

الثقافة التنظيمية وأثرها على أخلاقيات العمل - دراسة حالة على المصرف التجاري الوطني- فرع براك الشاطئ

جمعة ميلاد*

كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة وادي الشاطئ

j.milad@wau.edu.ly

تاريخ الاستلام 2025 / 5 / 1 تاريخ القبول 2025 / 11 / 5

Organisational culture and its impact on work ethics - a case study on the National Commercial Bank - BRAC Branch

Juma Milad*, Faculty of Economics and Political Science, Wadi Al-Shati University

Abstract:

This study aims to examine the current state of organizational culture and its impact on work ethics within the target study population, as well as to explore best practices for implementing organizational culture effectively. The study seeks to contribute to promoting and establishing the concept of organizational culture and encourage its application. The descriptive-analytical approach was followed, and data were analyzed using the statistical software (SPSS). The study reached several key findings, the most important of which are: There is a statistically significant effect between the dimension of containment and correlation, and that it has an effect on work ethics, with 21% of changes in work ethics attributed to containment and correlation, and 42% to the encouragement of creativity and innovation. Among the main recommendations is the need to prioritize cooperation among employees to improve performance and speed up completion, maintain employee satisfaction to positively reflect on work outcomes, enhance coordination between departments, and encourage and support positive employee behaviors.

Keywords: Culture - Organization - Organizational Culture - Ethics - Work Ethics.

المُلخَص :

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع الثقافة التنظيمية وأثرها على أخلاقيات العمل بمجتمع الدراسة المستهدف، وكذلك البحث عن أفضل الممارسات لتطبيق الثقافة التنظيمية بشكل صحيح، وتسعى الدراسة إلى المساهمة في نشر وترسيخ

مفهوم الثقافة التنظيمية، والحث على تطبيقها، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (spss)، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: يوجد أثر ذا دلالة إحصائية بين بعد الاحتواء والترابط وأثره على أخلاقيات العمل، وأن (21%) من التغيرات الحاصلة في أخلاقيات العمل ترجع إلى بعد الاحتواء والترابط، وأن (42%) تعود إلى تشجيع الإبداع والابتكار، ومن أهم التوصيات ضرورة الاهتمام بمبدأ التعاون بين الموظفين لتحسين مستوى الإداء وسرعة الإنجاز، والمحافظة على رضا الموظفين حتى ينعكس إيجاباً على نتائج أعمالهم، وكذلك لابد من زيادة الاهتمام بمستوى التنسيق بين إدارات والإقسام، وتشجيع ودعم السلوك الإيجابي للعاملين.

الكلمات المفتاحية: الثقافة - المنظمة - الثقافة التنظيمية - الأخلاق أخلاقيات العمل.

الإطار التمهيدي

المقدمة

تعد الثقافة التنظيمية أحد أهم عناصر الإدارة الحديثة، وذلك لتركيزها الكبير على توجيه السلوك التنظيمي؛ حيث أن أي منظمة لا يمكن أن تحقق الكفاءة والفاعلية والتميز إلا من خلال اتباعها لأساليب الإدارة الحديثة، والتي من بينها ثقافة المنظمة التي تسعى إلى تحسين الأداء من أجل الوصول إلى تحقيق أهداف المنظمة كما ينبغي ووفقاً لما هو مخطط له، ولتحقيق ذلك أدركت المنظمات في العصر الحديث أنه لابد من التركيز والاهتمام بالعنصر البشري الذي هو أساس وجودها واستمرارها، وأنه أحد أهم جوانب النجاح، وبهذا تعتبر الثقافة التنظيمية هي العلامة المميزة للمنظمة ونجاحها يعتمد على مدى رسوخ وثبات ثقافتها التنظيمية، والأخلاق هي الأساس والقيمة الحقيقية في الحياة فلا وجود بدون أخلاق، وديننا الإسلامي حثنا على التحلي بالأخلاق الطيبة وحسن الخلق، لما لها من دور كبير في حياة الناس على مختلف الأجناس، وتنعكس الأخلاق السليمة على سلوك الأفراد؛ حيث تظهر فيهم صفات الثبات والصدق والأمانة، وتعتبر الدعامة الأساسية لحفظ الأمم والمجتمعات، ويرتكز مصطلح أخلاقيات العمل على المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك العاملين، وتظهر أهمية هذا الموضوع للمؤسسات في تحقيق مستوى عالي في جودة خدماتها من خلال تعزيز منظومتها الأخلاقية، والتي هي مجموعة القيم والمعايير التي يعتمد عليها أفراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد وما هو سيئ، وما هو صواب وما هو خطأ، لذا تعتبر ضرورية لتكوين المجتمع وضمان استقراره، ومن

هذه الأخلاقيات تتشكل أخلاقيات المنظمات وفلسفتها ومدى تماسكها وتوافقها مع بيئتها الداخلية والخارجية، كما يُعتبر هذا الموضوع جديداً وغير متوقّر في مكتبات مؤسساتنا بالمنطقة الجنوبية، ويهدف البحث إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية بمجتمع الدراسة، وكذلك التعرف على الممارسات الصحيحة لتطبيق الثقافة التنظيمية بشكل صحيح وبيان مفاهيمها وأثرها على أخلاقيات العمل.

أولاً - مشكلة الدراسة:

تقوم الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة بالتأثير على المنظمات الإدارية؛ حيث يتم من خلالها وضع رؤية واضحة لطريقة عمل الأفراد، والمساهمة في رفع مستوى الالتزام الوظيفي، ونتيجة لتزايد وكبر حجم المنظمات وكثرة مشاكلها التنظيمية مما جعلها تبحث عن الحلول لعلاج تلك المشاكل، ومن أبرز الحلول التي تم التوصل إليها هو تطبيق الثقافة التنظيمية بمختلف مكوناتها وأبعادها، وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي: كيف يمكن أن تؤثر الثقافة التنظيمية على أخلاقيات العمل؟ وتنبثق منه الأسئلة الفرعية التالية:

- هل لبعد الاحتواء والترابط أثر على أخلاقيات العمل في المنظمات الإدارية؟
 - ما أثر بعد اتساق وتجانس الثقافة التنظيمية على أخلاقيات العمل؟
 - ما مدى تأثير بعد الابداع وتشجيع الثقافة التنظيمية على أخلاقيات العمل؟
- ثانياً - أهداف الدراسة وتشمل:**

- 1- معرفة أثر الثقافة التنظيمية على أخلاقيات العمل.
 - 2- التعرف على واقع الثقافة التنظيمية بمجتمع الدراسة وأثرها على أخلاقيات العمل.
 - 3- البحث عن ممارسات تطبيق الثقافة التنظيمية بشكل صحيح، وتعزيز مفاهيمها وبيان أثرها الحقيقي على أخلاقيات العمل الداخلية والخارجية.
- ثالثاً - فرضيات الدراسة:**

- تتبلور فرضية الدراسة في الفرضية الرئيسية التالية:
- يوجد أثر ذا دلالة إحصائية لأثر الثقافة التنظيمية على أخلاقيات العمل بمجتمع الدراسة. وتتفرع منها الفرضيات التالية:
- يوجد أثر ذا دلالة إحصائية لبعد احتواء وترابط الثقافة التنظيمية وأثره على أخلاقيات العمل.
 - يوجد أثر ذا دلالة إحصائية لبعد اتساق وتجانس الثقافة التنظيمية وأثره على أخلاقيات العمل.

يوجد أثر ذا دلالة إحصائية لتشجيع وابداع الثقافة التنظيمية وأثرها على اخلاقيات العمل.

