

أخلاقيات العمل الإسلامي وأثرها في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالميلية بجيجل-الجزائر-

The ethics of Islamic work and their impact on the organizational citizenship behavior of employees at the Sanitary Ceramic Company in El-Milia, Jijel, -Algeria -

صالح حميمدات*¹، رؤوف بوعلي²

¹ مخبر اقتصاد المنظمات والتنمية المستدامة، جامعة جيجل، الجزائر، s.hamimdat@univ-jijel.dz

² مخبر اقتصاد المنظمات والتنمية المستدامة، جامعة جيجل، الجزائر، raouf.bouali@univ-jijel.dz

تاريخ النشر: 2024/01/19

تاريخ القبول: 2024/01/08

تاريخ الإرسال: 2023/09/10

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة أثر أخلاقيات العمل الإسلامي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي الميلية بجيجل، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبيان وتوزيعه على عينة تضم 107 عامل من الشركة بشكل عشوائي، وقد تم استخدام المنهج الوصفي الذي يتلاءم مع طبيعة الدراسة، كما تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS 21) لتحليل البيانات. وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات العمل الإسلامي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالميلية بجيجل، وهذا نتيجة علاقة التأثير الموجبة لأبعاد أخلاقيات العمل الإسلامي (الجهد، والشفافية، والسلوك المسؤول أخلاقيا) في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالشركة، على عكس بعد المنافسة الذي خلصت الدراسة أنه لا يؤثر في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل الإسلامي، الجهد، الشفافية، السلوك المسؤول أخلاقيا، سلوك المواطنة التنظيمية.

تصنيف JEL: M 19

Abstract :

This study aimed to know the nature of the impact of Islamic work ethics on the behavior of organizational citizenship among employees of the El-Milia Sanitary Ceramics Company in Jijel, To achieve the objectives of the study, a questionnaire was designed and distributed to a sample of 107 workers from the company randomly, and the descriptive approach was used, which is appropriate to the nature of the study, and the statistical program (SPSS 21) was used to analyze the data.

The study concluded that there is a statistically significant positive effect relationship at a significant level ($\alpha \leq 0.05$) of Islamic work ethics in the behavior of organizational citizenship among employees of the Sanitary Ceramics Company in Milia in Jijel, This is the result of the positive effect of the dimensions of Islamic work ethics (effort, transparency, and Ethically responsible behavior) on the organizational citizenship behavior of the company's employees, in contrast to the competition dimension, which the study concluded does not affect the organizational citizenship behavior of the employees.

Keywords: Islamic work ethics; Effort; Transparency; Ethically responsible behavior, Organizational citizenship behavior.

Jel Classification Codes : M 19

توطئة (مقدمة):

شهدت المجتمعات الإسلامية خلال العشرين سنة الماضية، ظهور مفهوم أخلاقيات العمل الإسلامي كمجال بحث منفصل، واكتسب أهمية كبيرة للعلماء الذين يدرسون مواقف الموظفين في مكان العمل والسلوكيات، فأخلاقيات العمل الإسلامية هي فلسفة عمل تستند إلى مبادئ الشريعة الإسلامية، لذلك فقد اهتم العلماء بفهم أخلاقيات العمل من منظور إسلامي بسبب أن الإسلام هو ثاني أكبر الديانات التوحيدية في العالم (بعد المسيحية) فالمسلمون يشكلون حوالي 22.5٪ من سكان العالم، الرقم الذي نما أسرع من سكان العالم عامة (Johnson & Grim, 2013, p. 322)، بالإضافة إلى ذلك فإن العالم أصبح سوقاً عالمياً حيث تبادلات الأعمال يمكن أن تنطوي على تفاعلات الأفراد من خلفيات دينية وثقافية مختلفة.

ولهذا فالاهتمام بأخلاقيات العمل الإسلامي أصبح من الأمور الضرورية داخل المنظمات لما لها من دور كبير وفعال في تشكيل سلوك الفرد داخل بيئته المهنية والعملية، حيث تعدّ أحد مرجعيات السلوك في العمل المستندة إلى القيم والمبادئ التي يحددها الإسلام، والتي تجمع بين الجانبين الروحي والعملية، حيث تدفع الموظفين للتفاني في أعمالهم بشغف واجتهاد، وفي الوقت نفسه تشجعهم على تحقيق التوازن بين الأبعاد المادية والروحية لحياتهم المهنية، وهذا ما قد يكون له أثر في سلوك المواطنة التنظيمية لديهم والتي تشير إلى السلوك الذي يتبعه الأفراد داخل المنظمات التي يعملون فيها، حيث يعتبر هذا السلوك مهما لتحقيق تنافس وفعالية داخل بيئة المنظمة، حيث يتضمن احترام القواعد والقوانين الداخلية، والالتزام بالقيم والأخلاقيات التي تحكم تفاعل الأفراد داخل المنظمة، بالإضافة إلى تعزيز التعاون والتفاعل الإيجابي بين أعضاء المنظمة، وبالتالي تحقيق أهدافها.

إشكالية الدراسة:

تعتبر شركة الخزف الصحي بالمليية بيججل من الشركات الوطنية الجزائرية التي تسعى لفرض وجودها في السوق الوطنية خاصة مع اشتداد المنافسة سواء من شركات داخل الجزائر أو من منتوجات الشركات الأجنبية، ولهذا أصبح لزاما عليها الاهتمام بمواردها البشرية والبحث عن الآليات والقيم والقواعد التي يمكن أن يكون لها تأثير إيجابي في سلوك المواطنة التنظيمية لديهم من أجل اعتمادها. ولهذا جاءت هذه الدراسة للإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو أثر أخلاقيات العمل الإسلامي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالمليية بيججل؟
وللإجابة على التساؤل الرئيسي تستوقفنا الإجابة عن التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مستوى ممارسة أخلاقيات العمل الإسلامي لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالمليية بيججل؟
- ما مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالمليية بيججل؟
- ما طبيعة تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي بأبعاده المتمثلة في الجهد، المنافسة والشفافية بالإضافة إلى السلوك المسؤول أخلاقيا في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالمليية بيججل؟

فرضيات الدراسة:

من أجل الإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة والتساؤلات الفرعية تم وضع الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات العمل الإسلامي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالمليية بيججل.
- تتفرع هذه الفرضية إلى الفرضيات الفرعية التالية:
- توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للجهد في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالمليية بيججل؛

- توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمنافسة في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالميلية بجيجل؛
- توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للشفافية في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالميلية بجيجل؛
- توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للسلوك المسؤول أخلاقيا في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالميلية بجيجل.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة للوصول إلى الأهداف التالية:

- تقديم إطار مفاهيمي لكل من أخلاقيات العمل الإسلامي وسلوك المواطنة التنظيمية؛
- اختبار طبيعة أثر أخلاقيات العمل الإسلامي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالميلية بجيجل؛
- تقديم تفسيرات للنتائج التي يتم التوصل إليها وتقديم مجموعة من الاقتراحات لإدارة شركة الخزف الصحي بالميلية بجيجل.

المنهج المتبع في الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة موضوع الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، تم اعتماد المنهج الوصفي في جمع البيانات الخاصة بالدراسة والذي يهتم بوصف الظاهرة المدروسة والتعبير عنها كيفياً وكمياً كما توجد في الواقع، وكذا تحليلها والكشف عن العلاقات الموجودة بين متغيراتها. وقد استخدمت الدراسة الحالية مدخلين رئيسيين من مداخل المنهج الوصفي هما: المدخل الوثائقي ومدخل المسح الاجتماعي للعينة، حيث تمّ في الجانب التطبيقي الاستعانة بالاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، والتي سيتم معالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) 21 وتحليلها باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية.

