

الدور الوسيط للمناخ الأخلاقي في العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي والأداء التنظيمي "دراسة حالة مركز البحث العلمي والتقني في التحاليل الفيزيائية والكيميائية-الكرابسي"

**THE MEDIATING ROLE OF ETHICAL CLIMATE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN ETHICS OF SCIENTIFIC RESEARCH AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: CASE STUDY OF THE CENTER FOR SCIENTIFIC AND TECHNICAL RESEARCH IN PHYSICAL AND CHEMICAL ANALYSIS - CRAPC -**

مسعود شرماط<sup>1\*</sup>، طارق بلحاج<sup>2</sup>

<sup>1</sup>المركز الجامعي ميلة (الجزائر)، مخبر دراسات استراتيجيات التنوع الاقتصادي لتحقيق التنمية المستدامة، m.chermat@centre-univ-mila.dz

<sup>2</sup>المركز الجامعي ميلة (الجزائر)، مخبر دراسات استراتيجيات التنوع الاقتصادي لتحقيق التنمية المستدامة، t.belhadj@centre-univ-mila.dz

تاريخ النشر: 2022/12/31

تاريخ القبول: 2022/12/21

تاريخ الاستلام: 2022/09/08

**ملخص:**

هدفت هذه الدراسة الى ابراز دور المناخ الأخلاقي كمتغير وسيط في العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي و الأداء التنظيمي في مراكز البحث العلمي بالجزائر، حيث تم التركيز على دراسة حالة مركز البحث العلمي والتقني في التحاليل الفيزيائية والكيميائية الكرابسي، تم استخدام الاستبيان لجمع البيانات عن متغيرات الدراسة، ووزع على عينة من مستخدمي المركز ( باحثين و مستخدمي دعم البحث) والبالغ عددهم 128 باحثا و مستخدم دعم البحث و التي حددت بطريقة العينة الميسرة وبعد تحليل البيانات بواسطة برنامج SPSS و AMOS، توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ثبوت العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي كمتغير مستقل و الأداء التنظيمي كمتغير تابع، وكذا ثبوت دور المناخ الأخلاقي كمتغير وسيط كلي في العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي و الأداء التنظيمي .

**الكلمات المفتاحية:** المناخ الأخلاقي، أخلاقيات البحث العلمي، الأداء التنظيمي، مراكز البحث العلمي، الكرابسي.

**تصنيف JEL:** O320؛ A130

**Abstract:**

*This study aimed to highlight the role of the ethical climate as a mediating variable in the relationship between the ethics of scientific research and organizational performance in the scientific research centers in Algeria. A questionnaire was distributed to a sample of the center's employers (researchers and research support employers), which numbered 128. The sample was determined by convenience sampling method. The data was analyzed by SPSS and AMOS software. The results revealed that the ethics of scientific research had a significant and positive relationship with the organizational performance and that the ethical climate was a full mediator variable in this relationship.*

**Keywords:** ethical climate, ethics of scientific research, organizational performance, scientific research centers, CRAPC.

**Jel Classification Codes:** A130; O320

## مقدمة:

في ظل ما تشهده بيئة الاعمال من تطور وتغير متسارع فرضت على المؤسسات عدة تحديات لمواصلة أداءها بكفاءة وفعالية. وما مراكز البحث إلا إحدى مرتكزات التقدم والتطور التي تراهن عليها الدول لتلبية احتياجاتها وحل مشكلاتها المتجددة موجهة مخرجات نتائج أبحاثها كمنتجات وخدمات لتلبية ذلك. إلا ما شهدته العالم نهاية سنة 2019 و ما صاحبه من تفشي لفيروس كوفيد19، و توقف الاقتصاد العالمي و الدخول في حصر صحي اجباري، توجهت الأنظار إلى البحث العلمي و مراكز البحوث العلمية لإنقاذ البشرية كطوق نجاة فانخرط الباحثون من خلال البحث والتطوير التكنولوجي في دعم دورها الريادي في مجابهة هذا الوباء كل حسب تخصصه و مجال اهتمامه، إلا أن عنصر الوقت من جهة و سرعة تفشي كوفيد19 جعل من السلوك الاخلاقي للباحث على المحك فإما ان يلتزم بأخلاقيات العمل والبحث العلمي و تطبيق القوانين والمعايير الاخلاقية التي تشكل المناخ الاخلاقي السائد بمراكز البحوث وبالتالي انعكاس ذلك ايجابيا على أدائها التنظيمي و زيادة مسؤوليتها المجتمعية و تأثيرها الايجابي وصولا للتميز في مخرجاتها من حيث كفاءتها كما ونوعا. وإما الانسياق وراء السلوك غير الاخلاقي ضمن مناخ غير أخلاقي يمتاز بتصرفات وسلوكيات تساعد على انتشار الفضائح الاخلاقية في بيئة العمل، فينخفض أداء الأفراد والاداء التنظيمي لمراكز البحوث وتشويه سمعتها.

**الإشكالية:** من هنا جاءت هذه الدراسة من أجل الوقوف على مدى التزام الباحثين بأخلاقيات البحث العلمي في مهامهم وتأثير ذلك على الاداء التنظيمي لمراكز البحوث وأيضا كشف الدور الوسيط للمناخ الاخلاقي في العلاقة بين اخلاقيات البحث العلمي والاداء التنظيمي وبناء على ذلك يمكن تمثيل مشكلة الدراسة الحالية بإثارة السؤال الرئيسي التالي:

- ما هو دور المناخ الأخلاقي كمتغير وسيط في العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي والأداء التنظيمي؟  
وتحت هذا السؤال تندرج الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما هي طبيعة العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي والمناخ الأخلاقي والأداء التنظيمي؟
- ما طبيعة العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي والأداء التنظيمي. بمركز البحث العلمي الكرابسي محل الدراسة؟
- ما طبيعة العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي والمناخ الأخلاقي. بمركز البحث العلمي الكرابسي محل الدراسة؟
- ما طبيعة العلاقة بين المناخ الأخلاقي والأداء التنظيمي. بمركز البحث العلمي الكرابسي محل الدراسة؟

**الفرضيات:** ومن أجل الإجابة على هذه الإشكالية نضع الفرضيات التالية:

**الفرضية الرئيسية:**

-المناخ الأخلاقي يتوسط العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي والأداء التنظيمي. بمركز البحث العلمي الكرابسي.

**الفرضيات الفرعية:**

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات البحث العلمي والمناخ الأخلاقي. بمركز البحث العلمي الكرابسي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات البحث العلمي والأداء التنظيمي. بمركز البحث العلمي الكرابسي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ الأخلاقي والأداء التنظيمي. بمركز البحث العلمي الكرابسي.

**اهداف الدراسة:** تم إجراء هذه الدراسة من أجل الوصول إلى مجموعة من الأهداف والتي يمكن تلخيصها في:

-دراسة واختبار طبيعة العلاقة بين المناخ الأخلاقي كمتغير وسيط في العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي كمتغير مستقل والأداء التنظيمي كمتغير تابع.

-دراسة واختبار طبيعة العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي كمتغير مستقل وأبعاد المناخ الأخلاقي كمتغير وسيط.

-دراسة واختبار طبيعة العلاقة بين المناخ الأخلاقي كمتغير وسيط والأداء التنظيمي كمتغير تابع.  
-التعرف على دور المناخ الأخلاقي كمتغير وسيط في العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي كمتغير مستقل والأداء التنظيمي كمتغير تابع.

-تحديد مستوى التزام مستخدمي المركز بالأخلاقيات البحث العلمي  
-استنادا إلى النتائج المتوصل لها يتم تقديم توصيات لمركز البحث العلمي والتقني في التحليل الفيزيائية والكيميائية حول أخلاقيات البحث العلمي للوصول لأداء تنظيمي عالي ضمن مناخ أخلاقي صحي.  
**أهمية الدراسة:** تنبع أهمية هذه الدراسة في كونها تستهدف قطاع جد مهم ألا وهو البحث العلمي من خلال التأصيل النظري للمناخ الأخلاقي وتوضيح أهمية أخلاقيات البحث العلمي ضمن علاقات صحية وقيم أخلاقية عالية لتحقيق أداء تنظيمي بمراكز البحث العلمي بالجزائر، لتحسين وضعها وتحقيق التميز والريادة في التصنيفات العالمية.

**أنموذج الدراسة:** لقد قمنا بوضع نمودج يحدد المتغيرات الرئيسية لإطار الدراسة المقترح في الشكل رقم (01) التالي:

**الشكل رقم (01): أنموذج البحث المقترح للدراسة**



المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء الدراسات السابقة 2021 م

**منهجية الدراسة:** تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي لوصف عينة الدراسة ومتغيراتها، بالإضافة إلى المنهج التحليلي لإبراز طبيعة الدور الوسيط للمناخ الأخلاقي في العلاقة ما بين أخلاقيات البحث العلمي والأداء التنظيمي في مركز البحث العلمي والتقني في التحليل الفيزيائية والكيميائية (الكرابسي) باستخدام أسلوب المعادلات البنائية (Equation Modeling Structural) برنامجي التحليل الإحصائي AMOS.26 و SPSS.22، وهذا من أجل تحليل وكشف العلاقات بين أبعادها والتحليل الميداني للدور الوسيط في العلاقة المدروسة.

**الدراسات السابقة:** يعرض الباحثان عدة دراسات سابقة ذات الصلة المباشرة بمتغيرات الدراسة والمتمثلة أساسا فيما يلي:

● دراسة أضواء كمال حسين 2020 بعنوان: "تأثير أخلاقيات العمل الإداري على الأداء التنظيمي دراسة استطلاعية في عدد من الكليات العاملة في جامعة الموصل"، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور تأثير أخلاقيات العمل الإداري في الأداء التنظيمي، ولتحقيق أهداف الدراسة، اعتمد الباحث على استبيان وزع على عينة عشوائية مكونة من (38) من أعضاء مجلس الكلية و مسؤولي الوحدات في ثلاثة كليات بجامعة الموصل، وقد أظهرت نتائج الدراسة ضعف الكليات قيد الدراسة اتجاه تطوير ودعم أخلاقيات العمل الإداري و أن تحقيق رضا الأفراد العاملين يساهم في تحسين الأداء التنظيمي و تحقيق أهداف المنظمة، وأن الأداء التنظيمي الفعال يزداد بازدياد الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري في الكليات المبحوثة (أضواء ، 2020، صفحة 55).

