

أخلاقيات العمل كأحد مستلزمات تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الجزائرية
دراسة تحليلية لعينة من الموظفين في جامعة قاصدي مرباح – ورقلة-

Ethics of work as one of the requirements to promote social responsibility in Algerian institutions

-Analytical study of a sample of employees at the University of Qasdi Merbah -ouargla

طريف أمينة^{1*}، سلمى عطوات²، بوبكر بوسالم³

¹ جامعة عمار ثلجي- الأغواط (الجزائر)، treftouil.amina04@hotmail.com

² جامعة قاصدي مرباح- ورقلة (الجزائر)، selma.ataouat@gmail.com

³ المركز الجامعي- ميلة (الجزائر)، bakeur87@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2021/12/30

تاريخ القبول: 2020/03/26

تاريخ الاستلام: 2019/05/27

ملخص:

يهدف البحث إلى التعرف على مدى تطبيق أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الجزائرية، فكان الغرض الرئيس هو تشخيص واقعي لأبعاد أخلاقيات العمل وكيف يتم تطبيقها من أجل تحقيق أهداف أسعى؛ تعزز مستويات المسؤولية الاجتماعية التي ترغب المؤسسات في تبنيها، وإيمانها القوي بالأثر العميق الذي يتولد نتاج ذلك، ومنه تحقيق التطور والرقى لهذه المؤسسات. وقد انطلق البحث من مشكلة معبر عنها بعدد من التساؤلات موجهة لعينة من الموظفين البالغ عددهم (108) فردا، ولتحقيق هذا؛ تم صياغة فرضيتين رئيسيتين اختبرتا بمجموعة من الأدوات الإحصائية المناسبة، بالاستعانة باختبار تحليل الانحدار المتعدد، لتتوصل الدراسة في الأخير إلى جملة من النتائج كان أهمها: وجود تفاوت في تأثير أبعاد أخلاقيات المهنة على المسؤولية الاجتماعية.

كلمات مفتاحية: أخلاقيات العمل، أبعاد المسؤولية الاجتماعية، أخلاقيات القيادة، أخلاقيات المؤسسة

Abstract:

The purpose of the research is to identify the applicability of work ethic in the promotion of social responsibility in Algerian institutions. The main purpose is a realistic diagnosis of the dimensions of work ethic, how it is applied in order to achieve higher goals that enhance the levels of social responsibility that institutions wish to adopt and their strong belief in the profound impact. The research started from a problem expressed by a number of questions addressed to a sample of 108 employees. To achieve this, two main hypotheses were developed, which were tested by a combination of the appropriate statistical tools, The study of the analysis of multiple regression, to arrive at the final study to a number of results, the most important: the existence of disparities in the impact of the dimensions of ethics on social responsibility.

Key words: business ethics, social responsibility dimensions, leadership ethics, corporate ethics. of the article).

1. مقدمة:

أدى التسارع في تطور المفاهيم التسويقية، ونمو الثقافة الاستهلاكية للمستهلكين، إلى ظهور ظروف جديدة ووعي اجتماعي وبيئي ومفاهيم حديثة، أدى بالمؤسسات لتعديل أهدافها، فأصبحت لا تقتصر على تحقيق الأرباح وتعظيمها إنما إلى بناء علاقات إستراتيجية أكثر عمقا مع كل الأطراف التي تتعامل معها من المستهلكين، العاملين، المساهمين، أفراد المجتمع، وجمعيات حماية البيئة، سعيا منها لتبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية، فيستند هذا المفهوم على ضرورة مراعاة الاعتبارات الأخلاقية والاجتماعية في المقام الأول، وكذا ضرورة إحداث التوازن بين تحقيق الأرباح ومصلحة المجتمع، فأصبحت المؤسسات تولي أهمية بالغة للمسؤولية الاجتماعية وتضعها في الصدارة، وصارت جزءا لا يتجزأ من هيكل أعمالها.

إن التركيز اليوم أصبح منصبا على تشكيل الانسجام بين مستوى المسؤولية التي تؤمن بها المؤسسات وترغب في تطبيقها وبين تحقيق المصداقية مع من تتعامل معه في إطار أخلاقي محدد، لوعيتها الكامل بأن الأخلاق تعد أساساً ومنطلقاً مهماً لحياة الأمم والشعوب والأفراد، فهي تساعد على قيام نظام اقتصادي فعال يعطي الفرصة الكبرى للرفاه الاقتصادي وتسهل الحياة وتحقق التنظيم والسعادة للأفراد والمجتمع ككل، بحيث تنظم العلاقات فيما بينها، وتكمن أهميتها من خلال الدور الذي تلعبه في التأثير على العديد من المجالات مما يجبر المؤسسات مهما كانت طبيعة عملها على الالتزام بها في توجهها، ومنها تعزيز مصداقيتها مع كل الأطراف المتعاملين معها داخليا وخارجيا.

ما دفع الباحثين لإجراء دراسة هدفها الأساسي التعرف على واقع دور أخلاقيات العمل في تعزيز مبادئ المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الجزائرية، خاصة إذا كانت إحداها وأهمها تلك التي تؤهل وتؤطر موظفي المستقبل، فتمثلت في مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي.

1- إشكالية الدراسة

إن تفشي ظاهرة عدم الإحساس بالمسؤولية اتجاه العمل المنوط للفرد، وكذا السلوكيات السلبية التي يمارسها عند أدائه لمهنته، وما ينجر على ذلك من نتائج، ككثرة الفضائح الأخلاقية -الرشوة والتقصير المهني- التي طالت عددا كبيرا من المؤسسات، أيقض الوعي لدى جلها -المؤسسات- بضرورة تشجيعها على التحلي بأكبر قدر ممكن من الشفافية، وتغيير صورتها في المجتمع، فكان تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية والالتزام بأخلاقيات العمل الحل للتخفيف والقضاء على هذه المشاكل، باعتبارها من القضايا الأساسية التي من المفترض أن تحظى بالاهتمام الكبير من قبل هذه المؤسسات على اختلاف أشكالها وطبيعتها، من هنا كانت هذه الإشكالية حافزا نحو إجراء مثل هذه الدراسة التي تتمحور إشكالياتها في :

ما الدور الذي تلعبه أخلاقيات ممارسة المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مؤسسات التعليم

العالي ؟

يتفرع هذه الإشكالية إلى مجموعة من التساؤلات الفرعية تتمثل في:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد أخلاقيات ممارسة المهنة والمسؤولية الاجتماعية في مؤسسات التعليم العالي ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية ؟
2. فرضيات الدراسة: بغرض الإلمام بحثثيات الموضوع، ومحاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي، قمنا بالاستعانة بمجموعة من الفرضيات المبدئية، حاولنا إثبات صحتها من خطئها، وهي كالتالي:
1.2. الفرضية الرئيسية الأولى:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، مستوى الدخل).

H1₁: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة 0.05.
H1₂: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير السن عند مستوى دلالة 0.05.
H1₃: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى دلالة 0.05.
H1₄: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير مستوى الدخل عند مستوى دلالة 0.05.

2.2. الفرضية الرئيسية الثانية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد أخلاقيات ممارسة المهنة والمسؤولية الاجتماعية في مؤسسات التعليم العالي.

تتفرع هذه الفرضية إلى جملة الفرضيات الجزئية التالية :

H1₁: يوجد أثر ذي دلالة إحصائية للبعد الأخلاقي للفرد العامل والمسؤولية الاجتماعية عند مستوى المعنوية 0.05
H1₂: يوجد أثر ذي دلالة إحصائية للبعد الأخلاقي للقيادة والمسؤولية الاجتماعية عند مستوى المعنوية 0.05
H1₃: يوجد أثر ذي دلالة إحصائية للبعد الأخلاقي للمؤسسة والمسؤولية الاجتماعية عند مستوى المعنوية 0.05
تتمثل متغيري الدراسة بمتغير تابع هو المسؤولية الاجتماعية (المتغير المبحوث) نحو دور أبعاد أخلاقيات العمل التي تعتبر متغيرات مستقلة في هذه الدراسة.

3. أهمية الدراسة: تنبثق أهمية هذه الدراسة الحالية من كونها تسلط الضوء على في كونها تتناول متغيرين هامين هما المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل باعتبارهما من أهم المفاهيم الإدارية الحديثة التي لاقت رواجاً في السنوات الأخيرة، فأخلاقيات العمل هي أساساً أخلاق الموظف - رئيساً أم مروبساً- التي تنعكس بشكل مباشر على المسؤولية الممارسة من قبله عند أدائه لعمله الموكل إليه ، فتأصيل القيم والمبادئ الأخلاقية وتفعيلها ضمن مؤسسات التعليم العالي له أثر على ضبط السلوك والتحسيس بالمسؤولية تجاه المجتمع لمنع الضرر.

4. أهداف الدراسة: في ضوء الإشكالية المطروحة أعلاه، فإن الهدف الرئيس من هذه الورقة البحثية يتمثل في

معرفة الدور الذي يؤديه الالتزام بأخلاقيات العمل على تعزيز أبعاد المسؤولية الاجتماعية، كما يتفرع هذا الهدف إلى مجموعة من الأهداف الجزئية تتمثل في التالي:

- ضبط الإطار المفاهيمي لأخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية :
 - تشخيص آراء المبحوثين (مسؤولين قياديين، عمال) حول إدراكهم لأبعاد أخلاقيات المهنة الموكلة إليهم ولمفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة:
 - قياس درجة تأثير أخلاقيات أداء المهنة على المسؤولية الاجتماعية، تحليل التباين في إجابات المبحوثين.
5. منهجية الدراسة: قصد معالجة الإشكالية المطروحة، اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبيه (النظري والميداني)، لكونه منهجا مساعدا على التحليل الشامل والعميق لهذه المشكلة، ولكونه المنهج الذي يمتاز بالوصف التفصيلي الدقيق للمعلومات ذات العلاقة، وتحليل البيانات. ومن بين أساليب هذا المنهج، اعتمدت الدراسة على أسلوب المسح الميداني لآراء عينة عشوائية من أفراد المجتمع الجزائري باستخدام الإستبانة باعتبارها الأداة المناسبة لجمع البيانات من هذه العينة.
6. عينة الدراسة: تحقيقا لأهداف الدراسة، تم اختيار عينة عشوائية من مجموع عمال جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، والبالغ عددهم (113) مفردة، والذين تم توزيع إستبانة عليهم، التي استردت بالكامل، استبعدت منها 05 استبانات كانت غير صالحة للمعالجة، ومنه بلغت عينة الدراسة (108) مفردة.
7. أداة الدراسة: لقد تبلورت أداة الدراسة من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت متغيري البحث، وكذا الجانب النظري، حيث تم استخدام وتطوير نموذج إستبانة لتحقيق هذا الغرض، كما سيتم الاستعانة بالأساليب الإحصائية المناسبة (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري والانحدار الخطي المتعدد القياسي)، بالاستناد إلى برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات المتحصل عليها، ولاختبار ثبات هذه الأداة (الإستبانة) في قياس المتغيرات المدروسة، تم الاعتماد على اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، للتأكد من إمكانية تعميم نتائج الاستبيان، وقد حصلنا على قيمة معامل كرونباخ ألفا = 0.839 (α) لكل محاور الدراسة، وبأن هذه القيمة أكبر من القيمة التي تُقبل عندها درجة المعيارية 91.59%، هذا يدل على أن أداة القياس تمتاز بالثبات، ويمكن الاعتماد على الاستبيان في قياس متغيرات الدراسة، نظرا للتناسق بين فقرات كل متغير من المتغيرات، وقدرته على إعطاء نتائج آراء المستقصى منهم تجاه عبارات الاستبيان.