الدراسات السابقة:

توجد عدة دراسات سابقة تخص متغيرات هذه الدراسة من بينها ما يلي:

-دراسة (Alhyasat, 2012) بعنوان:

The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية في سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسات الصحفية الأردنية وذلك سنة 2010، حيث اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي على أساس المسح الميداني، حيث تمّ أخذ 204 استبانة لعينة عشوائية طبقية للإدارة العليا والإدارة التنفيذية من مجتمع للدراسة يتكون من سبع صحف يومية في الأردن. ولقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية (اللطف والتسامح في التعامل مع الموظفين والعملاء، طاعة أصحاب السلطة واحترام أخلاقيات العمل في سلوك المواطنة التنظيمية بين العاملين في هذه المنظمات. بينما لم يكن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية (إتقان، إساءة النصح للمسلمين، الشعور بالمسؤولية، العدل والإنصاف والنزاهة والعمل الجماعي) في سلوك المواطنة التنظيمية (Alhyasat, 2012)؛

-دراسة (Fakhar Zaman, et al., 2012) بعنوان:

Islamic Work Ethics in Contemporary era and its relationship with Organizational Citizenship Behavior (A study based on public sector hospitals and banks in Pakistan).

أجريت هذه الدراسة لمعرفة تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي (IWE) في سلوك المواطنة التنظيمية (OCB)، حيث كان الدراسة في مؤسسات القطاع العام والمتمثلة في المستشفيات والبنوك التجارية الباكستانية، وقد تمّ توزيع 200 استبانة على العاملين بهذه المؤسسات تم استرجاع منها 165 إجابة صالحة ومفيدة (كان معدل الاستجابة 82.5٪). وقد وصلت الاختبارات التجريبية إلى أن أخلاقيات العمل

الإسلامي كان له تأثير إيجابي في سلوك المواطنة التنظيمية وكان له ارتباط قوي. في مستشفيات القطاع العام وبنوك باكستان (Fakhar Zaman, Marri, & Sadozai, 2012).

-دراسة (Murtaza, et al., 2016) بعنوان:

Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors.

الغرض من هذه الدراسة هو اختبار أثر أخلاقيات العمل الإسلامي في سلوك المواطنة التنظيمية وسلوكيات التشارك المعرفي بين موظفي الجامعة في باكستان، وهي دراسة كمية تم استخدام الاستمارة في جمع البيانات من عينة الدراسة المقدرة بـ 215 موظفاً، ولقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن أخلاقيات العمل الإسلامي لديها تأثير إيجابي على سلوك المواطنة التنظيمية (Murtaza, et al., 2016)؛
- دراسة (Tufail, et al., 2017) بعنوان:

Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors among Female Academic Staff : The Mediating Role of Employee Engagement.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر أخلاقيات العمل الإسلامي كمتغير مستقل في سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع، من خلال الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي لدى موظفات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الباكستانية، وقد تكونت عينة الدراسة من (212) مشارك، وقد أشارت أهم نتائج الدراسة إلى أن أخلاقيات العمل الإسلامي لها تأثير إيجابي وكبير في سلوك المواطنة التنظيمية (Tufail, Ahmad, Ramayah, Jan, & Shah, 2017)؛

- دراسة (Ahmad, et al, 2019) بعنوان

Islamic work ethics and organizational citizenship: behavior among Muslim employees in educational institutions.

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامي وسلوك المواطنة التنظيمية، حيث تم اختبار التدين، والجهد، والتزام العمل، والجماعية كأبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية، وقد تم جمع البيانات من عينة مكونة من 130 موظفاً من المؤسسات التعليمية من خلال استطلاع عملي وعبر الإنترنت، تم من خلاله تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، وتم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضيات. وقد كشفت أهم النتائج أن التدين والجهد والتزام العمل لها علاقة إيجابية كبيرة مع سلوك المواطنة التنظيمية ومع ذلك، لم تكن الجماعية مرتبطة به (Ahmad, Rahim, Chulan, Ab Wahab, & Mat Noor, 2019)؛
- دراسة (Romi, et al., 2020) بعنوان:

Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior to Improve the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Lecturers in Indonesia.

كان الهدف من هذه الدراسة هو تحليل أثر أخلاقيات العمل الإسلامية على سلوك المواطنة التنظيمية والرضا والالتزام التنظيمي، من خلال جمع البيانات من 365 محاضراً من 14 جامعة خاصة كعينة في مدينة باندونج، وقد تم إجراء تقنيات تحليل البيانات باستخدام المعادلة الهيكلية النمذجة (SEM) باستخدام AMOS. وقد أوضحت أهم نتائج هذه الدراسة الأثر الإيجابي لأخلاقيات العمل الإسلامية في سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي (Romi, Ahman, Suryadi, & Riswanto, 2020).

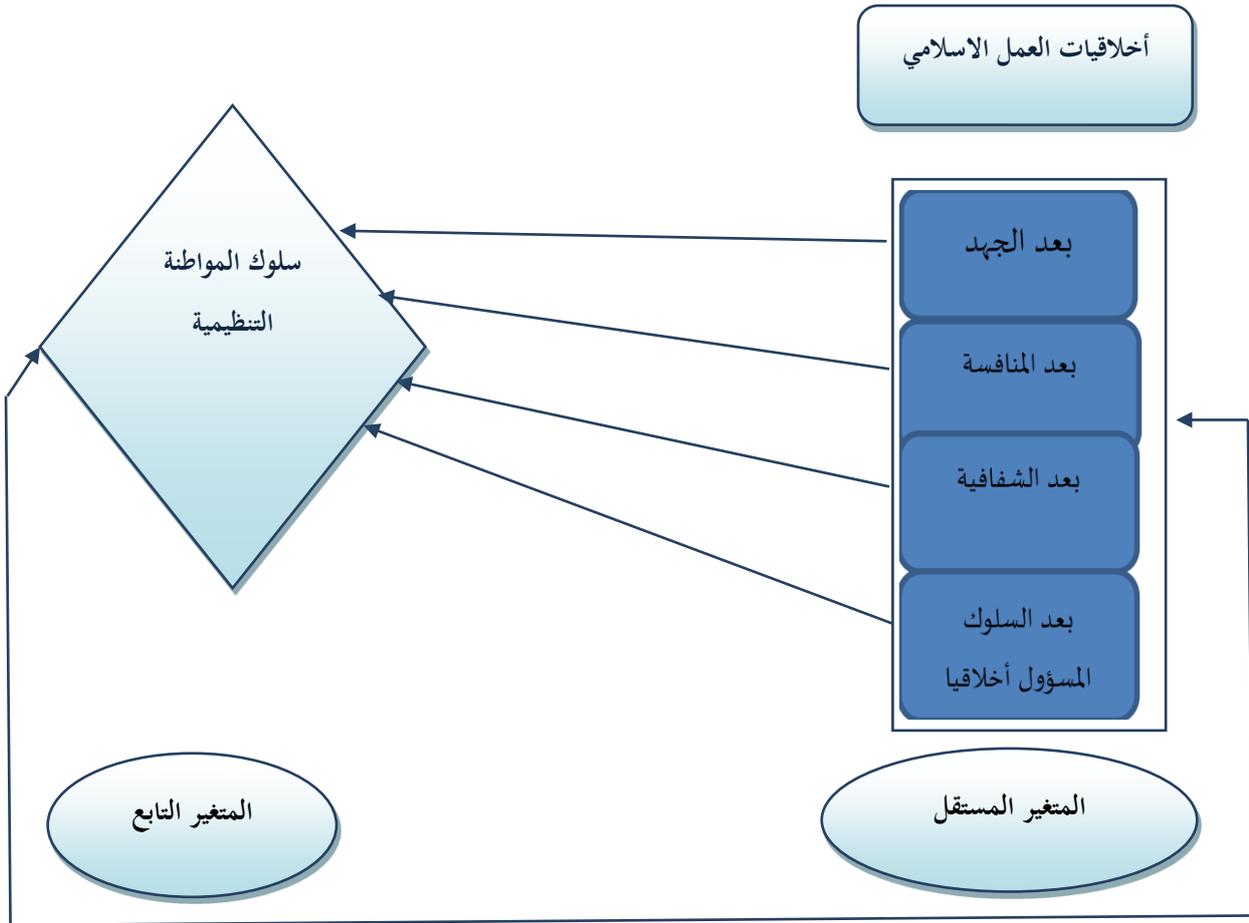
التعقيب على الدراسات السابقة:

تتقاطع الدراسة الحالية مع دراسات (Murtaza, et al., 2012)؛ (Alhyasat, 2012)؛ (Fakhar Zaman, et al., 2012)؛ (Romi, et al., 2020)؛ (Ahmad, et al., 2019)؛ (Tufail, et al., 2017)؛ (al., 2016)؛ في أحد أهدافها والمتمثل في قياس أثر أخلاقيات العمل الإسلامي في سلوك المواطنة التنظيمية، فضلاً عن تشابه هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في أنها كمية بحيث تستخدم الاستبانة أداة لجمع البيانات وتعتمد على المنهج الوصفي، لكن على الرغم من أوجه التشابه سابقة الذكر إلا أن هذه الدراسة تتميز عن ما سبق عرضه من دراسات من خلال جانبين: الأول يتمثل في الجمع والتوليف بين عدة أبعاد مختلفة لأخلاقيات العمل الإسلامي في أنموذج واحد تختلف عن الدراسات السابقة، أما الجانب الثاني فيتميز في كون الدراسة التطبيقية تم إجراؤها على عينة من العاملين بشركة الخزف الصحي المليية بجيجل.

