

أثر أخلاقيات الأعمال في تفعيل سلوكيات المواطنة التنظيمية

دراسة ميدانية على عينة من موظفي مركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية بالجزائر العاصمة

The impact of business ethics on activating organizational citizenship behaviors
A field study on a sample of employees of the Center for Scientific Research in Industrial Technologies in Algiers

بن عودة محمد عبد الرحمان^{1*}، هوارى عامر²¹ مخبر (MQEMADD)، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، mohammed.benaouda@mail.univ-djelfa.dz² مخبر (MQEMADD)، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، ameur1982@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2022/08/25

تاريخ القبول: 2022/10/17

الملخص: تناولت هذه الدراسة موضوع أثر أخلاقيات الأعمال في تفعيل سلوكيات المواطنة التنظيمية، ولقد تم اختبار هذه الدراسة على عينة من موظفي مركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية، وطبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من (30) موظف، حيث استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم تفرغها في برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS 26). وبعد تحليل البيانات إحصائيا خلصت الدراسة إلى مجموعة من نتائج من أهمها ما يلي:

- أن هناك مستوى إدراك متوسط لمتغيرات الدراسة (أخلاقيات الأعمال، سلوكيات المواطنة التنظيمية)، لدى الموظفين في مركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية بالشرافة (الجزائر العاصمة).
 - توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد أخلاقيات الأعمال وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الموظفين في مركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية بالشرافة (الجزائر العاصمة).
 - هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد أخلاقيات الأعمال وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الموظفين في مركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية بالشرافة (الجزائر العاصمة).
- الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الأعمال، سلوكيات المواطنة التنظيمية، مركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية (CRTI).

تصنيف JEL: M19.

Abstract: This study dealt with the issue of the impact of business ethics in activating organizational citizenship behaviors. This study was tested on a sample of employees of the Scientific Research Center in Industrial Technologies. This study was applied to a sample of (30) employees. The study used the questionnaire as a main tool for data collection. It was downloaded into the Statistical Package for Social Sciences (SPSS 26). After analyzing the data statistically, the study concluded a set of results, the most important of which are the following:

- There is an average level of awareness of the study variables (business ethics, organizational citizenship behaviors), among the employees of the Scientific Research Center in Industrial Technologies in Cheraga (Algiers).
- There is a positive, statistically significant correlation at the level of significance ($\alpha \geq 0.05$) between the dimensions of business ethics and organizational citizenship behaviors among employees at the Scientific Research Center in Industrial Technologies in Cheraga (Algiers).
- There is a positive, statistically significant effect relationship at the level of significance ($\alpha \geq 0.05$) between the dimensions of business ethics and organizational citizenship behaviors among employees at the Scientific Research Center in Industrial Technologies in Cheraga (Algiers).

Key Words: Business Ethics, Organizational Citizenship Behaviors, the Center for scientific Research in industrial Technologies (CRTI)

JEL Classification: M19.

* المؤلف المرسل: بن عودة محمد عبد الرحمان، الإيميل: mohammed.benaouda@mail.univ-djelfa.dz

ومن المفاهيم الإدارية التي أنتجها الفكر الإداري المعاصر مؤخرًا واستحوذت على اهتمام الكثير من الباحثين والممارسين وبدأت تتغلغل بصورة مكثفة في أدبيات الإدارة مفهوم أخلاقيات الأعمال الذي أصبح يعول عليه للارتقاء بمستوى أداء المنظمة والموظفين على حد سواء، خاصة في ظل انتشار الكثير من الخروقات الأخلاقية وتدني معايير الأخلاق المتعارف عليها، لذا أصبحت الأخلاق مطلباً رئيسياً من سمات البيئة المعاصرة، والتي تتطلب من منظمات الأعمال أن تكون كفؤة وفاعلة في أدائها الاقتصادي الاجتماعي، وذلك من خلال تقديم المنتجات الآمنة لعملائها وتوفير المعلومات المناسبة عن منتجاتها سواء الحالية أم المطورة لضمان واكتساب ميزات تنافسية ذات بعد أخلاقي.

ومن جهة أخرى حظي مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية باهتمام كبير في أواسط المنظمات، وهو من السلوكيات التي تتأثر بقيم ومبادئ المنظمة، وهو سلوك غير رسمي يقوم به الموظف تطوعياً ويكون غير مرتبط بحوافز المنظمة ومكافأاتها، بالإضافة إلى أن هاته السلوكيات تعزز من الروابط الاجتماعية للأفراد في المنظمة، حيث يظهر لدى العامل سلوك المواطنة التنظيمية من خلال مساعدة الفرد لفريقه والعاملين معه، وأداء أعمال إضافية دون تضرر أو شكوى، وعدم إثارة المشاكل في المؤسسة، والحرص على تطور منتجات وخدمات منظمته. وفي هذا الصدد تأتي دراستنا هذه للبحث عن ثنائية أخلاقيات الأعمال وسلوكيات المواطنة التنظيمية، انطلاقاً من محاولة التطرق لماهية كلا المفهومين، وكذا تحديد طبيعة العلاقة التي تربط بين أبعاد أخلاقيات الأعمال وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسات الاقتصادية، وذلك بتسليط الضوء على هذا الموضوع ودراسته من عدة جوانب، متخذين مركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية بالشرقة (الجزائر العاصمة) كعينة من المؤسسات الوطنية.

1.1. إشكالية الدراسة: يمكن صياغة إشكالية دراستنا على النحو التالي:

إلى أي درجة يمكن أن تساهم أخلاقيات الأعمال في تفعيل سلوكيات المواطنة التنظيمية بمركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية بالجزائر العاصمة؟

2.1. التساؤلات الفرعية: وانطلاقاً من الإشكالية السابقة تسعى الدراسة للإجابة على الأسئلة التالية:

- ما مفهوم أخلاقيات الأعمال؟ وفيما تتمثل أهم أبعادها؟
- ما المقصود بسلوكيات المواطنة التنظيمية؟ وما هي أبرز أبعادها؟
- ما مستوى إدراك كل من متغيرات الدراسة (أخلاقيات الأعمال، سلوكيات المواطنة التنظيمية)، من وجهة نظر موظفي مركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية بالجزائر العاصمة؟
- فيما تكمن درجة التأثير بين أخلاقيات الأعمال وسلوكيات المواطنة التنظيمية في مركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية بالجزائر العاصمة من وجهة نظر موظفيه؟

3.1. فرضيات الدراسة: محاولة منا للإجابة على الأسئلة الفرعية السابقة، قمنا بتبني ثلاث فرضيات رئيسية، حيث سنحاول اختبار مدى صحتها إحصائياً، وهي:

- «يوجد مستوى مرتفع لمتغيرات الدراسة (أخلاقيات الأعمال، سلوكيات المواطنة التنظيمية)، لدى الموظفين في مركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية بالشرقة (الجزائر العاصمة)».

■ «توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد أخلاقيات الأعمال وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الموظفين في مركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية بالشرقة (الجزائر العاصمة)».

■ «هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد أخلاقيات الأعمال وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الموظفين في مركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية بالشرقة (الجزائر العاصمة)».

4.1. الدراسات السابقة التي تناولت موضوع أخلاقيات الأعمال:

■ دراسة: مباركي رابحي، لطفي شعباني: بعنوان: أخلاقيات الأعمال وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي: دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الحكيم شعبان، بسكرة، سنة 2019. (مباركي و شعباني، 2019)

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى أخلاقيات الأعمال والالتزام التنظيمي، وكذا قياس أثر أخلاقيات الأعمال بأبعادها (أخلاقيات المنظمة، أخلاقيات المدير، أخلاقيات الفرد)، في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة الاستشفائية، ولتحقيق أغراض الدراسة قام الباحثان بتصميم استبانة مكونة من 34 فقرة وتم توزيعها على عينة حجمها 50 عامل بالمستشفى، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج من أهمها:

- وجود مستوى من أخلاقيات الأعمال والالتزام التنظيمي وكذا وجود أثر لأخلاقيات الأعمال في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان ببسكرة.

