

أخلاقيات الأعمال كدعامة للذكاء الاقتصادي في منظمات الأعمال دراسة ميدانية بمؤسسة كوسيدار

Business ethics as a pillar of economic intelligence in business organizations ; a field study

هزوشي طارق¹، أحمد دروم²، قوادري حنان³

¹ جامعة زيان عاشور الجلفة(الجزائر)، t.hazerchi@univ-djelfa.dz

² جامعة زيان عاشور الجلفة(الجزائر)، a.derroum@univ-djelfa.dz

³ جامعة زيان عاشور الجلفة(الجزائر) ، h.kouadri@univ-djelfa.dz

مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية وعلوم ادارة الاعمال وتطبيقاتها من أجل التنمية
المستدامة MQEMADD

تاريخ الاستلام: 2020/01/22 تاريخ القبول: 2020/06/23 تاريخ النشر: 2020/12/31

Abstract:

This study aimed to determine the facts and to test the impact of business ethics on supporting economic intelligence in the Cosidar Foundation - Ain wassara branch- using the questionnaire as a tool to gather information, so we distributed to a random sample of 45 employees, 33 of which were retrieved, Several statistical methods are used in statistical analysis of information., The study concluded that there is a positive impact relationship between business ethics and the practice of economic intelligence.

Key words:business ethics,economic intelligence, the Cosidar Foundation.

الملخص:

هدفت هذه الدراسة الى تشخيص واقع و اختبار أثر أخلاقيات الأعمال في دعم الذكاء الاقتصادي في مؤسسة كوسيدار- فرع عين وسارة- مستخدمين الاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات، حيث تم توزيع 45 استمارة بحث على الموظفين ، استرجع منها 33 استمارة، استخدمنا العديد من الاساليب الاحصائية لتحليل البيانات ، وخلصت الدراسة الى وجود علاقة أثر ايجابية بين أخلاقيات الأعمال وممارسة الذكاء الاقتصادي.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الأعمال، الذكاء الاقتصادي ، مؤسسة كوسيدار.

المؤلف المرسل: هزوشي طارق، الإيميل: t.hazerchi@univ-djelfa.dz

1. مقدمة:

في ظل التطورات المتسارعة والتغيرات الحثيثة التي مست الاقتصاد العالمي والتي فرضها الانفجار المعلوماتي ، أصبحت المؤسسات الاقتصادية في موقف يجبرها على تجنيد كافة مواردها واستغلال جميع امكاناتها لضمان استمراريتها.

وخلال سعي المؤسسات إلى البقاء وتحقيق أعلى معدلات للربحية في ظل محيط تنافسي شديد التقلب، أهملت الكثير من المؤسسات الجوانب الأخلاقية مما قادها الى ارتكاب العديد من الخروقات والفضائح المالية، وجعلها تتكبد خسائر كبيرة أفقدتها قدرتها على الصمود ، وفرض عليها اعادة النظر في فلسفة الكفاءة والريح كمسؤولية وحيدة للمؤسسات، والتوجه نحو تبني أخلاقيات الأعمال في جميع أنشطتها.

فلقد أصبح من الحكمة تحمل تكاليف اضافية و التضحية أحيانا بالأهداف القصيرة الأجل من أجل تحقيق التميز التنافسي الذي يفرض مقابلة معيار الربح بالمعايير الأخلاقية، لبناء نموذج أخلاقي اجتماعي، بحيث تصاغ السياسات والأهداف في اطار المسؤولية الأخلاقية للمؤسسة.

وبالتوازي مع تزايد الاهتمام بأخلاقيات الأعمال، فقد تنامي من ناحية أخرى الاهتمام بمفهوم الذكاء الاقتصادي للمؤسسات، حيث أن ممارسة الذكاء الاقتصادي يجب ان تكون ممارسة أخلاقية بدءا من الإتيان بالمعلومة من مصادر شرعية وبطريقة رسمية قانونية وانتهاء ببنائها بصورة صادقة وصحيحة، اذ أن أنشطة هذا النظام تعتمد على دقة المعلومات وصحتها، ومن هنا تبرز أهمية الالتزام بأخلاقيات الأعمال في هذه الممارسة.

كنظيراتها من المؤسسات الاقتصادية ، تسعى المؤسسات الجزائرية جاهدة لدعم قدراتها التنافسية من خلال تفعيل نشاط الذكاء الاقتصادي المبني على أخلاقيات الأعمال كأساس يحكم مختلف مراحلها، خاصة إن ارادت ولوج السوق العالمية وما تتطلبه هذه السوق من معايير قانونية وأخلاقية.

وبناء على ما تم ذكره حاولنا من خلال هذه الورقة البحثية إبراز دور أخلاقيات الأعمال كدعامة للذكاء الاقتصادي في المؤسسة محل الدراسة ، وذلك بمعالجة الإشكالية التالية:

كيف يمكن أن تساهم أخلاقيات الأعمال في دعم نشاط الذكاء الاقتصادي في مؤسسة كوسيدار ؟

✓ فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: انطلقت الدراسة من فرضية رئيسة مفادها:
يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال في دعم ممارسة الذكاء الاقتصادي في مؤسسة كوسيدار .

الفرضيات الفرعية: انبثقت عن الفرضية الرئيسية للدراسة ثلاث فرضيات فرعية كما يلي:

- توجد اثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العاملين في دعم ممارسة الذكاء الاقتصادي في مؤسسة كوسيدار .
- توجد اثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات المدير في دعم ممارسة الذكاء الاقتصادي في مؤسسة كوسيدار .
- توجد اثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات المؤسسة في دعم ممارسة الذكاء الاقتصادي في مؤسسة كوسيدار .

✓ أهمية الدراسة: تتبّع أهمية الدراسة من الاعتبارات التالية:

تتبع أهمية هذا البحث من الإضافات التي يتوقع أن يقدمها على المستويين العلمي والتطبيقي، فعلى المستوى العلمي يستمد البحث أهميته مما يلي:
أنه محاولة لاستكمال ما سبقه من دراسات في هذا المجال الحيوي والحديث نسبياً في إدارة الأعمال، خاصة وأن هناك حاجة ملحة لإجراء المزيد من البحوث الميدانية المرتبطة بالذكاء الاقتصادي في منظمات الأعمال الجزائرية.

- أن الموضوع يعتبر من الموضوعات الحديثة نسبياً بالنسبة لواقعنا، وتزداد أهميته كونه يتناول موضوعين هامين في الحياة الاقتصادية والاجتماعية للأفراد والمجتمعات، والتي تعتبر من الأبعاد المهمشة في العديد من منظماتنا والتي لا تحظى بالاهتمام اللازم.

أما على المستوى التطبيقي فيستمد البحث أهميته مما يلي:

- تكوين تصور واضح لمستوى الالتزام بأخلاقيات الأعمال وكذا مستوى الذكاء الاقتصادي السائدين بمؤسسة كوسيدار بالجزائر .

