

إدراك العاملين للمناخ الأخلاقي وعلاقته ببعض العوامل الشخصية والتنظيمية:

دراسة ميدانية على عينة عشوائية من موظفي القطاع الخاص في مدينة الرياض

أ.د. محمد بن سعيد العمري

أستاذ السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية

قسم الإدارة، كلية إدارة الأعمال

جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى المناخ الأخلاقي للعاملين في القطاع الخاص السعودي، والتعرف على الفروق الدالة إحصائياً في ذلك المستوى، والتي ترجع إلى المتغيرات الديموغرافية (المسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، والعمر، وعدد سنوات الخبرة). استخدمت الدراسة المنهج الوصفي منهجاً، وقائمة الاستقصاء كأداة لها، وتكون مجتمع الدراسة من موظفي القطاع الخاص، وتكونت عينتها من (273) منهم. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها: (1) أن مستوى المناخ الأخلاقي جاء بدرجة موافق (2) وجود فروق دالة إحصائية تُعزى لبعض المتغيرات الديموغرافية (المسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة) (3) كما لا توجد فروق دالة إحصائية تُعزى لمتغير العمر. وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بعدد من التوصيات والمقترحات لصانعي القرار في مؤسسات القطاع الخاص السعودي في مدينة الرياض.

الكلمات المفتاحية: المناخ الأخلاقي – القطاع الخاص السعودي.

المقدمة

لقد أضى موضوع المناخ الأخلاقي يشغل الأكاديميين والمدراء وأصحاب القرار في السنوات الأخيرة. إن التغيرات التي تواجهها المنظمات اليوم تفرض عليها أن تُرسي أسساً استراتيجية تتوافق مع تلك التحديات بما يضعها في مواجهة مسؤولية القيام بواجباتها تجاه مجتمعها وموظفيها، والاهتمام بمصالحهم الخاصة. ولتحقيق ذلك حاولت بعض هذه المنظمات الاهتمام بعدد من الأمور لعل من أبرزها موضوع المناخ الأخلاقي.

يحظى المناخ الأخلاقي باهتمام المنظمات حيث إنه يتعلق بالتأثير في العاملين وإنجاز الأعمال وتطوير الأداء، وأصبح تطور الأفراد مرهوناً بالمناخ الأخلاقي الفاعل، لذا تحاول المنظمات البحث عن الكفاءات القيادية سواء داخل بيئات العمل أو خارجها، والعمل على تنمية هؤلاء القيادات لتقوم بدورها القيادي في العمل على تحقيق أهداف المنظمة بشكل عام وتوفير مناخ أخلاقي مناسب. ويقصد بالمناخ الأخلاقي ذلك الانطباع الشامل لدى الأفراد في بيئة العمل بأن السياسات والإجراءات العملية الخاصة ببيئة العمل والتي تدار بطريقة أخلاقية داخل المنظمة (Mayer & Greenbaum, 2010).

ويُعد المناخ التنظيمي أحد مكونات المنظمة الذي يمثل بيئتها أو المكان الذي تتفاعل فيه العناصر البشرية والمادية مع بعضها البعض. ويؤثر المناخ الأخلاقي في الاتجاهات السائدة للعاملين والقيم والمعايير والمشاعر نحو المنظمة، كما يُشكل الانطباع العام لأفراد المنظمة الذي يتضمن أسلوب المعاملة وفلسفة الإدارة وظروف العمل، ونوعية الأهداف التي تصبو إليها المنظمة. ونتيجة لذلك فإن وجود مناخ أخلاقي صحي وإيجابي يُساهم في زيادة كفاءة أداء العاملين ورضاهم عن العمل، وبالتالي يرتفع مستوى إنتاج المنظمة. وفي المقابل فإن وجود أي خلل في مكونات بيئة المنظمة قد يُعكس صفو مناخها الأخلاقي الذي يؤدي بدوره لنشوء مشكلات فيها (العنزي والهرشاني، 2017).



وتحقيقاً لهذه الأهداف، فإن هذه الدراسة تنقسم إلى قسمين: القسم الأول، يستعرض الإطار النظري للمناخ الأخلاقي للعاملين، كما تستعرض بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة سواء كانت دراسات عربية أو أجنبية. أما القسم الثاني، فيتضمن الدراسة الميدانية وإجراءاتها بدءاً بتحديد منهجية الدراسة، واختيار العينة، ومروراً بتحليل نتائج الدراسة الميدانية، ثم استخلاص النتائج، وانتهاءً بالتوصيات والدراسات المستقبلية المتعلقة بموضوع الدراسة.

الإطار النظري وأدبيات الدراسة

المناخ الأخلاقي

حظي موضوع المناخ الأخلاقي ولا يزال بعناية واهتمام العديد من الباحثين، كما حظي باهتمام المديرين في المنظمات، ففي أواخر ثمانينيات القرن العشرين ظهر مصطلح أطلق عليه «المناخ الأخلاقي» وذلك في «مجلة أخلاقيات الأعمال» وفي دراسات عن المناخ الأخلاقي أعدها كل من (Victor & Cullen, 1988) باعتبارهما رواد العلم في ذلك الوقت. إذ أكدوا أن لكل منظمة شخصية خاصة بمناخها الأخلاقي. كما أن كل منظمة تختلف عن الأخرى في مناخها الأخلاقي لتصورات وتوجهات العاملين فيها (Martin & Cullen, 2006). وفي السنوات اللاحقة تزايد الاهتمام بدراسة المناخ الأخلاقي وظهرت دراسات عديدة في هذا المجال.

مفهوم المناخ الأخلاقي

تعددت المفاهيم والمصطلحات التي تعرف المناخ الأخلاقي واختلفت التعاريف من قبل الباحثين والكتاب في هذا المجال، فليس هناك تعريف دقيق ومحدد لهذا المفهوم، وذلك لارتباطه بكثير من العلوم الأخرى، ونورد فيما يلي بعض التعاريف التي ذكرت عن المناخ الأخلاقي:

يعرف (Schwepker, 2001) المناخ الأخلاقي بأنه تطبيق القواعد والسياسات لتشجيع السلوك الأخلاقي وتعاقب السلوك غير الأخلاقي. في حين يعرفه (Martin & Cullen, 2006) بأنه مجموعة القوانين التي تعكس السياسات والممارسات التنظيمية داخل بيئة العمل في إطار قانوني. ويعرف (Mayer et al., 2010) المناخ الأخلاقي بأنه الانطباع الشامل لدى الأفراد بأن السياسات والإجراءات العملية تُدار بطريقة أخلاقية داخل المنظمة. أما (الصباغ والمرزوق، 2013: 295) فقد أشارا إلى أن المناخ الأخلاقي هو مجموعة القيم أو المعايير المشتركة بين أفراد المنظمة والتي تمثل خطوات توجيهية للمديرين في صنع القرار الأخلاقي، وفي التمييز بين ما هو جيد وما هو سيء، وبين ما هو صواب وما هو خطأ. وأخيراً يشير (Cavus, 2017) إلى أن المناخ الأخلاقي عبارة عن تصورات الأفراد في بيئة العمل عن التصرفات الأخلاقية التي يقوم بها القادة تجاه رؤوسهم.

يبدو من استعراض التعريفات السابقة الخاصة بالمناخ الأخلاقي عدم اتفاق الباحثين في إيجاد تعريف محدد للمناخ الأخلاقي، رغم وجود مجموعة من النقاط المشتركة التي يلتقي فيها المفكرون والباحثون في هذا المجال، ويرى الباحث أن سبب هذه الفروقات في البعد المفهومي للمصطلح نتيجة اختلاف التجارب الشخصية والاهتمامات والخبرات للباحثين في مجال التخصص نفسه، إضافة إلى عامل أكثر قوة وهو ارتباط القيادة الإدارية بعلوم عديدة ومجالات عمل مختلفة، حيث يمثل الموضوع نقطة اهتمام مشتركة لا يخلو منها أي مجال عمل مهما كان نوع العاملين المتخصصين فيه، لذا فإن الطريقة التي يتم دراسة الموضوع بها بالتأكيد لن تكون واحدة، وسيختلف مفهوم تحديد المصطلح بناءً عليها.

وبناء على التعريفات السابقة، فإن الباحث يعرف المناخ الأخلاقي بأنه عبارة عن «مجموعة الخصائص التي تميز المنظمة عن بقية المنظمات، ويتكون عادةً من عدة عناصر وأبعاد بحيث يعكس أسلوب العمل والقيادة الأخلاقية في المنظمة وأن هذه الخصائص تؤثر على سلوك وتوجهات العاملين داخل المنظمة سواءً بشكل مباشر أو غير مباشر».

