

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير
الشعبة: علوم التسيير
التخصص: تسيير الموارد البشرية
من إعداد الطالب: ورقلي بلخير
بعنوان:

أثر المناخ التنظيمي على السلوك الأخلاقي للعاملين لدى الإدارة العمومية
دراسة ميدانية للمديرية الجهوية لمسح الأراضي بوقلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2018/05 /09

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا.	(أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ خامرة الطاهر
مشرفا.	(أستاذ محاضر أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ مناصريه رشيد
مناقشا.	(أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ قوجيل محمد

السنة الجامعية: 2017 - 2018

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير
الشعبة: علوم التسيير
التخصص: تسيير الموارد البشرية
من إعداد الطالب: ورقلي بلخير
بعنوان:

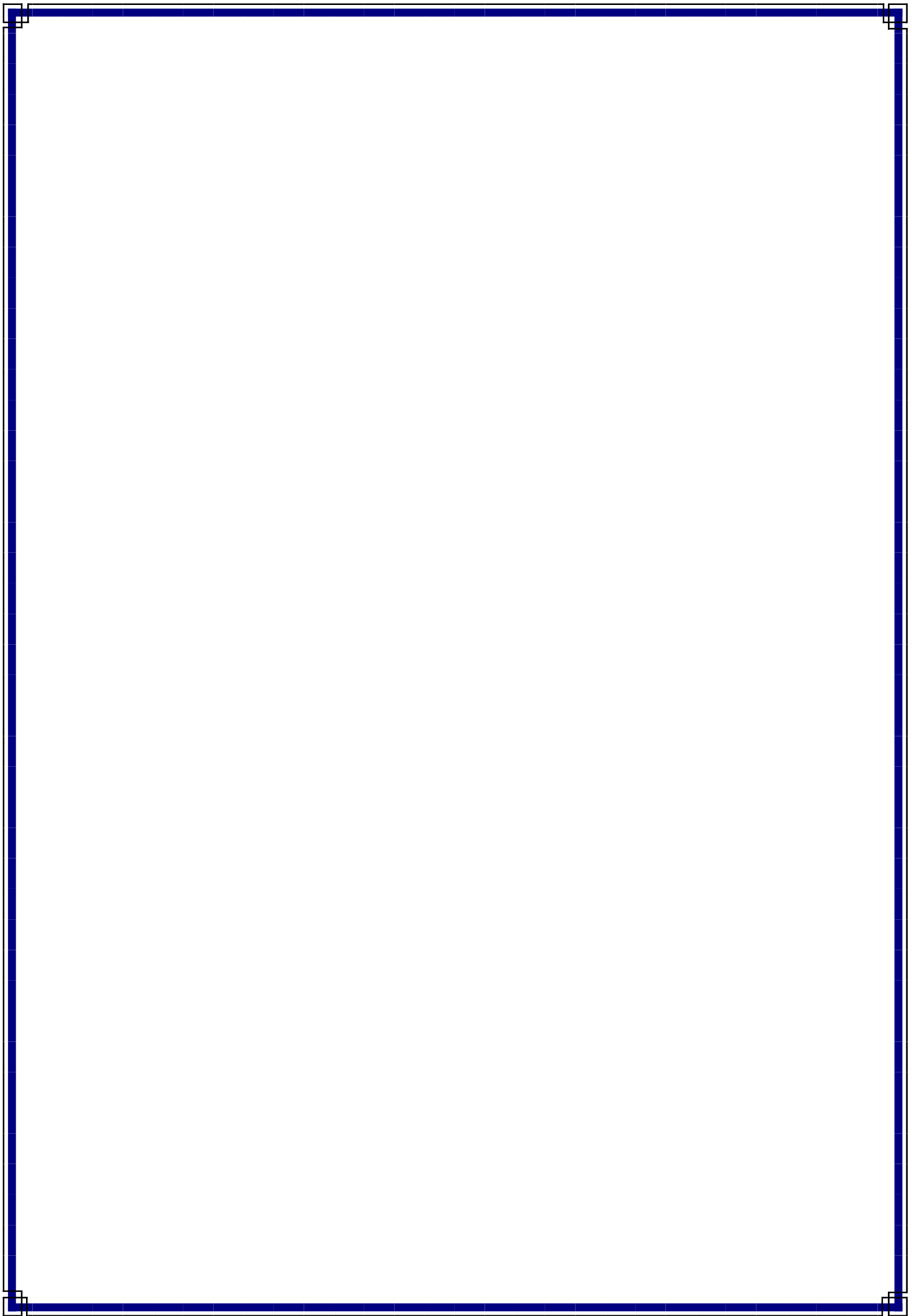
أثر المناخ التنظيمي على السلوك الأخلاقي للعاملين لدى الإدارة العمومية
دراسة ميدانية للمديرية الجهوية لمسح الأراضي بوقلة

نوقشت و أجزيت علنا بتاريخ: 2018/05 /09

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا.	(أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ خامرة الطاهر
مشرفا.	(أستاذ محاضر أ- جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ مناصريه رشيد
مناقشا.	(أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ قوجيل محمد

السنة الجامعية: 2017 - 2018



إهداء

أهدي عملي هذا لمن كان لهما الفضل علي بعد الله سبحانه وتعالى،
إلى والدي الكريم رحمه الله واسكنه فسيح جناته الذي عمل على توجيهي
نحو طلب العلم تقديرا و وفاء؛
إلى والدتي الحبيبة أطال الله في عمرها وأبقاها بصحة و عافية؛
إلى رفيقة دربي و أبنائي وكل الأهل والأحباب.

شكر و تقدير

الحمد لله الذي علم القرآن، خلق الإنسان علمه البيان، القائل في محكم تنزيله

(لئن شكرتم لأزيدنكم)

والصلاة والسلام على نبينا محمد صلى الله عليه وسلم و على اله و صحبه الكرام.

ابداً صفحتي هذه بكلام الإمام علي بن أبي طالب (إذا قصرت يدك من المكافأة، فليصل لسانك بالشكر) يطيب لي وقد أنهيت كتابة هذه المذكرة، أن أتقدم بكل مشاعر الامتنان، والاعتراف بالجميل لأستاذي المشرف الأستاذ الدكتور مناصريه رشيد علي ما قدمه من توجيهات قيمة ومقترحات بناءة كان لها الأثر البالغ في إثراء هذا البحث وتطويره، فجزاه الله خير الجزاء، كما اشكر الأساتذة المحكمين الذين تفضلوا بتحكيم أداة الدراسة.

كما أتقدم بشكري الجزيل إلى كل من مد يد العون لي من أساتذة، موظفين و عمال الكلية، إضافة إلى إطارات وعمال المديرية الجهوية لمسح الأراضي المساهمين من قريب أو بعيد في إثراء البحث. كما لا يفوتني أن أتقدم بجزيل الشكر والتقدير والعرفان لأعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة و الحكم عليها وإثرائها بآرائهم السديدة.

وفق الله الجميع لما فيه خير الدنيا والآخرة انه سميع مجيب.

بلخير

المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف بشكل دقيق على اثر المناخ التنظيمي على السلوك الأخلاقي لعينة من عمال المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة وعددها 157 عامل ، بالإضافة إلى دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الموضوع، كما تم الاعتماد على دراسة الحالة من خلال الملاحظة العلمية، والوثائق الرسمية ، و المقابلة الشخصية، والاستبيان ومعالجته الإحصائية عن طريق برنامج SPSS نسخة 19. و خلصت الدراسة إلى وجود مستوى عال من السلوك الأخلاقي لدى العاملين نظرا لاهتمام المديرية بالعوامل التي ترفع من ه و العلاقة الارتباطية بين المناخ التنظيمي كمتغير مستقل و السلوك الأخلاقي كمتغير تابع علاقة طردية، ويتجسد ذلك خاصة من خلال نمط القيادة.

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، السلوك الأخلاقي، المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة.

Résumé :

L'objectif de cette étude est d'identifier l'impact du climat organisationnel sur le comportement éthique d'un échantillon composé de 157 travailleurs de la direction régionale du cadastre d'ouargla, en plus d'étudier la relation entre les variables de l'étude. et nous avons utilisé les documents scientifiques, officiels, entretiens personnels, questionnaires qui nous avons traité par le programme SPSS version 19.

L'étude a conclu qu'il existe un niveau élevé de concept de comportement éthique chez les employés, en raison de l'attention de la Direction à l'égard des facteurs qui l'influencent.

La relation corrélative entre le climat organisationnel en tant que variable indépendante et le comportement éthique en tant que variable dépendante est directe, et cela est particulièrement évident à travers le modèle de leadership

.Mots-clés: Climat organisationnel, comportement éthique, direction régionale de cadastre Ouargla.

قائمة المحتويات

IV	الإهداء.....
V	الشكر.....
VI	الملخص.....
VII	قائمة المحتويات.....
VIII	قائمة الجداول.....
IX	قائمة لالكشال ا.....
IX	قائمة الملاحق.....
أ	المقدمة.....
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للمناخ التنظيمي والسلوك الأخلاقي	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للمناخ التنظيمي والسلوك الأخلاقي
18	المطلب الأول: عرض الدراسات المتعلقة بالمناخ التنظيمي
19	المطلب الثاني: عرض الدراسات المتعلقة بالسلوك الأخلاقي
20	المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
21	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر السلوك الأخلاقي للعاملين والمناخ التنظيمي لدى عمال المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة	
23	تمهيد
24	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
24	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
26	المطلب الثاني: أدوات الدراسة
28	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
28	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة
41	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة
53	خلاصة الفصل الثاني
54	الخاتمة .
57	المراجع
62	الفهرس
65	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
(1-1)	يوضح مزايا وعيوب مداخل السلوك الأخلاقي	06
(2-1)	يوضح محددات المناخ التنظيمي	12
(3-1)	عرض الدراسات المتعلقة بالمناخ التنظيمي	17
(4-1)	عرض الدراسات المتعلقة السلوك الأخلاقي	18
(5-1)	المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	19
(1-2)	نسبة العينة من مجتمع الدراسة	24
(2-2)	متغيرات الدراسة	24
(3-2)	مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى متغيرات الدراسة	26
(4-2)	الصدق الداخلي للعبارات المرتبطة بالاستبيان	26
(5-2)	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	27
(6-2)	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس بالمديريات الولائية	28
(7-2)	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	28
(8-2)	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة	29
(9-2)	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	29
(10-2)	يوضح توزيع أفراد العينة على المديريات الولائية	30
(11-2)	المتوسطات والانحرافات المعيارية لإجابات العمال حول المناخ التنظيمي	31
(12-2)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العمال لأبعاد المناخ التنظيمي	34
(13-2)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العمال حول مفهوم السلوك الأخلاقي	34
(14-2)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العمال لأبعاد السلوك الأخلاقي	38
(15-2)	العلاقات الارتباطية بين أبعاد تخطيط المسار الوظيفي والعوامل الشخصية والتنظيمية	39
(16-2)	الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع	40
(17-2)	تحليل تباين خط الانحدار	40
(18-2)	مدى ملائمة خط الانحدار	41
(19-2)	قيم معاملات خط الانحدار	42
(20-2)	يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم المناخ التنظيمي لتحسين السلوك الأخلاقي لمتغير الجنس	42

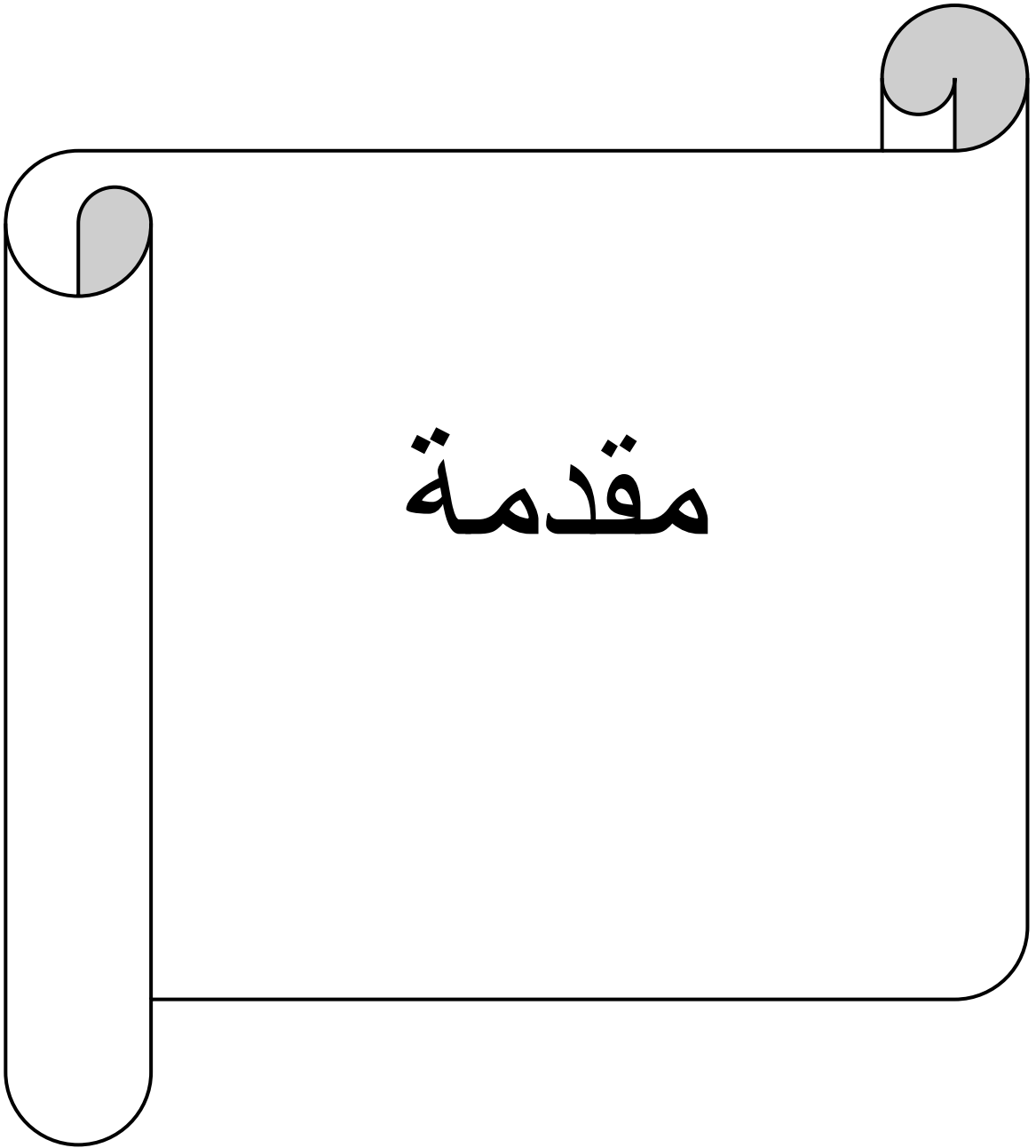
43	المناخ التنظيمي	يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم لتحسين السلوك الأخلاقي لمتغير الجنس	(21-2)
44	المناخ التنظيمي	يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم لتحسين السلوك الأخلاقي لمتغير المستوى التعليمي	(22-2)
44	المناخ التنظيمي	يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم لتحسين السلوك الأخلاقي لمتغير الخبرة	(23-2)
45		تحليل الانحدار المتعدد التدريجي	(24-2)
45		يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع	(25-2)
46		يوضح تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise	(26-2)
46		يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise	(27-2)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
هـ	متغيرات الدراسة	(1-1)
05	محددات السلوك الأخلاقي	(2-1)
12	محددات المناخ التنظيمي	(3-1)

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
66	الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لمسح الأراضي	1
66	الهيكل التنظيمي للمديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة	2
67	الهيكل التنظيمي للمديرية الولائية لمسح الأراضي	3
68	نموذج الاستبيان المعتمد للدراسة	4
71	قائمة الأساتذة المحكمين	5
72	مخرجات برنامج تحليل البيانات spss	6



مقدمة

توطئة:

يرتكز فشل أو نجاح المؤسسات على مدى تحكمها واهتمامها بالتمسك بالصحيح لأهم مورد لديها ، ألا وهو العنصر البشري الذي يعتبر ذو أهمية كبيرة بالنسبة للمنظمات بحيث إنها تسعى جاهدة لزيادة فاعليتها وذلك بالعمل على توجيه و ترقية سلوكها الأخلاق ي، وبما أن المناخ التنظيمي يعبر عن الظروف والمتغيرات الداخلية لأي منظمة، فقد شملت الدراسة تحديد أثر المناخ التنظيمي على السلوك الأخلاقي للعاملين بالمديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة من خلال طرح الإشكالية التالية :

إلى أي مدى يؤثر المناخ التنظيمي على السلوك الأخلاقي للعاملين لدى الإدارة العمومية ؟

وتم تحليل هذه الإشكالية من خلال بعض المقابلات بالإضافة إلى توزيع الاستبيان على عمال المديرية الولائية لمسح الأراضي بورقلة، الوادي، غرداية، تمنراست، و البيزي من أجل التوصل إلى نتيجة مؤكدة ومثبتة، ألا وهي أن المناخ التنظيمي للمنظمة يؤثر على السلوك الأخلاقي للعاملين في المديرية الولائية لمسح الأراضي .
وقصد تسهيل الدراسة والإجابة على الإشكالية الرئيسية، ارتأينا تقسيمها إلى عدة أسئلة فرعية وهي:

- ما هو واقع السلوك الأخلاقي في المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة .
- ما مستوى توافر أبعاد المناخ التنظيمي في المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة.
- ما هي طبيعة العلاقة الارتباطية بين أبعاد المناخ التنظيمي و السلوك الأخلاقي في المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للسلوك الأخلاقي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المستوى التعليمي، الخبرة، السن)؟

ب (الفرضيات

وللإجابة على هذه التساؤلات يمكن وضع الفرضيات التالية:

- هناك مستوى جيد من السلوك الأخلاقي في المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة .
- مستوى جيد من أبعاد المناخ التنظيمي في المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة.
- يتوافر هناك علاقة ارتباطية طردية بين أبعاد المناخ التنظيمي و السلوك الأخلاقي في المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للسلوك الأخلاقي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المستوى التعليمي، الخبرة، السن).

ت (مبررات اختيار الموضوع:

- تعددت أسباب اختيار الموضوع إلا أننا نذكر أهمها، وهي:
- التعرف على المناخ التنظيمي في المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة باعتباره موضوع جدير بالدراسة .
 - محاولة فهم خصوصية المناخ التنظيمي وعلاقته بالسلوك الأخلاقي في هذه الإدارة .
 - ندرة الدراسات التي تطرقت إلى السلوك الأخلاقي في الإدارات العمومية حسب اطلاعنا .
 - محاولة استثمار خبرتي الشخصية المتواضعة في الإدارة العمومية للتعمق أكثر في الموضوع واستنباط الحلول.

ث (أهداف الدراسة :

- تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف منها:
- أهداف علمية:
 - التعريف الأكاديمي للمناخ التنظيمي وعرض محدداته وأنواعه.
 - التعريف الأكاديمي للسلوك الأخلاقي وعرض محدداته و أنماطه.
 - أهداف عملية:
 - محاولة التعرف على اثر المناخ التنظيمي على السلوك الأخلاقي في المديرية الجهوية لمسح الأراضي لناحية ورقلة.
 - تقديم المقترحات المناسبة التي تساهم في تطوير المناخ التنظيمي وبالتالي ترقية سلوك العاملين بهدف تقديم خدمة راقية.
 - العمل من اجل تطوير الخدمة العمومية للمديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة وهذا من خلال الاستثمار في المورد البشري.

ج (أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة في:
- تناولها مواضيع حديثة و مرتبطة بالاختصاص، متمثلة في المناخ التنظيمي بمفهومه و أبعاده وأهدافه ومدى تأثيره على السلوك الأخلاقي لدى العاملين، وهذا اعتمادا على علاقات الارتباط والتأثير بينهما.
 - محاولة لفت انتباه الباحثين والمسؤولين في مجال التسيير لدراسة الموضوع بدقة وإمعان، مع تقديم اقتراحات وتوصيات تساهم في تطوير المناخ التنظيمي و الذي ينعكس إيجابا على السلوك الأخلاقي للعاملين.

ح (حدود الدراسة :

- الإطار المكاني : الدراسة تناولت المؤسسات الإدارية بصفة عامة ، وتم التطرق بشكل مفصل وبدراسة ميدانية في المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة والمديريات الولائية التابعة لها(ورقلة، غرداية الوادي، تمنراست، و البيزي).
- الإطار البشري : أجريت هذه الدراسة على: العاملين بالمديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة وعددهم 23 عامل

وعمال المديرية الولائية لمسح الأراضي بورقلة وعددهم 35 عامل
 وعمال المديرية الولائية لمسح الأراضي بغرداية وعددهم 16 عامل
 وعمال المديرية الولائية لمسح الأراضي بالوادي وعددهم 26 عامل
 وعمال المديرية الولائية لمسح الأراضي تمنراست وعددهم 32 عامل
 وعمال المديرية الولائية لمسح الأراضي اليزي و عددهم 25 عامل
 آي مجموع 157 عامل

- الإطار الزمني : شملت الدراسة الفترة الزمنية الممتدة من 04 مارس إلى 15 افريل 2018
- الإطار العلمي : اقتصرت هذه الدراسة للتعرف على اثر المناخ التنظيمي بعناصره المتمثلة في (الهيكال التنظيمي، نمط القيادة، الحوافز، التكنولوجيا، المشاركة في اتخاذ القرار و نمط الاتصال) على السلوك الأخلاقي للمستخدمين في الإدارة العمومية وذلك دون التعمق في تحليل هذه العناصر.

خ) منهج البحث والأدوات المستخدمة:

من أجل الإجابة على التساؤلات المطروحة واختبار صحة الفرضيات، اعتمدنا في الفصل الأول على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الموضوع، أما الفصل الثاني فقد تم الاعتماد على أسلوب دراسة الحالة من خلال : الملاحظة العلمية، والوثائق الرسمية، والمقابلة الشخصية والاستبيان ومعالجته الإحصائية عن طريق برنامج SPSS نسخة 19.

د) مرجعية الدراسة :

و تمثلت في المقالات والكتب والمذكرات والمحاضرات والمدخلات والندوات والمقتنيات المساهمة في الموضوع، وكذا بعض المواقع الالكترونية التي لها علاقة واهتمام بالموضوع.

ذ) صعوبات الدراسة:

- من أهم هذه الصعوبات نذكر ما يلي:
- عدم توفر الوقت الكافي لجمع المعلومات.
- صعوبة الموضوع وذلك لارتباطه بالسلوك الفردي للعاملين .
- صعوبة تطبيق وقياس هذا الموضوع في الدراسة الميدانية .
- صعوبة الحصول على معلومات تساعد في فهم المناخ التنظيمي ومدى تأثيره على السلوك الأخلاقي.

ر) هيكل الدراسة :

تم تقسيم هذا البحث إلى فصلين حيث يتضمن كل فصل مبحثين كما يلي:
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للمناخ التنظيمي والسلوك الأخلاقي. تطرقنا في مبحثه الأول للأدبيات النظرية للسلوك الأخلاقي للعاملين و المناخ التنظيمي والذي بدوره ينقسم إلى مطالبين، المطلب الأول يتناول مفاهيم عامة حول السلوك الأخلاقي للعاملين، وفي المطلب الثاني نعرض فيه إلى تعريف ماهية المناخ التنظيمي.

أما المبحث الثاني الأدبيات التطبيقية، الذي بدوره ينقسم إلى ثلاثة مطالب الأول نعرض به مختلف الدراسات المتعلقة بالسلوك الأخلاقي، وفي المطلب الثاني نعرض الدراسات المتعلقة بالمناخ التنظيمي، وأخيرا بالمطلب الثالث نقوم بمقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

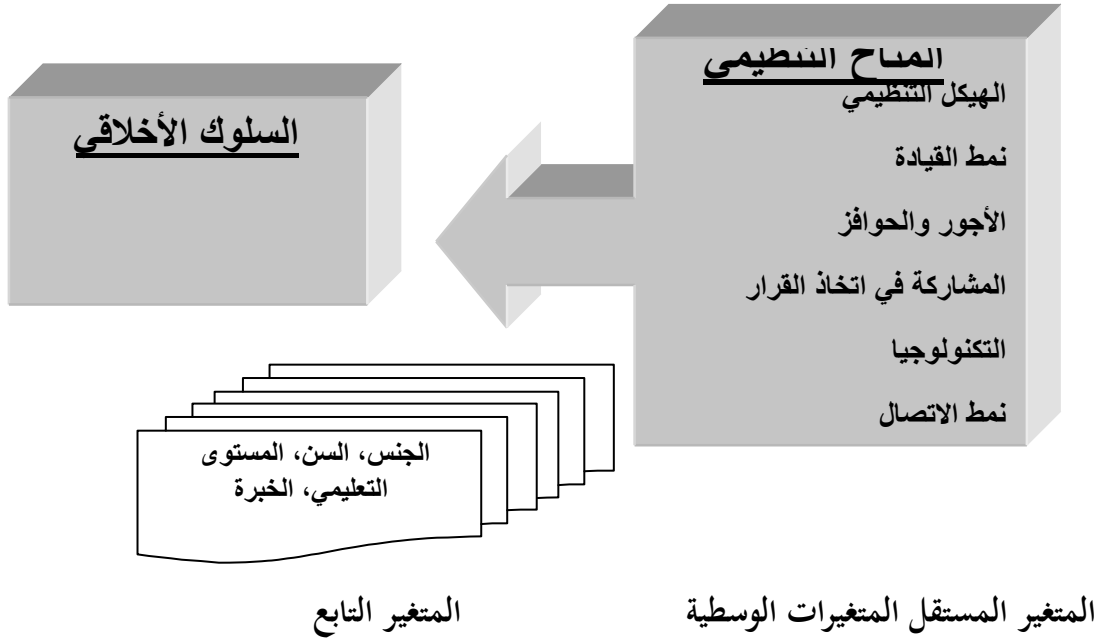
الفصل الثاني: تناول الدراسة الميدانية لأثر السلوك الأخلاقي للعاملين والمناخ التنظيمي لدى عمال المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة . المبحث الأول الطريقة المعتمدة في دراسة الحالة و بللمبحث الثاني نعرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها. أما في الخاتمة عرضنا أهم النتائج و التوصيات المتوصل إليها.

