

أثر مبادئ الرقابة الذاتية في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة
- دراسة حالة المؤسسة المينائية بسكيكدة -

The effect of the principles of self- censorship in establishing the work ethic in the
institution -study of the case of the port in Skikda-

بوعنينة وهيبة

جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة (الجزائر)، bouaninba.wahiba@gmail.com

تاريخ النشر: 2024/11/19

تاريخ القبول: 2024/10/26

تاريخ الاستلام: 2024/09/26

ملخص:

تهدف الدراسة إلى تحديد واقع تطبيق مبادئ الرقابة الذاتية وأثرها في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة المينائية بسكيكدة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات من خلال تصميم استبيان وزع على عينة عشوائية من أفراد المؤسسة محل الدراسة، وبينت أهم نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق كل من الرقابة الذاتية وأخلاقيات العمل كان جيد حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهما (3.84) و (3.88) على الترتيب.

كما تبين أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمبادئ الرقابة الذاتية في ترسيخ أخلاقيات العمل حيث بلغ مستوى الارتباط (0.486).

كلمات مفتاحية: الأثر، مبادئ الرقابة الذاتية، أخلاقيات العمل، المؤسسة المينائية بسكيكدة.

تصنيف JEL : J89 , M10

Abstract:

The study aims to determine the reality of the application of the principles of self-censorship and its impact on the consolidation of the work ethic in the port of Skikda and the analytical descriptive curriculum was used to collect and analyse data and test hypotheses through the design of a questionnaire distributed to a random sample of the institution's members, The most important findings of the study showed that the level of application of both self-control and work ethics was good, with overall average arithmetic (3.84) and (3.88) respectively.

It has also been found that there is a statistically significant effect at the indicative level (0.05 $\alpha \leq$) of the principles of self-control in the consolidation of work ethics, where the level of association (0.486) is established.

Keywords: The effect, Principles of Self- Censorship, Work Ethics, Port of Skikda.

JEL Classification: J89, M10

1. مقدمة:

تعتبر الأخلاق أساس تقدم الأمم ورمز لثقافتها وحضارتها وباعتبار أخلاقيات العمل جزء أساسي من أدبيات المنظمات المتقدمة والتي تبحث عن الرقي، فوجود مجموعة من المبادئ والقيم الإيجابية التي تتفق عليها المنظمة هو السبيل لتوجيه الطاقات وتحفيزها للوصول لأعلى معدلات الانجاز.

وقد اهتمت الديانات السماوية بالأخص عندما جاء الدين الإسلامي ليحث الناس على مكارم الأخلاق فقد قال رسول الله صل الله عليه وسلم " إنما بعث لأتمم مكارم الأخلاق " رواه بخاري.

وفي ضوء مساعي المؤسسات إلى تحقيق جودة الأداء من خلال تعزيز أخلاقيات العمل، وضرورة وجود معايير تنظم سير العمل والذي بدوره ينعكس على نمو وتطور المجتمع، بات من الضروري الاعتماد على أساليب فعالة لترسيخ هذه الأخلاقيات لدى الأفراد والتي من أهمها الرقابة الذاتية باعتبارها الضابط لسلوك الأفراد والمجتمعات.

وتعتبر الرقابة الذاتية أسمى أنواع الرقابة في المنظور الإسلامي كما تعتبر أساس الرقابة في المؤسسات المعاصرة والركيزة الأساسية لترسيخ أخلاقيات العمل بها، كما باتت الكثير من المؤسسات الاقتصادية تعاني من وجود مشاكل عديدة وقد يكون أغلبها ينصب في إهمال أخلاقيات العمل لدى أفرادها مع عدم وجود الرقابة الذاتية التي من شأنها تعزيز هذه الأخلاقيات ولهذا فان مشكلة البحث تركزت حول مدى توفير مبادئ الرقابة الذاتية لدى المؤسسات الاقتصادية ومدى أثرها على ترسيخ أخلاقيات العمل.

1.1. إشكالية البحث:

من خلال التقديم السابق تم طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

ما هو أثر مبادئ الرقابة الذاتية في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة المينائية بسكيكدة؟
وتتمثل الأسئلة الفرعية فيما يلي:

- ما هو أثر مبدأ تحمل المسؤولية في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة؟
- ما هو أثر مبدأ الجد في العمل والإخلاص في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة؟
- ما هو أثر مبدأ تحكيم الضمير في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة؟
- ما هو أثر مبدأ التقرب إلى الله في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة؟
- ما هو أثر مبدأ التوبة والرجوع عن الخطأ في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة؟
- ما هو أثر مبدأ مكافحة الفساد والرشوة في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة؟

2.1. فرضية الدراسة:

بناء على الإشكالية الرئيسية تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للرقابة الذاتية في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة.

تتمثل الفرضيات الفرعية فيما يلي:

- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمبدأ تحمل المسؤولية في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة.

- **الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمبدأ الجد في العمل والإخلاص في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة.
- **الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمبدأ تحكيم الضمير في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة.
- **الفرضية الفرعية الرابعة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمبدأ التقرب إلى الله في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة.
- **الفرضية الفرعية الخامسة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمبدأ التوبة والرجوع عن الخطأ في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة.
- **الفرضية الفرعية السادسة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمبدأ مكافحة الفساد والرشوة في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة.

3.1. أهداف الدراسة:

- تتطلع الباحثة من خلال قيامها بهذا البحث للوصول إلى الأهداف التالية:
- محاولة تسليط الضوء على مفهوم وأهمية مبادئ الرقابة الذاتية في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة المينائية بسكيكدة.
- محاولة تسليط الضوء على موضوع الرقابة الذاتية خاصة من منظور إسلامي باعتباره من المواضيع التي لم يتم تناولها خاصة في الميادين الاقتصادية والمؤسسات الصناعية، والمتعلقة بالموارد البشرية على اعتباره العمود الفقري داخل المؤسسات.
- تقديم التوصيات والاقتراحات المناسبة لتنمية مبادئ الرقابة الذاتية واقتراح السبل والوسائل لعلاج أوجه القصور إن وجدت، ودعم الإيجابيات والتي من شأنها ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة المينائية بسكيكدة.