رابعا - أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

- 1-المساهمة في نشر وترسيخ مفهوم الثقافة التنظيمية والحث على تطبيقها والاهتمام بها نظرا لقلّة مثل هذه الدراسات.
- 2-الوصول الى نتائج حقيقية تبين مستوى الثقافة التنظيمية بمجتمع الدراسة، وتقديم توصيات تساعد هذه المؤسسة على خلق بيئة عمل مناسبة تنعكس على اخلاقيات العاملين ومستوى خدماتها.
- 3-أهمية هذه المؤسسات ودورها في تقديم خدماتها لشريحة واسعة من المواطنين، ومساعدتها للتحويل الى جانب معرفي مستدام.

خامسا - منهجية الدراسة:

- 1-أساليب جمع البيانات وتتمثل في:
-أداة جمع البيانات: تم توزيع الاستبانة لجمع المعلومات من مجتمع الدراسة.
-مصادر جمع البيانات: تتمثل في المراجع والكتب المتوفرة والتقارير، وشبكة المعلومات الدولية.
- 2-طريقة البحث:
- 3-اتباع الباحث المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة أو المشكلة من الواقع لغرض تحليل البيانات للوصول الى نتائج وتوصيات تساهم في حل مشكلة الدراسة.
- 3-طريقة تحليل البيانات:

بالنسبة للأسلوب الاحصائي: تم استخدام البرنامج الاحصائي (spss) باعتباره أحد اهم البرامج الإحصائية المستخدمة في التحليل الاحصائي لمثل هذه الدراسات.

سادسا: مجتمع وعينة الدراسة:

- 1-مجتمع الدراسة: موظفي المصرف التجاري فرع براك الشاطئ.
- 2-عينة الدراسة: نظرا لصغر حجم مجتمع الدراسة تم اجراء مسح شامل.

سابعا - حدود الدراسة:

- 1- الحدود المكانية: المصرف التجاري براك الشاطئ.
- 2- الحدود الزمنية: شهر أكتوبر ونوفمبر 2024.
- 3- الحدود البشرية: جميع موظفي المصرف التجاري براك.

4- الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة أثر الثقافة التنظيمية على أخلاقيات العمل.

ثامنا - مصطلحات الدراسة:

- **الثقافة:** هي مجموعة من القيم والمعتقدات والمعارف والممارسات التي يشاركها أفراد مجتمع معي

- **المنظمة:** مفهوم المنظمة: هي القدرة على تحقيق أهدافها ونتائجها المحددة، وكذلك الإيفاء بالتزاماتها لكل من أصحاب المصلحة الحاليين والمرتقبين (الطائي، 2017، ص61).

- **الثقافة التنظيمية:** هي المعتقدات والاتجاهات والأفكار في منظمة ما ويتم من خلالها التعبير عن المواقف والسلوكيات التي يقوم بها الأفراد.

- **الأخلاق:** يراد بها الطبع والسجية والمروءة والدين (إيمان، عبدالستار، 2020، 2019، ص12).

- **أخلاقيات العمل:** هي المعايير والاتجاهات والمبادئ التي تهيمن على سلوك الفرد أو المجموعة وتنعكس على تصرفاتهم وادائهم.

الجانب النظري

المحور الأول: الثقافة التنظيمية

1-1 مفهوم الثقافة التنظيمية:

هي الأفكار والاتجاهات والمعتقدات في أي منظمة، والتي تظهر من خلال المواقف والسلوكيات التي يقوم بها الافراد (الطائي، 2017، ص62).

كما يعرفها (القيوتي): بأنها منظومة المعاني والرموز والمعتقدات والطقوس والممارسات التي تتطور وتستقر مع الزمن وتصبح سمة خاصة للتنظيم بحيث تخلق فهما عاما بين أعضائه حول خصائص التنظيم والسلوك المتوقع فيه (بن عودة، 2021، ص8).

وعرفها (Thevenet) بأنها: ذلك العنصر من عناصر المنظمة الذي يجعلها تختلف عن باقي المنظمات؛ حيث تعد كمجموعة من المراجع (References) المشتركة داخل المنظمة والتي تكونت خلال مدة حياتها استجابة لبعض المشاكل، وبهذا تكون الثقافة كمجموعة متناسقة من الاتجاهات والسلوكيات المشتركة بين العمال في حقل العمل (رباب، 2022، ص56).

2- أهمية الثقافة التنظيمية (زايد، 2003، ص21)

1- تشكل الثقافة التنظيمية الإطار الفكري والمرجعي لسلوك العاملين لتحديد ما يجب القيام به وما لا يجب.

2- للثقافة التنظيمية دورا في اتخاذ القرار من قبل الموظفين في حال عدم وجود قواعد أو أساليب أو سياسات مكتوبة، وبهذا تعتبر الثقافة التنظيمية عاملا حاسما في تحقيق النجاح في المنظمة.

3- للثقافة التنظيمية دور في توسيع مدارك العاملين حول أحداث البيئة المحيطة التي تعمل بها المنظمة، واكتساب قدرات تساعد على التنبؤ بسلوك الأفراد والجماعات، كما تؤدي إلى تحقيق التكامل الداخلي بين أفراد المنظمة وتعريفهم بكيفية الاتصال فيما بينهم والعمل بروح الفريق بكفاءة وفاعلية.

4- العمل على تحقيق جانب كبير من التكيف والانسجام بين أفراد المنظمة والبيئة الخارجية، وكذلك سرعة وطريقة التعامل مع تحركات المنافسين من أجل تحقيق النمو والاستقرار والمحافظة على العملاء.

1-3 العوامل المحددة للثقافة التنظيمية (زايد، 2003، ص 24).

- 1- صفات الأفراد الشخصية: ويدخل فيها اهتماماتهم ودوافعهم وكذلك قيمهم.
- 2- أخلاقيات وقيم المنظمة وتشمل قيم وأسلوب تعامل الأفراد مع الأطراف الخارجية.
- 3- تنظيمات الإدارة أي توضيح ورسم الهيكلية الإدارية الصحيحة.
- 4- الاهتمام بالعنصر البشري الذي هو أهم موارد المنظمة، فرضا الموظفين حافز قوي للمنظمة من أجل تحقيق التميز.

1-4 خصائص الثقافة (السكرانة، 2002، ص 6)

- 1- الثقافة عملية مكتسبة: أي تكتسب من خلال التفاعل والاحتكاك بين الأفراد في بيئة معينة، وقد تكتسب الثقافة في المدرسة، أو العمل، وعندما يكتسبها الفرد في المنظمة تصبح جزءا من سلوكه نستطيع أن نتنبأ به معتمدين على هذه الثقافة.
- 2- الثقافة عملية إنسانية: يعتبر الإنسان المصدر الرئيسي للثقافة، وبدونه لا تكون هناك ثقافة.

3- الثقافة متغيرة: الثقافة متغيرة بتأثير التغيرات البيئية والتكنولوجية ولكن تغييرها يواجه صعوبة في كثير من الأحيان نظرا لتعود الفرد على سلوك معين، وعلى قوانين وأنظمة معينة.

4- الثقافة عملية قابلة للانتقال من جيل إلى آخر: فالثقافة متوارثة يتناقلها الأبناء عن الآباء والأجداد.

1-5 خصائص الثقافة التنظيمية (السكرانة، 2000، ص 13).