أخلاقيات الأعمال كدعامة للذكاء الاقتصادي في منظمات الأعمال

- إحاطة المسيرين وصانعي القرار بالمؤسسة محل الدراسة بدور أخلاقيات الأعمال في دعم الذكاء الاقتصادي.
- ✓ **أهداف الدراسة:** في ضوء مشكلة الدراسة تتضح الأهداف المرجوة من معالجتها فيما يلي:
 - تشخيص مدى التزام الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة بأخلاقيات الأعمال؛
 - ملامسة واقع اهتمام المؤسسة بالذكاء الاقتصادي في مواجهة التغيرات البيئية؛
 - تشخيص وتحديد العلاقة والأثر بين أخلاقيات الأعمال والذكاء الاقتصادي بالمؤسسة محل الدراسة؛
 - تقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات التي تساعد في تحفيز الموظفين على الالتزام بأخلاقيات الأعمال مما يساهم إيجاباً في قدرة المؤسسة محل الدراسة على دعم الذكاء الاقتصادي لديها.
- ✓ **حدود الدراسة:** تتجلى حدود الدراسة في العناصر التالية:
 - **الحدود البشرية:** تمثلها عينة من موظفي المؤسسة يبلغ حجم مفرداتها 215 عاملاً.
 - **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على دراسة العلاقة بين المتغيرين التاليين: أخلاقيات الأعمال و الذكاء الاقتصادي .
 - **الحدود المكانية:** أنجزت الدراسة الميدانية على مؤسسة كوسيدار - فرع عين وسارة - الجلفة .
 - **الحدود الزمنية:** أنجزت الدراسة الميدانية خلال الموسم الجامعي 2018 -2019.

2. أخلاقيات الأعمال:

1.2. مفهوم أخلاقيات الأعمال:

تعددت التعاريف التي قدمها الباحثون في مجال أخلاقيات الأعمال ، لكنها تختلف فيما بينها في بعض جوانبها، ونستعرض فيما يلي بعض التعاريف المقدمة في هذا المجال.

تعبّر أخلاقيات الأعمال عن " الدراسة والتحليل المنهجي للعمليات التي يتم من خلالها تطوير القرار الإداري بحيث يصبح هذا القرار خياراً أخلاقياً آخذاً في الاعتبار ما هو صحيح وجيد للفرد وللمجموعات والمنظمة" (نجم، 2005، صفحة 20).

في حين ينظر إليها البعض على أنها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الأفراد والجماعات وتساعدهم في تحديد الشيء الصحيح والخاطئ ومن ثم تحديد الكيفية التي يتم بها إنجاز الأشياء الصحيحة (داود، 2011)

وتعرف أخلاقيات الأعمال على أنها " اتجاه الإدارة وتصرفها اتجاه موظفيها وزبائنهما والمساهمين والمجتمع عامة وقوانين الدولة ذات العلاقة بعمل المنظمات (السكرانه، 2012، صفحة 382).

مما سبق يمكن القول أن أخلاقيات الأعمال ما هي إلا المبادئ و القيم التي تحكم سلوك الافراد و الجماعات و المؤسسات وعلاقتهم بأصحاب المصلحة.

2.2 . خصائص أخلاقيات الأعمال:

بناء على ما تم التطرق إليه من تعاريف، يمكن القول أن أخلاقيات الأعمال تمتاز بالخصائص التالية (الوهاب، 2014، صفحة 4):

✓ تتعلق أخلاقيات الأعمال بالقيم والتقاليد والمبادئ والضوابط الأخلاقية التي تحكم سلوكيات الأفراد؛

✓ تمارس أخلاقيات الأعمال في الإطار المهني للأفراد وتتعلق بنشاطات المؤسسة وأعمالها المختلفة؛

✓ تهدف أخلاقيات الأعمال إلى تنظيم وضبط سلوك الأفراد و المؤسسات في المحيط؛

✓ تساهم أخلاقيات الأعمال في حماية المؤسسات من كل أنواع التجاوزات، بما يضمن لها التعامل الناجح مع الأطراف ذات العلاقة.

3.2. أهمية أخلاقيات الأعمال: تكمن أهمية أخلاقيات الأعمال فيما يلي:

➤ تساعد على بناء حياة الفرد المهنية و حل الخلافات. (فناس عبلة، 2014، صفحة 8)

- تحقيق مردود مالي من وراء الالتزام الأخلاقي و إن لم يكن على المدى القصير و هذا ضد المنظور التقليدي الذي يرى تعارضا بين تحقيق مصالح منظمة الأعمال المتمثلة بالربح المادي وبين الالتزام بالمعايير الأخلاقية؛
- تولد لدى العاملين شعورا بالثقة والفخر بالإنتماء للمؤسسة؛ (الحميد، 2014، صفحة 4)
- تمكن المؤسسات من الحصول على شهادات و اعترافات داخلية و خارجية تقديرا و اعترافا لنهجها الأخلاقي والاجتماعي .

4.2. عناصر الأخلاقيات:

- أكد (Canter) أن هناك قوى تمس القرارات الأخلاقية وتسهم في صنعها تتمثل في: (البوتي، 2019، صفحة 7)
- أ- **الثقافة التنظيمية:** مجموعة القيم والمعتقدات السائدة في المنظمة، وتتأثر بثلاث قضايا أساسية هي: بيئة الأعمال التي توجد فيها المنظمة؛ القادة الاستراتيجيون والذين تنتشر أفكارهم وآراؤهم إلى باقي أجزاء المنظمة؛ خبرة هؤلاء القادة وممارستهم السابقة.
- ب- **أخلاق الفرد:** تشكل منظومة الأخلاق والسلوك أهم عناصر الشخصية الإدارية والقيادية في الوظيفة العامة والخاصة.
- ج- **أنظمة المنظمة:** إن لكل نظام من أنظمة المنظمة تأثيرا خاصا على طبيعة سلوك العاملين وبمجملة هذه التأثيرات تتولد قوة تشدّ السلوك وتدفعه بالاتجاه الذي قد يعزز أو يضعف العمل بأخلاقيات الإدارة.

5.1.2 مستويات أخلاقيات الأعمال:

- تؤثر الأعمال التي تقوم بها المنظمات في نظيراتها من المنظمات، وتؤثر أيضا في الأفراد داخل المنظمة، فضلا عن زبائنهم، لذا فإن المنظمات تواجه مختلف التحديات الأخلاقية في أعمالها وتظهر في ثلاثة مستويات هي: (كنوش، 2017، صفحة 6)
- **على المستوى الفردي:** في المستوى الفردي يتركز موضوع الأخلاقيات على أنشطة الأفراد في المستوى الوظيفي ومدى انسجامها مع القيم الأخلاقية، والكيفية التي يؤدون

بها أعمالهم، وتصرفاتهم اتجاه مدراءهم وزملائهم وزبائن المنظمة، وعند هذا المستوى يؤخذ بالحسبان ظروف العمل المحيطة وفيما إن كانت مناسبة ومحفزة للعمل.