● دراسة عزوز امينة وغريسي العربي سنة 2019 بعنوان: "دور المناخ الأخلاقي في إرساء أخلاقيات الإدارة العمومية"، اختبرت الدراسة العلاقة بين مكونات المناخ الأخلاقي وأخلاقيات الإدارة العمومية بأربعة بلديات من ولاية سعيدة، باستخدام عينة عشوائية مكونة من 110 موظف، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تعزيز المناخ الأخلاقي للإدارة العمومية والحد من التجاوزات الأخلاقية والسلوكيات البيروقراطية وتفعيل صفارات التبليغ ودور اللجان الأخلاقية بالإدارة العمومية (عزوز و غريسي، 2019، صفحة 101).

- دراسة بشرى عبد الحسين و أخرون سنة 2016-2017 بعنوان: "مستوى أخلاقيات البحث العلمي لدى الباحثين العاملين في الجامعات من وجهة نظر زملائهم وفقا لبعض المتغيرات"، استهدفت هذه الدراسة التعرف على مستوى اخلاقيات البحث العلمي لدى الباحثين العاملين في جامعة بغداد، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تصميم استبيان وزع على عينة عشوائية طبقية مكونة من (258) باحث وباحثة من كليات جامعة بغداد و المستنصرية و المراكز البحثية ولقد توصلت الدراسة إلى الاهتمام بأخلاقيات البحث العلمي وضرورة إضافتها للمناهج التعليمية لطلبة الدراسات العليا وإعداد دليل يتضمن معايير لأخلاقيات البحث العلمي و معاينة الذين لا يلتزمون بها ورفض البحوث المقدمة ( بشرى و اخرون، 2016-2017، صفحة 389).
- دراسة 2016 MALAM SALIHU SABIU AND OTHERS بعنوان: "التأثير الوسيط للمناخات الأخلاقية على ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي: إطار عمل نظري مقترح"  
"Mediating Effect Of Ethical Climates On HRM Practices And Organisational Performance "

حيث هدفت الدراسة إلى استخدام التأثير الوسيط للمناخ الأخلاقي على العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي في القطاع التعليمي النيجيري، إذا تم التحقق من صحة إطار البحث تجريبياً باستخدام النهج الكمي باستخدام البيانات الأولية من خلال تصميم الاستبيان التركيز على أداء القطاع التعليمي في نيجيريا، حيث توصلت الدراسة إلى التأثير الكبير للمناخ الأخلاقي على ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي (Malam & AND Others, 2016, p. 15).

- دراسة الحمداني صبا نوري و أخرون سنة 2021 بعنوان: "التأثير الوسيط للمناخ الأخلاقي في العلاقة بين القيادة الأبوية والالتزام التنظيمي في وزارتي التربية و التعليم العالي في العراق"، استهدفت هذه الدراسة تسليط الضوء على الالتزام التنظيمي و الكشف عن النمط القيادي الأبوي السائد بالوزارتين بوجود المناخ الأخلاقي كوسيط، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تصميم استبيان وزع على عينة عشوائية طبقية مكونة من (140) عامل بالوزارتين، ولقد توصلت الدراسة أن المناخ الأخلاقي يلعب دوراً وسيطاً جزئياً في العلاقة بين القيادة الأبوية والالتزام التنظيمي للعاملين محل الدراسة (الحمداني، حسين، و كاطع، 2021).
- دراسة النفراوي رجب عبد السلام أحمد سنة 2020 بعنوان: "توسيط المناخ الأخلاقي في العلاقة بين القيادة الأخلاقية و الارتباط الوظيفي دراسة تطبيقية"، استهدفت هذه الدراسة اختبار توسيط المناخ الأخلاقي في العلاقة بين القيادة الأخلاقية و الارتباط الوظيفي بالمرکز الطبي الخاصة بمدينة الجمعة بالملكة العربية السعودية، ولتحقيق هذا الهدف تم تصميم استقصاء إلكتروني، وزع على عينة مكونة من (180) مفردة، ولقد توصلت الدراسة وجود تأثير معنوي مباشر للقيادة الأخلاقية على المناخ و أيضاً الإرتباط الوظيفي، كما المناخ الأخلاقي توسط جزئياً العلاقة بين القيادة الأخلاقية و الإرتباط الوظيفي في المراكز الطبية محل الدراسة (النفراوي، 2020).
- دراسة 2018 Seda Aydan AND Sidika Kaya بعنوان: "المناخ الأخلاقي كوسيط معدل بين الثقة التنظيمية والإبلاغ عن المخالفات بين الممرضات وأمناء السكرتيرات"  
"Ethical climate as a moderator between organizational trust and whistle-blowing among nurses and secretaries "

حيث اختبرت الدراسة العلاقة الوسيطة للمناخ الأخلاقي وكلا من الثقة التنظيمية و الإبلاغ عن المخالفات لعينة تتكون من (369) من الممرضات وعاملات السكرتاريا بمستشفى جامعي بأنفرة دولة تركيا، حيث توصلت الدراسة إلى توسط المناخ الأخلاقي للعلاقة بين الثقة التنظيمية و الإبلاغ عن المخالفات، كما كان للمناخ الأخلاقي تأثير مباشر على الثقة التنظيمية و تأثير غير مباشر على النية في الإبلاغ عن المخالفات، وان تعزيز عملية الإبلاغ عن المخالفات مرتبط بالمناخ الأخلاقي للعاملين و مستوى ثقتهم التنظيمية المرتفعة (Seda & Sidika, 2018).

من خلال مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت أخلاقيات البحث العلمي، المناخ الأخلاقي والأداء التنظيمي يمكننا أن نستخلص: ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة ما يلي:

**من حيث الهدف:** معظم الدراسات السابقة تناولت موضوع المناخ الأخلاقي على مواضيع مختلفة، بينما هذه الدراسة ركزت على دراسة الدور الوسيط للمناخ الأخلاقي في العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي والأداء التنظيمي.

**من حيث متغيرات الدراسة:** فقد تم دراسة ثلاث متغيرات لم تدرس مع بعضهم البعض حسب علم الباحثان وهي (أخلاقيات البحث العلمي، المناخ الأخلاقي، الأداء التنظيمي)، كما لاحظنا من خلال تحليل عدد من الدراسات السابقة فيما يخص المناخ الأخلاقي أنها وضعت عدد من المقاييس لقياس أنماطه منها دراسات (Agarwal & Malloy, 1999) و (Martin & Cullen, 2006) كما أن دراسات أخرى تناولته وتطرقت إليه كمتغير تابع أو متغير مستقل يؤثر في عدة عوامل أخرى كدراسات (الحوالي، حبريل، هاني، و عزوز، 2016) و(صالح ، 2017) و(عبد الهادي، 2018)، أو كمتغير وسيط في العلاقة بين متغيرين كما في دراسات (الحمداني ، حسين ، و كاطع ، 2021) و (النراوي، 2020) و(Seda & Sidika, 2018) وأيضا من خلال مقارنة الدراسة الحالية بمسارات البحث للدراسات السابقة لاحظنا بفي حدود اطلاننا ندرة الدراسات تناولت المناخ الأخلاقي كمتغير وسيط بين متغيرات الدراسة الحالية من خلال توسيط المناخ الأخلاقي بين أخلاقيات البحث العلمي و الأداء التنظيمي على مستوى المؤسسات ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أن أغلب الدراسات تناولت المناخ الأخلاقي ضمن مؤسسة أو إدارة عمومية كدراسة (عزوز و غريسي، 2019) .

**من حيث مجتمع الدراسة:** انفردت هذه الدراسة بأنها درست الدور الوسيط للمناخ الأخلاقي بين أخلاقيات البحث العلمي والأداء التنظيمي في مؤسسة ذات طابع علمي وتكنولوجي بالجزائر (مركز البحث العلمي والتقني في التحليلات الفيزيائية والكيميائية- الكرابسي).

### المحور الأول: المناخ الأخلاقي

لقد أصبح المناخ الأخلاقي من المفاهيم الأساسية التي تشكل المناخ التنظيمي ضمن السلوك التنظيمي (Martin & Cullen, 2006, p. 176)، وكيان أي منظمة وهذا بداية السبعينات لازدياد وعي الإدارة العليا بالجانب الأخلاقي وانعكاسه على أداء المنظمة.

### أولاً: تعريف المناخ الأخلاقي

يعد فيكتور وكولن (Victor And Cullen) من الرواد الأوائل الذين كتبوا في موضوع المناخ الأخلاقي وعرفا فيما بعد بـ "آباء المناخ الأخلاقي" إذ عرفه Victor "التصور المشترك من قبل أعضاء المنظمة لما هو السلوك الصحيح أخلاقيا وكيف يجب معالجة القضايا الأخلاقية" (Victor & Cullen, 1987, p. 51).

كما عرفه في نفس السياق Martin على أنه: "مجموعة من المناخات الإلزامية التي تعكس الإجراءات والممارسات التنظيمية ذات العواقب الأخلاقية وإدراك ما يشكل السلوك الصحيح، باعتباره كآلية لحل القضايا الأخلاقية للمنظمة، والتأثر في عملية صنع القرارات السلوكية اللاحقة، كما يحدد المعايير الأخلاقية التي تستخدمها المنظمة لفهم وحل القضايا الأخلاقية وترجمتها فيما بعد لقيم تنظيمية وإجراءات تؤثر بها في أداء المنظمة" (Martin & Cullen, 2006, p. 177).

### ثانياً: أنواع المناخ الأخلاقي

لقد ركز فيكتور وكولن عند إجراءهما الدراسات النظرية والتجريبية الأولى في مجال المناخ الأخلاقي على بعدين لعرض الأنواع المختلفة للمناخ الأخلاقي في أي منظمة هما:

1. المعيار الأخلاقي: يتكون من المعايير الأخلاقية وهو بمثابة موجه ومرشد لاتخاذ القرار في المنظمة يستند على ثلاث فلسفات أخلاقية هي:

(المنفعة الذاتية "Egoism"، المنفعة "Utilitarianism" والمبدأ "Principle"). (Agarwal & Malloy, 1999, p. 3)

2. معيار مستوى التحليل: يمثل المرجعية الأخلاقية والمصدر الذي يستعمله الفرد عند القيام بالأفعال والسلوكيات في المنظمة، ويقوم هذا البعد على النظرية المرجعية الاجتماعية بالتركيز على ثلاثة مستويات للتحليل هي: (المستوى الفردي "Individual"، المستوى المحلي "Local" والعالمي "Cosmopolitan" (Barnett & Vaicys, 2000, p. 352).