يمكن إدراك أنه لا توجد منظمة ثقافتها مشابهة لثقافة منظمة أخرى حتى لو كانت

تعمل في نفس القطاع؛ فهناك جوانب عديدة تختلف فيها ثقافة المنظمات؛ فكل منظمة تحاول تطوير ثقافتها الخاصة بها، ومن جوانب الاختلاف بين المنظمات: عمر المنظمة ونظم العمل والإجراءات، وأسلوب القيادة، والقيم والمعتقدات وغيرها.

وفيما يلي عرض موجز لأهم خصائص ثقافة المنظمة:

1- الانتظام في السلوك والتقيّد به: السلوك الجيد القائم على الاحترام والتصرف الصحيح.

2- المعايير: هناك معايير سلوكية فيما يتعلق بحجم العمل الواجب إنجازه (لا تعمل كثيرا جدا، ولا قليل جدا).

3- الفلسفة: لكل منظمة فلسفتها وسياستها الخاصة في التعامل مع العاملين والعملاء.

4- القواعد: وهي عبارة عن تعليمات تصدر عن المنظمة، وتختلف في شدتها من منظمة إلى أخرى وهذه القواعد لها دور في تشكيل ثقافة الفرد.

1-6 مكونات الثقافة التنظيمية (المرسي، 2004، ص9).

تمثل الثقافة التنظيمية الإطار القيمي والأخلاقي والسلوكي الذي تعتمد عليه المنظمة في تعاملها مع مختلف الأطراف. ولقد بدأ الاهتمام بدراسة الثقافة التنظيمية في منتصف السبعينات من القرون الماضية، ومثلت مقالة (pettigrew) بداية لاهتمام واسع النطاق لدراسة ثقافة المنظمة ومكوناتها، وإن المطلع على الأدب الإداري يجد تعاريف متعددة لما يمكن أن يمثل ثقافة المنظمة؛ فالبعض يركز على المظاهر السلوكية الظاهرة أو الخفية، في حين يركز آخرون على القيم المشتركة، الخ.

وقد رأت مجموعة أخرى أن الثقافة ما هي إلا تدوين للقواعد والمعايير الأخلاقية والسلوكية ورغم ذلك يمكن القول أن ثقافة المنظمة تتأثر بشكل كبير بثلاثة قضايا أساسية وهي:

1- بيئة الأعمال التي توجد فيها المنظمة؛ فبعض الأعمال تتصف بثقافة تنظيمية ديناميكية وحديثة مثل منظمات الاتصالات والحاسوب، والمنظمات الافتراضية، وأخرى أكثر استقرارا ونضجا مثل المنظمات الصناعية.

2- القادة الاستراتيجيون والذين تنتشر أفكارهم وأراءهم إلى أجزاء المنظمة والعاملين فيها.

3- خبرة هؤلاء القادة وممارساتهم السابقة وتجربتهم.

وتحاول إدارات منظمات الاعمال بناء ثقافة تنظيمية قوية وإيجابية تتمثل في الآتي:

1- الاشتراك والالتزام بمختلف مكونات الثقافة التنظيمية من قبل أكبر عدد من العاملين بالمنظمة، فإذا لم يشترك أغلب أعضاء التنظيم بالقيم والافتراضات والمعتقدات كمكونات للثقافة التنظيمية فسوف تكون المنظمة ذات ثقافة ضعيفة وغير متماسكة.

2- وضوح وترتيب مفردات ومكونات الثقافة التنظيمية لدى مختلف العاملين، فإذا كانت الثقافة التنظيمية منتشرة على مختلف المستويات، ويفهمها الجميع بنفس المعاني والدلالات؛ فإننا نتحدث عن ثقافة تنظيمية قوية وواضحة.

3- الثقافة التنظيمية القوية تتمتع بالبساطة وتمثل لغة مشتركة تكثر فيها مفردات وسلوكيات متعددة تعطي لغة يفهمها الجميع وتعزز قيم الأداء، وتزيد من تماسك المنظمة وتسعى لتحقيق أهدافها.

1-7: أبعاد الثقافة التنظيمية (المرسي، 2004، ص 15).

تعد الثقافة التنظيمية من المتغيرات الأساسية التي تعمل على تشكيل العديد من السلوكيات التنظيمية التي تتحدد بناء على أبعاد الثقافة التنظيمية التي تختلف باختلاف طبيعة المنظمة ومنها:

1- **بعد الاحتواء والترابط:** يشير مفهوم الاحتواء الوظيفي الى مدى أهمية العمل بالنسبة للفرد، ومدى اندماجه بقلبه وعقله في عمله، بحيث يصبح عمله جزءاً مهماً من حياته، وأنه جزء من المنظمة، وأن لعمله تأثير مباشر في تحقيق أهداف المنظمة، والاحتواء مجموعة من الممارسات والقيم التي تساهم في توفير بيئة عمل من شأنها أن تجعل الفرد أكثر احتواءً لوظيفته، وجعله أكثر ارتباطاً بعمله، ومن بين هذه القيم:

- قيم الانتشار: تشير إلى مدى انتشار قيم الثقافة التنظيمية بين العاملين، وجعلها أساساً للتصرف داخل المنظمة.

- قيم القوة: والتي تشير إلى قوة الثقافة التنظيمية ومدى تأثيرها على العاملين مما يجعلها دافعاً لتحقيق كفاءة الأداء.

قيم الالتزام: تشير إلى الدرجة التي يكون فيها أعضاء المنظمة على استعداد لبذل جهود معتبرة من أجل تحقيق أهداف المنظمة. ومن متطلبات ثقافة الاحتواء:

- الاتجاه نحو المشاركة: إن المشاركة بين المرووسين والرؤساء هي التزام طويل الأجل، وطريقة جديدة لتسيير الأعمال وتغير أساسي في ثقافة المنظمة، ويمكن للثقافة التنظيمية بما تحتويه من قيم المسؤولية والاستقلالية والمشاركة في صناعة القرار وتفويض السلطات والصلاحيات من تحقيق الاحتواء والارتباط.

- الاتجاه نحو تطوير قدرات العاملين: تعتبر القدرة على تطوير العاملين أحد الخصائص الثقافية الأكثر أهمية والتي أثبتت الدراسات أنها تؤثر على أداء المنظمة، وبالتالي على نجاحها، وذلك أن الاستثمار في العنصر البشري يعد من أكبر التحديات التي تواجهها المنظمات، والتي لا بد أن تسعى بكل ما تملك للعمل على مواجهتها.

2- **بعد الاتساق والتجانس:** يعد التكامل الثقافي من متطلبات قوة الثقافة التنظيمية وتماسكها، ويتضمن هذا البعد مدى عمق واتساق القيم التي يعتنقها أفراد المنظمة وكذلك جودة التنسيق والتكامل بين الإدارات والاقسام المختلفة للمنظمة، ومن المتطلبات التي تساهم في تحقيق مفهوم الاتساق والتجانس ما يلي:

- وضوح القيم الجوهرية: تعد بمثابة المبادئ الأساسية والثابتة للمنظمة التي توضح معايير السلوك، وهي التي توحد قيم ومعتقدات الأفراد حول الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها، كما تعمل القيم الجوهرية على هوية المنظمة، وعلى إثارة دافعية العاملين والمحافظة على سلوكهم الإيجابي.

- الاتفاق على القيم الجوهرية: تعتمد قوة وتماسك الثقافة التنظيمية على مدى التطابق والتجانس والاتفاق بين قيم ومعتقدات العاملين وقيم ومعتقدات المنظمة؛ فالثقافة القوية تتمتع بمستويات عالية من الاتفاق والانسجام بين قيم ومعتقدات افرادها مما يساهم في تحقيق مستويات عالية من الرضا، كما تعتمد قوة وتماسك الثقافة التنظيمية أيضا على مدى توافق الاقوال مع الأفعال، وهو ما يعرف بالتوافق التنظيمي.