نموذج الدراسة:

لمعرفة أثر أخلاقيات العمل الإسلامي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالميلية بجيجل، تم الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة والموضحة سابقا والتي تناولت مختلف الجوانب المتعلقة بموضوع الدراسة، وتم تصميم نموذج هذه الدراسة من أجل توضيح متغيرات الدراسة وأبعادها كما يلي:

الشكل (1): يوضح نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على الدراسات السابقة

1. الإطار النظري للدراسة

1.1. أخلاقيات العمل الإسلامي:

يتكون النظام الإسلامي من "ثلاثة تعاليم أساسية رئيسية؛ عقيدة أو إيمان قوي بوحداية الله؛ العبادة أو الخضوع والطاعة لله؛ وأخلاق" (Nasution & Rafiki, 2020, p. 196)، حيث تمثل أخلاقيات العمل الاسلامي (Islamic Work Ethics) جزء من الأخلاق، ويتمثل تعريفها وأبعادها في:

1.1.1. تعريف أخلاقيات العمل الإسلامي:

تم تعريف أخلاقيات العمل الإسلامي (IWE) وفقاً لـ (Beekun)، سنة 1997 على "أثماً مجموعة من المبادئ الأخلاقية التي تميز بين ما هو صواب وما هو خطأ في السياق الإسلامي" (Nurfaizi & Muafi, 2022, p. 123)، بناءً على القرآن والسنة، والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالقيم والمعتقدات والممارسات الإسلامية (Kuncoro & Wibowo, 2019, p. 183). تركز أخلاقيات العمل الإسلامي بشكل أكبر على نية العمل بدلاً من النتائج والتأكيد على العدالة والكرم في مكان العمل، ووفقاً لـ (العيدر، شمس الدين، وإدريس) سنة 2013 فإن أخلاقيات العمل الإسلامية شاملة وواقعية ومعتدلة، فالأخلاق في الإسلام ليست فقط مسألة أخلاق دينية في أفعال معينة ولكنها تغطي جميع جوانب الحياة في المجال الجسدي والروحي والأخلاقي والعاطفي، والتي تتعلق بالجوانب الفكرية والعاطفية والفردية والجماعية (Qasim, Rizvi, & Irshad, 2020, p. 173)، وبالتالي فإن أخلاقيات العمل الإسلامية هي إظهار للقيم الحسنة في التفكير والعمل والمشاعر وكذلك في السلوك (Yasmin, Mehmood, & Kashif, 2022, p. 55).

ركز الإسلام على العمل الجاد والإبداع والمشاركة الكاملة في العمل، والمبادئ الإسلامية تركز بقوة على التنسيق والتعاون بين الموظفين لجعل بيئة العمل مفيدة وأكثر ديناميكية (Muhammad Tahir & Ali Malik, 2018, p. 4)، كما تعمل أخلاقيات العمل الإسلامي كمعايير لتقييم أدائهم من الناحية الإيجابية أو السلبية، فيميل أولئك الذين يؤمنون بأخلاقيات العمل الإسلامي ويمارسونها إلى أن يكونوا أكثر التزاماً بمنظمتهم (Mohabati, Hedayati, Bagheri, & Mohabati, 2014, p. 173)، أما مع انخفاض أخلاقيات العمل الإسلامي سوف يؤدي الموظفين المتطلبات الأساسية لوظائفهم فقط دون النظر إلى سلوكيات المواطنة التنظيمية (Mohammad, Quoquab, & Omar, 2016, p. 564).

2.1.1. أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامي:

يشير (الحياصات) سنة 2012 إلى أن هناك تسعة أبعاد لأخلاقيات العمل الإسلامية، وهي الكفاءة واللفظ و التسامح في التعامل مع الموظفين، والنصائح للمسلمين والإبداع في الخدمات، والشعور بالمسؤولية، العدل والإنصاف والنزاهة والعمل الجماعي والطاعة واحترام كرامة المهنة وشرفها، في حين تستند أخلاقيات العمل الإسلامية وفقاً لـ (علي والعيون) سنة 2008 على أربعة مفاهيم أساسية وهي الجهد والسلوك المسؤول أخلاقياً والمنافسة والشفافية (Husin & Kernain, 2020, p. 525)، وجميع العناصر قادرة على تعزيز الأعمال والتقدم الاقتصادي في المجتمع (Shamsudin, Kassim, Hassan, & Johari, 2010, p. 110)، وتطبيقها على أساس مبادئ الأخلاق (Udin, Dananjoyo, Shaikh, & Vio Linarta, 2022, p. 3)، وتمثل هذه المفاهيم فيما يلي:

- ✓ **الجهد Effort**: يُنظر إلى الجهد على أنه مكون ضروري لخدمة الذات والمجتمع، "فقوة أي عمل هو عدم تأجيل عمل اليوم إلى الغد" وعليه فالموظفون الماهرون والمحترفون ملزمون ببذل جهد كبير في استكمال عملهم (Ali & Al-Owaihan, 2008, p. 6)؛
- ✓ **المنافسة competition**: وهي عملية منافسة عادلة بين الموظفين يمكن أن تحسن جودة الأداء (Sugiyanto, Rahman, & Santoso, 2020, pp. 321,322)؛
- ✓ **الشفافية transparency**: في الإسلام، يُنظر إلى الشفافية في سلوك الفرد على أنها مسؤولية أخلاقية (Yaseen & Elrefae, 2019, p. 21)، إذ تعتبر أحد أعمدة أخلاقيات العمل الإسلامي، فهي مبنية على قيم جيدة مثل الصدق والاخلاص والنزاهة والجدارة بالثقة والعدالة (Wahab, 2017, p. 192)؛
- ✓ **السلوك المسؤول أخلاقياً morally responsible conduct**: كما ركزت أخلاقيات العمل الإسلامي بشكل كبير على السلوك المسؤول أخلاقياً مثل إجراء الأخلاق، فالأخلاق هي شرط مسبق للاقتصاد مزدهر وتواصل اجتماعي مستدام، إن مناخ العمل الأخلاقي أو السلوك المسؤول أخلاقياً هو أمر جيد للاقتصاد والموظفون والمنظمة والمجتمع ككل، فالأخلاق مهنية في الإسلام لا تنفصل عن العمل والاقتصاد والدين، لذلك فالأفراد الراغبين في تحقيق الازدهار في الاقتصاد الديني أو الدنيوي يجب أن يتمسكوا بالقيم الأخلاقية والتوجهات التي يشرعها الإسلام (Wahab, 2017, p. 192).