وبناء على هذين البعدين شكلا مصفوفة من تسعة نماذج مناخية أخلاقية نظرية كما في الجدول رقم (1):

الجدول رقم (1): أشكال المناخ الأخلاقي التسعة النظرية

المعيار الأخلاقي Ethical Criteria	مستوى التحليل Locus of Analysis		
	المستوى الفردي "Individual"	المستوى المحلي "Local"	المستوى العالمي "Cosmopolitan"
المنفعة الذاتية "Egoism"	المنفعة الذاتية	أرباح الشركات	الكفاءة
المنفعة "Utilitarianism"	الصدقة	مصلحة الفريق	التوجه نحو أصحاب المصلحة
المبدأ "Principle"	الأخلاق الشخصية	قواعد وإجراءات الشركة	القانون واللوائح المهنية

Source: (Victor & Cullen, 1988, p. 104)

إلا أنه بعد تجريب مصفوفة المناخات التسعة النظرية تم الإبقاء على خمسة أنواع للمناخات ليشكل بها كلا من Victor & Cullen استبيان المناخ الأخلاقي (ECQ: Ethical Climate Questionnaire) الشهير لقياس المناخ الأخلاقي بالمنظمة و من المكون من: المناخ القانوني، مناخ الكفاءة، المناخ الذاتي، و المناخ الإستقلالي كما يبينه الجدول رقم (2):

الجدول رقم (2): أشكال المناخ الخمسة المحررة لقياس المناخ الأخلاقي

المعيار الأخلاقي Ethical Criteria	مستوى التحليل Locus of Analysis		
	المستوى الفردي "Individual"	المستوى المحلي "Local"	المستوى العالمي "Cosmopolitan"
المنفعة الذاتية "Egoism"	المناخ النفعي (الذاتي) Climate Instrumental		
المنفعة "Utilitarianism"	مناخ الرعاية (الذاتي) Caring Climate		
المبدأ "Principle"	مناخ الاستقلالية Independence Climate	مناخ القواعد Rules Climate	مناخ القانون والمدونات Law and Code Climate

Source: (Martin & Cullen, 2006, p. 178).

و يرى الباحثان أن الشكل المناسب للدراسة هو تصنيف المناخات الخمسة وفقا للجدول رقم (3):

الجدول رقم (3): خصائص المناخ الخمسة المجربة لقياس المناخ الأخلاقي

الخصائص	تصنيف المناخ	الرقم
-يركز على الكرم الأخلاقي -الاهتمام بالأخرين والإخلاص في ذلك -القرارات الأخلاقية تهتم بأصحاب المصلحة داخل وخارج المنظمة	مناخ الرعاية (الذاتي) <b>Caring Climate</b>	01
-التصرف وفق المبادئ الأخلاقية الذاتية للفرد -عدم التأثير بالمؤثرات والقوى الخارجية عند القيام بأي سلوك	مناخ الاستقلالية <b>Independence Climate</b>	02
-التركيز على القوانين والالتزام بها -الاحترام التام والتقيد بالتعليمات -العمل وفق مبادئ المنظمة	مناخ القانون والمدونات <b>Law and Code Climate</b>	03
-يعتمد على معايير سلوكية تحدها المنظمة -قرارات تنظيمية موجهة وفقا لقواعد ومعايير أخلاقية داخلية	مناخ القواعد <b>Rules Climate</b>	04
-يعتمد على معيار الأنانية وحب الذات -تحقيق المصلحة الشخصية -أقل تفضيلا تجريبيا حسب الدراسات السابقة	المناخ النفعي (الذاتي) <b>Instrumental Climate</b>	05

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على (الخولي، جبريل، هاني، و عزوز، 2016، صفحة 5575) و (عبد الهادي، 2018، صفحة 118)

ثالثا: تفسير السلوك الأخلاقي

لقد تم تفسير السلوك الأخلاقي من طرف الباحثين والفلاسفة وفقا عدة مداخل هي ( الغالي و العامري، 2005، صفحة 81):

الجدول رقم (4): مداخل تفسير السلوك الأخلاقي

الخصائص	المدخل	الرقم
-تعظيم المصلحة الشخصية على المدى البعيد -الحرص على تحقيق المصالح الشخصية عند اتخاذ القرارات والمواقف من طرف المديرين	المدخل الفردي (الشخصي)	01
-السلوك يكون أخلاقيا عند تحقيق أكبر منفعة لعدد أكبر عدد من الأفراد والمنظمات. -التضحية بالأقلية من أجل رفاهية الجماعة من وجهة نظر المنظمات	المدخل النفعي	02
-السلوك الأخلاقي يستند للحيادية والاستقامة والعدالة في المعاملة -الاعتماد على قواعد قانونية معروفة وواضحة. -في المنظمات تقييم القرار الأخلاقي اعتمادا على عدالته ومساواته واستقامته بين الجميع دون تمييز مع ضرورة التركيز على الاستقامة والأمانة لتحقيق العدالة في السلوك الإداري	مدخل العدالة	03
-احترام والمحافظة على الحقوق الأساسية للأفراد -القرار الأخلاقي يحافظ ويحترم حقوق المتأثرين به من حيث (الحرية في الرأي والمعاملة الإنسانية، العمل والصحة)	مدخل الحقوق	04

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على ( الغالي و العامري، 2005، صفحة 81).

## رابعاً: مبادئ المناخ الأخلاقي

لقد حدد (Kaushal,2006) ثلاثة مبادئ للمناخ الأخلاقي أساسية(صالح ، 2017، صفحة 37) تتمثل في:

1. الحيادية :أي عدم التحيز لجماعة أو فرد معين.
2. إحترام القانون : الإلتزام للقانون والخضوع له و احترام الأوامر و التعليمات.
3. النزاهة : التقيد بالواجب و صفاء السلوك مقابل أي إغراء أو انحراف أخلاقي.

## المحور الثاني: أخلاقيات البحث العلمي

يسعى الباحث لاكتساب المعارف وتنمية مداركه و خبراته و حل مشكلات المجتمع في إطار بحوث علمية ، وفق ضوابط تنظم ممارسة عمله و سلوكه ،مع إقرار المسعى الأخلاقي فيه و محاربة أي انحرافات،هذا ما عزز البحث في أخلاقيات البحث العلمي من طرف العاملين فيه والمنظمات العلمية (مراكز البحوث،جامعات.....إلخ) لتحديد الأخلاقيات الواجب توفرها في الباحثين و بحوثهم،وعليه فالأساس الأول لنجاح البحث العلمي وتقدمه هو تحلي وتمسك جميع أعضاء البحث العلمي بمبادئ و سلوكيات و أخلاقيات البحث العلمي مثلما يتمسكون بمعايير الخلق العامة (علي ابراهيم ، 2014، صفحة 8).

## أولاً: مفهوم الأخلاق والأخلاقيات

لكي نتعرف أكثر على مفهوم أخلاقيات البحث العلمي لا بد من تحديد معنى كل مصطلحاتها ودلالاتها، ومراجعة بعض التعريفات التي وضعت وتناولت الأخلاق، الأخلاقيات والبحث العلمي.

## 1- تعريف الاخلاق والأخلاقيات

لقد ارتبط مفهوم الأخلاق (Morals)، بمصطلح الأخلاقيات (Ethics)، حيث يرد المفهومان بشكل متلازم في أغلب الأحيان، هذا ما يجعلنا نرجع على تعريف كلاهما، فبالرجوع لكتب اللغة العربية نجد أن كلمة أخلاق لغة: تطلق ويراد بها الطبع،السجية، المروأة والدين وحول هذه المعاني يقول الفيروزبادي "الخلق بالضم وضممتين السجية والطبع والمروأة والدين" ويقول ابن منظور: "الخلقُ والخلقُ، فهو بضم الحاء وسكونها الدين والطبع والسجية (السكرانة، 2009، صفحة 18).

أما اصطلاحاً: فيقول الجرجاني "بأنها عبارة عن هيئة للنفس راسخة، تصدر عنها الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر و روية، فإن كان الصادر عنها الأفعال الحسنة، كانت الهيئة خلقاً حسناً، وإن كان الصادر عنها الأفعال القبيحة، سميت الهيئة التي تصدر عنها هي مصدر عنها هي مصدر ذلك خلقاً سيئاً" (خالد جمعة، 2009، صفحة 21).

كما قد ورد في الكتب السماوية والأدبيات المختلفة، فقد خص الله سبحانه وتعالى رسوله الكريم بقوله تعالى ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ (4) [القلم: الآية 4] وبالتأمل والتمعن أيضاً في آيات السور التالية: [يوسف: الآية 55] و [القصص: الآية 26] و [النمل: الآية 39] نستخلص منها أربعة أخلاق وصفات خلقية ضرورية لأي صاحب عمل أو مهنة وهي (الحفظ، العلم، القوة والأمانة) (الغامدي، 2010، صفحة 55). إذ تعد أصلاً لعدة مفردات في ميدان الإدارة و الأعمال من الأخلاق الكلية، كما تكون هذه الأخلاق قابلة للتعديل و التبديل، كما للزيادة والنقصان مشكلة بذلك خريطة أخلاقية تستقر عليها المنظومة الأخلاقية الجيدة والسيئة، وتحدد مختلف السلوكيات و الممارسات في الواقع، فالخريطة الأخلاقية لأي موظف أو عامل في مجال الإدارة والأعمال لا بد أن تتكون أضلعها من الصفات الأخلاقية السالفة الذكر (الحفظ، العلم، القوة والأمانة)، و التي متى انعدمت إحداها اختلت خريطته الأخلاقية و اضطربت ممارساته العملية (الغامدي، 2010، صفحة 61).

فالشكل رقم (02) يوضح الخريطة الأخلاقية وألية عمل الأخلاق الأربعة مجتمعة وما يتضمنه كل خلق من أثار إيجابية صاعدة حين يعمل به، او أثار سلبية هابطة حين يهمل ذلك الخلق.