أهمية المناخ الأخلاقي:

يعتبر قياس المناخ الأخلاقي من أهم المؤشرات الهادفة لتحديد أجواء العمل بهدف توفير بيئة عمل ملائمة للموظفين لضمان إنتاجيتهم. كما إنه يُعد من الموضوعات المهمة التي لفتت اهتمام كثير من الباحثين في مجال السلوك التنظيمي نظراً لأهمية السلوك البشري في مجال العمل. وتتضح أهمية المناخ الأخلاقي من خلال دوره المهم في التأثير على مخرجات العاملين السلوكية، حيث يقوم ببناء السلوك الأخلاقي لهم من حيث تشكيل وتعديل القيم والاتجاهات التي يحملونها

والسلوكيات التي يظهرونها في موقع العمل. كما إن نجاح المنظمات يعتمد على مدى قدرة المنظمة على خلق جو يسوده عددًا من القيم السلوكية، كالثقة والاحترام المتبادل وغيرها من السلوكيات الأخلاقية الإيجابية (القطامنة، 2000).

أنواع المناخ الأخلاقي

يشير (Martin & Cullen, 2006) إلى أن المناخ الأخلاقي ينقسم إلى الأنواع التالية: مناخ الكفاءة: ويكون لدى الأفراد طريقة محددة لإنجاز مهماتهم على مستوى عالٍ من التميز. أما مناخ الرعاية: وهو الاهتمام بالآخرين سواء كانوا داخل أم خارج المنظمة. وكذلك مناخ القواعد: يتعلق بقواعد السلوك التي تحددها المنظمة، والخاصة بجوانب العمل المختلفة مثل قواعد ومعايير السلوك. أما مناخ المنفعة: فيسعى صاحبه إلى تحقيق أقصى قدر من المصلحة الذاتية. يأتي بعد ذلك مناخ الاستقلالية: وفيه يُعرف الأشخاص وفقا لمعتقداتهم الأخلاقية المعروفة لديهم مسبقًا. وأخيرًا المناخ القانوني: وهو التزام العاملين بالمعايير والأنظمة المتعلقة بمهنة العمل.

الدراسات السابقة

يتناول هذا الجزء أبرز الدراسات التي تناولت موضوع المناخ الأخلاقي، وذلك على النحو التالي:

دراسة (Okpara & Wynn, 2008)، وتناولت معرفة تأثير المناخ الأخلاقي على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في نيجيريا، واستكشاف مدى تأثير استخدام الأساليب غير الأخلاقية من قبل المديرين في العمل. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت قائمة الاستقصاء كأداة للدراسة على عينة مكونة من (409) فرد من مديري عدد من المؤسسات التجارية التي تم اختيارها لأغراض الدراسة. وكشفت نتائج الدراسة وجود علاقة دالة إيجابية بين أنماط المناخ الأخلاقي: مناخ الرعاية، ومناخ القواعد، ومناخ المنفعة، ومناخ الاستقلالية، ومناخ الاحتراف المهني)، كما ورد مع متغير الالتزام التنظيمي (الهوية، والمشاركة، والولاء)، وذكرت الدراسة أنه للحد من دوران العاملين في عملهم أو تغييهم عن العمل ولزيادة ولائهم ينبغي الحفاظ على منظمة أخلاقية.

دراسة (Floyd & Yerby, 2011)، وهدفت إلى التعرف على العلاقة بين المناخ الأخلاقي في مؤسسات التعليم العالي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، التي طبقت على عينة من العاملين بنظام الدوام الكامل في معاهد التعليم العالي في عدد من ولايات الجنوب الشرقي في الولايات المتحدة الأمريكية. كشفت نتائج الدراسة أن الأبعاد الثلاثة المتمثلة في (Utilitarianism) والنزعة إلى الخير (Egoism) الأنا (Deontology) التي تشكل أنماط المناخ والمبادئ الأخلاقية في المنظمة التي لها تأثير على الرضا الوظيفي، وأشارت نتائج الدراسة أن هناك علاقة قوية وإيجابية ذات دلالة إحصائية بين بُعد النزعة إلى الخير والرضا الوظيفي، بينما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد المبادئ والرضا الوظيفي، في المقابل توجد علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين بُعد الأنا والرضا الوظيفي. وفُسرت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس يوافقون على أن يرتكز مناخ العمل على مصالح العاملين والمنظمة، وأن يميل إلى تحقيق المصالح الاجتماعية والاقتصادية، إذ يتصور أعضاء هيئة التدريس أن المناخ الأخلاقي داخل الإدارة الأكاديمية تستند إلى السلوك الاجتماعي الأخلاقي، فيمكن دعم العاملين بالإحساس بالمسؤولية الشخصية عن أي قرار يتخذ، وتشجيع تطوير المناخ الأخلاقي بعيدًا عن بُعد الأنا والميل إلى بُعد النزعة إلى الخير في المناخ الأخلاقي في المنظمة، وذلك للحد من الأزمات الأخلاقية التي قد تقع، وأن تطوير المناخ الأخلاقي يعزز روح العمل الإيجابي ويحسن مستوى الاتصالات، والمسؤولية الاجتماعية، ويُمكن القيادة الأكاديمية من تشجيع العاملين لتحقيق المصلحة العامة، ويشمل ذلك تعاون أعضاء هيئة التدريس لهيئة بيئة عمل منتجة بالمشاركة في صنع القرارات وفق المبادئ الأخلاقية للمنظمة.

دراسة (العززي والهرشاني، 2017)، وسعت إلى الكشف عن أبعاد المناخ الأخلاقي السائدة في جامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. وتكونت عينة الدراسة من (105) عضو هيئة تدريس (77 ذكور، 28 إناث) تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية من مجتمع الدراسة، واستخدم الباحثان أداة دراسة لقياس تصوراتهم حول أبعاد المناخ الأخلاقي واشتملت على (21) عبارة. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة المناخ الأخلاقي الكلية كانت متوسطة، كما كشفت النتائج أن ترتيب أبعاد المناخ الأخلاقي السائدة في الجامعة كانت كالآتي: الاستقلالية، الكفاءة، المنفعة، الرعاية، القوانين والإجراءات. وخلصت النتائج أيضًا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للدرجة الكلية للمناخ الأخلاقي تُعزى لمتغيرات

(الجنس، والرتبة العلمية، وتخصص الكلية)، ولكن كشفت الدراسة أن هناك فروق في بُعدي الاستقلالية والكفاءة في متغير تخصص الكلية، وكانت لصالح الكليات الأدبية النظرية.

دراسة (محمود، 2019)، وسعت إلى تحديد أثر المناخ الأخلاقي كمتغير وسيط في العلاقة بين نمط القيادة والأداء التنظيمي، وقد تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (504) مفردة من العاملين بالقطاع المصرفي العام والخاص، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين نمطي القيادة «التحويلية والتبادلية» والمناخ الأخلاقي، وكذلك وجود علاقة إيجابية مباشرة وغير مباشرة بين القيادة التبادلية والأداء التنظيمي، ووجود علاقة إيجابية غير مباشرة فقط بين القيادة التحويلية والأداء التنظيمي، كما توصلت الدراسة إلى أن المناخ الأخلاقي يتوسط العلاقة بين نمطي القيادة «التحويلية، والتبادلية» والأداء التنظيمي .

دراسة (الصباغ ومرزوق، 2020)، وهدفت إلى معرفة تأثير أنماط المناخ الأخلاقي الخمسة (مناخ الرعاية، مناخ الاستقلال، مناخ القانون، مناخ القواعد، مناخ المنفعة) على كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي الكلي بالتطبيق على مصلحة الضرائب المصرية قطاع المنوفية. ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة عشوائية قدرها (322) مفردة من العاملين بمصلحة الضرائب المصرية بمحافظة المنوفية. وتوصلت الدراسة الميدانية إلى أن مستوى المناخ الأخلاقي لدى العاملين بمصلحة الضرائب المصرية غير مرتفع، كما أن العاملين بالمصلحة أيضاً لديهم درجة متوسطة من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. كما بينت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المناخ الأخلاقي وبين الرضا الوظيفي الكلي، وأن مناخ الاستقلالية هو الأكثر أنماط الأخلاقية تأثيراً على الرضا الوظيفي ككل، يليه مناخ المنفعة، ثم مناخ القواعد، وبعد ذلك مناخ الرعاية، وأخيراً مناخ القانون. ومن ناحية أخرى كشفت النتائج عن وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المناخ الأخلاقي الكلي وبين الالتزام التنظيمي الكلي، وأن مناخ الرعاية هو أكثر أنماط المناخ الأخلاقي تأثيراً على الالتزام التنظيمي ككل، يليه مناخ القانون، ثم مناخ الاستقلال، وبعد ذلك مناخ القواعد، وأخيراً مناخ المنفعة.

دراسة (القرني، 2020)، وتناولت العلاقة بين أنماط المناخ الأخلاقي السائدة في جامعة الملك عبد العزيز والمتمثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس وكذلك تحليل قدره المناخ الأخلاقي على التنبؤ بالتمائل التنظيمي ولتحقيق ذلك استخدمت الدراسة منهجية تصميم البحث الارتباطي التنبؤي وخلصت الدراسة إلى تعدد أنماط المناخ الأخلاقي في الجامعة حيث جاء في مقدمتها مناخ القوانين ومناخ القواعد والإجراءات بدرجات توافر عالية فيما توافرت مناحات الرعاية الأخلاقية الشخصية والمناخ الأدائي بدرجات متوسطة. كما توصلت الدراسة إلى ارتفاع درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء التدريس إجمالاً وفي أبعاده الثلاثة العضوية والولاء والتشابه، كذلك تبين وجود علاقة ارتباطية طردية داله إحصائياً بين مناحات القوانين والقواعد والإجراءات والرعاية والتمائل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس.

