



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي-الجزائر

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

اطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الدكتوراه أكاديمي، الطور الثالث

في ميدان: علوم اقتصادية، وعلوم التسيير وعلوم تجارية

فرع : علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

بغنوان:

أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الاعمال في المؤسسات الجزائرية

دراسة حالة: مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية لولاية ورقلة

من إعداد الطالب: صخر أحمد

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2022/12/21

أمام اللجنة المكونة من السادة الأساتذة:

أ.د/ منى مسغونياستاذ التعليم العالي.....جامعة الوادي رئيسا
أ.د/ مفيد عبد اللاوياستاذ التعليم العالي.....جامعة الوادي مشرفا ومقررا
د/ العيد غربي.....أستاذ محاضر (أ)جامعة الوادي مناقشا
د/ زكرياء بلة باسي.....أستاذ محاضر (أ)جامعة الوادي مناقشا
أ.د/ عبد الحكيم بن جروة.....استاذ التعليم العاليجامعة ورقلة..... مناقشا
د/ عبد اللطيف طيبي.....أستاذ محاضر (أ)جامعة ورقلة..... مناقشا

السنة الجامعية 2023/2022



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي - الجزائر

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

اطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الدكتوراه أكاديمي، الطور الثالث

في ميدان: علوم اقتصادية، وعلوم التسيير وعلوم تجارية

فرع : علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

بغنوان:

أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الاعمال في المؤسسات الجزائرية

دراسة حالة: مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية لولاية ورقلة

من إعداد الطالب: صخر أحمد

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2022/12/21

أمام اللجنة المكونة من السادة الأساتذة:

- أ.د/ منى مسغوني.....استاذ التعليم العالي.....جامعة الوادي رئيسا
أ.د/ مفيد عبد اللاوياستاذ التعليم العالي.....جامعة الوادي مشرفا ومقررا
د/ العيد غربي..... أستاذ محاضر (أ)جامعة الوادي مناقشا
د/ زكرياء بلة باسي..... أستاذ محاضر (أ)جامعة الوادي مناقشا
أ.د/ عبد الحكيم بن جروة..... استاذ التعليم العالي... ..جامعة ورقلة..... مناقشا
د/ عبد اللطيف طيبي..... أستاذ محاضر (أ).....جامعة ورقلة..... مناقشا

السنة الجامعية 2022/2023

الأهداء



﴿ وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ ﴾ [يوسف: 76]

﴿ وَمَا أُوتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا ﴾ [الإسراء: 85]

اللهم لك الحمد حمدا كثيرا خالدا مع خلودك ولك الحمد حمدا لا ينتهي له دون علمك

ولك الحمد حمدا لا ينتهي له دون مشيئتك ولك الحمد حمدا لا أجر لقائله إلا رضاك.

اللهم صل على محمد عدد ما ذكره الذاكرون وعدد ما غفل عنه الغافلون.

نحمد الله حمدا يليق بجمال وجهه وعظيم سلطانه

أنه لا يسعني في هذا المقام إلا أن أهدى ثمرة جهدي هذا إلى:

من قال فيهما الرحمان " وبوالوالدين إحسانا"...

ريحانة الدنيا ونور عيني إلى التي تعبت وقاست الكثير من أجلي وعلمتني أن الحياة كفاح و

وراء كل تعب نجاح إلى من رضى بالقليل لتصنع منه الكثير لأمي الغالية .اطال الله عمرها إلى

من شاركني الماضي والحاضر بنبضات جسمه وشوق عينيه علمني أن الإخلاص أساس

النجاح ودفعني بكل حزم أبي العزيز اطلال الله عمره.

إلى كل إخوتي وأخواتي، إلى كل الأصدقاء والأحباب والأقارب. إلى زوجتي حبيبتي إلى ابنائي

احبتي محمد وائل وسماح، هند. حفظهم الله ورعاهم وجعلهم قرة عيني.

إلى كل الأساتذة في كل المراحل، إلى روح الاستاذة الطاهرة عماري خديجة استاذة التعليم

الاساسي إلى كل من نسيهم قلبي ولم ينسهم قلبي.

صخر احمد

الشكر

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات.

بفضل الله وعونه وبعد جهد ومثابرة، تم إنجاز هذا العمل المتواضع ونسأله التوفيق فيه.

ماكان هذا البحث ليررى النور لولا مساعدة بعض الاساتذة الذين كان لهم الفضل بعد الله عز وجل في رسم معالم هذا البحث والذين اتقدم لهم بالشكر الجزيل ونحفظ جميلهم ماحيينا ونبدأ بشكر خاص للأستاذ المشرف مفيد عبد اللاوي الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة وتقديم يد العون لي.

كما لا أنسى إدارة جامعة الشهيد حمه لخضر الذين قدمو العون لنا خلال ايام الدراسة. و عمال مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

ونختم هذا الت شكرات بشكر كل من ساعدنا في إتمام هذا البحث من قريب أو بعيد.

الملخص باللغة العربية

تهدف الدراسة الى التعرف على اثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز أخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر وذلك من خلال طرح الإشكالية التالية : ماهو أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر؟ومن اجل معالجة هذه الإشكالية تم تصميم استمارة استبيان لجمع البيانات من خلال توزيعها على عينة الدراسة المكونة من 152 عامل بالمؤسسة و معالجتها احصائيا باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS النسخة 25، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج نذكر منها:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية مجتمعة في تعزيز اخلاقيات الاعمال مجتمعة في مؤسسة اتصالات الجزائر.

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية ورقلة تعزى الى متغير الجنس.

وتوصي الدراسة على ضوء النتائج المتحصل عليها بما يلي:

يجب على المؤسسة تخصيص حوافز مادية للعاملين تشجيعا لهم على ممارسة المسؤولية الاجتماعية الالتزام بأخلاقيات الاعمال؛

يجب على المؤسسة ان توفر نظاما الي عادل وشفافا لعملية الاختيار وترقية العاملين الى رتب اعلى لا يتدخل فيه العامل البشري من حيث الاختيار.

الكلمات المفتاحية: مسؤولية اجتماعية، أخلاقيات أعمال، بعد اقتصادي، بعد قانوني، اتصالات الجزائر

The study aims to identify the impact of commitment to the dimensions of social responsibility on promoting business ethics in Algeria Telecom, by posing the following problem: What is the impact of commitment to the dimensions of social responsibility on promoting business ethics in Algeria Telecom? In order to collect data by distributing it to the study sample consisting of 152 workers in the institution and processing it statistically using the statistical program SPSS version 25, the study used the descriptive analytical method, the study reached a set of results, including:

- There is a statistically significant effect of the combined dimensions of social responsibility in promoting business ethics in Algeria Telecom.
- There are statistically humiliating differences between the responses of the study sample members about the impact of commitment to the dimensions of social responsibility on promoting business ethics in the Algeria Telecom operational directorate of Ouargla, which is attributed to the gender variable.

In light of the obtained results, the study recommends the following:

- The organization must allocate material incentives to employees to encourage them to exercise social responsibility and adhere to business ethics;
- The institution must provide a fair and transparent automated system for the selection process and the promotion of workers to higher ranks in which the human factor does not interfere in terms of selection.

Keywords: social responsibility, business ethics, economic dimension, legal dimension , Algeria Telecom

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
الإهداء	III
الشكر	IV
ملخص الدراسة	V
قائمة المحتويات	VII
قائمة الجداول	X
قائمة الاشكال	VIII
الملاحق	XIII
قائمة الرموز	XIV
المقدمة	أ
الفصل الأول: الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال	
تمهيد	01
المبحث الأول: ماهية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، ابعادها واستراتيجياتها	01
المطلب الأول: المطلب الاول: مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.	01
المطلب الثاني: المحاسبة والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية	10
المطلب الثالث: المسؤولية الاجتماعية وفق معيار ISO 26000	15
المطلب الرابع: خلق القيمة المشتركة و الاقتصاد البنفسجي	25
المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي لأخلاقيات الاعمال	39
المطلب الأول: ماهية أخلاقيات الاعمال وأهميتها:	40
المطلب الثاني: مقومات أخلاقيات ألامال في المؤسسة	43
المطلب الثالث: مدونة أخلاقيات الاعمال	47
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
المبحث الاول: الدراسات السابقة باللغة العربية	51
المطلب الاول: الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع بمتغيرين	51
المطلب الثاني: الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع بمتغير المسؤولية الاجتماعية.	55
المطلب الثالث: الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع بمتغير أخلاقيات الاعمال.	61
المطلب الرابع: التعليق على الدراسات السابقة باللغة العربية	67

قائمة المحتويات

74	المبحث الثاني الدراسات باللغة الأجنبية
74	المطلب الأول: الدراسات السابقة الأجنبية التي تناولت الموضوع بمتغير المسؤولية الاجتماعية.
76	المطلب الثاني: الدراسات السابقة الأجنبية التي تناولت الموضوع بمتغير أخلاقيات الاعمال.
78	المطلب الثالث: الدراسات السابقة الاجنبية التي تناولت الموضوع بمتغيرين
80	المطلب الرابع : التعليق على الدراسات السابقة باللغة الأجنبية
83	المطلب الخامس: مقارنة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية
الفصل الثالث: الطريقة والادوات	
88	المبحث الأول: مجتمع وعينة الدراسة
88	المطلب الأول: مجتمع الدراسة
89	المطلب الثاني: عينة الدراسة
91	المطلب الثالث: أداة الدراسة ومصادر جمع البيانات
93	المطلب الرابع: ثبات وصدق أداة الدراسة
101	المبحث الثاني: منهج الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:
101	المطلب الأول: منهج الدراسة
101	المطلب الثاني: الأساليب والبرامج الإحصائية المستخدمة في الدراسة:
104	المطلب الثالث: نموذج متغيرات الدراسة
105	المطلب الرابع: التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة
الفصل الرابع: النتائج و مناقشتها	
107	المبحث الأول: عرض وتحليل عبارات الاستبيان:
112	المطلب الأول: تحليل عبارات المحور الأول: ابعاد المسؤولية الاجتماعية
114	المطلب الثاني: تحليل عبارات المحور الثاني: أخلاقيات الاعمال
119	المبحث الثاني: اختبار فرضيات الدراسة
143	المبحث الثالث: مناقشة نتائج الدراسة
143	المطلب الأول: مناقشة نتائج واقع متغيرات الدراسة في المؤسسة
143	المطلب الثاني: مناقشة ابعاد محور المسؤولية الاجتماعية
148	المطلب الثالث: مناقشة ابعاد محور أخلاقيات الاعمال

قائمة المحتويات

153	المطلب الرابع: مناقشة نتائج اختبار فرضيات الدراسة:
159	الخلاصة
161	الخاتمة
168	المراجع
179	الملاحق
223	الفهرس

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
(1-1)	المواضيع الأساسية لمواصفة ايزو 26000	20
(2-1)	هيكل مواصفة ISO 26000	22
(3-1)	يوضح خلق القيمة الاقتصادية والاجتماعية حسب المستويات الثلاثة	28
(4-1)	الركائز الأربعة للاقتصاد البنفسجي	32
(5-1)	الفرق بين الاقتصاد البنفسجي والاقتصاد الأخضر	37
(1-2)	تصنيف الدراسات السابقة باللغة العربية	67
(2-2)	تصنيف الدراسات السابقة الاجنبية	80
(1-3)	يوضح توزيع الاستبيان على مؤسسة اتصالات الجزائر	90
(2-3)	وصف لخصائص عينة الدراسة	90
(3-3)	تصنيف عبارات المحور الثاني أبعاد المسؤولية الاجتماعية	91
(4-3)	تصنيف عبارات المحور الثالث أبعاد أخلاقيات الاعمال	92
(5-3)	تصنيف عبارات الاستبيان	92
(6-3)	مقياس ليكارت الخماسي المستخدم في الدراسة	92
(7-3)	لكل من المحور الأول و المحور الثبات و معامل كرومباخ ألفا معامل قيم الثاني	93
(8-3)	قيم معامل ألفا كرومباخ و معامل الثبات لكلي للاستبيان	94
(9-3)	الصدق الداخلي لعبارات البعد الاقتصادي	95
(10-3)	الصدق الداخلي لعبارات البعد القانوني	96
(11-3)	الصدق الداخلي لعبارات البعد الاخلاقي	96
(12-3)	الصدق الداخلي لعبارات البعد الخيري	97
(13-3)	الصدق الداخلي لعبارات ببعد اخلاقيات الفرد	98
(14-3)	الصدق الداخلي لعبارات البعد اخلاقيات القيادة	99
(15-3)	الصدق الداخلي لعبارات بعد اخلاقيات الأنظمة الوظيفية	99
(16-3)	الاتساق البنائي لمحاور الدراسة	100
(17-3)	مقياس ليكارت الخماسي	103
(18-3)	تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح	103

قائمة الجداول

107	نتائج تحليل عبارات البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية	(1-4)
109	نتائج تحليل عبارات البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية	(2-4)
110	نتائج تحليل عبارات البعد الاخلاقي	(3-4)
112	نتائج تحليل عبارات البعد الخيري	(5-4)
114	نتائج تحليل عبارات بعد اخلاقيات الفرد	(6-4)
115	نتائج تحليل عبارات بعد اخلاقيات القيادة	(7-4)
117	نتائج تحليل عبارات بعد اخلاقيات الأنظمة الوظيفية	(8-4)
119	واقع ابعاد المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة	(9-4)
120	نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر	(10-4)
121	نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر	(11-4)
122	نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر	(12-4)
123	نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر	(13-4)
125	نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر	(14-4)
126	نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر	(15-4)
127	نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر	(16-4)
128	نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر	(17-4)
129	نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر	(18-4)
130	نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر	(19-4)

قائمة الجداول

132	نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر	(4-20)
133	نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية على تعزيز أخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر	(4-21)
134	نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية على تعزيز أخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر	(4-22)
135	نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية على تعزيز أخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر	(4-23)
136	نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية على تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر	(4-24)
137	نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية على تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر	(4-25)
138	نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر ابعاد المسؤولية الاجتماعية مجتمعة في تعزيز ابعاد اخلاقيات الاعمال مجتمعة في مؤسسة اتصالات الجزائر	(4-26)
139	ليبنات محاور الاستبيان (1- Sample K-S) اختبار التوزيع الطبيعي	(4-27)
139	اختبار T لمتغير الجنس	(4-28)
141	لاختبار الفروق الجوهرية One-Way Anova نتائج تحليل التباين الأحادي ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول اثر لالتزام بأبعاد المسؤولية السن، المستوى (الاجتماعية على تعزيز اخلاقيات الاعمال تبعا لمتغير (العلمي، و الخبرة	(4-29)
162	ملخص لنتائج اختبار الفرضيات	(4-30)

قائمة الاشكال

رقم الشكل	العنوان الشكل	الصفحة
(1-1)	هرم Carroll للمسؤولية الاجتماعية	04
(2-1)	تدرج الدور الاجتماعي للمؤسسة	05
(3-1)	المواضيع الاساسية لمواصفة ايزو 26000	18
(4-1)	نموذج خلق القيمة	29
(5-1)	القطاعات الثلاثة المكونة للاقتصاد المستدام	39
(6-1)	نموذج اتخاذ القرارات الأخلاقية	45
(7-1)	ركائز السلوك الأخلاقي في المنظمة	47
(1-3)	النموذج الافتراضي للدراسة	104

الملاحق

الصفحة	اسم الملحق	رقم الملحق
179	استمارة الاستبيان	01
182	أسماء المحكمين للاستبيان	02
183	مخرجات SPSS	03

قائمة الرموز و الاختصارات

قائمة الرموز و الاختصارات

الرمز	Explication	الشرح
CSR	Corporate Social Responsibility	المسؤولية الاجتماعية للشركات
ISO	International Organization for Standardization	المنظمة الدولية للمقاييس
OCDE	Organisation for Economic Co-operation and Development	منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية
AAA	American Accounting Association	جمعية المحاسبة الأمريكية
CSV	Creating Shared Value	خلق القيمة (CSV)

المقدمة

أ: توطئة

تشهد بيئة الأعمال تطورات متسارعة على الصعيدين المحلي والدولي مما يحتم على المؤسسات الاقتصادية مواكبة هذه التطورات من أجل تحقيق نموها الداخلي والخارجي، ومن أجل تحسين أدائها من جهة وتحقيق أهدافها من جهة أخرى، وفي ظل هذه التطورات تحرص المؤسسات على تطوير أساليب إنتاجها بطرق تراعي استدامة الموارد والمؤسسات، والحفاظ على البيئة الطبيعية، وتقديم خدمات للمجتمع المحلي الذي تمارس نشاطها فيه، مما تساعد هذه الممارسات على تبني أدوار اجتماعية هادفة تعزز وجودها وتحسن صورتها في المجتمع.

لكن مع تزايد نشاط هذه المؤسسات أدى ذلك إلى إلحاق أضرار بالبيئة والمجتمع المحلي وذلك بسبب تفضيل معظم المؤسسات تحقيق الربح على حساب مسؤوليتها الاجتماعية، مما تصاعدت الأصوات المطالبة باحترام القوانين والتشريعات التي تنص على المحافظة على البيئة وحماية حقوق الإنسان والمستهلك على حد سواء، أدى هذا إلى ظهور جمعيات حماية البيئة وحماية المستهلك، هذه الضغوط دفعة المؤسسات إلى تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية تجاه المجتمع والبيئة فأصبحت المؤسسات تصدر مدونات أخلاقية أدت إلى زيادة الاهتمام بالسلوك الأخلاقي للمؤسسات والعاملين،

ومن جانب آخر أدى تبني سلوك المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال إلى لعب دورا كبيرا في ضبط سلوك المؤسسات ووضع قواعد جديدة للعمل تحافظ على الثروات الطبيعية والبشرية كما تساعد هذه المؤسسات على تعزيز أدائها الاجتماعي وتحقيق التنمية المستدامة، حيث أن تطبيق مفهوم المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال من شأنه أن يعود بالنفع على المؤسسات من جهة وعلى أصحاب المصلحة من جهة أخرى.

ب- الإشكالية

نظرا للأهمية المتزايدة للمؤسسات تجاه موضوع المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال بالنسبة للمجتمع والبيئة على حد سواء، وباعتبار أن المؤسسات ملزمة بالحفاظ على استدامة موارد المجتمع، وجب عليها ممارسة نشاطها بطريقة أخلاقية ومسؤولة اجتماعيا تجعلها تساهم في تحسين حياة المجتمع من خلال التزامها بأبعاد المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، لذلك تم التطرق خلال هذه لدراسة إلى طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

ما هو أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية في تعزيز أخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات

الجزائر ورقلة؟

ت - الأسئلة الفرعية:

للإجابة على الإشكالية الرئيسية المطروحة تم طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو واقع تطبيق ابعاد المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية مجتمعة في تعزيز اخلاقيات الاعمال مجتمعة في مؤسسة اتصالات الجزائر؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية ورقلة تعزى الى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة) فرضيات الدراسة:

لتحقيق اهداف البحث تم الانطلاق من الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد تطبيق لأبعاد المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر؟
- الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة. وتتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية.

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

■ **الفرضية الرئيسية الثالثة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة. وتتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية.

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

■ **الفرضية الرئيسية الرابعة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة. وتتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية.

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

■ **الفرضية الرئيسية الخامسة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة. وتتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية.

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

■ **الفرضية الرئيسية السادسة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) لأبعاد المسؤولية الاجتماعية مجتمعة في تعزيز اخلاقيات الاعمال مجتمعة في مؤسسة اتصالات الجزائر .

- **الفرضية الرئيسية السابعة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية ورقلة تعزى الى المتغيرات الشخصية. وتتفرع منها الأسئلة الفرعية التالية.
- 1. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة تعزى الى متغير الجنس.
- 2. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة تعزى الى متغير السن.
- 3. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الاعمال في اتصالات الجزائر بورقلة تعزى الى متغير المستوى التعليمي.
- 4. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة تعزى الى متغير الخبرة.

ث-مبررات اختيار الموضوع

قام الباحث باختيار الموضوع بناء على عدة مبررات شخصية و علمية تتمثل فيما يلي:

أولاً: المبررات الشخصية:

- مواصلة الدراسة في نفس مسار البحث لسنوات الماضية نتيجة الميول الشخصي لهذا الموضوع؛
- النظرة المستقبلية للباحث من خلال الافاق المستقبلية الواعدة للمسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال.
- تقديم مساهمة بحثية تثري الدراسات في هذا المجال ومحاولة الباحث دعم الابعاد المحددة لهذا النوع من الدراسات؛
-

ثانياً: المبررات العلمية

- يعتبر موضوع المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال من اهم المواضيع التي تحظى باهتمام كبير من طرف الباحثين والمؤسسات على حد سواء؛
- التحديات التي تواجه المؤسسات في كل القطاعات يفرض عليها ان تولي أهمية كبيرة للجانب الأخلاقي للممارست نشاطها؛
- نقص الدراسات في هكذا نوع من المواضيع خصوصاً التي تجمع بين متغيرات الدراسة الحالية؛

المقدمة

- غالبا ما تكون المسؤولية الاجتماعية محور جدل في المؤسسات الصناعية او النفطية نظرا لما تخلفه من اضرار على النظام البيئي، نحاول في هذه الدراسة تنبيه المؤسسات الأخرى بضرورة تبني هذا النوع من المواضيع.

ج-اهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة الى تسليط الضوء على المفاهيم المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال في المؤسسات الجزائرية؛
- محاولة التعرف على مدى تطبيق المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال في المؤسسة عينة الدراسة؛
- محاولة لفت انتباه هذا النوع من المؤسسات الى ضرورة تبني المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال؛
- التعرف على مدى تأثير ابعاد المسؤولية الاجتماعية على ابعاد اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر؛
- اقتراح جملة من التوصيات للمؤسسة والتي من شأنها تحسين واقع المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر.

ح-اهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة في كونها تتناول أحد المواضيع الهامة والحديثة المطروحة خصوصا في السنوات الأخيرة، فالعمل على تطبيق وتبني ممارسات المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال يعتبر حديث الساعة لما له من أهمية على الصعيد الوطني والدولي فهو يساهم في تحقيق التنمية المستدامة التي تعود بالنفع على المؤسسات وكل الأطراف التي تربطها علاقة معها، بعدما كان الاعتقاد السائد بأنها لا تعود بالنفع إلا على المجتمع فقط.

خ- حدود الدراسة:

الحدود البشرية:

أجريت هذه لدراسة على العاملين في مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة، وقد استهدفت الدراسة عينة من 152 عامل بمختلف مستوياتهم إدارات وتقنيين.

الحدود الزمنية:

امتدت الدراسة الميدانية من شهر سبتمبر 2020 الى غاية شهر ديسمبر 2020، وقد بدأت بطلب الاذن للقيام بالدراسة الميدانية في المؤسسة، بعد الموافقة تم توزيع الاستبيان واسترجاعها.

الحدود المكانية:

اجريت هذه الدراسة على العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية لولاية ورقلة.

د- مرجعية الدراسة:

من اجل الوصول الى موضوع يرقى الى المستوى المطلوب تم الاعتماد في دراستنا على مصادر عديدة و متنوعة من المصادر العلمية العربية و الاجنبية و المتمثلة في مقالات و مداخلات في مؤتمرات دولية وكذا

مجلات علمية دولية محكمة ورسائل ماجستير و اطروحات الدكتوراه اخذين بعين الاعتبار اقرب المواضيع لدرستنا من خلال الاعتماد على متغير مشابه لدرستنا على الاقل وسوف يتم التفصيل في الفصل الخاص بالدراسات السابقة.

- ذ- صعوبات الدراسة:

- قلة الدراسات السابقة التي تناولت نفس الموضوع بمتغير المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال؛
- تزامن فترة الدراسة الميدانية مع فترة الحجر الصحي لجائحة كورونا؛
- صعوبة استرداد استمارات الاستبيان ورفض العديد من الاستبيانات بسبب عدم صلاحيتها لدراسة؛
- صعوبة إتمام عدد العينة المطلوبة لدراسة بسبب خروج العديد من العاملين في عطلة استثنائية بسبب جائحة كورونا.

ر- هيكل الدراسة:

تم تقسيم هذا الدراسة إلى أربعة فصول كما يلي:

الفصل الأول: (الاطار النظري للدراسة) و يتمحور حول الأدبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال.

الفصل الثاني: (الدراسات السابقة) تم فيه تناول العديد من الدراسات السابقة التي تعالج موضوع الدراسة بمحاورة المسؤولية الاجتماعية و اخلاقيات الاعمال باللغتين العربية و الأجنبية.

الفصل الثالث: (الطريقة والادوات) في هذا الفصل تم تحديد مجتمع وعينة وتحديد المتغيرات و أداة الدراسة و طريقة جمع البيانات وصدق أداة الدراسة و المنهج و الأدوات الإحصائية المستعملة في الدراسة و البرامج الإحصائية المستخدمة.

الفصل الرابع: (النتائج ومناقشتها) خصص الفصل الرابع لمناقشة نتائج الدراسة من خلال تحليل عبارات الاستبيان واختبار الفرضيات وأخيرا مناقشة النتائج.

الخاتمة: تضمنت الخاتمة خلاصة تختصر ماتم التوصل اليه من النتائج النظرية والتطبيقية وتقديم توصيات وافاق الدراسة.

الفصل الأول:

الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية
وأخلاقيات الأعمال

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال

تمهيد:

لقد نمت وتطورت المسؤولية الاجتماعية نتيجة بعض الاعمال و الأنشطة الغير أخلاقية للمؤسسات الكبرى والرغبة في تحقيق الربح على حساب المجتمع و البيئة، نتج عن هذا التفكير السلبي للمؤسسات كوارث طبيعية كبيرة اثرت بشكل غير مسبوق على البيئة و على المجتمع، فتعالت الأصوات المناهضة لهذه الأنشطة و المطالبة بضبط سلوك المؤسسات و الضغط على هذه المؤسسات ان تمارس نشاطها وفق قوانين صارمة ، خاصة بعد ان أصبحت تواجه وعيا اجتماعيا وبيئيا لذلك ألزمتها هذا الوعي لتبني المسؤولية الاجتماعية والتي أصبحت فيما بعد أحد اهتماماتها متوقعة على أنها ستعود عليها بالفائدة، في ظل هذه الإهتمامات المتزايدة بالبيئة والحفاظ على الموارد المختلفة فيها ظهرت مجموعة من المفاهيم الإدارية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية من طرف الكتاب و الاكاديميين بهدف مساعدة أصحاب المؤسسات على تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية.

المبحث الأول: ماهية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، ابعادها واستراتيجياتها

ظهرت منذ عقود طويلة مفاهيم متعددة للمسؤولية الاجتماعية من طرف الباحثين نستعرض أهمها فيمايلي:

المطلب الاول: مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

تعددت تعريفات المسؤولية الاجتماعية (CSR) التي طرحها الكتاب والمتخصصين في هذا المجال والتي نستعرض بعضها، حيث عرف مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة، المسؤولية الاجتماعية للمنظمات على أنها الالتزام المستمر من قبل شركات الأعمال بالتصرف أخلاقياً والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل¹. كما عرفها Drucker بانها التزام منظمة الاعمال تجاه المجتمع الذي تعمل فيه²، وعرفها Carroll على انها التزام قطاع الاعمال تجاه المجتمع، يهدف هذا الالتزام الى تعظيم الاثار الإيجابية الناتجة عن نشاط المؤسسات في المجتمع، و التقليل من الاثار السلبية قدر الإمكان³، في هذا المجال نجد انه قد اوضح كون المسؤولية الاجتماعية مفهوم يشمل على اربعة جوانب اساسية: الاول يتمثل في المسؤولية الاقتصادية والثاني بالمسؤولية القانونية والثالث، بالمسؤولية الخيرة والرابع بالمسؤولية الأخلاقية⁴.

وقد عرفها (Fontaine 2013) بأنها استمرار التزام الشركات بالتصرف بشكل مناسب وعادل ومسؤول اجتماعيا، و المساهمة في التنمية الاقتصادية من خلال تحسين ظروف حياة العمال و أسرهم، وتحسين مستوى

¹ بلقاسم عبد اللاوي ، المسؤولية الاجتماعية و علاقتها بالتنمية المستدامة للموارد البشرية داخل الجامعة دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة و الموظفين الإداريين بجامعة الاغواط ، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، جامعة عمار ثلجي ، الاغواط، 2018، ص 39.

² حسن عطا الله، تأثير ابعاد المسؤولية الاجتماعية على رضا وثقة الزبون بالعلامة التجارية، دراسة حالة شركة condor، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة المسيلة، العدد 02، المجلد 12، 2019، ص 571

³ Carroll, Ariche B, The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders, Business Horizons, July-August 1991 .

⁴ طاهر محسن منصور الغالي ، صالح مهدي محسن العامري ، المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال "الاعمال و المجتمع"، الطبعة الخامسة ، دار وائل للنشر و التوزيع ، الاردن 2016، ص 49.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال

معيشة المجتمع المحلي و المجتمع ككل⁵، ويعرفها البنك الدولي على انها التزام قطاع الأعمال بالإسهام في التنمية الاقتصادية المستدامة وبالعامل مع الموظفين، وأسرهم و المجتمع المحلي و المجتمع عامة من أجل تحسين نوعية حياتهم، بأساليب تفيد قطاع الأعمال و التنمية على السواء⁶. وتعرفها المنظمة العالمية للتقييس (ISO: 2010)* انها مسؤولية المؤسسة تجاه تأثير القرارات والأنشطة التي تقوم بها المؤسسة على البيئة والمجتمع والتي تنعكس في سلوك أخلاقي يظهر من خلال:

- التنمية المستدامة بما فيها الصحة ورفاهية المجتمع؛
- الأخذ بعين الاعتبار ما تتوقعه الجماعات الضاغطة؛
- احترام القوانين مع مراعاة المعايير الدولية؛
- جعل المسؤولية الاجتماعية ضمن ثقافة المنظمة وعلاقاتها⁷.

اما منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OCDE فقد أدرجت البعد البيئي في تعريفها للمسؤولية الاجتماعية، حيث ترى أنها التزام المنظمة بالمساهمة في التنمية الاقتصادية مع الحفاظ على البيئة، والعمل مع الموظفين وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل لتحسين نوعية الحياة لجميع الأطراف⁸.

وعرفها البنك الدولي بأنها التزام اصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم والمجتمع لتحسين مستوى معيشة الناس بأسلوب يخدم التجارة ويخدم التنمية في ان واحد⁹. ويرى الغالبي والعامري بان المسؤولية الاجتماعية هي مجموعة الواجبات أو التصرفات التي تقوم بها المنظمة من خلال قراراتها بزيادة رفاهية المجتمع والعناية بمصالحه إضافة لمصالحها¹⁰.

⁵ Gerda Barauskaite ، Dalia Streimikiene. Corporate social responsibility and financial performance of companies: The puzzle of concepts, definitions and assessment methods. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**.wileyonlinelibrary.com/journal/csr. Volume 28 Number 1 January–February 2021.p 280.

⁶ خالد فضالة، دور الاقتصاد الإسلامي في إرساء المسؤولية الاجتماعية للبنوك الإسلامية -دراسة حالة بنك البركة الجزائري- أطروحة دكتوراه، غير منشورة، جامعة اكلي محمد الحاج، البويرة، 2019، ص13

* يقصد بالأيزو ISO المنظمة الدولية للمعايير ، وقد تأسست في الثالث والعشرين من شهر فبراير عام (1947م)، وهي منظمة تختص في عملها بوضع المعايير، وتتكون من ممثلين للعديد من المنظمات القومية، وهي وفقاً لذلك التعريف فإنها منظمة غير حكومية، ولكن قيامها بوضع المعايير بمنح الصلاحية في فرض قوانين تكون موقع عليها ومتبعة ومنصوص عليها بالمعاهدات، الأمر الذي يترتب عليه إعطائها دعماً وقوة يفوق معظم المنظمات غير الحكومية الأخرى، وبنتيجة لذلك فإن تلك المنظمة حلفت وصلات مع الغالبية العظمى من الحكومات العالمي ومقرها الدائم هو في سويسرا وتحديداً في مدينة جنيف.

كلمة الأيزو تعبر عن المنظمة الدولية للمقاييس (International Organization for Standardization) والتي تعني بتقديم إرشادات ومعايير عالمية تكفل بتوفير متطلبات العملاء بجودة عالية وبشكل مستمر، والتي يتم تقديمها للمؤسسات والشركات على هيئة شهادات، وتُقر أنّ هذه الشركة تطبق المعايير المتفق عليه والمصرح بها.

⁷ Wikipedia، المسؤولية الاجتماعية للشركات #تعريف منظمة الأيزو للمسؤولية الاجتماعية تاريخ التصفح: 2021/07/02، https://ar.wikipedia.org/wiki/المسؤولية_الاجتماعية_للشركات#تعريف_منظمة_الأيزو_للمسؤولية_الاجتماعية.

⁸ ليلى مطالي، دليل مسدوي، ممارسات المسؤولية الاجتماعية و البيئية في الشركات- دراسة حالة ثلاثة شركات جزائرية، مجلة الابتكار و التسويق، جامعة سيدي بلعباس، العدد 01، المجلد 08، 2021، ص72

⁹ أمال يوب ، أكرم بوديرة، أثر الالتزام بمبادئ القيادة الأخلاقية على تعزيز المسؤولية الاجتماعية دراسة تطبيقية على البنوك العمومية بسبكيكدة، المجلة المغاربية للاقتصاد والمناجمنت، جامعة معسكر، العدد 01، المجلد 08، 2021، ص 07.

¹⁰ صالح مهدي محسن العامري، طاهر محسن منصور الغالي، الإدارة و الأعمال، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، 2008.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف المسؤولية الاجتماعية على انها: جميع الاعمال والقرارات التي تلتزم بها المنظمة تجاه البيئة والمجتمع المحلي والعمل على تنميته بصورة مستدامة، وبشكل طوعي وبدون اكراه.

الفرع الاول: أبعاد المسؤولية الاجتماعية

من بين الباحثين التنظيميين الذين حاولوا من وقت لآخر التعرف على مختلف أشكال المسؤولية الاجتماعية ووصفها، ربما كان نموذج المسؤولية الاجتماعية للشركات الأكثر رسوخاً والمقبول الذي يتناول أشكال المسؤولية الاجتماعية للشركات هو النموذج الذي يُسمى "نموذج أربعة أجزاء من المسؤولية الاجتماعية للشركات". كما اقترحه Archie Carroll وتمت صياغته فيما بعد Carroll and Buchholtz.¹¹ حيث حدد كاروول الابعاد التالية.

- 1- **البعد الاقتصادي:** تتحمل الشركات مسؤوليات اقتصادية، سواء تجاه المساهمين كمالكين للشركات، أو تجاه المجتمع، حيث تتم المسؤوليات الاقتصادية تجاه المساهمين من خلال زيادة أرباح الشركة لضمان الاستدامة والحفاظ على مكانة الشركة مقارنة بالمنافسين والقيمة السوقية لأسهمها، وتحقق المسؤولية الاجتماعية من خلال المساهمة بالضرائب وتشجيع زيادة الناتج المحلي الإجمالي وخلق تأثير اقتصادي يخدم المجتمع.¹²
- 2- **البعد القانوني:** تتضمن المسؤولية القانونية القواعد والتشريعات المعمول بها والتي يجب على المؤسسة احترامها، حيث توضح هذه القوانين المفاهيم الأساسية للأعمال العادلة على المستوى الوطني والمحلي، ويتلخص البعد القانوني فيما يلي:

- ان تقوم المؤسسة بأعمالها بما يتوافق مع القانون والأعراف السائدة في المجتمع؛

- احترام عادات وتقليد المجتمع الذي تنشط فيه المؤسسة؛

- الوفاء بجميع التزاماتها القانونية تجاه أصحاب المصلحة في المجتمع.¹³

- 3- **البعد الأخلاقي:** يتمثل البعد الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في أن تفعل المؤسسة الشيء الصحيح، وان تكون عادلة في جميع المواقف وان تتجنب ما يلحق الضرر بالمجتمع، وبالتالي فان المؤسسة لا تلتزم بالقانون

¹¹ DK Sinha، **Forms and Dimensions of Corporate Social Responsibility (CSR)**, 04/07/2021, <https://www.yourarticlelibrary.com/business/forms-and-dimensions-of-corporate-social-responsibility-csr/41243>,

¹² Nor Hadi, Udin Udin, Testing the Effectiveness of CSR Dimensions for Small Business Entrepreneurs, **Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity**, MDPI, Basel, Switzerland, Volume 07 Number 01,2021 ,p 04

¹³ Archie B Carroll, Carroll's pyramid of CSR: taking another look, **International Journal of Corporate Social Responsibility**, London , Number 03,p03,2016

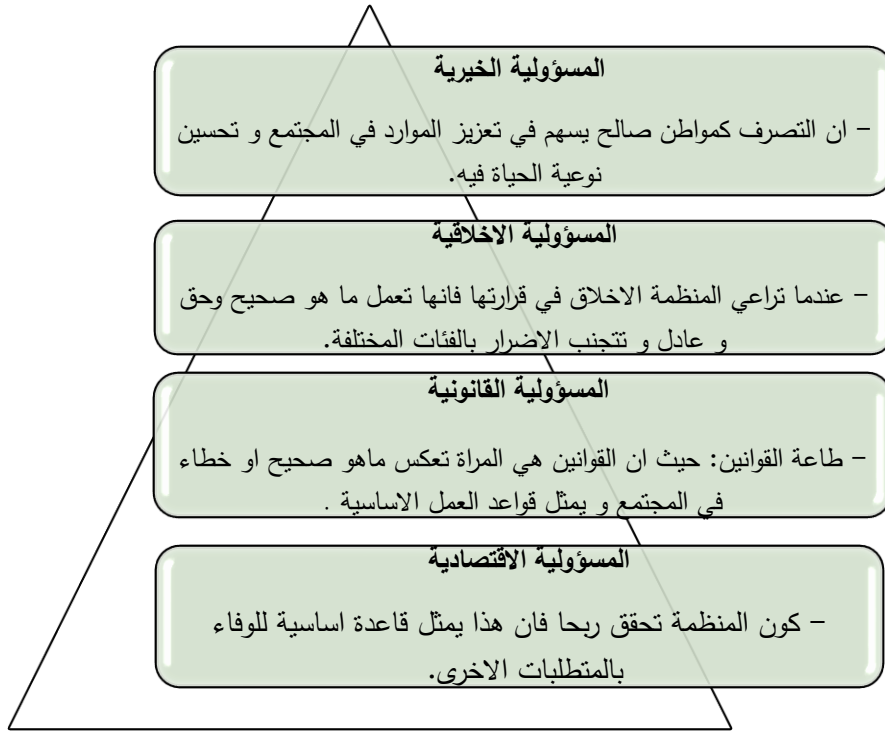
الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال

فحسب بل يجب ان تؤدي اعمالها بشكل أخلاقي وبرغم من ان المؤسسة غير ملزمة بتطبيق البعد الأخلاقي¹⁴، فعلى المؤسسة أن تستوعب الجوانب الأخلاقية والقيمية للمجتمع وأن تمارس أعمالها ضمن قواعد وضوابط هذه القيم ومنها احترام حقوق الإنسان، واحترام عادات وتقاليد المجتمع وتقديم ما يتوافق معها من منتجات¹⁵.

4- **البعد الخيري او الإنساني:** يرتبط هذا البعد بمبدأ تطوير نوعية الحياة بشكل عام، وما يتفرع ذلك من عناصر ترتبط بالذوق العام ونوعية ما يتمتع به الفرد من غذاء وملابس ونقل، كما يمثل هذا البعد المزايا و المنافع التي يرغب المجتمع ان يحصل عليها من المنظمة بشكل مباشر، مثل الدعم لمشروعات المجتمع المحلي بكافة أشكالها.

ولقد وظفت هذه الابعاد بشكل هرمي متسلسل لتوضيح طبيعة الترابط بين هذه العناصر من جانب، ومن جانب اخر فان استناد أي بعد اخر يمثل حالة واقعية وفقا للشكل التالي¹⁶:

الشكل (1-1) هرم Carroll للمسؤولية الاجتماعية



المصدر: طاهر محسن منصور الغالبي و صالح مهدي محسن العامري المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال " الاعمال و المجتمع"، الطبعة الخامسة ، دار وائل للنشر و التوزيع ، الاردن ، 2016، ص 83.

¹⁴ Hency Thacker , Understanding the Four Levels of CSR,06/07/2021, <https://thecsrjournal.in/understanding-the-four-levels-of-csr>

¹⁵ رزيقو تباي، منى مسغوني، مقارنة تحليلية لعلاقة المسؤولية الاجتماعية بمنظومة القيم الشخصية للقائد، دراسة استطلاعية لمجموعة اراء مدراء مؤسسات انتاج الأدوية و المواد الصيدلانية وسبه الصيدلانية بولاية عنابة، الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات الطبعة الثالثة أخلاقيات الاعمال و المسؤولية الاجتماعية، جامعة ورقلة، 27-28 نوفمبر 2017، ص 585.

¹⁶ محمد فلاح، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الاعمال، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع ،عمان، 2016، ص 54

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال

الفرع الثاني: : استراتيجيات المسؤولية الاجتماعية:

يمكن أن نجد الأداء الاجتماعي للمنظمة يتمحور في أربعة توجهات أو استراتيجيات أو مواقف تتدرج في تبنيها لممارسات المسؤولية الاجتماعية ابتداءً من استراتيجية الممانعة أو عدم تبني أي دور اجتماعي على الإطلاق وانتهاءً باستراتيجية المبادرة الطوعية الاجتماعية¹⁷.

(1) استراتيجية الممانعة أو عدم التبني:

وتعرض هذه الاستراتيجية اهتمام بالأولوية الاقتصادية لمنظمات الأعمال دون أي دور اجتماعي لأنه يقع خارج نطاق مصالحها التي يجب أن تركز على تعظيم الربح والعوائد الأخرى¹⁸.

(2) الاستراتيجية الدفاعية: باعتماد هذه الاستراتيجية تكون اهتمام منظمة الأعمال بالحد الأدنى القانوني المفروض كدور اجتماعي وبيئي، من خلال مواجهة المسؤوليات الاقتصادية والقانونية، وعند زيادة الضغوط التنافسية والسوقية وزيادة الأصوات التي تطالب بحماية المستهلك والبيئة، تجد إدارة المنظمة من الضرورة اللجوء إلى المناورات القانونية محاولة منها لتقليل أو تحاشي الالتزامات المرتبطة بالمشاكل التي تسببها المنظمة، وبالتالي حمايتها من المسائلة القانونية¹⁹.

(3) استراتيجية التكيف: تبدأ هذه الاستراتيجية بالالتزام الشركات بالمسؤولية الاقتصادية والاجتماعية تم تهتم بعد ذلك بمراعاة المتطلبات الأخلاقية، وذلك من خلال الاهتمام بالقيم والأعراف السائدة والسلوكيات المقبولة اجتماعيا في بيئتها الداخلية التي تمثل ثقافة الشركة، وكذلك بالنسبة للمجتمع الذي تعمل فيه²⁰.

(4) الاستراتيجية الاستباقية (التطوعية): وهي أن تأخذ المؤسسة القيادة في مجال المبادرة الاجتماعية للإيفاء بمستلزمات المسؤوليات الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والتطوعية²¹.

الشكل رقم (1-2): تدرج الدور الاجتماعي للمؤسسة

استراتيجية المبادرة التطوعية	خذ زمام المبادرة في مجال المساهمة الاجتماعية
استراتيجية التكيف	أعمل ما مطلوب أخلاقيا وقانونيا
استراتيجية دفاعية	ساهم بأدنى الحدود المفروضة قانونيا
استراتيجية الممانعة	ابتعد عن أي مساهمة اجتماعية

مدى التكريس والالتزام بالدور الاجتماعي

¹⁷ صالح مهدي محسن العامري، طاهر محسن منصور الغالي، مرجع سبق ذكره ص 96.

¹⁸ إبراهيم القصاص هالة يوسف، أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية على الفاعلية التنظيمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشور، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2018 ص 17.

¹⁹ عبد الله خلف الطعامة سلامة، ا لعلاقة بين المسؤولية الاجتماعية الداخلية للشركات و سلوك المواطنة التنظيمية العدالة التنظيمية كمتغير وسيط، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا،السودان،2015،ص61

²⁰ رضا فولى عثمان ثابت حسن، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات و الشركات، التطورات العلمية و الأطر النظرية للمسؤولية الاجتماعية، كتاب جماعي الطبعة الأولى، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية و السياسية و الاقتصادية، برلين ألمانيا،2019،ص49.

²¹ نوال ضيائي، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة و الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تلمسان،الجزائر،2010، ص32.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال

المصدر :صالح مهدي محسن العامري، طاهر محسن منصور الغالي، 2008، الادارة و الأعمال. الاردن،: دار وائل للنشر 2008. ص 98 .

الفرع الثالث: أهمية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

هناك وجهات نظر متعارضة حول تبني المؤسسة لمزيد من الدور الاجتماعي، وعلى العموم هناك اتفاق عام بكون المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة بحدود معينة تمثل عملية مهمة ومفيدة للمؤسسات في علاقاتها مع مجتمعاتها لمواجهة الانتقادات والضغوط المفروضة عليها، ومن شأن الوفاء بالمسؤولية الاجتماعية تحقيق عدة مزايا بالنسبة للمجتمع والدولة والمؤسسة وأهمها ما يلي²²

1- بالنسبة للمنظمة:

تحسين صورة المنظمة في المجتمع و خاصة لدى العملاء و العمال؛
من شأن الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمنظمة تحسين مناخ العمل، كما تؤدي الى بعث روح التعاون والترابط بين مختلف الأطراف؛

تمثل المسؤولية الاجتماعية تجاوبا فعالا مع التغيرات الحاصلة في حاجات المجتمع²³.
تؤدي المسؤولية الاجتماعية الى زيادة الابداع لدى العاملين في المؤسسة وتنشيط وظائفهم فمن خلال هذه المشاركة الاجتماعية سيشعر الموظفون بالقدرة المشاركة بصورة أكبر، وقد يتوصلون إلى ابتكار منتجات أو عمليات داخلية أو ابتكار حلول جديدة لحل المشكلات²⁴.

2- بالنسبة للمجتمع:

التوظيف :إن دور المنظمات كجهات مستخدمة يعد من أهم مصادر التنمية الاقتصادية، فهي تقوم بتوظيف الأفراد بصورة مباشرة من خلال تعيين موظفين دائمين أو موظفين بموجب عقود، وكذا الاعتماد على العمال المحليين. بدل جلب عمالة أجنبية أو قيامها بعدم تمييز بين العمال فيما يخص الأجور والمعاملة يدل على مراعاتها للمسؤولية الاجتماعية.
توفير المواد والمشتريات: يؤدي توفير المواد من سلع وخدمات من طرف المنظمات الاقتصادية الموجودة في المجتمع إلى اشباع حاجات ورغبات الأفراد من جهة وتحفيز التنمية الاقتصادية من جهة أخرى.

²² أحمد صخر، مفيد عبد اللاوي و خزانة وهيب، المسؤولية الاجتماعية كوجه ذكي للمؤسسات الناشئة في الجزائر للنقل الحضري الجزائر مؤسسة YASSIR نموذجاً، مجلة التنمية الاقتصادية، جامعة الوادي الجزائر، العدد02، المجلد 05، ديسمبر 2020، ص 61.

²³ خالد فضالة، دور الاقتصاد الإسلامي في إرساء المسؤولية الاجتماعية للبنوك الإسلامية - دراسة حالة بنك البركة الجزائري، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة البويرة، الجزائر، 2019، ص 25.

²⁴ Tim Vaughan, The importance of corporate social responsibility to society, 08/07/2021, <https://www.poppulo.com/blog/the-importance-of-corporate-social-responsibility-to-society>

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال

✚ تحديد مواقع المرافق والادارات: تساعد عملية اختيار المنظمة المستثمرة لقواعد مواقعها التشغيلية في دفع اقتصاد المنطقة من خلال ايراد ضرائب، وتوفير فرص عمل للشباب، وتعزيز جهود التنمية المحلية من خلال بناء مدارس ومستشفيات والاهتمام بالجانب الثقافي والرياضي²⁵.

✚ الاستقرار الاجتماعي نتيجة لتوفر نوع من العدالة الاجتماعية وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص؛

✚ تحسين نوعية الحياة في المجتمع سواء من ناحية البنية التحتية أو الناحية الثقافية؛

✚ ازدياد الوعي بأهمية الاندماج التام بين منظمات المجتمع المختلفة ومختلف الفئات ذات المصلحة؛

✚ تحسين التنمية السياسية بدأ من زيادة التنقيف بالوعي الاجتماعي على مستوى الأفراد والمجموعات والمنظمات؛

✚ كون المسؤولية الاجتماعية مرتبطة بمفاهيم أساسية كتقليل السرية بالعمل والشفافية والصدق في التعامل فإن هذه الجوانب تزيد من الترابط الاجتماعي وازدهار المجتمع على مختلف المستويات²⁶.

3- بالنسبة للدولة:

✚ تخفيف الأعباء التي تتحملها الدولة في سبيل أداء مهماتها وخدماتها الصحية والتعليمية والثقافية والاجتماعية الأخرى؛

✚ تعظيم عوائد الدولة بسبب وعي المؤسسات بأهمية المساهمة في تحمل التكاليف البيئية والاجتماعية؛

✚ المساهمة في التطور التكنولوجي والقضاء على البطالة وغيرها من المجالات التي تجد الدولة الحديثة نفسها غير قادرة على القيام بأعبائها جميعا.²⁷

الفرع الرابع: مجالات المسؤولية الاجتماعية:

1- المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين:

ان المسؤولية الأولى التي تقع على عاتق المؤسسة تجاه موظفيها هي توفير منصب شغل، والعمل على ترقية الموظفين وتحقيق رضاهم الوظيفي، كما يجب على المؤسسة ان توفر بيئة عمل امنة ونظيفة وخالية من جميع اشكال التمييز، كما يجب عليها ان تسعى جاهدة لتوفير الامن الوظيفي قد الإمكان. وتعمل على تمكين الموظفين من اتخاذ القرارات بأنفسهم واقتراح الحلول التي يرونها مناسبة للمؤسسة، ويساهم التمكين في تقدير الذات للموظفين مما يؤدي الى زيادة الإنتاجية وتقليل من الغياب²⁸، كما تظهر المسؤولية الاجتماعية تجاه

²⁵ عبد القادر مسعد، أوكيل رايح، المسؤولية الاجتماعية كآلية لتحسين أداء المنظمة من خلال إدارة الموارد البشرية، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، الجزائر، العدد 02، المجلد 04، 2019، ص12.

²⁶ أحمد صخر، مفيد عبد اللاوي وخزازنة وهيبة، مرجع سبق ذكره، ص 61.

²⁷ الهام موساوي، علاء الدين بوزشة وأحلام حامدي، استراتيجية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة اتجاه الموارد البشرية مدخل حديث لزيادة الالتزام الوظيفي وتنشيط الابداع داخل المؤسسة، المؤتمر الدولي الثالث عشر حول: دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم إستراتيجية التنمية المستدامة، -الواقع والرهانات - جامعة الشلف الجزائر، 14 و 15 نوفمبر 2016. ص 06.

²⁸ BCcampus, Responsibilities to Stakeholders, 12/07/2021,

<https://opentextbc.ca/businessopenstax/chapter/responsibilities-to-stakeholders/>

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال

العاملين من خلال اعداد البرامج التكوينية والتدريبية للعاملين لزيادة مهاراتهم ومعارفهم، واتباع نظام للأجور التي تحقق لهم مستوى معيشي مناسب²⁹.

2- المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع:

إذ يتطلب هذا المجال من المنظمات العمل على تحسين الرفاه الاجتماعي بشكل عام، ولجميع أفراد المجتمع، من خلال المساهمة في الأنشطة الخيرية، وأعمال الإحسان، ودعم الأنشطة الرياضية والثقافية والفنية التي تساهم في رفع ذوق المجتمع، وعدم خرق مبادئ وحقوق الإنسان³⁰، وفيما يلي أمثلة على هذه الأنشطة³¹:

البذل في سبيل الإنسانية:

✚ تدعيم المؤسسات التعليمية.

✚ تدعيم الهيئات الخاصة بالرعاية الصحية.

✚ تدعيم الهيئات التي تقوم بالأنشطة الثقافية.

المواصلات والنقل:

✚ توفير وسائل النقل للعاملين.

✚ المساهمة في دعم البنى التحتية للمجتمع حيث تمثل هذه البنى مرتكزات أساسية لتحسين نوعية

الحياة في المجتمع مثل تبليط الطرق وإنشاء الجسور والمتنزهات.

الإسكان: من خلال

✚ المساهمة في تنفيذ برامج الإسكان.

✚ إنشاء سكنات للعاملين.

الخدمات الصحية:

✚ تدعيم البرامج التي تحد من الأوبئة والأمراض.

✚ توفير وسائل وإمكانيات وخدمات العناية والرعاية الصحية.

3- المسؤولية الاجتماعية تجاه البيئة:

تشير المسؤولية البيئية الى وجوب ان تتصرف المؤسسات بطريقة صديقة للبيئة قدر الإمكان، وتعتبر المسؤولية البيئية أحد أكثر اشكال المسؤوليات الاجتماعية شيوعا، حيث تستخدم بعض المؤسسات مصطلح

²⁹ نصيرة بجاوي، مهدي مراد، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات آلية لتدعيم نظم الإدارة البيئية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الاغواط، العدد32، المجلد 07، 2019/05/29، ص 131، بتصرف.

³⁰ سيف الدين بومناد، ممارسات الموارد البشرية المسؤولة اجتماعيا وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة حالة لمؤسسة تصليح البواخر " وحدة وهران " ، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة وهران 2، الجزائر، 2019، ص 91.

³¹ محمد فلاق، مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة في منظمات الأعمال دراسة ميدانية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية الحاصلة على شهادة الايزو 9000، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة حسيبة بن بوعلى، الشلف الجزائر، 2014، ص 34-35.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال

الإشراف البيئي* للإشارة إلى مثل هذه المبادرات، ويمكن للمؤسسة التي تسعى إلى تبني المسؤولية البيئية القيام بعدة نشاطات نذكر منها³².

✚ احترام البيئة والاستخدام الرشيد للموارد الطبيعية واتخاذ خطوات لمنع التلوث من العمليات المختلفة التي تدخل في عمليات الصناعة.

✚ تعزيز الاستخدام المستدام للمواد الخام والموارد الطبيعية. وتقديم مبادئ توجيهية لتحسين الاداء البيئي باستمرار.

✚ تقديم إرشادات للتحسين المستمر في الاداء البيئي.

✚ الامتثال للتشريعات المعمول بها بشأن حماية البيئة، مع الالتزامات الأخرى المقبولة طوعاً.

✚ مشاركة جميع الموظفين، بشكل فردي وجماعي، في مسائل حماية البيئة³³.

4- المسؤولية الاجتماعية تجاه الموردين:

العلاقة بين المنظمة والموردين هي إحدى المحددات الهامة لنجاحها فبعلقتها الحسنة معهم تستفيد من ميزة تنافسية هامة، كما يجب على منظمات الأعمال تقوية العلاقة مع الموردين لنشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية بينهم، ومسؤولية المنظمة تجاههم تتمثل فيما يلي:

✚ اختيار أفضل مورد يمكنه منح تسهيلات في الدفع لا تحصل عليها المنظمات المنافسة لها؛

✚ توطيد العلاقة بين المنظمة وبين مورديها بحرصها على الالتزام بالاتفاقات المبرمة؛

✚ تحسين شروط التفاوضية مع الموردين وسداد مستحققاتهم في الوقت المتفق عليه؛

✚ منح التسهيلات المتبادلة بين الطرفين لضمان استمرارية التعامل بينهما لأطول فترة ممكنة³⁴.

5- المسؤولية الاجتماعية تجاه العملاء او المستهلكين:

تعتبر هذه الشريحة من المجتمع ذات أهمية كبيرة لكل المنظمات ومن الأداء الاجتماعي الموجه لهذه الشريحة، تقدم المنتجات بأسعار و نوعية مناسبة، و الإعلان لهم بكل صدق و تقديم منتجات صديقة لهم بإضافة إلى تقديم إرشادات واضحة بشأن استخدام المنتج، والالتزام المؤسسات بمعالجة الأضرار التي تحدث بعد البيع و تطوير مستمر للمنتجات هذا بالإضافة إلى الالتزام الأخلاقي بعدم خرق قواعد العمل مثل الاحتكار³⁵.

³² Tim Stobierski, TYPES OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TO BE AWARE OF, Harvard Business School Online's Business, 08 APR 2021. <https://online.hbs.edu/blog/post/types-of-corporate-social-responsibility.13/07/2021>.

³³ Iberpapel, Environmental responsibility, 13/07/2021, <http://www.iberpapel.es/en/corporate-responsibility/social-environmental-responsibility>

³⁴ وهبة مقدم، تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة وهران، الجزائر، 2014، ص 86.

*يشير الإشراف البيئي إلى مسؤولية استخدام البيئة الطبيعية وحمايتها عن طريق ممارسات المحافظة والاستدامة. دافع ألدو ليوبولد (Aldo Leopold)

(1887-1948) عن الإشراف البيئي على أساس الميثاق الأخلاقي للتعامل مع الأرض "يتعامل مع علاقة الإنسان بالأرض والحيوانات والنباتات التي تنمو عليه

³⁵ بختة بطاهر، عروق وعلي، دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين التنمية المستدامة للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة مستغام و مؤسسة سولغاز وحدة مستغام، مجلة دفاتر بوداكس، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغام، العدد 09، جوان 2018، ص 138.

6- المسؤولية الاجتماعية تجاه المساهمين:

تعد فئة المساهمين فئة مهمة من أصحاب المصلحة المستفيدين من نشاط المنظمة، وتكمن مسؤولية المنظمة تجاههم بتحقيق أقصى ربح، تعظيم قيمة الأسهم، زيادة حجم المبيعات بالإضافة الى حماية أصول المنظمة وموجوداتها³⁶.

المطلب الثاني : المحاسبة والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية

لم يعد الفكر المحاسبي مقصورا فقط على الاهتمام بمصالح المساهمين والمحافظة عليها، بل تعدى ذلك إلى دراسة وتحليل الأثر الاجتماعي لنشاط المؤسسة على البيئة التي تعمل فيها، فتكون بذلك مهنة المحاسبة قد أضافت بعدا جديدا ألا وهو البعد الاجتماعي، هذا وقد كانت الإرهاصات الأولى لظهور هذا التوجه الجديد خلال الأربعينيات من القرن الماضي³⁷.

الفرع الأول: مفهوم المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية:

هناك العديد من التعريفات التي قدمها الباحثون لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية، منها: عرف (Ramanathan) محاسبة المسؤولية الاجتماعية على أنها: "عملية اختيار متغيرات و مقاييس وإجراءات قياس الأداء الاجتماعي على مستوى المؤسسات، بهدف تقديم معلومات بطريقة منتظمة تستخدم في تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة، وتوصيل هذه المعلومات للأطراف المعنية داخل المجتمع سواء كانت هذه الأطراف من داخل المؤسسة أو خارجها³⁸.

بينما يعرفها Linowes على أنه "نظام محاسبي يختص في عملية قياس الصفقات أو العمليات التي تحدث فيما بين المؤسسة و البيئة الاجتماعية من حولها ومن ثم الإفصاح عن الآراء التي يترتب عليها لجميع الأطراف ذات العلاقة، وعليه فإن الهدف الرئيس لهذا النظام يتمثل في (الإفصاح عن التكاليف والفوائد الاجتماعية للمؤسسات)³⁹، وعرف معهد المحاسبة الاجتماعية و الأخلاقية محاسبة المسؤولية الاجتماعية على أنها تهتم بالمعرفة حول تأثير مؤسسة ما على المجتمع، وكذلك حول العلاقة مع أصحاب المصالح، وهم جميع المؤسسات التي تؤثر أو تتأثر بأنشطة المؤسسة⁴⁰.

³⁶ مراد محمد النشمي، عماد عبد الوهاب قائد، العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والصورة الذهنية للمنظمة "دراسة حالة على جامعة العلوم و التكنولوجيا باليمن"، مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم و التكنولوجيا، اليمن، العدد 45، سبتمبر 2015، ص 123.

³⁷ سيد احمد بوحزام، حمالات بن عاشور و حيموري حلومة، محاسبة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية : دراسة حالة ولاية معسكر، مجلة البحوث في العلوم المالية و المحاسبية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة الجزائر، العدد 03، المجلد 02، ص 80.

³⁸ مسعود بوسعيد، مصطفى قمان، مدى ادراك المؤسسات الاقتصادية الجزائرية لأهمية المحاسبة و الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية — دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة— مجلة العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية، جامعة المسيلة، الجزائر، العدد 01، المجلد 14، 2021، ص 410

³⁹ أحمد نصير، زكريا دمدوم، مداخل تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية في المشاريع الماؤلانية في ظل التنمية المستدامة، مجلة اقتصاد المال و الأعمال، جامعة الوادي، الجزائر، العدد 04، المجلد 03، 2019، ص 81.

⁴⁰ عبد الحق سعدي، نعيمة زعور، محاسبة المسؤولية الاجتماعية وأثرها على أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مجلة البحوث في العلوم المالية و المحاسبة، جامعة المسيلة، الجزائر، العدد 01، المجلد 06، 2021، ص 108.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال

الفرع الثاني: أهداف المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية:

تهدف المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية بصيغة عامة الى تحديد مساهمة المؤسسة وتقييم أدائها الاجتماعي من خلال تحديد إذا ما كانت استراتيجيتها وأهدافها تتماشى والأولوية الاجتماعية من جهة وطموح المؤسسة بتحقيق نسب معقولة من الربح من جهة أخرى، وبناء على ما سبق يمكن القول إن أهم أهداف المحاسبة الاجتماعية تتمثل في⁴¹:

- تحديد وقياس صافي المساهمة الاجتماعية للمؤسسة التي لا تشمل فقط على عناصر التكاليف والمنافع الاجتماعية الداخلية للمؤسسة، وإنما أيضا عناصر التكاليف والمنافع الخارجية الاجتماعية والتي لها تأثير على فئات المجتمع، وينبع هذا الدور من قصور المحاسبة التقليدية في مجال قياس الأداء الاجتماعي * للمؤسسات، ويرتبط هذا الهدف بوظيفة القياس المحاسبي.⁴²
- الإفصاح عن الأنشطة التي تقوم بها المنظمة و التي لها أثار اجتماعية و يظهر هذا الهدف ضرورة توفير البيانات الملائمة عن الأداء الاجتماعي للمنظمة و مدى مساهمتها في تحقيق الأهداف الاجتماعية ، وأيضا إيصال هذه البيانات للأطراف المستفيدة الداخلية و الخارجية على حد سواء، من أجل ترشيد القرارات الخاصة و العامة المتعلقة بتوجيه الأنشطة الاجتماعية و تحديد النطاق الأمثل لها سواء من وجهة نظر المستخدم أو من وجهة نظر المجتمع و يرتبط هذا الهدف بوظيفة الاتصال المحاسبي.⁴³
- تقييم الأداء الاجتماعي للشركة من خلال تحديد ما إذا كانت استراتيجية الشركة وأهدافها تتسجم مع الأولويات الاجتماعية من جهة، وطموح الشركة بتحقيق في نسبة معقولة من الأرباح من جهة أخرى، وتمثل العلاقة بين الأداء الاقتصادي للشركة وتحقيق الرفاهية الاجتماعية وهذا الهدف من أهداف المحاسبة الاجتماعية يتعلق مع وظيفة القياس المحاسبي.⁴⁴

الفرع الثالث: مجالات المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية:

تعتبر المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية أحدث مراحل التطوير المحاسبي، التي تتطلب نمودجا محاسبيا مبنيا على أسس من القيم الاجتماعية السائدة، كما يتطلب نموذج المحاسبة الاجتماعية التوسع في القياس المحاسبي بحيث يمتد ليشمل الآثار الخارجية لتصرفات المؤسسة الاقتصادية، وتتمثل هذه الآثار الخارجية

⁴¹ يحي عبد اللاوي، يامن فوحة و نصيرة بلال، المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية و الإفصاح عنها في القوائم المالية -عرض مجموعة من النماذج، مجلة الاقتصاد و التنمية المستدامة، جامعة الوادي الجزائر، العدد 01، المجلد 03، 2020، ص 131.

⁴²عبد الحق سعدي، نعيمة زعرور، استخدام محاسبة المسؤولية الاجتماعية لتحسين المعلومة المحاسبية دراسة حالة مديرية الشؤون الاجتماعية لسونطراك بسكرة، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة خميس مليانة ، الجزائر، العدد 02، الجزء الأول، المجلد 11، 2020، ص 307.

***الأداء الاجتماعي:** يعرف الأداء الاجتماعي للمنظمة على أنه كافة الالتزامات التي تقوم بها المنظمة، و التي تتجاوز التشريعات و القوانين المفروضة عليها قانونا، بمعنى أنها مجموعة من الالتزامات الاختيارية لمواجهة متطلبات و توقعات مجموعة من أصحاب المصلحة مع المنظمة، سواء كانوا من العاملين أو المستهلكين أو البيئة أو المجتمع المحيط بها، هذه الالتزامات قد لا تعود بعائد مباشر في المدى القصير، و لكنها قد تحصل على هذه العوائد في صورة ضمان البقاء و النمو و الازدهار، وذلك عن طريق قيام المنظمة بتوجيه جزء من مواردها المالية و الفنية و البشرية و التنظيمية لمواجهة التوقعات المختلفة للأطراف أصحاب المصلحة المتعاملين معها.

⁴³ محمد جواد بلقايد، أحمد نسيب و محمد الصديق جوادي، المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية والتدقيق الاجتماعي، مجلة المنهل الاقتصادي، جامعة الشهيد حمه خضر الوادي الجزائر، العدد 02، المجلد 02، 2019، ص 218.

⁴⁴ سامية سالي، الشيخ ساوس، دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين تقييم الأداء المالي دراسة تطبيقية على البنوك التجارية لولاية ادرار، مجلة المقار للدراسات الاقتصادية، المركز الجامعي تندوف، الجزائر، العدد 03، 2018، ص 265.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال

فيما يعرف بالتكلفة الاجتماعية أو العائد الاجتماعي وهناك أربعة مجالات للأداء الاجتماعي التي تشملها المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية، وهي⁴⁵:

- **مجال العاملين او الموارد البشرية:** يعتبر مجال داخلي للمحاسبة الاجتماعية، اد يتضمن هذا المجال تأثير أنشطة المؤسسة على أشخاص العاملين فيها كموارد بشرية تساهم بصورة فعالة في تحقيق أهداف المؤسسة، وبالتالي هي تشمل الأنشطة التي تعمل على تحسين وضع وظروف العاملين بشكل عام كتقديم العلاج للعاملين مجاناً، تحسين ظروف العمل وتقديم وسائل الأمن الصناعي⁴⁶.
 - **مجال البيئة:** يشمل مجموعة من الأنشطة الاجتماعية التي تهدف الى الحد من الاثار السلبية الناجمة عن ممارسة المؤسسة لنشاطها، والتي تؤثر على البيئة وذلك للمحافظة على سلامة البيئة المحيطة بالمؤسسة والمحافظة على الموارد الطبيعية، وهذا المجال من أهم مجالات المحاسبة الاجتماعية⁴⁷.
 - **مجال حماية المستهلك:** وتشمل على الأنشطة المرتبطة بالعلاقة مع العملاء من حيث تحقيق رضائهم على المنتج أو الخدمة والمحافظة على مصالحهم، ومنها على سبيل المثال تعريف المستهلكين بخصائص المنتج وطرق ومجالات استخدامه، ووضع بيانات على عبوة المنتج بحدود ومخاطر الاستخدام وتاريخ عدم الصلاحية⁴⁸.
 - **مجال المجتمع:** يشمل مجموعة الأنشطة التي تهدف الى تحقيق فائدة للجمهور بشكل عام كتشغيل المعاقين والعجزة إفساح المجال أمام طلبة الجامعة للتدريب، إقامة حضانة لأطفال المنطقة، والمساهمة في الرعاية الصحية، دعم الجمعيات الخيرية، وكل هذا يهدف الى تحقيق الرفاهية الاقتصادية للمجتمع⁴⁹.
- الفرع الرابع: الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية**
- كان لأهمية المعلومات المالية العامل المؤثر في توجيه وزيادة إهتمام منظري الفكر المحاسبي بموضوع الإفصاح بجميع حيثياته وجوانبه وحتى مجالاته، حيث استدل الباحث لأهمية هذا المفهوم في هذه الدراسة من خلال استعراضه لعدد كبير من الأبحاث والمصادر العلمية التي تناولته، بالإضافة الى واقع مهنة المحاسبة والمجال الدولية المعنية بها. حيث ذهب العديد الى إدراج الإفصاح بشكل مستقل أو مع المعايير المحاسبية⁵⁰. ويمكن تعريف الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية كالآتي:

⁴⁵ عبد القادر حوة، أبعاد و معوقات محاسبة المسؤولية الاجتماعية و الأساليب المحاسبية للإفصاح عنها، مجلة إدارة الاعمال و الدراسات الاقتصادية، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، العدد 01، المجلد 07، 2021، ص 346 .

