

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فرع: علوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص: تسيير الموارد البشرية في المؤسسات



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

رقم:

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر مهني

تخصص: تسيير الموارد البشرية في المؤسسات

دور الثقافة التنظيمية في تبني اخلاقيات العمل في المنظمة

دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم
التسيير بجامعة المسيلة

تحت إشراف:

✓ د. بركاتي حسين

من إعداد:

✓ جلال مبروك

✓ تركي موسى

لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
- فراحتية العيد	أ.دكتور	جامعة المسيلة	رئيسا
- بركاتي حسين	أ.دكتور	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
- برحومة عبد الحميد	أ.دكتور	جامعة المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية: 2024-2023

الملخص

تلعب الثقافة التنظيمية دورًا حاسمًا في تبني وتعزيز أخلاقيات العمل داخل المنظمة. وتُعدُّ الثقافة التنظيمية بمثابة الإطار العام الذي يُوجِّه سلوك الموظفين ويحدد معايير العمل المقبولة. وهدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور الثقافة التنظيمية في تبني أخلاقيات العمل في المنظمة ، وذلك نظرا للأهمية الكبيرة للثقافة التنظيمية في تحقيق أهداف المؤسسة وتحقيق وتبني أخلاقيات العمل اللازم لها. حيث تمت الدراسة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، فقد تم توزيع إستمارة إستبيان على 67 موظف، وتم تحليل إجابات المبحوثين عن طريق برنامج SPSS. وقد خلصت الدراسة إلى وجود دور ايجابي للثقافة التنظيمية في تبني أخلاقيات العمل في المنظمة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، أخلاقيات العمل، المنظمة.

Abstract

Organizational culture plays a crucial role in adopting and promoting business ethics within an organization. Organizational culture is the general framework that guides employee behavior and defines acceptable work standards.

This study aimed to highlight the role of organizational culture in adopting work ethics in the organization, given the great importance of organizational culture in achieving the organization's goals and achieving and adopting the necessary work ethics. The study was conducted at the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at Mohamed Boudiaf University in M'sila. A questionnaire form was distributed to 67 employees, and the respondents' answers were analyzed using the SPSS program.

The study concluded that there is a positive role for organizational culture in adopting work ethics in the organization at the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at the University of Mohamed Boudiaf in M'sila.

Keywords: organizational culture, work ethics, organization.

شكر وعرفان

نتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الدكتور الفاضل «بركاتي حسين»

الذي كان نعم الموجه والقائد طيلة مراحل إنجاز هذه المذكرة

والذي بذل من وقته الكثير في سبيل إرشادنا،

وعلى توجيهه القيم، ورأيه النير الذي ساهم في إخراج هذا العمل في شكله النهائي .

نتوجه بالشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة كل باسمه ومقامه،

على قبول مناقشة هذا العمل .

ولا ننسى أن نشكر موظفي ومسيري كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،

، على كل المساعدات التي قدموها لإنجاز هذا العمل .

ونشكر فالأخير كل من قدم لنا يد العون والمساعدة، سواء من قريب أو من بعيد.

فلكم كل الحب والتقدير.

إهداء

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه، والصلاة والسلام على اشرف المرسلين، وعلى آله وصحبه أجمعين. أهدي ثمرة جهدي التي طالما تمنيت إهدائها وتقديمها في احلى طبق إلى أعز ما يملك المرء في الحياة، إلى الكوكبين اللذان أضاءا دربي، إلى من قال فيهما الرحمن «وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا». «إلى التي حملتني وهنا على وهن، وقاست وتألمت لألمي، إلى من رعنتني بعطفها وحنانها، وسمعت طرب الليل من أجلي، إلي أول كلمة نطقت بها شفطاي أُمي الحبيبة

.... إلى الذي عمل وكد وجد فقاس ثم غلب حتى وصلت إلى هدي هذا، إلى المصباح الذي لم ولن يبخل في إمدادي بالنور، إلى الذي علمني بسلوكه خصالا أعتر بها في حياتي والذي العزيز رحمة الله عليه.

إلى من ترعرت بينهم وتقاسمت معهم السراء والضراء، إلى إخوتي سندي في الحياة... وإلى كل الأهل والأقارب، الأحباب والأصدقاء والذين يصيح القلب بذكرهم، وتعجز كلمات القلم عن وصفهم. الآن تفتح الأشرعة، وترفع المرساة لتتطلق السفينة في عرض بحر واسع مظلم، هو بحر الحياة وفي هذه الظلمة لا يضيء إلا قنديل الذكريات، ذكريات الأخوة البعيدة، إلى الذين أحببتهم زملائي رفقاء دربي الدراسي. والحمد لله على كل شيء

*** جلالي مبروك ***

إهداء

. الحمد لله وصلاة وسلام على رسول الله .
تم بعون الله إتمام هذا البحث المتواضع الذي أهديه
إلى من قال فيهما عز وجل " وبالوالدين إحسانا "
إلى أعز ما أملك في هذا الوجود التي تتألم لآلامي وتفرح لأفراحي
إلى نبع الحب والعطف والحنان أمي الحنون
إلى الذي عبد لي الطريق وهمه الوحيد هو نجاحي وتفوقي أبي العزيز
إلى الشموع التي تنير لي الطريق إخوتي
إلى جميع الأقارب صغارا وكبارا
إلى جميع الأصدقاء والأحباب
إلى كل المعلمين والأساتذة الذين ساهموا في تكويني خاصة الأستاذ المشرف
وإلى كل من علمني ولو حرفاً
إلى كل من ساعدني ولو بنصيحة إلى كل من قرأ هذه المذكرة
إلى كل هؤلاء، أهدي عملي هذا الذي أرجو من المولى عز وجل
أن يكون عملاً مفيداً
وأن يكون انطلاقةً لمسيرة أخرى إن شاء الله

*** تركي موسى ***



فهرس المحتويات

رقم الصفحة	العناوين
-	الملخص
I	شكر وعرافان
II-III	إهداء
VI	فهرس المحتويات
VI	قائمة الجداول والأشكال
أ	مقدمة
الفصل الأول الإطار النظري للدراسة	
09	المبحث الأول: الثقافة التنظيمية
10	المطلب الأول : مراحل تطور الثقافة التنظيمية ومفهومها
12	المطلب الثاني: أهمية و خصائص الثقافة التنظيمية
14	المطلب الثالث: عناصر وانواع الثقافة التنظيمية
18	المطلب الرابع : مصادر ومستويات الثقافة التنظيمية
19	المطلب الخامس: عوامل ومظاهر الثقافة التنظيمية
22	المبحث الثاني: أساسيات حول أخلاقيات العمل
23	المطلب الأول: نشأة علم الأخلاق وتطوره.
25	المطلب الثاني : مفهوم الأخلاق.
26	المطلب الثالث : أهمية أخلاقيات العمل
27	المطلب الرابع: مبادئ وأبعاد أخلاقيات العمل.
28	المطلب الخامس: أسباب تراجع أخلاق العمل وطرق تقويم الأخلاقيات
الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة	
34	المبحث الأول: التعريف بميدان الدراسة.
34	المطلب الأول: التعريف بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة.
34	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
38	المبحث الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية ووصف عينة الدراسة
38	المطلب الأول: منهج الدراسة وحدودها ومصادر جمع البيانات
39	المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة وتصميم الاستبيان

فهرس المحتويات

42	المطلب الثالث: كشف نوع التوزيع للبيانات واختيار أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات
43	المبحث الثالث: عرض نتائج الدراسة الميدانية، التحليل ومناقشتها
43	المطلب الأول: صدق وثبات الاستبيان
50	المطلب الثاني: التحليل الوصفي لبيانات المستجوبين
68	المطلب الثالث: اختبار وجود أبعاد الدراسة لدى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
73	المطلب الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج اختبار فرضيات الدراسة
79	خاتمة
-	قائمة المصادر والمراجع
-	الملاحق



فهرس الجداول

والأشكال

فهرس الجداول:

الرقم	العنوان
01	يمثل عدد الاستثمارات الموزعة والمسترجة
02	الشكل النهائي للاستبيان
03	تقسيم درجات الإستبيان.
04	درجات الاستبيان"
05	معامل التوزيع الطبيعي
06	معامل الارتباط بيرسون لمحاو الاستبيان
07	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الثقافة التنظيمية والدرجة الكلية لفقراته
08	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور أخلاقيات العمل والدرجة الكلية لفقراته
09	معامل الثبات a كرونباخ لجميع محاور الاستبيان
10	إحصائيات أفراد العينة حسب متغير الجنس
11	إحصائيات أفراد العينة حسب متغير العمر
12	إحصائيات أفراد العينة حسب متغير الخبرة
13	إحصائيات أفراد العينة حسب متغير المستوى العلمي
14	إحصائيات أفراد العينة حسب المتغير الوظيفي
15	المتوسطات الحسابية وقيمة الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول محور الثقافة التنظيمية
16	المتوسطات الحسابية وقيمة الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول بعد الالتزام بالأنظمة والقوانين
17	المتوسطات الحسابية وقيمة الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول بعد العدالة التنظيمية وعدم التحيز
18	المتوسطات الحسابية وقيمة الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول بعد احترام العاملين
19	المتوسطات الحسابية وقيمة الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول بعد

المشاركة في اتخاذ القرارات		
20	المتوسطات الحسابية وقيمة الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول بعد الشفافية	66
21	اختبار t-test لوجود بعد التزام بالأنظمة والقوانين	68
22	اختبار t-test لوجود بعد العدالة التنظيمية وعدم التحيز	69
23	اختبار t-test لوجود بعد احترام العاملين	70
24	اختبار t-test لوجود بعد المشاركة في اتخاذ القرارات	71
25	اختبار t-test لوجود بعد الشفافية	72
26	اختبار معامل الانحدار البسيط للفرضية الثانية.	73
27	اختبار معامل الانحدار البسيط للفرضية الثالثة.	74
28	اختبار معامل الانحدار البسيط للفرضية الرابعة.	75
29	اختبار معامل الانحدار البسيط للفرضية الخامسة.	75
30	اختبار معامل الانحدار البسيط للفرضية السادسة.	76
31	معامل الارتباط بيرسون لمحاور الاستبيان	76

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الهيكل التنظيمي للكلية	37
02	دائرة نسبية لمتغير الجنس	51
03	دائرة نسبية لمتغير العمر	52
04	دائرة نسبية لمتغير الخبرة	53
05	دائرة نسبية لمتغير المستوى العلمي	54
06	دائرة نسبية لمتغير المنصب الوظيفي.	55
07	منحنى بياني لمعادلة الانحدار لارتباط الثقافة التنظيمية بأخلاقيات العمل	77



مقدمة

مقدمة:

تعتبر الثقافة التنظيمية واحدة من العوامل الحاسمة التي تؤثر بشكل كبير على تبني أخلاقيات العمل في أي منظمة. وتُعرف الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات والمعايير والسلوكيات التي يتبناها أعضاء المنظمة وتوجه تعاملاتهم وقراراتهم اليومية. وتتجلى هذه الثقافة في بيئة العمل، وتؤثر على كيفية تفاعل الموظفين مع بعضهم البعض ومع أصحاب المصلحة الخارجيين.

كما تلعب الثقافة التنظيمية دوراً رئيسياً في تشكيل القواعد الأخلاقية التي يتبناها الموظفون. فعندما تكون القيم الأخلاقية جزءاً أساسياً من الثقافة التنظيمية، فإن ذلك ينعكس بشكل إيجابي على سلوكيات الموظفين وأدائهم. ويصبح الامتثال للمعايير الأخلاقية سلوكاً متوقّعا ومعززاً من قبل الجميع، مما يعزز النزاهة والمصادقية داخل المنظمة.

إن تعزيز أخلاقيات العمل يبدأ من قمة الهرم التنظيمي، حيث يجب أن يلتزم القادة بمبادئ أخلاقية واضحة ويعكسونها في سلوكهم اليومي. يمكن للقادة التأثير بشكل كبير على الثقافة التنظيمية من خلال وضع سياسات وإجراءات تعزز السلوك الأخلاقي وتشجع على بيئة عمل تحترم القيم والمبادئ الأخلاقية.

إضافةً إلى ذلك، يتطلب تبني أخلاقيات العمل تضامراً في الجهود في بناء بيئة تشجع على الشفافية والمساءلة. يجب على المنظمات أن تضمن وجود قنوات فعالة للإبلاغ عن المخالفات الأخلاقية بدون خوف من الانتقام، وتقديم التدريب المستمر للموظفين حول القضايا الأخلاقية وأهمية الالتزام بها.

و تعتبر الثقافة التنظيمية القوية والمتجذرة في الأخلاقيات أداة قوية لتحقيق التميز والاستدامة. فهي لا تعزز فقط سمعة المنظمة ومصادقيتها، بل تساهم أيضاً في بناء بيئة عمل إيجابية ومحفزة، مما يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين وتحسين الأداء العام للمنظمة.

أولاً: الإشكالية:

ومن خلال ما سبق تبرز ملامح الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

هل هناك دور لثقافة التنظيمية في تبني أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة؟

والذي تندرج تحته التساؤلات الفرعية التالية:

ثانياً: التساؤلات الفرعية:

1. هل هناك أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لوجود أبعاد أخلاقيات العمل لدى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة؟
2. هل هناك دور للثقافة التنظيمية في تبني الالتزام بالأنظمة والقوانين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة؟
3. هل هناك دور للثقافة التنظيمية في تبني العدالة التنظيمية وعدم التحيز بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة؟
4. هل هناك دور للثقافة التنظيمية في تبني احترام العاملين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة؟
5. هل هناك دور للثقافة التنظيمية في تبني المشاركة في اتخاذ القرارات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة؟
6. هل هناك دور للثقافة التنظيمية في تبني الشفافية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة؟
7. هل توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية وتبني أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة؟

ثالثاً: الفرضيات:

1. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لوجود أبعاد أخلاقيات العمل لدى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة
2. يوجد دور للثقافة التنظيمية في تبني الالتزام بالأنظمة والقوانين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة
3. يوجد دور للثقافة التنظيمية في تبني العدالة التنظيمية وعدم التحيز بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة
4. يوجد دور للثقافة التنظيمية في تبني احترام العاملين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة
5. يوجد دور للثقافة التنظيمية في تبني المشاركة في اتخاذ القرارات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

6. يوجد دور للثقافة التنظيمية في تبني الشفافية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

7. توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية وتبني أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

رابعاً: أهمية الدراسة:

- توضيح كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على السلوكيات والقيم الأخلاقية داخل المنظمة، مما يساهم في تقديم فهم أعمق لهذه العلاقة الحيوية.
- زيادة الوعي بين الطلاب والمهنيين بأهمية تبني أخلاقيات العمل كجزء أساسي من الثقافة التنظيمية، وأثر ذلك على الأداء العام للمنظمة.
- تقديم نظريات وممارسات فعالة يمكن للمنظمات اتباعها لتعزيز الثقافة التنظيمية التي تدعم الأخلاقيات، مما يساهم في خلق بيئات عمل أكثر صحية وإنتاجية.
- إضافة قيمة علمية للأدبيات الموجودة حول موضوع الثقافة التنظيمية وأخلاقيات العمل، من خلال تقديم دراسة جديدة تستند إلى بيانات وتحليلات حديثة.
- تقديم توصيات مبنية على الأدلة يمكن لصناع القرار في المنظمات الاستفادة منها لتعزيز الثقافة الأخلاقية داخل مؤسساتهم.

خامساً: أهداف الدراسة:

- دراسة مكونات الثقافة التنظيمية المختلفة وكيفية تأثيرها على تبني أخلاقيات العمل داخل المنظمة.
- قياس مدى التزام الموظفين بأخلاقيات العمل وتحديد العوامل الثقافية التي تؤثر على هذا الالتزام.
- تحديد العوامل التنظيمية التي تعزز أو تعيق تبني أخلاقيات العمل، مثل القيادة، والسياسات الداخلية، والتواصل الداخلي.
- تطوير استراتيجيات وتوصيات لتعزيز الثقافة التنظيمية التي تدعم الأخلاقيات، بما في ذلك التدريب على الأخلاقيات وبرامج التوعية.
- تحليل كيف يمكن للثقافة التنظيمية الداعمة للأخلاقيات أن تؤثر على الأداء العام للمنظمة من حيث الإنتاجية، والابتكار، والرضا الوظيفي.

سادساً: أسباب اختيار الموضوع:

ان اختيارنا لهذا الموضوع لم يكن عشوائياً، بل كان نتيجة لعدة يمكن تلخيصها في:

- موثمة موضوع البحث مع التخصص المدروس
- دراسة موضوع جدد نوعاً ما
- الرغبة الذاتية في دراسة موضوع يتعلق بجانب أخلاقيات العمل
- معرفة دور الثقافة التنظيمية في تبني أخلاقيات العمل في المنظمة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

سابعاً: منهج الدراسة:

وعلى هذا الأساس فقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي، وهذا من أجل التعرف على متغيرات الدراسة وتحليلها، والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره. فقد قمنا في هذه الدراسة بالتعرف على دور الثقافة التنظيمية في تبني أخلاقيات العمل في المنظمة ، وذلك من خلال جمع المعلومات والبيانات الكافية عن الموضوع وتحليل ما تم جمعه بطريقة موضوعية من خلال الاعتماد على استمارة الاستبيان.

ثامناً: مجالات الدراسة

تعد مجالات الدراسة نقطة أساسية في البحث العلمي وذلك لما تكتسبه من أهمية أثناء الدراسة الميدانية، ولكل دراسة مجالات رئيسية هي:

1-المجال المكاني

يقصد به النطاق المكاني لأجراء الدراسة، وبما انها استهدفت كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

2-المجال الزمني

المجال الزمني هو المدة التي استغرقتها الدراسة، والممتدة من بداية التفكير في مشكلة البحث إلى غاية استخلاص النتائج العامة لها بعد القيام بهذا البحث.

حيث كانت ابتداءً من شهر ماي 2024 إلى غاية شهر جوان 2024

تاسعاً: الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة مصدراً مهماً لكل الباحثين فهي التي تزودهم بالكثير الأفكار والأدوات من الإجراءات التي تساعدهم في حل مشكلاتهم، ومن هذا المنطلق سنقوم بعرض مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية وذلك على النحو التالي:

الدراسة الأولى: د. محمد عبد الرحمن، **العنوان**: "دور الثقافة التنظيمية في تبني أخلاقيات العمل في المؤسسات الصناعية"، **السنة 2017** :

- **الأهمية**: تسلط الدراسة الضوء على كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على تبني أخلاقيات العمل في المؤسسات الصناعية.
- **الأهداف**: تهدف الدراسة إلى فهم العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأخلاقيات العمل وتحليل تأثير الثقافة التنظيمية على سلوك الموظفين وأداء المؤسسات.

الدراسة الثانية: د. فاطمة الزهراء العلي، **العنوان**: "أثر الثقافة التنظيمية على السلوك الأخلاقي للعاملين في القطاع الحكومي" **السنة 2019** :

- **الأهمية**: تركز الدراسة على القطاع الحكومي وتبحث في كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على السلوك الأخلاقي للعاملين.
- **الأهداف**: تهدف الدراسة إلى تحديد العوامل الثقافية التي تؤثر على السلوك الأخلاقي وتقديم توصيات لتحسين أخلاقيات العمل في القطاع الحكومي.

الدراسة الثالثة: د. أحمد الكعبي، **العنوان**: "تأثير الثقافة التنظيمية على تبني ممارسات الأخلاقيات المهنية في المؤسسات التعليمية" **السنة 2020** :

- **الأهمية**: تدرس هذه الدراسة دور الثقافة التنظيمية في المؤسسات التعليمية وكيفية تأثيرها على تبني ممارسات الأخلاقيات المهنية.
- **الأهداف**: تهدف إلى تحليل العلاقة بين عناصر الثقافة التنظيمية وممارسات الأخلاقيات المهنية وتقديم مقترحات لتعزيز الأخلاقيات في المؤسسات التعليمية.

الدراسة الرابعة: د. ليلي الجابري، العنوان " دور الثقافة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل: دراسة حالة شركات القطاع الخاص " السنة 2021 :

- الأهمية: تقدم هذه الدراسة تحليلاً عن كيفية تأثير الثقافة التنظيمية في شركات القطاع الخاص على تعزيز أخلاقيات العمل.
- الأهداف: تهدف إلى استكشاف تأثيرات مختلفة للعناصر الثقافية على أخلاقيات العمل وتقديم توصيات لتطوير بيئة عمل أخلاقية.

هذه الدراسات تساهم في فهم العلاقة المعقدة بين الثقافة التنظيمية وأخلاقيات العمل وتقديم رؤى وتوصيات لتحسين ممارسات الأخلاقيات في مختلف القطاعات.

تعقيب على الدراسات السابقة

تتشترك دراستنا هذه مع مجمل الدراسات السابقة فيما يتعلق بالجوانب النظرية للموضوع فكل الدراسات تنطلق إلى الثقافة التنظيمية وأخلاقيات العمل من الناحية النظرية إلا أن دراستنا هذه تحاول أن تربط بين المتغيرين الثقافة التنظيمية وأخلاقيات العمل في كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية بجامعة المسيلة .

حيث استفدنا من هذه الدراسات:


- كانت بمثابة الانطلاقة الفعالة التي إنطلقنا منها في هذا البحث ساعدتنا كثيرا على تحديد وصياغة مشكلة الدراسة
- كما ساعدتنا في تحديد إجراءات البحث وتحديد المنهج العلمي المناسب وعينة البحث وأدوات جمع البيانات و الأسلوب الإحصائي المناسب
- كما ساهمت في تصميم استمارة الاستبيان وتحديد المحاور الأساسية
- كما ساعدتنا في معالجة البيانات وتفسير النتائج

عاشراً: تقسيمات الدراسة:

تم تقسيم الدراسة إلى فصلين:

– استعنا بالجانب النظري المتمثل في الفصل الأول الذي وصفنا وحللنا فيه الظاهرة المدروسة، حيث قسمناه إلى مبحثين بداية بالتعرض للثقافة التنظيمية في المبحث الأول ، أما في المبحث الثاني فتم التطرق إلى أساسيات حول أخلاقيات العمل.

– أما فيما يخص الجانب التطبيقي الأ وهو الفصل الثاني فحاولنا فيه التعرف على المؤسسة محل البحث ثم انتقلنا إلى مرحلة تحليل نتائج الدراسة عن طريق تحليل اجابات المبحوثين بواسطة برنامج SPSS محاولين فيها كشف دور الثقافة التنظيمية في تبني أخلاقيات الاعمال في المنظمة.



الفصل الأول:

الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: الثقافة التنظيمية

تعتبر الثقافة التنظيمية امتدادا لثقافة المجتمع، لان السلوك الفردي هو نتاج لسلوك المجتمع الذي يعيش فيه الانسان، فنحن احوج ما نكون لدراسة الثقافة التنظيمية كخصوصية مميزة لكل منظمة عن غيرها من المنظمات بما تحتويه من قيم ومعتقدات وأساليب خاصة في العمل لأنها تنعكس على العاملين وشخصياتهم واسلوبهم وسلوكهم في العمل داخل المنظمة.