- عدم وجود فروق في آراء المستجوبين حول الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

■ دراسة: بن عودة مصطفى، غويني سمير: بعنوان: دور أخلاقيات الأعمال في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية، دراسة تحليلية لآراء العاملين بمدبغة الهضاب العليا بالجلفة، 2019.

هدفت هذه الدراسة إلى تناول موضوع دور أخلاقيات الأعمال في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات. وطبقت الدراسة على عينة من (35) موظف، من أصل مجتمع الدراسة المكون من (96) موظف. حيث استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات والبيانات، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- ارتفاع مستوى إدراك جميع أبعاد أخلاقيات الأعمال، إذ سجلنا تحققهم بمستويات مرتفعة.

- ارتفاع مستوى إدراك الميزة التنافسية لدى العاملين بالمدبغة. (بن عودة و غويني، 2019)
- تبين من خلال نتائج الانحدار الخطي المتعدد أن هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$)، بين (أخلاقيات الأعمال، والميزة التنافسية)، لدى العاملين بمدبغة الهضاب العليا بالجلفة.
- تبين من خلال نتائج الانحدار الخطي المتعدد أنه لا توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$)، بين (أخلاقيات الأعمال، والميزة التنافسية)، لدى العاملين بمدبغة الهضاب العليا بالجلفة.

5.1. الدراسات السابقة التي تناولت موضوع سلوكيات المواطنة التنظيمية:

■ دراسة: أسماء عيساوي: بعنوان: العدالة التنظيمية كمحدد لممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية: دراسة حالة مؤسسة الاسمنت عين التوتة بباتنة، سنة 2021. (عيساوي، 2021)

جاءت الدراسة لإثراء أحد أهم المفاهيم الإدارية في الوقت الحالي متمثلة في العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية، حيث هدفت الدراسة إلى إثبات هل أن العدالة التنظيمية تعتبر محددا لممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية، بمؤسسة الاسمنت عين التوتة.

وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في معالجة الإشكالية باستخدام أداة الاستبيان التي وزعت بشكل عشوائي على عمال المؤسسة، وتحليل بيانات الدراسة تم الاعتماد على برنامج SPSS 22 باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- مستوى تطبيق العدالة التنظيمية في المؤسسة كان ضعيفا، عكس مستوى ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية الذي جاء بنسب مرتفعة.

- وتم التوصل إلى أن العدالة التنظيمية تعتبر كمحدد لممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية.

■ دراسة: رميساء العمرأوي، نور الدين مزهودة: بعنوان: إسهامات إستراتيجيات إدارة الانطباع ودورها في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى موظفي صندوق ضمان الصفقات العمومية بورقلة، سنة 2022. تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور استراتيجيات إدارة الانطباع في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي صندوق ضمان الصفقات العمومية بالمديرية الجهوية للجنوب-ورقلة، حيث تمثلت أبعاد المتغير المستقل في (التعزيز الذاتي، الحظوة، التمثيل، الترهيب، التوسل)، في حث تمثلت أبعاد المتغير التابع في (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، الطوعية، وعي الضمير).

وقد اتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة شملت 50 فقرة، حيث تمت معالجة 30 استمارة استبيان بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS V26، وقد توصلت الدراسة إلى وجود اهتمام متوسط بأساليب إدارة الانطباع بينما هناك ارتفاع في سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الموظفين، كما توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد علاقة ارتباط بين إدارة الانطباع وسلوكيات المواطنة التنظيمية، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوكيات المواطنة التنظيمية تعزى للمتغيرات الديموغرافية، لتنتهي الدراسة في الأخير وتؤكد على أن سلوكيات المواطنة التنظيمية مرتفعة في المؤسسة محل الدراسة بسبب وجود عوامل أخرى ذات العلاقة بها. (العمرأوي و مزهودة ، 2022)

2. الإطار النظري للدراسة

نتعرض في هذا الجزء من الدراسة إلى تحليل الإطار النظري والفكري لمفاهيم أخلاقيات الأعمال وكذا سلوكيات المواطنة التنظيمية مع التركيز على أهم ما تناولته الأدبيات النظرية السابقة في هذا السياق.

1.2. أخلاقيات الأعمال:

إن التغير الطارئ على البيئة العالمية وتزايد الفضائح الأخلاقية واتساع الانتقادات الموجهة للأعمال إلى حد الإهمال بالمسؤولية الأخلاقية، أدى إلى الانتقال من الكفاءة المادية في النموذج الاقتصادي إلى النموذج الاجتماعي الأخلاقي، ذلك أن جوانب السلوك الأخلاقي وضرورة تحمل المسؤولية الأخلاقية من قبل المنظمات لا ترتبط بمجتمعات محددة بل إنها أصبحت موضوعا حيويا مهما تجاه منظمات الأعمال. (بن عودة و غويني، 2019، صفحة 28)

1.1.2. مفهوم الأخلاق والأخلاقيات

أ- الأخلاق: غاية الأخلاق في الإسلام ليست اللذة والسعادة، بل لكسب الآخرة من خلال المنفعة الدنيوية التي تصون الروح وتغني الجسد، والأخلاق في الإسلام مصدرها القرآن والسنة والإجماع والقياس، (يحي، 2016، صفحة 18). فالخلق ذكر في القرآن الكريم في عدة مواضع لعل من أهمها ما ذكر في سورة (القلم) في الآية 4: (وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ). (القرآن الكريم)

وقد حث النبي صلى الله عليه وسلم على التخلق ليتعود الإنسان عليه ويرسخ في نفسه، قال صلى الله عليه وسلم: (ما من شيء أثقل في ميزان المؤمن يوم القيامة من حسن الخلق وإن الله يبغض الفاحش البذيء)، رواه الترميذي وصححه الألباني. (النووي، 2009، صفحة 74)

كما تشير القراءات اللغوية لمصطلح الأخلاق بأنها الخُلُقُ، والخُلُقُ كما ورد في قاموس المحيط للفيروز أبادي إذ يقول: "الخُلُقُ بالضم وضمين السجية والطبع والمروءة والدين"، (أبادي، 2008، صفحة 474)

أما الخلق اصطلاحاً فهو قوة راسخة تنزع إلى اختيار ما هو خير أو اختيار ما هو شر، والخلق عموماً صفة نفسية ذاتية لا شيء خارجي، أما المظهر الخارجي للخلق فيدعى السلوك أو المعاملة. (شوقي، 2010، صفحة 134)

ب- الأخلاقيات: أما فيما يخص مفهوم الأخلاقيات فهي منهجية تطبيق الأخلاق بالاعتماد على قواعدها والحفاظ على مبادئها، حيث تتم من خلال تفكير معتمد على مجموعة مبادئ، ومعايير، وفضائل، وقيم، خلقية فردية أو جماعية متعلقة بالجهة التي ينتمي إليها (مركزية، سياقية)، ديناميكية (تفاعلية)، حيث يهتم هذا التفكير بكيفية قيادة سلوك الفرد أو الجماعة تجاه الآخرين. (دويدي، 2015، صفحة 18)

وبالتالي فالأخلاقيات هي معتقدات الفرد الشخصية حول ما إذا كان السلوك أو العمل الذي يمارسه أو القرار الذي يتخذه صحيحاً أم خطأ، أما المعتقدات الشخصية الفردية فهي تمثل نظرة تطبيق الفرد لما يؤمن به من القيم خلال القيام بسلوك معين في موقف معين. (يحيوي، 2017، صفحة 31)