⁴⁶ محمد سفير، يمينه حانة وبوعلام مولاي، اليات قياس الأداء الاجتماعي للمؤسسات وطرق الإفصاح عنها، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، العدد 04، 2018، ص 04.

⁴⁷ عبد الحق سعدي، نعيمة زعور، محاسبة المسؤولية الاجتماعية وأثرها على أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية مرجع سبق ذكره، ص 110.

⁴⁸ سعاد ضمضة، محمد فودوا و عبد الوهاب سليمان، مساهمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية في حماية البيئة بالمؤسسة — دراسة حالة الشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز لولاية ادرار، مجلة حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، جامعة بشار الجزائر، العدد 01، المجلد 07، 2020، ص 49.

⁴⁹ يحي عبد اللاوي، يامن فوحيمة و نصيرة بلال، مرجع سبق ذكره، ص 133.

⁵⁰ أنيس إبراهيم سالم العودات، أثر الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية على القيمة السوقية للبنوك التجارية الأردنية وفقاً لنموذج (Tobin's Q)، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2015، ص 26.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال

يعتبر الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية الأسلوب الذي بواسطته تستطيع المؤسسة إعلام المجتمع بمختلف أطرافه عن أنشطتها الاجتماعية وذلك من خلال القوائم المالية الخاصة بها . إذ يمكن تعريف الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية على أنه " العملية التي بواسطتها تستطيع المؤسسة التواصل مع المجتمع من خلال إظهار كل التأثيرات الاجتماعية والبيئية سواء بالنسبة للمجتمع ككل أو لباقي أصحاب المصالح، على مستوى تقاريرها المالية أو الملاحق المرفقة بها⁵¹. ويمكن تعريف الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية على أنه عرض البيانات والمعلومات المتعلقة بالنشاط الاجتماعي بشكل يمكن من تقويم الأداء الاجتماعي للمشروع ولقد تزايد الاهتمام بالإفصاح عن بيانات الأداء الاجتماعي التي يتحملها المشروع وذلك للأسباب تتعلق بتحسين المستوى الإعلامي للتقارير المالية (...)⁵².

ويرى (الحيالي) بأن الإفصاح عن المعلومات المحاسبية يعني توفير المعلومات لمجموعة من الفئات الداخلية و الخارجية لغرض اتخاذ قرارات اقتصادية تتعلق بالشركة مصدرة البيانات كما توفر للمستخدمين بعض المؤشرات التي يمكن ان تبين وضع الشركة⁵³. كما يمكن النظر للإفصاح الاجتماعي على أنه "عملية تستطيع المؤسسة من خلالها التواصل مع المجتمع الخارجي من خلال بيان التأثيرات الاجتماعية سواء كانت إيجابية أو سلبية وتوضيح نتيجة أدائها الاجتماعي في قوائمها المالية أو في قوائم خاصة أعدت لأغراض اجتماعية⁵⁴.

الفرع الخامس: أهمية الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

لقد تزايد الاهتمام بالإفصاح الاجتماعي وذلك لعدة أسباب منها ما يتعلق بتحسين المحتوى الإعلامي للتقارير المالية ومنها ما يتعلق بمسؤولية المحاسب ومهنة المحاسبة في الوقت التي يتسم واقع العالم اليوم بالتغير السريع وسرعة تداول المعلومات⁵⁵.

■ أسباب تتعلق بتحسين المحتوى الإعلامي للتقارير المالية⁵⁶:

- 1- إن الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية يسهم في معالجة القصور بشأن قابلية القوائم المالية للمقارنة بين المشروعات؛
- 2- إن تضمين القوائم المالية عن الأنشطة الاجتماعية يسهم بشكل أفضل في تقويم أداء المشروع اجتماعيا؛
- 3- لم يقتصر المستثمرون على الجانب الاقتصادي فقط لاتخاذ قرار الاستثمار ، بل تعدى ذلك إلى الجوانب والمعايير الأخرى مثل الدينية والسياسية والاجتماعية.

⁵¹ محمد الصالح فروم، معوقا الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية من وجهة نظر متخذي القرار - دراسة حالة قطب الخروقات لولاية سكيكدة، مجلة نماء للاقتصاد و التجارة، جامعة الصديق بن يحيى، جيجل، العدد 03، جوان 2018، ص 176.

⁵² عبد العزيز حوسين سعد محمد، مدى إمكانية تطبيق المحاسبة والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية في الشركات المساهمة الليبية، مجلة القرطاس، مؤسسة الاندلس للثقافة. ليبيا، العدد 12، جانفي 2021، ص 148. بتصرف

⁵³ محمد عامر راهي العذاري، الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية وأثرها على أداء الشركات، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة القادسية، العراق، 2017، ص 57.

⁵⁴ مليكة داشير، عبد الرزاق بخلف، الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في القوائم و التقارير المالية السنوية دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصناعية الجزائرية، مجلة البحوث في العلوم المالية و المحاسبية، جامعة المسيلة، العدد 01، المجلد 06، 2021، ص 91.

⁵⁵ خديجة بلحياني، واقع الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات النفطية - دراسة حالة شركة قطر غاز، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة خميس مليانة، الجزائر، العدد 03، المجلد 10، 2019، ص 374.

⁵⁶ عبد العزيز حوسين سعد محمد، مرجع سبق ذكره ص 148-149.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال

- اسباب تتعلق بمسؤولية المحاسب ومهنة المحاسبة
 - أوضحت جمعية المحاسبين الأمريكية * (AAA) أسباب ضرورة اهتمام المحاسبين بالإفصاح عن بيانات المسؤولية الاجتماعية يمكن تلخيصها كالتالي⁵⁷:
 - ان البيانات المتعلقة بالأنشطة الاجتماعية ذات طبيعة كمية ومالية تؤثر على أصول الشركة ونفقاتها والتزاماتها وهي من صميم عمل المحاسب؛
 - إن التغير في الفلسفة الاجتماعية التي تميل نحو وجهة النظر بضرورة تحمل المشروع لتكاليف المحافظة على البيئة يؤدي الى معالجة بيانات الأنشطة الخاصة بالبيئة عن طريق وظيفة المحاسبة في المشروعات.
- الفرع السادس: أساليب وطرق الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية:

أولاً: أساليب الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية

- اختلفت الآراء حول طريقة الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية في القوائم المالية فهناك من يرى وجوب الإفصاح عن المعلومات الاجتماعية جنباً الى جنب مع المعلومات المالية أو في المرفقة بالقوائم المالية ومنهم من يرى الإفصاح عنها عن طريق قوائم خاصة سواء عن طريق عرض معلومات وصفية عن النشاطات الاجتماعية أو بطريقة نقدية وكمية في التعبير عن التكاليف والمنافع الاجتماعية وتتمحور الأساليب المقترحة للإفصاح عن النشاطات الاجتماعية حول ما يلي⁵⁸:
- أسلوب عرض النشاطات الاجتماعية في تقرير منفصل عن التقارير المالية، ويتضمن المبالغ التي أنفقت على كل نشاط من الأنشطة الاجتماعية، ويعرض متزامناً مع القوائم المالية، ولا يتضمن المنافع التي حققتها تلك النشاطات؛
 - أسلوب عرض الأنشطة الاجتماعية بشكل منفصل عن القوائم المالية متضمنة التكاليف ومنافع الأنشطة الاجتماعية، وتطلق عليها اسم قائمة التأثير الاجتماعي، وفيها يتم الإفصاح عن كل المنافع والتكاليف وصافي العجز أو الفائض الاجتماعي الذي تحقق للمجتمع⁵⁹.
 - أسلوب عرض النشاطات الاجتماعية ضمن القوائم المالية دون الاعتماد على تحليل التكاليف والمنافع من هذه الأنشطة: ويتخذ هذا التقرير شكل وصفي لا يحتوي على قيم مالية، ومن ثم تبويب النشاطات الاجتماعية في هذا الأسلوب الى أربعة مجموعات، العاملين أو الموارد البشرية، البيئة، المجتمع، المستهلكين؛

⁵⁷ خديجو بلحياني، مرجع سبق ذكره ص 375

*جمعية المحاسبة الأمريكية American Accounting Association – AAA

هي منظمة تدعم التميز العالمي في التعليم والبحث والممارسة في مجال المحاسبة، إذ تعد جمعية المحاسبة الأمريكية أكبر مجتمع للمحاسبين في الأوساط الأكاديمية. تأسست عام 1916م تحت اسم الرابطة الأمريكية للأساتذة الجامعيين في مجال المحاسبة وقد تم اعتمادها باسم جمعية المحاسبة الأمريكية في عام 1936م.

تقوم هذه الجمعية على خلق بيئة خصبة للتعاون والابتكار في مجال المحاسبة وذلك من خلال أساليب التدريس والبحث الغنية والقوية التي تقدمها لأعضائها، فعلى مر الزمن أنتجت مجموعة كبيرة من أحدث الأبحاث والمنشورات والمجلات العلمية التي يصل عددها إلى 17 مجلة علمية عالمية المستوى، كما تنشر الجمعية سنوياً ستة أعداد من المراجع المحاسبية.

⁵⁸ يحيى عبد اللاوي، يامن فوحيمة، بلال نصيرة، مرجع سبق ذكره، ص 134.

⁵⁹ محمد سفير، مينة حمادة وبوعلام مولاي، مرجع سبق ذكره، ص 10.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال

■ أسلوب عرض النشاطات الاجتماعية ضمن القوائم المالية مع إظهار جميع المبالغ التي أنفقت على كل نشاط: ويعتمد هذا الأسلوب على الإفصاح عن المعلومات الكمية والنشاطات المنجزة وعن قياس المنفعة من هذه النشاطات بما يتناسب مع قيمة ما أنفق⁶⁰.

ثانيا: طرق الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية من خلال عرض أساليب الإفصاح نلاحظ أن هناك وجود طريقتين للإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية هما:

أ- **طريقة الفصل:** وهي عرض معلومات عن المسؤولية الاجتماعية في تقارير مستقلة عن القوائم المالية و ملحقاتها، بغض النظر عن التقرير من حيث كونه وصفا أو كميا أو ماليا، وسواء كان الإفصاح شاملا أو جزئيا، مع الإبقاء على القوائم المحاسبية المالية التقليدية كما هي، وتكون هذه التقارير الاجتماعية المنفصلة على شكل تقارير وصفية، تقارير القياس النقدي لعناصر التكاليف، قائمة التدفقات النقدية للأنشطة الاجتماعية، تقارير المدخلات و المخرجات، وقائمة التأثير الاجتماعي لكن ما يعاب على هذه الطريقة ظان التقارير و القوائم المالية تصبح كثيرة و متعددة وبصعب فهمها⁶¹؛

ب- **طريقة الدمج:** محاسبة المسؤولية الاجتماعية وفق هذا الاتجاه تعد امتدادا لمجال المحاسبة المالية، بإضافة الأداء الاجتماعي جنباً الى جنب مع الأداء الاقتصادي في نفس التقارير المحاسبية للمؤسسة. إذ يعتمد هذا الاتجاه على دمج معلومات محاسبة المسؤولية الاجتماعية مع المعلومات التقليدية للمحاسبة المالية ضمن قوائمها المالية ذات الغرض العام (قائمة الدخل وقائمة المركز المالي)، وطبقا لهذه الطريقة يتم التقرير عن المسؤولية الاجتماعية في شقيها التكاليفي والمنفعي جنباً الى جنب مع المعلومات المالية في مجموعة واحدة معبرا عنها بوحدة النقد، وهو ما يحقق مبدء تكامل النشاط الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسة (...)⁶².

المطلب الثالث: المسؤولية الاجتماعية وفق معيار المواصفات الدولية ISO 26000.

تدرك المنظمات في جميع أنحاء العالم وأصحاب المصلحة بشكل متزايد الحاجة إلى السلوك المسؤول اجتماعيا، والفوائد المرتبطة بذلك، ان الهدف من المسؤولية الاجتماعية حسب مواصفات ISO 26000 هو المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة. ولقد أصبح أداء المنظمة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه ومقابل تأثيرها على البيئة مكوناً حاسماً في قياس أدائها العام وقدرتها على الاستمرار في التحسن والعمل بكفاءة، وهذا يعكس جزئياً الاعتراف المتزايد بالحاجة إلى ضمان أنظمة إيكولوجية متوازنة، وعدالة اجتماعية وحوكمة جيدة للمنظمات في النهاية، تعتمد جميع أنشطة المؤسسات من وقت الى آخر على حالة النظم البيئية. فرضت على هذه المؤسسات أن تخضع لمختلف أصحاب المصلحة.

⁶⁰ بن العايش فاطمة، مدى تطبيق القياس والإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، مجلة دفتار اقتصادية، جامعة زيان عاشور، الجلفة الجزائر، العدد 02، المجلد 10،

2018، ص 47.

⁶¹ محمد الصالح فروم، مرجع سبق ذكره، ص 177.

⁶² فطوم المحمدي، الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في القوائم المالية- نموذج مقترح-، مجلة الأبحاث الاقتصادية لجامعة البليدة 2، الجزائر، العدد 13، ديسمبر 2015، ص

316. بتصرف.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال

عندما تطبق المؤسسة مواصفات ISO 26000 يجب عليها ان تأخذ بعين الاعتبار المجتمع، البيئة، والقانون والثقافة والسياسة وتنوع المؤسسات وكذا الاختلافات في الظروف الاقتصادية بطريقة متناسقة مع معايير السلوك الدولية⁶³.

الفرع الأول: تعريف مواصفة 26000iso ومراحل اعدادها.

1-1: مفهوم مواصفات ايزو 26000:

الأيزو 26000 هي " مواصفة دولية تعطي إرشادات حول المسؤولية الاجتماعية ومن المزمع استخدامها من قبل جميع المنظمات بشتى أنواعها في كلا القطاعين العام والخاص، في كل من الدول المتقدمة والنامية وتلك التي تمر بمرحلة انتقالية وسوف تساعد في جهودهم الرامية للتعاون بأسلوب مسئول اجتماعيا و الذي يتطلبه المجتمع بطريقة متزايدة"⁶⁴ وتعرف المواصفة ISO 26000 بانها وثيقة دولية تهدف الى تزويد المنظمات بالإرشادات فيما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية، ويمكن استعمالها كجزء من أنشطة السياسة العامة للمنظمات⁶⁵.

1-2: مراحل اعداد مواصفات iso 26000:

شهدت المواصفة مرحلة إعداد طويلة قبل أن ترى النور، حيث بدأت فكرة مشروع أيزو 26000 ابتداء من سنة 2001 من قبل منظمات حماية حقوق المستهلك، حيث كانت هذه المنظمات قلقة حيال توجهات بعض الشركات متعددة الجنسيات و متخوفة من إمكانية تأثير نشاطات هذه الشركات على ظروف العمل و مستوى المعيشة، فكانت لجنة (COPOLCO) المسؤولة عن العلاقات مع المستهلكين تم البدء في إجراء دراسة جدوى لوضع مواصفة قياسية للمسؤولية الاجتماعية⁶⁶.

وخلصت اللجنة إلى القدرة على إعداد المواصفات القياسية الدولية الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية، لذا تم البدء في تفعيل هذا المشروع، ففي "بداية عام 2003 قامت منظمة الأيزو بتكوين مجموعة استشارية استراتيجية (SAG) لتختص بالمسؤولية الاجتماعية بهدف المساعدة في تقرير إذا ما كان هذا المشروع المعد من ايزو قد تضيف أية قيمة للمبادرات والبرامج المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية والقائمة بالفعل"⁶⁷.

وقد خلصت المجموعة الاستشارية الاستراتيجية إلى ضرورة المضي قدما نحو إعداد المواصفة، و تم إنشاء مجموعة عمل جديدة تقوم بإعداد مواصفة قياسية دولية تقدم التوجيه فيما يختص بالمسؤولية الاجتماعية، وفي يناير 2005 صوت 37 عضوا في الأيزو على اقتراح بند عمل جديد (وهو اقتراح لإعداد مواصفة قياسية جديدة) حول المسؤولية الاجتماعية و كانت النتائج الزمنية لإصدار مواصفة ايزو 26000 كما يلي:

⁶³ ISO 26000, Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale, 26/07/2021, <https://www.iso.org/fr/standard/42546.html> .

⁶⁴ مراد بواشرية ، عبد الكريم نعرو، دور المواصفة القياسية ISO 26000 في إرساء المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة العلوم الإدارية والمالية، جامعة الوادي، الجزائر، العدد 01، المجلد 03، 2019، ص 98.

⁶⁵ حسين حسن على، عالية عصام عباس، تقييم الواقع الفعلي للمسؤولية الاجتماعية وفقا لمطالبات المعيار ISO 26000 - دراسة حالة في مستشفى العلوية التعليمي للولادة، مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق، العدد 118، 2019، ص 158.

⁶⁶ مراد بواشرية ، عبد الكريم نعرو، مرجع سبق ذكره. ص 99

⁶⁷ وهيبه مقدم، تحسين الأداء البيئي و الاجتماعي للمؤسسات الصناعية من خلال تبني المواصفات الدولية ايزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية، الملتقى الوطني حول الاستراتيجية الصناعية الجديدة في الجزائر استمرارية ام قطيعة، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم الجزائر، 23 و 24، 2012، ص 08.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال

- تم الانتهاء من مسودة العمل الأولى في عام 2006؛
- المسودة النهائية للمواصفة القياسية الدولية تم إعدادها في سبتمبر 2008؛
- إصدار المواصفة القياسية الدولية في ديسمبر 2008؛
- وأخيرا تم نشر هذه المواصفة في 01 نوفمبر 2010⁶⁸.

الفرع الثاني: المواضيع الأساسية لمواصفة iso 26000.

المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) هي مسؤولية الشركة تجاه تأثيرات قراراتها وأنشطتها على المجتمع والبيئة، مما يؤدي إلى وجوب تبني سلوك شفاف وأخلاقي، يساهم في تحقيق التنمية المستدامة بما في ذلك صحة ورفاهية المجتمع، ويأخذ في الاعتبار توقعات أصحاب المصلحة*، ويحترم القوانين السارية ويتوافق مع المعايير الدولية، وأخيراً يتم دمجه في التنظيم والتنفيذ ككل. لتحديد نطاق المسؤولية الاجتماعية، وتحديد مجالات العمل ذات الصلة وتحديد الأولويات، لذلك حددت مواصفة ايزو 26000 الركائز أو المواضيع السبع للمسؤولية الاجتماعية كما يلي⁶⁹:

⁶⁸ بن عيشاوي احمد و مزهودة نور الدين ، واقع المسؤولية البيئية و الاجتماعية للمؤسسة البترولية في الجزائر توافقا مع المعايير الدولية (ISO 29000) ، (ISO 14000).
(ISO 26000)، الملتقى العلمي الدولي حول البات حوكمة المؤسسات و متطلبات تحقيق التنمية المستدامة ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير جامعة ورقلة
يومي 25 و 26 نوفمبر 2013، ص819.

⁶⁹ IAE POITIERS, La norme ISO 26000 et la responsabilité sociétale, 27-07-2021,

<https://blogrhiaepoitiers.wordpress.com/2016/06/09/la-norme-iso-26000-et-la-responsabilite-societale/>

*أصحاب المصلحة: صاحب المصلحة (Stakeholder) هو الطرف الذي لديه مصلحة في الشركة، ويمكن أن تؤثر أو تتأثر بالعمل. وأصحاب المصلحة الأساسيين في الشركات هم المستثمرين، والموظفين، والعملاء، والموردين لكن في هذا الوقت أصبح هناك نظرية حديثة تتجاوز هذه الفكرة لأصحاب المصلحة لتشمل أصحاب مصلحة إضافيين كالمجتمع، والحكومة، والمنظمات التجارية.

يمكن أن يكون أصحاب المصلحة من داخل المنظمة أو خارجها. وأصحاب المصلحة الداخليين هم الأشخاص الذين تأتي مصالحهم في الشركة من خلال علاقة مباشرة كالتوظيف أو الملكية أو الاستثمار. أما أصحاب المصلحة الخارجيين فهم الأشخاص الذين لا يعملون مباشرة مع الشركة لكنهم يتأثرون بطريقة ما بتصرفاتها ونتائج أعمالها المذكورة. ويعتبر الموردون، والدائنون والمجتمعات المحيطة من أصحاب المصلحة الخارجيين

الشكل: (1-3) المواضيع الاساسية لمواصفة ايزو 26000



Source: IAE POITIERS, La norme ISO 26000 et la responsabilité sociétale, 27/07/2021.

1- الحوكمة التنظيمية:

يشجع معيار ISO 26000 المنظمات على النظر في المساءلة والشفافية والأخلاق في عمليات صنع القرار وممارسات الحوكمة، وهذا يشمل على وجه الخصوص جميع العمليات الرسمية وغير الرسمية وكذلك معايير وقيم المنظمة، كما يوفر معيار ISO 26000 إطاراً لمساعدة المؤسسات على إنشاء عمليات وأنظمة وآليات أخرى مختلفة للمساءلة⁷⁰.

2- حقوق الانسان:

احترام حقوق الإنسان هو أحد تطلعات المجتمع الرئيسية تجاه المؤسسات، وهذا يعني أنه من المتوقع أن تتخذ المؤسسات تدابير إضافية لضمان احترام حقوق الإنسان، سواء لمعالجة أوجه القصور في المجتمع أو لممارسة واجب العناية في جميع مجالات الحياة، ويشير معيار ISO 26000 إلى أن المؤسسات ستكون قادرة على تقييم خياراتها للعمل بشكل أفضل إذا كانت تدرس أين وعلى من يكون لها التأثير الأكبر، والعمل على منع الآثار السلبية للمؤسسات على حقوق الإنسان وحقوق العمال بما في ذلك الموردين والبيئة أو على المجتمع⁷¹.

⁷⁰ François Robichaud, ISO 26000 : 7 questions centrales en matière de responsabilité sociale des entreprises : Où vous situez-vous, 27-07-2021, <https://www.boreal-is.com/fr/blog/iso-26000-responsabilite-sociale/>

⁷¹ d4m, La responsabilité sociétale des organisations à travers la norme ISO 26000, 27-07-2021., http://d4m.com/al21/21760_fr.html

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال

3- الممارسات العمالية:

يتناول معيار ISO 26000 أيضاً الموارد البشرية وإدارتها، ويجب أن تتخذ المؤسسة المسؤولة اجتماعياً إيجاد تدابير لتعزيز التطوير المهني والشخصي لموظفيها. وضمان التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية للعاملين، ووضع الإجراءات الوقائية ضد المخاطر النفسية والاجتماعية التي قد تلحق بالعاملين، وتحسين ظروف العمل والصحة والسلامة المهنية وتحسين الحوار الاجتماعي بين العمال⁷².

4- البيئة⁷³:

بغض النظر عن مكان وجود المؤسسة، سيكون لأنشطتها تأثير على البيئة، سواء من حيث استخدام الموارد المتاحة أو تلويث البيئة أو بقايا مواد الانتاج أو الضرر الذي يلحق بالموارد الطبيعية. يشجع معيار ISO 26000 المؤسسات على تقليل تأثيرها البيئي والاستفادة المستدامة من الموارد المتاحة. كما يدعو المعيار إلى نهج شامل يأخذ في الاعتبار الآثار الاجتماعية والاقتصادية والبيئية الناتجة عن نشاط المؤسسة بالإضافة إلى العواقب الصحية لهذه الأنشطة، ومن بين الامور التي يجب على المؤسسة اتخاذها.

- منع التلوث؛
- الدعوة إلى نهج مستدام للموارد؛
- مواجهة والتكيف مع تغير المناخ؛
- حماية البيئة والتنوع البيولوجي واستعادة الموارد الطبيعية.

5- الممارسات التشغيلية العادلة⁷⁴:

وتتعلق بالسلوك الأخلاقي في تعاملات المنظمة مع المنشآت الأخرى والافراد، ويتضمن ذلك العلاقات بين المنشآت والوكالات الحكومية والموردين والمقاولين والمنافسين والجمعيات التي ينتمون لها، حيث ان السلوك الأخلاقي هو أمر أساسي لإنشاء ودعم علاقات معترف بها ومثمرة بين المنشآت التي تتعامل مع بعضها بصدق وأمانة، ويظهر في المجالات الاتية:

- مكافحة الفساد؛
- المشاركة السياسية المسؤولة؛
- المنافسة الشريفة؛
- تعزيز المسؤولية المجتمعية في سلسلة القيمة؛
- احترام حقوق الملكية.

⁷² Relyance, 21 BONNES PRATIQUES RSE SELON LA NORME ISO 26000 : EPISODE 1,27-07-2021, <https://www.reliance.fr/bonnes-pratiques-rse-episode-1/>

⁷³ François Robichaud, ISO 26000 : 7 questions centrales en matière de responsabilité sociale des entreprises : Où vous situez-vous,27-07-2021, <https://www.boreal-is.com/fr/blog/iso-26000-responsabilite-sociale/>

⁷⁴ صلاح عبد القادر النعيمي، أقدس احمد حسن علي، المسؤولية المجتمعية وفق المواصفات القياسية الدولية ISO 26000 والأداء الاستراتيجي للمنظمة: العلاقة و الأثر، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العراق، العدد 63، 2021، ص44.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال

6- قضايا المستهلك⁷⁵:

كان من نتيجة ما عرف بالثورة التسويقية والمفهوم التسويقي أن أصبح المستهلك في قمة اهتمامات أي منظمة، وأصبح الجميع يتنافس في كسب إرضائه وتلبية متطلباته وعمليا نجد أن القضايا التالية أخذت في عين الاعتبار .وهي كالآتي:

- على المنظمات ألا تمارس أي نشاط خداعي أو تضليلي يحتوي على معلومات غير سلمية؛
- تقديم منتجات وخدمات آمنة للمستهلكين؛
- تصميم المنتجات وتعبئتها بحيث يمكن إعادة استخدامها أو تدويرها؛
- لا تكشف ولا تتيح استخدام المعطيات الشخصية لأغراض أخرى غير تلك المحددة بما في ذلك التسويق إلا بعلم موافقة المستهلكين؛
- التوعية في مجال الصحة والسلامة بما فيها مخاطر المنتجات.

7- اشراك المجتمع:

وتتضمن المجالات الرئيسية لتنمية المجتمع والتي يمكن للمنشأة ان تسهم فيها وتتمثل في خلق فرص عمل من خلال توسيع نطاق التوظيف وتنويع الأنشطة الاقتصادية والتنمية التكنولوجية، كما يمكن أن تساهم أيضا من خلال الاستثمارات الاجتماعية في خلق الدخل والثروة من خلال مبادرات التنمية الاقتصادية المحلية، ونشر برامج تنمية المهارات والتعليم، وحماية الثقافة وتقديم الخدمات الصحية للمجتمع، كما قد تشمل التنمية الاجتماعية وتعزيز البرامج الثقافية والاجتماعية والبيئية⁷⁶. والجدول التالي يلخص مواضيع المسؤولية الاجتماعية التي تضمنتها المواصفة ايزو 26000:

الجدول رقم (1-1): المواضيع الاساسية لمواصفة ايزو 26000

المواد الفرعية	الموضوعات و القضايا الاساسية
6.2	❖ حوكمة الشركات
6.3	❖ حقوق الإنسان
6.3.3	(1) العناية الواجبة
6.3.4	(2) حقوق الإنسان وحالات الخطر
6.3.5	(3) تجنب التواطؤ
6.3.6	(4) حل المظالم

⁷⁵ محمد فلاح، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الاعمال، مرجع سبق ذكره، ص 179. بتصرف.

⁷⁶ وهيبه بوشارب، كريمة غياد، تقييم واقع المسؤولية الاجتماعية وفق المواصفة ايزو 26000 بجامعة سكيكدة، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، الجزائر، العدد 02، المجلد 23، 2020، ص 330.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال

6.3.7	(5) التمييز والفئات الضعيفة
6.3.8	(6) الحقوق المدنية والسياسية
6.3.9	(7) الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
6.3.10	(8) المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
6.4	❖ الممارسات العمالية
6.4.3	(1) التوظيف وعلاقات العمل
6.4.4	(2) شروط العمل والحماية الاجتماعية
6.4.5	(3) الحوار الاجتماعي
6.4.6	(4) الصحة والسلامة في العمل
6.4.7	(5) التنمية البشرية والتدريب في مكان العمل
6.5	❖ البيئة
6.5.3	(1) منع التلوث
6.5.4	(2) الاستخدام المستدام للموارد
6.5.5	(3) التخفيف من آثار تغير المناخ والتكيف
6.5.6	(4) حماية البيئة والتنوع البيولوجي واستعادة المواطن الطبيعية
6.6	❖ الممارسات التشغيلية العادلة
6.6.3	(1) مكافحة الفساد
6.6.4	(2) المشاركة السياسية المسؤولة
6.6.5	(3) المنافسة العادلة
6.6.6	(4) تعزيز المسؤولية الاجتماعية في سلسلة القيمة
6.6.7	(5) احترام حقوق الملكية
6.7	❖ قضايا المستهلك
6.7.3	(1) التسويق والإعلام غير المنحاز والعاقل الممارسات التعاقدية
6.7.4	(2) حماية صحة المستهلكين وسلامتهم
6.7.5	(3) الاستهلاك المستدام
6.7.6	(4) قرارات خدمة المستهلك، والشكاوى ونزاعات
6.7.7	(5) أدوات حماية بيانات المستهلك وخصوصياته
6.7.8	(6) الوصول للخدمات الأساسية
6.7.9	(7) التثقيف والتوعية
6.8	❖ إشراك المجتمع

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال

6.8.3	(1) إشراك المجتمع المحلي
6.8.4	(2) التعليم والثقافة
6.8.5	(3) خلق فرص العمل وتنمية المهارات
6.8.6	(4) تطوير التكنولوجيا والوصول إليها
6.8.7	(5) والوصول للثروة وخلق الدخل
6.8.8	(6) الصحة
6.8.9	(7) الاستثمار الاجتماعي

Source: ISO ,Discovering ISO26000,P:12-13, 29-07-2021

<https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100258.pdf>

الفرع الثالث: هيكل مواصفات 26000 iso

بنود المواصفة تتكون مسودة المواصفة العالمية ISO26000 من تمهيد ومقدمة وسبعة بنود وعدة ملاحق، يوضح الجدول التالي بنود هذه المواصفة⁷⁷.

الجدول: (1-2) يوضح هيكل مواصفة ISO 26000

بند	الهدف منه	شرح محتوى البند
البند (1)	المجال	تعريف وتحديد المحتوى الذي تغطيه هذه المواصفة، ويحدد القيود أو الاستثناءات، كما أنه ينص على أن هذه المواصفة الدولية تقدم دليلاً إرشادياً لجميع أنواع المنشآت بغض النظر عن حجمها أو موقعها.
البند (2)	التعريفات	يحدد هذا البند معاني المصطلحات الرئيسية المستخدمة في هذه المواصفة، وبلغ عدد التعريفات 22 مصطلحاً، أهمها مصطلحاً: المسؤولية الاجتماعية (Social Responsibility) وأصحاب المصلحة (stakeholder).
البند (3)	فهم المسؤولية الاجتماعية	يشرح هذا البند بشكل مفصل مفهوم المسؤولية الاجتماعية و يوضح أهم خصائصها
البند (4)	مبادئ المسؤولية الاجتماعية	حددت المواصفة سبعة مبادئ للمسؤولية الاجتماعية هي: القابلية للمساءلة الشفافية، السلوك الأخلاقي، احترام مصالح الأطراف المعنية، احترام سلطة القانون، احترام الأعراف الدولية للسلوك، احترام حقوق الإنسان.
البند (5)	الاعتراف بالمسؤولية الاجتماعية و التعرف على أصحاب المصلحة و التفاعل معهم	يتناول هذا البند اعتراف الشركة بمسؤوليتها الاجتماعية، من خلال تحديد تأثيراتها السلبية في المجتمع، وكذلك الطريقة التي ينبغي بها التصدي لهذه التأثيرات من أجل المساهمة في التنمية المستدامة، و تحديد أصحاب المصلحة وأشراكهم في ممارساتها الاجتماعية.

⁷⁷ :مقدم وهيبه ، بكار بشير، تحسين الأداء البيئي و الاجتماعي للمؤسسات الصناعية من خلال تبني المواصفات الدولية ايزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية ،،مداخلة في الملئقى

الدولي الثالث حول :منظمات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية، جامعة بشار.. يومي 14-15 فيفري 2012 ،ص10

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال

البند (6)	دليل الموضوعات الرئيسية للمسؤولية الاجتماعية	و هو أهم البنود في الموصفة، و فيه ذكر للمجالات الأساسية السبع للمسؤولية الاجتماعية و الواجب تبنيها من قبل المنظمات و هي: الحوكمة المؤسسية، حقوق الإنسان، ممارسات العمال، البيئة، الممارسات التشغيلية العادلة مع الأفراد والمنظمات، قضايا المستهلك، مشاركة وتنمية المجتمع.
البند (7)	دليل إرشادي حول تطبيق المسؤولية الاجتماعية	يوضح هذا البند إرشادات وتوجيهات مهمة من أجل إدارة جيدة للمسؤولية الاجتماعية في المنظمة حيث يمكن أن تتم هذه الإدارة من خلال أربعة خطوات هي: التزام الإدارة العليا، تحديد و تحليل تطلعات أصحاب المصلحة، مرحلة التنفيذ و الممارسة، التقييم و المتابعة، المراجعة.

المصدر: مقدم وهبية ، بكار بشير ، تحسين الأداء البيئي و الاجتماعي للمؤسسات الصناعية من خلال تبني المواصفات الدولية ايزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية ، مداخل في الملتقى الدولي الثالث حول :منظمات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية يومي 14-15 فيفري 2012 ، جامعة بشار .

الفرع الرابع: مبادئ المسؤولية الاجتماعية حسب معيار المواصفات الدولية iso 26000.

تقر الموصفة ISO 26000 بأنه لا توجد قائمة شاملة تجمع مبادئ المسؤولية الاجتماعية، لذلك فإن المبادئ العامة السبعة الموجودة في الموصفة تمثل الحد الأدنى من الشروط التي يجب على أي منظمة الالتزام بها على الأقل لتطبيق المسؤولية الاجتماعية وحددت الموصفة سبعة مبادئ على المنظمات الالتزام بها لتطبيق المسؤولية الاجتماعية وهذه المبادئ هي⁷⁸:

المبدأ الأول: مبدأ القابلية للمساءلة:

مسؤولية الإبلاغ (المساءلة) مما يعني أن الشركة مسؤولة (قابلة للمساءلة) تجاه أولئك الذين يتأثرون بقراراتها وأنشطتها وكذلك تجاه المجتمع بشكل عام وبالتالي فإن هذا المبدأ يوسع نطاق مسؤولية الشركة⁷⁹. لتكون مستجيبة للمساءلة عن التزامها بالقوانين والتشريعات وعن تأثيراتها على المجتمع والبيئة سواء كانت مقصودة ام غير مقصودة، وان توافق على الفحص والتدقيق وتتجاوب مع نتائجهما وتتقبل المسؤولية عن النتائج السلبية والعمل على منع تكرارها مرة أخرى⁸⁰.

المبدأ الثاني: مبدأ الشفافية:

الانفتاح حول القرارات والممارسات التي تؤثر على المجتمع، الاقتصاد والبيئة في حين يجب على المؤسسة أن تفصح بصورة واضحة ودقيقة وتوفر كل المعلومات عن كل ممارساتها ذات التأثير المحتمل على البيئة والمجتمع، من أجل أن يقوم المتضررين أو المعنيين بها من تدبر امرهم واخذ احتياطاتهم في الوقت المناسب⁸¹.

⁷⁸ غني دحام الزبيدي، صلاح حاتم الطائي، مدى إمكانية تطبيق الموصفة القياسية ISO 26000 في مجال مشاركة وتنمية المجتمع و البيئة في دائرة الشعب / امانة بغداد، مجلة تكريت للعلوم الإدارية و الاقتصادية، جامعة تكريت، العراق، العدد 52، المجلد 16، 2020، ص391.

⁷⁹ Jacques Igalens, NORME DE RESPONSABILITÉ ET RESPONSABILITÉ DES NORMES : LE CAS D'ISO 26 000 ,revue Management & Avenir, Sur Cairn.info , n° 23,2009 ,p95.

⁸⁰ غني دحام الزبيدي، صلاح حاتم الطائي، مرجع سبق ذكره، ص 391.

⁸¹ يوسف بوكديرون، عايدة نورة، دور موصفة ايزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية في تحقيق التنمية المستدامة، الملتقى الدولي الرابع حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، الطبعة الرابعة: المستجدات التسويقية في ظل التطورات المعاصرة وانعكاساتها على الأداء المؤسسي، جامعة ورقلة، الجزائر، 27 و 28 جانفي 2020، ص 351.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال

المبدأ الثالث: السلوك الاخلاقي:

يقصد من هذا المبدأ أن تتصرف المنشأة بشكل أخلاقي في جميع الأوقات .ويُبنى سلوكها على أخلاقيات الأمانة والعدل والتكامل وذلك فيما يتعلق بالأشخاص والحيوانات والبيئة والالتزام بتناول مصالح الاطراف المعنية .وينبغي على المنشأة أن تعمل بشكل فعال على تعزيز السلوك الأخلاقي بواسطة وضع وتحديد قيمها ومبادئها الجوهرية، ووضع هياكل حوكمية تساعد على تعزيز السلوك الأخلاقي داخل المنشأة وفي تفاعلاتها مع الآخرين، وتحديد وتطبيق معايير السلوك الأخلاقية التي تتلاءم مع غرضها وأنشطتها.⁸²

المبدأ الرابع: احترام مصالح الأطراف المعنية:

يقصد من هذا المبدأ أن تحترم المنشأة وتضع في اعتبارها وتتجاوب مع مصالح أطرافها المعنية. على الرغم من أن أهداف المنشأة قد تكون مقصورة على مصالح مالكيها أو أعضائها أو عملائها أو عناصرها الأساسية، إلا أن الأفراد أو الجماعات الأخرى يجوز أن يكون لهم حقوق ومطالبات أو مصالح معينة ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار، هؤلاء الأفراد أو المجموعات يشكلون سواً الاطراف المعنية للمنشأة.⁸³

المبدأ الخامس: احترام سلطة القانون:

ينبغي على المنشأة أن توافق على احترامها لسلطة القانون بشكل إلزامي. ويجب أن تلتزم بجميع القوانين واللوائح السارية " المحلية والدولية " ويتضمن ذلك الالتزام بالراسخ بالقوانين واللوائح السارية والإلمام بها وضرورة الإعلان عنها وملاحظتها داخل إطار المنشأة، يقصد بسلطة القانون سيادته حيث أنه لا يحق لأي فرد أو منشأة أن يكون فوق القانون الذي تخضع له الحكومة. وفي سياق المسؤولية المجتمعية، فإن احترام سلطة القانون يعني أن تتصاع المنشأة لكافة القوانين واللوائح المطبقة. ويعني ذلك أن المنشأة ينبغي أن تحذو خطوات تجاه درايتها بالقوانين واللوائح المطبقة لكي تخبرها للأشخاص المسؤولين عن المسؤولية المجتمعية داخل المنشأة حتى يراعوها وليتأكدوا من حدوث ذلك .إذا وجدت المنشأة أن القوانين واللوائح أو تطبيقهم لا يدعم بشكل ملائم أغراض المسؤولية المجتمعية فعلى المنشأة الرجوع إلى المعايير المتعارف عليها دولياً.⁸⁴

المبدأ السادس: احترام المعايير الدولية للسلوك:

- ينبغي أن تحترم المنشأة أو المؤسسة المعايير الدولية للسلوك، مع الالتزام بمبدأ احترام سيادة القانون ذلك:
- في المواقف التي لا توفر الحد الأدنى من حماية المجتمع والبيئة، ينبغي على المنشأة أو المؤسسة أن تسعى جاهدة إلى احترام المعايير الدولية للسلوك.
- فيما يتعلق بالبلدان التي يكون فيها القانون الداخلي أو تطبيقه يتعارض بشكل كبير مع المعايير الدولية للسلوك، ينبغي على المنشأة أو المؤسسة أن تبذل قصارى جهدها لاحترام المعايير على أقصى نحو ممكن.⁸⁵

⁸² إبراهيم قنري، أثر المسؤولية الاجتماعية في الأداء دراسة نظيقية على الشركات المساهمة السورية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة دمشق، الجمهورية السورية، 2015،

ص 46.

⁸³ نفسه.

⁸⁴ أسامي المليحي، ندوة المسؤولية المجتمعية والمواصفة الدولية ISO 26000، 2021/07/31، <https://slideplayer.com/slide/14625639>

⁸⁵ الشبكة السعودية للمسؤولية الاجتماعية، مبادئ المسؤولية الاجتماعية Social Responsibility، 2021/07/31، <https://csr.sa.net/post/1481>

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال

المبدأ السابع: احترام حقوق الإنسان:

وهو إن تعترف المنظمة بأهمية حقوق الانسان وتحترمها من خلال قبول واحترام الميثاق الدولي لحقوق الإنسان،⁸⁶ وحقوق الإنسان هي الحقوق الأساسية لجميع البشر، وعلى المنظمة أن تحترم هذه الحقوق وتعترف بأهميتها من خلال:

- احترام وتعزيز الحقوق الموضوعة في الميثاق الدولي لحقوق الإنسان (الحق في الحياة والحرية والمساواة أمام القانون، الحق في الغذاء، الحق في الصحة، الحق في التعليم وفي الضمان الاجتماعي)
- الاعتراف والقبول بأن هذه الحقوق تعد عالمية وتعد جزءا لا يتجزأ من الحقوق المطبقة في كافة الدول.
- أن تلزم بمبدأ احترام المعايير الدولية للسلوك إذا كان القانون الوطني لا يوفر حماية كافية لحقوق الإنسان⁸⁷.

المطلب الرابع: خلق القيمة المشتركة والاقتصاد البنفسجي

يعتبر موضوع خلق القيمة المشتركة والاقتصاد البنفسجي من بين المصطلحات الحديثة الناتجة عن مفهومي المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال، حيث انتقل هذين المفهومين بالمؤسسات من التركيز على الجانب الاقتصادي ليشمل جوانب التنمية الاجتماعية للمجتمع حيث ساعد مصطلح خلق القيمة والاقتصاد البنفسجي المؤسسات الى تبني تحقيق الاستدامة والتنافسية من خلال طرح جديد لنموذج الأعمال أين يمكن للمؤسسات تحقيق قيمة اقتصادية لها وتحقيق القيمة الاجتماعية للمجتمع.

الفرع الأول: خلق القيمة المشتركة:

تعتبر عملية خلق القيمة المشتركة من أولويات عمل المنظمات المعاصرة، حيث تسعى من خلالها إلى تحقيق قيمة اقتصادية لها من جهة، إضافة إلى تحقيق قيمة اجتماعية من جهة أخرى، حيث تدرك المنظمات أنه من خلال خلق قيمة مشتركة يمكن أن تعود بالنفع على المجتمع وتعزيز قدرتها التنافسية في نفس الوقت، وبالتالي تحقيق تنمية اقتصادية مستدامة⁸⁸.

1-1: مفهوم خلق القيمة المشتركة:

عرفها (Porter, Kramer) على أنها الممارسات التي تعزز القدرة التنافسية للمؤسسات وتساعد في نفس الوقت تحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية في المجتمعات التي تمارس فيها المؤسسات نشاطها، ويركز مفهوم خلق القيمة المشتركة على توسع وتعزيز العلاقة بين المجتمع والاقتصاد⁸⁹. وتعرف أيضا على أنها " عملية خلق قيمة اقتصادية من خلال خلق قيمة اجتماعية، وهذا يمثل إحدى القوى الدافعة للإنتاجية الإبداع

⁸⁶ غني دحام الزبيدي، صلاح حاتم الطائي، مرجع سبق ذكره، ص 392

⁸⁷ فلاق محمد، مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة في منظمات الأعمال دراسة ميدانية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية الحاصلة على شهادة الازو 9000، مرجع سبق ذكره، ص 112.

⁸⁸ شيباني عبد القادر، فلاق محمد، و اقع تبني منظمات الأعمال لأغموذج خلق القيمة المشتركة ودوره في تحقيق أهداف التنمية المستدامة شركة Novartis أنموذجا، مجلة الاقتصاد و البيئة، جامعة مستغانم، العدد 03، المجلد 03، أكتوبر 2020، ص 45.

⁸⁹ Michael E. Porter, Mark R. Kramer, Creating Shared Value, **Harvard Business Review**, Harvard Business School ,January–February 2011 , p07.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال

والنمو والطريقة الوحيدة لاسترجاع المؤسسة لشرعيتها في المجتمع⁹⁰، لا تعبر القيمة المشتركة عن القيام بأعمال الخيرية لصالح المجتمع وإنما تبحث عن تحقيق الأرباح من خلال حل مشاكل المجتمع وهذا ما يمثل أعلى مستويات الرأسمالية حيث تسمح القيمة المشتركة بتطور المجتمعات بشكل أفضل ونمو المؤسسات بشكل أسرع⁹¹.

1-2: اليات خلق القيمة:

اقترح كل من (Porter و Karmer) ثلاثة مستويات أساسية لخلق القيمة المشتركة وهي كالتالي:

أ- إعادة تصميم المنتجات والخدمات الجديدة:

يتعلق المستوى الأول بإعادة تصميم المنتجات والخدمات الجديدة، والتي يجب أن تتماشى معها القضايا أو المشاكل الاجتماعية، وبهذه الطريقة يمكن أن تلبي حاجة جديدة، وتؤثر بشكل إيجابي على المجتمع في نفس الوقت تحقق الشركة أرباحاً⁹².

ب- إعادة تعريف الإنتاجية في سلسلة القيمة:

يتطلب الأمر هنا وجوب إعادة النظر في طريقة استغلال سلسلة القيمة سواء على مستوى عمليات النقل، قنوات التوزيع أو الخدمات المكملية، كما يعاد تصميم النظام اللوجستي لخفض مسافات النقل و تبسيط عمليات المناولة، يؤثر الاستخدام الأمثل للمواد باستخدام التكنولوجيا الحديثة على كل الأجزاء المكونة لسلسلة القيمة و ينتقل هذا الأثر حتى الى الموردين، أما بالنسبة لعملية الشراء فهنا تقوم المؤسسة بمساعدة الموردين مثل توفير التكنولوجيا و منح القروض من أجل رفع إنتاجية المورد بحيث يصاحب ارتفاع إنتاجية المورد الى انخفاض أسعار التوريد لصالح المؤسسة⁹³.

ت- بناء عناقيد صناعية داعمة:

تبرز العناقيد الصناعية في معظم الاقتصاديات الناشئة ولها دورا حاسما في رفع الإنتاجية والابداع وتنافسية منظمات الاعمال، فمثلا يفرض انخفاض المستوى التعليمي تكلفة تدريب إضافية، ضعف قطاع النقل يرفع التكلفة اللوجستية، كما تؤثر مستويات الفقر على الطلب حول المنتجات والخدمات فعملية خلق القيمة المشتركة تتطلب بناء عناقيد المساعدة على تحسين إنتاجية منظمات الأعمال⁹⁴.

⁹⁰ إسحاق خرشي، محمد فلاق، مساهمة الذكاء التنافسي في توجه العلامة التجارية نحو مفهوم القيمة المشتركة في الأسواق ذات الدخل المنخفض العلامة التجارية كوكا كولا انموذجا ، مجلة ابعاد اقتصادية ، جامعة بومرداس، العدد 01، المجلد 06، 2016، ص 185.

⁹¹ محمد فلاق، إسحاق خرشي وحلو سميرة أحلام، خلق القيمة المشتركة وتصحيح مسار المسؤولية الاجتماعية كآلية لاستدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العاملة في ولاية الشلف، الملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة الوادي الجزائر، يومي 06 و 07 ديسمبر 2017، ص 06.

⁹² Jose L. Camarena-Martinez, Beatriz Ochoa-Silva, Exploring the Origins of Creating Shared Value in the CSR Literature, International Journal of Business and Managemen, Vol. 11, No. 12; 2016,p99.

⁹³ إسحاق خرشي، نحو نموذج جديد لأعمال الشركات الاقتصادية الجزائرية لخلق القيمة الاقتصادية و المنفعة الاجتماعية " أنموذج مقترح "، الملتقى الدولي الثاني عشر حول: دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم استراتيجية التنمية المستدامة، جامعة الشلف الجزائر، يومي 14 و 15 نوفمبر 2016، ص 09.

⁹⁴ فاطمة طاهري، نصيرة قوريش، نستله في المجتمع: خلق القيمة المشتركة من خلال المسؤولية الاجتماعية، مجلة دراسات و أبحاث، جامعة الحلفة الجزائر، العدد 01، المجلد 13، 2021، ص 75.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال

1-3: الفرق بين خلق القيمة (CSV) والمسؤولية الاجتماعية (CSR):

عند التركيز على البعد الاجتماعي يصبح من الصعب الفصل بين المفاهيم المتشابهة مثل المسؤولية الاجتماعية للشركات والقيمة المشتركة لكن نحاول توضيح أهم الفروق الرئيسية بين المفهومين كما يظهر في الجدول التالي⁹⁵:

- تركز المسؤولية الاجتماعية على مفاهيم المؤسسة المواطنة، الأعمال الخيرية، الاستدامة و غير ذلك و لها ثلاثة ابعاد بعد بيئي، بعد اجتماعي وبعد اقتصادي ولكنها تمارس كنشاط تسويقي ثانوي كنتيجة للضغوطات الخارجية في حين تركز القيمة المشتركة على الثنائية (القيمة الاقتصادية - القيمة الاجتماعية)وهي أساس التنافس للمؤسسة⁹⁶.
- تسعى المسؤولية الاجتماعية الى تقديم بعض التبرعات والأعمال الخيرية لمعالجة بعض المشاكل الاجتماعية أما عملية خلق القيمة المشتركة فهي تعمل على إعادة تعريف دور المنظمات باعتبارها قوة كبرى لحل ضغط المشاكل الاجتماعية الموجودة في المجتمع⁹⁷.
- يكمن الفرق الأساس في كون أن المسؤولية الاجتماعية تركز على القيام بأعمال لا ترتبط بنشاط المؤسسة في حين أن القيمة المشتركة تدمج البعد الاجتماعي والبيئي في نشاطات الحرفة للمؤسسة لتحقيق قيمة اقتصادية⁹⁸.
- تعتمد المسؤولية الاجتماعية على المقاربة الدفاعية (Défensive Approches) لتحسين سمعتها وتغطية بعض الممارسات غير الأخلاقية في حين أن نقطة البداية لخلق القيمة المشتركة هي استغلال الموارد، المهارات والقدرات الإدارية لتحسين البعد الاجتماعي⁹⁹.
- لا يعبر مفهوم القيمة المشتركة عن الأعمال الاقتصادية أو الاجتماعية التي لا تهدف الى تحقيق الربح بشكل مباشر أو غير مباشر وإنما تعبر عن الأعمال التي يعتبر فيها تحقيق الأرباح كمحفز أساسي للنمو وهذا على عكس المسؤولية الاجتماعية التي لا تهدف دائما الى تحقيق الربح¹⁰⁰.

⁹⁵ إسحاق خرشي، خلق القيمة المشتركة كمفهوم جديد في أخلاقيات الأعمال للشركات "منظور تحليلي"، مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والإدارة، جامعة الاغواط، الجزائر، العدد01، المجلد04، 2020، ص 164.بتصرف

⁹⁶ محمد فلاق، إسحاق خرشي وحدو سميرة أحلام، مدى مساهمة المؤسسات الجزائرية في تحقيق القيمة الاقتصادية وخلق المنفعة الاجتماعية دراسة تحليلية ميدانية، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة خميس مليانة، العدد 02، المجلد10، 2019، ص 201.

⁹⁷ شيباني عبد القادر ، فلاق محمد، مرجع سبق ذكره، ص 49.

⁹⁸ شيباني عبد القادر، فلاق محمد، مرجع سبق ذكره ص 49.

⁹⁹ إسحاق خرشي، نحو نموذج جديد لأعمال الشركات الاقتصادية الجزائرية لخلق القيمة الاقتصادية والمنفعة الاجتماعية" أمودج مقترح" مرجع سبق ذكره، ص 07.

¹⁰⁰ محمد فلاق، إسحاق خرشي وحدو سميرة أحلام، مدى مساهمة المؤسسات الجزائرية في تحقيق القيمة الاقتصادية وخلق المنفعة الاجتماعية دراسة تحليلية ميدانية، مرجع سبق ذكره ص.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال

1-4: دور خلق القيمة المشتركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية

يمكن لخلق القيمة المشتركة في المؤسسة ان تحقق القيمة الاقتصادية واجتماعية معا للمجتمع حسب كل مستوى من مستويات الثلاثة كما في الجدول التالي:

الجدول (1-3) : يوضح خلق القيمة الاقتصادية والاجتماعية حسب المستويات الثلاثة

مستويات القيمة المشتركة	النتيجة الاقتصادية	النتيجة الاجتماعية
إعادة تصميم المنتجات و الخدمات الجديدة: كيف يمكن لاستهداف الحاجيات الغير مشبعة بزيادة الأرباح الصافية	- زيادة الإنتاجية - زيادة الحصة السوقية - زيادة نمو السوق - تحسين الربحية	- تحسين الرعاية الصحية للمرضى - تقليل البصمة الكربونية - تحسين التغذية - تحسين التعليم
إعادة تعريف الإنتاجية في سلسلة القيمة: كيف يتم إدارة العمليات الداخلية بشكل أفضل لزيادة الإنتاجية وتقليل المخاطر	- تحسين الإنتاجية - انخفاض تكاليف اللوجيستيسه وتكاليف التشغيلية - توريد أمن ومضمون - تحسين الجودة - تحسين الربحية	- انخفاض استخدام الطاقة - تقليل استخدام المياه - خفض استخدام المواد الخام - تحسين مهارات العاملين - تحسين دخل العاملين
بناء عناقيد صناعية داعمة: كيف يساهم تحسين الظروف المجتمعية خارج المؤسسة بتحقيق النمو وتحسين الانتاجية	- انخفاض التكاليف - تأمين التوريد - تحسين قنوات التوزيع - تحسين الربحية	- تحسين التعليم - زيادة خلق فرص العمل - تحسين المستوى الصحي - تحسين الدخل

Source : Ford Shanahan and Peter Seele ; Creating Shared Value. Looking at Shared Value through an Aristotelian Lens: Springer link.2017.p03

https://www.researchgate.net/publication/312113047_Creating_Shared_Value_Looking_at_Shared_Value_Through_an_Aristotelian_Lens

1-5: نموذج خلق القيمة¹⁰¹:

تتمثل القيمة المشتركة في تحقيق القيمة الاقتصادية من جهة وتحقيق المنافع الاجتماعية من جهة أخرى، بمعنى أنه يوجد تداخل بين الأهداف الاقتصادية والأهداف الاجتماعية كمال هو موضح في الشكل.

الشكل (1-4): نموذج خلق القيمة



المصدر: شيباني عبد القادر، فلاق محمد، مرجع سبق ذكره ص 48

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن عملية خلق القيمة المشتركة تستلزم تداخل القيم الاقتصادية والقيم الاجتماعية معا، وأن على أي منظمة اقتصادية تسعى للنجاح والتطور وتحقيق التنافسية على المدى الطويل أن تستثمر وتحقق الأهداف الاجتماعية والبيئية، فتحقيق الهدف الأول المرتبط بتحقيق الهدف الثاني وبالتالي تحقيق تنمية اقتصادية مستدامة.

¹⁰¹ شيباني عبد القادر، فلاق محمد، مرجع سبق ذكره ص 48.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال

الفرع الثاني: الاقتصاد النفسي:

جذور الفكرة ومرجعية الاقتصاد النفسي انطلقت في فرنسا مع أول ملتقى دولي في موضوع الاقتصاد النفسي. حيث انعقد المنتدى الدولي الأول لما أطلق عليه بالاقتصاد النفسي في شهر أكتوبر من سنة 2011، تحت رعاية كل من منظمة اليونسكو والبرلمان الأوروبي والمفوضية الأوروبية¹⁰²،

هدفت هذه الطبعة الأولى للمنتدى الدولي للاقتصاد النفسي التي تنظم اجتماع لـ 400 أطار سامي من جميع دول العالم وفي مختلف المجالات العامة والخاصة بغية تحقيق الأهداف التالية

• الوعي الجماعي والتحسيس بأهمية البعد الثقافي في تحقيق التنمية في مجتمعاتنا؛

• القيام بمعاينة ميدانية وتبادل الخبرات؛

• تبادل أحسن الممارسات، وتبسيط الضوء على الجهات الفاعلة والابتكارات.

كما قامت كل من جمعية * DIVERSUM ومنظمة اليونسكو سنة 2012 باقتراح تشكيل أول فريق عمل وذلك بربط بين المنظمات الدولية، المؤسسات التجارية والاقتصادية وبين السلطات المحلية والوزارات الفرنسية¹⁰³. وسطرت الأهداف الأولية التالية¹⁰⁴

• تحديد تعريف للاقتصاد النفسي؛

• رسم أول خريطة للمهن المعنية بالاقتصاد النفسي؛

• دراسة التكامل بين الاقتصاد النفسي، الاقتصاد الأخضر والاقتصاد الاجتماعي؛

• النظر في المعايير الممكنة (المحتملة) من أجل محاولة قياس ما اتفق على تسميته بـ (البصمة الثقافية) ، بمعنى التأثير الممارس على البيئة الثقافية من طرف الأفراد والجماعات.

ثم توالى المؤتمرات بعد ذلك حيث احتضن المغرب فعاليات أول منتدى إفريقي في موضوع الاقتصاد النفسي بمدينة مراكش في الرابع والخامس من نوفمبر 2016.

وكان محور الانشغالات في هذا الملتقى الدولي التركيز على التعبئة الثقافية وتنمية دورها لتحقيق الاستجابة لمتطلبات التطور وضمان حلول أكثر جاذبية لمل تتخبط فيه الدول الافريقية من عوائق تحول دون التنمية

¹⁰² سفيان خلوي، كمال شريط، ثلاثة عدسات للاقتصاد المستدام: الاقتصاد الاجتماعي، الاقتصاد النفسي و الاقتصاد الأخضر، مجلة الاستراتيجية و التنمية، جامعة مستغانم

الجزائر، عدد خاص ، المجلد 10، 2020، ص30.

¹⁰³ بلشير قوراية ، غزيباوي على و بلشير هجيرة، الاقتصاد النفسي الأهداف و الفرص، مجلة المالية و الأسواق ، جامعة مستغانم الجزائر، العدد 02، المجلد 07، 2020، ص

233

*"ديفرسوم Diversum : "هي جمعية فرنسية غيري سياسية، تأسست في عام 2006، من طرف فاعلي المجتمع المدني. و تدير الجمعية بواسطة مجلس إدارة، يرأسه المندوب السابق لفرنسا - و هو نائب رئيس المجلس التنفيذي- في اليونسكو السيد: "جون ميزيلي و تهدف "ديفرسوم Diversum" عبر مجمل نشاطاتها: اجتماعات رفيعة المستوى؛ تنصيب فرق عمل البي المؤسساتية؛ بالإضافة إلى اعتماد وكالة تصنيف لقياس التأثير الثقافي إلى مساهمة الاقتصاد النفسي في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة البحث في العلاقة التي تربط بين الاقتصاد و الثقافة ضمن سياق العولمة، و ذلك بمراجعة البعد الثقافي في بناء سياسات مستدامة؛ إذن فالرسالة الأصلية التي تسعى الجمعية لتنميتها و بثها تتمحور حول تبين بأن الثقافة ليست مجال معزول عن باقي المجالات، بل انها تعد مكونا و فاعلا أساسيا في جميع الأنشطة الإنسانية، خاصة الاقتصادية منها. غير أن كل هذه النشاطات الإنسانية لها تأثير على البيئة الثقافية، وهذا ما اصطلحت عليه جمعية "ديفرسوم Diversum" بـ "البصمة الثقافية" diversum

¹⁰⁴ محمد سي أحمد، مساهمة الاقتصاد النفسي في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة، مجلة الاستراتيجية و التنمية، جامعة مستغانم الجزائر، عدد خاص ، المجلد 10، 2020، ص98.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال

المستدامة، كما ان بحوث هذا الملتقى انطلقت من قناعة مضمونها أهمية تدارس القضايا المتعلقة بالوعي الثقافي للنهوض بعوامل التنمية الاقتصادية والحفاظ على البيئة¹⁰⁵.

ومن خلال تصفح البيانات الختامية لهذه المؤتمرات تبين مايلي¹⁰⁶:

- أن الاقتصاد البنفسجي يدل على الاقتصاد الذي يستدعي العوامل الثقافية لتأخذ مكانتها ضمن العوامل التي لها أثر في توجيه الاقتصاد وتحقيق أهداف الرفاه والتنمية؛
- أن التغيرات على الساحة الدولية تؤكد فشل المخططات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية التي تسطر في منأى عن العوامل الثقافية.

- أن العوامل في واقعنا اليوم تفرض حتمية النظرة العالمية، والتوجه الكوني لكل مجالات النشاط الإنساني؛
- أن الاستجابة للتعبة الثقافية له أثره في تجاوز التحديات العالمية المؤثرة في الاقتصاد وأن التفاعل مع العناصر الثقافية يجعل من الممكن تقديم الحلول الأكثر إنسانية والأكثر جاذبية، والتي تتكيف مع السياقات المختلفة¹⁰⁷. كل هذه العناصر تؤكد أن استنهاض الحوافز الاقتصادية والاستجابة للفرص المتاحة بالنسبة للفرد والمجتمع ملزمة بلجام الثقافة، فهي الموجه والمحفز الداخلي الأقوى المؤثر في الإنفاق للاستهلاك والاستثمار.

2-1: مفهوم الاقتصاد البنفسجي:

عرفت منظمة اليونسكو (2012)، اقتصاديات الثقافة بكونها "تجمع كل من الصناعات المرتبطة بإنتاج، وإبداع، وتسويق المضامين الثقافية وغير المادية، كما تتضمن النشر المطبوع، والوسائط المتعددة، الإنتاج السينمائي، والسمعي البصري، وكذا الصناعة التقليدية إن هذه المضامين غالبا ما تكون محمية بشروط حقوق التأليف لحكم كونها منتوجا ثقافيا، أو خدمة¹⁰⁸.

ويعرف على انه نموذج يهدف إلى تعزيز إنشاء اقتصاد مستدام، مع مراعاة البيئة الثقافية وهو الاقتصاد الذي يحمل قيما ترتبط ارتباطا وثيقا بثقافة المجتمع. مما يحقق استجابة وتفاعل الكائن المتكف. الإنسان فتكون بذلك الثقافة خادمة للاقتصاد موصلة لأهدافه. وتوصف الثقافة بأنها القوة الناعمة ذات الأثر البالغ في الاقتصاد. ويقصد بالثقافة مجموع العقائد والقيم التي يقبلها ويمتثل لها أفراد المجتمع، وهي روح الأمة وعنوان هويتها. فلكل أمة ثقافة تستمد منها مقوماتها، ولكل مجتمع ثقافته التي يتميز بها عن غيره¹⁰⁹.

يشير الاقتصاد البنفسجي الى مراعاة الجوانب الثقافية في الاقتصاد فهو ذلك الفرع من الاقتصاد الذي يتكيف مع التنوع البشري في سياق العولمة، والذي يعتمد على البعد الثقافي للترويج للسلع والخدمات¹¹⁰.

¹⁰⁵ حجوب فاطمة، بن عمارة منصور، دور الاقتصاد البنفسجي في استدامة التنمية الاقتصادية، مجلة الاستراتيجية والتنمية، جامعة مستغانم الجزائر، عدد خاص، المجلد 10، 2020، ص151.

¹⁰⁶ سفيان خلوفي، كمال شريط، ثلاثة عدسات للاقتصاد المستدام: الاقتصاد الاجتماعي، الاقتصاد البنفسجي والاقتصاد الأخضر، الملتقى الدولي حول الاقتصاد البنفسجي لدعم أبعاد التنمية المستدامة، جامعة مستغانم الجزائر، 08 و 09 جويلية 2020، ص 30.31.

¹⁰⁷ سليمان نصيرة، اسماعين جوامع وميميرة خواري، تكامل الاقتصاد البنفسجي والاقتصاد الأخضر لتحقيق التنمية المستدامة، مجلة الاستراتيجية والتنمية، جامعة مستغانم الجزائر، عدد خاص، المجلد 10، 2020، ص226.

¹⁰⁸ عائشة سلمة كيجلي، أمال دجمان، حماية البيئة في الفكر الاقتصادي بين التنظير ومبادرات التنفيذ، مطبعة الرمال، الوادي الجزائر، 2020، ص 197.

¹⁰⁹ حجوب فاطمة، بن عمارة منصور، مرجع سبق ذكره، ص 150.

¹¹⁰ Premier groupe de travail interinstitutionnel sur l'économie mauve L'ÉCONOMIE MAUVE : UN OBJECTIF, UNE OPPORTUNITÉ, Paris, 11 juin 2013, p02

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال

كما عرف Jacinthe Gagnon, MA هو تحالف جديد بين الثقافة والاقتصاد ، يراهن الاقتصاد البنفسجي على التفاعل الديناميكي بين هذين النشاطين ، بقدر ما يدمج أي اقتصاد المكونات الثقافية في عملياته وإنتاجه وطريقة تنظيمه و يعتمد على البيئة الثقافية ، ويترك بصماته عليها ومن جهة أخرى يراهن الاقتصاد البنفسجي على إضفاء الطابع الإنساني على العولمة و خلق نمو جديد باعتماد على الأخلاقية المستدامة و الثقافية ¹¹¹.

2-2: الركائز الأربعة للاقتصاد البنفسجي:

ستكون نقطة الانطلاق للاقتصاد البنفسجي من خلال استناده على التخطيط والإرشاد للفلسفة الاقتصادية، الذي يعترف أولاً وقبل كل شيء بالحصول على الرعاية كحق أساسي من حقوق الإنسان وبالتالي فهو التزام من جانب الدولة تمام على سبيل المثال (الحصول على التعليم والوصول الى الخدمات الصحية) على هذا النحو يقف الاقتصاد البنفسجي على أربعة أعمدة¹¹²:

- بنية تحتية للرعاية الاجتماعية الشاملة؛
- تنظيم سوق العمل لتحقيق التوازن بين العمل والحياة مع حوافز إنسانية متساوية؛
- بنية تحتية للرعاية المادية والاجتماعية سليمة من الناحية البيئية لتلبية احتياجات المجتمعات الريفية من الرعاية؛
- تنظيم بيئة الاقتصاد الكلي للطبيعة كأهداف أساسية.