4.1. أهمية الدراسة:

- تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الرقابة الذاتية في المؤسسات الاقتصادية والإجابة على أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها بالإضافة إلى معرفة مدى تأثير مبادئ الرقابة الذاتية والنابعة من منطلق إسلامي على أخلاقيات العمل في المؤسسة المينائية بسكيكدة.

5.1. منهج الدراسة:

- من أجل توفير بيانات الدراسة وتحقيق الأهداف المرجوة منها، تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي حيث تم استعراض ووصف مفهوم الرقابة الذاتية ومبادئها كما تم التعرف على أخلاقيات العمل ومن ثم تحليل العلاقة بين الرقابة الذاتية ودورها في تعزيز أخلاقيات العمل في المؤسسة المينائية بسكيكدة وصولاً إلى النتائج والإجابة على إشكالية الدراسة.
- وللإحاطة بخلفيات هذا البحث سيتم تناوله كما يلي:

2. ماهية الرقابة الذاتية:

1.2 تعريف الرقابة الذاتية:

- هناك العديد من التعريفات للرقابة الذاتية منها ما يلي:
- تعرف الرقابة الذاتية على أنها الرقابة التي تمارسها المنظمة بنفسها على عملياتها وأنشطتها كما يقصد بها مراقبة الموظف على نفسه مراقبة ذاتية دون تدخل من أحد. (خيري، 2015، صفحة 151)

وتعرف أيضا على أنها عملية إدراكية تنظيمية يتم من خلالها مراقبة السلوك ومتابعته وتنظيمه وتوجيهه بشكل يساهم في تحقيق الهدف المنشود وزيادة الدافعية نحو المزيد من التوجهات الايجابية. (قطران، 2020، صفحة 253)

لذلك فإن الرقابة الذاتية تمثل أهم عامل لنجاح العمل، لأنها تغني عن كثير من النظم الرقابية والتوجيهات والمحاسبة والتدقيق وغير ذلك، فالموظف المؤمن هو أقدر على القيام بالعمل.

وعليه فإن الرقابة الذاتية هي سمة من سمات الشخصية تفرق بين الذين يكتفون سلوكياتهم في المواقف الاجتماعية وهم مرتفعو الرقابة الذاتية وبين الذين يسلكون وفق ما يشعرون به وهم منخفضو الرقابة الذاتية. (Anique & Gog, 2012, p. 247)

2.2. أهمية الرقابة الذاتية:

- تجعل الفرد يحاسب نفسه دائماً على كل عمل يصدر منه مهما كان صغيراً.
- تساعد الفرد على اكتشاف تقصيره أو إهماله ومحاولته القيام بعملية التصحيح وعدم تكراره مستقبلاً.
- تنمي وتعزز إحساس الفرد بالمسؤولية تجاه ما يقوم به من مهام وواجبات.
- تدعو إلى مكارم الأخلاق وفضائل الأعمال، فالرقابة الذاتية تؤكد على أن الإنسان مسؤولاً عن أعماله أمام نفسه وليس خوفاً من غيره.
- تعزز روح التعاون والمودة والمحبة بين أفراد المجتمع وتنظم حياته.
- الإسلام يزرع معنى رقابة الله وإحساس المسلم لهذه الرقابة ليكون نفسه شهيداً حفيظاً، وهذه الرقابة تمنعه من ارتكاب الإثم مهما كان نوعه، وتدفعه للعفة بأنواعها.
- القويم في العمل وتكفل استمراريته التي من ثمارها جودة الأداء.

3.2. خصائص الرقابة الذاتية:

يمكن تلخيصها فيما يلي:

- امتلاك الشخص معايير وأهدافاً تساعد في تحديد السلوك المناسب.
- قدرة الفرد على عمل مراقبة متكررة لمتابعة سلوكه الخاص.
- القدرة على التعديل النفسي للسلوك.

4.2. مبادئ الرقابة الذاتية:

تستند الرقابة الذاتية إلى عدد من المبادئ الأساسية هي:

- **مبدأ تحمل المسؤولية:** حيث يشعر الموظف أنه مكلف بالعمل المناط به، ويجب عليه الالتزام بالعقد المتفق عليه، هذا من جهة المسؤولية الوظيفية، ومن جهة أخرى فإن الموظف عليه مسؤولية اجتماعية تجاه المجتمع.
- **مبدأ تحكيم الضمير:** حيث يشعر الموظف أنه محاسب على عمله، لا من قبل الناس، وإنما من قبل رب الناس، وليس في الدنيا، بل في الآخرة، قال سبحانه: (فَوَرِّكَ لَنَسَأَلَنَّهُمْ أَجْمَعِينَ، عَمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ) (الحجر: 92، 93) وقال عليه الصلاة والسلام: (لا تزول قدما عبد يوم القيامة حتى يسأل عن أربع عن عمره فيما أفناه، وعن جسده فيما أبلاه، وعن علمه ماذا عمل فيه، وعن ماله من أين اكتسبه وفيما أنفقه) (رواه الترمذي).
- **مبدأ التقرب إلى الله:** من استشعر عظمة الله تعالى امتنع عن معصيته مهابة وإجلالا وخوفاً، ويستشعر دوماً قول الرسول صلى الله عليه وسلم "أن تعبد الله كأنك تراه، فإن لم تكن تراه فإنه يراك".

- مبدأ الجِد في العمل والإخلاص: إن العامل هو أقدر الناس على القيام بالعمل بإخلاص؛ لأنه أكثرهم مراقبة لله، فلا يقصّر في عمله، ويجتهد في ألا يشوب الوظيفة أية شائبة، بل إنه يتعدى ذلك فلا يقتصر على إتقان أدائه، بل يجتهد في إتقان أداء المؤسسة كلها التي يعمل فيها.

