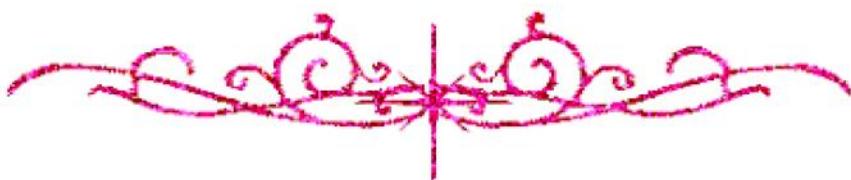




شبكة المعلومات الجامعية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ





# شبكة المعلومات الجامعية التوثيق الإلكتروني والميكروفيلم





# جامعة عين شمس

التوثيق الإلكتروني والميكروفيلم

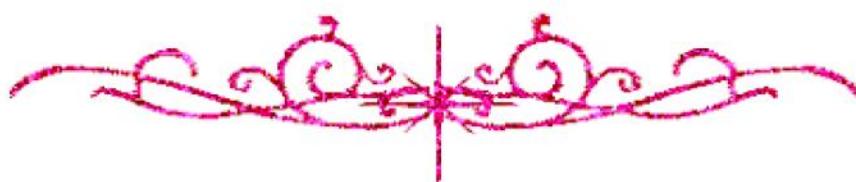
قسم

نقسم بالله العظيم أن المادة التي تم توثيقها وتسجيلها  
على هذه الأقراص المدمجة قد أعدت دون أية تغيرات



يجب أن

تحفظ هذه الأقراص المدمجة بعيداً عن الغبار





الدراسات العليا

قسم إدارة الأعمال

الشخصية كمتغير معدل للعلاقة بين المناخ الأخلاقي والكشف عن أوجه القصور التنظيمية

(دراسة ميدانية على أكاديمية السادات للعلوم الإدارية)

**Personality as a Moderator Variable in the Relationship between  
Ethical Climate and Whistleblowing**

**(An Empirical Study on Sadat Academy for Management Science)**

رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال

إعداد الباحثة  
مي مصطفى قطر حسن

تحت إشراف

د. عزيات إبراهيم محمد محمد  
مدرس إدارة الأعمال  
كلية التجارة جامعة عين شمس

أ.د. عمرو محمد أحمد عواد  
أستاذ إدارة الموارد البشرية  
كلية التجارة جامعة عين شمس

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"قالوا سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا إنك أنت العليم الحكيم"

صدق الله العظيم

(سورة البقرة : الآية ٣٢)



الدراسات العليا  
قسم إدارة الأعمال

الشخصية كمتغير معدل للعلاقة بين المناخ الأخلاقي والكشف عن أوجه القصور التنظيمية  
(دراسة ميدانية على أكاديمية السادات للعلوم الإدارية)

**Personality as a Moderator Variable in the Relationship between  
Ethical Climate and Whistleblowing**

**(An Empirical Study on Sadat Academy for Management Science)**

رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال

الباحثة: مي مصطفى قطر حسن قطر

الدرجة العلمية: دكتوراه

القسم التابع له: إدارة الأعمال

الكلية: تجارة

الجامعة: عين شمس

سنة المنح: ٢٠٢١



الدراسات العليا  
قسم إدارة الأعمال

## رسالة دكتوراه

اسم الباحثة: مي مصطفى قطر حسن قطر

عنوان الرسالة: الشخصية كمتغير معدل للعلاقة بين المناخ الأخلاقي والكشف عن أوجه القصور التنظيمية (دراسة ميدانية على أكاديمية السادات للعلوم الإدارية).

### لجنة المناقشة والحكم على الرسالة:

رئيساً

١ - الأستاذة الدكتورة/ هدى محمد عزت صقر

أستاذ إدارة الأفراد والعلوم السلوكية بأكاديمية السادات للعلوم الإدارية.