➤ **على المستوى التنظيمي:** أما في المستوى التنظيمي فيؤخذ في الاعتبار ما تقوم به المنظمات من أنشطة بشكل عام، إذ تكون المنظمات مسؤولة عما تقوم به من أعمال سواء اتجاه المنظمات الأخرى أو تجاه أفرادها، وعليها أن تتحمل العواقب المترتبة عن تلك الأعمال، فإلى جانب الكيان القانوني الذي تتمتع به المنظمة فإن لها كيانا معنويا أو أخلاقيا، يجعلها مسؤولة عما تقوم به من أعمال بشكل قانوني وأخلاقي معا، وفي حالة السلوك الغير الأخلاقي لبعض الأفراد في المنظمة ينبغي عليها أن تتخذ الإجراءات القانونية فضلا عن الأخلاقية في قراراتها.

➤ **على المستوى الاقتصادي:** وفي هذا المستوى تظهر أخلاقيات الأعمال لتشمل ما تقوم به المنظمات من أعمال تؤثر في الظروف الاقتصادية والاجتماعية المحيطة بها، وفيما إذا كانت الأخلاقيات مندمجة في أعمال المنظمات.

3. الذكاء الاقتصادي:

إن فكرة الذكاء الاقتصادي ظهرت مع ظهور التجارة ولاسيما ظهور اقتصاد السوق و أوضح Fernand Braudel في عديد الدراسات التي قام بها حول القوة المتزايدة للمدن التجارية الكبيرة خلال ق 15 وق 18 أن المنافسة بين مدن شمال ايطاليا ومدن فنلندا كانت بداية الهجومات التجارية والتجسس الاقتصادي وحتى التزوير (كنوش، 2017، صفحة 6)

1.3 مفهوم الذكاء الاقتصادي :

لقد تعددت تعريف الذكاء الاقتصادي من اقتصادي لآخر وذلك باختلاف الرؤى والبيئة الاقتصادية من دولة إلى أخرى، لكن نشأة هذا المصطلح تعود لمنتصف الثمانينات، حيث شهد أهم تطوراتها، وكان أول تعريف علمي له من طرف **Harold Wilensky** من خلال كتاب صدر عام 1967 بعنوان: "L'Intelligence Organisationnelle" وعرفه كالتالي: "الذكاء الاقتصادي هو نشاط إنتاج المعرفة التي تخدم الأهداف الاقتصادية والإستراتيجية للمنظمة، المخزنة والمنتجة في إطار قانوني من مصادر مفتوحة"، هذا التعريف يمكّننا من

أخلاقيات الأعمال كدعامة للذكاء الاقتصادي في منظمات الأعمال

التفريق بين الذكاء الاقتصادي والتجسس الاقتصادي باعتبار أن الذكاء الاقتصادي يعتمد بصفة أساسية على وسائل قانونية. (عريش، 2016، صفحة 121).

2.3. أهم التعاريف للذكاء الاقتصادي:

وفيما يلي تظهر أهم التعاريف للذكاء الاقتصادي :

الجدول (01) أهم تعاريف الذكاء الاقتصادي

الكاتب	خاصية التعريف
<i>Revelli. C</i>	الذكاء الاقتصادي يخفض نسبة اللاديين في عملية اتخاذ القرار.
<i>Christian Harbulot</i>	المعلومات متاحة للجميع ولكن الذكاء الاقتصادي يكمن في الاستغلال الأمثل لها ومشاركة الجميع في ذلك.
<i>Juillet Alain</i>	الذكاء هو السيطرة على المعلومة من أجل تحقيق المنافسة والأمن.
<i>Porter Michael</i>	الذكاء الاقتصادي يعتمد على الاستغلال الأمثل للمعلومة من أجل اتخاذ القرار الأمثل.
<i>Emmanuel Pateyron</i>	الذكاء مجموعة من الخطوات والمراحل التي تمرر المعلومة المحصلة بصفة شرعية وفي أحسن الظروف.
<i>ADBS</i>	الذكاء هو العلاقة التي تشمل مختلف المعارف والمعلومات من أجل تطور الديناميكية الاقتصادية.
<i>AFDIE</i>	الذكاء أساسه إنتاج المعلومات المفيدة لاتخاذ القرار.

المصدر: فيلالي أسماء، الذكاء الاقتصادي في المؤسسة الجزائرية: الواقع والمجهودات، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، في علوم التسيير، تخصص الإدارة الاستراتيجية والذكاء الاقتصادي، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر 2013/2014، ص21.

مما سبق يمكننا القول إن الذكاء الاقتصادي هو عملية رصد المعلومات الإستراتيجية بالطرق الشرعية واستعمالها لمساعدة متخذي القرار على التوجه نحو الأهداف و التأثير في البيئة التنافسية .

3.3. المفاهيم المشابهة للذكاء الاقتصادي :

توجد مصطلحات تشابه وتقرب من مصطلح الذكاء الاقتصادي نتطرق لها في مايلي:

الجدول (03): الذكاء الاقتصادي و المصطلحات المشابهة له

المصطلح	التعريف	مجال الاختلاف
التجسس	التجسس يسعى للبحث عن المعلومات بوسائل وطرق غير لائقة (الفساد، القرصنة، سرقة الوثائق، والتصنت على المكالمات الهاتفية...الخ)،	يمارس الذكاء الاقتصادي في إطار القانون واحترام القواعد الأخلاقية.
اليقظة	اليقظة مرحلة أساسية من مراحل الذكاء الاقتصادي وهي تهتم في مضمونها برصد محيط المؤسسة ، وهي عملية منظمة ومستمرة بغرض البقاء على علم بكل المستجدات في القطاع الذي تشغله المؤسسة،	الذكاء الاقتصادي يبحث عن معلومات محددة بدل انتظار الأحداث كما تفعل اليقظة.
البانثما ركينغ	عملية مستمرة لتقييم المنتجات والخدمات والأساليب التي تسمح بالتعرف على محددات الكفاءة العالية لأحسن المؤسسات العاملة في نفس قطاع النشاط وتطبيق ما يستخلص منها من دروس.	هو أداة لخدمة الذكاء الاقتصادي.
الاستخبار	قيمة مضافة من خلال إنتاج المعلومات المقدمة، تقييمها واختبارها وتحليلها ، بطريقة سرية موجهة لعدد من الأفراد و تسمح باتخاذ قرارات معينة في وقت معين.	مثل الذكاء الاقتصادي من حيث جمع ومعالجة المعلومات.