ز) نموذج الدراسة :

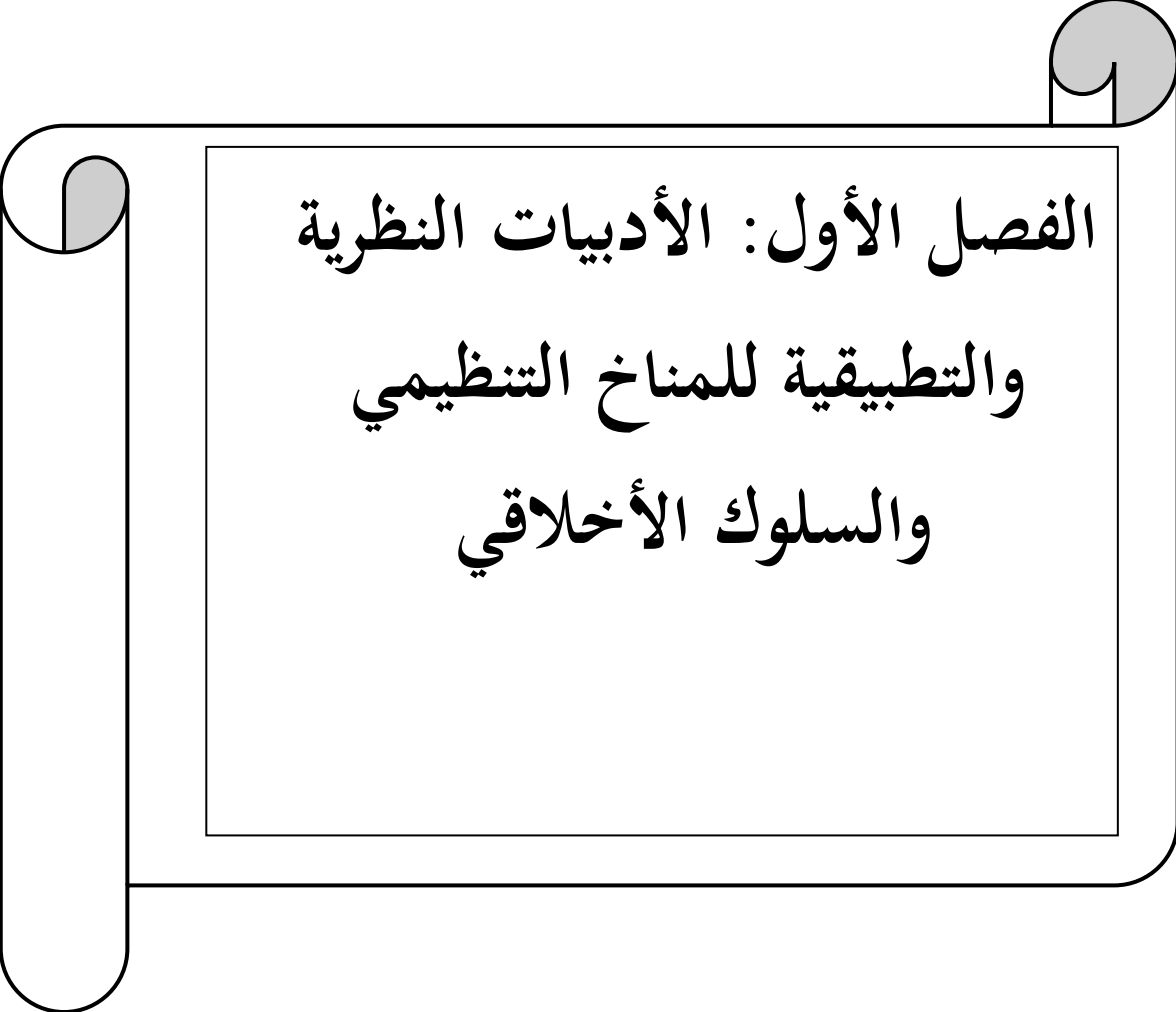
يتكون موضوع الدراسة من متغيرين اثنين و هما:

- المتغير المستقل و هو المناخ التنظيمي بإبعاده (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، الحوافز، المشاركة في اتخاذ القرار، التكنولوجيا، نمط الاتصال).
 - المتغير التابع وهو السلوك الأخلاقي للعاملين.
- كما تعتمد على مجموعة من المتغيرات الديموغرافية وهي (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة).

شكل رقم (1-1) : يوضح متغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الطالب



الفصل الأول: الأدبيات النظرية
والتطبيقية للمناخ التنظيمي
والسلوك الأخلاقي

تمهيد

يعتبر المناخ التنظيمي المحدد الرئيسي لبيئة العمل الداخلية بمختلف خصائصها وتفاعلاتها، حيث يلعب المناخ التنظيمي دورا كبيرا في تثبيت السلوك الأخلاقي والوظيفي للعاملين من ناحية تشكيل وتعديل وتغيير القيم والعادات والاتجاهات والسلوك، وبالتالي يمكن اعتبار أن المناخ التنظيمي يمثل شخصية المنظمة بكل أبعادها، وان نجاحها في خلق المناخ الملائم للأفراد من شأنه أن يشجع على خلق أجواء عمل مستقرة.

و السلوك الأخلاقي من المفاهيم الإدارية الحديثة التي ظهرت بشكل ملفت في المنظمات، والتي تكتسي أهمية بالغة، نظرا لأهميتها في المساهمة بتحقيق أهداف المؤسسة.

ومن هنا ارتأينا في هذا الفصل أن نبرز الأدبيات النظرية المتعلقة بالمناخ التنظيمي والسلوك الأخلاقي من خلال مبحثين وذلك كما يلي:

- المبحث الأول: الأدبيات النظرية للمناخ التنظيمي و السلوك الأخلاقي للعاملين.
- المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للمناخ التنظيمي و السلوك الأخلاقي للعاملين.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للسلوك الأخلاقي للعاملين والمناخ التنظيمي.

انتشرت في مجتمعنا مظاهر الفساد المالي و الإداري في الكثير من المؤسسات الاقتصادية و العمومية في الآونة الأخيرة، ويستدل على ذلك باحتلال الجزائر للمرتبة 108 عالميا سنة 2016 متراجعة ب20 مركز في ظرف سنة واحدة.¹ وقد توصلت العديد من الدراسات على الرغم من قلتها أن الجانب الأساسي لهذه القضايا يعود لممارسات و سلوكيات أخلاقية للعاملين ، لدى تطلب الأمر دراسة طبيعة هذا السلوك ومحدداته والعوامل المؤثرة فيه لفهمه وتوجيهه.

المطلب الأول : مفاهيم عامة حول السلوك الأخلاقي للعاملين

سنستطرق في هذا المطلب الى مفهوم ومحددات السلوك الأخلاقي، ثم نعرض مختلف نظريات و مداخل السلوك الأخلاقي.

الفرع الأول: مفهوم السلوك الأخلاقي للعاملين

قبل التطرق لمفهوم السلوك الأخلاقي، يجب علينا تحديد ماذا نعني بالأخلاق؟ فهي "مجموعة القواعد و القيم التي تحكم سلوك الأفراد والجماعة للتمييز بين الصواب و الخطأ في المواقف المختلفة، كما أنها تساهم في تحديد المعايير اللازمة لما هو جيد و سيئ من التصرفات و الأفعال التي يقوم بها الأفراد".² و تعرف كذلك حسب Beekun "بأنها سلسلة من المبادئ المحددة مسبقا والتي نصف ما يجب أن يقوم به الفرد وما لا يجب القيام به، وتميز بين التصرفات الصائبة والخطئة لذلك الفرد".³

وللتفريق فيما بين الأخلاق (Morale) والأخلاقيات (Ethique) نستدل بتعريف Rojot Jacques الذي قال بان المصطلحين مستمدين من بعضهما البعض، فالأخلاق هي علم الخير و الشر، يسمح بإنشاء الأخلاقيات التي هي فن توجيه التصرف و السلوك.⁴

و لا يمكن وضع وتحديد مفهوم دقيق للسلوك الأخلاقي، فقد يكون السلوك الأخلاقي المقبول في بيئة معينة غير مقبول بل مذموم ببيئة أخرى. وحتى من الجانب التشريعي قد نجد قوانين منافية للسلوك الأخلاقي من وجهة نظر

¹ Transparency International: Corruption Perceptions Index 2016, link:

https://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2016#table

² بودراع أمينة، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة المسيلة، ص13.

³ فؤاد محمد حسين أحمادي، الأبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وانعكاساتها على رضا المستهلك، مذكرة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المنتصرية،

بغداد، 2006، ص 40.

3.Loréa Hireche, Bahae El Mourabet:Ethique et gestion des ressources humaines , une revue critique de la littérature théorique et empirique, Revue de l'organisation responsable 2007/1(Vol.2), p ،52.

الفرد، ومن جهة أخرى نجد سلوكيات بالرغم من أنها أخلاقية إلا أنها تعتبر غير قانونية وبالتالي يعاقب عليها مرتكبها. و بالتالي فقد يسلك الفرد سلوكا أخلاقيا لكن غير قانوني، أو قد يكون سلوكه قانوني وغير أخلاقي أو قد يكون السلوك غير قانوني وغير أخلاقي.

و منه فالحكم على أي سلوك بأنه أخلاقي أو غير أخلاقي يستند إلى مبادئ و قواعد مستمدة من نظرية أخلاقية محددة أو خصائص الشخص أو من القيم الاجتماعية. لذلك فان تعريف السلوك الأخلاقي يواجه إشكاليتين

الأولى : عدم وجود اتفاق أو إجماع على إيجاد معيار للحكم متفق عليه.

الثانية : وجود معاني مختلفة لما هو صحيح وخاطئ أو سيئ و جيد في المجتمعات المختلفة.

الفرع الثاني: محددات السلوك الأخلاقي للعاملين

يشير كل من (Kreitner & Kinicki) إلى أن السلوك الأخلاقي هو نتاج تركيبة معقدة من المؤثرات الشخصية والتنظيمية الداخلية والخارجية.

1 - الفرد:

إن سلوك الفرد يتأثر بمجموعة من العوامل بعضها مرتبط بالتكوين العائلي و الشخصي أو بمؤثرات أخرى و منها: الدين : فكل الديانات السماوية تدعو إلى إتباع السلوك السوي و المعاملة الحسنة مع باقي أفراد المجتمع، والحث على النزاهة في التعامل مع الآخرين، وتجنب الغش و الرشوة.....

فالقران الكريم هو المصدر الرئيسي لأخلاق الفرد المسلم فضلا عن سنة النبي محمد صلى الله عليه وسلم،¹ فنجد عدة أحاديث تحث على إتقان العمل ومنها قوله صلى الله عليه و سلم "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه".

- العائلة : تعد المصدر الأول للمعلومات التي يتلقاها الفرد، فالمبادئ والقيم الاجتماعية التي تحدد مسيرة حياة الفرد إنما يتعلمها من العائلة التي ترعرع في ظلها.² بحيث ينقل الفرد السلوك الموروث من أسرته إلى التنظيم و الذي يعبر عن الواقع المعاش في هذه العائلة، فالأسرة التي تربي أبنائها على مبادئ الدين والأمانة و الاحترام يبقى أفرادها ومنهم هؤلاء الأبناء متمسكين بده القيم والمبادئ التي يصعب التحلي عنها. أما الأسر التي تنشئ أبنائها على عدم الاحترام وفي بيئة لا أخلاقية سوف ينعكس هذا على هؤلاء الأبناء الذين سيكونون أفراد في المنظمة وينقلون إليها سلوكا تم التي نشئ عليها.

و على العموم فتصرفات موظف المستقبل هي تركيبة نفسية اجتماعية متكاملة لطفل اليوم.³

- المؤسسات التعليمية : تلعب المؤسسات التعليمية دور مهم في ترسيخ المبادئ الأخلاقية لدى التلاميذ والطلبة وإعدادهم للانتقال إلى الحياة العملية متشبعين بقيم ومثل أخلاقية تدرس في المنهاج الدراسي المعتمد من طرف الهيئات الوصية.

¹ - تيتوش مفيدة، تحليل الإشهار من منظور أخلاقي، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2008، ص66.

² إبراهيم الغامري، السلوك الإنساني، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، مصر، 1997، ص 128.

³ بوزراع أمينة، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماجستير، جامعة المسيلة، 2013، ص23.

2 - المنظمة :

تؤثر المنظمة على السلوك الأخلاقي للأفراد من خلال العديد من السياسات والأدوات و هي - الثقافة التنظيمية : وهي مجموعة من المفاهيم و المعتقدات و القيم الراسخة و الطقوس و الشعائر ذات الدلالات المهمة ويعبر عنها بأنها طريقة عمل الأشياء المتعلقة بالمنظمة، و إن أهم فوائدها تتمثل بكونها مرجعية للعاملين و مرشد للسلوك الملائم.¹

- المدونات الأخلاقية : تعمل العديد من المنظمات على إصدار وثيقة توصل من خلالها الإدارة توقعاتها الأخلاقية ، إذ تتضمن على الأقل مجموعة القيم والمبادئ المرتبطة بالسلوكيات المقبولة و المرغوبة أو السلوكيات المخاطئة وغير المرغوبة داخل المنظمة أو بتعاملها مع إطراف أخرى.

- سلوك القادة و الزملاء : يقول الرسول محمد صلى الله عليه وسلم " المرء على دين خليله فلينظر أحدكم من يخال" ²، و يقال في أمثالنا الشعبية " قل لي من تصاحب أقول لك من أنت" بحيث نجد أن زملاء العمل يؤثرون إلى حد كبير في تكوين أخلاق الفرد والقادة بشكل أكبر.

3- البيئة الخارجية:

الإنسان كائن اجتماعي بطبعه، فلا يمكنه العيش منعزلاً عن الناس، و بالتالي نجده يتأثر بمجموعة من العوامل الخارجية التي تتحكم في أخلاقه ومن ضمنها:

- القوانين والتشريعات الحكومية: تشكل القوانين والتشريعات المصدر الرئيسي للتحكم في التسيير الإداري للمنظمات، والتي تهدف بشكل أساسي ضمان كل القيم الأخلاقية ابتداء بتحديد شروط التوظيف إلى الالتزام بالدوام والتقييد بالأنظمة والإجراءات الداخلية.... الخ.

ونذكر مثلاً القانون الأساسي العام للعامل في مادته 23 والتي جاء فيها "يتعين على العمال أن يلتزموا السر المهني، و ألا يفشوا محتوى أي وثيقة أو حدث أو خبر يجوزتهم أو يطلعون عليه بحكم ممارسة مهامهم وان لا يمكنوا غيرهم من الاطلاع عليه ما عدا ما تقتضيه ضرورات الخدمة."³

إضافة إلى المرسوم التنفيذي 54/93 المؤرخ في 16 فيفري 1993، المتضمنة المادة الثانية منه "يلتزم الموظفون أثناء وظائفهم بواجب النزاهة، لاسيما في علاقاتهم مع الجمهور"⁴

- الأعراف والتقاليد الاجتماعية: تؤثر الأعراف والتقاليد المكتسبة إضافة إلى العادات بشكل كبير على السلوك الفردي للعامل تجاه العديد من القضايا، وبالتالي توجه العامل للاستقامة و الالتزام بالسلوك الأخلاقي المطلوب داخل المنظمة. و يتأثر السلوك الأخلاقي للعاملين بالقيم والعادات الاجتماعية السائدة، بحيث يصعب فصل سلوك العامل عن المؤثرات الاجتماعية المحيطة به، إذ تعمل القيم كضابط لسلوك وأداء العاملين، وتعمل المنظمات الحديثة بشكل عام على محاربة

¹ محمد عبد الفتاح ياغي، الأخلاقيات في الإدارة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2012، ص 20.

² بوذراع أمينة، مرجع سبق ذكره، ص 24.

³ المرسوم 12/87، المؤرخ في 8 أوت 1987، المتضمن القانون الأساسي العام، (الجريدة الرسمية)، العدد 32

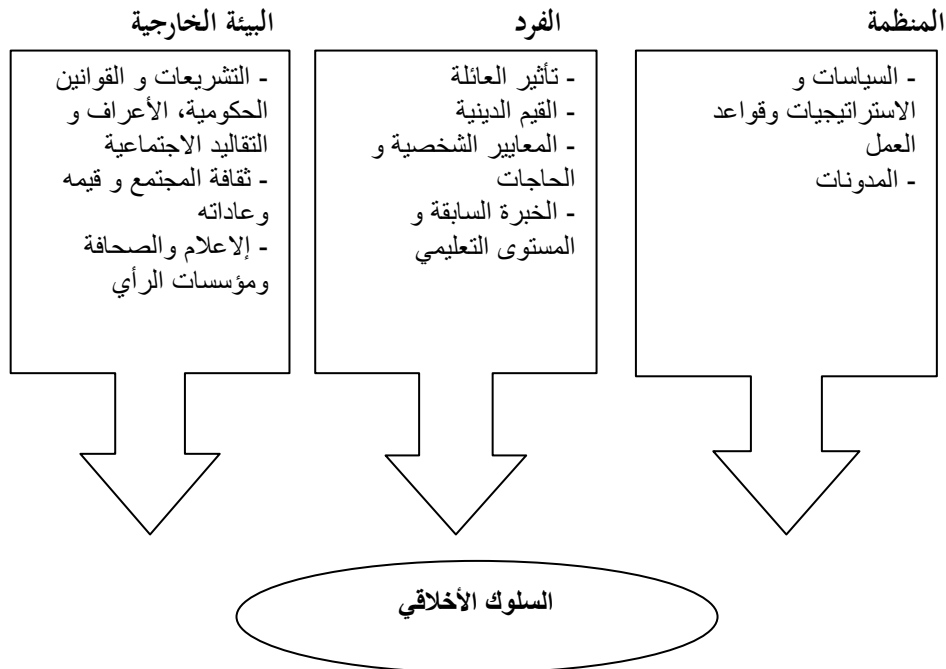
⁴ المرسوم 54/93، المؤرخ في 16 فيفري 1993، المحدد لبعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين و الأعوان، (الجريدة الرسمية)،

العدد 11، ص 5.

السلوكيات السلبية للعاملين وتتميز السلوكيات الايجابية أثناء أدائهم لأعمالهم، الأمر الذي يعزز الولاء والانتماء، والعمل بروح الفريق الواحد، و تحسين مستوى السلوك الأخلاقي للعاملين والحد من الانحرافات و التجاوزات الأخلاقية التي تحدث لدى العاملين في المنظمات كعدم التقيد بأوقات العمل، التسبب الإداري، التزوير و المحسوبية و الوساطة و الرشوة و الاختلاس وغيرها.

- جماعات الضغط: "تتشكل جماعات الضغط المتعددة من نقابات العمال وجمعيات حماية المستهلك، جمعيات الدفاع عن حقوق المرأة، جمعيات حماية البيئة..."¹ إذ تعد مصدر مهم لقواعد السلوك الأخلاقي للعاملين، وقد تمارس هذه الجماعات ضغوطا على المنظمات لسن قوانين و قواعد عمل أو توجيه المنظمة لفرض سلوكيات خاصة على العمال.

شكل رقم (1-2) : يوضح محددات السلوك الأخلاقي



المصدر: طاهر محسن منصور أُلغالي، إدارة وإستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2009، ص 106، (بتصرف).

¹ طاهر محسن منصور أُلغالي، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأعمال، الطبعة الثالثة، عمان، 2010، ص147.

الفرع الثالث: نظريات ومداخل السلوك الأخلاقي

لفهم السلوك الأخلاقي نستعرض بعض النظريات التي اهتمت بتفسيره من جوانب مختلفة وهي:

- 1- **نظرية المنفعة:** ظهرت النظرية منذ القرن التاسع عشر من خلال الفيلسوف John Stuart Mill
و يتمثل المبدأ العام في هذه النظرية في أن الأفراد يجب أن يتصرفوا بطريقة تعطي أكبر المنافع للمجتمع.
- 2 - **النظرية الفردية** : تعتبر هذه النظرية أن التوجه الذاتي للفرد هو الحاكم لسلوك الفرد، فنجد أن هذه النظرية تقوم على حب الذات و الأنانية و السعي لتحقيق المصلحة الذاتية بعيدا عن مصلحة الأطراف الأخرى.
- 3 - **نظرية الحقوق الأخلاقية** : مؤسسها الفيلسوف John Locke والقائمة على أن للإنسان حقوق طبيعية أساسية يجب احترامها وعدم التعدي عليها مثل الحق في العيش الكريم، حرية الرأي....
- 4 - **نظرية العدالة** : تعتمد النظرية على أن السلوك الأخلاقي يعتمد على الاقتناع بان القرارات الأخلاقية لا تفرق في المعاملة بين الناس وتعاملهم بعدالة وبدون تحيز متفق لقواعد قانونية.¹
- 5 - **النظرية التجريبية** : يمكن التفريق بين السلوك الأخلاقي والغير أخلاقي عن طريق التجربة، ويقا س من عوامل تجريبية تحقق الاتفاق والإجماع.
- 6 - **النظرية العقلانية** : تقوم هذه النظرية على التقييم العقلاني، بحيث أن العقل البشري يملك القدرات على تحديد ما هو السلوك الأخلاقي و السلوك الغير الأخلاقي.
- 7 - **النظرية الحدسية** : حسب هذه النظرية أن الأخلاق لا تشتق بالضرورة من التجربة أو المنطق، بحيث توجد لدى الإنسان حدس وقدرة ذاتية للتمييز ما بين ما هو صحيح وما هو خاطئ.
- 8 - **نظرية الوحي** : يعتقد أصحاب هذه النظرية أن الله يوحى للإنسان ما يساعده على تحديد ما هو السلوك الصحيح والسلوك الخاطئ .

ولغرض إجراء مقارنة فيما بين هذه المداخل ، ارتأينا وضع جدول مبسط لعرض مزايا وعيوب مختلف النظريات التي قمنا بعرضها بصفة موجزة ومختصرة فيما سبق.

¹ بوذراع أمينة، مرجع سبق ذكره ، ص29.

الجدول رقم (1-1) : يوضح مزايا وعيوب مداخل السلوك الأخلاقي

العيوب	المزايا	النظرية	
<ul style="list-style-type: none"> - يصعب جعلها مقياسا كميا؛ - إن تحقيق المنفعة يجب أن يتم حتى ولو كان ذلك انتهاكا للمعايير و القيم الأخلاقية. 	<ul style="list-style-type: none"> - تتناغم مع تعظيم الربحية؛ - تحقيق أقصى قدر من المنفعة لأكبر عدد من الأشخاص. 	المنفعة	1
<ul style="list-style-type: none"> - يشوب هذه النظرية الكثير من الأنانية في تفضيل الذات وتحقيق مصالحها حتى واو كان ذلك على حساب الآخرين 	<ul style="list-style-type: none"> - تعزيز مصالح الأفراد على المدى البعيد 	الفردية	2
<ul style="list-style-type: none"> - قد تدفع إلى نظرة تمييزية للفرد؛ - قد تدفع إلى نشر حريات شخصية فردية و تحدث عقبات أمام متطلبات الإنتاجية. 	<ul style="list-style-type: none"> - احترام حقوق الآخرين و حمايتهم؛ - تحمي الفرد من الضرر و الخطر؛ - تتناسق مع معايير اجتماعية مقبولة. 	الحقوق الأخلاقية	3
<ul style="list-style-type: none"> - قد يؤدي إلى عدم الإبداع و الإنتاجية؛ - قد تتسبب في وقع الظلم على البعض عند توزيع العدالة بالتساوي على الجميع. 	<ul style="list-style-type: none"> - تهتم بتوزيع عادل و منصف للموارد - تحقيق العدالة و المساواة، و توزيع عادل للعوائد 	العدالة	4
<ul style="list-style-type: none"> - إخضاع الأخلاق للقياس الكمي يعطيها بعدا ماديا بحث بعيدا عن طابعها الروحي؛ - إخضاع الأخلاق للاتفاق العام الذي قد لا يكون صحيحا في جميع الأحوال. 	<ul style="list-style-type: none"> - إن التجارب الإنسانية خير دليل على بيان السلوك الأخلاقي والغير أخلاقي. 	التجريبية	5
<ul style="list-style-type: none"> إن العقل السوي و الناضج هو الذي يحدد ما هو صائب وما هو خاطئ، و قد يتاح المجال لان يتصرف الفرد وفقا لما يراه مناسبا له في كل الحالات بحجة العقل والمنطق. 	<ul style="list-style-type: none"> - إن العقل وحده هو الذي يحدد ما هو أخلاقي و ما هو غير أخلاقي. 	العقلانية	6
<ul style="list-style-type: none"> - لا يمكن بناء القرارات على الحدس فقط فهو ليس صادقا في جميع الحالات. 	<ul style="list-style-type: none"> - يمتلك الحدس القدرة على تحديد ما هو صحيح وما هو خاطئ. 	الحدس	7
<ul style="list-style-type: none"> - قد لا يلتزم الأفراد بالحكم الإلهي مما يعيق تعزيز هذه النظرية. 	<ul style="list-style-type: none"> - إن السلوك الأخلاقي ينبع من الأوامر الإلهية، و أن الله سبحانه و تعالى هو الذي يحدد للإنسان ما يسير به حياته بشكلها الصحيح. 	الوحي	8

المصدر: من إعداد الطالب

المطلب الثاني ماهية المناخ التنظيمي

سنستطرق في هذا المطلب إلى مفهوم وأهمية ونماذج وأبعاد وأنواع المناخ التنظيمي

الفرع الأول : مفهوم وأهمية المناخ التنظيمي

تستعمل كلمة المناخ عامة في علم الجغرافيا و يتعلق بالبيئة وطبيعة الأحوال الجوية و تأثيرها على الحيات الطبيعية بما فيها الإنسان.

وأسقطت الكلمة على المجال التنظيمي، و يقصد بها التفاعل و التأثير المتبادل ما بين المنظمة و البيئة المحيطة بها.

و يعد المناخ التنظيمي من المواضيع التي تلقى اهتماما متزايدا مؤخرا بالرغم من حداثة إذ ظهر هذا المفهوم في

الخمسينات من القرن العشرين¹ وهذا عن طريق كورنر (COMER) في دراساته عن مناخ المؤسسات التعليمية²

وقد تعددت التعاريف الخاصة بالمناخ التنظيمي نظرا لاختلاف المفكرين و الباحثين و المجال الذي يبحثون فيه ألا انه

يوجد شبه إجماع في المضمون ، و سنعرض بعض التعريف التي قمنا بجمعها من مصادر متعددة لنستخلص تعريفا شاملا

- عرفه لتوين وسترينجر (litwin and stringer)

مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة والمدركة بصورة مباشرة من الأفراد الذين يعملون في هذه البيئة و التي يكون

لها انعكاس على دوافعهم و سلوكهم³

- و عرفه علاء محمد سيد قنديل

الجو السائد في المنظمة أو المؤسسة التي يعمل بها الفرد و مدى إدراك العاملين لشخصية المؤسسة و التي تشمل على مجموعة

من المكونات التي تؤثر على سلوكهم وفعالية أدائهم، و يؤثر الجو السائد في المؤسسة على تنمية القدرات الابتكارية لدى

الأفراد.⁴

- وقد عرفه Schneider(1975) بأنه "جملة التفاهات النفسية المشتركة لدى مجموعة من الأفراد حول السلوك الصحيح، واتي

يتحدد من خلالها كيفية التعامل مع القضايا الأخلاقية، سلوكيات و أعمال الأفراد بالمنظمة."⁵

- ويعرفه برونات لوك Brunet luc et ph D

شخصية المنظمة التي تؤثر على تصرفات العاملين¹

¹ ابوشبحة نادر احمد ، المناخ التنظيمي و علاقته بالمتغيرات الشخصية والوظيفية ، دراسة ميدانية مقارنة بين القطاعين العام و الخاص الأردني ، مجلة جامعة الملك عبد العزيز ، الاقتصاد و الإدارة ، الجزء 19 ، العدد 02 ، الأردن ، 2005 ، ص 13 .