عضوًأ

٢ - الأستاذة الدكتورة/ عايدة سيد خطاب

أستاذ إدارة الموارد البشرية كلية التجارة - جامعة عين شمس

مشرفًا

٣ - الأستاذ الدكتور/ عمرو محمد أحمد عواد

أستاذ إدارة الموارد البشرية كلية التجارة - جامعة عين شمس

أجيزت الرسالة بتاريخ

ختم الإجازة

/ /

/ /

موافقة مجلس الجامعة

موافقة مجلس الكلية

/ /

/ /

## شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلوة والسلام على أشرف المرسلين، سيدنا محمد (صلى الله عليه وسلم) وعلى آله وصحبه أجمعين.

أحمد الله ذي الجلال والإكرام حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه على أن وفقني وهداني سبيل العلم ويسر لي إتمام هذه الرسالة.

وانطلاقاً من العرفان بالجميل يسعدني ويشرفني أن اقدم بخالص الشكر الجليل والأمتنان والتقدير إلى **الأستاذ الفاضل الدكتور / عمرو محمد أحمد عواد** - **أستاذ إدارة الموارد البشرية بكلية التجارة جامعة عين شمس** وأستاذِي الجليل على تقضله الإشراف على هذه الرسالة، وعلى كل ما قدمه لي من عون على المستوى الإنساني والعلمي اشكر لسيادته ما قام به من أجلِي في التوجيه المستمر وما منحه لي من الاهتمام الكبير فلم يدخل علي بوقت رغم مشاغله المتعددة، وتذليل الكثير من الصعاب، فشاكرة له ما قدمه من متابعة، وتوجيه، وتشجيع متواصل مما كان له أكبر الأثر على إتمام هذه الرسالة بعد الله سبحانه وتعالى لحيز الوجود، فجزاه الله عنِي خير الجزاء، متنمية له دوام الصحة وتمام العافية.

كما اقدم بوافر الشكر والتقدير إلى **الدكتورة / عنيات إبراهيم محمد** - **مدرس إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة عين شمس** لتقضلها بالإشتراك في الإشراف على هذه الرسالة وما قدمته لي من نصح وإرشاد وتعاونها الصادق في إتمام هذه الرسالة.

ويسعدني ويشرفني أن اقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة والحكم على الرسالة، **الأستاذة الدكتورة / هدى محمد عزت صقر**، **أستاذ إدارة الأفراد والعلوم السلوكية بأكاديمية السادات للعلوم الإدارية ورئيس أكاديمية السادات سابقاً**، لتقضل سعادتها قبول المشاركة ورئاسة لجنة المناقشة والحكم على الرسالة بالإضافة إلى كل ما قدمته لي من مساندة ودعم على المستوى الشخصي والمهني والعلمي، فجزاه الله عنِي خير الجزاء.

**الأستاذة الدكتورة / عايدة سيد خطاب**، **أستاذ إدارة الموارد البشرية بكلية تجارة جامعة عين شمس**.

لتقضل سعادتها قبول المشاركة في لجنة المناقشة والحكم على الرسالة، وعلى كل ما قدمته لنا من علم ومعرفة أثناء دراستنا التأهيلية للدكتوراه مما ساهم في إخراج هذه الرسالة، متنمية لها دوام الصحة والعافية.

كما اتوجه بجزيل الشكر والعرفان بالجميل لـ**جميع السادة الأفاضل العاملين بالهيئة الإدارية بأكاديمية السادات للعلوم الإدارية** لتعاونهم الصادق معِي في إتمام الجزء الميداني الخاص بالرسالة.

وأخيراً أقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من ساهم في مساعدتي بالمعلومة أو الجهد أو النصيحة لإتمام هذه الرسالة.

والله ولِي التوفيق

الباحثة

## المستخلص

اسم الباحثه : مي مصطفى قطر حسن.

عنوان الرسالة : الشخصية كمتغير معدل للعلاقة بين المناخ الأخلاقي والكشف عن أوجه القصور التنظيمية: دراسة ميدانية على أكاديمية السادات للعلوم الإدارية.

الدرجة العلمية : دكتوراه الفلسفة في إدارة الاعمال.

الهدف العام للبحث: اختبار العلاقة بين أبعاد المناخ الأخلاقي وكلٍ من الكشف الداخلي والخارجي عن أوجه القصور التنظيمية، واختبار التأثير المعدل لثلاث سمات للشخصية وهم؛ العصابية، والانفتاح على الخبرة والضمير الحي وفقاً للنموذج الخماسي للشخصية في هذه العلاقة.

