

واقع السلوك الأخلاقي بمؤسسة سידار بعنابة

The reality of ethical behavior at Sider Institution in Annaba

مريم بوجمعة^{1*}، هند لبصير²¹ طالبة دكتوراه، مخبر الذكاء الاقتصادي والتنمية المستدامة جامعة باجي مختار عنابة (الجزائر)،

meriem.boudjema@univ-annaba.dz

² أستاذ محاضر أ، مخبر الذكاء الاقتصادي والتنمية المستدامة جامعة باجي مختار عنابة (الجزائر)،

hind.lebsir@hotmail.fr

تاريخ الاستلام: 2024/11/ 01 تاريخ القبول: 2024/11/ 29 تاريخ النشر: 2024/12/ 01

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى البحث في واقع السلوك الأخلاقي بمؤسسة سیدار عنابة والكشف عن وجود فروق للمتغيرات الشخصية في السلوك الأخلاقي. تم الاعتماد على أداة الاستبيان الموزعة على 30 موظف بغرض جمع المعلومات للإجابة على إشكالية الدراسة.

وخلصت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط للسلوك الأخلاقي لدى موظفي مؤسسة سیدار، إضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة لكل من المستوى التعليمي والجنس في السلوك الأخلاقي في المقابل توجد فروق ذات دلالة لمتغير العمر، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتسيخ السلوك الأخلاقي وتعزيزه والتشجيع على الالتزام به للحفاظ على الأفراد.

الكلمات المفتاحية: السلوك الأخلاقي، الالتزام، الولاء، الشفافية، العدالة

التصنيف: M14، M12، D63

Abstract:

This study aims to explore the reality of ethical behavior at Sider Annaba Company and to examine the presence of differences in personal variables affecting ethical behavior. A questionnaire was distributed to 30 employees to collect information and address the research problem .

The study concluded that there is a moderate level of ethical behavior among Sider's employees, with no significant differences found in ethical behavior based on educational level or gender. However, there were significant differences related to age. The study recommended focusing on fostering and promoting ethical behavior and encouraging commitment to it in order to maintain a healthy work environment.

Keywords: Ethical Behavior, Commitment, Loyalty, Transparency, Fairness

JEL Classification Codes: D63, M12, M14

1. مقدمة:

تعتبر المؤسسة السلوك الأخلاقي من الجوانب ذات الأولوية من حيث درجة الأهمية، لذا تسعى لترسيخه والحفاظ عليه من خلال وضع معايير لإرساء القيم والمبادئ الأخلاقية التي تساهم في خلق مناخ أخلاقي داخل المنظمة، وهو ما يحقق فاعلية الأداء وتميز سمعة المؤسسة ما ينعس إيجابا على قدرتها التنافسية.

إن أبرز ما يساهم في تعزيز السلوك الأخلاقي داخل المؤسسات هي تلك القيم الأخلاقية التي يعترف بها المجتمع ومقبولة لديه، والمبادئ والمعايير التي يتضمنها القانون الداخلي للمؤسسة، ولا بد لكل فرد ينتمي لهذه المؤسسة احترامها والامتثال لها لما لها من دور في ضبط سلوكيات الأفراد والسيطرة عليها، وزيادة إيجابية التفاعل والتواصل الداخلي بين الأفراد ما يدعم وبشكل كبير توجيه الأفراد لخدمة المصلحة العامة للمؤسسة وبالتالي تحقيق الهدف العام لها.

وتظهر المزايا الأخلاقية من خلال تفاعل الأفراد وتواصلهم، ويقاس بمدى توفر السلوكيات الإيجابية في ممارساتهم وتعاملاتهم.

إشكالية الدراسة:

تهتم بالمؤسسات المعاصرة بموضوع السلوك الأخلاقي لما له من تأثير كبير على نجاح المؤسسة، لذا تحاول فهم سلوك موظفيها ودراسة الجانب الأخلاقي بشكل أكثر عمقا، ووضع القواعد والقوانين الأخلاقية للالتزام بها، وتحفيزهم على تنمية سلوكياتهم الإيجابية والتحلي بالقيم والمبادئ الأخلاقية. من خلال ما سبق ذكره يمكننا طرح الإشكالية التالية:

هل يتوفر السلوك الأخلاقي في مؤسسة سیدار؟ وهل يوجد أثر للمتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة على مستوى السلوك الأخلاقي بالمؤسسة؟
وتتفرع هذه الإشكالية إلى تساؤلات فرعية:

- هل يتوفر الالتزام بمؤسسة سیدار عناية؟
- هل تتوفر الشفافية بمؤسسة سیدار عناية؟
- هل يتوفر الولاء بمؤسسة سیدار عناية؟
- هل تتوفر العدالة بمؤسسة سیدار عناية؟
- هل يوجد اختلاف في توفر السلوك الأخلاقي يرتبط بمتغيرات الجنس والعمر والمستوى التعليمي؟

فرضيات الدراسة:

من خلال الإشكالية المطروحة والأسئلة الفرعية يمكن صياغة فرضيات الدراسة كالاتي:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يتوفر السلوك الأخلاقي في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة

$$\alpha \leq 0.05$$

وينبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يتوفر الالتزام في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

الفرضية الفرعية الثانية: لا تتوفر الولاء في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يتوفر الشفافية في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

الفرضية الفرعية الرابعة: لا تتوفر العدالة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الأخلاقي تعزى إلى المتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة.

الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الأخلاقي تعزى إلى متغير الجنس لأفراد عينة الدراسة.

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الأخلاقي تعزى إلى متغير العمر لأفراد عينة الدراسة.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الأخلاقي تعزى إلى متغير المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة من أهمية الموضوع ذاته، حيث يعتبر السلوك الأخلاقي من المواضيع التي تزايد الاهتمام بها في المؤسسات الحديثة، وذلك لعظمة درجة تأثيرها على المستوى الداخلي والمستوى الخارجي للمؤسسة. فالأخلاق هي المراكز الأساسية التي تضبط سلوكيات الأفراد، وتوحيدها، وتوجيهها، لتحقيق المصلحة العامة للمؤسسة ومن ثم تحقيق الأهداف.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى:

- البحث في موضوع فرضته البيئة المعاصرة على المؤسسات ،
- التعرف على واقع السلوك الأخلاقي بمؤسسة سیدار عناية
- إثراء الدراسة من خلال الخروج بالنتائج وتحليلها ووضع اقتراحات.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال جمع المعلومات بالرجوع إلى الدراسات السابقة، وعلى ضوء ما تضمنه الجانب النظري تم تصميم الاستبيان الذي وزع على عينة مكونة من 30 موظف بمؤسسة سیدار، ولتحليل نتائج الاستبيان تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS 23.

حدود الدراسة : الحدود البشرية: شملت الدراسة 30 موظف من موظفي قسم إدارة الموارد البشرية بمؤسسة سیدار عناية.

الحدود المكانية: أجريت الدراسة بمؤسسة سیدار الحجار التي تقع شمال شرق الجزائر بولاية عنابة ،
تأسست سنة 1958، تقوم المؤسسة بتلبية متطلبات السوق بمنتجات الحديد والصلب بأشكاله المتنوعة
ولاستخداماته المختلفة.

الحدود الزمانية: تم إجراء هذه الدراسة في السداسي الأول من سنة 2024.

الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة الانطلاقة الأولى التي ينطلق منها الباحث في بحثه، حتى يتمكن من بناء
دراسته على أسس منهجية صحيحة وبأسلوب علمي، تمكن من أن يكون بحثه ذا قيمة
ومن الدراسات التي انطلق منها بحثنا، الدراسات التالية:

الدراسة الأولى: سعدة سعدي (2018)، مقومات بناء السلوك الأخلاقي لدى منظمات

الأعمال - دراسة نظرية:- هدفت هذه الدراسة للتعرف على مرتكزات بناء السلوك الأخلاقي داخل
المنظمات من خلال محاولة الكشف عن الطرق والإجراءات الرئيسية المتبعة في هذا البناء. وقامت الدراسة
بالبحث في العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي (الفرد، المنظمة، البيئة)، ومحاولة التعرف على آليات
ترسيخ السلوك الأخلاقي.

وتوصلت الدراسة إلى أن الركائز التي يقوم عليها السلوك الأخلاقي متعددة حيث أن تحلي القادة
بالقيادة الأخلاقية واستوائهم للأبعاد (النزاهة، الشفافية، العدالة، الولاء، الثقة) يساهم في تشكيل مناخ
أخلاقي، وتحفيز الأفراد على التحلي بالسلوكيات الإيجابية، كذلك تمثل الأنظمة والقواعد الأخلاقية التي
تضعها المؤسسة أحد الركائز الأساسية لبناء السلوك السوي والأخلاقي داخل المنظمة، وتلعب السلوكيات
الأخلاقية التي يتصف بها كل من المدير أو الموظف الدور الأسمى في بناء السلوك الأخلاقي داخل
المؤسسة.