- التنسيق والتكامل: تحتاج المنظمات إلى مستويات عالية من التنسيق والتكامل بين تلك الوحدات حتى تتمكن من تحقيق أهدافها بنجاح، وازدادت أهمية التنسيق والتكامل مع اتساع نطاق الإشراف في المنظمات وتداخل المهام، كما يحقق التنسيق والتكامل بين الإدارات والاقسام المختلفة العديد من الفوائد من أهمها: التركيز على انجاز المهام، وزيادة التحام وتماسك العاملين.

3- **بعد تشجيع الإبداع والابتكار:** يعتبر من الموضوعات الهامة بالنسبة لجميع المنظمات التي تواجه بيئة متغيرة ومعقدة، ولذلك أصبح تشجيع الابداع والابتكار والحث عليه في مقدمة الأهداف التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها، وتعد الثقافة

التنظيمية أحد المحددات الرئيسية لطبيعة الممارسات الإبداعية في أي منظمة؛ فهي تشكل الأنماط المعيارية للممارسات السلوكية للأفراد والعلاقات الشخصية التي تنشأ بينهم وهناك ثلاثة عناصر رئيسية يعد وجودها شرطاً أساسياً وضرورياً لوجود مناخ تنظيمي مشجع وداعم للتوجهات الإبداعية ومنها:

- تبني المنظمة للقيم والمبادئ التي تنمي الاتجاهات الإبداعية، وإعلانها لجميع العاملين بها.

- صياغة هذه القيم وترجمتها في نظم وأساليب ووسائل تغرس الإبداع.

- اتباع النظم والأساليب والحوافز التي تعمق إيمان العاملين بهذه القيم والمبادئ بالقدر الذي يحقق التزامهم وحرصهم على تنظيمها.

المحور الثاني: أخلاقيات العمل

1-2 تعريف ومفهوم أخلاقيات العمل: هناك العديد من التعريفات لأخلاقيات العمل ومنها: (إيمان، 2020، ص 17).

- هي المعايير والاتجاهات والمبادئ التي تهيمن على سلوك الفرد أو المجموعة وتنعكس على تصرفاتهم وأدائهم.

- هي العلم الذي يعالج الاختبارات العقلانية على أساس التقييم بين الوسائل المؤدية إلى تحقيق الأهداف.

- هي المعايير التي تضبط تصرف الفرد في المجتمع، وهي مجموعة من القواعد والآداب السلوكية والأخلاقية التي يجب أن يتصف بها الفرد في أداء وظيفته، وتحمل مسؤوليته تجاه عمله، ومجتمعه واتجاه نفسه.

2-2 أهمية أخلاقيات العمل:

إن الالتزام بالمبادئ الأخلاقية والسلوك الأخلاقي يعتبر ذو أهمية بالغة للمنظمات؛ حيث يقوي الالتزام بمبادئ العمل الصحيح، ومن أهم ما تحصل عليه المنظمات الأعمال جراء التزامها بهذه الأخلاقيات ما يلي: (بلحاج، 2023، ص 57)

1- يحقق الالتزام الأخلاقي للمنظمة مردود إيجابي سواء على الصعيد المالي أو الإداري وغيره فهي أحد موارد نمو المنظمة.

2- الممارسة الأخلاقية القائمة على أسس صحيحة تضع المنظمة في مركز قوة أمام منافسيها، وكذلك أمام منظمات المجتمع الأخرى.

3- تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والدولية، واكتسابها شهرة وعلامة تجارية مميزة.

2-3 أنواع أخلاقيات العمل: (الصيرفي، 2003، ص 61)

1- أخلاقيات المبدأ: وهذه تقوم على القيم المطلقة والنهائية، وتهدف إلى الوصول إلى أقصى درجات تحقيق القيم المثالية سواء على حساب الذات، أو المنظمة، أو المجتمع.

2- أخلاقيات الواجب: وهي تقوم على القيم النسبية، فالوسيلة والاساس فيها مرتبط ببيئة المنظمة أو المؤسسة المحدودة، وهي مفهوم تنظيمي قانوني بالنسبة للعاملين يتعلق بما تحدده اللوائح والقوانين وأنظمة المؤسسة.

2-4 أساسيات اخلاقيات العمل (أكرم، 2002، ص 63)

بالرغم من أن اخلاقيات العمل أمر أساسي؛ فقد تجد من الموظفين من يلتزم بها ومنهم من لا يعيها أي اهتمام، مما قد ينعكس على المنظمة بشكل سلبي، ولهذا فينبغي على المنظمة ان تضع لائحة أو ميثاق توضح فيه هذه الاخلاقيات بحيث تكون ملزمة لكل الموظفين، ومن هذه الأساسيات:

1- المحافظة على عدم ازدواجية المصالح: فعلى سبيل المثال تكون أحد موظفي مؤسسة معينة وتعمل كمتعاون أو مستشار لمنظمة منافسة.

2- التحلي بالصدق والأمانة وعدم الغش أو الكذب سواء على العاملين بالمؤسسة، أو أحد عملائها حفاظا على سمعة المؤسسة.

3- المحافظة على البيئة من التلوث بمخلفات الإنتاج، ويشمل تلوث الماء والهواء والتربة.

4- عدم التحيز والتمييز بين الموظفين فيما يتعلق بإعطاء الحقوق مثل التوظيف والترقية والتدريب، وغيرها سواء كان على أساس عرقي أو ديني، أو شخصي... الخ.

2-5 ترسيخ اخلاقيات العمل: (هيثم/2022، ص 324)

إن الجوانب الأخلاقية في العمل من الأمور التي ينبغي الحرص عليها من قبل كل شخص في المنظمة، وعلى المنظمة وضع ضوابط وإجراءات تلزم الموظفين بالالتزام بهذه الاخلاقيات والحرص عليها، وعدم التهاون في الاخلال بها، ومن وسائل تطبيق هذه الاخلاقيات ما يلي:

1- تنمية مفهوم الرقابة الذاتية: لا بد أن يكون مفهوم الرقابة الذاتية ثقافة وأسلوب حياة يتبعه كل انسان مسلم في جميع معاملاته، فإذا ما وصل الانسان الى هذا المفهوم فقد أصبح على درجة كبيرة من الوعي والرقى والإخلاص، وإذا تكون هذا المفهوم

فستنتج المؤسسة في تحقيق أهدافها، ولنا في الخلفاء الراشدين نموذج يقتدى به؛ فمن حلم أبي بكر إلى عدل الفاروق عمر إلى كرم عثمان، إلى بطولة وشجاعة علي، فالرقابة الذاتية هي التي كانت تدفع هؤلاء للقيام بأعمالهم على اكمل وجه، ولتنمية الرقابة الذاتية تقوية الإيمان بالله، وتحمل المسؤولية والحس الوطني... الخ.

2- دعم هيئة الرقابة الإدارية الداخلية والخارجية، ووضع خطط وبرامج تتمكن من خلالها فرض سيطرتها حتى تتمكن من القيام بأعمالها بشكل صحيح، وكما ينبغي، وتزويدها بأحدث الطرق والتقنيات في مجال الرقابة عن طريق التدريب والتطوير المستمر، ومنحهم الاستقلالية التامة.

3- وضع أنظمة دقيقة واضحة يجب التقيد بها وتمنع أي ممارسات أخلاقية غير سوية.