- مبدأ التوبة والرجوع عن الخطأ: الفرد عرضة للخطأ في العمل، ولكن التوبة الصادقة النصوح أن يندم على الخطأ الذي ارتكبه، ويعزم ألا يعود إلى ارتكابه مرة أخرى.

- مبدأ مكافحة الفساد والرشوة: حيث للوظيفة هدفٌ تحقّقه للدولة وللمؤسسة التي يعمل فيها الفرد، فإذا راعى الموظف أنه يخدم شريحةً كبيرة من الناس من خلال وظيفته، ولا ينفع نفسه فقط ولا صاحب المؤسسة التي يعمل فيها فحسب، فعند ذاك يجتهد في تحسين أدائه ويخلص في عمله، ويتجنب الوقوع في الفساد والرشوة بعكس من يستغل الوظيفة لمصلحته الشخصية ضارباً مصالح الآخرين عرض الحائط.

3. مفهوم أخلاقيات العمل:

1.3. تعريف أخلاقيات العمل:

أصبحت "أخلاقيات العمل" تشكل جزءاً رئيسياً من صناعة النمو في الشركات، عقب ذلك القدر الهائل من التجاوزات واتساع دائرة الرشوة والفساد الإداري وعليه فان تعريفها ينطوي على معانٍ متعددة نذكر منها:

تعرف على أنها فعل كل ما هو صحيح بعد معرفته معرفة تامة دينياً ومجتمعياً، وعند التعارض بين المعرفتين يجب فعل ما أشار إليه الدين دون النظر إلى ما اعتاد عليه المجتمع من سلوك قد لا يتفق مع الشريعة السماوية. (أحمد جابر، 2011، صفحة 17)

كما تعرف بأنها مجموعة من الصفات الحسنة، التي لا بد من توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل. (الغالي والعامري، 2005، صفحة 137)

كما عرفت على أنها " تلك المبادئ والمعايير التي تعد مرجع للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً. (سالم يعقوب، 2019، صفحة 148)

وعليه يمكن إيجاز مصطلح أخلاقيات العمل بأنها تمثل بمدى التزام الموظف بواجباته الوظيفية، كما حددها له القانون ضمن القيم والمثل الأخلاقية الإيجابية.

2.3. أهمية أخلاقيات العمل:

أهم الفوائد التي تعود على منظمات الأعمال جراء التزامها الأخلاقي في العمل ما يلي:

- في إطار المنظور الحديث يوجد ارتباط إيجابي بين الالتزام الأخلاقي والمردود المالي الذي تحقّقه المنظمة وإن لم يكن ذلك على المدى القصير فانه بالتأكيد سيكون واضحاً على المدى الطويل.

- قد تتكلف منظمات الأعمال كثيراً نتيجة تجاهلها للالتزام بالمعايير الأخلاقية، فالتصرف الأخلاقي يضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوى القضائية. (السكارنة، 2009، صفحة 21)

- تساعد مختلف الشرائح المكونة للموارد البشرية للمؤسسة بالالتزام بالأهداف المرسومة لهم بالاستناد إلى قيم المؤسسة التي تؤثر فيهم.

- تسهل عملية صنع القرار وتحقق احترام كل الأطراف سواء من داخل أو من خارج المؤسسة مع إمكانية الحصول على شهادات علمية.

- تعزيز سمعة المؤسسة على صعيد البيئة المحلية، الإقليمية وحتى الدولية، وهذا مردود إيجابي بالنسبة للمؤسسة.

3.3. أبعاد أخلاقيات العمل:

لأخلاقيات الأعمال عدة أبعاد نذكر منها:

- **الاستقلالية والموضوعية:** وتعني أن يكون العاملين في الشركات محايدين وبعيدين عن أي تأثيرات لعواطفهم الشخصية على اتخاذ القرار في جميع ما يتعلق بأعمالهم، وألا يكون لهم أي مصالح وأن يتجنبوا أي علاقات قد تبدو أنها تفقدهم موضوعيتهم واستقلالهم عند القيام بأعمالهم .

- **الأمانة والاستقلالية:** وهي التجرد من الانحياز للمصلحة الشخصية وأن يكون العاملين في الشركات محل ثقة العملاء ويحفظوا أسرارهم.

- **النزاهة والشفافية:** وتعني أن يتصف العاملين في الشركات بالعدل وأن يتحلوا عند قيامهم بعملهم بالنزاهة والعفة والصدق في أدائهم لواجباتهم. (شراد، 2013، صفحة 149)

4.3. مصادر أخلاقيات العمل: تتمثل في المصادر التالية:

- **المصدر الديني:** يعتبر هذا المصدر الأساسي والأهم لمصادر أخلاقيات العمل بحيث يوفر لها خلق الرقابة الذاتية في الفرد.

- **المصدر الاجتماعي:** يعتمد هذا المصدر على الثقافة بدرجة أولى باعتبارها المحددة لمعتقدات وعلاقات وولاء وانتماء الأفراد، فيحمل كل عامل ثقافته المستمدة من بيئته للمنظمة ايجابية أو سلبية كانت. (الزياتي، 2014، صفحة 24)

- **المؤسسات التعليمية كمصدر للأخلاقيات:** تعتبر هذه المؤسسات الركيزة أو القاعدة الصلبة التي يتم من خلالها توعية وتوجيه سلوك الأفراد لأنها تغرس القيم والأخلاق بمدى ارتباط الفرد بها.

- **القيادة القدوة كمصدر للأخلاقيات:** تعد القيادة الإدارية الناجحة التي تبعث روح الجماعة في الفرد والتي بدورها تغرس فضائل الأخلاق وتخدم المصالح العامة.

- **الخبرة المتراكمة والضمير الإنساني الصالح:** تعتبر خبرة الفرد عاملا أساسيا في تكوين نظام قيمي وأخلاقي لديه، حيث تتحدد سلوكياته بأخلاقيات معينة.