الدراسة الثانية: هيام إبراهيم الكايد، محمد أمين، حامد القضاة (2019)، واقع

السلوكيات الأخلاقية للموظف الإداري في الجامعة الأردنية من وجهة نظر الطلبة: هدفت الدراسة
إلى التعرف على واقع السلوكيات الأخلاقية للموظف الإداري من خلال إجراء دراسة على عينة تكونت
من 492 طالب و750 طالبة بالجامعة الأردنية، وقامت الدراسة بالكشف عن مجال السلوك الأخلاقي
للإداريين بناء على بعد سلوك الحفاظ على ممتلكات الجامعة وتجهيزاتها وبعد سلوك الحفاظ على جودة
الأداء ، وبنيت النتائج على أساس وجهة نظر الطلبة من خلال توزيع الاستبيان. وتوصلت الدراسة إلى أن

السلوك الحفاظ على ممتلكات الجامعة وتجهيزاتها من قبل الموظفين الإداريين في الجامعة الأردنية قد جاءت بنسبة متوسطة، كذلك المتوسط العام لسلوك الحفاظ على جودة الأداء متوسط، أي أنهم يبادرون إلى تحسين آدائهم وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتعزيز السلوكيات الأخلاقية للموظفين الإداريين فيما يتعلق بمعاملاتهم مع الطلبة.

الدراسة الثالثة: فاطمة جعفر حبيب، رفل فوزي عباس (2023)، أبعاد السلوك الأخلاقي للقيادة الإدارية، دراسة حالة إستطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في الجامعة التقنية الشمالية وتشكيلاتها في محافظة نينوى: هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع السلوك الأخلاقي للقيادة الإدارية في الجامعة التقنية الشمالية وتشكيلاتها في محافظة نينوى، من خلال تشخيص أبعادها (النزاهة، العدالة، توضيح الأدوار، تقاسم السلطة) وتحري مدى امتلاك القادة لرؤية واضحة حول السلوك الأخلاقي والامتثال لمبادئه.

لمعالجة إشكالية البحث تم جمع المعلومات باستخدام الاستبيان وتكونت عينة الدراسة من 100 مفردة من القيادات العليا والوسطى في المؤسسة محل الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى توفر أبعاد السلوك الأخلاقي للقيادة الإدارية في الجامعة بمتوسط مرتفع، وأكثر الأبعاد توفرًا بدرجة مرتفعة جدا النزاهة، وأوصت الدراسة بضرورة بحث المؤسسة في موضوع السلوك الأخلاقي ودراسته والتوسع في أبعاده
ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث حدودها الزمانية والمكانية حيث أجريت الدراسة بمؤسسة سيدر في سنة 2024 ما يوفر بيانات حديثة تعكس الاتجاهات المعاصرة للسلوك الأخلاقي، كذلك تختلف من حيث إشكالياتها وفرضياتها فلم تكتفي الدراسة بالتحري عن توفر أبعاد السلوك الأخلاقي إنما سعت للبحث في الاختلافات التي تخلقها المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة في مستوى توفر السلوك الأخلاقي وهذا بهدف توسيع نطاق البحث وتقديم تحليلات متعددة الأبعاد، واختلفت هذه الدراسة عن سابقتها من حيث الأبعاد حيث بنيت على الأبعاد التالية " الالتزام، الولاء، الشفافية، العدالة" وهو ما يميزها عن الدراسات السابقة التي لم تتناول هذه الأبعاد بدقة وعمق ما يجعل نتائجها خاصة وجديدة.

تمثل هذه الاختلافات فروقا جوهرية تعطي للدراسة طابع التميز عن الدراسات السابقة.

2. الأدبيات النظرية للدراسة:

1.2. تعريف السلوك الأخلاقي:

يعكس السلوك الأخلاقي التصرفات وردود الأفعال الإيجابية التي يبديها الأفراد والتي تبرز من خلالها مبادئهم وقيمهم الأخلاقية، وثقافتهم السلوكية، ويندرج مفهوم السلوك الأخلاقي ضمن العناوين الفرعية للسلوك التنظيمي وارتباطه بالنظريات الأخلاقية.

لقدت تعددت التعاريف التي تناولت مصطلح السلوك الأخلاقي واختلفت باختلاف وجهة نظر كل باحث نسبت إليه، إلا أنها اتفقت جميعها على أنه السلوك الإيجابي والسليم الذي يتقبله المجتمع ويتوافق مع معايير الأخلاقية ، ومتفق بالإجماع على أنه صحيح.

التعريف الأول: السلوك الأخلاقي هو السلوك السوي الذي يتطابق مع المعايير والقيم الاجتماعية، ويستند إلى أسس وقواعد محددة تجزم أنه سلوك جيد وسوي. (راضي و كاظم ، 2010 ، صفحة 108)

التعريف الثاني: هو كل تصرف، أو رد فعل يبديه الفرد ويحكم عنه على أنه سليم وصحيح ويتناسب مع المعايير الأخلاقية، ويتناقض مع السلوك المنحرف والخطأ (شبعات و قوجيل ، 2020 ، صفحة 57).

التعريف الثالث: عرف كل من Tsalkis & Frizshe السلوك الأخلاقي على أنه "السلوك الذي يمثل للمعايير والقوانين الأخلاقية للمجتمع ، ويعبر عن التصرفات المستقيمة والسوية التي تحفظ حقوق أصحاب المصالح في كل المواقف بكل وتحترمها" (Mayasari, Devi , Anita , & Iyus, 2013, p. 06).