4- القدوة الحسنة: ولنا في رسول الله (صلى الله عليه وسلم) نعم القدوة في التعامل والأخلاق؛ فمثلا إذا نظر العامل إلى المسؤول أو المدير وهو لا يلتزم بأخلاق المهنة، فمن باب أولى أن لا يلتزم الموظفين إلا من رحم ربي؛ فمن قدوة الخلفاء الخليفة الأول للمسلمين أبوبكر الصديق رضي الله عنه الذي قال (وليت عليكم ولست بأحسنكم؛ فإن أحسنت فأعينوني، وإن أسأت فقوموني)؛ فلما مات قال فيه أمير المؤمنين عمر رضي الله عنه (رحمك الله يا أبابكر لقد أتعبت من بعدك من الخلفاء).

2-6 مقومات ومعايير اخلاق العمل: (هيثم، 2022، ص 336)

1- الإخلاص في العمل: وهذا يعني الصفاء والنقاء والسلامة من الشوائب، وهو شرط لجميع الاعمال، وأن تكون خالصة لله، وعلى الموظف أن يستحضر النية الصادقة بإخلاص العمل لله، وتحقيق النفع للبلاد والعباد، وبذل كل جهده في عمله طالما باستطاعته عمل ذلك.

2- الأمانة: وهي خلق في النفس لا بد أن يتحلى به كل انسان في جميع مناحي الحياة التي من ضمنها العمل الوظيفي التي يؤديه، وتتضمن الأمانة المهنية ثلاثة أمور هي: -المحافظة على خصوصية المهنة أو الوظيفة بحسب طبيعتها.

-المحافظة على مصالح المهنة، فلا يسرف في الانفاق، ولا يستغل مهنته أو منصبه ليقضي مصالح خاصة.

3- الصدق: وهو القول والتحدث بما يوافق الحقيقة والواقع، ويتخذ الصدق أنواعا وصورا عديدة من أهمها:

-الصدق في الوعد: الالتزام بما تعهد بتنفيذه في موعده المحدد.

-الصدق في القول.

-الصدق في نقل الأفكار والآراء العلمية.

4- التواضع وحسن المعاملة: وهو الموقف الحسن الثابت الذي يتخذه الفرد أثناء تعامله مع الآخرين في سائر أعماله وتعاملاته اليومية من حيث الاهتمام وتقديم الخدمة المطلوبة سواء كان هؤلاء الافراد زملاء العمل او من خارج المنظمة، ويجب أن يعامل الفرد الآخرين كما يحب أن يعاملوه بتواضع وحسن خلق وصبر، وما إلى ذلك من آداب التعامل.

5- النزاهة: يقصد بها ضبط النفس عن كل ما هو باطل وغير شرعي، والعمل على تسخير إمكانيات الفرد بأكملها في العمل الوظيفي والنزاهة في العمل تكون بتسخير القدرات والإمكانيات ومحاولة الوصول إلى أفضل من الأداء وتحقيق مصالح العمل. وكذلك النزاهة تعني التعفف في أداء العمل عن المغريات والمنافع التي يمكن أن يحصل عليها بطرق غير مشروعة.

2-7: مصادر اخلاقيات العمل (هيثم، 2022، ص 340)

هناك مجموعة من المصادر التي تعتبر الأساس الذي تنطلق منه اخلاقيات الاعمال كافة ويرى الباحثون أن هناك أربعة مصادر أساسية للأخلاقيات وهي:

1- المصدر الديني: تعد الأديان السماوية أهم مصدر من مصادر الأخلاق؛ حيث تمثل صفة أساسية في بناء أي مجتمع، وديننا الإسلامي دين الحق والأخلاق؛ حيث لم يترك أي شيء ينفع الأمة إلا وقدمه لنا وشرحه شرحا مفصلا؛ فلو بحثنا وتمعنا في كتاب الله وسنة نبينا محمد صلى الله عليه وسلم لوجدنا فيهما آلاف النماذج الأخلاقية التي يجب أن يهتدي بها كل مسلم.

2- الأنظمة والقوانين والتشريعات: تعد التشريعات والقوانين المعمول بها من المصادر الأخلاقية؛ فهي تحدد الواجبات الأساسية المطلوب التقيد بها وتنفيذها، وتحدد هذه المصادر الإطار القيمي للحكم على ممارسات الأعمال، وتشمل النزاهة والصدق والوفاء بالعهد والتناصح...الخ.

3- العادات والتقاليد الاجتماعية والقيم الأخلاقية: وهذه قيم ثابتة عند كل الشعوب، وفي كل الأعراف والأديان، وهي قيم عظيمة ما تمسك بها شعب أو أمة إلا وصنعوا حضارة، ولهذا تلعب هذه المصادر دورا كبيرا على الفرد واخلاقياته عامة.

4- العائلة والتنشئة الاجتماعية: الأسرة هي أقوى الجماعات تأثيراً في سلوك الفرد، وهي المدرسة الأولى، ويتضح دور الأسرة في تنمية وغرس المسؤولية الاجتماعية من خلال قيامها بغرس التعاليم الدينية والأخلاقية.

الجانب العملي:

يتناول الجانب العملي وصفاً لمنهج الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة، والإجراءات التي قام بها الباحث في تقنين وتطبيق أدوات الدراسة، والمعالجات الإحصائية التي اعتمد عليها الباحث بهدف الوصول إلى النتائج والتوصيات المستهدفة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك نظراً لمناسبة هذا المنهج مع طبيعة وأهداف الدراسة وذلك لغرض دراسة العلاقة بين المتغيرات، وتم الاعتماد على الدراسة التطبيقية من خلال الاعتماد على البيانات الأولية اللازمة للدراسة من خلال تصميم استبانة والتي تم إعدادها لهذا الغرض، وكانت نتائج تحليل النتائج كما يلي:

(Cronbach Alpha) طريقة ألفا كرونباخ

تم فحص أسئلة الاستبانة للتأكد من ثباتها عن طريق معامل ثبات ألفا كرونباخ، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (1) يوضح معاملات ألفا كرونباخ لكل عامل من عوامل الاستبانة وكذلك للاستبانة ككل.

المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
الثقافة التنظيمية	الاحتواء والترابط	5	0.93.2
	الاتساق والتجانس	5	0.81.2
	تشجيع الابتكار والابداع	5	0.91.3
اخلاقيات العمل	-	5	0.90
-	الأداة الكلية	20	%90.1

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS من خلال الجدول اعلاه يلاحظ ان قيمة كرونباخ ألفا كانت (90%) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

جدول رقم (2) يوضح عدد الاستبانات الموزعة

الاستبانات الموزعة	الفاقد	المستبعدة	الصالحة للتحليل	النسبة
35	3	0	32	%91.4

المصدر : SPSS للعلوم الاحصائية

من خلال الجدول رقم (2) يوضح عدد الاستبانات، حيث تم توزيع عدد 35 استبانة في المجتمع قيد الدراسة وتم استرجاع 32 استبانة، أي بنسبة 91.4%.
أداة الدراسة: تم استخدام الاستبانة في جمع البيانات اللازمة وذلك لغرض تحليلها وإمكانية الإجابة على تساؤلات الدراسة وصولاً إلى تحقيق أهداف الدراسة، وتعتبر الاستبانة من أكثر أدوات البحث العلمي استخداماً، وهي من أفضل وسائل جمع المعلومات عن مجتمع الدراسة وفضلاً عن ملائمتها لطبيعة هذه الدراسة. وتم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي (Likert) المكون من خمس درجات لتحديد أهمية كل فقرة من فقرات الاستبانة حسب التدرج الموضح في الجدول رقم (2):

جدول رقم (3) يوضح بدائل المقياس وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي وما يقابلها من درجات

المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجات	5	4	3	2	1

المصدر: SPSS للعلوم الإحصائية

حيث تم إعطاء الدرجة (5) كوزن لكل بديل موافق بشدة، والدرجة (4) كوزن لكل بديل موافق، والدرجة (3) كوزن لكل بديل محايد، والدرجة (2) كوزن لكل بديل غير موافق، والدرجة (1) كوزن لكل بديل غير موافق بشدة.