4. دور الرقابة الذاتية في تعزيز أخلاقيات العمل:

يعتبر البعد الأخلاقي للمنظمة محددًا لبقائها واستمرارها، بل ويعكس سمعتها ومكانتها بين باقي المؤسسات، حيث لا بد أن يتم التعامل مع الكذب في التقارير وفي البيانات والتعامل بكل حزم، ولا بد أن تعامل روح العداء والإيذاء بين العاملين بالجزاء الرادع، ولا يمكن ترك كل موظف يتصرف حسب ما اعتاد عليه، كما لا يمكن أن يتم التعامل مع من لا يحترم أخلاقيات العمل بتهاون فهذا يجعل الجميع يسلك نفس المسلك، ولا يمكن أن تقبل أن يكون العاملين لهم مصالح متداخلة مع مصالح المؤسسة، ولأن أخلاقيات العمل ضرورة للتطور، لا بد أن تكون لأخلاقيات العمل أولوية أكبر بين الموظفين والمدبرين، وتبقى الرقابة الذاتية من أهم الوسائل لتعزيز أخلاقيات العمل في المؤسسات وذلك بتطبيق مبادئها المتمثلة في تحمل المسؤولية، الجد والعمل والإخلاص، تحكيم الضمير، التقرب إلى الله، التوبة والرجوع عن الخطأ، مكافحة الفساد والرشوة.

5. الدراسة الميدانية:

1.5. منهجية الدراسة الميدانية والأدوات المستخدمة:

تشمل منهجية الدراسة الميدانية الجانب المنهجي من خلال شرح منهج الدراسة باستخدام الاستبيان للحصول على البيانات وبيان الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة النتائج وبيان المجتمع والعينة التي تناولتها الدراسة.

أ. أداة الدراسة:

تم تطوير استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات والتي قسمت إلى ثلاث محاور رئيسية هي:

- المحور الأول: تضمن المعلومات الشخصية لأفراد العينة والمتمثلة في الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة والوظيفة.

- المحور الثاني: تضمن 22 عبارة تهدف إلى معرفة واقع تطبيق مبادئ الرقابة الذاتية بالمؤسسة محل الدراسة وزعت على ستة مبادئ هي مبدأ تحمل المسؤولية، والجد في العمل والإخلاص، تحكيم الضمير، التقرب من الله، والتوبة والرجوع عن الخطأ، وأخيراً مكافحة الفساد والرشوة.

- المحور الثالث: تضمن بدوره على 7 عبارات لمعرفة واقع أخلاقيات العمل.

ب. تحديد مجتمع وعينة الدراسة:

استهدفت الدراسة عينة من أفراد المؤسسة المينائية بسكيكدة واختبار عينة الدراسة اعتمدنا على أسلوب العينة العشوائية مرتكزين أكثر على فئة رؤساء الدوائر ورؤساء المصالح والإدارات حتى تكون للدراسة مصداقية أكثر حيث تم توزيع (60) استمارة على عينة الدراسة استرد منها (48) أي نسبة استرداد بلغت 80% وهي تمثل عدد الاستثمارات المكتملة.

للإجابة عن أسئلة الدراسة فقد تم تحديد القيم المعيارية للمقياس باستخدام المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة من مؤسسة محل الدراسة حيث تم تحديد معيار عند مناقشة النتائج وفقاً للدرجات المعطاة لفئات الإجابة كما موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (1): درجات سلم ليكارت الخماسي

الاستجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي.

ج. اختبار ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخراج معامل الثبات ألفا كرونباخ وكانت النتائج لأبعاد أداة الدراسة والاستبيان ككل كما هي مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (2): معامل الثبات ألفا كرونباخ

البيان	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
مبادئ الرقابة الذاتية	22	0.813
مبدأ تحمل المسؤولية	4	0.745
مبدأ الجد في العمل والإخلاص	4	0.749
مبدأ تحكيم الضمير	4	0.703
مبدأ التقرب إلى الله	3	0.816
مبدأ التوبة والرجوع عن الخطأ	3	0.772
مبدأ مكافحة الفساد والرشوة	4	0.742
واقع أخلاقيات العمل	7	0.846
الاستبيان الكلي	29	0.852

المصدر: من إعداد الباحثة انطلاقاً من مخرجات برنامج SPSS V26.

يتضح من الجدول أن قيمة معاملات ألفا كرونباخ كانت مرتفعة حيث بلغت في محور مبادئ الرقابة الذاتية (0.813) أما في محور واقع أخلاقيات العمل قدر بـ (0.852) وبلغت معاملات الصدق درجة جيدة في كل أبعاد محور مبادئ الرقابة الذاتية وهي تتراوح بين 0.816 و 0.703 وهو أكبر من النسبة المقبولة والمقدرة بـ 60%، مما يعكس صفة الثبات والصلاحية للاستبيان وأبعاده.

د. الأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

لغرض التحقق من صحة فرضيات الدراسة تم استخدام بعض أدوات الإحصاء الوصفي المتوسطات الحسابية، بالإضافة إلى استخدام الانحراف المعياري لقياس مدى تشتت آراء عينة الدراسة حول الوسط الحسابي وذلك عن طريق استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

كما تم اعتماد اختبار **One sample T - test** للعينة الواحدة وذلك للتعرف على مدى الدلالة الإحصائية لتقدير أفراد العينة لتطبيق مبادئ الرقابة الذاتية في المؤسسة محل الدراسة والانحدار البسيط والمتعدد بغية اختبار مدى تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع.