يمكن تلخيص النتائج في الجدول التالي:

جدول رقم (01): يوضح معامل الصدق والثبات لمحاور الاستبيان

الأبعاد	الفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)	معامل الصدق
أخلاقيات العمل	0.779	88.26
المسؤولية الاجتماعية	0.799	89.38
إجمالي الاستبيان	0.839	91.59

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا على مخرجات spss

2. الإطار النظري والدراسات السابقة

لم يكن مفهوم المسؤولية الاجتماعية معروفا بشكل واضح في النصف الأول من القرن العشرين ،حيث كانت المؤسسات تحاول تعظيم أرباحها بكافة الوسائل على حساب البيئة وصحة المستهلك مع التقدم المستمر لزيادة الأرباح، إلا أن الضغوطات الكبيرة والمتزايدة التي تعرضت لها، مما ولد لديها دوافع عديدة لتبني أدورا أكبر اتجاه البيئة التي تعمل فيها، باعتبارها شريكا رئيسيا في الحياة اليومية للمجتمع، وحرك شعورها لضرورة الالتزام بوضع معايير اجتماعية وبيئية كمبادرة صريحة منها لإرضاء المجتمع.

1.2. مفهوم المسؤولية الاجتماعية

بالرغم من صعوبة تحديد تعريف دقيق لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، عدم القدرة للتوصل لمفهوم يحظى بقبول عالمي إلا هناك عدة اجتهادات من قبل الباحثين لتحديد مفهوم لها؛ فهي تحمل معان ومضامين متعددة تنصب معظمها في دائرة قواعد السلوك الإنساني من حيث قبول السلوك أو رفضه من قبل الآخرين. عرفت غرفة التجارة العالمية بأنها: " جميع المحاولات التي تساهم في تطوع المؤسسات لتحقيق اعتبارات أخلاقية واجتماعية".¹ فالمسؤولية الاجتماعية تشمل جميع الأفعال التطوعية من قبل المؤسسات نابعة من المبادرات الحسنة دون وجود التزامات قانونية مفروضة.

أما إذا نظرنا لتعريف الاتحاد الأوروبي للمسؤولية الاجتماعية؛ فيرى أنها: " مفهوم يدمج القضايا الاجتماعية والبيئية مع أنشطة المؤسسة، نوع اتصالاتها مع المجتمع والبيئة".²

في حين عرفت المواصفة القياسية الدولية ISO26000 المسؤولية الاجتماعية بأنها: " مجمل الأفعال والتصرفات التي تتحملها المؤسسة الصادرة عن آثار قراراتها وأنشطتها على البيئة المجتمع في إطار سلوك أخلاقي شفاف يكون بمساهمتهما في إحداث التنمية المستدامة وتحقيق الرفاهية والصحة في المجتمع، تأخذ بعين الاعتبار توقعات أصحاب المصلحة، تحترم القوانين السارية التي تتوافق مع السلوك الأخلاقي".³ نرى أن كلى التعريفين ربط مفهوم المسؤولية الاجتماعية بالشعور بالالتزام المؤسسة نحو المجتمع والبيئة التي تعيش فيها في إطار أخلاقي محدد.

وفي الأخير خلصنا من التعاريف السابقة أن المسؤولية الاجتماعية هي عبارة عن ما تقوم به المؤسسات وتقدمه للمجتمع طبقا لتوقعاته مع ضمان مراعاة حقوق العمال وقيم المجتمع وأخلاقياته ، والالتزام بالقوانين والمعايير ومكافحة الفساد والشفافية، وأن تحلي بالسلوك الأخلاقي ويشجع العاملين على أن يتصرفوا تصرفات أخلاقية لمنع الضرر للمجتمع أو المستهلك بشكل عام، كما تختلف استخدام مفهوم المسؤولية الاجتماعية من مؤسسة إلى أخرى حسب الهدف والنفع المتوقع، فبعضها يشارك في الأنشطة الخاصة التي تعود بالنفع على العملاء والموظفين والموردين والمجتمع ككل، في حين يستخدمها البعض الأخر كأداة للترويج لتحسين الصورة العامة للمؤسسة.

2.2. أهمية المسؤولية الاجتماعية

تعارضت وجهات النظر حول تبني المؤسسة لمزيد من الدور الاجتماعي، إلا أن هناك اتفاق عام حول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة بحدود معينة تمثل عملية مهمة ومفيدة للمؤسسات في علاقاتها مع مجتمعاتها لمواجهة الانتقادات والضغوطات المفروضة عليها.

قبل البدء في التعرف على أهمية تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة والالتزام بتطبيقها وجعلها ضمن الخطة الإستراتيجية، يجب علينا أولاً تحديد الأطراف التي يمكن أن تستفيد من ممارسات المؤسسة المسؤولية اجتماعياً، تتمثل هذه الأطراف وباختصار في أصحاب المصالح المتمثلة أساساً في: الأفراد، المجموعات أو المنظمات التي تتأثر مباشرة بسلوكيات المؤسسة منهم: العاملون، الزبائن، المجهزون، المالكون والمستثمرون وحملة الأسهم، المنافسون، الحكومة، وجماعات الضغط، جمعيات الخيرية... الخ.

لقد احتل مفهوم المسؤولية الاجتماعية مكانة بارزة في عالم الأعمال على مدى العقود القليلة الماضية بالنظر إلى تزايد أهمية المسؤولية الاجتماعية ومكانتها الهامة في استراتيجيات المؤسسات، فقد أوضح مؤشر S&P 500* أن هناك تزايد مستمر وملحوظ للمؤسسات التي تبنت هذا المفهوم، فقد ارتفع عددها من 20 بالمائة في سنة 2011 إلى 72 بالمائة بعد ثلاث سنوات فقط إلى أن وصلت إلى 82 بالمائة في عام 2016.⁵

انطلاقاً من أبحاث كل من NETO & FROES(2011) حددوا أهمية تبني المسؤولية الاجتماعية ضمن استراتيجيات المؤسسة في ما يلي:⁶

- ✓ المسؤولية الاجتماعية كموقف أخلاقي مسؤول: فمن واجب المؤسسة التزامها بسلوك أخلاقي وشفاف في تعاملاتها مع أصحاب المصلحة (العملاء، المستثمرين، الحكومة... الخ)؛
- ✓ المسؤولية الاجتماعية كإستراتيجية عمل: ينظر للمسؤولية الاجتماعية على أنها إستراتيجية للعمل اجتماعي تولد عائداً ايجابياً إلى النشاط التجاري ويتم قياس النتائج من خلال المبيعات، الإيرادات المحققة، الحصة السوقية... الخ؛
- ✓ المسؤولية الاجتماعية كإستراتيجية علائقية: تهدف إلى تحسين نوعية العلاقة مع مختلف جماهيرها، ولتسويق علاقاتها مع الموردين، العملاء، الموزعين؛
- ✓ المسؤولية الاجتماعية كإستراتيجية لتعزيز صورتها الذهنية: أظهرت نتائج دراسة أجرتها مؤسسة The Dow Chemical* أن 70 بالمائة من القيمة السوقية تعتمد على النتائج المالية، في حين النسبة الباقية تأتي من صورتها الذهنية وسمعتها في السوق؛
- ✓ المسؤولية الاجتماعية كإستراتيجية لتنمية الموارد البشرية: من خلال إرضاء العميل الداخلي أولاً، والحفاظ على أفضل المواهب والقدرات تنميتها لزيادة المردودية، وجودة المنتجات وترقية خدماتها مما يعزز وضعها الاجتماعي؛
- ✓ المسؤولية الاجتماعية كإستراتيجية للتنمية الاجتماعية للمجتمع: من خلال دعمها للنشطة الاجتماعية ومكافحة الفساد والرشاوي، ودعم البنى التحتية للمجتمع، تحسين نوعية الحياة؛

✓ المسؤولية الاجتماعية كممارسة لنشر الوعي البيئي: بحيث تنشر القيم والممارسات البيئية السليمة وتخفيف المخاطر الناجمة عن نشاطاتها، خلال إعادة تقديم منتجات لتلبية الاحتياجات المجتمعية غير الملباة، والتركيز على إنتاجية سلسلة القيمة بأكملها للقضاء على أوجه القصور.