أدوات التحليل المستخدمة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة من خلال البرنامج الإحصائي SPSS وهذه الأساليب كما يلي:

- 1- التكرارات والنسب المئوية: تستخدم لوصف مجتمع الدراسة وعينتها وحساب توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة.
- 2- المتوسطات والانحرافات المعيارية: وذلك لمعرفة انحراف إجابات أفراد عينة الدراسة عن متوسطها الحسابي، أما بالنسبة إلى الانحراف المعياري يوضح التشتت في إجابات أفراد عينة الدراسة.

أولاً - البيانات الشخصية:

قام الباحث بإدخال البيانات التي تم الحصول عليها من خلال توزيع الاستبيان على عينة البحث في البرنامج الإحصائي spss لاستخراج التوزيع التكراري والنسب المئوية لبعض البيانات الشخصية لأفراد العينة والمتمثلة في: الجنس، سنوات الخبرة، العمر، المؤهل العلمي.

- البيانات الشخصية

الجدول التالي رقم (4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	28	87.5%
أنثى	4	12.5%
المجموع	23	100

من الجدول رقم (4) تبين أن أغلب أفراد العينة هم من الذكور؛ بنسبة 87% في حين بلغت نسبة الإناث 12%. وهذا يدل على أن عدد الموظفين من فئة الذكور أكثر من الإناث.

متغير سنوات الخبرة:

الجدول التالي يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة.

جدول رقم (5) توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة
أقل من 5 سنوات	4	12.5%
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	10	31.2%
من 10 إلى أقل من 15 سنة	16	50%
من 15 سنة فأكثر	2	6.2%
المجموع	32	100.0

المصدر : SPSS للعلوم الاحصائية

تبين من الجدول رقم (5) أن معظم المبحوثين كانت سنوات خبرتهم من 10 إلى 15 سنة بنسبة 50%، تليهم سنوات الخبرة من 5 سنوات إلى 10 سنوات بنسبة 31.2% ثم أقل من 5 سنوات بنسبة 12.5%، وأخيراً الفئة أكبر من 15 سنة بنسبة 6,2%.

- متغير العمر:

الجدول التالي يبين التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر

جدول رقم (5) توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

العمر	العدد	النسبة
من 35-50	8	25%
أقل من 35	20	62.5%
50 فأكثر	4	12.5%
المجموع	32	100.0

المصدر : SPSS للعلوم الاحصائية

وضح الجدول رقم (5) أن معظم المبحوثين كانوا من الفئة العمرية أقل من 35 بنسبة 62%، تليهم الفئة العمرية من 35 إلى أقل من 50 بنسبة 25% ثم من 50 سنة فأكثر 4%، وهو ما يشير إلى أن نسبة الشباب هم الفئة الأكثر بالمصرف قيد الدراسة.

- المؤهل العلمي

الجدول التالي يوضح التوزيع التكراري حسب متغير المؤهل العلمي

جدول رقم (6) توزيع أفراد العينة حسب متغير جنسية الموظفين

العمر	العدد	النسبة
دبلوم متوسط	2	06%
بكالوريوس	28	87.5%
ماجستير	2	06%
دكتوراه	0	0
المجموع	32	100%

المصدر : SPSS للعلوم الاحصائية

وضح الجدول رقم (6) أن معظم المبحوثين كانوا من حملة البكالوريوس بنسبة 87% يليهم حملة الماجستير والدبلوم المتوسط بنسبة 06%.

التحليل الوصفي لمحاور الدراسة:-

سيتم تناول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن محاور الدراسة كما هو موضح أدناه:-

1- المحور الأول: الاحتواء والترابط.

ويشمل هذا المحور خمسة عبارات والجدول ادناه يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري.

جدول رقم (7) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية عن اجابات المبحوثين لمحور الاحتواء والترابط

ت	الفقرات	المتوسط الحساب	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	مستوى الاثر
1	الالتزام باللوائح والقوانين التنظيمية	4.32	0.83	4	مرتفع
2	العمل جزء مهما من حياتك	4.33	0.80	3	مرتفع
3	المشاركة في صنع القرارات	3.50	0.85	5	مرتفع
4	التركيز على التدريب والتطوير لرفع كفاءة الاداء	4.53	0.80	2	مرتفع
5	التحفيز والتدريب جانب مهم واساسي	4.90	0.71	1	مرتفع
	المتوسط الكلي لاستخدام محور الاحتواء والترابط	4.93	0.78	-	موافق

المصدر :من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS

يبين الجدول اعلاه قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات محور الاحتواء والترابط حيث جاءت في الترتيب الأول الفقرة رقم (5) والتي تنص على التحفيز جانب مهم واساسي وبمتوسط حسابي (4.90) وبانحراف معياري

(0.71)، فيما جاءت الفقرة رقم (4) في الترتيب الثاني والتي تنص على التركيز على التدريب والتطوير لرفع كفاءة الاداء وبمتوسط حسابي (4.53) وبانحراف معياري (0.80) وجاءت الفقرة رقم (2) ثالثا والتي تنص العمل جزء مهم من حياتك وبمتوسط حسابي (4.33) وبانحراف معياري (0.80). اما الفقرة رقم (1) جاءت في الترتيب الرابع والتي تنص على الالتزام باللوائح والقوانين التنظيمية وبمتوسط حسابي (4.32) وبانحراف معياري (0.83) وجاءت الفقرة رقم (3) خامسا وتنص على المشاركة في صنع القرارات وبمتوسط حسابي (3.50) وبانحراف معياري (0.85) وعموما فان المتوسط الكلي لاستخدام محور الاحتواء والترابط كان مرتفع وبمتوسط حسابي 4.93 وانحراف معياري (0.78)

2-المحور الثاني: الاتساق والتجانس.

ويشمل هذا المحور خمسة عبارات والجدول ادناه يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري كما هو مبين ادناه:-

جدول رقم (8) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية عن اجابات المبحوثين لمحور الاتساق والتجانس

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	مستوى الاثر
1	هناك تنسيق بين الادارات والاقسام	3.39	1.03	5	متوسط
2	دفع واثارة السلوك الايجابي للعاملين	3.44	1.00	4	متوسط
3	هناك اتفاق وانسجام بين قيم العاملين والمنظمة	4.7	1.00	1	مرتفع
4	رضا الموظفين احد اهتمامات المؤسسة	3.62	0.92	3	متوسط
5	التعاون لإنجاز الاعمال بسرعة وجودة عالية	3.70	1.04	2	مرتفع
	المتوسط الكلي لاستخدام محور الاتساق والتجانس	3.59	0.90	-	موافق

من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول اعلاه قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات محور الاتساق والتجانس حيث أن الفقرة رقم (3) والتي تنص على هناك اتفاق وانسجام بين قيم العاملين والمنظمة جاءت في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي (4.7) وبانحراف معياري (1.00)، فيما جاءت الفقرة رقم (5) ثانيا والتي تنص على يوجد تعاون لإنجاز الاعمال بين الموظفين وبمتوسط حسابي (3.70) وبانحراف معياري (1.04) وجاءت الفقرة رقم (4) ثالثا والتي تنص على رضا الموظفين احد اهتمامات المؤسسة وبمتوسط حسابي (3.62) وبانحراف معياري (0.92) أما الفقرة رقم (2) جاءت رابعا والتي تنص على دفع واثارة السلوك الايجابي للعاملين وبمتوسط حسابي (3.44) وبانحراف معياري (1.00) وجاءت

الفقرة رقم (1) خامسا وتنص على هناك تناسق بين الادارات والاقسام وبمتوسط حسابي (3.39) وبانحراف معياري (1.03) وكان المتوسط الكلي لإجابات المبحوثين عن محور الاتساق والتجانس متوسطا وبمتوسط حسابي (3.59) وبانحراف معياري (0.90).