2.5. تحليل ومناقشة النتائج:

أ. التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة:

- عرض نتائج مبادئ الرقابة الذاتية: يتعلق بمدى الموافقة حول تطبيق مبادئ الرقابة الذاتية لدى عينة الدارسة في المؤسسة محل الدارسة والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (3): تحليل مدى الموافقة حول تطبيق مبادئ الرقابة الذاتية

الرقم	مبادئ الرقابة الذاتية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	درجة الموافقة
1	مبدأ تحمل المسؤولية	3,82	0,07	0.76	جيدة
2	مبدأ الجد والإخلاص في العمل	3,94	0,11	0.79	جيدة
3	مبدأ تحكيم الضمير	3,69	0,10	0.73	جيدة
4	مبدأ التقرب إلى الله	4,15	0,11	0.83	جيدة
5	مبدأ التوبة والرجوع عن الخطأ	4,05	0,11	0.81	جيدة

جيدة	0.69	0,06	3,50	مبدأ مكافحة الفساد والرشوة	6
جيدة	0.76	0,15	3,84	المستوى العام للتطبيق	

المصدر: من إعداد الباحثة انطلاقاً من مخرجات برنامج SPSS V26.

من خلال الجدول 3 يتبين أن المتوسط العام لمستويات مبادئ الرقابة الذاتية في المؤسسة محل الدراسة بلغ (3.84) بانحراف معياري قدره (0.15) وهو ما يعني أن أفراد العينة يوافقون على أن تطبيق مبادئ الرقابة الذاتية كانت جيدة وهذا يمكن إرجاعه إلى أن أغلبية عينة الدراسة ذات مستوى تعليمي جيد والخبرة الطويلة في العمل مما يزيد لديهم الوعي بمبادئ الرقابة الذاتية.

وقد كانت درجة الأهمية بالنسبة لمبدأ التقرب من الله ومبدأ التوبة والرجوع عن الخطأ هي الأكبر بمتوسطين حسابيين (4.15 و 4.05) على التوالي وبنفس الانحراف المعياري وقدره 0.11 ما يؤكد وجود الوازع الديني لدى أفراد العينة باعتبارنا داخل دولة مسلمة وهو ما يجعل الفرد مهما يخطأ يقوم بالتقرب من الله ويتوب ويرجع عن الخطأ.

وقد جاءت درجة الأهمية لكل من مبدأ الجد والإخلاص في العمل ومبدأ تحمل المسؤولية ومبدأ تحكيم الضمير متقاربة بمتوسطات حسابية (3.94 و 3.82 و 3.69) على التوالي بانحرافات معيارية (0.11، 0.07، 0.10) على الترتيب وفي الأخير جاء مبدأ مكافحة الفساد والرشوة بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (0.06) وبنسبة موافقة جيدة ويعود ذلك إلى طبيعة العمل في المؤسسة محل الدراسة حيث تتميز بإدارة صارمة اتجه انجاز الأعمال لأنها مرتبطة بعامل الوقت وبالتزاماتها اتجاه مختلف الدول التي تتعامل معها.

- عرض نتائج واقع أخلاقيات العمل: يتعلق الأمر بتحليل واقع أخلاقيات العمل لدى عينة الدراسة في المؤسسة محل الدراسة الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (4): تحليل واقع أخلاقيات العمل

الرقم	واقع أخلاقيات العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	درجة الموافقة	الترتيب
1	يحترم الموظف القوانين المعمول بها والمنصوص بها في المؤسسة.	4,04	0,58	0,81	جيدة	1
2	يؤدي الموظف واجباته ومهامه بتقصي الجوانب الأخلاقية: الأمانة النزاهة والصدق.	3,87	0,67	0,78	جيدة	5
3	يعمل الموظف جاهدا على الابتعاد عن الممارسات اللااخلاقية في عمله.	3,97	0,56	0,80	جيدة	2
4	يسعى الموظف لخدمة المجتمع من خلال عمله.	3,83	0,69	0,77	جيدة	6
5	يلتزم الموظف بالسرية في العمل في جميع الحالات التي تمر بها المؤسسة.	3,93	0,72	0,79	جيدة	4
6	يخضع الموظف إلى قانون العقوبات في حالة مخالفة القوانين المنصوص عليها في المؤسسة.	3,95	0,54	0,79	جيدة	3

7	يسعى الموظف في المؤسسة إلى تعزيز الابتكار وتقديم خدمات ترقى لطموحاته.	3,60	0,84	0,72	جيدة	7
المجموع		3,88	0,10	0,78	جيد	

المصدر: من إعداد الباحثة انطلاقاً من مخرجات برنامج SPSS V26.

من خلال الجدول 4 يتضح لنا أن إجابات أفراد عينة الدراسة في محور واقع أخلاقيات العمل كانت إيجابية وقدرت نسبة أهميتها بـ 78%، حيث بلغ متوسط آرائهم 3.88 وهذه القيمة تدخل ضمن الفئة الرابعة وتكون اتجاه إجاباتها موافقة بدرجة جيدة مع انحراف معياري قدره 0.10 أما فيما يخص المتوسط الحسابي لمجمل العبارات فكان محصور في المجال [4.04-3.60] وانحرافات معيارية كانت محصورة في المجال [0.84-0.54] وهذا يدل على أن أغلبية أفراد العينة يوافقون على أنهم يطبقون أخلاقيات العمل بنسبة جيدة وهذا راجع إلى مجموعة من العوامل كطبيعة نشاط المؤسسة وإدارتها التي تتميز بالصرامة بالإضافة إلى أن الفئة المستهدفة كانت أغلبها من فئة الشباب وذوي تعليم جامعي مما جعلهم يتحلون بمبادئ الرقابة الذاتية .

ب. اختبار فرضيات الدراسة:

- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: والتي تنص على هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

لمبدأ تحمل المسؤولية في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة وهذا حسب ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (5): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر تحمل المسؤولية على أخلاقيات العمل

مبدأ تحمل المسؤولية		معامل الارتباط بيرسون R		0.425	
		قيمة احتمال المعنوية sig		0.000	
معامل التحديد (R^2)		الخطأ المعياري للتقدير		3.08572	
قيمة (F)		مستوى المعنوية		20.133 : 0.00	
المتغير	B	SE	بيتا β	قيمة T	معنوية T
الثابت	11.948	1.821	0.376	5.478	0.000
مبدأ تحمل المسؤولية	0.181	0.057	0.425	5.183	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة انطلاقاً من مخرجات برنامج SPSS V26.