3.2. أبعاد المسؤولية الاجتماعية

لقد تم تناول أبعاد المسؤولية الاجتماعية من وجهات نظر مختلفة، إلا أنه تم الاتفاق على الأبعاد الأربعة التالية:

1.3.2- البعد الاقتصادي

يشير البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية الى كيفية توزيع الموارد لإنتاج السلع والخدمات داخل النظام الاجتماعي، ويتمثل هذا البعد في سن قوانين مكافحة الاحتكار التي تمنع المؤسسات الكبرى من احتكار التجارة والإعمال، وممارسة التمييز في الأسعار والاندماجات التي تؤدي إلى المنافسة غير المشروعة، كما يجب عليها الاهتمام بتأثير الموظفين على ربحية المؤسسة وقدرتها التنافسية بتوفير الصحة والسلامة داخل العمل، وتنوع الوظائف وتكافؤ الفرص، كما تظهر العلاقة بين البيئة والمؤسسات التي تؤثر على الاقتصاد. وفقا لما جاء به (PORTER & KRAMER, 2011) فإن التصور المفاهيمي للمسؤولية الاجتماعية يتطلب أن يتعامل المدراء وأصحاب القرار في المؤسسات مع نظام للعلاقات والمسؤوليات أكثر تعقيدا، وإدماج المسؤولية الاجتماعية بدرجة كبيرة في نماذج أعمالها واستراتيجياتها.⁸

وقد اتخذت العديد من المؤسسات عبر العالم خطوات كبيرة نحو تنفيذ المسؤولية الاجتماعية في عملياتها التجارية من خلال تطبيق نظم إدارة الاستدامة.⁹ فيرى كل من (SCHÖNHERR & AI, 2017) فإن البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية نهج يسعى إلى تطبيق وتلبية المعايير البيئية والاقتصادية والاجتماعية الذي يشمل العديد من الأفكار الرئيسية، فالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة هي التزام بالعمل بالتوافق مع الأهداف الشاملة للمجتمع، وبالتالي ربط مفهوم المسؤولية مباشرة بالتنمية المستدامة؛ كما أن المسؤولية تتجاوز حدود المؤسسة لتشمل الروابط النظامية، والاعتماد المتبادل للمصالح مع أطراف المصلحة على طول سلسلة القيمة مع بيئة العمل؛ أما تنفيذ المسؤولية يتم بطرق وعلى مراحل مختلفة لتحسين الأداء الاجتماعي والبيئي والاقتصادي لأداء الأنشطة التجارية، لتحسين العمليات وتجنب الآثار السيئة، بما في ذلك تطبيق أنظمة إدارة الجودة الشاملة والاستدامة؛ وأخيرا دمج القضايا البيئية والاجتماعية في نماذج الأعمال وخلق القيمة.¹⁰

وفي نفس الاتجاه افترض كل من (PORTER & KRAMER, 2011) أن التركيز على توليد القيمة المشتركة للمساهمين والجماعات المجتمعية ككل (أصحاب المصلحة) قد يؤدي إلى نجاح طويل الأمد يساهم مساهمة ملموسة في إحداث التنمية المستدامة، ما يؤكد على الترابط المتبادل بين قطاع الأعمال والمجتمع، فيتم تعزيز التأثير المجتمعي والقدرة التنافسية من خلال إعادة تقديم منتجات لتلبية الاحتياجات المجتمعية غير الملباة، والتركيز على إنتاجية سلسلة القيمة بأكملها للقضاء على أوجه القصور وتخفيف المخاطر والتركيز على تطوير

علاقات متبادلة مع أصحاب المصلحة على نطاق أوسع.¹¹

2.3.2- البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية: يرتبط البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية بالالتزام بالقوانين واللوائح التي وضعتها السلطات، والتي تضع معايير للسلوك المسؤول- تدوين ما يعتقد المجتمع أنه صواب أو خطأ- ويتم وضع التشريع القانوني لتنظيم المؤسسات، أي أن القانون يحدد ويضع القواعد للأنشطة التجارية المسؤولة، التي يجب إتباعها وعدم خرقها وذلك من أجل بعث الثقة للمستهلك ولجميع أصحاب المصلحة في شرعية هذه المؤسسات، ويمكن تقسيم هذه القوانين إلى قوانين حماية المستهلك، قانون تنظيم المنافسة، قوانين حماية البيئة...الخ.¹²

3.3.2- البعد الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية : على الرغم من عدم كون العنصر الأخلاقي في العمل جديدا، إلا انه لم يحض بالاهتمام المطلوب في أدبيات الأعمال إلا في وقت متأخر، حيث لذلك ينبغي أن يكون واضحا أن المشاركة الفعالة في ممارسات المسؤولية الاجتماعية تتطلب من الجهات الفاعلة أن تكون على دراية وفهم عميق بالأبعاد الأخلاقية والمبادئ الأساسية والقيم الضرورية لتمكين أصحاب القرار في المؤسسات من إعداد تنفيذ سياسة فعالة وخطة صحيحة لتطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية.¹³

يرى كل من (KOK & Al 2001) أن تقوم المؤسسات بتغيير مفهومها إلى مفهوم قائم على اتخاذ القرارات الأخلاقية¹⁴ كما ينادي أصحاب النهج الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية بشكل أساسي إلى ضرورة التحلي الحس الأخلاقي في الممارسات التجارية للإدارة، كما يتوقعون أن السلوك الأخلاقي للمؤسسات يمتد إلى ما هو أبعد من الامتثال القانوني الإلزامي إلى إشراك المدراء في التفكير الأخلاقي المحايد الذي يمتد إلى أبعد من القانون.15 فالبعد الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية يشير إلى السلوكيات والأنشطة المسموح بها، أو المحظورة من قبل أعضاء المؤسسة أو المجتمع حتى لو لم يتم تقنينها بموجب القانون.¹⁶

يمكن القول أنه بالاعتماد على مجموعة من الأطر الأخلاقية بدلا من النفعية في المقام الأول، تستخدم المسؤولية الاجتماعية المبادئ الأخلاقية المشتركة لضبط السلوك داخل المؤسسات المشاركة في المساهمات الطوعية للمجتمع.

4.3.2- البعد الاجتماعي (الإنساني): يشير البعد الاجتماعي أو الخيري للمسؤولية الاجتماعية في مدى مساهمة المؤسسات في الأعمال التطوعية والخيرية غير الملزمة بها، ولا تهدف من ورائها إلى تحقيق ربح، يمكن لهذا البعد أن يضيف فوائد للمجتمع تتمثل في تحسين نوعية (جودة) حياة المجتمع، تحفيز حجم مشاركة، تقديم المساعدات الخيرية، زيادة قدرة الموظفين على المشاركة في اتخاذ القرارات.¹⁷

قامت المفوضية الأوروبية بنشر مقال حول مسألة تحقيق الربحية بالنسبة للمؤسسات المسؤولة اجتماعيا، فظهر أن ما نسبته 50 % من النتائج المحققة تعزى إلى التزامها الاجتماعي، بينما النصف الباقي يأتي نتيجة أدائها التجاري، فالمؤسسات المسؤولة اجتماعيا تحقق أرباحا فوق المتوسط لأن قدرتها على حل المشاكل الاجتماعية بنجاح، وبالتالي تستطيع التغلب عليها، ما يضمن لها السير الحسن إداريا.¹⁸

كما أن عامل الثقة التي يوليها أصحاب المصالح من مواطنين ومستثمرين وصانعي القرارات في المؤسسات

المسؤولية اجتماعيا يمكن أن يؤثر إيجابا على أدائها. هذا ما أثبتته الأزمات المالية والاقتصادية في الفترة 2008-2009، حيث وجدت البحوث التجريبية أن هذه المؤسسات كان لها عوائد وأداء أفضل من حيث الربحية والنمو والمبيعات من نظيراتها خلال الأزمة.¹⁹

يتطلب الحصول على قبول اجتماعي أن تتوافق أخلاقيات العمل مع الإيديولوجية الاجتماعية السائدة لذلك، يمكن تصور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على أنها التوافق بين توقعات المجتمع والأخلاقيات الحقيقية للأعمال التجارية، إذ تحمل هذه المعادلة بعدين أساسيين؛ فالبعد الأول هو: السلوكية وتتمثل في التوافق بين توقعات المجتمع والقيام بالعمل نفسه، والبعد الثاني: هو الموقف الذي يعكس هذا التوافق بين التوقعات المجتمعية، ومنظور الإدارة لمطالب المجتمع المشروعة، أما البعد السلوكي يمثل استجابة المؤسسة لتوقعات الاجتماعية.²⁰ وبالتالي فإن التحولات الاجتماعية تحول العمل الخيري إلى ما هو أبعد من المساهمة في المجتمع إلى أداة إستراتيجية لتطوير شرعية الشركات وتعزيز السمعة، واستغلال الفرص المتاحة في السوق. الجدول التالي يمثل خلاصة الممارسات الأكثر شيوعية في المؤسسات العالمية.

الجدول (02): أبعاد المسؤولية الاجتماعية وعناصرها الرئيسية والفرعية

البعد	العناصر الرئيسية	العناصر الفرعية
الاقتصادي	المنافسة العادلة	- منع الاحتكار وعدم الإضرار بالمستهلكين؛ - احترام قواعد المنافسة وعدم إلحاق الأذى بالمنافسين.
القانوني	التكنولوجيا	- الاستفادة المجتمع من التقدم التكنولوجي والخدمات التي يمكن أن يوفرها؛ - استخدام التكنولوجيا في معالجة الأضرار التي تلحق بالمجتمع والبيئة.
	قوانين حماية المستهلك	- عدم الاتجار بالمواد الضارة على اختلاف أنواعها؛ - حماية الأطفال صحيا وثقافيا؛ - حماية المجتمع من المواد المزورة والمزيفة.
	حماية البيئة	- منع تلوث المياه، الهواء والتربة؛ - التخلص من المنتجات بحد استهلاكها؛ - منع الاستخدام التعسفي للموارد؛ - صيانة الموارد وتنميتها.
	السلامة والعدالة	- منع التمييز على أساس العرق، الجنس، الدين؛ - ظروف العمل ومنع عمل الأحداث وصغار السن؛ - إصابات العمل؛ - التقاعد وخطط الضمان الاجتماعي؛ - عمل المرأة وظروفها الخاصة.
الأخلاقي	المعايير الأخلاقية	- مراعاة الجوانب الأخلاقية في الاستهلاك؛ - مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف؛ - مراعاة حقوق الإنسان.
	الأعراف والقيم الاجتماعية	- احترام العادات والتقاليد؛ - مكافحة الممارسات الأخلاقية.
الاجتماعي (الطوعي)	نوعية الحياة	- المساهمة في دعم البنى التحتية؛ - دعم الأنشطة الاجتماعية؛ - خلق فرص عمل جديدة.

المصدر: طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال: الأعمال والمجتمع، ط1،

دار وائل، عمان 2005، ص 82.