دراسة (عيد وخلف، 2021)، وهدفت إلى معرفة دور المناخ الأخلاقي في تحقيق استدامة الموارد البشرية بالبنوك التجارية المصرية، وتم استخدام قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم استخدام قائمة موجهة للعاملين وبلغت عينة البحث (383) مفردة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج أهمها: وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لُبعد المناخ الأخلاقي على استدامة الموارد البشرية، ووجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقضي منهم حول أبعاد استدامة الموارد البشرية حسب نوع ملكية البنك.

دراسة (مقايله، 2022)، وتناولت معرفة المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية في العاصمة عمان. استخدم المنهج الارتباطي، وطبقت قائمة استقصاء كأداة لدراسة على عينة عشوائية تكونت من (383) معلماً ومعلمة من المدارس الثانوية في العاصمة الأردنية عمان. وخلصت نتائج الدراسة إلى أن المناخ الأخلاقي جاءت نتائجه في متغير الجنس لصالح الإناث، والذي يفسر طبيعة العلاقات الإنسانية والاحترام بين المديرية والمعلمات وإشراكهن في اتخاذ القرارات والمتابعة والعمل على حل المشكلات. أما متغير مدة الخدمة فلم يكن له تأثير، وقد يعود مرد ذلك أن معايير الالتزام بالعمل واحدة لكل العاملين، وأن الأنظمة والقوانين والأعراف والتقاليد الخاصة بالمهنة تطبق على الجميع بصرف النظر عن الخبرة. وفيما يتعلق بأنماط المناخ الأخلاقية فقد حصل مناخ القانون على درجة عالية فيما يتعلق بالالتزام المديرين في المدارس الثانوية بالأنظمة والقوانين والتعليمات الصادرة من وزارة التربية والخاصة بالمدارس. أما مناخ المنفعة فحصل على درجة متوسطة نتيجة عدم إشراك المديرين للمعلمين في اتخاذ القرارات، وأن هناك تقديم للمصالح الخاصة على المصلحة العامة للعمل. وجاء مناخ الكفاءة بدرجة متوسطة نتيجة قلة الخبرة في مجال الإدارة المدرسية، وأن المديرين بحاجة إلى دورات تدريبية للإسهام في تطوير العمل وإيجاد الحلول للمشكلات التي قد تواجههم. أما مناخ الاستقلالية فحصل على

درجة متوسطة ويعزى ذلك لانعزال المديرين وعدم تفعيل العلاقات الإنسانية والاتصال والعمل بروح الفريق الواحد. وفي مجال المناخ المهني حسب ما ورد في الدراسة، جاءت النتائج عالية وذلك لاهتمام المديرين في الالتزام بالمدونة الأخلاقية لمهنة التعليم، وحصل مناخ الرعاية على درجة متوسطة لعدم تفعيل العلاقة بين المديرين والمعلمين بصورة إيجابية.

دراسة (Khanam et al., 2023) وهدفت إلى التعرف على العلاقة بين القيادة المسؤولة (RL) والأداء المستدام للموظفين (ESP)، وذلك باستخدام نظرية المسؤولية الاجتماعية للشركات كإطار نظري. علاوة على ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى دراسة دور المناخ الأخلاقي كوسيط محتمل في العلاقة بين RL وESP. تم جمع عينة مكونة من (415) موظفًا من قطاع الرعاية الصحية في الهند من خلال مسح قائم على الاستبيان باستخدام تقنية أخذ العينات الملائمة. أظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط إيجابي كبير بين RL وESP ورفاهية الموظف (EWB) وأداء الموظف (EP) بالإضافة إلى ذلك، تُظهر النتائج أن المناخ الأخلاقي يتوسط جزئيًا في العلاقة بين RL وESP، وEWB وEP.

دراسة (Daskin & Pala, 2023)، وسعت إلى الكشف عن أهم العوامل في تنفيذ القيم الأخلاقية، القواعد الأخلاقية والمناخ الأخلاقي وقبولها بين الموظفين وتحديد ما هو الصواب والخطأ. وبهذا المعنى، يظل شرح القواعد الأخلاقية للموظفين أو المديرين وإتاحة الممارسات الأخلاقية أمرًا بالغ الأهمية. لقد ثبت أن المناخ الأخلاقي في مجال السياحة والفنادق يعطي نتائج إيجابية في بيئة العمل. وفي هذا السياق، هدفت الدراسة الحالية إلى دراسة تأثير المناخ الأخلاقي على الصراع الأسري في العمل وضغوط العمل في بيئة الفنادق التركية. تم اختيار عينة من العاملين في الخطوط الأمامية بدوام كامل لهذه الدراسة، وتم جمع (131) استبيانًا قابلاً للاستخدام بشكل فردي منهم على أساس المسح. تم استخدام المنهج الكمي في هذه الدراسة. تشير النتائج إلى أن المناخ الأخلاقي له علاقة سلبية بالصراع بين العمل والأسرة، ولكن هذه العلاقة لم تكن ذات دلالة إحصائية. ومن ناحية أخرى، تم التأكد من وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين المناخ الأخلاقي والضغوط الوظيفية.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

تُعد الدراسة الحالية إضافة جديدة للدراسات السابقة في مجال المناخ الأخلاقي وتأثيره على السلوكيات الأخلاقية للعاملين بمنظمات القطاع الخاص السعودي. كما تُعد هذه الدراسة بأنها الدراسة الوحيدة -في حدود علم الباحث- والتي طبقت على عينة من الموظفين العاملين بمنظمات القطاع الخاص في مدينة الرياض، وهو ما يميز الدراسة الحالية ويشجع الباحثين على إجراء مزيد من الدراسات المستقبلية.

مشكلة الدراسة

أكدت العديد من الدراسات والبحوث على أهمية التعرف على طبيعة المناخ الأخلاقي السائد بأبعاده المختلفة في كافة المنظمات، وذلك للوقوف على النواحي الإيجابية وتقويتها وتلافي النواحي السلبية التي تحول دون تحقيق أهداف المنظمة، وانطلاقاً من أن المناخ الأخلاقي هو ما يمثل شخصية المنظمة والجو العام لها والذي يؤثر بشكل أساسي على استقرار التنظيم واستمراره من خلال تأثيره الفعال في جوانب التنظيم المختلفة من ناحية وتأثيره على سلوك الأفراد من ناحية أخرى، لذا فإن هناك ارتباط وثيق بين مخرجات المنظمة والمناخ السائد فيها سلباً أو إيجاباً، ويعتبر الأفراد وما يحملونه من قيم وأفكار وعادات سلوكية من أهم مدخلات المنظمة.

وبالرغم من الاهتمام الكبير الذي لقيه موضوع المناخ الأخلاقي في البيئات الغربية وخاصة من قبل العديد من الكتاب والباحثين والممارسين إلا أن المطلع على الأدبيات العربية وخصوصاً السعودية منها، سيلاحظ قلة الدراسات التي تناقش هذا الموضوع الحيوي. لذا كان لا بد من الاهتمام بالمناخ الأخلاقي لدى القادة الإداريين باعتباره المحرك الأساسي لعملية القيادة الفاعلة، ولما لهم من دور بارز في بناء وتنمية العاملين والنهوض بأدائهم، ومن ثم تحقيق أهداف المنظمة.

وفي ضوء ما سبق تحددت مشكلة الدراسة في الحاجة إلى التعرف على واقع المناخ الأخلاقي وعلاقته ببعض العوامل الشخصية والتنظيمية من وجهة نظر موظفي مؤسسات القطاع الخاص في مدينة الرياض.

أسئلة الدراسة

حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية

السؤال الأول: ما واقع المناخ الأخلاقي السائد في القطاع الخاص السعودي من وجهة نظر العاملين فيه؟

السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات أفراد العينة حول واقع المناخ الأخلاقي في القطاع الخاص السعودي تُعزى لاختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة: المسمى الوظيفي- المؤهل العلمي- العمر-عدد سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة بصورة عامة في محاولة التعرف على واقع المناخ الأخلاقي من وجهة نظر موظفي مؤسسات القطاع الخاص السعودي، وذلك محاولة من الباحث في سد الفجوة التطبيقية في هذا الموضوع، وكذا محاولة سد الفجوة الأكاديمية حيث طلبت الكثير من الدراسات السابقة إجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع.

وفي ضوء مشكلة الدراسة والدراسات السابقة تسعى الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تتمثل في التالي:

- قياس إدراك العاملين في مؤسسات القطاع الخاص السعودي لمستوى المناخ الأخلاقي.
- تقديم مقترحات عملية على إثر نتائج الدراسة إلى متخذي القرار في المنظمات المبحوثة.
- وأخيراً تقديم مقترحات بحثية بشأن الدراسات المستقبلية التي يمكن من خلالها استكمال الدراسة والتحليل للجوانب المختلفة لموضوع المناخ الأخلاقي في بيئات أخرى.