من خلال نتائج الجدول يتضح وجود اثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ تحمل المسؤولية على ترسيخ أخلاقيات العمل، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.425) مما يشير إلى وجود علاقة إيجابية كما يظهر معامل التحديد (R^2) قدر بـ 0.181، حيث أن 18.1% من التغيرات في المتغير التابع يفسرها المتغير المستقل مبدأ تحمل المسؤولية وان الباقي 81.9% ترجع إلى عوامل أخرى، وأما قيمة التباين (F) البالغة 20.133 حيث أن قيمة F الجدولية أصغر من المحسوبة وهي دالة إحصائية وقدرت بـ 0.000 وهي أقل من مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) كما يظهر الجدول قيمة معلمة الميل b حيث بلغت 0.425 مما يشير إلى وجود تأثير بين المتغيرين .

وهذا ما يؤكد صحة الفرضية التي تنص على انه هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمبدأ تحمل المسؤولية في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة.

- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: والتي تنص على هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمبدأ

الجد والإخلاص في العمل في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة وهذا حسب ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (6): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر مبدأ الجِد والإخلاص في العمل على أخلاقيات العمل

معامل الارتباط بيرسون R		0.381			
قيمة احتمال المعنوية sig		0.000			
معامل التحديد (R^2)		0.145			
الخطأ المعياري للتقدير		3.15219			
قيمة (F) :		9.791			
مستوى المعنوية		0.00			
المتغير	B	SE	بيتا β	قيمة T	معنوية T
الثابت	16.475	3.880	0.299	4.247	0.000
مبدأ الجِد في العمل والإخلاص	0.682	0.244	0.381	3.791	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة انطلاقاً من مخرجات برنامج SPSS V26.

من خلال نتائج الجدول يتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ الجِد والإخلاص في العمل على ترسيخ أخلاقيات العمل، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.381) مما يشير إلى وجود علاقة ايجابية، كما يظهر معامل التحديد (R^2) قدر بـ 0.145، حيث أن 14.5% من التغيرات في المتغير التابع يفسرها المتغير المستقل مبدأ الجِد والإخلاص في العمل وأن الباقي 85.5% ترجع إلى عوامل أخرى، وأما قيمة التباين (F) البالغة 9.791 حيث أن قيمة F الجدولية أصغر من المحسوبة وهي دالة إحصائياً وقدرت بـ 0.000 وهي أقل من مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) كما يظهر الجدول قيمة معلمة الميل b حيث بلغت 0.381 مما يشير إلى وجود تأثير بين المتغيرين.

وهذا ما يؤكد صحة الفرضية التي تنص على أنه هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمبدأ الجِد والإخلاص في العمل في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة.

- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: والتي تنص على أنه هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمبدأ تحكيم الضمير في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة وهذا حسب ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (7): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر مبدأ تحكيم الضمير على أخلاقيات العمل

مبدأ تحكيم الضمير		معامل الارتباط بيرسون R		0.584	
قيمة احتمال المعنوية sig		0.000			
معامل التحديد (R^2)		0.281		الخطأ المعياري للتقدير	
الخطأ المعياري للتقدير		3.26826			
قيمة (F) :		10.038		مستوى المعنوية	
مستوى المعنوية		0.00			
المتغير	B	SE	بيتا β	قيمة T	معنوية T
الثابت	20.344	3.459	0.118	5.882	0.000
مبدأ تحكيم الضمير	0.466	0.232	0.284	4.009	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة انطلاقاً من مخرجات برنامج SPSS V26.

من خلال نتائج الجدول يتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ تحكيم الضمير على ترسيخ أخلاقيات العمل، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.584) مما يشير إلى وجود علاقة ايجابية، كما يظهر معامل التحديد (R^2) قدر بـ 0.281 حيث أن 28.1% من التغيرات في المتغير التابع يفسرها المتغير المستقل تحكيم الضمير وأن الباقي 71.9% ترجع إلى عوامل أخرى، وأما قيمة التباين (F) البالغة 10.038 حيث أن قيمة F الجدولية أصغر من المحسوبة وهي دالة إحصائياً وقدرت بـ 0.000 وهي

أقل من مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) كما يظهر الجدول قيمة معلمة الميل b حيث بلغت 0.284 مما يشير إلى وجود تأثير بين المتغيرين.

وهذا ما يؤكد صحة الفرضية التي تنص على انه هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمبدأ تحكيم الضمير في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة.

- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: والتي تنص على هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمبدأ التقرب إلى الله في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة وهذا حسب ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (8): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر مبدأ التقرب إلى الله على أخلاقيات العمل

مبدأ التقرب من الله		معامل الارتباط بيرسون R	0.655
قيمة احتمال المعنوية sig			0.000
معامل التحديد (R^2)		الخطأ المعياري للتقدير 3.36737	
قيمة (F): 11.135		مستوى المعنوية 0.00	
المتغير	B	SE	بيتا β
الثابت	22.644	1.330	0.405
مبدأ التقرب من الله	0.377	0.354	0.655
			قيمة T
			معنوية T

المصدر: من إعداد الباحثة انطلاقا من مخرجات برنامج SPSS V26.

من خلال نتائج الجدول يتضح وجود اثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ التقرب إلى الله على ترسيخ أخلاقيات العمل، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.655) مما يشير إلى وجود علاقة ايجابية، كما يظهر معامل التحديد (R^2) قدر بـ 0.424، حيث أن 42.4% من التغيرات في المتغير التابع يفسرها المتغير المستقل مبدأ التقرب من الله وان الباقي 57.6% ترجع إلى عوامل أخرى، وأما قيمة التباين (F) البالغة 11.135 حيث أن قيمة F الجدولية أصغر من المحسوبة وهي دالة إحصائية وقدرت بـ 0.000 وهي أقل من مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) كما يظهر الجدول قيمة معلمة الميل b حيث بلغت 0.655 مما يشير إلى وجود تأثير بين المتغيرين .