الجدول رقم (1-4): الركائز الأربعة للاقتصاد البنفسجي

الركائز الأربعة للاقتصاد البنفسجي			
البيئة التحتية للرعاية الاجتماعية الشاملة	تنظيم سوق العمل لتحقيق التوازن بين العمل والحياة مع حوافز إنسانية متساوية	بنية تحتية مربحة للوقت من أجل المجتمعات النائية في المناطق ذات الاقتصاد الضعيف	تمكين البيئة الاقتصادية الكلية
• خدمات رعاية التكلفة ومعقولة التكلفة وذات جودة عالية للمسنين والمعوقين والأطفال والمرضى	• عمل رعاية متوازن	• الاستثمارات الخضراء	• نمو عقلاني ومستدام كهدف أساسي لسياسة اقتصادية الكلية
• إعادة توزيع أعمال الرعاية من العمل المنزلي غير المدفوع الأجر	• إجازة الأبوة والأمومة	• البنفسجية في المناطق الريفية	• سياسة قانونية داعمة للاستثمار العمومي في الاقتصاد الأخضر والبنفسجي
	• ممارسات تركز على منح الحوافز المساواة بين الجنسين في الأجور والترقية والوظيفة		

¹¹¹ Jacinthe Gagnon, MA, L'économie mauve : économie, développement durable et diversité culturelle, l'ENAP, Laboratoire d'étude sur les politiques publiques et la mondialisation, 2012, p04.

¹¹² ميلود وعيل، اسيا طهيري، الاقتصاد البنفسجي والتنوع الثقافي - إشارة خاصة لحالة الجزائر، مجلة الاستراتيجية والتنمية، جامعة مستغانم الجزائر، عدد خاص، المجلد 10، 2020، ص186.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال

• وظائف بنفسجية		• سياسة النقدية تسعى الى التوازن بين التضخم وأهداف التوظيف
-----------------	--	--

Source : İpek İlkkaracan, The Purple Economy Complementing the Green : Towards Sustainable and Caring Economies, p10.

من خلال الجدول اعلاه تتمثل ركائز الاقتصاد البنفسجي فيما يلي:

2-2-1: الركيزة الأولى: البيئة التحتية للرعاية الاجتماعية الشاملة¹¹³:

بنية تحتية للرعاية الاجتماعية الشاملة تعني المساواة بين جميع الأسر في الحصول على خدمة رعاية جيدة للأطفال و المرضى و المسنين بغض النظر على قدرتهم على الدفع، الرعاية الاجتماعية تتضمن خدماتك الرعاية للأطفال و المسنين و المعاقين من خلال المؤسسات العامة أو الخاصة كمراكز رعاية الأطفال، و مراكز المعيشة النشطة لتوفير خدمات للمسنين و المعاقين كالمستشفيات، ويمكن أيضا أن تقدم في المنزل خدمات الرعاية الاجتماعية ما يجعلها " اجتماعية" هو أن يتم توفيرها من خلال العمل مدفوع الاجر من قبل المدربين و المهنيين و عمال الخدمة بدلا من العمل المنزلي غير المأجور في أفراد الأسرة.

الاستثمارات والانفاق على البنية التحتية للرعاية الاجتماعية تساعد على تقديم خدمات الرعاية ذات جودة عالية وتوفير الوقت، خلق فرص عمل، تخفيف القيود المفروضة على عمل المرأة.

2-2-2: الركيزة الثانية: تنظيم سوق العمل لتحقيق التوازن بين العمل والحياة مع حوافز متساوية بين الجنسين:

الركن الثاني يكمل الركيزة الأولى في بناء بنية تحتية شاملة لرعاية المساواة في الاقتصاد من خلال التدخلات التنظيمية لسوق العمل التالية¹¹⁴:

- الحقوق القانونية لإجازة رعاية مدفوعة الأجر وغير مدفوعة لرعاية الطفل، وكذلك رعاية أخرى تابعة لها مع استحقاقات وحوافز متساوية لكل من الرجل والمرأة؛
- تنظيم ساعات العمل في سوق العمل ضمن معايير العمل اللائق التي تتيح التوازن بين العمل والحياة الأسرية؛
- تنظيم سوق العمل للقضاء على الممارسات التمييزية، والأهم من ذلك المساواة في الأجر مقابل العمل المتساوي القيمة.

الهدف المشترك لهذه السياسات التنظيمية لسوق العمل هو التحول من هيكل الأسرة ذات النموذج، معيل واحد ذكر وربة منزل تعمل بدوام كامل، نحو نموذج لمعيشة الأسرة المشتركة في التكلفة والرعاية من حيث إجازة الرعاية، نجد أن إجازة الأمومة هي معيار ثابت في معظم البلدان، بينما إجازة الأبوة محدودة وفي كثير من

¹¹³ نصيرة سليمان، سماعيل جوامع، سميرة خواري، مرجع سب ذكره، ص 227

¹¹⁴ميلود وعيل، اسيا طهيري، مرجع سب ذكره، ص 188

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال

الحالات غير موجودة، وتبين تجربة الإجازة الأبوية أنه بالنظر الى فجوات الأجور بين الجنسين في سوق العمل، فإنه لا توجد حوافز لتولي الرجال هذا الحق، وتشجيع إجازة الرعاية للرجال لا يزال يشكل تحدياً¹¹⁵.

2-2-3: الركيزة الثالثة: بنية تحتية مربحة للوقت من أجل المجتمعات النائية في المناطق ذات الاقتصاد الضعيف¹¹⁶.

تستلزم الركيزة الثالثة وضع سياسات عامة لتلبية الاحتياجات الخاصة لمناطق الريف و المجتمعات المحلية التي تستلزم فيها أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر (ومعظمها من النساء) مجموعة أكبر من الأنشطة الإنتاجية التي تعتمد على توافر الموارد الطبيعية ، وتعيش أغلبية سكان العالم أساساً في إفريقيا جنوب الصحراء الأفريقية و جنوبي اسيا في اقتصاديات التي تستند أساساً الى الزراعة صغيرة النطاق ، حيث توجد غالبية النساء في وضع العاملين بدون أجر في الأسرة ، وتختلف الظروف التي يواجهونها من حيث أداء عمل الرعاية اختلافاً شاسعاً عن السكان الحضريين في الاقتصاديات المتوسطة أو المرتفعة الدخل ، وتشكل الأنشطة مثل جمع الحطب و حمل المياه و العناية بإنتاج الأغذية و تجهيزها جزءاً لا يتجزأ وشاقاً من عبء الرعاية، ويختلف المدى أيضاً حسب نوع الأسرة المعيشية .

2-2-4: تمكين البيئة الاقتصادية الكلية:

حتى يتسنى للتدابير (الدعائم) التي تمت مناقشتها أعلاه تحقيق أهدافها المقصودة يجب دعمها من خلال بيئة تمكين الاقتصاد الكلي، وذلك عن طريق إعطاء الأولوية لتوليد فرص عمل كافية وخلق حيز مالي للإنفاق الاجتماعي، مما يعني أن النهج السائد التقليدي لسياسة الاقتصاد الكلي سوف يحتاج الى التحرر من تحيزاته الجنسانية المتأصلة.

بحيث يمكن لسياسات الاقتصاد الكلي، بل ينبغي عليها أن تدعم اعمال حقوق المرأة من خلال خلق المرأة، من خلال خلق اقتصاديات ديناميكية ومستقرة، ومن خلال توليد العمل اللائق وتعبئة الموارد لتمويل الخدمات العامة الحيوية، ويتعين على الحكومات أن تذهب الى ما هو أبعد من المقاييس القديمة كنمو الناتج المحلي الإجمالي وانخفاض معدلات التضخم، وأن تقوم بدلا من ذلك بقياس النجاح فيما يتصل بأعمال حقوق الإنسان¹¹⁷.

2-3: أبعاد الاقتصاد النفسي:

تتمثل ابعاد الاقتصاد النفسي في الابعاد التالية:

2-3-1: البعد الأخلاقي:

روح عالم الاخلاق الكندي رينيه فيلمور لمفهوم الاقتصاد النفسي في أمريكا الشمالية عندما تحدث عن الأخلاق في سياق الاقتصاد النفسي، وبين أنه من المهم معرفة أن الاخلاق هي مسألة ثقافية، سواء كانت

¹¹⁵عبد الرحيم شنيبي، تفالي بن يونس، أحمد صافي، اقتصاد الرعاية بين الاستثمار و الاستهتار بدور المرأة للرعاية(تحليل لممارسات بعض دول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية - OECD-) ، مجلة الاستراتيجية والتنمية، جامعة مستغانم الجزائر، عدد خاص، المجلد 10، 2020، ص339.

¹¹⁶فضيلة بوطورة، علاء الدين الوافي، الإطار النظري للعلاقة التكاملية بين الاقتصاد الأخضر والاقتصاد النفسي لتحقيق فعالية أبعاد التنمية المستدامة، مجلة الاستراتيجية والتنمية، جامعة مستغانم الجزائر، عدد خاص، المجلد 10، 2020، ص72.

¹¹⁷خالدية بوجنان، العلجة مبطوش، الاقتصاد النفسي طريق اقتصاد الرعاية، مجلة الاستراتيجية والتنمية، جامعة مستغانم الجزائر، عدد خاص، المجلد 10، 2020، ص268.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال

لمنظمة أو مجتمع أو لحركة أو لشعب فيجب أن تستند الى قيم مشتركة و التي يتوجب أن تكون واضحة و عملية، ويعتمد التحدي الأخلاقي للاقتصاد البنفسجي على وعي الجميع بالتأثير على البيئة الطبيعية و الاجتماعية و الثقافية التي ينتجها، حيث أن الشركات و الحكومات و المجتمعات و الافراد جميعهم لهم دور يلعبونه في تطوير بيئة ثقافية غنية و متنوعة وفي مواجهة ضغوط العولمة ،يجب منع خطر التوحيد الثقافي من خلال تشجيع التنوع، أين يتحمل كل شخص مسؤولية تعزيز دمج المنظور الثقافي في الإجراءات التي يقوم بها¹¹⁸.

2-3-2: البعد الاجتماعي:

يضمن النظام المستدام اجتماعيا في تحقيق العدالة في توزيع ومكافحة الفقر وتوفير الخدمات الاجتماعية كالصحة والتعليم إلى محتاجيها، بالإضافة إلى ضمان الديمقراطية من خلال مشاركة الشعوب في اتخاذ القرار بشكل شفافية واستدامة المؤسسات والتنوع الثقافي¹¹⁹.

2-3-3: البعد البيئي:

يوضح هذا البعد الاستراتيجية التي يجب توافرها و احترامها في مجال التصنيع بهدف التسيير الأمثل لراس المال الطبيعي بدلا من تبذيره واستنزافه بطريقة غير عقلانية حتى لا تؤثر على التوازن البيئي وذلك من خلال انتاج سلع و خدمات تخدم البيئة و نقل المجتمع الى عصر الصناعات النظيفة¹²⁰

2-3-4: البعد الاقتصادي¹²¹ :يعنى هذا البعد باستمرارية وتعظيم الرفاه الاقتصادي في المجتمع لأطول فترة ممكنة من خلال حل مشاكل التخلف الاقتصادي عبر الزمن عن طريق ما يلي:

- ضمان إمداد كاف من المياه ورفع كفاءة استخدام المياه في التنمية الزراعية والصناعية والحضرية والريفية؛
- رفع الإنتاجية الزراعية والإنتاج من أجل تحقيق الأمن الغذائي الإقليمي والسعي إلى التصدير؛
- العمل على تحقيق الرعاية الصحية والوقائية وتحسين الصحة والأمان في أماكن العمل؛
- زيادة الكفاءة الاقتصادية والنمو وفرص العمل في القطاع الرسمي؛
- بناء اقتصاد سوق فعال يعتمد على قطاع الخدمات وتكنولوجيا المعلومات؛
- زيادة مخرجات الزراعة لتوفير الغذاء المناسب كما ونوع للأفراد؛
- التوزيع العادل للثروات، مما قد يحقق خفض معدلات الفقر والبطالة.

¹¹⁸ عائشة سلمة كيجلي، آمال دحمان، مرجع سبق ذكره، ص 204-205.

¹¹⁹ وهيبه مقدم، منصوري خيرة مونية، الثقافة كمحرك لبلوغ متطلبات التنمية المستدامة، الملتقى الدولي الأول حول الاقتصاد البنفسجي لدعم أبعاد التنمية المستدامة، جامعة مستغانم الجزائر، 08 و 09 جويلية 2020، ص 144.

¹²⁰ يامنة قارة مصطفي، جميلة فرحات، الاقتصاد البنفسجي كأداة لدعم الاقتصاد المستدام، مجلة الاستراتيجية والتنمية، جامعة مستغانم الجزائر، عدد خاص، المجلد 10، 2020، ص 351.

¹²¹ ديناوي أنفال عائشة، فاطمة الزهراء زرواط، الاقتصاد البنفسجي و التنمية المستدامة، الملتقى الدولي الأول حول الاقتصاد البنفسجي لدعم أبعاد التنمية المستدامة، جامعة مستغانم الجزائر، 08 و 09 جويلية 2020، ص 127.

2-3-5: البعد الثقافي:

ان معظم التغيرات الاجتماعية و الثقافية في المجتمع ترجع الى عوامل خارجية وأخرى داخلية فالتطور السريع للحضارات البشرية يرجع الى قدرة المجتمعات على تبادل الثقافات و استيعابها اذ تعمل حكومات الدول الراعية لجميع المجالات المختلفة على انتاج سلع و خدمات ببصمة ثقافية محلية، مع إيجاد تسهيلات خدمائية للمواطنين المحليين و الأجانب زيادة التبادل الثقافي و توفير التمويل و اللازم للحفاظ على الثقافة الكاملة و الشاملة للمجالات المختلفة كما نجد ان للبعد الثقافي دور في عملية التنمية الاقتصادية وذلك من خلال احياء مهن ترتبط بالثقافة المادية و غير المادية، والتي تعمل بدورها على توفير مناصب عمل تحقق عوائد مالية معتبرة تعمل على تنويع الدخل الإجمالي للبلد اذ يطالب بعض المفكرين بدمج البعدين الاجتماعي و الثقافي معا كون عملية الاستثمار الثقافي ذات مردود ربحي من اجل خدمة الفرد وتسويق عطائه وابداعه الفكري¹²² و البعد الثقافي للاقتصاد البنفسجي يستعير من المجال البيئي مفهوم (البصمة البيئية) لتطبيقه على المجال الثقافي، فتسمي المساهمة في ثقافة الشركة او المجتمع او المنظمة او الإدارة عامة، (بالبصمة الثقافية) ، و الفكرة وراء البصمة البيئية هي قياس الضغط الذي يمارسه الافراد على الطبيعة و يتم الإشارة الى البصمة البيئية من حيث الهكترات الى المنطقة المنتجة بيولوجيا و اللازمة لتلبية احتياجات السكان.¹²³ والهدف هو تقليل تأثير الافراد والشركات والمجتمعات على البصمة البيئية لبلدانهم ، اما فيما يخص البصمة الثقافية* فيختلف الامر تماما، حيث ان كل المنتجات البشرية لها بصمة على البيئة الثقافية فإن الفكرة هي الحفاظ على الزيادة/التطوير من خلال التحكم في بصمتها الثقافية، فتساهم المنظمات في إثراء التنوع الثقافي وبالتالي تمثل جزء من نموذج الاقتصاد البنفسجي¹²⁴.

¹²²مصطفى نوي، مصطفى قران، مساهمة الاقتصاد البنفسجي في تحقيق ابعاد التنمية المستدامة، مجلة الاستراتيجية والتنمية، جامعة مستغانم الجزائر، عدد خاص، المجلد 10، 2020، ص193.

¹²³زهرة بورحلة، رضوان ايت قاسي عزو، العلاقة التكاملة بين الاقتصاد البنفسجي و التجارة العادلة في ظل العولمة، الاقتصاد الاجتماعي، الاقتصاد البنفسجي والاقتصاد الأخضر، الملتقى الدولي الأول حول الاقتصاد البنفسجي لدعم أبعاد التنمية المستدامة، جامعة مستغانم الجزائر، 08 و 09 جويلية 2020، ص.206

¹²⁴Jacinte Gagnon, Op.Cit.p07.

* تميز كل اقتصاد بخاصية تكون العلامة الفارقة، فالاقتصاد الأخضر مثلا يتميز ببصمته البيئية، و الاقتصاد الاجتماعي يتميز ببصمته الانسانية، أما الاقتصاد البنفسجي يتميز ببصمته الثقافية التي تمثل جميع العوامل الخارجية سواء كانت ايجابية أو سلبية الناتجة عن البيئة الثقافية المرتبطة بعوامل الانتاج و الاستهلاك؛

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال

2-4: علاقة الاقتصاد البنفسجي بالاقتصاد الأخضر والتنمية المستدامة

2-4-1: مفهوم الاقتصاد الأخضر

وفقا لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة: هو الاقتصاد الذي ينتج فيه تحسين في رفاهية الإنسان والمساواة الاجتماعية في حين يؤدي الى التقليل بصورة ملحوظة من المخاطر البيئية ومن الندرة الأيكولوجية للموارد، ويمكن أن ننظر الى الاقتصاد الأخضر في ابط صورته وهو ذلك الاقتصاد الذي يقلل من الانبعاثات الكربونية ويزداد فيه كفاءة استخدام الموارد للمجتمع¹²⁵.

2-4-2: التشابه والتكامل بين الاقتصاد البنفسجي والاقتصاد الأخضر¹²⁶:

يهدف الاقتصاد البنفسجي على توسيع نطاق رؤية الاقتصاد المستدام الجديد ما وراء الاقتصاد الأخضر حيث كلاهما ظهر كرد على الازمة البيئية وازمة الرعاية، وتتمثل أوجه التشابه والتكامل فيما يلي:

- الاقتصاد البنفسجي يهدف الى تمديد الرؤية الاقتصادية المستدامة جديدة أبعد من الاقتصاد الأخضر أما الاقتصاد الأخضر جاء ردا على الازمة البيئية وعليه جاء الاقتصاد البنفسجي استجابة لازمة الرعاية؛
- الاقتصاد الأخضر يحتاج الاقتصاد الى إعادة تنظيم الإنتاج والاستهلاك مع وتيرة تحديد الموارد الطبيعية، أما الاقتصاد البنفسجي يحتاج الى إعادة تنظيم الإنتاج والاستهلاك أيضا مع الانصاف والاستدامة؛
- يستند الاقتصاد الأخضر على استيعاب التكاليف البيئية في طريقة عمل النظام، أما الاقتصاد البنفسجي يقوم على استيعاب تكاليف رعاية العمل؛
- الاقتصاد الأخضر يهدف الى القضاء على عدم المساواة بين الأجيال، أما الاقتصاد البنفسجي يهدف الى القضاء على عدم المساواة من قبل الجنس والطبقة والأصل تماما مثل الاقتصاد الأخضر يدعو الى إعادة ترتيب الأولوية ووضع رعاية الطبيعية في المركز.

و الجدول التالي يوضح الفرق بين الاقتصاد البنفسجي والاقتصاد الأخضر

الجدول (1-5). الفرق بين الاقتصاد البنفسجي والاقتصاد الأخضر

الاقتصاد البنفسجي	الاقتصاد الأخضر
أزمة الرعاية يهدف الى استدامة الإمداد من خلال رعاية العمل وظائف بنفسجية	الازمة البيئية :تهدف إلى استدامة توفير الطبيعة. وظائف خضراء.
رعاية الجودة الشاملة	النظم البيئية الصحية
قيمة أعمال الرعاية غير مدفوعة الاجر	قيمة الطبيعة

¹²⁵ Un Environment programme , green economy , 2021, <https://www.unep.org/regions/asia-and-pacific/regional-initiatives/supporting-resource-efficiency/green-economy>

¹²⁶ نادية غوال نادية، بلهادف رحمة، أهمية الاقتصاد البنفسجي كمدخل استراتيجي لاستكمال الاقتصاد الأخضر نحو الاستدامة، مجلة الاقتصاد و التنمية المستدامة، جامعة الوادي الجزائر، المجلد 03، العدد03، 2020، ص 18.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال

التكاليف البيئية	تكاليف رعاية العمل
عدم المساواة بين الاجيال	عدم المساواة حسب الجنس والفئة والأصل
من الاستهلاك الى الطبيعة	من الاستهلاك الى التنشئة
من نمو الناتج المحلي الإجمالي الى النمو المستدام و الشامل (او حتى إعادة النمو)	

المصدر: أحمد مسعودان، مراد بلماحي، دور الاقتصاد البنفسجي في مواجهة أزمة الرعاية الاجتماعية، الملتقى الدولي الأول حول الاقتصاد البنفسجي لدعم أبعاد التنمية المستدامة، جامعة مستغانم الجزائر، 08 و 09 جويلية 2020، ص.48

2-4-3: التنمية المستدامة:

التنمية المستدامة حسب (Brundtland Report 1987) الذي كتبه اللجنة العالمية التابعة للأمم المتحدة لبيئة و التنمية، يتم تعريف التنمية المستدامة بأنها التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بثروة الأجيال القادمة في الوفاء باحتياجاتها¹²⁷.

وتعرف أيضا على انها هي تلبي الاحتياجات الحالية للمجتمع دون تعريض احتياجات الأجيال القادمة للخطر¹²⁸.

2-4-4: علاقة الاقتصاد البنفسجي بالتنمية المستدامة:

ترتكز التنمية المستدامة على ثلاثة مكونات أساسية تتمثل في الاقتصاد البنفسجي والذي يرتبط بالبصمة الثقافية للاقتصاد، الاقتصاد الأخضر والذي يرتبط بالبصمة البيئية للاقتصاد والاقتصاد البرتقالي والذي يرتبط بالبصمة الاجتماعية للاقتصاد. والاقتصاد البنفسجي من حيث المبدأ ما هو إلا ترسيخ للمسؤولية الاجتماعية للشركات التي تستمد جذورها من الميثاق الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي اعتمدته الأمم المتحدة في عام 1966 ، ويعتبر البعد الثقافي الأرضية التي تقوم عليها الأبعاد الأخرى للتنمية المستدامة، لأنه لا يمكن أن نحدث تنمية دون احترام التنوع الثقافي للإنسانية¹²⁹.

¹²⁷Katarina Aškerc Zadavec , INTERNATIONALISED HOME CURRICULUM SUPPORTING THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT CONCEPT , Ljubljana School of Busines , Slovenia, Ljubljana 2021, p32.

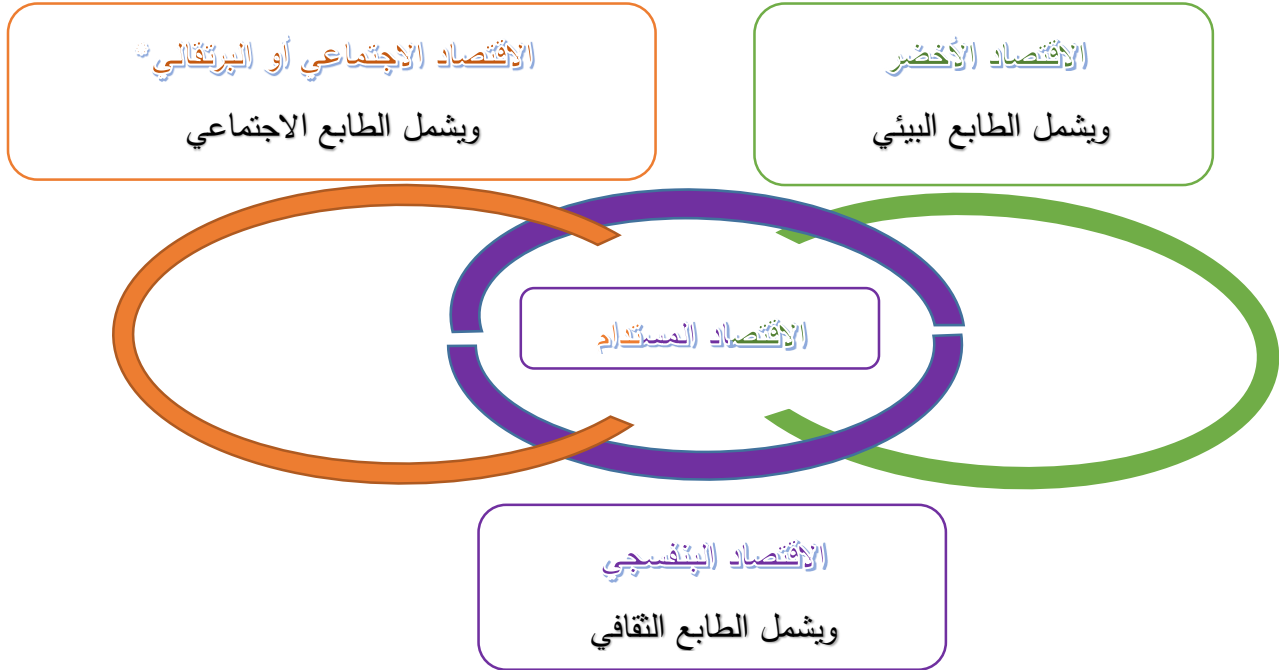
¹²⁸ Alina Martin, KNOWLEDGE SOCIETY IN THE MANIFESTATIONS OF DYNAMISM AND SUSTAINABILITY, THE PARADIGMATIC DIMENSION OF THE SYSTEM "MAN – NATURE", THE GENESIS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT, Ljubljana School of Busines , Slovenia, Ljubljana 2021, p159.

¹²⁹عبد الله الطيبي، ليلي عياد، الاقتصاد البنفسجي و التنوع الثقافي، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، جامعة سطيف، العدد03، المجلد11، 2020، ص 445.446.

*الاقتصاد البرتقالي: هو ذلك الاقتصاد الذي يهتم بالبيئة الاجتماعية (الاقتصاد الاجتماعي) حيث يشمل على ثروة هائلة من المواهب. فيعرف الاقتصاد البرتقالي على أنه مجموع الأنشطة الإنتاجية للسلع والخدمات التي تنتظم في شكل هيئات مهيكلة ومستقلة (جمعيات، تعاونيات، تعااضديات وغيرها) وتخضع لتدبير ديمقراطي وتشاركي، ويكون الانخراط فيها حرا. حيث تتميز هذه الأنشطة عن غيرها بمحورية الغايات ديمقراطي وتشاركي، ويكون الانخراط فيها حرا. حيث تتميز هذه الأنشطة عن غيرها بمحورية الغايات الاجتماعية المجتمعية، التنمية المستدامة، التشغيل، التجارة العادلة، محاربة الفقر و الإقصاء في مقاصدها أما عن العلاقات بين الأعضاء فهي علاقات تضامن بالأساس وتكتسب صبغة الأولوية على حساب المصلحة الفردية أو الكسب المادي

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال

الشكل رقم (1-5): القطاعات الثلاثة المكونة للاقتصاد المستدام



Source : . Santosh Kumar Tripathi, Miss Snehlata Jaiswal , Purple Economy:--Component of a Sustainable Economy in India, Journal of Business and Management, Volume 20, Issue 12 ,2018, p 45.

تتجلى العلاقة بين الاقتصاد البنفسجي و التنمية المستدامة، في أن أصحاب الاقتصاد البنفسجي يراهنون على التفاعل الديناميكي بين الثقافة و الاقتصاد من خلال الترويج لفكرة أن "أي اقتصاد يجب ان يدمج المكونات الثقافية و عملياته و إنتاجاته وطريقة تنظيمه من خلال ترك بصمتها" ويراهنون أيضا على انه مع احتمال إثراء التنوع الثقافي فإنه يمكن أن يمنح لنا القدرة على جعل العولمة ذو طبيعة إنسانية بحته وتخلق لنا نمواً جديداً مبنيًا على أسس أخلاقية ومستدامة وثقافية¹³⁰.

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي لأخلاقيات الاعمال

إن التطور الحاصل في البيئة العالمية على المستوى الاقتصادي والثقافي رافقة أيضاً العديد من الإشكالات على المستوى الأخلاقي والاجتماعي. لقد أظهرت العديد من الشركات الصناعية على سبيل المثال خروقات في سلوكها الأخلاقي تجسد في عمليات عدم الوفاء بالالتزامات تجاه المستهلكين وكذلك تجاه البيئة الطبيعية، فهناك استنزاف للموارد وتلوث كبير في المياه والتربة والهواء نتيجة الاستهلاك الكثيف للموارد الطبيعية والوقود المستخدم في تشغيل الكثير من وسائل الحياة الحديثة. إن جوانب السلوك الأخلاقي وضرورة تحمل مسؤولية اجتماعية من قبل منظمات الأعمال لا ترتبط بمجتمعات محددة بل إنها أصبحت موضوعاً حيويًا مهما تواجهه منظمات الأعمال في الدول المتقدمة والنامية. وإذا تجسد السلوك غير الأخلاقي من قبل منظمات أعمال كبيرة

¹³⁰مارون ضريان، عبد القادر عماني، علاقة المسؤولية الاجتماعية للشركات بالاقتصاد البنفسجي و تحقيق التنمية المستدامة، الملتقى الدولي الأول حول الاقتصاد البنفسجي لدعم أبعاد التنمية المستدامة، جامعة مستغانم الجزائر، 08 و 09 جويلية 2020، ص.176.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال

في العالم مثل شركة Enron* فإن هذا لا يعني أنه غير موجود في أماكن أخرى ومنظمات أعمال في مختلف أنحاء العالم.¹³¹

المطلب الأول: ماهية أخلاقيات الاعمال و أهميتها:

يوجد العديد من المفاهيم المتعلقة بأخلاقيات الاعمال نذكر منها:

الفرع الأول: مفهوم أخلاقيات الاعمال

عرفها (valock) بأنها الدراسة المنهجية للخيار الأخلاقي التي يتم من خلالها اختيار ما هو جيد، وهذا التعريف يحاول ان يحاول ان يعطي لأخلاقيات الاعمال بعدا علميا ليتم استيعابها ضمن علم الإدارة، حتى لا تصبح أخلاقيات الإدارة هي نقطة الضعف الذاتية في الدراسة المنهجية للإدارة قراراتها وعملياتها المختلفة،¹³² ويرى (Khomba, Vermaak 2012) السلوك الأخلاقي يتميز بعد الانانية، حيث يوازن بين ما هو جيد للمنظمة مع اصحاب المصلحة أيضا، لهذا فأخلاقيات الأعمال تشمل جميع وجهات النظر وتصف المبادئ الأخلاقية القواعد العامة للسلوك التي تتماشى جنباً إلى جنب مع قيم المجتمع، فالنقاش بخصوص أخلاقيات الاعمال يعتبر متعدد الأبعاد، ويتوقف الى حد كبير على الخصائص الاجتماعية و الاقتصادية المحيطة بالمنظمة المعنية فالرأي السائد يعتمد غالباً على الأدوار التي من المفترض أن تلعبها داخليا وفي المجتمع بشكل عام.¹³³ هي الممارسات والسياسات التي تحدد ما هو صحيح وما هو خطأ في أعمال المؤسسة.¹³⁴ وعرفها (Daft) (2003) بأن أخلاقيات الاعمال تتعلق بالقيم الداخلية و التي هي جزء من البيئة الثقافية للمنظمة، إذ ان المسألة الأخلاقية تؤثر على تصرفات الفرد أو المجموعة أو المنظمة بشكل سلبي أو إيجابي.¹³⁵ كما عرف WEHRICH أخلاقيات الاعمال بأنها كل ما يتعلق بالعدالة و المساواة في توقعات المجتمع و المنافسة النزيهة و الإشهار و العلاقات العامة و المسؤولية الاجتماعية و حرية الزبائن و التصرفات السليمة و البيئة المحلية و

¹³¹ صالح مهدي محسن العامري، د. طاهر محسن منصور الغالي، أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات، 2021/08/08،

<https://sst5.com/Article/1976/76> أخلاقيات-الأعمال-والمسؤولية-الاجتماعية-للمنظمات

* إنرون (بالإنجليزية: Enron) كانت إحدى كبريات شركات الطاقة الأمريكية أعلنت إفلاسها في كانون الأول/ديسمبر من سنة 2001 عقب إقرارها بممارسات محاسبية مريبة ويعد هذا الإفلاس الأكبر في تاريخ الولايات المتحدة الأمريكية.

استخدمت إنرون مجموعة متنوعة من الممارسات والأساليب المحاسبية الخادعة والمربكة والاحتمالية لتغطية احتيالها في الإبلاغ عن المعلومات المالية لشركة إنرون. في عام 2001، بعد سلسلة من الاكتشافات التي تنطوي على إجراءات محاسبية غير نظامية تم ارتكابها خلال التسعينيات من القرن الماضي والتي شملت إنرون ومدقق حساباتها آرثر أندرسن والتي كانت تحد من الاحتيال، تقدمت إنرون بأكبر إفلاس بموجب الفصل الحادي عشر في التاريخ (منذ ذلك الحين تم تجاوزها من قبل شركة Worldcom خلال عام 2002 و Lehman الأخوة خلال عام 2008)، مما أدى إلى خسائر في المساهمين بلغت 11 مليار دولار.

¹³² بومدين يوسف، أخلاقيات الاعمال و ارتباطها بالممارسات السليمة للحكومة في منظمات الاعمال المعاصرة من منظور اداري و إسلامي، مجلة الاقتصاد و المالية، جامعة حسيبة بن بوعلى الشلف، العدد 01، المجلد 01، 2015، ص 80.

¹³³ يحيى نوري الهدى، أخلاقيات الاعمال و أثرها على حوكمة المنظمات، (أطروحة دكتوراه) غير منشورة، جامعة الجيلالي الياقوت، سيدي بلعباس، 2017، ص 32.

¹³⁴ Saurabh Kumar, Bibhuti B Pradhan, Practicing the Business Ethics in harmonization of the Corporate Social Responsibility in view of the Brand Creation: An Exploratory Study, Journal PSYCHOLOGY AND EDUCATION, 2020, p835.

¹³⁵ عبد الشكور زكريا أسحق، أثر الثقة التنظيمية في العلاقة بين أخلاقيات الأعمال ز أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا، السودان،

2018، ص 21.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال

الدولية، يركز هذا التعريف على أنه من الضروري أن تتبنى المؤسسة أخلاقيات الأعمال وأن تتجلى هذه الأخلاقيات في سلوكيات الأفراد سواء تجاه المؤسسة أو الأطراف المتعامل معها¹³⁶.

فيما يرى (Schermmerhorn) بأن أخلاقيات الأعمال تمثل مبادئ مهمة للسلوك المرتبطة بمعايير السلوك الجيد أو الغير جيد أو السلوك الصحيح والسلوك الخطأ في تصرفات الأفراد والجماعة¹³⁷.

وأعطى " المعاصدي" بعدا شاملا لأخلاقيات الأعمال إذ يرى بأنها هي الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال تجاه شيء ما، وتوضح ما هو مقبول و صحيح وما هو مرفوض أو خاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف و القانون، والذي تلعب فيه ثقافة المنظمة و القيم و أنظمة المنظمة و أصحاب المصالح دورا أساسيا في تحديده¹³⁸. وتعرف أيضا على أنها مجموعة القواعد والسلوكيات الأخلاقية التي تحكم تصرفات المؤسسة وكيفية اتخاذ القرارات وكيفية التعامل مع أصحاب المصلحة وتحديد ما هو صحيح وما هو خطأ¹³⁹.

الفرع الثاني: أهمية أخلاقيات الأعمال:

من المهم للمؤسسات أن تعمل بأخلاقيات الأعمال الجيدة لتجنب المشاكل القانونية والتنظيمية. ومع ذلك، من الضروري أيضا إظهار سلوك أخلاقي قوي للحفاظ على سمعتها، سواء لدى المجتمع أو الموظفين¹⁴⁰، إن الالتزام بالمبادئ الأخلاقية والسلوك الأخلاقي على صعيد الفرد في منظمات الأعمال يعتبر ذو أهمية بالغة لمختلف شرائح مجتمع حيث أن هذا الأمر يقوي الالتزام بمبادئ العمل الصحيح والصادق ويبعد المنظمة عن أن ترى مصالحها بمنظور ضيق لا يستوعب غير معايير محددة تتجسد في الاعتبارات المالية التي تحقق لها فوائد على المدى القصير، فأهم الفوائد التي يمكن أن تحصل عليها منظمات الأعمال جراء التزامها الأخلاقي في العمل¹⁴¹.

• يبعد المنظمة منظمات الأعمال من الرؤية الضيقة لمصالحها بمنظور الاعتبارات او المعايير المالية التي تحقق لها فوائد على المدى القصير، ولكنها ستكون بالتأكيد ذات أثر سلبي في الأمد الطويل؛¹⁴²

¹³⁶ ليلى هادف، فاطمة الزهراء بوعاري، أثر أخلاقيات الأعمال للمؤسسة على سلوك و أداء رجال البيع - دراسة حالة المنتجات الصيدلانية- مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، جامعة الشلف الجزائر، العدد 01، المجلد 05، 2019، ص 140.

¹³⁷ هشام شلغام، عبد الهادي خقاني، أخلاقيات الأعمال و ارتباطها بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية دراسة تحليلية، مجلة مينا للدراسات الاقتصادية، جامعة غليزان، الجزائر، العدد 04، المجلد 02، 2019، ص 119.

¹³⁸ لوصادي فاطمة الزهراء، إيمان قويدر التومي، أخلاقيات الأعمال و دورها في ترسيخ أبعاد المسؤولية الاجتماعية-دراسة حالة مجمع صيدال، مجلة التكامل الاقتصادي، جامعة ادراة الجزائر، العدد 03، المجلد 08، 2020، ص 193.

¹³⁹ Yourdictionary, **Business-ethics meaning**, 08/08/2021, <https://www.yourdictionary.com/business-ethics>

¹⁴⁰ Maryville , The Importance of Business Ethics, 09/08/2021, <https://online.maryville.edu/online-masters-degrees/management-and-leadership/careers/importance-of-business-ethics/>

¹⁴¹ أمينة حيرش، مصطفى بن عودة، أخلاقيات الأعمال كآلية لتحقيق التفوق التنافسي دراسة ميدانية على عينة من البنوك بولاية الجلفة، مجلة الاقتصاد الدولي و العولمة، جامعة الجلفة، العدد 01، المجلد 04، 2021، ص 90.

¹⁴² اسعد حمدي محمد ماهر و اخرون، أثر ابعاد اخلاقيات الاعمال على التسويق المصري الإسلامي دراية استطلاعية على المصارف العاملة في محافظة السليمانية، مجلة جامعة التنمية البشرية، إقليم كردستان العراق، العدد 02، المجلد 03، 2017، ص 250.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال

- تساعد مختلف الشرائح المكونة للموارد البشرية للمؤسسة بالالتزام بالأهداف المرسومة لهم بالاستناد الى قيم المؤسسة التي تؤثر فيهم؛¹⁴³
- في إطار المنظور الحديث يوجد ارتباط إيجابي بين الالتزام الأخلاقي والمردود المالي الذي تحققه المنظمة وان لم يكن ذلك على المدى القصير فانه بالتأكيد سيكون واضحا على المدى الطويل؛¹⁴⁴
- تساعد المنظمة في ادارة القيم المقترنة بإدارة الجودة، التخطيط الاستراتيجي، وإدارة التوزيع والتي تعد جميعها من الحاجات التي تتطلب اهتماما واسعا في منظمات الأعمال لأنها تقود إلى ما يميز المنظمة عن غيرها في ميدان النشاط التي تمارسه؛¹⁴⁵
- تساعد القيم الأخلاقية على تقليل التكاليف التي تتكبدها المنظمة عند اتخاذ القرار المناسب، فالقواعد الأخلاقية تقلل من الجهد والوقت المبذول في قياس الشيء الصحيح للقيام به او اتخاذ القرار بشأنه¹⁴⁶
- قد تتكلف منظمات الاعمال كثيرا نتيجة تجاهلها للالتزام بالمعايير الأخلاقية، ليضع في مواجهة كثير من الدعاوي القضائية. فعلى سبيل المثال فان شركة جنرال موتورز تدفع عدة ملايين من الدولارات سنويا كغرامات جزائية نتيجة سوء التصرف الأخلاقي والاجتماعي الذي يؤدي الى الدخول في قضايا مكلفة جدا¹⁴⁷.
- إن التطبيق الصحيح للبرامج الأخلاقية يؤدي إلى تحسين مستويات الثقة بين الأفراد والجماعات في المنظمة، كما يقوي الترابط المنطقي والتوازن في الثقافة التنظيمية السائدة ويعطي درجة من الشرعية للأفعال الإدارية¹⁴⁸.
- أصبح الالتزام بالمعايير الأخلاقية ضرورة لدخول السوق العالمي و الحصول على شهادات التميز المعروفة (الايزو 9000 و الايزو 14000)¹⁴⁹.

¹⁴³ عبد الشكور زكريا اسحق، اثر الثقة التنظيمية في العلاقة بين ممارسات اخلاقيات الاعمال و أداء العاملين (دراسة على عينة من الشركات العاملة بولاية الخرطوم)، مذكرة ماجستير، غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا، 2018، ص31

¹⁴⁴ بن نامة فاطمة الزهراء والعشعاشي ثابت اول وسيلة، اخلاقيات الاعمال كميزة تنافسية لمنظمات الاعمال دراسة حالة المطاحن الكبرى للظهرة بمستغانم، مجلة الاستراتيجية والتنمية، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، العدد03، المجلد02، 2012 ص 47.

¹⁴⁵ مسدوي دليلة، مطالبي ليلي، التأصيل النظري لمفهوم المسؤولية الاجتماعية و الأخلاقية لمنظمات الاعمال، مجلة البحوث و الدراسات العلمية، جامعة يحي فارس بالمدينة، العدد13، المجلد12، 2020، ص 115.

¹⁴⁶ بوزراع امينة، دور اخلاقيات الاعمال في تحسين أداء العاملين دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة المسيلة، 2013، ص28

¹⁴⁷ اسعد حمدي محمد ماهر و اخرون مرجع سبق ذكره ص250.

¹⁴⁸ مصطفى بن عودة، سمير غويي، دور أخلاقيات الأعمال في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية دراسة تحليلية لآراء العاملين بمندبة المضاب العليا بالجلفة، مجلة الميادين الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، العدد 01، المجلد 02، 2019، ص 29.

¹⁴⁹ طه مدني طواهير ، شرفة رفاع، دور أخلاقيات الأعمال في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية على مستوى مؤسسة سونلغاز الاغواط، الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات الطبعة الثالثة أخلاقيات الاعمال و المسؤولية الاجتماعية، جامعة ورقلة، 27-28 نوفمبر 2017، ص 173.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال

وحسب " Davis Donald son " فان التطبيق الصحيح للبرامج الأخلاقية يؤدي إلى تحقيق العديد من المنافع منها¹⁵⁰:

- منح الشرعية للأفعال الإدارية؛
- تقوية الترابط المنطقي والتوازن في الثقافة التنظيمية؛
- تحسين مستويات الثقة بين الأفراد والجماعات في المنظمة؛
- دعم عملية التمسك والثبات بمقاييس جودة المنتجات؛
- التمسك بأثر قيم المنظمة ورسالتها في المجتمع.

وفي إطار العلاقة بين الجوانب الأخلاقية للمنظمة وأدائها المالي، فتشير إحدى الدراسات أن المنظمة التي تتبع في ممارسة أعمالها قاموسا أخلاقيا واجتماعيا حققت نتائج تفوقت فيها على المنظمات التي لا تمتلك مثل هذا القاموس وبذلك فان الالتزام بالأبعاد الأخلاقية في ممارسة الأعمال يسهم على نحو مباشر أو غير مباشر في تحقيق النجاح واستدامته.

فأخلاقيات الأعمال تساعد المنظمة على اتباع أساليب الإدارة الحديثة و العكس صحيح، فالمنظمة الأخلاقية تستطيع أن تطبق سياسات مثل " Just in time " لأنها تستطيع التعاون مع الموردين لتوريد المواد الأولية في الوقت المناسب كذلك فإنها تستطيع تطبيق سياسة "Total Productive Maintenance" أو الصيانة الإنتاجية الشاملة لأن روح التعاون بين التشغيل و الإنتاج ستكون متوفرة كما تستطيع تكوين تحالفات استراتيجية " Strategic Alliances " مع الموردين و المنافسين، و اتباع أخلاقيات العمل تساعد كذلك على دراسة المشاكل بالأساليب الحديثة و تطبيق نظم مثل " Six Sigma " لأنه يمكن الرجوع لبيانات تاريخية دقيقة وصادقة¹⁵¹.

المطلب الثاني: مقومات أخلاقيات الأعمال في المؤسسة

يوجد ثلاث مقومات أساسية لبناء منظمات الاعمال أخلاقية هي.

أولاً: اخلاقيات الفرد

ويمثل المدراء الفئة الرئيسة من الأفراد المكونين للأساس الأول من أسس المنظمة الأخلاقية، وهنا تجب الإشارة إلى أهمية أن يتسم هؤلاء الأفراد بالصدق والاستقامة وأن تنعكس تلك السمات في قراراتهم وسلوكياتهم ، وذلك لثقة بقية الأفراد من داخل وخارج المنظمة بالمدراء كونهم أداة لتنفيذ المعايير الأخلاقية، والمعاملة الصادقة ،

¹⁵⁰فاطمة الزهراء بن نامة، العشاشي تابت أول وسيلة، أخلاقيات الأعمال كميزة تنافسية لمنظمات الأعمال دراسة حالة: المطاحن الكبرى للظهرة بمستغانم، مجلة الاستراتيجية و

التنمية ، جامعة مستغانم الجزائر، العدد 3، المجلد 2، 2012، ص 47.

¹⁵¹بلحاج فتيحة، أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في المؤسسة مع الإشارة الى بعض التجارب الدولية، مجلة دراسات اقتصادية، جامعة الخلفة ، الجزائر، المجلد 4، العدد2، 2010، ص 210.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال

ويكونون أخلاقيون في تعاملاتهم العادلة مع الآخرين، وهم الذين يبذلون الجهود للوصول إلى مديات أخلاقية متطورة ، ويترتب عليهم تحديد طرق تركيز الانتباه على القيم الأخلاقية داخل المنظمة ، وإيجاد البيئة المنظمة التي تشجع وترشد وتدعم السلوك الأخلاقي لكل العاملين ، ولأجل ذلك يتوجب على ويمثل المدراء الفئة الرئيسة من الأفراد المكونين للأساس الأول من أسس المنظمة الأخلاقية، وهنا تجب الإشارة إلى أهمية أن يتسم هؤلاء الأفراد بالصدق والاستقامة وأن تنعكس تلك السمات في قراراتهم وسلوكياتهم ، وذلك لثقة بقية الأفراد من داخل وخارج المنظمة بالمدراء كونهم أداة لتنفيذ المعايير الأخلاقية، والمعاملة الصادقة ، ويكونون أخلاقيون في تعاملاتهم العادلة مع الآخرين، وهم الذين يبذلون الجهود للوصول إلى مديات أخلاقية متطورة ، ويترتب عليهم تحديد طرق تركيز الانتباه على القيم الأخلاقية داخل المنظمة ، وإيجاد البيئة المنظمة التي تشجع وترشد وتدعم السلوك الأخلاقي لكل العاملين ، ولأجل ذلك يتوجب على المدراء أن يعملوا على إيجاد مناخ العمل الأخلاقي الملائم ليمارس فيه الآخرون أعمالهم ، والذي يتضمن خمسة جوانب أساسية هي¹⁵².

- 1- الأفراد: من خلال تحديد ما هو أفضل للأفراد داخل المنظمة وخارجها.
 - 2- الجوانب القانونية: ويتضمن التأكيد على إطاعة القوانين والمعايير المهنية وعدم انتهاكها يعد اعتباراً أخلاقياً مهماً في المنظمة.
 - 3- الالتزام بالقواعد: ويشير إلى تعقب تلك القواعد والإجراءات والسياسات المنظمة.
 - 4- التركيز على الجوانب المالية والأداء المنظمي: وذلك من خلال قيام الأفراد ببذل الجهود لتحقيق استفادة المنظمة والنتائج المتحققة فيها.
 - 5- استقلالية الأفراد: وتتضمن استرشاد الأفراد بأخلاقياتهم الشخصية في المنظمة ليقرروا لأنفسهم ما هو الصحيح لاتباعه وما هو الخاطئ وتجنبه¹⁵³.
- في حين ان هناك من الباحثين يرى ان سعي المنظمة الى تهيئة مناخ أخلاقي ملائم يتم من خلال ما يلي¹⁵⁴:
- يجب على الإدارة العليا استخدام موقعها القيادي لتجسيد البعد الأخلاقي ضمن القيم التي يركزون عليها
 - كما يجب عليهم تمثيل القيم الأخلاقية في رسالة المنظمة
 - يجب عليهم تفعيل ومباشرة القيم الأخلاقية بصورة عملية، إذ يتعين عليهم أن ينفذوا عمليات التعيين والفصل وتوزيع الحوافز والمكافآت من خلال الالتزام بالقيم الأخلاقية

¹⁵²ميادة حيواي مهدي و رزاق مخور داود، تأثير اخلاقيات الاعمال في تحقيق الميزة التنافسية، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية ، الإدارية، جامعة الكوفة العراق، العدد21، المجلد07، 2011، ص126-127.

¹⁵³زم ياسر الرواشدة، اثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن، 2007، ص27-28

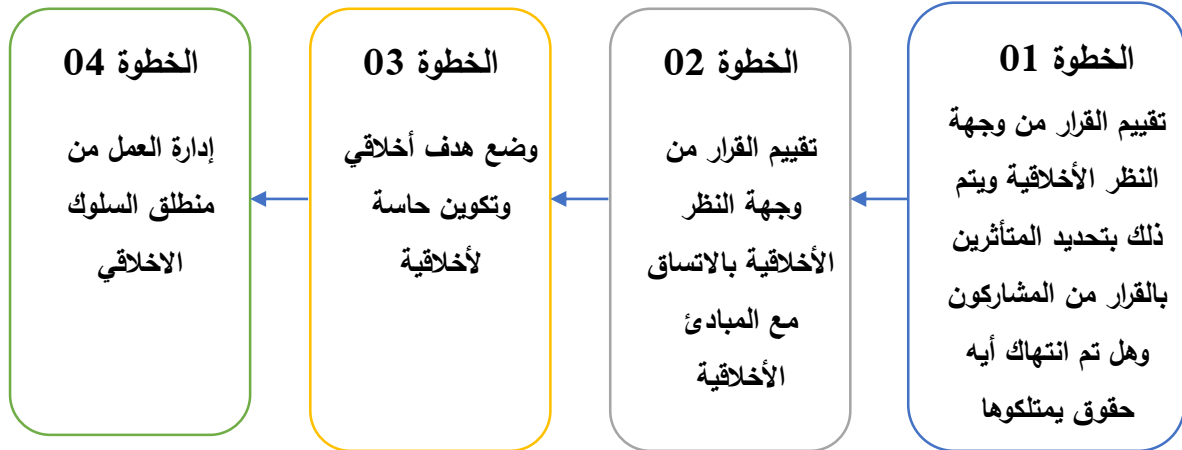
¹⁵⁴ أحمد صخر، خزانة هيبية و مفيد عبد اللاوي، أثر أخلاقيات الاعمال في تعزيز أبعاد الولاء التنظيمي دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة، المجلة الجزائرية للاقتصاد و التسير، جامعة وهران الجزائر، العدد01، المجلد 15، 2021، ص51.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال

- كما يتوجب على المدراء أن يكونون قادرين على التفكير بوعي تام في التداعيات الأخلاقية لقراراتهم المتخذة في المنظمة كسبيل لبناء المنظمة الأخلاقية.

وفي إطار ذلك يتوجب عليهم الاسترشاد بالنموذج ذو الخطوات الأربعة لعملية صنع القرار في هذه المضامين الأخلاقية والموضح في الشكل التالي¹⁵⁵:

الشكل رقم (1-6): نموذج اتخاذ القرارات الأخلاقية



المصدر: محمد ثائر سعدون، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، الطبعة الأولى، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح، الأردن، 2016، ص159،

ثانياً-اخلاقيات القيادة:

أفرزت دراسة السياسات والممارسات الأخلاقية في العديد من المنظمات الناجحة حقيقة أن الدور الذي يمارسه القائد في هذه المنظمات في مجال تحديدها حيويًا، ففي إحدى المسوحات التي تم إجراؤها لقراء مجلة السكرتارية وجد أن العاملين مدركين بشكل حقيقي للزلات الأخلاقية لقادتهم، وأن المنظمات تسهم بشكل سريع في إشاعة مواقع الاتصال بالطريقة التي يحدد المدراء فيها وسيلة الفعل الأخلاقية وإن الطريق الأولي الذي يختاره المدير ليحدد النغمة الأخلاقية للمنظمة يتم من خلال الأفعال والتصرفات التي يقوم بها ، أي عكس تلك القيم في الواقع العملي .وإذا لم يصغي الأفراد إلى القيم الأخلاقية التي يحددها لهم قادتهم، فإن ذلك يؤثر أن الأفكار التي يحملونها تدور حول عدم أهمية القيم الأخلاقية في المنظمة¹⁵⁶.

ثالثاً-اخلاقيات الأنظمة الوظيفية للمنظمة:

إن منظمة الأعمال هي المؤثر والمتأثر بالسلوك الاخلاقي او اللاأخلاقي الذي يمارسه المديرون والعاملون فيها، فهي تشير الى السياسات والانظمة ومجموعة مبادئ الاخلاقيات ونظم المكافأة والاختبار والتدريب التي تشكل مجملها واحدة من أهم القوى المساهمة في تشكيل أخلاقيات الاعمال والتي من شأنها أن توجه السلوك باتجاه

¹⁵⁵ محمد ثائر سعدون، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، الطبعة الأولى، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح، الأردن، 2016، ص159،

¹⁵⁶ ريم ياسر الرواشدة، مرجع سبق ذكره ص 28-29.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال

معين، ولكل نظام من أنظمة المنظمة تأثيرا خاصا على طبيعة سلوك العاملين وبمجملة هذه التأثيرات تتولد قوة تشدد السلوك وتدفعه بالاتجاه الذي قد يعزز أو يضعف العمل بأخلاقيات الأعمال¹⁵⁷. وتتضمن هذه المجموعة ما يأتي¹⁵⁸:

- **الثقافة المنظمة:** توصف الثقافة المنظمة بأنها من القوى الأساسية المساهمة في تكوين أو بناء المنظمة الأخلاقية، وفي هذا الصدد يشار إليها من خلال ثلاثة اتجاهات هي:
 - أ- **جوهر الثقافة:** وهو الاتجاه الذي يركز على الثقافة عبر الأبعاد الفكرية غير الملموسة لها كالمعتقدات والافتراضات والفلسفة والأيديولوجيا والتوقعات والمواقف المشتركة التي تربط أعضاء المنظمة؛
 - ب- **مظاهر الثقافة:** وهو الاتجاه الذي يركز على الثقافة من خلال مظاهرها مثل الرموز والطقوس وأنماط السلوك والأبنية والهياكل والأنظمة أو مظاهر السلوك.
 - ت- **النسيج الثقافي:** وهو الاتجاه الذي يستوعب الاتجاهات الفكرية الحديثة المتمثلة بالأبعاد الجوهرية والسلوكية بوصفها آلية للانسجام بينها وبين الفكر والعقل، ويتمثل التأثير الأساسي للنسيج الثقافي في صياغة أخلاقيات الأعمال وتحول المنظمة إلى منظمة أخلاقية من خلال التأثيرات الفطرية له في التصرفات الأخلاقية وغير الأخلاقية في المنظمة، وهنا يأتي دور الإدارة العليا لتعزيز التصرف الأخلاقي من خلال ممارستها للتصرفات الصحيحة وبما ينعكس على المستويات الأدنى في المنظمة.
- **الرموز الأخلاقية:** وهي عبارات أساسية تعكس قيم المنظمة المتعلقة بالجوانب الأخلاقية والاجتماعية، ومن شأن هذه العبارات أن تبلغ العاملين في المنظمة عن السبب الرئيس لنشوء المنظمة، وتميل تلك الرموز الأخلاقية إلى أن تكون بشكليين: الرموز الأخلاقية المستندة إلى المبادئ، الرموز الأخلاقية المستندة إلى السياسات¹⁵⁹.
- **الهياكل الأخلاقية:** وتتمثل بالأنظمة المختلفة، والمواقف أو الافتراضات، والبرامج التي تتعهد المنظمة بتطبيق السلوك الأخلاقي من خلالها. وذلك من خلال تشكيل اللجان الأخلاقية التي تضم مجموعة من مدراء الأقسام المعنيين بتفحص الأخلاقيات في المنظمة، ومن المهام الرئيسة لهذه اللجان أنها تقوم بتحديد الأحكام الملائمة للتعاملات التي تثار حول الموضوعات الأخلاقية في المنظمة، كما تقوم هذه اللجان بتقدير مسؤولية المخالفات المرتكبة ومسؤولية الجهة المحاسبة عنها، ويعد وجود هذه اللجان ضروريا لاسيما للمنظمات التي ترغب بإجراء التعديل الفوري لسلوكيات الأفراد فيها¹⁶⁰.

¹⁵⁷ طه مداني طويهر و شريفة رفاع، دور اخلاقيات الاعمال في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية مؤسسة سونلغاز الاغواط، الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و

الحكومات الطبعة الثالثة اخلاقيات الاعمال و المسؤولية الاجتماعية، جامعة ورقلة، 27 و 28 نوفمبر 2017، ص174.

¹⁵⁸ ميادة حياوي مهدي و رزاق مخور داود، مرجع سبق ذكره، ص128.

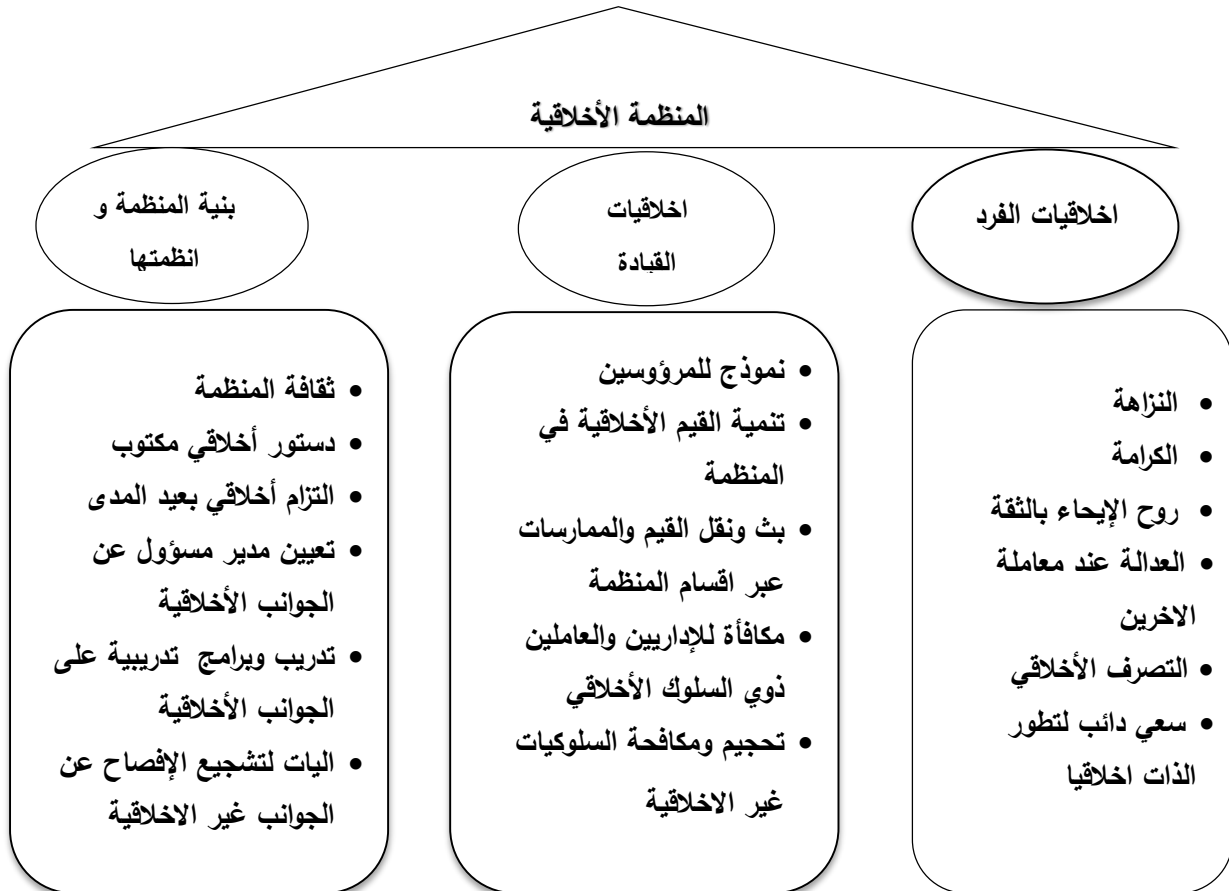
¹⁵⁹ مصطفى بن عودة، غويني سمير، مرجع سبق ذكره، ص31.

¹⁶⁰ نفسه

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال

وبشكل عام فان منظمة الاعمال إذا ما ارادت ان تكون منظمات أخلاقية ومسؤولة اجتماعيا فان ثلاثة ركائز أساسية لابد ان يجري بناؤها وتقويتها وهي الافراد والقيادة وبنية المنظمة وأنظمتها كما في الشكل التالي¹⁶¹:

الشكل رقم (1-7): ركائز السلوك الأخلاقي في المنظمة



المصدر: صالح مهدي محسن العامري و طاهر محسن منصور الغالبي، الإدارة و الاعمال، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر و

التوزيع،الأردن،2008،ص91

المطلب الثالث: مدونة أخلاقيات الاعمال

تتأثر أخلاقيات الأعمال بفلسفة الإدارة العليا وكذلك بإنجازات المتراكمة لدى المنظمة، ومع اتساع ساحات عمل المنظمات وتعدد علاقاتها مع أطراف متعددة، فقد أصدرت العديد من المنظمات مدونة أخلاقية¹⁶².

ان المدونة الأخلاقية: عبارة عن وثيقة تصدرها المؤسسة، تتضمن مجموعة القيم والمبادئ ذات العلاقة بما هو مرغوب فيه وما هو غير مرغوب فيه من السلوك في المؤسسة، وعادة ما تعبر هذه المدونة عما ينبغي أن يكون من تصرفات المؤسسات، ويشير الى ميثاق عهد بين طرفين أو أكثر تلتزم به الشركات أو الأفراد فكرا وسلوكا أمام الله ونحو نفسها والآخرين وتترتب عليه واجبات الأطراف المعنية وحقوقها.

¹⁶¹ صالح مهدي محسن العامري و طاهر محسن منصور الغالبي، الإدارة و الاعمال، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر و التوزيع،الأردن،2008،ص91-92

¹⁶² فلاح محمد، المسؤولية الاجتماعية للمنظمات الاعمال، مرجع سبق ذكره، ص 154.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال

ويعبر عنها بأنها القيم والمعتقدات السائدة في الشركة ما وتربطها برسالة الشركة وأهدافها، ولا تصف العملية التشغيلية وحسب بل أنها تعمل على تنظيم سلوك المديرين والعاملين، وتعمم قيم الشركة على الفئات الخارجية المؤثرة والمتأثرة بعمل الشركة فضلا على تحفيزها العاملين وعليهم ان يفتخرون بالعمل لخدمة القضية الصحيحة¹⁶³.

ان المؤسسات مبالاة الان أكثر من أي وقت مضى الى اصدار مدونات أخلاقية أو مدونة السلوك نظر لما تؤديه من وظائف مهمة في هذا المجال يمكن ايجازها بالآتي:

أولاً: إن المدونة الأخلاقية تنمي الاهتمام بالجوانب الأخلاقية في مجال الأعمال لتحقيق الموازنة في الاهتمام بينها وبين الجوانب المادية، التي ظلت لفترة طويلة تحتل المواقع الأولى من الاهتمام، كما يمكن أن تساهم في إعادة النظر في العلاقة بين الشركة والعاملين، وبين المؤسسة وزبائنها وذلك عن طريق تقوية الإحساس بالانتماء والولاء للمؤسسة.

ثانياً: إن المدونة الأخلاقية تؤدي الى التجانس والوحدة والتوافق الأخلاقي في العمل الإداري في جميع المستويات التنظيمية، وبالتالي فإنها تجنب الإدارات المختلفة والعاملين فيها سوء التصرف، وتمنحهم قدرة أكبر على مواجهة المأزق الأخلاقية وحالات عدم التأكد الأخلاقي التي تعاني منها شركات الأعمال على نطاق واسع¹⁶⁴.

ثالثاً: إن المدونة الأخلاقية بوصفها مدونة لأخلاقيات الإدارة تساهم في تطوير مهنة الإدارة لأنها تخلق قواعد العمل الإداري التي تساعد على حماية سمعة المهنة الإدارية ومكانتها وأسس الدخول فيها شأنها شأن المهن الأخرى لكي لا تظل الإدارة بعيدة عن التخصص المهني وعن قواعد الاختبار والاختيار الأخلاقي للمتقدمين للعمل فيها.

رابعاً: إن المدونة الأخلاقية تحمي العاملين من أحد الأسباب الأساسية المؤدية الى انتهاكات الأخلاقية وهو الضغط من الأعلى حيث أن العاملين يستطيعون أن يواجهوا مثل هذه الضغوط بالتأكيد على أن ذلك يتعارض مع سياسة المؤسسة في حالة وجود مثل هذه المدونة¹⁶⁵.

خامساً: تنمي المدونة الأخلاقية لدى العاملين في المنظمة الإحساس بأهمية المعايير والقيم الأخلاقية التي تصب في اتجاه تعزيز السلوك الأخلاقي في المنظمة، لهذا ينبغي ألا تكتفي الإدارة لتسطير معاييرها وقيمها الأخلاقية وانما لابد من العمل على زيادة إحساس الأفراد بها وذلك بتوزيعها والتدريب عليها ومكافأة الملتزمين بها ومعاقبة مخالفها.

سادساً: ان المدونة الأخلاقية تساهم في تقليل الأعباء التنظيمية والصراع التنظيمي، وذلك بجعل القيم الشخصية تتلاءم مع أهداف الشركة.

¹⁶³ زكريا مطلق الدوري، احمد على صالح، إدارة الاعمال الدولية منظور سلوكي و استراتيجي، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان، 2013، ص 439.

¹⁶⁴ إبراهيم بدر الصبيحات، أخلاقيات الاعمال و المسؤولية الاجتماعية، دار الجنان للنشر و التوزيع، عمان الاردن ، 2017، ص 50-51

¹⁶⁵ نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة و مسؤولية الأعمال في شركات الاعمال، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، الاردن ، 2006، ص 73.

الفصل الأول : الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال

إن هذه الوظائف والمزايا ربما تفسر الى حد كبير تزايد اهتمام الشركات بإصدار مدونات أخلاقية، والإعلان عنها بطريقة لا تخلو من المنحى الدعائي¹⁶⁶.

الخلاصة

تم خلال هذا الفصل التطرق الى التاصيل النظري لمتغيرات الدراسة المتعلقة بالمفاهيم الخاصة المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال و تحديد الابعاد الخاصة بكل متغير من متغيرات الدراسة للاعتماد عليها في الجانب التطبيقي ، كما تناول هذا الفصل المفاهيم ذات العلاقة مع المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال وذلك بالاعتماد على العديد من الدراسات السابقة، من اجل التمهيد لدراسة الميدانية وفيما يلي سيتم التطرق الى الدراسات السابقة ذات العلاقة بدراستنا الحالية.

¹⁶⁶ إبراهيم بدر الصبيحات، مرجع سبق ذكره، ص51.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

تمهيد

بعد تناول الادبيات النظرية الخاصة بمتغيرات الدراسة بتقديم مفاهيم عامة حول المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال، تأتي مرحلة مراجعة الادبيات التطبيقية او الدراسات السابقة ، حيث تعتبر هذه المرحلة ذات أهمية بالغة في البحث من منطلق أن كل بحث هو إضافة علمية جديدة فلا بد من معرفة ماهو موجود سابقا حتى نعرف ماذا نضيف.