أهمية الدراسة

حظي موضوع المناخ الأخلاقي باهتمام الكثير من الباحثين في كثير من دول العالم الغربي لما له من تأثير على السلوكيات الأخلاقية للعاملين. ويتضح من أدبيات الدراسة تباين نتائج الدراسات السابقة، والحاجة لبحث هذا الموضوع لا زالت قائمة. وتستمد الدراسة أهميتها من اعتبارات علمية وعملية من خلال جانبين أساسيين وهما:

الأهمية النظرية (العلمية):

تناولت الأدبيات عدداً من الدراسات العربية والأجنبية موضوع المناخ الأخلاقي. وعلى حد علم الباحث وفي ظل الوقت المتاح لهذه الدراسة لم يعثر الباحث على دراسات خصصت لدراسة المناخ الأخلاقي لدى المنظمات الخاصة في البيئة السعودية وفق العوامل المحددة والمؤثرة على المتغيرات في هذه الدراسة. وبناء على ما سبق وانطلاقاً من تراكمية البحث العلمي، فإن هذه الدراسة ستنتقل من حيث انتهت الدراسات السابقة، وسيضاف ما تحققه من نتائج إلى حصيلة نتائج البحوث والدراسات السابقة في هذا المجال.

الأهمية العملية (التطبيقية)

سوف تساعد توصيات هذه الدراسة في إعطاء أصحاب القرار في المنظمات المبحوثة تقييماً علمياً لمستوى المناخ الأخلاقي لدى العاملين، ومن ثم تسهم نتائج هذه الدراسة في إعادة نظر إدارات تلك المؤسسات في كثير من سياساتها لتوفير مناخ أخلاقي مناسب يؤدي إلى رضا العاملين، وبالتالي زيادة فعاليتهم.

تصميم الدراسة

اعتمدت الدراسة على منهجين أساسيين وهما: المنهج الأول وهو المنهج الاستنباطي في بناء الإطار النظري وتحديد العوامل الشخصية والتنظيمية التي لها علاقة بموضوع الدراسة، بالاعتماد على الدراسات السابقة سواء العربية منها أو الأجنبية، وكذلك تحديد طريقة قياس المناخ الأخلاقي. أما المنهج الثاني وهو المنهج الاستقرائي من خلال إرسال قائمة استقصاء لعينة عشوائية من مجتمع البحث للحصول على البيانات التي تحقق أهداف الدراسة، ويتضمن منهج الدراسة العناصر التالية:

مجتمع وعينة الدراسة وطريقة اختيار مفرداتها

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مؤسسات الأعمال السعودية الكبيرة بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، والمسجلة بالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بالرياض، والبالغ عددها (708) مؤسسة (الموقع الإلكتروني للمؤسسة

العامة للتأمينات الاجتماعية، 2019). ونظرا لإمكانات الباحث التقنية والمادية ولكبر حجم مجتمع الدراسة، استخدم الباحث أسلوب العينات لتجميع البيانات الخاصة بالدراسة. وبناء عليه تم إعطاء كل مؤسسة رقم خاص بها، وعن طريق جدول الأرقام العشوائية. وللحصول على عينة ممثلة لمجتمع الدراسة تم اختيار 10% من عدد هذه المؤسسات أي ما يعادل (70) مؤسسة، وبهذا تكون جميع المنظمات قد حصلت على فرص متساوية للدخول ضمن عينة الدراسة. وبالنسبة لنوع العينة السعودية، اعتمد الباحث على العينة العشوائية البسيطة في اختيار مفردات مجتمع الدراسة من الفئات المختلفة من العاملين في تلك المؤسسات. أما حجم العينة، فقد تم الاعتماد على ما أورده (Sekaran & Bougie, 2010: 295-296) من قواعد تحديد حجم العينة، والذي أشار إلى إنه يكفي أن تكون لدى الباحث عينة معينة لتمثيل أي مجتمع كان. وباستخدام المعادلة $(0.05)^2 / (0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2)$ (N=) فإن حجم هذه العينة هو (384) مفردة. وتتمثل وحدة المعاينة في الموظف الإداري العامل في مؤسسات الأعمال السعودية الكبيرة بمدينة الرياض، وعلى ضوء ذلك تم توزيع (400) قائمة استقصاء. وبمساعدة مستولي إدارات العلاقات العامة في تلك الأجهزة تم اختيار مفردات عينة الدراسة بطريقة عشوائية. وقد ساعد في توزيع قوائم الاستقصاء عدد من مساعدي الباحث المدربين على كيفية التعامل مع توزيع القوائم واستعادتها. وقد أعيد منها ما مجموعه (390) قائمة استقصاء واستُبعد (117) قائمة استقصاء لعدم الصلاحية لأغراض التحليل الإحصائي. وبذلك أصبح ما تم إدخاله في البرنامج الإحصائي (SPSS) وتحليله (273) قائمة استقصاء.

مقاييس الدراسة وأداة جمع البيانات

بناءً على طبيعة البيانات التي يراد جمعها، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، والوقت المسموح به، والإمكانات المادية المتاحة، وجد الباحث أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي «قائمة الاستقصاء»، وقد تم الاستعانة بقائمة الاستقصاء المستخدمة في دراسة (Lu & Lin, 2014)، وأجريت بعض التعديلات على عباراتها بما يتلاءم مع أهداف الدراسة الحالية. وتتكون قائمة الاستقصاء من ثلاثة أجزاء وهي على النحو التالي: الجزء الأول (غلاف قائمة الاستقصاء): احتوى على مقدمة شملت عنوان الدراسة والغرض منها وتعريف مختصر لمصطلح الدراسة (المناخ الأخلاقي) وأهمية الدقة والموضوعية عند تعبئة الاستبيان مع التنويه على السرية وأن البيانات سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط. الجزء الثاني (البيانات الشخصية والوظيفية): واشتملت على عدد من الخصائص لمفردات عينة الدراسة وهي (المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، العمر، وعدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية). الجزء الثالث (عبارات الأسئلة الخاصة بموضوع الدراسة): يحتوي هذا الجزء على (15) عبارة وزعت على النحو التالي: العبارات (1-6) تقيس المناخ الأخلاقي: السياسات والقواعد النظامية، العبارات (7-10) تقيس المناخ الأخلاقي: الاستقلالية، العبارات (11-13) تقيس المناخ الأخلاقي: القواعد والمعايير المهنية، العبارات (14-15) تقيس المناخ الأخلاقي: التقدير والاهتمام. وتم قياس هذا الجزء باستخدام أسئلة متعددة ويطلب من المبحوث أن يُبدى رأيه، وذلك باستخدام مقياس «ليكرت» الخماسي المتدرج من (5) موافق تمامًا، (4) موافق، (3)، غير محدد، (2) غير موافق، (1)، غير موافق تمامًا.

صدق الأداة: الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

ثم التحقق من صدق قائمة الاستقصاء وقدرتها على قياس متغير الدراسة وفقا لقواعد البحث العلمي، وذلك بعرضها على عدد من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجال الإدارة لاستطلاع آرائهم بشأن قدرتها على قياس متغير الدراسة وبما يضمن وضوح فقراتها ودقتها، وقد تم الأخذ بآرائهم ومقترحاتهم، وتم التعديل بما يتناسب مع أهداف الدراسة.

صدق قائمة الاستقصاء الداخلي

تم حساب هذا النوع من الصدق وذلك باستخدام معامل الارتباط بيرسون عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات قائمة الاستقصاء بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه العبارة كما هو موضح في جدول (1):

جدول رقم (1)

معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات أداة الدراسة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه كل عبارة

البُعد	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
السياسات والقواعد النظامية	1	**0.5846	4	**0.8679
	2	**0.8027	5	**0.7491
	3	**0.8334	6	**0.8066
الاستقلالية	7	**0.7628	9	**0.7938
	8	**0.7322	10	**0.7429
القوانين والمعايير المهنية	11	**0.8854	13	**0.9098
	12	**0.9258		
التقدير والاهتمام	14	**0.9421	15	**0.9148

** دالة عند مستوى 0.01

اختار ثبات أداة الدراسة

جدول رقم (2)

معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد ومحاور الدراسة

أبعاد المناخ الأخلاقي	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
السياسات والقواعد النظامية	6	0.87
الاستقلالية	4	0.75
القوانين والمعايير المهنية	3	0.89
التقدير والاهتمام	2	0.83

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال اختبار معامل الثبات باستخدام طريقة الاتساق الداخلي، وهي طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) إذ كانت قيمة معاملات الثبات وللمقياس الكلي لمتغيرات الدراسة موضحة في الجدول رقم (2).

يتضح من الجدول رقم (2) أن معامل الثبات لمحاور الدراسة عالي وهذا يدل على أن قائمة الاستقصاء تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة عينة الدراسة.