وعليه فإن السلوك الأخلاقي هو كل تصرف صحيح ورد فعل إيجابي يبديه الفرد، يتوافق مع العرف والمعايير الاجتماعية، ولا يتعدى على حقوق الغير، يدرك من خلاله الفرد حقوقه ويلزم واجباته.

2.2. أبعاد السلوك الأخلاقي :

تساعد الدراسات السابقة في توضيح المفاهيم المتعلقة بالسلوك الأخلاقي، وبالتالي تعد حجر الأساس ومرجعا رئيسا لوضع وبناء أبعاد الدراسة الحالية.

دراسة بناولة حكيم (2016) ، البعد الخلقى للموظفين وعلاقته بالأداء ضمن إطار المسؤولية الأخلاقية والإجتماعية -مقاربة فكرية- ، ركزت الدراسة على أسس البعد الخلقى للموظف

وأثرها على المسؤولية الأخلاقية والإجتماعية، واعتمدت الدراسة على الأبعاد التالية: (حكيم، 2016، صفحة 110).

1/ الالتزام ، 2/ الجزء ، 3/ المسؤولية ، 4/ الجهد والإستطاعة.

-دراسة غربي وهيبه، معمري حسينة (2022) ، أثر السلوك الأخلاقي للقيادة في تحسين

جودة الخدمة الصحية دراسة حالة المؤسسة الإستشفائية " المستشفى القديم ابن سينا بأم البواقي. تمثلت أبعاد الدراسة في: (وهيبه و معمري، 2022، صفحة 189)

1- توافر السلوكات الأخلاقية لدى القائد: العدالة، النزاهة، الإحترام، الصدق، الأمانة.

2- ممارسة القائد للسلوكات الأخلاقية في عمله من خلال حفظ حقوق مرؤوسيه والمساواة والعدل بينهم.

3- تعزيز السلوك الأخلاقي.

-دراسة نسبية هايل صبح أبو درويش(2022)، تأثير السلوك الإنساني والأخلاقي في إدارة

الأعمال. هي دراسة نظرية ركزت في مضمونها على الصفات السلوكية للموظف والتي يجب أن تتطابق مع القيم الأخلاقية التي تضبط علاقاته وتفاعلاته داخل المؤسسة من جهة، وتساهم في تحقيق أعلى مستوى من الفاعلية والإنتاجية. (درويш، 2022، صفحة 872).

واشتمل مضمون الدراسة الأبعاد التالية:

1- الالتزام والولاء،

2- الشفافية والنزاهة،

3- الثقة،

4- عدم استغلال المناصب والإمتثال للوائح المعمول بها.

إعتمدت دراستنا على الأبعاد التالية:

الإلتزام: (porter1968) عرف بورتر الإلتزام على أنه " مدى استعداد الفرد لتقديم أقصى

مالديه لخدمة المنظمة التي يشعر بالإنتماء إليها والإندفاع للمساهمة في تحقيق أهدافها" (شيوعاتي و قوجيل، 2020، صفحة 58).

الولاء: يعرف Kuman & Bahuguna الولاء على أنه " إحساس الفرد بأنه جزء من المنظمة والشعور بالانتماء إليها وأن له دور في تحقيق أهدافها، وهو ما يولد لديه الرغبة للمساهمة في بلوغ هذه الأهداف " (قندیل، 2020، صفحة 112).

الشفافية: بحسب الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية للإمارات العربية المتحدة (2017) هي " البعد عن التدليس وتظليل المعلومات والتلاعب بها ومحاولة إخفائها لبلوغ أهداف شخصية " العدالة: وهو الالتزام بالإستقامة في التعامل والمساواة بين الأفراد داخل المنظمة دون أي تحيز أو تمييز بعيدا عن الفساد الأخلاقي. (حبيب و عباس، 2023، صفحة 457).

3. الجانب التطبيقي للدراسة :

بناء على ما تضمنته الأدبيات النظرية للسلوك الأخلاقي من مفاهيم نظرية مرتبطة به سنحاول في هذا الجزء إسقاط تلك المفاهيم المدرجة على مؤسسة سیدار بعنابة بهدف تقييم مستوى توفر أبعاد هذا المتغير بالمؤسسة بناء على وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

1.3. الطريقة والأدوات:

لقياس مدى توفر السلوك الأخلاقي بمؤسسة سیدار تم توزيع 30 إستبيان على عينة من موظفي مصلحة إدارة الموارد البشرية لجمع البيانات ، وبناء على الأجوبة المتحصل عليها تم استخلاص النتائج. وقد تم الإعتماد على برنامج SPSS. للتحليل ، وقورنت النتائج بدرجات سلم ليكارت الخماسي لتحديد مستوى توفرها :