² المومني واصل جميل ، المناخ التنظيمي و إدارة الصراع في المؤسسات التربوية ، الطبعة الأولى ، دار الحامد ، الأردن ، 2006 ، ص 25 .

³ Solmaz Moghimi and Indra Devi Subramaniam, Employees Creative Behavior, The Role of organizational climate in Malaysian Smes, International Journal of Business and Management, Vol 8, N° 5, 2013, p p 2,3.

⁴ علاء محمد سيد قنديل ، القيادة الإدارية و إدارة الابتكار، دار الكر للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى ، 2006، ص 122.

5. Ayla Zehra Çancer and Müge Leyla Yıldız: The Impact of Ethical Climate on Relationship between Corporate Reputation and Organizational Identification, Procedia-Social and Behavioral Sciences 58 (2012) , p.715.

- ويعرفه احمد إسماعيل عبد الصغار
مجموعة القوانين والأنظمة و الأساليب والسياسات التي تحكم سلوك الأفراد في تنظيم معين، كما أنها تميز التنظيم عن غيره من التنظيمات الأخرى، فهناك مناخ ديمقراطي و آخر ديكتاتوري، وذلك حسب خصائصه.²

- وعرفته سارة الشيخ بأنه مجموعة الخصائص والصفات التي يدركها العاملون، ويعملون من خلالها، ويتأثر سلوكهم بها، تتصف بدرجة من الثبات النسبي، و يمكن من خلالها التمييز بين منظمة و أخرى....³

كما سبق يمكننا استنباط التعريف التالي :

"المناخ التنظيمي هو تلك الخصائص التي تتميز بها المؤسسة أو المنظمة و التي يدركها العاملون وتؤثر في سلوكياتهم وتتصف بثبات نسبي".

و يعتبر المناخ التنظيمي عنصر محوري في توفير بيئة عمل مناسبة للأفراد ، وان أي اتجاه لتحسين و تطوير الخدمات أو العمليات التنظيمية، أو إدخال برامج تطويرية للعاملين و أساليب العمل قد لا يكتب لها النجاح إذا ما تمت في بيئة عمل محبطة و مناخ تنظيمي سلبي من وجهة نظر العاملين، لدى فانه من الأهمية بمكان قبل البدء بمثل هذه التغييرات و التحديتات، أن ننظر أولاً إلى المناخ التنظيمي والعمل على إيجاد مناخ تنظيمي داعم للأفراد يتيح بيئة عمل مناسبة و ايجابية لعمليات التطوير التنظيمي⁴

كما انه يضمن الإنتاجية العالية و الاستقرار الوظيفي، فضلا عن تأثيره على لدود أفعال العاملين تجاه عملهم و عمل زملائهم و الإدارة العليا⁵

الفرع الثاني : نماذج و أبعاد المناخ التنظيمي

أولاً : نماذج المناخ التنظيمي

بعكس التعاريف المتقاربة للمناخ التنظيمي نلاحظ اختلاف كبير فيما يخص تحديد أبعاده، وهذا مرتبط أساسا في اختلاف مداخل الدراسات للموضوع، لدى سنستعرض بعض نماذج المناخ التنظيمي الشائعة.

¹ Brunet luc et ph D, climat organisationnel et efficacité scolaire, Revue québécoise de psychologie, vol 21, n°1, canada, 2001, p 1.

² احمد إسماعيل عبد الصغار ، اثر المناخ التنظيمي في الأداء و الميزة التنافسية، دراسة ميدانية على المصارف التجارية الأردنية ، مجلة الإدارة و الاقتصاد ، العدد السابع، 2009 ص72.

³ شامي صليحة ، المناخ التنظيمي و تأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة جامعة أحمد بوقره بومرداس، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة أحمد بوقره بومرداس، 2010، ص8.

⁴ حمد علي عبد الله عيسى، تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية على إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات والإقامة في وزارة الداخلية بملكة البحرين، مذكرة ماجستير في إدارة الموارد البشرية، جامعة البحرين، 2014، ص47.

⁵ احمد عبد إسماعيل الصغار، مرجع سبق ذكره، ص73.

- نموذج "هالين وكروفت" 1967 Halpin et Kroft:

تناول هذا ال نموذج "هالين وكروفت" أهم الفلسفات التي شكل الع ناصر المكونة للمناخ التنظيمي، والتي حددها بثمانية عوامل،¹ إلا أنه ركز مجمله على ثلاثة جوانب رئيسية هي: (محتوى الوظيفة ، طبيعة العلاقات السائدة بين الفرد وزملائه، والنمط القيادي السائد في المنظمة).

- نموذج ليكرت 1966 Likert :

استنتج ليكرت أن المدخلات التي تولد المناخ هي التي تقرر نوعية المخرجات النهائية للمنظمة و اعتمد على ستة عناصر في تكوين المناخ التنظيمي وهي (الاتصالات، اتخاذ القرارات، الحوافز، التكنولوجيا، الاهتمام بالعاملين، الضغوط)

- نموذج ليتوين و سترنجر 1968 Stringer et Win:

توصل الباحثان إلى أن أساليب القيادة يمكن أن يؤدي إلى مناخ تنظيمي متميز، وان عناصر المناخ التنظيم ي تؤثر على الدافعية، الأداء، الانجاز و الرضا الوظيفي عند العاملين.²

- نموذج كامبل وزملاؤه 1974 Campbel et All:

بعد هذا النموذج من النماذج الشائع نظرا لتحديد عناصر المناخ التنظيمي بشكل واضح و دقيق، و حصرت في عشرة عناصر أساسية للمناخ التنظيمي، وهي صالحة للاستخدام في منظمات ذات نوعيات مختلفة، هي (هيكل بناء المنظمة، المكافأة والعقاب، مركزية القرارات، الإنجاز، التدريب والتطوير، المخاطرة والأمان، الصراحة والصدق، المعنوية والمكانة، التمييز والتشجيع، كفاءة ومرونة المنظمة بشكل عام.³

- نموذج جليمر 1974 Gliner:

حدد جليمر أربعة أبعاد للمناخ التنظيمي وهي (الهيكل التنظيمي ، درجة تعقد التنظيم ، اتجاهات الأهداف ، نمط القيادة)

- نموذج لولر 1974 Lawler:

يرى "لولر" أن أبعاد المناخ التنظيمي على تحدها يمكن تجميعها في مجموعتين رئيسيتين تضم كل منها عددا من الأبعاد الفرعية:

المجموعة الأولى تتعلق بالهيكل التنظيمي وتحتوي على: درجة المركزية في اتخاذ القرارات ، درجة الرسمية في إجراءات العمل ، درجة التداخل بين الأنظمة الفرعية للمنظمة. والمجموعة الثانية والتي أطلق عليها العملية التنظيمية وتحتوي على: نمط القيادة، نظم المكافأة، نظم مواجهة الصراعات، حل التناقضات التنظيمية.⁴

- نموذج " ليتوين وسترينجر " Liturin et Stringer

قام " ليتوين وسترينجر " بتصميم نموذجهما لتقييم المناخ التنظيمي والتعرف عليه وعلى مدى ارتباطه بدرجة الرضا الوظيفي، وتم تطوير هذا النموذج لقياس المناخ التنظيمي السائد في أنواع المنظمات، وقد لقيت وجه نظر الباحثين اهتماما وموافقة

¹ قيقوب عيسى، مرجع سبق ذكره، ص 166.

² شامي صليحة، مرجع سبق ذكره، ص 22.

³ قيقوب عيسى، مرجع سبق ذكره، ص 167.

⁴ شامي صليحة، مرجع سبق ذكره، ص 23.

-) من الباحثين الآخرين واعتمد عدد كبير منهم على أبعادها لقياس تصورات العاملين للمناخ التنظيمي وهذه الأبعاد هي البيئة التنظيمية، المسؤولية، المكافأة، المخاطرة، الدفاء، الدعم النفسي، المعايير، التعارض، الانتماء).

- نموذج دوني وزملاؤه 1974 Doumey et All:

وفق هذا النموذج فإن المناخ التنظيمي يتكون من ستة عناصر رئيسية هي (اتخاذ القرار ، الدفاء ، المخاطرة ، الانفتاح ، المكافآت، الهيكل التنظيمي).

- نموذج ستيرز 1977 "Steers":

1. قدم "ستيرز" نموذجاً واقعياً لاعتماده على نتائج البحوث التطبيقية والدراسات النظرية التي تمت خلال العقد الماضي، ويعكس هذا النموذج أيضاً الأبعاد والمتغيرات الأساسية الأكثر شيوعاً في الوقت الحالي من المناخ التنظيمي وهي (السياسات و الممارسات الإدارية ، هيكل المنظمة ، التقنية المتاحة داخل المنظمة ، البيئة الخارجية للمنظمة الاقتصادية والسياسات الاجتماعية

وعلى ضوء ما سبق نس نخلص إلى أنه قد تحددت نماذج المناخ التنظيمي وأسفرت الجهود عن ظهور عدة دراسات وبحوث تتناول جانب منها، لتطوير مفهوم المناخ التنظيمي وتحديد أبعاده الأساسية، وما يتفرع منها من متغيرات وخصائص، كما تعرضت في الجانب الآخر إلى تحديد نوعية المناخ التنظيمي وإمكانية الاعتماد عليه في زيادة فعالية المؤسسات، وتنمية العلاقات الإنسانية، واهتمت أغلب النماذج بعلاقة المناخ التنظيمي بأتماط القيادة أو بنوعية الهيكل التنظيمي.

ثانياً: أبعاد المناخ التنظيمي

ومن خلال استعراضنا لبعض نماذج عناصر المناخ التنظيمي يمكن تحديد إبعاده فيما يلي:²

1- الهيكل التنظيمي : هو الشكل العام للمنظمة الذي يحدد اختصاصاتها ومجال عملها وتقسيمها الإداري وتخصصات العاملين و سيرورة العلاقات فيما بينهم. وإجمالاً يمكن احتزاله في انه البناء الذي يحدد التركيب الداخلي للمنظمة. ويعتبر من أهم العناصر المساهمة في تبسيط إجراءات العمل وتحقيق انسيابية تمرير القرارات والأوامر الإدارية و التوجيهات من المسؤولين .

2- نمط القيادة : تعرف بأنها عملية التأثير في التابعين، ولها عدة أنواع منها الديكتاتورية والديمقراطية، وتعتبر القيادة والإشراف من العوامل الرئيسية الفاعلة في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي، ويكمن جوهر العمليات القيادية في قدرات الفرد الذاتية في التأثير على السلوك و مشاعر الأفراد الآخرين، حيث يمتلك القائد القدرة على التأثير في الآخرين وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق الأهداف.³

¹ شامي صليحة، مرجع سبق ذكره، ص 24.

² نفس المرجع، ص 28.

³ حمود خضير كاظم، السلوك التنظيمي، الطبعة الأولى، دار الصفاء، الأردن، 2002، ص 170.

3-نمط الاتصال : وهو الوسيلة التي يتم من خلالها نقل الأوامر والمعلومات بين مختلف مستويات المنظمة سواء كانت باتجاه تصاعدي متمثلة في الاقتراحات والأفكار والشكاوي والمذكرات والتقارير، أو هابطة متمثلة في الأوامر والقرارات والتعليمات والتوجيهات. وقد تكون الاتصالات كتابية أو شفوية و عن طريق مختلف الوسائل التقليدية أو الحديثة¹

²وان

4-التكنولوجيا: تعني مدى استخدام الأساليب الحديثة التنظيم، وتحديثه من حين لآخر.

التطورات التكنولوجية الحديثة تعتبر من أكثر العوامل توفير مناخ تنظيمي يتلاءم مع الأفراد والمنظمة على حد سواء، فهي تؤدي إلى تغيير في حياة الأفراد و التنظيمات الإدارية من حيث البقاء و الاستمرارية و مواكبة المستجدات في البيئة المحيطة.

5-العمل الجماعي : إن الجماعة هي الأساس لأي تنظيم لتحقيق أهدافه، لدى الباحثين على إعطاء أهمية كبيرة من اجل إيجاد تفاعل كبير وبناء فيما بين أفراد التنظيم لتحقيق الأهداف التي انشأ لأجلها.

6-مشاركة العاملين في صنع القرار : إن مشاركة العاملين في صنع القرار وإشراكه في تحقيق أهداف المنظمة تتيح فرصا لإبداء رأيه وتقديم اقتراحاته والتي من شأنها تحسين طرق العمل وتقليص الصراع ورفع الروح المعنوية للأفراد.

7-الحوافز: هي مجموعة الأدوات والوسائل التي تسعى المنظمة لتوفيرها للعاملين به سواء كانت مادية أو معنوية ، فردية أو جماعية ايجابية أو سلبية، بهدف إشباع الحاجات و الرغبات الإنسانية من ناحية وتحقيق الفعالية المنشودة من ناحية أخرى، وذلك بمراعاة الظروف البيئية المحيطة.

8-طبيعة العمل : إن العمل الروتيني يعمل على إحداث الملل و زيادة الإهمال وعدم التطور للمنظمة وذلك نتيجة شعور الفرد أن عمله ليس له أهمية، فكلما وجد تحدي في العمل يكون العامل محفزا على الإبداع والابتكار والإسهام في تحقيق الأهداف.

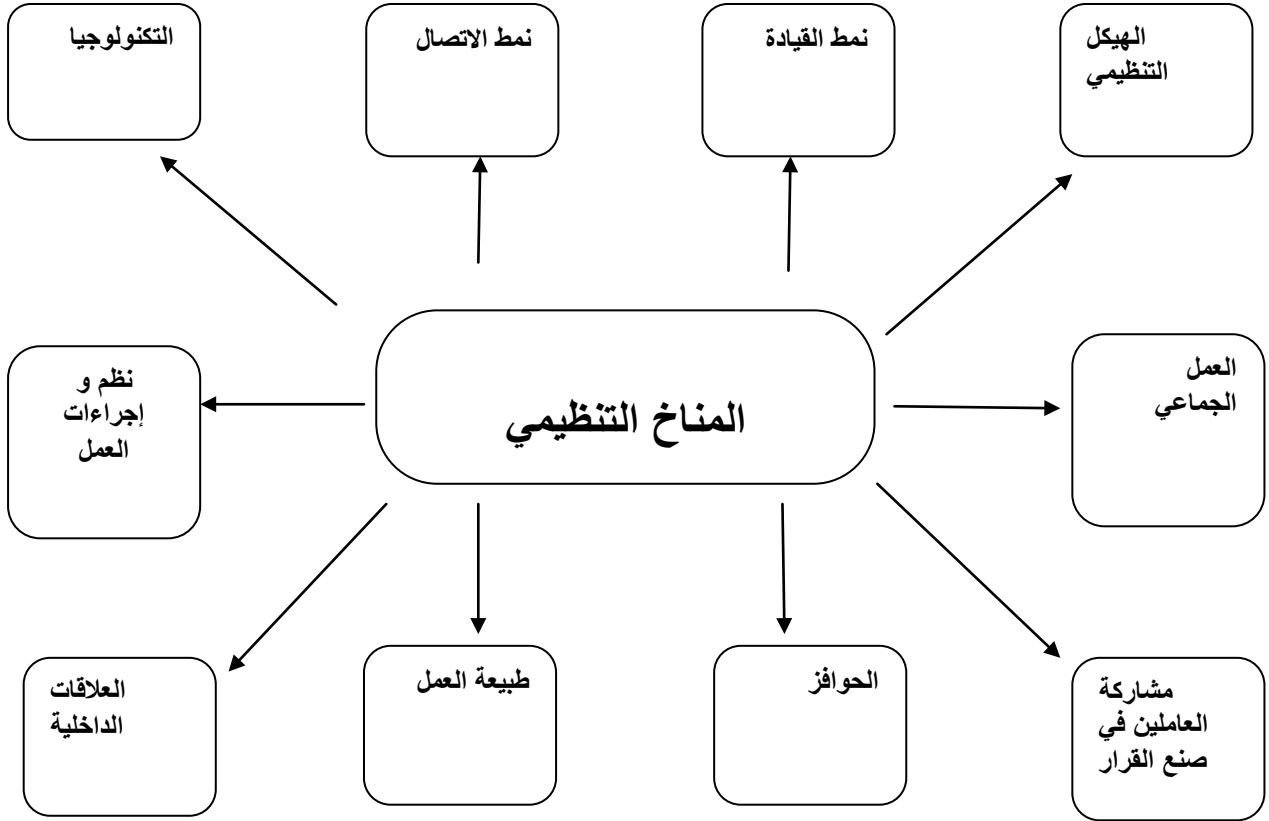
9-العلاقات الداخلية : تتكون العلاقات الداخلية من عدة عناصر منها العلاقة بين الرؤساء و المرؤوسين والعلاقة فيما بين المرؤوسين بينهم ، وعلاقة الجميع مع الرئيس بالإضافة إلى العلاقة بين أقسام المنظمة و إدارتها المختلفة.وان الخصائص و الصفات التي تشكل البيئة الإنسانية للعمل التي يعمل فيها الموظفين تؤثر بدرجة ايجابية أو سلبية على المناخ التنظيمي.

10-نظم وإجراءات العمل : هي مجموعة القرارات والإجراءات والأوامر والتعليمات الدائمة التي تنظم تنفيذ المهام المختلفة التي تقع على عاتق المنظمة.فهذه الأنظمة والإجراءات إن كانت مرنة فإنها كفيلة بإفساح المجال أمام الموظفين بتشجيعهم على الإبداع والابتكار والبحث عن أساليب جديدة لمواجهة المستجدات ، وفي حالة العكس فان هذه النظم والإجراءات تجهض هته الأفكار الإبداعية للموظفين و بالتالي تعجز المنظمة على الاستمرار و تحقيق أهدافها.

¹ شامي صليحة، مرجع سبق ذكره، ص 29.

² قيقوب عيسى، مرجع سبق ذكره، ص 171.

شكل رقم (1-3) يوضح محددات المناخ التنظيمي



المصدر: من إعداد الطالب

ولتكون دراستنا أكثر واقعية وذات مصداقية ارتأينا أن نجمع العديد من الدراسات السابقة و التي اهتمت بالمناخ التنظيمي كمتغير مستقل لتحديد الأبعاد التي اتفق عليها الباحثين أكثر، وسنعمد عليها في بحثنا هذا، وهي (الهيكل التنظيمي، القيادة، الحوافز، المشاركة في اتخاذ القرار، التكنولوجيا، ونمط الاتصال)، و يتضح ذلك من خلال الجدول الموالي.

الجدول رقم (1-2) : جدول يعرض محددات المناخ التنظيمي في الدراسات السابقة

السياسات الإدارية	التكنولوجيا	تحديد ووضع الأهداف	الضغوط	الصراع	العمل الجماعي	الإبداع	طبيعة العمل	نمط الاتصال	المشاركة في اتخاذ القرار	التقنية	الحوافز	القيادة	الهيكل التنظيمي	الأبعاد	الدراسات.
								*	*	*	*	*	*		تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين
	*										*	*			المناخ التنظيمي و تأثيره في تصرف الموظفين
		*						*				*	*		أبعاد المناخ التنظيمي وأثره في تنصيب القدرات لدى الأفراد
*	*										*		*		اثر المناخ التنظيمي في الأدوار المميزة التنافسية
			*	*		*			*		*		*		دور المناخ التنظيمي في تعزيز عملية الإبداع
	*						*	*	*		*	*	*		اثر المناخ التنظيمي في رضا العاملين
	*				*		*	*	*		*	*	*		تأثير المناخ التنظيمي على الاحتراف الوظيفي للعاملين
	*				*		*	*	*		*	*	*		المناخ التنظيمي و تأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين
1	5	1	1	1	2	1	3	5	5	1	7	6	7		المجموع

المصدر: جدول من إعداد الطالب

من خلال عملية جمع الأبعاد التي اعتمد عليها من خلا الدراسات السابقة للمناخ التنظيمي سيكون تحديد أبعاد الدراسة للمتغير المستقل أي المناخ التنظيمي هي (الهيكل التنظيمي، القيادة، الحوافز، المشاركة في اتخاذ القرار، التكنولوجيا، ونمط الاتصال)، كونها متحصلة على إجماع أكبر.

الفرع الثالث : أنواع المناخ التنظيمي

من ا للاحظ أن المناخ التنظيمي ليس له نمط ثابت أو صفة واحدة يمكن تطبيقها في أي ظروف وأي بيئة، حيث تؤدي الاختلافات الطبيعية والبيئية وغيرها إلى ضرورة وجود مناخ تنظيمي مميز لكل منظمة، وقد تعددت الآراء حول أنواع المناخ التنظيمي، فالبعض يميز بين مناخين أساسين:

* المناخ التنظيمي الإيجابي.

* المناخ التنظيمي السلبي.

وبالعوض يتميز بين:

* المناخ التنظيمي المعاون.

* المناخ التنظيمي المعيق.

وبالعوض يميز بين:

* المناخ التنظيمي الصحي.

* المناخ التنظيمي المريض .

ويرى هالين وكروفت أن المناخ التنظيمي باعتباره تدريجي متصلًا يمتد من المناخ المفتوح إلى مناخ المغلق.

* المناخ المفتوح:

،¹ وفيه

يتميز هذا المناخ بالروح المعنوية العالية التي يتمتع بها العاملين، والسلوك الصادق من جميع العاملين

يعمل الم دير على تسهيل إنجاز العاملين لإعمالهم دون أن ترهقهم الأعمال الروتينية مما يساعد على إنجاز

العمل وإشباع الحاجات الاجتماعية بسهولة و يس ر. ويتميز المناخ التنظيمي المفتوح با ارتفاع الروح المعنوية

(الانتماء) وانخفاض درجة التباعد، و ارتفاع نسبة القدرة على العمل.

* المناخ المغلق:

يسود هذا المناخ الفتور لدى جميع المعلمين بالمنظمة نظرا لعدم إشباعهم لحاجاتهم الاجتماعية أو لعدم

إحساسهم بالرضا لإنجاز العمل، فالمدير غير قادر على توجيه نشاط ا لعاملين نحو العمل ولا يرغب في

الاهتمام بحاجاتهم الاجتماعية، والروح المعنوية المنخفضة لد يهم. و يتميز المناخ التنظيمي بلخفض الروح

المعنوية (الانتماء) بين العاملين في المنظمة بدرجة شديدة ، و يسود الروتين في العمل ، وعدم قدرة المدير على

توجيه نشاط العاملين نحو إنجاز العمل.

* المناخ المراقب أو الموجه:

يتميز أفراد هذا المناخ بالروح المعنوية المرتفعة والاهتمام الشديد بإنجاز العمل على حساب إشباع الحاجات الاجتماعية وترتفع درجة

الإعاقاة و التفكك.²

¹ حمد علي عبد الله عيسى، مرجع سابق، ص47.

² نفس المرجع، ص63.

***المناخ العائلي:**

يمتاز بارتفاع الروح المعنوية للعاملين، مع ارتفاع مستوى العلاقات الإنسانية و مستوى التماسك وتجانس الجماعة، مع انخفاض نسبي في مستوى أداء العمل، مع قلة العمل الإداري، ومستوى الرضا الوظيفي والروح المعنوية متوسط، و ينجم الرضا عن إشباع الحاجات الاجتماعية. يكون المدير في هذا المناخ اجتماعي أكثر بحيث يستعمل القوانين كموجهات سلوكية، فتنشأ من خلال هذا علاقات اجتماعية أصيلة قد تؤثر على الأداء المهني ، فالعمال يشيرون بحميمية العلاقات بينهم أكثر من إحساسهم بالالتزام المهني

ويتميز هذا المناخ بالألفة بين العمال الذين يوجهون جهودهم نحو تلبية حاجاتهم الاجتماعية على حساب الأداء فنجد مودة شديدة بين العمال على حساب متطلبات الأعمال المكلفين بها.

***المناخ الأبوي:**

تتمركز السلطة بهذا المناخ بيد المدير، فتجده يعمل على وفد أي مبادرة قيادية بين العمال معه، مما يولد تكوين جماعات داخل المنظمة مما يجعل المدير في هذه الحالة يلعب دور الأب لان العاملين لا يحاولون إظهار ما لديهم من مهارات قيادية، تاركين المبادرة للمدير، فتسود الروح المعنوية المنخفضة بين العمال، ولا يحققون قدر كبير من الانجاز¹. إذ لا تتاح للعمال في هذا المناخ فرص المشاركة واستغلال القدرات وتشجيع الإبداع لان القائد يرى دوماً أن هؤلاء العمال ناقصو الأهلية و يكرهون تحمل المسؤولية فكل السلطات متمركزة بيده.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للسلوك الأخلاقي للعاملين و المناخ التنظيمي .

من خلال بحثنا عن دراسات سابقة للموضوع لم نجد دراسات ربطت أو حاولت إيجاد علاقة فيما بين المتغيرين، وهذا في حدود اطلاعنا طبعاً، بل نجد بعضها درس احد الأبعاد، مثل تأثير المناخ الأخلاقي على السلوك وعلى الأداء وعلى الرضا وعلى تصرف العاملين، لدى سنقوم بعرض الدراسات السابقة الخاصة بكل متغير على حدا ثم نعرض أوجه التشابه والاختلاف بين هذه الدراسات و الدراسة الحالية.

