

أخلاقيات الأعمال ودورها في ترسيخ أبعاد المسؤولية الاجتماعية -دراسة حالة مجمع صيدال
Business ethics and its role in consolidating the dimensions of social responsibility
- case study of Saidal Complex

فاطمة الزهراء لوصادي¹، إيمان قويدر التومي²

¹ جامعة الجليلي بونعامة - خميس مليانة (الجزائر)، f.laoussadi@univ-dbkkm.dz

² جامعة الجليلي بونعامة - خميس مليانة (الجزائر)، i.kettoumi@univ-dbkkm.dz

تاريخ الإرسال: 2020/07/27

تاريخ القبول: 2020/09/02

تاريخ النشر: 2020/09/30

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر أخلاقيات الأعمال في ترسيخ المسؤولية الاجتماعية بأبعادها الأربعة بمجمع صيدال ، ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثتان بتوزيع استبيان على عينة من الموظفين بمختلف مستوياتهم لمجمع صيدال (ولاية المدية) بلغ حجمها 65 مفردة بغية اختبار فرضيات الدراسة تم استرجاع منها 60 استمارة، و لأجل ذلك تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية بالاستعانة ببرنامج SPSS V 25 ، و توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لالتزام الموظفين بأخلاقيات الأعمال في ترسيخ أبعاد المسؤولية الاجتماعية بالمجمع و هذا راجع أن لأخلاقيات الاعمال دور كبير في ترسيخ مبادئ المسؤولية الاجتماعية التي تحقق فوائد عديدة للمجتمع ، كما يعتبر البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية أكثر الأبعاد فعالية مقارنة مع العناصر الأخرى.

كلمات مفتاحية: أخلاقيات الأعمال; مسؤولية اجتماعية; مجمع صيدال.

تصنيفات JEL : M1,M14.

Abstract :

This study aimed to determine the impact of business ethics on the consolidation of social responsibility in its four in the Seidal complex. To achieve this goal, the researchers distributed a questionnaire to a sample of employees at different levels of the Seidal complex (Medea Province) Its size reached 65 singles in order to test the study hypotheses, and for that purpose a set of statistical methods was used using the SPSS V 25 program, and the study reached a set of results, the most important of which are: There is a statistically significant effect of staff commitment to business ethics in Establishing dimensions of the dimensions of social responsibility in the complex, and this is due to the fact that business ethics have a great role in establishing principles of social responsibility that achieve many benefits for society, and the economic dimension of social responsibility is more effective dimensions compared to other elements.

Keywords: Business Ethics; Social Responsibility; Saidal Complex.

JEL Classification Cods : M1, M14.

المؤلف المرسِل: فاطمة الزهراء لوصادي، الإيميل: f.laoussadi@univ-dbkkm.dz

المقدمة:

إن ما يميز منظمات الأعمال اليوم هو المحيط غير المستقر، وهذا ما اضطر هذه المنظمات إلى البحث عن مقومات النجاح الاستراتيجي بما يعزز كفاءة وفعالية المنظمة لتبقى موجودة في ظل محيطها التنافسي واعتماد على أنجع الطرق لترقية منظمات الأعمال، لذلك يجب تشجيع المنظمات على تنظيم أعمالها وفقا للرؤى الأخلاقية خاصة بعد ترايد الفضائح الأخلاقية والتجاوزات في عالم الأعمال خلال السنوات الأخيرة، واتساع انتقادات المنظمات بسبب اهتمامها بالمؤشرات الربحية على حساب مسؤولياتها الاجتماعية مما أدى إلى اهتمام الاقتصاد الجديد بأخلاقيات الأعمال وإعادة تشكيل ثقافتها وفقا للقيم الأخلاقية في كافة أنشطتها وهذا يعمل على تعزيز برامج المسؤولية الاجتماعية في مختلف المجالات وذلك انطلاقا من الالتزام بالواجبات الاجتماعية والأخلاقية للمنظمات، إذ لم يعد يقتصر دور المنظمات على المبادرات الخيرية فقط بل أصبح يشمل استدامة الأعمال بكل نزاهة وضبط جميع تصرفات المنظمة من خلال الموازنة بين الجوانب الاقتصادية المتمثلة بتحقيق الأرباح والجوانب الأخلاقية السائدة في المنظمة التي تعمل على ترسيخ مبادئ المسؤولية الاجتماعية التي أصبحت من أهم التحديات التي تواجهها المنظمات في العصر الحالي، حيث تتوقع المنظمات أن تكون أعمالها التجارية مثالا طيبا للمواطن حيث تعكس مدى استقامتها ضمن المقاييس الأخلاقية المقبولة في المجتمع، لضمان انسيابية أعمالها وتحسين سمعتها وصورتها وتحقيق رضا وولاء زبائنهم وهذا ينعكس إيجابيا على منظمات الأعمال سواء من الناحية ماديا أو معنويا .

ومن هنا نطرح الإشكالية العامة لبحثنا :

كيف تساهم أخلاقيات الأعمال في ترسيخ مبادئ المسؤولية الاجتماعية في مجمع صيدال؟

وللإجابة على هذه الإشكالية نطرح الأسئلة فرعية التالية :

- هل للاستقلالية والموضوعية أثر على أبعاد المسؤولية الاجتماعية لمجمع صيدال ؟

- هل للأمانة والاستقامة أثر على أبعاد المسؤولية الاجتماعية لمجمع صيدال ؟

- هل للزاهة والشفافية أثر على أبعاد المسؤولية الاجتماعية لمجمع صيدال ؟

فرضيات الدراسة:

-الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية 0.05 لأخلاقيات الأعمال في ترسيخ مبادئ المسؤولية الاجتماعية

و تندرج تحت هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية هي:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لالتزام مجمع صيدال بأخلاقيات الأعمال في ترسيخ المسؤولية الاقتصادية.

-لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لالتزام مجمع صيدال بأخلاقيات الأعمال في ترسيخ المسؤولية الانسانية.

-لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لالتزام مجمع صيدال بأخلاقيات الأعمال في ترسيخ المسؤولية الأخلاقية.

-لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لالتزام مجمع صيدال بأخلاقيات الأعمال في ترسيخ المسؤولية القانونية.

أهمية الدراسة:

يعد موضوع المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال من أهم التوجهات الحديثة لمنظمات الأعمال، لأنه يساعد المنظمة في تحسين صورتها في أذهان العملاء والمجتمع ككل، فمنظمات الأعمال الحديثة تمتلك قوتها من خلال الانتماء للمجتمع ومدى تفاعلها معه وبالتالي فإن تطبيق المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال من طرف المنظمات يساعدها على تحقيق التوازن بين مسؤولياتها اتجاه المجتمع والمستهلكين وتحقيق أهدافها.