منهجية البحث: يتكون مجتمع البحث من العاملين بالهيئة الإدارية بأكاديمية السادات للعلوم الإدارية بجميع فروعها على مستوى الجمهورية، وقد بلغ الحد الأدنى الخاص بالعينة (٢٠٦ مفردة)، لذلك قامت الباحثة بتوزيع (٢٥٠) قائمة استقصاء من أجل خفض أخطاء المعاينة، وقد بلغ عدد قوائم الاستقصاء المرتدة والصالحة للتحليل الإحصائي (٢١٠) استماره استقصاء.

نتائج البحث : ارتفاع مدركات العاملين بالهيئة الإدارية بأكاديمية السادات للعلوم الإدارية إلى بعد واحد فقط من أبعاد المناخ الأخلاقي وهو القواعد وتوسيط واعتلال مدركاتهم لبقية الأبعاد المتمثلة في؛ الرعاية، والقوانين واللوائح، والذاتية والاستقلالية. كما توصلت النتائج إلى اعتلال ممارسة العاملين بعد الكشف الداخلي عن أوجه القصور التنظيمية وإنخفاض ممارستهم بعد الكشف الخارجي عن أوجه القصور التنظيمية، وأن الكشف الداخلي عن أوجه القصور التنظيمية يتأثر تأثيراً طردياً معمونياً فقط بأحد أبعاد المناخ الأخلاقي وهو القواعد، في حين أن الكشف الخارجي عن أوجه القصور التنظيمية يتأثر تأثيراً طردياً معمونياً بالاستقلالية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي فقط دون غيره من باقي الأبعاد.

كما أظهرت النتائج أن الضمير الحي كأحد سمات الشخصية يعدل العلاقة بين المقياس الكلي للمناخ الأخلاقي والمقياس الكلي للكشف عن أوجه القصور التنظيمية، دون وجود هذا التأثير لسمتي العصابية والانفتاح على الخبرة.

توصيات البحث : أكدت الدراسة على ضرورة تعزيز أبعاد المناخ الأخلاقي الإيجابية بالأكاديمية لما لها من تأثير إيجابي على السلوك الأخلاقي ومن ثم سلوك الكشف عن أوجه القصور التنظيمية، وضرورة تعزيز ونشر ثقافة الضمير الحي بين الأفراد والجماعات في المجتمع بصفة عامة والأكاديمية بصفة خاصة.

### الكلمات المفتاحية :

المناخ الأخلاقي؛ الكشف عن أوجه القصور التنظيمية؛ النموذج الخماسي للشخصية؛ العصابية؛ الانفتاح على الخبرة؛ الضمير الحي.

## Abstract

**Researcher Name:** Mai Moustafa Kater Hassan

**Thesis Title:** Personality as a Moderator Variable in the Relationship between Ethical Climate and Whistleblowing: An Empirical Study on Sadat Academy for Management Science.

**Degree:** Doctor of Philosophy in Business Administration.

**The Research Purpose:** this study examined the relationship between ethical climate and whistleblowing intention. It also assessed the moderator effect of three personality traits; neuroticism, openness to experience, and conscientiousness using the big five personality model on this relationship.

**The Research Methodology:** the study population was represented by the administrative staff at Sadat Academy for Management Sciences in all its branches. The study was conducted on a sample of (210) administrative staff at the academy.

**The Research Findings:** The statistical analysis showed high perceived rules climate among the administrative staff at Sadat Academy, while the other four dimensions of ethical climate; caring, law and code, independence and instrumental were perceived to be moderate. In addition, the administrative staff's intention to internally whistle the blow was found to be moderate, with a positive significant effect of only the rules ethical climate on internal whistle blowing. While, a low intention towards external whistle blowing was found among the administrative staff, with a positive significant effect of the independence climate on external whistle blowing. Finally, only Conscientiousness as a personal trait had a moderating positive effect on the relationship between ethical climate and internal/external whistle blowing.