المصدر : خلفاوي شمس الدين، الذكاء الاقتصادي رهان لتسيير المؤسسات الحديثة، مجلة

العلوم الإنسانية والاجتماعية ،العدد 10، جامعة ورقلة، الجزائر، 2013، ص:228

4.3. مراحل الذكاء الاقتصادي : يمر الذكاء الاقتصادي بأربع مراحل متتالية يمكن

إيجازها في الجدول التالي :

الجدول (03): مراحل الذكاء الاقتصادي

أخلاقيات الأعمال كدعامة للذكاء الاقتصادي في منظمات الأعمال

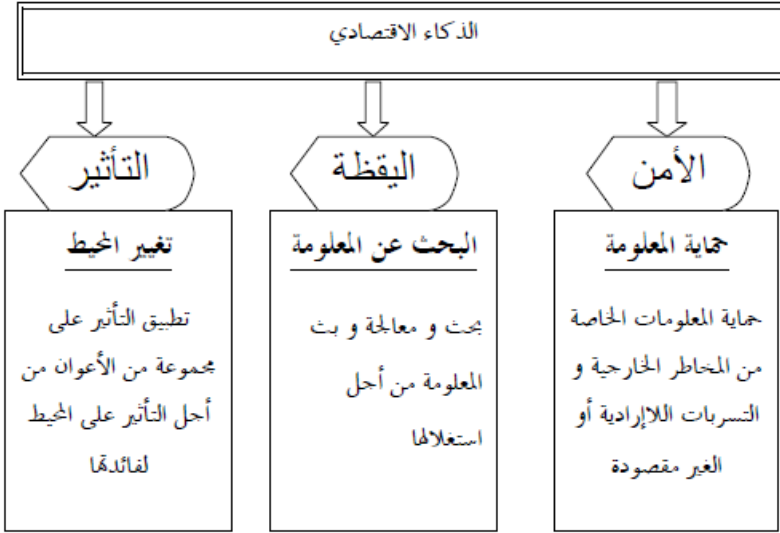
المرحلة	الهدف	المحتوى
تحديد الحاجة للمعلومة	ما هي المعلومات التي نريد الحصول عليها؟	هذه المرحلة تخص المعلومات المحتاج إليها في كل مجال استراتيجي: السوق، المنتجات، المنافسين، التكنولوجيا، المحيط و الزبائن.
جمع المعلومة	كيف نبحث عن هذه المعلومة؟	من الضروري ترجمة طلبات المعلومات في شكل موضوع أو أسئلة واضحة ومحددة لانتقاء وترتيب مصادر المعلومات وتعريف المصطلحات.
معالجة المعلومة	ماهي قيمة المعلومة بالنسبة للمستعمل؟	تجميع المعطيات المحصل عليها بغرض تحليلها بشكل متجانس. وتعتبر ترجمة المعلومة خطوة أساسية لإجراء المعالجة فهي تعطي صورة تحليلية لكل المعلومات المختفية بين سطور الوثائق.
بث المعلومة	تحديد كيفية البث داخل المنظمة حتى تساهم في خلق قيمة مضافة؟	بث المعلومة وإيصالها لمتخذي القرار بالمنظمة، في الوقت المناسب وبالشكل المراد، للشخص الذي يستخدمها.
قيمة المعلومة = تحليل جيد للاحتياج × صحة ونوعية المصادر × نوعية التحليل × البث والتغذية الراجعة × الحماية		

المصدر: **قدوري** عمار الملتقى الدولي حول: الذكاء الاقتصادي و أخلاقيات الأعمال كأساس لحوكمة العلاقات بين المنظمات المنظم من قبل جامعة جلالى اليابس سيدي بلعباس- 24 و 25 أكتوبر 2017

5.3. عناصر الذكاء الاقتصادي:

يتمحور الذكاء الاقتصادي حول عناصره الثلاثة الأمن، اليقظة، التأثير.

الشكل رقم (01): عناصر الذكاء الاقتصادي



المصدر: فيلالي أسماء، الذكاء الاقتصادي في المؤسسة الجزائرية: الواقع و الجهودات- دراسة حالة المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية SNVI روية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2013، ص72.

4. الإطار التطبيقي للدراسة:

1.4 الطريقة والإجراءات المتبعة في الدراسة:

1.1.4 عينة الدراسة: تم استخدام طريقة العينة العشوائية في اختيار عينة الدراسة البالغ حجم مفرداتها 33 مفردة ، حيث تم توزيع 45 استمارة بحث على موظفي المؤسسة عبر العديد من الزيارات الميدانية ، ولقد تم استرجاع 33 استمارة، بنسبة استرداد 76 %، وبعد فحص الاستمارات لم يستبعد أي منها نظراً لتحقق الشروط المطلوبة للإجابة على الاستمارة.

2.1.4 أسلوب الدراسة: كون الدراسة تمت على أساس العينة العشوائية ، فقد تم جمع البيانات الأولية من خلال الاستمارة كأداة رئيسية للدراسة، صممت خصيصاً لهذا الغرض تضمنت 26 عبارة ناهيك عن البيانات الشخصية والوظيفية المتعلقة بخصائص مفردات الدراسة. كما استخدمنا مقياس Likert الخماسي لتقييم إجابات مفردات الدراسة، بحيث يتراوح المقياس من 1 إلى 5 أي من غير موافق تماماً إلى موافق تماماً.

أخلاقيات الأعمال كدعامة للذكاء الاقتصادي في منظمات الأعمال

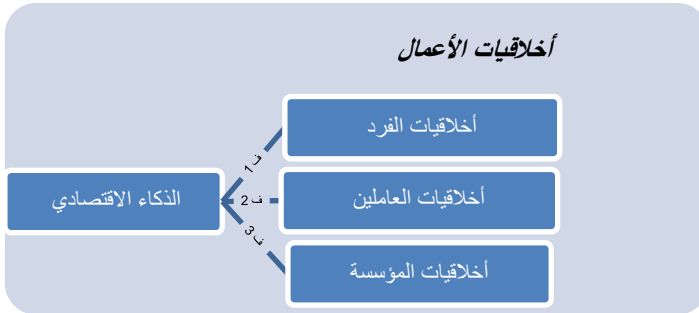
3.1.4 متغيرات الدراسة : بناء على مضمون مشكلة الدراسة وأهدافها وفرضياتها، واعتمادا على الدراسات السابقة والأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة، فقد تم تصميم نموذج فرضي يوضح العلاقة المنطقية بين متغيرات الدراسة، والشكل رقم(2) يبين النموذج المستخدم في هذه الدراسة.

◀ **المتغير المستقل:** يتمثل المتغير المستقل للدراسة في أخلاقيات الأعمال بأبعادها الثلاث (أخلاقيات المؤسسة، أخلاقيات الفرد، أخلاقيات العاملين)، كمتغير مستقل في التأثير على المتغير التابع.

◀ **المتغير التابع:** يتمثل المتغير التابع للدراسة في الذكاء الاقتصادي .