أهداف الدراسة:

تهدف من خلال هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على موضوع حديث وهو المسؤولية الاجتماعية للمنظمات نسعى من خلالها تحقيق جملة من الأهداف والمتمثلة فيما يلي:

- التعرف على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات من خلال بعض المفاهيم؛

- إبراز المفاهيم الأساسية المتعلقة بأخلاقيات الأعمال؛

- التعرف على دور المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال في تحسين أداء المنظمات؛

- تقديم بعض النتائج والتوصيات الملائمة لذوي الاختصاص ضمن مجال الدراسة.

الدراسات السابقة:

خلال هذا البحث تم الاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة نذكر منها :

- دراسة بودراع أمينة (2013): رسالة ماجستير بعنوان دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين دراسة حالة البنوك التجارية الجزائرية، جامعة المسيلة.

هدفت هذه الدراسة إلى تبيان دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين في البنوك التجارية، حيث وتمثل مجتمع الدراسة في عينة من البنوك التجارية العامة والخاصة، حيث استهدفت استمارة الاستبيان عينة مكونة من 74 فردا تم اختيارهم عشوائيا من مجموع عاملي الوكالات البنكية الستة محل الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن أخلاقيات الأعمال تساهم في تحسين أداء العاملين وتحسين الكفاءات الفنية من الانحرافات السلوكية، كما أن أخلاقيات الأعمال تعمل على مد جسور الثقة بين المؤدي للخدمة والمتلقي لها.

- دراسة قاشي خالد؛ بدرجة رمزي (2016): ورقة بحثية بعنوان المسؤولية الاجتماعية لمؤسسة سيم (SIM)

وأثرها على صورة الذهنية المدركة لدى المستهلك الجزائري، الملتقى الدولي الثالث حول دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم استراتيجية التنمية المستدامة - الواقع والرهانات-، جامعة شلف .

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أثر التزام المؤسسات بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على صورة الذهنية لدى المستهلكين، وقد تحدت الدراسة بمتغير مستقل يتمثل في المسؤولية الاجتماعية بعبادها التالية: المسؤولية اتجاه المجتمع المدني، المسؤولية اتجاه حماية المستهلك، المسؤولية اتجاه أخلاقيات الأعمال والمسؤولية اتجاه حماية البيئة، ومتغير تابع يتمثل في الصورة الذهنية المدركة.

وتم اختيار مؤسسة سيم (SIM) لإنتاج العجائن الكائن مقرها بولاية البليدة كحالة لدراستنا من أجل معرفة مدى تأثير التزامها بأبعاد المسؤولية الاجتماعية الأربعة على صورة الذهنية لدى مستهلكيها.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع (238) استبانة على عينة من المستهلكين لمنتجات سيم في ولاية البليدة، وتمت معالجة البيانات ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي لالتزام مؤسسة إنتاج العجائن (SIM) لأبعاد المسؤولية الاجتماعية على صورة الذهنية المدركة، إضافة إلى وجود علاقة ارتباط قوية قدرت ب 64.9% بين المتغيرين.

- دراسة ضياء الحق عمر الحادو (2017): رسالة ماجستير بعنوان أثر أخلاقيات العمل على المسؤولية المجتمعية المدركة، جامعة السودان .

هدفت الدراسة لاختبار العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية، و أثر أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية المدركة، استندت الدراسة على نظرية السبب والنتيجة والدراسات السابقة في بناء نموذج الدراسة، كما استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة في عينة من الشركات العاملة في مجال البترول حيث تم استهداف العاملين في الإدارة الوسطي والإشرافية بشركات: النيل الكبرى للبترول، وشركة بترودار للبترول، وشركة بتروانرجي للبترول البالغ عددهم (714) فرد، وتم تحديد حجم العينة استنادا على معادلة استيفن ثامسون وبلغت (250) فرد، واستخدمت الدراسة عينة ميسرة وزعت عليهم الاستبانات، ردت منها (245) استبانة بنسبة (98 %) من جملة الاستبانات الموزعة، وتوصلت الدراسة إلى: وجود علاقة إيجابية بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية. كما أوصت الدراسة شركات البترول بضرورة تبني مفهوم أخلاقيات العمل ومفهوم المسؤولية الاجتماعية للاستفادة القصوى من تحقيق أهدافها.

نلاحظ أن الدراسات السابقة قد تناولت مفهوم أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية من جوانب مختلفة عن الدراسة الحالية، فيما اقتربت الدراسة الأخيرة من دراستنا إلا أنها تختلف من حيث مكان وزمان وكذا نوع المؤسسات التي أجريت عليها الدراسة الميدانية وهذا ما يمثل نقطة اختلاف، وقد أفادت هذه الدراسات في تحديد الجانب النظري وكذا التطبيقي للدراسة الحالية من خلال تحديد متغيرات الدراسة وكذا أسئلة الاستبيان وحجم مجتمع وعينة الدراسة.

1- أخلاقيات الأعمال:

إن كيفية قيام إدارة المؤسسة بإدارة علاقاتها مع كل من العاملين، العملاء، الموردين، والمنافسين على أسس قائمة على المصادقية وبناء الثقة، وذلك ضمن أربعة محاور رئيسية هي القيام بالأعمال الهادفة، وعدم إلحاق الضرر بالآخرين، وعدم الخداع في أي تعاملات، وعدم التحيز في القيام بأي ممارسات لصالح طرف دون الآخر، فإذا تميز أي نشاط في المجتمع بهذه الخصائص يمكن في هذه الحالة الحكم بأخلاقيات هذا النشاط.

1-1- مفهوم أخلاقيات الأعمال:

إن وضع تعريف واضح ومحدد لأخلاقيات الأعمال يعد أمرا في غاية الصعوبة، لأنه يركز على مبادئ ومعايير تحكم سلوك الأفراد في بيئات مختلفة.

فحسب "Pride" أخلاقيات الأعمال ماهي إلا تطبيق للمعايير الأخلاقية الفردية في موافق الأعمال المختلفة (Pride & AL, 2005, p. 37). هذا إذ أردنا أن نعطي تصوراً محدداً وتعريفاً بسيطاً لأخلاقيات الأعمال حيث يتضمن هذا التعريف إشارة إلى أن المعايير الأخلاقية في مجال الأعمال ترتبط بما لدى الفرد من معايير أخلاقية، إلا أنه لم يوضح ما هي تلك المعايير وما هي مصادرها وخصائصها.

كما تعرف أخلاقيات الأعمال على أنها " هي مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد العمل الواحد، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أداؤهم إيجاباً أو سلباً (عمرالحادو، 2017، صفحة 09)، هذا التعريف يؤكد على أن أخلاقيات الأعمال ما هي إلا مبادئ أو أسس تحكم سلوك أو تصرف المنظمات والتي يجب عليها مراعاتها عندما تتخذ القرارات أو التصرفات وهي تمارس عملها.