المطلب الأول : مراحل تطور الثقافة التنظيمية ومفهومها

الفرع الأول: مراحل تطور الثقافة التنظيمية

لا يوجد اجماع واتفاق حول اول من استخدم هذا المصطلح لكن الأكيد هو ان الدراسات حول المؤسسة الصناعية التي قام بها مجموعة من الباحثين والفاعلين الأساسيين بداخلها دراسات قديمة نسبيا كدراسات بلور وما قدمه حول التنظيم العلمي للعمل واعتبارها دراسات بكيفية او بأخرى.

كما ان مصطلح الثقافة التنظيمية لم يكن متداولاً حتى مطلع 80 ليزداد الاهتمام الكبير بالجانب الاجتماعي والثقافي للمؤسسة حتمية تفرضها النظريات الحديثة في الإدارة من جهة والنتائج التي حققتها أدوات التسيير المعتمدة على أسس ثقافية في المؤسسات من جهة أخرى.

سيتم التطرق الى بعض المراحل التي أدت الى تطور الثقافة التنظيمية، ومن خلال هذا فان معظم الدراسات تشير الى ان القادة وبصفة خاصة الأقوياء منهم هم الذين يكونون الثقافة التنظيمية ويزودون المؤسسة بالقيم والمعتقدات التي يؤمنون بها نتيجة خبراتهم وتجاربهم السابقة.¹

ولهذا يتم تحديد مراحل تطور الثقافة التنظيمية فيما يلي:

- المرحلة العقلانية : في هذه المرحلة تم النظر الى المورد البشري من منظور مادي بحيث يتم تحفيزه بحوافز مادية لأداء مهامه ، ومن رواد هذه المرحلة نذكر تايلور الذي نظر الى الانسان نظرة ميكانيكية أي اعتبره كآلة الا ان هذه القيم تغيرت، ويمكن ملاحظة هذه التغيرات في مراحل تطور الفكر الإداري من قيم مادية الى قيم معنوية.
- مرحلة المواجهة : في هذه المرحلة ظهرت قيم تنظيمية جديدة كالنقابات العمالية والاهتمام بالعنصر الإنساني ومحاسبة الإدارة في حالة اهمال هذا الاخير ومنحه حقوقه وكذلك إعطائه واجبات أدت الى ظهور وافراز قيم الحرية والتقدير والاحترام.²
- مرحلة الإدارة بالأهداف ترتكز القيم في هذه المرحلة على المشاركة بين الإدارة والعاملين فيما يتعلق بالعمليات التنظيمية من اتخاذ القرار وتخطيط وتنسيقوا شرافوقيادة مناسبة إضافة الى العمل بشكل جماعي في تحديد اهداف التنظيم وتحقيقها أي المسؤولية المشتركة.
- مرحلة التطور التنظيمي: ظهرت في هذه المرحلة قيم جديدة أدت وتمثلت في تحليل الأفكار والمعلومات الإدارية واستخدام منهجية البحث العلمي التي يمكن من خلالها إيجاد ما يعرف

¹ محمد بن فرحات الشلوي : الثقافة التنظيمية و علاقتها بالانتماء التنظيمي ، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، 2005-2006 ص 31 .

² حسين حريم، السلوك التنظيمي وسلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال ، دار حامد، 2004، ص 313

بالتطور التنظيمي وذلك من خلال وضع خطط وسياسات مستقبلية ومن هذه القيم الاهتمام بالعلاقات الإنسانية والجوانب النفسية والاجهاد...

- مرحلة الواقعية : يمثل تطوير القيم في هذه المرحلة مزيجاً من مراحل التطور السابقة التي مرت بها الثقافة التنظيمية عبر إدراك المديرين وعمالهم لمفهوم القيادة وأهميتها ومراعاة الظروف البيئية المحيطة بها والتنافس وظهور مفاهيم و مصطلحات جديدة¹

الفرع الثاني: 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 سائداً في مجال المنظمات، وفي هذا السياق نجد محمود سليمان العميان يقر بان الثقافة التنظيمية من الموضوعات الحديثة التي دخلت إلى كتب الإدارة ويعكس هذا المفهوم مختلف الأفكار والقيم لدى مجتمع ما.²

كما عرفها كيرت لوين Kirt lewin بأنها مجموعة من الافتراضات والمعتقدات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك فيها أفراد المنظمة³

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 . المنظمات والثقافة التنظيمية تعتبر مكملة للرسمية المتمثلة في الإجراءات والتعليمات وليس بديلة لها.⁴

¹ حسين حريم، مرجع سابق، ص314.

² منصور محمد العريفي: الثقافة ومدى تأثيرها في الرضا الوظيفي للعاملين دراسة ميدانيةالجمهورية اليمنية المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، المجلد 5 ع2، 2009، ص 141.

³ أمل مصطفى عصفور قيم ومعتقدات الأفراد وأثرها على فعالية التطوير التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2008، ص 47.

⁴ حسني على الزغبي : أثر الثقافة التنظيمية في الإبداع، دراسة تطبيقية في شركات الأدوية، البصائر، المجلد 13، العدد الأول، 2009، عمان، الأردن، ص175.

المطلب الثاني: أهمية و خصائص الثقافة التنظيمية

الفرع الاول: أهمية الثقافة التنظيمية

من الملاحظ اليوم ان الثقافة التنظيمية قد أصبحت محل اهتمام الكثير من الدارسين في علم الاجتماع والإدارة سواء لما تلعبه من دور بالغ الأهمية في نظرية الإدارة ونشاطها هذه الأخيرة التي تبرز من خلال القيم والعادات والتقاليد والقواعد السلوكية والاتجاهات التي تظهر على مستوى المؤسسة.

ويمكن ايجاز أهمية الثقافة التنظيمية فيما يلي: تعمل على ترسيخ افق ومدارك الافراد العاملين حول الاحداث التي تحدث في المحيط الذي يعملون فيه، أي ان الثقافة التنظيمية تشكل اطارا فكريا ومرجعيا يوجه أعضاء المؤسسة الواحدة وينظم أعمالهم وعلاقاتهم وانجازاتهم.

- هي بمثابة دليل للإدارة والعاملين تشكل لهم نماذج السلوك والعلاقات التي يجب اتباعها والاسترشاد بها.¹

- تعمل الثقافة التنظيمية على جعل سلوك الموارد ضمن شروطها وخصائصها في إطار تنظيمي واحد كذلك فان الثقافة بما تحويه من قيم وقواعد سلوكية تحدد للموارد البشرية السلوك الوظيفي المتوقع منهم وتحدد لهم أنماط العلاقات فيما بينهم وبين العملاء والجهات التي يتعاملون معها وحتى ملبسهم ومظهرهم واللغة التي يتكلمون. تعتبر الثقافة التنظيمية من الملامح المميزة للمؤسسة عن غيرها من المؤسسات وهي كذلك فخر واعتزاز للعاملين بها وخاصة إذا كانت تؤكد قيما معينة، مثل: الابتكار والتميز والريادة و التغلب على المنافس - تسهل الثقافة التنظيمية القوية مهمة الإدارة وقيادة الفرق فلا يلجؤون الى الإجراءات الرسمية او الصارمة لتأكيد السلوك المطلوب.²

الفرع الثاني: خصائص الثقافة التنظيمية :

وتتضح خصائص الثقافة التنظيمية فيما يلي:

- الثقافة نظام مركب : حيث تتكون من عدد من المكونات والعناصر الفرعية التي تتفاعل مع بعضها البعض في تشكل ثقافة المجتمع او المنظمة او ثقافة المديرين ، وتشمل الثقافة كنظام مركب العناصر الثلاثة التالية:

➤ الجانب المعنوي (النسق المتكامل من قيم واخلاق ومعتقدات وأفكار) ،

¹ ديقيد فرانسيس ، مايك ودكوك : القيم التنظيمية، ترجمة عبد الرحمان هيجان مكتبة الملك فهد العربية السعودية ، 1995، ص18.

² محمود سليمان العميان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، دار وائل ط3، الأردن ، 2005، ص313.

- الجانب السلوكي (عادات وتقاليد افراد المجتمع والآداب والفنون و الممارسات العمالية المختلفة،
- الجانب المادي (كل ما ينتجه أعضاء المجتمع من أشياء ملموسة كالأدوات والمعدات والأطعمة ...)
- الثقافة نظام متكامل : فهي بكونها كل مركب تتجه باستمرار الى خلق الانسجام بين عناصرها ومن ثم فأى تغير يطرا على أحد جوانب نمط الحياة لا يلبد ان ينعكس أثره على باقي مكونات النمط الثقافي المختلفة
- الثقافة نظام تراكمي متصل ومستمر حيث يعمل كل جيل من أجيال المنظمة على تسليمها للأجيال للاحقة ويتم تعلمها وتوريثها عبر الأجيال عن طريق التعلم والمحاكاة وتزايد الثقافة من خلال ما تضيفه عليها الأجيال الى مكوناتها من عناصر وخصائص وطرق انتظام وتفاعل هذه العناصر والخصائص.
- الثقافة نظام يكتسب متغير ومتطور فاستمرارية الثقافة لا تعني تناقلها عبر الأجيال كما هي ولا تنتقل بطريقة غريزية بل هي في تغير مستمر حيث تدخل عليها ملامح جديدة وتفقد ملامح قديمة.¹
- الثقافة لها خاصية التكيف تتصف الثقافة التنظيمية بالمرونة والقدرة على التكيف، استجابة لمطالب الانسان البيولوجية والنفسية ولكي تكون ملائمة للبيئة الجغرافية وتطور الثقافات المحيطة بالفرد من جهة، واستجابة لخصائص بيئة المنظمة وما يحدث فيها من تغيرات من جهة أخرى تعتبر الثقافة التنظيمية عنصرا هاما في استقطاب الموارد البشرية الملائمة بحيث تجذب الطموحة منها، فالمؤسسة التي تكافئ التميز والتطوير ينظم اليها الموارد المجتهدة الذين يرتفع لديهم دافع إثبات الذات.
- تعتبر الثقافة التنظيمية عنصرا جذريا يؤثر على قابلية التغيير وقدرتها على مواكبة التطورات التكنولوجية الجارية من حولها فكلما كانت قيم المؤسسة مرنة ومتطلعة للأفضل كانت المؤسسة أقدر على التغيير واحرص على الإفادة منه ومن جهة ثانية كلما كانت القيم تميل الى الثبات والحرصو التحفظ قلت قدرة المؤسسة واستعدادها للتطور .
- تساعد الثقافة التنظيمية في التنبؤ بسلوك الفرد الموارد البشرية والجماعات فمن المعروف ان المورد البشري عندما يواجه موقف معين او مشكلة معينة فانه يتصرف وفقا لثقافته، أي بدون معرفة الثقافة التي ينتمي اليها الفرد يصعب التنبؤ بسلوكه.²

¹ مصطفى محمود أبو بكر: التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة ، الدار الجامعية، مصر، 2005 ،ص407

²مرجع نفسه ، ص408.

تعتبر الثقافة التنظيمية إطار مرجعي يحكم سلوكيات وتصرفات الفاعلين في المؤسسة بما يحقق التفاهم بينهم بحيث تجعل سلوكياتهم ضمن الخصائص والشروط المحددة في ثقافة المنظمة لتصب في إطار تنظيمي واحد وبالتالي القدرة على التنبؤ وتوقع تصرفاتهم في المواقف المختلفة وهو ما يحقق التكامل الداخلي بين افراد المنظمة. تؤدي

الثقافة التنظيمية الى خلق الالتزام بشيء ما أكبر من الاهتمامات الشخصية للفرد حيث تجعل الفاعلين يركزون على تلبية مصالح الجماعة والمؤسسة على مصالحهم الفردية.

تتعرض الثقافة التنظيمية على عملية الاستقطاب، فثقافة المؤسسة تعتبر بطاقة تعريف لها حيث تجذب الموارد البشرية الطموحة والتي تسعى الى التميز، فالمؤسسة التي تشجع التميز والتطور وتكافئ عليه تكون أقدر على استقطاب أكبر عدد من الموارد البشرية المجتهدة الذين ترتفع لديهم الرغبة في إثبات ذلك.¹

المطلب الثالث: عناصر وانواع الثقافة التنظيمية :

الفرع الاول: عناصر الثقافة التنظيمية :

تشتمل ثقافة أي منظمة على مجموعة من القيم والمعايير والمثاليات الأساسية التي توجه سلوك الافراد في المنظمة وتساعدهم على فهم بيئة المنظمة من حولهم ، وهذه القيم والمعايير الأساسية تمثل المصدر النهائي للمدركات والأفكار والمشاعر و الاتجاهات المشتركة التي تكون ثقافة المنظمة. ويمكن تقسيم هذه العناصر الى ثلاثة اقسام وهي: العناصر غير المادية، الموروث الثقافي للمنظمة، العناصر المادية.

1. العناصر غير المادية للثقافة التنظيمية : وهي تلك العناصر التي لا نستطيع ادراكها بحواسنا حيث انها تمثل الجزء الأكبر من عناصر الثقافة على عكس العناصر المادية الأخرى للثقافة وتتمثل هذه العناصر في:

✓ القيم التنظيمية : وتعد جوهر وأساس الثقافة التنظيمية لأنها من اهم محركات سلوك الانسان وموجهاته، اذ تعرف بانها تصور الافراد بان المسلك الذي ينتهجونه هو المسلك المفضل مما يؤثر في اختيارهم لطرق وأساليب وغايات التصرف وبهذا تكون القيم عبارة عن تلك المفاهيم الإنسانية عما هو صواب او خاطئ، سيء او حسن، ما هو مهم او غير مهم.

✓ المعتقدات التنظيمية : وتعرف بانها أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل وكيفية انجاز العمل وغيرها من المهام التنظيمية، لذا فإننا نجد ان هناك من المعتقدات ما هو

¹ مصطفى محمود أبو بكر: الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية ، دار الجامعة، مصر، 2006، ص80.

سلبي ومنها ما هو إيجابي وهنا تكمن مسؤولية الإدارة في تقدير وتقوية تلك المعتقدات الإيجابية للأفراد مثل: الطيبة، الصداقة، التقدير، الولاء والسعي من أجل إزالة تلك المعتقدات السلبية، مثل: الكراهية، الانانية، وغيرها من الصفات الدميمة، حيث نجد انه اذا احب الفرد وظيفته و كانت فكرته عنه إيجابية و يكون لديه توجه مساند لوظيفته، الأمر الذي يجعله يرى الجوانب الحسنة.

2. **الموروث الثقافي للمنظمة** : ويقصد به تلك الاحداث والمواقف التي مرت بها المؤسسة منها ما هو إيجابي وتحاول المنظمة التركيز عليه ونشره باعتباره مرجع وعنصر محفز للأفراد، ومنها ما هو سلبي وتحاول المؤسسة التغاضي عنه لأنه منبسط لعمل الافراد والمؤسسة ككل، ويتجسد هذا الموروث الثقافي في:

✓ **القصص والاساطير التنظيمية (المتداول في القصص):** تعد القصص رواية عن الاحداث السابقة الجارية في بيئة العمل والتي تقسر كل من العادات والقيم العميقة للثقافة والقصص التنظيمية ما الا روايات عن حالات التميز والمنافسة وحالات النجاح والفشل اذ تجسد القيم التي تحكم هذه الحالات. اما فيما يخص الاساطير فهي قصص من نوع اخر، تروي بعض الأحاديث من نوع آخر للمؤسسة خاصة نجاحاتها وتلك الفترات البطولية التي مرت بها ولكن بصفة مثالية يغلب عليها الطابع الخرافي والمثالي بشكل كبير، وبهذا نجد ان الأسطورة هي قصة مثالية شخصياتها هم أبطال المؤسسة تروي أحاديث وقعت في هذه المنظمة، بهدف التأثير على سلوك الافراد وتدعيم القيم الثقافية داخل هذه المنظمة.¹

✓ **الابطال:** وهم أناس يتمسكون بقيم المنظمة وثقافتها، ويقدمون دورا نموذجيا في الإنجاز والاداء لباقي أعضاء المؤسسة.

✓ **الطابوهات (المحظورات) :** وترتبط بالمخاوف التي تتقاضي المنظمة الحديث عنها، مثل: الإخفاقات وبعض المشاكل والاحداث المأساوية التي مرت بها المؤسسة و بالتالي فهي كالمواضيع والاحداث و التي لا يجوز الحديث عنها، وتلك الاعمال والتصرفات التي لا يجب اقرارها مرة أخرى، وذلك بهدف تجنب وتقادي بعض الاختلافات والتوترات داخل المؤسسة.

✓ **نجوم غير عاديين** اهم شخصيات ثقافية غير عادية يتفوقون على زملائهم ويصبحون أحيانا رموزا للصناعة (التي تعمل فيها المنظمة بأكملها ويتغاضى عن صعوبتها ويدافع عنها إذا انتقدتها احد الافراد،ومن ثم فهو يقبل على أدائها بشغف ويحرص على القيام بأعبائها وربما أبدع فيها والعكس صحيح.²

¹ محمد سليمان العميان : مرجع سابق، ص343.

² حسين حريم : إدارة المنظمات ، منظور كلي، دار حامد، الأردن، 2003، ص267.

3. العناصر المادية للثقافة التنظيمية

لا يمكن التعرف على العناصر غير المادية (المعنوية) للثقافة التنظيمية، الا من خلال تلك العناصر المادية والتي تتمثل في كل ما يمكن رؤيته او ادراكه بحواسنا والتي نخلصها فيما يلي:

✓ الطقوس والعادات التنظيمية : يقصد بها تلك الاحداث والأنشطة المتكررة التي يقوم بها افراد المنظمة والتي ترتبط بأهداف معينة تسعى المؤسسة الى تحقيقها كما تعبر هذه الأنشطة المتكررة عن أفكار محددة وتعكس قيم رئيسية في المنظمة والتي تحاول تعزيزها بصورة دائمة عن طريق هذه العادات التنظيمية، حيث نجد مثلا فترات الاستراحة اليومية لتناول الشاي أو القهوة توفر للمؤسسة فرص كبيرة لتقوية الروابط بين العمال.

✓ الرموز تمثل الرموز علاقة خاصة بمعلومات تتعلق بالنظام الثقافي للمؤسسة، اذ تستخدم للتعبير عن معاني معينة ترمي اليها والتي تتجاوز الرمز في حد ذاته والتي يصعب ادراكها بحواسنا وتظهر الرموز داخل المؤسسة في شكل أشياء وأفعال تستخدم كوسيلة لنقل معاني معينة للأفراد، مثل: شعار المؤسسة او اسمها التجاري، وكذا تصميمها المعماري وأماكن الاستقبال ونمط اللباس وغيرها من الرموز الأخرى، كل هذه الرموز تحمل في طياتها معان ترتبط بقيم المؤسسة ومعاييرها.

✓ المراسيم : احداث وأنشطة خاصة يقوم فيها الافراد بممارسة شعائر ، طقوس، اساطير من ثقافتهم مثلا: اجراء احتفال سنوي لتكريم افضل موظف.

الفرع الثاني: أنواع الثقافة التنظيمية:

يمكن ان نحدد أنواع الثقافة التنظيمية من خلال عدة أسس ومعايير فاذا أردنا ان نحددها على أساس توجه المنظمة واهم مرتكزاتها لوجدنا الأنواع التالية: الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة، ثقافة العمليات، ثقافة المهمة، وثقافة الدور .

– الثقافة البيروقراطية تركز على تحديد السلطة و المسؤوليات و ضرورة ادراك افراد المنظمة انهم ملزمون باحترام القانون و الأوامر التي تصدر من اعلى هرم السلطة، حيث يأخذ بالتسلسل الهرمي في نقل المعلومات و تسيير العمل ، و تؤكد على ضرورة التحكم في كل الأمور من قبل الرؤساء و تعتبر الالتزام

– الثقافة الإبداعية : يتيح هذا النوع من الثقافة التنظيمية الفرصة لأعضاء المنظمة ليقدموا أفكارهم وآرائهم ومقترحاتهم حول ما يرونه مناسباً للمنظمة ويحقق لها النجاح والتميز، فهذه الثقافة تسمح بخلق بيئة العمل المناسبة التي تساعد على الابداع ، فنجدها تحبذ المخاطرة وتعتمد عليها في التقدم و تميز

أفرادها بنفس الميزة حيث تجدهم ميالون و يحبون المخاطرة في اتخاذ القرارات و مواجهة التحديات و لا يخشونها

- الثقافة المساندة : تركز المنظمات التي تتبنى هذا النوع من الثقافة على قيم التعاون و الصداقة حيث يتعاون العمال فيما بينهم لإنجاز الاعمال و يساعد بعضهم البعض ، حيث يعتبر الانسجام هو أساس نجاح المنظمة ، لذلك تعمل على خلق جو من الثقة والتآلف بين أعضائها، وتتبنى مبدأ المساواة والعدالة بينهم وتميل الى التركيز على الجانب الإنساني في العمل حيث تهتم بالعامل و لا تجرده من إنسانيته فهو انسان قبل ان يكون عامل في المنظمة له دور و مهمة يجب عليه تأديتها.

- ثقافة العمليات: تركز هذه الثقافة على انجاز العمل وفق ما هو مخطط له ووفق ما تنص عليه اللوائح والقوانين فتجد ان التركيز ينصب على انجاز العمل لا النتائج التي يحققها، وهي ثقافة لا تشجع روح المغامرة ولا تميل للمخاطرة والمواجهة في ظل التغيرات الجديدة التي لا تملك منها معلومات، لذلك فإننا نجد الحذر سائدا بين أعضاء المنظمة وتقل خبرتهم في المخاطرة عند اتخاذ القرارات، وفي هذا النوع من الثقافة يعتبر الفرد اكثر تنظيما ودقة في العمل هو الفرد الناجح.¹

- ثقافة المهمة : تتجه هذه الثقافة نحو تحقيق الهدف وانجاز العمل والتركيز على النتائج، فهي تركز على الخبرة التي تلعب دورا بارزا في صناعة القرار .

- ثقافة الدور: هذا النوع من الثقافة يركز على الأدوار الوظيفية وتوعية التخصص الوظيفي شيء مهم، والافراد هم مجرد أعضاء لهم أدوار محددة يقومون بتأديتها، ولا بد عليهم من احترام القواعد والأنظمة في أدائهم لأدوارهم وعدم الخروج عنها، لذلك تؤكد على قيم الالتزام بالقوانين واللوائح وتعطيها أهمية. اما إذا أردنا معرفة أنواع الثقافة التنظيمية باستخدام معيار القوة والضعف لوجدنا نوعين: ثقافة قوية وثقافة ضعيفة.

- الثقافة الضعيفة : تكون ثقافة المنظمة ضعيفة عندما لا يتم اعتناقها بقوة من طرف أعضاء المنظمة ولا تحظى بالثقة والقبول الواسع منهم وتفتقر المنظمة الى التمسك المشترك بالقيم والمعتقدات. ونجد ان قيم ومبادئ أعضاء المنظمة ليست هي نفسها قيم ومبادئ المنظمة وقد تكون متعارضة في بعض منها لذلك يجد الأعضاء صعوبة في التوافق مع المنظمة ، وتكون أهدافهم مختلفة لما تسعى اليه المنظمة وتؤكد عليها من خلال قيمها، فتنشغل في اتخاذ قرارات مناسبة ومتوافقة مع قيم واتجاهات أعضائها.