2.1.2. مفهوم أخلاقيات الأعمال

إن وضع تعريف واحد ومحدد لأخلاقيات الأعمال يعد أمراً في غاية الصعوبة، لأنه يركز على مبادئ ومعايير تحكم سلوك الأفراد في بيئات مختلفة، حيث يشير (Richard Daft, 2003)، بأن أخلاقيات الأعمال هي: مجموعة من المبادئ السلوكية والقيم التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة في التمييز بين الصواب والخطأ. (عطيان و أبو سلمي، 2014، صفحة 390)

كما تعرف أخلاقيات الأعمال على أنها: سلوك أو قرارات تتخذ ضمن قيم الأشخاص الذين يمثلون المنظمة. (Fraedrich & Ferrel, 2015, p. 25)

وتعرف بأنها: ذلك العلم الذي يهدف إلى تحليل أسباب وتأثيرات السلوك الاقتصادي الأخلاقي وغير الأخلاقي وتطوير مناهج لتحسين الإنتاجية بمساعدة الأخلاقيات من أجل تقديم توصيات لاتخاذ قرارات للمنظمة. (Christian & Conard, 2018, p. 7)

وبناء على ما سبق يمكن تعريف أخلاقيات الأعمال بأنها: مجموعة من المبادئ السلوكية والقيم التي تحكم سلوك الفرد والجماعة والمنظمة ككل في التعامل مع جميع الأطراف ذوي العلاقة بالمنظمة والمحددة والموجهة لسلوكيات والممارسات التنظيمية الصحيحة والمستمدة من البيئة الاجتماعية والثقافية والذاتية للفرد، والتي تكون في شكل لوائح ومدونات تضعها المنظمة تلزم الأفراد في توجيه سلوكهم إلى ما هو صحيح ولائق وتنبههم عن كل ما هو خاطئ وغير مرغوب، كما أنها تمثل ذلك المحك أو الدستور المرجعي المحدد للممنوعات والمحظورات ومجالات الحرية التي لا يجب اختراقها، كما تساعد المديرين في اتخاذ القرارات والإجراءات التي تهدف إلى خدمة المصالح العامة للمنظمة، وتمكنها من تحقيق أهدافها الاجتماعية والتنظيمية.

3.1.2. أبعاد أخلاقيات الأعمال

هناك إجماع من قبل الكثير من الباحثين وبناء على الدراسات السابقة في هذا الميدان، على أن أخلاقيات الأعمال لها ثلاث محددات أساسية تشمل جميع أجزاء ومكونات المنظمة وهي:

- أ- أخلاقيات الفرد: تمثل تلك الخصائص والسمات التي لا بد منها أن تتوفر في الأفراد داخل المنظمة كونهم العنصر الأساسي والمورد الفعال في نجاح المنظمة، ومن بين هذه الصفات نجد الاستقامة والصدق والمعاملة الحسنة، وان يتحلوا بالعدالة ويساهمون في خلق البيئة المساعدة والتي تدعم السلوك الأخلاقي.
- ب- أخلاقيات المدير: افرزت دراسة السياسات والممارسات الأخلاقية في العديد من المنظمات الناجحة حقيقة أن الدور الذي يمارسه المدير في هذه المنظمات في مجال تحديد هياكلها حيوي، ففي إحدى المسوحات التي تم إجراؤها لقراء مجلة السكرتارية وجد أن العاملين مدركين بشكل حقيقي للزلات الأخلاقية لقادتهم، وأن الطريق الأولي الذي يختاره المدير ليحدد النغمة الأخلاقية للمنظمة يتم من خلال الأفعال والتصرفات التي يقوم بها، أي عكس تلك القيم في الواقع العملي، وإذا لم يصغي الأفراد إلى القيم الأخلاقية التي يحددها لهم قادتهم، فإن ذلك يؤشر أن الأفكار التي يحملونها تدور حول عدم أهمية القيم الأخلاقية في المنظمة. (حياوي و مخور ، 2011، صفحة 121)

- ج- أخلاقيات المنظمة: تقوم المؤسسة بوضع مجموعة من القواعد والمدونات الرسمية وغير الرسمية للوقوف على المتطلبات الأخلاقية وتعيين مسؤولين يهتمون بمراعاة الجوانب الأخلاقية من أجل تحفيز العاملين والمديرين على التصرف وفقاً لما تقتضيه القيم الأخلاقية. (طريف، عطوات، و بوسالم، 2021، صفحة 462)، وتتضمن أخلاقيات المنظمة ثلاث مجموعات رئيسية وهي:
- الثقافة التنظيمية: توصف الثقافة التنظيمية بأنها من القوى الأساسية المساهمة في تكوين أو بناء المنظمة الأخلاقية، وفي هذا الصدد يشار إليها من مجموعة من الاتجاهات من بينها: (جوهر الثقافة، مظاهر الثقافة، النسيج الثقافي...).
- الرموز الأخلاقية: وهي عبارات أساسية تعكس قيم المنظمة المتعلقة بالجوانب الأخلاقية والاجتماعية، ومن شأن هذه العبارات أن تبلغ العاملين في المنظمة عن السبب الرئيس لنشوء المنظمة، وتميل تلك الرموز الأخلاقية إلى أن تكون بشكلين: (الرموز الأخلاقية المستندة إلى المبادئ، الرموز الأخلاقية المستندة إلى السياسات).
- الهياكل الأخلاقية: وتتمثل بالأنظمة المختلفة، والمواقف أو الافتراضات، والبرامج التي تتعهد المنظمة بتطبيق السلوك الأخلاقي من خلالها. (العززي و الساعدي، 2002، صفحة 111)

2.2. سلوكيات المواطنة التنظيمية

تعد سلوكيات المواطنة التنظيمية من المواضيع المهمة جداً التي دخلت مجال البحث العلمي منذ ثمانينات القرن الماضي، كونها تمثل عاملاً مهماً من عوامل نجاح المنظمات لما لها من تأثير كبير في أدائها وفي تميزها في ظل بيئة تنافسية تفرض على المنظمات أن تفعل أدائها المرهون بأداء العاملين فيها، ومن ثم أصبحت أحد عوامل النجاح التي تستطيع بها أن تفرق نفسها عن غيرها من المنظمات في بيئة الأعمال. (حمياني و بن أحمد، 2019، صفحة 408)

1.2.2. مفهوم سلوكيات المواطنة التنظيمية

أ- تعريف المواطنة: ان مصطلح المواطنة لغويًا مشتق من كلمة الوطن وهو المنزل الذي تقيم به، وأوطنه بمعنى اتخذها وطنًا. (ابن منظور، صفحة 4828)

اما اصطلاحا وضع يميز العلاقات القائمة بين المواطن من جهة والدولة (أو المؤسسات من جهة أخرى)، والمجتمع (أو المواطنين الآخرين)، والفضاء (أو مجال العيش المشترك)، من جهة أخرى، وهو وضع يقوم على مبادئ راسخة هي: المسؤولية والحرية والتشاركية والمساواة، ويفترض عدد من القيم المواطنة أهمها الكياسة والتضامن والوعي المدني والانسانية. (الرابطة السورية للمواطنة، 2016، صفحة 21)

ب- تعريف سلوكيات المواطنة التنظيمية: أول من استخدم مصطلح سلوك المواطنة التنظيمية هو (Dennis Organ)، معتبرا ان هذا المصطلح يستخدم للدلالة على مختلف سلوكيات الموظفين الطوعية، المنبثقة من تلقاء أنفسهم وبمحض ارادتهم، وهي ليست جزءا من واجباتهم الرسمية، ولا تندرج ضمن المتطلبات الوظيفية والتي لا يتم اخذها مباشرة في نظام المكافآت التنظيمية الرسمية، على الرغم من أنها تزيد من الفعالية الكلية للمنظمة. (Dennis, 1988, p. 09)

بينما عرف كل من (Katz and Kahn)، سلوكيات المواطنة التنظيمية بأنها: تلك السلوكيات التي لم يتم تحديدها من قبل الوصف الوظيفي والتي تسهل من تحقيق الأهداف التنظيمية.