¹ نفس المرجع، ص65

المطلب الأول: عرض الدراسات العربية و الأجنبية السابقة حول المناخ التنظيمي

الجدول رقم (1-3) عرض الدراسات المتعلقة بالمناخ التنظيمي

ت	الباحث	عنوان الدراسة	السنة و المكان	الهدف	الأدوات	نوع الدراسة	العينة	النتائج المتوصل اليها
1	شامي صليحة	المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين	2010 الجزائر	دراسة مدى تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي	أساليب إحصائية	مذكرة ماجستير	عينة مكونة من 38 موظف من كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير، والعلوم الاقتصادية بجامعة بومرداس	تتوقف كفاءة و فعالية الأداء الفردي والجماعي و الكلي للمنظمة على مدى تأثير المناخ التنظيمي السائد بها
2	Pangil et Oteras	العلاقة بين المناخ التنظيمي و الرضا الوظيفي	2011 ماليزيا	ما هي العلاقة بين المناخ التنظيمي في الأجهزة الحكومية و الرضا الوظيفي لموظفيها ؟	المنهج الوصفي التحليلي	دراسة ميدانية	عينة من موظفي القطاع الحكومي بماليزيا	وجود ارتباط جوهري ايجابي بين المناخ التنظيمي و الرضا الوظيفي ، عكس بعد المشاركة في اتخاذ القرارات الذي له ارتباط جوهري سلمي مع الرضا الوظيفي.
3	خولة صدر الدين كريم	اثر المناخ التنظيمي في رضا العاملين	2014 العراق	التعرف على مدى تأثير المناخ التنظيمي على رضا العاملين	spss	دراسة ميدانية	عينة مكونة من 50 مدرس بمعهد الحويجة	علاقة ارتباط قوية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي
4	حمد على عبد الله عيسى	تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين	2014 البحرين	تهدف الدراسة إلى تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين	المنهج الوصفي التحليلي	رسالة ماجستير	دراسة ميدانية على إدارة المنافذ بشؤون الجنسية و الجوازات والإقامة في وزارة الداخلية البحرين	-المناخ التنظيمي السائد في إدارة المنافذ يؤثر بجميع أبعاده على مستوى أداء العاملين -التوزيع العادل للحوافز يساهم في مستوى الأداء الوظيفي. -ارتفاع المستوى التعليمي يؤدي إلى إدراك ايجابيات المناخ التنظيمي
5	د خالد عبد الله إبراهيم م م زيد خوادم محمود	المناخ التنظيمي و تأثيره في تسرب الموظفين	2016 العراق	التعرف على علاقة و تأثير المناخ التنظيمي في تسرب الموظفين	spss	دراسة ميدانية	عينة مكونة من 31 فرد يشتغلون بمعمل السجاد	اغلب فرضيات العلاقة والتأثير بين المناخ التنظيمي وبين تسرب الموظفين هي فرضيات عكسية و غير دالة.

المصدر: من إعداد الطالب بناء عما ورد سابقاً

المطلب الثاني: عرض الدراسات العربية و الأجنبية السابقة حول السلوك الأخلاقي

الجدول رقم (1-4) عرض الدراسات المتعلقة السلوك الأخلاقي

الباحث	عنوان الدراسة	السنة و المكان	الهدف	الأدوات	نوع الدراسة	العينة	النتائج المتوصل إليها
جواد محسن راضي و عبد الله كاظم حسن	العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي	2010 العراق	التعرف على العلاقة أو الأثر بين أبعاد سلوك القيادة الأخلاقي و الالتزام التنظيمي	المنهج الوصفي التحليلي	دراسة اختبارية	عينة متكونة من 34مدرس من كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة القادسية	توجد علاقة قوية ما بين أبعاد سلوك القيادة الأخلاقي و الالتزام التنظيمي
رعدة عابد عطا الله المرابا	اثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع المنتجات الصيدلانية في عمان	2011 الأردن	قياس اثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع	أساليب إحصائية spss	مذكرة ماجستير	مندوبي المبيعات لمصانع و مخازن الأدوية في صيدليات عمان	مستوى أخلاقيات الأعمال والسلوك الأخلاقي و أداء رجال البيع مرتفع -وجود اثر للسلوك الأخلاقي على أداء رجال البيع -وجود اثر لأخلاقيات الأعمال على السلوك و الأداء لرجال البيع
بودراع أمينة	دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين	2013 الجزائر	اثر أخلاقيات الأعمال على أداء العاملين	أساليب إحصائية spss	مذكرة ماستر أكاديمي	مجموعة من البنوك التجارية الجزائرية(المسيلة، برج بوعرييج، سطيف	- تستخدم البنوك الجزائرية أساليب فعالة نسهم في ردع السلوكيات اللا أخلاقية فيها - غياب هدف أخلاقي لدى البنوك الجزائرية مقارنة بمدف تعظيم الربح وجود علاقة طردية بين الالتزام بأخلاقيات الأعمال ز أداء العاملين
بن عبد العزيز حنان	مدى تأثير السلوك الأخلاقي لمندوبي مبيعات الخدمات ودوره في تحقيق رضا العملاء	2014 الجزائر	تحليل العلاقة و الأثر بين معايير السلوك الأخلاقي لمندوبي المبيعات و أثره على رضا الزبائن	أساليب إحصائية spss	مذكرة ماستر أكاديمي	عينة متكونة من 28تاجر تجزئة في ميدان الاتصالات بورقلة	لا يشكل الصدق والمسؤولية أي اثر على رضا مندوبي البيع بعكس طريقة التعامل والتزام بالمظهر اللائق.
نبيل مصباح و احمد رمزي صباغ	La relation entre la perception du leadership éthique et les comportements contre-productifs des salaries au travail	2017 الجزائر	إبراز العلاقة بين التصور حول القيادة الأخلاقية و السلوكيات المضادة للإنتاج عند الموظفين.	أساليب إحصائية spss	دراسة ميدانية	عينة متكونة من أربعة مؤسسات جزائرية كبيرة ناشطة في منطقتين (معسكر و بجاية)	وجود علاقة ارتباط عكسية بين المتغيرات

المصدر: من إعداد الطالب بناء عما ورد سابقا

المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

بعد استعراضنا للدراسات السابقة التي تم إجرائها نجد أنه هناك أوجه تشابه و اختلاف في عدة جوانب يمكن عرضها في الجدول التالي:

جدول رقم (1-5) يوضح: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

البيانات	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
الهدف	تعددت أهداف الدراسات وتنوعت، إلا أن جلها حاول دراسة تأثير المناخ التنظيمي على مختلف المتغيرات كالأداء و الرضا و التسرب. وأبرزت دراسات أخرى علاقة السلوك الأخلاقي على الأداء و المبيعات	تعالج موضوع تأثير المناخ التنظيمي على السلوك الأخلاقي للعاملين في المؤسسات الإدارية
مجتمع وعينة الدراسة؛	وجود اختلاف بين الدراسات في مجتمع وعينة الدراسة، فكل دراسة أسقطت دراستها على عينة معينة، معظمها طبقت في مؤسسة واحدة، والبعض الآخر أسقط دراسته على مجموعة من المؤسسات للمقارنة.	لقد أسقطنا الدراسة على مؤسسة ذات طابع عمومي متمثلة في المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة
أدوات التحليل والمنهج المستعمل	معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي لتوضيح جوانب الموضوع النظرية، بالإضافة إلى منهج دراسة الحالة في الدراسة التطبيقية.	اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الموضوع، بالإضافة إلى منهج دراسة الحالة في الدراسة التطبيقية.
نتائج الدراسة	وتمثلت أهم نتائج معظم الدراسات في: -وجود علاقة طردية و ذات دلالة إحصائية فيما بين المناخ التنظيمي و أداء الرضا والإبداع. -يوجد تأثير إيجابي للسلوك الأخلاقي على الزبائن و المتعاملين، وان التزم به القادة ينعكس ذلك على الالتزام التنظيمي.	نعرضها بعد إتمام دراستنا.

المصدر: من إعداد الطالب بناء على الدراسات المطلع عليها.

خلاصة الفصل

حاولنا في المبحث الأول إعطاء مفاهيم عامة حول السلوك الأخلاقي للعاملين من خلال استعراض مختلف مفاهيمه ومحدداته، كما تطرقنا إلى المناخ التنظيمي بتعريفه و إبراز أهميته في المنظمة وعرض مختلف نماذجه وأبعاده و أنواعه. وفي المبحث الثاني تطرقنا فيه إلى الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع دراستنا، والذي تم من خلال استعراض لأهم جوانب هذه الدراسات والمتمثلة في الهدف من الدراسة، الإشكالية المطروحة، المنهج المتبع، عينتها، وكذا ذكر أهم النتائج المتوصل إليها، ومن ثم إبراز أوجه التشابه والاختلاف بين هذه الدراسات فيما بينها، ومع دراستنا.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية لأثر السلوك
الأخلاقي للعاملين و المناخ التنظيمي
لدى عمال المديرية الجهوية لمسح
الأراضي بورقلة

تمهيد

قمنا في الفصل السابق بتسليط الضوء على اثر المناخ التنظيمي على السلوك الأخلاقي للعاملين في الإدارات العمومية من الناحية النظرية، وسنتناول في هذا الفصل الدراسة الميدانية لمعرفة ما مدى تأثير المناخ التنظيمي على السلوك الأخلاقي للعاملين في الإدارات العمومية وبالتحديد بالمديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة (محل الدراسة).

ولقد قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين:

✓ المبحث الأول: تطرقنا فيه إلى الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة؛

✓ المبحث الثاني: عرض و مناقشة النتائج.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

في هذا المبحث سنقوم بعرض الطريقة المعتمدة في الدراسة، ثم نستعرض أدوات الدراسة.

المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

يحتوي هذا المطلب على ثلاثة فروع الأول يتناول تقديم ا لمنظمة محل الدراسة، الثاني منهجية الدراسة، أما الثالث تم فيه تحديد متغيرات الدراسة وتحديد مجتمع وعينة الدراسة.

الفرع الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة

إن الوكالة الوطنية لمسح الأراضي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي تحت وصاية وزارة المالية، أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 234/89 المؤرخ في 19 ديسمبر 1989، وهي مكلفة بانجاز العمليات التقنية الرامية إلى إعداد المسح العام في جميع أنحاء التراب الوطني. و الوكالة متواجدة بكل ولايات الجمهورية ، وعلى المستوى الجهوي ثمانية (8) مديريات جهوية بكل من الجزائر، وهران، قسنطينة، الشلف، سطيف، بسكرة، بشار، ورقلة محل الدراسة. وتنقسم مهام الوكالة الوطنية لمسح الأراضي إلى قسمين:

✓ مهام أساسية: تتمثل في إعداد عملية المسح العام للتراب الوطني و الذي ينتج عنه معرفة الوضعية الطبوغرافية و القانونية لكل ملكية عقارية على مستوى أي بلدية.

✓ مهام ثانوية : إنجاز الأشغال الطبوغرافية لمختلف الهيئات و الجماعات و المؤسسات العمومية:

(1) بيانات طبوغرافية

(2) تحديد وضع المعالم

(3) التجزئة

(4) التقسيم

(5) إصلاح الحدود

(6) جرد العقارات التابعة للأملاك الوطنية

(7) دراسة ملفات اعتماد هندسة الخواص

(8) مراقبة وثائق القياس المعدة من طرف المهندسين المعتمدين

أهدافها: مسح جميع البلديات لغرض حصول كل مالك لعقد ملكيته و المتمثل في الدفتر العقاري.

تشرف المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة على عمل المديريات الولائية للناحية، وهي ورقلة، الوادي، غرداية، تمنراست، و اليزي، و هذا بمرافقتها على تنفيذ برامج عمليات المسح تقنيا و تنسيقيا، إضافة إلى ضمان التسيير الإداري و المالي للمستخدمين.

الفرع الثاني: طرق الدراسة

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة

-مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من عمال المديرية الجهوية لمسح الأراضي و المديريات الولائية للناحية وهي: ورقلة، غرداية، الوادي، تمنراست، اليزي و عددهم (242 عامل).

-عينة الدراسة:

تعرف العينة على أنها "مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية، فهي تعتبر جزء من الكل، فالعينة جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي".¹
و نلاحظ من خلال الجدول التالي نسبة العينة محل الدراسة من مجتمع الدراسة سواء على المستوى الكلي أو الجزئي الخاص بكل مديرية ولائية.

جدول رقم (2-1) نسبة العينة من مجتمع الدراسة

النسبة	عينة الدراسة	عدد العمال	المديرية
92.10%	35	38	مقر الجهوية
46.00%	23	50	ورقلة
36.36%	16	44	غرداية
63.41%	26	41	الوادي
71.11%	32	45	تمنراست
96.00%	25	24	اليزي
64.88%	157	242	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب

ثانياً: متغيرات الدراسة

جدول رقم (2-2) : يوضح متغيرات الدراسة

المتغيرات	
المتغير التابع:	السلوك الأخلاقي
المتغير المستقل:	المناخ التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالب.

¹ رشيد زرواني، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر، 2008، ص 212.

المطلب الثاني: أدوات الدراسة

هنا نعرض الأدوات الإحصائية المعتمد عليها، وبعدها الأدوات المستخدمة في جمع البيانات.

الفرع الأول: الأدوات الإحصائية المستخدمة

- للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 19 عن طريق تفريغ بيانات قوائم الاستبيان في Excel ونقلها مباشرة إلى SPSS وهذا للتوصل إلى ما يلي:
- 1-مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازلياً؛
 - 2-مصنوفة الارتباطات سيرمان لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة؛
 - 3-تحليل الانحدار المتعدد لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (تخطيط المسار الوظيفي)؛
 - 4- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع؛

الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

في موضوع بحثنا هذا سيتم الاعتماد على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، وكذلك تم الاعتماد على:

- الوثائق الرسمية للمديرية والتي وفرت بعض المعطيات الضرورية للبحث؛
- إضافة إلى الملاحظة العلمية، بحيث تم الاعتماد على الملاحظة والتي كان لها دور كبير في فسح المجال لاستكشاف ميدان الدراسة والتعرف أكثر على الهياكل والمصالح، وذلك من خلال الزيارات والتنقل بمختلف الأماكن بميدان الدراسة والتي سمحت بالتعرف على طبيعة المناخ التنظيمي و سلوك العاملين.

- الاستبيان

- بعد مراجعة الأدبيات والدراسات ذات العلاقة وجد الباحث أن اناسب طريقتة لجمع المعلومات هي الاستبيان. وقد تم تصميم استبيان أولي بما يتوافق مع أهداف الدراسة كالتالي:
- إعداد استبيان أولي من اجل استخدامه في البيانات و المعلومات؛
 - عرض الاستبيان على المشرف من اجل اختبار مدى ملاءمته لجمع المعلومات؛
 - تم عرض الاستبيان على مجموع من المحكمين و الذين قاموا بدورهم بمعالجة الأخطاء وإعطاء ملاحظاتهم؛
 - توزيع الاستبيان على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة.

و تتكون أداة الدراسة من ثلاثة أقسام رئيسية وهي كالتالي:

- *القسم الأول: يحتوي على مجموعة من الأسئلة للتعرف على واقع المناخ التنظيمي ويحتوي على المحاور التالية(الميكمل التنظيمي، نمط القيادة، الحوافز، التكنولوجيا، مشاركة العمال، نمط الاتصال)وقد خصصت خمسة أسئلة لكل محور ، أي بمجموع ثلاثون (30) عبارة .
- *القسم الثاني: ويضم مجموعة من الأسئلة للتعرف على واقع السلوك الأخلاقي للعاملين بالمديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة والمديريات الولائية التابعة لها، بمجموع تسعة عشرة (19) عبارة.
- *القسم الثالث: و يضم البيانات الشخصية و الوظيفية للعاملين بالمديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة والمديريات الولائية التابعة لها(الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

صدق وثبات الاستبيان

لقد تم التأكد من صدق فقرات الاستبيان بطريقتين هما:

1-الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

تم عرض الاستبيان على خمسة أساتذة متخصصين في هذا الموضوع من جامعة قاصدي مرباح بورقلة، وذلك بهدف التأكد من صحة وسلامة لغة الاستبيان.

1 - بثت الأداة (البنائي)

ويكون ذلك بالتأكد من ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كروم باخ، و هو مقياس أو مؤشر لقياس ثبات الاستبيان. ولذلك قمنا بحساب معدل الثبات لكل العبارات المرتبطة بالاستبيان.

جدول (2-4) : يوضح الصدق الداخلي للعبارات المرتبطة بالاستبيان

عدد العبارات	معامل ألفا كروم باخ
49	0.886

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج spss

و يتضح من خلال نتائج الجدول فان قيمة ألفا كروم باخ جيدة لكل فقرات الاستبيان، وذلك لان قيمة معامل ألفا كروم باخ لجميع الفقرات كانت 0.886 و هذا يعني أن نسبة معدل الثبات مرتفع، مما يشير إلى درجة عالية من المصدقية في الإجابات، كما يشير إلى أن هناك علاقة ترابط بين عبارات الاستبيان. و للإجابة على العبارات الخاصة بالجزء الأول و الثاني بالاستبيان تم الاعتماد على مقياس لكارث ذي ثلاثة درجات

اعتمدنا على مقياس لكارث الثلاثي لاستخدامه في الكثير من الدراسات السابقة في هذا المجال ، يطلب من العمال إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات الواردة على مقياس " لكارث الثلاثي" كما يلي:

- موافق تعطى لها 3 درجات.

- محايد تعطى لها درجتان.
 - غير موافق تعطى لها درجة واحدة.
- وحسب الدراسات السابقة يقسم مقياس " ليكارت الثلاثي" كما هو موضح كما يلي:

جدول رقم (2-3) : يوضح مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى متغيرات الدراسة

المستوى الموافق له	العبرة	مجال المتوسط الحسابي المرجح
منخفض	غير موافق	من 1 إلى 1.66
متوسط	محايد	من 1.67 إلى 2.33
مرتفع	موافق	من 2.34 إلى 3

المبحث الثاني : نتائج الدراسة ومناقشتها

يقدم هذا المبحث عرض لمختلف نتائج الدراسة الميدانية التي تم التوصل إليها من خلال جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها و للوصول إلى نفي أو إثبات الفرضية من خلال استنتاجات الدراسة.

المطلب الأول : خصائص عينة الدراسة

سنستعرض خصائص عينة الدراسة من خلال عرض نتائج الدراسة التطبيقية ثم تحليل البيانات المتعلقة بواقع المناخ التنظيمي و السلوك الأخلاقي.

الفرع الأول : نتائج الدراسة التطبيقية

قصد التعرف على الخصائص الديموغرافية للأفراد المشاركين في الدراسة الميدانية قسمناه كما يلي:

جدول رقم (2-5) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
70.1	110	ذكر
29.9	47	أنثى
100	157	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي

نلاحظ من الجدول الوارد أعلاه أن فئة الذكور تشكل نسبة أعلى من إناث بنسبة 70.1 للذكور مقابل 29.9 للإناث، وهذا ما يتوافق بشكل كبير مع التعداد الحقيقي للمستخدمين المتوقع في 2017/12/31 للمديرية

الجهوية و كذلك مع طبيعة مهام الوكالة الوطنية لمسح الأراضي التي يغلب عليها العمل الميداني في المناطق الحضرية والريفية والصحراوية و الحدودية والنائية.

جدول رقم (2-6) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس بالمديريات الولائية

الجنس	الجهوية	ورقلة	الوادي	غرداية	تمنراست	البيزي	النسبة المئوية
ذكر	15	25	20	09	22	20	70.1%
أنثى	08	10	06	07	11	05	29.9%
المجموع	23	35	26	15	33	25	157
نسبة الذكور	65%	71%	76.9%	60%	66.6%	80%	70.1%
نسبة الإناث	35%	29%	23.1%	40%	33.3%	20%	29.9%

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج spss

ومن خلال الجدول الوارد أعلاه يتضح لنا بأنه على الرغم من تكافؤ الفرص في عمليات التوظيف بناء على القانون الأساسي العام للعامل 06/03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المحدد لشروط التوظيف في الإدارات العمومية والقوانين الأساسية المنظمة له خاصة القانون الأساسي لعمال المالية، وكذا القانون الأساسي للأسلاك المشتركة إلا أن إقبال العنصر النسوي للعمل بهذا الاختصاص قليل نسبيا رغم تسجيل ارتفاع ملحوظ خلال السنوات الأخيرة وهو ما سنستنتجه من خلال تحليل بيانات الخبرة المهنية، فقد ساهم التطور التقني لأشغال عمليات المسح في توظيف إطارات في الإعلام الآلي و الأرشفة، إضافة إلى التقنيات الفضائية المستعملة من تسهيل كل الأشغال و التي أضحت تنجز غالبيتها بالمكاتب.

ونجد أذناه توزيع أفراد العينة حسب الجنس بمختلف المديريات موضوع البحث.

جدول رقم (2-7) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

الفئة العمرية	التعداد	النسبة	النسبة التراكمية
اقل من 30 سنة	22	14	14%
من 30 إلى اقل من 40 سنة	70	44.6	58.6%
من 40 إلى اقل من 50 سنة	58	36.9	95.5%
أكبر من 50 سنة	7	4.5	100%

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج spss

نلاحظ من خلال تحليلنا لتوزيع الفئة العمرية لدى المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة موضوع البحث أنها متراكمة في الفئتين من 30 إلى اقل من 50 سنة بنسبة 81.53 وهو موافق لحد كبير مع التعداد

الموقف في 2017/12/31، المتحصل عليه من رئيس مكتب المستخدمين، ويعزى هذا إلى أمرين رئيسيين:

الأول متمثل في النزيف الذي وقع بالإدارات العمومية عامة بسبب التقاعد المسبق خاصة خلال الفترة الممتدة من جوان 2016 إلى جوان 2017. الثاني بسبب سياسة تجميد عمليات التوظيف لدى الإدارات العمومية نتيجة الأزمة المالية للبلاد وهذا منذ السنة المالية 2015. واقتصر التوظيف على بعض المناصب المسترجعة لدى الوظيفة العمومية باستثناء قطاعات التربية والصحة والتعليم العالي.

جدول رقم (2-8) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

النسبة	العدد	الفئة العمرية
21%	33	اقل من 5 سنوات
31%	49	من 5 إلى اقل من 10 سنوات
22.9%	36	من 10 إلى اقل من 20 سنة
24.8%	39	أكثر من 20 سنة
100%	157	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج spss

فيما يتعلق بمتغير الخبرة تشير النتائج الواردة الجدول أعلاه أن الفئات موزعة بشكل متقارب و متوازن إلى حد بعيد، الشيء الذي يساعد في تراكم وتناقل المعرفة داخل المديرية، إلا انه يلاحظ أن نسبة كبيرة من العينة تملك خبرة تتجاوز (10) العشر سنوات وهذا مؤشر جيد يفيدنا في هذه الدراسة لان غالبية إجابات أفراد العينة مستمدة من خبرة متراكمة.

جدول رقم (2-9) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
52.9%	83	ثانوي و اقل
40.8%	64	جامعي
6.4%	10	دراسات عليا
100%	157	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج spss

الشيء الملاحظ من الجدول أعلاه أن المستوى التعليمي السائد هو الثانوي و اقل، إلا انه يشكل تقريبا النصف مقارنة بفئة الجامعيين وأصحاب الدراسات العليا التي تشكل نسبتهم 47.2% مجتمعين و التي تعتبر نسبتهم جيدة ومقبولة نسبيا ، ويعد هذا مؤشر جيد وهام لقدرة اغلبه أفراد العينة على الإجابة على أسئلة الاستجواب بتمعن و بشكل جيد، و ما يعزز الثقة في إجاباتهم و الاعتماد عليها في التحليل.

جدول رقم (2-10) : يوضح توزيع أفراد العينة على المديريات الولائية

الجهة	ورقلة	الوادي	غرداية	تمنراست	اليزي	النسبة المئوية
المجموع	23	26	15	33	25	157
النسبة	14.6%	16.6%	10.2%	20.4%	15.9%	100%

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج spss

يتضح من خلال معاينة توزيع أفراد العينة منهم ممزعين بشكل متقارب على مختلف المديريات الولائية و الجهوية لمسح الأراضي ما عدا مديرية غرداية التي بلغت نسبة العينة 10.2% من النسبة الكلية لعينة الدراسة بسبب عدم إمكانية الوصول إلى أكبر عدد من العاملين بغرداية لتواجد ثلاثة فرق ميدانية بالمنطقة في إطار عملية المسح العام، إلا أنها مقبولة ومتوازنة للتحليل العلمي.

الفرع الثاني: تحليل البيانات المتعلقة بواقع المناخ التنظيمي والسلوك الأخلاقي

وسيتيم التركيز على الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما هو واقع المناخ التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة في المديرية الجهوية لمسح الأراضي لناحية ورقلة. ومدى اهتمام المديرية بتحقيق أبعاده
- ما هي طبيعة العلاقة الارتباطية بين أبعاد المناخ التنظيمي و السلوك الأخلاقي في المديرية الجهوية لمسح الأراضي لناحية ورقلة.

الإجابة على الفرضية الاولى :

ومن اجل تحليل بيانات العبارات اعتمدنا على مقياس " لكارث " ذي 3 درجات الذي تم ذكره سابقا، والنتائج التالية توضح ذلك:

واقع المناخ التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة في المديرية الجهوية لمسح الأراضي لناحية ورقلة موضوع البحث بأبعاده الستة، وهي (الهيكلة التنظيمي، القيادة، الحوافز، المشاركة في اتخاذ القرار، التكنولوجيا، ونمط الاتصال). والجدول الموالي يبين تحليل عبارات هذا المتغير المستقل.