الشكل رقم (02): الخريطة الأخلاقية



المصدر: (الغامدي، 2010، صفحة 61)

أما مصطلح الأخلاقيات يحدد المبادئ والقيم وكذلك الواجبات والالتزامات التي ينبغي أن يلتزم بها الإنسان، وعليه فأخلاقيات أي مهنة هي مجموعة من المعايير السلوكية التي يجب أن يلتزم بها صاحب المهنة (بشرى ، تماني ، و إنعام، 2017، صفحة 396). كما تعني: وثيقة تحدد المعايير الأخلاقية والسلوكية المهنية المطلوب أن يتبعها أفراد جمعية مهنية وأيضاً بيان للمعايير المثالية لمهنة من المهن تتبناها جماعة مهنية أو مؤسسة لتوجيه أعضائها لتحمل مسؤولياتهم المهنية كما لكل مهنة أخلاقيات وأداب عامة حددها القوانين واللوائح الخاصة بها (مظفر ، 2008، صفحة 7).

1-2 - معايير التفرقة بين الاخلاق والأخلاقيات

وللتفرقة بين الأخلاق والأخلاقيات فالجدول رقم (5) يوضح معايير التفرقة بينهما:

الجدول رقم (5): معايير التفرقة بين الأخلاق والأخلاقيات

الأخلاقيات (Ethics)	الأخلاق (Morals)
-التزام شامل للفرد	-قواعد مقننة ومحددة
-تكون وفق اختيارات (القيمة، الأولوية والتوافق) مع ممارسات وتصرفات الشخص.	-سلطة خارجية تفرضها على الوعي والسلوك
-التصرف وفق ما يتوافق مع الواجب	-الشخص ينفذ ما هو واجب
-ذكاء الشخص هو الموجه له.	-الشخص كفرد مطيع فقط
-الجيد هو كل ما يعتبر خيرا	-الجيد هو كل ما يتلاءم مع القواعد
-المعايير تطورت وفقا للإسقاطات التي تمثل بالنسبة لنا حياة مثالية	-المعايير تنطبق على الجميع

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على المصادر التالية: (عثماني، 2015، صفحة 13) و (Jean François, 1989, p. 52)

ثانيا: مفهوم أخلاقيات البحث العلمي

نتيجة لطموحات المجتمعات في النمو والتطور وما واجهتها من مشكلات ،ازداد الاهتمام بالبحث العلمي بالاستناد على الأساليب العلمية لإيجاد الحلول لها، فتم إنشاء مراكز للأبحاث العلمية و تكوين مختصين لهم الكفاءة العلمية و المهنية، ولكن في ظل بيئة سريعة التطور و التغير و ما صاحبها من تطورات علمية ،تكنولوجية و ثقافية و انعكاس ذلك على سلوكيات و أخلاقيات الباحثين و المؤسسات البحثية و ظهور معضلات أخلاقية خلال فترة السبعينيات من القرن الماضي فبرزت ثلاثة نماذج للأخلاقيات التطبيقية هي ( الأخلاقيات المهنية و أخلاقيات البيئة و أخلاقيات الطب والبيولوجيا) جاءت بها الفيلسوفة الكندية ماري إين باريزو Marie Hélène Parizeau في موسوعة الأخلاقيات و الفلسفة الأخلاقية (بوفتاس ، 2012).

## 1- تعريف البحث العلمي

إن مصطلح البحث العلمي يتكون من كلمة البحث Research ويقصد بها الطلب والتفتيش، أما كلمة علمي Scientific وتعني معرفة الشيء على حقيقته عن طريق معرفة الحقائق المكونة لهذا الشيء، وعليه فالمعنى اللغوي للبحث العلمي هو التفتيش عن حقيقة الشيء عن طريق معرفة الحقائق المكونة له (فاروق و مصطفى، 2007، صفحة 10).

أما المعنى الإجرائي للبحث العلمي هو عملية فكرية منظمة يقوم بها شخص يسمى (الباحث)، من أجل تقصي الحقائق في شأن مسألة أو مشكلة تسمى (موضوع البحث)، بإتباع طريقة منظمة تسمى (نتائج البحث)، بغية الوصول إلى حلول ملائمة للعلاج أو إلى نتائج صالحة للتعميم على المشاكل المماثلة تسمى (نتائج البحث) (منى عبد الهادي و فايزة أحمد الحسيني، 2019، صفحة 136).

إلا أن نجاح البحث العلمي من حيث جودة ونوعية نتائج مرهون بمدى اتصاف أعضاء البحث العلمي بمبادئ وسلوكيات، و أخلاقيات البحث العلمي باعتبارها مبحث من مباحث علم الأخلاق و يقصد به إحياء المثل الأخلاقية للبحث العلمي لدى الباحثين و الدارسين و طلاب العلم والتي تحفظ للعلم كيانه و للبحث قوامه (نزاري، 2021، صفحة 273)، هذا ما أدى إلى تزايد ترسيخ الحس الأخلاقي لمعالجة السلوك العلمي للباحثين وفقاً لضوابط ومعايير السلوك الأخلاقي للبحث العلمي وتطبيقاته، بالاعتماد على أخلاقيات البحث العلمي وصولاً لتحقيق جودة فكرية و أخلاقية و نزاهة علمية للباحثين.

ومن هذا المنطلق أصبح موضوع أخلاقيات البحث العلمي من القضايا التي تعالج بجدية على المستوى الأكاديمي الوطني والعالمي، مع تحمل مسؤولية أخلاقيات البحث العلمي كلاً من:

1. الباحث: يتحمل مسؤولية كاملة.
2. مؤسسات البحث العلمي: مسؤولية عن البحوث التي تجرى بها ولا بد من توفر لجان لمراقبة الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي.
3. محررو المجلات العلمية: ضرورة إرفاق البحث بموافقة لجنة الأخلاقيات بالمؤسسات العلمية والبحثية
4. وكالات التمويل والمنظمات ذات الشأن المهني: فلا يجب التمويل إلا بعد تقديم ضمانات مراقبة تطبيق أخلاقيات البحث العلمي (علي ابراهيم ، 2014، صفحة 11).

## 2- الأخلاقيات المعتمدة في البحث العلمي

يبين الجدول رقم (6) أهم أخلاقيات البحث العلمي حسب ما تم تناوله من طرف مختلف الباحثين:

الجدول رقم (6): أخلاقيات البحث العلمي

الرقم	أخلاقيات البحث العلمي	المصدر
01	الأمانة: من خلال الالتزام بالأمانة والصدق في إعداد البحوث العلمية	(يخلف و فرحات، 2019، الصفحات 107-108)
02	الموضوعية: معرفة الوقائع كما هي في الواقع وليس كما تبدو وعدم التحيز في (تصميم التجارب، تحليل وتفسير النتائج إلخ)	
03	النزاهة: الحرص على النزاهة العلمية بالوفاء بالوعود والاتفاقيات	(بشرى إ.، 2021، صفحة 8)
04	الانفتاح: أي تشارك وتبادل المعلومات العلمية وتقبل النقد والأفكار الجديدة	
05	السرية: ويشمل ذلك العلاقات والاتصالات والمراسلات وعدم تسريبها	
06	الكفاءة: الحرص على تعزيز الكفاءة المهنية وتطويرها والتعلم المستمر	(بوترعة، 2018، الصفحات 24-25)
07	الحذر: التحلي بالدقة والحذر عبر كافة مراحل إجراء البحوث العلمية	
08	تبادل المعرفة العلمية: تبادل الأفكار والمواد العلمية لتحقيق الابتكار	

09	احترام الملكية الفكرية: الالتزام بالتعامل مع حقوق الملكية الفكرية (براءات الاختراع، حقوق التأليف والنشر) وفق الطرق القانونية
10	الإشراف والتوجيه الأكاديمي: للمشرف والموجه دور هام في التوعية وتقديم المشورة عند انجاز المشاريع البحثية والارتقاء بالجانب البحثي والأكاديمي للباحث وفق مهنية عالية ومعايير تحددها المؤسسات العلمية
11	تحليل البيانات: التحلي بالدقة والحرص عند الحصول عليها وتحليلها ونشرها لإعادة التجارب والبناء عليها لتطوير لمن يريد العمل عليها لاحقاً
12	المسؤولية الاجتماعية للباحثين: من خلال الدور الفعال لمنظومة البحث العلمي، بما تملكه من خبرة وسمعة وأمانة ومصداقية اتجاه المجتمع (تقديم المشورة والخبرة وشرح فوائد و مخاطر بعض منتجات البحث العلمي بكل أمانة)
13	الالتزام بالقوانين المهنية: التطبيق والالتزام بالقوانين للحد من ارتكاب التصرفات غير أخلاقية في البحث العلمي ورصد التصرفات غير الأخلاقية والإبلاغ عنها.
14	رعاية حيوانات التجارب العلمية: الرفق بحيوانات البحوث من خلال عدم إجراء تجارب غير ضرورية واستعمال طرق امنة وفق معايير مهنية وأخلاقية
15	أحترم الكرامة البشرية: احترام الكائن البشري عند إجراء التجارب العلمية على (جسم الإنسان أو جثته أو أحد أعضائه) سواءا كان الشخص حيا أو ميتا
16	السلامة في مختبرات الأبحاث: ضمان السلامة والامن في مختبرات الجامعات ومراكز الأبحاث للوصول إلى بحث علمي آمن
17	ضوابط التأليف وتوزيع الائتمان: الالتزام بضوابط واتفاقيات النشر العلمي المنظمة لعملية التأليف ضمن فريق البحث الواحد أو الفرق البحثية المشتركة لضمان تماسك فرق البحث وتفادي الصراعات
18	تعارض المصالح والالتزام بالقيم:الحرص في مشاريع البحث المشتركة والمختلطة على تغليب المصلحة العامة على المصلحة الشخصية وتوفير المؤسسات العلمية والبحثية للوائح والقوانين الأساسية التي تنظم علاقات أصحاب المصلحة.
19	عدم التمييز واحترام الزملاء: إن العمل في البحث العلمي يتطلب التحلي بمبادئ المساواة والاحترام المتبادل مع تجنب التمييز بين أعضائه عرقيا أو طبيعة الجنس أو جهة الانتماء ولأي اعتبار آخر

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا للمسح الأدي

### المحور الثالث: الأداء التنظيمي

يعتبر كلا من الأداء والأداء التنظيمي من بين المفاهيم الإدارية التي حظيت باهتمام كبير من قبل المنظمات لارتباطهما بسلوك

الأفراد والمنظمة واتصالهما بهدف ونجاح أي منظمة.

## أولاً: مفهوم الأداء التنظيمي

فالأداء التنظيمي تلك المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها عن طريق العاملين، وذلك من خلال توفير الوسائل اللازمة لذلك، فهو يبين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المنظمات عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملين داخل المنظمة (ضيف و صدوق، 2020، صفحة 131)، فمن خلال الأداء التنظيمي تتمكن المنظمة من تحديد كفاءة وفعالية جميع مكونات المنظمة وبنيتها التنظيمية في تحقيق أهدافها والوصول إلى النتائج التي تم تحديدها مسبقاً.