انا (Singh and Srivastava)، فقد أطلقا عليه سلوك الدور الإضافي وعرفاه بأنه: مجموعة السلوكيات التطوعية والاختيارية أي غير الإلزامية التي يمارسها الأفراد والتي تتجاوز متطلبات الدور الرسمي وتساهم هذه السلوكيات في تعزيز أداء المنظمة وزيادة فعاليتها وكفاءتها. (قرزه و مزهودة ، 2020 ، صفحة 130)

3.2.2. أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية:

- الإيثار: وهو عبارة عن سلوك اختياري يؤديه الأفراد طواعية لمساعدة زملائهم في العمل من أمثلته حل المشكلات المتعلقة بالعمل، ومساعدة وتوجيه العاملين الجدد، مساعدة الموظفين المتغيبين ...

- الكياسة: ولها مسميات عدة من بينها اللطافة للباقة أو المجاملة، وتعني مدى محاولة الشخص منع وقوع المشاكل المتعلقة بالعمل وإدراكه لتأثير السلوك في الآخرين، وعدم استغلال الآخرين وتجنب إثارة المشاكل معهم.

- الضمير الحي: وهو الضمير الواعي الذي يتصرف به العامل وفق لما يمليه الواجب المهني، وكذا الاخلاص للمثاليات التي يضعها الفرد كمعيار محدد لسلوكياته، فيتجه إلى إنجاز دوره في المنظمة بأسلوب يزيد على المستوى المعروف، حيث يقدم الموظف السلوك الذي يفوق متطلبات وظيفته في مجال الحضور واحترام القواعد واللوائح التنظيمية والعمل بجدية.

- الروح الرياضية: وهي مدى تحمل الشخص لأي متاعب شخصية مؤقتة أو بسيطة دون تدمير أو رفض أو ما شابه ذلك، أو بمعنى آخر هو التسامح والصبر على المضايقات والإزعاج في الحياة الوظيفية دون تدمير وشعور بالظلم.

- السلوك الحضاري: وهي المشاركة البناءة المسؤولة في إدارة المنظمة، والاهتمام بمصيرها من خلال الحرص على حضور الاجتماعات المهمة، والمحافظة على التعبير وابداء الرأي، وقراءة مذكرات المنظمة واعلاناتها وتأدية العمل في صورة تحافظ وتنمي سمعة المنظمة. (شلابي و قبوقب، 2020، الصفحات 125-126)

3. الإطار التطبيقي للدراسة

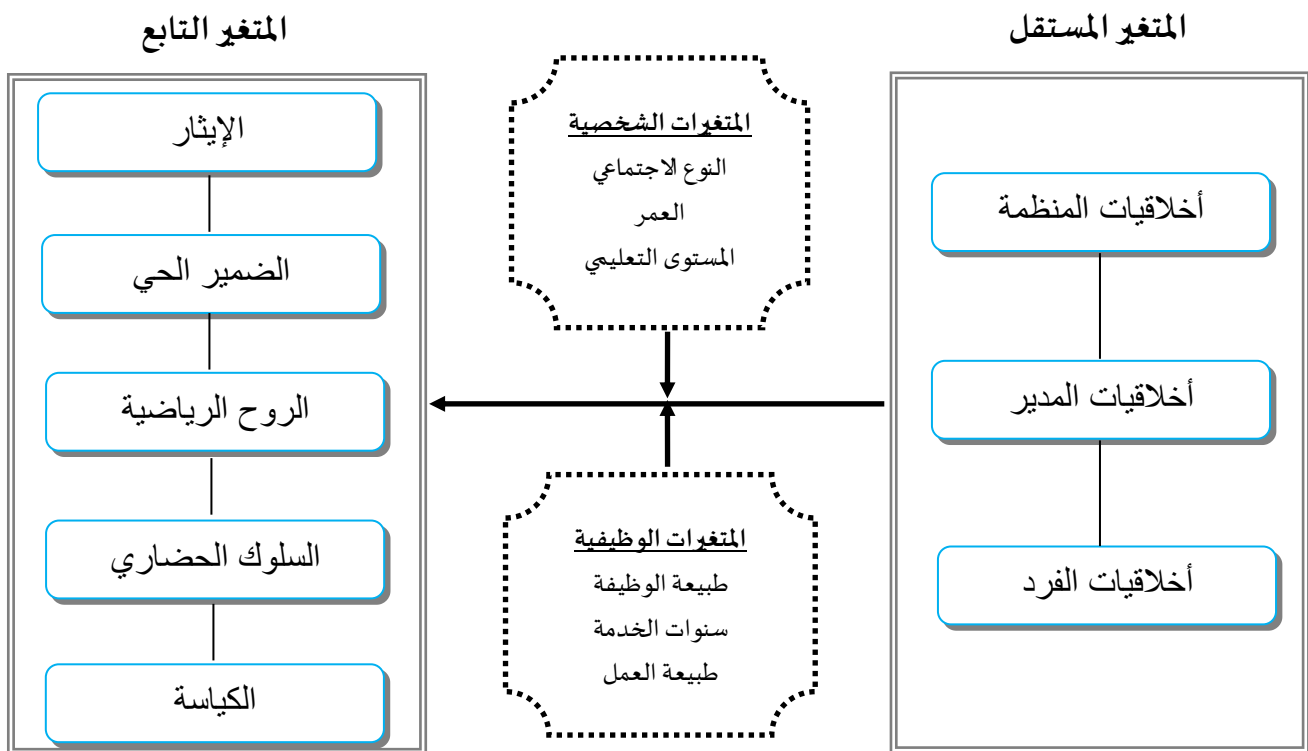
لضبط البحث من الجانب التطبيقي وجب على الباحثان تحديد طبيعة الدراسة الميدانية وكيفية إجرائها، وذلك من خلال ذكر أهم الطرق والأدوات المستخدمة بالإضافة إلى عرض لأهم النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية، وكذا التعليق عليها بغية الوصول إلى أهم النتائج والتوصيات التي يمكن أن تكون لها فائدة للدارسين والممارسين لمثل هذه الموضوعات.

1.3 الطرق والأدوات:

إن إسقاط الإطار النظري لموضوع الدراسة على أرض الواقع يتطلب توفير إطار منهجي واضح يحدد الملامح والقواعد الأساسية التي تجرى من خلالها الدراسة الميدانية، وذلك من خلال:

1.1.3. منهج الدراسة: انطلاقاً من أهداف هذه الدراسة، قام الباحثان باستخدام المنهجين الوصفي والتحليلي اللذان يقومان أساساً على دراسة الظاهرة بهدف التعبير عنها كيفياً وكمياً، وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى استنتاجات يبني عليها التصور المقترح.

2.1.3. أنموذج الدراسة: من أجل توضيح متغيرات الدراسة، وتحديد مجموعة العلاقات والتأثيرات المنطقية التي قد توضح طبيعة البحث قام الباحثان بتصميم أنموذجاً بين المتغير المستقل (أخلاقيات الأعمال)، والمتغير التابع (سلوكيات المواطنة التنظيمية). بالإضافة إلى تضمين المتغيرات الشخصية والوظيفية لما لها من أهمية بالغة.



المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على الدراسات السابقة

3.1.3. مصادر جمع البيانات: من أجل جمع البيانات اللازمة لأغراض الدراسة تم الاعتماد على مصدرين مهمين هما:

- المصادر الأولية: من خلالها تم الحصول على كافة البيانات الأولية التي تحتاجها الدراسة لأغراض التحليل واختبار الفرضيات، وفي هذه الدراسة تم الاعتماد على الاستبانة بشكل كبير، بالإضافة إلى المقابلة والملاحظة.

- المصادر الثانوية: بالاعتماد على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، قام الباحثان بالاطلاع على بعض المصادر ذات الصلة بالموضوع، من كتب ومقالات ومداخلات...

4.1.3. مجتمع وعينة الدراسة: بالنسبة لهذا البحث فإن مجتمع الدراسة يتكون من جميع موظفي وعمال مركز البحث في التكنولوجيات الصناعية بالشرقة (الجزائر العاصمة)، والبالغ عددهم (117)، وذلك على اختلاف تصنيفاتهم الوظيفية (تقنيين، إداريين، إنتاجيين، عمال وقاية وأمن).

أما بالنسبة لعينة الدراسة فقد كانت عشوائية أين تم استجواب (30) فرد داخل مركز البحث.

5.1.3. تصميم أداة الدراسة: قام الباحثان بتصميم الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، أين تم عرضها على مجموعة من المحكمين بهدف قياس صدقها الظاهري، وقد قام الباحثان بتعديل الاستبانة التزاماً بأراء وتوجيهات المحكمين حيث جاءت في شكلها النهائي مكونة من الأجزاء التالية:

- الجزء الأول: خصص للرسالة التعريفية والتحفيزية حيث تم من خلالها تعريف المستجوبين بطبيعة الدراسة وأهدافها والتأكيد على سرية تداول المعلومات وارتباطها بمتطلبات البحث العلمي كما تمت الإشارة إلى ضرورة تحري الدقة وعدم إغفال أي سؤال أو فقرة.

- الجزء الثاني: يشمل البيانات الأولية للأفراد الدراسة حيث تضمن البيانات الشخصية والوظيفية متمثلة في النوع الاجتماعي، العمر، والمستوى التعليمي، طبيعة الوظيفة، سنوات الخدمة، طبيعة العمل.

- الجزء الثالث: تم من خلاله الحصول على البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، حيث شمل هذا الجزء فقرات كل من المتغير المستقل (أخلاقيات الأعمال)، والمتغير التابع (سلوكيات المواطنة التنظيمية).

4.1.3. ثبات أداة الدراسة: من أجل تقدير ثبات الدراسة، يجب استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، حيث يأخذ هذا المعامل قيما تتراوح بين الصفر والواحد، وكلما اقترب من الواحد الصحيح فهي دلالة على أن الدراسة تتمتع بثبات أكبر، وتضع (أم سكيران) قاعدة عامة للتعامل مع هذا المعامل مفادها الآتي: - إذا كان معامل كرونباخ ألفا أقل من 0.6 فهذا يعني أن الدراسة تتمتع بثبات ضعيف، الأمر الذي يلزم إعادة النظر في بناء أداة الدراسة.

- وإذا كان يتراوح بين (0.6 و 0.7) فهذا يعني أن الدراسة تتمتع بثبات مقبول.

- وإذا كان يتراوح بين (0.7 و 0.8) فهذا يعني أن الدراسة تتمتع بثبات جيد.

- وإذا كان أكبر من 0.8 فهذا يعني أن الدراسة تتمتع بثبات ممتاز. (أم سكيران، 1998، صفحة 445)

الجدول رقم (01): معاملات الثبات لمحاو الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا

المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات α (Cronbach's Alpha)
أخلاقيات الأعمال	12	0.85
سلوكيات المواطنة التنظيمية	20	0.73
متغيرات الدراسة ككل	32	0.89

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول السابق يمكن القول ان معامل الثبات للمحور الأول الخاص بأخلاقيات الأعمال لدى عينة الدراسة كانت قيمته (0.85)، وهي قيمة ممتازة، أما معامل الثبات للمحور الثاني الخاص بسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة كانت قيمته (0.73)، وهي قيمة جيدة، أما معامل الثبات للدراسة ككل فقد كانت قيمته (0.89)، وهي قيمة ممتازة تدل على ثبات عال جدا تتمتع به الدراسة ككل، وهذا يعني أننا متأكدون بنسبة 89% من الحصول على نفس النتائج في حالة إعادة توزيع أداة الدراسة على نفس العينة المدروسة.

5.1.3. اختبار التوزيع الطبيعي: من أجل التأكد من أن البيانات المستخرجة تتبع التوزيع الطبيعي، قام الباحثان بإجراء اختبار (Kolmogorov-Smirnov Test)، وقد تحصلنا على النتائج الملخصة في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

المجال	إحصائي الاختبار	القيمة الإحصائية (sig.)
أخلاقيات الأعمال	0.14	0.13
سلوكيات المواطنة التنظيمية	0.08	0.20*
متغيرات الدراسة ككل	0.10	0.20*

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS.

يوضح الجدول السابق، أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لمتغير أخلاقيات الأعمال، كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) لمتغير سلوكيات المواطنة التنظيمية، كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وأن جميع مجالات متغيرات الدراسة ككل كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وعليه يمكننا القول بأن بيانات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي، الأمر الذي يدعونا إلى إجراء مختلف الاختبارات المعلمية، وذلك للإجابة على أسئلة وفرضيات الدراسة. بمعنى أن مستوى الدلالة الذي سنتبعه هو ($\alpha \leq 0.05$).

2.3. النتائج ومناقشتها:

يتم في هذا الجزء عرض أهم النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الإحصائية حيث يتم تحلي البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة، بالإضافة إلى اختبار فرضيات الدراسة والتوصل إلى مبررات بقبولها أو رفضها.

1.2.3. عرض وتحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة:

يتضح من الجدول رقم (03)، توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية، حيث يتضح لنا أن نسبة الذكور كانت أكبر من نسبة الإناث حيث بلغت نسبة الذكور 76.7%، وهذا راجع لطبيعة عمل المؤسسة محل الدراسة، والتي تعتبر أعمالاً علمية وكما هو معروف فالصفة الرجالية غالبية بالدرجة الأولى وتتطلب الكثير من الجهد الفكري والعمل الشاق خاصة في مجال البحث والتطوير.

بالنسبة لمتغير العمر نلاحظ أن ما نسبته 73.3% من مفردات عينة الدراسة أعمارهم (بين 31 و 40 سنة)، يمكننا القول بأن غالبية العاملين في هذه المؤسسة مازال مستقبلهم الوظيفي ممتداً إلى سنوات أخرى، وبالتالي قادرين على التميز في أدائهم والرفع في كفاءتهم الإنتاجية.

ما يمكن ملاحظته أن ما نسبته 33.3% من أفراد عينة الدراسة هم من يمثلون مستوى دكتوراه، وأن ما نسبته 30% من أفراد العينة حاملين دبلوم متخصص ودبلوم جامعي ومهندسين، وهذا مؤشر يدل على أن نسبة عالية من أفراد مجتمع الدراسة واعين ومؤهلين بمستوى عالي لإنجاز أعمالهم، وهو ما يمكنهم من تقديم إجابات منطقية وبالشفافية المطلوبة.