الجدول 1: سلم ليكارت الخماسي

العبرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1 – 1.79	1.80 – 2.59	2.60 – 3.39	3.40 – 3.20	4.21 – 5
	منخفض		متوسط	مرتفع	

المصدر: ناصري محمد شريف، 2020، 43

2.3. المتغيرات الشخصية لعينة الدراسة

الجدول 2: المتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة

المتغير	نوعه	التكرارات	النسب المئوية
الجنس	ذكر	27	76.7%

هند بوجمعة، مريم لبصير

23.3%	7	أنثى	
3.3%	1	أقل من 30 سنة	العمر
56.7%	17	من 30 إلى 39 سنة	
30%	9	من 40 إلى 50 سنة	
10%	3	أكثر من 50 سنة	
16.7%	5	تكوين مهني	المستوى التعليمي
73.3%	22	جامعي	
10%	3	دراسات عليا	

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول نلاحظ أن الذكور يمثلون الفئة الغالبة من عينة الدراسة بنسبة 76.7% في المقابل نجد أن فئة النساء بلغت 23.3%. كذلك نلاحظ أن الفئة العمرية الأعلى نسبة هم الأشخاص الذين تراوحت أعمارهم بين 30 و 39 سنة. ونلاحظ من ذات الجدول أن غالبية أفراد عينة الدراسة يمتلكون مؤهلات علمية جامعية بنسبة 73.3% ما يشير إلى أن المؤسسة محل الدراسة تهتم بجذب وتوظيف أصحاب المؤهلات التعليمية العليا للاستفادة من كفاءاتهم في الأداء لتحقيق مصالحها التنظيمية والإدارية

3.3. صدق وثبات أداة الدراسة

جدول 3: صدق وثبات أداة الدراسة:

الأبعاد	ألفا كرونباخ
الالتزام	0.452
الولاء	0.536
الشفافية	0.453
العدل	0.754
السلوك الأخلاقي	0.587

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج spss

4.3. تحليل محاور الإستبيان:

جدول 4: بعد الالتزام:

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الترتيب
-------	--------	-----------------	-------------------	--------------	---------

واقع السلوك الأخلاقي بمؤسسة سیدار بعنابة

1	يدرك كل فرد داخل المؤسسة ضرورة الالتزام بالعمل بكل جدية	2.90	1.373	متوسطة	3
2	يلتزم كل فرد داخل المؤسسة بالقانون الداخلي للمؤسسة والوقت المحدد للعمل (الحضور والإنصراف)	3.23	1.331	متوسطة	2
3	يلتزم كل فرد داخل المؤسسة بأهدافها وسياساتها	3.231	1.223	متوسطة	1
الإلتزام		3.066	1.194	متوسطة	

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج spss

يوضح الجدول أعلاه درجات توفر بعد الإلتزام كسلوك أخلاقي يتصف به أفراد مؤسسة سیدار، جاءت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد 3.066 والانحراف المعياري 1.194 وهي قيمة متوسطة. وتشير البيانات إلى أن العبارة رقم 03 في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.231 وانحراف معياري 1.223، أي أن كل فرد داخل المؤسسة يرى أن عليه الإلتزام بالحفاظ على مصلحة المؤسسة والتقيد بسياساتها.

جدول 5: تحليل بعد الولاء

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الترتيب
4	يقوم كل فرد داخل المؤسسة بتأدية عمله بكل إتقان لأجل إنجاح المؤسسة	3.10	1.242	متوسطة	2
5	يحرص الأفراد على المحافظة على ممتلكات المؤسسة واستخدامها بكل عناية	2.97	1.326	متوسطة	3
6	يملك الأفراد إستعداد لبذل مجهودات كبيرة من أجل تحقيق مصلحة المؤسسة	3.37	1.245	متوسطة	1
الولاء		3.233	1.172	متوسطة	

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج spss

يتبين من خلال النتائج الظاهرة في الجدول مدى ولاء الأفراد للمؤسسة محل الدراسة وفقا لدرجات موافقة آراء أفراد عينة الدراسة. بلغت قيمة كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا البعد 3.233 و 1.172، مايعكس الأهمية المتوسطة. من جهة أخرى تحصلت العبارة رقم 06 على أعلى متوسط حسابي قدر بـ 3.37 وانحراف معياري 1.326

جدول 6: تحليل بعد الشفافية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الترتيب
07	يقوم كل فرد داخل المؤسسة بتأدية المهام الموكلة إليه على أكمل وجه دون رقابة	2.80	1.126	متوسط	3
08	يحرص كل فرد على أن تكون علاقته بزملائه تتصف بالشفافية	2.87	1.224	متوسط	2
09	يحرص كل فرد على نقل وتبادل المعلومات في وقتها المناسب دون أي إخفاء أو تغيير	3.13	1.279	متوسط	1
الشفافية		2.966	1.144	متوسط	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج spss

توضح نتائج الجدول مدى توفر الشفافية كسلوك أخلاقي إيجابي بمؤسسة سیدار، حيث تشير البيانات إلى أن العبارة رقم 09 قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.13 وانحراف معياري 1.279، في حين كان المتوسط الحسابي العام لبعد الشفافية 2.966 والانحراف المعياري 1.144، وهي قيمة متوسطة. وهو ما يشير إلى أن الأفراد في تفاعلاتهم يتصرفون ببعض الغموض ويقومون بإخفاء المعلومات حتى يتسنى للبعض تحقيق غاياتهم وبلوغ أهدافهم الشخصية.