ويمكن تمثيل نموذج الدراسة كما يلي :

الشكل رقم(2): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

4.1.4 ثبات أداة الدراسة: استخدم الباحثان ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستمارة، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (04) : نتائج معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستمارة.

معامل الثبات	عدد الفقرات	محاور الدراسة
0.803	16	أخلاقيات الأعمال
0.744	10	الذكاء الاقتصادي

640.8	26	متغيرات الدراسة
-------	----	-----------------

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

تشير النتائج الواردة في الجدول (4)، أن معامل الثبات للدراسة ككل كانت قيمته (0.864)، وهي قيمة أكبر من 0.8 وهي قيم جيدة، تدل على ثبات عال تتمتع به الدراسة ككل، وهذا يعني أن أداة الدراسة تتسم بالثبات وصالحة لأغراض التحليل الإحصائي والبحث العلمي.

5.1.4 . اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة :

قبل استعراض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها يجب علينا التأكد من أن البيانات المستخرجة تتبع التوزيع الطبيعي، لذلك قمنا بإجراء اختبار Shapiro-Wilk ، وقد تحصلنا على النتائج الملخصة في الجدول التالي:

الجدول رقم (5): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمجالات الدراسة

القيمة الاحتمالية (Sig.)	إحصائي الاختبار	المجال
,007	,905	أخلاقيات الأعمال
,001	,867	الذكاء الاقتصادي

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

يوضح الجدول رقم (5)، أن القيمة الاحتمالية (Sig.)، لمتغير أخلاقيات الأعمال و الذكاء الاقتصادي كانت أقل من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، وعليه يمكننا القول بأن بيانات الدراسة لا تخضع للتوزيع الطبيعي، الأمر الذي يدعونا إلى إجراء نوع آخر من الاختبارات تسمى بالاختبارات اللا معلمية وذلك للإجابة على أسئلة وفرضيات الدراسة.

2.4 تحليل نتائج الدراسة :

1.2.4. عرض ووصف مستوى إدراك متغيرات الدراسة لدى العاملين في المؤسسة المبحوثة:

الهدف من هذا المحور هو إعطاء تصور عام حول مستوى أخلاقيات الأعمال و الذكاء الاقتصادي داخل مؤسسة كوسيدار بالجزائر.

أ - عرض و تحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة:

أخلاقيات الأعمال كدعامة للذكاء الاقتصادي في منظمات الأعمال

سنتناول تحليل البيانات الشخصية من خلال ثلاثة أبعاد وهي: النوع الاجتماعي، عمر الموظف، المستوى التعليمي، حيث أظهرت معالجة البيانات النتائج التالية:

الجدول رقم (6): توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية

النسبة المئوية	التكرار	البيان	البيانات الشخصية
100%	33	ذكر	النوع الاجتماعي
0%	0	انثى	
100%	33	المجموع	
75.8%	25	أقل من 35 سنة	عمر الموظف
24.2%	8	بين 36 و 50 سنة	
0%	0	أكثر من 50 سنة	
100%	33	المجموع	
6.1%	2	أقل من الثانوي	المستوى التعليمي
18.2%	6	ثانوي	
36.4%	12	تقني/ تقني سامي	
18.2%	5	ليسانس	
3%	1	ماستر	
18.2%	6	مهندس	
0%	0	ماجستير	
100%	33	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال الجدول (6)، بأن أفراد عينة الدراسة تشكلت كليا من الذكور بنسبة (100%)، ويفسر هذا بطبيعة القطاع الذي تنشط فيه الشركة حيث تمارس أعمال البناء القاعدية كالطرق و منشآت البنية التحتية، كما لاحظنا أن غالبية أفراد عينة الدراسة لديهم مستوى (ثانوي فما أكثر)، بنسبة تقدر بـ (93.9%)، وهذا مؤشر يدل على أن نسبة عالية من أفراد مجتمع الدراسة مؤهلين ويمكنهم تقديم إجابات منطقية تتسم بالمصداقية المطلوبة

عن واقع الموضوع المدروس داخل مؤسسة كوسيدار، وهو ما ساعدنا أكثر على محاولة قياس مستوى أخلاقيات الأعمال والذكاء الاقتصادي في المؤسسة محل الدراسة .

ب - عرض و تحليل البيانات الوظيفية لعينة الدراسة:

سنناول تشخيص وتحليل البيانات الشخصية من خلال البعدين: مدة الخدمة،

طبيعة الوظيفة، حيث توصلنا بعد معالجة البيانات إلى النتائج التالية:

الجدول رقم (7): توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الوظيفية لعينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	البيان	البيانات الوظيفية
69.7%	23	أقل من 5 سنوات	مدة الخدمة
30.3%	10	بين 5 و 10 سنوات	
100%	33	المجموع	
9.1%	3	إدارية	طبيعة الوظيفة
60.6%	20	إنتاجية	
15.2%	5	تقنية	
15.2%	5	أخرى	
100%	33	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال الجدول (07) ، أن ما نسبته (69.7%)، من أفراد العينة لديه مستوى الخبرة (أقل من 5 سنوات)، ، وأن الوظيفة الأكثر انتشاراً بين أفراد عينة الدراسة هي الوظيفة الإنتاجية بنسبة مئوية بلغت (60.6%)، وهي نسبة متوقعة بالنسبة لمؤسسات إنتاجية تتطلب وظائف من هذا النوع.

ج - مستوى أخلاقيات الأعمال لدى العاملين في مؤسسة كوسيدار المبحوثة :

الجدول رقم (8): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لمتغير أخلاقيات الأعمال.

أخلاقيات الأعمال كدعامة للذكاء الاقتصادي في منظمات الأعمال

فقرات متغير أخلاقيات الأعمال				
ترتيب الفقرات	الإجابة العام	الإخفاق المعياري	المتوسط	
7	موافق	,636	4,030	1 يحترم الموظفون الذين يعملون بالمؤسسة بعضهم بعض
3	موافق	,507	4,151	2 يحرص الموظفون على الالتزام بأوقات العمل واحترام القواعد المعمول بها في المؤسسة
3	موافق	,364	4,151	3 يعمل الموظفون على بناء علاقات الثقة والتعاون وحسن الزمالة .
8	موافق	,555	3,939	4 يحرص الموظفون على التشخيص الدقيق لشكاوي الزبائن
1	موافق	,560	4,424	5 يعمل الموظفون على كتمان أسرار المؤسسة
موافق		,276	4,139	المستوى العام لأخلاقيات العاملين
2	موافق جدا	,415	4,212	6 يتحلى مسيرو المؤسسة بأخلاق عالية في التعامل واحترام الأنظمة والتعليمات
10	موافق	,645	3,666	7 يعاقب المدير الموظفين المخالفين للضوابط الأخلاقية للمؤسسة
11	موافق	,665	3,454	8 تسود الشفافية في التعامل بين المدراء والموظفين في المؤسسة
9	موافق	,501	3,757	9 تتسم ممارسات المدير بالعدالة تجاه جميع العاملين
3	موافق	,441	4,151	10 يعلم المدير موظفي المؤسسة بالقيم الأخلاقية المطلوبة في عملهم
4	موافق	,384	4,090	11 يشجع المدير على التعاون والمشاركة والعمل الجماعي
موافق		,296	3,888	المستوى العام لأخلاقيات المدير
2	موافق جدا	,545	4,212	12 تركز إدارة المؤسسة على الإعلان والتنبه عند وجود أخطاء أو سلوكيات سيئة 285
13	موافق	,540	3,333	13 تركز إدارة المؤسسة على التزام موظفيها بالسلوك الأخلاقي
12	موافق	,603	3,363	14 تتميز المعاملة في المؤسسة بالمساواة بين جميع الأفراد