جدول رقم (2-11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المديرية الجهوية لمسح الأراضي لناحية ورقة حول المناخ التنظيمي

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	خطوط السلطة بين الرؤساء و المرؤوسين واضحة	2.07	0.92	3	متوسط
2	يوجد هناك وصف وظيفي محدد فيه بوضوح السلطات والمسؤوليات	2.15	0.85	1	متوسط
3	لتنصف الهيكل التنظيمي بالمرونة وقابلية التغيير	1.99	0.86	4	متوسط
4	هناك مستوى عال من التعاون بين المستويات الإدارية في المؤسسة	2.11	0.86	2	متوسط
5	تناسب مؤهلات العاملين مع طبيعة ومهام وواجبات مناصبهم الوظيفية	1.94	0.94	5	متوسط
	المتوسط العام لبعده الهيكل التنظيمي	2.05	0.64		متوسط
6	يتعامل المسئول المباشر مع العاملين بعدل ومساواة	2.04	0.88	5	متوسط
7	هناك ثقة وتعاون بين المسئول المباشر والعاملين	2.17	0.86	3	متوسط
8	يبادر المسئول المباشر بتفويض بعض صلاحياته الإدارية للعاملين	2.40	0.78	2	مرتفع
9	يساعد المسئول المباشر العاملين في تنفيذ مهام العمل	2.68	2.40	1	مرتفع
10	يهتم المسئول المباشر بأمر العاملين الشخصية	2.16	0.88	4	متوسط
	المتوسط العام لبعده نمط القيادة	2.29	0.77		متوسط
11	تتحم الإدارة بالجانب المعنوي للعمال	1.94	0.87	4	متوسط
12	نظام الحوافز المطبق في المؤسسة عادل	1.73	0.83	5	متوسط
13	تسدّد التعويضات والنفقات في أحالتها يشكل حافز للعمل أكثر	2.41	0.82	1	مرتفع
14	هناك تركيز على جانب المكافأة أكثر من التركيز على جانب العقوبات	2.15	2.54	3	متوسط
15	تم الترقية على أساس الاستحقاق وفقا لأسس واضحة ومعروفة	2.17	0.86	2	متوسط
	المتوسط العام لبعده الحوافز	2.07	0.79		متوسط
16	توفر الإدارة الوسائل التكنولوجية الحديثة لإنجاز الأعمال	2.18	0.88	5	متوسط
17	ساعدت التكنولوجيا الموجودة على تقليل الجهد	2.66	0.64	1	مرتفع
18	ساهمت التكنولوجيا في سرعة إنجاز العمل	2.62	0.72	2	مرتفع
19	استخدام الوسائل التكنولوجية ساعدتني كثيرا في التقليل من الأخطاء	2.62	0.69	2	مرتفع
20	تتلاءم الوسائل التكنولوجية مع طبيعة العمل	2.50	0.67	4	مرتفع
	المتوسط العام لبعده التكنولوجيا	2.51	0.55		مرتفع
21	تحرص الإدارة على إشراك العاملين في صنع القرارات المتعلقة بالعمل	1.96	0.84	5	متوسط
22	يملك العاملون القدرة والصلاحيات القانونية لاتخاذ القرارات الهامة وتحمل مسؤوليته	2.01	0.87	4	متوسط
23	يتم حل المشكلات التي تواجه العمل بشكل جماعي	2.05	0.86	3	متوسط
24	يعقد المسئولون اجتماعات مفتوحة مع العاملين ويسمح لهم بالحوار دون قيود	2.16	0.82	2	متوسط
25	مستوى التعاون بين العمال مناسب	2.17	0.85	1	متوسط
	المتوسط العام لبعده المشاركة في اتخاذ القرار	2.06	0.61		متوسط
26	توجد سهولة في الاتصال بين العاملين لتبادل المعلومات	2.38	0.80	2	مرتفع
27	يتم استخدام الوسائل الحديثة في الاتصالات لنقل المعلومات	2.39	0.79	1	مرتفع
28	تمت الاتصالات بين الرؤساء والمرؤوسين بسرعة كبيرة	2.34	1.77	3	مرتفع
29	الاتصالات داخل المديرية تسير في جميع الجهات (صاعدا أو نازلا)	2.24	0.82	5	متوسط
30	تسعى الإدارة دائما لإزالة معوقات الاتصال	2.25	0.80	4	متوسط
	المتوسط العام لبعده نمط الاتصال	2.31	0.70		متوسط
	المتغير المستقل: المناخ التنظيمي	2.22	0.49		متوسط

المصدر : من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي spss

بالنظر إلى الجدول أعلاه الذي يتضمن تحليل عبارات الجزء الأول المخصص للمناخ التنظيمي , نلاحظ أن أغلب المتوسطات كانت متوسطة , وهذا يعكس النظرة المقبولة لأفراد العينة حول هذه العبارات , وقد بلغ المتوسط العام (2.22) وانحراف معياري (0.49) و هي قيمة متوسطة قريبة للارتفاع تعكس الموافقة النسبية على محتوى هذه العبارات ومن الجدول أعلاه نستنتج:

- المتوسط الحسابي لعبارات الهيكل التنظيمي ف قد بلغ (2.05) وانحراف معياري (0.64)، وهو ذو قيمة متوسطة وهذا يعكس درجة موافقة متوسطة حول محتوى هذه العبارات . وقد احتلت العبارة رقم 02 (يوجد هناك وصف وظيفي محدد فيه بوضوح السلطات والمسؤوليات) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.11)، وانحراف معياري (0.86). تليها العبارة رقم 04 (هناك مستوى عال من التعاون بين المستويات الإدارية في المؤسسة) بمتوسط حسابي (2.22) وانحراف معياري (0.81). وهذا يدل على وجود درجة من التكامل و التعاون فيما بين العمال والإطارات ولو كانت بشكل متوسط . ولقد جاءت العبارة رقم (01) (خطوط السلطة بين الرؤساء و المرؤوسين واضحة) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.07) وانحراف معياري (0.92), و هذا ما يعكس التنظيم العام بالإدارات العمومية الجزائرية، فخطوط السلطة واضحة بنصوص تشريعية وقانونية إلا انه وعلى مستوى القاعدي تنقص القوانين الداخلية والتي وان وجدت فتكون قديمة وغير مستحدثة وبالتالي لا تتماشى مع الواقع المعاش داخل الإدارات مثلما هو واقع بالمديرية الجهوية لمسح الأراضي بحيث أن القانون الداخلي للمديرية يعود إلى تاريخ 17 افريل 2002 أي قبل تعديل القانون الأساسي العام للعامل في 15 جويلية 2006 وصدور اغلب النصوص التنفيذية المرتبطة به .
أخيرا جاءت العبارة) تتناسب مؤهلات العاملين مع طبيعة ومهام وواجبات مناصبهم الوظيفية) في المرتبة الأخيرة بمتوسط (1.94) وانحراف معياري (0.90) و هذا ما يدل على أن توظيف العمال يتم بشكل نمطي دون مراعاة الاحتياجات الوظيفية الفعلية، بل المناصب المالية المتاحة.

- . المتوسط الحسابي لعبارات نمط القيادة قد بلغ (2.29) وانحراف معياري (0.77) وهو متوسط حسابي متوسط يعكس درجة الموافقة المقبولة على محتوى هذه العبارات ، ومتوسطات العبارات متقاربة إلى حد كبير (من 2.68 إلى 2.04) فنجد أن أعلى متوسط حسابي كان للعبارة التي مدى مساعدة المسئول المباشر على مساعدة العاملين على تنفيذ مهام العمل بمتوسط (2.68) أي أنها مرتفعة وانحراف معياري (2.40) إذ نسجل تشتت كبير في إجابات العينة محل الدراسة

ويرجع سبب ذلك إلى تعدد المسؤولين واختلاف أساليب قيادتهم عبر مختلف المديريات الولائية

ثم جاءت العبارات التي تقيس مدى مبادرة المسئول المباشر على تفويض بعض صلاحياته الإدارية للعاملين بمتوسط (2.40) وانحراف معياري (0.78) ثانياً وهي مرتفعة بعدها ترتب العبارات المتوسطة .
وتأتي في المرتبة الثالثة العبارة التي تقيس ثقة وتعاون المسئول المباشر مع العاملين بمتوسط (2.17) وانحراف معياري (0.86).

رابعاً اهتمام المسئول المباشر بأمر العاملين الشخصية بمتوسط (2.16) وانحراف معياري (0.88).

وتأتي في المرتبة الخامسة والأخيرة العبارة التي تستفسر عن معاملة المسئول المباشر بعدل ومساواة مع كل العاملين بمتوسط (2.04) وانحراف معياري (0.88) وهذا ما يعطي شعور لدى العمال بأن المسئولين لا يعاملونهم نفس المعاملة ولو أن النسبة تبقى متوسطة.

• -المتوسط الحسابي لعبارات الحوافز كان (2.07) وانحراف معياري (0.79) وهو متوسط حسابي متوسط يعكس درجة موافقة مقبولة لأفراد العينة على محتوى العبارات، وهذا يعني وجود مستوى قبول متوسط لنمط تسيير الحوافز لان الشيء الملاحظ لدى قطاع الوظيفة العمومية بشكل عام هو اعدم وجود تقييم عادل وموضوعي للتحفيز.

و جاءت العبارة " تسديد التعويضات والنفقات في أجالها يشكل حافز للعمل أكثر بمتوسط حسابي (2.41) وانحراف معياري (0.82) في المرتبة الأولى وجاءت هذه العبارة في أعلى الترتيب بسبب التأخير المتكرر في تسديد تعويض نفقات المهام الإدارية والأشغال الطبوغرافية و هذا راجع إلى تأخر اعتماد ميزانية النفقات إلى شهر سبتمبر وأكتوبر من كل سنة نظراً للنظام القانوني الوكالة الوطنية لمسح الأراضي مما يتسبب في تأخر تسوية مستحقات التعويضات للعمال و بالتالي يولد استياء وتدمير وحتى احتجاجات أدى العمال .
ثم أخذت العبارة " تتم الترقية على أساس الاستحقاق وفقاً لأسس واضحة ومعروفة بمتوسط حسابي (2.17) وانحراف معياري (0.86) في المركز الثاني وهذا منطقي لكون عملية الترقية في الإدارات العمومية تتم وفق قواعد مضبوطة ومعروفة تبعاً للقوانين الأساسية لكل سلك ففي المديرية محل الدراسة تتواجد ثلاثة أصناف وهي:

-الأسلاك المشتركة ينظمها المرسوم التنفيذي رقم 08/04 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة.

-الأسلاك التقنية ينظمها المرسوم التنفيذي رقم 10/300 المؤرخ في 29 نوفمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة مسح الأراضي.

-العمال المهنيين ينظمهم المرسوم التنفيذي رقم 07/308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

وتأتي عبارة " هناك تركيز على جانب المكافأة أكثر من التركيز على جانب العقوبات " مباشرة في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.15) وانحراف معياري (2.54) فبالرغم من أن مستوى التصنيف متوسط إلا أن التششت كبير مما يعبر عن الاختلاف الملحوظ في الآراء . ثم جاءت أخيرا العبارة " تهتم الإدارة بالجانب المعنوي للعمال " بمتوسط حسابي (1.94) و انحراف معياري (0.87) في المرتبة الرابعة مما يثبت عدم الياء الإدارة أهمية كبيرة للجوانب المعنوية للعمال .

و تأتي في الأخير عبارة " نظام الحوافز المطبق في المؤسسة عادل " بمتوسط حسابي (1.73) و انحراف معياري (0.83) و هو ما يدل على وجود انطباق لدى العينة موضوع الدراسة بان نظام الحوافز لدى المديرية يجب أن يراجع .

- لما نصل لدراسة نتائج متوسطات بعد التكنولوجيا المستخدمة نجد أن هذه المتوسطات مرتفعة إجمالاً بمتوسط حسابي (2.51) و انحراف معياري (0.55) وهذا ناتج عن التطور الكبير في استخدام الوسائل التكنولوجية لدى الوكالة الوطنية لمسح الأراضي . وتأتي العبارة " ساعدت التكنولوجيا الموجودة على تقليل الجهد " في الترتيب الأول بسبب التطور العلمي والتكنولوجي الكبير في أجهزة و طرق العمل الحديثة ومواكبة المديرية العامة لهذا التطور بدعم السلطات العليا للدولة للتعجيل في إتمام عملية المسح لارتباط العديد من القطاعات به . و في المرتبة الثانية تأتي عبارتي " ساهمت التكنولوجيا في سرعة إنجاز العمل " و " استخدام الوسائل التكنولوجية ساعدتني كثيرا في التقليل من الأخطاء " بمتوسط حسابي (2.62) لكل منهما و انحراف معياري (0.72) و (0.69) على التوالي، وهذا ما يتوافق مع تحليلنا السابق و الخاص بالتطور التكنولوجي السريع و مواكبة الإدارة العليا هذا التطور . و في المرتبة الرابعة تأتي عبارة " تتلاءم الوسائل التكنولوجية مع طبيعة العمل " بمتوسط حسابي (2.50) و انحراف معياري (0.67) وهو مؤشر جيد يعكس محاولة الإدارة مساندة التطور الحاصل في مجال استخدام الوسائل التكنولوجية . و ترتب عبارة " توفر الإدارة الوسائل التكنولوجية الحديثة لإنجاز الأعمال " في الأخير بمتوسط حسابي (2.18) و انحراف معياري (0.88) وبالرغم من ترتيبه الأخير إلا أنه مؤشر متوسط إذ أن توفير التكنولوجيا شيء نسبي وخاضع لسياسات وتوجهات الإدارة العليا .

- و المتوسط الحسابي لعبارة المشاركة في اتخاذ القرار كان (2.06) وانحراف معياري (0.61) وهو متوسط يثبت وجود مستوى مقبول في مشاركة العمال في اتخاذ القرار فقد كانت عبارتي " مستوى التعاون بين العمال مناسب " و " يعقد المسؤولون اجتماعات مفتوحة مع العاملين " ويسمح لهم بالحوار دون قيود " بمؤشر متوسط (2.17) و (2.16) على الترتيب و انحراف معياري (0.85) و (0.82) و يستنتج من هذا وجود مناخ تعاوني وتشاركي بالمديرية .

ثم جاءت العبارة التي تقيس مدى السعي لحل المشاكل بشكل جماعي بمتوسط حسابي (2.05) وانحراف معياري (0.86)، أي بمؤشر متوسط تليها العبارة " يمتلك العاملون القدرة والصلاحيات القانونية لاتخاذ القرارات الهامة وتحمل مسؤوليته " بمتوسط حسابي (2.01) وانحراف معياري (0.87).
وأخيرا العبارة " تحرص الإدارة على إشراك العاملين في صنع القرارات المتعلقة بالعمل " بأقل متوسط حسابي وهو (1.96) وانحراف معياري (0.84) وهذا ما يستنتج منه قلة استشارة العمال و إشراكهم في اتخاذ القرار.

- أما متوسط عبارات نمط الاتصال فكانت (2.31) وانحراف معياري (0.70) أي أنها مؤشرات متوسطة يمكن أن نصنفها بالمقبولة و الجيدة في قطاع الإدارة العمومية . وكانت عبارة " يتم استخدام الوسائل الحديثة في الاتصالات لنقل المعلومات " في المرتبة الأولى توجد سهولة في الاتصال بين العاملين لتبادل المعلومات وهذا ما يعكس توفر الوسائل الحديثة في الاتصال واستخداماتها المتعددة بما في ذلك الانترنت والمواقع الالكترونية ، فالوكالة الوطنية لمسح الأراضي تتوفر على شبكة معلوماتية تمتد عبر مختلف مديرياتها الولائية وفي كل مديرية ولائية شبكة اتصال داخلية لنقل وحفظ المعلومات محصنة من كل الإخطار.
أما عبارة " توجد سهولة في الاتصال بين العاملين لتبادل المعلومات " بمتوسط حسابي (2.38) و انحراف معياري (0.80) بمؤشر جيد يعكس الاستغلال والاستخدام المكثف لوسائل الاتصال.
وخلت ثالثا عبارة " تتم الاتصالات بين الرؤساء والمرؤوسين بسرعة كبيرة " بمتوسط حسابي (2.34) و انحراف معياري (1.77) بمؤشر جيد و وهذا بفضل الوسائل التكنولوجية المتوفرة.
بعدها ترتب عبارة " تسعى الإدارة دائما لإزالة معوقات الاتصال " بمتوسط حسابي (2.25) و انحراف معياري (0.80) أي بمؤشر متوسط. والعبارة " الاتصالات داخل المديرية تسير في جميع الجهات (صاعدا أو نازلا) " بمتوسط حسابي (2.24) و انحراف معياري (0.82) بمؤشر متوسط ربما يكون بسبب نقص الاتصال من طرف المسؤولين فالموضوع يتطلب دراسة مستقلة.

جدول رقم (2-12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المديرية الجهوية لمسح الأراضي لأبعاد المناخ التنظيمي

الرقم	أبعاد المتغير المستقل (المناخ التنظيمي)	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	المتوسط العام لبعده الهيكل التنظيمي	2.05	0.64	06	متوسط
02	المتوسط العام لبعده أسلوب القيادة	2.29	0.77	03	متوسط
03	المتوسط العام لبعده نظام الحوافز	2.07	0.79	04	متوسط
04	المتوسط العام لبعده التكنولوجيا	2.51	0.55	01	جيد
05	المتوسط العام لبعده المشاركة في اتخاذ القرار	2.06	0.61	05	متوسط
06	المتوسط العام لبعده نمط الاتصال	2.31	0.70	02	متوسط
	المتوسط العام	2.22	0.49	--	متوسط

المصدر : من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي

من خلال الجدول أعلاه، يتبين لنا بأن أبعاد الهيكل التنظيمي والمشاركة في اتخاذ القرار و الحوافز جاءت متقاربة و بمستوى متوسط من (2.05) إلى (2.07) و أبعاد القيادة و نمط الاتصال بمتوسط حسابي (2.29) (2.31) وانحراف معياري (0.77) (0.70) و يتقدمهم كل من بعدي نمط الاتصال و التكنولوجيا بمتوسط حسابي (2.31) (2.51) وانحراف معياري (0.77) (0.70) أي بمؤشرات ايجابية و هذا يعكس امتلاك المديرية محل الدراسة الوسائل التكنولوجية و أجهزة الاتصال الحديثة و استغلالها في تطوير وتحسين المناخ التنظيمي.

وقد كان للمناخ التنظيمي عموما متوسط حسابي (2.22) و انحراف معياري (0.49) أي بمؤشر متوسط، وهذا يثبت وجود درجة من الرضا والارتياح تجاه المناخ التنظيمي ولو كانت بشكل متوسط، فالإدارة تعمل على توفير كل ما يحسن و يرقى الخدمة العمومية. عموما لدى المبحوثين في المديرية درجة موافقة متوسطة حول عبارات المناخ التنظيمي , ونظرة قد تميل إلى الإيجابية نوعا ما حول واقع بعض الأبعاد كالتكنولوجيا. وهو ما يعطينا إجابة على السؤال الأول بأن تتوفر أبعاد المناخ التنظيمي بمستوى متوسط في المديرية الجهوية لمسح الأراضي لناحية ورقلة

الاجابة على الفرضية الثانية :

أبعاد السلوك الأخلاقي هي ثلاثة: شخصية, تنظيمية, خارجية. والجدول الموالي يوضح تحليل عبارات هذا المتغير التابع.

جدول رقم (2-13): المتوسطات الحسائية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة حول مفهوم السلوك الأخلاقي

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	احرص على أداء مهامي في أحسن وجه	2.87	0.41	1	مرتفع
2	ألتزم الموضوعية والحيادية في اتخاذ القرارات	2.64	0.63	7	مرتفع
3	أحرص على الإصغاء والمساعدة للزملاء للقيام بمهامهم	2.83	0.46	3	مرتفع
4	أحرص على الشفافية في التعامل مع الزملاء	2.79	0.49	5	مرتفع
5	أقوم بالمهام الموكلة إلي على أحسن وجه و بشكل سريع حسب الحاجة بي	2.82	0.48	4	مرتفع
6	يتميز أسلوبني في التعامل مع الرؤساء و المرؤوسين بنوع من اللباقة والتهذيب	2.87	0.39	1	مرتفع
7	احرص على العدالة والمساواة في التعامل مع جميع زملائي	2.78	0.52	6	مرتفع
	المتوسط العام للأبعاد الشخصية	2.79	0.34		مرتفع
8	أتحمل مسؤولية على المهام والقرارات التي أتخذها في مجال عملي	2.83	0.46	4	مرتفع
9	أحافظ على الممتلكات وأدوات العمل و أستخدمها بالطريقة المثلى	2.85	0.38	3	مرتفع
10	ألتزم بتطبيق القوانين والقواعد المعمول بها في المؤسسة	2.79	0.51	6	مرتفع
11	أحافظ على الاحترام المتبادل بين جميع الموظفين أو المسؤولين	2.83	0.47	4	مرتفع
12	أحرص على المعاملة الحسنة وعدم القيام بأي تصرف يقلل من الاحترام للزملاء أو يسيء إلى كرامتهم، والعلاقة التي تجمعنا هي علاقة عائلة واحدة	2.87	0.38	1	مرتفع
13	لا اكشف أسرار الوظيفة من وثائق أو معلومات أو ملفات إدارية	2.34	0.77	7	مرتفع
14	أوفر المعلومات اللازمة للرؤساء و المرؤوسين والتي يحق لهم الإطلاع عليها	2.86	0.46	2	مرتفع
	المتوسط العام للأبعاد التنظيمية	2.84	0.29		مرتفع
15	لا استعمل ممتلكات وأدوات المؤسسة لأغراض الشخصية	2.77	0.53	2	مرتفع
16	لا أميز بين الأطراف أثناء تأدية مهامي باعتبار علاقتي معهم كالأقارب والأصدقاء	2.37	0.59	5	مرتفع
17	أؤدي واجباتي المهنية بكل نزاهة وبدون انتظار مقابل من أي طرف	2.87	0.40	1	مرتفع
18	أتصرف بشكل صحيح مهما كانت الظروف أو الضغوط المحيطة في العمل	2.64	0.63	4	مرتفع
19	أفضل المصلحة العامة على المصلحة الشخصية أثناء القيام بالمهام	2.75	0.55	3	مرتفع
	المتوسط العام للأبعاد الخارجية	2.75	0.32		مرتفع
	المتوسط العام	2.79	0.27		مرتفع

المصدر : من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي

بعد تحليل عبارات المتغير التابع (السلوك الأخلاقي) في الجدول أعلاه، يتضح أن المتوسط الحسابي العام هو (2.75) وانحرافه المعياري (0.32) وهو ذو قيمة مرتفعة، وهذا يعكس درجة موافقة عالية حول محتوى هذه العبارات، وقد يدل على وجود نظرة إيجابية نوعاً ما تجاه بعض أبعاد المتغير في المديرية.

1. المتوسط الحسابي لعبارات الأبعاد الشخصية بلغ (2.79) و انحراف معياري (0.34)، وقد احتلت العبارتين رقم 1 و6 (أحرص على أداء مهامي في أحسن وجه) و (أحرص على العدالة والمساواة في التعامل مع جميع زملائي) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.87)، وانحراف معياري (0.41) (0.52) على التوالي بمستوى مرتفع، تليها في المرتبة الثالثة العبارة رقم 3 (أحرص على الإصغاء و المساعدة للزملاء للقيام بمهامهم) بمتوسط حسابي (2.83) و انحراف معياري (0.46) ومستوى مرتفع، كما جاءت العبارة رقم (05) (أقوم بالمهام الموكلة إلي على أحسن وجه و أحرص على العدالة والمساواة في التعامل مع جميع زملائي بشكل سريع حسب الحاجة بي) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.82) و انحراف معياري (0.48) ومستوى مرتفع، واحتلت العبارة (أحرص على الشفافية في التعامل مع الزملاء) بمتوسط حسابي (2.79) و انحراف معياري (0.49) ومستوى مرتفع المرتبة الخامسة، وحلت في المرتبة السادسة العبارة رقم 7 (أحرص على العدالة والمساواة في التعامل مع جميع زملائي) بمتوسط حسابي (2.78) و انحراف معياري (0.52) ومستوى مرتفع. وأخيراً تذيبت الترتيب العبارة (ألتزم الموضوعية والحيادية في اتخاذ القرارات) بمتوسط حسابي (2.64) و انحراف معياري (0.63) ومستوى مرتفع. كما لوحظ أن أغلب فقرات البعد في جدول المتوسطات الحسابية جاءت مرتفعة، ويدل ترتيب فقرات هذا البعد على المفهوم الواضح لعمال المديرية الجهوية لمسح الأراضي السلوك الأخلاقي.

2. المتوسط الحسابي للأبعاد التنظيمية، قد بلغ (2.84) و انحراف معياري (0.29) و مستوى مرتفع، وقد احتلت العبارة رقم 12 (أحرص على المعاملة الحسنة وعدم القيام بأي تصرف يقلل من الاحترام للزملاء أو يسيء إلى كرامتهم، والعلاقة التي تجمعنا هي علاقة عائلية واحدة) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.87)، وانحراف معياري (0.38)، تليها في المرتبة الثانية العبارة رقم 14 (أوفر المعلومات اللازمة للرؤساء والمرؤوسين والتي يحق لهم الإطلاع عليها) بمتوسط حسابي (2.86) و انحراف معياري (0.46)، كما جاءت العبارة رقم (9) (أحافظ على الممتلكات وأدوات العمل وأستخدمها بالطريقة المثلى) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.85) و انحراف معياري (0.38)، وفي المرتبة الرابعة رتبت العبارتين (أحافظ على الاحترام المتبادل بين جميع الموظفين أو المسؤولين) (أتحمل مسؤولية على المهام والقرارات التي أتخذها في مجال عملي) بمتوسط حسابي (2.83) و انحراف معياري (0.47) (0.46) على التوالي، وفي المرتبة السادسة العبارة (ألتزم بتطبيق القوانين والقواعد المعمول بها في المؤسسة) بمتوسط حسابي (2.79) و انحراف معياري (0.51) وصنفت أخيراً العبارة (لا أكشف أسرار الوظيفة من وثائق أو معلومات أو ملفات إدارية) بمتوسط حسابي (2.34) و انحراف معياري (0.77)، كما يظهر من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا البعد جاء بدرجة عالية مما يدل على وجود فهم جيد لمفهوم هذه الأبعاد من طرف العمال.

3. المتوسط الحسابي للأبعاد الخارجية قد بلغ (2.75) و انحراف معياري (0.32)، وقد احتلت العبارة رقم 17 (أؤدي واجباتي المهنية بكل نزاهة وبدون انتظار مقابل من أي طرف) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.87)، وانحراف

معياري (0.40)، تليها في المرتبة الثانية العبارة رقم 15 (لا استعمل ممتلكات وأدوات المؤسسة لأغراض الشخصية (بمتوسط حسابي (2.77) و انحراف معياري (0.53)، كما جاءت العبارة رقم (19) (أفضل المصلحة العامة على المصلحة الشخصية أثناء القيام بالمهام) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.75) و انحراف معياري (0.55)، وفي المرتبة الأخيرة العبارة رقم 16 (لا أميز بين الأطراف أثناء تأدية مهامني باعتبار علاقتي معهم كالأقارب والأصدقاء (بمتوسط حسابي (2.37) و انحراف معياري (0.59)، وكما يظهر من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا البعد جاء مرتفع مما يدل على الوعي والفهم الجيد لمفهوم الأبعاد الخارجية على السلوك الأخلاقي من طرف العمال.

من خلال ما تم طرحه من أبعاد المتغير التابع (السلوك الأخلاقي)، نلاحظ أن اغلب المتوسطات الحسابية لكل فقرات هذا المتغير كانت بدرجة مرتفعة وهذا ما يدل على وجود اهتمام لدى المديرية بالسلوك الأخلاقي لمستخدميها.

جدول رقم (2-14): جدول رقم (3-12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة لأبعاد السلوك الأخلاقي

الرقم	أبعاد المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	المتوسط العام للأبعاد الشخصية	2.79	0.34	03	مرتفع
02	المتوسط العام للأبعاد التنظيمية	2.84	0.29	02	مرتفع
03	المتوسط العام للأبعاد الخارجية	2.75	0.32	01	مرتفع
04	المتوسط العام لبعد السلوك الأخلاقي	2.79	0.27	04	مرتفع

المصدر : من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي

من خلال الجدول أعلاه، يتبين لنا بان كل الأبعاد جاءت بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (2.79) وهذا يدل على النظرة الإيجابية لأفراد العينة لهذا البعد، فهم يؤمنون بانتهاجهم سلوك أخلاقي ايجابي ساعدهم في ذلك المحيط العام سواء كان داخلي و هذا بواسطة الإجراءات التنظيمية و الوسائل المتاحة من طرف المديرية، أو خارجية وهذا بتأثير من المحيط العام بواسطة التشريعات و القوانين و الأعراف السائدة بالمجتمع.