المحور الثالث: تشجيع الابداع والابتكار

ويشمل هذا المحور خمسة عبارات والجدول ادناه يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري كما هو مبين ادناه:-

جدول رقم (9) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية عن اجابات المبحوثين لمحور تشجيع الابداع والابتكار

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	مستوى الاثر
1	يتم تشجيع الإبداع والتميز في العمل	3.40	1.05	5	مرتفع
2	المكافأة على الأداء الجيد	3.68	0.89	3	مرتفع
3	البحث عن افضل الكفاءات عند التعيين	3.50	1.04	4	متوسط
4	هناك قيم ومبادئ واضحة لتبنى الجوانب الابداعية بالمصرف	3.70	0.85	2	مرتفع
5	الممارسات السلوكية الصحيحة معيار تنظيمي واخلاقي	3.90	0.90	1	متوسط
	المتوسط الكلي لاستخدام محور تشجيع الابداع والابتكار	3.88	0.95	-	موافق

المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS

يبين الجدول اعلاه قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات تشجيع الابداع والابتكار حيث أن الفقرة رقم (5) والتي تنص على الممارسات السلوكية الصحيحة معيار أخلاقي وتنظيمي في العمل جاءت في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي (3.90) وبانحراف معياري (0.90)، فيما جاءت الفقرة رقم (4) ثانيا والتي تنص على هناك قيم ومبادئ واضحة لتبنى الجوانب الابداعية بالمصرف وبمتوسط حسابي (3.70) وبانحراف معياري (0.85) وجاءت الفقرة رقم (2) ثالثا والتي تنص على نظام المكافأة على الأداء الجيد بمتوسط حسابي (3.68) وبانحراف معياري (0.89). اما الفقرة رقم (3) جاءت رابعا والتي تنص على البحث عن أفضل الكفاءات عند التعيين وبمتوسط حسابي (3.50) وبانحراف معياري (1.04). وجاءت الفقرة رقم (1) خامسا وتنص على يتم تشجيع الإبداع والتميز في العمل بمتوسط حسابي (3.40) وبانحراف معياري (1.05) وكان المتوسط الكلي لإجابات المبحوثين مرتفعا وبمتوسط حسابي (3.88) وبانحراف معياري (0.95).

محور أخلاقيات العمل

ويشمل هذا المحور خمسة عبارات والجدول ادناه يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل فقرة من الفقرات.

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من محور أخلاقيات العمل

ر. م	الفقرة أو العبارة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	ترتيب الفقرة	درجة الأهمية	مستوى الاثر
01	الإخلاص في العمل واجب وطني مقدس	4.13	0.91	1	موافق	مرتفع
02	الأمانة معيار سلوكي وأخلاقي	3.40	1.10	5	موافق	مرتفع
03	الصدق في الأقوال والأفعال	3.90	0.88	3	موافق	مرتفع
04	التواضع وحسن التعامل مع الجميع	4.12	0.83	2	موافق	مرتفع
05	النزاهة التزام خلقي وديني	3.88	0.92	4	موافق	مرتفع
	المتوسط الكلي لاستخدام محور أخلاقيات العمل	3.95	0.54			موافق

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS
يتضح من الجدول رقم (10) قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات محور أخلاقيات العمل حيث أن الفقرة رقم (1) والتي تنص على يوجد الإخلاص في العمل واجب وطني جاءت في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي (4.13) وبانحراف معياري (0.91)، فيما جاءت الفقرة رقم (4) في الترتيب الثاني والتي تنص على التواضع وحسن التعامل بمتوسط حسابي (4.12) وبانحراف معياري (0.83) وجاءت الفقرة رقم (3) ثالثا والتي تنص على الصدق في الأقوال والأفعال في العمل وبمتوسط حسابي (3.90) وبانحراف معياري (0.88). أما الفقرة رقم (5) جاءت رابعا والتي تنص على النزاهة التزام خلقي وديني بمتوسط حسابي (3.88) وبانحراف معياري (0.92). وجاءت الفقرة رقم (2) خامسا وتنص على الأمانة معيار سلوكي وأخلاقي بمتوسط حسابي (3.40) وبانحراف معياري (1.10) وكان المتوسط الكلي لإجابات المبحوثين مرتفعا وبمتوسط حسابي (3.95) وبانحراف معياري (0.54).

ثانيا - تحليل فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: يوجد أثر ذا دلالة إحصائية بين بعد الاحتواء والترابط وأثرها على أخلاقيات العمل بالمصرف قيد الدراسة.

ومن خلال النتائج التي تم التوصل إليها لاختبار الفرضية الأولى للبحث والتي تنص على أن "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتواء والترابط وأخلاقيات العمل، كشف البحث على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين متغيرات الدراسة، حيث كان معامل التحديد يساوي (0.004)؛ حيث أظهرت العلاقة أن (بيتا = 0.134) وأن قيمة f تساوى (15.089) وقيمة R تساوى (0.21) وهو ما يشير الى ان 21% من التغيرات الحاصلة في اخلاقيات العمل ترجع الى الاحتواء والترابط كما ان مستوى المعنوية كانت (0.002) وهى عند مستوى الدلالة (0.05) وهو ما يشير الى وجود علاقة احصائية بين الاحتواء والترابط وأثرها على اخلاقيات العمل وبناءاً عليه يتم قبول الفرضية الأولى كما هو موضح بالجدول ادناه.

جدول رقم(11) يوضح ملخص تحليل الانحدار وتحليل التباين لاختبار الفرضية الأولى

تحليل التباين ANOVA				بيتا	معامل التحديد المعدل	معامل التحديد R ²	العلاقة بين الاحتواء والترابط وأثره على أخلاقيات العمل
اختبار t للنموذج		اختبار F للنموذج					
مستوي المعنوية	معامل t	مستوي المعنوية	معامل F				
2.00	11.945	0.002	15.089	0.134	0.004	21.0	

المصدر: SPSS للعلوم الاحصائية

الفرضية الثانية: يوجد أثر ذا دلالة إحصائية بين بعد الاتساق والتجانس وأثرها على أخلاقيات العمل بالمصرف قيد الدراسة.

ومن خلال النتائج التي تم التوصل إليها لاختبار الفرضية الثانية والتي تنص على أن "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتساق والتجانس وأخلاقيات العمل كشفت الدراسة على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين متغيرات الدراسة، حيث كان معامل التحديد يساوي (0.11)، حيث أظهرت العلاقة أن (بيتا = 0.100)، وان قيمة F كانت (10.222) وهى دالة احصائيا كما ان مستوى المعنوية كان (0.000) وان معامل التحديد (0.164) وهو ما يشير الى ان (16%) من التغيرات الحاصلة في اخلاقيات العمل ترجع الى بعد الاتساق والتجانس وعليه فإننا نقبل الفرضية التي تنص على وجود علاقة احصائية بين الاتساق والتجانس وأخلاقيات العمل بالمصرف قيد الدراسة والجدول ادناه يوضح ذلك.