## ثانياً: محددات الأداء التنظيمي

يرى آل سعود سعود أن للأداء التنظيمي ثلاث محددات هي (آل سعود، 2008، الصفحات 75-76):

1. **الدوافع الفردية للعمل:** وهي التي تنبع من الفرد ذاته وتوجه وتؤثر في سلوكه وانعكاس ذلك على أداءه ونتاجيته بالزيادة أو النقصان.
2. **مناخ العمل:** وما تمثله من بيئة داخلية وخارجية للمنظمة
3. **القدرة على أداء العمل:** من خلال المعرفة الجيدة للمنظمة للقدرات والدوافع والاتجاهات التي يملكها كل أفرادها لتعزيز أداءها من خلال توزيع مواردها البشرية حسب ذلك.

## ثالثاً: مجال الأداء التنظيمي

حسب كلا من Venkatraman And Ramanujam فإن مجالات الأداء بأي منظمة يرتبط بتنوع وتعدد مجالات

وطبيعة أنشطتها وأهدافها (أحلام خان، 2018، صفحة 200)، ومن هذه المجالات:

1. مجال الربحية: ويقصد بها العوائد التي تحققها المنظمة.
2. مجال الإنتاجية: محصلة العلاقة بين مدخلات ومخرجات المنظمة.
3. مجال المسؤولية العامة: مدى التزام المنظمة اتجاه الخدمات والأسعار أو النوعية.
4. مجال الإبداع: تطوير أو اكتشاف منتجات جديدة أو دخول أسواق جديدة.
5. المركز السوقي: وتمثل حصة المنظمة السوقية ضمن مجال نشاطها.
6. الموارد المالية أو المادية: تعني التدقيق النقدي أو رأس المال والموارد البشرية والمباني والمعدات.
7. التطور الإداري: وتمثل في معدلات الإنتاجية الإدارية والقدرات الإدارية والمعرفة والمعتقدات تجاه تحقيق الأداء المتميز.
8. أداء العامل واتجاهاته: ويتمثل في إنتاجية العامل المتوقعة وتؤثر عليها عدة مؤشرات.

## رابعاً: قياس الأداء التنظيمي

لقد تعددت وتباينت مفاهيم ومؤشرات قياس الأداء التنظيمي، وهذا باختلاف أهداف المنظمات، فلم يعد التركيز على مؤشرات قياس مخرجاتها بل امتد إلى قياس عملياتها وأنشطتها، إذ تقوم فلسفة قياس الأداء على (أحلام خان، 2018، صفحة 202):

1. كل مستوى من مستويات الأداء هو جزء من مستوى أداء كلي أكبر يخص المنظمة
2. قياس الأداء جزئياً دون الاهتمام بتكامل وتفاعل هذه الأجزاء يبعد المنظمة عن الأمثلية ويقودها إلى الصراعات
3. إدراك النظرة الكلية للأداء التنظيمي هو تجسيد لتكامل الأفكار والسياسات والنظم للوصول للتميز.

والجدول رقم (7) يميز بين أنواع مقاييس الأداء التنظيمي.

الجدول رقم (7) أنواع مقاييس الأداء التنظيمي

المقاييس المتطورة		المقاييس التقليدية
المركبة	الحديثة	
بطاقة الأداء المتوازن	لوحة القيادة	الإنتاجية
	تقييم الأداء حسب الأنشطة	فائض الاستغلال الخام
	نموذج لجنة معايير المحاسبة الأمريكية	العائد على الاستثمار
	منظور التعلم والتطوير	النتيجة
	المنظور المالي	المردودية المالية والاقتصادية
	منظر العمليات الداخلية	القيمة المضافة الاقتصادية
	منظور العمليات	

المصدر: من إعداد الباحثين

أما في دراستنا هذه والتي تتناول الأداء التنظيمي بمؤسسة ذات طابع علمي وتكنولوجي (CRAPC) سنركز على جملة من المعايير والمؤشرات لتقييم الوضع العام لبعث البحث العلمي والتي اقترحت من طرف منظمة اليونيسكو عند تحليل نموذج المدخلات والمخرجات بالكرابسي منها (مشحوق ابتسام، 2012، صفحة 48):

1. إعداد المشتغلين بالبعث العلمي.

2. النشر العلمي والتنوع في المجالات البحثية.

3. مشروعات الأبحاث المنجزة والمستقبلية.

4. تعلم نقل المعرفة عن طريق الدورات التكنولوجية.

أما بعد التطوير التكنولوجي: فهو عبارة عن نشاط منهجي يرتكز على المعارف العلمية الموجودة والتي تم التوصل إليها عن طريق البحث الأساسي أو التطبيقي أو الخبرة العلمية (حروش و طولبية، 2018، صفحة 34)، تكون الغاية منه ابتكار وإنتاج مواد جديدة أو منتجات وتجهيزات بناء على متطلبات القطاع الاقتصادي والاجتماعي، تكون محمية في شكل براءات اختراع.

#### المحور الرابع: دراسة حالة مركز البحث العلمي والتقني في التحاليل الفيزيائية والكيميائية (الكرابسي)

تم إجراء هذه الدراسة في مركز البحث العلمي والتقني في التحاليل الفيزيائية والكيميائية كمؤسسة ذات طابع علمي وتكنولوجي بالجزائر و تم اختيار باحثي ومستخدمي دعم البحث بمركز البحث العلمي والتقني في التحاليل الفيزيائية والكيميائية، باعتباره إحدى مؤسسات البحث العلمي الرائدة في مجال تطوير حقل التحاليل الفيزيائية والكيميائية والرفع من التكوين الأكاديمي للباحثين والبيداغوجي للطلبة، وربط البحث العلمي بالقطاع الاقتصادي والاجتماعي من خلال تقديم خدمات له، وصولا للتعاون العلمي و الأكاديمي مع جامعات الوطن و الأجنبية .

#### أولا: منهجية الدراسة

في هذه الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي عشوائية طبقية تمثلت في باحثي ومستخدمي دعم البحث بمركز البحث العلمي والتقني في التحاليل الفيزيائية والكيميائية وقد قدرت عينة الدراسة بـ (128) فرد، حيث تم جمع بيانات الدراسة الميدانية من مصادرها الأولية بناء على استبيان إلكتروني تم إعداده بالاعتماد على GOOGLE FORMS ، بسبب تفشي جائحة كوفيد 19 واتباع إجراءات الحجر الصحي و العمل عن بعد بالمركز حيث تم توزيعها في الفترة من 2021/04/05 إلى 2021/05/05 و إذ تم توزيع (200) استبيان إلكتروني و استرجع منه (148) استمارة و استبعد منها (20) لعدم صلاحيتها أي ان الاستبيانات الصالحة قدرت بـ (128) استبانة ، كما اعتمدنا في هذه الدراسة على مقاييس تم استخدامها من طرف باحثين آخرين في دراسات

سابقة مع تكييفها مع واقع دراستنا لكي تناسب مع طبيعتها، فالمناخ الأخلاقي كمتغير وسيط تم قياسه من خلال (05) أبعاد مقدمة من طرف (Martin & Cullen, 2006)، أما المتغير المستقل أخلاقيات البحث العلمي فقد تم قياسه من خلال (19) عبارة مقترحة من طرف (بوترعة، 2018)، (بشرى إ.، 2021)، (بوغراف، 2017) و(بخلف و فرحات، 2019). كما تم قياس المتغير التابع الأداء التنظيمي من خلال بعدين هما ( البحث العلمي و التطوير التكنولوجي) مقاسة من طرف (مشحوق ابتسام، 2012) و(حروش و طولبية، 2018).

كما استخدمنا مقياس ليكرت الخماسي في بناء المقاييس وقياس درجة اتجاهات المستجوبين وتباين الأفراد، وبرنامجي التحليل الإحصائي AMOS.26 و SPSS.22 لمعالجة البيانات مع أساليب الإحصاء التحليلي (صدق الاستبيان، معامل الارتباط بيرسن، معامل ألفا كرونباخ، أسلوب تحليل المسار ونموذج المعادلة الهيكلية SEM).

ثانيا: نتائج الدراسة

## 1- التحليل الوصفي لمخاور الدراسة:

### الجدول رقم (8): التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	معامل الفيات (ألفا كرونباخ)	مؤشر الأهمية النسبية (RII)
أخلاقيات البحث العلمي	4.5342	0.40410	8.91	0.931	90.68%
الأداء التنظيمي	3.9754	0.55444	13.94	0.932	79.50%
المناخ الأخلاقي	3.6749	0.40522	11.02	0.810	73.49%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.22

من جدول التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة رقم (8) نجد عند مقارنة الوسط الحسابي الفرضي للدراسة مع الوسط الحسابي لفقرات الدراسة وجدناها أكبر من (3) وعليه تحققت الموافقة وقبول جميع العبارات لأنها أكبر من الوسط الفرضي والذي يساوي (3)، كما قمنا بحساب قيمة ألفا كرونباخ لقياس مصداقية الأداة المستخدمة، إذ كانت قيم معامل ألفا كرونباخ أقرب إلى (1) كمؤشر لتحقق الاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة و مصداقية أداة الدراسة كما أن نتائج مؤشر الأهمية النسبية بالنسبة لمتغيرات الدراسة أثبت أنها تراوحت بين مهم بشدة و مهم وذلك حسب دراسة (Akadiri & Oluwole, 2011) كتقنية جديدة في تفسير الأهمية النسبية للمتغيرات .

## 2- نتائج معاملات ارتباط بيرسون لمتغيرات الدراسة:

من أجل إظهار العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي والأداء التنظيمي والمناخ الأخلاقي قمنا باختبار معامل بيرسون كما هو موضح في الجدول رقم (9).

### الجدول رقم (9): نتائج معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	أخلاقيات البحث العلمي	الأداء التنظيمي	المناخ الأخلاقي
أخلاقيات البحث العلمي	1	-	-
الأداء التنظيمي	0.399**	1	-
المناخ الأخلاقي	0.418**	0.532**	1

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.22

من جدول نتائج معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة أخلاقيات البحث العلمي و الأداء التنظيمي و المناخ الأخلاقي ،حيث جاءت جميع العلاقات طردية و متوسطة ،بأعلى معامل الارتباط في العلاقة بين الأداء التنظيمي و المناخ الأخلاقي إذ بلغت قيمتها 0.532، ثم يليه معامل الارتباط في العلاقة بين المناخ الأخلاقي و أخلاقيات البحث العلمي إذ بلغت قيمتها 0.418 ، مع أدنى قيمة لمعامل الارتباط في العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي و الأداء التنظيمي إذ بلغت قيمة معامل الارتباط 0.399، وجميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.01).