وأعطى "المعاضيدي" بعداً شاملاً لأخلاقيات الأعمال إذ يرى بأنها هي الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال تجاه شيء ما، وتوضح ما هو مقبول وصحيح وما هو مرفوض أو خاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف والقانون، والذي تلعب فيه ثقافة المنظمة والقيم وأنظمة المنظمة وأصحاب المصالح دوراً أساسياً في تحديده (المعاضيدي، 2005، صفحة 06).

كما عبر عليها "woller" أن أخلاقيات الأعمال هي الالتزام بالقيم الأخلاقية (الأمانة، والاستقامة، والثقة، والصدق) في العمل (Woller, 1996, p. 315).

وفقاً لما سبق يمكن استخلاص التعريف الآتي لأخلاقيات الأعمال فهي: نظام مكون من مجموعة من القواعد والأسس والقيم المستمدة من الدين والبيئة الاجتماعية والتي تكون مطلوبة في سلوك العاملين في العمل الإداري، وتتعلق بالتمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ، بهدف تحقيق المصلحة العامة.

1-2- إرساء أخلاقيات العمل في المنظمة:

إتباع الأخلاق هو ما يجب أن يحرص عليه كل شخص، ولكن إدارة المنظمة لن تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بناءً على قناعاتهم الشخصية بل هي بحاجة لأن تلزمهم بذلك كجزء من متطلبات العمل، فعدم الالتزام بأخلاقيات العمل يؤثر على أداء المؤسسة وبالتالي فلا بد لها من الحرص على تطبيقها (السكرانة، 2009، صفحة 39)، وذلك عن طريق: (نجم، 2006، صفحة 175)

-تبني رؤية واستراتيجية قائمة على الأخلاقيات، حيث أن بعض المنظمات وبعد الفضائح أطلقت الدعوات من أجل تبني استقامة المنظمة كمعيار أخلاقي لسلوك المنظمات.

-تشكيل لجنة أخلاقية واستحداث مركز مسئول الأخلاقيات في المنظمة، مما يجعل الأخلاقيات جزءاً من الهياكل وخطط وأنشطة المنظمة الأساسية، وتأخذ هذه اللجنة على عاتقها تخطيط أهداف بعيدة الأمد في مجال عملها.

-القيادة الأخلاقية تمثل المفهوم الجديد الذي تزايد الحديث عليه تحت تأثير الفضائح الأخلاقية للمنظمات، وهذا جعل الحاجة للقيادة الأخلاقية لإعادة الاعتبار لكل قيم النزاهة والعدالة والاحترام والكرامة والإنسانية.

-تنوع مداخل أخلاقيات الأعمال

-إصدار المنظمات للمدونات الأخلاقية والتوصيات الخاصة بقيم المنظمة.

بعد التأكد من إرساء الأخلاقيات تتم مرحلة ترسيخها بين العاملين وذلك من خلال (بودراع ، 2013 ، صفحة 47):

- وضع قانون أو قواعد أخلاقية لسلوكيات العامل في المنظمة، ويلتزم بها العاملون داخل المنظمة، حتى يتسنى للعامل فهم أسس أخلاقيات العمل في المنظمة ويحاول تطبيقها على نفسه؛
- وضع ما يسمى بالاستشارة الأخلاقية وذلك بالاعتماد على مستشار آخر؛
- عقد دورات تدريبية للعاملين لتعليمهم وتوجيههم نحو تطوير أنفسهم أخلاقياً؛
- وضع وسائل أو آليات للضبط الإداري في المنظمة لتجنب السلوكيات غير الأخلاقية؛
- محاولة تنمية الرقابة الذاتية للعاملين في المنظمة من خلال المحاضرات والبرامج المختلفة؛
- اهتمام المنظمة بعمل دراسات مستمرة عن العوامل التي تؤثر إيجابياً وسلباً على العامل أخلاقياً والخروج بقرارات وتوصيات من شأنها تشجيع السلوكيات الحميدة؛
- الاستماع إلى العاملين من خلال عقد جلسة معهم لأخذ شكواهم ومشاكلهم التي أدت إلى ظهور السلوكيات الغير أخلاقية؛

— التقييم المستمر للعاملين؛

- وضع حوافز مادية ومعنوية للعاملين الذين يؤدون عملهم بكل أمانة وإخلاص؛
- إن منظمات الأعمال إذا ما أرادت تعزيز وتقوية السلوك الأخلاقي والممارسات الأخلاقية فإن عليها أن تدعم ركائز السلوك الأخلاقي ويتم بناء وتقوية هذه الركائز المتمثلة بالأفراد، القيادة، وبنية المنظمة، وأنظمتها المختلفة.

1-3- المشكلات الأساسية في أخلاقيات الأعمال التي تعاني منها منظمات الأعمال المعاصرة:

إن التزايد في المآزق والانتهاكات الأخلاقية يثير الكثير من التساؤلات حول طبيعة التطور في مفهوم أخلاقيات الأعمال وأبعاده كما يشير إلى الصعوبات والمشكلات الأساسية التي لا تزال تواجه أخلاقيات الأعمال على صعيد المفاهيم والممارسات العلمية. ويمكن أن نشير إلى هذه المشكلات والصعوبات فيما يأتي (السلمي، 1998):

أ-اختلاط المفاهيم: حيث إن مفهوم أخلاقيات الأعمال يختلط بمفاهيم ومصطلحات أخرى، كما هو الحال في مفهوم أخلاقيات الإدارة ومن وجهة أخرى فإن أخلاقيات الإدارة تختلط مع قواعد وآداب المهنة، مثل المهن التقليدية كالطب والقانون والهندسة.

ب-الصعوبات المرتبطة بالتفاوت - فجوة - بين أخلاقيات الإدارة - التطلعات - كما هي معلنة وبين السلوك الإداري - الذي يتجاوز هذه التطلعات.

ج-الصعوبة المرتبطة بعلاقة أخلاقيات الأعمال بالكفاءة الإدارية، فالأولى تبدو في أكثر الأحيان وكأنها قيد على الكفاءة فإذا كانت الكفاءة تمثل مؤشراً جيداً على تعظيم الربح، فإن أخلاقيات الإدارة تبدو في أكثر الأحيان عملاً غير مربح، وتكلفة إضافية تحد من الميزة التنافسية للشركة باعتبار المنافسين في السوق. ولابد من التأكيد على أن ثمة تاريخاً طويلاً من الاهتمام بالكفاءة دون أن يقابل ذلك اهتمام جدي وذو أهمية بأخلاقيات الإدارة.

د-الصعوبة المرتبطة بالطبيعة الشائكة للقسم الأكبر من الخيارات الأخلاقية. فمن التبسيط أن توضع المسائل الأخلاقية كلها بتصنيف أبيض (أخلاقي) وأسود (لا أخلاقي)، لأن الخيارات الأخلاقية للإدارة أعقد من ذلك بكثير في ظل التنوع الكبير لهذه الخيارات من جهة، وتصارع مصالح وقيم الأفراد في الشركة وتصارع المصالح للأطراف المختلفة من جهة أخرى.