2.1. سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقتها بأخلاقيات العمل الإسلامي:

وسيمت التطرق في هذا العنصر إلى تعريف سلوك المواطنة التنظيمية، وأبعادها وعلاقتها بأخلاقيات العمل الإسلامي:

1.2.1. تعريف سلوك المواطنة التنظيمية:

مصطلح سلوكيات المواطنة التنظيمية يشمل تلك السلوكيات المساعدة، حيث عرّفه (أورغان) سنة 1988 بأنه: "سلوك فردي تقديري، غير معترف به بشكل مباشر أو صريح من قبل نظام المكافآت الرسمي، وفي المحمل يعزز الأداء الفعال للمنظمة" (Farid, Iqbal, 2019, p. 32)، هذا يعني أن الموظف قد يؤدي أو يقدم أكثر مما يتوقعه صاحب العمل (Hussain, Shahzad, Khan, & Ahmad, 2018, p. 141)، أما في الإسلام فسلوك المواطنة التنظيمية فهو وعي ذاتي من المسلمين الذين يعملون في المنظمة، ليس المقصود من العمل أن يكون فقط لشغل الوظيفة وفقاً لوصف الوظيفة، ولكن أيضاً لتخفيف عبء المنظمة من خلال أداء الأنشطة المفيدة والحفاظ على استقرار المنظمة، هذا السلوك يتميز بمساعدة الآخرين طواعية، وقد أكد الإسلام على هذا السلوك من أجل رفاهية الفرد والمجتمع (Supriyanto & Ekowati, 2020, p. 169).

2.2.1. أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية:

في عام 1988، قام (أورغان) بتفكيك بُعد الامتثال العام، وأضاف أبعاد إضافية لسلوك المواطنة التنظيمية: الجمالة، والضمير، والفضيلة المدنية، والروح الرياضية، في حين أنّ تعريف الإيثار ظل كما هو (Ababneh, Avramenko, Abdullah, & Aleassa, 2022, p. 23)، وتعدّ الأبعاد الأكثر استخداماً بين الباحثين في هذا المجال ما تطرّق إليه (ويليامز وأندرسون) سنة 1991 والذي صنف الأبعاد الخمسة الرئيسية لسلوك المواطنة التنظيمية على النحو التالي (Balluerka, Gorostiaga, & Rodríguez- López, 2021, p. 2):

✓ **الإيثار (Altruism):** يشمل تلك السلوكيات العفوية التي تهدف إلى مساعدة الآخرين في مهامهم أو في أيّ مشكلة تتعلق بالمنظمة (Pudjihastuti & Astuti, 2019, p. 22)؛

✓ **وعى الضمير (conscientiousness):** يتم تعريف وعي الضمير على أنه السلوك الذي يتضمن مستوى معين من ضبط النفس والانضباط (Zein, et al., 2022, p. 3)، ما يعني أن الأفراد يقومون بأنشطة وظيفية تتجاوز بكثير المستويات الدنيا المطلوبة (Massoudi, Jameel, & Ahmad, 2020, p. 23)؛

✓ **السلوك الحضاري (civic virtue):** تشير الفضيلة المدنية إلى المشاركة الطوعية في الأنشطة التنظيمية للمنظمة والحفاظ على بقاءها (Alfiana, Haryono, & Nuryakin, 2022, pp. 422,423)؛

✓ **الكياسة (courtesy):** تعني الجمالة وتتعلق باحترام الموظفين لأفكار بعضهم البعض ومساعدتهم، والسلوكيات التي تمنع المشاكل مع الزملاء (Sökmen & Yasrebdoost, 2022, p. 114)؛

✓ **الروح الرياضية (sportsmanship):** تعني الروح الرياضية استعداد الأفراد لتحمل ظروف العمل غير المرغوب فيها وتجنب الشكوى (Zúñiga, Aguado, & Cabrera-Tenecela, 2022, p. 3).

3.2.1. علاقة أخلاقيات العمل الإسلامية بسلوك المواطنة التنظيمية:

يعد سلوك المواطنة التنظيمية سلوك العمل الأكثر دراسة فيما يتعلق بأخلاقيات العمل الإسلامي (Alifah & Sukmawati, 2022, p. 32)، حيث وجد (الحياصات) سنة 2012 أنّ أخلاقيات العمل الإسلامي (اللطف والتسامح في التعامل مع العمال والزبائن، طاعة أصحاب السلطة، واحترام أخلاقيات العمل) لها تأثير كبير في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية للموظفين، خاصة عندما يكونون ملتزمين به بشدة، ويكونون عرضة للضغط وللمزيد من الجهد والعمل بما يتجاوز متطلباتهم ومتطلبات عملهم (Tufail, Ahmad, Ramayah, Jan, & Shah, 2017, p. 9)، فيما أجريت دراسة (Fakhar Zaman, Marri, & Sadozai, 2012) لمعرفة تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي على سلوك المواطنة التنظيمية فأشارت الاختبارات التجريبية إلى أن أخلاقيات العمل الإسلامي لها تأثير إيجابي و

ارتباط قوي على سلوك المواطنة التنظيمية، وتجلى الاكتشاف الرئيسي لهذا البحث في أنّ سلوك المواطنة التنظيمية لديه علاقة إيجابية مع أخلاقيات العمل الإسلامي في مستشفيات القطاع العام وبنوك باكستان (Fakhar Zaman, Marri, & Sadozai, 2012, p. 772)، كما تناولت دراسة (Murtaza, et al., 2016) تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي على سلوكيات المواطنة التنظيمية وسلوكيات تشارك المعرفة بين موظفي الجامعة في باكستان، فأشارت أهم النتائج إلى أن أخلاقيات العمل الإسلامي لديها تأثير إيجابي على سلوكيات المواطنة التنظيمية. بمعنى آخر، الأفراد الذين لديهم أخلاقيات العمل الإسلامية عالية يظهرون سلوكيات المواطنة أكثر من أولئك الذين لديهم مستوى منخفض من أخلاقيات العمل الإسلامية، فأخلاقيات العمل الإسلامية تؤكد على التعاون والتشاور مع الآخرين لأنه يجب على المسلمين أن يكونوا مهذبين ومتعاونين مع رفقاتهم الآخرين (Murtaza, et al., 2016, p. 4)، هذا وأكّدت دراسة كل من (Romi, Ahman, Suryadi, & Riswanto, 2020)، ودراسة (Tufail, Ahmad, Ramayah, Jan, & Shah, 2017) الأثر الإيجابي لأخلاقيات العمل الإسلامية على سلوك المواطنة التنظيمية، في حين حققت دراسة (Ahmad, Rahim, Chulan, Ab Wahab, & Mat Noor, 2019) في العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية وسلوك المواطنة التنظيمية، فكشفت أهم النتائج أن التدين والجهد والتزام العمل لها علاقة إيجابية كبيرة مع سلوك المواطنة التنظيمية، في حين لم تكن الروح الجماعية مرتبطة بسلوك المواطنة التنظيمية.

2. الإطار التطبيقي للدراسة

وسيتّم التطرق في هذا الإطار إلى التعريف بالشركة محل الدراسة، ثمّ التطرق إلى منهجية الدراسة الميدانية، والتحقّق من جودة بيانات الدراسة، وأخيرا تحليل النتائج واختبار فرضيات الدراسة وتفسيرها:

1.2. التعريف بشركة الخزف الصحي بالميلية بجيجل - الجزائر:-

شركة الخزف الصحي بالميلية هي شركة مساهمة ذات رأس مال اجتماعي يقدر بأكثر من: 208.000.000 دج، حيث استقلت نهائيا بشخصيتها القانونية وبذمتها المالية والاقتصادية تحت تسميتها الحالية شركة الخزف الصحي بالميلية (SCS-SPA) كشركة فرعية تابعة لمجمع الخزف الصحي بالشرق (ECE) في يوم 19 أفريل 1998م، وتتربع الشركة على مساحة إجمالية تقدر ب: 6870 م² كمساحة مغطاة والباقي كمساحة غير مغطاة، تقع الشركة موضوع الدراسة جنوب شرق مدينة الميلية على بعد حوالي 2 كلم من وسط المدينة، ويعتبر موقع الشركة موقعا مميزا، حيث تبعد عن المنطقة الصناعية الجهوية لبلارة ب 2 كلم وعن محطة النقل بالسكة الحديدية ب 2 كلم كذلك، أما الطريق الوطني السريع رقم 42 فلا تبعد عنه إلا ببضعة أمتار. كما أن الشركة تقع على بعد حوالي 40 كلم عن ميناء سكيكدة، مما يسهل على الشركة الاتصال بمختلف أسواقها (أسواق المنتجات، المواد الأولية الرئيسية، العمالة، رأسمال... الخ)، ينتمي مجال نشاط الشركة إلى القطاع الثاني أي قطاع الصناعة وبالتحديد إلى فرع إنتاج مواد البناء، وقد احتلت في السنوات الأخيرة المرتبة الأولى على المستوى الوطني من حيث الكمية والجودة، وتستعمل الشركة عدة أصناف من المواد الأولية لإنتاج مجموعتين رئيسيتين من منتجات الخزف الصحي، هما: مجموعة الطاقم الكلاسيكي الأبيض، مجموعة الطاقم الكلاسيكي الملون (غديري، بوسالم، و جردير، 2022، صفحة 97، 98).