إن البعد الاقتصادي والقانوني يتجسد أساسا في القيام بالأنشطة المختلفة لضمان الربط الأفضل بين المسؤولية الاجتماعية والأهداف المالية والتطوير طويل الأجل للمؤسسة، باحترام للقوانين، والتشريعات التي تنظم هذا النشاط والعمل في أطر تنافسية عادلة تلقى الرضا المطلوب لطالبي منتجات المؤسسة، بينما يتمثل البعد الأخلاقي والاجتماعي في رغبات مشروعة للمجتمع يفضل أن تتبناها المؤسسة بمراعاة القيم الأخلاقية والاجتماعية، لتفرض احترامها وتعزز صورتها الذهنية في أذهان المتعاملين معها.

4.2-آثار تبني المسؤولية الاجتماعية

إن أهم عنصر يجب على المؤسسات أن تأخذه بعين الاعتبار عند اتخاذ القرارات الإستراتيجية، حتى تتمكن من تحقيق النفع للمجتمع ولمصالحها يكمن في الأثر الاجتماعي الذي تولده المؤسسة؛ ويشمل:²¹

- تقييم الأثر الاجتماعي للاستراتيجيات والسياسات والإجراءات المتخذة من قبلها؛
- المراجعة الاجتماعية: من خلال تقييم هذا الأثر بصفة موضوعية من قبل طرف ثالث يتمثل في وكالة مستقلة؛
- الامتثال أو الالتزام: أي تقييم المخاطر أو الأثر الاجتماعي وقف لمعايير ومؤشرات للتقييم تكون مقبولة؛
- الشفافية والإبلاغ: وذلك بنشر نتائج التقييم لمكتب مراجعة الحسابات وإبلاغ أصحاب المصلحة بالأثر الاجتماعي إيجابا أو سلبا، أي الإبلاغ عن جميع المخاطر الاجتماعية والبيئية التي تنتجها المؤسسة، وتقديم المعلومات بطريقة المناسبة التي يسهل الوصول إليها، حتى يتسنى معرفة الأثر الاجتماعي الذي تسببه المؤسسة ويفهمونه، بالتالي يصبح لديهم القدرة على اتخاذ القرار والدفاع عن حقوقهم؛
- تفعيل أسلوب الحوار مع أصحاب المصلحة وإشراكهم في اتخاذ القرارات، لأن ذلك سوف يؤدي إلى تكوين علاقات طويلة الأمد معهم، ويفيد في توليد أفكار ابتكارية، كما أن المشاركة تؤدي إلى إدارة وإنتاج منتجات تتماشى وحاجات وتطلعات المستهلكين في السوق التي يمكن أن تتحول إلى فرص عمل؛
- الشفافية في الاتصال: هذا ما يؤدي إلى تكوين جمهور تتعامل معه المؤسسة (عاملين، أصحاب المصلحة، المجتمع ككل) مثقف، واعي، نشط.

5.2. أخلاقيات العمل

لا يكتمل سير الحياة الإنسانية بانتظام إلا بضوابط سلوكية تنظم علاقة الأفراد فيما بينهم وتمثل الأخلاق أهم الضوابط التي حثت عليها التشريعات السماوية، وركنا أساسيا من أركان المجتمع، والأخلاق تعد بمثابة دعامة أولى لحفظ المجتمعات وضمان سيرها، والحكم على أية حضارة ومدى تقدمها أو تدهورها هو حكم على مدى التزامها بالأخلاق الفاضلة أو عدمه، كما أنها أساس لصالح جميع الأعمال والعبادات التي يقوم بها الفرد لتحقيق له السعادة في الدنيا والآخرة أما في عالم الأعمال؛ فالأخلاق تلعب دورا هاما في تطوير المؤسسات ونجاح خططها الإستراتيجية، كما تمثل العمود الفقري لمبادئ المؤسسة الواعية التي تهدف إلى تحقيق الأرباح وبناء ميزة تنافسية في السوق مع بناء علاقات طويلة الأمد مع أصحاب المصلحة، فأخلاقيات العمل تتكون من مجموعة من

المبادئ والقيم الأخلاقية التي تحكم سلوك المؤسسة فيما يتعلق بما هو صواب أو خطأ ويوضح الفلسفة والأولويات الأساسية للمؤسسة بمقاييس محددة كما تحوي على كل الإجراءات المحظورة في مكان العمل ما يوفر إطاراً يمكن أن تحكمه المؤسسة قانوناً.²² وفقاً لهذا التعريف فأخلاقيات العمل هي معايير مقبولة شاملة للسلوك الواجب التحلي به لضمان السير الحسن للعمل داخل خارج المؤسسة.

كما قامت VELASQUAEZ بتعريف أخلاقيات العمل بأنها: "مبدأ السلوك الذي يحكم الفرد أو المجموعة في مكان العمل مما يجعلها تتوافق مع المعايير الأخلاقية، وبالتالي التأثير على مستويات الإنتاج والربحية".²³ فالسلوك المنضبط في أداء العمل من النزاهة والانضباط والعمل الجماعي، والالتزام... الخ له أبعاد على تحقيق الأهداف المسطرة.

في الآونة الأخيرة؛ حدد المجتمع عوامل رئيسية ثلاثة من شأنها أن تحدد القدرة التنافسية للمؤسسات تتمثل في: الأخلاق، نوعية العمل، والرضا الوظيفي.²⁴

لقد قامت كل من PERLMAN & HUGHES (2008) بإجراء دراسة لتوضيح أهمية الأخلاق في المؤسسات، فوجدنا أنه لا يمكن للأخلاق أن تجعل من حياة الناس مثالية في العالم التجريبي الموجود، لكنها يمكن أن تقلل أو تمنع الأضرار، وتحسن نوعية الحياة والعلاقات بين أصحاب المصلحة.²⁵

وبناء على ذلك أصبح الاعتقاد سائداً بأن أخلاقيات العمل التجارية مهمة بالنسبة لأصحاب المصلحة لذلك سعت العديد من المؤسسات لتطوير الثقافة الأخلاقية، وذلك من خلال تطوير برنامج الأخلاق، حيث عرف KAPTEIN (2009) هذا البرنامج بأنه "تحكم تنظيمي يهدف إلى تعزيز القيم الأخلاقية والسلوك، والحد من الأعمال غير الأخلاقية داخل المؤسسة بحيث يتوفر هذا البرنامج على جميع التدابير والسياسات والأدوات التي تتبناها المؤسسة لتعزيز السلوكيات الأخلاقية والردع عن السلوكيات غير الأخلاقية"²⁶ (وهذا ما سنتطرق إليه في العنصر الموالي).

يرى ALLEN (2009) بأن السلوك الأخلاقي يمكن أن يقدر بمرور الوقت أن يوفر قيمة دائمة مما يوفر عائداً على المدى البعيد.²⁷

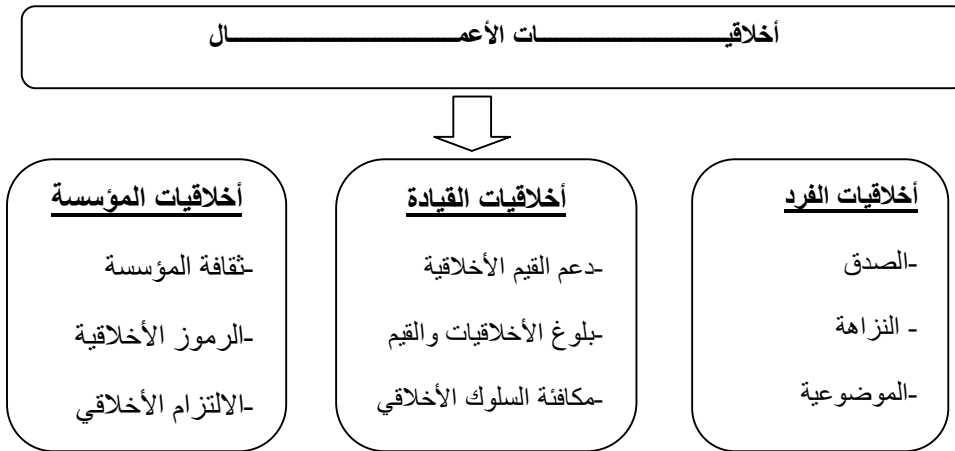
انطلاقاً مما سبق يمكننا القول بأن اتخاذ القرارات الأخلاقية والالتزام بالسلوك الأخلاقي أثناء سير العمل يعتبر محورياً هاما تركز عليه للمؤسسة لإنشاء علاقات جيدة مع الأطراف التي تتعامل معها، ما يؤدي لا محالة إلى تحقيق الأداء المتميز للمؤسسات ما ينتج عنه ميزة تنافسية مستدامة.

1.5.2- أبعاد أخلاقيات العمل

عند النظر لأخلاقيات العمل، ينبغي النظر إلى أبعاد هذه السلوكيات في المؤسسة على أرض الواقع، فنجد ما هو متعلق بالمسؤولين والمرؤوسين، أي كل ما يتعلق بسلوك الفرد داخل المؤسسة من حقوق وواجبات، أنواع الأعمال المسموح بممارستها، المزايا والصفات الشخصية التي يتوفرون عليها من جهة، وما يجب أن يتحلون به من أخلاق أثناء تأدية العمل، وفي كيفية حل المشاكل ومواجهة المخاطر، وذلك كله ضمن البعد الأوسع المتمثل

في أخلاقيات المؤسسة، ما يجب أن تكون عليه من الواجبات والحقوق والتعاملات والعلاقات مع أصحاب المصلحة في إطار أخلاقي محدد. والشكل التالي يوضح الأبعاد الثلاثة لأخلاقيات الأعمال في المؤسسة.

الشكل رقم (02): أبعاد أخلاقيات العمل.



المصدر: علي عبد السلام عبد الدائم وعبد الخالق هشام يوسف، تطوير منظومة أخلاقيات الإدارة لتعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الحكومية في المجتمع العراقي دراسة تحليلية على عينة من القيادات العليا والوسطى في رئاسة الجامعة العراقية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 2017، المجلد 23، العدد 95، ص 288.

أ. البعد الأخلاقي للعاملين: يتضمن البعد الأخلاقي للعاملين القيام بالأعمال الموكلة إليهم بصدق ونزاهة، موضوعية، بجد واجتهاد في إطار السياسات والقواعد الأخلاقية المنصوص عليها داخل المؤسسة.