6	موافق	,304	4,030	لدى المؤسسة الصرامة المطلقة في احترام مختلف القوانين والتشريعات المسنة في مجال عملها	15
5	موافق	,496	4,060	تبذل المؤسسة كل الجهود في سبيل الحصول على المعلومات بالطرق القانونية والشرعية	16
	موافق	,3708	3,800	المستوى العام لأخلاقيات المؤسسة	
	موافق	,261	3,939	المستوى العام للمتغير أخلاقيات الأعمال	

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن المتوسط الحسابي العام قد بلغ (3.939). وبمقارنة هذا المتوسط الذي تم الحصول عليه بمتوسط أداة القياس المستخدمة في قياس هذا المتغير، يتبين أنه أعلى من النقطة التي تمثل درجة الموافقة (3.4)، فيما بلغ الانحراف المعياري (0.261). وطبقاً لهذه النتائج فإنه " مؤسسة كوسيدار تتحلى بأخلاقيات الأعمال (أخلاقيات المؤسسة، أخلاقيات الفرد، أخلاقيات العاملين) للقيام بمختلف مهامها". وقد تراوحت الإجابات ما بين (4.42) على الفقرة (5) والتي حصلت على أعلى نسبة من الإجابات، وتنص هذه الفقرة على أن " يعمل الموظفون على كتمان أسرار المؤسسة ". أما الفقرة (5) فحصلت على أقل نسبة من الإجابات، حيث بلغ متوسطها (3.63)، وتنص هذه الفقرة على أن " تتميز المعاملة في المؤسسة بالمساواة بين جميع الأفراد ".

مما يعني أن مؤسسات كوسيدار المبحوثة تتميز بأنها لها مستوى عال من أخلاقيات الاعمال، ذلك أنه غالباً يعمل الموظفون على كتمان أسرار المؤسسة كما اتفق المستجوبون على أن مسيرو المؤسسة يتحلون بأخلاق عالية في التعامل واحترام الأنظمة والتعليمات ، وهذا ما يعكس مستوى أخلاقيات الأعمال داخل مؤسسة كوسيدار .

د- مستوى إدراك تطبيق الذكاء الاقتصادي لدى العاملين في مؤسسة كوسيدار المبحوثة:

أخلاقيات الأعمال كدعامة للذكاء الاقتصادي في منظمات الأعمال

ترتيب الفقرات	الإتجاه العام	الإنحراف المعياري	المتوسط	فقرات الذكاء الاقتصادي
---------------	---------------	-------------------	---------	------------------------

الجدول رقم (9): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لتطبيق الذكاء الاقتصادي

هزشي طارق، أحمد دروم ، قوادي حنان

1	تتوفر المؤسسة على كافة الامكانيات للوصول إلى المعلومات الضرورية	3,72	57406,	موافق	6
2	تتوفر المؤسسة على خبراء مختصين في التعامل مع المعلومة	3,54	71111,	موافق	8
3	تهتم المؤسسة برصد التغيرات الخاصة في البيئة المحيطة .	3,60	55562,	موافق	7
4	تهتم المؤسسة بالحصول على مختلف المعلومات من مختلف الفاعلين	3,54	61699,	موافق	8
5	تتوفر المؤسسة على كافة الإمكانيات التجهيزات البرمجية والحاسوبية	3,75	61392,	موافق	5
6	تراقب المؤسسة عن كثب التطورات الحاصلة في مجال تكنولوجيا	3,72	57406,	موافق	6
7	تهتم المؤسسة بتكوين موظفيها من أجل استعمال البرامج المعلوماتية في	4,00	25000,	موافق	3
8	تتهتم المؤسسة بالمشاركة في مختلف الفعاليات والتظاهرات التي تتيح	4,06	34816,	موافق	2
9	تمتلك المؤسسة مختلف المقومات التي تتيح لها حماية أصولها الغير	4,24	79177,	موافق	1
10	تحرص المؤسسة على اتخاذ كافة التدابير الحمائية قبل وأثناء وبعد	3,84	50752,	موافق	4
المستوى العام لمتغير الذكاء الاقتصادي		3,830	3712,	موافق	

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج الدراسة الميدانية.

يتضح من خلال الجدول رقم (5)، أن مستوى تطبيق الذكاء الاقتصادي كان مرتفعاً لدى أفراد عينة الدراسة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا البعد إذ بلغ (3.83)، بانحراف معياري قدره (0.37)، مما يشير إلى عدم وجود تباين كبير في إجابات أفراد عينة الدراسة حول ماجاء في هذا المتغير. ومن حيث ترتيب الفقرات فقد جاءت فقرة "تمتلك المؤسسة مختلف المقومات التي تتيح لها حماية أصولها الغير ملموسة (الإرث المعلوماتي" في المرتبة الأولى بمتوسط 4.24 ، أما الفقرتين (2) و (4) فقد كانتا بمتوسط حسابي 3.45 ويمثل أدنى متوسط لفقرات أخلاقيات الأعمال وهو ما يشير الى أن جميع الفقرات كانت بمستوى أعلى من المتوسط .

وطبقاً لهذه النتائج نخلص الى أنه « يوجد مستوى إدراك مرتفع لمتغيرات الدراسة (أخلاقيات الأعمال و الذكاء الاقتصادي)، لدى العاملين في مؤسسة كوسيدار بالجزائر».

2.2.4. اختبار علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة

أخلاقيات الأعمال كدعامة للذكاء الاقتصادي في منظمات الأعمال

يسعى هذا المحور إلى اختبار الفرضية الرئيسية والتي تنص على أنه: «توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، بين بعد أخلاقيات الأعمال و الذكاء الاقتصادي لدى العاملين في مؤسسة كوسيدار بالجزائر».

ولتحديد علاقات الارتباط بين بعد أخلاقيات الأعمال و الذكاء الاقتصادي لابد من حساب معامل ارتباط الرتب ل (Spearman)، و الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (10): قيم الارتباط لمعامل (Spearman) بين بعد أخلاقيات الأعمال و الذكاء الاقتصادي

الذكاء الاقتصادي	
*0.438	أخلاقيات الأعمال
(**) الارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى ($\alpha = 0.05$).	