2.2. منهجية الدراسة الميدانية:

يمكن توضيح مجتمع وعينة الدراسة وتبيان الأداة المستخدمة في الدراسة كما يلي:

1.2.2. مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع عمال شركة الخزف الصحي بالميلية بجيجل والبالغ عددهم 361 عامل، ونظرا لصعوبة الوصول إلى جميع مفردات المجتمع فقد وقع الاختيار على عينة من 120 عامل بصفة عشوائية وهي عينة مقبولة حسب ما جاء به "روسكو" (Roscoe) سنة 1975 والذي أكد على أنه في حالة البحوث متعددة المتغيرات (بما في ذلك تحليل الانحدار المتعدد) فإن حجم العينة يجب أن يكون أضعاف (والأفضل 10 أضعاف أو أكثر) من عدد المتغيرات في الدراسة (Sekaran, 2003, p. 295)، وبعد استبعاد الاستبيانات غير المسترّدة قدر أفراد العينة في شكلها النهائي 107 عامل أي بنسبة 29,63% وهي عينة مقبولة احصائيا.

2.2.2. أداة الدراسة:

لمعرفة أثر أخلاقيات العمل الإسلامي في سلوك المواطنة التنظيمية تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد تم تطويرها بالاستعانة بالدراسات السابقة التي تناولت نفس الموضوع، وقد تم تقسيمها إلى قسمين حيث تناول القسم الأول الخلفية الاجتماعية لأفراد العينة والقسم الثاني محاور الدراسة والتي تمثلت في متغير أخلاقيات العمل الإسلامي وأبعاده المتمثلة في الجهد، والمنافسة، والشفافية بالإضافة إلى السلوك المسؤول أخلاقيا في المحور الأول، ومتغير سلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده السلوك الحضاري، والروح الرياضية، ووعي الضمير، والكياسة، والإيثار في المحور الثاني، ولقد تم الاعتماد على مقياس "ليكرت" (Likert) الخماسي التي تأخذ خياراته القيم التالية: لا أوافق بشدة=01 ولا أوافق=02 ومحاييد=03 أوافق=04 وأوافق بشدة=05 وكما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (1): فئات مقياس Likert الخماسي ودلالاتها

رقم الفئة	مجال الفئة	الدرجات	دلالات الفئات
1	من 1 لأقل من 1.80	لا أوافق بشدة	درجة موافقة منخفضة جدا
2	من 1.80 لأقل من 2.60	لا أوافق	درجة موافقة منخفضة
3	من 2.60 لأقل من 3.40	محاييد	درجة موافقة متوسطة
4	من 3.40 لأقل من 4.20	أوافق	درجة موافقة مرتفعة
5	من 4.20 إلى 5	أوافق بشدة	درجة موافقة مرتفعة جدا

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مقياس Likert الخماسي

كما تم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية لمعالجة البيانات (SPSS 21)، من أجل تحليل البيانات المتحصل عليها من أفراد عينة الدراسة، باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية والمتمثلة في معامل الثبات ألفا كرونباخ، معامل الالتواء والتفلطح، بالإضافة إلى معاملي تضخم التباين (Vif) والتباين المسموح (Tolérance)، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وكذلك تحليل الانحدار المتعدد.

3.2. التحقق من جودة بيانات الدراسة :

يمكن توضيح نتائج اختبارات ثبات الاستبانة والتحقق من اتباع المتغيرات للتوزيع الطبيعي، والتأكد من وجود استقلالية وعدم ترابط

متغيرات الدراسة في الجدول التالي:

جدول رقم (2): بعض اختبارات التحقق من جودة بيانات الدراسة

اختبار التعداد الخطي		اختبار التوزيع الطبيعي		اختبار الثبات	عدد العبارات	متغيرات الدراسة
التباين المسموح	تضخم التباين	التفلطح	الالتواء	معامل ألفا كرونباخ		
1,628	0,614	0,032	-0,805	0,920	5	الجهد
1,524	0,656	0,677	0,666	0,769	4	المنافسة
1,924	0,520	-0,312	-0,046	0,867	4	الشفافية
1,972	0,507	-0,365	-0,342	0,926	4	السلوك المسؤول أخلاقيا
-	-	-0,227	-0,341	0,909	17	أخلاقيات العمل الإسلامية
-	-	-0,438	-0,271	0,877	4	السلوك الحضاري
-	-	-0,365	-0,342	0,855	4	الروح الرياضية

-	-	-0,002	0,436	0,730	4	وعي الضمير
-	-	-0,060	-0,822	0,945	4	الكياسة
-	-	-0,406	-0,429	0,665	4	الإيثار
-	-	-0,009	-0,510	0,853	20	سلوك المواطنة التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss 21

كما يمكن توضيح نتائج الجدول رقم (02) وفق البيان التالي:

1.3.2. اختبار الثبات:

نلاحظ أن قيم معامل ألفا كرو نباخ لمتغيرات الدراسة محصورة بين (0,665) و(0,945)، أي هي قيم أكبر من (0,6) وتقرب من (1) وهي مقبولة جدا لمواصلة الدراسة، لأنّ البناء يتمتع بموثوقية جيدة ومقبولة (بن غالبية و عرابي، 2022، صفحة 160)؛

2.3.2. اختبار التوزيع الطبيعي:

إن معاملات الالتواء بالنسبة لجميع المتغيرات تتراوح بين (-0,822) و (0,666) وهي تقع ضمن المجال المقبول للتوزيع الطبيعي الذي يتراوح بين (-3) و(3)، أما معاملات التفلطح فهي محصورة بين (-0,438) و (0,677) وهي أقل من (20)، وتشير هذه النتائج إلى أن البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي (Cao & Dowlatshahi, 2005, p. 542)؛

3.3.2. اختبار التعدد الخطي:

نلاحظ أن قيم معامل تضخم التباين محصورة بين (0,507) و (0,656) وهي أقل من 10، أما قيم معامل التباين المسموح فهي محصورة بين (1,524) و (1,972) وهذه القيم أكبر من 0,1، وبالتالي المتغيرات المستقلة غير مرتبطة فيما بينها وبالتالي هي صالحة لاختبار فرضيات الدراسة.

4.2. تحليل النتائج واختبار فرضيات الدراسة:

1.4.2. التحليل الوصفي لمتغير أخلاقيات العمل الإسلامي وسلوك المواطنة التنظيمية:

يمكن توضيح نتائج إجابات أفراد العينة لمتغير أخلاقيات العمل الإسلامي وسلوك المواطنة التنظيمية في الجدول التالي:

جدول رقم (3): الوصف الاحصائي لمتغيرات الدراسة حسب إجابات أفراد العينة

الترتيب	مستوى الموافقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتغيرات
02	مرتفع	3,863	0,786	الجهد
04	متوسط	2,992	0,569	المنافسة
01	مرتفع	3,994	0,816	الشفافية
03	مرتفع	3,694	0,799	السلوك المسؤول أخلاقيا
-	مرتفعة	3,635	0,479	أخلاقيات العمل الإسلامي
-	مرتفع	3,754	0,490	سلوك المواطنة التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss 21

يوضح الجدول رقم (03) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الدراسة، ففي محور أخلاقيات العمل الإسلامية جاء ترتيب أبعاد هذا المحور كالتالي: في المرتبة الأولى بُعد الشفافية بمتوسط حسابي قدره (3,994) وانحراف معياري بلغ (0,816) أي بدرجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد العينة على هذا البعد، وعادت المرتبة الثانية لبُعد الجهد بمتوسط حسابي بلغ (3,863) وانحراف معياري مقداره (0,786) وهذا يمثل مستوى موافقة مرتفعة أيضا على هذا البعد من طرف أفراد العينة، أما فيما يخص بُعد السلوك المسؤول أخلاقيا فقد جاء في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3,694) وانحراف معياري بلغ (0,799) أي بمستوى موافقة

مرتفعة أيضا، فحين جاء في المرتبة الرابعة بُعد المنافسة بمتوسط حسابي قدره (2,992) وانحراف معياري بلغ (0,569) وهذا يبين مستوى متوسط لموافقة أفراد العينة على هذا البعد.