فالصدق أو الأمانة في أداء العمل تتمثل في التجرد من الانحياز للمصلحة الشخصية وأن يكون العاملين في المؤسسات محل ثقة العميل ويحفظوا أسرارهم؛ في حين أن الموضوعية تعني أن يكون العاملين في المؤسسات محايدين وبعيدين عن أي تأثيرات جانبية، ويتمتعون باستقلال فكري في جميع ما يتعلق بأعمالهم وألا يكون لهم أي مصالح متعارضة، وأن يتجنبوا أي علاقات قد تبدو أنها تفقدهم موضوعيتهم واستقلاليتهم عند القيام بأعمالهم، أما عن النزاهة فتعني أن يتصرف العاملون بالعدل، وأن يتحلوا عند قيامهم بعملهم بالنزاهة والعفة والصدق في أدائهم لواجباتهم، وأن يتجردوا من المصالح الشخصية، كما ينبغي عليهم ألا يضعوا أنفسهم في مواقف تؤثر على حيادهم أو تجعلهم يقعون تحت تأثير الغير.²⁸

يميل الموظفون إلى محاكاة سلوك الإدارة، فمن المسلم به أن سلوك الإدارة غير الأخلاقي يمكن أن يضفي بشكل خطير الطابع المؤسسي النفعي على الثقافة الأخلاقية للمؤسسة، اعتماداً الظروف السائدة يختار المديرون إما تجنب التدابير العقابية أو الاستفادة من المكافآت، هذا ما يعني تنفيذ أو تجاهل الممارسات الأخلاقية.²⁹

ب- البعد الأخلاقي للقيادة: إن الطابع الأخلاقي للعاملين بالمؤسسة وخاصة الذين يشغلون مناصب قيادية يؤثر بشكل مباشر على مدى إضفاء الطابع المؤسسي على المعايير الأخلاقية السليمة للمؤسسة، فهم - القادة - المسؤولون عن تحديد القيم التي تترجم ثقافة المؤسسة إلى سياسات وبرامج عمل. تلعب أخلاقيات العمل للقيادة دوراً حيوياً في تحفيز الموظفين والتأثير عليهم، فإن كان المديرون لا يمتلكون سمات أخلاقية قوية فقد يفشلون في

الترويج لبيئة أخلاقية في مكان العمل.³⁰

كما وجدت دراسة (KAPTEIN(2009 أن المديرين يلعبون دورا هاما في تنفيذ وممارسة أخلاقيات العمل داخل المؤسسة من خلال التأثير على رؤوسهم بالشكل الايجابي والصحيح.³¹ لذلك يجب توفر مجموعة من السمات والمزايا في العامل لينجز الأعمال بالجودة المطلوبة، لذلك يرى كل من CACIOPPE & AI(2008 أن السلوك الأخلاقي يتضمن الشعور بالأمانة والنزاهة في أداء العمل والحذروالاحترام وخدمة الآخرين، والحفاظ على الوعود والصدق وتطوير العلاقات بناء على مبادئ الثقة والنزاهة.³²

ومنه؛ فتحلي القادة بالأخلاق النبيلة يمكنهم من الارتقاء بالمؤسسة وتحسين صورتها في المجتمع والمحافظة عليها وتعزيز بيئة أخلاقية مواتية للممارسات الأخلاقية التي تدمج الأخلاق بفعالة في الثقافة المؤسسة من خلال سلوكياتهم التي يمارسونها، والبرامج والأنشطة التي يدعمونها.

ج- البعد الأخلاقي للمؤسسة: تقوم المؤسسة بوضع مجموعة من القواعد والمذونات الرسمية وغير الرسمية للوقوف على المتطلبات الأخلاقية، وتعيين مسؤولين يهتمون بمراعاة الجوانب الأخلاقية من اجل تحفيز العاملين والمديرين على التصرف وفقا لما تقتضيه القيم الأخلاقية.

فقد تختار الإدارة العليا إما تنفيذ أو تجاهل الممارسات الأخلاقية، وقد يتأثر السلوك الأخلاقي للمؤسسة بشكل أكبر بالقاعدة الأخلاقية التي تشترك فيها المؤسسة، والظروف الاقتصادية المتقلبة، وندرة الموارد وضغط أصحاب المصلحة، لذلك قد ينشأ ما يسمى بالفخ الأخلاقي الذي يضع إدارة المؤسسة بين خيارين، إما أن تختار بين التصرف الأخلاقي أو الخضوع للضغوط والظروف المتمثلة في الانخراط في الممارسات الأخلاقية.³³

كما جدد نتائج دراسة كل من CHRISTOPHER & LEEBARI (2012 أن عنصر النزاهة في ممارسة العمل باعتبارها صفة وتعبير سلوكي أساسي ومطلوب من قبل المديرين والمرؤوسين لتعزيز التماسك والالتزام بتحقيق الأهداف.34 في حين أظهرت نتائج دراسة ADEYEYE J.O & AI(2015 أن إضفاء الطابع المؤسسي على الأخلاقيات وجودة الحياة العملية لها علاقة مع الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والعمل الجماعي في المؤسسة، كما أن كتابة إطار أخلاقي عن الأخلاقيات الواجب الالتزام بها يتسبب في إضفاء روح الفريق والعمل الجماعي.³⁵ (وهذا ما سوف يتم التطرق إليه في الجزء التالي).

2.5.2- برامج وسياسات أخلاقيات المؤسسة

كجزء من برامج ممارسة أخلاقيات العمل والالتزام بها؛ تقوم العديد من المؤسسات الواعية والتي تتبنى مفاهيم حديثة- كالمسؤولية الاجتماعية مثلا- بصياغة سياسات داخلية، ووضع أدوات مناسبة تتعلق بتنظيم السلوك الأخلاقي للعاملين بها، وتدعمه، بغرض تحديد توقعات المؤسسة من العمال، وتقديم توجيهات للتعامل مع بعض المشاكل الأخلاقية التي قد تحدث.

إضافة إلى التعريف السابق لبرامج الأخلاق فقد تم تعريفه أيضا بأنه: "مجموعة من العمليات والسياسات الأدوات المناسبة لدعم وتوجيه العمال والتأثير على ثقافة مكان العمل لأجل القيام بمراقبة الأداء الأخلاقي".³⁶

تتضمن برامج الأخلاق التي تعدها المؤسسات العالمية الكبرى في مجموعة من الخطوات والسياسيات: تتمثل في:³⁷

- التعرف على قيم المؤسسة وتجديدها، فإذا كانت القيم غير واضحة فلا تستطيع المؤسسة تطبيق برنامج الأخلاق، ففعاليتها تكمن عند ينظر العاملون للبرامج على أنها مستندة على القيم بدلا من المثل؛
- الالتزام التام بتطبيق برامج الأخلاق من قبل المدراء بالمشاركة في الدورات التدريبية، والإيمان التام بأن الأخلاق عنصر هام وفعال في إدارة المؤسسة، فإذا نظر العمال إلى برامج الأخلاق بأنها مجرد محاولة لحماية سمعة الإدارة العليا سوف يفشل ويصبح ضار أكثر؛
- إشراك مجلس الإدارة من خلال إنشاء لجنة أخلاقيات مجلس الإدارة، أو وضع الأخلاقيات على جداول أعمال كبنء منتظم للمناقشة؛
- تحديد الأولويات والمسؤوليات الأخلاقية وفقا للأهمية حسب الطرف الذي تتعامل معه، بحيث يتم حل المشاكل الأخلاقية مع الأطراف الأكثر تعاملًا ووفاء للمؤسسة مع تطبيق مبدأ -لديك الحق والمؤسسة لديها مسؤولية-؛
- تطوير مدونة الأخلاقيات أو مدونة السلوك الأخلاقي تتماشى مع القيم الشاملة للمؤسسة جميع القوانين المعمول بها، ومعالجة المعضلات الأخلاقية المحتمل أن يواجهها العاملون، ويتم تحديث هذه المدونة بانتظام مع ظهور تحديات جديدة؛
- تبني القيم والأهداف الأخلاقية ضمن الرؤية والرسالة التي تعدها المؤسسة، ما يرسخ لدى المدراء والعاملين أن القيم والمعايير الأخلاقية جزء لا يتجزأ من جميع عمليات المؤسسة، وليس مجرد إضافة يجب النظر فيها بعد اتخاذ القرارات الهامة؛
- فاستراتيجيات وسياسات برامج الأخلاق في المؤسسة سواء كانت صريحة أو ضمنية تعتبر ذلك الأساس الفعال في توفير القيم والاتجاه الصحيح في عملية صنع القرارات الهامة واليومية .

6.2- الدراسات السابقة

لقد تمت دراسة متغيري البحث المتمثلان في أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية من قبل العديد من الباحثين والدراسيين، وفي بعينات متباينة وفي بيئات مختلفة ما يلي عرض لبعض الدراسات التي تناولت على الأقل المتغيرين معا:

1.6.2- دراسة (2009) LARSSON & MASSART:³⁸

إن الهدف الرئيس من هذه الدراسة هو التحقق إلى أي مدى تشمل برامج الإدارة الرئيسية في مدراس الأعمال المعتمدة من EQUIS في دول الشمال الأوروبي على دورات تتناول مفاهيم أخلاقيات الأعمال، المسؤولية الاجتماعية والاستدامة، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام إستراتيجية بحث نوعية للتحقق من اشتمال البرامج والدورات المقدمة للطلاب على هذه المفاهيم، فقد تم الاستعانة بالبيانات الثانوية تم جمعها من تسع مدارس

الكثرونية تابعة لمؤسسات الأعمال التجارية المعتمدة من EQUIS، كما أرادت الدراسة مناقشة ما قد يقدمه طلاب الإدارة إلى وظائفهم المستقبلية كقادة، ولقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن مفهوم أخلاقيات العمل المسؤولية الاجتماعية والاستدامة في جميع كليات الأعمال المدروسة، وليس في جميع البرامج الرئيسية للإدارة، كما يختلف مدى تأثير هذه المفاهيم بين كليات الإدارة وبرامجها الرئيسية، فمن بين 40 برنامجا في الإدارة تم تطبيق 19 برنامجا.