وهذا ما يؤكد صحة الفرضية التي تنص على انه هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمبدأ تحكيم الضمير في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة.

- اختبار الفرضية الفرعية الخامسة: والتي تنص على هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمبدأ التوبة والرجوع عن الخطأ في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة وهذا حسب ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (9): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر مبدأ التوبة والرجوع عن الخطأ على أخلاقيات العمل

مبدأ التوبة والرجوع عن الخطأ		معامل الارتباط بيرسون R	0.587
قيمة احتمال المعنوية sig			0.000
معامل التحديد (R^2)		الخطأ المعياري للتقدير 3.26522	
قيمة (F): 9.131		مستوى المعنوية 0.00	
المتغير	B	SE	بيتا β
الثابت	20.421	1.383	0.391
			قيمة T
			معنوية T

0.000	5.032	0.587	0.268	0.546	التوبة والرجوع عن الخطأ
-------	-------	-------	-------	-------	-------------------------

المصدر: من إعداد الباحثة انطلاقاً من مخرجات برنامج SPSS V26.

من خلال نتائج الجدول يتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ التوبة والرجوع عن الخطأ على ترسيخ أخلاقيات العمل، إذ بلغ معامل الارتباط $R (0.587)$ مما يشير إلى وجود علاقة إيجابية، كما يظهر معامل التحديد (R^2) قدر بـ 0.382، حيث أن 38.2% من التغيرات في المتغير التابع يفسرها المتغير المستقل مبدأ التوبة والرجوع عن الخطأ وان الباقي 61.8% ترجع إلى عوامل أخرى وأما قيمة التباين (F) البالغة 9.131 حيث أن قيمة F الجدولية أصغر من المحسوبة وهي دالة إحصائية وقدرت بـ 0.000 وهي أقل من مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) كما يظهر الجدول قيمة معلمة الميل b حيث بلغت 0.587 مما يشير إلى وجود تأثير بين المتغيرين.

وهذا ما يؤكد صحة الفرضية التي تنص على أنه هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمبدأ التوبة والرجوع عن الخطأ في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة.

- اختبار الفرضية الفرعية السادسة: والتي تنص على أنه هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

لمبدأ مكافحة الفساد والرشوة في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة وهذا حسب ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (10): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر مبدأ مكافحة الفساد والرشوة على أخلاقيات العمل

مبدأ مكافحة الفساد والرشوة		معامل الارتباط بيرسون		0.680	
		R			
قيمة احتمال المعنوية sig		0.000			
معامل التحديد (R^2)		الخطأ المعياري للتقدير		3.15359	
قيمة (F): 9.743		مستوى المعنوية		0.00	
المتغير	B	SE	بيتا β	قيمة T	معنوية T
الثابت	20.274	1.541	0.349	7.980	0.000
مبدأ مكافحة الفساد والرشوة	0.497	0.179	0.680	6.783	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة انطلاقاً من مخرجات برنامج SPSS V26.

من خلال نتائج الجدول يتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ مكافحة الفساد والرشوة على ترسيخ أخلاقيات العمل إذ بلغ معامل الارتباط $R (0.680)$ مما يشير إلى وجود علاقة إيجابية، يظهر معامل التحديد (R^2) قدر بـ 0.444، حيث أن 44.4% من التغيرات في المتغير التابع يفسرها المتغير المستقل مبدأ مكافحة الفساد والرشوة وان الباقي 55.6% ترجع إلى عوامل أخرى، وأما قيمة التباين (F) البالغة 9.743 حيث أن قيمة F الجدولية أصغر من المحسوبة وهي دالة إحصائية وقدرت بـ 0.000 وهي أقل من مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) كما يظهر الجدول قيمة معلمة الميل b حيث بلغت 0.680 مما يشير إلى وجود تأثير بين المتغيرين.

وهذا ما يؤكد صحة الفرضية التي تنص على أنه هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمبدأ مكافحة الفساد والرشوة في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة.

- اختبار الفرضية الرئيسية: والتي تنص على أنه هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمبادئ

الرقابة الذاتية في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة وهذا حسب ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (11): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر مبادئ الرقابة الذاتية على أخلاقيات العمل

الرقابة الذاتية		معامل الارتباط بيرسون		0.486	
		R			
		قيمة احتمال المعنوية		0.000	
		sig			
معامل التحديد (R2)		0.236			
الخطأ المعياري للتقدير		3.15633			
قيمة (F):		15,108			
مستوى المعنوية		0.000			
المتغير المستقل	B	SE	بيتا β	قيمة T	معنوية T
الثابت	17.101	0,711	0,709	7.448	0.000
مبدأ تحمل المسؤولية	11,039	0.689	0.698	7.114	0.000
مبدأ الجد في العمل والإخلاص	8.549	0.441	0.441	5.642	0.000
مبدأ تحكيم الضمير	6.108	0.566	0.566	6.335	0.000
مبدأ التقرب إلى الله	11,135	0,346	0.346	5,387	0,000
مبدأ التوبة والرجوع عن الخطأ	10,011	0,604	0.604	7,029	0,000
مبدأ مكافحة الفساد والرشوة	11.417	0,518	0.518	5,004	0,000

المصدر: من إعداد الباحثة انطلاقاً من مخرجات برنامج SPSS V26.

من خلال نتائج تحليل علاقة الارتباط بين مبادئ الرقابة الذاتية وترسيخ أخلاقيات العمل حيث بلغ معامل الارتباط R (0.486) بين المتغيرين وهي قيمة ذات دلالة إحصائية لأن قيمة احتمال المعنوية هي 0.000 اقل من 0.05 نلاحظ أن هناك ارتباط طردي متوسط بين المتغيرين.