¹ محمد بن حسن الليثي: الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الإدارة من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الابتدائي بالعاصمة المقدسة، لنيل شهادة الماجستير ، جامعة أم القرى، السعودية ، 2008/2009، ص27.

- الثقافة القوية : يمكن ان تستشعر قوة الثقافة التنظيمية من خلال الحد الذي يجعل أعضاء المنظمة يتبعون ويتقيدون بما تمليه عليهم الإدارة، حيث انهم يؤمنون بقيم المنظمة ومبادئها ويتقنون معها والثقافة القوية بعد مرور فترة زمنية بسيطة تؤدي الى عدم الاعتماد على الأنظمة والتعليمات والقواعد، فالأفراد يعرفون ما يجب القيام به. يمكن القول بان ثقافة المنظمة قوية في حالة كونها تنتشر وتحظى بالثقة والقبول مع جميع او معظم أعضاء المنظمة ، واشتركوا في مجموعة متجانسة من القيم والمعتقدات والتقاليد والمعايير التي تحكم سلوكياتهم واتجاهاتهم داخل المنظمة.¹

المطلب الرابع : مصادر ومستويات الثقافة التنظيمية

الفرع الاول: مصادر الثقافة التنظيمية

يشير تغيير ثقافة المنظمة او الثقافة التنظيمية لمعتقدات وقيم يشترك بها أعضاء التنظيم،ويمكن ان تساهم تصريحات وأحداث الإدارة العليا بدرجة او بأخرى في تشكيل او تغيير ثقافة المنظمة من جهة أخرى ترتبط ثقافة المنظمة بمعتقدات وقيم اساسية ترسيها الاحتفالات والقصص والرموز والشعارات داخل المنظمة.²

- الاحتفالات و هي احداث مخططة تنظمها الإدارة لصالح العاملين و تحمل معنى و دلالة خاصة . تقام في مناسبات معينة توزع بها حوافز و انواط او كؤوس ، بحيث تستطيع الإدارة تعزيز و خلق رابطة بين أعضاء المنظمة للمشاركة في قيم و معتقدات هامة ، و تتيح هذه المناسبات فرص لإدراك ما يفعله العاملون المتميزون و تسجيل أسمائهم في لوحة شرف فممثلا تنظيم شركة مكدونالدز مسابقة على مستوى الولايات المتحدة الامريكية لاختيار افضل فرقة لإعداد الهامبرغر ، و تجرى المسابقات و التصنيفات بين الفرق المحلية حتى يتنافس افضل هذه الفرق على المستوى القومي وتقييم الفرق وفق معايير دقيقة لتحديد مدى الاكتمال او الامتياز في إعداد الهامبرغر .

- القصص التي تروى داخل المنظمة يمكن ان تؤثر كثيرا على المناخ التنظيمي بغض النظر على ان كانت حقيقية او وهمية، وتقوم معظم القصص على احداث حقيقية اداها او شارك بها مؤسس الشركة او أحد عمالها، وتروى القصص لأعضاء المنظمة الجدد ليعرفوا عن المنظمة ونقاط تميزها

- الرموز وهي شيء يمثل او يعبر عن شيء آخر، وقد تعتبر القصص والاحتفالات رموزا لأنها تجسد قيما تنظيمية، وتقدم كثير من المنظمات رموزا مثل: اوسمة او نياستين لمن يخدم المنظمة لعشر سنوات او عشرين سنة كرمز للتقدير .

¹ محمد بن حسن الليثي: مرجع سابق، ص28.

² بن يمينة السعيد : ثقافة المؤسسة الجزائرية (مجلة) منتدى الأستاذ العدد 5-6 ، قسنطينة ، 2009، ص81. سالم اليأس تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية ، رسالة ماجستير ، جامعة بوضياف ، الجزائر ، 2006/2007، ص22.

- الشعارات : ان كل منظمة غالبا ما تطور لغتها الاصطلاحية، وتساهم هذه الأدوات الاتصالية في تكوين ثقافة تنظيمية مميزة، وتستخدم بعض الشركات شعارا خاصا ، وهذه الشعارات ترمز لما تود المنظمة ان تقوله سواء لعاملها أو للجمهور الخارجي.¹

الفرع الثاني: مستويات الثقافة التنظيمية

هناك عدة مستويات للثقافة التنظيمية يمكن اجمالها فيما يلي:

- المستوى الأول: ويتضمن هذا المستوى الأشياء التي يقوم الانسان بصنعها وتتمثل في: تصرفات وسلوكيات الافراد والاحتفالات والشعائر داخل التنظيم والقصص والطقوس والرموز .

- المستوى الثاني : و يمثل هذا المستوى ما يعرف بالقيم ، و تحدد هذه القيم النمط السلوكي للعاملين كما تحدد ما هو متعارف عليه و ما هو غير مقبول من أنماط السلوك ، و في هذا المستوى يمكن الإشارة الى ثقافة القوة ، ثقافة الدور ، ثقافة الوظيفة و كذلك ثقافة الفرد ، ففي ثقافة القوة نجد ان تركيز القوة والنفوذ يكون بين جماعة محدودة لها تأثير في عمليات اتخاذ القرار اكثر منه في قيمة الافراد الآخرين اما ثقافة الدور فإنها تعتمد في قوتها على موقعها الوظيفي داخل مستويات التنظيم الإداري ، و يشير مفهوم الثقافة الوظيفية الى المهارات و القدرات المتوفرة في الأشخاص القائمين بهذه الوظائف

- المستوى الثالث : ويشير الى الفرضيات والأشياء التي توجه سلوك الفاعلين داخل المؤسسة وتحدد كيفية فهم هؤلاء الأفراد لما يدور حولهم

المطلب الخامس: عوامل ومظاهر الثقافة التنظيمية

الفرع الأول: العوامل المحددة للثقافة التنظيمية

تتكون ثقافة المنظمة وتتشكل من خلال تفاعل عديد من العناصر والاعتبارات أهمها:

- الصفات الشخصية للأفراد : وما لهم من اهتمامات وقيم ودوافع.
- الخصائص الوظيفية مدى ملاءمتها وتوافقها مع الصفات الشخصية للأفراد، حيث ينتج الفرد الى المنظمة التي تتفق مع اهتمامه وقيمته ودوافعه، كما ان المنظمة تجذب اليها من يتفق معها في ثقافتها.²

¹ احمد سيد مصطفى ادارة السلوك التنظيمي، نظرة معاصرة لسلوك الناس في ل العمل، دار المعادي الجديد، مصر ،2001،ص415.

² جمال الدين المرسي: إدارة الثقافة التنظيمية والتغيير، الدار الجامعية، مصر ، 2006، ص17

- البناء او التنظيم الإداري للمنظمة : حيث تنعكس خصائص التنظيم الإداري على خطوط السلطة وأساليب الاتصال ونمط اتخاذ القرارات.
- المنافع التي يحصل عليها عضو المنظمة في صورة حقوق مادية ومعنوية تكون ذات دلالة على مكانته الوظيفية وتنعكس على سلوكياته.
- الاخلاقيات والقيم السائدة في المنظمة : وما تشتمل عليه من قيم وطرق التفكير وأساليب التعامل بين افراد المنظمة وبين بعضهم البعض ومع الأطراف الخارجية، وعادة تتكون اخلاقيات وقيم المنظمة مما يلي:

- ✓ اخلاقيات وقيم الافراد التي يستمدونها من العائلة والأصدقاء والزملاء والمجتمع.
- ✓ اخلاقيات وقيم المهنة التي ترشد سلوكيات الافراد في مهنة أو وظيفة معينة.
- ✓ اخلاقيات وقيم المجتمع الناتجة من النظام الرسمي القانوني او ما ينتج عنه من عادات وممارسات في المجتمع.¹

وبناء عليه، يمكن القول ان اختلاف القيم واختلاف ثقافة المنظمة يرجع الى ما يلي:

1. خصائص الفرد.
2. علاقة الفرد بالبيئة.
3. اهداف الفرد وتوجهاته بشأن الحياة.
4. علاقة الفرد بالمنظمة.
5. الأنشطة التي يمارسها الفرد.
6. اتصالات الفرد وعلاقاته مع الاخرين.
7. ثقافة المجتمع وانعكاساتها على ثقافة المنظمة.

الفرع الثاني: مظاهر الثقافة التنظيمية

تتجلى مظاهر الثقافة التنظيمية من خلال ثلاث جوانب رئيسية هي:

1. فلسفة العمل الجماعي:
 - سيادة روح الفريق.
 - القارئ في التخطيط واتخاذ القرار .

¹ جمال الدين المرسي: مرجع سابق، ص18.

- سيادة روح المودة والنظام.
 - الشعور بالانتماء والتفاني في العمل.
 - الشعور بالمساواة بين العاملين.
2. القدرة على التكيف :
- مرونة الإدارة.
 - الاعتقاد بحتمية التغيير.
 - استعداد العاملين لإحداث التغيير.
 - الاتصالات المفتوحة والاعلام الداخلي الفعال.
3. القدرة على الابتكار :
- مدى تشجيع التفكير الإبداعي.
 - الاعتقاد بأن الابتكار أساس نجاح المؤسسة.
 - الاستعداد لتحمل المخاطرة.¹

¹ صلاح الدين الهيثي: تأثير الاختلافات المحتملة للقيم للقيم الثقافية في أداء العاملين المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، مجلد1، العدد 1 ، تموز 2005،ص124

المبحث الثاني: أساسيات حول أخلاقيات العمل

سنحاول أن نعرض في مقتضى هذا المبحث جل ما يتعلق بأخلاقيات العمل من التطور التاريخي لأخلاقيات العمل وتعريف أخلاقيات العمل وأهميتها...الخ، فموضوع أخلاقيات العمل أصبح موضوعا شائعا في مؤسساتنا اليوم لما يحتويه من فوائد جمة تعود بالنفع على الفرد والمجتمع والمنظمة في حد ذاتها فبواسطتها يحدد سلوك الفرد ويضبط قوامه داخل المؤسسة.

المطلب الأول: نشأة علم الأخلاق وتطوره.

إن إحدى فضائل التاريخ هي أنه يزودنا باستمرار بقدر أكبر من المعرفة في كل مرة جديدة نعود فيها إليه، وأن تطور التاريخ خلافاً لمناجم الفحم والحديد التي اندثرت بعد نضوبها لا تتضب، ولا تشح أبداً بل نظرت إلى المستقبل في موضوع مثل الأخلاقيات لا تساويها في الأهمية في أكثر الأحيان إلا نظرة الماضي، وأن أية نظرة إلى المستقبل بدون مواجهة سوف يكون محكماً عليها بهذا القدر أو ذلك أن تعيد هذا الماضي بكل خطايا وأخطائه.

ومن خلال تتبع المراحل التاريخية لعلم الأخلاق تبين أنه مر بمراحل عديدة في نشأته وتطوره وهي:

1- الأخلاق في العصر اليوناني: يعتبر اليونان القدماء أول من أقام علم الأخلاق على أساس فلسفي ويعد سقراط (469-399 ق م) بوجه خاص أول من أسس هذا العلم فقد كان كما يقول إميل بوترو هو الأول الذي أدرك هذه الفكرة، وهي أن علم الأخلاق أساساً يتميز به عن التقاليد الدينية، وأنه مع هذه لا يركز على العادات والغرائز والقدر أي أنه من الممكن أن نجد في الملاحظة اليقظة المنظمة للطبيعة الإنسانية العناصر اللازمة لمذهب أخلاقي لا تحوزه الدقة ولا سمو ولا السلطان، كل المسائل كانت بمعرفة طبيعة الإنسان الحق، وبهذا كان مذهب سقراط أول محاولة للأخلاق الحرة العقلية.¹

2- الأخلاق في العصر الجاهلي: لم تنهياً للعرب في الجاهلية الفرصة لابتكار فلسفة أو نقلها عن غيرهم ولكنهم تركوا لنا كثير من الآثار الشعرية والنثرية التي تشتمل على مجموعة من الحكم والوصايا التي تتضمن نصائح خلقية تتسم بالتفكير الفطري فجاءت تلك الرؤية ممثلة لفلسفة علمية أستمدها حكماء العرب من بيئتهم وتقاليدهم الخلقية والدينية وكانت الفضيلة العليا لديهم تتمثل في "المروءة" التي تقوم على الشجاعة والكرم... الخ، وقد ورد في المروءة ألا تفعل سر أمر وأنت تستحي أن تفعله جهراً، ويرى بعض الباحثين أن العرب في الجاهلية قد عرفوا الصلة الوثيقة بين العلة والفضيلة. وهي تلك الفكرة التي توصل إليها سقراط أو على الأقل حاموا حول هذه الفكرة ويؤخذ ذلك من قول زهير بن سلمه.

3- الأخلاق في العصر الإسلامي: جاء الإسلام متمثلاً في الرسالة التي جابها "النبى محمد صلى الله عليه وسلم والذي ركز على الأخلاق وتكميلها وما اشتملت عليه من آداب وتشريع فأتسعت مداركهم وتفتحت عقولهم على آفاق جديدة من العلم والمعرفة، وتتمثل معالم الإسلام في القرآن الكريم والسنة النبوية التي دعت إلى الفضائل والبعد عن الرذائل جاعلة سعادة الدنيا والآخرة جزءاً من الالتزام بالفضائل أو الشقاء جزءاً من ابتعاد عنها، يقول الله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ

¹ محمود، شيخاوي أخلاقيات العمل وأثرها على السلوك التنظيمي لدى العامل الجزائري . مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل غير منشورة) . كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، أدرار 2013-2014، ص39-42.

عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالنَّبْغِي ۝ يَعْظُمُ لِعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ، ويقول أيضا في محكم كتابه: (مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ " ، وأخذ العرب يتدبرون هذه التعاليم وما تتضمنه من أخلاق عظيمة وقد لخصها صلى الله عليه وسلم في عبارة جامعة حيث قال " إنما بعث لأتمم مكارم الأخلاق " . وقد نقل الإسلام بتعاليمه اهتمام الناس من مجرد تأكيد الجانب المادي في الإنسان الذي يقوم على الأنانية البغيضة إلى تأكيد الجوانب الروحية والإنسانية التي تتمثل في الجوانب والإيثار والإخاء والعطف والرحمة ... الخ، إذ يقول الرسول صلى الله عليه وسلم " مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم مثل الجسد الواحد إذا اشتكى إذا اشتكى ونشأت مدارس علم الكلام دار النقاش بين المعتزلة وأهل السنة حول مسألة تعتبر من المسائل الأخلاقية العامة مسألة . وهي مدى قدرة العقل في التعرف على الخير والشر والحسن والقبح.

4- الأخلاق في العصر الحديث سبق أن عرفنا أن طابع الأخلاق في العصور الوسطى كان دينيا صرفا وظل الحال على ذلك في أوروبا حتى جاء عصر النهضة في القرنين 15 و16، فانفصلت الفلسفة عن سلطان الكنيسة ورجالها وانفصل علم الأخلاق عن الدين واتجه الفلاسفة مرة ثانية إلى العقل يبحثون عن طريق غاية الإنسان من أعماله ويستوحون منه مبادئ السلوك، وفي ما يلي سنشير بإيجاز إلى الاتجاهات المختلفة في علم الأخلاق في العصر الحديث ونذكر منها :

- **أخلاق ما بعد الطبيعة** : من ممثلي هذا الاتجاه "ديكارت، وماليزان، وسبينوزا" إذ يرى أصحاب هذا الاتجاه أن العقل مبدأ الخلقية وذلك لأن العقل هو الذي يبين لنا الطريق إلى الفضائل، ويوضح لنا الغاية التي يجب أن نعمل لأجلها و به يمكننا أن نعرف الخير من الشر... الخ.

- **أخلاق الواجب** : مؤسس هذا الاتجاه هو الفيلسوف الألماني العظيم "إيمانويل كانت" الذي أقام الأخلاق على فكرة الواجب وحده، وعلى الإدارة التي تخضع له دون غيره، بعد إن كانت الأخلاق حتى عصره تقوم على أن الغرض الأسمى منها هو الوصول إلى الخير الأعلى الذي يشمل السعادة والفضيلة، على اختلاف في جعل احدهما سببا لآخر.

- **الأخلاق النفسية** : هذا الاتجاه يريد أن يؤسس الأخلاق على أسس من علم النفس ما دامت النفس هي التي يطلب لها الأخلاق ، وهذا الأساس الذي يتبناه أصحاب هذا الاتجاه هو الغريزة أو الميل أو العاطفة، وقد اختلف أصحاب هذا الاتجاه فيما بينهم نظرا لتنوع هذا الأساس واختلافه فرأينا " هوبز، وهلفيسوس، وبتنام ، ومل" ممن عرفوا بمذهب المنفعة، ورأينا غيرهم ممن عرفوا بمذهب العاطفة، أو الحاسة أخلاقية، من أمثال "شاف تسبري، وها تشون وأدم سميث".

- **الأخلاق الحيوية** : من ممثلي هذا الاتجاه " هربت سبنسر، ونيشيه" الألماني وأصحاب هذا المذهب يرون إقامة الأخلاق على أساس علم الحياة، وبذلك يمكن أن تصبح الأخلاق علما له منهجه وقوانينه العامة المستخلصة من الظواهر المختلفة المتعددة للحياة والأحياء، "فسبنسر" يذهب إلى القول بأنه من

الممكن أن يستعان بقانون التطور وانتخاب الأصلح الذي وضعه "داروين" في تفسير كل شيء في الوجود، في تفسير العام الداخلي والنفسي والعالم الخارجي الاجتماعي، فأخذ هذا القانون وتوسع فيه، وجعله مبدأ يسير عليه في الأخلاق.

- **الأخلاق الاجتماعية** : ظهر في القرن 19م-20م اتجاه يحاول بناء الأخلاق على علم الاجتماع حيث أراد فريق من الباحثين الاجتماعيين أن يتجهوا في الأخلاق إلى الواقع الثابت، فرفضوا ما ليس مسلماً به من المبادئ المختلفة أياً كان مصدرها، وأرادوا أن يجعلوا للأخلاق مثلاً أعلى مستمداً من الجماعة التي تعيش فيها ، وليس مستمداً من الدين وحده أو من تفكير فلاسفة ما بعد الطبيعة، وقد كان أول من وجه الدراسات الأخلاقية من الناحية الاجتماعية هو أوجست كونت " مؤسس الفلسفة الوضعية وعلم الاجتماع الحديث، وحذا حذوه فريق من الفلاسفة الفرنسيين من أمثال "دوركايم، وليفي بريل".

المطلب الثاني : مفهوم الأخلاق.

الأخلاق هي: نظام من القيم والقوانين تحدد ما هو صحيح وما هو خير، وهي معنية أساساً بما هو صحيح وما هو خير وما يجب أن يكون عليه السلوك، والأخلاق أيضاً: هي مجموعة من القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته ويحكم إليها في تقييم سلوكه، وهذه القواعد والمبادئ مستمدة من تصور فلسفي شامل يرتكز إما على العقل أو على الدين أو عليهما معاً.¹

وقد عرف "Garden" الأخلاق بأنها ما يؤمن به الفرد من القيم خلال القيام بسلوك معين في موقف معين، ويتفق معه في ذلك "Negros" الذي يرى في الأخلاق بأنها مجموعة من المبادئ المدونة تأمر وتنهى عن سلوكيات معينة تحت ظروف معينة وهي انعكاسات القيم التي يتخذها الأفراد ك معايير تحكم سلوكياتهم. وتعرف أيضاً على أنها: معايير للتصرف والسلوك التي نتوقع أن يتبعها الناس وتتعلق الأخلاق الشخصية بأفعال الفرد اليومية.²

تعريف الأخلاقيات: تشير "الأخلاقيات" بشكل عام إلى القيم والمعايير الأخلاقية التي يستند لها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ، والأخلاقيات هي: مجموعة الصفات السلوكية المشروعة التي يتسم بها الشخص المسلم (الموظف)، والتي لها تأثير واضح على السلوك العام والخاص، المحققة للخير، والمنعة للشر، المناصرة للحق والمناهضة للباطل، الداعمة للعدل والإحسان والرافضة للظلم والطغيان في المجتمع، ضمن قواعد ومعايير شرعية محددة، تحكم هذا السلوك.

¹ رافدة، عمر الحريري و فانتن عبد الحميد قيادة التغيير والتنمية المهنية. عمان - الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع، 2017، ص 339.

² كمال، حوشين و آسية رحيل دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية. المجلة العلمية (المستقبل الاقتصادي)، العدد 1 ، المجلد 7 ، 2019، ص 212-213.

تعريف أخلاقيات العمل : هي فعل كل ما هو صحيح بعد معرفته معرفة تامة دينيا ومجتمعيا، وعند التعارض بين المعرفتين يجب فعل ما أشار إليه الدين دون النظر إلى ما اعتاد عليه المجتمع من سلوك قد لا يتفق مع الشريعة السماوية.¹

أخلاقيات العمل حسب "van valock": ما هي إلا الدراسة والتحليل المنهجي للعمليات التي يتم من خلالها تطوير القرار الإداري بحيث يصبح هذا القرار خيارا أخلاقيا آخذا في الاعتبار ما هو صحيح وجيد للفرد وللمجموعات وللمنظمة. وأخلاقيات العمل : هي عبارة عن أبعاد أوسع وأكثر وضوحا، الغرض منها هو منظومة من القيم الاجتماعية والذاتية تحكم التصرفات الفردية والمؤسسية في مختلف المواقف والظروف، وتحدد السلوكيات الجيدة والغير جيدة، وتتعاكس في القوانين والتعليمات وقواعد السلوك والمعايير المهنية، وأشار " تشارلز وجاريت جونز في كتابهما الإدارة الإستراتيجية إلى أن الغرض من الأخلاقيات في مجال العمل ليس فقط لتعلم الفرق بين الصواب والخطأ، ولكن لتسليح الأفراد بالأدوات اللازمة للتعامل مع تعقيد السلوك الأخلاقي، تلك الأدوات التي يمكن أن يستعملوها للتفكير والتعرف أثناء التطبيق لمقررات الإستراتيجية.²

المطلب الثالث : أهمية أخلاقيات العمل :

تتمثل أهمية الالتزام بأخلاقيات العمل في :

1- على مستوى المنظمة :

يتجلى في كون أن اهتمام المنظمات بالالتزام بأخلاقيات العمل من شأنه أن يكسبها سمعة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية والذي ينعكس إيجابا على المنظمة ومرد وديتها وكذا نسبة أرباحها ، كما يمكن للمنظمة من اكتساب ميزة تنافسية.

2- على مستوى الفرد: تتمثل فيما يلي:

- تساعد في بناء حياة الفرد وتشكيل شخصيته.
- يحكم تصرفات الإنسان في حياته العامة ويضبط سلوكه وتوجيهه.
- تمثل أحكاما معيارية في تقييم سلوك الفرد وسلوك الآخرين في بعض المواقف والتصرفات، وتحدد إذا كانت ايجابية ومرغوبة أو غير مرغوبة.

¹ طاهر، منصور الغالبي و صالح مهدي محسن العامري المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال الأعمال والمجتمع، ط1. عمان - الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، 2005، ص134.

² أحمد جابر، حسنين علي . أخلاقيات العمل بين الدين والمجتمع - منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية. جامعة الدول العربية، القاهرة - جمهورية مصر العربية، 2011، ص17.