2.6.2- دراسة (2011) LEE YONG CHIEN:³⁹

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اثر الوساطة لصورة المؤسسة من قبل الموظفين على العلاقة بين ممارسات المسؤولية الاجتماعية والالتزام التنظيمي، ولتحقيق هذا الهدف تم جمع عينات من المؤسسات التي تتبنى المسؤولية الاجتماعية والتي لها دراية كافية بعناصر المسؤولية الاجتماعية، فقد كشفت نتائج هذه الدراسة أن الموظفين لديهم حس بالمسؤولية الاجتماعية ولبعادها كما أن صورة المؤسسات ليس عنك اثر للوساطة بين الصورة وبين أبعاد المسؤولية الاجتماعية والالتزام التنظيمي، كما أوصت الدراسة إلى ضرورة التركيز على تحسين إدراك الموظفين على الصورة الذهنية لمؤسساتهم وهذا ما يقود إلى تعزيز التزامهم بها.

3.6.2- دراسة جنان (2013):⁴⁰

قامت هذه الورقة البحثية بمعرفة التفاعل بين متغيري الدراسة أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية، لذلك تم اختيار عينة عددها 57 فردا عاملا في مؤسسة الشاكري للمبرآت الاجتماعية، وخرج البحث باستنتاجات شخضت واقع المتغيرات في المنظمة المبحوثة كان أبرزها ايجابية في توافر متغيرات أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية، إلا أن متغير المستقل الفرعي أخلاقيات القيادة كان أكثر تأثيرا في المتغير التابع، كما قدم البحث توصيات أبرزها ضرورة توفر البنى التحتية اللازمة لأداء الشركات والمنظمات العراقية وأعمالها وفق أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية.

4.6.2- دراسة الزيناتي (2014):⁴¹

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، (مجمع الشفاء الطبي)، حيث تم توزيع 180 استبانة لمجتمع الدراسة المكون من أصحاب المواقع الإشرافية في مجمع الشفاء الطبي بغزة حيث استردت منها 152، وأظهرت أهم النتائج أن بعد أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا حضي بالمرتبة الأولى تلا ذلك أخلاقيات المهنة نحو الزملاء ثم أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة المبحوثين حول دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المجتمع المدروس تعزى لمتغيرات الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عند مستوى الدلالة 0.05، كما توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة أخلاقيات المهنة بأبعادها وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في المجتمع المدروس. وخلصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها: تطبيق ميثاق أخلاقيات العمل الصحي الفلسطيني ليكون داعما للقوانين في فلسطين، وإنشاء

لجان دعم ومساندة مكونة من المجتمع المحلي للقطاع الصحي دورها توعية الأفراد وعمل أيام تطوعية للعمل على تكامل المسؤولية الاجتماعية.

5.6.2- دراسة علي عبد السلام وعبد الخالق (2017):⁴²

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تحليل أخلاقيات الإدارة في تطوير المسؤولية الاجتماعية لإحدى المنظمات الحكومية، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام استبانة مطورة تم توزيعها على عينة بلغ عددها 50 فرداً، توصل البحث إلى أن هناك دور للمسؤولية الاجتماعية في تحقيق إستراتيجية الجامعة، وأن النتائج المتوصل إليها توضح بشكل جيد توفر البنية الأساسية اللازمة لتحقيق هذه الأبعاد، أما بخصوص بعد أخلاقيات القيادة الخاص بالجامعة العراقية، فإن الدائرة تحاول أن تلتزم بهذا البعد بصورة مقبولة عن طريق استخدام أنظمة المكافأة ومراجعة الأداء بشكل فاعل ومعاينة السلوكيات المناقضة، قدم البحث توصيات منها: اعتماد إستراتيجية رئيسية متكاملة خاصة بالمسؤولية الاجتماعية وتوضيح ما هي احتياجات العاملين والمجتمع والبرامج الهامة التي تخصهم.

6.6.2- دراسة الحادو (2017):⁴³

هدفت هذه الدراسة لاختبار العلاقة والأثر بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية وتمثل مجتمع الدراسة في عينة من الشركات العاملة في مجال البترول، حيث تم استهداف العاملين في الإدارة الوسطى والإشرافية بشركات النيل الكبرى للبترول، شركة بيتودار للبترول، شركة بترولونرجي للبترول البالغ عددهم 714 فرد، واستخدمت عينة غير احتمالية بلغت 250 استردت منها 245 استبانة، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ايجابية بين أخلاقيات العمل المسؤولية الاجتماعية، كما أوصت شركات البترول ضرورة تبني مفهوم أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للاستفادة القصوى من تحقيق أهدافها، وأوصت في الأخير بعدة مقترحات

7.2- أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة موضوع المسؤولية الاجتماعية باختلاف أبعادها كمتغير تابع يتأثر بجملة من المتغيرات المستقلة تمثلت في أبعاد أخلاقيات المهنة كل على حدا، وفي دراستنا هذه حاولنا جمع أبعاد أخلاقيات المهنة متمثلة في أخلاقيات الفرد والقيادة والمؤسسة، إضافة إلى اختلاف المكان والزمان والعينة المختارة لإجراء الدراسة الميدانية، واختيار الدراسة على مؤسسة خدمية في إطار التعليم العالي والبحث العلمي يعتبر جهر الاختلاف عن الدراسات السابقة.

3. الإطار الميداني

بعد تطرقنا في الجانب النظري إلى أهم المفاهيم والجوانب المتعلقة بأخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، سوف نحاول إيجاد علاقة التأثير بين أبعاد أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الخدمية- جامعة قاصدي مرباح- ورقلة.

1.4. خصائص عينة الدراسة

الجدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية

الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %
01	الجنس	الذكور	33	30,6
		الإناث	75	69,4
02	السن	من 26 إلى 35 سنة	63	58,3
		من 36 إلى 50 سنة	45	41,7
03	مستوى التعليم	ثانوي	30	27,8
		جامعي	66	61,1
		دراسات عليا	12	11,1
05	مستوى الدخل	أقل من 20000 دج	26	24,1
		من 20000 إلى 35000 دج	50	46,3
		من 36000 دج إلى 60000 دج	29	26,9
		أكثر من 60000 دج	03	02,8

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان باستخدام برنامج ال SPSS

يظهر من الجدول السابق أن أفراد العينة من حيث التصنيف حسب الجنس كانت نسبة الذكور (30,6%) في حين بلغت نسبة الإناث (69,4%) من مجموع أفراد العينة، حيث تعتبر هذه النسبة متفاوتة فيما بينها وهذا راجع لرغبة البنات في التوظيف في إطار التعليم العالي أكثر منها عند الذكور. وفيما يتعلق بمتغير العمر فقد تحصلت الفئة العمرية (من 26 إلى أقل من 35 سنة) أعلى نسبة بواقع (58,3%) يلي ذلك الفئة العمرية (من 36 إلى أقل من 50 سنة) بنسبة (41,7%) من أفراد عينة الدراسة وهي نتيجة منطقية لأن هاتين الفئتين العمريتين المتتاليتين هم أغلبهم من خريجي الجامعة وموظفون. وبالنسبة لمتغير المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة فقد وجد أن نسبة (61,1%) من ذوي المستوى الجامعي ونسبة (27,8%) من ذوي مستوى الثانوي، أما الأفراد الذين لهم مستوى الدراسات العليا فقد كانت نسبتهم (11,1%) وتعتبر هذه المؤشرات بالغة الأهمية فالمستوى العالي لأفراد العينة المدروسة تعد مؤشراً مشجعاً في الحصول على إجابات لها مصداقية أكثر.

وبالنسبة لمتغير مستوى الدخل لأفراد عينة الدراسة فقد وجد أن (24,1%) تمثل نسبة الأفراد الذين يقل مستوى دخلهم عن 20000 دج وهم يمثلون في الغالبية فئة الموظفين في إطار الاندماج لحاملي الشهادات أما ذوي الدخل المتوسط في الفئة من 20000 إلى 35000 دج فتمثلت نسبتهم أعلى نسبة بـ (46,3%) ونسبة (26,9%) من الأفراد الذين دخلهم ما بين 36000 دج إلى 60000 دج، وتمثل الفئة ذات الدخل المرتفع الأكثر من 60000 دج بنسبة (02,8%).

2.4- اختبار الفرضيات

في ما يلي سوف يتم اختبار فرضيات الدراسة من أجل التأكد من صحتها أو عدمه

- إختبار الفرضية الرئيسية الأولى

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، مستوى الدخل)

وتندرج ضمن هذه الفرضية الفرضيات الجزئية التالية:

- الفرضية الجزئية الأولى:

H1₁: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة 0.05.

من أجل اختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار فرق المتوسطين (ت) Independent Simples T - test لمعرفة فيما اذا كان توجد فروقات في إجابات العينة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس) والجدول رقم (04) التالي يوضح ذلك.

ولاختبار هذه الفرضية تم صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة في ما يلي:

- الفرضية الصفرية H₀: لا توجد فروق بين متوسطات إجابات العينة تبعا للجنس
- أما الفرضية البديلة H₁: توجد فروق بين متوسطات إجابات العينة تبعا للجنس.

الجدول رقم (04): اختبار فرق المتوسطين Independent simples T-taste

المجال	الجنس	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة Sig
أخلاقيات المهنة	ذكر	090,21	169,7	0,928	0,355
	أنثى	106,20	832,3		
أبعاد المسؤولية الاجتماعية	ذكر	39,666	8,809	1,875	0,063
	أنثى	37,093	5,314		

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS

من خلال ما يوضحه الجدول رقم (04) أعلاه نلاحظ أن قيم المعنوية لجميع الأبعاد أكبر من (0,05) مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة، وهذا يدل على وجود تجانس في إجابات العينة تعزى لمتغير الجنس؛ حول أبعاد أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية وبهذا نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي مفادها عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات العينة تبعا للجنس.

- الفرضية الجزئية الثانية:

H1₂: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير السن عند مستوى دلالة 0.05.

ولاختبار هذه الفرضية تم صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة في ما يلي:

- الفرضية الصفرية H₀: لا توجد فروق بين متوسطات إجابات العينة تبعا لمتغير السن.
- أما الفرضية البديلة H₁: توجد فروق بين متوسطات إجابات العينة تبعا لمتغير السن.