الجدول رقم (03): توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية

البيانات الشخصية	البيان	التكرار	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكر	23	76.7%
	انثى	7	23.3%
	المجموع	30	100%
عمر الموظف	أقل من 30 سنة	3	10%

من 31-40 سنة	22	73.3%
من 41-49 سنة	4	13.3%
أكثر من 50 سنة	1	3.3%
المجموع	30	100%
أقل من الثانوي	2	6.7%
ثانوي	2	6.7%
ليسانس	2	6.7%
مهندس/ ماستر	9	30%
ماجستير	5	16.7%
دكتوراه	10	33.3%
المجموع	30	100%

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول رقم (03)، توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية، حيث يتضح لنا أن نسبة الذكور كانت أكبر من نسبة الإناث حيث بلغت نسبة الذكور 76.7%، وهذا راجع لطبيعة عمل المؤسسة محل الدراسة، والتي تعتبر أعمالاً علمية وكما هو معروف فالصفة الرجالية غالبية بالدرجة الأولى وتتطلب الكثير من الجهد الفكري والعمل الشاق خاصة في مجال البحث والتطوير.

بالنسبة لمتغير العمر نلاحظ أن ما نسبته 73.3% من مفردات عينة الدراسة أعمارهم (بين 31 و40 سنة) حيث يمكننا القول بأن غالبية العاملين في هذه المؤسسة مازال مستقبلهم الوظيفي ممتداً إلى سنوات أخرى وبالتالي قادرين على التميز في أدائهم والرفع في كفاءتهم الإنتاجية.

وما يمكن ملاحظته كذلك أن ما نسبته 33.3% من أفراد عينة الدراسة هم من يمثلون مستوى دكتوراه، وأن ما نسبته 30% من أفراد العينة حاملو دبلوم متخصص ودبلوم جامعي ومهندسين، وهذا مؤشر يدل على أن نسبة عالية من أفراد مجتمع الدراسة واعين ومؤهلين بمستوى عالي لإنجاز أعمالهم، وهو ما يمكنهم من تقديم إجابات منطقية وبالشفاافية المطلوبة.

2.2.3. عرض وتحليل البيانات الوظيفية لعينة الدراسة:

يتضح من خلال الجدول رقم (04) أن ما نسبته 70% من عينة الدراسة يشغلون الوظائف التقنية وهي نسبة جد متوقعة في المؤسسة محل الدراسة والتي تتطلب وظائف من هذا النوع وذلك لتقديم خدماتها في مجال البحث العلمي بجودة عالية وفي اقصى وقت ممكن.

وبالنسبة لطبيعة العمل فإن ما نسبته 96.7% وظائف دائمة وثابتة في المؤسسة هذا ما يعني أن المؤسسة تحافظ على موظفيها وتثبتهم في مناصبهم لضمان ولائهم ورضاهم، وأن ما نسبته 3.3% وظائف مؤقتة وهي في فئات معينة فقط غالبيتهم خبراء مختصين في الصيانة وتصليح الأعطال والأعطاب إن وجدت.

وفيما يتعلق بمتغير الخبرة الوظيفية، فإن 83.4% من أفراد عينة الدراسة تقل عدد سنوات عملهم في المركز عن عشرة سنوات، وهذا راجع لاحتواء المؤسسة على فئة شبانية كبيرة لم تلتحق بوظائفها إلا في السنين القليلة السابقة، لأنها توظف الطبقة الحاملة للشهادات العليا دكتوراه ومهندسين حسب طبيعة الاحتياجات.

الجدول رقم (4): توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الوظيفية لعينة الدراسة

البيانات الوظيفية	البيان	التكرار	النسبة المئوية
طبيعة العمل	دائمة	29	96.7%
	مؤقتة	1	3.3%
	المجموع	30	100%
الفئة المهنية	إدارية	5	16.7%
	انتاجية	1	3.3%
	تقنية	21	70%
	وقاية وامن	3	10%
	المجموع	30	100%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	11	36.7%
	بين 5 و 10 سنوات	14	46.7%
	بين 11 و 20 سنة	5	16.7%
	أكثر من 21 سنة	/	/
	المجموع	30	100%

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS.

3.2.3. اختبار مستوى إدراك متغيرات الدراسة:

من خلال نتائج تحليل مستوى إدراك متغيرات الدراسة أخلاقيات الأعمال بأبعادها (أخلاقيات المنظمة، أخلاقيات المدير، أخلاقيات الفرد)، وسلوكيات المواطنة التنظيمية بأبعادها (الإيثار، الضمير الحي، الروح الرياضية السلوك الحضاري، الكياسة)، وباستعمال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في الجدول رقم 05 يتضح الآتي:

- أن مستوى المحور الأول والمتعلق بأخلاقيات الأعمال، كان متوسطا لدى العاملين بمركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية بالشراكة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي المرجح لهذا المحور إذ بلغ 2.75، وانحراف معياري قيمته 0.87، حيث بلغ أعلاها مستوى بعد أخلاقيات الفرد بمتوسط مرجح قيمته 2.78، وانحراف معياري قدر ب 1.06، وأدناها كان مستوى بعد أخلاقيات المدير بمتوسط مرجح قيمته 2.71، وانحراف معياري قدر ب 0.86.

- كذلك يتضح لنا من الجدول أن المحور الثاني المتعلق بسلوكيات المواطنة التنظيمية كان متوسطا، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي المرجح لهذا المحور إذ بلغ 2.41، وانحراف معياري قيمته 0.62، حيث بلغ أعلاه مستوى بعد الإيثار بمتوسط مرجح قدره 2.75، وانحراف معياري قيمته 1.07، وأدناه مستوى بعد السلوك الحضاري بمتوسط مرجح قدره 2.07، وانحراف معياري قيمته 0.99.

وطبقا لهذه النتائج فهناك مبرر قوي برفض الفرضية الأولى والتي تنص على أنه: (يوجد مستوى مرتفع لمتغيرات الدراسة (أخلاقيات الاعمال، سلوكيات المواطنة التنظيمية)، لدى الموظفين في مركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية بالشراكة (الجزائر العاصمة)، حيث سجلنا تحققهم بمستويات متوسطة.

الجدول رقم (05): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لمتغيرات الدراسة

الترتيب	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
2	متوسط	0.99	2.76	المستوى العام لبعد أخلاقيات المنظمة
4	متوسط	0.86	2.71	المستوى العام لبعد أخلاقيات المدير
1	متوسط	1.06	2.78	المستوى العام لبعد أخلاقيات الفرد
	متوسط	0.87	2.75	المستوى العام لمتغير أخلاقيات الأعمال
3	متوسط	1.07	2.75	المستوى العام لبعد الإيثار
5	متوسط	1.00	2.67	المستوى العام لبعد الضمير الحي
7	منخفض	0.81	2.10	المستوى العام لبعد الروح الرياضية
8	منخفض	0.99	2.07	المستوى العام لبعد السلوك الحضاري
6	متوسط	1.02	2.49	المستوى العام لبعد الكياسة
	متوسط	0.62	2.41	المستوى العام لمتغير سلوكيات المواطنة التنظيمية
	متوسط	0.67	2.54	المستوى العام لمتغيرات الدراسة ككل

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS.

4.2.3. اختبار علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة:

يسعى هذا الجزء إلى تحديد علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية باستعمال الأساليب الإحصائية التحليلية المتمثلة بمعامل الارتباط (Pearson)، والذي يتوافق مع الاختبارات المعلمية، وللتعرف على طبيعة الارتباط فيما بين متغيرات الدراسة وتحديد مدى تجاذبها وتقاربها من تنافرها وذلك لغرض اختبار الفرضية الثانية حيث تضمنت أنه: «توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد أخلاقيات الأعمال وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الموظفين في مركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية بالشرقة (الجزائر العاصمة)» ونتائج الاختبار موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (06): قيم الارتباط لمعامل Pearson بين أبعاد أخلاقيات الأعمال وسلوكيات المواطنة التنظيمية

سلوكيات المواطنة التنظيمية	أبعاد أخلاقيات الأعمال
0.61**	أخلاقيات المنظمة
0.76**	أخلاقيات المدير
0.70**	أخلاقيات الفرد
(**) الارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)	

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS.