ترميز البيانات

تضمنت قائمة استقصاء الدراسة جزأين أساسيين وهما: الجزء الأول: المتغيرات الديموغرافية: وتكونت من أربعة متغيرات (المسمى الوظيفي - المؤهل العلمي - العمر - عدد سنوات الخبرة) وكل متغير تضمن عدد من خيارات الإجابة وأعطى كل خيار رقم خاص. الجزء الثاني: أسئلة المتغير الأساسي للدراسة (المناخ الأخلاقي): واحتوى هذا المتغير على (15) عبارة وكل عبارة تضمنت عدد من خيارات الإجابة باستخدام مقياس "ليكرت" الخماسي المتدرج من (موافق تماما - موافق - غير محدد - غير موافق - غير موافق تمامًا) وأعطى كل خيار رقم خاص. بعد ذلك تم إدخال بيانات كل استبانة على حدة في البرنامج الإحصائي (SPSS) ومن ثم أجرى الاختبارات الإحصائية المناسبة لكل متغير.

أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات

تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، في تفرغ وتحليل البيانات الكمية الخاصة بقائمة الاستقصاء التي تم تطبيقها على أفراد عينة الدراسة، حيث تم الاعتماد على الإحصاءات الوصفية وذلك بالاستناد على الأدوات الإحصائية المناسبة لطبيعة ونوع البيانات المتاحة، وتم الاعتماد على النسب المئوية والجداول التكرارية البسيطة، للتعرف على البيانات الخاصة لمفردات عينة الدراسة، حيث تم استخدام:

- معاملات ثبات ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات قائمة الاستقصاء.
- معاملات ارتباط بيرسون للتأكد من اتساق بنود قائمة الاستقصاء الداخلي.
- تم استخدام الانحراف المعياري للتعرف على مدى انحراف إجابات مفردات عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات قائمة استقصاء الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الإجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.
- تم استخدام اختبار (ت) للدلالة عن الفروق بين وجهات نظر أفراد العينة باختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية التي تنقسم إلى فئتين
- اختبار "شيفيه" لمعرفة اتجاهات الفروق.

وصف عينة الدراسة

يوضح الجدول رقم (3) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لبياناتهم الشخصية والوظيفية

جدول رقم (3)

توزيع عينة الدراسة

وفق بياناتهم الشخصية والوظيفية

المتغيرات	التصنيف	العدد النسبة
المسمى الوظيفي	موظف	208 76
	رئيس قسم	35 13
	مدير إدارة/مدير عام	30 11
	ثانوية عامة فاقل	52 19
المؤهل العلمي	بكالوريوس	158 58
	دبلوم بعد البكالوريوس	17 6
	دراسات عليا	46 17
العمر	أقل من 25 سنة	41 15
	من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة	109 40
	من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة	96 35
	من 45 سنة فأكثر	27 10
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	87 32
	من 5 سنوات إلى أقل من 15 سنة	115 42
	من 15 سنة إلى أقل من 25 سنة	46 17
	من 25 سنة فأكثر	25 9
المجموع		273 100.0

من خلال البيانات الأولية التي تم جمعها عن المبحوثين بواسطة الجزء الأول من قائمة الاستقصاء، وباستخدام التكرارات الإحصائية تم تحديد بعض الخصائص لمجتمع الدراسة كما هو موضح في الجدول رقم (3):

يتضح من نتائج الجدول رقم (3) ما يلي:

- أن (208) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 76% مساهم الوظيفي هو (موظف) وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة ويأتون في المرتبة الأولى. ويمكن تفسير ذلك بأن أغلب العينات التي قامت بتعبئة قائمة الاستقصاء هي ذات طبيعة عمل إدارية.
- أن (158) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 58%، وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة يحملون مؤهل جامعي ويأتون في المرتبة الأولى.
- أن (109) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 40% تتراوح أعمارهم ما بين 25-35 سنة وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة ويأتون في المرتبة الأولى. وقد يكون تفسير ذلك بأن هذه العينات التي قامت بتعبئة قائمة الاستقصاء هي من فئة الشباب الذين لديهم الرغبة والحماس لتعبئة الاستبانات وتشجيع للبحث العلمي.
- أن (115) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 42% عدد سنوات خدمتهم تتراوح بين 5 سنوات وأقل من 15 سنة، وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة ويأتون في المرتبة الأولى.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

جدول (4)

توزيع للفئات وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة

الوصف	المتوسطات
موافق تماماً	5.00 – 4.21
موافق	4.20 – 3.41
غير محدد	3.40 – 2.61
غير موافق	2.60 – 1.81
غير موافق تماماً	1.80 – 1.00

المصدر: الباحث (نتائج التحليل الإحصائي)

لتسهيل تفسير النتائج استخدم الباحث الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على بنود أداة الدراسة. حيث تم إعطاء وزن للبدائل: (موافق تماماً=5، موافق=4، غير محدد=3، غير موافق=2، غير موافق تماماً=1)، ثم تم تصنيف تلك الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية: طول الفئة= (أكبر قيمة- أقل قيمة) ÷ عدد بدائل الأداة= (5-1) ÷ 5= 0.80 لنحصل على التصنيف التالي:

ويتناول هذا الجزء عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها، من خلال عرض إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات قائمة الاستقصاء، وذلك بالإجابة عن أسئلة الدراسة على النحو التالي:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول:

والذي ينص على: ما واقع المناخ الأخلاقي السائد في مؤسسات القطاع الخاص السعودي من وجهة نظر العاملين؟ للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة حول تقديراتهم لواقع المناخ الأخلاقي في مؤسسات القطاع الخاص السعودي، والجدول التالي توضح النتائج التي تم التوصل لها:

جدول رقم (5)

المتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة حول واقع المناخ الأخلاقي السائد في مؤسسات القطاع الخاص السعودي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
البُعد الأول - السياسات والقواعد النظامية:					
1	الموظفون يلتزمون بتعليمات الشركة الأخلاقية عند اتصالهم بالعملاء.	4.24	0.80	2	موافق تماماً
2	أفضل طريقة لإنجاز العمل هي "فعل الشيء الصحيح".	4.44	0.76	1	موافق تماماً
3	الموظفون يهتمون برعاية بعضهم بعضاً داخل الشركة.	3.88	0.99	4	موافق
4	الموظفون يلتزمون بتنفيذ سياسات الشركة بدقة متناهية.	3.69	1.03	5	موافق
5	إن الشاغل الرئيسي لكل موظف هو القيام بما هو أفضل لموظف آخر.	3.27	1.05	6	غير محدد
6	الموظفون الناجحون في الشركة ملتزمون بالسياسات والقواعد النظامية.	4.08	0.96	3	موافق
	المتوسط* العام للبُعد الأول: السياسات والقواعد النظامية	3.93	0.63	-	موافق

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
البُعد الثاني - الاستقلالية:					
7	يستطيع الموظفون أن يقرروا لأنفسهم ما هو الصواب والخطأ.	3.76	0.96	1	موافق
8	يتوقع من الموظفين إتباع معتقداتهم الشخصية والأخلاقية.	3.67	0.96	3	موافق
9	لدى الموظفين قدرا من الاستقلالية تقوِّدهم لإنجاز أعمالهم.	3.69	0.94	2	موافق
10	أراء الموظفين موضع تقدير واهتمام من قبل إدارة الشركة.	3.59	1.13	4	موافق
	المتوسط* العام للبُعد الثاني: الاستقلالية	3.68	0.66	-	موافق
البُعد الثالث - القوانين والمعايير المهنية:					
11	يتوقع من الموظفين أن يتبعوا بدقة المعايير القانونية أو المهنية.	4.06	0.77	1	موافق
12	يتوقع من الموظفين الامتثال بالقوانين والمعايير المهنية ووضعها فوق أي اعتبارات أخرى.	4.00	0.88	2	موافق
13	تعتبر وثيقة أخلاق المهنة لدى الموظفين المرجع والاعتبار المهني الرئيسي.	4.00	0.91	2	موافق
	المتوسط* العام للبُعد الثالث: القوانين والمعايير المهنية	4.02	0.72	-	موافق
البُعد الرابع - التقدير والاهتمام:					
14	إن أهم شاغل للموظف هو تحقيق الخير لجميع الموظفين.	3.57	1.07	2	موافق
15	إن الشيء الأفضل لجميع الموظفين هو الذي يأتي في المقدمة وهو الاعتبار الرئيسي.	3.74	0.89	1	موافق
	المتوسط* العام للبُعد الرابع: التقدير والاهتمام	3.65	0.83	-	موافق
	المتوسط* العام لواقع المناخ الأخلاقي	3.84	0.52	-	موافق

* المتوسط الحسابي من 5 درجات

جدول رقم (6)

المتوسطات الحسابية وترتيبها تنازليًا لأبعاد المناخ الأخلاقي السائد في مؤسسات القطاع الخاص السعودي

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
السياسات والقواعد النظامية	3.93	0.63	2	موافق
الاستقلالية	3.68	0.66	3	موافق
القوانين والمعايير المهنية	4.02	0.72	1	موافق
التقدير والاهتمام	3.65	0.83	4	موافق
الدرجة الكلية لواقع المناخ الأخلاقي	3.84	0.52		موافق