ه-الصعوبة الخاصة بضعف الحس الأخلاقي للمديرين تضعف من استجابتهم في قراراتهم المختلفة للقيم والمعايير الأخلاقية فالمديرون في عالم الأعمال اليوم لا يضعون على أجندة أعمالهم القيم الأخلاقية. ولقد أكدت إحدى الدراسات حول سلّم القيم لدى المديرين التنفيذيين في المستويات العليا على أن القيم الاقتصادية تقع في المرتبة الأولى، في حين جاءت القيم الجمالية والاجتماعية في أدنى المراتب لديهم وخلاف ذلك كانت قيم رجال الدين التي جاءت فيها القيم الدينية، فالاجتماعية، ثم الجمالية بالمراتب الأولى، ولتأتي القيم الاقتصادية في المرتبة الأخيرة في السلّم القيمي.

2- المسؤولية الاجتماعية:

تعتبر المسؤولية الاجتماعية للمنظمات الآن الاتجاه السائد بعد أن كانت استعراضاً لفعل الخير في السابق، إلا أن عدداً قليلاً من المنظمات يمارسها بصورة جيدة"، فمن المتفق عليه أن منظمات الأعمال ليست بمنظمات خيرية وأن هاجسها الأول تحقيق أكبر عائد من الربح، إلا أنه في وقتنا الحاضر نرى أن تقييم المنظمات لم يعد يعتمد على ربحيتها فحسب، ولم تعد تعتمد في بناء سمعتها على مراكزها المالية فقط، وإنما ظهرت مفاهيم حديثة تساعد على خلق بيئة عمل قادرة على التعامل مع التطورات المتسارعة من أبرزها مفهوم "المسؤولية الاجتماعية" الذي يفرض نفسه على الساحة الاقتصادية الوطنية والدولية.

2-1- مفهوم المسؤولية الاجتماعية:

هناك العديد من التعاريف الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية تختلف باختلاف وجهات النظر في تحديد شكل هذه المسؤولية نذكرها كما يلي:

عرف كيث دافيس "Keith Davis" المسؤولية الاجتماعية سنة 1973 أنها "تتمثل في تحقيق التوازن بين الأهداف الاجتماعية والأهداف الاقتصادية وذلك من خلال مواجهة التحدت الاجتماعية المختلفة (Keith DAVIS, 1973، صفحة 312)، كما عرف Drucker المسؤولية الاجتماعية بأنها "التزام المنشأة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه" (ظاهر و صالح ، 2002، صفحة 216) ، أي أنها ما يجب على المؤسسة القيام به من أجل حل ومعالجة المشاكل الاجتماعية، شكل هذا التعريف حجر الزاوية للدراسات اللاحقة وفتح الباب واسعاً لدراسة هذا الموضوع باتجاهات مختلفة، بينما ذهب البعض إلى أبعد من ذلك بقوله بأن المسؤولية الاجتماعية هي " الدرجة التي يؤدي بها مديرو المنظمة أنشطتهم نحو حماية المجتمع وتحسينه بعيداً عن السعي لتحقيق المنافع الفنية والاقتصادية المباشرة للمنظمة (البكري، 2001، صفحة 23) ، إن هذا التعريف لا ينسجم مع استراتيجية وأهداف منظمات الأعمال التي تهدف إلى تحقيق الربح كأساس مهم في استمرارها وبقائها، غير أنه يتفق مع المؤسسات الخيرية وغير الهادفة للربح، ويمكن إيراد التعريف التالي من أجل تجاوز النقد الموجه للتعريف السابق تم تعريف المسؤولية الاجتماعية بأنها "التزام متخذي القرار بالقيام بنشاطات من شأنها حماية وتحسين المجتمع بشكل عام بالإضافة إلى تنمية وحماية مصالحهم الشخصية" (المغربي، 2007، صفحة 511) ، أما البنك الدولي فيعرفها على أنها "التزام أصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم والمجتمع (الأسرج، 2010، صفحة

03) بذلك فهي مفهوم أعمق من العمل الخيري الذي يعتبر أحد أشكال تحمل المسؤولية ويعتمد على العطاء الموجه لسد وإشباع احتياجات آنية في حين تتمحور المسؤولية الاجتماعية حول العطاء من أجل تحقيق التنمية المستدامة أي أنها خطط وبرامج طويلة الأمد بحيث تترك أثراً إيجابياً واضحاً في حياة الفرد والمجتمع وتتطلب الأخذ بعين الاعتبار الآثار الخارجية لنشاط المؤسسة على المجتمع والبيئة منذ اتخاذ القرار، أما الباحث Carroll فعرفها بأنها "ما يتوقعه المجتمع من المؤسسات في النواحي الاقتصادية، التشريعية، الأخلاقية والخيرية" (CAROLL، 1999، صفحة 272)، حيث يعتبر الباحث (Carroll) أول من أعطى تعريفاً شاملاً للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات و أول من وضع لها أسسها النظرية 4، كما أنه أول من حدد أبعادها في أربعة أنواع من المسؤوليات سنة 1979 حسب التعريف السابق الذكر وهي: المسؤولية الاقتصادية، والمسؤولية القانونية، والمسؤولية الأخلاقية والمسؤولية الخيرية.

2-2- أبعاد المسؤولية الاجتماعية:

- **البعد الإنساني:** يمثل هذا البعد قمة الهرم، ويعني أن تكون المنظمة صالحة، وأن تعمل على الإسهام في تنمية وتطوير المجتمع، وأن تعمل على تحسين نوعية الحياة وهي عادة مبادرات طوعية غير ملزمة للمؤسسة تبادر فيها بشكل إنساني وتطوعي من خلال برامج لا ترتبط بالعمل بشكل مباشر وقد تكون لعموم المجتمع أو لفئات خاصة به ككبار السن وغيرها ولا تتوخى إدارة المؤسسات من هذه البرامج ارتباطها المباشر بزيادة الأرباح أو الحصة السوقية أو غيرها.
- **البعد الأخلاقي:** بمعنى أن تكون المنظمة مبنية على أسس أخلاقية، وأن تلتزم بالأعمال الصحيحة، وأن تمتنع عن إيذاء الآخرين. فهذه السلوكيات هي بمثابة أعراف وتقاليد وقيم متوارثة ومتجددة بذات الوقت، وتعمل جنباً إلى جنب. مع الأبعاد القانونية في ترسيخ المسؤولية الاجتماعية (رمزي وخالد، 2016، صفحة 06)
- **البعد القانوني:** أي أن المنظمة يجب أن تلتزم بإطاعة القوانين، وأن تكسب ثقة الآخرين من خلال التزامها بتنفيذ الأعمال الشرعية وعدم القيام بالأعمال المخلة بالقانون.
- **البعد الاقتصادي:** ويقصد بها إن تكون المنظمة نافعة ومجدية اقتصادياً، وأن تحاول جاهدة توفير الأمان للآخرين.