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال الجدول رقم (10)، أن معامل الارتباط بين بعد أخلاقيات الأعمال و الذكاء الاقتصادي ، كانت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين بعد أخلاقيات الأعمال مع الذكاء الاقتصادي ، وهذا ما يؤكد قوة المقياس المعتمد في الدراسة، بحكم درجة الاتساق والارتباط بين متغيراته. مما يعني أن هناك مبرر قوي بعدم رفض الفرضية الرئيسية ، إذ أظهرت النتائج وجود علاقات ارتباط موجبة وقوية بين بعد أخلاقيات الأعمال و الذكاء الاقتصادي.

3.2.4. اختبار علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة

يسعى هذا المحور إلى اختبار الفرضية الرئيسية والتي نصت بأن: « هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، بين أخلاقيات الأعمال والذكاء الاقتصادي لدى العاملين في مؤسسة كوسيدار بالجزائر».

ومن أجل اختبار هذه الفرضية لا بد أولاً التأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية، وذلك بالاعتماد على نتائج تحليل التباين لانحدار (Analysis of variance)، بالإضافة إلى تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Regression Analysis، وذلك لتحديد أخلاقيات الأعمال كمتغير مستقل على الذكاء الاقتصادي كمتغير تابع.

الجدول رقم (11): نتائج تحليل التباين لانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر أخلاقيات الأعمال على الذكاء الاقتصادي

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (F)	معامل التحديد	مستوى الدلالة
الإنحدار	1	2,917	34.227	65.554	2580.	*0.034
الخطأ	140	1,492	0.522			
المجموع	141	4,410				

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (11)، يتضح أن قيمة مستوى الدلالة (F)، والبالغة (0.034)، وهو أقل من مستوى الدلالة المفروض والذي يبلغ (α = 0.05)، وبناء عليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية. ويتضح كذلك من خلال الجدول أن متغير أخلاقيات الأعمال، يفسر ما مقداره (25.8%)، من التباين في المتغير التابع (الذكاء الاقتصادي). وهي قوة تفسيرية متوسطة، مما يدل أن هناك أثراً مهماً بدلالة إحصائية في المتغير التابع.

الجدول رقم (12): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر أخلاقيات الأعمال على الذكاء الاقتصادي

المتغير المستقل	(β)	قيمة (T) المحسوبة	الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	مستوى الدلالة (T)	وجود الأثر
الثابت	,991	1,144	/	/	,261	/
متغير أخلاقيات	,721	3,284	,508	,258	,003	يوجد
المعادلة	$Y=0.991+ 0.721x_1$					
(ε) الخطأ المعياري	(*ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة α = 0.05)					

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

أخلاقيات الأعمال كدعامة للذكاء الاقتصادي في منظمات الأعمال

يتضح من خلال الجدول رقم (12)، أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لمتغير أخلاقيات الأعمال على الذكاء الاقتصادي لدى العاملين في مؤسسة كوسيدار محل الدراسة، وذلك استناداً إلى أن قيمة (T) المحسوبة، وبالبالغة (3.284)، أكبر من قيمتها الجدولة وبالبالغة (1.144)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية متغير أخلاقيات الأعمال بلغ (0.03)، وهو أقل من مستوى المعنوية المفروض والبالغ ($\alpha = 0.05$)، كما تشير قيمة (R)، إلى أن قوة الارتباط بين المتغيرين بلغت (0.508)، أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين، فيما فسر متغير أخلاقيات الأعمال ما مقداره (25.8%)، من التباين في المتغير التابع (الذكاء الاقتصادي)، وأن المتبقي من هذه النسبة يعود إلى عوامل أخرى لم تظهر في النموذج، وبالتالي فهي قوة تفسيرية جيدة، أما قيمة معامل (B)، والتي بلغت (0.721)، فتشير إلى أن أي تغيير في متغير أخلاقيات الأعمال بوحدة واحدة سيؤدي إلى حصول تغيير في الذكاء الاقتصادي بمقدار (0.721)، وطبقاً لهذه النتائج فهناك مبرر بعدم رفض الفرضية الرئيسية والتي مفادها هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال في دعم ممارسة الذكاء الاقتصادي في مؤسسة كوسيدار.

4.2.4 نتائج اختبار الفرضيات الفرعية:

الجدول رقم (13): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار اثر أبعاد أخلاقيات الأعمال (أخلاقيات العاملين، أخلاقيات المدير، أخلاقيات المؤسسة) على الذكاء الاقتصادي .

مستوى الدلالة	قيمة T المحسوبة	المعاملات غير النمطية		النموذج Model
		Beta	الخطأ المعياري	
,007	2,880		,556	ثابت Constant
,098	1,706	,293	,231	أخلاقيات العاملين
,041	2,134	,358	,210	أخلاقيات المدير
,000	4,024	,586	,146	أخلاقيات المؤسسة

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه، ومن متابعة معاملات Beta واختبار T أن المتغيرات الفرعية والمتعلقة ب: (أخلاقيات المدير، أخلاقيات المؤسسة) لها

تأثير دال إحصائيا في تبني مؤسسة كوسيدار لنظام الذكاء الاقتصادي ، بدلالة معاملات **Beta** لهذه المتغيرات، كما تظهر في الجدول أعلاه، وبدلالة ارتفاع قيم **T** المحسوبة عن قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ ، في حين لم تثبت النتائج الإحصائية للمتغير الفرعي أخلاقيات العاملين اي أثر دال إحصائيا في تبني مؤسسة كوسيدار لنظام الذكاء الاقتصادي ، وبناء على النتائج المتحصل عليها فان نقبل **الفرضيتين الفرعيتين الثانية والثالثة ونرفض الفرضية الاولى** التي تنص على " يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العاملين في دعم ممارسة الذكاء الاقتصادي في مؤسسة كوسيدار "

5. الخاتمة :

1.5 الاستنتاجات:

بعد تحليل النتائج الميدانية واختبار أنموذج وفرضيات الدراسة، استخلصنا النتائج التالية:

● بينت نتائج الدراسة أن هناك اهتمام من قبل مؤسسة كوسيدار فرع عين وسارة – الجلفة - بأخلاقيات الأعمال، وهذا ما أفصحت عنه نتائج الدراسة، التي بينت تقارب المتوسطات الحسابية لإجابات عينة الدراسة، حيث تبين أن الوسط الحسابي العام لأبعاد أخلاقيات الأعمال الثلاث مجتمعة بلغ **(3.93)**، بانحراف معياري قدره **(0.261)**. وهذا ما يدل على الوعي المتزايد لدى المؤسسة المبحوثة لأهمية أخلاقيات الأعمال.