جدول 7: تحليل بعد العدالة

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الترتيب
10	أعتقد أن قرارات الإدارة العليا تتصف بالموازنة بين جميع العاملين	2.60	1.303	متوسطة	
11	أرى أن التقييم الذي تطبقه المؤسسة يتسم بالعدالة والإنصاف	2.50	1.306	منخفض	
12	عدالة الإدارة العليا تخلق الثقة بين الإدارة والموظف	2.60	1.380	متوسط	

العدالة	2.600	1.3025	متوسط
---------	-------	--------	-------

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج spss

يتضح من خلال الجدول بيانات تقييم مدى توفر بعد العدالة بالمؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد 2.60 وانحرافه المعياري 1.3025 وبالرجوع إلى سلم ليكارت نجد أن درجة الأهمية متوسطة أقرب إلى المنخفضة هذا يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تعاني من السلوكيات السلبية التي قد تكون المحسوبة أو عدم الإنصاف في المعاملة.

5.3. اختبار صحة الفرضيات

إختبار الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على: " لا يتوفر الإلتزام في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة 0.05"

جدول 8: إختبار الفرضية الفرعية الأولى

البعد	الوسط الحسابي	درجة الحرية	فرق المتوسطات	قيمة الإختبار T-teste	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
الإلتزام	3.0667	29	3.06667	14.064	0.000	رفض الفرضية الصفرية

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج spss

يتضح من خلال الجدول أن قيمة الوسط الحسابي قد تجاوزت الحياذ (3) حيث بلغت 3.0667 ، كما قدر مستوى T-teste بـ 14.064 عند مستوى معنوية حدد بـ 0.05 ، في حين أن مستوى الدلالة قد جاء 0.000 وبناء عليه يتم رفض الفرضية الصفرية التي تنص على " لا يتوفر الإلتزام في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة 0.05" وقبول الفرضية البديلة.

إختبار الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على: لا يتوفر الولاء في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة 0.05

جدول 9: إختبار الفرضية الفرعية الثانية

البعد	الوسط الحسابي	درجة الحرية	فرق المتوسطات	قيمة الإختبار T-teste	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
الولاء	3.2333	29	3.23333	15.104	0.000	رفض الفرضية الصفرية

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج spss

يوضح الجدول نتائج اختبار الفرضية المتعلقة بتوفر بعد الولاء في المؤسسة محل الدراسة ، ومن المتضح أن الوسط الحسابي البالغ 3.2333 قد فاق قيمة الحياض (3) هذا وقد قدرت قيمة T ب 15.104، كما إن مستوى الدلالة 0.000 وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية التي تنص على: لا يتوفر الولاء في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05" وقبول الفرضية البديلة. إختبار الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على: " لا تتوفر الشفافية في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة 0.05".

جدول 10: إختبار الفرضية الفرعية الثالثة

البعد	الوسط الحسابي	درجة الحرية	فرق المتوسطات	قيمة الإختبار T-teste	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
الشفافية	2.9667	29	2.96667	14.201	0.000	رفض الفرضية الصفرية

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج spss

يوضح الجدول أعلاه أن قيمة الوسط الحساب 2.9667 كما قدرت قيمة T ب 14.201 ، في حين قدر مستوى الدلالة الإحصائية 0.000 وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية 0.05، وعليه فرق المتوسطات دال إحصائيا، ويتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه لا تتوفر الشفافية في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة 0.05 إختبار الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على " لا تتوفر العدالة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة 0.05"

جدول 11: إختبار الفرضية الفرعية الرابعة

البعد	الوسط الحسابي	درجة الحرية	فرق المتوسطات	قيمة الإختبار T-teste	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
العدالة	2.6000	29	2.6000	10.933	0.000	رفض الفرضية الصفرية

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج spss

يتضح من خلال الجدول أن قيمة الوسط الحسابي أقل من الحياض (3) حيث بلغت 2.6000 ، كما قدر مستوى T -testه ب 10.933 عند مستوى معنوية حدد ب 0.05 ، في حين أن مستوى