* المتوسط من 5 درجات

يتضح من نتائج الجدول رقم (6) أن إدراك العاملين في القطاع الخاص السعودي لأبعاد المناخ الأخلاقي جاءت بدرجة موافق. وتعزى هذه النتيجة إلى ارتفاع مستوى إدراك العاملين بوجود مناخ أخلاقي داخل بيئة العمل يتسم هذا المناخ بروح العمل الإيجابي والعلاقات الإنسانية الجيدة المتمثلة في التعاون والتألف والثقة المتبادلة بين الزملاء العاملين. كما إن هؤلاء القادة حريصون على توفير مناخ أخلاقي يساعد العاملين على التفاعل مع معطيات العمل بشكل إيجابي فيُظهرون هذا في ممارساتهم العملية بشكل إيجابي. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (Mumcu & Doven, 2016; Peterson, 2002; Tziner et al., 2015; Dodd et al., 2018). والتي توصلت إلى إدراك العاملين بوجود مناخ أخلاقي في بيئات تلك الدراسات جاءت بدرجة الموافقة.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات أفراد العينة حول واقع المناخ الأخلاقي في مؤسسات القطاع الخاص السعودي تُعزى لاختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة: المسى الوظيفي-المؤهل العلمي-العمر-عدد سنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم اختبار (ت) للتعرف على الفروق في استجابات أفراد العينة حول واقع المناخ الأخلاقي لديهم تبعًا لاختلاف تلك المتغيرات. كما تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) للتعرف على الفروق في استجابات أفراد العينة تبعًا لاختلاف متغيرات الدراسة: (المسعى الوظيفي - المؤهل العلمي - العمر - عدد سنوات الخبرة). والجدول التالي توضح النتائج التي تم التوصل لها:

الفروق باختلاف متغير المسعى الوظيفي

يتضح من الجدول رقم (7) أن قيم (ف) غير دالة في الأبعاد: (الاستقلالية، القوانين والمعايير المهنية، التقدير والاهتمام)، وفي الدرجة الكلية للمناخ الأخلاقي، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول واقع المناخ الأخلاقي في تلك الأبعاد، تعود لاختلاف المسعى الوظيفي لأفراد العينة. كما يتضح من الجدول رقم (6) أن قيمة

جدول رقم (7)

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول واقع المناخ الأخلاقي السائد في مؤسسات القطاع الخاص السعودي باختلاف المسى الوظيفي

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية المربعات	مجموع المربعات	مصدر التباين	البُعد
دالة عند مستوى 0.05	0.041	3.21	1.38	2	2.76	بين المجموعات	السياسات والقواعد النظامية
			0.43	489	210.39	داخل المجموعات	
غير دالة	0.956	0.05	0.02	2	0.05	بين المجموعات	الاستقلالية
			0.49	489	240.15	داخل المجموعات	
غير دالة	0.231	1.47	0.82	2	1.63	بين المجموعات	القوانين والمعايير المهنية
			0.55	489	270.90	داخل المجموعات	
غير دالة	0.964	0.04	0.03	2	0.06	بين المجموعات	التقدير والاهتمام
			0.83	489	403.82	داخل المجموعات	
غير دالة	0.302	1.20	0.38	2	0.77	بين المجموعات	الدرجة الكلية للمناخ الأخلاقي
			0.32	489	156.55	داخل المجموعات	

جدول رقم (8)

اختبار شيفيه لتوضيح مصدر الفروق في استجابات عينة الدراسة حول بعد السياسات والقواعد النظامية من أبعاد المناخ الأخلاقي باختلاف المسى الوظيفي

المسى الوظيفي	المتوسط الحسابي	رئيس قسم	الفرق لصالح
مدير إدارة/مدير عام	4.10	*	مدير إدارة/مدير عام

* تعني وجود فروق دالة عند مستوى 0.05

(ف) دالة عند مستوى 0.05 في بعد: (السياسات والقواعد النظامية)، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول واقع المناخ الأخلاقي في هذا البُعد، تعود لاختلاف المسى الوظيفي لأفراد العينة. وباستخدام اختبار شيفيه للكشف عن مصدر تلك الفروق (جدول رقم 8):

يتضح من الجدول رقم (8) وجود فروق دالة عند مستوى 0.05 أفراد العينة في

وظيفة (رئيس قسم)، وبين أفراد العينة في وظيفة (مدير إدارة/ مدير عام)، وذلك لصالح أفراد العينة في وظيفة (مدير إدارة/ مدير عام). ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أنه عادة ما يكون أصحاب المسميات الوظيفية العليا أكثر خبرة ومعرفة بتقييم الجوانب التي تشكل المناخ الأخلاقي كالسياسات، والقواعد النظامية، والاستقلالية، والقوانين والمعايير المهنية، والتقدير والاحترام، وهذا يسهل عليهم الحكم على المناخ الأخلاقي الذي يسود بيئة العمل.

الفروق باختلاف متغير المؤهل العلمي

جدول رقم (9)

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول واقع المناخ الأخلاقي السائد في مؤسسات القطاع الخاص السعودي باختلاف المؤهل العلمي

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البُعد
دالة عند مستوى 0.01	0.000	6.69	2.81	3	8.42	بين المجموعات	السياسات والقواعد النظامية
			0.42	488	204.73	داخل المجموعات	
دالة عند مستوى 0.01	0.000	7.07	3.34	3	10.00	بين المجموعات	الاستقلالية
			0.47	488	230.19	داخل المجموعات	
غير دالة	0.061	2.47	1.36	3	4.07	بين المجموعات	القوانين والمعايير المهنية
			0.55	488	268.45	داخل المجموعات	
دالة عند مستوى 0.01	0.001	5.47	4.38	3	13.14	بين المجموعات	التقدير والاهتمام
			0.80	488	390.74	داخل المجموعات	
دالة عند مستوى 0.01	0.000	8.09	2.48	3	7.45	بين المجموعات	الدرجة الكلية للمناخ الأخلاقي
			0.31	488	149.87	داخل المجموعات	

يتضح من الجدول رقم (9) أن قيمة (ف) غير دالة في بعد: (القوانين والمعايير المهنية)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول واقع المناخ الأخلاقي في هذا البُعد، تعود لاختلاف المؤهل

جدول رقم (10)

اختبار شيفيه لتوضيح مصدر الفروق في استجابات عينة الدراسة حول واقع المناخ الأخلاقي السائد في مؤسسات القطاع الخاص السعودي باختلاف المؤهل العلمي

البُعد	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	بكالوريوس	دراسات عليا	الفرق لصالح
السياسات والقواعد النظامية	ثانوية عامة فأقل	4.18	*	*	ثانوية عامة فأقل
الاستقلالية	ثانوية عامة فأقل	3.94	*	*	ثانوية عامة فأقل
التقدير والاهتمام	ثانوية عامة فأقل	4.04	*	*	ثانوية عامة فأقل
الدرجة الكلية للمناخ الأخلاقي	ثانوية عامة فأقل	4.10	*	*	ثانوية عامة فأقل

* تعني وجود فروق دالة عند مستوى 0.05

العلمي لأفراد العينة. كما يتضح من الجدول رقم (8) أن قيم (ف) دالة عند مستوى 0.01 في الأبعاد: (السياسات والقواعد النظامية، الاستقلالية، التقدير والاهتمام)، وفي الدرجة الكلية للمناخ الأخلاقي، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول واقع المناخ الأخلاقي في تلك الأبعاد، تعود لاختلاف المؤهل العلمي لأفراد العينة. وباستخدام اختبار شيفيه للكشف عن مصدر تلك الفروق (جدول رقم 10):

يتضح من الجدول رقم (10) وجود فروق دالة عند مستوى 0.05 على النحو التالي:

- 1- توجد فروق دالة في بُعد السياسات والقواعد النظامية بين أفراد العينة الحاصلين على (بكالوريوس، دراسات عليا)، وبين أفراد العينة الحاصلين على (ثانوية عامة فأقل)، وذلك لصالح أفراد العينة الحاصلين على (ثانوية عامة فأقل).
 - 2- توجد فروق دالة في بُعد الاستقلالية بين أفراد العينة الحاصلين على (بكالوريوس، دراسات عليا)، وبين أفراد العينة الحاصلين على (ثانوية عامة فأقل)، وذلك لصالح أفراد العينة الحاصلين على (ثانوية عامة فأقل).
 - 3- توجد فروق دالة في بُعد التقدير والاهتمام بين أفراد العينة الحاصلين على (بكالوريوس، دراسات عليا)، وبين أفراد العينة الحاصلين على (ثانوية عامة فأقل)، وذلك لصالح أفراد العينة الحاصلين على (ثانوية عامة فأقل).
 - 4- توجد فروق دالة في الدرجة الكلية للمناخ الأخلاقي بين أفراد العينة الحاصلين على (بكالوريوس، دراسات عليا)، وبين أفراد العينة الحاصلين على (ثانوية عامة فأقل)، وذلك لصالح أفراد العينة الحاصلين على (ثانوية عامة فأقل).
- ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن جميع العاملين على اختلاف مؤهلاتهم سواء كانت عليا أو دنيا يرغبون ويميلون إلى ممارسة السلوكيات الأخلاقية والإيجابية أيضاً من السهل أن يحكم العاملون على السلوكيات التي يقوم بها الأفراد في بيئة العمل من حيث كونها سلوكيات مرغوبة أو عكس ذلك.