من أجل اختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Anova لمعرفة الفروقات ذات الدلالة الإحصائية بين إجابات عينة الدراسة والتي تعزى للمتغير الديموغرافي السن والجدول الموالي يبين ذلك:

الجدول رقم (05): إختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Anova) لمتغير السن

مستوى الدلالة SIG	ANOVA F	المتوسط		المجال
		من 36 الى 50	من 26 الى 35	
0.051	3.903	53,21	60,19	أخلاقيات المهنة
0.261	1.276	87,38	26,37	أبعاد المسؤولية الاجتماعية
0.156	2.589	الإجمالي		

المصدر: من مخرجات برنامج ال SPSS

من خلال ما يوضحه الجدول رقم (05) أعلاه نلاحظ أن قيم المعنوية لجميع الابعاد أكبر من (0,05) مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة، وهذا يدل على وجود تجانس في إجابات العينة تعزى لمتغير السن؛ وبهذا نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي مفادها عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات العينة تبعا لمتغير السن.

- الفرضية الجزئية الثالثة:

H1₃: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى دلالة 0.05.

ولاختبار هذه الفرضية تم صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة في ما يلي:

- الفرضية الصفرية H₀: لا توجد فروق بين متوسطات إجابات العينة تبعا لمتغير المستوى التعليمي.
 - أما الفرضية البديلة H₁: توجد فروق بين متوسطات إجابات العينة تبعا لمتغير المستوى التعليمي.
- من أجل اختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Anova لمعرفة الفروقات ذات الدلالة الإحصائية بين إجابات عينة الدراسة والتي تعزى للمتغير الديموغرافي المستوى التعليمي والجدول الموالي يبين ذلك:

الجدول رقم(06): إختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Anova) لمتغير المستوى التعليمي

مستوى الدلالة SIG	ANOVA F	المتوسط			المجال
		دراسات عليا	جامعي	ثانوي	
0.320	1.153	50,22	16,20	10,20	أخلاقيات المهنة
0.329	1.125	00,36	62,37	20,39	أبعاد المسؤولية الاجتماعية
0.324	1.139	الإجمالي			

المصدر: من مخرجات برنامج ال SPSS .

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (06) أعلاه أن قيمة المعنوية لمحاور البحث قيمتها أكبر من (0,05) وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة مما يدل على وجود تجانس بين اجابات أفراد العينة المدروسة باختلاف مستواهم التعليمي وبهذا نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي مفادها عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات العينة تبعا لمتغير المستوى التعليمي.

- الفرضية الجزئية الخامسة:

H14: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير مستوى الدخل عند مستوى دلالة 0.05.

ولاختبار هذه الفرضية تم صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة في ما يلي:

• الفرضية الصفرية H0: لا توجد فروق بين متوسطات إجابات العينة تبعا لمتغير الدخل.

• أما الفرضية البديلة H1: توجد فروق بين متوسطات إجابات العينة تبعا لمتغير الدخل.

من أجل اختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Anova لمعرفة الفروقات ذات الدلالة الإحصائية بين إجابات عينة الدراسة والتي تعزى للمتغير الديموغرافي مستوى الدخل والجدول الموالي يبين ذلك:

الجدول رقم (07): اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Anova) لمتغير مستوى الدخل

مستوى الدلالة SIG	ANOVA F	المتوسط				المجال
		أقل من 20000 دج	من 20000 دج إلى 35000 دج	من 35000 دج إلى 60000 دج	60000 دج فأكثر	
028,0	152,3	96,17	08,21	06,21	00,24	أخلاقيات المهنة
002,0	120,5	38,34	78,39	34,38	00,32	أبعاد المسؤولية الاجتماعية
0.015	4.136	الاجمالي				

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS.

من خلال ما يوضحه الجدول رقم (07) أعلاه نلاحظ أن قيم المعنوية لجميع الأبعاد أكبر من (0,05) مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة، وهذا يدل على عدم وجود تجانس في إجابات العينة تعزى لمتغير مستوى الدخل؛ وهذا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي مفادها وجود فروق بين متوسطات إجابات العينة تبعا لمتغير الدخل.

- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

H2: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد أخلاقيات ممارسة المهنة والمسؤولية الاجتماعية في مؤسسات التعليم العالي

ولاختبار هذه الفرضية تم صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة في ما يلي:

الفرضية الصفرية H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد أخلاقيات ممارسة المهنة والمسؤولية الاجتماعية في مؤسسات التعليم العالي .

أما الفرضية البديلة H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد أخلاقيات ممارسة المهنة والمسؤولية الاجتماعية في مؤسسات التعليم العالي.

• وتتفرع هذه الفرضية إلى جملة الفرضيات الجزئية التالية :

H2₁: يوجد أثر ذي دلالة إحصائية للبعد الأخلاقي للفرد العامل والمسؤولية الاجتماعية عند مستوى المعنوية 0.05

H2₂: يوجد أثر ذي دلالة إحصائية للبعد الأخلاقي للقيادة والمسؤولية الاجتماعية عند مستوى المعنوية 0.05

H2₃: يوجد أثر ذي دلالة إحصائية للبعد الأخلاقي للمؤسسة والمسؤولية الاجتماعية عند مستوى المعنوية 0.05
للتأكد من صحة وثبوت الفرضية الرئيسية الثانية، سيتم استخدام اختبار الانحدار المتعدد القياسي بحيث يمثل قياس تأثير متغيرات أخلاقيات المهنة (أخلاقيات الفرد، أخلاقيات القيادة، أخلاقيات المؤسسة) مجتمعة على المسؤولية الاجتماعية عند مستوى المعنوية 0.05 وذلك وفق المعادلة التالية:

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Y: المتغير التابع المتمثل في المسؤولية الاجتماعية.

b₀: المستوى المتوسط للتأثير ويمثل قيمة y عند انعدام المتغيرات المستقلة.

x₁: تمثل قيمة المتغير المستقل الأول أخلاقيات الفرد.

x₂: قيمة المتغير المستقل الثاني أخلاقيات القيادة.

x₃: قيمة المتغير المستقل الثالث أخلاقيات المؤسسة.

من خلال الجدول رقم (08) والذي يوضح تحليل التباين لمتغيرات الدراسة أن قيمة f = 43.135 بمستوى معنوية sig = 0.000 وبهذا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل بحيث يمكن القول أن الانحدار معنوي ولا يساوي الصفر وبالتالي توجد علاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

الجدول رقم (08) تحليل التباين ANOVA لمتغيرات الدراسة.

ANOVA ^a						
	Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2619,895	3	873,298	43,135	,000 ^b
	de Student	2105,541	104	20,246		
	Total	4725,435	107			
a. Variable dépendante : أبعاد المسؤولية الاجتماعية						
b. Prédictors : (Constante), 1 أخلاقيات الفرد, 2 أخلاقيات القيادة, 3 أخلاقيات المؤسسة						

المصدر: من مخرجات برنامج الـ SPSS

نلاحظ من خلال الجدول (09) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لمتغيرات الدراسة والذي يوضح أي المتغيرات المستقلة ذات أثر أكبر على المتغير التابع، ومن خلال معامل الانحدار وقيمة المعنوية نجد أن المتغيرات المستقلة أخلاقيات القيادة وأخلاقيات المؤسسة قيمها معنوية بقيمة تساوي sig = 0.000 بحيث هي أقل من 0.05 مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة، وبهذا نقبل كل من الفرضيتين التاليتين:

H2₂: يوجد أثر ذي دلالة إحصائية للبعد الأخلاقي للقيادة والمسؤولية الاجتماعية عند مستوى المعنوية 0.05.

H2₃: يوجد أثر ذي دلالة إحصائية للبعد الأخلاقي للمؤسسة والمسؤولية الاجتماعية عند مستوى المعنوية 0.05.

أما في ما يخص المغير المستقل أخلاقيات الفرد فنجد أن قيمة المعنوية أكبر من 0.05 ويساوي sig=0.108 على الرغم من وجود ارتباط ومنه نرفض الفرضية التي مفادها أن:

H2₁ : يوجد أثر ذي دلالة إحصائية للبعد الأخلاقي للفرد العامل والمسؤولية الاجتماعية عند مستوى المعنوية 0.05

الجدول رقم(09) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لمتغيرات الدراسة.

Coefficients ^a							
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	القرار الإحصائي
		B	Erreur standard	Bêta			
1	(Constante)	18,502	1,806		10,244	,000	
	أخلاقيات الفرد	,412	,254	,131	1,620	,108	نرفض الفرضية
	أخلاقيات القيادة	,981	,262	,310	3,749	,000	نقبل الفرضية
	أخلاقيات المؤسسة	1,449	,215	,484	6,730	,000	نقبل الفرضية
Variable dépendante : a. أبعاد المسؤولية الاجتماعية							

المصدر: بناء على مخرجات برنامج ال SPSS

بعد القيام بعملية التحليل التباين والانحدار المتعدد يمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد القياسي لمتغيرات الدراسة من خلال مخرجات برنامج ال SPSS في ما يلي:

$$x_3 1.449 x_2 + 0.981 x_1 + 0.412 + 18.502 Y =$$

5. خاتمة:

حاولنا من خلال هذه الدراسة التعرف عن قرب لمدى تحلي موظفي قطاع التعليم العالي والبحث العلمي لجامعة ورقلة بالروح الأخلاقية، وما مدى تأثير ذلك على تعزيز مبادئ المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة ككل، والتي توصلنا من خلالها لتأكيد دور أخلاقيات المهنة في تبني المسؤولية الاجتماعية وبنجرعنه من احتلال للمكانة المتميزة في المجتمع، وهذا ما توصلت إليه أيضا دراسة (Christopher Akpotu, 2016) حيث اهتمت هذه الدراسة بشكل أساسي بطبيعة العلاقة القائمة بين السلوك الأخلاقي وأداء الجامعات من أجل توجيه أكثر لإستراتيجية تحت على الأعمال الأخلاقية كأساس للتشغيل الفعال للمؤسسات الأكاديمية. حيث أن المزيج المناسب من السلوك والأفعال الأخلاقية سيعزز بشكل كبير أداء مؤسسات التعليم العالي. ولذلك اقترحت الدراسة بقوة التدريب الأخلاقي للحصول على الكفاءة الأخلاقية التي هي مورد إستراتيجي للوصول إلى الأهداف من حيث تحسين تقديم الخدمات والإنتاجية. يتم التأكيد على بناء القدرات في الالتزام بأخلاقيات العمل من

خلال الرموز التي تمثل ثقافة العمل من أجل تحقيق الأداء العالي.⁴⁴ من خلال ما توصلت إليه دراستنا الحالية وبالاطلاع على الدراسات السابقة يمكن اقتراح بعض التوصيات متمثلة في:

- ✓ ترسيخ المبادئ التي تحث على الاهتمام بالمجتمع في الإستراتيجية العامة للمؤسسة وفي كل أوجه أنشطتها؛
- ✓ تكريس مبادئ الأخلاق في من خلال الممارسات الإدارية النزيهة؛
- ✓ تشجيع موظفي الجامعة من خلال مكافئة الموظفين المتميزين أخلاقيا؛
- ✓ وضع أطروبرامج داعمة لتحمل المسؤولية الاجتماعية ضمن القانون الداخلي للجامعة واتخاذ القوانين الصارمة لتطبيقها.