الدلالة قد جاء 0.000 وبناء عليه يتم رفض الفرضية الصفرية التي تنص على " لا تتوفر العدالة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة 0.05"

إختبار الفرضية الرئيسية الأولى " لا يتوفر السلوك الأخلاقي في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة 0.05"

جدول 12: إختبار الفرضية الرئيسية الأولى

البعد	الوسط الحسابي	درجة الحرية	فرق المتوسطات	قيمة الإختبار T-teste	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
السلوك الأخلاقي	2.7500	29	2.75000	17.753	0.000	رفض الفرضية الصفرية

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج spss

يوضح الجدول نتائج اختبار الفرضية الرئيسية ، ومن المتضح أن الوسط الحسابي البالغ 2.7500 منخفض حيث لم يتجاوز قيمة الحياد المقدرة ب(3) هذا وقد قدرت قيمة T ب 17.753 كما إن مستوى الدلالة 0.000 وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية التي تنص على: لا يتوفر السلوك الأخلاقي في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة 0.05"

وقبول الفرضية البديلة

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الأخلاقي تعزى إلى المتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة".

لاختبار صحة هذه الفرضية قمنا باعتماد اختبار T-teste للعينات المستقلة

1. الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الأخلاقي تعزى إلى متغير الجنس لأفراد عينة الدراسة.

جدول 13: إختبار الفرضية الفرعية الأولى

المتغير التابع	متغير الجنس	نتائج إختبار Leven لتساوي تباين المجتمعين			اختبار T لتساوي المتوسطين	
		الفرضية حول التباين	قيمة F	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة
السلوك الأخلاقي	ذكر	متساويين			1.151	0.259

0.398	0.896	0.74	3.442	غير متساويين	أنتى	
-------	-------	------	-------	--------------	------	--

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة $F = 3.442$ بمستوى دلالة 0.74 وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية 0.05. وقيمة T جاءت 1.151 بمستوى دلالة 0.259 وعليه يتم قبول الفرضية الصفرية التي تنص على "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الأخلاقي تعزى إلى متغير الجنس لأفراد عينة الدراسة".

2. الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الأخلاقي تعزى إلى متغير العمر لأفراد عينة الدراسة.

جدول 14: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

المتغير	مصدر التباين	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
السلوك الأخلاقي	داخل المجموعات	28	2.3750	4.147	0.051
	بين المجموعات	17.696	3.000		
	المجموع	45.696			

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول يتضح أن قيمة F تساوي 4.147 بمستوى دلالة 0.051 وهي قيمة دالة إحصائية، وعليه يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الأخلاقي تعزى إلى متغير العمر لأفراد عينة الدراسة.

جدول 15: الإختبار البعدي Tukey-Kramer للفروق

الإنحراف المعياري	المتوسط البعدي	المعالم الإحصائية
		الفئات العمرية

واقع السلوك الأخلاقي بمؤسسة سیدار بعنابة

أقل من 30 سنة	3	-
من 30 إلى 39 سنة	3	0.68465
من 40 إلى 50 سنة	2.1667	1.06066
أكثر من 50 سنة	3	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج spss

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتبين أن المتوسطات الحسابية للفئات العمرية أقل من 30 سنة، من 30 إلى 39 سنة والفئة أكثر من 50 سنة قد حصلت على نفس قيمة المتوسط الحسابي المقدرة بـ 03 وهو في حين اختلفت في قيم الإنحراف المعياري، لم يكن للفئة الأولى أي قيمة وهذا بسبب وجود شخص واحد في العينة أما باقي الفئات فكانت قيمها كما يلي: من 30 إلى 39 سنة 0.68465 ، من 40 إلى 50 سنة 1.06066، أكثر من 50 سنة 0.000. وبلغت قيمة المتوسط الحسابي للفئة العمرية من 40 إلى 50 سنة 2.1667 وهي قيمة مختلفة عن باقي المتوسطات ما يشير إلى أن الاختلاف في السلوك الأخلاقي المرتبط بمتغير العمر يعود لهذه المجموعة.

3. الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الأخلاقي تعزى إلى

متغير المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة

جدول 16: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

المتغير	مصدر التباين	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
السلوك الأخلاقي	داخل المجموعات	28	3.000	0.000	1.000
	بين المجموعات	2.331	2.7222		
	المجموع	30.331			

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول نلاحظ أن $F=0.000$ بمستوى دلالة 1.000 وهي تتجاوز مستوى المعنوية المحدد بـ 0.05 وعليه يتم قبول الفرضية الصفرية التي تنص على لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الأخلاقي تعزى إلى متغير المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة.