ومن خلال نتائج تحليل الانحدار المتعدد لقياس أثر مبادئ الرقابة الذاتية وترسيخ أخلاقيات العمل يظهر معامل التحديد (R²) قدر بـ 0,236 هو مقياس يشير إلى الرقابة الذاتية، حيث أن 23.6% من التغيرات في المتغير التابع يفسرها المتغير المستقل مبادئ الرقابة الذاتية، أما قيمة التباين (F) والبالغة 15.108 حيث أن قيمة F الجدولية أكبر من المحسوبة وهي دالة إحصائية وقدرت بـ 0.000 وهي اقل من مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ كما يظهر الجدول قيمة معلمة الميل b حيث بلغت 0,709 وهي دالة إحصائية.

كما يظهر الجدول قيمة معلمة الميل b لمبادئ الرقابة الذاتية كالتالي: مبدأ تحمل المسؤولية 0,698، مبدأ الجد في العمل والإخلاص 0,441، مبدأ تحكيم الضمير 0,566، مبدأ التقرب إلى الله 0,346، مبدأ التوبة والرجوع عن الخطأ 0,604، مبدأ مكافحة الفساد والرشوة 0,518، وكل المبادئ تحت مستوى المعنوية 0.000 مما يشير إلى معنويتهم جميعاً وعليه ومن خلال ما سبق يمكننا قبول الفرضية التي تنص على أنه هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمبادئ الرقابة الذاتية على ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة.

6. خاتمة:

تعد مبادئ الرقابة الذاتية واحدة من أهم الأساليب المستخدمة في تعزيز أخلاقيات العمل لدى المنظمات والتي من خلالها يمكن دفعها إلى تحقيق أهدافها وبناء مؤسسة قادرة على البقاء والتقدم نحو تحقيق طموحاتها، ومن خلال تطبيق مبادئ الرقابة الذاتية في المؤسسة المينائية بسكيدة وأثرها في تعزيز أخلاقيات العمل بها تم التوصل إلى النتائج التالية:

- أثبتت الدراسة وجود مستوى جيد في تطبيق مبادئ الرقابة الذاتية حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.84) وانحراف معياري قدره (0.15) وجاء ترتيب مبادئها كالتالي: مبدأ التقرب إلى الله ثم مبدأ التوبة والرجوع عن الخطأ، مبدأ الجد والإخلاص في العمل ثم مبدأ تحمل المسؤولية يليه مبدأ تحكيم الضمير وأخيراً مبدأ مكافحة الفساد والرشوة، وكلها بمستوى جيد وتشير هذه المستويات الجيدة إلى اتفاقها مع خصائص المؤسسة المينائية بسكيدة التي تسعى إلى تقديم أفضل الخدمات إلى عملاءها أولاً وإلى مجتمعها ثانياً مع الأخذ بعين الاعتبار عامل الزمن في الانجاز.

- أثبتت نتائج التحليل الإحصائي أن مستويات واقع أخلاقيات العمل جاءت جيدة إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.88) وانحراف معياري قدره (0.10) ويشير المستوى الجيد لواقع أخلاقيات العمل في المؤسسة المينائية بسكيدة إلى دور الإدارة في وضع قوانين وعقوبات صارمة من أجل تعزيز أخلاقيات العمل بها بالإضافة إلى نظام الحوافز الفعال الذي تتميز به المؤسسة مقارنة بمؤسسات أخرى.

- أشارت نتائج الانحدار المتعدد وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مبادئ الرقابة الذاتية وترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة ولكن لم يكن عالياً ويمكن إرجاع ذلك إلى تطبيقها لأساليب أخرى كوضع أنظمة دقيقة والتقييم المستمر للموظفين والتي من شأنها ترسيخ أخلاقيات العمل لدى أفرادها.

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يمكن تقديم بعض التوصيات التي من شأن المؤسسة المينائية الاستفادة منها:

- توفير بيئة مشجعة للعمل لدى العاملين مما يزيد من قابليتهم وحبهم.
- العمل على تطبيق نظام الحوافز بشكل عادل مما يقلل شعور العامل بالظلم وينمي الانتماء لديه في عمله.
- محاولة خلق توازن دائم بين الجهد الذي يبذله العامل والآجر مما يؤدي إلى زيادة حماسه في العمل.
- إتاحة الفرص للمبدعين والمبتكرين للعمل بحرية ودعم قدراتهم.
- العمل على إجراء دورات توعوية وتثقيفية للعاملين من أجل تنمية الرقابة الذاتية أكثر داخلهم وبشكل مستمر خاصة المرتبطة بمكافحة الفساد والرشوة.

- الاستعانة بجميع الأساليب التي من شأنها ترسيخ أخلاقيات العمل بشكل أفضل.

7. الهوامش والإحالات:

- Anique, B., & Gog, T. (2012, August). Improving self-monitoring and self-regulation: From cognitive psychology to the classroom. *Learning and Instruction*, 22(4). doi:<https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2012.01.003>
- أحمد صالح محمد قطران. (2020). الرقابة الذاتية لدى مستخدمي وسائل التواصل الاجتماعي. *مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية*, 5(12).
- أسامة خيرى. (2015). الرقابة وحماية المستهلك (الإصدار 1). دار الراية للنشر والتوزيع.
- أسامة محمد خليل الزياتي. (2014). دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية مجمع الشفاء الطبي نموذجاً. *فلسطين: مذكره ماجستير. فلسطين: جامعة الأقصى*.
- بلال خلف السكارنة. (2009). أخلاقيات العمل. الأردن: دار المسيرة.
- حسنين علي أحمد جابر. (2011). *أخلاقيات العمل بين الدين والمجتمع*. القاهرة، مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية.
- سالم يعقوب، (2019). الهوية المهنية وأخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية. *مجلة علوم الإنسان والمجتمع*، المجلد 8، العدد 1.
- طاهر محسن منصور الغالي، وصالح مهدي محسن العامري. (2005). *المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال - الأعمال والمجتمع*. الأردن: دار وائل للنشر.
- وافية شراد. (2013). *مساهمة أخلاقيات الأعمال في مكافحة الفساد الإداري*. *مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية*، المجلد 7، العدد 2.