6. المراجع

¹ طارق راشي، "دور مقاربة المسؤولية الاجتماعية في خلق وتدعيم ريادة وتنافسية منظمات الأعمال"، الملتقى الدولي التاسع للاقتصاد والتمويل الإسلامي حول: النمو والعدالة والاستقرار من منظور إسلامي، WOW convention center Istanbul، تركيا، سبتمبر 2013، ص 6.

² Paolo MACCARRONE, " **Factors Influencing The Attitude Towards Corporate Social Responsibility**", *Corporate Governance Journal*, Vol9, N2, 2009, pp1.3-119.

³ RF Comptable n° 399, Mettre en place une politique RSE avec la norme ISO26000, 2012, disponible sur: http://rfcomptable.grouperf.com/article/0399/ms/rfcompms0399_1239935.html consulté: 02-01-2019.

⁴ S&P 500: مؤشر أسهم يضم أكبر 500 شركة مالية أمريكية من بنوك و مؤسسات مالية. أطلق عام 1957.

⁵ Flash Report: 82% of the S&P 500 Companies Published Corporate Sustainability Reports in 2016, Available On: <https://3blmedia.com/News/Flash-Report-82-SP-500-Companies-Published-Corporate-Sustainability-Reports-2016>, consulted: 12-12-2018.

⁶ João Pedro Nogueira CARACOL, "Corporate Social Responsibility And Its Importance In Company Strategy", Master Project No published, ISCTE business school, portugal2011, P5.

* **The Dow Chemical**: هي مؤسسة أمريكية متعددة الجنسية متخصصة في الصناعة الكيماوية، البلاستيكية، والمنتجات الزراعية، واحتلت ثاني أكبر مصنع للمواد الكيماوية في العالم في 2017.

⁸ Michael E PORTER & Mark R KRAMER, " **Creating Shared Value**, *Harvard Business Review*", 2011, 89(1/2), pp62-77, Availibale On <https://www.srm.nl/docs/default-source/pdf/creating-shared-value.pdf>, consulted: 12-12-2018.

⁹ André MARTINUZZI & Barbara KRUMAY, "The good, the bad, and the successful-how corporate social responsibility leads to competitive advantage and organizational transformation", *Journal of Change Management*, vol13,N4, 2013, pp424-443

¹⁰ Norma SCHÖNHERR & Florian FINDLER & André MARTINUZZI, "Exploring the Interface of CSR and the Sustainable Development Goals", *Transnational Corporations*, Vol 24, N 3, 2017, p34.

¹¹ Michael E PORTER & Mark R KRAMER, Op Cit, p64.

¹² Jucan C. NICOLAE & Jucan M SABINA, " **Dimensions And Challenges Of Social Responsibility**", *Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica*, Vol12, N1, 2010, p239.

¹³ Barry ACKERS, "Ethical considerations of corporate social responsibility A South African", *perspective S.Afr.J.Bus.Manage*, Vol46, N1, 2015, p14.pp11-21.

¹⁴ P. KOK & Van D. WIELET & R. MCKENNA & A. BROWN, " **Corporate Social Responsibility Audit Within A Quality Management Framework**", *Journal of Business Ethics*, Vol31, N4, 2001, p287. pp 285-297

¹⁵ Barry ACKERS, OP CIT, p13.

¹⁶ Jucan C. NICOLAE & Jucan M SABINA, Op Cit, p 238.

¹⁷ Ibid, p239.

¹⁸ Commission Européenne, Livre Vert : Promouvoir Un Cadre Européen Pour La Responsabilité Sociale Des Entreprises, 2001, p11.

¹⁹ Norma SCHÖNHERR & Florian FINDLER & André MARTINUZZI , Op Cit, p28.

²⁰ Barry ACKERS, Op Cit, p15.

²¹ Jucan C. NICOLAE & Jucan M SABINA, Op Cit, pp239-240.

Business Ethics and Corporate Social Responsibility with Globalization of markets & "²² Rashmi GUJRATI, , *International Journal of Engineering Research & Management Technology*, Vol 2, Issue-2, 2015,"**marketing ethics** p2.

²³ J.O ADEYEYE & Al, "**Effects of Workplace Ethics on Employees and Organisational Productivity in Nigeria**", *International Conference on African Development Issues (CU-ICADI)* 2015, pp267-273.

²⁴ Hamideh H CHAMESGHALI & Saeid B SALIMI , "**The Relationship Between Institutionalization Of Ethics, Quality Of Work Life And Employee Job Outcomes (Case Study: Employee Of National Iranian Oil Product Distribution Company)**", *World Essays Journal*, Vol1, N2, 2014 , p50. pp50-54.

²⁵ OpeyemiOluwafisoye (opol 07) and OlatundeAkande (olak07) "Business Ethics and Corporate Social Responsibility" THE PERCEPTION OF EMPLOYEES ON BUSINESS ETHICS IN AN ORGANIZATION Master's Thesis in Business Administration, MBA programme, benedict colleg, colu,bia September 2013, available on <https://www.coursehero.com/file/22369383/paper-example-2/>, p19.

²⁶ Muel KAPTEIN, "**The Ethics of Organizations: A Longitudinal Study of the U.S. Working Population**", *ERIM Report Series Research In Management*, April 2009, Available On <http://hdl.handle.net/1765/15405>, pp06-07.

²⁷ Sharon ALLEN, "**The new ROE: Return on ethics. Forbes Magazine** ", 2009, Available Online On : <https://www.forbes.com/2009/07/21/business-culture-corporate-citizenship-leadership-ethics.html#4854b71861a7> , Cosulted: 12-12-2018.

²⁸ خالد عطا الله التراونه ومحمد منصور أبو خليل، "أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية"، المؤتمر الدولي الثالث لكلية إدارة الأعمال، جامعة مؤتة، الأردن، 23-25 أبريل 2013، ص7.

²⁹ Barry ACKERS, Op Cit, p16.

³⁰ Fred O WALUMBWA & Al , "**Linking Ethical Leadership To Employee Performance: The Roles Of Leader-Member Enhance, Self-Efficacy, And Organizational Identification**", *Organizational Behaviour And Human Decision Processes*, Vol 115, N 2, 2011, pp204-213.

³¹ Muel KAPTEIN, Op Cit, p01.

A Survey of Managers' Perceptions of Corporate Ethics and " Michael FOX, &³² Ron CACIOPPE & ick FORSTER , *Success, Journal of Business Ethics* , Vol82, N3, "**Social Responsibility and Actions that may Affect Companies** 2008, p682. pp. 681-700

³³ Barry ACKERS, Op Cit,p16.

³⁴ A.CHRISTOPHER & E. LEEBARI, "**Relational Virtues and Organisation Health in the Nigerian Aviation Sector**", *International Journal of Business and Management*, Vol8, N23, 2012, pp60-66.

³⁵ J.O ADEYEYE & Al, Op Cit,p53.

³⁶ Polly WHELDON & Simon WEBLEY, "**Corporate Ethics Policies and Programmes**", Institute of Business Ethics, UK and Continental European Survey, 2013, p07.

³⁷ Hamid SAREMI1& Behrad M NEZHAD, "**Role Of Ethics In Management Of Organization**" , *International Journal of Current Life Sciences*, Vol 4, Issue11, 2014, p9957. pp. 9952-9960 و الموقع الإلكتروني : <https://info.knowledgeleader.com/bid/165219/implementing-an-ethics-program-in-the-workplace> , consulted : 04-01-2019.

³⁸ Linnéa LARSSON& Catherine MASSART, **Business Ethics, Corporate Social Responsibility and Sustainability in management master programs A qualitative study on the EQUIS-accredited business schools in four Nordic**

Floortje ALKEMADE & Carolina CASTALDI, "Strategies for the Diffusion of Innovations on Social Networks", *Computationnel Economics*, Vol25, 2005, pp3-23. countries, Master thesis not published, Umeå School of Business, UMEA university, sued2009.

Responsibility And Organizational The Relationship Between Corporate Social³⁹ Lee Yong CHIEN, , Thesis of Master No published, Business "Commitment: The Role Of Corporate Image As The Mediator Administration, University Sains Malaysia, december2011, 2014, PP1-273.

⁴⁰ جنان شهاب احمد، أخلاقيات العمل: منظور إداري معاصر في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات- دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في مؤسسة الشاكري للمبرآت الاجتماعية-، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 15، العدد 4، 2013، ص ص 89-112.

⁴¹ أسامة محمد خليل الزيناتي "دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية- مجمع الشفاء الطبي انموذجا" مذكرة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامع الأقصى، فلسطين، 2014.

⁴² علي عبد السلام عبد الدائم وعبد الخالق هشام يوسف، تطوير منظومة أخلاقيات الإدارة لتعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الحكومية في المجتمع العراقي دراسة تحليلية على عينة من القيادات العليا والوسطى في رئاسة الجامعة العراقية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 2017، المجلد 23، العدد 95، ص ص 282-301.

⁴³ ضياء الحق الماهل عمر الحادو، "أخلاقيات العمل وأثرها على المسؤولية المجتمعية المدركة- دراسة عينة من شركات البترول السودانية"، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، العدد 10، ديسمبر 2011.

⁴⁴ Christopher Akpotu Ph.D. a *, Eebah Dumka Leebari Ph.D. Ethical Behavior of Non-Academic Employee and Performance of Institutions of Higher Learning in Nigeria Review of Social Sciences Vol. 01, No. 04: April (2016)