### 3- اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات:

يتم اختبار طبيعة توزيع متغيرات الدراسة من خلال اختبار معاملي الالتواء والتفلطح، حيث أن المتغيرات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيم معامل الالتواء بين  $[-3, +3]$ ، وقيم معامل التفلطح أقل من 20 بناء على دراسة (Cao & Dowlatshahi, 2005): والجدول رقم (10) يبين نتائج الاختبار.

الجدول (10): معاملي الالتواء والتفلطح

المتغيرات	معامل الالتواء (Skewness)	معامل التفلطح (Kurtosis)
أخلاقيات البحث العلمي	-0.826	0.564
الأداء التنظيمي	-0.424	0.905
المناخ الأخلاقي	0.258	0.357

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.22

نلاحظ من الجدول أن قيم معامل الالتواء محصورة بين -0.826 و 0.258 وهي أقل من 3، وكذلك معامل التفلطح محصور بين 0.357 و 0.905 وهو أقل من 20، وبالتالي فإن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

### ثالثا: اختبار فروض الدراسة

#### 1- الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات البحث العلمي و المناخ الأخلاقي بمركز البحث الكرابسي.

لتحديد نوع ودرجة العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي و المناخ الأخلاقي بمركز البحث العلمي الكرابسي، فقد تم الاعتماد على أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple Linear Régression Analysis في هذا التحليل، إذ قاما الباحثان بتطبيق أسلوب الانحدار الخطي البسيط على العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي كمتغير مستقل، و المناخ الأخلاقي كمتغير وسيط، الجدول رقم (11) يوضح نوع وقوة هذه العلاقة كما يلي:

الجدول (11): مخرجات أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الأولى

المسار	B	F-Test			Sig.	T	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R
		Df	F	Sig.				
أخلاقيات البحث العلمي ← - - المناخ الأخلاقي	0.418	1	27.050	0.000 <sup>b</sup>	0.000	5.201	0.174	0.418 <sup>a</sup>

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.22

نلاحظ من الجدول أنه:

1. توجد هناك علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات البحث العلمي والمناخ الأخلاقي عند مستوى الدلالة (0,000) وفقا لاختبار (T) وهذه العلاقة ذات قوة تصل إلى (41.8%) وفقا لمعامل الارتباط R في نموذج تحليل الانحدار.

2. تمتع الأبعاد بقدرة تفسير العلاقة تصل إلى (17.4%) وفقا لمعامل التحديد  $R^2$  في نموذج تحليل الانحدار، كما أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج المقدر بلغ (27.050) عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية ومعنوي لأخلاقيات البحث العلمي و المناخ الأخلاقي و بدرجة ثقة (99%) وهذا معناه أن المتغير المستقل (أخلاقيات البحث العلمي) يفسر (17.4%) من التغيرات التي تحدث في المتغير الوسيط (المناخ الأخلاقي)، أي أن (17.4%) من التغير في المناخ الأخلاقي يرجع إلى أخلاقيات البحث العلمي، وبالتالي نقبل الفرضية الأولى القائلة بأنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات البحث العلمي والمناخ الأخلاقي بمركز البحث العلمي الكرايسي".

## 2-الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات البحث العلمي والأداء التنظيمي بمركز البحث الكرايسي.

لتحديد نوع ودرجة العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي والأداء التنظيمي بمركز البحث العلمي الكرايسي، فقد تم الاعتماد على أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple Linear Régression Analysis في هذا التحليل، إذ قاما الباحثان بتطبيق أسلوب الانحدار الخطي البسيط على العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي كمتغير مستقل، والأداء التنظيمي كمتغير تابع، الجدول رقم (12) يوضح نوع وقوة هذه العلاقة كما يلي:

الجدول (12): مخرجات أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الثانية

المسار	B	F-Test			Sig.	T	معامل التحديد $R^2$	معامل الارتباط R
		Df	F	Sig.				
أخلاقيات البحث العلمي الأداء التنظيمي ← - -	0.393	1	23.451	0.000 <sup>b</sup>	0.000	4.843	0.155	0.393 <sup>a</sup>

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.22

نلاحظ من الجدول أنه:

1. توجد هناك علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات البحث العلمي والأداء التنظيمي عند مستوى الدلالة (0,000) وفقا لاختبار (T) وهذه العلاقة ذات قوة تصل إلى (39.3%) وفقا لمعامل الارتباط R في نموذج تحليل الانحدار.

2. تمتع الأبعاد بقدرة تفسير العلاقة تصل إلى (15.5%) وفقا لمعامل التحديد  $R^2$  في نموذج تحليل الانحدار، كما أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج المقدر بلغ (23.451) عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية ومعنوي لأخلاقيات البحث العلمي و الأداء التنظيمي و بدرجة ثقة (99%) وهذا معناه أن المتغير المستقل (أخلاقيات البحث العلمي) يفسر (15.5%) من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الأداء التنظيمي)، أي أن (15.5%) من التغير في الأداء التنظيمي يرجع إلى أخلاقيات البحث العلمي، وبالتالي نقبل الفرضية الثانية القائلة بأنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات البحث العلمي والأداء التنظيمي بمركز البحث العلمي الكرايسي".



### 3- الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ الأخلاقي والأداء التنظيمي بمركز البحث الكرابسي.

لتحديد نوع ودرجة العلاقة بين المناخ الأخلاقي والأداء التنظيمي بمركز البحث العلمي الكرابسي، فقد تم الاعتماد على أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple Linear Régression Analysis في هذا التحليل، إذ قاما الباحثان بتطبيق أسلوب الانحدار الخطي البسيط على العلاقة بين المناخ الأخلاقي كمتغير وسيط، والأداء التنظيمي كمتغير تابع، الجدول رقم (13) يوضح نوع وقوة هذه العلاقة كما يلي:

الجدول (13): مخرجات أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الثالثة

المسار	B	F-Test			Sig.	T	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R
		Df	F	Sig.				
المناخ الأخلاقي - الأداء التنظيمي	0,532	1	50,469	0,000 <sup>b</sup>	0,000	7,104	0,283	0,532 <sup>a</sup>

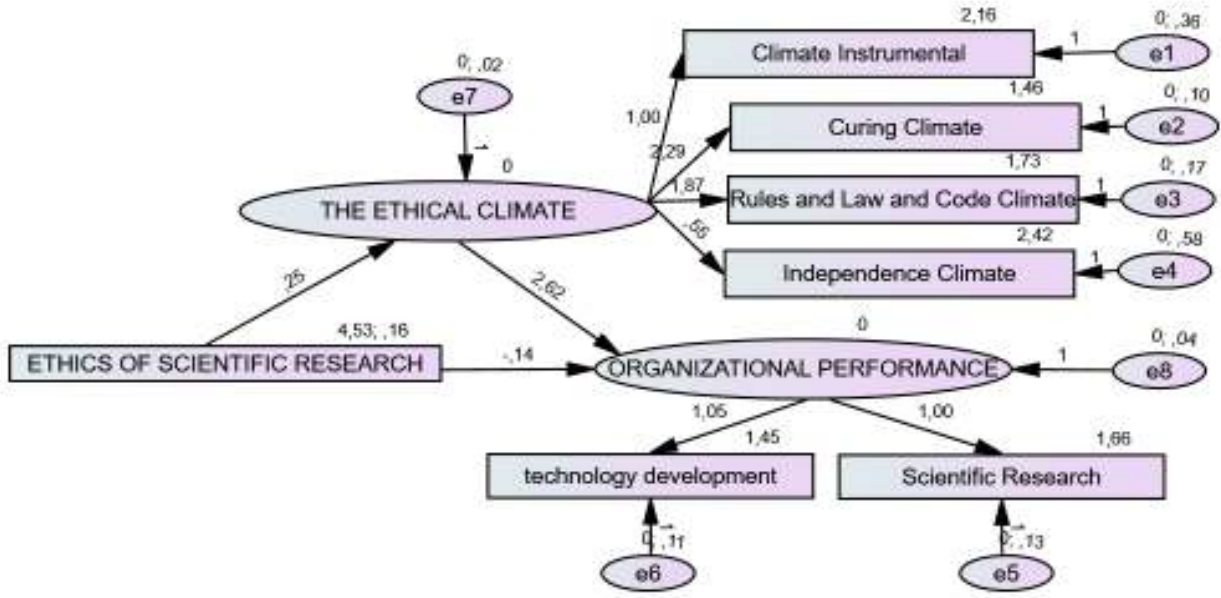
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.22

1. توجد هناك علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين المناخ الأخلاقي والأداء التنظيمي عند مستوى الدلالة (0,000) وفقا لاختبار (T) وهذه العلاقة ذات قوة تصل إلى (53.2%) وفقا لمعامل الارتباط R في نموذج تحليل الانحدار.
2. تمتع الأبعاد بقدرة تفسير العلاقة تصل إلى (28.3%) وفقا لمعامل التحديد R<sup>2</sup> في نموذج تحليل الانحدار، كما أن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج المقدر بلغ (50.469) عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية ومعنوي للمناخ الأخلاقي و الأداء التنظيمي و بدرجة ثقة (99%) وهذا معناه أن المتغير الوسيط (المناخ الأخلاقي) يفسر (28.3%) من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الأداء التنظيمي)، أي أن (28.3%) من التغير في الأداء التنظيمي يرجع إلى المناخ الأخلاقي، وبالتالي نقبل الفرضية الثالثة القائلة بأنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ الأخلاقي و الأداء التنظيمي بمركز البحث العلمي الكرابسي".