جدول رقم (12) يوضح ملخص تحليل الانحدار وتحليل التباين لاختبار الفرضية الثانية

ANOVA تحليل التباين				بيتا	معامل التحديد المعدل	معامل التحديد R ²	العلاقة بين
اختبار t للنموذج		اختبار F للنموذج					
مستوي المعنوية	معامل t	مستوي المعنوية	معامل F				
0.000	8.689	0.009	10.222	0.100	0.164	0.11	الاتساق والتجانس وأثرها على أخلاقيات العمل

المصدر : SPSS للعلوم الإحصائية

الفرضية الثالثة: يوجد أثر ذا دلالة إحصائية بين تشجيع الابتكار والابداع وأثرها على أخلاقيات العمل بالمصرف قيد الدراسة.

كشفت الدراسة على وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين متغيرات الدراسة، حيث كان معامل التحديد يساوي (0.408)، وهي تدل على قدرة النموذج للتنبؤ وذلك لأن النسبة الفائية أقل من ألفا 0.05. أما فيما يتعلق بمساهمة كل تنبؤ في النموذج فقد أشار إلى وجود علاقة دالة إحصائية بين تشجيع الابتكار والابداع وأخلاقيات العمل قيد الدراسة حيث أظهرت العلاقة أن (بيتا = 0.440) ومستوي معنوية = (0.005). مما يدل على إنه يوجد أثر بين بعد تشجيع الابتكار والابداع وأثرها على أخلاقيات العمل

جدول رقم (13) يوضح ملخص تحليل الانحدار وتحليل التباين لاختبار الفرضية الثالثة

ANOVA تحليل التباين				بيتا	معامل التحديد المعدل	معامل التحديد R ²	العلاقة بين
اختبار t للنموذج		اختبار F للنموذج					
مستوي المعنوية	معامل t	مستوي المعنوية	معامل F				
.001	6.222	.001	16.093	.440	.423	.408	تشجيع الابتكار والابداع وأثره على اخلاقيات العمل

المصدر :من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول اعلاه من تحليل التباين أن قيمة ($F = 16.093$)، دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى دلالة أثر بعد تشجيع الابتكار والابداع على أخلاقيات العمل بالمؤسسة قيد الدراسة؛ حيث تبين أن قيمة t تساوي (6.222)، عند مستوى دلالة (0.05). كما نلاحظ أن قيمة معامل التحديد تساوي (0.42)، مما يعني تفسر (42%) من تباين المتغير التابع، وبناء على نتائج الفرضية نقر بوجود علاقة دالة إحصائية، وبناءا عليه يتم قبول الفرضية الثالثة.

النتائج والتوصيات:

أولا - النتائج

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

1- أظهرت الدراسة من خلال التحليل الإحصائي للفرضية الأولى بأنه يوجد أثر ذا دلالة احصائية بين بعد الاحتواء والترابط وأثرها على اخلاقيات العمل حيث ان 21% من التغيرات الحاصلة في اخلاقيات العمل ترجع الى الاحتواء والترابط في العمل.

2- أثبتت الدراسة من خلال اختبار الفرضية الثانية وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الاتساق والتجانس وأثرها على اخلاقيات العمل وان (16%) من التغيرات الحاصلة في اخلاقيات العمل تعود الى الاتساق والتجانس في العمل.

3- توصلت الدراسة إلى وجود علاقة احصائية بين تشجيع الابتكار والابداع وأثرها على اخلاقيات العمل بالمصرف قيد الدراسة؛ حيث تبين أن (42%) من التغيرات الحاصلة في اخلاقيات العمل ترجع الى تشجيع الابداع والابتكار في العمل.

4- أظهرت الدراسة أن تطبيق الثقافة التنظيمية بالمؤسسة قيد الدراسة لا يرتقي إلى المستوى المطلوب الذي ينعكس بشكل واضح على مستوى الأداء.

ثانيا - التوصيات:

توصى الدراسة بالآتي:

1- زيادة الاهتمام والتركيز على بعد الاتساق والتجانس ووضعه من اهتمامات المنظمة لما له من أثر على تعزيز ودعم ثقافة المنظمة.

2- التركيز على مبدأ التعاون بين الموظفين لسرعة الإنجاز، وتحقيق التوافق والانسجام لتحسين مستوى الأداء وحسن التعامل فيما بينهم ومع العملاء.

3- الاهتمام والمحافظة على رضا الموظفين وأن يكون من أول الاهتمامات حتى ينعكس إيجابا على ممارسة أعمالهم، وتعزيز اخلاقيات العمل والالتزام بها.

4- ضرورة قيام المنظمات بالاهتمام بدور أكبر بمكونات وأبعاد الثقافة التنظيمية من أجل تحسين كفاءة الأداء وخلق بيئة عمل محفزة للعاملين وتتفق مع تطلعاتهم.

بيان تضارب المصالح

يُقر المؤلف بعدم وجود أي تضارب مالي أو علاقات شخصية معروفة قد تؤثر على العمل المذكور في هذه الورقة.

المراجع:

- [1] الطائي، منى. 2017م. دور الثقافة التنظيمية في بناء المنظمة الفاعلة. تاريخ الاسترجاع: 14- 8-2024م. نشر بموقع: <https://aia.journals.ekb.eg>.
- [2] بن عودة، مصطفى 2021-2020م. الثقافة التنظيمية. تاريخ الاسترجاع: 14- 8-2024م. نشر بموقع: <http://fsecg.Univ-djelfa.dz>.
- [3] عبدالحميد، رباب. 2022م. مفهوم الثقافة التنظيمية: مراجعة نظرية تطبيقية. تاريخ الاسترجاع: 24- 6-2024م. نشر بموقع: <http://ijppe.journals.ekb.eg>.
- [4] حسن، زايد. 2003م. الأداء التنظيمي المتميز: الطريق إلى منظمة المستقبل، المنظمة العربية للتنمية الإدارية-القاهرة.
- [5] السكارنة، بلال خلف. 1430هـ. أخلاقيات العمل، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة- عمان.
- [6] المرسي، جمال الدين. 2004م. إدارة الثقافة والتغيير، دار المريخ للنشر- الرياض- السعودية.
- [7] قاسم، إيمان. كشكول، يمامة. عبدالستار، ريا. 2020-2019م. أخلاقيات المهنة. تاريخ الاسترجاع: 14- 8-2024م. نشر بموقع: <https://uomustansiriyah.edu.iq>.
- [8] فتحية، بلحاج. 2023م. أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في المؤسسة- مع الإشارة إلى بعض التجارب الدولية، تاريخ الاسترجاع: 23- 6-2024م. نشر بموقع:
- [9] الصبرفي، محمد. 2003م. الإدارة الرائدة، دار الصفاء للنشر والتوزيع- عمان-الأردن.
- [10] العدلوني، اكرم. 2002م. العمل المؤسسي، الطبعة الأولى، دار ابن حزم- عمان-الأردن.
- [11] بيت سعيد، هيثم. 2022م. الثقافة التنظيمية وأثرها على الالتزام الوظيفي. تاريخ الاسترجاع: 24- 6-2024م. نشر بموقع: <https://www.ajrsp.com>.