4. خاتمة:

أصبح السلوك الأخلاقي العامل الأساسي الذي تهتم به المؤسسات عبر العالم، وتتجه نحو دراسة العوامل المؤثرة فيه وفهم محدداته، كما تشهد حركة واسعة للسعي نحو ترسيخ القيم والمبادئ الأخلاقية لدى موظفيها وتشجيعهم على التفاعل الإيجابي والتحلي بالسلوكيات الأخلاقية في تعاملاتهم. حاولنا من خلال هذه الدراسة البحث في واقع السلوك الأخلاقي في مؤسسة سيدار عناية بناء على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة، ومن خلال الأجوبة وبعد التحليل تم الخروج بجملة من النتائج وتقديم بعض الإقتراحات.

النتائج:

— جدية الأفراد والتزامهم بأهداف وسياسات المؤسسة وقوانينها الداخلية جاءت بدرجة متوسطة.
— درجة شعور الأفراد بالانتماء وولائهم للمؤسسة ظهر بقيمة متوسطة ، حيث أن الأفراد غير حرصين بدرجة كبيرة على نجاح المؤسسة والحفاظ على ممتلكاتها ويرون أن العمل إلزام لا إستعداد.

— من خلال النتائج المتوسطة لبعد العدالة فإن المؤسسة تعاني من بعض السلوكيات السلبية التي تتعارض مع القيم الأخلاقية.

— لا توجد فروق ذات دلالة لكل من المستوى التعليمي والجنس في السلوك الأخلاقي.

— توجد فروق ذات دلالة معنوية لمتغير العمر في السلوك الأخلاقي

الإقتراحات:

— العمل على ترسيخ السلوكيات الأخلاقية لدى الموظفين وتشجيعهم على الإلتصاف بسلوك سوي.

— فرض نظام تأديبي إذا لزم الحاجة يلزم الأفراد بالإنضباط والإمتثال للقوانين الداخلية والمواثيق والمدونات الأخلاقية.

— الاهتمام بالأفراد لتعزيز شعورهم بالولاء واندفاعهم لتقديم الأفضل للمصلحة العامة للمؤسسة.

— ضرورة الإلتصاف بالعدالة والإنصاف للحفاظ على الموظفين

5. قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- 1) سعیدی سعیدیه، (2018)، مقومات بناء السلوك الأخلاقي لدى منظمات الأعمال - دراسة نظرية-، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، المجلد 05، العدد 01.
- 2) بناولة حکیم، (2016)، البعد الأخلاقي للموظفين وعلاقته بالأداء ضمن إطار المسؤولية الأخلاقية والإجتماعية -مقاربة فكرية-، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة خمیس مليانة، العدد 15، المجلد 02، ص 110.
- 3) غربي وهیبة، معمري حسینه، (2022)، أثر السلوك الأخلاقي للقيادة في تحسين جودة الخدمة الصحية دراسة حالة المؤسسة الإستشفائية "المستشفى القديم ابن سینا بأم البواقي"، مجلة آفاق للبحوث والدراسات، المركز الجامعي إلیزي، المجلد 05، العدد 01، ص 198.
- 4) نسبية هایل صبح أبو درویش، (2020)، تأثير السلوك الإنساني والأخلاقي في إدارة الأعمال، المجلة العربية للنشر العلمي، الإصدار الخامس، العدد 50، ص 872،
www.ajsp.net issn :2663-5798
- 5) هیام إبراهيم الکاید، محمد أمین حامد القضاة، (2019)، واقع السلوكيات الأخلاقية للموظف الإداري في الجامعة الأردنية من وجهة نظر الطلبة، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد 46، العدد 01، ملحق 02.
- 6) جواد محسن راضي، عبد الله كاظم حسن، (2010)، العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والإلتزام التنظيمي دراسة اختبارية في كلية الاقتصاد، مجلة العنزي للعلوم الاقتصادية والإدارية، السند 07، العدد 21، ص 108.
- 7) فاطمة جعفر حبيب، رفل فوزي عباس، (2023)، تشخيص أبعاد السلوك الأخلاقي للقيادة الإدارية دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في الجامعة التقنية الشمالية وتشكيلاتها في محافظة نینوی، مجلة اقتصاديات الأعمال للبحوث التطبيقية، المجلد 05، العدد 01، ص 457.
- 8) قنديل رضا حسن، (2020)، دور القيادة التمكينية في تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالإدارة العامة في بعض الجامعات الخاصة، المجلة العلمية لكلية التجارة جامعة أسیوط، العدد 08، ص 112.

9) شيوعات نعيمة، قوجيل محمد،(2020)، دور السلوك الأخلاقي في تعزيز الإلتزام التنظيمي لدى العاملين دراسة ميدانية للعاملين بالقطب الجامعي رقم 01، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة،07(2) ، ص58-57.

المراجع الأجنبية:

- 1) Lin Mayasari, Devi Wulandari, Antia Maharani, Ilyus Wiadi,(2016), Determinants of Ethical Behaivors: An Empirical Study of implementing Marketing strategies, DEREM journal management, vol 08, N 01,p06..