وبشكل عام يتضح من نتائج الجدول أن درجة موافقة أفراد العينة حول أبعاد محور أخلاقيات العمل الإسلامي مرتفعة ودرجة تشتت منخفضة، وجاءت بمتوسط حسابي قدره (3,635) وانحراف معياري بلغ (0,479) وهو أقل من (1)، ما يعني أنه تسود درجة موافقة مرتفعة لأخلاقيات العمل الإسلامي لدى العاملين بشركة الخبز الصحي بالميلية بجيجل وهذا بسبب كون عمال الشركة وعلى غرار باقي سكان الجزائر هم مسلمون بالفطرة، والنشأة الإسلامية لهم تغرس فيهم التفاني في العمل والصدق والأمانة والتعاون والاحترام والمشاركة. أما فيما يخص محور سلوك المواطنة التنظيمية فقد بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (3,754) وانحراف معياري قدره (0,490) وهو أقل من (1)، مما يدل أن أفراد عينة الدراسة يحظون بمستويات مرتفعة من سلوكيات المواطنة التنظيمية.

2.4.2. اختبار فرضيات الدراسة وتفسيرها:

يتم اختبار فرضيات أثر أخلاقيات العمل الإسلامي بأبعاده في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخبز الصحي بالميلية بجيجل بالاعتماد على الانحدار الخطي المتعدد المعياري المبينة نتائجه في الجدول رقم (04)، وذلك تأسيسا على دراسة (Manullang, 2017, p. 25)، التي تؤكد على قبول الفرضية أي: أن المتغير المستقل يؤثر إيجابا على المتغير التابع إذا كان مستوى الدلالة sig أقل من مستوى المعنوية 0,05، وكانت قيمة T المحسوبة أكبر من قيمة T الجدولية، ويتم رفض الفرضية إذا كانت العكس.

جدول رقم (4): نتائج تحليل التباين للانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامي في سلوك المواطنة التنظيمية

(Multiple régression Analysis)

<p>قيمة F المحسوبة = 384,905 مستوى الدلالة (sig) الكلي = 0,000^b معامل الارتباط R = 0,881^a درجة الحرية = 102 معامل التحديد R² = 0,776 اختبار Durbin-Watson للارتباط الذاتي = 1,641</p>				
الأ نموذج	المعاملات غير النمطية	المعاملات النمطية	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
-	A	Beta	-	-
الثابت	1,881	-	10,052	0,000
الجهد	0,021	0,616	-2,699	0,009
المنافسة	-0,005	-0,006	-0,082	0,934
الشفافية	0,037	0,666	5,542	0,012
السلوك المسؤول أخلاقيا	0,444	0,723	8,535	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss 21

يتم تبين نتائج الجدول رقم (04) كما يلي:

إن مستوى الدلالة Sig (الكلي) 0,000 أقل من مستوى الدلالة 0,05، مما يدل على ملاءمة وصلاحيّة نموذج الدراسة ويؤكد على أن أخلاقيات العمل الإسلامي تؤثر إيجابا في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخبز الصحي بالميلية بجيجل (Sulistyo, 2017, p. 183)، كما توجد علاقة مرتفعة بين المتغيرين لأن قيمة معامل الارتباط R بلغت 0,881، كما أنه عند حساب الانحدار الهرمي، فإن قيم "Durbin Waston" يجب أن تكون بين 0 إلى >2 وهو الارتباط الذاتي الإيجابي، حيث وصلت الدراسة الحالية إلى

قيمة 1.641، لذلك فهي دلالة على وجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرات المستقلة (Nawaze & Gomes, 2018, p. 19)، في حين يتضح أن قيمة R^2 معامل التحديد 0,776 مما يعني أن 77,6% من التغير الذي يطرأ على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالمليية يجبل يعود الى تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي (Abbasi & Rana, 2012, p. 516) وما نسبته 22,4% ترجع لمتغيرات أخرى، وتأسيسا على ذلك يتم قبول الفرضية الرئيسية، والتي تنص على أنه: "توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات العمل الإسلامي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالمليية يجبل".

ويفسر ذلك بأن الأخلاقيات الإسلامية تشجع على ممارسة العمل بالتفاني والاجتهاد والصدق في العمل، والتعامل بالأمانة والعدالة، والتعاون والتفاعل الإيجابي، وكل هذه القيم يمكن ان تؤدي إلى تحقيق سلوك مواطنة تنظيمية فعال ومثمر داخل الشركة.

وتماشى نتائج هذه الدراسة مع دراسات (Fakhar Zaman, et al., 2012)؛ (Alhyasat, 2012)؛ (Murtaza, et al., 2016)؛ (Tufail, et al., 2017)؛ (Ahmad, et al., 2019)؛ (Romi, et al., 2020)؛ (Abbasi & Rana, 2012)، التي توصلت جميعها إلى أن أخلاقيات العمل الإسلامية تؤثر بشكل إيجابي في سلوك المواطنة التنظيمية.

أما فيما يخص اختبار الفرضيات الفرعية فيتضح من خلال الجدول رقم (04) أنه توجد علاقة تأثير موجبة لبعده الجهد في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالمليية يجبل وذلك استنادا لمستوى المعنوية له والذي قدر بـ 0,009 وهو أقل من 0,05، وكذلك كانت قيمة T المحسوبة والتي قدرت بـ 2,699 أكبر من قيمة T الجدولية المقدرة بـ 1,98، إضافة الى ذلك فإن قيمة المعاملات غير النمطية لبعده الجهد هي قيمة موجبة ($A = 0,021$)، وعليه الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه: "توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعده الجهد في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالمليية يجبل"، مقبولة، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (Ibrahim & Kamri, 2013, p. 14)، ويفسر هذا بأن التفاني والاجتهاد في العمل، سواء من خلال تقلص جهد إضافي أو السعي نحو التطوير المستمر يعكس هذا الالتزام بقيم العمل والتطلع لتحقيق أعلى مستويات الأداء، وبالتالي يقوم العمال بأنشطة وظيفية تتجاوز بكثير المستويات الدنيا المطلوبة (وعمي الضمير)، وكذلك المشاركة الطوعية في الأنشطة التنظيمية للشركة والحفاظ على بقاءها (السلوك الحضاري)؛

كما يلاحظ أيضا من الجدول رقم (04) أنه لا توجد علاقة تأثير لبعده المنافسة في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالمليية يجبل، وذلك بسبب أن معنوية هذا البعد أكبر من 0,05 حيث قدرت بـ 0,934، كما أن نسبة T المحسوبة بلغت 0,082 وهي أقل من T الجدولية 1,98 (Valente & Lourenço, 2020, p. 5)، وعليه الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه: "توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمنافسة في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالمليية يجبل" مرفوضة، وتختلف هذه الدراسة مع دراسة (Ibrahim & Kamri, 2013, p. 14) وهذا يفسر بضعف العمل الإبداعي لدى العمال وضعف المنافسة بينهم، وهذا راجع خاصة لسياسة الشركة في التحفيز والتكوين والتي جعلت العمال يحتجون عليها سنة 2019 ويقومون بإضراب لعدة أيام؛