3- الطريقة والأدوات الدراسة

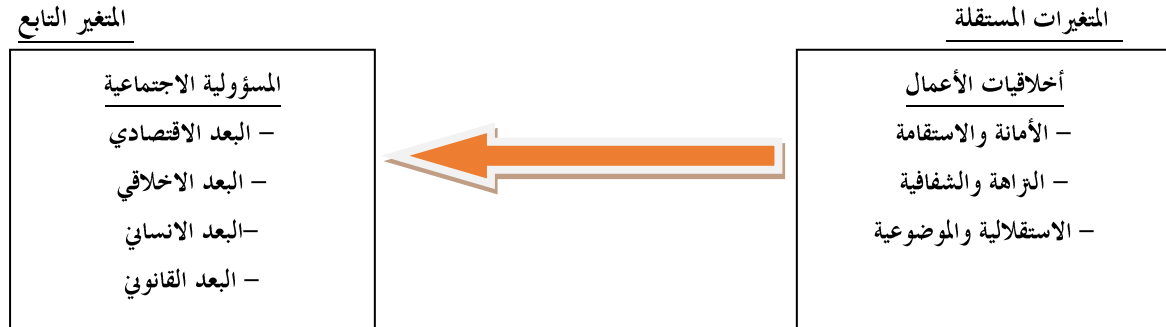
3-1- منهجية الدراسة: تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتضمن أسلوب المسح المكتبي من خلال الرجوع إلى الأبحاث السابقة والاطلاع على أدبيات الموضوع، إلى جانب استخدام أسلوب المسح الميداني لجمع البيانات بواسطة قائمة استقصائية موجهة للزبائن، ليتم بعد ذلك تحليلها إحصائياً لاختبار فرضيات الدراسة والإجابة على إشكالياتها.

تتم الدراسة الحالية باختبار أثر الالتزام بأخلاقيات الأعمال في ترسيخ أبعاد المسؤولية الاجتماعية بمجمع صيدال، من خلال دراسة مدى التزام المؤسسة قيد الدراسة بأخلاقيات الأعمال و مدى تأثيرها في ترسيخ أبعاد المسؤولية الاجتماعية بها، وسيتم اختبار هذه الفرضية على مرحلتين، حيث سيتم في البداية اختبار وجود الأثر بشكل كلي بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة قيد الدراسة و أخلاقيات الأعمال، من خلال استخدام أسلوب الانحدار البسيط، أما المرحلة الثانية فسيتم من خلالها استخدام أسلوب الانحدار المتعدد لتحديد مدى مساهمة كل بعد من أبعاد أخلاقيات الأعمال في بناء المسؤولية

الإجتماعية في مجمع صيدال، و عليه يمكن توضيح ذلك وفق النموذج المقترح في الشكل رقم وفق النموذج التالي: يجب عرض هذه الطرق والأدوات بدقة ووضوح دون إسهاب بحيث يتمكن الباحثون الآخرون من إعادة الدراسة أو التحقق منها، ويمكن للمؤلف أن يصف الأدوات والطرق المستخدمة في شكل مخطط، جدول أو رسم بياني لشرح الأساليب التي استخدمت، في حالة التعقيد فقط، بغرض التبسيط؛ ويمكن تقسيم هذا القسم إلى أقسام فرعية، حيث تختلف محتوياته وفقاً لموضوع المقالة.

3-2- نموذج الدراسة

الشكل (1): نموذج الدراسة



المصدر: من اعداد الباحثتان

3-3- مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في كل الموظفين بمجمع صيدال (المدينة) ، حيث تم أخذ عينة ميسرة بلغت 65 موظف تم استرجاع 60 منها بنسبة استجابة قدرت ب 76.92%، و لقد تم تجميع البيانات من خلال توزيع استبانات على الموظفين في الفترة نوفمبر 2019.

3-4- أداة الدراسة: لقد تم تطوير واستخدام استبانة مناسبة للحصول على البيانات المطلوبة، اشتملت الاستبانة على مجموعة من العبارات لدراسة أثر باختبار أثر الالتزام بأخلاقيات الأعمال في ترسيخ أبعاد المسؤولية الاجتماعية بمجمع صيدال، وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق على الإطلاق، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة).

بناءً على ما جاء أعلاه، تتضمن القائمة الاستقصائية تسعة وعشرون (29) فقرة موزعة على ثلاثة أجزاء بحيث ينطوي الجزء الأول على المعلومات الديمغرافية لمفردات العينة متمثلة في الجنس، السن، الوظيفة والمستوى التعليمي. و يتضمن الجزء الثاني أبعاد أخلاقيات الأعمال (الأمانة و الاستقامة، النزاهة و الشفافية، الاستقلالية و الموضوعية) في ثلاث محاور، أما الجزء الثالث فتضمن أبعاد المسؤولية الاجتماعية لمجمع صيدال (البعد الاقتصادي، البعد الانساني، البعد الأخلاقي و البعد القانوني) ومدى إدراكها من قبل الموظفين، ضمن أربعة (04) محاور رئيسية،

الجدول رقم 01: التركيبة الاستقصائية

الجزء	المحور	الفقرات	عدد الفقرات	أرقام الفقرات
الجزء الأول	الأول	العوامل الديمغرافية: - الجنس	1	1
		- السن	1	1
		- المستوى التعليمي	1	1
		- الوظيفة	1	1
الجزء الثاني	الأول	- الأمانة والاستقامة	04	08-05
	الثاني	- النزاهة والشفافية	04	12-09
	الثالث	- الاستقلالية والموضوعية	04	16-13
الجزء الثالث	الأول	- البعد الاقتصادي	04	20-17
	الثاني	- البعد الانساني	03	23-21
	الثالث	- البعد الأخلاقي	03	26-24
	الرابع	- البعد القانوني	03	29-27
		اجمالي الفقرات	29	

المصدر: من اعداد الباحثان

3-5- المعالجة الإحصائية: تم تبويب البيانات و إدخالها للحاسوب لتتم معالجتها و تحليلها باستخدام برنامج (SPSS) و قد استخدمت الأساليب الإحصائية الوصفية و التحليلية لمعالجة البيانات، و قد شملت التوزيع التكراري و النسب المئوية لوصف عينة الدراسة، كما تم استخدام اختبارات تحليل التباين و تحليل الانحدار لاختبار الأثر الإحصائي بين متغيرات الدراسة، كما تم اعتماد ترميز خاص بسلم ليكرت حيث تم رصد العدد (05) لمستوى الموافقة "موافق بشدة" ليمثل أقصى اتجاه إيجابي، فيما تم رصد العدد (01) لمستوى الموافقة "غير موافق بشدة" ليمثل أقصى اتجاه سلبي، و ذلك حسب مقياس ليكرت.