وعلى الرغم من أن أبعاد السلوك الأخلاقي لدى العاملين كانت جد متقاربة، إلا أن الإبعاد التنظيمية صنفت الأولى من ناحية الترتيب و هذا ما يحمل المنظمة المسؤولية الأولى للاجتهد أكثر لتحسين و توجيه السلوك الأخلاقي للعاملين.

المطلب الثاني: تحليل ومناقشة النتائج المتوصل إليها.

الفرع الاول: ربط النتائج بالفرضيات وتفسيرها

1 العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة

جدول رقم (2-15) يوضح العلاقات الارتباطية بين المناخ التنظيمي والسلوك الاخلاقي

		المتغير التابع: السلوك الأخلاقي	
Rho de Spearman	الهيكل التنظيمي	Coefficient de corrélation	.103
		Sig. (bilatérale)	.200
		N	157
	القيادة	Coefficient de corrélation	.314**
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	157
	الحوافز	Coefficient de corrélation	.165
		Sig. (bilatérale)	.039
		N	157
	التكنولوجيا	Coefficient de corrélation	.249*
		Sig. (bilatérale)	.002
		N	157
	المشاركة في اتخاذ القرار	Coefficient de corrélation	.223*
		Sig. (bilatérale)	.005
		N	157
	نمط الاتصال	Coefficient de corrélation	.284**
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	157
	المتغير المستقل: المناخ التنظيمي	Coefficient de corrélation	.267**
		Sig. (bilatérale)	.001
		N	157

المصدر : من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من جدول الارتباطات السابق بان جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائيا و عند مستويات متوسطة بين المتغير المستقل المناخ التنظيمي و السلوك الأخلاقي كمتغير تابع ، وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين المناخ التنظيمي و السلوك الأخلاقي ككل (26.7%) وهي قيمة متوسطة تؤكد وجود علاقة ارتباط ولو لم تكن بشكل قوي بين المتغيرين، حيث كان أسلوب القيادة أقوى العلاقات مع البعد التابع (السلوك الأخلاقي) بنسبة (31.4%)، يليها بعد نمط الاتصال بنسبة (28.4%) ، ثم التكنولوجيا بنسبة (24.9%). كما لاحظنا أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لأبعاد الهيكل التنظيمي ونظام الحوافز. ويلاحظ أن أسلوب القيادة كمتغير مستقل كانت علاقته بالسلوك الأخلاقي كمتغير تابع الأحسن حيث بلغت نسبة (31.4%) بمستوى دلالة 0,0 وهو اقل من 0,05 وبالتالي على المديرية أن تعمل على تحسين وتطوير أسلوب القيادة وهذا من خلال البحث عن نقاط القوة والضعف ومعالجتها وتوفير مختلف الوسائل والظروف والإمكانات للتحكم و التوجيه للسلوك الأخلاقي للعمال بغية تطوير الخدمة المقدمة وإعطاء صورة جيدة للخدمة المقدمة.

2- تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى:

ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0,05 حيث المتغيرات المستقلة هي (الهيكل التنظيمي، القيادة، الحوافز، المشاركة في اتخاذ القرار، التكنولوجيا، ونمط الاتصال) والمتغير التابع (السلوك الأخلاقي) ، والجدول التالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع:

جدول رقم (2-16): يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع .

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.260 ^a	.067	.061	.26918

a. Valeurs prédites : (constantes), التنظيمي المناخ: المستقل المتغير ,

b. Variable dépendante : الأخلاقي السلوك: التابع المتغير :

المصدر : مخرجات برنامج spss

من الجدول السابق معامل الارتباط الخطي بين المناخ التنظيمي و السلوك الأخلاقي كمتغير تابع هو (26%) أي أن هناك ارتباط، ومدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو (6.7%)، بمعنى: (6.7%) من السلوك الأخلاقي يعود للمناخ التنظيمي ، والنسبة المتبقية (93.3%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

3: تباين خط الانحدار

جدول رقم (2-17): يوضح تحليل تباين خط الانحدار

::

ANOVA^b

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	.811	1	.811	11.194	.001 ^a
Résidu	11.231	155	.072		
Total	12.042	156			

a. Valeurs prédites : (constantes), التنظيمي المناخ: المستقل المتغير ,

b. Variable dépendante : الأخلاقي السلوك: التابع المتغير :

المصدر : مخرجات برنامج spss

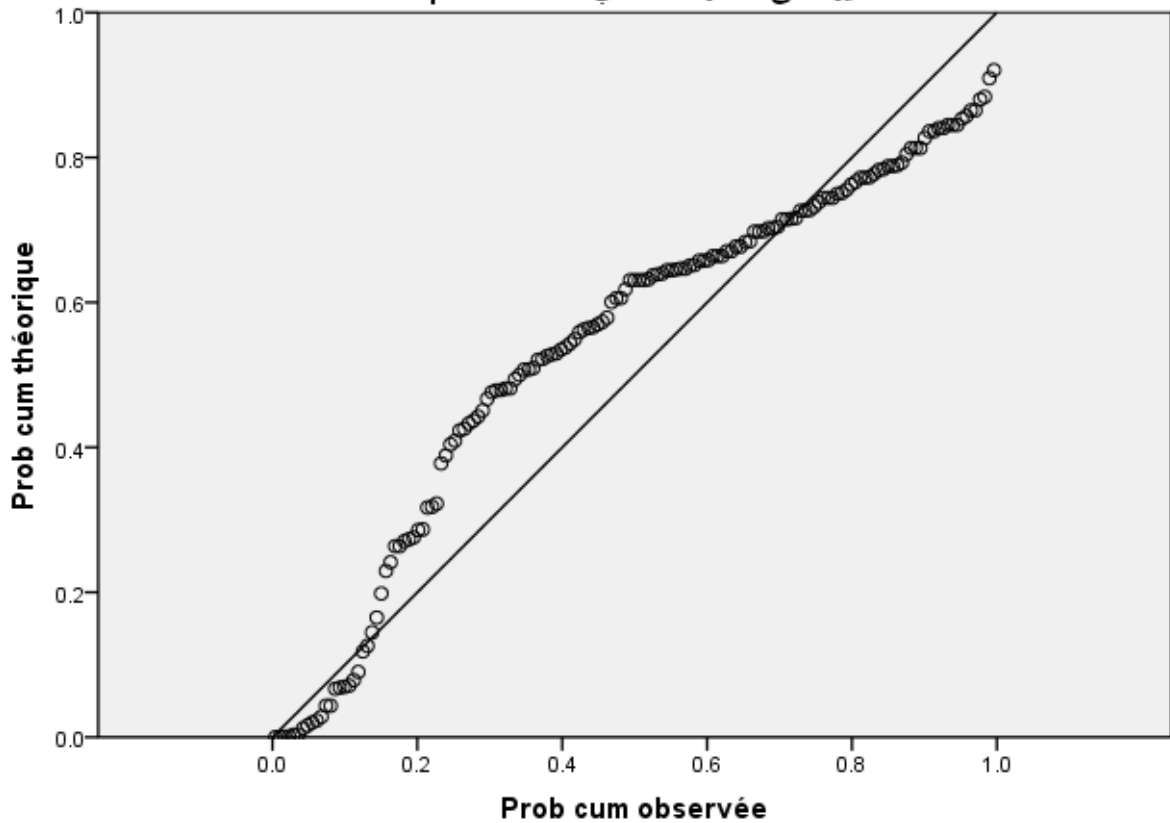
من الجدول السابق نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 12.042 ومجموع مربعات البواقي هو 0.811 ومجموع المربعات الكلي 11.231
- درجة حرية الانحدار هي 1 و درجة حرية البواقي 155,
- معدل مربعات الانحدار هو 0.811 ومعدل مربعات البواقي 0.72,
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 11.194,
- مستوى دلالة الاختبار 0,0 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0,5 فنرفضها, وبالتالي خط الانحدار يلاءم المعطيات والشكل التالي يوضح ذلك, وحسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي.

جدول رقم (2-18): يوضح مدى ملائمة خط الانحدار

Diagramme gaussien P-P de régression de Résidu standardisé

Variable dépendante : المتغير التابع: السلوك الأخلاقي



المصدر: مخرجات برنامج spss

1- دراسة معاملات خط الانحدار

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار للمديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة

جدول رقم (2-19): يوضح قيم معاملات خط الانحدار.

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	2.590	.067		38.472	.000
القيادة	.091	.028	.253	3.252	.001

a. Variable dépendante : التابع المتغير : السلوك الأخلاقي

المصدر : مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن:

- مقطع خط الانحدار يساوي 2.590 الذي يمثل a من معادلة المستقيم $Y=a+Bx$, أما ميل خط الانحدار فهو متعدد بالنسبة للمتغير المستقل، وقبل التطرق لفرضيات ميل خط الانحدار للمتغير المستقل، ندرس قيم Sig، حيث أن المتغير المستقل المناخ التنظيمي قيمته (0.00) وهي أقل من 0,05 وتحقق الفرضية H وبالتالي تصبح معادلة خط الانحدار $Y=2.590+0.091X$ ، X المتغير المستقل، Y المتغير التابع، فكلما تحسن أسلوب القيادة بوحدة واحدة تحسن السلوك الأخلاقي ب(0.091). وبالتالي نستنتج أن نمط القيادة هو الأكثر أهمية وتأثير على السلوك الأخلاقي من باقي الأبعاد.

2- اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم المناخ التنظيمي، السلوك الأخلاقي.

1- متغير الجنس:

جدول رقم (2-21): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم المناخ التنظيمي لتحسين السلوك الأخلاقي تبعا لمتغير الجنس

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes					Intervalle de confiance 95% de la différence	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Inférieure	Supérieure
المتغير التابع: السلوك الأخلاقي	Hypothèse de variances égales	1.306	.255	.156	155	.877	.00756	.04857	-.08839-	.10350
	Hypothèse de variances inégales			.169	105.425	.866	.00756	.04482	-.08130-	.09642

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

يظهر من خلال الجدول السابق لتحليل التباين الأحادي أن القيمة الإحصائية لمتغير الجنس هي (0.25) و هي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس السلوك الأخلاقي, ومنه متغير الجنس للمبحوثين لا يؤثر على السلوك الأخلاقي.

2- متغير العمر:

جدول رقم (2-21): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم المناخ التنظيمي لتحسين السلوك الأخلاقي تبعا لمتغير العمر.

ANOVA					
المتغير التابع: السلوك الأخلاقي					
	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.076	3	.025	.325	.807
Intra-groupes	11.966	153	.078		
Total	12.042	156			

المصدر: مخرجات برنامج spss

نتيجة تحليل التباين لمتغير العمر للمديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة كانت قيمة Sig =0.807 و هي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر و السلوك الأخلاقي , ومنه متغير العمر للمبحوثين لا يؤثر على تخطيط المسار الوظيفي, أي لا توجد فروق بين إجابات المبحوثين.

1 -متغير المستوى التعليمي:

جدول رقم (2-22): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم المناخ التنظيمي لتحسين السلوك الأخلاقي تبعا للمستوى التعليمي

ANOVA					
المتغير التابع: السلوك الأخلاقي					
	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.031	2	.015	.198	.820
Intra-groupes	12.011	154	.078		
Total	12.042	156			

المصدر: مخرجات برنامج spss

نتيجة تحليل التباين المستوى التعليمي للمديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة كانت قيمة $Sig=0.820$ و هي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي بالسلوك الأخلاقي , ومنه متغير المستوى التعليمي للمبحوثين لا يؤثر على تخطيط المسار الوظيفي, أي لا توجد فروق بين إجابات المبحوثين.

3- متغير الخبرة:

جدول رقم (2-23): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم المناخ التنظيمي لتحسين السلوك الأخلاقي تبعا للخبرة

ANOVA

المتغير التابع: السلوك الأخلاقي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.555	3	.185	2.462	.065
Intra-groupes	11.488	153	.075		
Total	12.042	156			

المصدر: مخرجات برنامج spss

نتيجة تحليل التباين لمتغير الخبرة للمديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة كانت قيمة $Sig=0.065$ و هي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الخبرة والسلوك الأخلاقي , ومنه متغير الخبرة للمبحوثين لا يؤثر على إجابات المبحوثين.

. إعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي:

من تحليل النتائج لدينا:

الجدول رقم (2-24)الموالي

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	القيادة	.	Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire \leq .050, Probabilité de F pour éliminer \geq .100).

a. Variable dépendante : السلوك الأخلاقي:المتغير

المصدر: مخرجات برنامج spss

و سنعتمد على النموذج النهائي في علاقة المناخ التنظيمي مع السلوك الأخلاقي وذلك من خلال بعد القيادة باعتباره المتغير المستقل الأكثر تأثير حسب نموذج الدراسة

الجدول رقم (2-25) يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة :

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.253 ^a	.064	.058	.26968

a. Valeurs prédites : (constantes), القيادة

b. Variable dépendante : السلوك:التابع المتغير

المصدر: مخرجات برنامج spss

من الجدول السابق نلاحظ أن استخدام طريقة تحليل الانحدار المتعدد التدريجي أدى إلى خروج خمسة متغيرات مستقلة والاحتفاظ بمتغير مستقل واحد ووحيد هو نمط القيادة ما يتوافق تماما مع نتائج عملية التحليل الإحصائي المتعدد السابقة. حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين هذين المتغير المستقل (نمط القيادة) والمتغير التابع (السلوك الأخلاقي) نسبة (25.3%) وهو دليل على وجود ارتباط، حيث أن (74.6%) من السلوك الأخلاقي يعود إلى نمط القيادة والنسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ. علما أن الفضل الأكبر في هذا الارتباط الخطي يعود للمتغير المستقل نمط القيادة فهو لوحدده يضمن ارتباط خطي بنسبة (25.3%) مع المتغير التابع رغم المستوى المتوسط لإجابات العمال على فقرات هذا المتغير في الاستبيان الذي قمنا بتحليله سابقا.

يوضح الجدول التالي تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise :

جدول رقم (2-26) : يوضح تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise

NOVA^b

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	.769	1	.769	10.578	.001 ^a
Résidu	11.273	155	.073		
Total	12.042	156			

a. Valeurs prédites : (constantes), القيادة

. Variable dépendante : السلوك:التابع المتغير

مصدر: مخرجات برنامج spss

من الجدول السابق نجد ما يلي:
 . مجموع مربعات الانحدار يساوي 0.769 ومجموع مربعات البواقي هو 11.273 ومجموع المربعات الكلي يساوي 12.042,
 . درجة حرية الانحدار هو 1 ودرجة حرية البواقي 155 ,
 . معدل مربعات الانحدار هو 0.769 ومعدل مربعات البواقي 0.073 ,
 . قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 10.578 ,
 . مستوى دلالة الاختبار 0,001 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0,005 فنرفضها, وبالتالي خط الانحدار يلاءم المعطيات.

أما بالنسبة لدراسة معاملات خط الانحدار فالجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

جدول رقم (2-27) : يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

Coefficients ^a					
Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	2.590	.067		38.472	.000
القيادة	.091	.028	.253	3.252	.001

a. Variable dépendante : الأخلاقي السلوك: التابع المتغير :
 المصدر: مخرجات برنامج spss

من الجدول السابق يمكن تحديد مقطع خط الانحدار a ، ميل خط الانحدار بالنسبة لنمط القيادة وفق المعادلة التالية:

$$Y = a + Cx_1 + bx_2 \text{ ومنه معادلة خط الانحدار هي: } Y = 2.590 + 0.091X_2$$

ومنه عند دراسة قيم sig نجد أن جميع القيم مقبولة لأنها أقل من 0.05 و تحقق الفرضية البديلة H1 ونستنتج أن أهم الأساليب المؤثرة على السلوك الأخلاقي هي نمط القيادة.

الفرع الثاني: مناقشة نتائج الدراسة:

بعد تحليل الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة، وكذلك إجراء المقابلة الشخصية مع بعض العاملين والإطارات في المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة والمديريات الولائية بالناحية من اجل تحليل بعض المتغيرات تم التوصل إلى النتائج التالية:

فيما يخص واقع متغيرات الدراسة:

كما أسلفنا الذكر أن متغيرات الدراسة هي المناخ التنظيمي كمتغير مستقل و السلوك الأخلاقي كمتغير تابع.

1. المناخ التنظيمي لدى المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة ذو مستوى متوسط بحسب متغيرات الدراسة المنجزة، ويتجلى ذلك في أبعادها المعتمدة
أولها: الهيكل التنظيمي، وباعتبار أن المديرية تابعة للقطاع العمومي فهي مهيكلت وفق نموذج هرمي يتدرج من المدير الجهوي والمدراء الولائيين ورؤساء المصالح ثم رؤساء المكاتب والفرق ثم مختلف المناصب النوعية الأخرى وفق إطار قانوني واضح ومحدد به مختلف العلاقات التي تربط مختلف مستويات السلطة (القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 افريل 2002 المحدد للنظام الداخلي للوكالة الوطنية لمسح الأراضي)، وعلى الرغم من عدم تحيينه للاستجابة إلى الواقع المعاش من تحديث في أساليب العمل و التطور التكنولوجي، إضافة إلى التغيير في القانون الأساسي للعامل سنة 2006 وبعدها القوانين الأساسية لمختلف الأسلاك المهنية لم يتم تحيين القرار الوزاري المشترك السالف الذكر مما نتج عنه عدم إمكانية التعيين بالمناصب العليا منذ سنة 2012 وهذا ما سبب تدمير واسع بين أفراد المديرية. وعلى الرغم من كل هذا فانه وبناء على إجابات الاستبيان فانه يوجد توصيف وظيفي واضح وخطوط السلطة واضحة و محددة . إلا أن مؤهلات العاملين لا تتوافق بشكل كبير مع طبيعة ومهام وواجبات المناصب الوظيفية ويعود ذلك إلى نمط التوظيف النمطي بمختلف قطاعات الوظيفة العمومية و الذي لا يراعي التوصيف الوظيفي الدقيق للمنصب و لا حتى إجراء الاختبارات النفسية أو البدنية للتوظيف الأمثل، وهذا ما ينعكس على مستوى أداء و سلوك العاملين بالمديرية بصفة عامة.
ثانيا: نمط القيادة، فعلى الرغم من أن إجابات العمال كانت بمتوسط حسابي متوسط إلا أنها تعكس درجة قبول تعاون هؤلاء المسؤولين لبقية العمال و هذا يعود بالدرجة الأولى لعوامل شخصية ، إذ يلاحظ كذلك بان المسؤولين يقومون بتفويض بعض صلاحياتهم للعمال وهذا يعود لعوامل تنظيمية إذ تعمل المديرية العامة على تطبيق برنامج عمل جديد للتخفيف من الإجراءات البيروقراطية المنتهجة سابقا، وكمثال حي على ذلك فان الحصول على نسخة من مخطط قطعة ملكية ممسوحة لا يتعدى النصف ساعة بعدما كان يتطلب الأمر أيام بل حتى أسابيع . ولكل هذا كان يجب تفويض بعض الصلاحيات وحتى الإمضاء لبعض الأعوان المؤهلين لذلك.
إلا أن الشيء الملفت في إجابات العمال أنهم يشعرون بالتمييز في المعاملة من طرف المسؤولين، فهذا سلوك مميز ربما في الإدارات العمومية إلا انه يتطلب تدقيق ودراسة مستقلة لتبيين صحة الفرضية ولو أن اغلب المسؤولين يميلون إلى إعطاء تفضيل في المعاملة للعمال المميزين و المجتهدين.
ثالثا: نظام الحوافز، فيعتبر نظام الحوافز لدى المديرية الجهوية لمسح الأراضي مقبول من الناحية النظرية، إلا أن إجراءات تطبيقه الميدانية صعبة التحقيق خاصة من جانب تحقيق العدل، فالتقييم شيء نسبي تتدخل فيه عدة عوامل ومنها (بعد و تشتت المناطق المتواجده بها العمال ، شخصية المقوم، نوعية الأشغال، الوعاء المالي المخصص.... الخ.)
إلا أن إجابات العمال على الاستبيان أظهرت بأنهم يتذمرون من تأخر تسديد تعويضات التنقلات والمهام، فبحكم طبيعة الأشغال المسندة للوكالة الوطنية لمسح الأراضي فان العمال يقومون بتنقلات

ميدانية متعددة سواء في الوسط الحضري أو الريفي وعلى الرغم من الاستقلالية المالية للوكالة الوطنية لمسح الأراضي فإنها تعاني من الإجراءات المحاسبية البيروقراطية والمعقدة مما ينعكس بالسلب على تسديد مخلفات التعويضات إلى أشهر سبتمبر وأكتوبر من كل سنة . و هو ما يؤثر على السلوك الأخلاقي للعمال خاصة من جانب تجنب تلقي الهدايا والرشاوى و مختلف الإجراءات المادية من المواطنين ، ويؤثر كذلك على الأداء بصفة عامة.

والملفت لدى المديرية الجهوية لمسح الأراضي استخدام نظام ألي للترقية في الدرجات المهنية، فبخلاف التنقيط السنوي من قبل المسؤول المباشر تتم العملية وفق برنامج منحز من طرف إدارات المديرية ويلقى قبول رضا من قبل العمال والشريك الاجتماعي. وهذا ما انعكس على إجابات الاستبيان. رابعاً: التكنولوجيا، تعتبر الميزة الأساسية لدى المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة ، إذ تعد من بين أهم المديريات تطوراً من ناحية التجهيز التكنولوجي فعلى سبيل المثال يتوفر المقر الجهوي لمسح الأراضي على:

- شبكة معلوماتية متطورة تضم 21 جهاز كمبيوتر مقابل 23 عامل بمختلف الفئات والمستويات.
- ثلاثة أجهزة لتحديد المواقع بواسطة الأقمار الصناعية GPS إضافة إلى خمسة أجهزة لقياس الأبعاد الإلكترونية.

- أجهزة كمبيوتر محمولة لكل إدارات المديرية.

- استفادة العديد من العمال التقنيين من برامج تكوينية داخل وخارج الوطن.

وهذا بفضل دعم الدولة الكبير للوكالة من اجل الإسراع في عملية المسح لارتباطها بمختلف القطاعات التنموية للبلاد(الفلاحة، السكن، الطرقات، الاستثمار.....الخ).

فإجابات العمال على أسئلة الاستبيان كانت متأثرة ومؤكدة لهذا التوجه ، بحيث وفرت وساهمت الوسائل التكنولوجية على تقديم خدمات ارقى وإسراع وبدرجة أخطاء متدنية أو حتى معدومة وبشفافية أكثر، وهو الشيء الذي تسعى إليه المديرية العامة لمسح الأراضي عن طريق تالية مختلف الأشغال وتهيئة وتحسين استقبال المواطنين بقاعات استقبال مكيفة ومزودة بشاشات تظهر بها صور واقعية لمختلف أحياء وضواحي المدن لتحديد الملكيات للمواطنين دون الاضطرار للخرجات الميدانية مثلما كان عليه الحال سابقاً إلا في الحالات المعقدة. وهذا ما يدخل في إطار ترقية الخدمة العمومية وتهذيب سلوكيات العامل بتوفير المناخ الملائم للعمل.

خامساً: المشاركة في اتخاذ القرار، من خلال الإجابات يتضح وجود مستوى مقبول في المشاركة باتخاذ القرار ، إلا أن هذا المتوسط تحقق بفضل وجود تعاون مناسب بين مختلف فئات العمال وعقد الاجتماعات المفتوحة بين المسؤولين والعمال، بحيث ومن الجانب الآخر فالإدارة وهذا بحسب إجابات العمال لا تستشيرهم في القضايا المصيرية المهنية، ويمكن تفسير هذا بانتشار الرقعة الجغرافية للمديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة وعدم تنقل المسؤولين الجهويين أو من المديرية العامة للإضلاع على الأوضاع المهنية بصفة دورية وبالتالي استشارتهم قبل اتخاذ القرارات المهنية .

سادساً: نمط الاتصال، استفاد نمط الاتصال كثيراً من الوسائل التكنولوجية المتوفرة لدى المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة وهذا ما انعكس بصفة إيجابية على المناخ التنظيمي بحسب إجابات هذه الوسائل

من شبكة اتصال للإعلام الآلي وشبكة للاتصال الهاتفي والانترنت الفائقة السرعة بكل أجهزة الإعلام الآلي. وهذا ما يضيف جو من الشفافية والعمل على كشف وتقويض اي سلوك أو تصرف لا أخلاقي من طرف العمال.

العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة

من خلال الجداول رقم (2-15) الذي يوضح العلاقات الارتباطية بين أبعاد السلوك الأخلاقي والمناخ التنظيمي يتضح بان اغلب العلاقات الارتباطية ذات دلالة إحصائية ومهمستويات مقبولة بين المتغيرات المستقلة المناخ التنظيمي والسلوك الأخلاقي كمتغير تابع ، سواء على المستوى الكلي أو على مستوى كل متغير على حدة، ماعدا متغيري الهيكل التنظيمي ونظام الحوافز. وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين المناخ التنظيمي و السلوك الأخلاقي ككل (26.7%) وهي قيمة إيجابية تؤكد وجود علاقة طردية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

دراسة معاملات خط الانحدار

من الجداول رقم (2-19) الذي يوضح قيم معاملات خط الانحدار للمديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة، وبناء على النتائج الإحصائية السابقة توصلنا إلى معادلة خط الانحدار كما يلي: $Y=2.590+0.091X_2$ المتغير المستقل، Y المتغير التابع، حيث يمثل (X) المناخ التنظيمي، و (Y) السلوك الأخلاقي وحسب المعادلة العلاقة بينهما علاقة طردية، فلم ننح من المناخ التنظيمي بوحدة واحدة يتحسن السلوك الأخلاقي ب(0.091)، وبالتالي على إدارة المديرية أن تعمل على الاهتمام بالمناخ التنظيمي وتحسينه، وهذا من خلال البحث عن النقائص ومعالجتها.

ولتحديد أبعاد المتغير المستقل الأكثر تأثيرا على المتغير التابع ، قمنا بإعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي:

وحسب الجدول (2-19): يتضح لنا بقاء بعد واحد فقط، البعد الثاني (نمط القيادة).

معادلة خط الانحدار .

الجدول رقم (2-19) يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة:

حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين المتغير المستقل (نمط القيادة) والمتغير التابع (السلوك

الأخلاقي) نسبة (25.3%) وهو دليل على وجود ارتباط طردي بينهما، حيث أن (26%) من السلوك الأخلاقي يعود إلى نمط القيادة والنسبة المتبقية 74 % ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

وحسب الجدول رقم (27-2) الذي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise للمديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة، وبناء على النتائج الإحصائية السابقة توصلنا إلى معادلة خط الانحدار كما يلي: $Y=2.590+0.091X_2$

X_2 المتغير المستقل (نمط القيادة) , (التدريب), Y المتغير التابع , وجود تأثير لأبعاد المناخ التنظيمي (نمط القيادة) على تخطيط السلوك الأخلاقي.