الدراسات السابقة هو كل بحث له علاقة مباشرة غير مباشرة بالموضوع الذي نجره ، ان ما يميز الدراسات السابقة انها تساعد الباحث من الوصول الى الفجوة المعرفية او الثغرات و الجوانب التي لم يتم التطرق اليها او مناقشتها من طرف الباحثين الاخرين، وبالتالي تمكن الباحث من تقديم إضافة للموضوع او حل مشكلة معينة او طرح بدائل لحلول موجودة سابقا.

سيتم في هذا الفصل دراسة و تحليل العديد من الدراسات السابقة التي عالجت الموضوع بمتغيراته المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال، او تناولت احد المتغيرات وعرضها و التعليق عليها ومناقشتها من خلال مقارنة الدراسة الحالية بالسابقة من حيث النقاط المشتركة و كذا النقاط التي تميز درستنا على الدراسات السابقة، لذا تم تقسيم هذا الفصل كمايلي.

المبحث الاول: الدراسات السابقة باللغة العربية

المطلب الاول: الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع بمتغيرين

المطلب الثاني: الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع بمتغير المسؤولية الاجتماعية.

المطلب الثالث: الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع بمتغير أخلاقيات الاعمال.

المطلب الرابع: التعليق على الدراسات السابقة باللغة العربية

المبحث الثاني الدراسات باللغة الأجنبية

المطلب الاول: الدراسات السابقة الاجنبية التي تناولت الموضوع بمتغيرين

المطلب الثاني: الدراسات السابقة الأجنبية التي تناولت الموضوع بمتغير المسؤولية الاجتماعية.

المطلب الثالث: الدراسات السابقة الأجنبية التي تناولت الموضوع بمتغير أخلاقيات الاعمال.

المطلب الرابع : التعليق على الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

المطلب الخامس: مقارنة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية

المبحث الاول: الدراسات باللغة العربية

سيتم من خلال هذا المبحث عرض الدراسات السابقة باللغة العربية التي عالجت الموضوع وهي مرتبة حسب تناول هذه الدراسات لمتغيرات الدراسة، وقد تنوعت حسب طبيعتها من مقالات، واطروحات، وبحوث كما تم ترتيبها زمنيا من الاقدم الى الاحدث كمايلي:

المطلب الاول: الدراسة التي تناولت الموضوع بنفس المتغيرات

2-1-1: دراسة بشير عيشي وعمار عيشي (2017) دور أخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المؤسسات البترولية باستخدام بطاقة الأداء المتوازن - دراسة حالة مؤسسة سونطراك- الجزائر-ورقة بحثية مقدمة للملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات الطبعة الثالثة: أخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية المنعقد بجامعة ورقلة يومي 27 و28 نوفمبر 2017.

تمت الدراسة بغرض التعرف على دور اخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المؤسسات البترولية، باستخدام بطاقة الأداء المتوازن، ومن اجل تحقيق اهداف الدراسة تم استخدام أداة الاستبيان لجمع بيانات الدراسة، كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث تمثل مجتمع الدراسة في الأفراد العاملين بالمديرية العامة بالجزائر والبالغ عددهم 1160 عاملا، ومن اجل جمع البيانات و تحليلها تم الاعتماد على أداة الاستبيان، حيث تم توزيعها على عينة عشوائية مكونة من 130 عامل في المؤسسة، وتم معالجة هذه البيانات باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية توصلت الدراسة الى:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ بين اخلاقيات الأعمال وأبعاد المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة المبحوثة؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ لأخلاقيات الأعمال في استخدام أبعاد بطاقة الأداء المتوازن بالمؤسسة المبحوثة؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ للمسؤولية الاجتماعية في استخدام أبعاد بطاقة الأداء المتوازن بالمؤسسة المبحوثة.

كما اوصت الدراسة بمايلي:

- العمل على تعزيز ثقافة ممارسة أبعاد المسؤولية الاجتماعية من خلال عقد البرامج التدريبية التي تعكس مفاهيم وثقافات تطبيقات المسؤولية الاجتماعية.

- ضرورة الاهتمام بتبني بطاقة الأداء المتوازن لأهميتها في تحسين الأداء وقدرتها على تحقيق الأهداف بشكل إيجابي؛
 - ضرورة فهم ودراسة وتحليل العناصر المكونة للمبادئ الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية باعتبار ذلك من اهم المرتكزات الهامة لضمان نجاح المؤسسات وديمومتها؛
 - وضع وتعزيز أخلاقيات الأعمال وضرورة أن تقوم الشركات الجزائية بتحديد السياسات الأخلاقية وتوزيعها عبر الشركة، وتدريب العاملين فيها على تعزيز قدرتهم لمواجهة المشاكل الأخلاقية الصعبة.
- 2-1-2: دراسة عطا الله بشير النويقة: (2016) بعنوان أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة، مقال بمجلة دراسات العلوم الإدارية جامعة الأردن، العدد 01 المجلد 43.**
- الغرض من هذه الدراسة ابراز أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، ومن اجل جمع البيانات وتحليلها تم استخدام أداة الاستبيان، تم توزيعها على عينة تتكون من 140 موظفاً في البنوك المبحوثة، تم تحليل هذه البيانات بالطرق الإحصائية وتوصلت الدراسة الى نتائج أهمها:
- إن مستوى أبعاد أخلاقيات الأعمال كل على حده (الاستقلالية والموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية) في القطاع المبحوث كان مرتفعاً وفقاً لوجهة نظر افراد العينة؛
 - إن مستوى أبعاد المسؤولية الاجتماعية كل على حده (المسؤولية نحو العملاء، المسؤولية نحو البيئة، المسؤولية نحو المجتمع المحلي) في القطاع المبحوث كان مرتفعاً وفقاً لوجهة نظر أفراد العينة؛
 - إن مستوى أبعاد الميزة التنافسية كل على حده (تخفيض التكلفة، زيادة المرونة وزيادة الابتكار) في القطاع المبحوث كان مرتفعاً وفقاً لوجهة نظر أفراد العينة.
- كما أوصت الدراسة بـ :
- وضع وتعزيز أخلاقيات الأعمال، وضرورة أن تقوم البنوك التجارية في منطقة مكة المكرمة بتحديد السياسات الأخلاقية وتوزيعها عبر البنك، وتدريب العاملين فيها على تعزيز قدرتهم لمواجهة المشاكل الأخلاقية الصعبة؛
 - اهتمام البنوك التجارية في منطقة مكة المكرمة بالموضوعية والاستقلالية والقدرة على مراعاة توازن المصالح، والتحقق من القدرة على العمل وإتقانه؛
 - التأكيد على أهمية النزاهة والشفافية بهدف التأكيد من الحيادية والبعد عن أي تأثيرات جانبية، وذلك لتأثيرها الواضح على الميزة التنافسية من وجهة نظر عينة الدراسة.

2-1-3: دراسة طاوس غريب و مروة حمادية (2017) أهمية اخلاقيات الاعمال و المسؤولية الاجتماعية في ضبط سلوك المؤسسات البترولية - شركة سونطراك الجزائرية و شركة البترول الكويتية نموذجا-ورقة بحثية مقدمة للملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات الطبعة الثالثة: أخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية المنعقد بجامعة ورقلة يومي 27 و 28 نوفمبر 2017.

تمت دراسة الموضوع بغرض تفسير كيف تساهم أخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية في ضبط سلوك المؤسسات البترولية، تم استخدام المنهج الوصفي كما تمثل مجتمع الدراسة في جميع الشركات البترولية في الجزائر و الكويت، بينما كانت عينة الدراسة في الجزائر شركة سونطراك اما في الكويت فكانت شركة البترول الكويتية، كما هدفت الدراسة الى التعرف على مفهوم أخلاقيات الاعمال و المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات البترولية، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها:

- قطاع النفط عنصرا مهما بالنسبة للخطط الاقتصادية لكل دولة غير أن اثاره الكبيرة توجب العمل على وضع تشريعات وقوانين تقلل منها، وتحد من التجاوزات البيئية للشركات البترولية الضخمة؛
- يؤثر نشاط شركات البترول العالمية بشكل حاد على مكونات النظام البيئي، الا أن مكانتها وأهميتها بالنسبة لأداء الاقتصاد العالمي، توجب العمل على وضع الية محكمة في إطار من التعاون الدولي، تسمح لها بالمساهمة في رفع معدلات النمو العالمية، وبالمقابل تساهم في زيادة معدل كفاءة أدائها البيئي.
- كما اوصت الدراسة بـ
- مضاعفة الاهتمام من قبل الشركات الجزائرية بمسؤوليتها الاجتماعية، لاسيما في ظل تنامي متطلبات وحاجات المجتمع من جهة والمسؤوليات الأخرى التي أصبحت تشكل التزاما أخلاقيا وقانونيا يقع على عاتق منظمات الاعمال، من خلال التنويع في طرق وأساليب أعمالها بهذا الخصوص.
- عقد مؤتمرات و ورش عمل من قبل الشركات كوسيلة تتصل من خلالها مع الناس، لبيان ما تقوم به الشركات من أنشطة و مشاريع خيرية و استثمارية، و الاستماع الى آرائهم لان أنشطة المسؤولية الاجتماعية يجب أن تتسجم مع ما يتوافق وحاجات المجتمع، وليس العكس.

2-1-4: دراسة سمية بن عمارة وآخرون (2017) دور اخلاقيات الاعمال في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المنظمات، ورقة بحثية مقدمة للملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات الطبعة الثالثة: أخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية المنعقد بجامعة ورقلة يومي 27 و 28 نوفمبر 2017.

كان الغرض من هذه الدراسة ابراز دور أخلاقيات الاعمال في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في منظمات الاعمال، وذلك من خلال طرح نظري ومراجعة أدبيات البحوث حول المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال

الفصل الثاني : الدراسات السابقة

تم استخدام المنهج الوصفي، توصلت الدراسة الى ان دور اخلاقيات الاعمال يكمن في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مدى استعداد أفرادها لتبني هذا التوجه واقتناعهم به، لأن المسؤولية الاجتماعية هي احدى جوانب منهج شامل من أخلاقيات الأعمال في ضوء المعايير السائدة في المجتمع.

ولقد اوصت الدراسة بمايلي:

- يجب على المسؤولين احترام وجهة النظر المخالفة لهم ومحاولة الاستماع لجميع الآراء ثم الاستفادة منها؛
- وضع حوافز معنوية ومادية للمسؤولين الذين يتقدمون للإدارة العليا بمقترحات تطويرية من شأنها أن تطور العمل؛
- تعزيز أهمية دور الندوات والبرامج الاجتماعية والمشاركة فيها من قبل المسؤولين لما لها من دور كبير في تعزيز مسؤوليتهم الاجتماعية.

2-1-5: دراسة جميلة العمري وآخرون (2017) بعنوان أثر المسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الأعمال للمؤسسات - دراسة آراء بعض المديرين و رؤساء شركات التأمين في الجزائر -ورقة بحثية مقدمة للملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات الطبعة الثالثة: أخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية المنعقد بجامعة ورقلة يومي 27 و28 نوفمبر 2017.

تمت دراسة الموضوع بغرض الإجابة على إشكالية أثر المسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الأعمال في المؤسسة. من اجل الإجابة على هذه الإشكالية تم التطرق الى الادبيات النظرية لأخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية حيث تم اتباع المنهج الوصفي، ومن اجل جمع البيانات تم تصميم استمارة استبيان تحوي 29 سؤال، تم اختيار عينة من 73 موظف من المديرين ورؤساء شركات التأمين في الجزائر، توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كما يلي:

- اتساع نظرة مسؤولية المؤسسات اتجاه السعي إلى تحقيق وتعظيم الأرباح إلى الاهتمام بالدور الأخلاقي للمؤسسة؛
- لم يعد يقتصر مفهوم المسؤولية الاجتماعية على الأمور التي تتعلق بالأنشطة التطوعية أو التبرعات أو تمويل البرامج الخيرية بل يتعدى ذلك إلى مسؤولية المؤسسة اتجاه العاملين والموظفين والعلاء والمجتمع فضلا عن حماية البيئة، لتحقيق أثر إيجابي لصالح المؤسسة؛
- ترتبط أخلاقيات الأعمال للمؤسسة مع المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين والبيئة المحيطة بها.
- ان الوكالات تمتلك دليل عمل أخلاقي واضح ومعلن لجميع العاملين لديها، وكذلك تلزم مورديها بمراعاة المبادئ الأخلاقية التي تسيّر عليه.

كما اوصت الدراسة بـ:

الفصل الثاني : الدراسات السابقة

- أن تعد وكالات التأمين ممارسة المسؤولية الاجتماعية ليس مجرد مبادرات اختيارية تقوم به بإرادتها المنفردة تجاه المجتمع بل صورة من صور الملائمة الاجتماعية الواجبة على الشركات.
- رفع وعي إدارات شركات التأمين بدور المسؤولية الاجتماعية لتحقيق العدالة الاجتماعية والأخلاقية والاستقرار الاقتصادي لأفراد المجتمع.
- يجب على الشركة أن تأخذ على عاتقها الاهتمام بالبيئة المحيطة من خلال تعزيز الجوانب الإيجابية والقضاء على مواطن القصور من خلال بناء منظومة بيئية متكاملة، وكذلك المجتمع لأنه هو الركيزة الأساسية لتحقيق التفوق والتميز وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية.

2-1-6: دراسة فاطمة الزهراء لوصادي و ايمان قويدر التومي (2020) بعنوان أخلاقيات الاعمال ودورها في ترسيخ أبعاد المسؤولية الاجتماعية - دراسة حالة مجمع صيدال - مقال بمجلة التكامل الاقتصادي المجلد 08، العدد 03، جامعة ادرار.

كان الغرض من الدراسة تحديد أثر أخلاقيات الأعمال في ترسيخ المسؤولية الاجتماعية بأبعادها الأربعة بمجمع صيدال، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ومن اجل جمع البيانات وتحليلها اعتمدت الباحثتان على استمارة الاستبيان كأداة أساسية للبحث، تم توزيعها على عينة من الموظفين بمختلف مستوياتهم بلغ حجمها 60 موظف، توصلت الدراسة الى عدة نتائج نوجزها فيما يلي:

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لالتزام مجمع صيدال بأخلاقيات الأعمال في ترسيخ المسؤولية الأخلاقية؛
 - وجود أثر ذو دلالة إحصائية لالتزام مجمع صيدال بأخلاقيات الأعمال في ترسيخ المسؤولية القانونية.
- كما أوصت الدراسة بمايلي:
- ضرورة تبني مؤسسات الاقتصادية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية بكل ابعادها
 - يجب على مؤسسة صيدال التعريف بأنشطتها الاجتماعية التي تعمل على زيادة إدراك الزبون الجزائري لهذه الأخيرة بما يعود عليها بنفع والفائدة.

المطلب الثاني: الدراسة التي تناولت الموضوع بمتغير المسؤولية الاجتماعية.

2-2-1: عطا الله لحسن (2019) بعنوان أثر أبعاد المسؤولية الاجتماعية على رضا وثقة الزبون بالعلامة التجارية، دراسة حالة شركة. CONDOR مقال منشور في مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية جامعة المسيلة، المجلد 12 العدد 02.

الغرض من الدراسة هو ابراز مدى تأثير المسؤولية الاجتماعية على رضا الزبون بالعلامة التجارية كوندور، حاول من خلالها الباحث تشخيص طبيعة العلاقة التي تلعبها المسؤولية الاجتماعية في تحقيق رضا وثقة الزبون

الفصل الثاني : الدراسات السابقة

بالعلامة التجارية كوندور، ومن أجل جمع البيانات وتحليلها تم تصميم أداة الاستبانة تم توزيعها على عينة من زبائن كوندور مكونة من 115 مستهلك، توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج نوجزها فيما يلي:

- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية على رضا الزبون عن العلامة التجارية كوندور؛
- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية على ثقة الزبون بالعلامة التجارية كوندور؛
- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية على ثقة الزبون عن العلامة التجارية كوندور مع وجود الرضا كمتغير وسيط.

كما اوصت الدراسة بـ:

- على الشركات الاقتصادية الجزائرية إعطاء أهمية كبيرة لأنشطة المسؤولية الاجتماعية ضمن استراتيجياتها التنافسية باعتبار ان ممارسة المسؤولية الاجتماعية على الواقع يعود بالفائدة أولا على المؤسسات الاقتصادية بذاتها وذلك انطلاقا من النتائج التي تم التوصل اليها من خلال الدراسة؛
 - يجب على الباحثين الجزائريين المساهمة في إيصال فكرة المسؤولية الاجتماعية الى المؤسسات الاقتصادية عبر إشراكهم في الندوات والملتقيات العلمية مع ضرورة تطوير هذه الفكرة وتكييفها مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي في الجزائر.
 - على الحكومة الجزائرية مكافأة وتشجيع المؤسسات التي تمارس أنشطة المسؤولية الاجتماعية في المجتمع وذلك من خلال منح بعض المزايا الجبائية الى جانب إعطائها الأولوية في الصفقات العمومية.
- 2-2-2: بلقاسم عبد اللاوي (2018) بعنوان المسؤولية الاجتماعية و علاقتها بالتنمية المستدامة للموارد البشرية داخل الجامعة، دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة و الموظفين الإداريين بجامعة الاغواط. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الاغواط.**

تمت الدراسة بغرض تفسير العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة في جامعة الاغواط، حاول الباحث من خلالها إبراز مضمون الأدوار التي تستطيع الجامعة القيام بها لتنمية رأس المال البشري، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، ومن أجل جمع البيانات وتحليلها تم تصميم استبانة تم توزيعها على عينة مكونة من 264 موظف من الموظفين والأساتذة بجامعة الاغواط كما تم أيضا استخدام أداة المقابلة كذلك، توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج هي:

الفصل الثاني : الدراسات السابقة

- توجد اختلافات حول الأبعاد التنموية المسؤولية الاجتماعية (التدريب ، التطوير، التعلم التنظيمي، الإبداع و الحوافز المادية والمعنوية) بالجامعة ذات دلالة معنوية بين آراء العينة تعود لطبيعة وظيفة الفرد داخل جامعة الاغواط؛

- تشكل الموارد البشرية طرفا مستفيدة من الاطراف الذين يجب أن تتوجه المنظمة إليهم برامج للمسؤولية الاجتماعية، ولهذا الطرف دور بالغ الأهمية سواء من حيث دوره في تحسين الأداء الوظيفي وخاصة الأداء الاجتماعي للمنظمة.

كما اقترح الباحث التوصيات التالية:

- من المهم أن تلتزم المنظمات بكل مسؤولياتها تجاه أصحاب المصلحة عموما وتجاه مواردها البشرية بشكل خاص، لأن هذا الالتزام يعتبر بمثابة استثمار في المورد البشري.

- يجب على المنظمات أن تتنوع من البرامج المرتبطة بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه مواردها البشرية، وتحاول تطويرها بشكل دائم والإبداع فيها للوصول إلى درجة عالية من الرضا الوظيفي وبالتالي التحسين من أداء المنظمة ككل.

2-3-3: دراسة نصيرة يحيوي ومهدي مراد (2019) المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات آلية لتدعيم نظم الإدارة البيئية، مقال منشور في مجلة العلوم الاجتماعية جامعة الأغواط، المجلد 07، العدد 32.

كان الغرض من الدراسة إبراز كيف تساهم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تدعيم نظم الإدارة البيئية، يهدف الباحث من خلال دراسة هاته الى تبيان أهمية ممارسة المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية اتجاه بيئتها على المستوى الدولي، تم الاعتماد الى المنهج الوصفي التحليلي، ومن اجل جمع المعلومات حول الموضوع تم الاعتماد على المصادر النظرية المختلفة لأثراء الموضوع.

وفقد توصلت الدراسة الى أن التنمية المستدامة تحتاج الى التزام قبل التطبيق وهذا ما يمكن تحقيقه من خلال وضع سياسة مؤسسية واضحة وطويلة المدى، تلتزم فيها الشركة بتخصيص نسبة من مواردها لعناصر مسؤولية الشركات والمجالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

كما أوصى الباحث بضرورة التعامل بشكل جدي مع برامج المسؤولية الاجتماعية لأن إهمالها يمثل هذه البرامج من شأنه أن يضعف قدرتها ويؤدي الى تدهور صورتها وسمعتها.

2-2-4: دراسة زهية عباذ (2019): إشكالية إدماج المسؤولية الاجتماعية ضمن الممارسات الوظيفية في المؤسسة - دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الجزائرية-أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر جامعة باتنة.

الغرض من هذه الدراسة تحديد الى أي مدى تنتهج المؤسسات محل الدراسة توجه استراتيجي يتبنى ترقية مفهوم المسؤولية الاجتماعية من مجرد ممارسة طوعية الى إدماج وتطبيق أوسع ضمن ممارساتها الوظيفية، وتمثلت عينة الدراسة في مجموعة من المؤسسات الجزائرية، كما اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومن اجل

الفصل الثاني : الدراسات السابقة

جمع البيانات وتحليلها تم تصميم أداة الاستبيان كأداة أساسية للبحث بالإضافة الى المقابلة المباشرة وغير المباشرة، ولقد أظهرت النتائج

- عدم انتهاج أي توجه استراتيجي يتبنى ترقية مفهوم المسؤولية الاجتماعية من مجرد ممارسة طوعية إلى إدماج وتطبيق أوسع ضمن الممارسات الوظيفية؛

- عدم وجود استراتيجية وظيفية ضمن (التمويل، التسويق، الموارد البشرية، المالية والمحاسبة) تتبنى تطبيق مؤشرات المسؤولية الاجتماعية عدا (وظيفة الإنتاج).

وقد اوصت الدراسة بما يلي:

- العمل على ترسيخ الاقتناع بثقافة المسؤولية الاجتماعية كنهج (شخصية المسير أو القائد) ضمن التخطيط والتفكير الاستراتيجي للمؤسسات.

- ضرورة الانتقال من الإدارة غير الإدارية (المسؤولة اجتماعيا) إلى الإدارة الموجهة (المسؤولة اجتماعيا).

2-2-5: رقية إسماعيل المعاينة: (2018) بعنوان أثر المسؤولية الاجتماعية في بناء الصورة الذهنية للمنظمات - دراسة حالة شركة مناجم الفوسفات الأردنية- رسالة ماجستير ، جامعة ال البيت الاردن.

كان الغرض من الدراسة اختبار أثر أبعاد المسؤولية الاجتماعية في بناء الصورة الذهنية لشركة مناجم الفوسفات الأردنية، تمثل عينة الدراسة في العاملين في شركة الفوسفات الأردنية، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومن أجل جمع البيانات وتحليلها تم الاعتماد على أداة الاستبيان، تم تحليل البيانات بواسطة برنامج SPSS، وتوصلت الدراسة عدة نتائج أهمها:

- وجود أثر للمسؤولية الاجتماعية بأبعادها (الأخلاقي، الإنساني، القانوني،الاقتصادي) في بناء الصورة الذهنية في شركة مناجم الفوسفات الأردنية.

- وجود أثر للمسؤولية الاجتماعية بأبعادها (الأخلاقي، الإنساني، القانوني، الاقتصادي) في بناء الصورة الذهنية تجاه الموظفين في شركة مناجم الفوسفات الأردنية.

كما قدمت الدراسة عدة توصيات أهمها:

- زيادة اهتمام شركة الفوسفات الأردنية بالبعد الإنساني كأحد أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركة تجاه المجتمع المحلي من خلال تشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وزيادة الاهتمام بدعم مشاريع البنية التحتية للمجتمع المحلي؛

- زيادة الاهتمام بالرعاية الصحية للعاملين؛

- عمل برامج تهدف الى مشاركة القطاع العام مع القطاع الخاص في مجال المسؤولية الاجتماعية.

2-2-6: دراسة علي محمد سلامة الخزاعلة (2019) بعنوان أثر إدراك العملاء للمسؤولية الاجتماعية في الاحتفاظ بالعميل في الصناعات الاستخراجية في الأردن الدور الوسيط لصورة الشركة، رسالة ماجستير، جامعة ال البيت الأردن:

كان الغرض من الدراسة التعرف على أثر إدراك العملاء للمسؤولية الاجتماعية في الاحتفاظ بالعميل في الصناعات الاستخراجية في الأردن من خلال صورة الشركة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، تمثل مجتمع الدراسة في جميع عملاء الصناعات الاستخراجية في الأردن، بينما اقتضت عينة الدراسة على 174 عميلاً من عملاء تلك الشركات، ومن أجل جمع البيانات وتحليلها تم الاعتماد على أداة الاستبيان، وبغرض تحقيق أهداف الدراسة و تحليل فرضياتها اعتمد الباحث على برنامج التحليل الاحصائي SPSS 24 و AMOSS 22، توصلت الدراسة الى عدة نتائج نذكر منها:

- أظهرت نتائج الدراسة ان المسؤولية الاجتماعية بأبعادها (حماية المستهلك، المسؤولية الأخلاقية، المسؤولية القانونية، المسؤولية الاقتصادية، المساهمة البيئية، المسؤولية الخيرية) تؤثر على الاحتفاظ بالعميل من خلال صورة الشركة في الصناعات الاستخراجية في الأردن.

بناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يوصي الباحث إدارة الشركات الاستخراجية وصانعي القرار فيها بما يلي:

- العمل على التوسع في الأعمال الخيرية والوصول إلى قطاعات أخرى كالمساهمة في تقديم أعمال خيرية صحية تتمثل بإنشاء عيادات طبية في مناطق تفتقر إلى مثل هذه الخدمات؛
- العمل على إشراك العميل في العملية التصنيعية من خلال الأخذ برأيه فيما يتعلق بمكونات المنتج وخصائصه يحمل العميل قرار جودة المنتج.

2-2-7: دراسة فضالة خالد (2019) بعنوان دور الاقتصاد الإسلامي في إرساء المسؤولية الاجتماعية للبنوك الإسلامية - دراسة حالة بنك البركة الجزائري - أطروحة دكتوراه جامعة البويرة.

كان الغرض من الدراسة تبين مفهوم المسؤولية الاجتماعية في الفكر الإسلامي بالمقارنة مع ما هو عليه في الفكر الغربي، حيث تناولت إشكالية كيف يمكن للبنوك العاملة في الجزائر القيام بممارسة مسؤوليتها الاجتماعية من خلال الالتزام بمبادئ الاقتصاد الإسلامي؟

ومن أجل الإجابة على هذه الإشكالية قام البحث بتصميم استمارة استبيان وتوزيعها على عينة مكونة من 80 من موظف من كوادر المؤسسة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، و توصلت الدراسة الى العديد من النتائج نذكر منها:

- التزام البنوك الإسلامية بالمسؤولية الاجتماعية نابع من تعاليم الشريعة الإسلامية السامية؛
 - بالرغم من وجود مؤشرات وأرقام تدل على اهتمام بنك البركة الجزائري بالمسؤولية الاجتماعية كما ورد في التقارير الصادرة عن البنك إلا ان المقادير التي يساهم بها ضئيلة ولا تصل الى المستوى المطلوب.
- وفي نهاية الدراسة قدما الباحث مجموعة من التوصيات نوجزها فيما يلي

الفصل الثاني : الدراسات السابقة

- ضرورة العمل على بعث الوعي العام عبر المؤتمرات والندوات وورش العمل ووسائل الإعلام بشأن المسائل المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية؛
- تشجيع البنوك الإسلامية على ضرورة إنشاء وحدات إدارية متخصصة في مجال المسؤولية الاجتماعية، تتولى تخطيط وتنفيذ البرامج والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة وضرورة إصدار تقرير المسؤولية الاجتماعية والإفصاح عنها.
- 2-2-8: دراسة باها لقمان و مراكشي محمد لمين (2020) بعنوان المسؤولية الاجتماعية كمدخل لتحسين الأداء - دراسة حالة شركة هيونداي موتورز الجزائر - مقال بمجلة الريادة لاقتصاديات الاعمال، المجلد 06، العدد 03، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف.**
- كان الغرض من الدراسة التعرف على مدى تطبيق وتأثير أبعاد المسؤولية الاجتماعية على الأداء الكلي لشركة هيونداي موتورز الجزائر، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ومن أجل تحديد العلاقة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية وأبعاد الأداء، ومن أجل جمع البيانات وتحليلها قام الباحث بتصميم أداة استبيان، تم توزيعه على عينة تقدر بـ 97 موظف في الشركة، توصلت الدراسة الى النتائج التالية:
- تبني فكرة المسؤولية الاجتماعية من قبل الشركة يساهم في تحسين صورتها في المجتمع كما يساهم في تطوير وتفعيل أدائها؛
- حداثة والزامية مفهوم فكرة المسؤولية الاجتماعية أدى الى تباطؤ وتثاقل خطوات تبنيها وتطبيقها من طرف المنظمات
- كما اقترح الباحث مجموعة من التوصيات نذكر منها:
- اقتناع المنظمات بأن المسؤولية الاجتماعية أصبحت حتمية الزامية خيار يخدم مصلحتها، ويضمن لها تحقيق التنمية المستدامة؛
- بناء ثقافة تنظيمية تقوم على ترسيخ مفهوم المسؤولية الاجتماعية داخل الشركة، وكذا غرس ثقافة المسؤولية الاجتماعية لدى جميع أفراد المجتمع بمختلف فئاته يساهم في تعظيم حجم أعمال المسؤولية الاجتماعية.
- 2-2-9: دراسة طاهر أمينة و بن نافلة قدور (2020): بعنوان أثر المسؤولية الاجتماعية و الأخلاقية على الإعلانات التجارية دراسة حالة شركة موبيليس-الشلف-مقال في مجلة اقتصاديات شمال افريقيا المجلد 16، العدد 22. جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف.**
- كان الغرض من الدراسة اختبار العلاقة التأثيرية بين المسؤولية الاجتماعية والإعلانات التجارية في شركة موبيليس، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومن أجل جمع البيانات و تحليلها تم الاعتماد على أداة الاستبيان، حيث تم توزيع استمارات الاستبيان على عينة مكونة من 300 زبون، توصلت الدراسة الى العديد من النتائج أهمها:

الفصل الثاني : الدراسات السابقة

- وجود أثر للمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية على الإعلانات التجارية في شركة "موبيليس" من حيث :صدق الأسعار: لأن شبكة "موبيليس" مجهزة بأحدث التكنولوجيا، وأسعارها تتماشى مع المستوى المعيشي للمجتمع الجزائري؛
 - وضوح المعلومات: ذلك أن كل المعلومات المتعلقة بالسلع والخدمات أو الأفكار معلنة بشفافية ووضوح. كما أوصى الباحث بما يلي:
 - نوصي بإنشاء قسم خاص بالمسؤولية الاجتماعية ضمن الهيكل التنظيمي لشركة "موبيليس" يشرف عليه رئيس قسم نشاطات المسؤولية الاجتماعية ويكون مرتبط مباشرة بالإدارة العليا؛
 - ينبغي الاهتمام بالجانب الأخلاقي جنبا إلى جنب مع الجانب المادي، أي على المؤسسة تبني " ربح + أخلاق" من أجل كسب جميع أصحاب المصالح.
- 2-2-10: دراسة مصطفى يونسى و لخضر عمارة (2019) بعنوان أثر المسؤولية الاجتماعية في تحقيق رضا الزبون – دراسة حالة شركة موبيليس ولاية الجلفة-مقال منشور في مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال المجلد 05 العدد 02. جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف.**
- تمت الدراسة بغرض التعرف على مدى تأثير المسؤولية الاجتماعية في تحقيق رضا الزبون في شركة موبيليس، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على أداة الاستبيان، حيث قام الباحث بتوزيعها على عينة تتكون من 40 زبون من متعملي شركة موبيليس، وقد توصلت الدراسة الى:
- وجود أثر لممارسات المسؤولية الاجتماعية في تحقيق رضا الزبون؛
 - بينت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغير المستقل المتمثل في المسؤولية الاجتماعية والمتغير التابع المتمثل في رضا الزبون.
 - وقد خلصت الدراسة الى مجموعة من التوصيات نذكر منها:
 - ضرورة اهتمام مؤسسة موبيليس بجوانب المسؤولية الاجتماعية حيث تعد شرطا أساسيا لتحقيق رضا الزبون وتحسين المركز التنافسي للمؤسسة؛
 - ضرورة تدريب الموظفين للتعامل الجيد مع الزبائن.
- المطلب الثالث: الدراسات التي تناولت متغير أخلاقيات الاعمال.**

2-3-1: دراسة يحيى نور الهدى (2018): بعنوان أخلاقيات الاعمال وأثرها على حوكمة المنظمات، أطروحة دكتوراه، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس.

كان الغرض من الدراسة الإجابة على اشكالية هل يدعم التوجه الأخلاقي للمؤسسة الجزائرية أسلوب الحوكمة فيها، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وبهدف جمع البيانات و تحليلها قامت الباحثة بتصميم استمارة ، تم توزيع الاستمارة على 30 مؤسسة و العاملة في ولاية سيدي بلعباس، توصلت الدراسة الى انه

على الرغم من اختلاف خصائص حوكمة الشركات، إلا أن موضوعها يستند أساسا على مسألة الأخلاقيات و يمكن اعتبارها جوهر حوكمة الشركات، كما توصلت أيضا الى أن أخلاقيات الأعمال ترتبط إيجابيا بنوعية حوكمة الشركات، حيث تعزيز الثقافة الأخلاقية القوية للشركات من ممارسات حوكمة الشركات.

كما أوصت الباحثة بمايلي:

- إعادة النظر في تركيبة مجالس الإدارة من خلال إدراج المزيد من الأعضاء المستقلين و الفصل بين منصب الرئيس التنفيذي و رئيس مجلس الإدارة على الأقل؛
- إعطاء الأولوية لتشكيل لجان مجلس الإدارة خاصة لجنة التدقيق؛
- تطوير نظم المعلومات والعمل على تعزيز الشفافية بتدفق المعلومات من القاع الى أعلى والعكس لخلق مناخ من التبادل والثقة.

2-3-2 : دراسة عبد الشكور زكريا إسحق (2018): بعنوان أثر الثقافة التنظيمية في العلاقة بين ممارسات أخلاقيات الأعمال وأداء العاملين - دراسة على عينة من الشركات العاملة بولاية الخرطوم - رسالة ماجستير جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا.

كان الغرض من الدراسة يهدف الى قياس مستوى ممارسات أخلاقيات الأعمال في الشركات السودانية، واختبار أثر الثقة التنظيمية بأبعادها كمتغير وسيط في العلاقة بين ممارسات أخلاقيات الأعمال وأداء العاملين، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومن اجل تحقيق اهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استمارة استبيان بالاعتماد على الدراسات السابقة، من اجل جمع البيانات وتحليلها، تم توزيع هذه الاستبانة على عينة مكونة من 318 موظف بالشركات موضع الدراسة، توصلت الدراسة الى العديد من النتائج نذكر منها:

- بينت الدراسة موافقة أفراد العينة بدرجة كبيرة على اهتمام الشركات بتحسين أداء العاملين وذلك باستخدام رقابة فعالة لضمان الاستغلال الأمثل للموارد غير الملموسة؛
- كما إشارة النتائج الى موافقة أفراد العينة على اهتمام الشركات برضا العاملين وذلك عن طريق تقديم الحوافز المادية والعمل على تطوير جودة حياة العمل، والاهتمام بالسمعة ومستقبل الشركة من خلال تطوير اليات وأساليب تحسين الولاء وانتماء العاملين لشركة.

كما أوصت الدراسة بما يلي:

- ضرورة اهتمام الشركات بأبعاد أخلاقيات الاعمال وأداء العاملين ضمن إطار ثقافة الشركة من خلال إنشاء وحدات متخصصة لأخلاقيات الاعمال بشكل عام وتجاه العاملين بشكل خاص؛
- ضرورة وضع خطة متكاملة لثقافة الشركة التي يمكن أن تنتهجها الشركة لكي تستطيع تطبيق وممارسة أبعاد أخلاقيات العمل وأبعاد أداء العاملين من جانب اخر.

2-3-3: دراسة احمد حازم فروانة و سليمان سلامة الديب (2017) بعنوان واقع أخلاقيات الأعمال و سبل ترسيخها في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة، مداخلة في ملتقى الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات، الطبعة الثالثة، أخلاقيات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية، جامعة ورقلة

كان الغرض من الدراسة التعرف على واقع أخلاقيات الاعمال وسبل ترسيخها في الشركات الصناعية في قطاع غزة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ومن اجل جمع بيانات الدراسة تم الاعتماد على أداة الاستبيان، تم توزيعها على عينة مكونة من 44 فرد ، توصلت الدراسة الى عدة نتائج نذكر منها:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الرقابة الذاتية و ترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة؛
 - وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين القدوة الحسنة و ترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة.
- وقد اوصت الدراسة بمايلي:
- ضرورة رفع مستوى الوعي بأهمية أخلاقيات الأعمال في المنظمات؛
 - تطوير ميثاق أخلاقي يلزم المدراء و العاملين على حد سواء التقيد به أثناء ممارستهم لعملهم.

2-3-4: طه مدني طوايهر و شريفة رفاع(2017): بعنوان دور أخلاقيات الاعمال في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية على مستوى مؤسسة سونلغاز الاغواط ،مداخلة في ملتقى الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات، الطبعة الثالثة، أخلاقيات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية، جامعة ورقلة

كان الغرض من الدراسة التعرف على دور أخلاقيات الأعمال في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ومن اجل جمع البيانات وتحليلها، اعتمد الباحثان على أداة الاستبيان، حيث تم توزيعها على عينة تتكون من 54 عامل ، توصلت الدراسة الى:

- وجود أثر ذو دلالة احصائية لأخلاقيات الفرد في تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة.
- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لأخلاقيات القيادة في تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة.
- وجود أثر ذو دلالة احصائية لأخلاقيات الأنظمة الوظيفية في تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة.

وخلصت الدراسة الى عدة توصيات نذكر منها:

- تنمية الوازع الديني والاخلاقي لبعض فئات الموظفين بشكل دوري ومستمر وذلك عبر الندوات والاجتماعات والنشرات ليكون الدافع الاول لأي تصرف سيقوم به عامل نابع مصدره من تعاليم ديننا وسنة رسولنا المصطفى (ص)؛

- ضرورة قيام المؤسسة بوضع مدونة اخلاقية للعاملين والقادة لديها والعمل على اعلانها والتحسيس بأهميتها للعامل والمؤسسة على حد سواء ومن ثم الزامهم بتنفيذها.

2-3-5: دراسة إسحاق خرشى(2020) بعنوان خلق القيمة المشتركة كمفهوم جديد في أخلاقيات الأعمال للشركات «منظور تحليلي» ،مقال منشور بمجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد و الإدارة،المجلد 04،العدد،01، جامعة عمار ثلجي الاغواط.

كان الغرض من الدراسة معالجة إشكالية كيف يساهم مفهوم خلق القيمة المشتركة في تدعيم أخلاقيات الأعمال للشركات، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، اعتمد الباحث على جمع المعلومات من مصادرها النظرية من اجل وصف مفهوم القيمة المشتركة والمفاهيم المرتبطة بأخلاقيات الأعمال، توصلت الدراسة الى عدة نتائج نذكر منها:

- رغم الاختلاف في مفهوم أخلاقيات الأعمال الا أن هذا المفهوم يركز على فكرة التصرف الأخلاقي تجاه المجتمع الذي تمارس فيه المؤسسة نشاطها.
- يركز مفهوم القيمة المشتركة على فكرة الاستثمار في مجموع التحديات البيئية و الاجتماعية لمحاولة تحقيق الأرباح.

2-3-6: دراسة لطرش محمد (2019)دور الثقافة التنظيمية في إرساء أخلاقيات الأعمال- دراسة عينة من المؤسسات الجزائرية، مقال بمجلة الاقتصاد الصناعي، المجلد 09،العدد01،جامعة الحاج لخضر باتنة. كان الغرض من الدراسة التعرف على مدى تأثير الثقافة التنظيمية في تبني ممارسات أخلاقية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ومن اجل الإجابة على تساؤلات الدراسة تم جمع البيانات بالاعتماد على أداة الاستبيان، تم توزيع الاستمارات على عينة عشوائية مكونة من 64 مؤسسة من قطاعات مختلفة وبصيغ قانونية (عمومية، خاصة) في ولاية باتنة، توصلت الدراسة الى عديد النتائج نذكر منها:

- تؤثر الثقافة التنظيمية الابداعية والهرمية بطريقة إيجابية في اخلاقيات الأعمال. ويتضح التأثير الإيجابي لكل من ثقافة الهرمية باحترام الإجراءات والقواعد التي تنص على الأخلاقيات، ثقافة الإبداع وثقافة المجموعة في المسؤولية الأخلاقية.

- وضع دستور أخلاقي مكتوب. التزام أخلاقي بعيد المدى خاصة عن أخلاقيات كل مهنة ضمن الشعارات والنظم واللوائح، سواء في المؤسسات الحكومية أو الخاصة، وإطلاع جميع العاملين عليها والزامهم بها.

2-3-7: دراسة دروم أحمد و اخرون(2020) بعنوان أخلاقيات الأعمال ودورها في تبني المؤسسات الاقتصادية لمفاهيم الحوكمة - دراسة ميدانية بمركب مطاحن الجلفة- مقال بمجلة المنتدى للدراسات و الأبحاث الاقتصادية،العدد 02،المجلد 03، جامعة زيان عاشور الجلفة.

كان الغرض من الدراسة هو مدى معرفة اتجاهات العاملين في المؤسسة عينة الدراسة حول مدى مساهمة أخلاقيات الاعمال بأبعادها (اخلاقيات العاملين- أخلاقيات المدير-أخلاقيات المؤسسة) في تبني مفهوم الحوكمة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ،ومن اجل تحقيق اهداف الدراسة تم تصميم استمارة استبيان، تم توزيعها على عينة مكونة من 70 عامل في المؤسسة، توصلت الدراسة الى عدة نتائج نذكر منها:

الفصل الثاني : الدراسات السابقة

- ان مستويات أخلاقيات الأعمال متداخلة ومتكاملة، فالأخلاقيات على مستوى اقتصادي تتأثر بالأخلاقيات على مستوى المنظمات والأفراد؛
 - إن إدراك مستوى أخلاقيات الأعمال كان مرتفعاً لدى أفراد عينة الدراسة، وهذا ما يعكسه المستوى المرتفع لأغلب أبعادها، فقد جاء البعد أخلاقيات المدير في المرتبة الأولى، يليه البعد أخلاقيات العاملين في المرتبة الثانية، يليه البعد أخلاقيات المؤسسة في المرتبة الثالثة، اذ سجلنا تحققهم جميعاً بمستويات مرتفعة.
- كما أوصت الدراسة بما يلي:

- ضرورة بناء مركب مطاحن الجلفة جسور من الثقة بينها وبين موظفيها وزيادة التزامها الأخلاقي تجاههم؛
 - ضرورة بذل مركب مطاحن الجلفة المزيد من الجهد في تطبيق مبادئ الحوكمة ضمن سياسة عملها؛
 - ضرورة بلورة رؤية واضحة فيما يخص أخلاقيات الأعمال، وكذا إدراجها ضمن أهدافها الاستراتيجية.
- 2-3-8: دراسة مباركة رابحي و لطفي شعباني (2019) بعنوان أخلاقيات الأعمال و أثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي – دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة، مقال بمجلة دفا تر اقتصادية، المجلد 10، العدد 01، جامعة الجلفة.**

الغرض من الدراسة محاولة التعرف على مستوى أخلاقيات الاعمال و الالتزام التنظيمي، و كذا قياس أثر أخلاقيات الاعمال بأبعادها (أخلاقيات الفرد ،أخلاقيات المدير، أخلاقيات المنظمة) في تحقيق الالتزام التنظيمي، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ومن اجل جمع البيانات و معالجتها اعتمد الباحثان على أداة الاستبيان، تم توزيعها على عينة مكونة من 44 موظف من الطاقم الطبي بالمؤسسة الاستشفائية، توصلت الدراسة الى عدة نتائج نذكر منها:

- إدراك إدارة المستشفى لضرورة احترام القوانين والأخلاقيات الطبية التي تهدف الى تحقيق صحة وسلامة المرضى والعمل على تجسيدها بكفاءة:
- إدراك الاعوان الطبيين لأهمية السلوكيات الأخلاقية وتجسيدها في تعاملاتهم تجاه المرضى وبين بعضهم البعض.

كما أوصت الدراسة بمايلي:

- ينبغي على إدارة المؤسسة الاستشفائية أن تركز بشكل أكبر على تشجيع القيم الأخلاقية فيها ووضع نظام مكافآت يتوافق مع ذلك بالإضافة الى فرض العقوبات عند وجود انحرافات أخلاقية؛
- يجب على المديرين والمسؤولين في المؤسسة الاستشفائية الحرص على تطبيق المساواة في المعاملة بين الأطراف العاملة في المؤسسة.

2-3-9: دراسة مصطفى بن عودة و سمير غويني(2019) بعنوان دور أخلاقيات الأعمال في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية-دراسة تحليلية لآراء العاملين بمدبغة الهضاب العليا بالجلفة- مقال بمجلة الميادين الاقتصادية، المجلد 02، العدد 01، جامعة الجزائر 3.

كان الغرض من الدراسة معرفة دور أخلاقيات الأعمال في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ومن أجل جمع البيانات و تحليلها اعتمد الباحثان على أداة الاستبيان كأداة رئيسية للبحث، حيث تم توزيعها على عينة عشوائية تتكون من 35 موظف، في مجتمع مكون من 96 موظف، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج نذكر منها:

- تبين من خلال نتائج الانحدار الخطي المتعدد أن هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين (أخلاقيات المدير، أخلاقيات الأعمال) و الميزة التنافسية لدى العاملين بمدبغة الهضاب العليا بالجلفة؛
- تبين نتائج الانحدار الخطي المتعدد أنه لا يوجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين بعدي (أخلاقيات الموظف، أخلاقيات المنظمة) والميزة التنافسية لدى العاملين بمدبغة الهضاب العليا بالجلفة.
- كما اوصت الدراسة بمايلي:
- ضرورة زيادة اهتمام مدبغة الهضاب العليا بالجلفة بأخلاقيات الأعمال، لاسيما في ظل تنامي طلبات وحاجات المجتمع. المحلي من جهة، والمسؤوليات الأخرى التي أصبحت تشكل التزاما أخلاقيا وقانونيا يقع على عاتق منظمات الأعمال من جهة أخرى، من خلال التوعية في طرق وأساليب أعمالها بهذا الخصوص.
- تطوير ميثاق أخلاقي يلزم الإداريين التقيد به أثناء ممارستهم لواجباتهم على اختلاف مستوياتهم الوظيفية وهو ما يساعد في تحقيق ميزة تنافسية أخلاقية مستدامة.

2-3-10: دراسة مسعود حلموس و عبد القادر بلخضر (2019) بعنوان أثر ممارسات التسويق الداخلي في ترسيخ أخلاقيات الأعمال - دراسة حالة بنك الفلاحة و التنمية الريفية لولاية الأغواط- مقال بمجلة آفاق للعلوم، المجلد 04، العدد 16، القسم الاقتصادي، جامعة زيان عاشور الجلقة.

كان الغرض من الدراسة توضيح أثر ممارسات التسويق الداخلي في ترسيخ أخلاقيات الأعمال ببنك الفلاحة والتنمية الريفية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ومن أجل جمع البيانات وتحليلها اعتمد الباحثان على أداة الاستبيان، تم توزيعها على عينة من 26 موظفي بنك الفلاحة والتنمية الريفية وكالة الاغواط مركز المدينة، توصلت الدراسة الى عدة نتائج نذكر منها:

- أظهرت النتائج ان العاملين ببنك الفلاحة والتنمية الريفية يتحلون بأخلاقيات الاعمال أثناء تأديتهم لأعمالهم؛
- وجود علاقة طردية قوية بين ممارسات التسويق الداخلي وأخلاقيات الأعمال.

الفصل الثاني : الدراسات السابقة

كما أوصت الدراسة بـ:

- يوصي الباحثان إدارة البنك ببذل المزيد من الجهود تجاه تلبية حاجات العاملين المادية والمعنوية وكسب رضاهم لضمان استمرارهم بالعمل وإبعادهم عن التفكير بالانتقال الى مؤسسات أخرى؛
- ضرورة الاهتمام بالتدريب الشامل في مختلف المستويات الإدارية والمتصل بالتطوير التكنولوجي بشكل دوري مستمر .

المطلب الرابع-التعليق على الدراسات السابقة باللغة العربية

من اجل التعليق على الدراسات السابقة باللغة العربية ومن اجل تسهيل عملية التعليق سيتم تصنيفها في الجدول الموالي لتوضيح اهم العناصر التي سيتم التطرق اليها في التعليق.

الجدول:(2-1) تصنيف الدراسات السابقة باللغة العربية

الرقم	الدراسة	طبيعة الدراسة	متغيرات الدراسة	مجتمع الدراسة	عينة الدراسة	أداة الدراسة	نتائج الدراسة
01	عطا الله بشير النويقة: (2016)	مقال	المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال و الميزة التنافسية	البنوك التجارية العاملة في مدينة مكة	140 موظف	الاستبيان	إن مستوى أبعاد أخلاقيات الأعمال كل على حده (الاستقلالية والموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية) في القطاع المبحوث كان مرتفعاً وفقاً لوجهة نظر افراد العينة؛
02	بشير عيشي وعمار عيشي (2017)	ورقة بحث مقدمة للملتقى	أخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية و الأداء المتوازن	مؤسسة سونطراك المديرية العامة	130 عامل	الاستبيان	توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ بين اخلاقيات الأعمال وأبعاد المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة المبحوثة؛
03	طاوس غريب ومروة حمادية (2017)	ورقة بحث مقدمة للملتقى	أخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية و سلوك المؤسسة	جميع الشركات البترولية الجزائرية والاردنية	سونطراك وشركة البترول الكويتية	دراسة وصفية ومراجعة للأدبيات الخاصة بالموضوع	قطاع النفط عنصراً مهماً بالنسبة للخطط الاقتصادية لكل دولة غير أن اثاره الكبيرة توجب العمل على وضع تشريعات وقوانين تقلل منها،

الفصل الثاني : الدراسات السابقة

وتحد من التجاوزات البيئية للشركات البترولية الضخمة؛							
تعزيز أهمية دور الندوات والبرامج الاجتماعية والمشاركة فيها من قبل المسؤولين لما لها من دور كبير في تعزيز مسؤوليتهم الاجتماعية.	دراسة وصفية ومراجعة للأدبيات الخاصة بالموضوع	دراسة نظرية	جميع منظمات الاعمال	أخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية	ورقة بحث مقدمة للملتقى	سمية بن عمارة وآخرون (2017)	04
اتساع نظرة مسؤولية المؤسسات اتجاه السعي إلى تحقيق وتعظيم الأرباح إلى الاهتمام بالدور الأخلاقي للمؤسسة؛	الاستبيان	73 موظف من مدراء ورؤساء	جميع شركات التأمين في الجزائر	المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال	ورقة بحث مقدمة للملتقى	جميلة العمري وآخرون (2017)	05
وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الرقابة الذاتية و ترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة؛	الاستبيان	44 موظف	جميع الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة	أخلاقيات الأعمال	ورقة بحث مقدمة لملتقى	احمد حازم فروانة و سليمان سلامة الديب (2017)	06
وجود أثر ذو دلالة احصائية لأخلاقيات الفرد في تنمية سلوكيات المواطن التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة.	الاستبيان	54 موظف	مؤسسة سونلغاز الاغواط	أخلاقيات الاعمال و المواطنة التنظيمية	ورقة بحث مقدمة لملتقى	طه مدني طوايهر و شريفة رفاع (2017)	07
توجد اختلافات حول الأبعاد التنموية المسؤولية الاجتماعية (التدريب، التطوير، التعلم التنظيمي، الإبداع والحوافز المادية والمعنوية) بالجامعة ذات دلالة معنوية بين آراء العينة تعود لطبيعة وظيفة الفرد داخل جامعة الاغواط.	الاستبيان	264 موظف اداري واستاذ	جامعة الاغواط	المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة للموارد البشرية	أطروحة دكتوراه	بلقاسم عبد اللاوي (2018)	08

الفصل الثاني : الدراسات السابقة

وجود أثر للمسؤولية الاجتماعية بأبعادها (الأخلاقي، الإنساني، القانوني، الاقتصادي) في بناء الصورة الذهنية في شركة مناجم الفوسفات الأردنية.	الاستبيان	لم تذكر الباحثة حجم العينة	شركة الفوسفات الاردنية	المسؤولية الاجتماعية والصورة الذهنية للمنظمات	رسالة ماجستير	رقية إسماعيل المعايطة (2018)	09
أن أخلاقيات الأعمال ترتبط إيجابيا بنوعية حوكمة الشركات، حيث تعزيز الثقافة الأخلاقية القوية للشركات من ممارسات حوكمة الشركات	الاستبيان و المقابلة	10 مؤسسات عمومية و 20 خاصة بسيدي بلعباس	جميع المؤسسات الجزائرية	أخلاقيات الاعمال و حوكمة المنظمات	أطروحة دكتوراه	يحياوي نور الهدى (2018)	10
وافقة أفراد العينة بدرجة كبيرة على اهتمام الشركات بتحسين أداء العاملين وذلك باستخدام رقابة فعالة لضمان الاستغلال الأمثل للموارد غير الملموسة؛	الاستبيان	318 موظف	جميع الشركات العاملة بالخرطوم	الثقافة التنظيمية و ممارسات أخلاقيات الأعمال وأداء العاملين	رسالة ماجستير	عبد الشكور زكريا إسحق (2018)	11
يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية على رضا الزبون عن العلامة التجارية كوندور.	الاستبيان	115 مستهلك	شركة كوندور	أبعاد المسؤولية الاجتماعية ورضا وثقة الزبون بالعلامة التجارية	مقال	عطا الله لحسن (2019)	12
التنمية المستدامة تحتاج الى التزام قبل التطبيق وهذا ما يمكن تحقيقه من خلال وضع سياسة مؤسسية واضحة وطويلة المدى،	دراسة وصفية ومراجعة للأدبيات الخاصة بالموضوع	دراسة نظرية	جميع المؤسسات	المسؤولية الاجتماعية ونظم الإدارة البيئية	مقال	نصيرة يحياوي ومهدي مراد (2019)	13

الفصل الثاني : الدراسات السابقة

14	زهية عبا (2019)	أطروحة دكتوراه	المسؤولية الاجتماعية والممارسات الوظيفية	جميع المؤسسات الجزائرية	78 موظف من ثلاثة مؤسسات جزائرية	الاستبيان + المقابلة	عدم وجود استراتيجية وظيفية ضمن (التموين، التسويق، الموارد البشرية، المالية والمحاسبة) تتبنى تطبيق مؤشرات المسؤولية الاجتماعية عدا (وظيفة الإنتاج).
15	علي محمد سلامة الخزاعلة (2019)	رسالة ماجستير	المسؤولية الاجتماعية والاحتفاظ بالعمل وصورة الشركة	جميع عملاء الصناعات الاستخراجية في الاردن	174 عميل	الاستبيان	أظهرت نتائج الدراسة ان المسؤولية الاجتماعية بأبعادها (حماية المستهلك، المسؤولية الأخلاقية، المسؤولية القانونية، المسؤولية الاقتصادية، المساهمة البيئية، المسؤولية الخيرية (توثر على الاحتفاظ بالعمل من خلال صورة الشركة في الصناعات الاستخراجية في الأردن.
16	فضالة خالد (2019)	أطروحة دكتوراه	الاقتصاد الإسلامي و المسؤولية الاجتماعية للبنوك	بنك البركة	80 موظف	الاستبيان	بالرغم من وجود مؤشرات وأرقام تدل على اهتمام بنك البركة الجزائري بالمسؤولية الاجتماعية كما ورد في التقارير الصادرة عن البنك إلا ان المقادير التي يساهم بها ضئيلة ولا تصل الى المستوى المطلوب.
17	مصطفى يونس و لخضر عمارة (2019)	مقال	المسؤولية الاجتماعية و رضا الزبون	جميع زبائن مؤسسة موبيليس	40 زبون	الاستبيان	وجود أثر لممارسات المسؤولية الاجتماعية في تحقيق رضا الزبون.

الفصل الثاني : الدراسات السابقة

18	مباركة رابحي و لطفى شعباني (2019)	مقال	أخلاقيات الاعمال والالتزام التنظيمي	جميع المؤسسات الاستشفائية	44 موظف من المؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان بسكرة	الاستبيان	إدراك إدارة المستشفى لضرورة احترام القوانين والأخلاقيات الطبية التي تهدف الى تحقيق صحة وسلامة المرضى والعمل على تجسيدها بكفاءة:
19	لطرش محمد (2019)	مقال	الثقافة التنظيمية و أخلاقيات الأعمال	جميع المؤسسات الجزائرية	64 مؤسسة جزائرية	الاستبيان	تؤثر الثقافة التنظيمية الابداعية والهرمية بطريقة إيجابية في اخلاقيات الأعمال. ويتضح التأثير الإيجابي لكل من ثقافة الهرمية باحترام الإجراءات والقواعد التي تنص على الأخلاقيات، ثقافة الإبداع وثقافة المجموعة في المسؤولية الأخلاقية.
20	مصطفى بن عودة وسمير غويني(2019)	مقال	اخلاقيات الاعمال و الميزة التنافسية	جميع المدايغ	35 موظف بمدبغة الهضاب العليا بالجلفة	الاستبيان	تبين من خلال نتائج الانحدار الخطي المتعدد أن هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بين (أخلاقيات المدير، أخلاقيات الأعمال) و الميزة التنافسية لدى العاملين بمدبغة الهضاب العليا بالجلفة.
21	مسعود حلموس وعبد القادر بلخضر (2019)	مقال	التسويق الداخلي وأخلاقيات الاعمال	جميع البنوك	26 موظف من بنك الفلاحة والتنمية الريفية لولاية الأغواط	الاستبيان	أظهرت النتائج ان العاملين بنك الفلحة والتنمية الريفية يتحلون بأخلاقيات الاعمال أثناء تأديتهم لأعمالهم؛

الفصل الثاني : الدراسات السابقة

وجود أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام مجمع صيدال بأخلاقيات الأعمال في ترسيخ المسؤولية الأخلاقية؛	الاستبيان	60 موظف	مجمع صيدال	أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية	مقال	فاطمة الزهراء لوصادي وإيمان قويدر التومي (2020)	22
تبنى فكرة المسؤولية الاجتماعية من قبل الشركة يساهم في تحسين صورتها في المجتمع كما يساهم في تطوير وتفعيل أدائها؛	الاستبيان	97 موظف	هيونداي موتورز الجزائر	المسؤولية الاجتماعية وتحسين الاداء	مقال	باها لقمان ومراكشي محمد لمين (2020)	23
وجود أثر للمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية على الإعلانات التجارية في شركة "موبيليس" من حيث: صدق الأسعار: لأن شبكة "موبيليس" مجهزة بأحدث التكنولوجيا، وأسعارها تتماشى مع المستوى المعيشي للمجتمع الجزائري .	الاستبيان	300 زبون	جميع زبائن مؤسسة موبيليس	المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية على الإعلانات التجارية	مقال	طاهر أمينة وبن نافلة قدور (2020)	24
رغم الاختلاف في مفهوم أخلاقيات الأعمال إلا أن هذا المفهوم يركز على فكرة التصرف الأخلاقي تجاه المجتمع الذي تمارس فيه المؤسسة نشاطها.	دراسة وصفية ومراجعة للأدبيات الخاصة بالموضوع	دراسة نظرية	جميع المؤسسات	القيمة المشتركة وأخلاقيات الأعمال	مقال	إسحاق خرشي (2020)	25
ان مستويات أخلاقيات الأعمال متداخلة ومتكاملة، فالأخلاقيات على مستوى الاقتصادي تتأثر بالأخلاقيات على مستوى المنظمات والأفراد؛	الاستبيان	70 عامل	جميع مطاحن ولاية الجلفة	أخلاقيات الأعمال والحوكمة	مقال	دروم أحمد وآخرون (2020)	26

المصدر : من عداد الطالب

بعد تصنيف الدراسات السابقة باللغة العربية في الجدول أعلاه نلاحظ ما يلي:

4-1: الاطار الزمني:

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن الدراسات السابقة باللغة العربية كانت محصورة بين الفترة [2016-2020] أي خلال فترة 04 سنوات ، وهي فترة قصيرة تعبر عن حداثة وجودة هذه الدراسات حيث أظهرت تنوع في المتغيرات المدروسة من طرف الباحثين وطرق قياسها بالإضافة الى توصلها الى نتائج مختلفة بحسب بيئة الدراسة.

4-2: طبيعة الدراسة:

أظهرت الدراسات السابقة تنوع كبير من خلال مصادرها (مقال، ورقة بحثية، أطروحة دكتوراه، رسائل ماجستير) تناولت هذه المصادر موضوع الدراسة بمتغيراته المستقل والتابع من جهة، وتناولت بعض الدراسات أحد المتغيرات المسؤولية الاجتماعية أو أخلاقيات الأعمال كمتغيرات مستقلة أو تابعة مع متغير آخر مثل الحوكمة، القيمة المشتركة، تحسن الأداء...الخ.

4-3: متغيرات الدراسة:

اختلفت الدراسات السابقة في تناول متغيرات الدراسة حيث تم دراسة متغير المسؤولية الاجتماعية كمتغير مستقل وأخلاقيات الاعمال كمتغير تابع ويظهر ذلك من خلال دراسة (جميلة العمري 2017) التي تناولت المسؤولية الاجتماعية من خلال ابعادها الأربعة (البعد الاقتصادي، البعد القانوني، البعد التطوعي و البعد الاخلاقي) وتناولت أخلاقيات الاعمال بأبعادها (الاخلاق الشخصية، ثقافة المؤسسة، نظم المؤسسة، أصحاب المصلحة) اما دراسة بشير عطالله النويقة (2016) فقد اعتمد متغير المسؤولية الاجتماعية كمتغير وسيط و أخلاقيات الاعمال كمتغير مستقل بأبعاده (الاستقلالية، الموضوعية، الأمانة و الاستقامة، النزاهة و الشفافية)

اما اغلب الدراسات فقد اعتمدت على متغير اخلاقيات الاعمال كمتغير مستقل، اعتمدت (سمية بن عمارة و زينب شطبية 2017) اخلاقيات الاعمال من خلال ابعاده (الأخلاقي المهني، الأخلاقي، للأعمال، الأخلاقي الصرف) ، أما (مباركة رابحي و لطفي شعباني 2019) و (طه مداني و شريفة رفاع 2017) فقد درسوا متغير أخلاقيات الاعمال كمتغير مستقل بأبعاده (أخلاقيات الفرد، أخلاقيات القيادة، أخلاقيات الأنظمة الوظيفية)

أما باقي الدراسات فقد اعتمدت متغيرات الدراسة بين المتغير المستقل مرة والتابع مرة أخرى مع عدد من المتغيرات خارج الدراسة الحالية.

4-4: مجتمع و عينة الدراسة:

4-4-1: مجتمع الدراسة:

اختلفت الدراسات السابقة من حيث مجتمع الدراسة وذلك حسب الأهداف المرجوة من الدراسة الا انها شملت معظم القطاعات الصناعية و الخدمية، منها القطاع المصرفي (عطاء الله بشير النويقة 2016) و (خالد فضالة 2019)، والقطاع النفطي (طاووس غريب و مروة حمايدية 2017)، وقطاع الاتصالات (مصطفى يونسى و لخضر عمارة 2019) ، وكذا قطاع الصناعات الالكترونية (عطاء الله حسن 2019) بالإضافة الى قطاع الصحة (مباركة رابحي و لطفي شعباني 2019) .

4-4-2: عينة الدراسة:

اما بالنسبة لعينة الدراسة التي تناولتها الدراسات السابقة فقد اختلفت باختلاف القطاعات المدروسة وعموما تتراوح عينة الدراسة ما بين 26 موظف في دراسة (مسعود حلموس و عبد القادر بلخضر 2019) كأقل عينة اعتمدتها الدراسات السابقة، و 318 موظف في دراسة (عبد الشكور زكريا إسحاق كأكبر عينة تم الاعتماد عليها.

4-5: أداة الدراسة:

اعتمدت اغلب الدراسات السابقة على أداة الاستبيان كأداة وحيدة للبحث، بينما اعتمدت دراسة (زهية عياز 2019) و (يحيى نور الهدى 2018) على المزج بين اداة الاستبيان و المقابلة.

4-6: نتائج الدراسة:

اختلفت نتائج الدراسات السابقة من دراسة الى أخرى، وهذا راجع الى البيئة التي أجريت فيها الدراسة او الاختلاف في المتغيرات المدروسة او الهدف من الدراسة، وعليه فان النتائج المتوصل اليها من خلال الدراسات السابقة تبقى محفوظة في حدود الدراسة المستهدفة ولا يمكن تعميمها في بيئة أو مؤسسة أخرى.

المبحث الثاني - الدراسات الأجنبية:

سيتم من خلال هذا المبحث عرض الدراسات السابقة باللغة الاجنبية التي عالجت الموضوع وهي مرتبة حسب تناول هذه الدراسات لمتغيرات الدراسة، كما تم ترتيبها زمنيا من الاقدم الى الاحدث كمايلي:

المطلب الاول: التي تناولت متغير المسؤولية الاجتماعية

2-1-1: Jiyoung Ko, And others (2021) بعنوان تأثير الافصاح عن المسؤولية الاجتماعية

للشركات على الالتزام التنظيمي في وكلاء الشحن العالميين. مقال بـ المجلة الآسيوية للشحن والخدمات اللوجستية.

- Jiyoung Ko, And others(2021), The effect of corporate social responsibility recognition on organisational commitment in global freight forwarders. Article in The Asian Journal of Shipping and Logistics.

كان الغرض من الدراسة أثر الإفصاح على المسؤولية الاجتماعية على الالتزام التنظيمي و الرضا الوظيفي و الثقة التنظيمية، حيث اعتبرت الباحثون المسؤولية الاجتماعية متغير مستقل و الالتزام التنظيمي كمتغير تابع بينما تم اعتبار الثقة التنظيمية و الرضا الوظيفي كمتغير وسيط لدى وكلاء الشحن العالميين، ومن أجل جمع البيانات و تحليلها ، تم الاعتماد على أداة الاستبيان كأداة أساسية للدراسة، حيث تم توزيعها على عينة مكونة من 265 موظف في شركة الشحن الدولية، وذلك خلال الفترة الممتدة من 10 أفريل الى غاية 30 ماي 2019، توصلت الدراسة الى عدة نتائج نذكر منها:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية و الرضا الوظيفي؛
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية و الرضا الوظيفي؛
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

2-1-2: Kuldeep Singh and, Madhvendra Misra (2020): الربط بين المسؤولية الاجتماعية للشركات و الأداء التنظيمي- التأثير المعتدل لسمعة الشركة. مقال بمجلة البحث الأوربي في الإدارة و اقتصاديات الاعمال. المجلد 27

Kuldeep Singh and, Madhvendra Misra(2020): Linking Corporate Social Responsibility (CSR) and Organizational Performance: the moderating effect of corporate reputationKuldeep Article in The European Research on Management and Business Economics.Vol 27.

كان الغرض من الدراسة تحديد العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية من منظور الشركات المتعددة الجنسيات و الأداء وفعالية سمعة الشركة، ومن أجل جمع البيانات وتحليلها اعتمد الباحثين على أداة الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة، تم توزيع الاستبيان على عينة مكونة من 340 موظف من كبير المستشارين في الشركات عينة الدراسة، توصلت الدراسة الى عدة نتائج نذكر منها:

- ترتبط المسؤولية الاجتماعية للشركات بشكل كبير بسمعة المؤسسة و الأداء التنظيمي؛
- المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين لها علاقة مباشرة مع الأداء التنظيمي؛
- أهمية ان تنظر شركات الاعمال ذات السمعة الطيبة الى المسؤولية الاجتماعية للشركات كعامل مؤثر رئيسي على الالتزام التنظيمي.