4- تحليل ومناقشة النتائج:

4-1- تحليل ثبات المقياس المستخدم:

تم بحساب معامل ألفا كرو نباخ (Cronbach Alpha) لكل مقياس مستخدم في الدراسة وذلك بهدف اختبار ثبات هذه المقاييس وتتراوح قيمة معامل ألفا بين (0) و (1) كلما اقتربت من الواحد دلت على وجود ثبات عالي وكلما اقتربت من الصفر دلت على وجود ثبات منخفض والجدول رقم (1) يمثل نتائج معاملات ألفا لثبات متغيرات الدراسة.

الجدول رقم 02: نتائج معاملات ألفا للثبات لمتغيرات الدراسة.

عدد العبارات	قيمة ألفا كرو نباخ	اسم متغيرات الدراسة
12	0.85	أخلاقيات الأعمال
13	0.61	أبعاد المسؤولية الاجتماعية
25	0.84	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات برنامج spss v25

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الثبات لمتغيرات الدراسة كلها مقبولة باعتبار أنها أكبر من القيمة 0.6، بحيث أن قيمة معامل ألفا قدرت ب 0.84 وهو مستوى عالي من الثقة والثبات، وعليه فإن جميع المقاييس تتميز بالثبات والثقة الكافية للوصول إلى النتائج المستهدفة من هذه الدراسة، وبهذا سيتم قبول جميع المقاييس دون استثناء أو تعديل.

4-2- التحليل الوصفي لعينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من 60 مفردة، تم تجميعها عن طريق استبيان موجه لموظفي مؤسسة صيدال، وتمّ توصيف العينة وفقاً لمتغيرات الجنس، السن، والمستوى التعليمي والوظيفة، وفيما يلي التوصيف الدقيق للعينة النهائية المدروسة وهذا ما يوضحه الجدول الموالي.

الجدول رقم 03: توزيع مفردات العينة المدروسة وفقاً للخصائص الديمغرافية

الجنس	العدد	النسبة %	السن	العدد	النسبة %
ذكر	31	51.7%	من 20-30 سنة	11	18%
أنثى	29	47.5%	من 31-40 سنة	19	31.1%
			أكثر من 40 سنة	30	49.2%
المستوى التعليمي	العدد	النسبة %	الوظيفة	العدد	النسبة %
متوسط	9	14.8%	أطباء	09	14.8%
ثانوي	20	33.3%	إداريين	21	34.4%
جامعي	31	51.66%	عمال تشغيل	30	49.2%
المجموع	60	100%	المجموع	60	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v25

يتضح من نتائج التحليل الوصفي لعينة الدراسة وفق خصائصها الديمغرافية أن معظم مفردات العينة ذوي شهادات جامعية بنسبة 45.9.5% أما من ناحية السن فإن الغالبية المسيطرة على العينة المدروسة تتراوح أعمارهم أكثر من 40 سنة 49.2%، كما بلغ عدد الذكور فيها 31 ذكر ما يعادل 51.7% مقابل 47.5% للإناث، أما من جانب الوظيفة فلقد كان التفوق لشريحة العمال التشغيليين بنسبة 49.2%، أما مستوى مستوى التعليم فقد سيطرت شريحة الجامعيين بنسبة 51.66%.

- اختبار الفرضيات: سوف يتم اختبار الفرضيات بعد ما تمّ تحليل النتائج المحصل عليها عن طريق spss وهي كالآتي:

الفرضية الأساسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لالتزام مجمع صيدال بأخلاقيات الأعمال في ترسيخ المسؤولية الاجتماعية.

سيتم اختبار هذه الفرضية على مرحلتين، حيث سيتم في البداية اختبار وجود الأثر بشكل كلي بين أخلاقيات الأعمال ومدى التزام مجمع صيدال بالمسؤولية الاجتماعية، من خلال استخدام أسلوب الانحدار البسيط والذي كانت نتائجه كما يلي:

الجدول رقم 04: ملخص نتائج تحليل الانحدار وتحليل التباين لاختبار الفرضية الثانية

ANOVA تحليل التباين				الجزء الثابت a	معامل متغير المستقل B	معامل التحديد R ²	معامل ارتباط كارل بيرسون R	أخلاقيات الأعمال/أبعاد المسؤولية الاجتماعية
اختبار t		اختبار F		0.43	2.04	0.21	0.46	النتائج
مستوى معنوية	قيمة معامل t	مستوى معنوية	قيمة معامل F					
0.00	3.98	0.00	15.89					

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v25

و من أجل اختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار وتحليل الارتباط بين متغيري الفرضية و كانت نتائج التحليل كما يبينه الجدول رقم (04) الذي يلاحظ من خلاله أن قيمة معامل الارتباط لكارل بيرسون كانت جيدة بحيث قدرت ب 46%، مما يدل على وجود علاقة غير قوية بين التزام موظفي بأخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية. مجمع صيدال، كما يظهر تحليل التباين ANOVA لاختبار المعنوية الإحصائية لنموذج الانحدار الخاص باختبار هذه الفرضية أن قيمة F تساوي (15.89) عند مستوى معنوية 0.05، هذا ما يؤكد بأن نموذج الانحدار ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 كما تؤكد قيمة معامل $R^2=0.21$ أن أخلاقيات الأعمال تفسر ما نسبته 21% من نسبة التغير في درجة ادراك الموظفين من مفردات العينة المدروسة لأبعاد المسؤولية الاجتماعية وأن 79% تعود لعوامل أخرى، كما أن مستوى المعنوية هنا يساوي 0.00 و هو أقل من مستوى معنوية الدراسة المتمثل في 0.05، وعلى هذا الأساس يتم رفض فرض العدم و قبول الفرضية البديلة القائلة بأن هنالك أثر ذي دلالة إحصائية لالتزام مجمع صيدال بأخلاقيات الأعمال في ترسيخ المسؤولية الاجتماعية.

أما المرحلة الثانية فسيتم من خلالها استخدام أسلوب الانحدار المتعدد لتحديد مدى مساهمة أخلاقيات الأعمال في ترسيخ كل بعد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية. مجمع صيدال، وكانت نتائج التحليل كما يبينه الجدول رقم 05

الجدول رقم 05: ملخص نتائج تحليل الانحدار وتحليل التباين لاختبار الفرضية الثانية

ANOVA تحليل التباين		معامل التحديد R^2		معامل ارتباط كارل بيرسون R	معاملات النموذج B	أخلاقيات الأعمال/أبعاد المسؤولية الاجتماعية
اختبار F للنموذج		اختبار t للنموذج		0.36	0.60	0.39
قيمة F	مستوى معنوية	قيمة t	مستوى معنوية			
32.59	0.00	5.70	0.00	0.196	0.44	0.32
14.11	0.00	3.756	0.00	0.053	0.229	0.20
3.221	0.78	1.795	0.78	0.21	0.147	0.10
1.273	0.264	1.128	0.264			

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v25

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لالتزام مجمع صيدال بأخلاقيات الأعمال في ترسيخ المسؤولية الاقتصادية.