خلاصة الفصل:

تضمن هذا الفصل الدراسة الميدانية للمديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة حول واقع المناخ التنظيمي السلوك الأخلاقي، حيث تم التطرق فيه إلى المؤسسة محل الدراسة والتعرف عليها وتم عرض نتائج الدراسة الميدانية، حيث اقتصر على 157 استبيان صالح للتحليل الإحصائي، ثم قمنا بتفريغ هذه الاستمارات باستخدام الأساليب الإحصائية Spss، وبعدها تعرضنا لتفسير ومناقشة نتائج الاستبيان، وذلك بغية الإجابة على فرضيات الدراسة لخصت فيما يلي:

- بحيث اتضح أن هناك مستوى عال من مفهوم المناخ التنظيمي لدى العاملين وهذا راجع إلى اهتمام المؤسسة بالعوامل التي ترفع من عناصر هذا البعد.
- اهتمام المديرية بالمناخ التنظيمي اهتمام متوسط و يعتبر غير كافي .
- اهتمام المديرية بالسلوك الأخلاقي اهتمام جيد لكن يتطلب مجهود أكبر لترقيته.
- العلاقة الارتباطية بين المناخ التنظيمي كمتغير مستقل و السلوك الأخلاقي كمتغير تابع علاقة طردية .
- أهم بعد في تأثير المناخ التنظيمي على السلوك الأخلاقي هو: نمط القيادة.

الخاتمة

لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة التعرف على اثر المناخ التنظيمي على السلوك الأخلاقي وذلك عبر الإجابة عن التساؤلات التي تمثل إشكالية البحث، وللإجابة عليها قمنا بتقسيم بحثنا إلى قسمين رئيسين الأول الجانب النظري الذي تطرقنا فيه إلى الأدبيات النظرية للسلوك الأخلاقي والمناخ التنظيمي ، وبعض الدراسات السابقة التي تندرج تحت سياق هذا الموضوع، أما القسم الثاني فخصص للدراسة التطبيقية فقد أردنا دعم مضمون هذا البحث و التعمق في الإشكالية و الإحاطة بها من جوانبها المختلفة من خلال الدراسة الميدانية لحالة المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة.

1 اختبار الفرضيات

- من خلال ما توصلنا إليه من نتائج لهذا الموضوع بشقيه النظري والتطبيقي يمكننا اختبار الفرضيات كالتالي: لقد قامت دراستنا على أربعة فرضيات، التي فيما يلي سيتم اختبارها:
- الفرضية الأولى: هناك مستوى جيد من السلوك الأخلاقي في المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة.
 - الفرضية الثانية: تتوافر مستوى جيد من أبعاد المناخ التنظيمي في المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة.
 - الفرضية الثالثة : هناك علاقة ارتباطية طردية بين المناخ التنظيمي والسلوك الأخلاقي في المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة.
 - الفرضية الرابعة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للسلوك الأخلاقي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المستوى التعليمي، الخبرة، السن).

2 نتائج الدراسة

- ✓ اهتمام المديرية بالسلوك الأخلاقي جيد لكن يتطلب مجهود أكثر؛
- ✓ اهتمام المديرية بالمناخ التنظيمي اهتمام متوسط ويعتبر غير كافي ؛
- ✓ العلاقة الارتباطية بين العوامل المناخ التنظيمي كمتغير مستقل و السلوك الأخلاقي كمتغير تابع علاقة طردية؛
- ✓ لا توجد فروق بين إجابات المبحوثين فيما يتعلق الجنس , العمر, المستوى التعليمي والخبرة؛
- ✓ من بين أهم العوامل التي أثرت على فعالية السلوك الأخلاقي هو نمط القيادة.

1 - التوصيات

- يمكن تقديم مجموعة من التوصيات انطلاقاً من النتائج وتشتمل فيما يلي:
- ✓ أن يراعى الجانب الأخلاقي في تعيين المديرين و مختلف المسؤولين، و هذا لما له من تأثير مباشر على السلوك الأخلاقي للعاملين الآخرين إذ يعتبرونهم قدوة في علاقاتهم مع الزملاء بل، وحتى في حياتهم الشخصية ؛
 - ✓ تحيين و تغيير الهيكل التنظيمي وجعله يتوافق مع المتغيرات الخارجية والتنظيمية وحتى الشخصية للعاملين؛
 - ✓ الاستمرار في عملية التغيير والتطوير المنتهجة والتي تخص البيئة الداخلية للمنظمة، وذلك بجعلها بيئة مشجعة ومحفزة على الابتكار والتجديد، و تطوير نظام الحوافز والمكافآت للعاملين بدون تمييز، وكذلك الأمر بالنسبة للبرامج التكوينية والدورات الداعمة للعاملين بهدف محاربة البيروقراطية والتعقيدات الإدارية وهذا بتقديم سلوكيات أخلاقية إيجابية ؛
 - ✓ يجب على المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة العمل على تحسين المناخ التنظيمي بالمديرية خاصة من خلال تطوير ونشر الوسائل المادية من هياكل استقبال وأجهزة الإعلام الآلي و مختلف البرمجيات لتسهيل تقديم أداء و انتهاج سلوك أخلاقي ومميزة من قبل العاملين لخدمة المواطن؛
 - ✓ على المديرية العامة للوكالة الوطنية لمسح الأراضي العمل على وضع مدونة أخلاقية، والتي تتوفر على مجموعة من المبادئ الأخلاقية لتنظيم مختلف العلاقات والإشغال داخل وخارج المديرية توضح فيها معايير العقاب لغير الملتزمين بالقواعد المدونة، لهدف اكتشاف حالات التجاوز على القيم الأخلاقية السائدة قبل تفاقم أثارها السلبية ؛
 - ✓ العمل على تحسيس العاملين بضرورة الالتزام بالسلوك الأخلاقي عند أداء المهام، لما له دور فعال في تغيير الصورة النمطية التي لصقت بالإدارة العمومية لدى عامة المواطنين.

2 - آفاق البحث

وفي ختام البحث وبناء على النتائج التي توصلنا إليها، نقترح بعض المواضيع التي يمكن معالجتها مستقبلاً لإكمال البحث على سبيل المثال:

- أثر القيادة الأخلاقية على السلوك الأخلاقي للعاملين .
- أثر المناخ التنظيمي على الأداء الأخلاقي للعاملين.
- اثر السلوك الأخلاقي على الالتزام التنظيمي لدى العاملين
- اثر نمط التوظيف على السلوك الأخلاقي في الإدارة العمومية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1 - الكتب:

- 1- إبراهيم ألغامري ، السلوك الإنساني، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، مصر، 1997.
- 2 - احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية،الدار الجامعية،الإسكندرية،مصر 2002-2003 .
- 3- المومني واصل جميل، المناخ التنظيمي و إدارة الصراع في المؤسسات التربوية ، الطبعة الأولى، دار الحامد، الأردن، 2006.
- 4- رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر، 2008.
- 5- طاهر محسن منصور ألغالي، صالح مهدي محسن العامري ، المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأعمال ، الطبعة الثالثة، عمان، 2010.
- 6- علاء محمد سيد قنديل ، القيادة الإدارية و إدارة الابتكار ، دار الكر للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، 2006.
- 7- ¹محمد عبد الفتاح ياغي، الأخلاقيات في الإدارة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2012

2- الأطروحات والمذكرات:

- 1- ابوشبحة نادر احمد ، المناخ التنظيمي و علاقته بالمتغيرات الشخصية والوظيفية ، دراسة ميدانية مقارنة بين القطاعين العام و الخاص الأردني ، مجلة جامعة الملك عبد العزيز ، الاقتصاد و الإدارة ، الجزء 19 ، العدد 02 ، الأردن ، 2005
- 2- احمد عبد إسماعيل الصفار ، اثر المناخ التنظيمي في الأداء و الميزة التنافسية ، دراسة ميدانية في المصارف التجارية الأردنية، مجلة الإدارة والاقتصاد، الأردن، العدد السادس و السبعون، 2009.
- 3- بن عبد العزيز حنان ، مدى تأثير السلوك الأخلاقي لمندوبي مبيعات الخدمات ودوره في تحقيق رضا العملاء ، مذكرة ماستر أكاديمي، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014.
- 4- بودراع أمنية، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين ، مذكرة ماجستير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة المسيلة.
- 5- تيتوش مفيدة، تحليل الإشهار من منظور أخلاقي، مذكرة ماجستير، غير منشورة، جامعة الجزائر، 2008.
- 6- جواد محسن راضي و عبد الله كاظم حسن، العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة و الالتزام التطبيقي، 2010.

- 7- حمد علي عبد الله عيسى، تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين ، دراسة ميدانية على إدارة المنافذ بشؤون الجنسية و الجوازات و الإقامة في وزارة الداخلية بملكة البحرين، مذكرة ماجستير في إدارة الموارد البشرية، غير منشورة، جامعة البحرين، 2014.
- 8- خالد عبد الله إبراهيم و زيد خوادم محمود، المناخ التنظيمي وتأثيره في تسرب الموظفين ، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية و الإدارية، 2016.
- 9- دحيان لويظة، تأثير أخلاقيات الإدارة على عمليات توظيف الموارد البشرية في الجزائر ، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية و الإعلام، غير منشورة، جامعة الجزائر3، 2012.
- 10- رغدة عابد عطا الله المرابا، اثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في عمان، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2011.
- 11- شامي صليحة ، المناخ التنظيمي و تأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة حالة جامعة أحمد بوقره بومرداس، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، جامعة أحمد بوقره بومرداس، 2010.
- 12- فؤاد محمد حسين الحمدي، «الأبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وانعكاساتها على رضا المستهلك» رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بغداد، 2006.

2 - الملتقيات والمجلات:

- 1- احمد إسماعيل عبد الصغار ، اثر المناخ التنظيمي في الأداء و الميزة التنافسية، دراسة ميدانية على المصارف التجارية الأردنية ، مجلة الإدارة و الاقتصاد ، العدد السابع، 2009 .
- 2- بوشبحة نادر احمد ، المناخ التنظيمي و علاقته بالمتغيرات الشخصية والوظيفية ، دراسة ميدانية مقارنة بين القطاعين العام و الخاص الأردني ، مجلة جامعة الملك عبد العزيز ، الاقتصاد و الإدارة ، الجزء 19 ، العدد 02 ، الأردن ، 2005.
- 3- عنابي عيسى و فاطمة الزهرة قسول، إدارة السلوك الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال ، مداخلة بالملتقى الدولي الثالث بعنوان منظمات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة بشار، فيفري 2012.
- 4- قبوقب عيسى ، المناخ التنظيمي و علاقته بأداء العاملين ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 16 ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر، 2009.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

1-. Ayla Zehra Çıncı and Müge Leyla Yıldız: The Impact of Ethical Climate on Reputation and Organisationnel Identification, Relationship between Corporatif

715.,p.Procedia-Social and Behavioral Sciences 58 (2012)

www.science direct.com

2-.Brunet luc et ph D, climat organisationnel et efficacité scolaire, Revue québécoise de psychologie, vol 21, n°1, canada, 2001.

3-.Loréa Hireche, Bahae El Mourabet: Ethique et gestion des ressources humaines , une revue critique de la littérature théorique et empirique, Revue de l'organisation responsable 2007/1(Vol.2), p ,52.

4-.نبيل بومصباح و احمد رمزي صياغ، La relation entre la perception du leadership éthique et

les comportements contre-productifs des salaires au travail

الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، الطبعة الثالثة: أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية المنعقد بجامعة

ورقلة، الجزائر يومي 27 و28 نوفمبر 2017

5-. Solmaz Moghimi and Indra Devi Subramanian, Employees Creative Behavior The Role of Organizational Climate in Malaysian SMEs,

International Journal of Business and Management, Vol 8, N°5,2013.

ثالثا: المواقع الالكترونية

1- عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصائي الوصفي و الاستدلالي متاح على الرابط التالي:
www/minshawi.com/vb/attachment.php?attachmentid :570&d.consulte le 20/04/2016 a
15 :30

2- وليد عبد الحق الفراء، تحليل الاستبيان لاستخدام البرنامج الإحصائي المتاح على الرابط التالي :
http//sit.iugaza.edu.ps/mbarbakh/files/2012/02questionnaire.anlyzisanalyzis.pd.consuite
le 10/04/2018 à 01 : 21

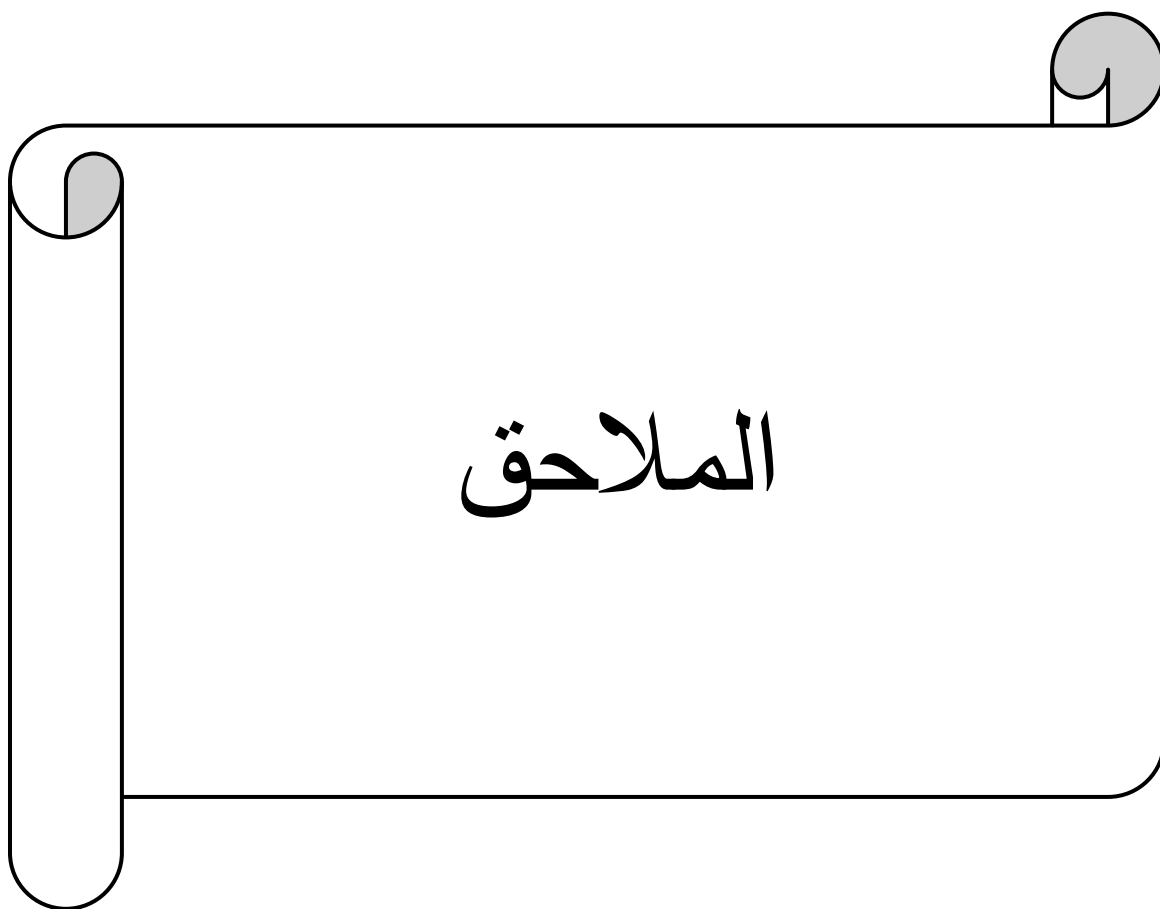
3-Transparency International: Corruption Perceptions Index 2016, link:

https://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2016#table

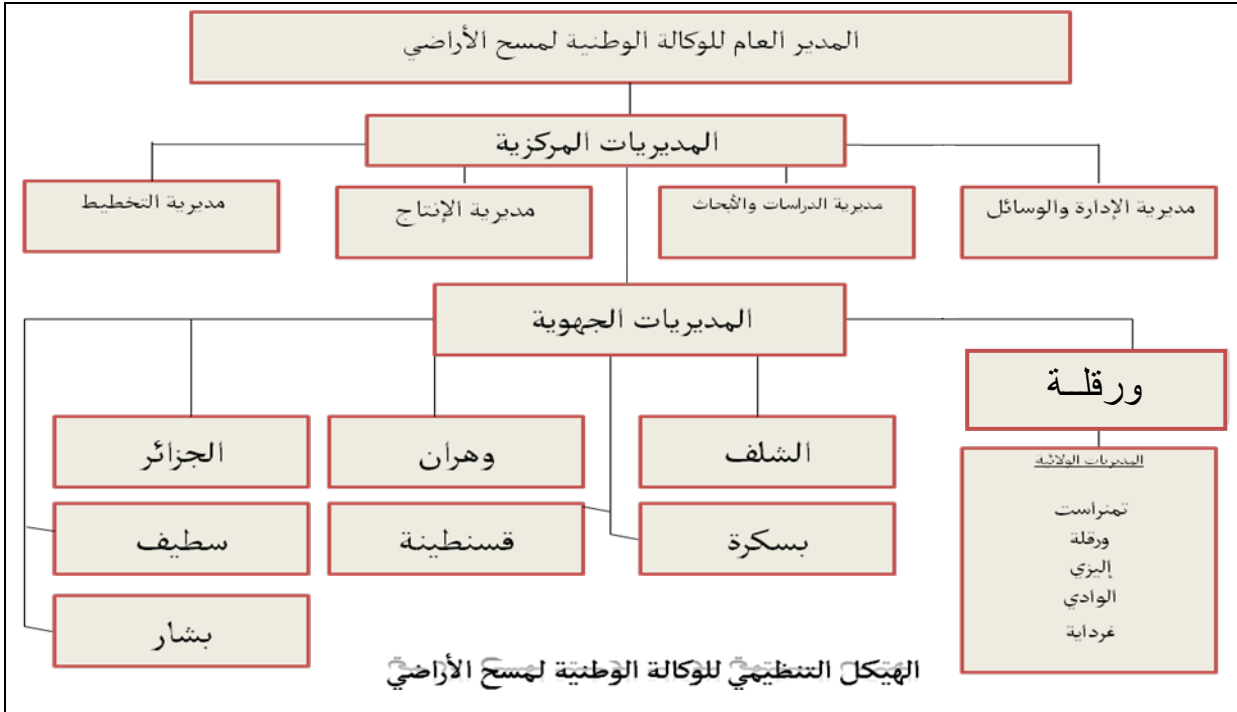
الفهرس

الصفحة	الفهرس
IV	الإهداء
V	الشكر
VI	الملخص
VII	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
IX	قائمة الاشكال
IX	قائمة الملاحق
ب	المقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للمناخ التنظيمي والسلوك الاخلاقي للعاملين	
02	توطئة
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للسلوك الاخلاقي للعاملين و المناخ التنظيمي
03	المطلب الأول: مفاهيم عامة حول السلوك الاخلاقي للعاملين
03	الفرع الأول: مفهوم السلوك الاخلاقي للعاملين
04	الفرع الثاني: محددات السلوك الاخلاقي للعاملين
07	الفرع الثالث: نظريات و مداخل السلوك الاخلاقي للعاملين
09	المطلب الثاني: ماهية المناخ التنظيمي
09	الفرع الأول: مفهوم واهمية المناخ التنظيمي
10	الفرع الثاني: نماذج وابعاد المناخ التنظيمي
16	الفرع الثالث: انواع المناخ التنظيمي
17	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للسلوك الاخلاقي للعاملين و المناخ التنظيمي
18	المطلب الأول: عرض الدراسات المتعلقة بالمناخ التنظيمي
19	المطلب الثاني: عرض الدراسات المتعلقة بالسلوك الاخلاقي
20	المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
21	خلاصة الفصل الأول
	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر السلوك الأخلاقي للعاملين و المناخ التنظيمي لدى عمال المديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة

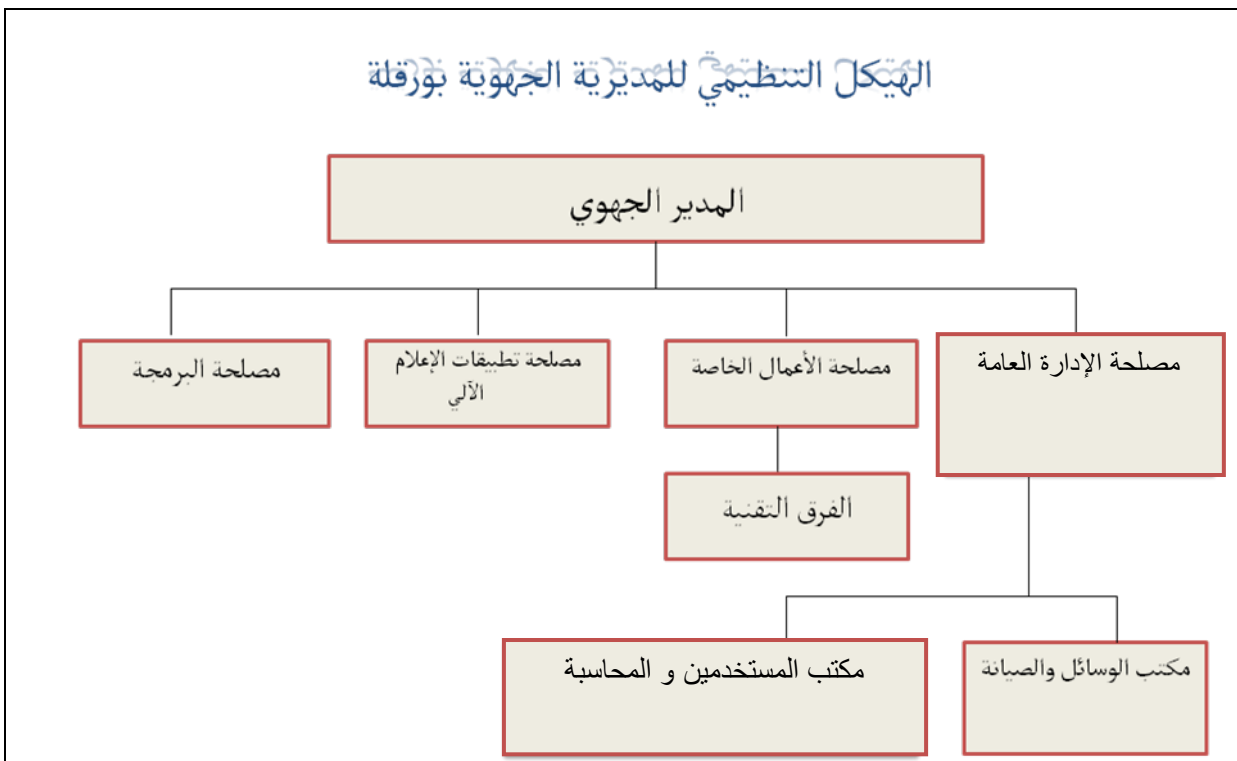
23	تمهيد
24	المبحث الأول: الطرق والأدوات المستعملة في الدراسة
24	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
24	الفرع الأول: تقديم العينة
25	الفرع الثاني: طرق الدراسة
26	المطلب الثاني: أدوات الدراسة
26	الفرع الأول: الأدوات الإحصائية المستخدمة
26	الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات
28	المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها
28	المطلب الأول: نتائج الدراسة التطبيقية
28	الفرع الأول: خصائص عينة الدراسة
31	الفرع الثاني: تحليل البيانات
41	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة النتائج التطبيقية
41	الفرع الأول: تحليل النتائج
49	الفرع الثاني: مناقشة النتائج
53	خلاصة الفصل الثاني
54	الخاتمة
57	المراجع
62	الفهرس
65	الملاحق



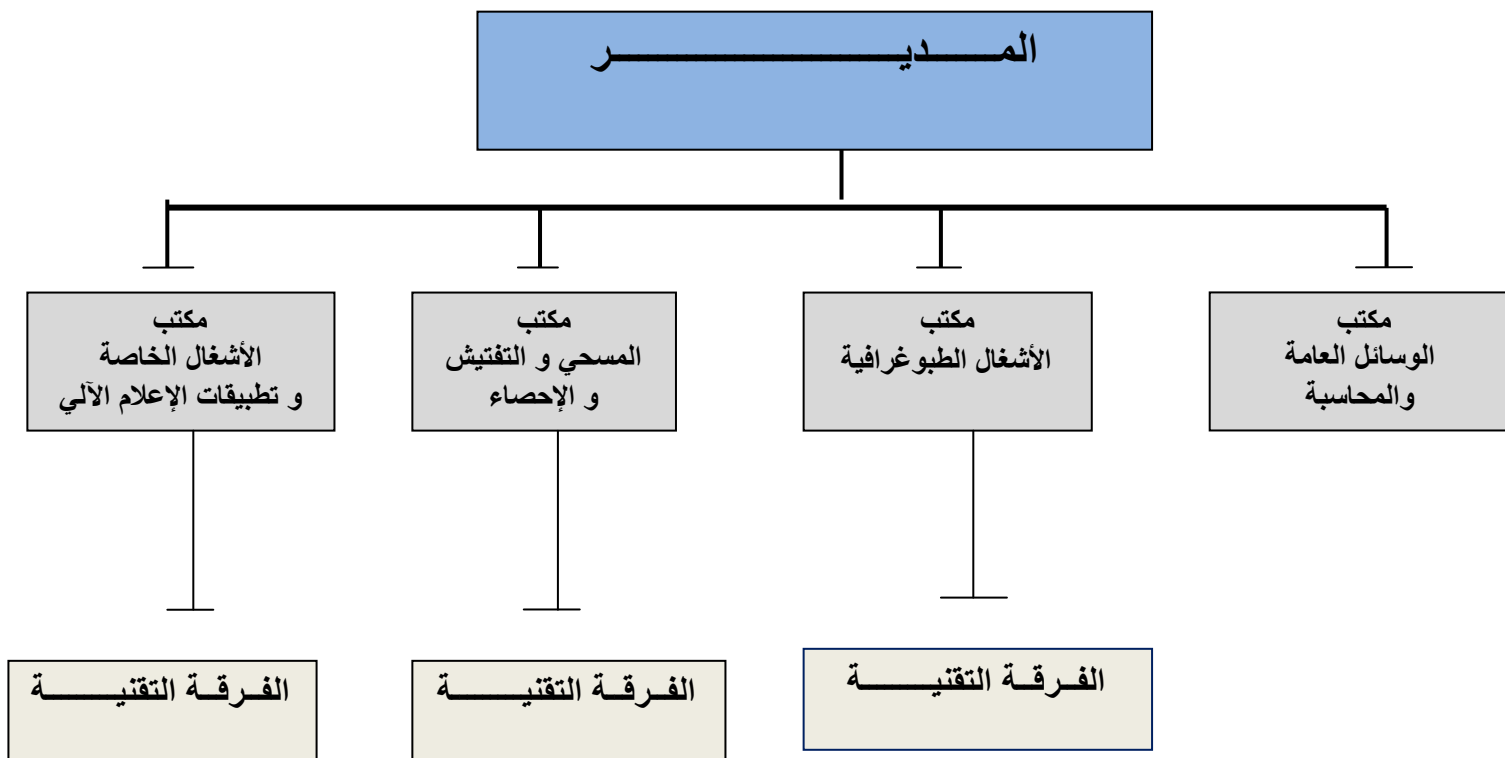
الشكل رقم 03 : الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لمسح الأراضي



الشكل رقم 04 : الهيكل التنظيمي للمديرية الجهوية لمسح الأراضي بورقلة



الشكل رقم: 05 الهيكل التنظيمي للمديرية الولائية لمسح الأراضي



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

استبيان

السادة والسيدات إيطارات، موظفو المؤسسة: يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات إنجاز مذكرة ماستر تحت عنوان " أثر المناخ التنظيمي على السلوك الأخلاقي في المؤسسة العمومية " ، و أعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم تحظى بالأهمية البالغة لدينا، وبالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. نشكركم شكرا جزيلا على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة و بصراحة تامة.