2-1-3: Jawad Abbas (2020): تأثير إدارة الجودة الشاملة على الأداء الأخضر للشركات من خلال الدور الوسيط للمسؤولية الاجتماعية للشركات، مقال في مجلة *Journal of Cleaner Production*، المجلد 242.

Jawad Abbas (2020) :Impact of total quality management on corporate green performance through the mediating role of corporate social responsibility، Article in The Journal of Cleaner Production ، Volume 242.

كان الغرض من الدراسة تحديد العلاقة بين إدارة الجودة الشاملة والأداء الأخضر للشركات من خلال الدور الوسيط للمسؤولية الاجتماعية، ومن أجل جمع البيانات وتحليلها اعتمد الباحث على أداة الاستبيان، تم توزيعها على عينة من الموظفين المتمثلين في مديري الشركات الصناعية المتوسطة والكبيرة الموجودة في باكستان، توصلت النتائج إلى عدة نتائج نذكر منها:

- توصلت الدراسة إلى أن إدارة الجودة الشاملة تعزز بشكل كبير القدرات التنظيمية لتحقيق أهداف الأداء الأخضر؛
- إشارة نتائج الدراسة إلى أن إدارة الجودة الشاملة تؤثر بشكل كبير على المسؤولية الاجتماعية كما أن المسؤولية الاجتماعية تعمل كوسيط جزئي بين الجودة الشاملة والأداء الأخضر.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية التي تناولت متغير أخلاقيات الأعمال

2-2-1 دراسات Jaroslav Belás , and others (2020) بعنوان أهمية أخلاقيات الأعمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة مقارنة بين أصحاب المشاريع التشيكية والسلوفاكية، مقال بمجلة

Ethics & Bioethics المجلد 10.

Jaroslav Belás , and others(2020) Perceptions of the importance of business ethics in SMEs: A comparative study of Czech and Slovak entrepreneurs , Article in *Journal of Ethics & Bioethics* ، Vol. 10 . كان الغرض من الدراسة تحديد أهمية أخلاقيات الأعمال بين أصحاب المؤسسات والمديرين الأعمال التشكيين والسلوفاك، في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، اعتمدت الدراسة على المقارنة بين رواد الأعمال التشكيين والسلوفاك بتحليل نهج أخلاقيات الأعمال بالاعتماد على مجموعة من المعايير وهي حجم المؤسسة وسنوات العمل والجنس بالإضافة إلى المستوى التعليمي، ومن أجل جمع البيانات وتحليلها اعتمد الباحث على أداة الاستبيان الإلكتروني، تم توزيعه على عينة مكونة من 454 مستجيب من جمهورية التشيك و 368 مستجيب من سلوفاكيا، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج نذكر منها:

الفصل الثاني : الدراسات السابقة

- هناك أهمية كبيرة لأخلاقيات الاعمال في كلا البلدين؛
 - ما يزيد عن 90% من رواد الاعمال التشيك و 88% من رواد الاعمال السلوفاك في قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة اتفقوا على مراعاة العواقب الأخلاقية و المعنوية لقراراتهم؛
 - كما اشارت النتائج بان العنصر النسوي كان أكثر وعيا بأخلاقيات الاعمال من نظرائهم الرجال ، وكذا أصحاب المشاريع ذوي المستوى الدراسي العالي مقارنة مع أصحاب المشاريع ذوي المستوى الثانوي.
- 2-2-2: دراسة Archphurich Nomnian (2021) نموذج مقترح لتعزيز أخلاقيات الأعمال و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تايلاند، مقال بمجلة PSYCHOLOGY AND EDUCATION المجلد 58، العدد 02.**

Archphurich Nomnian (2021), A Model of Business Ethics Promotion for Small and Medium Enterprises (SMEs) Development in Thailand، Article in Journal of PSYCHOLOGY AND EDUCATION، Vol 58، Issue 02

كان الغرض من الدراسة تطوير نموذج للشركات الصغيرة والمتوسطة لتعزيز اخلاقيات الاعمال في المؤسسات في تايلاند، من أجل إدارة فعالة وتطوير تنظيمي، ومن اجل جمع البيانات وتحليلها تم الاعتماد على أداة الاستبيان والمقابلة، تم تحديد عينة مكونة من 400 مستجيب منهم 200 من رواد الاعمال و 200 موظف، توصلت الدراسة الى عدة نتائج نذكر منها مايلي

- اقتراح نموذج RRRPC (دور القائد في المنظمة، العلاقات في المؤسسة، دور إدارة المؤسسة، تعزيز صورة المؤسسة، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة) مع الركائز الست لأخلاقيات الاعمال؛
 - يحتاج تعزيز اخلاقيات الاعمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الى تعزيز التنمية المستدامة للمجتمع.
- كما تقترح الدراسة مايلي
- يجب أن تكون اخلاقيات الاعمال جزء لا يتجزأ من ممارسات وسياسات الإدارة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

2-2-3: دراسة Aisha Abdalla Almahjob Jamal (2018)، بعنوان دور أخلاقيات الاعمال في تحسين جودة الأداء الوظيفي، مقال بمجلة Journal of Entrepreneurship & Organization Management المجلد 07 العدد 01.

Aisha Abdalla Almahjob Jamal (2018). The Role of Business Ethics in Improving the Quality of Job Performance Article in Journal of Entrepreneurship & Organization Management Vol 07، Issue 01

كان الغرض من الدراسة التعرف على دور أخلاقيات الاعمال في تحسين جودة الأداء الوظيفي بوزارة الشباب والرياضة السودانية، ومن اجل جمع البيانات وتحليلها قامت الباحثة بتصميم استمارة استبيان، تم توزيعها على عينة مكونة من 540 موظف، توصلت الدراسة الى عدة نتائج نذكر منها

- هناك علاقة ارتباطية طردية بين ضعف الالتزام بأخلاقيات الاعمال وانخفاض جودة الأداء الوظيفي؛
- هناك علاقة ارتباطية بين بعد المحسوبية والأداء المنخفض للموظفين.

كما اوصت الدراسة بوجوب تقديم حصص تدريبية للموظفين بشكل دوري على المهام والمسؤوليات بالإضافة الى غرس الوعي بالمسؤولية الاجتماعية والابعاد الأخلاقية؛

تطوير برامج فعالة للحد من الفساد الإداري وتحفيز العاملين فيما يتعلق بالأخلاقيات الاعمال

المطلب الثالث: الدراسات الأجنبية التي تناولت متغير أخلاقيات الاعمال و المسؤولية الاجتماعية

2-3-1: Matteo Rossi and others (2021) : أثر اخلاقيات الاعمال و المسؤولية الاجتماعية

على راس مال الفكري ، كشف طوعي، مقال بمجلة راس مال الفكري، المجلد 22، العدد 07.

Matteo Rossi and others (2021)The effects of business ethics and corporate social responsibility on intellectual capital voluntary disclosure، Article in Journal of Intellectual Capital ،Vol. 22، Issue 7.

كان الغرض من الدراسة تحليل أثر العلاقة بين أخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية على راس مال الفكري، اعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي، ومن اجل تحليل أثر العلاقة بين اخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية على راس مال الفكري استخدم الباحثون تحليل الانحدار المتعدد، على عينة مكونة من 83 شركة الأكثر أخلاقية في العالم ، أظهرت النتائج أن الاعتماد على النهج الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية مرتبط بشكل إيجابي مع الراس مال الفكري وشفافية الاتصال مما يؤدي الى تحقيق جودة المعلومات.

2-3-2: دراسة O.C.Ferrell and others (2019) بعنوان أثر المسؤولية الاجتماعية و

اخلاقيات الاعمال على الموقف السلوكي للعلامة التجارية، دراسة استكشافية، مقال بمجلة أبحاث الاعمال، المجلد 95.

O.C.Ferrell and others (2019) Business ethics, corporate social responsibility, and brand attitudes: An exploratory study. Article in Journal of Business Research ،Vol 95.

كان الغرض من الدراسة تحديد العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال وتأثيرهما على العلامة التجارية للمؤسسة، ومن اجل جمع البيانات وتحليلها تم تصميم استمارة استبيان تم توزيعها على عينة مكونة

من 351 عميل، تم تقييم مواقف العملاء وفق أربعة سيناريوهات تقدم اختلافات في سلوكيات المؤسسة، والمتعلقة بالسلوك الإيجابي والسلوك السلبي للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال. هدفت الدراسة الى محاولة التعرف على تصورات العملاء فيما يخص نظرتهم للمؤسسات التي تتبنى المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال، توصلت الدراسة الى وجود علاقة بين المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال في تحسين الصورة الذهنية للعلامة التجارية لدى العملاء.

2-3-3: دراسة **Richard Szanto and Włodzimierz Sroka (2018)** بعنوان المسؤولية الاجتماعية للشركات وأخلاقيات الاعمال في القطاعات المثيرة للجدل: دراسة تحليلية، مقال بمجلة **Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation**، المجلد 14، العدد 03. **Włodzimierz Sroka Richard Szanto and (2018)، Corporate Social Responsibility and Business Ethics in Controversial Sectors: Analysis of Research Results ، Article in Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation، Vol14، Issue03.**

كان الغرض من الدراسة هو تحديد مدى التزام المؤسسات بالمبادئ و ممارسات المسؤولية الاجتماعية أخلاقيات الاعمال في دولتين من دول وسط اوربا (المجر و بولندا) في ثلاثة قطاعات مثيرة للجدل وهي الادوية و التبغ و الكحول، ومن اجل جمع البيانات وتحليلها تم تصميم استمارة استبيان تم توزيعها على عينة من المؤسسات بلغت 48 مؤسسة منها 25 مؤسسة مجرية و 23 مؤسسة بولندية ، ركزت الدراسة على وجود مدونة السلوك الأخلاقي و التدريب الأخلاقي و العلاقة مع أصحاب المصلحة توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- ان اخلاقيات الاعمال تعتبر عاملا مهما لها تأثير على نجاح الاعمال وعلى صورة المؤسسة
- عدم وجود تفاوت واختلافات كبيرة للسلوك الأخلاقي بين المؤسسات المجرية والمؤسسات البولندية.

الفصل الثاني : الدراسات السابقة

المطلب الرابع: التعليق على الدراسات السابقة الاجنبية

من اجل التعليق على الدراسات السابقة الاجنبية ومن اجل تسهيل عملية التعليق سيتم تصنيفها في الجدول الموالي لتوضيح اهم العناصر التي سيتم التطرق اليها في التعليق.

الجدول:(2-2) تصنيف الدراسات السابقة الاجنبية

الرقم	الدراسة	طبيعة الدراسة	متغيرات الدراسة	مجتمع الدراسة	عينة الدراسة	أداة الدراسة	نتائج الدراسة
01	Richard Szanto and Włodzimierz Sroka(2018)	مقال	المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال	المؤسسات المجرية و البولندية	25 مؤسسة مجرية و 23 بولندية	الاستبيان	عدم وجود تفاوت واختلافات كبيرة للسلوك الأخلاقي بين المؤسسات المجرية والمؤسسات البولندية.
02	Aisha Abdalla Almahjob Jamal(2018)	مقال	أخلاقيات الاعمال وجودة الأداء الوظيفي	وزارة الشباب و الرياضة السودانية	540 موظف	الاستبيان	هناك علاقة ارتباطية طردية بين ضعف الالتزام بأخلاقيات الاعمال وانخفاض جودة الأداء الوظيفي
03	O.C.Ferrell and others (2019)	مقال	المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال و العلامة التجارية	جميع العملاء	351 عميل	الاستبيان	توصلت الدراسة الى وجود علاقة بين المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال في تحسين الصورة الذهنية للعلامة التجارية لدى العملاء.
04	Kuldeep Singh and, Madhvendra Misra(2020)	مقال	المسؤولية الاجتماعية و الأداء التنظيمي و سمعة المؤسسة	مجموعة من الشركات المتعددة الجنسيات	340 موظف	الاستبيان	ترتبط المسؤولية الاجتماعية للشركات بشكل كبير بسمعة المؤسسة و الأداء التنظيمي.
05	Jawad Abbas (2020)	مقال	إدارة الجودة الشاملة والأداء الأخضر و المسؤولية الاجتماعية	جميع المؤسسات المتوسطة والكبيرة في باكستان	لم يحدد حجم العينة	الاستبيان	إدارة الجودة الشاملة تعزز بشكل كبير القدرات التنظيمية لتحقيق اهداف الأداء الأخضر؛

الفصل الثاني : الدراسات السابقة

العنصر النسوي كان أكثر وعياً بأخلاقيات الأعمال من الرجال، وكذا أصحاب المشاريع ذوي المستوى الدراسي العالي مقارنة مع أصحاب المشاريع ذوي المستوى الثانوي.	الاستبيان الالكتروني	822 موظف	جميع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التشيكية و السلوفاكية	أخلاقيات الأعمال	مقال	Jaroslav Belás , and others (2020)	06
وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية و الرضا الوظيفي؛	الاستبيان	265 موظف	وكلاء الشحن العالميين	المسؤولية الاجتماعية و الالتزام التنظيمي	مقال	Jiyoung Ko, And others (2021)	07
يحتاج تعزيز أخلاقيات الأعمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الى تعزيز التنمية المستدامة للمجتمع.	الاستبيان و المقابلة	400 موظف	جميع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التايلندية	أخلاقيات الأعمال	مقال	Archphurich Nomnian (2021)	08
أظهرت النتائج أن الاعتماد على النهج الأخلاقي و المسؤولية الاجتماعية مرتبط بشكل إيجابي مع الراس مال الفكري وشفافية الاتصال مما يؤدي الى تحقيق جودة المعلومات.	الاستبيان	53 مؤسسة	جميع المؤسسات	أخلاقيات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية و راس مال الفكري	مقال	Matteo Rossi and others (2021)	

بعد تصنيف الدراسات السابقة باللغة العربية في الجدول أعلاه نلاحظ ما يلي:

3-1: الإطار الزمني:

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بأن الدراسات السابقة باللغة الأجنبية كانت محصورة ما بين (2018-2021) أي مدة زمنية تقدر بـ 04 سنوات وهي فترة قصيرة تدل على حداثة هذه الدراسات.

3-2: طبيعة الدراسة:

اعتمدنا في الدراسات السابقة الاجنبية على مقالات دولية تناولت هذه الدراسات نفس متغيرات الدراسة الحالية، وباقي الدراسات تناولت احد المتغيرين.

3-3:متغيرات الدراسة:

اختلفت الدراسات السابقة الأجنبية في تناول موضوع المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال، فهناك من تناول الموضوع بنفس متغيرات الدراسة، ويظهر من خلال دراسة (Richard Szanto and Włodzimierz Sroka، 2018) و الباحث (O.C.Ferrell and others 2019) والذي تناول اخلاقيات الاعمال كمتغير وسيط، و دراسة (Matteo Rossi and others 2021) التي اعتبر فيها متغير المسؤولية الاجتماعية متغير وسيط،

اما متغير أخلاقيات الاعمال فقد اعتبرته الباحثة (Aisha Abdalla Almahjob Jamal2018) متغير مستقل وتم دراسته مع متغير جودة الأداء الوظيفي، كما تناول الباحثان (Jaroslav Belás , and others 2020) و (Archphurich Nomnian 2021) اخلاقيات الاعمال كمتغير وحيد لدراستهما، بينما تمت دراسة المسؤولية الاجتماعية كمتغير مستقل في دراسة (Kuldeep Singh and, Madhvendra Misra 2020) مع متغير الأداء التنظيمي و سمعة المؤسسة، ودراسة (Jiyoung Ko, And others 2021) مع متغير الالتزام التنظيمي، بينما تناولها الباحث (Jawad Abbas 2020) كمتغير مستقل.

3-4: مجتمع وعينة الدراسة

3-4-1: مجتمع الدراسة:

اختلفت الدراسات السابقة باللغة الأجنبية من حيث مجتمع الدراسة وذلك حسب الهدف من الدراسة الا انها شملت عديد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الكبيرة من خلال دراسة (Jaroslav Belás , and others 2020) و (Archphurich Nomnian 2021) و (Richard Szanto and Włodzimierz Sroka، 2018) و (Matteo Rossi and others 2021)) و الشركات المتعددة الجنسيات في دراسة (Kuldeep Singh and, Madhvendra 2020 Misra) . أما باقي المؤسسات اختلفت ميادينها فقد درست (Aisha Abdalla Almahjob Jamal2018) قطاع الرياضة في دولة السودان، بينما الباحث (Jiyoung Ko, And others 2021) درسا وكلاء الشحن العالميين، بينما اختلفت دراسة (O.C.Ferrell and others 2019) عن الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة حيث ركز على فئة العملاء.

3-4-1: عينة الدراسة:

لقد اختلفت عينة الدراسة باختلاف المؤسسات المستهدفة فقد تراوحت عينة الدراسة ما بين 48 كحد ادنى في دراسة (Richard Szanto and Włodzimierz Sroka 2018) و 822 كحد اقصى في دراسة (Jaroslav Belás 2020)

4-أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسات السابقة باللغة الأجنبية على أداة الاستبيان كأداة أساسية للبحث، بينما اعتمد الباحث Archphurich Nomnian (2021) في دراسته على المزج بين أداة الاستبيان و المقابلة .

5- نتائج الدراسة:

اختلفت الدراسات السابقة باختلاف البيئة التي أجريت فيها الدراسة، او باختلاف المتغيرات المدروسة التي تناولها الباحثين وبالتالي تتباين النتائج من دراسة الى أخرى، وعليه لا يمكن تعميم النتائج المتوصل اليها بسبب عدم وجود ابعاد موحدة للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال وتنوع ميادين الدراسة.

المطلب الخامس: مقارنة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية:

يمكن مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة من خلال متغيرات الدراسة و هو اهم عنصر للمقارنة بالإضافة الى مجتمع و عينة الدراسة والاداة المستعملة في جمع البيانات. وذلك من حيث أوجه التشابه و الاختلاف مع الدراسة الحالية.

1-متغيرات الدراسة:

من أجل مناقشة أوجه التشابه و الاختلاف بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية من حيث متغيرات الدراسة و التي تم تقسيمها في الدراسة الحالية الي متغيرين هما البعاد المسؤولية الاجتماعية كمتغير مستقل و أخلاقيات الاعمال كمتغير تابع،

1-1: المتغير المستقل (ابعاد المسؤولية الاجتماعية)

لقد تشابهت الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة من خلال تناول متغير المسؤولية الاجتماعية المتمثلة في ابعادها الأربعة (الاقتصادي، القانوني، الأخلاقي، الخيري أو الانساني) كمتغير مستقل ويظهر ذلك من خلال دراسة (عطاالله النويقة 2019) الذي تناول في دراسته ابعاد المسؤولية الاجتماعية كمتغير مستقل مع متغير رضا وثقة الزبون، كما درسه الباحثان (بشير عيشي و عمار عيشي 2017) متغير المسؤولية الاجتماعية كمتغير مستقل واسقط درستهما على أداء المؤسسات الاقتصادية، وتناول الباحث (Jiyoung Ko, And others 2021) نفس ابعاد المسؤولية الاجتماعية واثرها على الالتزام التنظيمي، بينما الباحثة (رقية إسماعيل المعاينة 2018) درست نفس المتغيرات مع متغير الصورة الذهنية للمنظمات،

اما الباحثة (فاطمة الزهراء لوصادي وايمان قويدر التومي 2020) فقد اعتمد ابعاد المسؤولية الاجتماعية كمتغير تابع وأخلاقيات الاعمال كمتغير مستقل ، كما تجدر الإشارة الى ان هناك دراسات تناولت المسؤولية

الاجتماعية بأبعاد تختلف عن ابعاد درستنا الحالية (عبد اللاوي بلقاسم 2018) تمثلت في (البعد التنموي ، المسؤولية الأخلاقية و القانونية، البعد الاجتماعي)

1-2: المتغير التابع (اخلاقيات الاعمال)

من خلال الدراسة الحالية تم قياس ابعاد أخلاقيات الأعمال من خلال ثلاثة ابعاد (اخلاقيات الفرد، أخلاقيات القيادة، أخلاقيات الأنظمة الوظيفية) نجد ان بعض الدراسات السابقة تناولت نفس ابعاد أخلاقيات الاعمال مثل دراسة (طه مداني و رفاع شريفة 2017) و دراسة (مباركي رابحي و لطفي شعباني 2019) و دراسة (دروم احمد واخرون 2020) ودراسة (Jaroslav Belás , and others 2020).

بينما تناول (Richard Szanto and Włodzimierz Sroka 2018) ابعاد مختلفة عن الدراسة الحالية تمثلت في

(أخلاقيات الفرد، أخلاقيات تجاه أصحاب المصلحة، وأخلاقيات المنظمة) كما ان هناك دراسات تناولت بعد أخلاقيات الاعمال بصفة عامة مثل دراسة (2021 Archphurich Nomnian) و (Matteo Rossi and others 2021) ودراسة (Aisha Abdalla Almahjob Jamal 2018) .

لقد اتفقت اغلب الدراسات السابقة على وجود علاقة قوية بين بعدي المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال بينما باقي الدراسات تناولت احد متغيرات الدراسة مع متغير لم يتم التطرق اليه من خلال دراستنا الحالية.

2- مجتمع وعينة الدراسة:

اختلفت الدراسات السابقة من حيث مجتمع الدراسة باختلاف الأهداف المراد تحقيقها ، فقد شملت القطاع المصرفي (عطا الله النويقة 2019) و (فضالة خالد 2019) وكذا (مسعود حلموس وعبد القادر بلخضر 2019) اما دراسة (بشير عيشي و عمار عيشي 2017) و (طاوس غريب ومروة حمايدية 2017) فقد كانت قطاع المحروقات، اما (عطا الله لحسن 2019) فقد تمت دراسته في قطاع الصناعات الالكترونية، الا ان دراسة (مصطفى يونس و لخضر عمارة 2019) و (طاهر أمينة وبن نافلة قدور 2020) اتفقت مع الدراسة الحالية في قطاع الاتصالات اما باقي المؤسسات فقد كانت في القطاع الاقتصادي و العمومي و الخاص.

اما عينة الدراسة فقد تراوحت في الدراسات السابقة ما بين 26 موظف في دراسة (مسعود حلموس وعبد القادر بلخضر 2019) كأقل عينة و 822 موظف في دراسة (Jaroslav Belás , and others 2020) بينما كانت العينة في الدراسة الحالية 152 موظف من مؤسسة اتصالات الجزائر .

3- أدوات الدراسة والمعالجة الإحصائية:

اعتمدت اغلب الدراسات السابقة بما فيها الدراسة الحالية على أداة الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات وقياس متغيرات الدراسة باستثناء (Archphurich Nomnian 2021) و (زهية عياز 2019) اللذان مزجا بين الاستبيان و المقابلة ،

اما الطرق الإحصائية المستخدمة في الدراسات السابقة في تحليل أداة الدراسة فقد اعتمدت اغلب الدراسات على برنامج التحليل الاحصائي SPSS، ممثلًا في الإحصاء الوصفي الذي شمل تحديد النسب المئوية، الوسيط الحسابي ، الانحراف المعياري، و الإحصاء الاستدلالي ممثلًا في معاملات الارتباط ومعادلة خط الانحدار مثل دراسة (عبد اللاوي بلفاسم 2018)، كما اعتمد الباحث Jiyoung Ko, And others (2021) على أسلوب النمذجة بالمعادلات البنائية من خلال برنامج AMOS، بينما اعتمدت الباحثة (يحيوي نور الهدى 2018) على المزج بين أسلوب النمذجة بالمعادلات البنائية AMOS و SMART PLS، بينما اعتمدت الدراسة الحالية في على البرنامج الاحصائي SPSS .

4- ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

ما يميز الدراسة الحالية عن باقي الدراسات السابقة هو حداثة الموضوع و انفراده بدراسة المتغيرين المسؤولية الاجتماعية و اخلاقيات الاعمال، و الابعاد المكونة لهما (البعد الاقتصادي، البعد القانوني، البعد الأخلاقي، البعد الخيري) بالنسبة للمسؤولية الاجتماعية و الابعاد (أخلاقيات الفرد، أخلاقيات القيادة، أخلاقيات الأنظمة الوظيفية) بالنسبة لأخلاقيات الاعمال، وهذا ما لم يتوفر في الدراسات السابقة و يعطي تميز للدراسة الحالية و بحسب ما تم التطرق اليه في الدراسات السابقة فان الدراسة الحالية هي الوحيد التي تناولت هذه الابعاد ، حيث ركز اغلب الباحثين الذين درسوا متغير أخلاقيات الاعمال على الابعاد التالية (بعد الأمانة و الاستقامة، بعد النزاهة و الشفافية، بعد الاستقلالية و الموضوعية). كما ان الدراسة الحالية الوحيدة التي تطرقت الى المفاهيم الحديثة في مجال المسؤولية الاجتماعية كمفهوم خلق القيمة والاقتصاد البنفسجي.

كما اعتمدت الدراسة الحالية على البرامج الإحصائية الحديثة في تحليل أداة الدراسة متمثلة في التحليل بأسلوب البرنامج الاحصائي SPSS. وهذا ما يعطي نتائج دقيقة مقارنة بنتائج الدراسات السابقة.

الخلاصة

حاولنا من خلال هذا الفصل استعراض بعض الدراسات السابقة باللغة العربية و اللغة الأجنبية حيث اختلفت هذه الدراسات في تناول متغيرات الدراسة الحالية بين متغير مستقل و تابع، حيث شكلت هذه الدراسات قاعدة مرجعية استفادت منها الدراسة الحالية بشكل كبير فيما يتعلق بالمنهج المتبع الذي اعتمد على المنهج الوصفي و التحليلي.

كما استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء أداة الدراسة واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، كما استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في طرق المعالجة الإحصائية المستخدمة في الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي، لاختبار فرضيات الدراسة ومعرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة. كما ساعدت الدراسات السابقة الباحث في بناء نموذج الذي اعتمدت عليه الدراسة الحالية والابعاد التي يراها مناسبة للموضوع، والتعرف على العديد من الابعاد المكونة لمتغيرات الدراسة والمختلفة عن دراستنا الحالية والتي لم يتم التطرق لها في دراستنا الحالية.

من خلال هذا الفصل والمتعلق بالدراسات السابقة تم وضع حجر الأساس للدراسة التطبيقية من خلال المساعدة على تحديد إشكالية الدراسة والفرضيات التي سيتم معالجتها والخروج بنتائج الدراسة الحالية.

الفصل الثالث

الطريقة والادوات

تمهيد

بعد الدراسة النظرية في الفصلين السابقين والتطرق الى الإطار المفاهيمي والدراسات السابقة، سنحاول في هذا الفصل تقديم شرحا للخطوات المنهجية التي تم الاعتماد عليها كبداية لتطبيق الدراسة الميدانية التي كانت ضمن المديرية العملية لاتصالات الجزائر وحدة ورقلة، وتعتبر اتصالات الجزائر أكبر مؤسسة عمومية في الجزائر في مجال الاتصالات السلكية واللاسلكية، ويوضح هذا الفصل الإطار المنهجي للدراسة، من خلال تحديد مجتمع الدراسة والعينة المختارة والوصف الديمغرافي لها،

كما تم التطرق الى الاداة المستخدمة في جمع البيانات، ومختلف الأساليب الإحصائية المستخدمة والمعتمدة. حيث تم الاعتماد على أداة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات باعتبارها من الأدوات البحثية الأكثر ملاءمة لإجراء مثل هذه الدراسات ووصف أداة الدراسة من خلال تحديد محاورها واجزائها كما تم التطرق الى الطرق والأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة إشكالية الدراسة وفق ما يتطلبه الموضوع. بغرض الوصول الى نتائج ذات دلالة علمية دقيقة. كما يتضمن هذا الفصل بعض الاختبارات التي تثبت صدق وثبات أداة الدراسة، وتحديد المنهج المستخدم في الدراسة، وذلك كما يلي:

المبحث الأول: مجتمع وعينة الدراسة:

لدراسة واختبار أثر ابعاد المسؤولية الاجتماعية على اخلاقيات الاعمال تم اختيار مؤسسة اتصالات الجزائر وحدة ورقلة لذا سيتم وصف مجتمع وعينة الدراسة المختارة:

المطلب الأول: مجتمع الدراسة:

يجب على الباحث ان يحدد مجتمع الدراسة تحديدا دقيقا بحيث يعتبر مجتمع الدراسة احد اهم العوامل الأساسية التي يجب على الباحث تحديدها قبل الانطلاق في الدراسة، و يعرف مجتمع الدراسة على انه مجموعة من الناس، أو الوثائق المحددة تحديد ا واضحا، والتي يهتم الباحث بدراستها وتقييم البحث عليها¹

اما في دراستنا هذه فان مجتمع الدراسة يتمثل في جميع مؤسسات اتصالات الجزائر في جميع انحاء التراب الوطني.

¹ملوكي عمر، أثر التعلم التنظيمي على جودة الخدمات الصحية من خلال التسويق الداخلي- دراسة عينة من المؤسسات الاستشفائية الجزائرية الخاصة ، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، 2021، ص153.

الفصل الثالث : الطريقة والادوات

المطلب الثاني: عينة الدراسة

قمنا أولاً باختيار عينة استطلاعية من أجل التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة، وبعدها تم تعميم الأداة على العينة الكلية من أجل إتمام إجراءات الدراسة.

أ- العينة الاستطلاعية

تم توزيع 40 استبياناً أولاً على عينة استطلاعية واسترجاعها كلها وكانت كلها صالحة للمعالجة، وقد وزعت على المديرية العملية للمؤسسة اتصالات الجزائر، وذلك للتأكد من مدى صدق وثبات أداة الدراسة وبعد إجراء اختبارات الصدق والثبات والتأكد من صلاحية الأداة للدراسة تم توزيع الاستبيان على لعينة الكلية.

ب - العينة الكلية:

أجريت الدراسة الحالية على عينة من مجتمع الدراسة وهو الموظفين العاملين بالوكالة العملية لاتصالات الجزائر وحدة ورقلة، وقد كانت العينة موزعة بين مستوى تقني سامي الى الدراسات العليا، حيث تم توزيع 210 استبيان بما فيهم استبيانات العينة الاستطلاعية على مستوى المديرية العملية واسترجع منها 180 استبيان أي بنسبة 85.71%، وتم استبعاد 28 استبيان لعدم صلاحيتها للدراسة لنحصل في الأخير على عينة نهائية تقدر بـ 152 استبيان صالحة للمعالجة وهي العينة النهائية للبحث والتي طبقت عليها الدراسة وقد تم حساب العينة وفق قانون ستيفن ثامبسون التالي:

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 95% تقابلها 1.96

P: نسبة توفر الخاصية و المحايدة و تساوي (0.50)

N: حجم المجتمع

d: هامش الخطأ وتساوي (0.05)

$$n = \frac{N * P (1-P)}{[N-1 * (d^2 / Z) + P * (1-P)]}$$

$$n = \frac{250 \times 0.50 (1-0.5)}{[250-1 \times (0.05^2 / 1.96) + 0.50 \times (1-0.5)]} = 152$$

الفصل الثالث : الطريقة والادوات

الجدول رقم (3-1) يوضح توزيع الاستبيان على مؤسسة اتصالات الجزائر

العينة	الاستمارات الموزعة	الاستمارات المسترجعة	الاستمارات المرفوضة	الاستمارات المقبولة
العينة الاستطلاعية	40	40	00	40
العينة الكلية	170	140	28	112
العينة النهائية	210	180	28	152

المصدر: من اعداد الطالب

ج - وصف عينة الدراسة

جدول رقم (3-2) وصف لخصائص عينة الدراسة

لبعد	الفئة	تكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	103	67.8 %
	انثى	49	32.2 %
السن	أقل من 25 سنة	02	1.3 %
	من 25 وأقل من 35 سنة	24	15.8 %
	من 35 وأقل من 46	87	57.2 %
	أكبر من 46 سنة	39	25.7 %
المستوى التعليمي	تقني سامي	59	38.8 %
	جامعي	74	48.7 %
	دراسات عليا	19	12.5 %
مستوى الخبرة	اقل من 5 سنوات	9	5.9 %
	من 05 وأقل من 10 سنوات	26	17.1 %
	من 10 وأقل من 20 سنة	78	51.3 %
	أكثر من 20 سنة	39	25.7 %

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يبين الجدول اعلاه وصف لخصائص عينة الدراسة، حيث نلاحظ ان نسبة الذكور مرتفعة عن نسبة الاناث حيث بلغت 103 موظف بنسبة 67.8 % بينما تمثلت نسبة الاناث 32.2 %، ويعود هذا التفاوت في العدد بين الذكور والاناث الى بعض القرارات التي اتخذتها الإدارة بوضع النساء اللواتي لديهن أطفال في عطلة استثنائية اثناء فترة الحجر الصحي بسبب جائحة كورونا، اما فيما يخص الفئة العمرية فقد تمثلت في 87 فرد تتراوح أعمارهم ما بين 35 وأقل من 46 سنة بنسبة 57.2 %، بينما كانت الفئة العمرية أكبر من 46 سنة تمثل نسبة 25.7 % بعدد 39 فرد، تدل هذه النسب ان ما نسبته 82.9 % من الموظفين من اصل 100 % التي تمثل عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من 35 الى اكبر من 46 سنة تدل هذه النسب ان كوادر المؤسسة تنتمي الى الفئة الشباب وهذا شيء ايجابي للمؤسسة لما تتوفر عليه هذه الفئة من القدرة على الابداع و التطوير

بشكل مستمر. وهذا ما يثبتته عامل الخبرة حيث نجد ان ما عدده 143 عامل من أصل 152 التي تمثل عينة الدراسة تتراوح خبرتهم ما بين 05 سنوات وأكثر من 20 سنة أي بنسبة 94.1%، النسبة المتبقية والمقدرة بـ 5.9% كانت للفئة اقل من 05 سنوات خبرة تظهر النسبة المتبقية ان عملية التوظيف في المؤسسة ضعيفة وقد يرجع هذا السبب الى ان نسبة الاستقرار الوظيفي في المؤسسة مرتفعة مما يؤدي على ضعف دوران العمالة. اما المستوى التعليمي نلاحظ ان اغلب الافراد كانوا بمستوى جامعي بنسبة 48.7% تليها فئة تقني سامي بنسبة 38.8%، بعدد 74 و 59 على التوالي، بينما كانت نسبة الدراسات العليا 12.5% بعدد 19 فرد. تظهر هذه النتائج ان اغلب افراد العينة من كوادر مؤسسة اتصالات الجزائر من ذوي المستوى الجامعي والدراسات العليا بنسبة اجمالية تقدر بـ 61.2%. تدل هذه النسب على النظرة الإيجابية للمؤسسة من خلال التركيز في عملية الاستقطاب على حاملي الشهادات الجامعية بمختلف التخصصات لان طبيعة نشاط المؤسسة يقتضي ذلك كما ان المؤهل العلمي ضروري في طلب التوظيف.

المطلب الثالث: أداة الدراسة ومصادر جمع البيانات

تعتمد الدراسات على مجموعة من الأدوات لجمع المعلومات اللازمة للإلمام بموضوع الدراسة، كما يتطلب جمع المعلومات مصادر متعددة من كتب ومقالات الخ، من اجل إعطاء صورة عامة حول موضوع الدراسة.

أ- أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على أداة الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات اللازمة لإنجاز هذا البحث، حيث يعتبر الاستبيان من انسب الأدوات وأكثرها ملائمة لطبيعة الدراسة الحالية، تم تصميم الاستبيان بالاعتماد على العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية، وقد تم تقسيم الاستبيان الى ثلاثة محاور أساسية وهي:

1) المحور الأول: البيانات الشخصية:

يتعلق المحور الأول بالبيانات الشخصية لأفراد العينة، وتتمثل هذه البيانات في (الجنس، السن، المستوى التعليمي، مستوى الخبرة)

2) المحور الثاني: المتغير المستقل:

يتعلق المحور الثاني بالمتغير المستقل في الدراسة وهو ابعاد المسؤولية الاجتماعية ويشمل هذا المحور أربعة ابعاد كل بعد يتضمن عدة أسئلة ويحتوي هذا المحور على 26 عبارة كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول: (3-3) تصنيف عبارات المحور الثاني أبعاد المسؤولية الاجتماعية

المسؤولية الاجتماعية	البعد الاقتصادي	البعد القانوني	البعد الاخلاقي	البعد الخيري
عدد العبارات	07	06	07	06

المصدر من اعداد الطالب

الفصل الثالث : الطريقة والادوات

3)المحور الثالث: أخلاقيات الاعمال:

ويتعلق هذا المحور بالمتغير التابع والمتمثل في أخلاقيات الاعمال ويتضمن هذا المحور ثلاثة ابعاد وكل بعد يحتوي هذا الجزء على 21 عبارة كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول: (3-4) تصنيف عبارات المحور الثالث أبعاد أخلاقيات الاعمال

أخلاقيات الاعمال	أخلاقيات الفرد	أخلاقيات القيادة	أخلاقيات الأنظمة الوظيفية
عدد العبارات	07	07	07

المصدر من اعداد الطالب

إذا اشتمل الاستبيان ككل على 47 عبارة صممت من أجل الحصول على المعلومات الضرورية لإتمام هذه الدراسة وهي موزعة كما في الجدول الموالي:

الجدول: (3-5) تصنيف عبارات الاستبيان

المحور	ابعاد المسؤولية الاجتماعية	ابعاد اخلاقيات الاعمال	الاستبيان
عدد العبارات	26	21	47

المصدر من اعداد الطالب

وقد اعتمد الباحث للإجابة على فقرات الاستبيان على مقياس ليكارت الخماسي كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول: (3-6) مقياس ليكارت الخماسي المستخدم في الدراسة

بدائل الاجابة	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر من اعداد الطالب

ب: ومصادر جمع البيانات

بعرض التوصل الى تحقيق اهداف البحث المسطرة تم الاعتماد على العديد من المصادر لجمع المعلومات وتحليلها تمثلت هذه المصادر في:

1- البيانات الثانوية:

تم الاعتماد في الجانب النظري من الدراسة على الكتب والمقالات المحكمة في عديد المجالات العلمية والاطروحات والبحوث الدورية بالإضافة الى الملتقيات الدولية والوطنية وذلك لجمع المادة العلمية النظرية في مجال المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال باللغات العربية والأجنبية، وكان الغرض من الاعتماد على المصادر الثانوية هو تشكيل خلفية نظرية تسمح بفهم جيد للموضوع والاستفادة منها وفق الأسس العلمية.

2- البيانات الأولية:

البيانات الأولية هي البيانات الرئيسية المتعلقة بمجتمع الدراسة ومفردات العينة، من خلال تصميم استمارة الاستبيان وتوزيعها على عينة الدراسة وحصر وتجميع البيانات اللازمة لموضوع الدراسة، ومن ثم تفريغها وتحليلها

الفصل الثالث : الطريقة والادوات

باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS النسخة 25، حيث تم تطوير الاستبيان خصيصا لهذا الدراسة، لاختبار صحة الفرضيات المقترحة للإجابة على الإشكالية المطروحة وتحقيق أهداف الدراسة.

المطلب الرابع: ثبات وصدق أداة الدراسة

المصادقية والثبات هي من بين أهم المواضيع التي تهتم الباحثين من حيث تأثيرها على أهمية نتائج الأبحاث وقدرتها على نشر النتائج. ترتبط الموثوقية والاتساق بالأدوات المستخدمة في البحث، وقدرتها على قياس ودقة القراءات المأخوذة من هذه الأدوات.

أولاً: ثبات أداة الدراسة

يعتبر ألفا كرونباخ اختبار مناسب يستخدم لتقدير الثبات من خلال الاتساق الداخلي، عندما تكون درجة موثوقية كبيرة (أي متسقة)، ذلك يعني أن النتائج تؤدي إلى نتائج مماثلة عندما يعيد الباحث إجراء الاستبيان، في ظل نفس الظروف. على الرغم من ذلك، تحتوي ألفا كرونباخ على بعض القيود منها تميل النتائج التي تحتوي على عدد قليل من العناصر المرتبطة بها إلى انخفاض الموثوقية، وبالإضافة إلى أن حجم العينة يؤثر أيضاً على نتائج الموثوقية.²

أ - اختبار ألفا كرونباخ:

اختبار مدى ثبات العبارات لكل جزء من الاستبيان كما هو موضح في الشكل التالي

جدول رقم (3-7) قيم معامل ألفا كرونباخ و معامل الثبات لكل من المحور الأول و المحور

الثاني

الرقم	المتغيرات	عدد الفقرات	معامل Alpha de Cronbach	معامل الثبات
01	البعد الاقتصادي	07	0.817	0.903
02	البعد القانوني	06	0.840	0.916
03	البعد الأخلاقي	07	0.875	0.935
04	البعد الخيري	06	0.667	0.816
	المحور الأول: المسؤولية الاجتماعية	26	0.846	0.919
01	أخلاقيات الفرد	07	0.891	0.943
02	أخلاقيات القيادة	07	0.929	0.963
03	أخلاقيات الأنظمة الوظيفية	07	0.897	0.947
	المحور الثاني: أخلاقيات الاعمال	21	0.795	0.891
قاعدة: معامل ألفا كرونباخ المقبولة هي ان يكون أكبر من الحد الأدنى 0.6				

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

² CRONBACH'S ALPHA معامل-ألفا-كرونباخ-(<https://e7sa.com/post/48>) موقع احصائكم، CRONBACH'S ALPHA (alpha)#~:text=الظروف. بتاريخ 2022/01/08

الفصل الثالث : الطريقة والادوات

من خلال الجدول رقم (3-7) الخاص بمعاملات ألفا كرومباخ و معامل الثبات للمحور الأول الخاص بأبعاد المسؤولية الاجتماعية تتراوح قيم معامل ألفا كرومباخ الخاصة بالمحور الأول ما بين 0.875 كحد أقصى و 0.667 كحد أدنى، ما يدل على ان قيم ألفا كرومباخ الخاصة بمحور ابعاد المسؤولية الاجتماعية تقع ضمن مجال القبول ، بينما كانت نسبة الثبات الخاصة بالمحور الأول تتمتع بثبات عالي تراوح ما بين 0.816 و 0.935 ، كما تمتع المحور الثاني و الخاص بأخلاقيات الاعمال بدرجة عالية لقيم ألفا كرومباخ تراوحت ما بين 0.891 و 0.929 ، اما نسبة الثبات للمحور أخلاقيات الاعمال تراوحت ما بين 0.943 و 0.963 وهذا يظهر بان المحور يتمتع بدرجة عالية جدا من الثبات.

اما عن اجمالي المحورين فقد كانت قيم معامل ألفا كرونباخ لأبعاد المسؤولية الاجتماعية تساوي 0.846 بقيمة ثبات تساوي 0.919، اما محور اخلاقيات الاعمال فقد بلغ معامل ألفا كرونباخ 0.795 ومعامل ثبات 0.891 وهذا يدل على ان محاور الاستبيان تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

اما معامل ألفا كرونباخ الكلي للاستبيان فهي موضحة في الجدول التالي

جدول رقم (3-8) قيم معامل ألفا كرومباخ و معامل الثبات لكلي للاستبيان

الرقم	المتغيرات	عدد الفقرات	معامل Alpha de Cronbach	نسبة والثبات
	المحور الأول: المسؤولية الاجتماعية	26	0.846	0.919
03	المحور الثاني: أخلاقيات الاعمال	21	0.795	0.891
	الاستبيان ككل	47	0.805	0.897

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

من خلال الجدول (3-8) وبعد اثبات ان محاور الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يوضح لنا الجدول كذلك بان الاستبيان ككل يتمتع بدرجة عالية من الثبات حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ 0.805 بمعامل ثبات عالي بقدر بـ 0.897 وبالتالي نكون قد تأكدنا بان أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

ثانيا: صدق أداة الدراسة:

من اجل التأكد من صدق أداة الدراسة قام الباحث باستخدام الطرق التالية:

أ- الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

قبل اعتماد أداة الاستبيان لدراسة الجانب الميداني تم عرضها على العديد من المحكمين للتأكد من مصداقيته وصلاحيته للاستخدام، واختلفت تخصصات المحكمين فمنهم المتخصصين في مجال المسؤولية الاجتماعية ومنهم المتخصصين في الجانب الاحصائي بالإضافة الى متخصصين ومدققين في اللغة العربية، من داخل الوطن وخارجه تم الاخذ بعين الاعتبار التصويبات والملاحظات المقدمة من طرف المحكمين بعين الاعتبار

الفصل الثالث : الطريقة والادوات

من حذف وتعديل وإضافة بعض العبارات، وعلى هذا الأساس تم تعديل الاستبيان وإخراجه في شكله النهائي وتوزيعه على عينة الدراسة.

ب- الصدق البنائي (صدق المحتوى) لأداة الدراسة:

يتم احتساب الصدق البنائي من خلال حساب صدق الاتساق الداخلي لكل عبارة مع المجال التابعة له، و الصدق البنائي لكل مجال مع الدرجة الكلية للاستبيان.

أولاً: صدق الاتساق الداخلي لاستمارة الاستبيان

قمنا بحساب الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمجال التابعة له، وهي موضحة في الجداول الموالية:

• صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية.

الجدول (3-9) الصدق الداخلي لعبارات البعد الاقتصادي

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدالة
01	تقوم المؤسسة بخلق فرص عمل لأفراد المجتمع.	0.704	0.000	دالة
02	تهدف المؤسسة للوصول إلى مستوى أعلى من الكفاءة في العمل والتحكم في التكاليف	0.739	0.000	دالة
03	تساهم المؤسسة في زيادة الدخل الوطني والمحلي	0.694	0.000	دالة
04	توفر المؤسسة رواتب عادلة للموظفين مقارنة مع المؤسسات الأخرى	0.658	0.000	دالة
05	تسعى المؤسسة إلى التميز عن المؤسسات الأخرى في مجال نشاطها	0.654	0.000	دالة
06	تستجيب المؤسسة للسياسات الاقتصادية للحكومة	0.714	0.000	دالة
07	تسهم المؤسسة في زيادة الناتج المحلي الإجمالي إيماناً منها في دعم الاقتصاد الوطني	0.719	0.000	دالة

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يتضح من خلال الجدول رقم (3-9) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة و الدرجة الكلية لجميع عبارات البعد الخاص بالبعد الاقتصادي كانت موجبة وقوية تتراوح بين (0.739) كحد اقصى امام العبارة رقم 02 ، واقل معامل ارتباط المقدّر (0.654) للعبارة رقم 05، كما نلاحظ أيضا بأن جميع معاملات الارتباط الخاصة بالبعد الاقتصادي كانت دالة احصائيا عند مستوى معنوية اقل من (5%) ، وهذا يعني ان عبارات البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية صادقة لما وضعت لقياسه.

الفصل الثالث : الطريقة والادوات

- صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية.

الجدول (3-10) الصدق الداخلي لعبارات البعد القانوني

الرقم	العبرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
08	تساهم المؤسسة في المحافظة على البيئة وذلك من خلال القوانين والأنظمة التي تطبقها.	0.774	0.000	دالة
09	تلتزم المؤسسة بممارسة الأعمال التي تتوافق مع القوانين المحلية السارية في المجتمع.	0.793	0.000	دالة
10	تعمل المؤسسة على التزام الأفراد العاملين بتعليمات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية	0.773	0.000	دالة
11	تعمل المؤسسة على التصريح لدى مصالح الضمان الاجتماعي عند الوفاة أو العجز	0.615	0.000	دالة
12	تأخذ المؤسسة بالاعتبار توجيهات جمعية حماية المستهلك	0.731	0.000	دالة
13	تلتزم المؤسسة بالقوانين والتشريعات مثل قانون العمل وقانون المنافسة	0.777	0.000	دالة

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يتضح من خلال الجدول رقم (3-10) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة و الدرجة الكلية لجميع عبارات البعد الخاص بالبعد القانوني كانت موجبة وقوية تتراوح بين (0.793) كحد اقصى امام العبارة رقم 09 ، و اقل معامل ارتباط المقدّر (0.615) للعبارة رقم 11، كما نلاحظ أيضا بأن جميع معاملات الارتباط الخاصة بالبعد القانوني كانت دالة احصائيا عند مستوى معنوية اقل من (5%) ، وهذا يعني ان عبارات البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية صادقة لما وضعت لقياسه.

- صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية.

الجدول (3-11) الصدق الداخلي لعبارات البعد الاخلاقي

الرقم	العبرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
14	تتحمل المؤسسة المسؤولية تجاه المجتمع ككل ولا تميز بينهم على أساس العرق أو الجنس أو الدين	0.721	0.000	دالة
15	توفر المؤسسة فرص وظيفية متكافئة وعادلة للجميع.	0.789	0.000	دالة
16	تتحمل المؤسسة الأضرار التي يتعرض لها العمال في المؤسسة.	0.754	0.000	دالة

الفصل الثالث : الطريقة والادوات

17	تحتزم المؤسسة عادات وتقاليده المجتمع الذي تعمل فيه.	0.793	0.000	دالة
18	تقوم المؤسسة بإنجاز أعمالها بالأسلوب الذي يتوافق مع قيم وأخلاق المجتمع المحلي.	0.761	0.000	دالة
19	تؤكد المؤسسة على السلوك والتعامل الأخلاقي الذي يتطابق مع القوانين والانظمة السائدة	0.767	0.000	دالة
20	تسعى المؤسسة الى الابتعاد عن الانشطة المظلمة أو الخادعة.	0.754	0.000	دالة

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يتضح من خلال الجدول رقم (3-11) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة و الدرجة الكلية لجميع عبارات البعد الخاص بالبعد القانوني كانت موجبة وقوية تتراوح بين (0.793) كحد اقصى بدرجة ارتباط قوية امام العبارة رقم 17 ، واقل معامل ارتباط المقدّر (0.721) للعبارة رقم 14، كما نلاحظ أيضا بأن جميع معاملات الارتباط الخاصة بالبعد الاخلاقي كانت دالة احصائيا عند مستوى معنوية اقل من (5%) ، وهذا يعني ان عبارات البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية صادقة لما وضعت لقياسه.

- صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية.

الجدول (3-12) الصدق الداخلي لعبارات البعد الخيري

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
21	توفر المؤسسة فرص عمل للنساء مساهمة منها في زيادة مستويات الدخل وتحسين مستوى المعيشة	0.604	0.000	دالة
22	تخصص المؤسسة جزء من أرباحها لدعم المؤسسات الخيرية والاجتماعية.	0.668	0.000	دالة
23	تساهم المؤسسة في دعم البنى التحتية للمجتمع المحلي من طرق ومراكز الصحة ومدارس للتعليم.	0.700	0.000	دالة
24	تساهم المؤسسة في توفير مناصب عمل لذوي الاحتياجات الخاصة.	0.692	0.000	دالة
25	تقوم المؤسسة باستقبال طلاب الجامعات لإجراء تربصات ميدانية أثناء وبعد الدراسة.	0.493	0.000	دالة
26	تقدم المؤسسة مساعدات وتسهيلات لأداء مناسك الحج والعمرة	0.482	0.000	دالة

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

الفصل الثالث : الطريقة والادوات

الجدول أعلاه يبين معاملات الارتباط بين العبارات التي تقيس البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية و الدرجة الكلية للمجال التابعة له، ويتضح من خلاله أن جميع العبارات لها ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (5%) ، حيث كانت معاملات محصورة بين (0.700) كأكبر معامل ارتباط و المتعلق بالعبرة رقم 23، وأقل معامل للعبرة رقم 26 بمعامل ارتباط (0.482)، وهذا يعني ان عبارات البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية صادقة لما وضعت لقياسه.

- صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد أخلاقيات الفرد.

الجدول (3-13) الصدق الداخلي لعبارات ببعد اخلاقيات الفرد

الرقم	العبرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
27	أحترم جميع زملائي وأقدرهم اثناء عملي بالمؤسسة حتى ولو تعرضت للظلم من أي منهم	0.717	0.000	دالة
28	أتعاون مع زملائي عند انجاز الأعمال والمهام.	0.870	0.000	دالة
29	أسعى لتأدية مهامي بشكل مهني وبمستوى عال من الأخلاق.	0.784	0.000	دالة
30	ألتزم بتطبيق الأنظمة والقوانين الداخلية للمؤسسة كما يجب.	0.837	0.000	دالة
31	أحافظ على ممتلكات ومعدات المؤسسة ولا أهملها.	0.850	0.000	دالة
32	أقوم بتقديم النصح لزملائي العاملين عند ارتكابهم الأخطاء أثناء العمل.	0.722	0.000	دالة
33	أستطيع ان أتصرف بشكل صحيح مهما كانت الضغوط والظروف	0.740	0.000	دالة

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يتضح من الجدول رقم (3-13) بان جميع معاملات الارتباط الخاصة ببعد أخلاقيات الفرد كانت موجبة وقوية تراوحت ما بين (0.870) الخاصة بالعبرة رقم 28، و (0.717) الخاصة بالعبرة رقم 27، وكانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (5%) ، وهذا يعني ان عبارات البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية صادقة لما وضعت لقياسه.

الفصل الثالث : الطريقة والادوات

- صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد أخلاقيات القيادة.

الجدول (3-14) الصدق الداخلي لعبارات البعد اخلاقيات القيادة

الرقم	العبرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدالة
34	تتحلى قيادة المؤسسة بالنزاهة والمصادقية في جميع قراراتها وتعاملاتها الخارجية	0.872	0.000	دالة
35	تركز قيادة المؤسسة على البعد الاخلاقي عند تقييم العاملين	0.869	0.000	دالة
36	تحرص قيادة المؤسسة على ضمان العدالة وعدم التمييز بين العاملين	0.864	0.000	دالة
37	تحترم قيادة المؤسسة الاختلاف في القيم والمعتقدات بين العاملين	0.841	0.000	دالة
38	تتعاون قيادة المؤسسة مع مرؤوسيههم ويشاورونهم للوصول الى قرارات مقبولة للطرفين	0.853	0.000	دالة
39	ترفض قيادة المؤسسة الاعمال غير الاخلاقية حتى ولو عادت بالنفع على المؤسسة	0.747	0.000	دالة
40	تلتزم قيادة المؤسسة باحترام القوانين والاجراءات كغيرهم من العمال	0.817	0.000	دالة

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يتضح من الجدول رقم (3-14) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات الخاصة ببعد اخلاقيات القيادة و الدرجة الكلية لجميع عبارات البعد كانت موجبة وقوية تراوحت ما بين (0.872) و الخاصة بالعبارة رقم 34 كأعلى معامل ارتباط الخاصة ببعد اخلاقيات القيادة، و (0.747) كأدنى معامل و الخاص بالعبارة رقم 39، وقد كانت جميع عبارات البعد ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (5%) وهذا يعني ان عبارات البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية صادقة لما وضعت لقياسه.

- صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد أخلاقيات الأنظمة الوظيفية.

الجدول (3-15) الصدق الداخلي لعبارات بعد اخلاقيات الأنظمة الوظيفية

الرقم	العبرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدالة
41	تهتم المؤسسة بتوفير نظم السلامة والامن للعاملين	0.726	0.000	دالة
42	تتوفر المؤسسة على مدونة وميثاق اخلاقي يعزز السلوك الايجابي داخل المنظمة	0.751	0.000	دالة
43	توفر المؤسسة آلية معلنه لتلقي الشكاوى والمقترحات والاستجابة لها	0.829	0.000	دالة

الفصل الثالث : الطريقة والادوات

44	توفر المؤسسة نظاما عادلا وشفافا في الاختيار والترقية	0.842	0.000	دالة
45	توفر المؤسسة الموارد اللازمة (اجهزة، تقنيات)، للقيام بالعمل بالشكل المطلوب	0.758	0.000	دالة
46	تمنح المؤسسة حوافز تراعي الجهد المبذول من طرف العاملين	0.780	0.000	دالة
47	تلتزم المؤسسة في تعاملها مع الزبائن بالشفافية وبتقديم أحسن خدمة لهم	0.825	0.000	دالة

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يتضح من الجدول رقم (3-15) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات الخاصة ببعد اخلاقيات الأنظمة الوظيفية و الدرجة الكلية لجميع عبارات البعد كانت موجبة وقوية تراوحت ما بين (0.842) و الخاصة بالعبارة رقم 44 كأعلى معامل ارتباط الخاصة ببعد اخلاقيات الأنظمة الوظيفية، و (0.726) كأدنى معامل و الخاص بالعبارة رقم 41، وقد كانت جميع عبارات البعد ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (5%) وهذا يعني ان عبارات البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية صادقة لما وضعت لقياسه.

- ثانيا :صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة

- جدول رقم (3- 16) الاتساق البنائي لمحاور الدراسة

الرقم	محتوى المجال	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
01	البعد الاقتصادي	0.704	0.000	دالة
02	البعد القانوني	0.784	0.000	دالة
03	البعد الأخلاقي	0.761	0.000	دالة
04	البعد الخيري	0.739	0.000	دالة
05	أخلاقيات الفرد	0.596	0.000	دالة
06	أخلاقيات القيادة	0.867	0.000	دالة
07	أخلاقيات الأنظمة الوظيفية	0.861	0.000	دالة

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يتضح من الجدول (3-16) والذي يبين صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة من خلال معاملات الارتباط بين كل مجال من مجالات الاستبيان و المعدل الكلي لعبارات الاستبيان، ويتضح من الجدول ان جميع معاملات الارتباط لمحاور الدراسة كانت موجبة و قوية عدا تلك المتعلقة بأخلاقيات الفرد و التي تعتبر اقل معامل ارتباط و المقدر بـ (0.596) و الذي يعتبر متوسط، اما اعلى معامل ارتباط كان لأخلاقيات القيادة بمعامل ارتباط مقدر بـ (0.867) ، عموما كانت جميع معاملات المحاور ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (5%) ، وهذا يدل على وجود اتساق بنائي لمحاور الدراسة.

المبحث الثاني: منهج الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

نتطرق في هذا المبحث التي التعرف على المنهج المستخدم في الدراسة الحالة والى الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات.

المطلب الأول: منهج الدراسة

المنهج العلمي هو الطريقة أو الأسلوب المتبع في البحث الذي يسلكه الباحث لدراسة سلوك ظاهرة معينة قصد الوصول الى كشف حقيقة تطورها، و البحث عن الحلول لمعالجة المشاكل المرتبطة بها، فالبحث العلمي يتميز بقدرته على وصف و تحليل الظاهرة المدروسة ولذلك فإن استخدام المنهج العلمي مفيد و ضروري، فمن خلال المنهج يمكن تحديد المشكلة بشكل دقيق يساعدنا على تناولها بالدراسة و البحث ويمكن من وضع الفرص (التوقعات) المبدئية التي تساعدنا على حل المشكل ، وأيضاً يُمكن المنهج من تحديد الإجراءات اللازمة لاختبار الفروض و الوصول الى حل المشكلات و التحقق منها، ويسمح بفهم بناء خطوات البحث ، ويساعد على فهم نتائج الدراسة³، و من اجل تحقيق اهداف الدراسة فقد اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج يساعد على تحقيق غرض الدراسة و تحقيق أهدافها.

المطلب الثاني: الأساليب والبرامج الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم الاعتماد في دراستنا الحالية على مجموعة من الأساليب الإحصائية من اجل تحقيق اهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، وهذا بالاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 25. أولاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

من اجل الإجابة على فرضيات الدراسة تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي والتمثلة في:

أ- مقاييس التحليل الوصفي:

وتهدف هذه الإحصاءات الى وصف الاتجاهات العامة للآراء العينة، بهدف تسهيل المقارنة بين آراء عينة الدراسة، ومن أهم الإحصاءات الوصفية التي تم استخدامها في الدراسة التطبيقية لأسلوب التكرارات وأسلوب النسب المئوية والتي استخدمت بهدف معرفة عدد ونسب الفئات المختلفة من درجات الموافقة وعدم الموافقة، والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلافات لقياس درجة تشتت النسبي لقيم الإجابات عن وسطها الحسابي، والقيمة المعنوية للعنصر⁴.

- التكرارات والنسب المئوية: وذلك من اجل وصف افراد العينة وتحليلها.

3 إبراهيم بخي، الدليل المنهجي لاعداد البحوث العلمية، المذكرة، الاطروحة، التقارير، المقال وفق طريقة IMRAD مخبر الجامعة المؤسسة و التنمية المحلية المستدامة جامعة ورقلة، الطبعة الرابعة 1998-2015، ص 03.

4 رمزي العباسي، تقييم جودة الخدمات الصحية في المؤسسات الاستشفائية الخاصة من وجهة نظر الزبون، أطروحة دكتوراه، غ.م، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، 2021 ص111.

الفصل الثالث : الطريقة والادوات

- **المتوسط الحسابي:** وذلك من اجل معرفة اتجاهات افراد العينة نحو كل عبارة وكذا درجة موافقتهم على محاور الدراسة.

- **الانحراف المعياري:** وذلك بغية التعرف على مدى انحراف استجابات افراد العينة نحو كل عبارة، ويلاحظ أيضا أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات افراد الدراسة فكلما اقتربت قيمته من الصفر فهذا يعني تركيز الإجابات وعدم تشتتها، أما إذا كانت قيمته تساوي الواحد أو أكثر فذلك يعني تركيز الإجابات وتشتتها.

ب- مقاييس التحليل الاحصائي الاستدلالي:

- **معامل الثبات الفا كرونباخ:** يستخدم هذا المعامل لاختبار مدى ثبات ومصدقية إجابات مفردات عينية الدراسة التطبيقية على أسئلة قائمة الاستبيان، حيث يركز هذا المعامل على اختبار الصدق للمحتوى أو المضمون، وكذلك الثبات الخاص بالاتساق الداخلي (معامل الارتباط بين إجابات أسئلة القائمة) ويتراوح معامل الثبات بين الصفر و الواحد الصحيح (0-1) ويكون هذا المقياس ذو مصداقية ويمكن الاعتماد عليه إذا كانت القيمة المحسوبة تساوي (60%) فأكثر، حيث يدل ذلك على أن قائمة الاستبيان تتمتع بثبات داخلي، أما الصدق فيتم حسابه على أساس الجذر التربيعي لمعامل الثبات، ويطلق عليه الصدق الذاتي⁵.

- **معامل الارتباط بيرسون:** لقياس صدق عبارات الاستبيان من خلال حساب معامل بيرسون لكل عبارة مع الدرجة الكلية للمجال التابعة له وكذلك لاختبار الفرضيات؛

- **اختبار T للعينة المستقلة:** لاختبار الفروقات أو التباينات لمتغير الجنس ؛

- **تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA ؛** لاختبار الفروق الجوهرية لاجابات العاملين حول اثر الالتزام بابعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز اخلاقيات الاعمال ، حيث أن قاعدة القرار في هذه الحالة تستند إلى قوة الدلالة لإحصائية فيشر (F) عند مستوى معنوية أقل من 5% حيث تعتبر قيمة (F) دالة إحصائياً إذا كان مستوى معنويتها أقل من 0.05، عندئذ نقبل الفرضية أو نرفضها.

- **اختبار التوزيع الطبيعي (1- Sample K-S)** لبيانات محاور الاستبيان: لمعرفة ما اذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه قاعدة :هي اذا كانت قيمة الاحتمال الخطأ أو (مستوى المعنوية) sig أكبر من 0.05 فان البيانات تتبع توزيع طبيعي.

- **تحليل الانحدار المتعدد Multiple linear regression؛** لاختبار الفرضيات، ومحاولة صياغة نموذج، حيث يتم تفسير العلاقات لارتباطية بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة استنادا إلى الآتي:

أ. قيم معامل الارتباط بيرسن (R) و مستوى دلالاته عند 5%

ب. معامل التحديد (R^2)

⁵ نفسه ، ص 111.

الفصل الثالث : الطريقة والادوات

ت. قيمة إحصائية فيشر (F) عند 5%

ث. معامل الانحدار β

- معامل تضخم التباين: لدراسة وجود التعددية الخطية من عدمه.
- اختبار (T-test) لمعرفة التأثير بين المتغيرين : للتحقق من معنوية التأثير (حقيقي وله دلالة إحصائية) و يتم الحكم على معنوية التأثير من خلال قيمة احتمال الخطأ (Sig) المصاحبة لقيمة T فإذا كانت قيمة Sig أقل من 0.05 فإن التأثير معنوية .أي ان قيمة معامل الانحدار تشير الى وجود تأثير معنوي (دال احصائيا) للمتغير المستقل على المتغير التابع.

ثانيا: الطريقة المستخدمة في القياس:

صممت أداة الدراسة الحالية وفقا لمقياس ليكارت الخماسي الذي يعتبر مناسب لمثل هذه الدراسات، وقد كانت الخيارات المتاحة امام كل عبارة كما يلي (غير موافق تماما، غير موافق، محايد، موافق، موافق تماما)، تمثل رقميا (1-2-3-4-5) وقد تم التوضيح للأفراد العينة المستجوبين على ضرورة اختيار إجابة واحدة امام كل عبارة، ومن أجل تحديد الاتجاه أعطينا لاحتمالات الإجابات الخمس السابقة أوزان محددة كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (3-17):مقياس ليكارت الخماسي

الاوزان	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على الدراسات السابقة.

بما أن الدراسة اعتمدت على مقياس ليكارت الخماسي وجب تحديد مجال كل فئة (الحدود الدنيا والعليا)، فتم حساب المدى (5-1=4) تم تقسيمة على عدد فئات المقياس للحصول على طول كل فئة (4/5=0.8) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة الى بداية المقياس (الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى للفئة الأولى وكانت النتيجة كالتالي:

الجدول رقم (3-18): تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح

مجال المتوسط الحسابي	الإجابة	اتجاه العام
من 01 الى 1.80	غير موافق تماما	درجة منخفضة جدا
من 1.81 الى 2.60	غير موافق	درجة منخفضة
2.61 الى 3.40	محايد	درجة متوسطة
3.41 الى 4.20	موافق	درجة عالية
4.21 الى 5	موافق تماما	درجة عالية جدا

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد مقياس ليكارت.

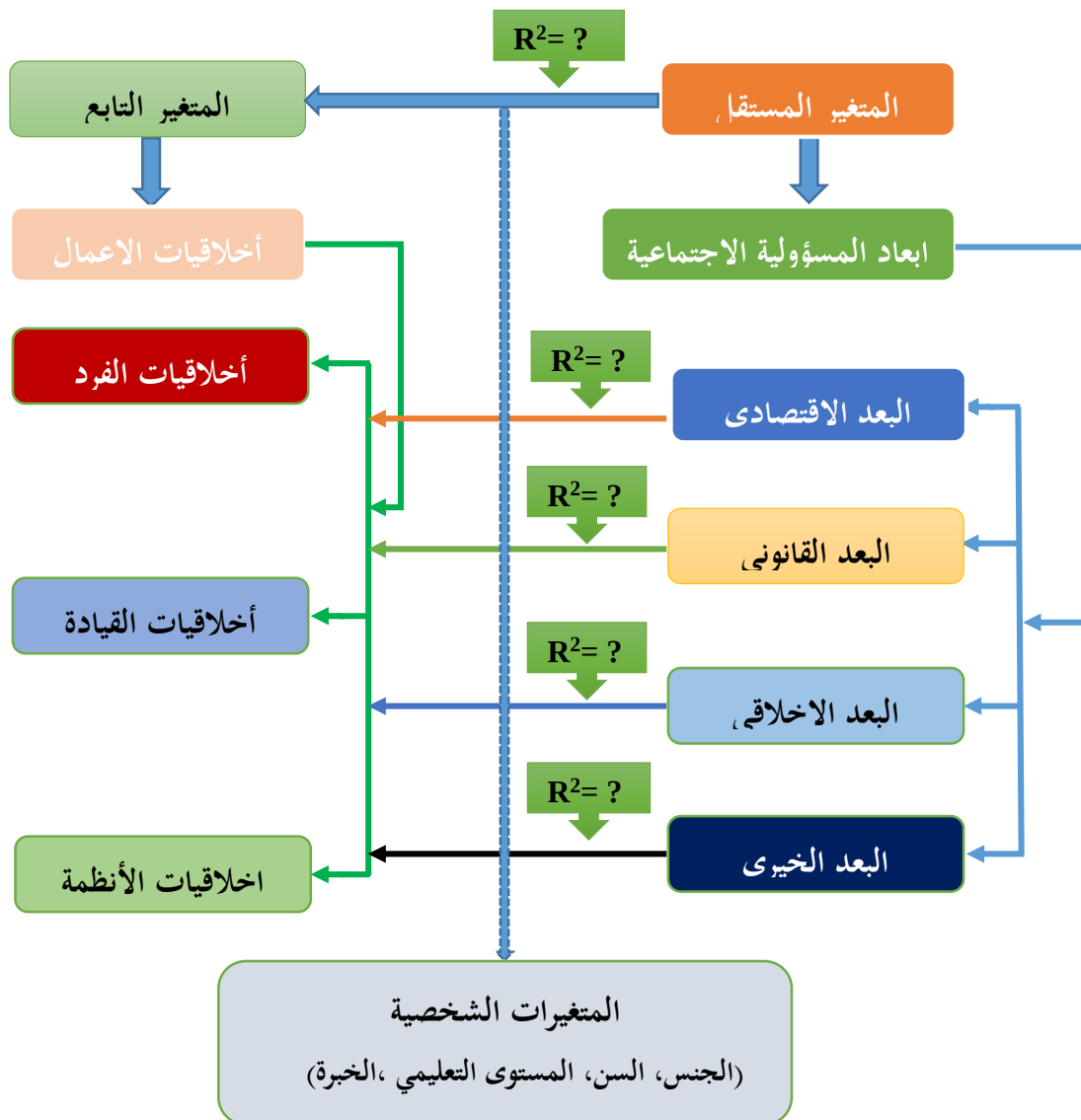
الفصل الثالث : الطريقة والادوات

ترتب العبارات من خلال أهميتها في المحور بالاعتماد على أكبر قيمة للمتوسط الحسابي في المحور وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار اقل قيمة للانحراف المعياري بينهما.