يتضح من خلال الجدول السابق، أن معظم معاملات الارتباط بين أبعاد أخلاقيات الأعمال وسلوكيات المواطنة التنظيمية كانت دالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، ودرجة الحرية (30)، مما يشير وجود علاقة ارتباط موجبة قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية وهذا ما يؤكد قبولنا للفرضية الثانية. ومن حيث ترتيب درجة ارتباط كل بعد من أبعاد أخلاقيات الأعمال مع متغير سلوكيات المواطنة التنظيمية فقد جاء بعد أخلاقيات المدير في المرتبة الأولى بدرجة ارتباط قدرها (0.76**), يليه في المرتبة الثانية بعد أخلاقيات

الفرد بدرجة ارتباط قدرها (0.70^{**})، أما فيما يخص المرتبة الأخيرة فقد احتلها بعد أخلاقيات المنظمة بدرجة ارتباط قدرها (0.61^{**}).

5.2.3. اختبار علاقة التأثير بين متغيرات الدراسة:

يسعى هذا الجزء لتحديد علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة باستعمال الأساليب الإحصائية التحليلية والمتمثلة في: تحليل تباين الانحدار، بالإضافة إلى الانحدار الخطي البسيط وذلك بهدف اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة والتي مفادها أن: «هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، بين أبعاد أخلاقيات الأعمال وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الموظفين في مركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية بالشرقة (الجزائر العاصمة)».

الجدول رقم (07): نتائج تحليل تباين الانحدار للتأكد من صلاحية أنموذج الاختبار

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (F)	معامل التحديد (R^2)	مستوى الدلالة
الانحدار	1	13.61	13.16	41.82	0.59	0.00
الخطأ	28	8.81	0.31			
المجموع	29	21.97				

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS.

من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق يتضح أن دلالة فيشر تساوي (0.00)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد والذي يبلغ ($\alpha \leq 0.05$)، مما يفسر وجود أثر موجب بين أبعاد أخلاقيات الأعمال وسلوكيات المواطنة التنظيمية.

ويتضح من الجدول السابق أن متغير أخلاقيات الأعمال يفسر ما مقداره (59%) من التباين في المتغير التابع (سلوكيات المواطنة التنظيمية) مما يدل أن هناك أثر مهم بدلالة إحصائية في المتغير التابع.

بينما يتضح من خلال الجدول رقم (08) أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية بين متغير أخلاقيات الأعمال وسلوكيات المواطنة التنظيمية بمركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية بالشرقة (الجزائر العاصمة).

- تشير قيمة R إلى أن قوة الارتباط بين المتغيرين بلغت 0.77 أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين.
- فيما فسر متغير (أخلاقيات الأعمال) ما مقداره (59%) من التباين في المتغير التابع (سلوكيات المواطنة التنظيمية)، وهذا يفسر أن التغير في أخلاقيات الأعمال يفسر التغير في سلوكيات المواطنة التنظيمية ب: (59%) وبالتالي فهي قوة تفسيرية قوية، وأن المتبقي من هذه النسبة يعود إلى عوامل أخرى لم تظهر في الأنموذج.
- قيمة معامل (β) والتي بلغت (1.07)، فتشير إلى أن أي تغير في أخلاقيات الأعمال بوحدة واحدة سيؤدي إلى حصول تغير في سلوكيات المواطنة التنظيمية بمقدار (1.07).

وطبقا لهاته النتائج هناك مبرر بقبول الفرضية الثالثة، التي تضمنت بأن: «هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد أخلاقيات الأعمال وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الموظفين في مركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية بالشرقة (الجزائر العاصمة)».

الجدول رقم (07): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر المتغير المستقل على المتغير التابع

المتغير المستقل	(β)	قيمة (T) المحسوبة	الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	مستوى الدلالة (T)	الأثر
الثابت	0.15	0.36			0.72	
أخلاقيات الأعمال	1.07	6.46	0.77	0.59	0.00	يوجد أثر
المعادلة	$Y = 0.15 + 1.07X + \epsilon$					
ϵ الخطأ المعياري	(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).					

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS.

4. الخاتمة:

إن الهدف من بحثنا هذا هو إيضاح أثر أخلاقيات الأعمال في تفعيل سلوكيات المواطنة التنظيمية بمركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية، وبعد مراجعة وتحليل الأدبيات المرتبطة بموضوع البحث، ومن خلال الدراسة الميدانية، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات، والتي يمكن أن نوجزها فيما يلي:

1.4. النتائج:

1.1.4. نتائج القسم النظري:

- انطلاقاً من التعاريف المشكلة لمفهوم أخلاقيات الأعمال يمكن أن تستنتج التعريف الإجرائي التالي:
إن أخلاقيات الأعمال هي مجموعة من المبادئ السلوكية والقيم التي تحكم سلوك الفرد والجماعة والمنظمة ككل في التعامل مع جميع الأطراف ذوي العلاقة بالمنظمة، حيث يتم من خلالها التمييز بين ما هو جيد وما هو سيئ وبين الخطأ والصواب وبين المرغوب وغير المرغوب والمحددة والموجهة لسلوكيات والممارسات التنظيمية الصحيحة، كما أنها تمثل ذلك المحك أو الدستور المرجعي المحدد للممنوعات والمحظورات ومجالات الحرية التي لا يجب اختراقها.
- فيما يتعلق بأبعاد أخلاقيات الأعمال فقد وقع الاختيار على أكثر الأبعاد تداولاً في الدراسات السابقة حيث تم تقسيمها من قبل الباحثين إلى ثلاثة أبعاد وهي كالآتي: (أخلاقيات المنظمة، أخلاقيات المدير، أخلاقيات الفرد).
- يمكن تعريف سلوكيات المواطنة التنظيمية بأنها: ذلك المفهوم الذي يتضمن كل السلوكيات الإيجابية في المنظمة، ذات الطبيعة الاختيارية غير الإكراهية وكل التصرفات العفوية التي لا تخضع للمكافئة ولا للعقاب من قبل المنظمة. فهي ممارسات زائدة عن الدور الرسمي ولا تندرج ضمن الوصف الوظيفي والتي تحقق الأهداف التنظيمية والشخصية بأقصى كفاءة وفعالية.
- تم تحديد أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية من قبل (Dennis Organ)، وهو النموذج الأكثر انتشاراً وتداولاً في الدراسات السابقة حيث تم تقسيمها إلى خمس أبعاد وهي: (الإيثار، الضمير الحي، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، الكياسة).

2.1.4. نتائج القسم التطبيقي:

- خالصنا من خلال نتائج الدراسة الميدانية أن مستوى إدراك كل من (أخلاقيات الأعمال، سلوكيات المواطنة التنظيمية)، كان لدى العاملين بمركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية بالشرقة (الجزائر العاصمة).

- يتضح من خلال نتائج علاقة الارتباط، أن معظم معاملات الارتباط بين أبعاد أخلاقيات الأعمال وسلوكيات المواطنة التنظيمية كانت دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، ودرجة الحرية (30)، مما يشير وجود علاقة ارتباط موجبة قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).
- من خلال النتائج الواردة في دراسة علاقة التأثير تبين أنه يوجد أثر بين متغير أخلاقيات الأعمال وسلوكيات المواطنة التنظيمية بمركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية بالشراكة (الجزائر العاصمة).