ولكم منا كل الشكر والتقدير ورقلي بلخير Ouarglibelkheir@gmail.com

الرجاء وضع علامة X في الخانة التي ترى أنها مناسبة.

المناخ التنظيمي: هو تلك الخصائص التي تتميز بها المؤسسة أو المنظمة والتي يدركها العاملون وتؤثر في سلوكياتهم وتصرفاتهم نسبي.
السلوك الأخلاقي: هو التصرف الذي يتطابق مع المعايير الاجتماعية المقبولة بشكل عام.

المحور الأول: العبارات المتعلقة بالمناخ التنظيمي:

الرقم	العبارة	غير موافق	محايد	موافق
1.	خطوط السلطة بين الرؤساء والمرؤوسين واضحة			
2.	يوجد هناك وصف وظيفي محدد فيه بوضوح السلطات والمسؤوليات			
3.	يتصف الهيكل التنظيمي بالمرونة وقابلية التغيير.			
4.	هناك مستوى عال من التعاون بين المستويات الإدارية في المؤسسة			
5.	تتناسب مؤهلات العاملين مع طبيعة ومهام وواجبات مناصبهم الوظيفية			
6.	يتعامل المسئول المباشر مع العاملين بعدل ومساواة			
7.	هناك ثقة وتعاون بين المسئول المباشر والعاملين			
8.	يبادر المسئول المباشر بتفويض بعض صلاحياته الإدارية للعاملين			
9.	يساعد المسئول المباشر العاملين في تنفيذ مهام العمل			
10.	يهتم المسئول المباشر بأمور العاملين الشخصية			
11.	تهتم الإدارة بالجانب المعنوي للعمال			
12.	نظام الحوافز المطبق في المؤسسة عادل			
13.	تسديد التعويضات والنفقات في أجالها يشكل حافز للعمل أكثر			
14.	هناك تركيز على جانب المكافأة أكثر من التركيز على جانب العقوبات			
15.	تتم الترقية على أساس الاستحقاق وفقا لأسس واضحة ومعروفة			
16.	توفر الإدارة الوسائل التكنولوجية الحديثة لإنجاز الأعمال			
17.	ساعدت التكنولوجيا الموجودة على تقليل الجهد			
18.	ساهمت التكنولوجيا في سرعة إنجاز العمل			

			19. استخدام الوسائل التكنولوجية ساعدتني كثيرا في التقليل من الأخطاء
			20. تتلاءم الوسائل التكنولوجية مع طبيعة العمل
			21. تحرص الإدارة على إشراك العاملين في صنع القرارات المتعلقة بالعمل
			22. يمتلك العاملون القدرة والصلاحيات القانونية على اتخاذ القرارات الهامة وتحمل مسؤوليتها
			23. يتم حل المشكلات التي تواجه العمل بشكل جماعي
			24. يعقد المسؤولون اجتماعات مفتوحة مع العاملين ويسمح لهم بالحوار دون قيود
			25. مستوى التعاون بين العمال مناسب
			26. توجد سهولة في الاتصال بين العاملين لتبادل المعلومات
			27. يتم استخدام الوسائل الحديثة في الاتصالات لنقل المعلومات
			28. تتم الاتصالات بين الرؤساء والمرؤوسين بسرعة كبيرة
			29. الاتصالات داخل المديرية تسير في جميع الجهات (صاعدا أو نازلا)
			30. تسعى الإدارة دائما لإزالة معوقات الاتصال

المحور الثاني: العبارات المتعلقة بالسلوك الأخلاقي

الرقم	العبارات	غير موافق	محايد	موافق
01	أحرص على أداء مهامي في أحسن وجه			
02	أتحمل مسؤولية على المهام والقرارات التي أتخذها في مجال عملي			
03	أحافظ على الممتلكات وأدوات العمل وأستخدمها بالطريقة المثلى			
04	لا استعمل ممتلكات وأدوات المؤسسة لأغراض الشخصية			
05	ألتزم بتطبيق القوانين والقواعد المعمول بها في المؤسسة			
06	ألتزم الموضوعية والحيادية في اتخاذ القرارات			
07	لا أميز بين الأطراف أثناء تأدية مهامي باعتبار علاقتي معهم كالأقارب والأصدقاء			
08	أودي واجباتي المهنية بكل نزاهة وبدون انتظار مقابل من أي طرف			
09	ألتزم بشكل صحيح مهما كانت الظروف أو الضغوط المحيطة في العمل			
10	أفضل المصلحة العامة على المصلحة الشخصية أثناء القيام بالمهام			
11	أحافظ على الاحترام المتبادل بين جميع الموظفين أو المسؤولين			
12	أحرص على المعاملة الحسنة وعدم القيام بأي تصرف يقلل من الاحترام للزملاء أو يسيء إلى كرامتهم، والعلاقة التي تجمعنا هي علاقة عائلة واحدة			
13	أحرص على الإصغاء والمساعدة للزملاء للقيام بمهامهم			
14	لا أكتشف أسرار الوظيفة من وثائق أو معلومات أو ملفات إدارية			
15	أحرص على الشفافية في التعامل مع الزملاء			
16	أحرص على العدالة والمساواة في التعامل مع جميع زملائي			
17	أقوم بالمهام الموكلة إلي على أحسن وجه و بشكل سريع حسب الحاجة			
18	أوفر المعلومات اللازمة للرؤساء والمرؤوسين والتي يحق لهم الإطلاع عليها			
19	يتميز أسلوبني في التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين بنوع من اللباقة والتهذيب			

المحور الثالث : معلومات متعلقة بالموظف :

		أنثى	ذكر	الجنس
50سنة و أكثر	من 40 إلى أقل من 50 سنة	من 30 إلى أقل من 40سنة	أقل من 30 سنة	العمر
	دراسات عليا	جامعي	ثانوي فأقل	مستوى التعليم
أكثر من 20سنة	من 10 إلى أقل من 20سنة	من 05 إلى أقل من 10سنوات	أقل من 05سنوات	الخبرة

شكرا جزيلاً لكم على حسن تعاونكم

الملحق 2: قائمة الأساتذة المحكمين

الرتبة	الدرجة العلمية	اسم الأساتذة	الرقم
كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية والعلوم التسيير - جامعة ورقلة	أستاذ محاضر ا	ا.د الحاج عرابة	01
كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية والعلوم التسيير - جامعة ورقلة	أستاذ محاضر ا	د.محمد قوجيل	02
كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية والعلوم التسيير - جامعة ورقلة	أستاذة محاضرة	سامية قداش	03
كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية والعلوم التسيير - جامعة ورقلة	أستاذ محاضر	ا.بشير بن شويحة	04
كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية والعلوم التسيير - جامعة ورقلة	أستاذ محاضر	ا.عبد الحق بن تفات	05

نتائج تحليل استبيان أثر المناخ التنظيمي على السلوك الأخلاقي نتائج

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.886	49

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide MALE	110	70.1	70.1	70.1
FEMELLE	47	29.9	29.9	100.0
Total	157	100.0	100.0	

العمر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide -30ANS	22	14.0	14.0	14.0
DE 30 A 40 ANS	70	44.6	44.6	58.6
DE 40 A 50 ANS	58	36.9	36.9	95.5
PLUS DE 50 ANS	7	4.5	4.5	100.0
Total	157	100.0	100.0	

المستوى التعليمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide SEGUNDAIR ET MOINS	83	52.9	52.9	52.9
UNIVERSETAIR	64	40.8	40.8	93.6
ETUDE SEPEURIEUR	10	6.4	6.4	100.0
Total	157	100.0	100.0	

الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide - 5 ANS	33	21.0	21.0	21.0
DE 5 A 10 ANS	49	31.2	31.2	52.2
DE 10 A 20 ANS	36	22.9	22.9	75.2
+ 20 ANS	39	24.8	24.8	100.0
Total	157	100.0	100.0	

الصفة الوظيفية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	OUARGLA	35	22.3	22.3
	GHARDAIA	16	10.2	32.5
	ELOUED	26	16.6	49.0
	TAM	32	20.4	69.4
	ILLIZI	25	15.9	85.4
	REGIONALE	23	14.6	100.0
	Total	157	100.0	100.0

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
أحرص على أداء مهمامي في أحسن وجه	157	2.87	.419
أتحمل مسؤولية على المهام والقرارات التي أتخذها في مجال عملي	157	2.83	.465
أحافظ على الممتلكات وأدوات العمل وأستخدمها بالطريقة المثلى	157	2.85	.389
لا استعمل ممتلكات وأدوات المؤسسة لأغراض الشخصية	157	2.77	.530
ألتزم بتطبيق القوانين والقواعد المعمول بها في المؤسسة	157	2.79	.519
ألتزم الموضوعية والحيادية في اتخاذ القرارات	157	2.64	.632
لا أميز بين الأطراف أثناء تأدية مهمامي باعتباري علاقتي معهم كالأقارب والأصدقاء	157	2.73	.595
أؤدي واجباتي المهنية بكل نزاهة وبدون انتظار مقابل من أي طرف	157	2.87	.404
ألتزم بأدبياتي المهنية بكل نزاهة وبدون انتظار مقابل من أي طرف	157	2.64	.631
أفضل المصلحة العامة على المصلحة الشخصية أثناء القيام بالمهام	157	2.75	.554
أحافظ على الاحترام المتبادل بين جميع الموظفين أو المسؤولين	157	2.83	.478
أحرص على المعاملة الحسنة وعدم القيام بأي تصرف يقلل من الاحترام للزملاء أو يسيء إلى كرامتهم، والعلاقة التي تجمعنا هي علاقة عائلة واحدة	157	2.87	.388
أحرص على الإصغاء والمساعدة للزملاء للقيام بمهامهم	157	2.83	.469
لا أكشف أسرار الوظيفة من وثائق أو معلومات أو ملفات إدارية	157	2.86	.431
أحرص على الشفافية في التعامل مع الزملاء	157	2.79	.494
أحرص على العدالة والمساواة في التعامل مع جميع زملائي	157	2.78	.523
أقوم بالمهام الموكلة إلي على أحسن وجه وبشكل سريع حسب الحاجة	157	2.82	.487
أوفر المعلومات اللازمة للرؤساء والمروسين والتي يحق لهم الإطلاع عليها	157	2.84	.474
يتميز أسلوبني في التعامل مع الرؤساء والمروسين بنوع من اللباقة والتعذيب	157	2.87	.394
خطوط السلطة بين الرؤساء والمروسين واضحة	157	2.07	.921
يوجد هناك وصف وظيفي محدد فيه بوضوح السلطات والمسؤوليات	157	2.15	.853
يتصف الهيكل التنظيمي بالمرونة وقابلية التغيير.	157	1.99	.859
هناك مستوى عال من التعاون بين المستويات الإدارية في المؤسسة	157	2.11	.862
تناسب مؤهلات العاملين مع طبيعة ومهام وواجبات مناصبهم الوظيفية	157	1.94	.908
يتعامل المسؤول المباشر مع العاملين بعدل ومساواة	157	2.04	.887
هناك ثقة وتعاون بين المسؤول المباشر والعاملين	157	2.17	.864
يبادر المسؤول المباشر بتفويض بعض صلاحياته الإدارية للعاملين	157	2.40	.783
يساعد المسؤول المباشر العاملين في تنفيذ مهام العمل	157	2.68	2.402
يهتم المسؤول المباشر بأمور العاملين الشخصية	157	2.16	.888
تهتم الإدارة بالجانب المعنوي للعامل	157	1.94	.875
نظام الحوافز المطبق في المؤسسة عادل	157	1.73	.835
تسديد التعويضات والنققات في آجالها يشكل حافز للعمل أكثر	157	2.41	.824
هناك تركيز على جانب المكافأة أكثر من التركيز على جانب العقوبات	157	2.15	2.541
تتم الترقية على أساس الاستحقاق وفقا لأسس واضحة ومعروفة	157	2.17	.861
توفر الإدارة الوسائل التكنولوجية الحديثة لإنجاز الأعمال	157	2.18	.881
ساعدت التكنولوجيا الموجودة على تقليل الجهد	157	2.66	.648
ساهمت التكنولوجيا في سرعة إنجاز العمل	157	2.62	.720
ساهمت التكنولوجيا في سرعة إنجاز العمل	157	2.62	.694
تتلاءم الوسائل التكنولوجية مع طبيعة العمل	157	2.50	.765
تحرص الإدارة على إشراك العاملين في صنع القرارات المتعلقة بالعمل	157	1.96	.846
يملك العاملون القدرة والصلاحيات القانونية على اتخاذ القرارات الهامة وتحمل مسؤوليتها	157	2.01	.873
يتم حل المشكلات التي تواجه العمل بشكل جماعي	157	2.05	.868
يعقد المسؤولون اجتماعات مفتوحة مع العاملين ويسمح لهم بالحوار دون قيود	157	2.16	.828
مستوى التعاون بين العمال مناسب	157	2.17	.854

توجد سهولة في الاتصال بين العاملين لتبادل المعلومات	157	2.38	.805
يتم استخدام الوسائل الحديثة في الاتصالات لنقل المعلومات	157	2.39	.798
تتم الاتصالات بين الرؤساء والمرؤسين بسرعة كبيرة	157	2.32	1.773
الاتصالات داخل المديرية تسير في جميع الجهات (صاعدا أو نازلا)	157	2.24	.825
تسعى الإدارة دائما لإزالة معوقات الاتصال	157	2.25	.808
الهيكل التنظيمي	157	2.0535	.64783
القيادة	157	2.2917	.77575
الحوافز	157	2.0777	.79893
التكنولوجيا	157	2.5146	.55848
المشاركة في اتخاذ القرار	157	2.0688	.61923
نمط الاتصال	157	2.3172	.70020
المتغير المستقل: المناخ التنظيمي	157	2.2206	.49868
أبعاد شخصية	157	2.7998	.34574
أبعاد تنظيمية	157	2.8408	.29868
أبعاد خارجية	157	2.7516	.32138
المتغير التابع: السلوك الأخلاقي	157	2.7974	.27784
N valide (listwise)	157		

Variables introduites/supprimées^b

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	المتغير المستقل: المناخ التنظيمي	.	Entrée

- a. Toutes variables requises saisies.
b. Variable dépendante : الأخلاقي السلوك:التابع المتغير

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.260 ^a	.067	.061	.26918

- a. Valeurs prédites : (constantes), التنظيمي المناخ:المستقل المتغير,
b. Variable dépendante : الأخلاقي السلوك:التابع المتغير

ANOVA^b

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	.811	1	.811	11.194	.001 ^a
Résidu	11.231	155	.072		
Total	12.042	156			

- a. Valeurs prédites : (constantes), التنظيمي المناخ:المستقل المتغير,
b. Variable dépendante : الأخلاقي السلوك:التابع المتغير

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	2.476	.098		25.180	.000
المتغير المستقل: المناخ التنظيمي	.145	.043	.260	3.346	.001

a. Variable dépendante : الأخلاقي السلوك:التابع المتغير :

Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	N
Prévision	2.6209	3.0161	2.7974	.07211	157
Résidu	-1.12786-	.37910	.00000	.26832	157
Erreur Prévision	-2.448-	3.033	.000	1.000	157
Erreur Résidu	-4.190-	1.408	.000	.997	157

a. Variable dépendante : الأخلاقي السلوك:التابع المتغير :

مصفوفة الارتباطات

		المتغير التابع: السلوك الأخلاقي	
Rho de Spearman	الهيكل التنظيمي	Coefficient de corrélation	.103
		Sig. (bilatérale)	.200
		N	157
	القيادة	Coefficient de corrélation	.314
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	157
	الحوافز	Coefficient de corrélation	.165
		Sig. (bilatérale)	.039
		N	157
	التكنولوجيا	Coefficient de corrélation	.249
		Sig. (bilatérale)	.002
		N	157
	المشاركة في اتخاذ القرار	Coefficient de corrélation	.223
		Sig. (bilatérale)	.005
		N	157
	نمط الاتصال	Coefficient de corrélation	.284**
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	157
	المتغير المستقل: المناخ التنظيمي	Coefficient de corrélation	.267
		Sig. (bilatérale)	.001
		N	157

الانحدار المتدرج:

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	القيادة	.	Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire <= .050, Probabilité de F pour éliminer >= .100).

a. Variable dépendante : الأخلاقي السلوك:التابع المتغير :

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.253 ^a	.064	.058	.26968

a. Valeurs prédites : (constantes), القيادة

b. Variable dépendante : الأخلاقي السلوك:التابع المتغير

ANOVA^b

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.	
1	Régression	.769	1	.769	10.578	.001 ^a
	Résidu	11.273	155	.073		
	Total	12.042	156			

a. Valeurs prédites : (constantes), القيادة

b. Variable dépendante : الأخلاقي السلوك:التابع المتغير

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2.590	.067	38.472	.000
	القيادة	.091	.028	.253	.001

a. Variable dépendante : الأخلاقي السلوك:التابع المتغير

Variables exclues^b

Modèle	Bêta dans	t	Sig.	Corrélation partielle	Statistiques de colinéarité	
					Tolérance	
1	الهيكل التنظيمي	-.029 ^a	-.330-	.742	-.027-	.784
	الحوافز	.063 ^a	.739	.461	.059	.842
	التكنولوجيا	.148 ^a	1.858	.065	.148	.942
	المشاركة في اتخاذ القرار	.123 ^a	1.368	.173	.110	.739
	نمط الاتصال	.134 ^a	1.603	.111	.128	.850

a. Valeurs prédites dans le modèle : (constantes), القيادة

b. Variable dépendante : الأخلاقي السلوك:التابع المتغير

Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	N
Prévision	2.6805	3.3322	2.7974	.07023	157
Résidu	-1.16721-	.31954	.00000	.26882	157
Erreur Prévision	-1.665-	7.616	.000	1.000	157
Erreur Résidu	-4.328-	1.185	.000	.997	157

a. Variable dépendante : الأخلاقي السلوك:التابع المتغير

Diagrammes

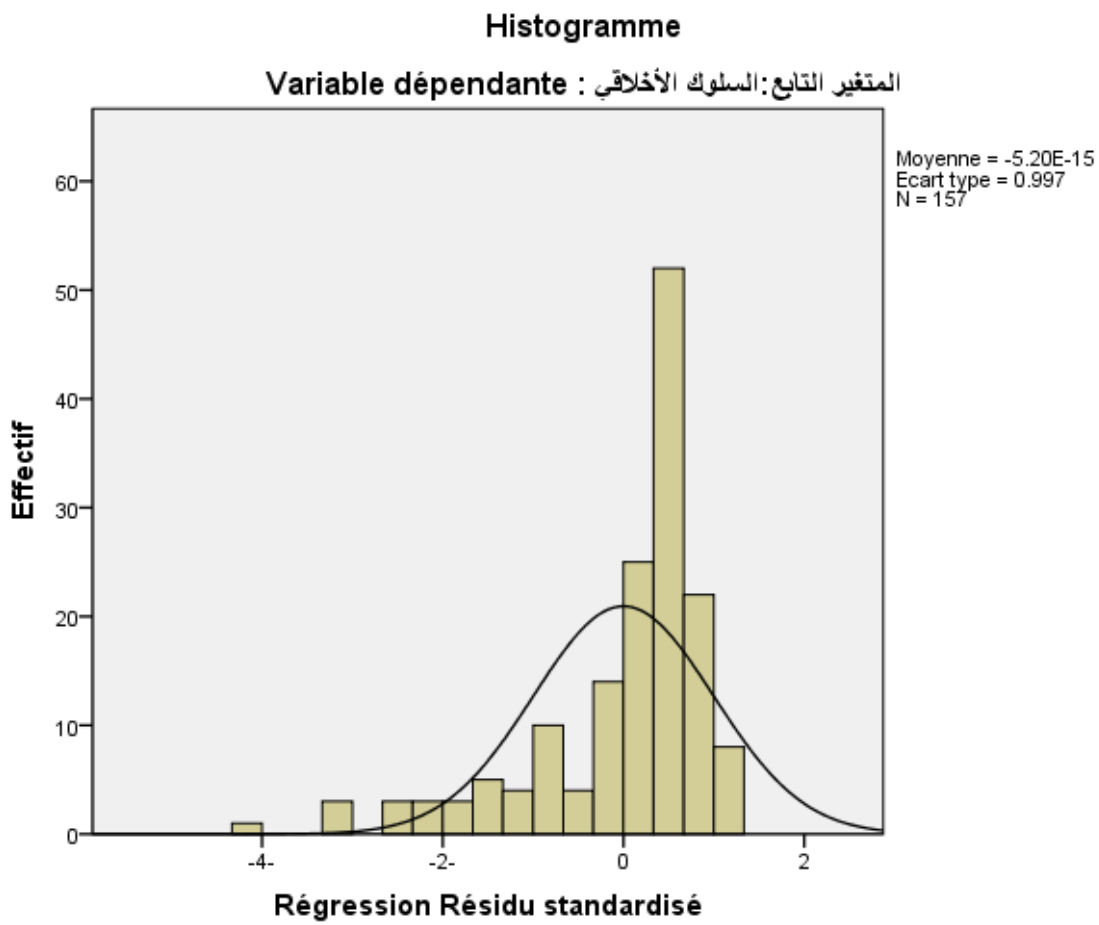
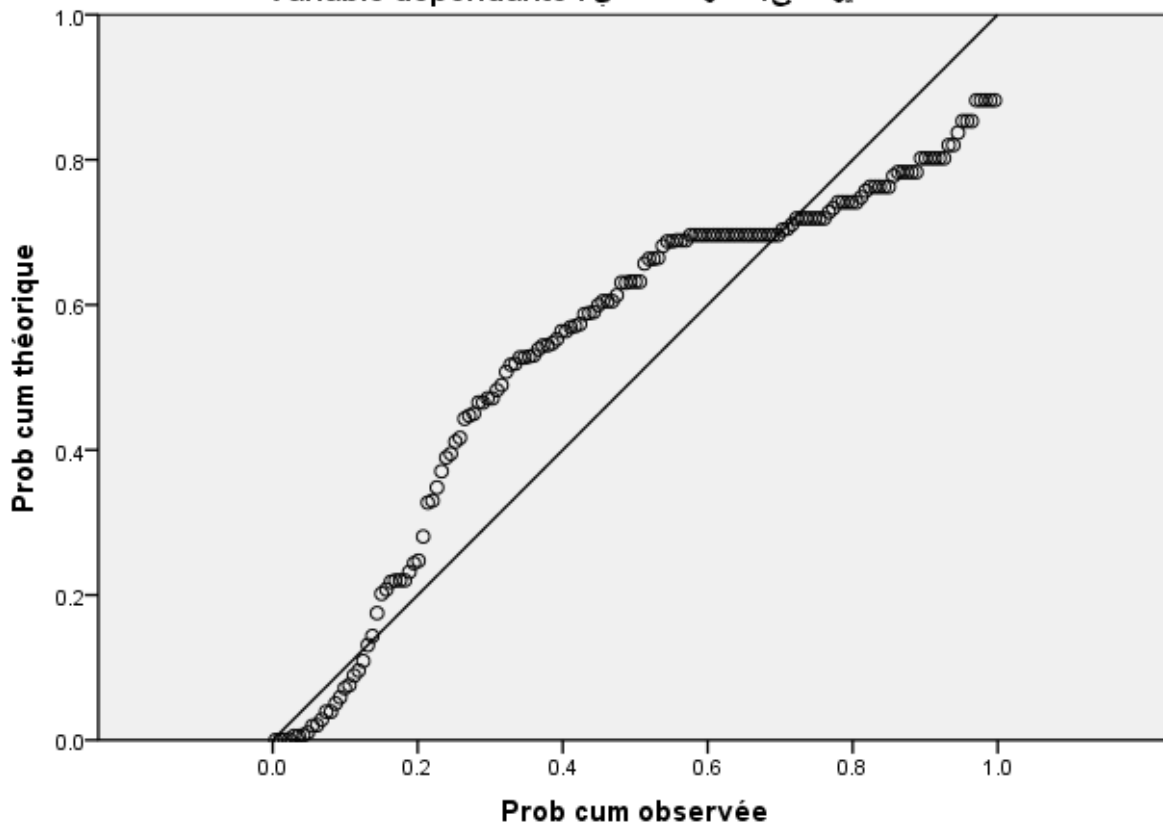


Diagramme gaussien P-P de régression de Résidu standardisé

Variable dépendante : المتغير التابع: السلوك الأخلاقي



تي تاست الخاص بالجنس: t test اختبار

لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للجنس الجنس علاقة

Statistiques de groupe

الجنس	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
المتغير التابع: السلوك الأخلاقي				
MALE	110	2.7997	.29353	.02799
FEMELLE	47	2.7921	.23998	.03500

Test d'échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
المتغير التابع: السلوك الأخلاقي	Hypothèse de variances égales	1.306	.255	.156	155	.877	.00756	.04857	-.08839-	.10350
	Hypothèse de variances inégales			.169	105.425	.866	.00756	.04482	-.08130-	.09642

(للاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع؛ One Way ANOVA تحليل التباين الأحادي)

لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعاً للعمر العمراً أولاً علاقة

ANOVA

المتغير التابع: السلوك الأخلاقي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.076	3	.025	.325	.807
Intra-groupes	11.966	153	.078		
Total	12.042	156			

لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعاً للمستوى بالمستوى التعليمي ثانياً علاقة

ANOVA

المتغير التابع: السلوك الأخلاقي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.031	2	.015	.198	.820
Intra-groupes	12.011	154	.078		
Total	12.042	156			

ANOVA

المتغير التابع: السلوك الأخلاقي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.555	3	.185	2.462	.065
Intra-groupes	11.488	153	.075		
Total	12.042	156			