أما فيما يخص بعد الشفافية فمن خلال الجدول رقم (04) يلاحظ أنه توجد علاقة تأثير موجبة لبعده الشفافية في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالمليية يجبل وذلك استنادا لمستوى المعنوية له والذي كان أقل من 0,05 حيث قدر بـ 0,012، كما كانت قيمة T المحسوبة والتي قدرت بـ 5,542 أكبر من قيمة T الجدولية المقدرة بـ 1,98، إضافة الى ذلك فإن قيمة المعاملات غير النمطية لبعده الشفافية هي قيمة موجبة ($A = 0,037$)، وعليه الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أنه: "توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للشفافية في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالمليية يجبل" مقبولة، ويفسر هذا بأن أفراد العينة مخلصين وصادقين في عملهم ونواياهم من أجل العمل باستمرار وبجد للوفاء بالمسؤوليات التي على عاتقهم وهذا ما يزيد من وعي الضمير والسلوك الحضاري للعمال وبالتالي الزيادة في سلوكيات المواطنة التنظيمية لهم؛

أما الفرضية الفرعية الرابعة والأخيرة فيتضح من الجدول (04) أنه توجد علاقة تأثير موجبة لبعده السلوك المسؤول أخلاقيا في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالمليية يجبل، وذلك بسبب أن مستوى المعنوية له كان أقل من 0,05 حيث قدر بـ 0,000،

كما أنّ قيمة T المحسوبة قدرت بـ 8,535 وهي أكبر من قيمة T الجدولية المقدّرة بـ 1,98، إضافة إلى ذلك فإنّ قيمة المعاملات غير النمطية لبعده السلوك المسؤول أخلاقياً هي قيمة موجبة (A=0,444)، وعليه الفرضية الفرعية الرابعة والتي تنص على أنه: "توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للسلوك المسؤول أخلاقياً في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالمليية بجيجل" مقبولة، وهذا يفسّر بأنّ أخلاق العمال لها دور كبير في زيادة سلوكيات المواطنة التنظيمية لهم، حيث أنّ احترام الزملاء في العمل دون تمييز، بالإضافة إلى التعاون والتفاعل الإيجابي معهم، وكذلك المشاركة المجتمعية وتقديم خدمات للمجتمع سيزيد هذا في سلوكيات المواطنة التنظيمية لديهم من خلال زيادة الإيثار لديهم أي زيادة السلوكيات العفوية التي تهدف إلى مساعدة زملائهم في المهام الموكّلة إليهم أو في أيّ مشكلة تتعلق بالمنظمة، بالإضافة إلى زيادة المحاملة من خلال احترام العمال لأفكار بعضهم البعض، وكذلك زيادة السلوك الحضاري لهم من خلال المشاركة الطوعية في الأنشطة التنظيمية للمنظمة والحفاظ على بقائها، أي أنّ الأفراد ذوي أخلاقيات العمل الإسلامية الأعلى يميلون إلى إظهار فضيلة مدنية أعلى (Ramalu & Rashid, 2016, p. 57).

الخلاصة:

من خلال هذه الدراسة التي جاءت لمعرفة أثر أخلاقيات العمل الإسلامي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالمليية بجيجل، ومن خلال الدراسة التطبيقية والمعالجة الإحصائية للبيانات التي تمّ الحصول عليها من الاستبيانات التي تمّ توزيعها على عينة عشوائية من عمال شركة الخزف الصحي بالمليية بجيجل، تمّ التوصل إلى النتائج التالية:

- مستوى قبول مرتفع لدى تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامي من طرف عمال شركة الخزف الصحي بالمليية بجيجل؛
- جاء تطبيق أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامي من طرف عمال شركة الخزف الصحي بالمليية بجيجل والمتمثلة في بعد الجهد، والشفافية، والسلوك المسؤول أخلاقياً بمستوى مرتفع مقارنة ببعده المنافسة الذي جاء بمستوى متوسط؛
- مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالمليية بجيجل جاء مرتفع؛
- توجد علاقة تأثير موجبة لأخلاقيات العمل الإسلامي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالمليية بجيجل؛
- توجد علاقة تأثير موجبة لبعده الجهد في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالمليية بجيجل؛
- لا توجد علاقة تأثير لبعده المنافسة في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالمليية بجيجل؛
- توجد علاقة تأثير موجبة لبعده الشفافية في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالمليية بجيجل؛
- توجد علاقة تأثير موجبة لبعده السلوك المسؤول أخلاقياً في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالمليية بجيجل.
- بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن تقديم مجموعة من الاقتراحات لإدارة شركة الخزف الصحي بالمليية بجيجل من أجل زيادة فعالية تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامي وبالتالي تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين، وتمثل فيما يلي:
- تبني القيم الإسلامية كركيزة للثقافة التنظيمية من خلال دمج القيم الإسلامية في قيم الشركة وتحويلها إلى جزء أساسي من الثقافة التنظيمية؛
- وضع سياسات وإجراءات تحدّد بشكل واضح الأخلاقيات والمعايير التي يجب على العاملين اتباعها في العمل اليومي؛
- تنظيم دورات تدريبية وورش عمل تعزّز الفهم والالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامي وتوجهاته؛
- يجب على الإدارة أن تكون مثالية في تطبيق الأخلاقيات الإسلامية في أداء واجباتها الإدارية واتخاذ القرارات حتى تكون قدوة للعاملين بها؛
- تعزيز التواصل بين الإدارة والعاملين بشأن أهمية أخلاقيات العمل الإسلامي للعامل وللشركة؛
- إقامة برامج تحفيزية مبنية على الأخلاقيات من خلال تقديم مكافآت وتحفيزات للعاملين الذين يتميزون في تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامي وسلوك المواطنة التنظيمية؛
- إنشاء بيئة عمل تعزّز القيم الإسلامية، مع تقديم دعم نفسي واجتماعي للعاملين؛
- تقييم أداء العاملين بناء على تطبيقهم لأخلاقيات العمل الإسلامي وتوجهاتهم نحو سلوك المواطنة التنظيمية.

في ختام هذه الدراسة يقترح الباحثان إجراء المزيد من البحوث والدراسات المستقبلية ذات العلاقة بمتغيرات هذه الدراسة كأفاق للدراسة
مثل:

- مقارنة نتائج الدراسة الحالية مع شركات أخرى في الجزائر أو في مناطق أخرى لفهم مدى تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامية في مختلف السياقات؛
- التوسيع في دراسة الحالة إلى مجموعة كبيرة من المؤسسات الاقتصادية في الجزائر؛
- دراسة أبعاد أخرى لأخلاقيات العمل الإسلامي ومعرفة أثرها في سلوك المواطنة التنظيمية؛
- دراسة كيف يمكن لبرامج التدريب والتعليم في مجال أخلاقيات العمل الإسلامية أن تؤثر على سلوك المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي للموظفين في الشركة؛
- دراسة تأثير نهج القيادة الإسلامية في المؤسسة على سلوك المواطنة التنظيمية؛
- دراسة كيف يختلف سلوك المواطنة التنظيمية بين الشركات ذات الخلفيات الثقافية والدينية المختلفة وكيف يمكن تكيف أخلاقيات العمل مع هذه الاختلافات.

الإحالات والمراجع:

1. Ibrahim, A., & Kamri, N. (2013). Measuring the Islamic work ethics: An alternative approach. *Islamic Perspective on Management: Contemporary Issue, Kuala Lumpur: YaPEIM Management Academy*, 1-17.
2. Zein, A., Mahmudiono, T., Alhussainy, A. A., Zainal, A. G., Akhmadeev, R., Kosov, M., . . . Suksatan, W. (2022). Investigating the effect of Islamic values on citizenship behaviours of Muslim citizens. *HTS Theological Studies*, 78(4), 1-6.
3. Ababneh, H., Avramenko, A., Abdullah, A., & Aleassa, H. (2022). Examining the Foundation of Islamic Organisational Citizenship Behaviour in Jordanian Organisations. *International Journal of Management and Applied Research*, 9(1), 21-49.
4. Abbasi, A., & Rana, A. (2012). Impact of Islamic work ethics, reward system and organizational environment on citizenship behavior of employees. *Science International-Lahore*, 24(4), 513-519.
5. Ahmad, Z., Rahim, N., Chulan, M., Ab Wahab, S., & Mat Noor, A. (2019). In Proceedings of the Second International Conference on the Future of ASEAN (ICoFA) 2017. *Islamic work ethics and organizational citizenship behavior among Muslim employees in educational institutions. 1*. Singapore: Springer.
6. Alfiana, N., Haryono, S., & Nuryakin, N. (2022). Antecedents and Consequences of Organizational Citizenship Behavior in the Covid-19 Pandemic Era. *Journal of Business and Management Review*, 3(7), 419-436.
7. Alhyasat, K. (2012). The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations. *Journal of Islamic Marketing*, 3(2), 139-154.
8. Ali, A., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross cultural management: An international Journal*, 15(1), 5-19.
9. Alifah, A., & Sukmawati, A. (2022). Significant Role of Islamic Work Ethic in Islamic Banking: A Systematic Literature Review and Direction for Future Research. *Al Tijarah*, 8(1), 27-40.
10. Balluerka, N., Gorostiaga, A., & Rodríguez-López, A. (2021). Assessment of Personality in Basque Public Sector Employees and Its Role in Predicting Organizational Citizenship Behaviors in Selection Processes. *Frontiers in psychology*, 12, 1-13.
11. Cao, Q., & Dowlatshahi, S. (2005). The impact of alignment between virtual enterprise and information technology on business performance in an agile manufacturing environment. *Journal of Operations Management*, 23(5), 531-550.
12. Fakhar Zaman, H. M., Marri, Y. K., & Sadozai, A. M. (2012). Islamic work ethics in contemporary era and its relationship with organizational citizenship behavior (a study based on public sector hospitals and banks in Pakistan). *Mediterr. J. Soc. Sci.*, 4(6), 772-779.