المطلب الثالث: نموذج متغيرات الدراسة

تهدف الدراسة الحالية الى اختبار مدى تأثير الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز أخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة، وذلك من اجل الخروج باقتراحات تقدم للمؤسسة عينة الدراسة لتحسين واقع المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال، وقد تم اختيار مجموعة من الابعاد المشكلة لمتغيرات الدراسة من خلال الاعتماد على بعض الدراسات السابقة في هذا المجال، وعلى هذا الأساس تم تصور نموذج الدراسة كما هو موضح في الشكل الموالي:

الشكل رقم (3-1): النموذج الافتراضي للدراسة



المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على الدراسات السابقة.

- **معامل التحديد R^2** : يشير معامل التحديد الى نسبة التباين في المتغير التابع الذي يمكن التنبؤ به من خلال المتغير او المتغيرات المستقلة، وهو يستخدم في النماذج الإحصائية التي يكون هدفها الرئيسي التنبؤ بالنتائج المستقبلية أو اختبار الفرضيات، على أساس المعلومات الأخرى ذات الصلة. يوفر معامل التحديد مقياساً لمدى تكرار النتائج التي تمت ملاحظتها في النموذج، استناداً إلى نسبة التباين الكلي للنتائج التي أوضحها النموذج⁶.

المطلب الرابع: التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

أولاً: المتغير المستقل: ابعاد المسؤولية الاجتماعية:

هو عبارة عن مجموعة من الابعاد المحدد للمسؤولية الاجتماعية وهي:

أ- **البعد الاقتصادي:** هي المسؤولية الاقتصادية التي تتحملها المؤسسة تجاه جميع أصحاب المصلحة لضمان استدامتها والحفاظ على مكانتها في السوق، وتتجسد المسؤولية الاقتصادية من خلال المساهمة في دفع الضرائب والمساهمة في زيادة الناتج المحلي الإجمالي.

ب- **البعد القانوني:** ويتمثل في التزام المؤسسة بالقواعد والتشريعات القانونية المعمول بها في المجتمع واحترامها، وان تمارس المؤسسة مهامها بشكل لا يتعارض مع القانون والأعراف السائدة في المجتمع.

ت- **البعد الأخلاقي:** هو ان تكون المؤسسة ملتزمة أخلاقياً بحيث تكون عادلة في جميع اعمالها وان لا تلحق الضرر بالمجتمع،

ث- **البعد الخيري او الإنساني:** ويتجسد هذا المبدأ في تحسين نوعية حياة المجتمع وتحقيق ما يريد في الحصول عليه من المؤسسة بشكل مباشر كتقديم الدعم للبنية التحتية للمجتمع.

ثانياً: المتغير التابع: اخلاقيات الاعمال:

ويتم قياسه بالأبعاد التالية:

أ- **اخلاقيات الفرد:** هي الجانب الأخلاقي للأفراد والتي تظهر من خلال قراراتهم وسلوكياتهم التي تتسم بالصدق والاستقامة والعدالة في تصرفاتهم مع الآخرين داخل المنظمة وخارجها.

ب- **اخلاقيات القيادة:** هي الاخلاقيات التي يتصف بها القادة من تصرفات وسلوكيات صحيحة وجيدة تجاه مرؤوسيهم والتي يحرصون من خلالها ان تكون تتسجم مع القيم الأخلاقية للمنظمة.

ت- **اخلاقيات الأنظمة الوظيفية:** تتمثل اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مختلف الأدوات والأساليب كالثقافة التنظيمية التي تشكل مرجعية للعاملين ومرشد للسلوك الأخلاقي. ونظم المكافأة والاختبار والتدريب التي تشكل بمجملها واحدة من أهم القوى المساهمة في تشكيل أخلاقيات الاعمال والتي من شأنها أن توجه السلوك باتجاه معين.

⁶ ويكيبيديا، الموسوعة الحرة،

https://ar.wikipedia.org/wiki/معامل_التحديد، <https://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%85%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84>

2022/01/16، /_/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AD%D8%AF%D9%8A%D8%AF

خلاصة الفصل

حددت الدراسة في هذا الفصل الإجراءات المنهجية التي تتناسب مع أهدافها لدراسة تأثير الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز اخلاقيات الاعمال، وذلك من خلال تحديد مجتمع وعينة الدراسة حيث تم بناء أداة الدراسة والموجهة للعاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر، و التأكد من صلاحية أداة الدراسة لقياس المتغيرات المدروسة و التحقق من ثباتها. استخدمت الدراسة التحليل الاحصائي باستخدام برنامجي SPSS لاختبار الفرضيات. فكل هذه الخطوات مهمة لتوضيح معالم الدراسة و وضع حجر الأساس لإتمام الدراسة الميدانية في الفصل الموالي، وذلك من خلال اختبار فرضيات الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، و الوصول الى نتائج و مناقشتها و الخروج بتوصيات للدراسة.

الفصل الرابع

النتائج ومناقشتها

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

تمهيد:

بعد التطرق الى الجانب النظري للموضوع من خلال طرح نظري شامل لمتغيرات الدراسة واستعراض العديد من الدراسات السابقة حول الموضوع، نحاول في هذا الفصل الربط بين ما تم تناوله في الإطار النظري العام وبين الدراسة الميدانية وذلك من خلال عرض ومناقشة النتائج التطبيقية للموضوع وتم تقسيم هذا الفصل الى:

المبحث الأول: عرض وتحليل عبارات الاستبيان

المبحث الثاني: اختبار فرضيات الدراسة

المبحث الثالث: مناقشة نتائج الدراسة

المبحث الأول: عرض وتحليل عبارات الاستبيان:

لتحليل عبارات الاستبيان تم استخدام اختبار T (One sample T test) للعينة الواحدة لتحليل جميع عبارات الاستبيان خلال تحديد المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة الأهمية النسبية للعبارات، ودرجة الموافقة عليها من طرف أفراد العينة.

المطلب الاول: تحليل عبارات المحور الأول: ابعاد المسؤولية الاجتماعية

يشمل هذا المحور أربعة ابعاد كما يلي:

أ- تحليل عبارات الاستبيان المتعلقة بالبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية:

ويتم توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول (1-4) نتائج تحليل عبارات البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	الاهمية	الترتيب
01	تقوم المؤسسة بخلق فرص عمل لأفراد المجتمع.	3.66	1.030	0.000	عالية	7
02	تهدف المؤسسة للوصول إلى مستوى أعلى من الكفاءة في العمل والتحكم في التكاليف	3.77	0.888	0.000	عالية	4
03	تساهم المؤسسة في زيادة الدخل الوطني والمحلي	4.01	0.695	0.000	عالية	1
04	توفر المؤسسة رواتب عادلة للموظفين مقارنة مع المؤسسات الأخرى	3.74	0.975	0.000	عالية	6
05	تسعى المؤسسة إلى التميز عن المؤسسات الأخرى في مجال نشاطها	3.76	0.921	0.000	عالية	5
06	تستجيب المؤسسة للسياسات الاقتصادية للحكومة	3.95	0.749	0.000	عالية	2
07	تسهم المؤسسة في زيادة الناتج المحلي الاجمالي ايماناً منها في دعم الاقتصاد الوطني	3.90	0.795	0.000	عالية	3
	البعد الأول: البعد الاقتصادي	3.82	0.602	0.000	عالية	

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

من خلال الجدول رقم (4-1) نلاحظ ان اغلب المتوسطات كانت ايجابية نحو البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية وهذا ما يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة نحو هذه العبارات، وهذا ما يدل عليه المتوسط الحسابي المرجح العام للبعد والذي بلغ (3.82) و الانحراف المعياري الذي قدر بـ (0.602) ، عند مستوى معنوية اقل من (0.05) وقد شكلت العبارات (01،02،03،04،05،06،07) بدرجة عالية من الموافقة لدى افراد العينة، حيث تحصلت العبارة رقم (03: تساهم المؤسسة في زيادة الدخل الوطني والمحلي) على المرتبة الأولى كأعلى متوسط حسابي قيمته (4.01) و انحراف معياري (0.695) وهذا يدل على اتفاق افراد عينة الدراسة ان المؤسسة تساهم و زيادة الدخل الوطني و المحلي من خلال نشاطها المعتمد على خدمات الهاتف و الانترنت، تليها العبارة رقم (06: تستجيب المؤسسة للسياسات الاقتصادية للحكومة) متوسط حسابي بلغ (3.95) و انحراف معياري (0.749) من خلال هذه العبارة نجد بان هناك درجة عالية من القبول و اجماع الأغلبية على ان هناك التزام من المؤسسة على تطبيق السياسات الاقتصادية للحكومة من اجل إنجاح الخطط الاقتصادية للحكومة، وسجلت العبارات (07: تسهم المؤسسة في زيادة الناتج المحلي الاجمالي ايماننا منها في دعم الاقتصاد الوطني) و العبارة (02: تهدف المؤسسة للوصول إلى مستوى أعلى من الكفاءة في العمل والتحكم في التكاليف) والعبارة رقم (05: تسعى المؤسسة إلى التميز عن المؤسسات الأخرى في مجال نشاطها) متوسطات حسابية (3.90 ، 3.77 ، 3.76) على التوالي وبانحرافات (0.795 ، 0.888 ، 0.921) على التوالي، من خلال العبارات (02،07،05) نلاحظ بان افراد العينة يوافقون على العبارات بدرجة عالية، أي ان المؤسسة تسعى الى التوفيق بين الأهداف الخارجية تماشياً مع اقتصاد الوطني و أهدافها الخاصة المتمثلة في تحقيق الكفاءة في العمل و التحكم في التكاليف بالإضافة الى سعيها في تحقيق التميز في مجال نشاطها مقارنة بالمنافسين.

اما العبارة رقم (04: توفر المؤسسة رواتب عادلة للموظفين مقارنة مع المؤسسات الأخرى) فقد بلغ المتوسط الحسابي (3.74) بانحراف معياري (0.975) بدرجة موافقة عالية وهذا يدل على ان المؤسسة توفر رواتب كافية للموظفين وعادلة بحسب المنصب مقارنة بالمؤسسات الأخرى، وهذا يساعد المؤسسة على تحقيق الاستقرار الوظيفي في المؤسسة نتيجة ولاء الموظفين للبقاء في المؤسسة نتيجة الرواتب الممنوحة.

كما ان العبارة رقم (01: تقوم المؤسسة بخلق فرص عمل لأفراد المجتمع.) فقد بلغ متوسطها الحسابي (3.66) بدرجة عالية توضح مدى القبول لهذه العبارة لدى الموظفين في المؤسسة و تبين بان المؤسسة توفر مناصب عمل للفئات المختلفة من المجتمع .

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

ب- تحليل عبارات الاستبيان المتعلقة بالبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية:

ويتم توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول (4-2) نتائج تحليل عبارات البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية

الرقم	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	الاهمية	الترتيب
08	تساهم المؤسسة في المحافظة على البيئة وذلك من خلال القوانين والأنظمة التي تطبقها.	3.74	0.873	0.000	عالية	5
09	تلتزم المؤسسة بممارسة الأعمال التي تتوافق مع القوانين المحلية السارية في المجتمع.	3.91	0.784	0.000	عالية	3
10	تعمل المؤسسة على التزام الأفراد العاملين بتعليمات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية	3.88	0.884	0.000	عالية	4
11	تعمل المؤسسة على التصريح لدى مصالح الضمان الاجتماعي عند الوفاة أو العجز	4.22	0.692	0.000	عالية جدا	1
12	تأخذ المؤسسة بالاعتبار توجيهات جمعية حماية المستهلك	3.58	0.793	0.000	عالية	6
13	تلتزم المؤسسة بالقوانين والتشريعات مثل قانون العمل وقانون المنافسة	3.99	0.801	0.000	عالية	2
	البعد الثاني: البعد القانوني	3.88	0.601	0.000	عالية	

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

من خلال تحليل عبارات البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية يتبين ان جميع المتوسطات كانت إيجابية وقدر المتوسط الحسابي المرجح العام للبعد والذي بلغ (3.88) و الانحراف المعياري الذي قدر بـ (0.601) بدرجة عالية من الموافقة وهذا يعكس النظرة الإيجابية لعينة الدراسة تجاه هذا البعد، كما تبين إجابات العاملين على احترام المؤسسة للقوانين و التشريعات المعمول بها.

وقد حصلت العبارة رقم (11: تعمل المؤسسة على التصريح لدى مصالح الضمان الاجتماعي عند الوفاة أو العجز) على درجة موافقة عالية جدا بمتوسط حسابي يقدر بـ (4.22) و انحراف معياري يقدر بـ (0.692) وهذا يعني ان المؤسسة تلتزم بالتصريح لدى هيئات الضمان الاجتماعي عن الموظفين بها، لحمايتهم حقوقهم من حوادث العمل و العجز أو الوفاة، اما العبارة رقم (13: تلتزم المؤسسة بالقوانين والتشريعات مثل قانون العمل وقانون المنافسة) فقد احتلت الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (3.99) و انحراف معياري (0.801) بدرجة موافقة عالية تعكس حرص المؤسسة على سلامة العاملين بها و على حقوقهم من جهة و امتثالها للقوانين من جهة أخرى.

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

اما العبارة رقم (09): تلتزم المؤسسة بممارسة الأعمال التي تتوافق مع القوانين المحلية السارية في المجتمع. فقد حلت في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (3.91) و انحراف معياري (0.784) بدرجة موافقة عالية تعكس النظرة الإيجابية للعاملين في المؤسسة على محتوى هذه العبارة ، و تبين ان المؤسسة ملتزمة في تأدية مهامها وفق القوانين السارية في المجتمع مما يجعلها ملتزمة قانونيا تجاه المجتمع.

كما ان العبارة رقم (10): تعمل المؤسسة على التزام الأفراد العاملين بتعليمات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية) احتلت الترتيب الرابع بمتوسط حسابي (3.88) و انحراف معياري (0.884) بدرجة موافقة عالية، يوضح محتوى هذه العبارة حرص المؤسسة على حياة افرادها وسلامتهم قبل تأدية مهامهم.

اما العبارة قم (08): تساهم المؤسسة في المحافظة على البيئة وذلك من خلال القوانين والأنظمة التي تطبقها. فقد كانت بمتوسط حسابي (3.74) و انحراف معياري (0.873) بدرجة عالية من الموافقة، مما يعني ان المؤسسة تساهم في الحفاظ على توازن النظام البيئي للمجتمع الذي تعمل فيه و تلتزم بيئيا من خلال احترامها للقوانين و اللوائح التي تنص على عدم الحاق الضرر بالبيئة جراء مخلفات النشاط.

فيما احتلت المركز الأخير العبارة رقم (12): تأخذ المؤسسة بالاعتبار توجيهات جمعية حماية المستهلك) بمتوسط حسابي (3.58) و انحراف معياري (0.793) بدرجة عالية من الموافقة تظهر ان المؤسسة منفتحة على البيئة الخارجية و تعمل على تواصل الدائم مع أصحاب المصلحة الخارجيين منهم جمعيات المستهلك، و الاخذ بعين الاعتبار جميع توجيهاتها ونصائحها حول منتجاتها لتكون اكثر ملائمة مع احتياجات العملاء. ت-تحليل عبارات الاستبيان المتعلقة بالبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية:

الجدول (4-3) نتائج تحليل عبارات البعد الاخلاقي

الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	الاهمية	الترتيب
14	تتحمل المؤسسة المسؤولية اتجاه المجتمع ككل ولا تميز بينهم على أساس العرق أو الجنس أو الدين	3.93	0.874	0.000	عالية	1
15	توفر المؤسسة فرص وظيفية متكافئة وعادلة للجميع.	3.36	1.131	0.000	متوسطة	7
16	تتحمل المؤسسة الأضرار التي يتعرض لها العمال في المؤسسة.	3.88	0.886	0.000	عالية	3
17	تحترم المؤسسة عادات وتقاليد المجتمع الذي تعمل فيه.	3.83	0.847	0.000	عالية	5
18	تقوم المؤسسة بإنجاز أعمالها بالأسلوب الذي يتوافق مع قيم وأخلاق المجتمع المحلي.	3.82	0.764	0.000	عالية	6

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

19	تؤكد المؤسسة على السلوك والتعامل الاخلاقي الذي يتطابق مع القوانين والانظمة السائدة	3.91	0.780	0.000	عالية	2
20	تسعى المؤسسة الى الابتعاد عن الانشطة المظلمة أو الخادعة.	3.86	0.814	0.000	عالية	4
	البعد الثالث: البعد الاخلاقي	3.79	0.665	0.00	عالية	

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

من خلال الجدول رقم (4-3) يتبين بأن عبارات البعد الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية جميعها كانت إيجابية وقدر المتوسط الحسابي المرجح العام للبعد والذي بلغ (3.79) و الانحراف المعياري الذي قدر بـ (0.665) بدرجة عالية من الموافقة، وكان اعلى متوسط حسابي للعبارة رقم (14: تتحمل المؤسسة المسؤولية اتجاه المجتمع ككل ولا تميز بينهم على أساس العرق أو الجنس أو الدين) بمتوسط حسابي (3.93) بدرجة موافقة عالية، وهذا يعكس النظرة الإيجابية لمحتوى العبارة من وجهة نظر العاملين و توضح بان المؤسسة لديها احترام لجميع طبقات المجتمع و عدم تفريقها في التعامل مع افراد المجتمع على أساس العرق او الجنس او الدين. اما العبارة رقم (19: تؤكد المؤسسة على السلوك والتعامل الاخلاقي الذي يتطابق مع القوانين والانظمة السائدة) فقد احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.91) و انحراف معياري (0.780) بدرجة موافقة عالية، تعكس وجود نظرة إجابيه حول محتوى العبارة لدى العاملين، وتؤكد التزام المؤسسة على التحلي بالتعامل الأخلاقي وفق القوانين السائدة في المجتمع. اما العبارة رقم (16: تتحمل المؤسسة الأضرار التي يتعرض لها العمال في المؤسسة.) فقد كانت في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (3.88) و بانحراف معياري (0.886) بدرجة موافقة عالية ، تعكس هذه العبارة وجود اجماع من خلال إجابات العاملين على ان المؤسسة تمارس الجانب الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية تجاه عمالها من خلال تحملها للأضرار التي يتعرض اليها العمال خلال ممارسة نشاطهم ، وهذا يعزز ولاء العاملين تجاه مؤسستهم.

كما احتلت العبارة رقم (20: تسعى المؤسسة الى الابتعاد عن الانشطة المظلمة أو الخادعة). المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.86) و انحراف معياري (0.814) بدرجة موافقة عالية وهذا يعكس نزاهة المؤسسة في معاملاتها مع العملاء او مع الموردين على حدا سواء، وتحليها بالمسؤولية الاجتماعية تجاه المنافسين و العملاء.

كما ان العبارة رقم (17: تحترم المؤسسة عادات وتقاليد المجتمع الذي تعمل فيه) في الترتيب الخامس بمتوسط حسابي (3.83) و انحراف معياري (0.847) بدرجة موافقة عالية، تدل على القبول من طرف العاملين لمحتوى هذه العبارة، حيث تعكس مدى احترام المؤسسة لعادات و تقليد المجتمع الذي تعمل فيه.

وكانت العبارة رقم (18: تقوم المؤسسة بإنجاز أعمالها بالأسلوب الذي يتوافق مع قيم وأخلاق المجتمع المحلي.) في الترتيب السادس بمتوسط حسابي (3.82) وبدرجة موافقة عالية وعند مستوى دلالة إحصائية اقل

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

من 0.05 ، تظهر هذه العبارة التزام المؤسسة أخلاقياً، حيث انها تمارس نشاطها وفق الاخلاق المتعارف عليها في المجتمع الذي تمارس فيه نشاطها. وتدعم هذه العبارة، العبارة رقم 19. واخر عبارة في هذا البعد كانت العبارة رقم (15: توفر المؤسسة فرص وظيفية متكافئة وعادلة لجميع العاملين) بمتوسط حسابي (3.36) و انحراف معياري (1.131) بدرجة موافقة متوسطة، من خلال إجابات العاملين نلاحظ ان محتوى هذه العبارة لم يلقى اجماع ، لكن كانت هناك نظرة تميل إلى الإيجابية، وذلك لأن أغلب عبارات هذا البعد كانت لها متوسطات حسابية عالية.

ث-تحليل عبارات الاستبيان المتعلقة بالبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية:

الجدول (4-5) نتائج تحليل عبارات البعد الخيري

الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	الاهمية	الترتيب
21	توفر المؤسسة فرص عمل للنساء مساهمة منها في زيادة مستويات الدخل وتحسين مستوى المعيشة	3.81	0.975	0.000	عالية	3
22	تخصص المؤسسة جزء من أرباحها لدعم المؤسسات الخيرية والاجتماعية.	3.25	0.985	0.000	متوسطة	4
23	تساهم المؤسسة في دعم البنى التحتية للمجتمع المحلي من طرق ومراكز الصحة ومدارس للتعليم.	3.25	0.985	0.000	متوسطة	4
24	تساهم المؤسسة في توفير مناصب عمل لذوي الاحتياجات الخاصة.	3.11	1.007	0.000	متوسطة	5
25	تقوم المؤسسة باستقبال طلاب الجامعات لإجراء تربية ميدانية أثناء وبعد الدراسة.	4.13	0.712	0.000	عالية	1
26	تقدم المؤسسة مساعدات وتسهيلات لأداء مناسك الحج والعمرة	4.12	0.690	0.000	عالية	2
	البعد الرابع: البعد الخيري	3.58	0.558	0.000	عالية	

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يشير الجدول أعلاه الى إجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات البعد المتعلقة بالبعد الخيري، نلاحظ أن المتوسط الحسابي الإجمالي بلغ (3.53) والذي يقع ضمن الفئة الرابعة من مستوى القبول وفق سلم ليكارت الخماسي، وهو ما يبين أن هذا البعد حظى بمستوى عالي من الموافقة من طرف العاملين بالمؤسسة، في

حين كان الانحراف المعياري بلغ (0.558) أي ان معظم الإجابات افراد العينة متجانسة حول عبارات هذا البعد.

وفيما يتعلق بالمتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد فتراوحت بين (3.11 و 4.13) ، و بتحليل العبارات الواردة في الجدول نلاحظ بان ثلاثة عبارات كانت بدرجة موافقة متوسطة وهي العبارة (22: تخصص المؤسسة جزء من أرباحها لدعم المؤسسات الخيرية والاجتماعية) بمتوسط حسابي (3.25) و انحراف (0.985) و العبارة (23 تساهم المؤسسة في دعم البنى التحتية للمجتمع المحلي من طرق ومراكز الصحة ومدارس للتعليم.) بمتوسط حسابي (3.25) وانحراف معياري (0.985) والعبارة (24: تساهم المؤسسة في توفير مناصب عمل لذوي الاحتياجات الخاصة) بمتوسط حسابي (3.11) و انحراف معياري (1.007) أي انها تقع جميعها ضمن الفئة الثالثة لسلم ليكارت، بدرجة إجابة محايد ، وهذا يعكس تحفظ العاملين في الإجابة على هاته العبارات وهذا راجع الى كون الفئة المستجوبة غير متجانسة في الإجابات حول محتوى هاته العبارات.

اما باقي العبارات فقد كانت متوسطاتها بمستوى قبول عالي وتمثلت في العبارة (25: تقوم المؤسسة باستقبال طلاب الجامعات لإجراء تريضات ميدانية أثناء وبعد الدراسة) بمتوسط حسابي (4.13) وهو الأكبر ضمن عبارات هذا البعد وهذا يعكس مدى تشجيع المؤسسة للطلاب و فتح أبوابها امامهم لإجراء التريضات الميدانية التي يطلبونها وهذا ما لمسناه كباحثين خلال القيام بهذه الدراسة، ومدى التسهيلات المقدمة من طرف الإدارة و العمال. اما العبارة رقم (26: تقدم المؤسسة مساعدات وتسهيلات لأداء مناسك الحج والعمرة) فقد احتلت الترتيب الثاني في هذا البعد بمتوسط حسابي (4.12) بدرجة موافقة عالية تعكس مدى موافقة العاملين حول محتوى هذه العبارة.

اما العبارة (21: توفر المؤسسة فرص عمل للنساء مساهمة منها في زيادة مستويات الدخل وتحسين مستوى المعيشة) كانت في الترتيب الثالث من عبارات البعد بدرجة موافقة عالية و بمتوسط حسابي (3.81) و انحراف معياري (0.975) ، تعكس إجابات العاملين مدى تجسيد محتوى العبارة في المؤسسة وهذا راجع الى حرص المؤسسة على توفير فرص متكافئة في التوظيف بين جنس الذكور و الاناث.

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

المطلب الثاني: تحليل عبارات المحور الثاني: أخلاقيات الاعمال

يشمل هذا المحور ثلاثة ابعاد كما يلي:

أ- تحليل عبارات الاستبيان المتعلقة بالبعد أخلاقيات الفرد:

ويتم توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول (4-6) نتائج تحليل عبارات بعد أخلاقيات الفرد

الرقم	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	الاهمية	الترتيب
27	أحترم جميع زملائي وأقدرهم اثناء عملي بالمؤسسة حتى ولو تعرضت للظلم من أي منهم	4.02	0.872	0.000	عالية	6
28	أتعاون مع زملائي عند انجاز الأعمال والمهام.	4.31	0.612	0.000	عالية جدا	3
29	أسعى لتأدية مهامي بشكل مهني وبمستوى عال من الأخلاق.	4.33	0.659	0.000	عالية جدا	2
30	ألتزم بتطبيق الأنظمة والقوانين الداخلية للمؤسسة كما يجب.	4.24	0.678	0.000	عالية جدا	5
31	أحافظ على ممتلكات ومعدات المؤسسة ولا أهملها.	4.41	0.666	0.000	عالية جدا	1
32	أقوم بتقديم النصح لزملائي العاملين عند ارتكابهم الأخطاء أثناء العمل.	4.28	0.653	0.000	عالية جدا	4
33	أستطيع ان أتصرف بشكل صحيح مهما كانت الضغوط والظروف	3.98	0.809	0.000	عالية	7
	البعد الاول: بعد أخلاقيات الفرد	4.22	0.554	0.000	عالية جدا	

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بأن المتوسط الحسابي لبعء أخلاقيات الافراد كان (4.22) بدرجة موافقة عالية جدا، يعود هذا الارتفاع في المتوسط الإجمالي للبعد نتيجة ارتفاع المتوسط الحسابي في العبارات المشكلة للبعد، فقد كانت العبارة (31: أحافظ على ممتلكات ومعدات المؤسسة ولا أهملها) بمتوسط حسابي (4.41) بدرجة موافقة عالية جدا، حيث كانت إجابات العاملين موافق تماما على محتوى هذه العبارة، تعكس هذه الموافقة العالية روح المسؤولية لدى العاملين و المحافظة على ممتلكات المؤسسة وعدم اهمالها، اما العبارة (29: أسعى لتأدية مهامي بشكل مهني وبمستوى عال من الأخلاق) بمتوسط حسابي يقدر بـ (4.33) و انحراف

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

معياري (0.659) بدرجة موافقة عالية جدا، تعكس النظرة الإيجابية حول محتوى هذه العبارة، وتحلي العاملين بروح المسؤولية و الاخلاق في ممارسة أعمالهم، وهذا ما لمسها الباحث خلال الدراسة الميدانية في المؤسسة. كما جاءت العبارة رقم (28: أتعاون مع زملائي عند انجاز الأعمال والمهام.) في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي يقدر بـ (4.31) و انحراف معياري (0.612) بدرجة عالية جدا من الموافقة، تعكس إجابات العاملين التعاون بين العاملين في أداء المهام.

اما العبارة (32: أقوم بتقديم النصح لزملائي العاملين عند ارتكابهم الأخطاء أثناء العمل) فقد احتلت الترتيب الرابع بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (0.653) بدرجة موافقة عالية جدا، تعكس النظرة الإيجابية للعاملين على محتوى العبارة، وهذا يدل على وجود جو من الثقة و التعاون بين العاملين وهذا يعزز العبارة رقم (28). وكانت العبارة (30: ألتزم بتطبيق الأنظمة والقوانين الداخلية للمؤسسة كما يجب) في الترتيب الخامس من بين عبارات بعد اخلاقيات الفرد بمتوسط حسابي بلغ (4.24) وانحراف معياري (0.678) بدرجة قبول عالية جدا تعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة، تليها العبارة رقم (27: أحترم جميع زملائي وأقدرهم أثناء عملي بالمؤسسة حتى ولو تعرضت للظلم من أي منهم) بمتوسط حسابي (4.02) و انحراف معياري (0.872) بدرجة موافقة عالية، تعكس النظرة الإيجابية للعاملين و قبولهم لمحتوى هذه العبارة. تليها أخيرا العبارة (33: أستطيع ان أتصرف بشكل صحيح مهما كانت الضغوط والظروف) بمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.809) بدرجة موافقة عالية. تعكس الإجابات خبرة العاملين في أداء مهامهم وعدم تأثرهم بالظروف المحيطة من ضغوط او مشاكل في العمل.

عموما من توجد نظرة إيجابية للعاملين على بعد اخلاقيات الفرد، ومن خلال اجاباتهم نلاحظ توفر هذا البعد بدرجة عالية في المؤسسة.

ب-تحليل عبارات الاستبيان المتعلقة بالبعد أخلاقيات القيادة:

ويتم توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول (4-7) نتائج تحليل عبارات بعد اخلاقيات القيادة

الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	الاهمية	الترتيب
34	تتحلى قيادة المؤسسة بالنزاهة والمصداقية في جميع قراراتها وتعاملاتها الخارجية	3.39	0.971	0.000	متوسطة	5
35	تركز قيادة المؤسسة على البعد الاخلاقي عند تقييم العاملين	3.33	0.982	0.000	متوسطة	6
36	تحرص قيادة المؤسسة على ضمان العدالة وعدم التمييز بين العاملين	3.30	0.997	0.000	متوسطة	7

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

37	تحتزم قيادة المؤسسة الاختلاف في القيم والمعتقدات بين العاملين	3.56	0.882	0.000	عالية	3
38	تتعاون قيادة المؤسسة مع رؤوسهم ويشاورونهم للوصول الى قرارات مقبولة للطرفين	3.42	1.013	0.000	عالية	4
39	ترفض قيادة المؤسسة الاعمال غير الاخلاقية حتى ولو عادت بالنفع على المؤسسة	3.73	0.853	0.000	عالية	1
40	تلتزم قيادة المؤسسة باحترام القوانين والاجراءات كغيرهم من العمال	3.70	0.912	0.000	عالية	2
	البعد الاول: بعد أخلاقيات القيادة	3.49	0.792	0.000	عالية	

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

من خلال الجدول رقم (4-7) نلاحظ بان اجمالي المتوسط الحسابي لبعد أخلاقيات القيادة كان (3.49) و انحراف معياري (0.792) بدرجة موافقة عالية وكانت اغلب إجابات العاملين تقع ضمن الفئة الرابعة من مستوى القبول وفق سلم ليكارت الخماسي (موافق) .

بينما كان اكبر متوسط حسابي (3.73) و انحراف معياري (0.853) للعبارة رقم (39): ترفض قيادة المؤسسة الاعمال غير الاخلاقية حتى ولو عادت بالنفع على المؤسسة تبين هذه العبارة وحسب حسب إجابات العاملين بان قيادة المؤسسة تلتزم بأداء اعمالها بشفافية و نزاهة في تحقيق أهدافها و انها تبتعد عن كل اشكال التلاعب و الغش مع مختلف المتعاملين معها مهما كانت العوائد .

تليها العبارة رقم (40: تلتزم قيادة المؤسسة باحترام القوانين والاجراءات كغيرهم من العمال) بمتوسط حسابي يقدر بـ (3.70) و انحراف معياري (0.912) بدرجة موافقة عالية، تعكس إجابات العاملين النظرة الإيجابية لمحتوى العبارة كما تعكس إجابات العاملين التزام القيادة باحترام القوانين و الإجراءات كغيرهم من العاملين.

كما جاءت العبارة رقم (37: تحتزم قيادة المؤسسة الاختلاف في القيم والمعتقدات بين العاملين) في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (3.56) و انحراف معياري (0.882) بدرجة الموافقة عالية كما تعكس هذه العبارة قوة ثقافة المؤسسة كما يكمن نجاح المؤسسة في قدرة القيادة على المواءمة بين القيم و المعتقدات الموجودة بين العاملين.

وتليها العبارة رقم (38: تتعاون قيادة المؤسسة مع رؤوسهم ويشاورونهم للوصول الى قرارات مقبولة للطرفين) بمتوسط حسابي (3.42) وانحراف معياري (1.013) بدرجة موافقة عالية تعكس نمط القيادة الديمقراطي، في المؤسسة. بينما احتلت الترتيب الخامس العبارة (34: تتحلى قيادة المؤسسة بالنزاهة والمصادقية في جميع قراراتها وتعاملاتها الخارجية) بمتوسط حسابي (3.39) و انحراف معياري (0.971) تم العبارة (35: تركز قيادة المؤسسة على البعد الاخلاقي عند تقييم العاملين) بمتوسط حسابي (3.33) و بانحراف معياري (0.982) تم تليها أخيرا العبارة (36: تحرص قيادة المؤسسة على ضمان العدالة وعدم التمييز بين العاملين) بمتوسط

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

حسابي (3.30) و انحراف معياري (0.997) وقد كانت العبارات (34،35،36) كانت بدرجة موافقة متوسطة تعكس النظرة السلبية لإجابات العاملين حول محتوى العبارات السابقة وهذا يدل على وجود مشاكل في هذا البعد.

عموما يعود ارتفاع المتوسط الإجمالي لبعد اخلاقيات القيادة الى ارتفاع في المتوسطات للعبارات (37،38،39،40) .

ت-تحليل عبارات الاستبيان المتعلقة ببعد أخلاقيات الأنظمة الوظيفية:

الجدول (4-8) نتائج تحليل عبارات بعد اخلاقيات الأنظمة الوظيفية

الرقم	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	الاهمية	الترتيب
41	تهتم المؤسسة بتوفير نظم السلامة والامن للعاملين	3.91	0.930	0.000	عالية	1
42	تتوفر المؤسسة على مدونة وميثاق اخلاقي يعزز السلوك الايجابي داخل المنظمة	3.76	0.851	0.000	عالية	4
43	توفر المؤسسة آلية معلننة لتلقي الشكاوى والمقترحات والاستجابة لها	3.59	0.972	0.000	عالية	5
44	توفر المؤسسة نظاما عادلا وشفافا في الاختيار والترقية	3.12	1.121	0.000	متوسطة	7
45	توفر المؤسسة الموارد اللازمة (اجهزة، تقنيات، للقيام بالعمل بالشكل المطلوب	3.89	0.910	0.000	عالية	2
46	تمنح المؤسسة حوافز تراعي الجهد المبذول من طرف العاملين	3.32	1.082	0.000	متوسطة	6
47	تلتزم المؤسسة في تعاملها مع الزبائن بالشفافية وبتقديم أحسن خدمة لهم	3.77	0.917	0.000	عالية	3
	البعد الاول: بعد أخلاقيات الأنظمة الوظيفية	3.62	0.765	0.000	عالية	

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

من خلال الجدول رقم (4-8) و المتعلق بأخلاقيات الأنظمة الوظيفية نجد بان اغلب المتوسطات كانت بدرجة موافقة عالية، حيث بلغ المتوسط الإجمالي العام (3.62) بانحراف معياري بلغ (0.765) بدرجة موافقة عالية. بلغ المتوسط الحسابي للعبرة رقم (41: تهتم المؤسسة بتوفير نظم السلامة والامن للعاملين) الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.91) و انحراف معياري (0.930) وبدرجة موافقة عالية، تعكس العبرة النظرة الإيجابية للعاملين في محتوى العبرة، كما توضح إجابات العاملين ان المؤسسة تهتم بسلامة العاملين فيها من خلال توفير نظم السلامة المهنية. اما العبرة رقم (45: توفر المؤسسة الموارد اللازمة (اجهزة، تقنيات، للقيام

بالعمل بالشكل المطلوب) فقد احتلت الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (3.89) و انحراف معياري (0.910) تعكس الموافقة العالية على محتوى العبارة و توفر المؤسسة على الأجهزة الضرورية لتنفيذ الاعمال المطلوبة، تليها العبارة رقم (47: تلتزم المؤسسة في تعاملها مع الزبائن بالشفافية ويتقديم أحسن خدمة لهم) بمتوسط حسابي (3.77) بدرجة موافقة عالية تعكس تعامل المؤسسة مع زبائنهم من خلال تقديم خدماتها بشكل نزيه وشفاف، من خلال تقدم خدماتها باعتماد على أنظمة رقمية متطورة . تليها العبارة (42: تتوفر المؤسسة على مدونة وميثاق اخلاقي يعزز السلوك الايجابي داخل المنظمة) بمتوسط حسابي (3.76) و انحراف معياري (0.851) بدرجة موافقة عالية، تعكس النظرة الإيجابية للعاملين تجاه محتوى العبارة، تليها العبارة رقم (43: توفر المؤسسة آلية معلنه لتلقي الشكاوى والمقترحات والاستجابة لها) بمتوسط حسابي يقدر بـ(3.59) و انحراف معياري (0.972) بدرجة موافقة عالية توضح إجابات العاملين ان المؤسسة تمتلك أنظمة رقمية تساعد المتعاملين على تقديم الشكاوي او الاقتراحات التي يرونها مناسبة للمؤسسة من اجل تحسين الخدمات بالشكل المطلوب. اما العبارة رقم (46: تمنح المؤسسة حوافز تراعي الجهد المبذول من طرف العاملين) بمتوسط حسابي يقدر بـ (3.32) و انحراف معياري (1.082) بدرجة موافقة متوسطة تعكس النظرة السلبية للعاملين تجاه الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة .

اما اخر عبارة وهي (44: توفر المؤسسة نظاما عادلا وشفافا في الاختيار والترقية) بمتوسط حسابي (3.12) و انحراف معياري (1.121) بدرجة موافقة متوسطة، تعكس وجود نظرة قد تكون سلبية لنظام الاختيار او الترقية في المؤسسة او ان عملية الترقية في المؤسسة تتم بطريقة غير عادلة.

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

المبحث الثاني: اختبار فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد تطبيق لأبعاد المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر؟

H0 : لا يوجد تطبيق عالي لأبعاد المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر .

H1: يوجد تطبيق عالي لأبعاد المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر

- الجدول رقم(4-9) واقع ابعاد المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر

ورقلة

المحور	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	نتيجة الاختبار
البعد الاقتصادي	152	3.82	0.602	عالية	قبول الفرضية H1
البعد القانوني	152	3.88	0.601	عالية	
البعد الأخلاقي	152	3.79	0.665	عالية	
البعد الخيري	152	3.58	0.558	عالية	
ابعاد المسؤولية الاجتماعية	152	3.77	0.502	عالية	
اخلاقيات القيادة	152	3.49	0.792	عالية	
اخلاقيات الفرد	152	4.22	0.554	عالية جدا	
اخلاقيات الأنظمة الوظيفية	152	3.62	0.765	عالية	
اخلاقيات الاعمال	152	3.77	0.599	عالية	
واقع المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال	152	3.77	0.506	عالية	

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

من خلال الجدول رقم (4-9) نلاحظ بان اجمالي المتوسط العام للمحورين بلغ (3.77) بدرجة موافقة عالية، كما ان المحور الأول المتعلق بأبعاد المسؤولية الاجتماعية بلغ متوسط حسابي (3.77) بانحراف معياري (0.525) بموافقة عالية، وبلغ محور اخلاقيات الاعمال متوسط حسابي (3.77) و انحراف (0.599) ودرجة موافقة عالية.

عموما هناك نظرة إيجابية للعاملين حول محاور الدراسة من خلال اجاباتهم، وعليه فإننا نقبل الفرضية H1 ،ونرفض الفرضية H0 ، أي ان هناك تطبيق عالي لأبعاد المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر.

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

■ **الفرضية الرئيسية الثانية:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة. وتتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية.

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

1- الفرضية الفرعية الأولى:

H0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

الجدول رقم (4-10) نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر

نتيجة الاختبار	معامل تضخم التباين	دلالة T	قيمة T	معامل الانحدار β	دلالة F	قيمة F	معامل التحديد R^2	قيمة معامل الارتباط R	مقاييس الاختبارات	
									متغيرات الدراسة	
قبول الفرضية H1	1.000	0.000	6.409	0.611	0.000	41.074	0.215	0.464	البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية	أخلاقيات القيادة

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يتضح من الجدول (4-10) بان هناك علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات القيادة بلغت 0.464، كما أظهرت نتائج الانحدار ان الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة F البالغة 41.074 بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير المفسر (البعد الاقتصادي) يفسر 21.5% من التباين الحاصل في اخلاقيات القيادة وذلك بنظر الى معامل التحديد 0.215، كما جاءت قيمة ($\beta = 0.611$)توضح العلاقة بين البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات القيادة دالة احصائيا، حيث يمكن استنتاج قيمة T و الدالة المرتبطة بها ، وهذا يعني

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

انه كلما تحسن البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية بوحدة واحدة تتحسن اخلاقيات القيادة بـ 0.611 وحدة. وعالية فإننا نقبل الفرضية البديلة H_1 ونرفض الفرضية البديلة H_0 . كما يوضح الجدول نتائج التعددية الخطية حيث كشفت النتائج ان عامل تضخم التباين 1.000 للنموذج كان أصغر من (03) مما يشير الى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج كما نستطيع كتابة معادلة خط الانحدار كالتالي:

$$\text{معادلة خط الانحدار: أخلاقيات القيادة} = 0.611 \text{ البعد الاقتصادي} + 1.115$$

2- الفرضية الفرعية لثانية

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

الجدول رقم (4-11) نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر

نتيجة الاختبار	معامل تضخم التباين	دلالة T	قيمة T	معامل الانحدار β	دلالة F	قيمة F	معامل التحديد R^2	قيمة معامل الارتباط R	مقاييس الاختبارات	
									متغيرات الدراسة	
قبول الفرضية H_1	1.000	0.000	3.933	0.281	0.000	15.471	0.093	0.306	البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية	أخلاقيات الفرد

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يتضح من الجدول اعلاه بان هناك علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات القيادة بلغت 0.306، كما أظهرت نتائج الانحدار ان الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة F البالغة 15.471 بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير المفسر (البعد الاقتصادي) يفسر 9.3% من التباين الحاصل في اخلاقيات الفرد وذلك بنظر الى معامل التحديد 0.093، كما جاءت قيمة ($\beta = 0.281$) توضح العلاقة بين البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

و أخلاقيات الفرد دالة احصائيا، حيث يمكن استنتاج قيمة T و الدالة المرتبطة بها ، وهذا يعني انه كلما تحسن البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية بوحدة واحدة تتحسن اخلاقيات الفرد ب 0.281 وحدة. وعلية فإننا نقبل الفرضية البديلة $H1$ ونرفض الفرضية البديلة $H0$.

كما يوضح الجدول نتائج التعددية الخطية حيث كشفت النتائج ان عامل تضخم التباين 1.000 للنموذج كان أصغر من (03) مما يشير الى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج كما نستطيع كتابة معادلة خط الانحدار كالتالي:

$$\text{أخلاقيات الفرد} = 0.281 \text{ البعد الاقتصادي} + 3.147$$

معادلة خط الانحدار:

3- الفرضية الفرعية الثالثة

$H0$: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

$H1$: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

الجدول رقم (4-12). نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر

نتيجة الاختبار	معامل تضخم التباين	دلالة T	قيمة T	معامل الانحدار β	دلالة F	قيمة F	معامل التحديد R^2	قيمة معامل الارتباط R	مقاييس الاختبارات	
									متغيرات الدراسة	
قبول الفرضية $H1$	1.000	0.000	7.830	0.685	0.000	61.310	0.290	0.539	البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية	اخلاقيات الأنظمة الوظيفية

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يتضح من الجدول اعلاه بان هناك علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأنظمة الوظيفية بلغت 0.539، كما أظهرت نتائج الانحدار ان الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة F البالغة 61.310 بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير المفسر (البعد الاقتصادي) يفسر 29.0% من التباين الحاصل في اخلاقيات الأنظمة الوظيفية وذلك

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

بنظر الى معامل التحديد 0.290، كما جاءت قيمة β ($\beta = 0.685$) توضح العلاقة بين البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأنظمة الوظيفية دالة احصائيا، حيث يمكن استنتاج قيمة T و الدالة المرتبطة بها ، وهذا يعني انه كلما تحسن البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية بوحدة واحدة تتحسن اخلاقيات الأنظمة الوظيفية ب 0.685 وحدة. وعليه فإننا نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض الفرضية البديلة H0 .

كما يوضح الجدول نتائج التعددية الخطية حيث كشفت النتائج ان عامل تضخم التباين 1.000 للنموذج كان أصغر من (03) مما يشير الى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج كما نستطيع كتابة معادلة خط الانحدار كالتالي:

$$\text{معادلة خط الانحدار: أخلاقيات الأنظمة الوظيفية} = 0.685 \text{ البعد الاقتصادي} + 1.003$$

■ الفرضية الرئيسية الثانية:

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

الجدول رقم (4-13) نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر

نتيجة الاختبار	معامل تضخم التباين	دلالة T	قيمة T	معامل الانحدار β	دلالة F	قيمة F	معامل التحديد R^2	قيمة معامل الارتباط R	مقاييس الاختبارات	
									متغيرات الدراسة	
قبول الفرضية H1	1.000	0.000	7.610	0.526	0.000	57.914	0.279	0.528	البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية	أخلاقيات الاعمال

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يتضح من الجدول اعلاه بان هناك علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال بلغت 0.528، كما أظهرت نتائج الانحدار ان الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة F البالغة 57.914 بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير المفسر (البعد الاقتصادي) يفسر 27.9% من التباين الحاصل في اخلاقيات الاعمال وذلك بنظر الى معامل

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

التحديد 0.279، كما جاءت قيمة $(\beta = 0.526)$ توضح العلاقة بين البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال دالة احصائيا، حيث يمكن استنتاج قيمة T و الدالة المرتبطة بها ، وهذا يعني انه كلما تحسن البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية بوحدة واحدة تتحسن اخلاقيات الاعمال بـ 0.526 وحدة. وعلية فإننا نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض الفرضية البديلة H0 .

كما يوضح الجدول نتائج التعددية الخطية حيث كشفت النتائج ان عامل تضخم التباين 1.000 للنموذج كان أصغر من (03) مما يشير الى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج كما نستطيع كتابة معادلة خط الانحدار كالتالي:

$$\text{معادلة خط الانحدار: أخلاقيات الاعمال} = 0.526 \text{ البعد الاقتصادي} + 1.768$$

■ **الفرضية الرئيسية الثالثة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة. وتتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية.

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة

أولا : الفرضية الفرعية 01: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

الجدول رقم (4-14) نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر

نتيجة الاختبار	معامل تضخم التباين	دلالة T	قيمة T	معامل الانحدار β	دلالة F	قيمة F	معامل التحديد R^2	قيمة معامل الارتباط R	مقاييس الاختبارات	
									متغيرات الدراسة	
قبول الفرضية H1	1.000	0.000	8.341	0.742	0.000	69.564	0.317	0.653	البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية	اخلاقيات القيادة

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يوضح الجدول اعلاه أن قيمة معامل الارتباط تبلغ ($R=0.653$) وهذا يدل على وجود ارتباط موجبة قوية، للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات القيادة، كما يبلغ معامل التحديد ($R^2=0.317$) مما يعني أن ما نسبته (31.7%) من التغير الحاصل في أخلاقيات القيادة سببه البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية و النسبة الباقية (68.3%) تعود لمتغيرات أخرى، ويدل معامل الانحدار ($\beta=0.742$) على وجود علاقة طردية بين البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات القيادة، حيث انه كلما زاد البعد القانوني بوحدة واحدة تزداد اخلاقيات القيادة بـ 74.2%.

كما أظهرت نتائج الانحدار ان الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة F البالغة 69.654 بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05،. وعليه فإننا نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض الفرضية البديلة H0 .

كما يوضح الجدول نتائج التعددية الخطية حيث كشفت النتائج ان عامل تضخم التباين 1.000 للنموذج كان أصغر من (03) مما يشير الى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج كما نستطيع كتابة معادلة خط الانحدار كالتالي:

$$\text{معادلة خط الانحدار: أخلاقيات القيادة} = 0.742 \text{ البعد القانوني} + 0.606$$

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

ثانيا : الفرضية الفرعية 02: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة

الجدول رقم (4-15) نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر

نتيجة الاختبار	معامل تضخم التباين	دلالة T	قيمة T	معامل الانحدار β	دلالة F	قيمة F	معامل التحديد R^2	قيمة معامل الارتباط R	مقاييس الاختبارات	
									متغيرات الدراسة	
قبول الفرضية H1	1.000	0.000	5.096	0.354	0.000	25.970	0.148	0.384	البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية	اخلاقيات الفرد

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يوضح الجدول رقم اعلاه أن قيمة معامل الارتباط تبلغ ($R=0.384$) وهذا يدل على وجود ارتباط موجبة متوسط ، للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الفرد، كما يبلغ معامل التحديد ($R^2=0.148$) مما يعني أن ما نسبته (14.8 %) من التغير الحاصل في أخلاقيات الفرد سببه البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية و النسبة الباقية (85.2 %) تعود لمتغيرات أخرى، ويدل معامل الانحدار ($\beta=0.354$) على وجود علاقة طردية بين البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الفرد، حيث انه كلما زاد البعد القانوني بوحدة واحدة تزداد اخلاقيات القيادة بـ 35.4 %.

كما أظهرت نتائج الانحدار ان الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة F البالغة 25.970 بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05،. وعليه فإننا نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض الفرضية البديلة H0 . كما يوضح الجدول نتائج التعددية الخطية حيث كشفت النتائج ان عامل تضخم التباين 1.000 للنموذج كان أصغر من (03) مما يشير الى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج كما نستطيع كتابة معادلة خط الانحدار كالتالي: معادلة خط الانحدار:

$$\text{أخلاقيات الفرد} = 0.354 \text{ البعد القانوني} + 2.847$$

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

ثالثا : الفرضية الفرعية 03: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

الجدول رقم (4-16) نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر

نتيجة الاختبار	معامل تضخم التباين	دلالة T	قيمة T	معامل الانحدار β	دلالة F	قيمة F	معامل التحديد R^2	قيمة معامل الارتباط R	مقاييس الاختبارات	
									متغيرات الدراسة	
قبول الفرضية H1	1.000	0.000	7.969	0.694	0.000	63.508	0.297	0.545	البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية	اخلاقيات الأنظمة الوظيفية

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يوضح الجدول رقم أعلاه أن قيمة معامل الارتباط تبلغ ($R=0.545$) وهذا يدل على وجود ارتباط موجبة متوسط ، للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الأنظمة الوظيفية، كما يبلغ معامل التحديد ($R^2=0.297$) مما يعني أن ما نسبته (29.7 %) من التغير الحاصل في أخلاقيات الأنظمة الوظيفية سببه البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية و النسبة الباقية (70.3 %) تعود لمتغيرات أخرى، ويدل معامل الانحدار ($\beta=0.694$) على وجود علاقة طردية بين البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأنظمة الوظيفية، حيث انه كلما زاد البعد القانوني بوحدة واحدة تزداد اخلاقيات الأنظمة الوظيفية بـ 69.4 %.

كما أظهرت نتائج الانحدار ان الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة F البالغة 63.508 بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05،. وعليه فإننا نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض الفرضية البديلة H0 . كما يوضح الجدول نتائج التعددية الخطية حيث كشفت النتائج ان عامل تضخم التباين 1.000 للنموذج كان أصغر من (03) مما يشير الى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج كما نستطيع كتابة معادلة خط الانحدار كالتالي:

$$\text{أخلاقيات الأنظمة الوظيفية} = 0.694 \times \text{البعد القانوني} + 0.924$$

معادلة خط الانحدار

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

- **الفرضية الرئيسية الثالثة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
 - H0:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
 - H1:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
- الجدول رقم (4-17) نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر

نتيجة الاختبار	معامل تضخم التباين	دلالة T	قيمة T	معامل الانحدار β	دلالة F	قيمة F	معامل التحديد R^2	قيمة معامل الارتباط R	مقاييس الاختبارات	
									متغيرات الدراسة	
قبول الفرضية H1	1.000	0.000	9.151	0.597	0.000	83.739	0.358	0.599	البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية	اخلاقيات الاعمال

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يوضح الجدول رقم (4-17) أن قيمة معامل الارتباط تبلغ ($R=0.599$) وهذا يدل على وجود ارتباط موجب متوسط ، للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الأعمال، كما يبلغ معامل التحديد ($R^2=0.358$) مما يعني أن ما نسبته (35.8 %) من التغير الحاصل في أخلاقيات الاعمال سببه البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية و النسبة الباقية (64.2 %) تعود لمتغيرات أخرى، ويدل معامل الانحدار ($\beta=0.597$) على وجود علاقة طردية بين البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأعمال، حيث انه كلما زاد البعد القانوني بوحدة واحدة تزداد اخلاقيات القيادة بـ 59.7 %.

كما أظهرت نتائج الانحدار ان الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة F البالغة 83.739 بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05،. وعليه فإننا نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض الفرضية البديلة H0 .

كما يوضح الجدول نتائج التعددية الخطية حيث كشفت النتائج ان عامل تضخم التباين 1.000 للنموذج كان أصغر من (03) مما يشير الى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج كما نستطيع كتابة معادلة خط الانحدار كتالي:

$$\text{أخلاقيات الاعمال} = 0.597 \text{ البعد القانوني} + 1.459$$

معادلة خط الانحدار

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

■ **الفرضية الرئيسية الرابعة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة. وتتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية.

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

أولاً: الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة

الجدول رقم (4-18) نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر

نتيجة الاختبار	معامل تضخم التباين	دلالة T	قيمة T	معامل الانحدار β	دلالة F	قيمة F	معامل التحديد R^2	قيمة معامل الارتباط R	مقاييس الاختبارات	
									متغيرات الدراسة	
قبول الفرضية H1	1.000	0.000	9.521	0.731	0.000	90.645	0.377	0.614	البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية	اخلاقيات القيادة

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يتضح من الجدول (4-18) بان هناك علاقة ارتباطية موجبة قوية بين البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات القيادة بلغت 0.614، كما أظهرت نتائج الانحدار ان الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة F البالغة 90.645 بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

المفسر (البعد الاخلاقي) يفسر 37.7% من التباين الحاصل في اخلاقيات القيادة وذلك بنظر الى معامل التحديد 0.377، كما جاءت قيمة $(\beta = 0.731)$ توضح العلاقة بين البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات القيادة دالة احصائيا، حيث يمكن استنتاج قيمة T و الدالة المرتبطة بها ، وهذا يعني انه كلما تحسن البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية بوحدة واحدة تتحسن اخلاقيات القيادة بـ 0.731 وحدة. وعليه فإننا نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض الفرضية البديلة H0 .

كما يوضح الجدول نتائج التعددية الخطية حيث كشفت النتائج ان عامل تضخم التباين 1.000 للنموذج كان أصغر من (03) مما يشير الى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج كما نستطيع كتابة معادلة خط الانحدار كالتالي:

$$\text{معادلة خط الانحدار} \quad \text{أخلاقيات القيادة} = 0.731 \text{ البعد الاخلاقي} + 0.713$$

ثانيا: الفرضية الفرعية الثانية : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة

الجدول رقم (4-19) نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر

نتيجة الاختبار	معامل تضخم التباين	دلالة T	قيمة T	معامل الانحدار β	دلالة F	قيمة F	معامل التحديد R^2	قيمة معامل الارتباط R	مقاييس الاختبارات	
									متغيرات الدراسة	
قبول الفرضية H1	1.000	0.008	2.685	0.178	0.008	7.211	0.046	0.214	البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية	اخلاقيات الفرد

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

يتضح من الجدول (4-19) بان هناك علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الفرد بلغت 0.214، كما أظهرت نتائج الانحدار ان الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة F البالغة 7.211 بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير المفسر (البعد الاخلاقي) يفسر 4.6% من التباين الحاصل في اخلاقيات الفرد وذلك بنظر الى معامل التحديد 0.046، كما جاءت قيمة β (0.178) توضح العلاقة بين البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الفرد دالة احصائيا، حيث يمكن استنتاج قيمة T و الدالة المرتبطة بها ، وهذا يعني انه كلما تحسن البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية بوحدة واحدة تتحسن اخلاقيات الفرد بـ 0.178 وحدة. وعليه فإننا نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض الفرضية البديلة H0 .

كما يوضح الجدول نتائج التعددية الخطية حيث كشفت النتائج ان عامل تضخم التباين 1.000 للنموذج كان أصغر من (03) مما يشير الى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج كما نستطيع كتابة معادلة خط الانحدار كالتالي:

$$\text{معادلة خط الانحدار} \quad \text{أخلاقيات الفرد} = 0.178 \text{ البعد الاخلاقي} + 3.546$$

ثالثا: الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

الجدول رقم (4-20) نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر

نتيجة الاختبار	معامل تضخم التباين	دلالة T	قيمة T	معامل الانحدار β	دلالة F	قيمة F	معامل التحديد R^2	قيمة معامل الارتباط R	مقاييس الاختبارات	
									متغيرات الدراسة	
قبول الفرضية H1	1.000	0.000	8.036	0.631	0.000	64.584	0.301	0.549	البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية	اخلاقيات الأنظمة الوظيفية

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يتضح من الجدول (4-20) بان هناك علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأنظمة الوظيفية بلغت 0.549، كما أظهرت نتائج الانحدار ان الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة F البالغة 64.584 بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير المفسر (البعد الاخلاقي) يفسر 30.1% من التباين الحاصل في اخلاقيات الأنظمة الوظيفية وذلك بنظر الى معامل التحديد 0.301، كما جاءت قيمة β (0.631) توضح العلاقة بين البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأنظمة الوظيفية دالة احصائيا، حيث يمكن استنتاج قيمة T و الدالة المرتبطة بها ، وهذا يعني انه كلما تحسن البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية بوحدة واحدة تتحسن اخلاقيات الأنظمة الوظيفية بـ 0.631 وحدة. وعليه فإننا نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض الفرضية البديلة H0.

كما يوضح الجدول نتائج التعددية الخطية حيث كشفت النتائج ان عامل تضخم التباين 1.000 للنموذج كان أصغر من (03) مما يشير الى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج كما نستطيع كتابة معادلة خط الانحدار كالتالي:

$$\text{أخلاقيات الأنظمة الوظيفية} = 0.631 \text{ البعد الاخلاقي} + 1.225$$

معادلة خط الانحدار:

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

رابعا: الفرضية الرئيسية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية على تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

الجدول رقم (4-21) نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية على تعزيز أخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر

نتيجة الاختبار	معامل تضخم التباين	دلالة T	قيمة T	معامل الانحدار β	دلالة F	قيمة F	معامل التحديد R^2	قيمة معامل الارتباط R	مقاييس الاختبارات	
									متغيرات الدراسة	
قبول الفرضية H1	1.000	0.000	8.496	0.514	0.000	72.177	0.325	0.570	البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية	اخلاقيات الاعمال

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يتضح من الجدول (4-21) بان هناك علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال بلغت 0.570، كما أظهرت نتائج الانحدار ان الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة F البالغة 72.177 بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير المفسر (البعد الاخلاقي) يفسر 32.5% من التباين الحاصل في اخلاقيات الاعمال وذلك بنظر الى معامل التحديد 0.325، كما جاءت قيمة ($\beta = 0.514$)توضح العلاقة بين البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال دالة احصائيا، حيث يمكن استنتاج قيمة T و الدالة المرتبطة بها ، وهذا يعني انه كلما تحسن البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية بوحدة واحدة تتحسن اخلاقيات الاعمال بـ 0.514 وحدة. وعليه فإننا نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض الفرضية البديلة H0 .

كما يوضح الجدول نتائج التعددية الخطية حيث كشفت النتائج ان عامل تضخم التباين 1.000 للنموذج كان أصغر من (03) مما يشير الى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج كما نستطيع كتابة معادلة خط الانحدار كالتالي: معادلة خط الانحدار:

$$\text{أخلاقيات الاعمال} = 0.514 \text{ البعد الاخلاقي} + 1.828$$

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

■ **الفرضية الرئيسية الخامسة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة. وتتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية.

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
 2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
 3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
- أولاً: الفرضية الفرعية الأولى:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
- H0:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
- H1:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

الجدول رقم (4-22) نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية على تعزيز أخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر

نتيجة الاختبار	معامل تضخم التباين	دلالة T	قيمة T	معامل الانحدار β	دلالة F	قيمة F	معامل التحديد R^2	قيمة معامل الارتباط R	مقاييس الاختبارات	
									متغيرات الدراسة	
قبول الفرضية H1	1.000	0.000	7.472	0.739	0.000	55.834	0.271	0.521	البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية	اخلاقيات القيادة

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يتضح من الجدول (4-22) بان هناك علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات القيادة بلغت 0.521، كما أظهرت نتائج الانحدار ان الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة F البالغة 55.835 بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

المفسر (البعد الخيري) يفسر 0.271% من التباين الحاصل في اخلاقيات القيادة وذلك بالنظر الى معامل التحديد 0.271، كما جاءت قيمة ($\beta = 0.739$) توضح العلاقة بين البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات القيادة دالة احصائيا، حيث يمكن استنتاج قيمة T و الدالة المرتبطة بها ، وهذا يعني انه كلما تحسن البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية بوحدة واحدة تتحسن اخلاقيات القيادة بـ 0.739 وحدة. وعليه فإننا نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض الفرضية البديلة H0 .

كما يوضح الجدول نتائج التعددية الخطية حيث كشفت النتائج ان عامل تضخم التباين 1.000 للنموذج كان أصغر من (03) مما يشير الى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج كما نستطيع كتابة معادلة خط الانحدار كالتالي:

$$\text{أخلاقيات القيادة} = 0.739 \text{ البعد الخيري} + 0.845$$

معادلة خط الانحدار:

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

الجدول رقم (4-23) نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية على تعزيز أخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر

نتيجة الاختبار	معامل تضخم التباين	دلالة T	قيمة T	معامل الانحدار β	دلالة F	قيمة F	معامل التحديد R^2	قيمة معامل الارتباط R	مقاييس الاختبارات	
									متغيرات الدراسة	
قبول الفرضية H1	1.000	0.000	4.163	0.319	0.000	17.334	0.104	0.322	البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية	اخلاقيات الفرد

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يوضح الجدول رقم (4-23) أن قيمة معامل الارتباط تبلغ ($R=0.322$) وهذا يدل على وجود ارتباط موجب متوسط ، للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الفرد، كما يبلغ معامل التحديد ($R^2=0.104$)

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

مما يعني أن ما نسبته (10.4%) من التغير الحاصل في أخلاقيات الفرد سببه البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية و النسبة الباقية (68.1%) تعود لمتغيرات أخرى، ويدل معامل الانحدار ($\beta = 0.319$) على وجود علاقة طردية بين البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الفرد، حيث انه كلما زاد البعد الخيري بوحدة واحدة تزداد اخلاقيات الفرد بـ 31.9 %.

كما أظهرت نتائج الانحدار ان الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة F البالغة 17.334 بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05،، وعليه فإننا نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض الفرضية البديلة H0 .

كما يوضح الجدول نتائج التعددية الخطية حيث كشفت النتائج ان عامل تضخم التباين 1.000 للنموذج كان أصغر من (03) مما يشير الى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج كما نستطيع كتابة معادلة خط الانحدار كالتالي:

$$\text{معادلة خط الانحدار} \quad \text{أخلاقيات الفرد} = 0.319 \text{ البعد الخيري} + 3.081$$

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة

الجدول رقم (4-24) نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية على تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر

نتيجة الاختبار	معامل تضخم التباين	دلالة T	قيمة T	معامل الانحدار β	دلالة F	قيمة F	معامل التحديد R^2	قيمة معامل الارتباط R	مقاييس الاختبارات	
									متغيرات الدراسة	
قبول الفرضية H1	1.000	0.000	8.622	0.788	0.000	74.337	0.331	0.576	البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية	اخلاقيات الأنظمة الوظيفية

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

يتضح من الجدول (4-24) بان هناك علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأنظمة الوظيفية بلغت 0.576، كما أظهرت نتائج الانحدار ان الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة F البالغة 74.337 بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير المفسر (البعد الخيري) يفسر 0.331% من التباين الحاصل في اخلاقيات الأنظمة الوظيفية وذلك بالنظر الى معامل التحديد 0.331، كما جاءت قيمة $(\beta = 0.788)$ توضح العلاقة بين البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأنظمة الوظيفية دالة احصائيا، حيث يمكن استنتاج قيمة T و الدالة المرتبطة بها ، وهذا يعني انه كلما تحسن البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية بوحدة واحدة تتحسن اخلاقيات الأنظمة الوظيفية ب 0.788 وحدة. وعليه فإننا نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض الفرضية البديلة H0 .

كما يوضح الجدول نتائج التعددية الخطية حيث كشفت النتائج ان عامل تضخم التباين 1.000 للنموذج كان أصغر من (03) مما يشير الى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج كما نستطيع كتابة معادلة خط الانحدار كالتالي:

$$\text{اخلاقيات الأنظمة الوظيفية} = 0.788 \text{ البعد الخيري} + 0.799$$

معادلة خط الانحدار:

الفرضية الرئيسية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

الجدول رقم (4-25) نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية على تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر

نتيجة الاختبار	معامل تضخم التباين	دلالة T	قيمة T	معامل الانحدار β	دلالة F	قيمة F	معامل التحديد R^2	قيمة معامل الارتباط R	مقاييس الاختبارات	
									متغيرات الدراسة	
قبول الفرضية H1	1.000	0.000	8.578	0.616	0.000	73.583	0.329	0.574	البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية	اخلاقيات الاعمال

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

يتضح من الجدول (4-25) بان هناك علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال بلغت 0.574، كما أظهرت نتائج الانحدار ان الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة F البالغة 73.583 بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير المفسر (البعد الخيري) يفسر 0.329% من التباين الحاصل في اخلاقيات الاعمال وذلك بالنظر الى معامل التحديد 0.329، كما جاءت قيمة β (0.616) توضح العلاقة بين البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال دالة احصائيا، حيث يمكن استنتاج قيمة T و الدالة المرتبطة بها ، وهذا يعني انه كلما تحسن البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية بوحدة واحدة تتحسن اخلاقيات الاعمال بـ 0.616 وحدة. وعليه فإننا نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض الفرضية البديلة H0 .