الفروق باختلاف متغير العمر:

جدول رقم (11)

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول واقع المناخ الأخلاقي السائد في مؤسسات القطاع الخاص السعودي باختلاف العمر

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
السياسات والقواعد النظامية	بين المجموعات	2.44	3	0.81	1.88	0.132	غير دالة
	داخل المجموعات	210.71	488	0.43			
الاستقلالية	بين المجموعات	3.03	3	1.01	2.08	0.102	غير دالة
	داخل المجموعات	237.16	488	0.49			
القوانين والمعايير المهنية	بين المجموعات	6.21	3	2.07	3.79	0.010	دالة عند مستوى 0.01
	داخل المجموعات	266.32	488	0.55			
التقدير والاهتمام	بين المجموعات	3.89	3	1.30	1.58	0.193	غير دالة
	داخل المجموعات	399.99	488	0.82			
الدرجة الكلية للمناخ الأخلاقي	بين المجموعات	2.14	3	0.71	2.24	0.083	غير دالة
	داخل المجموعات	155.19	488	0.32			

يتضح من جدول (11) أن قيم (ف) غير دالة في الأبعاد: (السياسات والقواعد النظامية، والاستقلالية، والتقدير والاهتمام)، وفي الدرجة الكلية للمناخ الأخلاقي، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول واقع المناخ الأخلاقي في تلك الأبعاد، تعود لاختلاف أعمار أفراد العينة. كما يتضح من جدول (10) أن قيمة (ف) دالة عند مستوى 0.01 في بُعد: (القوانين والمعايير المهنية)، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول واقع المناخ الأخلاقي في هذا البُعد، تعود لاختلاف أعمار أفراد العينة. وباستخدام اختبار شيفيه للكشف عن مصدر تلك الفروق (جدول 12):

جدول رقم (12)

اختبار شيفيه لتوضيح مصدر الفروق في استجابات عينة الدراسة حول بُعد القوانين والمعايير المهنية من أبعاد المناخ الأخلاقي باختلاف العمر

العمر	المتوسط الحسابي	من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة	الفرق لصالح
من 45 سنة فأكثر	4.25	*	من 45 سنة فأكثر

* تعني وجود فروق دالة عند مستوى 0.05

يتضح من جدول (12) وجود فروق دالة عند مستوى 0.05 بين أفراد العينة في الفئة العمرية (من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة) وبين أفراد العينة في الفئة العمرية (من 45 سنة فأكثر)، وكذلك أفراد العينة في الفئة العمرية (من 45 سنة فأكثر). ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن كبار السن يتوقع أن يكونوا أكثر احتراماً للقيم والمبادئ الأخلاقية، ومن ثم ينعكس على شعورهم بمناخ أخلاقي مناسب في بيئة العمل.

الفروق باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة

جدول رقم (13)

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول واقع المناخ الأخلاقي السائد في مؤسسات القطاع الخاص السعودي باختلاف عدد سنوات الخبرة

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
السياسات والقواعد النظامية	بين المجموعات	1.83	3	0.61	1.41	0.240	غير دالة
	داخل المجموعات	211.32	488	0.43			
الاستقلالية	بين المجموعات	2.77	3	0.92	1.90	0.130	غير دالة
	داخل المجموعات	237.43	488	0.49			
القوانين والمعايير المهنية	بين المجموعات	8.53	3	2.84	5.25	0.001	دالة عند مستوى 0.01
	داخل المجموعات	264.00	488	0.54			
التقدير والاهتمام	بين المجموعات	3.00	3	1.00	1.22	0.303	غير دالة
	داخل المجموعات	400.88	488	0.82			
الدرجة الكلية للمناخ الأخلاقي	بين المجموعات	2.76	3	0.92	2.90	0.035	دالة عند مستوى 0.05
	داخل المجموعات	154.56	488	0.32			

يتضح من جدول (13) أن قيم (ف) غير دالة في الأبعاد: (السياسات والقواعد النظامية، والاستقلالية، والتقدير والاهتمام)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول واقع المناخ الأخلاقي في تلك الأبعاد، تعود لاختلاف عدد سنوات خبرة أفراد العينة. كما يتضح من جدول (12) أن قيم (ف) دالة عند مستوى 0.05 فأقل في بُعد: (القوانين والمعايير المهنية)، وفي الدرجة الكلية للمناخ الأخلاقي، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول واقع المناخ الأخلاقي في هذا البُعد، تعود لاختلاف عدد سنوات خبرة أفراد العينة. وباستخدام اختبار شيفيه للكشف عن مصدر تلك الفروق (جدول 14):

يتضح من جدول (14) وجود فروق دالة عند مستوى 0.05 على النحو التالي:

- توجد فروق دالة في بُعد القوانين والمعايير المهنية بين أفراد العينة ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات)، وبين أفراد العينة ذوي الخبرة (من 25 سنة فأكثر)، وذلك لصالح أفراد العينة ذوي الخبرة (من 25 سنة فأكثر).

جدول رقم (14)

اختبار شيفيه لتوضيح مصدر الفروق في استجابات عينة الدراسة حول واقع المناخ الأخلاقي السائد في مؤسسات القطاع الخاص السعودي باختلاف عدد سنوات الخبرة

البُعد	عدد سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	أقل من 5 سنوات	أقل من 5 سنوات	الفرق لصالح
القوانين والمعايير المهنية	من 25 سنة فأكثر	4.37	*		من 25 سنة فأكثر
الدرجة الكلية للمناخ الأخلاقي	من 25 سنة فأكثر	4.06	*	*	من 25 سنة فأكثر

* تعني وجود فروق دالة عند مستوى 0.05
** تم استخدام اختبار أقل فرق دال (LSD) للكشف عن مصدر الفروق لعدم تمكن اختبار شيفيه من الكشف عنها.

- توجد فروق دالة في الدرجة الكلية للمناخ الأخلاقي بين أفراد العينة ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 15 سنة)، وبين أفراد العينة ذوي الخبرة (من 25 سنة فأكثر)، وذلك لصالح أفراد العينة ذوي الخبرة (من 25 سنة فأكثر).

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن الأكثر خبرة يُتوقع أن يكونوا أكثر دراية بتقييم المناخ الأخلاقي داخل بيئة العمل من حيث معرفتهم بالتصرفات الأخلاقية التي يقوم بها القادة تجاه المرؤوسين، بالإضافة إلى معرفتهم بالسياسات والإجراءات العملية التي تُدار سواء بطريقة أخلاقية أو غير أخلاقية داخل المنظمة.

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

- هدفت هذه الدراسة بصفة أساسية إلى معرفة العلاقة واقع المناخ الأخلاقي من وجهة نظر موظفي مؤسسات القطاع الخاص في السعودية، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن إيجازها على النحو التالي:
- اتضح أن إدراك العاملين في القطاع الخاص السعودي لأبعاد المناخ الأخلاقي جاءت بدرجة موافق.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول واقع المناخ الأخلاقي في الأبعاد (الاستقلالية، والقوانين والمعايير المهنية، والتقدير والاهتمام، والدرجة الكلية للمناخ الأخلاقي) تُعزى لاختلاف المسعى الوظيفي لأفراد العينة.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول واقع المناخ الأخلاقي في بُعد: (السياسات والقواعد النظامية)، تُعزى لاختلاف المسعى الوظيفي لأفراد العينة.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول واقع المناخ الأخلاقي في بُعد (القوانين والمعايير المهنية)، تُعزى لاختلاف المؤهل العلمي لأفراد العينة.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول واقع المناخ الأخلاقي في الأبعاد: (السياسات والقواعد النظامية، والاستقلالية، والتقدير والاهتمام، والدرجة الكلية للمناخ الأخلاقي)، تُعزى لاختلاف المؤهل العلمي لأفراد العينة.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول واقع المناخ الأخلاقي في الأبعاد: (السياسات والقواعد النظامية، والاستقلالية، والتقدير والاهتمام، والدرجة الكلية للمناخ الأخلاقي)، تُعزى لاختلاف أعمار أفراد العينة.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول واقع المناخ الأخلاقي في بُعد: (القوانين والمعايير المهنية)، تعود لاختلاف أعمار أفراد العينة.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول واقع المناخ الأخلاقي في الأبعاد: (السياسات والقواعد النظامية، والاستقلالية، والتقدير والاهتمام)، تُعزى لاختلاف عدد سنوات خبرة أفراد العينة.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول واقع المناخ الأخلاقي في بُعد: (القوانين والمعايير المهنية، وفي الدرجة الكلية للمناخ الأخلاقي)، تعود لاختلاف عدد سنوات خبرة أفراد العينة.