**The Research Recommendations:** The study highlighted the importance of enhancing the ethical climate dimensions; Caring, independence, rules and laws and codes among the administrative staff of Sadat Academy for their positive effect on ethical behavior in general and whistleblowing intention in specific. It also confirmed the importance of spreading consciousness culture among individuals and groups for its positive role in the academy specific and society in general.

**Keywords:** Ethical Climate; Whistleblowing; Personality; Big Five Model; Neuroticism; Openness to Experience; Conscientiousness.

## قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
١٣-٢	<b>الفصل الأول</b> <b>الإطار العام للبحث</b>
٢	المقدمة
٤	<b>أولاً: المصطلحات الأساسية للبحث</b>
٧	<b>ثانياً: مشكلة البحث</b>
١١	<b>ثالثاً: أهداف البحث</b>
١٢	<b>رابعاً: نموذج متغيرات البحث</b>
١٣	<b>خامساً: فروض البحث</b>
١٣	الخاتمة
٦٢-١٥	<b>الفصل الثاني</b> <b>الخلفية النظرية لمتغيرات البحث</b>
١٥	المقدمة
١٥	<b>أولاً: المناخ الأخلاقي</b>
١٥	١- مفهوم المناخ
١٦	٢- مفهوم الأخلاق
١٧	٣- نشأة وتطور مفهوم المناخ الأخلاقي
٢٢	٤- تعاريفات المناخ الأخلاقي
٢٤	٥- محددات المناخ الأخلاقي
٢٥	٦- أبعاد المناخ الأخلاقي
٢٩	٧- مخرجات المناخ الأخلاقي
٣٢	<b>ثانياً: الكشف عن أوجه القصور التنظيمية</b>
٣٢	١- نشأة وتطور مفهوم الكشف عن أوجه القصور التنظيمية
٣٥	٢- تعاريفات الكشف عن أوجه القصور التنظيمية
٣٨	٣- أبعاد الكشف عن أوجه القصور التنظيمية
٤٠	٤- نماذج الكشف عن أوجه القصور التنظيمية
٤٤	٥- العوامل المؤثرة على الكشف عن أوجه القصور التنظيمية
٤٦	٦- بناء الفرض الرئيسي (الأول والثاني) للبحث

رقم الصفحة	تابع قائمة المحتويات
الموضوع	
٤٧	ثالثاً: الشخصية
٤٧	١- مفهوم وتعريف الشخصية
٥٠	٢- نظريات ونماذج الشخصية
٥٠	١/٢- نظرية Cattel Personality Theory
٥٢	٢/٢- نظرية Three Dimensional Model of Personality (Esynck)
٥٣	٣- نموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية Big Five Personality Model
٥٥	٤- نشأة وتطور نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية
٥٨	٥- أبعاد نموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية
٦٠	٦- بناء الفرضي الثالث للبحث
٦٠	الخاتمة
٨٦-٦٤	الفصل الثالث منهجية البحث
٦٤	المقدمة
٦٤	أولاً: منهج وفلسفة البحث
٦٥	ثانياً: تصميم قائمة الاستقصاء
٦٧	ثالثاً: مجتمع وعينة البحث
٦٩	رابعاً: إجراءات توزيع وجمع قوائم الاستقصاء
٧٠	خامساً: الأساليب الاحصائية
٧١	سادساً: التحليل العاملی الاستکشافی لسمات الشخصية
٧٧	سابعاً: التحليل العاملی التوكیدی للمناخ الأخلاقي

## تابع قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
٨٢	ثامناً: التحليل العاملي التوكيدى للكشف عن أوجه القصور التنظيمية
٨٦	الخاتمة
١٠٨-٨٨	<b>الفصل الرابع</b> <b>الدراسة الميدانية</b>
٨٨	المقدمة
٨٨	أولاً: الإحصائيات الوصفية
٩٢	ثانياً: تحليل الانحدار المتعدد
٩٧	ثالثاً: تحليل الانحدار الهراركى
١٠٥	رابعاً: اختبار صحة فروض البحث
١٠٨	الخاتمة
١٢٠-١١٠	<b>الفصل الخامس</b> <b>مناقشة نتائج البحث والتوصيات والحدود</b>
١١٠	المقدمة
١١٠	أولاً: مناقشة نتائج البحث
١١٤	ثانياً: التوصيات
١١٨	ثالثاً: حدود البحث وفرص البحوث المستقبلية
١١٩	الخاتمة
١٣٤-١٢٢	المراجع
١٢٢	أولاً: المراجع العربية
١٢٣	ثانياً: المراجع الأجنبية
١	ملخص البحث باللغة العربية
VIII	ملخص البحث باللغة الانجليزية

## قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٨	محاور الدراسة الاستطلاعية للمتغير المستقل المناخ الأخلاقي	١/١
٩	محاور الدراسة الاستطلاعية للمتغير التابع الكشف عن أوجه القصور التنظيمية	٢/١
١٠	محاور الدراسة الاستطلاعية للمتغير المعدل الشخصية (النموذج الخماسي للشخصية)	٣/١
٢٧	إطار Victor & Cullen للمناخ الأخلاقي	١/٢
٥١	تقسيم Cattell لسمات الشخصية	٢/٢
٥٦	التطور التاريخي لأبعاد النموذج الخماسي للشخصية	٣/٢
٥٩	أبعاد نموذج (Costa & McCare, 1992)	٤/٢
٦٨	مجتمع البحث	١/٣
٦٩	توزيع مفردات عينة البحث طبقاً للخصائص الجغرافية	٢/٣
٧٣	التحليل العاملی الاستکشافی لأبعاد مقیاس سمات الشخصية	٣/٣
٧٨	نتائج مسارات التحليل العاملی التوکیدی لعبارات مقیاس أبعاد المناخ الأخلاقي	٤/٣
٨١	مؤشرات الحكم على جودة توفيق نموذج التحليل العاملی التوکیدی لمقیاس المناخ الأخلاقي	٥/٣
٨١	معاملات الثبات والصدق لمقیاس أبعاد المناخ الأخلاقي	٦/٣
٨٣	نتائج مسارات التحليل العاملی التوکیدی لعبارات مقیاسی بعدی الكشف عن أوجه القصور التنظيمية	٧/٣
٨٥	مؤشرات الحكم على جودة توفيق نموذج التحليل العاملی التوکیدی لمقیاس الكشف عن أوجه القصور التنظيمية	٨/٣
٨٥	معاملات الثبات والصدق لمقیاسی بعدی الكشف عن أوجه القصور التنظيمية	٩/٣
٨٩	اتجاه اراء عينة البحث والمتوسط المرجح	١/٤
٨٩	الإحصائيات الوصفية لمقاییس أبعاد سمات الشخصية	٢/٤
٩٠	الإحصائيات الوصفية لمقاییس أبعاد المناخ الأخلاقي	٣/٤
٩١	الإحصائيات الوصفية لمقاییس بعدی الكشف عن أوجه القصور التنظيمية والمقياس الكلی للكشف عن أوجه القصور التنظيمية	٤/٤
٩٣	مصفوفة الارتباط ومعدلات تضخم التباين لأبعاد المناخ الأخلاقي	٥/٤
٩٦	تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد المناخ الأخلاقي في بعدی الكشف عن أوجه القصور التنظيمية	٦/٤

## تابع قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
١٠٢	تحليل الانحدار الهراركي للتأثير المعدل للعصاية في العلاقة بين المقياس الكلي للمناخ الأخلاقي والمقياس الكلي للكشف عن أوجه القصور التنظيمية	٧/٤
١٠٣	تحليل الانحدار الهراركي للتأثير المعدل للانفتاح على الخبرة في العلاقة بين المقياس الكلي للمناخ الأخلاقي والمقياس الكلي للكشف عن أوجه القصور التنظيمية	٨/٤
١٠٤	تحليل الانحدار الهراركي للتأثير المعدل للضمير الحي في العلاقة بين المقياس الكلي للمناخ الأخلاقي والمقياس الكلي للكشف عن أوجه القصور التنظيمية	٩/٤
١٠٥	نتائج تحليل الانحدار لتأثير المقياس الكلي للمناخ الأخلاقي في المقياس الكلي للكشف عن أوجه القصور التنظيمية لكل من ذوي الضمير الحي المنخفض وذوي الضمير الحي المرتفع	١٠/٤
١١٤	توصيات البحث	١/٥