كما يوضح الجدول نتائج التعددية الخطية حيث كشفت النتائج ان عامل تضخم التباين 1.000 للنموذج كان أصغر من (03) مما يشير الى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج كما نستطيع كتابة معادلة خط الانحدار كالتالي:

$$\text{معادلة خط الانحدار: } \text{اخلاقيات الاعمال} = 0.616 \text{ البعد الخيري} + 1.575$$

الفرضية الرئيسية السادسة: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية مجتمعة في تعزيز اخلاقيات الاعمال مجتمعة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية مجتمعة على تعزيز ابعاد اخلاقيات الاعمال مجتمعة في مؤسسة اتصالات الجزائر .

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية مجتمعة على تعزيز ابعاد اخلاقيات الاعمال مجتمعة في مؤسسة اتصالات الجزائر

الجدول رقم (4-26) نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر ابعاد المسؤولية الاجتماعية مجتمعة في تعزيز ابعاد اخلاقيات الاعمال مجتمعة في مؤسسة اتصالات الجزائر

نتيجة الاختبار	معامل تضخم التباين	معامل الانحدار β	قيمة T	دلالة T	قيمة F	معامل التحديد R^2	قيمة معامل الارتباط R	مقاييس الاختبارات	
								متغيرات الدراسة	
قبول الفرضية H1	1.000	0.816	11.507	0.000	0.000	0.469	0.685	ابعاد للمسؤولية الاجتماعية	اخلاقيات الاعمال

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يتضح من الجدول (4-26) بان هناك علاقة ارتباطية موجبة قوية بين ابعاد للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال بلغت 0.685، كما أظهرت نتائج الانحدار ان الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة F البالغة 132.421 بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير المفسر (ابعاد المسؤولية الاجتماعية) يفسر 46.9% من التباين الحاصل في اخلاقيات الاعمال وذلك بالنظر الى معامل التحديد 0.469، كما جاءت قيمة $\beta = 0.816$ توضح العلاقة بين ابعاد المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال دالة احصائيا، حيث يمكن استنتاج قيمة T و الدالة المرتبطة بها ، وهذا يعني انه كلما تحسنت ابعاد المسؤولية الاجتماعية بوحدة واحدة تتحسن اخلاقيات الاعمال بـ 0.816 وحدة. وعليه فإننا نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض الفرضية البديلة H0 .

كما يوضح الجدول نتائج التعددية الخطية حيث كشفت النتائج ان عامل تضخم التباين 1.000 للنموذج كان أصغر من (03) مما يشير الى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج كما نستطيع كتابة معادلة خط الانحدار كالتالي:

$$\text{معادلة خط الانحدار: اخلاقيات الاعمال} = 0.816 \text{ المسؤولية الاجتماعية} + 0.699$$

الفرضية الرئيسية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية ورقلة تعزى الى المتغيرات الشخصية. وتتفرع منها الأسئلة الفرعية التالية.

- 1- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية ورقلة تعزى الى متغير الجنس.
- 2- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية ورقلة تعزى الى متغير السن.
- 3- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية ورقلة تعزى الى متغير المستوى التعليمي.
- 4- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية ورقلة تعزى الى متغير الخبرة.

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

لاختبار هذه الفرضيات لابد من معرفة ما اذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي او لا من خلال اختبار كولومجروف سمرنوف (1- Sample K-S) وهو اختبار ضروري في هذه الحالة قبل اختبار هذه الفرضيات وهذا الاختبار موضع في الجدول التالي:

الجدول (4-27) اختبار التوزيع الطبيعي (1- Sample K-S) لبيانات محاور الاستبيان

نوع التوزيع	Kolmogorov-Smirnova			اختبار نوع توزيع بيانات إجابات العينة
	الدلالة sig	درجة الحرية df	القيمة الاحصائية	
توزيع طبيعي	0.078	150	0.068	محاور الاستبيان
قاعدة ¹ : اذا كانت العينة اقل من 50 فإننا نستدل بنتائج اختبار Shapiro-Wilk ، واذا كانت العينة اكبر من 50 فإننا نستدل بنتائج اختبار Kolmogorov-Smirnov				

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يظهر من خلال الجدول أعلاه بان مستوى الدلالة كان (0.078) وهو أكبر من (0.05) وهذا يعني بان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

أ- الجنس

H0: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات افراد عينة الدراسة تعزى الى متغير الجنس.

H1: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات افراد عينة الدراسة تعزى الى متغير الجنس.

تم استخدام اختبار T لاختبار الفرق بين متوسطي عينتين مستقلتين لمعرفة ما إذا كان هناك فروق في إجابات العاملين حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز اخلاقيات الاعمال بمؤسسة اتصالات الجزائر كما هو موضح في الجدول.

الجدول (4-28) اختبار T لمتغير الجنس

اختبار t العينات المستقلة			اختبار (Levene's)		محاور الاستبيان
درجة الحرية df	مستوى الدلالة	قيمة t	مستوى الدلالة	قيمة F	
150	0.050	-1.990	0.850	0.036	

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

¹ اليامين فالتة، لطيفة برني، اختبار الفروق من المتغيرات الأحادية الى المتغيرات متعددة الاتجاهات، مجمل أعمال الأيام الدراسية في منهجية البحث العلمي، جامعة محمد خيضر بسكرة، الطبعة الأولى، 2017، ص 120

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

بالاعتماد على نتائج اختبار t للعينات المستقلة الموضح في الجدول أعلاه نلاحظ أن اختبار (Levene's) في مستوى دلالة (0.850) وهو أكبر من القيمة المعنوية (0.05) إذا نختار اختبار الفروق بين متوسطين في حالة تجانس وهو (-1.990) بمستوى معنوية (0.05) مساوي للقيمة المعنوية. وعليه نقبل الفرضية H_1 ونرفض الفرضية H_0 . بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العاملين حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز أخلاقيات الأعمال تعزى لمتغير الجنس.

ب- السن، المستوى التعليمي، الخبرة:

تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) في حالة أكثر من عینتين مستقلتين و ذلك لاختبار الفروق في إجابات أفراد العينة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز أخلاقيات الأعمال، حسب متغير (السن، المستوى التعليمي، الخبرة) كما هو موضح في الجدول:

الجدول (4-29) نتائج تحليل التباين الأحادي One-Way Anova لاختبار الفروق الجوهرية ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز أخلاقيات الأعمال تبعاً لمتغير (السن، المستوى العلمي، و الخبرة)

المتغير	قيمة F	درجة الحرية	مستوى الدلالة	المعنوية	نتيجة الاختبار
السن	2.100	بين المجموعات	0.040	دال	قبول الفرضية H_1
		داخل المجموعات			
		المجموع			
المستوى العلمي	0.715	بين المجموعات	0.853	غير دال	رفض الفرضية H_1
		داخل المجموعات			
		المجموع			
الخبرة	1.204	بين المجموعات	0.344	غير دال	رفض الفرضية H_1
		داخل المجموعات			
		المجموع			

المصدر: من اعداد الطالب اعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

من خلال الجدول نستنتج مايلي:

• السن:

H_0 : لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات افراد عينة الدراسة تعزى الى متغير السن.

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

H1: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات افراد عينة الدراسة تعزى الى متغير السن.

يظهر من خلال الجدول رقم (4-29) ما يلي:

يوجد فروق جوهرية بين إجابات العاملين تعزى لمتغير السن فيما يتعلق باستجاباتهم حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز أخلاقيات الاعمال وذلك حسب السن، حيث تشير قيم F ومعنويتها الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين فئات العينة، وعليه فان متغير السن للمبحوثين يؤثر على إجابات العاملين. وبالتالي نقبل الفرص البديلة H1: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز أخلاقيات الاعمال تعزى لمتغير السن عند مستوى معنوية 0.05 ونرفض الفرضية الصفرية 0H وهذا نتيجة ان مستوى الدلالة $\text{sig } 0.040 =$ وهي أقل من مستوى المعنوية $0.05 = \alpha$.

• المستوى التعليمي:

H0: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات افراد عينة تعزى الى متغير المستوى التعليمي.

H1: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات افراد عينة تعزى الى متغير المستوى التعليمي.

لا يوجد فروق جوهرية لإجابات العاملين تعزى لمتغير المستوى التعليمي فيما يتعلق باستجاباتهم حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز أخلاقيات الاعمال وذلك حسب المستوى التعليمي، حيث تشير قيم F ومعنويتها الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين فئات العينة، وعليه فان متغير المستوى التعليمي للمبحوثين لا يؤثر على إجابات العاملين. نقبل الفرص الصفرية H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز أخلاقيات الاعمال تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى معنوية 0.05 ورفض الفرضية البديلة H1، وهذا نتيجة ان مستوى الدلالة $\text{sig } 0.853 =$ وهي اكبر من مستوى المعنوية $0.05 = \alpha$.

• مستوى الخبرة

H0: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات افراد عينة تعزى الى متغير المستوى الخبرة.

H1: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات افراد عينة تعزى الى متغير المستوى الخبرة

لا يوجد فروق جوهرية لإجابات العاملين تعزى لمتغير مستوى الخبرة فيما يتعلق باستجاباتهم حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز أخلاقيات الاعمال وذلك حسب المستوى الخبرة، حيث تشير قيم F ومعنويتها الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين فئات العينة، وعليه فان

متغير مستوى الخبرة للمبحوثين لا يؤثر على إجابات العاملين. نقبل الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز أخلاقيات الأعمال تعزى لمتغير مستوى الخبرة عند مستوى معنوية 0.05 ونرفض الفرضية البديلة H_1 . وهذا نتيجة ان مستوى الدلالة sig = 0.344 وهي اكبر من مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$.

المبحث الثالث: مناقشة نتائج الدراسة

بعد تحليل الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة نتطرق في هذا الجزء الى مناقشة نتائج الدراسة الميدانية التي تم التوصل إليها والتعليق عليها احصائيا، ومقارنتها مع نتائج الدراسات السابقة المقدمة في ضوء الفرضيات التي تم الاعتماد عليها في الدراسة بعد أن تم جمع وعرض البيانات باستخدام المقاييس الإحصائية اللازمة. ويتم مناقشة النتائج كما يلي:

المطلب الاول: مناقشة نتائج واقع متغيرات الدراسة في المؤسسة:

من خلال تحليل عبارات الاستبيان المتعلقة بمحاور الدراسة و المتمثلة في ابعاد المسؤولية الاجتماعية كمتغير مستقل، واخلاقيات الاعمال كمتغير تابع، و من خلال طرح الفرضية ما هو واقع تطبيق ابعاد المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر، توصلت الدراسة الى وجود تطبيق عالي لأبعاد المسؤولية الاجتماعية و اخلاقيات الاعمال بأبعاد المدروسة في مؤسسة اتصالات الجزائر، حيث ان نتائج استجابات العاملين حول الابعاد المشكلة للمحور المتعلق بأبعاد المسؤولية الاجتماعية كانت بدرجة عالية من الموافقة، حيث كان المتوسط الحسابي للبعد الاقتصادي بـ (3.82) و متوسط حسابي (0.602) يظهر من خلال إجابات العاملين بان هناك تطبيق عالي للبعد الاقتصادي للمؤسسة، وهذا ما تعكسه العبارات المشكلة للبعد والتي كانت بدرجة موافقة عالية.

المطلب الثالث: مناقشة ابعاد محور المسؤولية الاجتماعية

1- مناقشة نتائج عبارات البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية

وفيما يلي تحليل للعبارات المشكلة للبعد الاقتصادي:

- (01: تقوم المؤسسة بخلق فرص عمل لأفراد المجتمع) بمتوسط حسابي (3.66) و انحراف معياري (1.030) وهذا يدل على ان المؤسسة تساهم في توفير مناصب عمل للمجتمع من خريجين و تقنيين، كما تساهم المؤسسة في تخفيف نسبة البطالة في المجتمع خصوصا وان ملف التشغيل في المنطقة من الملفات الشائكة وتعد مساهمة المؤسسة في القضاء على البطالة مسؤولية اجتماعية تجاه المجتمع.
- (02: تهدف المؤسسة للوصول إلى مستوى أعلى من الكفاءة في العمل والتحكم في التكاليف) بمتوسط حسابي (3.77) و انحراف معياري (0.888) توضح إجابات العاملين بان المؤسسة تسعى الى تحقيق التميز في مجال نشاطها بين المنافسين حيث تعيش المؤسسة في محيط يمتاز بمنافسة شرسة مع شركة

اوريدو في مجال تقديم خدمة الهاتف و الانترنت، وعليه تحاول المؤسسة تحقيق الكفاءة و التحكم في تكاليفها من اجل تحقيق ميزة تنافسية و تحقيق حصة سوقية تتوافق مع رغباتها.

- (3: تساهم المؤسسة في زيادة الدخل الوطني والمحلي) بمتوسط حسابي (4.01) و انحراف معياري (0.695) تعكس إجابات العاملين سعي المؤسسة الى تحقيق مكانة تنافسية رائدة في قطاع الاتصالات تساعد على تحقيق أرباح كبيرة، تنعكس على الاقتصاد المحلي و الوطني.
- (4: توفر المؤسسة رواتب عادلة للموظفين مقارنة مع المؤسسات الأخرى) بمتوسط حسابي (3.74) و انحراف معياري (0.975) بدرجة موافقة عالية، من خلال إجابات العاملين بان المؤسسة توفر رواتب عالية للموظفين ما لمسناه على هامش الدراسة الميدانية مع العاملين بان المؤسسة توفر رواتب مغرية ومناصب عمل مستقرة للموظفين تجعلهم لا يفكرون في الانتقال الى مؤسسات أخرى مما يساعد المؤسسة على تحقيق استقرار في العمالة، و بتالي المحافظة على الخبرة التي يكتسبها العاملين ومنع تسربها خارج المؤسسة لصالح المؤسسات المنافسة.
- (5: تسعى المؤسسة إلى التميز عن المؤسسات الأخرى في مجال نشاطها) بمتوسط حسابي يقدر بـ (3.76) و انحراف معياري (0.921) بدرجة موافقة عالية، تعكس الإجابات ان العاملين يدركون جيدا سعي المؤسسة الى تحقيق التميز في مجال نشاطها، وهم مستعدون لتقديم كل ما يملكون من اجل تحقيق هذا الهدف وأداء أعمالهم بكل كفاءة لتحقيق أداء جيد ينعكس على مكانة المؤسسة.
- (6: تستجيب المؤسسة للسياسات الاقتصادية للحكومة) بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.749) بدرجة موافقة عالية، توضح درجة الموافقة العالية بان هناك نظرة إيجابية للعاملين تجاه هذه العبارة و تؤكد مدى التزام المؤسسة في تطبيق السياسات الاقتصادية الحكومية، ومنها تجميد عملية التوظيف في فترة سابقة بسبب الأوضاع الاقتصادية للبلاد.
- (تسهم المؤسسة في زيادة الناتج المحلي الاجمالي ايماننا منها في دعم الاقتصاد الوطني) بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.795) بدرجة موافقة عالية تعكس إجابات العاملين بان المؤسسة تساهم في دعم الاقتصاد الوطني من خلال توجه الدولة الى الرقمنة و جعل الاقتصاد الرقمي محركا حقيقيا للنمو الاقتصادي و المساهمة في تنويع الاقتصاد الوطني و الصادرات
- عموما فان البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية متوفر في مؤسسة اتصالات الجزائر بدرجة عالي .

2- مناقشة نتائج عبارات البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية:

وفيما يلي تحليل للعبارات المشكلة للبعد الاقتصادي:

- (01: تساهم المؤسسة في المحافظة على البيئة وذلك من خلال القوانين والأنظمة التي تطبقها) بمتوسط حسابي يقدر (3.74) و انحراف معياري (0.873) بدرجة موافقة عالية، تعكس النظرة الإيجابية للعاملين حول محتوى العبارة و توضح مدى مساهمة المؤسسة في المحافظة على البيئة من خلال احترامها للقوانين و

التشريعات كذلك من خلال عمليات التشجير التي تقوم بها للحفاظ على الغطاء النباتي للبيئة، كما انها تقوم بإزالة مخالفات عمليا الصيانة في أماكن تواجد هوائيات الاتصال الخاصة بها.

■ (02): تلتزم المؤسسة بممارسة الأعمال التي تتوافق مع القوانين المحلية السارية في المجتمع) بمتوسط حسابي (3.91) و انحراف معياري (0.784) بدرجة موافقة عالية، تظهر من خلالها مدى التزام المؤسسة بالبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية ، ويظهر ذلك من خلال تعاملها مع المتعاملين سواء في الصفقات مع الموردين او تعاملها مع الزبائن حيث ان جميع العمليات التي تقوم بها المؤسسة مثل الصفقات تكون عن طريق المناقصات او المزاد العلني، كما تتوفر المؤسسة على ميثاق أخلاقي حول الصفقات مع المتعاملين الاقتصاديين.

■ (03): تعمل المؤسسة على التزام الأفراد العاملين بتعليمات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية) بمتوسط حسابي يقدر بـ (3.88) و انحراف معياري (0.884) بدرجة موافقة عالية ، تعكس إجابات العاملين على ان المؤسسة تسعى للحفاظ على سلامة العاملين من الاخطار المهنية، ويظهر ذلك من خلال التعليمات الموجودة داخل المؤسسة و الملصقات الموجودة في كل مساحاتها التي ترشد العاملين على الالتزام بقوانين و قواعد الصحة و السلامة المهنية خصوصا في فترة انتشار فيروس كورونا حيث تم تعميم إجراءات الوقاية على جميع العاملين، و العمل بنظام الدومين من اجل تخفيض عدد العمال في المكتب الواحد.

■ (04): تعمل المؤسسة على التصريح لدى مصالح الضمان الاجتماعي عند الوفاة أو العجز) بمتوسط حسابي يقدر بـ (4.22) و انحراف معياري (0.692) بدرجة موافقة عالية جدا، تعكس إجابات العاملين وتأكيدهم على ان المؤسسة تصرح بجميع العاملين لديها لمصالح الضمان الاجتماعي، كما ان القانون في هذه الحالات صارم جدا يفرض على المؤسسة احترام هذه الإجراءات لضمان حقوق العاملين واسرهم في حالة حدوث الوفاة او العجز، وبالتالي احترام هذا الاجراء ضرورة حتمية بالنسبة للمؤسسة.

■ (05): تأخذ المؤسسة بالاعتبار توجيهات جمعية حماية المستهلك) بمتوسط حسابي (3.58) و انحراف معياري (0.793) بدرجة موافقة عالية، توضح وجود نظرة إيجابية وتؤكد ان المؤسسة تصغي لتوجيهات جمعية المستهلك و تأخذ اقتراحاتهم بعين الاعتبار ، و يظهر ذلك من خلال تخصيص المؤسسة لمصلحة كاملة تعنى بانشغالات الزبائن و السهر على حل جميع المشاكل.

■ (06): تلتزم المؤسسة بالقوانين والتشريعات مثل قانون العمل وقانون المنافسة) بمتوسط حسابي يقدر بـ (3.99) و انحراف معياري (0.801) بدرجة موافقة عالية، تعكس إجابات العاملين بان المؤسسة لديها احترام كبير لقوانين العمل و قواعد المنافسة، عموما هذه القوانين يجب على المؤسسة احترامها و العمل بها لما لها من انعكاسات سلبية على المؤسسة في حالة عدم احترامها للقوانين، خصوصا وان المؤسسة تخضع لعمليات تفتيش من وقت لآخر واي اثبات على ان المؤسسة لا تحترم القوانين سوف يؤدي الى تعرض المؤسسة الى عقوبات قد تؤثر على مستقبل المؤسسة.

عموما فان البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية متوفر بدرجة عالية وبانحراف معياري (3.88) و انحراف معياري (0.601) و يحتل الترتيب الأول كأكبر متوسط حسابي، والأكثر التزاما من طرف المؤسسة.

3- مناقشة نتائج عبارات البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية:

وفيما يلي تحليل للعبارات المشكلة للبعد الأخلاقي:

- (01: تتحمل المؤسسة المسؤولية تجاه المجتمع ككل ولا تميز بينهم على أساس العرق أو الجنس أو الدين) بمتوسط حسابي (3.93) و انحراف معياري (0.874) بدرجة موافقة عالية، تدل إجابات العاملين بان المؤسسة تعمل على اذابة جميع الفوارق و التمييز بين افراد المجتمع وتعمل على تقديم خدماتها لجميع شرائح المجتمع من افراد ، او مؤسسات وطنية كانت او اجنبية، كما تعكس إجابات العاملين عدم وجود تمييز بين افراد المجتمع يظهر ذلك التنوع في التوظيف بين الذكور و الاناث، تساعد هذه التعاملات المؤسسة على تحسين صورتها في المجتمع مما يعود بالنفع عليها مستقبلا.
- (02: توفر المؤسسة فرص وظيفية متكافئة وعادلة للجميع) بمتوسط حسابي (3.36) و انحراف معياري (1.131) بدرجة موافقة متوسطة، قد تكون نظرة العاملين سلبية نوعا ما تجاه العبارة، و قد تعود هذه النظرة لفئة معينة تخص عدم وجود عدالة في توزيع فرص التوظيف الداخلي (الترقيات) او حتى التوظيف الخارجي، كما قد تشمل وجهة نظر العاملين تجاه عمليات التعيين لشغل مناصب عليا في المؤسسة.
- (03: تتحمل المؤسسة الأضرار التي يتعرض لها العمال في المؤسسة.) بمتوسط حسابي (3.88) وانحراف معياري (0.886) بدرجة موافقة عالية، تعكس تحمل المؤسسة المسؤولية تجاه العمال ، هذا يعطي نظرة إيجابية للعاملين تجاه المؤسسة و يشعروهم بأهميتهم في المؤسسة و يشعروهم باحترام حقوقهم من طرف المؤسسة ، كما ان المؤسسة تعمل على توفير بيئة عمل مريحة تتوفر على وسائل الصحة و السلامة المهنية، مما يرفع درجة ولاء العاملين تجاه مؤسستهم.
- (04: تحترم المؤسسة عادات وتقاليد المجتمع الذي تعمل فيه) بمتوسط حسابي (3.83) و انحراف معياري (0.847) بدرجة موافقة عالية تعكس النظرة الإيجابية للعاملين تجاه المؤسسة من خلال احترامها للعادات و التقليد السائدة في المجتمع، خاصة في بعض الأعياد الوطنية المعلن عنها في رزنامة الأعياد الوطنية حيث تمنح المؤسسة عطل مدفوعة الاجر للعمال، كما تشارك المؤسسة في احياء المناسبات و الأعياد الدينية و الوطنية.
- (05: تقوم المؤسسة بإنجاز أعمالها بالأسلوب الذي يتوافق مع قيم وأخلاق المجتمع المحلي) بمتوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (0.764) بدرجة موافقة عالية، تعكس الإجابات احترام المؤسسة للقيم الأخلاقية للمجتمع عند انجاز اعمالها، حيث ان مؤسسة اتصالات الجزائر هي مؤسسة وطنية وعلى دراية تامة بالأعمال التي تتنافي مع القيم الأخلاقية للمجتمع مما يؤدي بها الى تفادي هذه الاعمال. وأداء مهامها وفق المعايير الأخلاقية للمجتمع.

▪ (06: تؤكد المؤسسة على السلوك والتعامل الاخلاقي الذي يتطابق مع القوانين والانظمة السائدة) بمتوسط حسابي (3.91) و انحراف معياري (0.780) بدرجة موافقة عالية، تؤكد الإجابات ان المؤسسة تحت العاملين على تبني السلوك الأخلاقي وفق ما تنص عليه القوانين و الأنظمة السائدة في المجتمع وهذا ما لمسها الباحث من العاملين اثناء الدراسة الميدانية في طريقة تعامل العاملين مع الباحث، كما ان هذا السلوك الأخلاقي يمتد الى خارج المؤسسة مع العملاء و المتعاملين مع المؤسسة وفق ميثاق التعامل الأخلاقي الذي تتوفر عليه المؤسسة في التعامل مع الموردين او المتعاملين.

▪ (07: تسعى المؤسسة الى الابتعاد عن الانشطة المظلمة أو الخادعة) بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (0.814) بدرجة موافقة عالية تعكس نزاهة تعامل المؤسسة في أداء نشاطها وفق اخلاقيات الاعمال، و ابتعادها على جميع الأنشطة الخادعة و التي تعود بالضرر على صورة المؤسسة في المجتمع وتسعى المؤسسة جاهدة على تحسين صورتها في المجتمع. كما ان العمال يوافقون على ابتعاد المؤسسة على الأنشطة الغير اخلاقية .

عموما البعد الأخلاقي متوفر بدرجة عالية في المؤسسة وهذا ما تثبته درجة الموافقة العالية على جميع عباراته عدا العبارة رقم (02). بمتوسط حسابي (3.36) بدرجة موافقة متوسطة.

4- مناقشة نتائج عبارات البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية:

وفيما يلي تحليل للعبارات المشكلة للبعد الخيري:

▪ (01: توفر المؤسسة فرص عمل للنساء مساهمة منها في زيادة مستويات الدخل وتحسين مستوى المعيشة) بمتوسط (3.81) و انحراف معياري (0.975) وبدرجة موافقة عالية، تعكس واقع التوظيف الخاص بفئة الاناث في المؤسسة حيث بلغت نسبة الاناث في عينة الدراسة 32.2% رغم الإجراءات الاحترازية خلال فترة كورونا وإخراج عدد من النساء في عطلة استثنائية، هذا يدل على ان مؤسسة اتصالات الجزائر توظف عدد معتبرا من النساء في كل الوظائف الإدارية و المهنية. ايماننا منها على تحسين ظروف معيشتهم و زيادة مستوى الدخل.

▪ (02: تخصص المؤسسة جزء من أرباحها لدعم المؤسسات الخيرية والاجتماعية) بمتوسط حسابي يقدر بـ(3.25) و انحراف معياري (0.985) بدرجة قبول متوسطة، تعكس النظرة قد تكون سلبية تجاه العبارة ، ذلك ما يظهر بان مؤسسة اتصالات الجزائر تحكمها قوانين صارمة في التصرف في أرباحها كما انه قد لا تكون هناك فصول في ميزانيتها تبرمج توزيع الأرباح على الجمعيات الخيرية، الا ان هذا لا ينفي ان المؤسسة تقدم هبات و مساعدات للجمعيات او للفرق الرياضية في مناسبات محددة.

▪ (03: تساهم المؤسسة في دعم البنى التحتية للمجتمع المحلي من طرق ومراكز الصحة ومدارس للتعليم) بمتوسط حسابي (3.25) و انحراف معياري (0.985) بدرجة قبول متوسطة اغلب العاملين متحفظين على الإجابة على هذه العبارة وكانت اجاباتهم محايدة، قد يعود هذا التحفظ الى كون المستجوبين ليس على دراية بالتقسيمات فصول للميزانية.

- (04: تساهم المؤسسة في توفير مناصب عمل لذوي الاحتياجات الخاصة.) بمتوسط حسابي (3.11) وانحراف معياري (1.007) بدرجة موافقة متوسطة، تعكس إجابات العاملين النظرة السلبية في عملية توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة وهي الفئة التي لها حق في التوظيف يكفله القانون بنسبة لا تقل عن 01% من اجمالي المناصب المحدد لتوظيف، حسب المرسوم التنفيذي 14-214 المؤرخ في 30 جويلية 2014. وبالتالي يجب على المؤسسة الاخذ بعين الاعتبار هذه الفئة في عملية التوظيف.
- (05: تقوم المؤسسة باستقبال طلاب الجامعات لإجراء تريضات ميدانية أثناء وبعد الدراسة.) بمتوسط حسابي (4.13) بدرجة عالية و انحراف معياري (0.690)، تعكس إجابات العاملين مدى مساهمة المؤسسة في تشجيع الطلبة للقيام بدراسات على مستوى مصالحها ، كما انها توفر لهم الظروف المناسبة لإنجاح الدراسات الميدانية، و تقديم تريضات تساعد الطلاب على محاكاة ظروف العمل الحقيقية.
- (06: تقدم المؤسسة مساعدات وتسهيلات لأداء مناسك الحج والعمرة) بمتوسط حسابي (4.12) و انحراف معياري (0.690) بدرجة موافقة عالية، تبين إجابات العاملين بان المؤسسة تقدم تسهيلات لأداء مناسك العمرة تتمثل هذه التسهيلات في العطلة الاستثنائية طيلة فترة الحج و العمرة، كذلك تقديم مبالغ مالية لتكاليف الحج و العمرة بالإضافة الى حجز تذكرة السفر ضمن الوكالات السياحية التي تقوم بجميع الإجراءات الضرورية للسفر و تتكفل بهذه العملية لجنة الخدمات الاجتماعية في المؤسسة.
- عموما فان البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية موجود في المؤسسة عينة الدراسة بمتوسط حسابي (3.58) و انحراف معياري (0.558) بدرجة موافقة عالية. تتوافق هذه النتائج مع دراسة (عطا الله بشير النويقة 2016) التي توصلت إن مستوى أبعاد المسؤولية الاجتماعية في القطاع المبحوث كان مرتفعا وفقا لوجهة نظر أفراد العينة، كما اختلفت مع دراسة (فضالة خالد 2019) التي توصلت الى ان تطبيق ابعاد المسؤولية الاجتماعية في بنك البركة ضئيلة ولا تصل الى المستوى المطلوب).

المطلب الثاني: مناقشة ابعاد محور أخلاقيات الاعمال

1- مناقشة عبارات بعد أخلاقيات الفرد:

وفيما يلي تحليل للعبارات المشكلة لبعد أخلاقيات الفرد:

- (أحترم جميع زملائي وأقدرهم اثناء عملي بالمؤسسة حتى ولو تعرضت للظلم من أي منهم) بمتوسط حسابي (4.02) و انحراف معياري (0.872) بدرجة موافقة عالية، تعكس إجابات العاملين النظرة الإيجابية تجاه هذه العبارة كما توضح ان العاملين في المؤسسة لديهم احترام كبير لبعضهم البعض، كذلك توضح ان عمال المؤسسة يتمتعون بأخلاق عالية مما يساعد على توفر بيئة مناسبة للعمل و الابداع بعيدة عن الصراعات التنظيمية التي من شأنها التأثير على المؤسسة.
- (أتعاون مع زملائي عند انجاز الأعمال والمهام.) بمتوسط حسابي بلغ (4.31) و انحراف معياري (0.612) بدرجة موافقة عالية جدا تظهر إجابات العاملين بان هناك درجة كبيرة من التقاهم و التعاون بين

الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها

العاملين في المؤسسة وان هناك مناخ تنظيمي يساعد على العمل و الابداع، و ينعكس بإيجابية كبيرة على فعالية العاملين في أداء مهامهم.

▪ (أسعى لتأدية مهامي بشكل مهني وبمستوى عال من الأخلاق.) بمتوسط حسابي يقدر بـ (4.33) و انحراف معياري (0.659) بدرجة موافقة عالية جدا، تعكس الإجابات بان العاملين لديهم إحساس بالمسؤولية تجاه المهام التي يكلفون بها من طرق مروضيهم، حيث يسعى العاملين الى أداء مهامهم بدرجة كبيرة من الشفافية و المهنية بعيدا على التمييز او الاعمال غير المشروعة كالرشوة ، او الاعمال التي تمنعها المؤسسة و التي يمكن ان تضر بصورتها مع العملاء.

▪ (ألتزم بتطبيق الأنظمة والقوانين الداخلية للمؤسسة كما يجب) بمتوسط حسابي (4.24) و انحراف معيار (0.678) بدرجة موافقة عالية جدا، تظهر إجابات العاملين درجة كبيرة من الاحترام و الامتثال تجاه القوانين الداخلية التي تضعها المؤسسة ، تساعد هذه القوانين العاملين على فهم ما هو مطلوب منهم من واجبات و عدم اختلاط المسؤوليات او الصلاحيات بين العاملين. كما يتعين على العاملين فهم هذه القوانين و الأنظمة و اتباعها،

▪ (أحافظ على ممتلكات ومعدات المؤسسة ولا أهملها) بمتوسط حسابي (4.41) وانحراف معياري (0.666) بدرجة موافقة عالية جدا ، تعكس إجابات العاملين مدى روح المسؤولية التي يتمتع بها عمال مؤسسة اتصالات الجزائر تجاه عتاد و ممتلكات المؤسسة و المحافظة عليها، حيث ان هذه المعدات و الممتلكات تساعد العاملين على أداء مهامهم ، سواء تجهيزات داخل المؤسسة او خارجها حيث تتم المحافظة على الممتلكات من خلال صيانة التجهيزات و المعدات، قد ينجر على التهاون في صيانة التجهيزات مشاكل كبيرة خاصة ان مؤسسة اتصالات الجزائر تملك مثلا غرف الانترنت و الهاتف واي عطب فيها يؤدي الى تضرر العملاء.

▪ (أقوم بتقديم النصح لزملائي العاملين عند ارتكابهم الأخطاء أثناء العمل) بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (0.653) بدرجة موافقة عالية جدا، تظهر إجابات العاملين ان هناك روح الفريق بين العاملين في المؤسسة ، حيث ينتج عن تقديم النصح و تصحيح الأخطاء بين العاملين الى تحويل المعرفة بين الافراد من الأكثر خبرة الى الأقل خبرة، هذا ما يساعد على تحسين أداء العاملين بصفة عامة و أداء المؤسسة بصفة خاصة، ويقضي على احتكار المعرفة لدى فئة معينة في المؤسسة.

▪ (أستطيع ان أتصرف بشكل صحيح مهما كانت الضغوط والظروف) بمتوسط حسابي (3.98) و انحراف معياري (0.809) بدرجة موافقة عالية، تعكس مدى قدرة العاملين على التأقلم مع الضغوط و الظروف المحيطة ، حيث ان اغلب الإجابات كانت تنص على قدرة العاملين على التصرف بشكل صحيح مهما كانت الظروف، تظهر هذه الإجابات تمرس العاملين على أداء مهامهم مهما كانت الظروف في المؤسسة.

- عموما فقد كان البعد الأخلاقي متوفر في مؤسسة اتصالات الجزائر بدرجة عالية جدا حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.22) يظهر ذلك من خلال اغلب العبارات التي كانت بدرجة موافقة عالية جدا تعكس امتلاك العاملين في مؤسسة اتصالات الجزائر لأخلاقيات الفرد حيث تساعد هذه الاخلاقيات الى تحسين صورة المؤسسة مقارنة بالمنافسين.

2- مناقشة عبارات بعد أخلاقيات القيادة:

وفيما يلي تحليل للعبارات المشكلة لبعد أخلاقيات القيادة:

- (تركز قيادة المؤسسة على البعد الاخلاقي عند تقييم العاملين) بمتوسط حسابي (3.33) وانحراف معياري (0.982) بدرجة قبول متوسطة، تعكس إجابات العاملين النظرة السلبية تجاه قيادة المؤسسة و وجود نقائص بسبب عدم التزام قيادة المؤسسة بتقييم العاملين بالاعتماد على البعد الأخلاقي خاصة في الترقيات او منح المردودية ، مما يتعكس سلبا على استقرار المؤسسة داخليا، كما قد يتولد عليه تكوين فرق قد تقف امام تطور المؤسسة او تحسن وضعها بسبب عدم رضى العاملين على طريقة تقييم عامل دون اخر و التمييز بين العاملين، لان عملية التقييم تتم على أساس الأداء و الجهد المبذول.
- (تحرص قيادة المؤسسة على ضمان العدالة وعدم التمييز بين العاملين) بمتوسط حسابي (3.30) و انحراف معياري (0.997) بدرجة موافقة متوسطة، تعكس إجابات العاملين على وجود مشاكل لدى قيادة المؤسسة في التعامل مع المرؤوسين حيث توضح إجابات العاملين على وجود تمييز بين عامل و اخر، هذا التمييز قد يعود في المسار المهني للعاملين و هذا ما قد يؤدي الى حدوث مشاكل للمؤسسة.
- (تحترم قيادة المؤسسة الاختلاف في القيم والمعتقدات بين العاملين) بمتوسط حسابي (3.56) و انحراف معياري (0.882) بدرجة موافقة عالية، تعكس احترام القيادة الاختلاف وعدم التمييز بين العاملين بسبب الثقافات او اللغة او المعتقدات، لان نجاح المؤسسة يكمن في قدرتها على المواءمة بين الثقافات المختلفة ، يساعد احترام القياد للقيم و معتقدات العاملين على خلق جو من الثقة بين العاملين و القيادة.
- (تتعاون قيادة المؤسسة مع مرؤوسيههم ويشاورونهم للوصول الى قرارات مقبولة للطرفين) بمتوسط حسابي (3.42) و انحراف معياري (1.013) بدرجة موافقة عالية ندرك من خلالها على بان هناك نظام قيادة ديمقراطي تسمح فيه قيادة المؤسسة على التشاور مع المرؤوسين لاتخاذ القرارات، مما يعطي للعاملين إحساس بقيمتهم داخل المؤسسة، يشجعهم هذا الابداع وتقديم ما هو مطلوب منهم على اكمل وجه.
- (ترفض قيادة المؤسسة الاعمال غير الاخلاقية حتى ولو عادت بالنفع على المؤسسة) بمتوسط حسابي يقدر (3.73) و انحراف معياري (0.853) تعكس إجابات العاملين على ان هناك التزامي أخلاقي عالي من طرف قيادة المؤسسة في تقديم اعمالها لأصحاب المصالح بطريقة تتلاءم و اخلاقيات الاعمال، لان المؤسسة تسعى دائما الى تحسين صورتها الداخلية و الخارجية من خلال تسويق منتجاتها بأخلاقيات عالية.

- (تلتزم قيادة المؤسسة باحترام القوانين والاجراءات كغيرهم من العمال) بمتوسط حسابي (3.70) و انحراف معياري (0.912) بدرجة موافقة عالية، تعكس بان هناك احترام للقوانين و الإجراءات من طرف القادة كبقية العاملين، لان قيادة المؤسسة تسعى لان تكون قدوة لباقي العاملين لذلك تحاول القيادة ان يكون احترامها كبير للقوانين وعدم انتهاكها.
- عموما فان بعد أخلاقيا القيادة متوفر بدرجة عالية في مؤسسة اتصالات الجزائر بمتوسط حسابي (3.49) بدرجة موافقة عالية ،كما ان اغلب متوسطات العبارات المشكلة لهذا البعد كانت عالية تعكس النظرة الإيجابية للعبارات،

3- مناقشة عبارات بعد أخلاقيات الأنظمة الوظيفية:

وفيما يلي تحليل للعبارات المشكلة لبعد أخلاقيات الأنظمة الوظيفية:

- (01: تهتم المؤسسة بتوفير نظم السلامة والامن للعاملين). بمتوسط حسابي (3.91) و انحراف معياري (0.930) بدرجة موافقة عالية، تعكس النظرة الإيجابية للعاملين حول أنظمة السلامة و الوقاية المهنية للعاملين ومدى اهتمام المؤسسة بسلامتهم، وذلك من خلال توفر المؤسسة على أنظمة مكافحة الحرائق ، بالإضافة الى أنظمة انذار ضد المخاطر، و أنظمة الرقابة الطبية الدورية.
- (02: تتوفر المؤسسة على مدونة وميثاق اخلاقي يعزز السلوك الايجابي داخل المنظمة) بمتوسط حسابي (3.76) و انحراف معياري (0.851) بدرجة موافقة عالية، تعكس إجابات العاملين توفر المؤسسة على مدونة و دستور أخلاقي يعزز السلوك الايجابي للعاملين داخل المؤسسة ، حيث انه يوجد ادراك من طرف العاملين على ضرورة التقيد الصارم ببنود هذه المدونة من اجل تفادي الوقوع في الأخطاء و القيام بالأعمال الصحيحة التي تساعد على توفير مناخ ملائم للعمل خالي من الصراعات.
- (03: توفر المؤسسة آلية معلننة لتلقي الشكاوى والمقترحات والاستجابة لها) بمتوسط حسابي (3.59) و انحراف معياري (0.972) بدرجة موافقة عالية، تبين توفر المؤسسة على اليات لتلقي الشكاوي و الاقتراحات من طرف المتعاملين ، على موقع المؤسسة وتتمثل الاليات في الإبلاغ عن الاعطاب و فضاء الزبون كذلك الطلب عبر الانترنت، تسعى المؤسسة من خلال هذه الاليات الى التقرب من العملاء و تخفيف عناء الانتقال الى وحداتها، وتحسن جودة خدماتها.
- (توفر المؤسسة نظاما عادلا وشفافا في الاختيار والترقية) بمتوسط حسابي (3.12) و انحراف معياري (1.121) بدرجة موافقة متوسطة، تعكس إجابات العاملين بان المؤسسة قد لا تتوفر على نظاما للاختيار و الترقية بدرجة عالية، وان هناك عدم رضا على من العاملين فيما يخص الترقيات، هذا ما يشكل عائق امام العاملين لتقديم افضل أداء، مما قد يحدث نوع من التخاذل في العمل بسبب ان العاملين لا يتحصلون على الترقيات الموافقة لمناصبهم الوظيفية.

■ (توفر المؤسسة الموارد اللازمة توفر المؤسسة الموارد اللازمة (أجهزة، تقنيات، للقيام بالعمل بالشكل المطلوب) بمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري (0.910) بدرجة موافقة عالية، تعكس الإجابات بان المؤسسة تتوفر على كافة الأجهزة و الوسائل من حواسيب وبرمجيات وتجهيزات مكتبية التي تساعد على القيام بالأعمال كما هو مطلوب، وتساعد على توفر بيئة مناسبة لأداء المهام، كما توفر المؤسسة وسائل الاتصال كالإنترنت من خلال حسابات الكترونية لكل خاصة بكل عامل.

■ (تمنح المؤسسة حوافز تراعي الجهد المبذول من طرف العاملين) بمتوسط حسابي (3.32) وانحراف معياري (1.082) بدرجة موافقة متوسطة، تظهر إجابات العاملين النظرة السلبية تجاه العبارة، ما يبين بان هناك عدم رضا على الحوافز المقدمة للعمال و التي تخضع لسلم الأجور وتختلف بين الاطار الإداري و بين التقني في الميدان، حيث نجد بان الاعمال التقنية اصعب من الاعمال الإدارية خاصة الميدانية من تصليح و صيانة لمنشأة المؤسسة خاصة في فصل الصيف لذلك نجد بان اغلب افراد العينة لا توافق على محتوى العبارة.

■ (تلتزم المؤسسة في تعاملها مع الزبائن بالشفافية وبتقديم أحسن خدمة لهم) بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (0.917) بدرجة عالية من الموافقة، حيث تعكس الإجابات ان المؤسسة تتعامل بكل شفافية و روح مسؤولية مع العملاء من اجل تقديم افضل الخدمات، نجد ذلك من خلال موقعها الالكتروني و الذي تعرض فيه جميع منتجاتها ويستطيع كل العملاء الوصول اليه، كذلك عرضها للمناقصات و الاستشارات الخاصة بالتعاقد من الباطن مع اتصالات الجزائر. حيث خصصت باب خاص بالمناقصات و الاستشارات للتعرف على كل المستجدات المتعلقة بها على موقع صفقتك.

عموما البعد الأخلاقي للأنظمة الوظيفية متوفر في مؤسسة اتصالات الجزائر بدرجة عالية بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (0.917) يعكس الإمكانات التي توفرها المؤسسة من برامج و أنظمة مساعدة على أداء الاعمال بصيغة صحيحة، كما ان الملاحظ بان واقع اخلاقيات الاعمال عالي في مؤسسة اتصالات الجزائر. تتوافق هذه النتائج مع دراسة (دروم أحمد و اخرون 2020)و التي توصلت الى ارتفاع ابعاد اخلاقيات الاعمال بمطاحن الجلفة. و دراسة (دراسة مسعود حلموس و عبد القادر بلخضر 2019)

التي توصلت الى ان العاملين ببنك الفلاحة والتنمية الريفية يتحلون بأخلاقيات الاعمال أثناء تأديتهم لأعمالهم.

المطلب الثالث: مناقشة نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

■ **الفرضية الرئيسية الثانية:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة. وتتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية.

1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

■ توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة و متوسطة بين البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات القيادة بلغت 0.464، ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير المفسر (البعد الاقتصادي) يفسر 21.5% من التباين الحاصل في اخلاقيات القيادة، أي ان هناك اثر البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات القيادة. وهذا منطقي لان أي تغير في البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية يصحبه تغير في اخلاقيات القيادة .

2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

■ توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات القيادة بلغت 0.306، ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير المفسر (البعد الاقتصادي) يفسر 09.3% من التباين الحاصل في اخلاقيات الفرد، أي ان هناك اثر البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الفرد،

3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

■ هناك علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأنظمة الوظيفية بلغت 0.539، ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير المفسر (البعد الاقتصادي) يفسر 29.0% من التباين الحاصل في اخلاقيات الأنظمة الوظيفية. أي ان كل تغيير في البعد الاقتصادي ينتج عنه تغيير في اخلاقيات الأنظمة الوظيفية.

4- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

■ يوجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال بلغت 0.528، وهي دالة احصائية عند من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير المفسر (البعد الاقتصادي) يفسر 27.9% من التباين الحاصل في اخلاقيات كما جاءت قيمة ($\beta = 0.526$) توضح العلاقة بين البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال دالة احصائية، وهذا يعني انه كلما تحسن البعد

الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية بوحدة واحدة تتحسن اخلاقيات الاعمال بـ 0.526 وحدة. وبالتالي تم رفض الفرضية الصفرية H_0 و قبول الفرضية البديلة H_1 ، وتتوافق هذه النتائج مع دراسة

- تتوافق هذه النتائج مع دراسة (Jiyoung Ko, And others 2021) والتي توصلت الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين البعد الاقتصادي على الرضا الوظيفي. ودراسة (بشير عيشي وعمار عيشي 2017) التي توصلت الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين اخلاقيات الأعمال وأبعاد المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة المبحوثة؛ كما اختلفت مع دراسة (فضالة خالد 2019) التي توصلت الى ان تطبيق ابعاد المسؤولية الاجتماعية في بنك البركة ضئيلة ولا تصل الى المستوى المطلوب.
- الفرضية الرئيسية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة. وتتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية.

1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

بلغت قيمة معامل الارتباط تبلغ ($R=0.653$) وهذا يدل على وجود ارتباط موجبة قوية، للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات القيادة، وهي دالة احصائيا عند من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، كما يبلغ معامل التحديد ($R^2=0.317$) مما يعني أن ما نسبته (31.7 %) من التغير الحاصل في أخلاقيات القيادة سببه البعد القانوني للمسؤولية، النتائج المتوصل اليها منطقية جدا بحكم ان البعد القانوني يؤثر بدرجة كبيرة على اخلاقيات القيادة ذاك لان جميع قراراتهم او أعمالهم تخضع للبعد القانوني.

2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

بلغت قيمة معامل الارتباط تبلغ ($R=0.384$) وهذا يدل على وجود ارتباط موجبة متوسط ، للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الفرد، كما يبلغ معامل التحديد ($R^2=0.148$) مما يعني أن ما نسبته (14.8 %) من التغير الحاصل في أخلاقيات الفرد سببه البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية، وهذا منطقي بحكم ان سلوك الفرد في المؤسسة تخضع للقوانين المطبقة فيها وبالتالي هذه القوانين تضبط تصرف الفرد داخل المؤسسة.

3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة

بلغت قيمة معامل الارتباط تبلغ ($R=0.545$) وهذا يدل على وجود ارتباط موجبة متوسط ، للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الأنظمة الوظيفية، كما يبلغ معامل التحديد ($R^2=0.297$) مما يعني

أن ما نسبته (29.7 %) من التغير الحاصل في أخلاقيات الأنظمة الوظيفية سببه البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية، تدل علاقة الارتباط على قوة العلاقة بين البعد القانوني و اخلاقيات الأنظمة الوظيفية.

4- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

قيمة معامل الارتباط تبلغ ($R=0.599$) وهذا يدل على وجود ارتباط موجب متوسط ، للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الأعمال، كما يبلغ معامل التحديد ($R^2=0.358$) مما يعني أن ما نسبته (35.8 %) من التغير الحاصل في أخلاقيات الاعمال سببه البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية، هذه نتيجة مقبولة جدا كون ان اخلاقيات الاعمال تخضع بالدرجة الأولى الى البعد القانوني،

• تتوافق هذه الدراسة مع دراسة دراسة (مصطفى يونسى و لخضر عمارة 2019) التي بينت وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغير المستقل المتمثل في المسؤولية الاجتماعية والمتغير التابع المتمثل في رضا الزبون. ودراسة (Jiyoung Ko, And others 2021) والتي توصلت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية و الرضا الوظيفي.

■ **الفرضية الرئيسية الرابعة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة. وتتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية.

1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

هناك علاقة ارتباطية موجبة قوية بين البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات القيادة بلغت 0.614، وهي دالة احصائيا عند مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير المفسر (البعد الاخلاقي) يفسر 37.7% من التباين الحاصل في اخلاقيات القيادة. وبالتالي فان البعد الأخلاقي له تأثير على اخلاقيات القيادة.

2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

هناك علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الفرد بلغت 0.214، لكنها دالة احصائيا عند مستوى 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير المفسر (البعد الاخلاقي) يفسر 4.6% من التباين الحاصل في اخلاقيات الفرد، العلاقة منطقية بين البعد الأخلاقي و اخلاقيات الفرد لان البعد الأخلاقي في المؤسسة محل الدراسة مستمد من الاخلاق الإسلامية و العادات و التقاليد المتعارف عليها في المجتمع و بالتالي انعكست على اخلاقيات الفرد.

3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

هناك علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأنظمة الوظيفية بلغت 0.549، بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير المفسر (البعد الاخلاقي) يفسر 30.1% من التباين الحاصل في اخلاقيات الأنظمة الوظيفية،

4- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة
هناك علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال بلغت 0.570، بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير المفسر (البعد الاخلاقي) يفسر 32.5% من التباين الحاصل في اخلاقيات الاعمال.

تتوافق هذه النتائج مع دراسة (طاهر أمينة و بن نافلة قدور 2020) التي توصلت الى وجود أثر للمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية على الإعلانات التجارية في شركة "موبيليس" من حيث :صدق الأسعار: لأن شبكة "موبيليس" مجهزة بأحدث التكنولوجيا، وأسعارها تتماشى مع المستوى المعيشي للمجتمع الجزائري. ودراسة (مباركة رابحي و لطفي شعباني 2019) التي توصلت الى إدراك إدارة المستشفى لضرورة احترام القوانين والأخلاقيات الطبية التي تهدف الى تحقيق صحة وسلامة المرضى والعمل على تجسيدها بكفاءة، كما اختلفت مع دراسة (Archphurich Nomnian 2021) التي اقترحت نموذج RRRPC (دور القائد في المنظمة، العلاقات في المؤسسة، دور إدارة المؤسسة، تعزيز صورة المؤسسة، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة) مع الركائز الست لأخلاقيات الاعمال؛

■ **الفرضية الرئيسية الخامسة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة. وتتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية.

1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

هناك علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات القيادة بلغت 0.521، بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير المفسر (البعد الخيري) يفسر 0.271% من التباين الحاصل في اخلاقيات القيادة.

2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

بلغت قيمة معامل الارتباط تبلغ ($R=0.322$) وهذا يدل على وجود ارتباط موجب متوسط، بين البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الفرد، بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، و أن ما نسبته (10.4 %) من التغير الحاصل في أخلاقيات الفرد سببه البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية.

3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

هناك علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأنظمة الوظيفية بلغت 0.576، بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير المفسر (البعد الخيري) يفسر 0.331% من التباين الحاصل في اخلاقيات الأنظمة الوظيفية.

4- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

هناك علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال بلغت 0.574، بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير المفسر (البعد الخيري) يفسر 0.329% من التباين الحاصل في اخلاقيات الاعمال.

الفرضية الرئيسية السادسة: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية مجتمعة في تعزيز اخلاقيات الاعمال مجتمعة في مؤسسة اتصالات الجزائر.

هناك علاقة ارتباطية موجبة قوية بين ابعاد للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال بلغت 0.685، بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير المفسر (ابعاد المسؤولية الاجتماعية) يفسر 46.9% من التباين الحاصل في اخلاقيات الاعمال. تتوافق نتائج الدراسة مع دراسة (طه مدني طوايهر و شريفة رفاع2017) فيما يخص ابعاد اخلاقيات الاعمال ودراسة (O.C.Ferrell and others 2019) التي توصلت وجود علاقة بين المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال في تحسين الصورة الذهنية للعلامة التجارية لدى العملاء. و دراسة(بشير عيشي وعمار عيشي) التي توصلت الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ بين اخلاقيات الأعمال وأبعاد المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة المبحوثة.

واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (بلقاسم عبد اللوي2018) حول تحديد ابعاد المسؤولية الاجتماعية حيث توصل الى وجود اختلافات حول الأبعاد التنموية المسؤولية الاجتماعية (التدريب، التطوير، التعلم التنظيمي، الإبداع والحوافز المادية والمعنوية) بالجامعة ذات دلالة معنوية بين آراء العينة تعود لطبيعة وظيفة الفرد داخل جامعة الاغواط.

الفرضية الرئيسية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية ورقلة تعزى الى المتغيرات الشخصية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العاملين حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز أخلاقيات الاعمال تعزى لمتغير الجنس، لصالح الاناث وقد يعود ذلك لطبيعة الوظيفة التي تمارسها الاناث والتي قد تمس بصيفة مباشرة موضوع الدراسة وبالتالي هن أكثر دراية بالموضوع من فئة الذكور.
- يوجد فروق جوهرية بين إجابات العاملين تعزى لمتغير السن فيما يتعلق باستجابتهم حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز أخلاقيات الاعمال وذلك حسب السن، وذلك يعود لكون العاملين الأكبر سنا ومن خلال تجربتهم في العمل لهم نظرة مغايرة حول الموضوع بعكس العاملين صغار السن والذي اغلبهم في مراحلهم الأولى من التوظيف.
- لا يوجد فروق جوهرية لإجابات العاملين تعزى لمتغير المستوى التعليمي فيما يتعلق باستجابتهم حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز أخلاقيات الاعمال وذلك حسب المستوى التعليمي، يؤثر المستوى التعليمي في إجابات العاملين ذلك لان المؤهل العلمي للفرد يغير من نظرتة للموضوع على خلاف الأقل مستوى، وبالتالي إجابة العامل ذو مستوى مهندس او ليسانس تختلف عن إجابة التقني سامي.
- لا يوجد فروق جوهرية لإجابات العاملين تعزى لمتغير مستوى الخبرة فيما يتعلق باستجابتهم حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز أخلاقيات الاعمال وذلك حسب المستوى الخبرة.

الخلاصة

تم في هذا الفصل اختبار ومناقشة فرضيات الدراسة المتعلقة بأثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر، توصلت الدراسة الى العديد من النتائج في الفصلين السابقين، باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS 26، وجاء هذا الفصل لتوضيح نتائج الدراسة المتوصل اليها وذلك من خلال تحليل عبارات الاستبيان ثم بعد ذلك اختبار الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، حيث تم تفسير النتائج ومقارنتها بالدراسات السابقة الموافقة لدراسة الحالية والمخالفة لها. كما اجابة الدراسة الميدانية على الإشكالية الرئيسية لدراسة بوجود أثر لالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز اخلاقيات الاعمال، وعلى ضوء النتائج المتوصل اليها سيتم تقديم التوصيات المقترحة.

الخاتمة العامة

حاولنا من خلال الدراسة الحالية التطرق الى تأثير ابعاد المسؤولية الاجتماعية على الالتزام بأخلاقيات الاعمال من خلال الجانب النظري الذي تم التطرق فيه الى المفاهيم النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، كما تم تحليل بعض الدراسات السابقة العربية والأجنبية، في المجال ومقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة وتطرقنا في جانب الدراسة الميدانية الى الإجابة على فرضيات الدراسة التي أجريت في مؤسسة اتصالات الجزائر وحدة ورقلة على عينة قدرة ب 152 عامل، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

أولاً: النتائج النظرية

- صعوبة إيجاد مفهوم شامل وموحد للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال، مما يسهل على الباحثين تحديد دقيق للأبعاد المكونة لكل متغير. هذا التداخل في التعريفات يجعل ابعاد المسؤولية الاجتماعية قريبة جداً من التسمية المستدامة وغيرها من المصطلحات الأخرى.
 - صعوبة تحديد ابعاد أخلاقيات الاعمال، ذلك لان كل باحث ينظر لأخلاقيات الاعمال من منظور خاص به حسب هدف الدراسة فهناك من الباحثين يرى فيها (اخلاقيات الفرد، اخلاقيات القيادة، اخلاقيات الأنظمة الوظيفية، و هناك من يرى فيها (الاستقلالية والموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية)
 - الحوافز المادية في مجال المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال منعدمة في المؤسسة، ذلك لان الحوافز المادية المقدمة من طرف المؤسسة للعاملين تخضع لأداء العاملين في المؤسسة كمنحة المردودية او الأرباح المحققة من طرف المؤسسة.
 - جدلية تموقع المسؤولية الاجتماعية في ميزانية المؤسسة بين التكاليف والإيرادات، ذلك لان اغلب المؤسسات تبتعد كل البعد عن المساهمة في المسؤولية الاجتماعية باعتبارها تكاليف تنقل كاهل المؤسسة.
- وكانت نتائج الدراسة الميدانية كمايلي:

قبل التطرق لنتائج الدراسة الميدانية نذكر بنتائج فرضيات الدراسة:

الجدول رقم (4-30) ملخص لنتائج اختبار الفرضيات

[illegible]

[illegible]

الفرضية الرئيسية السابعة	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية ورقلة تعزى الى المتغيرات الشخصية.
الفرضية الفرعية الاولى	H0 : لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية ورقلة تعزى الى متغير الجنس.
	H1 : يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية ورقلة تعزى الى متغير الجنس.
الفرضية الفرعية الثانية	H0 : لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية ورقلة تعزى الى متغير السن
	H1 : يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية ورقلة تعزى الى متغير السن
الفرضية الفرعية الثالثة	H0 : لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية ورقلة تعزى الى متغير المستوى التعليمي.
	H1 : يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية ورقلة تعزى الى متغير التعليمي.
الفرضية الفرعية الرابعة	H0 : لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية ورقلة تعزى الى متغير الخبرة.
	H1 : لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية ورقلة تعزى الى متغير الخبرة.

المصدر: من اعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج spss

بعد التذكير بجدول نتائج اختبار الفرضيات نتطرق فيما يلي الى نتائج الدراسة الميدانية:

ثانيا: النتائج الميدانية:

1. يوجد تطبيق عالي لأبعاد المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
5. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
6. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
7. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
8. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
9. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
10. توجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
11. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
12. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
13. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
14. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.

15. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات القيادة في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
 16. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الفرد في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
 17. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز اخلاقيات الأنظمة الوظيفية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة.
 18. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية مجتمعة في تعزيز اخلاقيات الاعمال مجتمعة في مؤسسة اتصالات الجزائر .
 19. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية ورقلة تعزى الى متغير الجنس.
 20. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية ورقلة تعزى الى متغير السن
 21. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية ورقلة تعزى الى متغير المستوى التعليمي.
 22. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز اخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية ورقلة تعزى الى متغير الخبرة.
- ثالثا: توصيات الدراسة**

على ضوء النتائج المتوصل اليها يمكن تقديم عدة توصيات، والتي من شأنها ان تزيد مستوى ممارسات المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر وحدة ورقلة.

- 1- يجب على المؤسسة تخصيص حوافز مادية للعاملين تشجيعا لهم على ممارسة المسؤولية الاجتماعية الالتزام بأخلاقيات الاعمال؛
- 2- يجب على المؤسسة ان توفر نظاما الي عادلا وشفافا لعملية الاختيار وترقية العاملين الى رتب اعلى لا يتدخل فيه العامل البشري من حيث الاختيار؛
- 3- يجب على المؤسسة ان تراعي الجهد المبذول من طرف العاملين اثناء منح الجوائز المادية؛

- 4- يجب على المسؤولين بالمؤسسة التحلي بأخلاقيات الاعمال خاصة اثناء عملية تقييم العاملين لضمان الشفافية و العدالة بين العاملين؛
- 5- يجب على المؤسسة تخصيص جزء من أرباحها لدعم البنية التحتية للمجتمع المحلي ودعم الجمعيات الخيرية؛
- 6- يجب على المؤسسة عند فتح باب التوظيف أن تأخذ بعين الاعتبار نصيب ذوي الهمم من المناصب.

رابعاً: افاق الدراسة:

1. أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز الصورة الذهنية للمؤسسة من منظور الزبون دراسة حالة مؤسسات الهاتف النقال.
2. دور أخلاقيات الاعمال في تعزيز الولاء التنظيمي دراسة حالة المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.
3. دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز ابعاد الاقتصاد الأخضر دراسة حالة .

المراجع

المجلات العلمية

- (1) لحسن عطا الله، تأثير ابعاد المسؤولية الاجتماعية على رضا وثقة الزبون بالعلامة التجارية، دراسة حالة شركة condor، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة المسيلة، العدد02، المجلد12، 2019، ص 571
- (2) ليلي مطالي، دليلة مسدوي، ممارسات المسؤولية الاجتماعية و البيئية في الشركات - دراسة حالة ثلاثة شركات جزائرية، مجلة الابتكار و التسويق، جامعة سيدي بلعباس، العدد01، المجلد08، 2021، ص72
- (3) أمال يوب ، اكرام بودبزة، أثر الالتزام بمبادئ القيادة الأخلاقية على تعزيز المسؤولية الاجتماعية دراسة تطبيقية على البنوك العمومية بسكيكدة، المجلة المغربية للاقتصاد والمناجمنت، جامعة معسكر، العدد 01، المجلد08، 2021، ص 07.
- (4) أحمد صخر، مفيد عبد اللاوي و خزانة وهيبة، المسؤولية الاجتماعية كتوجه ذكي للمؤسسات الناشئة في الجزائر للنقل الحضري الجزائر مؤسسة YASSIR نموذجاً، مجلة التنمية الاقتصادية، جامعة الوادي الجزائر، العدد02، المجلد 05، ديسمبر2020، ص 61.
- (5) عبد القادر مسعد، أوكيل رايح، المسؤولية الاجتماعية كآلية لتحسين أداء المنظمة من خلال إدارة الموارد البشرية، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، الجزائر، العدد 02، المجلد04، 2019، ص12.
- (6) نصيرة يحيوي، مهدي مراد، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات آلية لتدعيم نظم الإدارة البيئية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الاغواط، العدد32، المجلد 07، 2019/05/29، ص 131، بتصرف.
- (7) بخته بطاهر، عرقوب وعلي، دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين التنمية المستدامة للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة مستغانم و مؤسسة سونلغاز وحدة مستغانم، مجلة دفاتر بوداكس ، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، العدد 09، جوان 2018، ص138.
- (8) مراد محمد النشمي، عماد عبد الوهاب قائد، العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية و الصورة الذهنية للمنظمة "دراسة حالة على جامعة العلوم و التكنولوجيا باليمن"، مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم و التكنولوجيا، اليمن، العدد 45، سبتمبر 2015، ص 123.
- (9) سيد احمد بوحزام، حمالات بن عاشور و حيموري حلومة، محاسبة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية : دراسة حالة ولاية معسكر، مجلة البحوث في العلوم المالية و المحاسبية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة الجزائر، العدد03، المجلد02، ص80.
- (10) مسعود بوسعيد، مصطفى قمان، مدى ادراك المؤسسات الاقتصادية الجزائرية لأهمية المحاسبة و الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية - دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة- مجلة العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية، جامعة .المسيلة، الجزائر، العدد 01، المجلد14، 2021، ص 410
- (11) أحمد نصير، زكريا دمدم، مداخل تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية في المشاريع المقاولاتية في ظل التنمية المستدامة، مجلة اقتصاد المال و الأعمال، جامعة الوادي، الجزائر، العدد 04، المجلد03، 2019، ص 81.
- (12) عبد الحق سعدي، نعيمة زعرور، محاسبة المسؤولية الاجتماعية وأثرها على أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مجلة البحوث في العلوم المالية و المحاسبية، جامعة المسيلة، الجزائر، العدد 01، المجلد 06، 2021، ص 108.
- (13) يحيى عبد اللاوي، يامن فوحمة و نصيرة بلال، المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية و الإفصاح عنها في القوائم المالية - عرض لمجموعة من النماذج، مجلة الاقتصاد و التنمية المستدامة، جامعة الوادي الجزائر، العدد 01، المجلد03، 2020، ص 131.

- 14) عبد الحق سعدي، نعيمة زعرور، استخدام محاسبة المسؤولية الاجتماعية لتحسين المعلومة المحاسبية دراسة حالة مديرية الشؤون الاجتماعية لسونطراك بسكرة، **مجلة الاقتصاد الجديد**، جامعة خميس مليانة، الجزائر، العدد 02، الجزء الأول، المجلد 11، 2020، ص 307.
- 15) محمد جواد بلقايد، أحمد نسيب ومحمد الصديق جوادي، المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية والتدقيق الاجتماعي، **مجلة المنهل الاقتصادي**، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي الجزائر، العدد 02، المجلد 02، 2019، ص 218.
- 16) سامية سالم، الشيخ ساوس، دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين تقييم الأداء المالي دراسة تطبيقية على البنوك التجارية لولاية ادرار، **مجلة المقار للدراسات الاقتصادية**، المركز الجامعي تندوف، الجزائر، العدد 03، 2018، ص 265.
- 17) عبد القادر حوة، أبعاد و معوقات محاسبة المسؤولية الاجتماعية و الأساليب المحاسبية للإفصاح عنها، **مجلة إدارة الأعمال و الدراسات الاقتصادية**، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، العدد 01، المجلد 07، 2021، ص 346.
- 18) محمد سفير، يمينه حمادة وبوعلام مولاي، اليات قياس الأداء الاجتماعي للمؤسسات وطرق الإفصاح عنها، **مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية**، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، العدد 04، 2018، ص 04.
- 19) سعاد ضمضة، محمد فودوا و عبد الوهاب سليمان، مساهمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية في حماية البيئة بالمؤسسة - دراسة حالة الشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز لولاية ادرار، **مجلة حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية**، جامعة بشار الجزائر، العدد 01، المجلد 07، 2020، ص 49.
- 20) مليكة داشير، عبد الرزاق يخلف، الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في القوائم و التقارير المالية السنوية دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصناعية الجزائرية، **مجلة البحوث في العلوم المالية و المحاسبية**، جامعة المسيلة، العدد 01، المجلد 06، 2021، ص 91.
- 21) خديجة بلحاياني، واقع الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات النفطية - دراسة حالة شركة قطر غاز، **مجلة الاقتصاد الجديد**، جامعة خميس مليانة، الجزائر، العدد 03، المجلد 10، 2019، ص 374.
- 22) بن العايش فاطمة، مدى تطبيق القياس والإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، **مجلة دفاتر اقتصادية**، جامعة زيان عاشور، الجلفة الجزائر، العدد 02، المجلد 10، 2018، ص 47.
- 23) فطوم امحمدي، الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في القوائم المالية- نموذج مقترح-، **مجلة الأبحاث الاقتصادية لجامعة البليدة 2**، الجزائر، العدد 13، ديسمبر 2015، ص 316. بتصرف.
- 24) مراد بواشرية، عبد الكريم نعرورة، دور المواصفة القياسية ISO 26000 في إرساء المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة، **مجلة العلوم الإدارية و المالية**، جامعة الوادي، الجزائر، العدد 01، المجلد 03، 2019، ص 98.
- 25) حسين حسن علي، عالية عصام عباس، تقييم الواقع الفعلي للمسؤولية الاجتماعية وفقا لمتطلبات المعيار ISO 26000 - دراسة حالة في مستشفى العلوية التعليمي للولادة، **مجلة الإدارة والاقتصاد**، جامعة كربلاء، العراق، العدد 118، 2019، ص 158.
- 26) صلاح عبد القادر النعيمي، أقدس احمد حسن علي، المسؤولية المجتمعية وفق المواصفات القياسية الدولية ISO 26000 والأداء الاستراتيجي للمنظمة: العلاقة و الأثر، **مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة**، العراق، العدد 63، 2021، ص 44.
- 27) وهيبه بوشارب، كريمة غيايد، تقييم واقع المسؤولية الاجتماعية وفق المواصفة ايزو 26000 بجامعة سكيكدة، **مجلة معهد العلوم الاقتصادية**، جامعة الجزائر 3، الجزائر، العدد 02، المجلد 23، 2020، ص 330.