- تعمل على وقاية الفرد من الانحراف.
- تلعب دورا رئيسيا في حل الخلافات واتخاذ القرارات عند الأفراد.

3- على مستوى المجتمع

- تحفظ للمجتمع تماسكه، وتحدد له أهدافه ومثله العليا ومبادئه الثابتة.
- تعمل كموجهات لسلوك الأفراد والجماعات، وتقي المجتمع من الانحرافات الاجتماعية، ولا يستقيم المجتمع بدونها.
- يتحقق بها الانضباط للفرد والجماعة وتتظم العلاقات في ضوء الأخلاق المستمدة من الكتاب والسنة.
- توجه كل نشاط إنساني نحو الأهداف السامية،
- تلعب الأخلاق دورا بارزا في تحقيق التنمية للمجتمع.
- تؤدي دورا مهما في العلاقات الإنسانية بين أبناء المجتمع وتبعدهم عن العنف والصراعات.¹

المطلب الرابع: مبادئ وأبعاد أخلاقيات العمل.

الفرع الأول: مبادئ أخلاقيات العمل

تتميز أخلاقيات العمل بمبادئ تقوم عليها تجعل العامل يلتزم بها ويسير وفق نظامها ليصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات العمل نوجزها فيما يلي:

- 1- مبدأ الانضباط : بحيث أن الغياب يعد من أهم العوامل المؤثرة على الأداء السلبي للموظف ويمكن للموظف الوصول إلى أعلى درجات الانضباط من خلال جعل وظيفته من أهم أولوياته ومعرفة واجباته والخطة الزمنية لانجازها.
- 2- مبدأ التعاون من خلال علاقات عمل جيدة تعتمد على فعالية إدارة تصادم الأدوار والحل الجماعي لمشكلات العمل.
- 3- مبدأ الاحترام : فلا يمكن أداء أي عمل مع الآخرين إذا لم يكن يدرك الموظف أو العامل سياسات احترامه لمن هم أعلى أو أقل منه في المستوى الوظيفي.
- 4- مبدأ المساواة: فالعدل يتحقق عندما يعامل كل فرد دون تمييز على أساس عرقه أو جنسه أو مكان إقامته... الخ كما يتضمن هذا المبدأ عدم المجاملة وتسريب المعلومات المهمة لأشخاص معينين.

¹ حفصة، دريسي و خديجة، نواري دور الرقابة الإدارية في إرساء أخلاقيات المهنة. مذكرة لنيل شهادة الماستر علم الاجتماع (غير منشورة) . تخصص : تنظيم وعمل . أدرار ، 2018-2019، ص35-36.

5- مبدأ الشفافية والنزاهة : وتعني أن يتصف العاملين في الشركات بالعدل وأن يتحلون عند قيامهم بعملهم بالنزاهة والعفة والصدق في أدائهم لواجباتهم كما ينبغي من العاملين عدم وضع أنفسهم في مواقف تؤثر على حياتهم أو تجعلهم من العاملين الذين يقعون تحت تأثير الغير.¹

الفرع الثاني: أبعاد أخلاقيات العمل :

لأخلاقيات الأعمال عدة أبعاد نذكر منها :

1- الاستقلالية والموضوعية : وتعني أن يكون العاملين في الشركات محايدين وبعيدين عن أي تأثيرات جانبية ويتمتعون باستقلال فكري في جميع ما يتعلق بأعمالهم، وألا يكون لهم أي مصالح وأن يتجنبوا أي علاقات قد تبدو أنها تفقد موضوعيتهم واستقلالهم عند القيام بأعمالهم.

2 - الأمانة والاستقلالية : وهي التجرد من الانحياز للمصلحة الشخصية وأن يكون العاملين في الشركات محل ثقة العميل ويحفظوا أسرارهم.

3 - النزاهة والشفافية : وتعني أن يتصف العاملين في الشركات بالعدل وأن يتحلون عند قيامهم بعملهم بالنزاهة والعفة والصدق في أدائهم لواجباتهم، وأن يتجردوا من المصالح الشخصية كما ينبغي على العاملين ألا يضعوا أنفسهم في مواقف تؤثر على حيادهم أو تجعلهم يقعون تحت تأثير الغير.

المطلب الخامس: أسباب تراجع أخلاق العمل وطرق تقويم الأخلاقيات

الفرع الأول: أسباب تراجع أخلاق العمل:

مع يقيننا أن الشريعة الإسلامية كل لا يتجزأ وأنها منهج ونظام حياة، كما تقدم إلا أن القارئ للتاريخ يجد أن هناك من سلك سلوكا يتنافى وأخلاق العمل إما عمدا أو في غفلة من إيمانه ولم يلتزم التزاما كاملا بالمعاني الأخلاقية التي دعت إليها الشريعة الإسلامية، ولكنها لا تشكل ظاهرة وليست هي نادرة، فذلك أمر يستحق الوقوف عنده والكشف عن أسبابه فما تلك الأسباب يا ترى؟ لا شك أن حصر كل تلك الأسباب-في هذه العجالة أمر غير ممكن ولكن يمكن أن نجمل تلك الأسباب في الأمور التالية:

1- التلوث العقدي : نعني بالتلوث العقدي عدم الالتزام بالعقيدة الإسلامية الصحيحة، أو التخلي عن بعض مبادئها إن عمدا أو جهلا بسبب ما يطرأ من الانحراف بسبب الشبهات والشهوات ووساوس الشيطان وإغراءاته ونحو ذلك، ولا شك أن هذا التلوث العقدي يؤدي إلى تلوث الحياة إذ سلامتها تكمن في

¹ خضرة خرفي ، أثر أخلاقيات الأعمال في تفعيل نظام الرقابة الداخلية في المؤسسات الاقتصادية.(غير منشورة) تخصص : محاسبية وجنائية معمقة . عين التوتة ، 2015-2016، ص8.

إتباع المنهج الأقوم الذي دعا إلى التمسك بمبادئ الأخلاق، ومنها أخلاق العمل ولا جدل أن كل مخالفة لأوامر الدين تعتبر مخالفة دينية وأخلاقية في الوقت نفسه.

2- التلوث الفكري : لقد بينت العقيدة الإسلامية علاقة الإنسان بالكون وبخالق الكون وبالغاية التي من أجلها خلق الإنسان، فهذا التصور الشامل لمعنى الكون والحياة يكون فكريا نظيفا خاليا من الملوثات الفكرية التي تخرج بالإنسان عن هدفه وغايته فيضر نفسه ويضر غيره، ونزيد هذا المعنى وضوحا فنقول : إن الله خلق الإنسان لعبادته بالمعنى الواسع للعبادة وجعله أفضل مخلوقاته وسخر له ما في السماوات وما في الأرض لينتفع به في حدود ما شرعه الله له، وصولا لتلك الغاية ويسر له السبل للوصول إليها وعليها فان المال ما هو إلا وسيلة للتحقيق تلك الغاية فليس المال وجمعة غاية في حد ذاته.¹

3- التلوث القيمي : لا شك أن التلوث الفكري، والتلوث القيمي أحد أهم أسبابهما هو التلوث العقدي كما أن التلوث الفكري والقيمي يؤديان إلى التلوث العقدي فهي أمور متلازمة، ومن المعلوم أن القيم الأخلاقية التي جاءت بها الشريعة الإسلامية ثابتة لا تتغير ولا تتبدل ما دامت السماوات والأرض فالخير والنشر، والحق والباطل ما يزال في مفهومه الأصيل منذ أنزل الله الكتب وأرسل الرسل، ولن يصبح الحق باطلا والباطل حقا ولن يغير الزمن في حركته وتطوره من ثبات القيم والأخلاق الإسلامية لأنها في مواجهة الفطرة التي لا تتغير.

الفرع الثاني: طرق تقويم الأخلاقيات:

طرق تقويم الأخلاق بعامة وأخلاق العمل بخاصة كثيرة جدا ويطول الكلام حول حصرها واستقصائها ، ولكن سنشير إلى أهمها على النحو التالي:

1- تقوية معاني العقيدة الإسلامية : وترسيخها في الناشئة منذ نعومة أظفارهم داخل الأسرة قبل بلوغ سن الدراسة وذلك بتعليمهم الحلال والحرام، وما يجوز وما لا يجوز وتدريبهم على القيم الأخلاقية إذ معظمها يتم بواسطة الاكتساب ، وكما قيل فان التعليم في الصغر كالنقش في الحجر، وإذ الأمر كذلك فان من الصعوبة بمكان أن تنفلت تلك القيم الأخلاقية، وبخاصة إذا علمنا أن أصل الأخلاق هو العقيدة، فمن نشأ على العقيدة الصحيحة لا يخشى عليه ولكن عليه بين الفينة والأخرى أن يتعاهد تلك الأخلاق ويزيل عنها ما قد يعلق بها من كدر


2- علاج المشكلات الأخلاقية : من خلال التصدي للأفكار والنظريات الهادمة والملوثة للقيم الأخلاقية وبيان القيم الصحيحة ف لا بد من عملية تربوية شاملة تستهدف إحلال قيم واتجاهات سلوكية ايجابية مثل : النزاهة والكفاية، والفعالية محل القيم غير الأخلاقية.

¹ خضرة خرفي ، مرجع سابق، ص 9-10.

3-المحاسبة (العقوبة) : مبدأ الثواب والعقاب مبدأ أصيل في الإسلام، فلا يكفي أن نقول للمحسن أحسنت وللمسيء أسأت فقط فكما يكافئ المحسن لا بد أن يعاقب المسيء بحسب أحكام الشريعة فالعقوبة في الشريعة نوعان :حدود، وتعزيزات.

خلاصة الفصل:

نستخلص من خلال ما سبق ذكره في هذا الفصل أن موضوع أخلاقيات العمل أصبح من المواضيع الضرورية والمفروضة على المؤسسات الالتزام بها وبقواعدها. فهي تعتبر كأساس وإستراتيجية ناجحة لعمل المؤسسات وبلوغها لأهدافها المرجوة إن سارت على دربها كما ينبغي.



الفصل الثاني :

الإطار التطبيقي للدراسة

تمهيد :

بههدف توضيح الطرق التي تم اعتمادها في تصنيف وترتيب وقياس وتحليل المعلومات التي تم جمعها في الجانب النظري، تناولنا في هذا الفصل الأداة المستخدمة في الدراسة حيث تطرقنا إلى الشروط العلمية التي يجب أن تتوفر في أداة البحث من صدق وثبات وموضوعية، كما قمنا بضبط متغيرات الدراسة وحصر مجتمع البحث والعينة التي قمنا باختيارها.

تناول هذا الفصل المنهج العلمي المستخدم في الدراسة وبيين كيفية تطبيق الإجراءات الميدانية وتطرقنا إلى الأساليب الإحصائية التي اعتمدنا عليها في تحليل المعطيات التي جمعناها عن طريق الاستبيان. وسوف نتطرق في هذا الفصل إلى الإطار التطبيقي للدراسة من خلال التعريف بالكلية محل الدراسة أولاً ومن ثمة التطرق إلى طريقة وإجراءات الدراسة الميدانية وفي الأخير عرض وتحليل نتائج الدراسة .

المبحث الأول: التعريف بميدان الدراسة.

سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى التعريف بميدان الدراسة والمتمثل في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة وهذا من خلال التعريف بها والتطرق إلى هيكلها التنظيمي.

المطلب الأول: التعريف بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة.

سنقوم في هذا المطلب بالتعرف على المؤسسة محل الدراسة كالتالي:

الفرع الأول: نشأة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة.

1-النشأة: في 1988 تم انشاء دائرة الاقتصاد وتضمن التكوين قصير المدى في المحاسبة و الضرائب و تسيير المخزون، وفي 1991 تم انشاء معهد العلوم التجارية، سنة 2001 تم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01-274 المؤرخ في 30 جمادى الثاني 1422 الموافق لتاريخ 2001/09/18 مع انشاء كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير.

2-الأقسام: يوجد بالكلية أربعة أقسام بالإضافة إلى القاعدة الأساسية :

➤ العلوم التجارية: سنة 2001 تم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01-274 المؤرخ في 30 جمادى الثاني 1422 الموافق لتاريخ 2001/09/18 مع إنشاء كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير قرار رقم 1128 مؤرخ في 29 أكتوبر 2004 يتم القرار رقم 136 مؤرخ في 02 مارس 2011 المتضمن انشاء أقسام الكلية.

➤ علوم التسيير : سنة 2001 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01-274 المؤرخ في 30 جمادى الثاني 1422 الموافق التاريخ 18/09/2001 مع إنشاء كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قرار رقم 1128 مؤرخ في 29 أكتوبر 2004 يتم القرار رقم 136 مؤرخ في 02 مارس 2011 المتضمن انشاء أقسام الكلية.

➤ علوم إقتصادية: قرار رقم 1128 مؤرخ في 29 أكتوبر 2015 يتم القرار رقم 136 مؤرخ في 22 مارس 2011 المتضمن إنشاء أقسام الكلية.

➤ علوم المالية والمحاسبة: قرار رقم 1128 مؤرخ في 29 أكتوبر 2015 يتم القرار رقم 136 مؤرخ في 02 مارس 2011 المتضمن إنشاء أقسام الكلية.

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

طبقا للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 08 رجب 1425 الموافق 24 غشت 2004، يحدد التنظيم الإداري المديرية الجامعة و الكلية و المعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة.

الفرع الأول: عميد الكلية.

يدير الكلية وهو المسؤول عن سيرها ويتولى تسيير وسائلها البشرية والمالية و المادية، وهذه الصفة يتولى:

- ✓ هو الامر بصرف إعمادات التسيير التي يفوضها له رئيس الجامعة
- ✓ يعين مستخدمي الكلية الذين لم تتقرر طريقة أخرى لتعيينهم
- ✓ يتولى السلطة السلمية ويمارسها على جميع المستخدمين الموضوعين تحت سلطته
- ✓ يحضر إجتماعات مجلس الكلية.
- نواب العميد: نائب العميد المكلف بالدراسات و المسائل المرتبطة بالطلبة يتكفل بالهام التالية : -
ضمان تسيير ومتابعة تسجيلات طلبة التدرج .
- ✓ متابعة سير أنشطة التعليم وأخذ أو إقتراح على العميد كل إجراء من أجل تحسينه.
- ✓ مسك القائمة الاسمية و الاحصائية للطلبة.
- ✓ جمع الاعلام البيداغوجي لفائدة الطلبة ومعالجته ونشره .
- يساعده في مهامه:

- رئيس مصلحة التدريس.

- رئيس مصلحة التعليم و التقييم.

- رئيس مصلحة الإحصائيات والإعلام و التوجيه.

- نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية يتكفل بالمهام التالية :

- ✓ متابعة سير امتحانات الالتحاق بما بعد التدرج.
- ✓ السهر على سير مناقشة المذكرات وأطروحات ما بعد التدرج.
- ✓ متابعة سير أنشطة البحث العلمي.
- ✓ تنفيذ برامج تحسين مستوى الأساتذة وتحديد معلوماتهم. يساعده في مهامه:
- رئيس مصلحة متابعة التكوين فيما بعد التدرج.
- رئيس مصلحة متابعة أنشطة البحث.
- رئيس مصلحة التعاون والعلاقات الخارجية.

الفرع الثاني : الأمانة العامة للكلية .

تكلف الأمانة العامة للكلية بما يأتي:

- ✓ تحضير مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية للكلية وضمان تنفيذه .
- ✓ تسيير المسار المهني المستخدممى الكلية.
- ✓ تحضير مشروع ميزانية الكلية وضمان تنفيذه .
- ✓ ضمان تنفيذ مخطط الأمن الداخلي للكلية .

تشمل الأمانة العامة للكلية التي يلحق بما مكتب الأمن الداخلي المصالح الآتية :

- مصلحة المستخدمين.
- مصلحة الميزانية والمحاسبة.
- مصلحة الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية .
- مصلحة الوسائل والصيانة .

الفرع الثالث : رئيس القسم .

يساعد رئيس القسم:

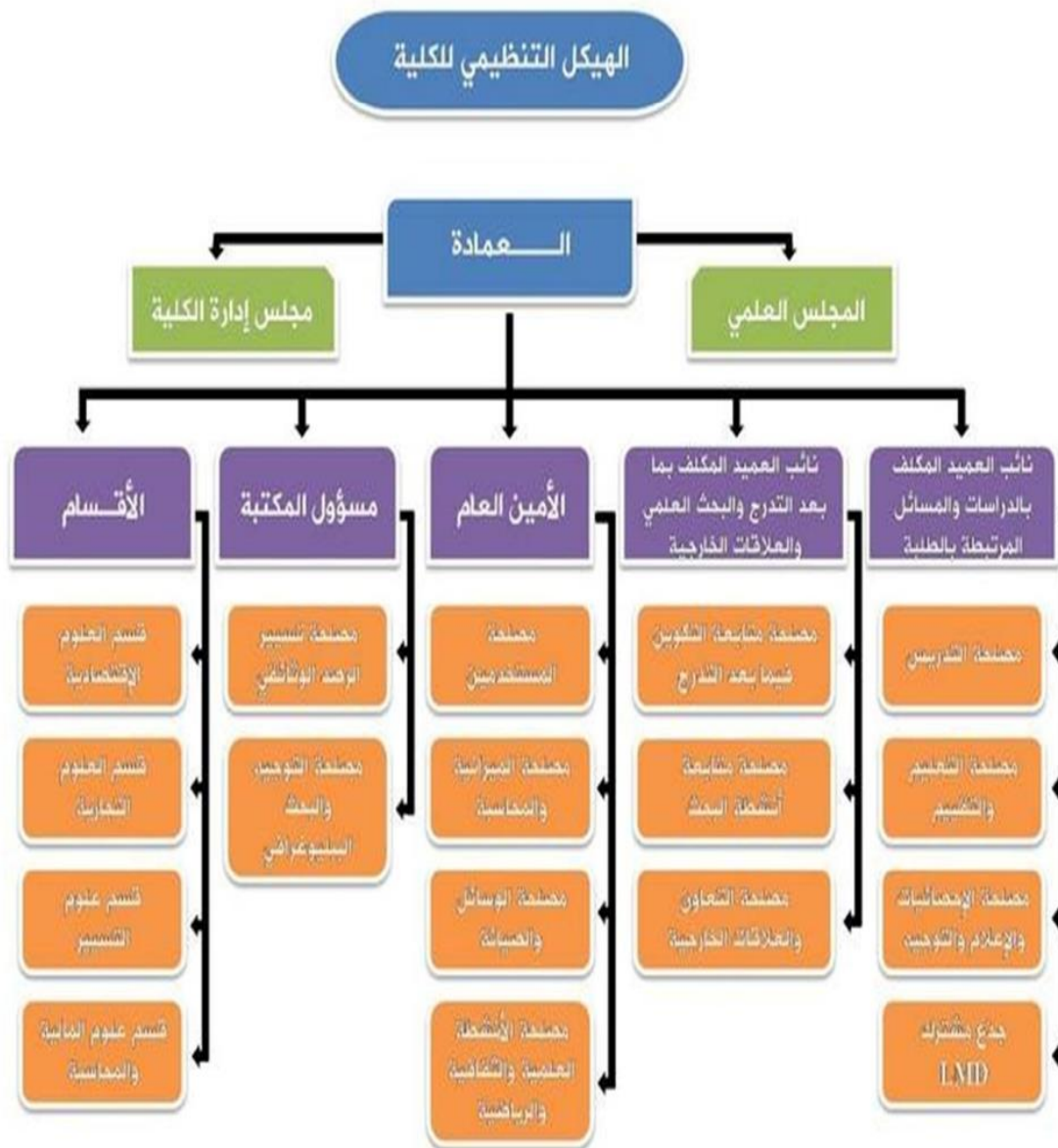
- مساعد رئيس القسم المكلف بالتدريس والتعليم في التدرج، يقوم بالمهام الآتية :
 - ✓ متابعة عمليات التسجيل وإعادة تسجيل طلبة التدرج
 - ✓ السهر على حسن السير الحسن للتعليم. ويساعده كل من:
 - رئيس مصلحة التدريس. رئيس مصلحة متابعة التقييم و التعليم.
 - مساعد رئيس القسم المكلف بما بعد التدرج و البحث العلمي، يقوم بالمهام الآتية:
 - ✓ السهر على سير التعليم فيما بعد التدرج.
 - ✓ ضمان متابعة أنشطة البحث العلمي.
 - ✓ ضمان متابعة سير اللجنة العلمية للقسم. ويساعده كل من:
 - رئيس مصلحة التكوين العالي لما بعد التدرج وما بعد التدرج المتخصص رئيس مصلحة متابعة أنشطة البحث.

الفرع الرابع : مكتبة الكلية.

تكلف مكتبة الكلية بما يأتي :

- ✓ إقتراح برامج إقتناء المؤلفات والتوثيق الجامعي.
- ✓ تنظيم الرصيد الوثائقي باستعمال أحدث الطرق للمعالجة والترتيب .

- ✓ صيانة الرصيد الوثائقي والتحيين المستمر لعملية الجرد.
 - ✓ مساعدة الأساتذة والطلبة في بحوثهم الببليوغرافية. وتشمل مكتبة الكلية المصلحتين الآتيتين :
 - مصلحة تسيير الرصيد الوثائقي.
 - مصلحة التوجيه والبحث الببليوغرافي.
- الشكل رقم (01): الهيكل التنظيمي للكلية



المصدر : كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

المبحث الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية ووصف عينة الدراسة

لكل دراسة ميدانية إجراءات تمهيدية قبل التطرق لنتائج الدراسة فالبحوث العلمية عموماً تهدف إلى الكشف عن الحقائق، حيث تكمن قيمة هذه البحوث في التحكم في المنهجية المتبعة فيها، ومصطلح المنهجية يعني "مجموعة المناهج والطرق التي توجه الباحث في بحثه.

المطلب الأول: منهج الدراسة وحدودها ومصادر جمع البيانات

الفرع الأول: منهج الدراسة

استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي والذي يحاول وصف وتقييم دور الثقافة التنظيمية في تبني اخلاقيات العمل في المنظمة - دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة - ويحاول المنهج الوصفي التحليلي أن يقارن ويفسر ويقيم أملاً في التوصل إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

الفرع الثاني: حدود الدراسة

اشتمل بحثنا على الأبعاد أو الحدود التالية:

- الحدود البشرية: شملت دراستنا عينة من موظفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة
- الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة خلال الموسم الدراسي ابتداء من 05 ماي 2024 إلى غاية 06 جوان 2024.
- الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة على مستوى جامعة محمد بوضياف ب المسيلة

الفرع الثالث: مصادر جمع البيانات:

تم جمع البيانات باعتماد على المصادر الأولية والمصادر الثانوية وهي:

1-المصادر الأولية:

تتمثل المصادر الأولية للدراسة في أداة الاستبيان وتم توزيعه يدوياً، بهدف تجميع البيانات اللازمة لموضوع الدراسة ومعالجتها إحصائياً بالاستعانة ببرنامج spss

2-المصادر الثانوية:

تمثلت المصادر الثانوية للدراسة بصيغتها الورقية والالكترونية: في مجموعة من المقالات العلمية والبحوث الجامعية إضافة إلى الدراسات السابقة والتي تطرقت إلى موضوع بحثنا.

المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة وتصميم الاستبيان

يعرف مجتمع الدراسة بأنه: جميع المفردات التي تمثل الظاهرة موضوع البحث وتشارك في صفة معينة أو أكثر¹.

الجدول رقم 01: يمثل عدد الاستمارات الموزعة والمسترجعة

مجتمع الدراسة	مكونات مجتمع الدراسة	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المفقودة	عدد الاستمارات المسترجعة	نسبة عينة الدراسة إلى مجتمع الدراسة
250	224 أستاذ	100	33	67	31%
	26 إداري				

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الاستبيان النهائي

3- أدوات الدراسة وإجراءات بناءها:

بالاعتماد على نوع المعلومات والبيانات التي نحن بصدد جمعها ، وجدنا أن الأداة الأكثر ملائمة لإجراء هذه الدراسة هي الاستبيان حيث يعرفه (البلداوي) "الاستبيان عبارة عن صحيفة أو كشف يتضمن عددا من الأسئلة تتصل باستطلاع الرأي أو بخصائص أي ظاهرة متعلقة بنشاط اقتصادي أو فني أو اجتماعي أو ثقافي، ومن مجمل الإجابات عن الأسئلة نحصل على المعطيات الإحصائية التي نحن بصدد جمعها"²، ولهذا قمنا بقراءة ومراجعة لمختلف الاستبيانات الواردة في الدراسات السابقة المتوفرة لدينا، وكذا اقتباس بعض العبارات من الدراسات السابقة عن دور الثقافة التنظيمية في تبني اخلاقيات العمل في المنظمة ، حيث تم الاعتماد على الاستبيان للباحث عدمان وشهري وعمان، واقع الثقافة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وفق نموذج هوفستيد السداسي، المجلة العربية للإدارة، مجلد 40، العدد 04 - ديسمبر (كانون الأول) 2020، وبتوجيه من المشرف قمنا بحصر الأسئلة و بإعادة صياغتها بشكل يخدم دراستنا.

وقد تكون الاستبيان في النهاية من ثلاث أقسام:

¹بعارسية صباح، بن فرج سارة، دور رأس المال الفكري في بناء المنظمة المتعلمة، دراسة حالة بجامعة المسيلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2020/2019، ص46.

²عبد الحميد البلداوي، أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي التخطيطي البحث وجمع وتحليل البيانات يدوياً وباستخدام برنامج SPSS دار الشروق 2007، ص 22

• القسم الأول: المحور الأول: ويعبر عن بعض المعلومات الشخصية والوظيفية التي تخص عينة البحث والتي اشتملت على:

▪ (05) عناصر تمثلت بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

وهي: - الجنس - العمر - المنصب الوظيفي - المستوى التعليمي - الخبرة.

• القسم الثاني: المحور الثاني: الثقافة التنظيمية: ويتكون من (20) عبارة

• القسم الثالث: المحور الثالث: أخلاقيات الأعمال: ويتكون من (20) عبارة.

موزعة على (05) أبعاد هي:

- الالتزام بالأنظمة والقوانين: ويتكون من (04) عبارات

- العدالة التنظيمية وعدم التحيز: ويتكون من (04) عبارات

- احترام العاملين: ويتكون من (04) عبارات

- المشاركة في اتخاذ القرارات: ويتكون من (04) عبارات

- الشفافية: ويتكون من (04) عبارات

وفي الأخير حصلنا على الاستبيان في شكله الأخير:

الجدول رقم 02: الشكل النهائي للاستبيان

عدد العبارات	الأبعاد	المحاور	أقسام الاستبيان
/		المحور الأول: الخصائص الشخصية لأفراد عينة البحث	القسم الأول
20		المحور الثاني: الثقافة التنظيمية	القسم الثاني
04	البعد الأول: الالتزام بالأنظمة والقوانين		القسم الثالث
04	البعد الثاني: العدالة التنظيمية وعدم التحيز		
04	البعد الثالث: احترام العاملين	المحور الثالث: أخلاقيات الأعمال	
04	البعد الرابع: المشاركة في اتخاذ القرارات		
04	البعد الخامس: الشفافية		
40		مجموع عبارات الاستبيان	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الاستبيان النهائي

حيث أن تقسيم الدرجات لكل عبارة من عبارات الاستبيان كانت كمايلي:

الجدول رقم 03: تقسيم درجات الإستبيان.

غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً
1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الاستبيان النهائي

- المدى: لتحديد طول الفئة = أعلى درجة (موافق تماماً) - أدنى درجة (غير موافق تماماً) / عدد الدرجات، وهذا لتحديد اتجاههم نحو كل عبارة أي بتعبير آخر هل هم موافقون بدرجة كبيرة، أو مرتفعة، موافق نوعاً ما، أو منخفضة، أو منخفضة جداً.

طول الفئة = $0.8 = 5 / (1-5)$ وبالتالي نحصل على المجالات التالية:

وقد اعتمدت في إنجاز هذا الاستبيان على الشكل المغلق الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال، أي على مقياس ليكرت الخماسي نسبة لعالم النفس "رينسيس ليكرت"، وقد طلب من المبحوثين تحديد مدى الموافقة على هذه العبارات

درجات الاستبيان: يشمل الاستبيان على 05 درجات:

جدول رقم 04: درجات الاستبيان"

مجال الوزن النسبي	درجة الموافقة	مقياس ليكرت	مجال المتوسط الحسابي
أقل من 36%	درجة منخفضة جداً	غير موافق تماماً	من 1 إلى 1.80 درجة
من 36% إلى 52%	درجة منخفضة	غير موافق	من 1.81 إلى 2.60 درجة
من 52.1% إلى 68%	درجة متوسطة	محايد	من 2.61 إلى 3.40 درجة
من 68.1% إلى 84%	درجة مرتفعة	موافق	من 3.41 إلى 4.20 درجة
من 84.1% إلى 100%	درجة مرتفعة جداً	موافق تماماً	من 4.21 إلى 5 درجة

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الاستبيان النهائي

ملاحظة: ترتيب العبارة من خلال أهميتها في المحور بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في المحور وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين أو أكثر فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف المعياري بينهم.

المطلب الثالث: كشف نوع التوزيع للبيانات واختيار أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات.

الفرع الأول: اختبار التوزيع الطبيعي

قبل اختبار فرضيات الدراسة على عينة الدراسة يجب ان تكون تتبع توزيعاً طبيعياً لذلك تم التأكد من ذلك بواسطة معامل^a Kolmogorov-Smirnov ومعامل Shapiro-Wilk لإثبات التوزيع الطبيعي

الجدول رقم 05: معامل التوزيع الطبيعي

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
الثقافة التنظيمية	.115	67	.123	.959	67	.125
أخلاقيات الأعمال	.164	67	.190	.892	67	.202

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الاستبيان النهائي

بعد تطبيق المتغيرات على اختبار Shapiro-Wilk و Kolmogorov-Smirnov^a ومن خلال الجدول أعلاه نجد أن مستوى المعنوية Sig أكبر من (0.05) لكل من متغيرات الدراسة، مما يدل على إتباع البيانات لإجابات أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي.

الفرع الثاني: الأساليب الإحصائية لمعالجة بيانات المستجوبين

1- البرامج المستخدمة:

بغية تسهيل عملية التحليل، قمنا بتجميع البيانات المحصلة من الاستبيان وتفرغها في برنامج الحزمة الإحصائية v22 spss.

2- الأدوات الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات:

فيما يخص جمع وتبويب المعلومات التي تخص الدراسة الميدانية، قمنا بإعداد مجموعة من الجداول تم استخلاصها من البرنامج الإحصائي spss v22 الذي أتاح لنا مجموعة من الطرق التي ساعدتنا على التحليل الجيد والموضوعي ومن بين هذه الأدوات مايلي:

- التكرارات والنسب المئوية: لوصف الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة.

- المتوسط الحسابي: وهو متوسط مجموعة من القيم، أو مجموع القيم المدروسة مقسوم على عددها، وذلك للتعرف على متوسط إجابات المبحوثين حول الاستبيان ومقارنتها بالوسط الافتراضي المقدر ب (3) لأن التقيط يتراوح من (1) إلى (5) مما يساعد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط.

- **الانحراف المعياري:** وذلك من أجل التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة فكما اقتربت قيمته لصففر فهذا يعني تركيز الإجابات وعدم تشتتها، وبالتالي تكون النتائج أكثر مصداقية وذات جودة، كما أنه يفيد في ترتيب العبارات أو الفقرات لصالح الأقل تشتتاً عند تساوي المتوسط الحسابي المرجح بينها.

- **معامل بيرسون ومعامل ألفا كرونباخ:** وذلك من أجل معرفة مدى ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبيان ومدى صدقها وتناسقها أي قياس الصدق والاتساق الداخلي والبنائي لأداة الدراسة.

- **اختبار التوزيع الطبيعي Kolmogorov-Smirnov³/Shapiro-Wilk :** لمعرفة نوع توزيع البيانات للعينة محل الدراسة.

- **اختبار one sampel T test (للعينة الواحدة):** ويستخدم هذا الاختبار بغرض التأكد من مدى وجود دلالة إحصائية في إجابات المستقصى منهم لاختبار فرضيات الدراسة، حيث يقارن الأوساط الحسابية لعينة الدراسة بقيمة الوسط الحسابي الفرضي وهو (3)، مع حساب قيمة (T) واستخراج مستوى دلالتها.

المبحث الثالث: عرض نتائج الدراسة الميدانية، التحليل ومناقشتها

من خلال هذا المبحث سنتطرق في المطلب الأول إلى صدق وثبات الاستبيان أما في المطلب الثاني سنناقش التحليل الوصفي لبيانات المستجوبين

المطلب الأول: صدق وثبات الاستبيان

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.¹

الفرع الأول: صدق الاتساق البنائي

يؤدي هذا الاختبار إلى الوصول إلى صدق التكوين الفرضي للاختبار والفحص المنطقي لمكوناته والدقة في قياس تلك الصفة، ومدى ارتباطها مع غيرها من العناصر، مما يساعد على الوصول إلى تنبؤات معينة في مجال الارتباط.

يتم هذا الأسلوب باستخدام معامل الارتباط بين العبارة ومجموع المحور والمجموع الكلي للاستبيان.²

¹ محمد الرقب: "متطلبات إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة (فلسطين)، 2011، ص108.

² عبد الحميد البلداوي: "أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي التخطيطي البحث وجمع وتحليل البيانات يدويا وباستخدام برنامج (spss)" دار الشروق، 2007م، ص135

الجدول رقم 06: معامل الارتباط بيرسون لمحاور الاستبيان

Correlations			
		الثقافة التنظيمية	أخلاقيات الأعمال
الثقافة التنظيمية	معامل بيرسون	1	.774**
	مستوى الدلالة المعنوية		.000
	عدد العينة	67	67
أخلاقيات الأعمال	معامل بيرسون	.774**	1
	مستوى الدلالة المعنوية	.000	
	عدد العينة	67	67

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الاستبيان النهائي

من خلال الجدول أعلاه نجد أن معاملات الارتباط بيرسون بين محوري الاستبيان والمعدل الكلي لعبارات الاستبيان دالة إحصائية، حيث أن قيمة r المحسوبة قيمة (0.774) وهي أكبر من قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 66 ومنه تعتبر محاور الاستبيان صادقة ومتناسقة لما وضعت لقياسه.

الجدول التالي توضح الاتساق الداخلي لجميع عبارات الاستبيان:

الاتساق الداخلي بين عبارات محور الثقافة التنظيمية والدرجة الكلية المتحصل عليها في هذا المحور

جدول رقم 07: معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الثقافة التنظيمية والدرجة الكلية لفقراته

القيمة		يوجد ارتباط معنوي (دال)
معامل الارتباط	1	المحور الثاني: الثقافة التنظيمية
حجم العينة	67	
معامل الارتباط	.455**	
مستوى المعنوية sig	.000	1. الرابط الذي يعزز تماسك الكلية هو تحقيق الاهداف
حجم العينة	67	2. تسعى الكلية إلى النجاح من خلال تحقيق الاهداف المسطرة في الآجال
معامل الارتباط	.397**	

المحددة	مستوى المعنوية sig	.001
	حجم العينة	67
3. تركز الكلية على النتائج وتحقيق الأهداف وإنجاز العمل	معامل الارتباط	.450**
	مستوى المعنوية sig	.000
	حجم العينة	67
4. تسود الكلية نمط عمل يتميز بالديناميكية وكذا تحقيق الأهداف	معامل الارتباط	.615**
	مستوى المعنوية sig	.000
	حجم العينة	67
5. تتصف العلاقات في العمل بالمهنية والرسمية فقط	معامل الارتباط	.585**
	مستوى المعنوية sig	.000
	حجم العينة	67
6. يعتمد تقييم الموظفين على ادائهم وإنجازاتهم في العمل فقط	معامل الارتباط	.640**
	مستوى المعنوية sig	.000
	حجم العينة	67
7. العادات والتقاليد غير مهمة وغير ضرورية في الحياة المهنية	معامل الارتباط	.239
	مستوى المعنوية sig	.548
	حجم العينة	67
8. هناك فصل بين الجانب الديني والجانب المهني في الحياة العملية	معامل الارتباط	.381**
	مستوى المعنوية sig	.001
	حجم العينة	67
9. يسود الكلية نمط عمل يتميز بالأمان الوظيفي والاستقرار في العلاقات	معامل الارتباط	.684**
	مستوى المعنوية sig	.000
	حجم العينة	67
10. تركز الكلية على العمل كفريق من خلال المشاركة المستمرة للموظفين	معامل الارتباط	.692**
	مستوى المعنوية sig	.000
	حجم العينة	67
11. يتم الاخذ بأراء الموظفين ولإشراكهم في عملية تحسين ظروف العمل	معامل الارتباط	.610**
	مستوى المعنوية sig	.000
	حجم العينة	67

معامل الارتباط	.574**	12. تأخذ إدارة الكلية مسالة تحفيز الموظفين بعين الاعتبار
مستوى المعنوية sig	.000	
حجم العينة	67	
معامل الارتباط	.622**	13. تعتبر الكلية بيئة شديدة الرقابة من خلال إجراءات رسمية صارمة
مستوى المعنوية sig	.000	
حجم العينة	67	
معامل الارتباط	.501**	14. الرابط الذي يعزز تماسك الكلية هو القواعد والإجراءات والسياسات الرسمية
مستوى المعنوية sig	.000	
حجم العينة	67	
معامل الارتباط	.498**	15. لدينا توجه نحو قبول واحترام القواعد والاجراءات والسياسات
مستوى المعنوية sig	.000	
حجم العينة	67	
معامل الارتباط	.750**	16. نظام الاتصال الداخلي في الكلية محدد بشكل دقيق
مستوى المعنوية sig	.000	
حجم العينة	67	
معامل الارتباط	.767**	17. الرابط الذي يعزز تماسك الكلية هو الإبداع والتطوير
مستوى المعنوية sig	.000	
حجم العينة	67	
معامل الارتباط	.823**	18. تعتبر الكلية بيئة ديناميكية تشجع الإبداع وتحفز المبادرة
مستوى المعنوية sig	.000	
حجم العينة	67	
معامل الارتباط	.760**	19. الرابط الذي يعزز تماسك الكلية هو الثقة المتبادلة
مستوى المعنوية sig	.000	
حجم العينة	67	
معامل الارتباط	.721**	20. تتميز الكلية بنظام العمل الجماعي ومشاركة المعرفة والمعلومات والأفكار
مستوى المعنوية sig	.000	
حجم العينة	67	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الاستبيان النهائي

- من خلال الجدول رقم (7) الذي يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "الثقافة التنظيمية" والدرجة الكلية لفقراته، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.239 - 0.823) حيث تعتبر دالة عند مستوى دلالة (0.01)، وبذلك تعتبر فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه،

الاتساق الداخلي بين عبارات محور أخلاقيات العمل والدرجة الكلية المتحصل عليها في هذا المحور

جدول رقم 08: معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور أخلاقيات العمل والدرجة الكلية لفقراته

القيمة		يوجد ارتباط معنوي (دال)
معامل الارتباط	1	المحور 3: أخلاقيات العمل
حجم العينة	67	
معامل الارتباط	.539**	
مستوى المعنوية sig	.000	21. إجراءات العمل الوظيفية والمهنية في الكلية تتم في ضوء الأحكام والمبادئ القانونية المنظمة لذلك
حجم العينة	67	22. العقوبات الإدارية التي نخضع لها في الكلية متوافقة مع الأنظمة والقوانين المعمول بها في هذا الشأن.
معامل الارتباط	.602**	
مستوى المعنوية sig	.000	
حجم العينة	67	23. يقوم الموظفون بأعمالهم وفقا لسياسات وإجراءات محددة في الكلية
معامل الارتباط	.349**	
مستوى المعنوية sig	.004	
حجم العينة	67	24. تساهم السياسات المتبعة في الكلية في إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية.
معامل الارتباط	.510**	
مستوى المعنوية sig	.000	
حجم العينة	67	25. أشعر بالعدالة في تعامل الكلية مع كافة الموظفين.
معامل الارتباط	.703**	
مستوى المعنوية sig	.000	
حجم العينة	67	26. لا توجد فروق كبيرة بين رواتب الموظفين في إطار نفس المستوى التنظيمي
معامل الارتباط	.644**	
مستوى المعنوية sig	.000	
حجم العينة	67	27. أشعر بالنزاهة في حسم النزاعات بين الموظفين بدون تحيز لأي
معامل الارتباط	.749**	

طرف.	مستوى المعنوية sig	.000	
	حجم العينة	67	
28. تطبق الكلية تعليمات التشغيل ولائحة الجزاءات على الجميع بدون استثناء.	معامل الارتباط	.739**	
	مستوى المعنوية sig	.000	
	حجم العينة	67	
29. يتعامل الرؤساء في الكلية مع العاملين بود واحترام.	معامل الارتباط	.745**	
	مستوى المعنوية sig	.000	
	حجم العينة	67	
30. تراعي الكلية الظروف الطارئة التي قد تحدث لأي موظف.	معامل الارتباط	.808**	
	مستوى المعنوية sig	.000	
	حجم العينة	67	
31. تُستخدم كلمات "من فضلك - إذا سمحت في لغة الحوار بين الرؤساء والمرؤوسين	معامل الارتباط	.833**	
	مستوى المعنوية sig	.000	
	حجم العينة	67	
32. توفر الكلية للعاملين بيئة عمل يسودها التقدير المتبادل في المجمل العام.	معامل الارتباط	.823**	
	مستوى المعنوية sig	.000	
	حجم العينة	67	
33. يتم إشراكك في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.	معامل الارتباط	.712**	
	مستوى المعنوية sig	.000	
	حجم العينة	67	
34. توجد مصداقية للإدارة في تنفيذ القرارات التي تم الاتفاق عليها.	معامل الارتباط	.671**	
	مستوى المعنوية sig	.000	
	حجم العينة	67	
35. يتم عمل اجتماعات دورية مع الإدارة للوقوف على أهم المشكلات ومحاولة حلها.	معامل الارتباط	.737**	
	مستوى المعنوية sig	.000	
	حجم العينة	67	
36. تشعرنى الكلية بأهمية دوري في المشاركة في صنع واتخاذ القرارات.	معامل الارتباط	.825**	
	مستوى المعنوية sig	.000	
	حجم العينة	67	

معامل الارتباط	.753**	37. المعلومات المطلوبة لأداء العمل متاحة للجميع كل حسب اختصاصه.
مستوى المعنوية sig	.000	
حجم العينة	67	
معامل الارتباط	.700**	38. يتم الإعلان عن القوانين والأنظمة وتحديثاتها باستمرار لإزالة الغموض والضبابية عنها.
مستوى المعنوية sig	.000	
حجم العينة	67	
معامل الارتباط	.612**	39. تتم عملية الترقيات الوظيفية بناء على الكفاءة والجدارة وبمعايير محددة ومعلنة للجميع بوضوح.
مستوى المعنوية sig	.000	
حجم العينة	67	
معامل الارتباط	.595**	40. تقوم الإدارة باطلاعنا على نتائج تقييم الأداء باستمرار.
مستوى المعنوية sig	.000	
حجم العينة	67	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الاستبيان النهائي

الجدول رقم (8) الذي يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور " أخلاقيات العمل والدرجة الكلية لفقراته، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.349 - 0.833) حيث تعتبر دالة عند مستوى دلالة (0.01)، وبذلك تعتبر فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

الفرع الثاني: حساب ثبات الاستبيان:

معامل الثبات ألفا كرونباخ: الجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها لمحاور الاستبيان باستعمال معامل الثبات ألفا كرونباخ، من أجل اختبار مصداقية وثبات الاستبيان، فقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لتحقيق الغرض المطلوب، حيث تجدر الإشارة إلى أن معامل الثبات ألفا كرونباخ، تتراوح قيمته بين (0-1) وكلما اقترب من الواحد دل على وجود ثبات عال، وكلما اقترب من الصفر دل على عدم وجود ثبات وان الحد الأدنى المتفق عليه لمعامل ألفا كرونباخ هو 0.6، وقد جاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم 09: معامل الثبات a كرونباخ لجميع محاور الاستبيان

الإحصائيات		المحور الثاني: الثقافة التنظيمية
Cronbach's Alpha معامل	عدد الأسئلة	يوجد ارتباط معنوي (دال)

0.896	20	
الإحصائيات		المحور الثالث: أخلاقيات العمل
Cronbach's معامل Alpha	عدد الأسئلة	يوجد ارتباط معنوي (دال)
0.941	20	
الإحصائيات		جميع عبارات الاستبيان
Cronbach's معامل Alpha	عدد الأسئلة	يوجد ارتباط معنوي (دال)
0.954	40	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الاستبيان النهائي

توضح الجداول السابقة أن جميع معاملات الثبات عالية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وأن قيمة هذه المعاملات اختلفت من محور لآخر، حيث بلغ حداً أعلى في المحور الثالث أخلاقيات العمل بـ 0.941 وحدها الأدنى في المحور الثاني الثقافة التنظيمية بـ 0.896

كما أن معامل الثبات الكلي لاستبيان الدراسة بلغ 0.954، وهو معامل ثبات مرتفع جداً ودال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) مما يدل على إمكانية ثبات النتائج التي سيتم التحصل عليها باستخدام الاستبيان.

- نظراً للنتائج المتحصل عليها باستعمال معامل الثبات ألفا كرونباخ وبالرجوع إلى الجدول السابق رقم 8 يمكن اعتبار الاستبيان بأنه يتميز بثبات عالي جداً وبالتالي يمكن استعماله في دراستنا.