تشير النتائج الإحصائية الواردة في الجدول السابق؛ إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لالتزام مجمع صيدال بأخلاقيات الأعمال في ترسيخ المسؤولية الاقتصادية، حيث بلغت قيمة F المحسوبة 32.59 وهي أعلى من قيمتها الجدولية، كما أن مستوى المعنوية (Sig=

(0.000) و هو أقل من مستوى معنوية الدراسة (0.05)، مما يقتضي قبول الفرضية البديلة القائلة أن هناك أثر لالتزام مجمع صيدال بأخلاقيات الأعمال في ترسيخ المسؤولية الاقتصادية.

- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لالتزام مجمع صيدال بأخلاقيات الأعمال في ترسيخ المسؤولية الأخلاقية.

تشير النتائج الإحصائية الواردة في الجدول السابق؛ إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لالتزام مجمع صيدال بأخلاقيات الأعمال في ترسيخ المسؤولية الأخلاقية، حيث بلغت قيمة F المحسوبة 14.11 وهي أعلى من قيمتها الجدولية، كما أن مستوى المعنوية (Sig=0.000) و هو أقل من مستوى معنوية الدراسة (0.05)، مما يقتضي قبول الفرضية البديلة القائلة أن هناك أثر معنوي لالتزام مجمع صيدال بأخلاقيات الأعمال في ترسيخ المسؤولية الأخلاقية .

- الفرضية الفرعية الثالثة لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لالتزام مجمع صيدال بأخلاقيات الأعمال في ترسيخ المسؤولية القانونية.

تشير النتائج الإحصائية الواردة في الجدول السابق؛ إلى أنه وجود أثر ذو دلالة إحصائية لالتزام مجمع صيدال بأخلاقيات الأعمال في ترسيخ المسؤولية القانونية حيث بلغت قيمة F المحسوبة 3.221 وهي أكبر من قيمتها الجدولية، كما أن مستوى المعنوية (Sig=0.00) و هو أقل من مستوى معنوية الدراسة (0.05)، مما يقتضي قبول الفرضية البديلة القائلة أن هناك أثر معنوي لالتزام هناك أثر لالتزام مجمع صيدال بأخلاقيات الأعمال في ترسيخ المسؤولية القانونية.

- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لالتزام مجمع صيدال بأخلاقيات الأعمال في ترسيخ المسؤولية الإنسانية.

تشير النتائج الإحصائية الواردة في الجدول السابق، إلى أنه وجود أثر ذو دلالة إحصائية لالتزام مجمع صيدال بأخلاقيات الأعمال في ترسيخ المسؤولية الإنسانية، حيث بلغت قيمة F محسوبة =1.27 وهي أكبر من قيمتها الجدولية، كما أن مستوى المعنوية (Sig=0.00) و هو أقل من مستوى معنوية الدراسة (0.05)، مما يقتضي قبول الفرضية البديلة القائلة أن هناك أثر معنوي لالتزام هناك أثر لالتزام مجمع صيدال بأخلاقيات الأعمال في ترسيخ المسؤولية الإنسانية.

الخاتمة:

تضمنت الخاتمة مجموعة من النتائج و التوصيات تأتي على ذكرها فيما يلي:

- النتائج: توصلت الباحثة إلى عدة نتائج أهمها:

✓ فيما يتعلق الجانب النظري توصل البحث الى وجود صلة حقيقية بين الممارسات الاجتماعية للمنظمة والأداء المالي الإيجابي، فالمسؤولية الاجتماعية تتمحور حول العطاء من أجل تحقيق التنمية المستدامة من خلال خطط وبرامج طويلة الأمد والتي تترك أثراً إيجابياً واضحاً في حياة الفرد والمجتمع.

✓ أما من الجانب التطبيقي حول المؤسسة قيد الدراسة فتوصل البحث إلى إيجابية إدراك مفردات العينة المدروسة للمسؤولية الاجتماعية المعتمدة من طرف مؤسسة صيدال،

✓ عدم وجود فروقات بين مستوى إدراك مفردات العينة للمسؤولية الاجتماعية بمؤسسة صيدال ناجم عن معرفتهم الجيدة بهذه المؤسسة، كما حصدت الفئة بين 20-30 سنة حصة الأسد تليها فئة 30-40 سنة في درجة إدراكها لأبعاد المسؤولية الاجتماعية فالسن يساعد في إدراك الموظف وتقييمه للأمور بشكل جيد ومن ثم ينتج عنه الولاء الوظيفي لهذه المؤسسة.

- ✓ وجود أثر كلي للمسؤولية الاجتماعية بمؤسسة صيدال في تحسين صورتها المدركة لدى زبائنها، ويعزى ذلك إلى أن أبعاد المسؤولية الاجتماعية أصبحت ذات أهمية كبرى في تكوين انطباعات وأفكار جيدة، نتيجة ارتفاع وعيهم وإدراكهم لدور الذي يجب أن تؤديه المؤسسة في تحسين رفاهية المجتمع وحماية حقوقهم.

– التوصيات

- ✓ ضرورة تبني مؤسسات الاقتصادية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية بكل أبعادها؛
- ✓ يجب على مؤسسة صيدال التعريف بأنشطتها الاجتماعية التي تعمل على زيادة إدراك الزبون الجزائري لهذه الأخيرة بما يعود عليها لنفع والفائدة؛
- ✓ على المؤسسات الاقتصادية دمج سياسة المسؤولية الاجتماعية في رسالتها الاستراتيجية، وأن تعتبرها جزء لا يتجزأ من سياستها العامة؛
- ✓ العمل على ترسيخ الثقافة الأخلاقية داخليا بين الموظفين باعتبارهم المرآة العاكسة لصورة المؤسسة، وخارجيا من خلال ممارستها ونشاطاتها حتى تزيد ثقة زبائنها، فالثقة جزء مهم في تشكيل اتجاهات إيجابية نحو المؤسسة وعلامتها التجارية؛
- ✓ التأكيد على ضرورة اهتمام المؤسسات الاقتصادية بالموظفين والزبائن ومراعاة مشاكلهم وانشغالهم.