13. Farid, T., Iqbal, S., Jawahar, I., Ma, J., & Khan, M. (2019). The interactive effects of justice perceptions and Islamic work ethic in predicting citizenship behaviors and work engagement. *Asian Business & Management*, 18(1), 31-50.
14. Husin, W., & Kernain, N. (2020). The influence of individual behaviour and organizational commitment towards the enhancement of Islamic work ethics at Royal Malaysian Air Force. *Journal of Business Ethics*, 166(3), 523-533.
15. Hussain, S., Shahzad, K., Khan, K., & Ahmad, I. (2018). Moderating role of Islamic work ethics and mediating role of organizational identification on leader-member exchange and citizenship behavior relationship: A test of moderated mediation model. *Journal of Islamic Business and Management*, 8(1), 139-155.
16. Johnson, T., & Grim, B. (2013). *The world's religions in figures: An introduction to international religious demography* (éd. 1st edition). Oxford: Wiley-Blackwell.
17. Kuncoro, W., & Wibowo, G. (2019). The increase of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) through islamic work ethics, affective commitment, and organizational identity. *International Business Research*, 12(2), 181-190.
18. Manullang, M. (2017). The effect of soft skills, competence, and human relations skills on principal leadership. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 6, 14-27.
19. Massoudi, A., Jameel, A., & Ahmad, A. (2020). Stimulating organizational citizenship behavior by applying organizational commitment and satisfaction. *International Journal of Social Sciences and Economic Review*, 2(2), 20-27.
20. Mohabati, F., Hedayati, S. P., Bagheri, S., & Mohabati, M. (2014). Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Islamic Ethics of Business and in Health Staff. *International Journal of Hospital Research*, 3(4), 173-176.
21. Mohammad, J., Quoquab, F., & Omar, R. (2016). Factors affecting organizational citizenship behavior among Malaysian bank employees: The moderating role of Islamic work ethic. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 224, 562-570.
22. Muhammad Tahir, M., & Ali Malik, N. (2018). Islamic Work Ethics with Organizational Citizenship Behavior, Knowledge Sharing Behaviors and Organizational Commitment, A Study on AJK Colleges, , Vol 1(No 1), pp 1-12. *Islamabad Islamicus*, 1(1), 1-12.
23. Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325-333.
24. Nasution, F., & Rafiki, A. (2020). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, 55(2), 195-205.
25. Nawaze, N., & Gomes, A. (2018). The relationship between organizational citizenship behavior and team performance: The mediating effect of team conflict. *Management and Organizational Studies*, 5(1), 15-22.
26. Nurfaizi, M., & Muafi, M. (2022). The impact of Islamic work ethics and transformational leadership on job performance with mediating role of intrinsic motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 11(3), 120-129.
27. Pudjihastuti, S., & Astuti, E. (2019). Pengembangan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Peningkatan Workplace Spirituality Dan Islamic Work Ethics. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 2(2), 15-33.
28. Qasim, M., Rizvi, T., & Irshad, M. (2020). Impact of ethical leadership on task performance and organizational citizenship behavior: moderating role of islamic work ethics. *Journal of Management and Research*, 7(2), 166-193.
29. Ramalu, S., & Rashid, Z. (2016). Islamic work ethic and organizational citizenship behaviour: a study among civil servants in Malaysia. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 11(2), 52-61.
30. Romi, M., Ahman, E., Suryadi, E., & Riswanto, A. (2020). Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior to Improve the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Lecturers in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, 9(2), 78-84.
31. Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business A Skill- Building Approach* (éd. 4th Edition). United States of America: John Wiley and Son Inc.

32. Shamsudin, A., Kassim, A., Hassan, M., & Johari, N. (2010). Preliminary insights on the effect of Islamic work ethic on relationship marketing and customer satisfaction. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6(1), 106-114.
33. Sökmen, A., & Yasrebdoost, H. (2022). Comparing the Mediation Role of Organizational Trust on the Effect of Workplace Spirituality on Organizational Citizenship Behavior. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 11(1), 111-121.
34. Sugiyanto, E., Rahman, T., & Santoso, A. (2020). Islamic Work Ethics in Building Work Life Balance to Achieve Islamic Job Satisfaction. *Journal Penelitian Sosial Keagamaan*, 14(2), 317-330.
35. Sulisty, H. (2017). Improving Organizational Citizenship Behavior (OCB) Through Islamic Work Ethics and Knowledge Sharing. *International Journal of Organizational Innovation (Online)*, 10(2), 173-187.
36. Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2020). Spiritual leadership and Islamic organizational citizenship behavior: examining mediation-moderated process. *IJICC International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(3), 166-185.
37. Tufail, U., Ahmad, M., Ramayah, T., Jan, F., & Shah, I. (2017). Impact of Islamic work ethics on organisational citizenship behaviours among female academic staff: the mediating role of employee engagement, , Vol 12(. *Applied Research in Quality of Life*, 12(3), 693-717.
38. Udin, U., Dananjoyo, R., Shaikh, M., & Vio Linarta, D. (2022). Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee's Performance in Family Business: Testing Their Relationships. *SAGE Open*, 12(1), 1-12.
39. Valente, S., & Lourenço, A. (2020). Conflict in the classroom: How teachers' emotional intelligence influences conflict management. *In Frontiers in education*, 5(5), 1-10.
40. Wahab, M. (2017). Investigating the nexus between personality traits and islamic work ethics. *Asian Academy of Management Journal*, 22(1), 183-213.
41. Yaseen, S., & Elrefae, G. (2019). Islamic work ethics for Arab managers: the missing paradigm between espoused Islam and Islam-in-use. *International Journal of Economics and Business Research*, 17(1), 18-33.
42. Yasmin, R., Mehmood, S., & Kashif, M. (2022). Combine Effect of Islamic Work Ethics and Psychological Capital on Job Performance and Organizational Citizenship Behavior . *Journal of Business Management Studies-JBMS*, 1(1), 53-72.
43. Zúñiga, C., Aguado, D., & Cabrera-Tenecela, P. (2022). Values That Work: Exploring the Moderator Role of Protestant Work Ethics in the Relationship between Human Resources Practices and Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior. *Administrative Sciences*, 12(1), 1-14.
44. داود غديري، أبو بكر بوسالم، و سعيد جردير. (2022). أثر استخدام نماذج تحليل القرار كأسلوب كمي مساعد على ترشيد عملية اتخاذ قرارات الإنتاج في المؤسسة الصناعية -دراسة حالة شركة الخزف الصحي بالمليية-جيجل-. مجلة الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة، 5(1)، 87-107.
45. كنفرة بن غالية، و الحاج مداح عرابي. (2022). دور الكفاءات التنظيمية في تعزيز تنافسية منظمات الأعمال -دراسة حالة SOTUPLAST. مجلة الاقتصاد والمالية، 8(2)، 153-168.