المطلب الثاني: التحليل الوصفي لبيانات المستجوبين

الفرع الأول: عرض وتحليل وصفي للبيانات الشخصية لأفراد العينة

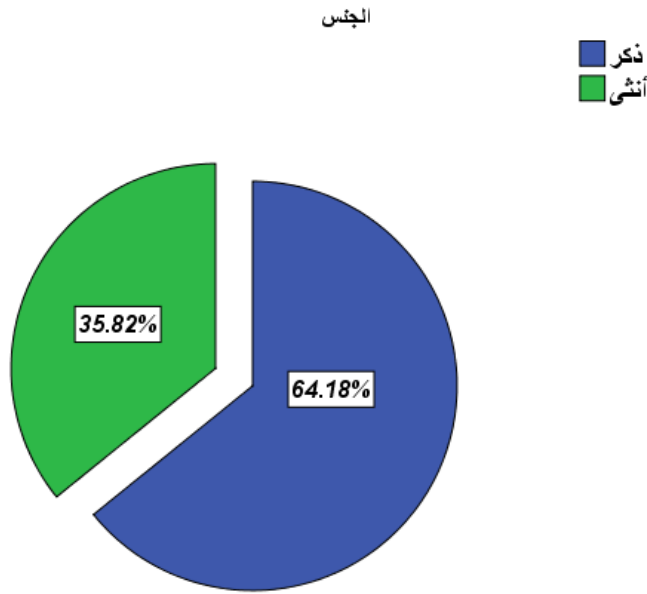
01- بالنسبة لمتغير الجنس

الجدول رقم 10: إحصائيات أفراد العينة حسب متغير الجنس

		Frequency	Percent
Valid	ذكر	43	64.2
	أنثى	24	35.8
	Total	67	100.0

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الاستبيان النهائي

الشكل رقم 02: دائرة نسبية لمتغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الاستبيان النهائي

من خلال الجدول رقم 10 والشكل رقم 3 تبين أن نسبة الذكور بلغت 64.18% ونسبة الإناث بلغت 35.82% ويدل هذا على أن العنصر الذكري هو الغالب ومنه نستنتج كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة تعتمد بشكل كبير على فئة الذكور.

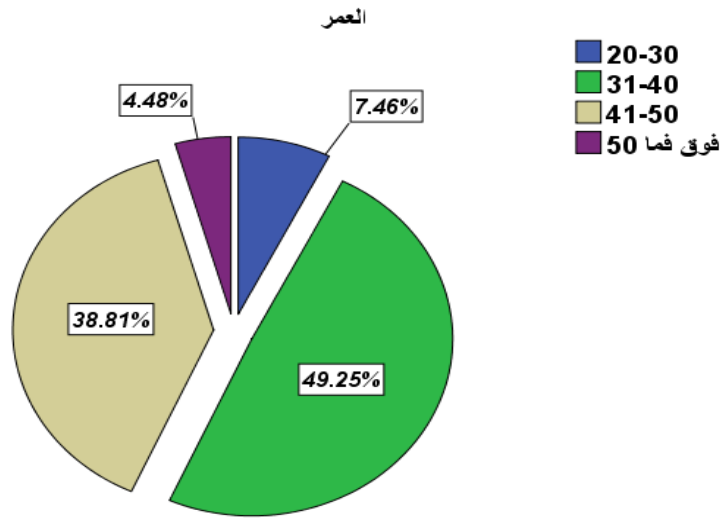
02- بالنسبة لمتغير العمر:

الجدول رقم 11 إحصائيات أفراد العينة حسب متغير العمر

	Frequency	Percent
Valid	20-30	5
	31-40	33
	41-50	26
	50 فما فوق	3
	Total	67
		100.0

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الاستبيان النهائي

الشكل رقم 03: دائرة نسبية لمتغير العمر



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الاستبيان النهائي

من خلال الجدول رقم 11 والشكل رقم 4 نلاحظ أن نسبة الأفراد التي أعمارهم أقل من 30 سنة وتجاوز 20 سنة بلغت 7.46%، وبلغت نسبة الأفراد التي تتراوح أعمارهم بين 31-40 سنة بلغت 49.25%، كما بلغت فئة الأفراد التي تتراوح أعمارهم بين 41-50 سنة 38.81% أما نسبة الافراد الذين يتجاوزون سن 50 سنة فكانت بنسبة ضعيفة جداً 4.48% مما يدل على أن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة تعتمد بشكل كبير على فئة الأفراد كبار السن أي فئة ما بين 31 - 40 سنة.

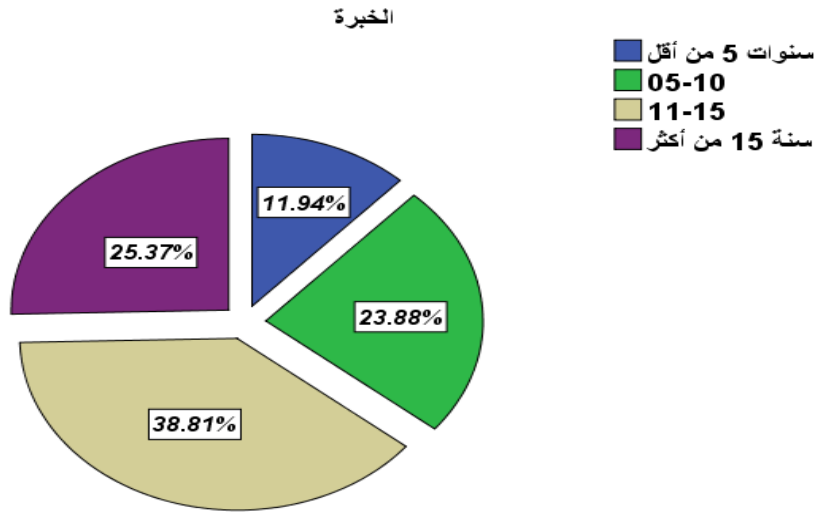
03- بالنسبة لمتغير الخبرة:

الجدول رقم 12: إحصائيات أفراد العينة حسب متغير الخبرة

		Frequency	Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	8	11.9
	05-10	16	23.9
	11-15	26	38.8
	أكثر من 15 سنة	17	25.4
	Total	67	100.0

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الاستبيان النهائي

الشكل رقم 04: دائرة نسبية لمتغير الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الاستبيان النهائي

من خلال الجدول رقم 12 والشكل رقم 05 نلاحظ أن نسبة الأفراد الذين لديهم خبرة من 11-15 سنة ب 81.38%، وبلغت نسبة الأفراد التي تتراوح خبرتهم بين 5-10 سنوات 23.88%، كما بلغت فئة الأفراد الذين لديهم خبرة أكبر من 15 سنة 25.37% وهي نسبة أكبر من نسبة الأفراد الذين لا تتجاوز خبرتهم 5 سنوات والتي بلغت 11.94%. وهو ما يدل على ان كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة تعتمد على الأفراد الذين لديهم خبرة مهنية تفوق 5 سنوات وأكثر وخاصة في المناصب الإدارية.

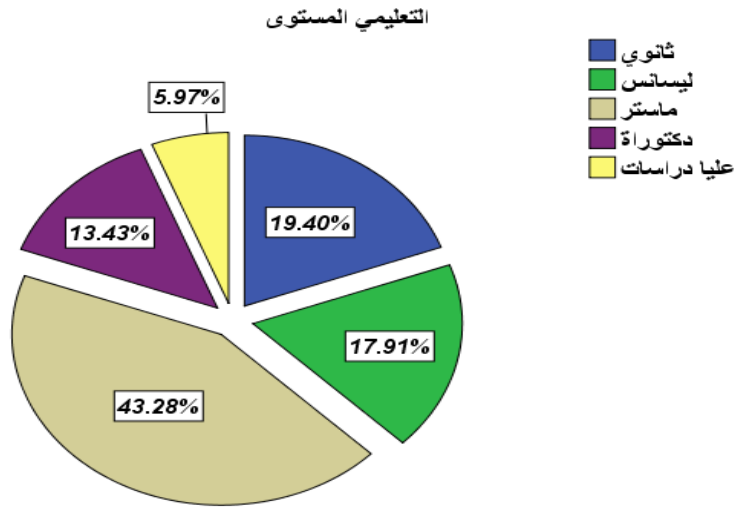
04-بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي:

الجدول رقم 13: إحصائيات أفراد العينة حسب متغير المستوى العلمي

		Frequency	Percent
Valid	ثانوي	13	19.4
	ليسانس	12	17.9
	ماستر	29	43.3
	دكتوراة	9	13.4
	دراسات عليا	4	6.0
	Total	67	100.0

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الاستبيان النهائي

الشكل رقم 05: دائرة نسبية لمتغير المستوى العلمي



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الاستبيان النهائي

من خلال الجدول رقم 13 والشكل رقم 6 نلاحظ هنا أن نسبة حاملي الشهادات الجامعية تتصدر الترتيب ، حيث تحتل مرتبة الأولى لحاملي شهادة الماستر بنسبة 43.28% وهي نسبة عالية جداً، أما نسبة حاملي الشهادات الثانوية فأقل بلغت 19.40%، فيما بلغت نسبة حاملي الشهادات دراسات عليا 5.97%، أما حاملي شهادة الدكتوراه وشهادة ليسانس فكانت على التوالي 13.43% ، 17.91% ، مما يدل على اعتماد كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة محل الدراسة على العاملين المتحصلين على شهادة دراسات جامعية كشهادة الماستر وشهادة ليسانس ودراسات عليا.

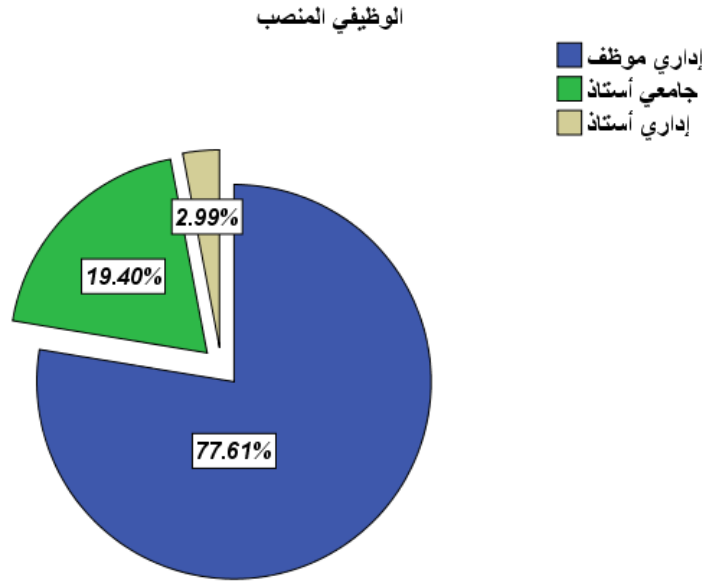
05- بالنسبة لمتغير المنصب الوظيفي:

الجدول رقم 14: إحصائيات أفراد العينة حسب المتغير الوظيفي

		Frequency	Percent
Valid	موظف إداري	52	77.6
	أستاذ جامعي	13	19.4
	أستاذ إداري	2	3.0
	Total	67	100.0

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الاستبيان النهائي

الشكل رقم 06:دائرة نسبية لمتغير المنصب الوظيفي.



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الاستبيان النهائي

من خلال الجدول رقم 14 والشكل رقم 7 تصدرت نسبة موظف إداري المرتبة الأولى ب 77.61%، واحتلت المرتبة الثانية أستاذ جامعي 19.40%، أما منصب أستاذ إداري فكان بنسبة 2.99%، ومنه نستنتج أن فئة الموظفين الإداريين كبيرة جداً مقارنة بالفئات الأخرى.

الفرع الثاني: التحليل الوصفي لبيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة

ويتناول هذا الفرع تحليل النتائج المتعلقة بالتساؤلات الفرعية، وذلك من خلال عرض استجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلة الدراسة، ومعالجتها إحصائياً باستخدام مفاهيم الإحصاء الوصفي وأساليبه الإحصائية

1- تحليل فقرات محور الثقافة التنظيمية:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لجميع عبارات محور الثقافة التنظيمية قصد معرفة مدى موافقة أفراد العينة على هذا المحور، فكانت النتائج في الجدول التالي:

جدول رقم 15: المتوسطات الحسابية وقيمة الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول محور الثقافة التنظيمية

N		المتوسط	انحراف معياري	المحور الثاني: الثقافة التنظيمية
الرتبة	عدد استمارات			
3	67	3.94	1.045	1. الرابط الذي يعزز تماسك الكلية هو تحقيق الاهداف
12	67	3.31	1.203	2. تسعى الكلية إلى النجاح من خلال تحقيق الاهداف المسطرة في الآجال المحددة
13	67	3.22	1.289	3. تركز الكلية على النتائج وتحقيق الأهداف وإنجاز العمل
15	67	2.81	1.355	4. تسود الكلية نمط عمل يتميز بالديناميكية وكذا تحقيق الأهداف
4	67	3.75	1.107	5. تتصف العلاقات في العمل بالمهنية والرسمية فقط
5	67	3.72	1.054	6. يعتمد تقييم الموظفين على ادائهم وإنجازاتهم في العمل فقط
7	67	3.63	1.129	7. العادات والتقاليد غير مهمة وغير ضرورية في الحياة المهنية
8	67	3.53	1.016	8. هناك فصل بين الجانب الديني والجانب المهني في الحياة العملية
16	67	2.72	1.301	9. يسود الكلية نمط عمل يتميز بالأمان الوظيفي والاستقرار في العلاقات
10	67	3.47	1.191	10. تركز الكلية على العمل كفريق من خلال المشاركة المستمرة للموظفين
6	67	3.69	0.998	11. يتم الاخذ بآراء الموظفين وإشراكهم في عملية تحسين ظروف العمل
1	67	4.25	0.916	12. تأخذ إدارة الكلية مسالة تحفيز الموظفين بعين الاعتبار
11	67	3.47	1.107	13. تعتبر الكلية بيئة شديدة الرقابة من خلال إجراءات رسمية صارمة

14	67	2.81	1.424	14. الرابط الذي يعزز تماسك الكلية هو القواعد والإجراءات والسياسات الرسمية
9	67	3.50	0.950	15. لدينا توجه نحو قبول واحترام القواعد والاجراءات والسياسات
2	67	4.03	0.897	16. نظام الاتصال الداخلي في الكلية محدد بشكل دقيق
19	67	2.65	0.893	17. الرابط الذي يعزز تماسك الكلية هو الإبداع والتطوير
20	67	2.51	1.235	18. تعتبر الكلية بيئة ديناميكية تشجع الإبداع وتحفز المبادرة
18	67	2.66	0.788	19. الرابط الذي يعزز تماسك الكلية هو الثقة المتبادلة
17	67	2.70	1.012	20. تتميز الكلية بنظام العمل الجماعي ومشاركة المعرفة والمعلومات والأفكار

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 12: " تأخذ إدارة الكلية مسالة تحفيز الموظفين بعين الاعتبار "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 4.25 وانحراف معياري 0.916، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 12 أي تأخذ إدارة الكلية مسالة تحفيز الموظفين بعين الاعتبار بدرجة مرتفعة جداً حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 16: " نظام الاتصال الداخلي في الكلية محدد بشكل دقيق "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 4.03 وانحراف معياري بلغ 0.897، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 16 أي أنهم موافقون بدرجة مرتفعة على أنه نظام الاتصال الداخلي في الكلية محدد بشكل دقيق حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 1: " الرابط الذي يعزز تماسك الكلية هو تحقيق الاهداف "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.94 وانحراف معياري بلغ 1.045، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 1 أي أنه الرابط الذي يعزز تماسك الكلية هو تحقيق الاهداف بدرجة مرتفعة وهذا حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 5: " تتصف العلاقات في العمل بالمهنية والرسمية فقط ."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.75 وانحراف معياري بلغ 1.107، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 5 أي تتصف العلاقات في العمل بالمهنية والرسمية فقط بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 6: " يعتمد تقييم الموظفين على ادائهم وإنجازاتهم في العمل فقط ."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الخامسة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.72 وانحراف معياري بلغ 1.054، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 6 أي يعتمد تقييم الموظفين على ادائهم وإنجازاتهم في العمل فقط بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 11: " يتم الاخذ بآراء الموظفين وإشراكهم في عملية تحسين ظروف العمل " حيث نلاحظ أنها احتلت المرتبة السادسة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.69 وانحراف معياري بلغ 0.998، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 11 أي يتم الاخذ بآراء الموظفين وإشراكهم في عملية تحسين ظروف العمل بدرجة مرتفعة وهذا حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 7: " العادات والتقاليد غير مهمة وغير ضرورية في الحياة المهنية "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة السابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.63 وانحراف معياري بلغ 1.129، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 7 أي أن العادات والتقاليد غير مهمة وغير ضرورية في الحياة المهنية بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 8: " هناك فصل بين الجانب الديني والجانب المهني في الحياة العملية."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثامنة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.53 وانحراف معياري بلغ 1.016، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 8 أي هناك فصل بين الجانب الديني والجانب المهني في الحياة العملية بدرجة مرتفعة وهذا حسب وجهة نظرهم.

✓ تحلل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 15: " لدينا توجه نحو قبول واحترام القواعد والاجراءات والسياسات "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة التاسعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.50 وانحراف معياري بلغ 0.950، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجابتهم على العبارة رقم 15 أي لدينا توجه نحو قبول واحترام القواعد والاجراءات والسياسات بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 10: " تركز الكلية على العمل كفريق من خلال المشاركة المستمرة للموظفين." نلاحظ أنها احتلت المرتبة العاشرة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.47 وانحراف معياري بلغ 1.191، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجابتهم على العبارة رقم 10 أي تركز الكلية على العمل كفريق من خلال المشاركة المستمرة للموظفين.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 13: " تعتبر الكلية بيئة شديدة الرقابة من خلال إجراءات رسمية صارمة "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الحادية عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.47 وانحراف معياري بلغ 1.107، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجابتهم على العبارة رقم 13 أي تعتبر الكلية بيئة شديدة الرقابة من خلال إجراءات رسمية صارمة بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 02: تسعى الكلية إلى النجاح من خلال تحقيق الاهداف المسطرة في الأجال المحددة "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.31 وانحراف معياري بلغ 1.203، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجابتهم على العبارة رقم 02 تسعى الكلية إلى النجاح من خلال تحقيق الاهداف المسطرة في الأجال المحددة بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 03: تركز الكلية على النتائج وتحقيق الأهداف وإنجاز العمل "، نلاحظ أنها احتلت الثالثة عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.22 وانحراف معياري بلغ 1.289، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن

تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 03 أي أن تركيز الكلية على النتائج وتحقيق الأهداف وإنجاز العمل بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 14: " الرابط الذي يعزز تماسك الكلية هو القواعد والإجراءات والسياسات الرسمية."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.81 وانحراف معياري بلغ 1.424، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 14 الرابط الذي يعزز تماسك الكلية هو القواعد والإجراءات والسياسات الرسمية بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 04: " تسود الكلية نمط عمل يتميز بالديناميكية وكذا تحقيق الأهداف "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الخامسة عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.81 وانحراف معياري بلغ 1.355، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 04 أي تسود الكلية نمط عمل يتميز بالديناميكية وكذا تحقيق الأهداف بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 09: " يسود الكلية نمط عمل يتميز بالأمان الوظيفي والاستقرار في العلاقات "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة السادسة عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.72 وانحراف معياري بلغ 1.301، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 09 أي أن يسود الكلية نمط عمل يتميز بالأمان الوظيفي والاستقرار في العلاقات بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 20: " تتميز الكلية بنظام العمل الجماعي ومشاركة المعرفة والمعلومات والأفكار "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة السابعة عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.70 وانحراف معياري بلغ 1.012، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 20 أي أن تتميز الكلية بنظام العمل الجماعي ومشاركة المعرفة والمعلومات والأفكار بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 19: " الرابط الذي يعزز تماسك الكلية هو الثقة المتبادلة"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثامنة عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.66 وانحراف معياري بلغ 0.788، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 19 أي أن الرابط الذي يعزز تماسك الكلية هو الثقة المتبادلة بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 17: " الرابط الذي يعزز تماسك الكلية هو الإبداع والتطوير"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة التاسعة عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.65 وانحراف معياري بلغ 0.893، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 17 أي أن الرابط الذي يعزز تماسك الكلية هو الإبداع والتطوير بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

✓ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 18: " تعتبر الكلية بيئة ديناميكية تشجع الإبداع وتحفز المبادرة"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة العشرون من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.51 وانحراف معياري بلغ 1.235، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 18 أي أن تعتبر الكلية بيئة ديناميكية تشجع الإبداع وتحفز المبادرة بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

2- تحليل فقرات محور أخلاقيات العمل:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لجميع عبارات محور أخلاقيات العمل قصد معرفة مدى موافقة أفراد العينة على هذا المحور، فكانت النتائج في الجدول التالي:

جدول رقم 16: المتوسطات الحسابية وقيمة الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول بعد

الالتزام بالأنظمة والقوانين

N		انحراف معياري	المتوسط	البعد 01: الالتزام بالأنظمة والقوانين
الرتبة	عدد استمارات			
1	67	0.856	4.04	21. إجراءات العمل الوظيفية والمهنية في الكلية تتم في ضوء الأحكام والمبادئ القانونية المنظمة لذلك
4	67	0.863	3.70	22. العقوبات الإدارية التي نخضع لها في الكلية متوافقة مع الأنظمة والقوانين المعمول بها في هذا

الشأن.				
2	67	3.92	0.695	23. يقوم الموظفون بأعمالهم وفقا لسياسات وإجراءات محددة في الكلية
3	67	3.74	0.944	24. تساهم السياسات المتبعة في الكلية في إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 21: " إجراءات العمل الوظيفية والمهنية في الكلية تتم في ضوء الأحكام والمبادئ القانونية المنظمة لذلك "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 4.04 وانحراف معياري 0.856، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجابتهم على العبارة رقم 21 أي إجراءات العمل الوظيفية والمهنية في الكلية تتم في ضوء الأحكام والمبادئ القانونية المنظمة لذلك. بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 23: " يقوم الموظفون بأعمالهم وفقا لسياسات وإجراءات محددة في الكلية "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.92 وانحراف معياري بلغ 0.695، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجابتهم على العبارة رقم 23 أي يقوم الموظفون بأعمالهم وفقا لسياسات وإجراءات محددة في الكلية بدرجة مرتفعة وهذا حسب وجهة نظرهم.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 24: تساهم السياسات المتبعة في الكلية في إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية. نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.74 وانحراف معياري بلغ 0.944، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجابتهم على العبارة رقم 24 أي تساهم السياسات المتبعة في الكلية في إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية. بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 22: " العقوبات الإدارية التي نخضع لها في الكلية متوافقة مع الأنظمة والقوانين المعمول بها في هذا الشأن."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.70 وانحراف معياري بلغ 0.863، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجابتهم على العبارة رقم 22 أي العقوبات الإدارية التي نخضع لها في الكلية متوافقة مع الأنظمة والقوانين المعمول بها في هذا الشأن.. بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

جدول رقم 17: المتوسطات الحسابية وقيمة الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول بعد العدالة التنظيمية وعدم التحيز

N		انحراف معياري	المتوسط	الرتبة	عدد استمارات	البعد 02: العدالة التنظيمية وعدم التحيز
3	67	0.807	4.04	3	67	25. أشعر بالعدالة في تعامل الكلية مع كافة الموظفين.
4	67	0.824	3.88	4	67	26. لا توجد فروق كبيرة بين رواتب الموظفين في إطار نفس المستوى التنظيمي
2	67	0.781	4.04	2	67	27. أشعر بالنزاهة في حسم النزاعات بين الموظفين بدون تحيز لأي طرف.
1	67	0.820	4.12	1	67	28. تطبق الكلية تعليمات التشغيل ولائحة الجزاءات على الجميع بدون استثناء.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 28: " تطبق الكلية تعليمات التشغيل ولائحة الجزاءات على الجميع بدون استثناء .. "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 4.12 وانحراف معياري بلغ 0.820، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجابتهم على العبارة رقم 28 أي أنهم موافقون بدرجة مرتفعة على أن تطبق الكلية تعليمات التشغيل ولائحة الجزاءات على الجميع بدون استثناء... حسب وجهة نظرهم.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 27: " أشعر بالنزاهة في حسم النزاعات بين الموظفين بدون تحيز لأي طرف... "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 4.04 وانحراف معياري بلغ 0.781، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجابتهم على العبارة رقم 27 أي أنهم موافقون بدرجة مرتفعة على أنه أشعر بالنزاهة في حسم النزاعات بين الموظفين بدون تحيز لأي طرف. حسب وجهة نظرهم.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 25: " أشعر بالعدالة في تعامل الكلية مع كافة الموظفين.. "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 4.04 وانحراف معياري بلغ 0.807، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم

أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 25 أي أشعر بالعدالة في تعامل الكلية مع كافة الموظفين.. بدرجة مرتفعة وهذا حسب وجهة نظرهم.