المصادر والمراجع:

1. الأسرج حسين. (2010). المسؤولية الاجتماعية للشركات .جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.
2. البكري ثامر ياسر. (2001). التسويق والمسؤولية الاجتماعية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
3. بودراع أمينة، (2013)، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين دراسة عينة من البنوك التجارية، رسالة ماجستير تخصص علوم التسيير، جامعة المسيلة.
4. بودرجة رمزي & خالد قاشي. (2016). المسؤولية الاجتماعية لمؤسسة سيم (SIM) وأثرها على صورة الذهنية المدركة لدى المستهلك الجزائري، الملتقى الدولي الثالث حول دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم استراتيجية التنمية المستدامة –الواقع والأموال جامعة حسيبة بن بوعلى، شلف.
5. الحادو عمر ضياء الحق. (2017). أخلاقيات العمل وأثرها على المسؤولية المجتمعية المدركة، شهادة الماجستير .كلية إدارة الأعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
6. السكارنة بلال خلف، (2009)، أخلاقيات العمل، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
7. السلمي على. (1998). سياسات واستراتيجيات الإدارة في الدول النامية .القاهرة :مكتبة غريب.
8. الغالي طاهر محسن منصور، محسن العامري مهدي صالح. (2002). المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال وشفافية نظام المعلومات دراسة تطبيقية لعينة من المصارف التجارية الأردنية. مجلة العلوم الإنسانية(13).
9. المعاضدي أحمد محمد عصام. (2005). أثر أخلاقيات العمل في تعزيز إدارة المعرفة، مذكرة ماجستير .كلية العلوم الإدارية :جامعة الموصل، العراق.
10. المغربي محمد كامل. (2007). الإدارة أصالة المبادئ ووظائف المنشأة مع حداثه وتحديات القرن الحادي والعشرين : دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

11. نجم عبود نجم، (2006)، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

12. CAROLL, A. B. (1999). corporate social responsibility: evolution of a defitional construct . *business society*,, 38(03).
13. Keith DAVIS. (1973). the case for and against business assumption of responsibilities. *the academy of management journal*, 16(02).
14. Pride wiliam & al, (2005), Business, 8th edition, Houghton Mifflinn Co, Boston, USA, 2005
15. Pride, w., & AL. (2005). *Business*. Boston, USA, : Houghton Mifflinn Co.
16. Woller. (1996). Business Ethics Society and Adam Smith: Some Observations on the Liberal Business Ethos. *Journal of Socio Economics*, 25(03).

الملاحق

الملحق 01: مخرجات spss لأثر أخلاقيات الأعمال في ترسيخ أبعاد المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة صيدال

نتائج معامل ألفا للثبات لأخلاقيات الأعمال

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,850	12

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,611	13

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,464 ^a	,215	,202	,52416

a. Prédicteurs : (Constante), الأبعاد

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	4,368	1	4,368	15,899	,000 ^b
	de Student	15,935	58	,275		
	Total	20,303	59			

a. Variable dépendante : مسؤولية اجتماعية

b. Prédicteurs : (Constante), أخلاقيات الاعمال

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,042		5,462	,000
	الإبعاد	,435	,109	,464	,000

a. Variable dépendante : مسؤولية اجتماعية

الملحق 02: مخرجات spss لاختبار الفرضيات الفرعية

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,600 ^a	,360	,349	,47340

a. Prédicteurs : (Constante), الاقتصادي البعد

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,147 ^a	,021	,005	,58526

a. Prédicteurs : (Constante), الانساني البعد

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,442 ^a	,196	,182	,53061

a. Prédicteurs : (Constante), الاخلاقي البعد

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,229 ^a	,053	,036	,57588

a. Prédicteurs : (Constante), القانوني البعد

أداة الدراسة:

استمارة استبيان

سيدي الفاضل سيدي الفاضلة:

في إطار إعداد دراسة حول "محاولة قياس دور أخلاقيات الأعمال في ترسيخ مبادئ المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال" يشرفنا أن نتقدم إليكم بهذا الاستبيان من أجل التعرف على آرائكم وانطباعاتكم، والتي نستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، فنرجو منكم أن تتكرموا بالإجابة عن هذه الأسئلة، وذلك بوضع علامة (x) أمام الإجابة التي توافق رأيكم. وتقبلوا مني فائق الشكر والتقدير.

الجزء الأول: الخصائص الديمغرافية

يرجى وضع علامة (x) في المكان المناسب:

- 1- الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى
- 2- العمر: ☐ من 20 إلى 30 سنة ☐ من 31 إلى 40 سنة ☐ أكبر من 40 سنة
- 3- المستوى الدراسي: ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي
- 4- الوظيفة:

الجزء الثاني: فقرات الاستبيان

يرجى وضع إشارة (x) أمام العبارة التي تعكس رأيكم بشفافية ونزاهة حول الفقرات التالية:

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	المحور الأول: أخلاقيات الأعمال في مجمع الدوائي صيدال					
	الأمانة والاستقامة					
5	يوجد لدى مؤسسة الدواء صيدال قاعدة أخلاقية مثل (تعويض العامل عما لحقه من اصابات بسبب العمل)					
6	للمؤسسة صيدال مدونة أخلاقية موضوعة تحت تصرف الجميع					
7	للمؤسسة برامج لتحسين نوعية حياة العاملين وبناءها على أسس سليمة وشاملة مثل (مكافحة الأمراض المهنية-التعاقد مع طبيب-التعاقد مع الصيديلية-تقديم علاوات-مكافآت)					
8	توجد آليات لحماية المرأة العاملة من المضايقات للأخلاقية في مكان العمل					
	الزاهة والشفافية					

فاطمة الزهراء لوصادي، إيمان قويدر التومي

09	تؤدي واجباتك ومهامك بنشاط، متوخيا بذلك والتزاهة والدقة في العمل				
10	تعطي عملك حقه في الوقت المحد له				
11	تستخدم منصبك لأغراض شخصية				
12	تحرص على الشفافية في التعامل مع المسؤول				
الاستقلالية والموضوعية					
13	التجرد في التفكير والحيادية أثناء تأدية الأعمال وعدم التحيز				
14	تجنب أي علاقات قد تبدو أنها تفقد الموضوعية والاستقلال عندا القيام بالأعمال				
15	يتم التوظيف على أساس الكفاءة والتخصص، لا على أساس الوساطة والقرابة				
16	تحرص على ابداء رأيك بكل حرية وبدون تحيز				
المحور الثاني: متغيرات المسؤولية الاجتماعية					
البعد الاقتصادي					
17	تقدم منتجات ذات جودة عالية				
18	تلتزم المؤسسة بتوفير فرص عمل متكافئة لأفراد المجتمع من أجل تخفيف البطالة				
19	تراعي مؤسسة صيدال القدرات الشرائية للمستهلكين عند تسعير منتجاتها				
20	توفر المؤسسة البرامج التدريبية اللازمة من أجل تنمية				
البعد الأخلاقي					
21	وتجنب الخداع في إعلاناتها حول المنتجات المقدمة				
22	حرص المؤسسة على تقديم منتجات من السهل وصولها للمستهلك				
23	حرص المؤسسة على تقديم أدوية آمنة عند الاستعمال				
البعد الانساني					
24	تقدم المؤسسة مساهمات أو تبرعات لصالح المجتمع المحلي				
25	منتجات مؤسسة صيدال تتميز بسلامتها من أي ضرر				
26	لم يسبق أن تعرضت المؤسسة الى مشاكل مرضية نتيجة استهلاك الأدوية				
البعد القانوني					
27	تمتلك مؤسسة نظاما صارما لمحاربة الفساد الاداري				
28	عند حدوث أي مشاكل في الخدمة تقوم المؤسسة باتخاذ التدابير اللازمة لإصلاحها				
29	تسعى المؤسسة لتحقيق الربح وفق الأساليب المشروعة				

شكرا لتعاونكم