارية السودانية بولاية الخرطوم. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، مج 18، ع 1، 116 - 133. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/829848>
- عبدالله، قصي خالد محمد، و أخو ارشيدة، عبدالحكيم عقلة. (2017). *أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل في وكالة الغوث الدولية في الأردن* (رسالة ماجستير غير منشورة). (الجامعة الاردنية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1227046>
- عبد المنعم، سامية عبدالله. (2019). الذكاء العاطفي ودوره في تعزيز أخلاقيات العمل: دراسة ميدانية على المنشآت السياحية في محافظات قطاع غزة. *فكر وإبداع*، ج 127، 355 - 393. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/972662>
- عمراوي، سميرة، حسيني، ابتسام، و خير الدين، جمعة. (2018). أثر الثقافة التنظيمية على إدارة المواهب بالمؤسسة. *مجلة الاقتصاديات المالية البنكية وإدارة الأعمال*، ع 7، . مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/968727>

ثانيا المراجع الأجنبية :

- Warter, L. (2019). The impact of organizational culture in higher education. Case study. *Journal of Intercultural Management and Ethics*, 2(2), 173-200.
- Haryadi, D. (2022). The role of organizational culture on improving employee performance through work discipline. *Jurnal Mantik*, 6(1), 686-698.
- Iljins, J., Skvarciany, V., & Gaile-Sarkane, E. (2015). Impact of organizational culture on organizational climate during the process of change. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 213, 944-950.

Mid-Ocean University

College of Management

Master of Business Administration



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

Preparation:

Ali Musfir Al-Qahtani

222000718

Supervision:

Dr. Walid Abdul Jawad Saleem Sadiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

1445-2023