### 4- الفرضية الرئيسية: المناخ الأخلاقي يتوسط العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي والأداء التنظيمي بمركز البحث الكرابسي:

من أجل اختبار الفرضية الرابعة تطلب الاستعانة بتحليل المسار Path Analysis باستخدام برنامج Amos v.26 المدعوم ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وذلك للتحقق من وجود الدور الوسيط للمناخ الأخلاقي في العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي والأداء التنظيمي، وتوضيح التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لمتغيرات الدراسة. و من أجل اختبار دور الوسيط تم استخدام تحليل المسار PATH ANALYSIS بطريقة BOOTSTRAP باستخدام برنامج Amos v.26 المدعوم ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS V.22 لاختبار ما إذا كان هناك للمناخ الأخلاقي كمتغير وسيط في العلاقة بين أخلاقيات البحث لعلمي كمتغير مستقل و الأداء التنظيمي كمتغير تابع، مع توضيح التأثيرات المباشرة وغير المباشرة، حيث يمثل (X) متغير أخلاقيات البحث العلمي (Ethics of Scientific Reasearch) كمتغير مستقل و (M) متغير المناخ الأخلاقي (THE ETHICAL CLIMATE) كمتغير وسيط و تمثل (Y) متغير الأداء التنظيمي (ORGANIZATIONAL PERFORMANCE) كمتغير تابع، ويوضح الشكل رقم (3) نتائج تحليل المسار لمتغيرات الدراسة كما يلي:

الشكل رقم (3): تحليل المسار للمناخ الأخلاقي يتوسط العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي والأداء التنظيمي



المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات التحليل الإحصائي Amos v.26

وقد أظهر التحليل الإحصائي نتائج اختبار النموذج المقترح للعلاقة كما هو موضح في الجدول (14):

الجدول (14): نتائج اختبار النموذج المقترح

المعنوية p-value	الخطأ المعياري S.E	قيمة معامل المسار $\beta$	المسار/المتغيرات	القيمة الحسوبة	قيمة المؤشر النمذجية	المؤشر
0.005	0.09	0.569	X -----> M	1,612	3 >	مربع كاي المعياري (CMIN/DF)
0.005	0.932	0.969	M -----> Y	0.069	0.08 >	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)
0.339	0.143	-0.114	X -----> Y	0,023	0.10 >	الجذر التربيعي للتوافق (RMR)
0.003	0.661		الأثر غير المباشر	0,903	0.9 <	مؤشر جودة المطابقة المصحح (AGFI)
				0,905	0.9 <	مؤشر جودة المطابقة (GFI)
0.008	0.497		الأثر الكلي	0,97	0.9 <	مؤشر التوافق المقارن (CFI)
				0,926	0.9 <	مؤشر التوافق المعياري (NFI)
				0,971	0.9 <	مؤشر لويس توكر (TLI)

\*Significant at the 0,05 level | \*Significant at the 0,01 level

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS-AMOS.26

إن قيم مؤشرات جودة مطابقة نموذج تحليل المسار لأثر أخلاقيات البحث العلمي على الأداء التنظيمي الموضحة بالجدول رقم (14)، بينت النتائج أن قيمة مربع كاي المعياري (CMIN/Df) تقل عن 3 فكانت قيمتها 1,612، أي هناك تطابق تام

للمنموذج، كما أن قيمة مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) قدرت بـ 0,069، و يدل ذلك على مطابقة النموذج نتيجة قيمة الجذر التربيعي للتوافق (RMR) بلغت 0,023 مما يدل على تطابق النموذج، ويتضح أيضا من نتيجة قيمة مؤشر جودة المطابقة المصحح (AGFI) والمقدرة بـ 0,905 انهما مطابقة للنموذج، كما أن قيمة مؤشر جودة المطابقة (GFI) وأيضا قدرت قيمتها بـ 0,905، إما قيمة مؤشر التوافق المقارن (CFI) فقد قدرت بـ 0,97، وأيضا مؤشر التوافق المعياري (NFI) قدرت بـ 0,926، أما مؤشر لويس توكر (TLI) فقد قدر بـ 0,971 وعليه من خلال قيم مؤشرات نتائج تحليل المسار لأثر المناخ الأخلاقي يتوسط العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي والأداء التنظيمي نجدها -ألها حققت قيم مثالية مما يشير إلى جودة مطابقة النموذج لبيانات عينة الدراسة.

وبعد تطبيق شروط استخدام طريقة BOOTSTRAP نتضح أن للمناخ الأخلاقي دور وسيط كلي في العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي والأداء التنظيمي لذي باحثي ومستخدمي دعم البحث. بمركز البحث العلمي والتقني في التحليل الفيزيائية الكرابسي ويرجع ذلك إلى إضافة المناخ الأخلاقي (المتغير الوسيط) في العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي (متغير مستقل) والأداء التنظيمي (متغير تابع)، وبتطبيق شروط التعرف على ما إذا كان هناك دور للمتغير الوسيط في العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، والجدول رقم (14) يوضح ما يلي:

1. انخفاض قيمة معامل المسار لأثر أخلاقيات البحث العلمي على الأداء التنظيمي بعد إضافة المتغير الوسيط للنموذج (أصبحت -0.114) مقابل (0.393) قبل إضافة المتغير الوسيط بالجدول رقم (12)، بالإضافة إلى أن التأثير أصبح غير معنوي بعد المتغير الوسيط للنموذج (0.339).

2. وجود تأثير معنوي لأخلاقيات البحث العلمي (متغير مستقل) على الأداء التنظيمي (متغير تابع).

3. وجود تأثير معنوي للمناخ الأخلاقي (متغير وسيط) والأداء التنظيمي (متغير تابع).

هذا يعني وجود توسط كلي للمتغير الوسيط الأخلاقي في العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي والأداء التنظيمي.

كما يوضح الجدول رقم (14) وجود تأثير مباشر موجب لـ (X) متغير أخلاقيات البحث العلمي كمتغير مستقل على متغير المناخ الأخلاقي كمتغير وسيط و الرمز له برمز (M)، حيث أظهر تحليل المسار أن قيمة معامل التأثير المباشر بلغت 0.569 أي ان إضافة وحدة واحدة من المتغير المستقل ستؤدي إلى زيادة في المتغير الوسيط بـ 56.9% وأيضا ان مستوى المعنوية دالة إحصائيا عند مستوى معنوي 0.01. كما تشير النتائج إلى وجود تأثير مباشر إيجابي بين المتغير المناخ الأخلاقي كمتغير وسيط و الرمز له برمز (M) و (Y) المتغير التابع للأداء التنظيمي بلغت قيمته 0.969، مما يعني أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة من المتغير المتوسط يمكنه من زيادة المتغير التابع بنسبة 96.9%.

كما بلغ التأثير غير المباشر لأخلاقيات البحث العلمي على الأداء التنظيمي في وجود المناخ الأخلاقي كوسيط 0.661 وهذا يعني أن المناخ الأخلاقي يؤثر بـ 66.10% في العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي والأداء التنظيمي، وهو ما يؤكد الدور الذي يلعبه المناخ الأخلاقي كمتغير وسيط كلي في تعزيز تأثير أخلاقيات البحث العلمي على الأداء التنظيمي.

مما سبق نقبل الفرضية التي تنص على أن المناخ الأخلاقي يتوسط العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي والأداء التنظيمي. بمركز البحث العلمي الكرابسي.

#### رابعا: تحليل نتائج الدراسة

أظهرت نتائج الدراسة بأن مركز البحث العلمي والتقني في التحليل الفيزيائية والكيميائية الكرابسي موضع الدراسة يسوده مناخ أخلاقي صحي مبني على إدراك مستخدمي المركز (الباحثين ومستخدمي دعم البحث) للمبادئ الأخلاقية يتصفون بها،

واتصافهم بأخلاقيات البحث العلمي أثناء ممارستهم لمهامهم البحثية فرادا أو في فرق البحث. بمخابر المركز، مما ساهم ذلك في رفع مستوى الأداء التنظيمي كما أظهرت النتائج:

1. إن تصورات المبحوثين حول وجود أخلاقيات البحث العلمي والمناخ الأخلاقي في مركز البحث العلمي والتقني في التحاليل الفيزيائية والكيميائية الكرابسي جاءت بمستوى مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لأخلاقيات البحث العلمي (4.5342) وهذا يدل على مستوى الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي كان مرتفع، والمتوسط الحسابي الكلي للمناخ الأخلاقي (3.6749)، وهذا يدل على وجود مستوى مرتفع لممارسة المناخ الأخلاقي بالكرابسي.
2. انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات البحث العلمي والمناخ الأخلاقي، إذ أن (17.4%) من التغير في المناخ الأخلاقي يرجع إلى أخلاقيات البحث العلمي التي يتصف بها أفراد عينة الدراسة.
3. انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات البحث العلمي والأداء التنظيمي، إذ أن (15.5%) من التغير في الأداء التنظيمي يرجع إلى أخلاقيات البحث العلمي التي يتصف بها أفراد عينة الدراسة.
4. انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات البحث العلمي والأداء التنظيمي، إذ أن (28.3%) من التغير في الأداء التنظيمي يرجع إلى المناخ الأخلاقي.
5. كما أظهرت النتائج أن المناخ الأخلاقي يتوسط بشكل كلي العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي والأداء التنظيمي، معوضا بذلك التأثيرات المباشرة مؤثرا بـ 66.10% في العلاقة بين أخلاقيات البحث العلمي والأداء التنظيمي، وهو ما يؤكد الدور الذي يلعبه المناخ الأخلاقي كمتغير وسيط كلي في تعزيز تأثير أخلاقيات البحث العلمي على الأداء التنظيمي.

#### الخلاصة:

لقد سلطت هذه الدراسة الضوء على الدور الوسيط للمناخ الأخلاقي في تعزيز أخلاقيات البحث العلمي وتأثيرهما على الأداء التنظيمي إذ أوضح نموذج الدراسة بأن لأخلاقيات البحث العلمي تأثير إيجابي على الأداء التنظيمي، ولكن هذا الأثر ليس مباشرا بل يتوسطه بالضرورة متغير المناخ الأخلاقي، فوجود أداء تنظيمي مرتفع مشروط بمناخ أخلاقي صحي يعتمد على مستوى أخلاقيات البحث العلمي لدى عينة الدراسة. ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أنه رغم تمتع أفراد عينة الدراسة (الباحثين ومستخدمي دعم البحث) لأخلاقيات البحث العلمي واتصافهم بها إلا أنها لا تكفي للرفع من الأداء التنظيمي الكلي للمركز إذا لم يتوفر مناخ عمل أخلاقي صحي خالي من السلوكيات غير الأخلاقية، أسسه المبادئ والقيم الأخلاقية بالإضافة لدعومه بالقوانين والقواعد التي توجه القرارات التنظيمية بالمركز.

وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يوصي الباحثان بالآتي:

1. يجب على مديرية مركز البحث العلمي والتقني في التحاليل الفيزيائية والكيميائية الكرابسي الاهتمام بدعم وتعزيز المناخ الأخلاقي المناسب الذي يساعد على تحسين أكثر لأخلاقيات البحث العلمي لذي مستخدمي المركز (الباحثين ومستخدمي دعم البحث) مما يؤدي إلى تحسين وتطوير الأداء التنظيمي للمركز.
2. ضرورة دعم مديرية المركز لتبني ثقافة تنظيمية أخلاقية مبنية على الالتزام بمعايير أخلاقيات البحث العلمي وضمن مناخ أخلاقي صحي وأداء تنظيمي مرتفع.
3. ضرورة تشكيل وتفعيل دور لجنة الأخلاقيات بالمركز.
4. يتوجب إعداد مدونة أخلاقية ملزمة لجميع مستخدمي المركز وفقا لقواعد السلوك الأخلاقي والسياسات المتعلقة بها والمواصفات والصفات التي يجب أن يتحلى بها مستخدمي المركز (الباحثين ومستخدمي دعم البحث).

5. تنظيم ونشر اللوائح الأخلاقية وإطلاع مستخدمي المركز عليها لتعريفهم بالسلوكيات الأخلاقية التي تعزز المناخ الأخلاقي بالمركز.

6. القيام بدراسة الدور المعدل للمناخ الأخلاقي للتعرف على العلاقة بين الأداء التنظيمي وأخلاقيات البحث العلمي.

1. أمينة عثمانى. (2015). تحليل الأسس النظرية للأخلاقيات في الإدارة وآليات إرسائها دراسة حالة الجامعة الجزائرية. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية جامعة المسيلة (14)، 13.
2. رجب عبد السلام أحمد النراوي. (ديسمبر، 2020). توسيط المناخ الأخلاقي في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والارتباط الوظيفي دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، 50(04)، 197-242.
3. أحلام خان. (2018). إعادة هندسة الموارد البشرية-مدخل متميز لتحسين الأداء البشري-. الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
4. أحمد ذيب صالح . (21 01، 2017). المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقته بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم. رسالة قدمت استكمالاً للحصول على درجة ماجستير في التربية، 1-144. عمان، كلية العلوم التربوية، الأردن: جامعة الشرق الأوسط. تاريخ الاسترداد 06 08، 2021، من [https://meu.edu.jo/libraryTheses/59097ec92f8b2\\_1.pdf](https://meu.edu.jo/libraryTheses/59097ec92f8b2_1.pdf)
5. أحمد ضيف ، و فتيحة صدوق. (2020). دور الإستغراق في تعزيز الأداء التنظيمي:دراسة مقارنة بين البنوك العامو والخاصة. مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، 4(2)، 127-150.
6. إسماعيل أحمد ارنوط بشري. (يونيو، 2021). دور لجان المراجعة الأخلاقية بالجامعات في مراقبة وضبط نزاهة الباحثين والتزامهم بالمعايير الأخلاقية للبحث العلمي. المجلة التربوية للجامعة شوهاج، 86(86)، 1-19. تم الاسترداد من <https://dx.doi.org/10.21608/edusohag.2021.168132>
7. السعيد جبريل فاروق، و السعيد جبريل مصطفى. (2007). مقدمة في البحث التربوي والنفسي (الجزء الثاني). المنصورة: عامر للطباعة والنشر.
8. السيد ياقوت عبد الهادي. (يونيو، 2018). تقييم الفعالية التنظيمية المدركة للعاملين بمصلحة الضرائب في ضوء أبعاد المناخ الأخلاقي: بالتطبيق على مصلحة الضرائب المصرية بدمياط. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة (4)، 115-160.
9. الطاهر بوترة. (2018). أخلاقيات النشر العلمي واشكاليات الأمانة العلمية. الجزائر: حوسو للنشر والتوزيع.
10. امينة عزوز، و العربي غريسي. (31 ماي، 2019). دور المناخ الأخلاقي في ارساء اخلاقيات الإدارة العمومية. 11(1)، الصفحات 101-121.
11. بشري إسماعيل أحمد أرنوط. (2019). الإلتزام بالمعايير الأخلاقية للبحث العلمي وعلاقته بالإبداع في البحوث النفسية والتربوية في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية:دراسة استكشافية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 3(2)، 21-51.
12. بلال خلف السكارنة. (2009). أخلاقيات العمل (المجلد 1). الأردن، السكارنة بلال خلف، أخلاقيات العمل، الطبعة الأولى، 2009، ص18. دارالمسيرة للنشر والتوزيع.
13. بن عثمان الحراز خالد جمعة. (2009). موسوعة الأخلاق. الكويت: مكتبة أهل الأثر للنشر والتوزيع.
14. جواد احمد مظفر . (2008). أخلاقيات البحثفي العلوم السلوكية و الاجتماعية. *Psychological Science* (13)، 1-36.
15. حنان بوغراف. (2017). البحث العلمي:قراءة في العلاقة بين الأخلاقيات وأهداف مؤسسات التعليم العالي. مجلة أفاق العلمية، 8(2)، 331-345.
16. رفيقة يخلف ، و نادية فرحات. (2019). أخلاقيات البحث العلمي. مجلة الباحث للعلوم الرياضية والإجتماعية (3)، 104-116.
17. سعاد نزاري. (2021). أهمية غلتزام الأستاذ الجامعي بأخلاقيات البحث العلمي. (3)، 271-287.
18. سعود آل سعود. (2008). الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية (الإصدار 1). السعودية (الرياض): مكتبة الملك فهد الوطنية.
19. سعودي منى عبد الهادي، و مجاهد فايزة أحمد الحسيني. (2019). البحث العلمي: أفاق وتحديات. المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، 2(3)، 133-152.
20. سعيد بن ناصر الغامدي. (2010). أخلاقيات العمل (ضرورة تنمية ومصصلحة شرعية). مكة المكرمة.
21. سيد محمود الخولي، ماجدة جبريل، أحمد فخري هاني، و مصطفى فاطمة عزوز. (2016). تأثير المناخ الأخلاقي على تحسين كفاءة وفعالية غدارة رأس المال الفكري. مجلة العلوم البيئية، 35(2)، 569-593.
22. صبا نوري الحمداني، و سام علي حسين، و افتخار عبدالحسين كاطع . (07 06، 2021). التأثير الوسيط للمناخ الاخلاقي في العلاقة بين القيادة الابوية والالتزام التنظيمي في وزارتي التربية والتعليم العالي في العراق. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، 07(01)، 624-641.
23. طاهر محسن منصور الغالي، و صالح مهدي محسن العامري. (2005). المسؤولية الإجتماعية و أخلاقيات الأعمال (الأعمال والمنجتم). عمان: دار وائل .
24. عبد الحسين بشري، و اخرون. (2016-2017). مستوى أخلاقيات البحث العلمي لدى الباحثين العاملين في الجامعات من وجهة نظر زملائهم وفقاً لبعض المتغيرات. (25)، 389.
25. عبد الحسين بشري ، طالب عبد الحسين قمان ، و مجيد عبيد الركابي إنعام. (2017). مستوى اخلاقيات البحث العلمي لدى الباحثين العاملين في الجامعات من وجهة نظر زملائهم وفقاً لبعض المتغيرات. *Psychological Science*، 25، 389-430.
26. علي عبيدو علي ابراهيم . (2014). جودة البحث العلمي (الأخلاقيات،الإشراف،كتابة الرسائل والبحوث العلمية) (الإصدار 1). الاسكندرية: دار الوفاء لدنيا للطباعة والنشر.
27. عمر بوفتاس . (12 07، 2012). بوابة الرابطة المحمدية للعلماء. تاريخ الاسترداد 8 07، 2021، من الرابطة: <https://www.arrabita.ma/blog/%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AE%D9%84%D8%A7%D9%82%D9>

%8A%D8%A7%D8%AA-

%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B7%D8%A8%D9%8A%D9%82%D9%8A%D8%A9-

%D9%88%D9%85%D8%B3%D8%A3%D9%84%D8%A9-

/%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%8A%D9%85/%D9%82%D9%8A%D9%85

28. كمال حسين أضاء . (2020). تأثير أخلاقيات العمل الإداري على الأداء التنظيمي دراسة استطلاعية في عدد من الكليات العاملة في جامعة الموصل. *المجلة العربية للإدارة*, 40(1), 55.

29. لامية حروش، و محمد طواليبة . (2018). البحث العلمي والتطوير في الجزائر: الواقع ومستلزمات التطوير. *الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية* (19)، 32-64.

30. مشحوق ابتسام. (2012, 10 24). مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التربية. *العلاقة بين إنشاء مخابر البحث العلمي وتطوير الإنتاج العلمي في الجزائر: دراسة حالة جامعة فرحات عباس -سطف، 1-221*. كلية العلوم السانانية والعلوم الإجتماعية ، جامعة منتوري قسنطينة.

## References in english

31. Agarwal, J., & Malloy, D. (1999). Ethical work climate dimensions in a not-for-profit organization: An empirical study. *Journal of Business Ethics*, 20(1), 1-14.
32. Akadiri , M., & Oluwole, P. (2011, February). Development of a multi-criteria approach for the selection of sustainable materials for building projects. *A thesis submitted in partial fulfilment of the requirements of the University of Wolverhampton for the degree of Doctor of Philosophy (PhD)*, 1-437. Wolverhampton, School of Engineering and the Built Environment (SEBE), University of Wolverhampton.
33. Barnett, T., & Vaicys, C. (2000). The moderating effect of individuals' perceptions of ethical work climate on ethical judgments and behavioral intentions. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 351-362.
34. 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), 531-550.
35. Jean François, C. (1989). *L'Ethiques au service du management*. France: Liaisons.
36. Malam, S., & AND Others. (2016). Mediating Effect Of Ethical Climates On Hrm Practices And Organisational Performance: A Proposed Theoretical Frame Work. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 4(12), 15-25.
37. Martin, K., & Cullen, J. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: a meta analysis review. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 175-194. doi:10.1007/s10551-006-9084-7
38. Seda , A., & Sidika, K. (2018, Mar-Apr). Ethical climate as a moderator between organizational trust and whistle-blowing among nurses and secretaries. *Pak J Med Sci*, 429-434. doi:10.12669/pjms.342.14669.
39. Victor, B., & Cullen, J. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9, 51-71.
40. Victor, B., & Cullen, J. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative science quarterly*, 33(1), 101-125. Récupéré sur <https://doi.org/10.2307/2392857>