◀ تحلل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 26: " لا توجد فروق كبيرة بين رواتب الموظفين في إطار نفس المستوى التنظيمي .."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.88 وانحراف معياري بلغ 0.824، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 26 أي لا توجد فروق كبيرة بين رواتب الموظفين في إطار نفس المستوى التنظيمي .بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

جدول رقم 18: المتوسطات الحسابية وقيمة الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول بعد احترام

العاملين

N		انحراف معياري	المتوسط	البعد 03: احترام العاملين
الرتبة	عدد استمارات			
1	67	0.678	3.90	29. يتعامل الرؤساء في الكلية مع العاملين بود واحترام.
4	67	0.948	3.60	30. تراعي الكلية الظروف الطارئة التي قد تحدث لأي موظف.
2	67	0.849	3.88	31. تُستخدم كلمات "من فضلك - إذا سمحت في لغة الحوار بين الرؤساء والمرؤوسين
3	67	0.710	3.84	32. توفر الكلية للعاملين بيئة عمل يسودها التقدير المتبادل في المجمل العام.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 29: يتعامل الرؤساء في الكلية مع العاملين بود واحترام. "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.90 وانحراف معياري بلغ 0.678، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 29 يتعامل الرؤساء في الكلية مع العاملين بود واحترام. بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 31: " تُستخدم كلمات "من فضلك - إذا سمحت في لغة الحوار بين الرؤساء والمرؤوسين."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.88 وانحراف معياري بلغ 0.849، حيث أن قيمة المتوسط

الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 31 أي تُستخدم كلمات "من فضلك - إذا سمحت في لغة الحوار بين الرؤساء والمرؤوسين.. بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 32: " توفر الكلية للعاملين بيئة عمل يسودها التقدير المتبادل في المجمل العام..", نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.84 وانحراف معياري بلغ 0.710، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 32 توفر الكلية للعاملين بيئة عمل يسودها التقدير المتبادل في المجمل العام... بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 30: تراعي الكلية الظروف الطارئة التي قد تحدث لأي موظف..", نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.60 وانحراف معياري بلغ 0.948، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 30 تراعي الكلية الظروف الطارئة التي قد تحدث لأي موظف.. بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

جدول رقم 19: المتوسطات الحسابية وقيمة الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول بعد

المشاركة في اتخاذ القرارات

N		المتوسط	انحراف معياري	البعد 04: المشاركة في اتخاذ القرارات
الرتبة	عدد استمارات			
3	31	3.92	0.634	33. يتم إشراكك في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.
1	31	4.10	0.647	34. توجد مصداقية للإدارة في تنفيذ القرارات التي تم الاتفاق عليها.
4	31	3.84	0.710	35. يتم عمل اجتماعات دورية مع الإدارة للوقوف على أهم المشكلات ومحاولة حلها.
2	31	4.06	0.740	36. تشعرني الكلية بأهمية دوري في المشاركة في صنع واتخاذ القرارات.

➤ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 34: " توجد مصداقية للإدارة في تنفيذ القرارات التي تم الاتفاق عليها... نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 4.10 وانحراف معياري بلغ 0.647، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي

تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 34 : توجد مصداقية للإدارة في تنفيذ القرارات التي تم الاتفاق عليها... بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

➤ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 36: " تشعرني الكلية بأهمية دوري في المشاركة في صنع واتخاذ القرارات... "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 4.06 وانحراف معياري بلغ 0.710، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 16 أي تشعرني الكلية بأهمية دوري في المشاركة في صنع واتخاذ القرارات... بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

➤ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 33: " يتم إشراكك في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.92 وانحراف معياري بلغ 0.634، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 33 أي ترى يتم إشراكك في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل. بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

➤ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 35: " يتم عمل اجتماعات دورية مع الإدارة للوقوف على أهم المشكلات ومحاولة حلها... "، نلاحظ أنها احتلت الرابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.84 وانحراف معياري بلغ 0.710، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 35 يتم عمل اجتماعات دورية مع الإدارة للوقوف على أهم المشكلات ومحاولة حلها... بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم

جدول رقم 20: المتوسطات الحسابية وقيمة الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول بعد

الشفافية

N		المتوسط	انحراف معياري	البعد 05: الشفافية
الرتبة	عدد استمارات			
3	67	3.77	0.720	37. المعلومات المطلوبة لأداء العمل متاحة للجميع كل حسب اختصاصه.
4	67	3.52	0.843	38. يتم الإعلان عن القوانين والأنظمة وتحديثاتها

				باستمرار لإزالة الغموض والضبابية عنها.
1	67	3.82	0.911	39. تتم عملية الترقيات الوظيفية بناء على الكفاءة والجدارة وبمعايير محددة ومعلنة للجميع بوضوح.
2	67	3.79	0.786	40. تقوم الإدارة باطلاعنا على نتائج تقييم الأداء باستمرار.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 39: تتم عملية الترقيات الوظيفية بناء على الكفاءة والجدارة وبمعايير محددة ومعلنة للجميع بوضوح.. "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.82 وانحراف معياري بلغ 0.911، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجابتهم على العبارة رقم 39 تتم عملية الترقيات الوظيفية بناء على الكفاءة والجدارة وبمعايير محددة ومعلنة للجميع بوضوح.. بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 40: " تقوم الإدارة باطلاعنا على نتائج تقييم الأداء باستمرار.."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.79 وانحراف معياري بلغ 0.786، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجابتهم على العبارة رقم 40 أي تقوم الإدارة باطلاعنا على نتائج تقييم الأداء باستمرار... بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 37: " المعلومات المطلوبة لأداء العمل متاحة للجميع كل حسب اختصاصه."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.77 وانحراف معياري بلغ 0.720، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجابتهم على العبارة رقم 37 المعلومات المطلوبة لأداء العمل متاحة للجميع كل حسب اختصاصه.. بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 38: يتم الإعلان عن القوانين والأنظمة وتحديثاتها باستمرار لإزالة الغموض والضبابية عنها."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.52 وانحراف معياري بلغ 0.843، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجابتهم على العبارة رقم 38 يتم الإعلان عن القوانين والأنظمة وتحديثاتها باستمرار لإزالة الغموض والضبابية عنها... بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

المطلب الثالث: اختبار وجود أبعاد الدراسة لدى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

سيتم تحليل نتائج اختبار الفرضيات من خلال تطبيق اختبار one sampel T test للعينة الواحدة وهي تتعلق بالفرضية الأولى للدراسة من خلال أبعادها الخمسة

- H1 يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لوجود أبعاد أخلاقيات العمل لدى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

- H0 لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لوجود أبعاد أخلاقيات العمل لدى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

الفرع الأول: البعد الأول

◀ الإجابة على التساؤل الأول:

- H1 يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لوجود التزام بالأنظمة والقوانين في أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

- H0 يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لوجود التزام بالأنظمة والقوانين في أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

الجدول رقم (21): اختبار t-test لوجود بعد التزام بالأنظمة والقوانين

البعد 1: التزام بالأنظمة والقوانين						
	خطأ انحراف معياري	الانحراف المعياري	المتوسط	حجم العينة	القيمة	
	0.076	0.624	3.64	67		
	3 = قيمة المتوسط الفرضي					
	درجة الثقة 95%		فرق المتوسط	مستوى	درجة الحرية	t
	مستوى ارتفاع	مستوى انخفاض	المعنوية sig			
القيمة	0.12	0.48	0.641	0.000	66	8.406

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا: أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على إجمالي عبارات البعد الأول المتعلق ب: التزام بالأنظمة والقوانين بلغ (3.64) بانحراف معياري بلغ (0.624) وهو أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي (u=3) والفرق بينهما موجب أي أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لوجود التزام بالأنظمة والقوانين في أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم

التسيير بجامعة المسيلة محل الدراسة ونتائج إجابات العينة دال إحصائياً، حيث أن قيمة t المحسوبة (8.406) أكبر من t الجدولية عند درجة حرية 66 كما أن قيمة احتمال الخطأ أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي ترقى إلى المستوى المطلوب.

- ومنه نستنتج وجود بعد التزام بالأنظمة والقوانين في أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة ودليل ذلك تحقق الفرض البديل H_1 واستبعاد الفرض الصفري H_0

الفرع الثاني: البعد الثاني

◀ الإجابة على التساؤل الثاني:

- H_1 يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لوجود العدالة التنظيمية وعدم التحيز في أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

- H_0 لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لوجود العدالة التنظيمية وعدم التحيز في أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

الجدول رقم 22: اختبار t -test لوجود بعد العدالة التنظيمية وعدم التحيز

البعد 2: العدالة التنظيمية وعدم التحيز						
خطأ انحراف معياري	الانحراف المعياري	المتوسط	حجم العينة	القيمة		
0.11	0.956	3.09	67			
3 = قيمة المتوسط الفرضي						
درجة الثقة 95%		فرق المتوسط	مستوى المعنوية sig	درجة الحرية	t	القيمة
مستوى ارتفاع	مستوى انخفاض					
0.98	0.14	0.093	0.427	66	9.798	

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا: أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على إجمالي عبارات البعد الثاني المتعلق بـ العدالة التنظيمية وعدم التحيز بلغ (3.09) بإنحراف معياري بلغ (0.956) وهو أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي ($u=3$) والفرق بينهما موجب أي أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لوجود العدالة التنظيمية وعدم التحيز في أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة محل الدراسة. ونتائج إجابات العينة دال إحصائياً، حيث أن قيمة t

المحسوبة (9.798) أكبر من t الجدولية عند درجة حرية 66 كما أن قيمة احتمال الخطأ أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي ترقى إلى المستوى المطلوب.

ومنه نستنتج وجود بعد العدالة التنظيمية وعدم التحيز في أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة ودليل ذلك تحقق الفرض البديل H1 واستبعاد الفرض الصفري H0

الفرع الثالث: البعد الثالث

← الإجابة على التساؤل الثالث:

- H1 يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لوجود احترام العاملين في أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

- H0 لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لوجود احترام العاملين في أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

الجدول رقم 23: اختبار t-test لوجود بعد احترام العاملين

البعد 3: احترام العاملين						
	خطأ انحراف معياري	الانحراف المعياري	المتوسط	حجم العينة	القيمة	
	0.117	0.962	3.48	67		
	3 = قيمة المتوسط الفرضي					
	درجة الثقة 95%		فرق المتوسط	مستوى	درجة الحرية	t
	مستوى ارتفاع	مستوى انخفاض	المعنوية sig			
القيمة	0.71	0.25	0.485	0.000	66	7.126

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا: أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على إجمالي عبارات البعد الثالث المتعلق ب: احترام العاملين بلغ (3.48) بانحراف معياري بلغ (0.962) وهو أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي (u=3) والفرق بينهما موجب أي أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لوجود احترام العاملين في أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة محل الدراسة. ونتائج إجابات العينة دال إحصائياً، حيث أن قيمة t المحسوبة (7.126) أكبر من

t الجدولية عند درجة حرية 66 كما أن قيمة احتمال الخطأ أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي ترقى إلى المستوى المطلوب.

ومنه نستنتج وجود بعد احترام العاملين في أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة ودليل ذلك تحقق الفرض البديل H1 واستبعاد الفرض الصفري H0

الفرع الرابع: البعد الرابع

← الإجابة على التساؤل الرابع:

- H1 يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لوجود المشاركة في اتخاذ القرارات في أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

- H0 لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لوجود المشاركة في اتخاذ القرارات في أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

الجدول رقم 24: اختبار t-test لوجود بعد المشاركة في اتخاذ القرارات

البعد 4: المشاركة في اتخاذ القرارات						
خطأ انحراف معياري	الانحراف المعياري		المتوسط	حجم العينة	القيمة	
0.109	0.897		3.26	67	القيمة	
3 = قيمة المتوسط الفرضي						
درجة الثقة 95%		فرق المتوسط	مستوى المعنوية sig	درجة الحرية	t	القيمة
مستوى ارتفاع	مستوى انخفاض	المتوسط	المعنوية sig	الحرية	t	القيمة
0.61	0.04	0.261	0.020	66	10.382	القيمة

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا: أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على إجمالي عبارات البعد الرابع المتعلق بـ: المشاركة في اتخاذ القرارات بلغ (3.26) بانحراف معياري بلغ (0.897) وهو أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي (u=3) والفرق بينهما موجب أي أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لوجود المشاركة في اتخاذ القرارات في أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة محل الدراسة. ونتائج إجابات العينة دال إحصائياً، حيث أن قيمة t المحسوبة (10.382)

أكبر من t الجدولية عند درجة حرية 66 كما أن قيمة احتمال الخطأ أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي ترقى إلى المستوى المطلوب.

ومنه نستنتج وجود بعد المشاركة في اتخاذ القرارات في أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة ودليل ذلك تحقق الفرض البديل H1 واستبعاد الفرض الصفري H0

الفرع الخامس: البعد الخامس

الإجابة على التساؤل الخامس:

- H1 يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لوجود الشفافية في أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

- H0 لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لوجود الشفافية في أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

الجدول رقم 25: اختبار t-test لوجود بعد الشفافية

البعد 5: الشفافية						
	حجم العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	خطأ انحراف معياري		
القيمة	67	3.28	0.931	0.113		
3 = قيمة المتوسط الفرضي						
	t	درجة الحرية	مستوى المعنوية sig	فرق المتوسط	درجة الثقة 95%	
					مستوى انخفاض	مستوى ارتفاع
القيمة	9.524	66	0.014	0.287	0.06	0.51

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا: أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على إجمالي عبارات البعد الخامس المتعلق بـ: الشفافية بلغ (3.28) بانحراف معياري بلغ (0.931) وهو أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي (u=3) والفرق بينهما موجب أي أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لوجود الشفافية في أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة محل الدراسة. ونتائج إجابات العينة دال إحصائياً، حيث أن قيمة t المحسوبة (9.524) أكبر من t الجدولية عند درجة

حرية 66 كما أن قيمة احتمال الخطأ أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي ترقى إلى المستوى المطلوب.

ومنه نستنتج وجود بعد الشفافية في أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة ودليل ذلك تحقق الفرض البديل H1 واستبعاد الفرض الصفري H0

المطلب الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج اختبار فرضيات الدراسة

بعد اختبار الفرضية الأولى المتعلقة بوجود أبعاد لأخلاقيات العمل فبوجود أبعاد لأخلاقيات العمل لدى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة محل الدراسة ، يتبين لنا وجود وتحقيق أبعاد أخلاقيات العمل، واختبار الفرضيات حول دور الثقافة التنظيمية في تبني كل بعد من أبعاد أخلاقيات العمل اعتمدنا على معامل الانحدار البسيط عن طريق برنامج SPSS حيث سنستخدم معامل الانحدار البسيط في إثبات أو نفي الفرضيات.

الفرع الأول: الفرضية الثانية

- H1 يوجد أثر ايجابي ذو دلالة احصائية لوجود دور للثقافة التنظيمية في تبني الالتزام بالأنظمة والقوانين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة
 - H0 لا يوجد أثر ايجابي ذو دلالة احصائية لوجود دور للثقافة التنظيمية في تبني الالتزام بالأنظمة والقوانين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة
- الجدول رقم 26: اختبار معامل الانحدار البسيط للفرضية الثانية.

المتغيرات		قيم المعالم		المعنوية الجزئية		المعنوية الكلية		القدرة التفسيرية	
				قيمة t	مستوى	قيمة	مستوى	معامل	معامل
				المحسوبة	معنوية	اختبار	معنوية	ارتباط	تحديد
						F			
الثقافة التنظيمية		1.006	2.001	0.001	0.006	0.000	0.470	0.011	
الالتزام بالأنظمة والقوانين		0.423	7.557	0.00					

- من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بلغ 0.470 وهو جيد، وأن قيمة معامل التحديد تقدر ب 0.011، كما بلغت قيمة الانحدار البسيط 0.006 وهي قيمة موجبة أما نسبة الدلالة المعنوية فهي أكبر من 0.05 وهذا يعني انه نرفض الفرض الصفري H0 ونقبل الفرض البديل H1 مما يدل على وجود

دور للثقافة التنظيمية في تبني الالتزام بالأنظمة والقوانين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

الفرع الثاني: الفرضية الثالثة

- **H1** يوجد دور للثقافة التنظيمية في تبني العدالة التنظيمية وعدم التحيز بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة
- **H0** لا يوجد دور للثقافة التنظيمية في تبني العدالة التنظيمية وعدم التحيز بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

الجدول رقم 27: اختبار معامل الانحدار البسيط للفرضية الثالثة.

المتغيرات		قيم المعالم		المعنوية الجزئية		المعنوية الكلية		القدرة التفسيرية	
				قيمة t	مستوى	قيمة	مستوى	معامل	معامل
				المحسوبة	معنوية	اختبار	معنوية	ارتباط	التحديد
						F			
الثقافة التنظيمية		1.116		2.123	0.001	0.035	0.000	0.520	0.080
العدالة التنظيمية وعدم التحيز		0.222		6.411	0.00				

- من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بلغ 0.520 وهو جيد، وأن قيمة معامل التحديد تقدر ب 0.080، كما بلغت قيمة الانحدار البسيط 0.035 وهي قيمة موجبة أما نسبة الدلالة المعنوية فهي أكبر من 0.05 وهذا يعني انه نرفض الفرض الصفري H0 ونقبل الفرض البديل H1 مما يدل على وجود دور للثقافة التنظيمية في تبني العدالة التنظيمية وعدم التحيز بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

الفرع الثالث: الفرضية الرابعة

- **H1** يوجد دور للثقافة التنظيمية في تبني احترام العاملين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة
- **H0** لا يوجد دور للثقافة التنظيمية في تبني احترام العاملين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

الجدول رقم 28: اختبار معامل الانحدار البسيط للفرضية الرابعة.

المتغيرات		قيم المعالم		المعنوية الجزئية		المعنوية الكلية		القدرة التفسيرية	
				قيمة t	مستوى	قيمة	مستوى	معامل	معامل
				المحسوبة	معنوية	اختبار	معنوية	ارتباط	التحديد
						F			
الثقافة التنظيمية		1.009		1.859	0.001	0.102	0.000	0.666	0.061
احترام العاملين		0.239		7.852	0.00				

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بلغ 0.666 وهو جيد، وأن قيمة معامل التحديد تقدر ب 0.061، كما بلغت قيمة الانحدار البسيط 0.102 وهي قيمة موجبة أما نسبة الدلالة المعنوية فهي أكبر من 0.05 وهذا يعني انه نرفض الفرض الصفري H0 ونقبل الفرض البديل H1 مما يدل على وجود دور للثقافة التنظيمية في تبني احترام العاملين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

الفرع الرابع: الفرضية الخامسة

H1 يوجد دور للثقافة التنظيمية في تبني المشاركة في اتخاذ القرارات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

H0 لا يوجد دور للثقافة التنظيمية في تبني المشاركة في اتخاذ القرارات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

الجدول رقم 29: اختبار معامل الانحدار البسيط للفرضية الخامسة.

المتغيرات		قيم المعالم		المعنوية الجزئية		المعنوية الكلية		القدرة التفسيرية	
				قيمة t	مستوى	قيمة	مستوى	معامل	معامل
				المحسوبة	معنوية	اختبار	معنوية	ارتباط	التحديد
						F			
الثقافة التنظيمية		1.113		1.525	0.023	0.144	0.000	0.707	0.091
المشاركة في اتخاذ القرارات		0.289		5.890	0.00				

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بلغ 0.707 وهو جيد، وأن قيمة معامل التحديد تقدر ب 0.091، كما بلغت قيمة الانحدار البسيط 0.144 وهي قيمة موجبة أما نسبة الدلالة المعنوية فهي أكبر من 0.05 وهذا يعني انه نرفض الفرض الصفري H0 ونقبل الفرض البديل H1 مما يدل على وجود دور للمشاركة في اتخاذ القرارات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

وجود دور للثقافة التنظيمية في تبني المشاركة في اتخاذ القرارات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

الفرع الخامس: الفرضية الخامسة

▪ **H1** يوجد دور للثقافة التنظيمية في تبني الشفافية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

▪ **H0** لا يوجد دور للثقافة التنظيمية في تبني الشفافية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

الجدول رقم 30: اختبار معامل الانحدار البسيط للفرضية السادسة.