2.4. التوصيات:

1.2.4. التوصيات الخاصة بأخلاقيات الأعمال في مركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية:

في ضوء النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة يوصي البحث مركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية بالشراكة بما يلي:

- وضع ميثاق أخلاقي كدستور موجهاً لسلوك الموظفين في بيئة العمل.
- وجوب تدعيم السلوك الأخلاقي من طرف مركز البحث العلمي ومكافأته وبالمقابل معاقبة الانتهاكات والخروق الأخلاقية والحد من أثارها.
- وضع وتعزيز أخلاقيات الأعمال، وضرورة أن يقوم مركز البحث العلمي بتحديد السياسات الأخلاقية وتوزيعها عبر المستويات الإدارية، وتدريب العاملين فيها على تعزيز قدرتهم لمواجهة المشاكل الأخلاقية.
- العمل على إيجاد وتفعيل مدونات أخلاقية خاصة بالبيئة والالتزام بها من طرف الجميع.
- محاولة ضرورة فهم ودراسة وتحليل العناصر المكونة للمبادئ الأخلاقية باعتبارها أحد أهم المرتكزات الهامة لضمان نجاح المنظمة وديمومتها.

2.2.4. التوصيات الخاصة بسلوكيات المواطنة التنظيمية في مركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية:

- ضرورة اهتمام إدارة مركز البحث العلمي بالاهتمام بسلوكيات المواطنة التنظيمية وتشجيعها وتعزيزها وتنميتها لدى العاملين فيها، ولاسيما وأن نتائج الدراسة الميدانية قد أوضحت أن هناك مستوى متوسط من ممارسة هاته السلوكيات في مركز البحث العلمي.
- الاهتمام بتشجيع العاملين على الممارسات التطوعية، وذلك من خلال قيام المديرين والمسؤولين أنفسهم بممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية، وأن يكونوا مثالا وقدوة لغيرهم من المرؤوسين.
- اهتمام مركز البحث العلمي بخلق المناخ التنظيمي المناسب الذي من شأنه يساعد العاملين على ممارسة هاته السلوكيات.
- مكافأة هذه الجهود العفوية والتطوعية مادياً ومعنوياً.
- إلحاق العاملين بدورات تدريبية وكذا عقد ندوات عن سلوكيات المواطنة التنظيمية لتنمية الوعي لدى العاملين بمفهوم وأهمية وأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية وأثاره الإيجابية سواء على مستوى الفرد، أو المؤسسة.
- تطوير آليات مناسبة وشفافة وعادلة لمكافأة العامل الذي يمارس سلوكيات المواطنة التنظيمية.
- وضع أسماء المتطوعين المتميزين من العاملين في لوحة الشرف الخاصة بالمركز العلمي.
- تعديل نظم الترقية بناءً على سلوكيات المواطنة التنظيمية، وإسناد المناصب لمن يستحقها على أساس الكفاءة والمهنية التطوعية في العمل.

- تذليل الصعوبات أمام المتطوعين وإزالة القيود، وتقديم المساعدات اللازمة وإتاحة الموارد، وقواعد البيانات اللازمة لممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية.

5. قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية

1. القرآن الكريم. (بلا تاريخ).
2. ابن منظور. (بدون تاريخ اصدار). لسان العرب. القاهرة، مصر: دار المعارف.
3. أسماء عيساوي. (2021). العدالة التنظيمية كمحدد للممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية دراسة حالة مؤسسة الاسمنت عین التوتة. مجلة الاقتصاد الصناعي، 11(1).
4. إسمهان قرزه، و نور الدين مزهودة. (2020). القيادة التحويلية وتأثيرها على ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية (دراسة حالة الشركة الوطنية للنقل البري SNTR). المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، 7(1)، 125-140.
5. الرابطة السورية للمواطنة. (2016). دليل المواطنة. دمشق: دار المواطن للنشر والتوزيع.
6. الفيروز مجد الدين أبادي. (2008). القاموس المحيط. القاهرة، مصر: دار الحديث للنشر والتوزيع.
7. أم سكيران. (1998). طرق البحث في الإدارة مدخل بناء المهارات البحثية. الرياض، السعودية: المنشورات العلمية لجامعة الملك سعود.
8. أمينة طريف، سلمى عطوات، و بوبكر بوسالم. (2021). أخلاقيات العمل كأحد مستلزمات تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الجزائرية دراسة تحليلية لعينة من الموظفين بجامعة قاصدي مرباح بورقلة. الباحث الاقتصادي، 8(1)، 474-450.
9. جواد ناجي شوقي. (2010). المرجع المتكامل في إدارة الأعمال منظور كلي (الإصدار 1). عمان: دار حامد للنشر والتوزيع.
10. خديجة هاجر دويدي. (2015). محاولة لدراسة مدى تأثير أخلاقيات الأعمال في أداء المؤسسة الاقتصادية. أطروحة دكتوراه في علوم التسيير. بومرداس، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة بومرداس.
11. رابحي مباركي، و لطفي شعباني. (2019). أخلاقيات الأعمال وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الحكيم شعبان. أطروحة دكتوراه في علوم التسيير. بسكرة، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة بسكرة.
12. رميساء العمراوي، و نور الدين مزهودة. (2022). إسهامات استراتيجيات إدارة الانطباع ودورها في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى موظفي صندوق ضمان الصفقات العمومية المديرية الجهوية للجنوب بورقلة. مجلة التكامل الاقتصادي، 10(2).
13. زروقي يحي. (2016). أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام دراسة حالة مديرية الضرائب بتلمسان. أطروحة دكتوراه في علوم التسيير. تلمسان: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة تلمسان.
14. سعد العنزي، و مؤيد الساعدي. (2002). أخلاقيات الإدارة مداخل التكوين في منشآت الأعمال. المجلة العراقية للعلوم الإدارية، 3.
15. صبرينة حمياني، و لخضر بن أحمد. (2019). دور الولاء التنظيمي في تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية دراسة حالة خزينة ولاية الجلفة. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 12(1)، 418-401.
16. مراد سليم عطيان، و عبد الله جميل ابو سلمي. (2014). أثر ممارسة أخلاقيات عمل إدارة الموارد البشرية على تحقيق رضا العاملين. مجلة دراسات العلوم الإدارية، 21.
17. مصطفى بن عودة، و سمير غويني. (2019). دور أخلاقيات الأعمال في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية. مجلة الميادين الاقتصادية، 25-42.
18. مصطفى بن عودة، و سمير غويني. (2019). دور أخلاقيات الأعمال في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية دراسة تحليلية لآراء العاملين بمدبغة الهضاب العليا. مجلة الميادين الاقتصادية.
19. مهدي حياوي، و داود مخور. (2011). تأثير أخلاقيات الأعمال في تحقيق الميزة التنافسية. مجلة الغري للعلوم الانسانية، 21.

20. نور الهدى يحياوي. (2017). أخلاقيات الأعمال وأثرها على حوكمة المنظمات. أطروحة دكتوراه في علوم التسيير. سيدي بلعباس، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة سيدي بلعباس.
21. وليد شلابي، و عيسى قبوق. (2020). سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالإبداع الإداري دراسة ميدانية على عينة من مديري المدارس الابتدائية ببلدية المسيلة. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، 5(1)، 120-143.
22. يحيى بن شرف النووي. (2009). رياض الصالحين في حديث سيد المرسلين. الدمام، السعودية: دار ابن جوزي للنشر والتوزيع
ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

1. Christian, & Conard. (2018). Business ethics a philosophical and behavioral approach. *springer international publishing*.
2. Dennis, O. (1988). *Organizational Citizenship Behaviour: The good soldier syndrome*. (1, Éd.) Lexington: Lexington Book.
3. Fraedrich, j., & Ferrel, L. (2015). *Business ethics: ethical decision making and cases* (Vol. 11).