التوصيات

- في ضوء ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات لصانعي القرار في مؤسسات القطاع الخاص السعودي ومن أهمها:
- أظهرت نتائج الدراسة أن درجة المناخ الأخلاقي السائد في المؤسسات المبحوثة من وجهة نظر العاملين في تلك المؤسسات جاءت بدرجة موافق، وهي درجة جيدة، ومن هذا المنطلق وسعيًا لرفع مستوى المناخ الأخلاقي والحفاظ عليه بأفضل المستويات، أوصي المسؤولين في المؤسسات المبحوثة ضرورة الحرص على استطلاع المناخ الأخلاقي في تلك المؤسسات بشكل دوري، بهدف الكشف عن كافة الإشكالات التي قد تسبب في انخفاض مستوى المناخ الأخلاقي ووضع الحلول المناسب لها.
 - نظرًا لما للسلوك الأخلاقي من دور مهم في التأثير على أداء العاملين في القطاعات المبحوثة، فإنه ينبغي على إدارة تلك القطاعات تعزيز السلوكيات الإيجابية من خلال إيجاد نظم فعالة، بالإضافة إلى إيجاد معايير السلوك الأخلاقي وقوانينها والعقوبات التي يتعرض لها العامل عند انتهاكه للمعايير الأخلاقية.
 - العمل على إعداد العامل في بداية تعيينه لدورة توعوية لاطلاعه على حقوقه وواجباته والمدونات الأخلاقية التي تعمل ضمنها تلك القطاعات للحفاظ على وجود مناخ أخلاقي مناسب.
 - القيام بدراسات وأبحاث حول واقع المناخ الأخلاقي في مؤسسات القطاع الحكومي ومقارنته بمؤسسات القطاع الخاص.

حدود الدراسة

هذه الدراسة مثلها مثل معظم الدراسات الأخرى اشتملت على مجموعة من المحددات، سواء متعلقة بالمجالات أو المكان أو المدى الزمني للتطبيق وغيرها من المحددات وهي:

الحدود الموضوعية:

- اقتصرت هذه الدراسة على معرفة اتجاهات العاملين نحو المناخ الأخلاقي لموظفي القطاع الخاص السعودي.
- هذه الدراسة لم تشتمل على جميع أفراد مجتمع الدراسة، بل اقتصرت على عينه منهم.
- إن النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة محدودة بما تم جمعه من بيانات من خلال قائمة استقصاء الدراسة، لذا فإنه من الصعب تعميم النتائج التي تم التوصل إليها خارج نطاق المعلومات التي تم جمعها، وخارج نطاق مجتمع الدراسة.
- اقتصرت هذه الدراسة على المؤسسات الكبيرة. وطبقاً للتصنيف المأخوذ به في بعض الدراسات (العززي، 2000)، فإنه يُقصد بالمنظمات الكبيرة تلك التي لديها (200) عامل أو أكثر.
- الحدود البشرية: عينة من موظفي القطاع الخاص السعودي في مدينة الرياض.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة الميدانية خلال العام 2023.
- الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة على الموظفين الإداريين العاملين في مؤسسات القطاع الخاص السعودي في مدينة الرياض.

وعلى الرغم من هذه المحددات بالنسبة للدراسة، فإن ذلك لا يقلل بالطبع من أهميتها، باعتبار أن نتائج الدراسة سوف تزود الباحثين والممارسين في مجال الإدارة، بصورة عامة عن هذا الموضوع.

المراجع

أولاً- مراجع باللغة العربية:

- الصباغ، شوقي؛ ومرزوق، عبد العزيز. (2020). المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاتجاهات الوظيفية لدى العاملين: دراسة ميدانية على مصلحة الضرائب المصرية، *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، مجلد (67)، عدد (2).
- العنزي، أحمد، والهرشاني، أنوار. (2017). أبعاد المناخ الأخلاقي السائدة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية في جامعة الكويت. *مجلة دراسات، العلوم التربوية*، مجلد (44)، عدد (4).
- عيد، أمن، وخلف، حافظ. (2021). دور المناخ الأخلاقي في تحقيق استدامة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية المصرية، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، مجلد (9)، ع (11).
- القرني، صالح علي. (2020). المناخ الأخلاقي وعلاقته بالتماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، *مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الآداب والعلوم الإنسانية*، مجلد (28)، عدد (1).
- القطامنة، منار. (2000). المناخ التنظيمي وأثره على السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية للمشرفين الإداريين في الوزارات الأردنية. *رسالة ماجستير غير منشورة*. الجامعة الأردنية.
- كمال، محمود. (2019). المناخ الأخلاقي كمتغير وسيط في العلاقة بين نمط القيادة والأداء التنظيمي: دراسة مقارنة بين بنوك القطاع العام والخاص، *رسالة دكتوراه غير منشورة*، كلية التجارة، جامعة بني سويف.
- مقاليله، عاطف. (2022). المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية العامة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين. *مجلة التربية*، عين شمس، مجلد (35)، عدد (3).
- المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. (2019). متوفر على: www.gosi.gov.sa

ثانياً - مراجع باللغة الأجنبية:

- Çavuş, M. (2017). Ethical Climate and Organizational Citizenship Behavior, *International Journal of Human Resource Studies*, 7 (1): 38-51.
- Daskin, M. & Pala, K. (2023). The Impact of Ethical Climate on Work-Family Conflict and Job Stress: An Empirical Research from Türkiye, *International Marketing Journal of Culture and Tourism (IMJCT)*, February, Issue No. (3).
- Dodd, R.; Achen, R. & Lumpkin, A. (2018). Servant Leadership and its Impact on Ethical Climate, *The Journal of Value-Based Leadership*, 11 (1): 1-22.
- Floyd, K., S. & Yerby, J., M. (2011). Information Systems Faculty Perceptions of Ethical Work Climate and Job Satisfaction, *Journal of southern Association Information System*, Vol. (2) No. (1).
- Khanam, Z., Tarab, S. & Khan, Z. (2023). Examining the Link between Responsible Leadership and Employee Sustainable Performance: The Mediating Role of Ethical Climate, *Journal of Economic and Administrative Sciences*, December.
- Lu, C. & Lin, C. (2014). The Effects of Ethical Leadership and Ethical Climate on Employee Ethical Behavior in the International Port Context, *Journal Business Ethics*, (124), 209-223. DOI: 10.1007/s10551-013-1868-y.
- Martin, K. & Cullen, J. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-analytic Review, *Journal of Business Ethics*, 69 (2): 175-194. Doi:10.1007/s10551-006-9084-7
- Mayer, D.; Kuenzi, M. & Greenbaum, R. (2010). Examining the Link between Ethical Leadership and Employee Misconduct: The Mediating Role of Ethical Climate, *Journal of Business Ethics*, 95: 716.
- Mayer, D. & Greenbaum, R. (2010). Laying an Ethical Foundation: Ethical Practices, Ethical Climate, and Unethical Behavior, *The Annual Meeting of the Academy of Management*, Montreal, Canada.

- Mumcu, A. & Doven, M. (2016). Ethical Climate and its Relationship with Perceived Organizational Justice: A Field Study in the Banking Sector of the City of Tokat, *Turkish Journal of Business Ethics*, 9 (1): 131-152.
- Okpara, J. & Wynn, P. (2008). The Impact of Ethical Climate on Job Satisfaction, and Commitment in Nigeria, *Journal of Management Development*, Vol. (27) No. (9).
- Peterson, D. K. (2002). The Relationship between Unethical Behavior and the Dimensions of the Ethical Climate Questionnaire, *Journal of Business Ethics*, 41 (4): 313-326.
- Schwepker, C. (2001). Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in the Sales Force, *Journal of Business Research*, 54 (1): 39-52.
- Sekaran, O. & Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 5th ed., Willey: Great Britain.
- Tziner, A., Felea, M. Vasiliu, C. (2015). Relating Ethical Climate, Organizational Justice Perceptions and Leader-member Exchange (LMX) in Romanian Organizations, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 51–57.
- Victor, B., and Cullen, J. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates, *Administrative Science Quarterly*, 33 (1): 101-125. Doi: 10.2307/2392857

Employees' Perception of the Ethical Climate and its Relationship to Some Demographic and Organizational Factors: A Field Study on a Random Sample of Private Sector Employees in the City of Riyadh

Prof. Mohammed S. AL-Amri

Professor of HRM and OB, Department of Management

College of Business Administration

King Saud University, Saudi Arabia

ABSTRACT

The present study aimed to explore the nature of the ethical climate in the Saudi private sector and identify the statistically significant differences based on variables such as job title, type of qualification, age, and years of experiences. The study adopted a descriptive research methodology, utilizing a descriptive survey approach. The sample consisted of (273) employees.

A tool developed by (Lu & Lin, 2014) was used to measure the study's variable. The study found that employees generally agreed on the level of awareness of the ethical climate. Statistically significant differences were found due to some demographic variables, in comparison, there were no differences were observed for other demographic variables. Lastly, the study provided several recommendations aimed at strengthening the ethical climate.

Keywords: *Ethical Climate - Saudi Private Sector.*