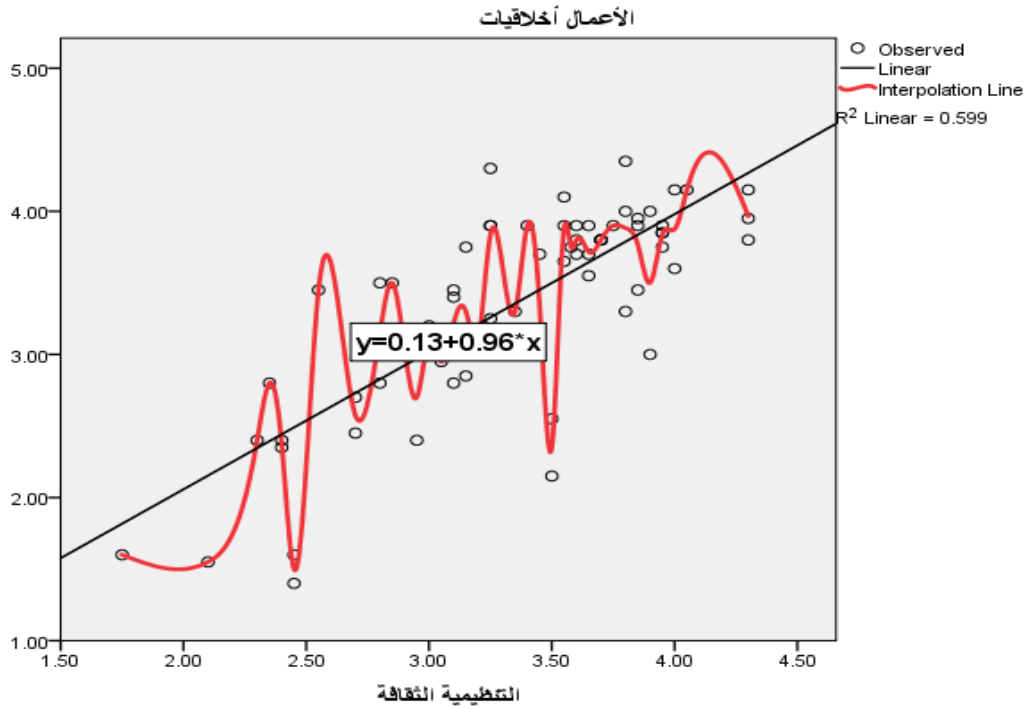
المتغيرات		قيم المعالم		المعنوية الجزئية		المعنوية الكلية		القدرة التفسيرية	
				قيمة t	مستوى	قيمة	مستوى	معامل	معامل
				المحسوبة	معنوية	اختبار	معنوية	ارتباط	التحديد
						F			
الثقافة التنظيمية		1.255		1.682	0.041	0.132	0.000	0.510	0.066
الشفافية		0.320		6.352	0.00				

▪ من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بلغ 0.510 وهو جيد، وأن قيمة معامل التحديد تقدر ب 0.066، كما بلغت قيمة الانحدار البسيط 0.132 وهي قيمة موجبة أما نسبة الدلالة المعنوية فهي أكبر من 0.05 وهذا يعني انه نرفض الفرض الصفري H0 ونقبل الفرض البديل H1 مما يدل على وجود دور للثقافة التنظيمية في تبني الشفافية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

الجدول رقم 31: معامل الارتباط بيرسون لمحاور الاستبيان

Correlations		
	الثقافة التنظيمية	أخلاقيات الأعمال
الثقافة التنظيمية	معامل بيرسون	1
	مستوى الدلالة المعنوية	.774**
	عدد العينة	.000
أخلاقيات الأعمال	معامل بيرسون	67
	مستوى الدلالة المعنوية	.774**
	عدد العينة	.000
		67

الشكل رقم 07: منحني بياني لمعادلة الانحدار لارتباط الثقافة التنظيمية بأخلاقيات العمل



المصدر: من إعداد الطالبين وبالاتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم 23 والشكل رقم 08، نلاحظ أن قيم معامل الارتباط مرتفعة بمعدل عام متوسط يقدر ب (0.774) فقيمة معامل الارتباط عند مستوى دلالة (0.05) توضح أن هناك علاقة ترابطية في أخلاقيات العمل (المتغير التابع) يعزى إلى المستوى الذي وصل إليه تطبيق الثقافة التنظيمية (المتغير المستقل) ومنه، وهذا يعني انه توجد علاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل بمعنى آخر هناك علاقة توافقية بين الثقافة التنظيمية وأخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

ومن خلال معادلة الانحدار $Y=0.13+0.96*X$ الممثلة في الشكل رقم، 08 والجدول السابق رقم 22 حيث يعتبر نموذج تحليل الانحدار من أكثر أدوات التحليل الإحصائي استخداماً، ويهتم نموذج الانحدار بتقدير العلاقة بين متغير كمي وهو المتغير التابع وعدة متغيرات كمية أخرى، وهي المتغيرات المستقلة وبافتراض وجود متغير تابع ومتغير مستقل، حيث Y هو المتغير التابع و X هو المتغير المستقل، أي أن للثقافة التنظيمية دوراً فاعلاً في تبني أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

خلاصة الفصل:

تناول الفصل الثاني دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة من أجل الوقوف على دور الثقافة التنظيمية في تبني اخلاقيات العمل في المنظمة ، حيث تم تقديم الكلية محل الدراسة من خلال التعريف بها والتطرق لمهامها وهيكلها التنظيمي، وبعده تم اختبار الفرضيات عن طريق توزيع الاستبيان وجمعه وتحليله بالبرنامج الإحصائي SPSS، ليتم بعد ذلك حساب درجة ثبات الاستبيان ومختلف النسب ومقاييس النزعة المركزية والتشتت للتمكن من تحليلها وتفسير نتائجها بهدف الوقوف على مدى صحة الفرضيات الموضوعية من عدمه، حيث تم في الأخير التوصل إلى أهمية الدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في تبني اخلاقيات العمل في المنظمة من خلال أبعادها الخمسة وهو محور الدراسة وبالتالي أهمية هذا الأخير في تحسين و تطوير الكلية والجامعة بشكل عام.

A decorative frame with a scalloped, ornate border in a dark brown color. Inside the frame, at the top center, is a small decorative flourish consisting of three stylized, symmetrical scroll-like elements. The word "الخاتمة" is written in the center of the frame in a bold, black, Arabic calligraphic font.

الخاتمة

الخاتمة:

في ختام هذا البحث، يتبين أن للثقافة التنظيمية دوراً محورياً وحاسماً في تبني أخلاقيات العمل داخل المنظمة. الثقافة التنظيمية ليست مجرد مجموعة من العادات والتقاليد والقيم التي يتبعها الموظفون بشكل عفوي، بل هي نظام متكامل يتضمن مجموعة من الممارسات والمعايير التي تعزز مناخ العمل الإيجابي وتشجع على السلوكيات الأخلاقية.

يتضح من خلال هذه الدراسة والدراسات السابقة أن الثقافة التنظيمية تلعب دوراً جوهرياً في تعزيز أخلاقيات العمل داخل المنظمة. وإن بناء ثقافة تنظيمية قوية تدعم الأخلاقيات يتطلب جهوداً مستمرة من جميع المستويات داخل المنظمة. القيم والمعتقدات التنظيمية، القيادة الإدارية، السياسات والإجراءات، التدريب المستمر، والتواصل الفعال كلها عناصر أساسية تشكل الأساس لثقافة تنظيمية أخلاقية.

ولتحقيق هذا الهدف، يجب على المنظمات أن تتبنى استراتيجيات متكاملة تركز على تعزيز القيم الأخلاقية وتنمية ثقافة تقدر النزاهة والشفافية والعدالة. من خلال القيام بذلك، يمكن للمنظمات أن تضمن بيئة عمل إيجابية ومستدامة تحقق النجاح والنمو على المدى الطويل، بينما تحافظ على سمعتها ومصداقيتها في السوق.

فبعد الدراسة النظرية التي تضمنت الثقافة التنظيمية وأخلاقيات العمل كمتغيرات الدراسة في الفصل الأول عن طريق تعريفها والتعرف على خصائصها وأهميتها وأهدافها... إلخ ، أما الفصل الثاني فتمحور حول الدراسة التطبيقية التي تمت بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة - تم التطرق الى تحليل استبانات المبحوثين عبر برنامج التحليل الاحصائي SPSS.

وجاءت نتائج الدراسة كما يلي:

أولاً: نتائج اختبار الفرضيات

◀ من اختبارنا للفرضية الأولى والتي مفادها يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لوجود أبعاد أخلاقيات العمل لدى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة - بحيث توصلنا إلى صحة هذه الفرضية نظرا لوجود دلائل ايجابية تؤكد على وجود أبعاد أخلاقيات العمل لدى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

◀ من اختبارنا للفرضية الثانية والتي مفادها يوجد دور للثقافة التنظيمية في تبني الالتزام بالأنظمة والقوانين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة - بحيث توصلنا إلى صحة هذه الفرضية نظرا لوجود دلائل ايجابية تؤكد على وجود دور للثقافة التنظيمية في تبني الالتزام بالأنظمة والقوانين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

◀ من اختبارنا للفرضية الثالثة والتي مفادها يوجد دور للثقافة التنظيمية في تبني العدالة التنظيمية وعدم التحيز بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة - بحيث توصلنا إلى صحة هذه الفرضية نظرا لوجود دلائل ايجابية تؤكد على وجود دور للثقافة التنظيمية في تبني العدالة التنظيمية وعدم التحيز بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

◀ من اختبارنا للفرضية الرابعة والتي مفادها يوجد دور للثقافة التنظيمية في تبني احترام العاملين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة - بحيث توصلنا إلى صحة هذه الفرضية نظرا لوجود دلائل ايجابية تؤكد على وجود دور للثقافة التنظيمية في تبني احترام العاملين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

◀ من اختبارنا للفرضية الخامسة والتي مفادها يوجد دور للثقافة التنظيمية في تبني المشاركة في اتخاذ القرارات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة ، حيث توصلنا إلى صحة هذه الفرضية نظرا لوجود دلائل ايجابية تثبت ذلك من خلال ما لمسناه من اجابات المبحوثين، بالاضافة لوجود تأثير ايجابي لوجود دور للثقافة التنظيمية في تبني المشاركة في اتخاذ القرارات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

◀ من اختبارنا للفرضية السادسة والتي مفادها يوجد دور للثقافة التنظيمية في تبني الشفافية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة ، حيث توصلنا إلى صحة هذه الفرضية نظرا لوجود دلائل ايجابية تثبت ذلك من خلال ما لمسناه من اجابات المبحوثين، بالاضافة لوجود تأثير ايجابي لوجود دور للثقافة التنظيمية في تبني الشفافية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

◀ من اختبارنا للفرضية السابعة والتي مفادها توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية وتبني أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة ، حيث توصلنا إلى صحة هذه الفرضية نظرا لوجود علاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل ألا وهي علاقة تأثير ايجابي بين الثقافة التنظيمية وتبني أخلاقيات العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

ثانياً: الاقتراحات:

- السعي إلى خلق جو من العمل يتميز بالديناميكية بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية بجامعة المسيلة.
- العمل على خلق جو من الثقة بين إدارة الكلية والموظفين يتميز بالأمان الوظيفي.
- تشجيع إدارة الكلية موظفيها على الإبداع وتحفزهم على تقديم مبادراتهم واقتراحاتهم.
- خلق جو من التعاون والعمل الجماعي.
- وضع مدونة لأخلاقيات العمل للتذكير بها في مدخل الكلية والأقسام.



المصادر المراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب:

1. احمد جابر، حسنين علي . أخلاقيات العمل بين الدين والمجتمع - منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية. جامعة الدول العربية، القاهرة - جمهورية مصر العربية، 2011،
2. احمد سيد مصطفى ادارة السلوك التنظيمي، نظرة معاصرة لسلوك الناس في ل العمل، دار المعادي الجديد، مصر ،2001،
3. أمل مصطفى عصفور قيم ومعتقدات الأفراد وأثرها على فعالية التطوير التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر،2008،
4. جمال الدين المرسي: إدارة الثقافة التنظيمية والتغيير، الدار الجامعية، مصر ، 2006،
5. حسين حريم : إدارة المنظمات ، منظور كلي، دار حامد، الأردن، 2003،
6. حسين حريم، السلوك التنظيمي وسلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال ، دار حامد، 2004،
7. ديقيد فرانسيس ، مايك ودكوك : القيم التنظيمية، ترجمة عبد الرحمان هيجان مكتبة الملك فهد العربية السعودية ، 1995،
8. رافدة، عمر الحريري و فاتن عبد الحميد قيادة التغيير والتنمية المهنية. عمان - الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع، 2017،
9. طاهر، منصور الغالبي و صالح مهدي محسن العامري المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال الأعمال والمجتمع.ط1. عمان - الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع،2005
10. عبد الحميد البلداوي: "أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي التخطيطي البحث وجمع وتحليل البيانات يدويا وباستخدام برنامج (spss)" دار الشروق، 2007م.
11. عبد الحميد البلداوي، أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي التخطيطي البحث وجمع وتحليل البيانات يدوياً وباستخدام برنامج SPSS دار الشروق 2007
12. محمود سليمان العميان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، دار وائل ط3، الأردن ، 2005،

13. مصطفى محمود أبو بكر: التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة ، الدار الجامعية، مصر، 2005 ،

14. مصطفى محمود أبو بكر: الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية ، دار الجامعة، مصر، 2006،

ثانياً: الرسائل الجامعية:

15. بعارسية صباح، بن فرج سارة، دور رأس المال الفكري في بناء المنظمة المتعلمة، دراسة حالة بجامعة المسيلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2020/2019،

16. حفصة، دريسي و خديجة، نواري دور الرقابة الإدارية في إرساء أخلاقيات المهنة. مذكرة لنيل شهادة الماستر علم الاجتماع (غير منشورة) . تخصص : تنظيم وعمل . أدرار ، 2018-2019،

17. خضرة خرفي ، أثر أخلاقيات الأعمال في تفعيل نظام الرقابة الداخلية في المؤسسات الاقتصادية.(غير منشورة) .تخصص : محاسبية وجنائية معمقة . عين التوتة ، 2015-2016،

18. سالم اليأس تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية ، رسالة ماجستير ، جامعة بوضياف ، الجزائر ، 2006/2007،

19. محمد الرقب: "متطلبات إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة (فلسطين)، 2011.


20. محمد بن حسن الليثي: الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الإدارة من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الابتدائي بالعاصمة المقدسة، لنيل شهادة الماجستير ، جامعة أم القرى، السعودية ، 2008/2009،

21. محمد بن فرحات الشلوي : الثقافة التنظيمية و علاقتها بالانتماء التنظيمي ، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، 2005-2006

22. محمود، شيخاوي أخلاقيات العمل وأثرها على السلوك التنظيمي لدى العامل الجزائري . مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل غير منشورة) . كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، أدرار 2013-2014،

ثالثاً: المقالات:

23. بن يمينة السعيد : ثقافة المؤسسة الجزائرية (مجلة) منتدى الأستاذ العدد 5-6 ، قسنطينة ، 2009،
24. حسني على الزغبي : أثر الثقافة التنظيمية في الإبداع، دراسة تطبيقية في شركات الأدوية، البصائر، المجلد 13، العدد الأول، 2009، عمان، الأردن،
25. صلاح الدين الهيثي: تأثير الاختلافات المحتملة للقيم للقيم الثقافية في اداء العاملين المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، مجلد1، العدد 1 ، تموز 2005،
26. كمال، حوشين و آسية رحيل دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية. المجلة العلمية(المستقبل الاقتصادي)، العدد 1 ، المجلد 7 ، 2019،
27. منصور محمد العريفي: الثقافة ومدى تأثيرها في الرضا الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية الجمهورية اليمنية المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، المجلد 5 ع2، 2009،

A decorative frame with a scalloped, ornate border in a dark brown color. Inside the frame, at the top center, is a small decorative flourish consisting of three stylized, symmetrical scroll-like elements. In the center of the frame, the Arabic word "الملاحق" (Al-Malahiq) is written in a bold, black, serif font.

الملاحق

المسيلة في: 20/04/2020

رقم: / /

إلى السيد: م. بركاتي حسين
الأستاذ المساعد بالجامعة

الموضوع: طلب مساعدة الطلبة على إجراء الترخيص الميداني.

سيدي المحترم، تحية طيبة و بعد...

في إطار افتتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والإداري، ومن أجل مساعدة الطلبة في إعداد مذكرات التخرج، التي تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في شعبة: علوم التسيير تخصص: تسيير الموارد البشرية فإنه يشرفنا أن نطلب من سيادتكم مساعدة الطلبة المذكورين في الجدول أدناه، على إجراء ترخيصهم الميداني بمؤسستكم. تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الطلبة:

الرقم	الاسم واللقب	رقم بطاقة الطالب	رقم ب.ت.و.ر.س.	الإمضاء
01	حياي مبروك		200930626	
02	تركبي موسى		458946	
عنوان المذكرة: <u>دور الترخيف التنظيمية في تحقيق أختصاصات العمل على المنظمة</u>				
المشرف (الاسم واللقب و الإمضاء)	هيئة الترخيص (الإمضاء والختم)	رئيس القسم (الإمضاء والختم)		
الأستاذة بركاتي حسين أ. بركاتي حسين	م. بركاتي حسين م. بركاتي حسين	م. بركاتي حسين م. بركاتي حسين		



تصريح شرفي

بالالتزام بمعايير الأمانة و النزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسقله:

الطالب (ة) *.....: حلال بن مسعود المولود(ة) بتاريخ: 1984/11/15 ب: عين كثر

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أور.س.) رقم: 230626 الصادرة بتاريخ: 19/07/19 عن: دولة عين كثر

المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبة: البحر تخصص: ادارة الموارد البشرية خلال السنة الجامعية: 2023/2024

والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: حسب الكفاءة التنظيمية في تبني أخلاقيات

العمل في المنظمة دراسة حالة كلية الاقتصاد جامعة مسيلة

أصرح بشرفي أنني إلتزمت بمراعاة معايير الأمانة و النزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 24/06/2024

التوقيع و البصمة


[Signature]



تصريح شرفي

بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي أسقله:

الطالب (ة) * (شركي حسي) المولود(ة) بتاريخ: 1984/06/19 ب. نول حسي لمسيلة
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أو ر.س.) رقم: 250325683 الصادرة بتاريخ: 2014/04/02 عن: أولاد حسي لمسيلة
المسجل بالسنة الثانية ماستر شعية: علوم التسيير تخصص: إدارة الموارد البشرية خلال السنة الجامعية: 2023/2024
والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: "..... دراسة حالة كلية الاقتصاد جامعة مسيلة."
العلمي مسيلة

أصرح بشرفي أنني إلتزمت بمراعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 2024/06/10

التوقيع والبصمة

.....

استبيان حول " دور الثقافة التنظيمية في تبني أخلاقيات العمل في المنظمة - دراسة حالة كلية العلوم

الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة "

الأخ الكريم / الأخت الكريمة - العامل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الموضوع : تعبئة استبيان لانجاز مذكرة ماستر

في إطار إنجازنا لمذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علوم التسيير تخصص تسيير الموارد البشرية تحت عنوان: " دور الثقافة التنظيمية في تبني أخلاقيات العمل في المنظمة - دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة " ، نحن بصدد تطبيق استمارة استبيان للحصول على المعلومات اللازمة لانجاز البحث، لذا يرجى من سيادتكم المحترمة التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبيان آملين منكم توشي الدقة والموضوعية والشفافية لما له من أثر ايجابي في إنجاح هذا البحث، وذلك بوضع علامة (X) في الخانة التي تمثل وجهة نظركم نحو كل عبارة من العبارات الواردة في الاستبيان علما بأن المعلومات الواردة في هذا الاستبيان ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

تقبلوا منا فائق الاحترام...

إشراف:

- د. بركاتي حسين

إعداد الطلبة:

- جلاي مبروك
- تركي موسى

السنة الجامعية : 2024/2023

المحور الأول: معلومات عامة

الجنس:

ذكر أنثى

العمر:

من 30-20 من 40-31 من 50-41 من 50 فما فوق

الخبرة:

أقل من 05 سنوات من 05-10 سنوات من 11-15 سنوات أكثر من 15

المستوى التعليمي:

ثانوي ليسانس ماستر دكتوراه دراسات عليا

المنصب الوظيفي:

موظف إداري أستاذ جامعي أستاذ إداري

التقييم

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
-----------------	-----------	-------	-------	------------

المحور الثاني: الثقافة التنظيمية

01	الرابط الذي يعزز تماسك الكلية هو تحقيق الاهداف				
02	تسعى الكلية إلى النجاح من خلال تحقيق الاهداف المسطرة في الآجال المحددة				
03	تركز الكلية على النتائج وتحقيق الأهداف وإنجاز العمل				
04	تسود الكلية نمط عمل يتميز بالديناميكية وكذا تحقيق الأهداف				
05	تتصف العلاقات في العمل بالمهنية والرسمية فقط				
06	يعتمد تقييم الموظفين على ادائهم وإنجازاتهم في العمل فقط				
07	العادات والتقاليد غير مهمة وغير ضرورية في الحياة المهنية				
08	هناك فصل بين الجانب الديني والجانب المهني في الحياة العملية				
09	يسود الكلية نمط عمل يتميز بالأمان الوظيفي والاستقرار في العلاقات				
10	تركز الكلية على العمل كفريق من خلال المشاركة المستمرة للموظفين				
11	يتم الاخذ بآراء الموظفين وإشراكهم في عملية تحسين ظروف العمل				
12	تأخذ إدارة الكلية مسالة تحفيز الموظفين بعين الاعتبار				
13	تعتبر الكلية بيئة شديدة الرقابة من خلال إجراءات رسمية صارمة				

					14	الرابط الذي يعزز تماسك الكلية هو القواعد والإجراءات والسياسات الرسمية
					15	لدينا توجه نحو قبول واحترام القواعد والاجراءات والسياسات
					16	نظام الاتصال الداخلي في الكلية محدد بشكل دقيق
					17	الرابط الذي يعزز تماسك الكلية هو الإبداع والتطوير
					18	تعتبر الكلية بيئة ديناميكية تشجع الإبداع وتحفز المبادرة
					19	الرابط الذي يعزز تماسك الكلية هو الثقة المتبادلة
					20	تتميز الكلية بنظام العمل الجماعي ومشاركة المعرفة والمعلومات والأفكار
المحور الثالث: أخلاقيات الاعمال						
						البعد الأول: الالتزام بالأنظمة والقوانين
					21	إجراءات العمل الوظيفية والمهنية في الكلية تتم في ضوء الأحكام والمبادئ القانونية المنظمة لذلك
					22	العقوبات الإدارية التي نخضع لها في الكلية متوافقة مع الأنظمة والقوانين المعمول بها في هذا الشأن.
					23	يقوم الموظفون بأعمالهم وفقا لسياسات وإجراءات محددة في الكلية
					24	تساهم السياسات المتبعة في الكلية في إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية.
						البعد الثاني: العدالة التنظيمية وعدم التحيز
					25	أشعر بالعدالة في تعامل الكلية مع كافة الموظفين.
					26	لا توجد فروق كبيرة بين رواتب الموظفين في إطار نفس المستوى التنظيمي
					27	أشعر بالنزاهة في حسم النزاعات بين الموظفين بدون تحيز لأي طرف.
					28	تطبق الكلية تعليمات التشغيل ولائحة الجزاءات على الجميع بدون استثناء.
						البعد الثالث: احترام العاملين
					29	يتعامل الرؤساء في الكلية مع العاملين بود واحترام.
					30	تراعي الكلية الظروف الطارئة التي قد تحدث لأي موظف.
					31	تُستخدم كلمات "من فضلك - إذا سمحت في لغة الحوار بين الرؤساء والمرؤوسين
					32	توفر الكلية للعاملين بيئة عمل يسودها التقدير المتبادل في الجمل العام.
						البعد الرابع: المشاركة في اتخاذ القرارات
					33	يتم إشراكك في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.
					34	توجد مصداقية للإدارة في تنفيذ القرارات التي تم الاتفاق عليها.
					35	يتم عمل اجتماعات دورية مع الإدارة للوقوف على أهم المشكلات ومحاولة

					حلها.	
					تشعري الكلية بأهمية دوري في المشاركة في صنع واتخاذ القرارات.	36
البعد الخامس: الشفافية						
					المعلومات المطلوبة لأداء العمل متاحة للجميع كل حسب اختصاصه.	37
					يتم الإعلان عن القوانين والأنظمة وتحديثها باستمرار لإزالة الغموض والضبابية عنها.	38
					تم عملية الترقيات الوظيفية بناء على الكفاءة والجدارة وبمعايير محددة ومعلنة للجميع بوضوح.	39
					تقوم الإدارة باطلاعنا على نتائج تقييم الأداء باستمرار.	40