● كما بينت نتائج الدراسة الإحصائية وجود اهتمام جدي من قبل مؤسسة كوسيدار فرع عين وسارة – الجلفة - بالأبعاد الثلاث لأخلاقيات الأعمال (أخلاقيات المدير، أخلاقيات العاملين، أخلاقيات المؤسسة)، ووصولها على درجة موافقة مرتفعة ، حيث حصلت هذه الأبعاد الثلاث على متوسطات حسابية قدرت على التوالي ب: **3.88**، **4.139**، **3.800**، بانحرافات معيارية قدرت ب: **0.246**، **0.276**، **0.370**. وهذا مؤشر على تميز المؤسسة من أفراد و مسؤولين وكذا سياسات بتطبيق مستوى جيد من الأخلاقيات في تسيير المؤسسة.

- كما أظهرت نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، تدرج مراتب أبعاد محور "أخلاقيات الأعمال" على النحو التالي: أخلاقيات العاملين بالمرتبة الأولى، تلتها أخلاقيات المدير بالمرتبة الثانية، ثم أخلاقيات المؤسسة بالمرتبة الثالثة.
- أما بالنسبة لمحور الذكاء الاقتصادي ، فقد توصلت نتائج الدراسة أن مؤسسة كوسيدار فرع عين وسارة - الجلفة - تمارس الذكاء الاقتصادي بمستوى جيد ، فقد كان ذلك واضحا من نتائج التحليل الوصفي ، الذي بينت نتائجه أن الإجابات كانت متوسطة ومتقاربة، إذ حقق هذا المحور متوسط حسابي إجمالي قدر ب: **3.83** وانحراف معياري قدر ب: **0.371**.

- أثبتت الدراسة الميدانية وبعد استخدام الاختبارات اللازمة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عناصر أخلاقيات الأعمال الثلاث مجتمعة وممارسة الذكاء الاقتصادي في مؤسسة كوسيدار فرع عين وسارة - الجلفة -
- كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة أثر بين أبعاد أخلاقيات الأعمال (أخلاقيات المدير، أخلاقيات المؤسسة) على نحو مستقل وممارسة الذكاء الاقتصادي في مؤسسة كوسيدار فرع عين وسارة - الجلفة - في حين لم يثبت وجود علاقة ارتباطية بين بعد أخلاقيات العاملين على نحو مستقل وممارسة الذكاء الاقتصادي في المؤسسة المبحوثة .

2.5 التوصيات:

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها من خلال البحث الميداني، التي أشارت إلى ارتفاع كل من مستوى أخلاقيات الأعمال ومستوى ممارسة الذكاء الاقتصادي، ولتعزيز تلك النتائج بدرجة أكبر يمكن التوصية بالآتي:
- ◀ ضرورة بناء مؤسسة كوسيدار فرع عين وسارة - الجلفة - جسورا من الثقة بينها وبين موظفيها و سن قواعد قانونية تضبط السلوك الأخلاقي في إطار العمل وتلزم جميع العاملين الامتثال لها وتطبيقها؛

- ◀ ضرورة بذل مؤسسة كوسيدار فرع عين وسارة - الجلفة - المزيد من الجهد لتطوير أساليبها في ممارسة الذكاء الاقتصادي من خلال تدريب القائمين على هذا النشاط ؛
- ◀ ضرورة توفير لوائح و إرشادات للعاملين توضح القضايا الأخلاقية وكيفية التعامل معها بالإضافة إلى توفير آليات للإبلاغ عن السلوكيات غير القانونية أو غير الأخلاقية أو أي انتهاك لميثاق أخلاقيات العمل؛
- ◀ ضرورة تحقيق التكامل بين أخلاقيات العمل والذكاء الاقتصادي من أجل اكتساب سمعة حسنة للمنظمة تساعد على بناء علاقات قوية مع بقية المنظمات؛
- ◀ العمل على تطوير مناهج أخلاقيات الأعمال في المعاهد والجامعات لإعداد مورد بشري كفاء يتخذ من الأخلاق مرجعا أساسيا لتعاملاته مع غيره.

6. قائمة المراجع:

- المؤلفات:
وسيم أبو عريش ، الذكاء الاقتصادي واليقظة الإستراتيجية، (عمان: دار من المحيط الى الخليج للنشر ، 2016)؛

نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، (مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، 2005)؛

• الأطروحات:

فيلاي أسماء، الذكاء الاقتصادي في المؤسسة الجزائرية: الواقع والمجهودات، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، في علوم التسيير، تخصص الإدارة الاستراتيجية والذكاء الاقتصادي، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر 2013/2014؛

• المقالات:

بلال خلف السكارنه، أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الاعمال. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 33، 2012؛
خلفاوي شمس الدين، الذكاء الاقتصادي رهان لتسيير المؤسسات الحديثة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 10، جامعة ورقلة، الجزائر، 2013؛

أخلاقيات الأعمال كدعامة للذكاء الاقتصادي في منظمات الأعمال

ميادة حياوي مهدي، رزاق مخور داود، تأثير أخلاقيات الأعمال في تحقيق الميزة التنافسية نموذج إسلامي مقترح للمنظمات المحلية المعاصرة، *الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، المجلد 7 ، العدد 2011، 21؛

• المداخلات:

مصطفى طويطي & نبيل كنوش، أخلة ممارسات الذكاء الاقتصادي وفق ضوابط أخلاقيات الأعمال، *الملتقى الدولي حول: الذكاء الاقتصادي و أخلاقيات الأعمال كأساس لحكومة العلاقات بين المنظمات*، 24 و 25 أكتوبر 2017، جامعة جلاي اليباس سيدي بلعباس، الجزائر؛
مهيد فاطمة الزهراء، برحومة عبد الحميد، دور الثقافة التنظيمية في ترسيخ أخلاقيات الأعمال، *الملتقى الوطني الثالث حول تسيير الموارد البشرية*، 2014 ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر؛

موفق سهام ، بن بريكة عبد الوهاب، مساهمة القيادة الأخلاقية في التقليل من ظاهرة السقف الزجاجي، *الملتقى الوطني الثالث حول تسيير الموارد البشرية*، 2014 ، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر؛

نور الدين حامد فناس عبلة. (2014). أخلاقيات الأعمال في عملية تقييم أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية، *الملتقى الوطني الثالث حول تسيير الموارد البشرية*، 2014 ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر؛

قدوري عمار، *الملتقى الدولي حول: الذكاء الاقتصادي و أخلاقيات الأعمال كأساس لحكومة العلاقات بين المنظمات* ، 24 و 25 أكتوبر 2017، جامعة جلاي اليباس سيدي بلعباس، الجزائر؛

• مواقع الانترنت:

أحمد محمود حبيب البوتي (2014) ،أخلاقيات الأعمال وأثرها في تقليل الفساد

الإداري. *consulté le* 15/04/2019 <http://www.nazaha.iq/conf7/conf7-soci5.pdf>