- (28) غني دحام الزبيدي، صلاح حاتم الطائي، مدى إمكانية تطبيق المواصفة القياسية ISO 26000 في مجال مشاركة وتنمية المجتمع و البيئة في دائرة الشعب / امانة بغداد، **مجلة تكريت للعلوم الإدارية و الاقتصادية**، جامعة تكريت، العراق، العدد 52، المجلد 16، 2020، ص391.
- (29) شيباني عبد القادر، فلاق محمد، و اقع تبني منظمات الأعمال لأنموذج خلق القيمة المشتركة ودوره في تحقيق أهداف التنمية المستدامة شركة Novartis أنموذجا، **مجلة الاقتصاد و البيئة**، جامعة مستغانم، العدد 03، المجلد 03، أكتوبر 2020، ص 45.
- (30) إسحاق خرشي، محمد فلاق، مساهمة الذكاء التنافسي في توجه العلامة التجارية نحو مفهوم القيمة المشتركة في الأسواق ذات الدخل المنخفض العلامة التجارية كوكا كولا انموذجا ، **مجلة ابعاد اقتصادية** ، جامعة بومرداس، العدد 01، المجلد 06، 2016، ص 185.
- (31) فاطمة طاهري، نصيرة قوريش، نستله في المجتمع: خلق القيمة المشتركة من خلال المسؤولية الاجتماعية، **مجلة دراسات و أبحاث**، جامعة الجلفة الجزائر، العدد01، المجلد13، 2021 ، ص 75.
- (32) إسحاق خرشي، خلق القيمة المشتركة كمفهوم جديد في أخلاقيات الأعمال للشركات "منظور تحليلي"، **مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والإدارة**، جامعة الاغواط، الجزائر، العدد01، المجلد04، 2020، ص 164.بتصرف
- (33) بلشير قوراية ، غزيابون على و بلشير هجيرة، الاقتصاد البنفسجي الأهداف و الفرص، **مجلة المالية و الأسواق** ، جامعة مستغانم الجزائر، العدد 02، المجلد 07، 2020، ص 233
- (34) محمد فلاق، إسحاق خرشي وحدو سميرة أحلام، مدى مساهمة المؤسسات الجزائرية في تحقيق القيمة الاقتصادية وخلق المنفعة الاجتماعية دراسة تحليلية ميدانية، **مجلة الاقتصاد الجديد**، جامعة خميس مليانة، العدد 02، المجلد10، 2019، ص 201.
- (35) سفيان خلوفي، كمال شريط، ثلاثة عدسات للاقتصاد المستدام: الاقتصاد الاجتماعي، الاقتصاد البنفسجي و الاقتصاد الأخضر، **مجلة الاستراتيجية و التنمية**، جامعة مستغانم الجزائر، عدد خاص ، المجلد 10، 2020، ص30.
- (36) حمد سي أحمد، مساهمة الاقتصاد البنفسجي في تحقيق ابعاد التنمية المستدامة، **مجلة الاستراتيجية و التنمية**، جامعة مستغانم الجزائر، عدد خاص ، المجلد 10، 2020، ص98.
- (37) حبوب فاطمة، بن عمارة منصور، دور الاقتصاد البنفسجي في استدامة التنمية الاقتصادية، **مجلة الاستراتيجية والتنمية**، جامعة مستغانم الجزائر، عدد خاص، المجلد 10، 2020، ص151.
- (38) سليمان نصيرة، اسماعين جوامع وسميرة خواري، تكامل الاقتصاد البنفسجي والاقتصاد الأخضر لتحقيق التنمية المستدامة، **مجلة الاستراتيجية و التنمية**، جامعة مستغانم الجزائر، عدد خاص، المجلد 10، 2020، ص226.
- (39) ميلود وعيل، اسيا طهيري، الاقتصاد البنفسجي والتنوع الثقافي – إشارة خاصة لحالة الجزائر، **مجلة الاستراتيجية والتنمية**، جامعة مستغانم الجزائر، عدد خاص، المجلد 10، 2020، ص186.
- (40) عبد الرحيم شنيبي، نقالي بن يونس، أحمد صافي، اقتصاد الرعاية بين الاستثمار و الاستهتار بدور المرأة للرعاية(تحليل لممارسات بعض دول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية – OECD)، **مجلة الاستراتيجية والتنمية**، جامعة مستغانم الجزائر، عدد خاص، المجلد 10، 2020، ص339.
- (41) فضيلة بوطورة، علاء الدين الوافي، الإطار النظري للعلاقة التكاملية بين الاقتصاد الأخضر والاقتصاد البنفسجي لتحقيق فعالية أبعاد التنمية المستدامة، **مجلة الاستراتيجية والتنمية**، جامعة مستغانم الجزائر، عدد خاص، المجلد 10، 2020، ص72.
- (42) يامنة قارة مصطفى، جميلة فرحات، الاقتصاد البنفسجي كأداة لدعم الاقتصاد المستدام، **مجلة الاستراتيجية والتنمية**، جامعة مستغانم الجزائر، عدد خاص، المجلد 10، 2020، ص351.

- (43) مصطفى نوعي، مصطفى قزران، مساهمة الاقتصاد البنفسجي في تحقيق ابعاد التنمية المستدامة، مجلة الاستراتيجية والتنمية، جامعة مستغانم الجزائر، عدد خاص، المجلد 10، 2020، ص 193.
- (44) نادية غوال نادية، بلهادف رحمة، أهمية الاقتصاد البنفسجي كمدخل استراتيجي لإستكمال الاقتصاد الأخضر نحو الاستدامة، مجلة الاقتصاد و التنمية المستدامة، جامعة الوادي الجزائر، المجلد 03، العدد 03، 2020، ص 18.
- (45) عبد الله الطيبي، ليلي عياد، الاقتصاد البنفسجي و التنوع الثقافي، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، جامعة سطيف، العدد 03، المجلد 11، 2020، ص 446.445.
- (46) بومدين يوسف، أخلاقيات الاعمال و ارتباطها بالممارسات السليمة للحوكمة في منظمات الاعمال المعاصرة من منظور اداري و إسلامي، مجلة الاقتصاد و المالية، جامعة حسيبة بن بوعلى الشلف، العدد 01، المجلد 01، 2015، ص 80.
- (47) ليلي هادف، فاطمة الزهراء بوعاري، أثر أخلاقيات الأعمال للمؤسسة على سلوك و أداء رجال البيع - دراسة حالة المنتجات الصيدلانية- مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، جامعة الشلف الجزائر، العدد 01، المجلد 05، 2019، ص 140.
- (48) هشام شلغام، عبد الهادي خمقاني، أخلاقيات الاعمال و ارتباطها بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية دراسة تحليلية، مجلة مينا للدراسات الاقتصادية، جامعة غليزان، الجزائر، العدد 04، المجلد 02، 2019، ص 119.
- (49) لوصادي فاطمة الزهراء، إيمان قويدر التومي، أخلاقيات الأعمال و دورها في ترسيخ أبعاد المسؤولية الاجتماعية-دراسة حالة مجمع صيدال ، مجلة التكامل الاقتصادي، جامعة ادرار الجزائر، العدد 03، المجلد 08، 2020، ص 193.
- (50) امينة حيرش، مصطفى بن عودة، أخلاقيات الاعمال كآلية لتحقيق التفوق التنافسي دراسة ميدانية على عينة من البنوك بولاية الجلفة، مجلة الاقتصاد الدولي و العولمة، جامعة الجلفة، العدد 01، المجلد 04، 2021، ص 90.
- (51) اسعد حمدي محمد ماهر و اخرون، اثر ابعاد اخلاقيات الاعمال على التسويق المصرفي الإسلامي دراسة استطلاعية على المصارف العاملة في محافظة السليمانية، مجلة جامعة التنمية البشرية، إقليم كردستان العراق، العدد 02، المجلد 03، 2017، ص 250.
- (52) بن نامة فاطمة الزهراء والعشعاشي ثابت اول وسيلة، أخلاقيات الاعمال كميزة تنافسية لمنظمات الاعمال دراسة حالة المطاحن الكبرى للظهرة بمستغانم، مجلة الاستراتيجية والتنمية، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، العدد 03، المجلد 02، 2012، ص 47.
- (53) مسدوي دليلة، مطالي ليلي، التأصيل النظري لمفهوم المسؤولية الاجتماعية و الأخلاقية لمنظمات الاعمال، مجلة البحوث و الدراسات العلمية، جامعة يحي فارس بالمدينة، العدد 13، المجلد 12، 2020، ص 115.
- (54) مصطفى بن عودة، سمير غويني، دور أخلاقيات الأعمال في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية دراسة تحليلية لآراء العاملين بمدبغة الهضاب العليا بالجلفة، مجلة الميادين الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، العدد 01، المجلد 02، 2019، ص 29.
- (55) فاطمة الزهراء بن نامة، العشاشي ثابت اول وسيلة، أخلاقيات الأعمال كميزة تنافسية لمنظمات الأعمال دراسة حالة: المطاحن الكبرى للظهرة بمستغانم، مجلة الاستراتيجية والتنمية ، جامعة مستغانم الجزائر، العدد 3، المجلد 2، 2012، ص 47.
- (56) بلحاج فتيحة، أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في المؤسسة مع الإشارة الى بعض التجارب الدولية، مجلة دراسات اقتصادية، جامعة الجلفة ، الجزائر، المجلد 4، العدد 2، 2010، ص 210.
- (57) ميادة حياوي مهدي و رزاق مخور داود، تأثير اخلاقيات الاعمال في تحقيق الميزة التنافسية، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية ، الإدارية، جامعة الكوفة العراق، العدد 21، المجلد 07، 2011، ص 126-127.
- (58) أحمد صخر، خزازنة وهيبة و مفيد عبد اللاوي، أثر أخلاقيات الاعمال في تعزيز أبعاد الولاء التنظيمي دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة، المجلة الجزائرية للاقتصاد و التسير، جامعة وهران الجزائر، العدد 01، المجلد 15، 2021، ص 51.

الملتقيات

- (1) طه مدني طوايهر ، شريفة رفاع، دور أخلاقيات الاعمال في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية على مستوى مؤسسة سونلغاز الاغواط، **الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات الطبعة الثالثة أخلاقيات الاعمال و المسؤولية الاجتماعية**، جامعة ورقلة، 27-28 نوفمبر 2017، ص 173.
- (2) رزيقو تبارني، منى مسغوني، مقارنة تحليلية لعلاقة المسؤولية الاجتماعية بمنظومة القيم الشخصية للقائد، دراسة استطلاعية لمجموعة اراء مدراء مؤسسات انتاج الأدوية و المواد الصيدلانية وسبه الصيدلانية بولاية عنابة، **الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات الطبعة الثالثة أخلاقيات الاعمال و المسؤولية الاجتماعية**، جامعة ورقلة، 27-28 نوفمبر 2017، ص 585.
- (3) الهام موساوي، علاء الدين بوزشة وأحلام حامدي، استراتيجية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة اتجاه الموارد البشرية مدخل حديث لزيادة الالتزام الوظيفي وتفعيل الابداع داخل المؤسسة، **المؤتمر الدولي الثالث عشر حول :دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم إستراتيجية التنمية المستدامة، -الواقع والرهانات - جامعة الشلف الجزائر، 14 و 15 نوفمبر 2016. ص 06.**
- (4) وهيبة مقدم، تحسين الأداء البيئي و الاجتماعي للمؤسسات الصناعية من خلال تبني المواصفات الدولية ايزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية، **الملتقى الوطني حول الاستراتيجية الصناعية الجديدة في الجزائر استمرارية ام قطيعة**، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم الجزائر، 23 و 24 ، 2012، ص 08.
- (5) بن عيشاوي احمد و مزهودة نور الدين ، واقع المسؤولية البيئية و الاجتماعية للمؤسسة البترولية في الجزائر توافقا مع المعايير الدولية (ISO 29000) ، (ISO 14000) . (ISO 26000) ، **الملتقى العلمي الدولي حول اليات حوكمة المؤسسات و متطلبات تحقيق التنمية المستدامة**، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير جامعة ورقلة يومي 25 و 26 نوفمبر 2013، ص 819.
- (6) مقدم وهيبة ، بكار بشير ،تحسين الأداء البيئي و الاجتماعي للمؤسسات الصناعية من خلال تبني المواصفات الدولية ايزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية ، **مداخلة في الملتقى الدولي الثالث حول :منظمات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية**، جامعة بشار،. يومي 14-15 فيفري 2012 ، ص 10
- (7) يوسف بوكرون، عايدة نورة، دور مواصفة ايزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية في تحقيق التنمية المستدامة، **الملتقى الدولي الرابع حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، الطبعة الرابعة: المستجدات التسويقية في ظل التطورات المعاصرة وانعكاساتها على الأداء المؤسسي**، جامعة ورقلة، الجزائر، 27 و 28 جانفي 2020، ص 351.
- (8) وهيبة مقدم، منصوري خيرة مونية، الثقافة كمحرك لبلوغ متطلبات التنمية المستدامة، **الملتقى الدولي الأول حول الاقتصاد البنفسجي لدعم أبعاد التنمية المستدامة**، جامعة مستغانم الجزائر، 08 و 09 جويلية 2020، ص 144.
- (9) محمد فلاق، إسحاق خرشي وحدو سميرة أحلام، خلق القيمة المشتركة وتصحيح مسار المسؤولية الاجتماعية كآلية لاستدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العاملة في ولاية الشلف، **الملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**، جامعة الوادي الجزائر، يومي 06 و 07 ديسمبر 2017، ص 06.
- (10) إسحاق خرشي، نحو نموذج جديد لأعمال الشركات الاقتصادية الجزائرية لخلق القيمة الاقتصادية و المنفعة الاجتماعية" أنموذج مقترح" ، **الملتقى الدولي الثاني عشر حول: دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم استراتيجية التنمية المستدامة**، جامعة الشلف الجزائر، يومي 14 و 15 نوفمبر 2016، ص 09.

- 11) سفيان خلوفي، كمال شريط، ثلاثة عدسات للاقتصاد المستدام: الاقتصاد الاجتماعي، الاقتصاد البنفسجي والاقتصاد الأخضر، **الملتقى الدولي الأول حول الاقتصاد البنفسجي لدعم أبعاد التنمية المستدامة**، جامعة مستغانم الجزائر، 08 و 09 جويلية 2020، ص 30.31.
 - 12) ديناوي أنفال عائشة، فاطمة الزهراء زرواط، الاقتصاد البنفسجي و التنمية المستدامة، **الملتقى الدولي الأول حول الاقتصاد البنفسجي لدعم أبعاد التنمية المستدامة**، جامعة مستغانم الجزائر، 08 و 09 جويلية 2020، ص 127.
 - 13) زهرة بورحلة، رضوان ايت قاسي عزو، العلاقة التكاملية بين الاقتصاد البنفسجي و التجارة العادلة في ظل العولمة، الاقتصاد الاجتماعي، الاقتصاد البنفسجي والاقتصاد الأخضر، **الملتقى الدولي الأول حول الاقتصاد البنفسجي لدعم أبعاد التنمية المستدامة**، جامعة مستغانم الجزائر، 08 و 09 جويلية 2020، ص 206.
 - 14) هارون ضريان، عبد القادر عماني، علاقة المسؤولية الاجتماعية للشركات بالاقتصاد البنفسجي و تحقيق التنمية المستدامة، **الملتقى الدولي الأول حول الاقتصاد البنفسجي لدعم أبعاد التنمية المستدامة**، جامعة مستغانم الجزائر، 08 و 09 جويلية 2020، ص 176.
 - 15) طه مداني طويهر و شريفة رفاع، دور اخلاقيات الاعمال في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية مؤسسة سونلغاز الاغواط، **الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات الطبعة الثالثة اخلاقيات الاعمال و المسؤولية الاجتماعية**، جامعة ورقلة، 27 و 28 نوفمبر 2017، ص 174.
- ### اطروحات
- بلقاسم عبد اللاوي ، المسؤولية الاجتماعية و علاقتها بالتنمية المستدامة للموارد البشرية داخل الجامعة دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة و الموظفين الإداريين بجامعة الاغواط ، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، جامعة عمار ثلجي ، الاغواط، 2018، ص 39.
 - خالد فضالة، دور الاقتصاد الإسلامي في إرساء المسؤولية الاجتماعية للبنوك الإسلامية -دراسة حالة بنك البركة الجزائري- أطروحة دكتوراه، غير منشورة، جامعة اكلي محند الحاج، البويرة، 2019، ص 13.
 - عبد الله خلف الطعامة سلامة، ا لعلاقة بين المسؤولية الاجتماعية الداخلية للشركات و سلوك المواطنة التنظيمية العدالة التنظيمية كمتغير وسيط، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا، السودان، 2015، ص 61.
 - سيف الدين بومناد، ممارسات الموارد البشرية المسؤولية اجتماعيا وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة حالة لمؤسسة تصليح البواخر " وحدة وهران " ، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة وهران 2، الجزائر، 2019، ص 91.
 - محمد فلاق، مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة في منظمات الأعمال دراسة ميدانية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية الحاصلة على شهادة الايزو 9000، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة حسيبة بن بوعلى، الشلف الجزائر، 2014، ص 34-35.
 - وهيبة مقدم، تقييم مدى استجابة منظمات الاعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة وهران، الجزائر، 2014، ص 86.
 - إبراهيم قدرى، أثر المسؤولية الاجتماعية في الأداء دراسة تطبقية على الشركات المساهمة السورية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة دمشق، الجمهورية السورية، 2015، ص 46.
 - يحيوي نور الهدى، اخلاقيات الاعمال و اثرها على حوكمة المنظمات، (أطروحة دكتوراه) غير منشورة ، جامعة الجبالي اليابس ،سيدي بلعباس، 2017، ص 32.

- ملوكي عمر، أثر التعلم التنظيمي على جودة الخدمات الصحية من خلال التسويق الداخلي - دراسة عينة من المؤسسات الاستشفائية الجزائرية الخاصة ، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، 2021، ص153.
- رمزي العباسي، تقييم جودة الخدمات الصحية في المؤسسات الاستشفائية الخاصة من وجهة نظر الزبون، أطروحة دكتوراه، غ.م، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، 2021 ص111.

رسائل الماجستير

- (1) إبراهيم القصاص هالة يوسف، أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية على الفاعلية التنظيمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشور، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2018 ص17.
- (2) نوال ضيافي، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة و الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تلمسان، الجزائر، 2010، ص32.
- (3) أنيس إبراهيم سالم العودات، أثر الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية على القيمة السوقية للبنوك التجارية الأردنية وفقاً لنموذج (Tobin's Q) ، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2015، ص 26.
- (4) محمد الصالح فروم، معوقا الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية من وجهة نظر متخذي القرار - دراسة حالة قطب المحروقات لولاية سكيكدة، مجلة نماء للاقتصاد و التجارة، جامعة الصديق بن يحي، جيجل، العدد 03، جوان 2018، ص 176.
- (5) عبد العزيز حوسين سعد محمد، مدى إمكانية تطبيق المحاسبة والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية في الشركات المساهمة الليبية، مجلة القرطاس، مؤسسة الاندلس للثقافة.ليبيا، العدد 12، جانفي 2021، ص 148.بتصرف
- (6) محمد عامر راهي العذاري، الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية وأثرها على أداء الشركات، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة القادسية، العراق، 2017، ص 57.
- (7) عبد الشكور زكريا اسحق، أثر الثقة التنظيمية في العلاقة بين ممارسات اخلاقيات الاعمال و أداء العاملين(دراسة على عينة من الشركات العاملة بولاية الخرطوم)، مذكرة ماجستير، غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا، 2018، ص31
- (8) بوزراع امينة، دور اخلاقيات الاعمال في تحسين أداء العاملين دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة المسيلة، 2013، ص28
- (9) ريم ياسر الرواشدة، اثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة مؤتة،الأردن، 2007، ص27-28

الكتب

- (1) طاهر محسن منصور الغالبي ، صالح مهدي محسن العامري ، المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال "الاعمال و المجتمع"، الطبعة الخامسة ، دار وائل للنشر و التوزيع ، الاردن ، 2016، ص49.
- (2) محمد فلاق، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الاعمال، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع ،عمان، 2016، ص 54
- (3) رضا فولى عثمان ثابت حسن، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات و الشركات، التطورات العلمية و الأطر النظرية للمسؤولية الاجتماعية، كتاب جماعي الطبعة الأولى، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية و السياسية و الاقتصادية، برلين المانيا، 2019، ص49.
- (4) عائشة سلمة كحلي، آمال دحمان، حماية البيئة في الفكر الاقتصادي بين التنظير ومبادرات التنفيذ، مطبعة الرمال، الوادي الجزائر، 2020، ص 197.

- (5) محمد نائر سعدون، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، الطبعة الأولى، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح، الأردن، 2016، ص159،
- (6) زكريا مطلق الدوري، احمد على صالح، إدارة الاعمال الدولية منظور سلوكي و استراتيجي، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان، 2013، ص 439.
- (7) إبراهيم بدر الصبيحات، أخلاقيات الاعمال و المسؤولية الاجتماعية، دار الجنان للنشر و التوزيع، عمان الاردن ، 2017، ص 51-50
- (8) نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة و مسؤولية الأعمال في شركات الاعمال، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، الاردن ، 2006، ص 73.
- (9) إبراهيم بختي، الدليل المنهجي لاعداد البحوث العلمية، المذكرة، الاطروحة، التقارير، المقال وفق طريقة IMRAD مخبر الجامعة المؤسسة و التنمية المحلية المستدامة جامعة ورقلة، الطبعة الرابعة 1998-2015، ص 03.

المواقع الالكترونية

- (1) Wikipedia، المسؤولية الاجتماعية للشركات#تعريف_منظمة_الأيزو_للمسؤولية_الاجتماعية تاريخ التصفح، 2021/07/02
https://ar.wikipedia.org/wiki/المسؤولية_الاجتماعية_للشركات#تعريف_منظمة_الأيزو_للمسؤولية_الاجتماعية.
- (2) أسامى المليجي، ندوة المسؤولية المجتمعية والمواصفة الدولية ISO 26000 ، 2021/07/31 ،
<https://slideplayer.com/slide/14625639/>
- (3) الشبكة السعودية للمسؤولية الاجتماعية، مبادئ المسؤولية الاجتماعية Social Responsibility ، 2021/07/31 ،
<https://csrsa.net/post/1481>
- (4) ويكيبيديا، الموسوعة الحرة،
https://ar.wikipedia.org/wiki/معامل_التحديد،
<https://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%85%D8%B9%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AD%D8%AF%D9%8A%D8%AF>،
2022/01/16.
- (5) صالح مهدي محسن العامري، د. طاهر محسن منصور الغالبي، [أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات](#)، 2021/08/08، <https://sst5.com/Article/1976/76>، أخلاقيات-الأعمال-والمسؤولية-الاجتماعية-للمنظمات
- (6) CRONBACH'S ALPHA موقع احصائكم، <https://e7sa.com/post/48> معامل-ألفا-كرونباخ-(Cronbach's-
#:~:text=alpha%20كرونيباخ%20هو%20اختبار%20مناسب،الاستبيان،%20في%20ظل%20نفس%20الظروف.
بتاريخ 2021/08/08.

• Articles

- 1) Carroll, Ariche B, **The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders**, Business Horizons, July-August 1991 .
- 2) Gerda Barauskaite ،Dalia Streimikiene. Corporate social responsibility and financial performance of companies: The puzzle of concepts, definitions and assessment methods. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**.wileyonlinelibrary.com/journal/csr. Volume 28 Number 1 January–February 2021.p 280.
- 3) Nor Hadi ,Udin Udin ,Testing the Effectiveness of CSR Dimensions for Small Business Entrepreneurs ,**Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity** ,MDPI, Basel, Switzerland ,Volume 07 Number , 01,2021p 04

- 4) Archie B Carroll ,Carroll's pyramid of CSR: taking another look ,**International Journal of Corporate Social Responsibility** ,London ,Number 03,p03,2016
 - 5) Tim Stobierski ,**TYPES OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TO BE AWARE OF** ,Harvard Business School Online's Business ,08 APR 2021.
<https://online.hbs.edu/blog/post/types-of-corporate-social-responsibility.13/07/2021>.
 - 6) Jacques Igalens ,NORME DE RESPONSABILITÉ ET RESPONSABILITÉ DES NORMES : LE CAS D'ISO 26 000 ,**revue Management & Avenir** ,Sur Cairn.info ,n° 23,2009 ,p95.
 - 7) Michael E. Porter, Mark R. Kramer ,Creating Shared Value ,**Harvard Business Review** , Harvard Business School ,January–February 2011 , p07.
 - 8) Jose L. Camarena-Martinez ,Beatriz Ochoa-Silva ,Exploring the Origins of Creating Shared Value in the CSR Literature ,International Journal of Business and Management ,Vol. 11, No. 12; 2016,p99.
 - 9) Katarina Aškerc Zadavec , INTERNATIONALISED HOME CURRICULUM SUPPORTING THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT CONCEPT , Ljubljana School of Business , Slovenia, Ljubljana 2021, p32.
 - 10) Alina Martin, KNOWLEDGE SOCIETY IN THE MANIFESTATIONS OF DYNAMISM AND SUSTAINABILITY, THE PARADIGMATIC DIMENSION OF THE SYSTEM "MAN – NATURE", THE GENESIS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT, Ljubljana School of Business , Slovenia, Ljubljana 2021, p159.
 - 11) Saurabh Kumar, Bibhuti B Pradhan , Practicing the Business Ethics in harmonization of the Corporate Social Responsibility in view of the Brand Creation: An Exploratory Study, Journal PSYCHOLOGY AND EDUCATION, 2020,p835.
- **Conferences**
- 1) Premier groupe de travail interinstitutionnel sur l'économie mauve L'ÉCONOMIE MAUVE : UN OBJECTIF, UNE OPPORTUNITÉ ,Paris, 11 juin 2013 ,p02
 - 2) Jacinthe Gagnon, MA ,L'économie mauve : économie, développement durable et diversité culturelle ,l'ENAP ,Laboratoire d'étude sur les politiques publiques et la mondialisation, , 2012p04.
- **Websites**
- 1) DK Sinha ,**Forms and Dimensions of Corporate Social Responsibility (CSR)** ,04/07/2021 , <https://www.yourarticlelibrary.com/business/forms-and-dimensions-of-corporate-social-responsibility-csr/41243>
 - 2) Hency Thacker ,**Understanding the Four Levels of CSR**,06/07/2021 , <https://thecsrjournal.in/understanding-the-four-levels-of-csr>
 - 3) Tim Vaughan ,**The importance of corporate social responsibility to society**, 08/07/2021 , <https://www.poppulo.com/blog/the-importance-of-corporate-social-responsibility-to-society>
 - 4) BCcampus ,**Responsibilities to Stakeholders** ,12/07/2021 , <https://opentextbc.ca/businessopenstax/chapter/responsibilities-to-stakeholders/>
 - 5) Iberpapel ,**Environmental responsibility** ,13/07/2021 ,<http://www.iberpapel.es/en/corporate-responsibility/social-environmental-responsibility>
 - 6) ISO 26000 ,**Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale** ,26/07/2021 , <https://www.iso.org/fr/standard/42546.html> .
 - 7) IAE POITIERS ,**La norme ISO 26000 et la responsabilité sociétale** ,27-07-2021, <https://blogrhiaepoitiers.wordpress.com/2016/06/09/la-norme-iso-26000-et-la-responsabilite-societale/>
 - 8) François Robichaud ,**ISO 26000 : 7 questions centrales en matière de responsabilité sociale des entreprises : Où vous situez-vous**,27-07-2021 ,<https://www.boreal-is.com/fr/blog/iso-26000-responsabilite-sociale/>

- 9) d4m ,**La responsabilité sociétale des organisations à travers la norme ISO 26000**-07-2021 ,27. ,http://d4m.com/al21/21760_fr.html
- 10) Relyance ,**21 BONNES PRATIQUES RSE SELON LA NORME ISO 26000** : EPISODE 1 ,27-07-2021,<https://www.relyance.fr/bonnes-pratiques-rse-episode-1/>
- 11) François Robichaud ,**ISO 26000 : 7 questions centrales en matière de responsabilité sociale des entreprises** : Où vous situez-vous,27-07-2021 ,<https://www.boreal-is.com/fr/blog/iso-26000-responsabilite-sociale/>
- 12) Un Environment programme , **green economy** , 2021,<https://www.unep.org/regions/asia-and-pacific/regional-initiatives/supporting-resource-efficiency/green-economy>
- 13) Yourdictionary, **Business-ethics meaning**,08/08/2021, <https://www.yourdictionary.com/business-ethics>
- 14) Maryville , **The Importance of Business Ethics**,09/08/2021, <https://online.maryville.edu/online-masters-degrees/management-and-leadership/careers/importance-of-business-ethics/>

الملاحق

الملحق رقم 01: استمارة الاستبيان

جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي - الجزائر -

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

تخصص ادارة اعمال



السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

يسعى الباحث من خلال هذا الاستبيان الى اجراء دراسة حول أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية في تعزيز أخلاقيات الاعمال في المؤسسات الجزائرية ويدخل هذا البحث ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه تخصص ادارة اعمال، وباعتباركم احد عمال و كوادر المؤسسة نرجو منكم التكرم و الاجابة بدقة وموضوعية عن الاسئلة المرفقة في الاستبيان وذلك بوضع علامة X امام الاجابة التي تراها مناسبة. من اجل اعطاء الصبغة اللازمة للدراسة علما ان اجاباتكم هذه ستبقى محفوظة ضمن حدود الدراسة و في سرية تامة وستكون بإذن الله مساهمة في انجاز هذا العمل.

الباحث: صخر احمد

شكرا لكم على التعاون

البطاقة الشخصية

- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
- السن: أقل من 25 سنة؛ ☐ من 25 سنة و أقل من 35 سنة؛ ☐ من 35 سنة و أقل من 46 سنة؛ ☐ أكبر من 46 سنة ☐
- المستوى التعليمي: تقني سامي ☐ جامعي ☐ دراسات عليا ☐
- سنوات الخبرة: اقل من 05 سنوات ☐ من 05 وأقل من 10 سنوات ☐ من 10 و أقل 20 سنة ☐ أكثر من 20 سنة ☐

الرقم	العبارات	تماما	غير موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
المحور الأول: ابعاد المسؤولية الاجتماعية							
البعد الأول: البعد الاقتصادي							
01	تقوم المؤسسة بخلق فرص عمل لأفراد المجتمع.						
02	تهدف المؤسسة للوصول إلى مستوى أعلى من الكفاءة في العمل والتحكم في التكاليف						
03	تساهم المؤسسة في زيادة الدخل الوطني والمحلي						
04	توفر المؤسسة رواتب عادلة للموظفين مقارنة مع المؤسسات الأخرى						
05	تسعى المؤسسة إلى التميز عن المؤسسات الأخرى في مجال نشاطها						
06	تستجيب المؤسسة للسياسات الاقتصادية للحكومة						
07	تسهم المؤسسة في زيادة الناتج المحلي الاجمالي ايماننا منها في دعم الاقتصاد الوطني						
البعد الثاني: البعد القانوني							
08	تساهم المؤسسة في المحافظة على البيئة وذلك من خلال القوانين والأنظمة التي تطبقها.						
09	تلتزم المؤسسة بممارسة الأعمال التي تتوافق مع القوانين المحلية السارية في المجتمع.						
10	تعمل المؤسسة على التزام الأفراد العاملين بتعليمات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية						
11	تعمل المؤسسة على التصريح لدى مصالح الضمان الاجتماعي عند الوفاة أو العجز						
12	تأخذ المؤسسة بالاعتبار توجيهات جمعية حماية المستهلك						
13	تلتزم المؤسسة بالقوانين والتشريعات مثل قانون العمل وقانون المنافسة						
البعد الثالث: البعد الأخلاقي							
14	تتحمل المؤسسة المسؤولية اتجاه المجتمع ككل ولا تميز بينهم على أساس العرق أو الجنس أو الدين						
15	توفر المؤسسة فرص وظيفية متكافئة وعادلة للجميع.						
16	تتحمل المؤسسة الأضرار التي يتعرض لها العمال في المؤسسة.						
17	تحتزم المؤسسة عادات وتقاليده المجتمع الذي تعمل فيه.						
18	تقوم المؤسسة بإنجاز أعمالها بالأسلوب الذي يتوافق مع قيم وأخلاق المجتمع المحلي.						
19	تؤكد المؤسسة على السلوك والتعامل الاخلاقي الذي يتطابق مع القوانين والانظمة السائدة						
20	تسعى المؤسسة الى الابتعاد عن الانشطة المظلمة أو الخادعة.						
البعد الرابع: البعد الخيري							
21	توفر المؤسسة فرص عمل للنساء مساهمة منها في زيادة مستويات الدخل وتحسين مستوى المعيشة						
22	تخصص المؤسسة جزء من أرباحها لدعم المؤسسات الخيرية والاجتماعية.						
الرقم	العبارات	تماما	غير موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما

23	تساهم المؤسسة في دعم البنى التحتية للمجتمع المحلي من طرق ومراكز الصحة ومدارس للتعليم.				
24	تساهم المؤسسة في توفير مناصب عمل لذوي الاحتياجات الخاصة.				
25	تقوم المؤسسة باستقبال طلاب الجامعات لإجراء تربصات ميدانية أثناء وبعد الدراسة.				
26	تقدم المؤسسة مساعدات وتسهيلات لأداء مناسك الحج والعمرة				
المحور الثاني: اخلاقيات الاعمال					
البعد الأول: اخلاقيات الفرد					
27	أحترم جميع زملائي وأقدرهم اثناء عملي بالمؤسسة حتى ولو تعرضت للظلم من أي منهم				
28	أتعاون مع زملائي عند انجاز الأعمال والمهام.				
29	أسعى لتأدية مهامي بشكل مهني وبمستوى عال من الأخلاق.				
30	ألتزم بتطبيق الأنظمة والقوانين الداخلية للمؤسسة كما يجب.				
31	أحافظ على ممتلكات ومعدات المؤسسة ولا أهملها.				
32	أقوم بتقديم النصح لزملائي العاملين عند ارتكابهم الأخطاء أثناء العمل.				
33	أستطيع ان أتصرف بشكل صحيح مهما كانت الضغوط والظروف				
البعد الثاني: اخلاقيات القيادة					
34	تتحلى قيادة المؤسسة بالنزاهة والمصداقية في جميع قراراتها وتعاملاتها الخارجية				
35	تركز قيادة المؤسسة على البعد الاخلاقي عند تقييم العاملين				
36	تحرص قيادة المؤسسة على ضمان العدالة وعدم التمييز بين العاملين				
37	تحترم قيادة المؤسسة الاختلاف في القيم والمعتقدات بين العاملين				
38	تتعاون قيادة المؤسسة مع مروضيهم ويشاورونهم للوصول الى قرارات مقبولة للطرفين				
39	ترفض قيادة المؤسسة الاعمال غير الاخلاقية حتى ولو عادت بالنفع على المؤسسة				
40	تلتزم قيادة المؤسسة باحترام القوانين والاجراءات كغيرهم من العمال				
البعد الثالث: الانظمة الوظيفية					
41	تهتم المؤسسة بتوفير نظم السلامة والامن للعاملين				
42	تتوفر المؤسسة على مدونة وميثاق اخلاقي يعزز السلوك الايجابي داخل المنظمة				
43	توفر المؤسسة آلية معلنه لتلقي الشكاوى والمقترحات والاستجابة لها				
44	توفر المؤسسة نظاما عادلا وشفافا في الاختيار والترقية				
45	توفر المؤسسة الموارد اللازمة (اجهزة، تقنيات،) للقيام بالعمل بالشكل المطلوب				
46	تمنح المؤسسة حوافز تراعي الجهد المبذول من طرف العاملين				
47	تلتزم المؤسسة في تعاملها مع الزبائن بالشفافية وبتقديم أحسن خدمة لهم				

الملحق رقم 02: قائمة الأساتذة المحكّمين للاستبيان

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	التخصص	مؤسسة الانتماء
جديدي روضة	أستاذة محاضرة —أ—	تحليل اقتصادي و ادارة اعمال	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي
زكريا بلة باسي	أستاذة محاضرة —أ—	تحليل اقتصادي و ادارة اعمال	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي
بن تقات عبد الحق	أستاذ التعليم العالي	تسويق	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
صخر مرعي حسن بني خالد	أستاذ مساعد	إدارة اعمال	جامعة ال البيت الاردن
مقدم وهيبة	أستاذة محاضرة —أ—	إدارة اعمال	جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم
عرابة الحاج	أستاذ التعليم العالي	إدارة اعمال	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
منصور عبد القادر منصور	أستاذ إدارة الاعمال	إدارة اعمال	جامعة الأقصى بغزة فلسطين
خالد رجم	أستاذة محاضرة —أ—	إدارة اعمال	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
خمقاني فائزة	أستاذة محاضرة —أ—	أدب عربي حديث ومعاصر	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
خالد بن ساسي	دكتور	علوم التسيير	رئيس دائرية المشتريات و الامداد بمؤسسة اتصالات الجزائر
قنوني شمس الدين	ماستر	محاسبة	رئيس مصلحة المحاسبة
يعقوبي عبد الرحمان	ماستر	علوم التسيير	مدير فرعي لوظائف الدعم

الملحق رقم 03: مخرجات برنامج SPSS

T-TEST

/TESTVAL=0

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=س1 س2 س3 س4 س5 س6 س7 M1_B1

/CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تقوم المؤسسة بخلق فرص عمل لأفراد المجتمع.	152	3,66	1,030	,084
تهدف المؤسسة للوصول إلى مستوى أعلى من الكفاءة في العمل والتحكم في التكاليف	152	3,77	,888	,072
تساهم المؤسسة في زيادة الدخل الوطني والمحلي	152	4,01	,695	,056
توفر المؤسسة رواتب عادلة للموظفين مقارنة مع المؤسسات الأخرى	152	3,74	,975	,079
تسعى المؤسسة إلى التميز عن المؤسسات الأخرى في مجال نشاطها	152	3,76	,921	,075
تستجيب المؤسسة للسياسات الاقتصادية للحكومة	152	3,95	,749	,061
تسهم المؤسسة في زيادة الناتج المحلي الإجمالي إيماناً منها في دعم الاقتصاد الوطني	152	3,90	,795	,065
البعد الاقتصادي	152	3,8261	,60205	,04883

One-Sample Test

Test Value = 0

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
لأفراد عمل فرص بخلق المؤسسة تقوم المجتمع.	43,782	151	,000	3,658	3,49	3,82
مستوى إلى للوصول المؤسسة تهدف في والتحكم العمل في الكفاءة من أعلى التكاليف	52,367	151	,000	3,770	3,63	3,91
الوطني الدخل زيادة في المؤسسة تساهم والمحلي	71,046	151	,000	4,007	3,90	4,12
للموظفين عادلة رواتب المؤسسة توفر الأخرى المؤسسات مع مقارنة	47,264	151	,000	3,737	3,58	3,89
عن التميز إلى المؤسسة تسعى نشاطها مجال في الأخرى المؤسسات	50,305	151	,000	3,757	3,61	3,90
الاقتصادية للسياسات المؤسسة تستجيب للحكومة	65,096	151	,000	3,954	3,83	4,07
المحلي الناتج زيادة في المؤسسة تسهم الاقتصاد دعم في منها إيماناً الإجمالي الوطني	60,475	151	,000	3,901	3,77	4,03
الاقتصادي البعد	78,352	151	,000	3,82613	3,7296	3,9226

T-TEST

/TESTVAL=0

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=س8 س9 س10 س11 س12 س13 M1_B2

/CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

One-Sample Statistics

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
---	------	----------------	-----------------

تساهم المؤسسة في المحافظة على البيئة وذلك من خلال القوانين والأنظمة التي تطبقها.	152	3,74	,873	,071
تلتزم المؤسسة بممارسة الأعمال التي تتوافق مع القوانين المحلية السارية في المجتمع.	152	3,91	,784	,064
تعمل المؤسسة على التزام الأفراد العاملين بتعليمات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية	152	3,88	,884	,072
تعمل المؤسسة على التصريح لدى مصالح الضمان الاجتماعي عند الوفاة أو العجز	152	4,22	,692	,056
تأخذ المؤسسة بالاعتبار توجيهات جمعية حماية المستهلك	152	3,58	,793	,064
تلتزم المؤسسة بالقوانين والتشريعات مثل قانون العمل وقانون المنافسة	152	3,99	,801	,065
البعد القانوني	152	3,8882	,60132	,04877

One-Sample Test

Test Value = 0

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
تساهم المؤسسة في المحافظة على البيئة وذلك من خلال القوانين والأنظمة التي تطبقها.	52,886	151	,000	3,743	3,60	3,88
تلتزم المؤسسة بممارسة الأعمال التي تتوافق مع القوانين المحلية السارية في المجتمع.	61,488	151	,000	3,908	3,78	4,03
تعمل المؤسسة على التزام الأفراد العاملين بتعليمات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية	54,165	151	,000	3,882	3,74	4,02
تعمل المؤسسة على التصريح لدى مصالح الضمان الاجتماعي عند الوفاة أو العجز	75,205	151	,000	4,224	4,11	4,33
تأخذ المؤسسة بالاعتبار توجيهات جمعية حماية المستهلك	55,614	151	,000	3,579	3,45	3,71
تلتزم المؤسسة بالقوانين والتشريعات مثل قانون العمل وقانون المنافسة	61,431	151	,000	3,993	3,86	4,12
البعد القانوني	79,719	151	,000	3,88816	3,7918	3,9845

T-TEST

/TESTVAL=0

/MISSING=ANALYSIS

13 M1_B2س12س11س10س9س8س7س6س5س4س3س2س1 /VARIABLES=

/CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تساهم المؤسسة في المحافظة على البيئة وذلك من خلال القوانين والأنظمة التي تطبقها.	152	3,74	,873	,071
تلتزم المؤسسة بممارسة الأعمال التي تتوافق مع القوانين المحلية السارية في المجتمع.	152	3,91	,784	,064
تعمل المؤسسة على التزام الأفراد العاملين بتعليمات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية	152	3,88	,884	,072
تعمل المؤسسة على التصريح لدى مصالح الضمان الاجتماعي عند الوفاة أو العجز	152	4,22	,692	,056
تأخذ المؤسسة بالاعتبار توجيهات جمعية حماية المستهلك	152	3,58	,793	,064

تلتزم المؤسسة بالقوانين والتشريعات مثل قانون العمل وقانون المنافسة	152	3,99	,801	,065
البعد القانوني	152	3,8882	,60132	,04877

One-Sample Test

Test Value = 0

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
تساهم المؤسسة في المحافظة على البيئة وذلك من خلال القوانين والأنظمة التي تطبقها.	52,886	151	,000	3,743	3,60	3,88
تلتزم المؤسسة بممارسة الأعمال التي تتوافق مع القوانين المحلية السارية في المجتمع.	61,488	151	,000	3,908	3,78	4,03
تعمل المؤسسة على التزام الأفراد العاملين بتعليمات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية	54,165	151	,000	3,882	3,74	4,02
تعمل المؤسسة على التصريح لدى مصالح الضمان الاجتماعي عند الوفاة أو العجز	75,205	151	,000	4,224	4,11	4,33
تأخذ المؤسسة بالاعتبار توجيهات جمعية حماية المستهلك	55,614	151	,000	3,579	3,45	3,71
تلتزم المؤسسة بالقوانين والتشريعات مثل قانون العمل وقانون المنافسة	61,431	151	,000	3,993	3,86	4,12
البعد القانوني	79,719	151	,000	3,88816	3,7918	3,9845

T-TEST

/TESTVAL=0

/MISSING=ANALYSIS

20 M1_B3س19س18س17س16س15س14س13س12س11س10س9س8س7س6س5س4س3س2س1 /VARIABLES=

/CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تتحمل المؤسسة المسؤولية اتجاه المجتمع ككل ولا تميز بينهم على أساس العرق أو الجنس أو الدين	152	3,93	,874	,071
توفر المؤسسة فرص وظيفية متكافئة وعادلة للجميع.	152	3,36	1,131	,092
تتحمل المؤسسة الأضرار التي يتعرض لها العمال في المؤسسة.	152	3,88	,886	,072
تحترم المؤسسة عادات وتقاليد المجتمع الذي تعمل فيه.	151	3,83	,847	,069
تقوم المؤسسة بإنجاز أعمالها بالأسلوب الذي يتوافق مع قيم وأخلاق المجتمع المحلي.	152	3,82	,764	,062
تؤكد المؤسسة على السلوك والتعامل الأخلاقي الذي يتطابق مع القوانين والأنظمة السائدة	152	3,91	,780	,063
تسعى المؤسسة الى الابتعاد عن الأنشطة المظلمة أو الخادعة.	152	3,86	,814	,066
البعد الأخلاقي	152	3,7989	,66527	,05396

One-Sample Test

Test Value = 0

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
تتحمل المؤسسة المسؤولية اتجاه المجتمع ككل ولا تميز بينهم على أساس العرق أو الجنس أو الدين	55,498	151	,000	3,934	3,79	4,07
توفر المؤسسة فرص وظيفية متكافئة وعادلة للجميع.	36,652	151	,000	3,362	3,18	3,54
تتحمل المؤسسة الأضرار التي يتعرض لها العمال في المؤسسة.	53,901	151	,000	3,875	3,73	4,02
تحترم المؤسسة عادات وتقاليد المجتمع الذي تعمل فيه.	55,556	150	,000	3,828	3,69	3,96
تقوم المؤسسة بإنجاز أعمالها بالأسلوب الذي يتوافق مع قيم وأخلاق المجتمع المحلي.	61,659	151	,000	3,822	3,70	3,94
تؤكد المؤسسة على السلوك والتعامل الأخلاقي الذي يتطابق مع القوانين والأنظمة السائدة	61,866	151	,000	3,914	3,79	4,04
تسعى المؤسسة الى الابتعاد عن الأنشطة المظلمة أو الخادعة.	58,478	151	,000	3,862	3,73	3,99
البعد الأخلاقي	70,401	151	,000	3,79887	3,6923	3,9055

T-TEST

/TESTVAL=0

/MISSING=ANALYSIS

26 M1_B4س25س24س23س22س21س /VARIABLES=

/CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
توفر المؤسسة فرص عمل للنساء مساهمة منها في زيادة مستويات الدخل وتحسين مستوى المعيشة	152	3,81	,975	,079
تخصص المؤسسة جزء من أرباحها لدعم المؤسسات الخيرية والاجتماعية.	152	3,25	,985	,080
تساهم المؤسسة في دعم البنى التحتية للمجتمع المحلي من طرق ومراكز الصحة ومدارس للتعليم.	152	3,07	1,034	,084
تساهم المؤسسة في توفير مناصب عمل لذوي الاحتياجات الخاصة.	152	3,11	1,007	,082
تقوم المؤسسة باستقبال طلاب الجامعات لإجراء تربية ميدانية أثناء وبعد الدراسة.	152	4,13	,712	,058
تقدم المؤسسة مساعدات وتسهيلات لأداء مناسك الحج والعمرة	152	4,12	,690	,056
البعد الخيري	152	3,5800	,55855	,04530

One-Sample Test

Test Value = 0

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
توفر المؤسسة فرص عمل للنساء مساهمة منها في زيادة مستويات الدخل وتحسين مستوى المعيشة	48,180	151	,000	3,809	3,65	3,97
تخصص المؤسسة جزء من أرباحها لدعم المؤسسات الخيرية والاجتماعية.	40,679	151	,000	3,250	3,09	3,41

تساهم المؤسسة في دعم البنى التحتية للمجتمع المحلي من طرق ومراكز الصحة ومدارس للتعليم.	36,566	151	,000	3,066	2,90	3,23
تساهم المؤسسة في توفير مناصب عمل لذوي الاحتياجات الخاصة.	38,102	151	,000	3,112	2,95	3,27
تقوم المؤسسة باستقبال طلاب الجامعات لإجراء تريضات ميدانية أثناء وبعد الدراسة.	71,392	151	,000	4,125	4,01	4,24
تقدم المؤسسة مساعدات وتسهيلات لأداء مناسك الحج والعمرة	73,599	151	,000	4,118	4,01	4,23
البعد الخيري	79,021	151	,000	3,58004	3,4905	3,6696

T-TEST

/TESTVAL=0

/MISSING=ANALYSIS

33 M2_B1س32 س31 س30 س29 س28 س27 س /VARIABLES=

/CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
أحترم جميع زملائي وأقدرهم أثناء عملي بالمؤسسة حتى ولو تعرضت للظلم من أي منهم	152	4,02	,872	,071
أتعاون مع زملائي عند انجاز الأعمال والمهام.	152	4,31	,612	,050
أسعى لتأدية مهامى بشكل مهني وبمستوى عال من الأخلاق.	152	4,33	,659	,053
ألتزم بتطبيق الأنظمة والقوانين الداخلية للمؤسسة كما يجب.	152	4,24	,678	,055
أحافظ على ممتلكات ومعدات المؤسسة ولا أهملها.	152	4,41	,666	,054
أقوم بتقديم النصح لزملائي العاملين عند ارتكابهم الأخطاء أثناء العمل.	152	4,28	,653	,053
أستطيع ان أتصرف بشكل صحيح مهما كانت الضغوط والظروف	152	3,98	,809	,066
أخلاقيات الفرد	152	4,2237	,55406	,04494

One-Sample Test

Test Value = 0

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
أحترم جميع زملائي وأقدرهم أثناء عملي بالمؤسسة حتى ولو تعرضت للظلم من أي منهم	56,803	151	,000	4,020	3,88	4,16
أتعاون مع زملائي عند انجاز الأعمال والمهام.	86,878	151	,000	4,309	4,21	4,41
أسعى لتأدية مهامى بشكل مهني وبمستوى عال من الأخلاق.	81,002	151	,000	4,329	4,22	4,43
ألتزم بتطبيق الأنظمة والقوانين الداخلية للمؤسسة كما يجب.	77,009	151	,000	4,237	4,13	4,35
أحافظ على ممتلكات ومعدات المؤسسة ولا أهملها.	81,774	151	,000	4,414	4,31	4,52
أقوم بتقديم النصح لزملائي العاملين عند ارتكابهم الأخطاء أثناء العمل.	80,734	151	,000	4,276	4,17	4,38
أستطيع ان أتصرف بشكل صحيح مهما كانت الضغوط والظروف	60,623	151	,000	3,980	3,85	4,11
أخلاقيات الفرد	93,985	151	,000	4,22368	4,1349	4,3125

T-TEST

/TESTVAL=0

/MISSING=ANALYSIS

40 M2_B2س39 س38 س37 س36 س35 س34 س /VARIABLES=
/CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تتحلى قيادة المؤسسة بالنزاهة والمصادقية في جميع قراراتها وتعاملاتها الخارجية	152	3,39	,971	,079
تركز قيادة المؤسسة على البعد الاخلاقي عند تقييم العاملين	152	3,33	,982	,080
تحرص قيادة المؤسسة على ضمان العدالة وعدم التمييز بين العاملين	152	3,30	,997	,081
تحتزم قيادة المؤسسة الاختلاف في القيم والمعتقدات بين العاملين	152	3,56	,882	,072
تتعاون قيادة المؤسسة مع مروضيهم ويشاورونهم للوصول الى قرارات مقبولة للطرفين	152	3,42	1,013	,082
ترفض قيادة المؤسسة الاعمال غير الاخلاقية حتى ولو عادت بالنفع على المؤسسة	152	3,73	,853	,069
تلتزم قيادة المؤسسة باحترام القوانين والاجراءات كغيرهم من العمال اخلاقيات القيادة	152	3,70	,912	,074
	152	3,4915	,79288	,06431

One-Sample Test

Test Value = 0

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
تتحلى قيادة المؤسسة بالنزاهة والمصادقية في جميع قراراتها وتعاملاتها الخارجية	43,111	151	,000	3,395	3,24	3,55
تركز قيادة المؤسسة على البعد الاخلاقي عند تقييم العاملين	41,803	151	,000	3,329	3,17	3,49
تحرص قيادة المؤسسة على ضمان العدالة وعدم التمييز بين العاملين	40,842	151	,000	3,303	3,14	3,46
تحتزم قيادة المؤسسة الاختلاف في القيم والمعتقدات بين العاملين	49,751	151	,000	3,559	3,42	3,70
تتعاون قيادة المؤسسة مع مروضيهم ويشاورونهم للوصول الى قرارات مقبولة للطرفين	41,623	151	,000	3,421	3,26	3,58
ترفض قيادة المؤسسة الاعمال غير الاخلاقية حتى ولو عادت بالنفع على المؤسسة	53,898	151	,000	3,730	3,59	3,87
تلتزم قيادة المؤسسة باحترام القوانين والاجراءات كغيرهم من العمال اخلاقيات القيادة	50,055	151	,000	3,704	3,56	3,85
	54,291	151	,000	3,49154	3,3645	3,6186

T-TEST

/TESTVAL=0

/MISSING=ANALYSIS

47 M2_B3س46 س45 س44 س43 س42 س41 س /VARIABLES=
/CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تهتم المؤسسة بتوفير نظم السلامة والامن للعاملين	152	3,91	,930	,075

تتوفر المؤسسة على مدونة وميثاق اخلاقي يعزز السلوك الايجابي داخل المنظمة	152	3,76	,851	,069
توفر المؤسسة آلية معلنه لتلقي الشكاوى والمقترحات والاستجابة لها	152	3,59	,972	,079
توفر المؤسسة نظاما عادلا وشفافا في الاختيار والترقية	152	3,12	1,121	,091
توفر المؤسسة الموارد اللازمة (اجهزة، تقنيات)، للقيام بالعمل بالشكل المطلوب	152	3,89	,910	,074
تمنح المؤسسة حوافز تراعي الجهد المبذول من طرف العاملين	152	3,32	1,082	,088
تلتزم المؤسسة في تعاملها مع الزبائن بالشفافية وتقديم أحسن خدمة لهم	152	3,77	,917	,074
أخلاقيات الانظمة الوظيفية	152	3,6222	,76507	,06205

One-Sample Test

Test Value = 0

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
تهتم المؤسسة بتوفير نظم السلامة والامن للعاملين	51,784	151	,000	3,908	3,76	4,06
تتوفر المؤسسة على مدونة وميثاق اخلاقي يعزز السلوك الايجابي داخل المنظمة	54,489	151	,000	3,763	3,63	3,90
توفر المؤسسة آلية معلنه لتلقي الشكاوى والمقترحات والاستجابة لها	45,555	151	,000	3,592	3,44	3,75
توفر المؤسسة نظاما عادلا وشفافا في الاختيار والترقية	34,286	151	,000	3,118	2,94	3,30
توفر المؤسسة الموارد اللازمة (اجهزة، تقنيات)، للقيام بالعمل بالشكل المطلوب	52,666	151	,000	3,888	3,74	4,03
تمنح المؤسسة حوافز تراعي الجهد المبذول من طرف العاملين	37,775	151	,000	3,316	3,14	3,49
تلتزم المؤسسة في تعاملها مع الزبائن بالشفافية وتقديم أحسن خدمة لهم	50,690	151	,000	3,770	3,62	3,92
أخلاقيات الانظمة الوظيفية	58,371	151	,000	3,62218	3,4996	3,7448

RELIABILITY

/VARIABLES= س1 س2 س3 س4 س5 س6 س7
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	152	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	152	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,817	7

```
RELIABILITY
13س12 س11 س10 س9 س8 س /VARIABLES=
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	152	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	152	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	6

```
RELIABILITY
20س19 س18 س17 س16 س15 س14 س /VARIABLES=
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	151	99,3
	Excluded ^a	1	,7
	Total	152	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	7

```
RELIABILITY
26س25 س24 س23 س22 س21 س /VARIABLES=
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	152	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	152	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,667	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	152	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	152	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	4

RELIABILITY

33س32 س31 س30 س29 س28 س27 س/VARIABLES=
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	7

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	152	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	152	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,929	7

RELIABILITY

40س39 س38 س37 س36 س35 س34 س /VARIABLES=
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	152	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	152	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	7

RELIABILITY

47س46 س45 س44 س43 س42 س41 س /VARIABLES=
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
--	--	---	---

Cases	Valid	152	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	152	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=M2_B1 M2_B2 M2_B3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	152	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	152	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=MAJ_M1 MAJ_M2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	152	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	152	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	2

CORRELATIONS

```
7 M1_B1 س 6 س 5 س 4 س 3 س 2 س 1 س /VARIABLES=
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		تقوم المؤسسة بخلق فرص عمل لأفراد المجتمع.	تهدف المؤسسة للوصول إلى مستوى أعلى من الكفاءة في العمل والتحكم في التكاليف	تساهم المؤسسة في زيادة الدخل الوطني والمحلي	توفر المؤسسة رواتب عادلة للموظفين مقارنة مع المؤسسات الأخرى	تسعى المؤسسة إلى التميز عن المؤسسات الأخرى في مجال نشاطها	تستجيب المؤسسة للمسياسات الاقتصادية للحكومة	تسهم المؤسسة في زيادة الناتج المحلي الإجمالي إيماناً منها في دعم الاقتصاد الوطني	البعد الاقتصادي
تقوم المؤسسة بخلق فرص عمل لأفراد المجتمع.	Pearson Correlation	1	,536**	,382**	,312**	,324**	,434**	,338**	,704**
	Sig. (2- tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
تهدف المؤسسة للوصول إلى مستوى أعلى من الكفاءة في العمل والتحكم في التكاليف	Pearson Correlation	,536**	1	,410**	,419**	,377**	,412**	,409**	,739**
	Sig. (2- tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
تساهم المؤسسة في زيادة الدخل الوطني والمحلي	Pearson Correlation	,382**	,410**	1	,393**	,292**	,458**	,600**	,694**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
توفر المؤسسة رواتب عادلة للموظفين مقارنة مع المؤسسات الأخرى	Pearson Correlation	,312**	,419**	,393**	1	,319**	,283**	,410**	,658**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
تسعى المؤسسة إلى التميز عن المؤسسات الأخرى في مجال نشاطها	Pearson Correlation	,324**	,377**	,292**	,319**	1	,493**	,356**	,654**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
تستجيب المؤسسة للمسياسات الاقتصادية للحكومة	Pearson Correlation	,434**	,412**	,458**	,283**	,493**	1	,504**	,714**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
تسهم المؤسسة في زيادة الناتج المحلي الإجمالي إيماناً منها في دعم الاقتصاد الوطني	Pearson Correlation	,338**	,409**	,600**	,410**	,356**	,504**	1	,719**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
البعد الاقتصادي	Pearson Correlation	,704**	,739**	,694**	,658**	,654**	,714**	,719**	1
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	152	152	152	152	152	152	152	152

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=س8 س9 س10 س11 س12 س13 M1_B2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations							
البعد القانوني	تلتزم المؤسسة بالقوانين والتشريعات مثل قانون العمل وقانون المنافسة	تأخذ المؤسسة بالاعتبار توجيهات جمعية حماية المستهلك	تعمل المؤسسة على التصريح لدى مصالح الضمان الاجتماعي عند الوفاة أو العجز	تلتزم المؤسسة على التزام الأفراد العاملين بتعليمات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية	تلتزم المؤسسة بممارسة الأعمال التي تتوافق مع القوانين المحلية السارية في المجتمع.	تساهم المؤسسة في المحافظة على البيئة وذلك من خلال القوانين والأنظمة التي تطبقها.	
تساهم المؤسسة في المحافظة على البيئة وذلك من خلال القوانين والأنظمة التي تطبقها.	Pearson Correlation	1	,546**	,484**	,260**	,560**	,774**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152
تلتزم المؤسسة بممارسة الأعمال التي تتوافق مع القوانين المحلية السارية في المجتمع.	Pearson Correlation	,546**	1	,606**	,441**	,449**	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152
تعمل المؤسسة على التزام الأفراد العاملين بتعليمات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية	Pearson Correlation	,484**	,606**	1	,444**	,410**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152
تعمل المؤسسة على التصريح لدى مصالح الضمان الاجتماعي عند الوفاة أو العجز	Pearson Correlation	,260**	,441**	,444**	1	,293**	,615**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152
تأخذ المؤسسة بالاعتبار توجيهات جمعية حماية المستهلك	Pearson Correlation	,560**	,449**	,410**	,293**	1	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	152	152	152	152	152	152
تلتزم المؤسسة بالقوانين والتشريعات مثل قانون العمل وقانون المنافسة	Pearson Correlation	,547**	,505**	,467**	,408**	,548**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152
البعد القانوني	Pearson Correlation	,774**	,793**	,773**	,615**	,731**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	152	152	152	152	152	152

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=س14 س15 س16 س17 س18 س19 س20 M1_B3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations							
البعد الأخلاقي	تسعى المؤسسة الى الابتعاد عن الانشطة المظلمة أو الخادعة.	تؤكد المؤسسة على السلوك والتعامل الاخلاقي الذي يتطابق مع القوانين والانظمة السائدة	تقوم المؤسسة بإبجاز أعمالها بالأسلوب الذي يتوافق مع قيم وأخلاق المجتمع المحلي.	تحترم المؤسسة عادات وتقاليد المجتمع الذي تعمل فيه.	تتحمّل المؤسسة الأضرار التي يتعرض لها العمال في المؤسسة.	توفر المؤسسة فرص وظيفية متكافئة وعادلة للجميع.	تتحمّل المؤسسة المسؤولية اتجاه المجتمع ككل ولا تميز بينهم على أساس العرق أو الجنس أو الدين

تتحمل المؤسسة المسؤولية اتجاه المجتمع ككل ولا تميز بينهم على أساس العرق أو الجنس أو الدين	Pearson Correlation	1	,493**	,502**	,473**	,359**	,468**	,536**	,721**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	152	152	152	151	152	152	152	152
توفر المؤسسة فرص وظيفية متكافئة وعادلة للجميع.	Pearson Correlation	,493**	1	,508**	,559**	,550**	,471**	,493**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	152	152	152	151	152	152	152	152
تتحمل المؤسسة الأضرار التي يتعرض لها العمال في المؤسسة.	Pearson Correlation	,502**	,508**	1	,585**	,505**	,492**	,426**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	152	152	152	151	152	152	152	152
تحتزم المؤسسة عادات وتقاليد المجتمع الذي تعمل فيه.	Pearson Correlation	,473**	,559**	,585**	1	,583**	,505**	,538**	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151
تقوم المؤسسة بإنجاز أعمالها بالأسلوب الذي يتوافق مع قيم وأخلاق المجتمع المحلي.	Pearson Correlation	,359**	,550**	,505**	,583**	1	,652**	,482**	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	152	152	152	151	152	152	152	152
تؤكد المؤسسة على السلوك والتعامل الأخلاقي الذي يتطابق مع القوانين والأنظمة السائدة	Pearson Correlation	,468**	,471**	,492**	,505**	,652**	1	,596**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	152	152	152	151	152	152	152	152
تسعى المؤسسة الى الابتعاد عن الانشطة المظلمة أو الخادعة.	Pearson Correlation	,536**	,493**	,426**	,538**	,482**	,596**	1	,754**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	152	152	152	151	152	152	152	152
البعد الأخلاقي	Pearson Correlation	,721**	,789**	,754**	,793**	,761**	,767**	,754**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	152	152	152	151	152	152	152	152

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=س21 س22 س23 س24 س25 س26 M1_B4
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations							
توفر المؤسسة فرص عمل للنساء مساهمة منها في زيادة مستويات الدخل وتحسين مستوى المعيشة	تخصص المؤسسة جزء من أرباحها لدعم المؤسسات الخيرية والاجتماعية.	تساهم المؤسسة في دعم البنى التحتية للمجتمع المحلي من طرق ومراكز الصحة ومدارس للتعليم.	تساهم المؤسسة في توفير مناصب عمل لذوي الاحتياجات الخاصة.	تقوم المؤسسة باستقبال طلاب الجامعات لإجراء تريضات ميدانية أثناء وبعد الدراسة.	تقدم المؤسسة مساعدات وتسهيلات لأداء مناسك الحج والعمرة	البعد الخيري	

توفر المؤسسة فرص عمل للنساء مساهمة منها في زيادة مستويات الدخل وتحسين مستوى المعيشة	Pearson Correlation	1	,360**	,157	,238**	,159	,260**	,604**
	Sig. (2-tailed)		,000	,053	,003	,051	,001	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152
تخصص المؤسسة جزء من أرباحها لدعم المؤسسات الخيرية والاجتماعية.	Pearson Correlation	,360**	1	,459**	,265**	,125	,102	,668**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,125	,210	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152
تساهم المؤسسة في دعم البنى التحتية للمجتمع المحلي من طرق ومراكز الصحة ومدارس للتعليم.	Pearson Correlation	,157	,459**	1	,546**	,115	,110	,700**
	Sig. (2-tailed)	,053	,000		,000	,160	,178	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152
تساهم المؤسسة في توفير مناصب عمل لدوي الاحتياجات الخاصة.	Pearson Correlation	,238**	,265**	,546**	1	,230**	,133	,692**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,000		,004	,101	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152
تقوم المؤسسة باستقبال طلاب الجامعات لإجراء تريضات ميدانية أثناء وبعد الدراسة.	Pearson Correlation	,159	,125	,115	,230**	1	,455**	,493**
	Sig. (2-tailed)	,051	,125	,160	,004		,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152
تقدم المؤسسة مساعدات وتسهيلات لأداء مناسك الحج والعمرة	Pearson Correlation	,260**	,102	,110	,133	,455**	1	,482**
	Sig. (2-tailed)	,001	,210	,178	,101	,000		,000
	N	152	152	152	152	152	152	152
البعد الخيري	Pearson Correlation	,604**	,668**	,700**	,692**	,493**	,482**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	152	152	152	152	152	152	152

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=س27 س28 س29 س30 س31 س32 س33 M2_B1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE .

Correlations

Correlations								
أحترم جميع زملائي وأقدرهم أثناء عملي بالمؤسسة حتى ولو تعرضت للظلم من أي منهم	أحترم جميع زملائي وأقدرهم أثناء عملي بالمؤسسة حتى ولو تعرضت للظلم من أي منهم	أستطيع ان أتصرف بشكل صحيح مهما كانت الضغوط والظروف	أقوم بتقديم النصح لزملائي العاملين عند ارتكابهم الأخطاء أثناء العمل.	أحافظ على ممتلكات ومعدات المؤسسة ولا أهملها.	ألتزم بتطبيق الأنظمة والقوانين الداخلية للمؤسسة كما يجب.	أسعى لتأدية مهامي بشكل مهني وبمستوى عال من الأخلاق.	أتعاون مع زملائي عند انجاز الأعمال والمهام.	أحترم جميع زملائي وأقدرهم أثناء عملي بالمؤسسة حتى ولو تعرضت للظلم من أي منهم
Pearson Correlation	1	,498**	,293**	,488**	,507**	,426**	,597**	
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	152	152	152	152	152	152	152	152
Pearson Correlation	,597**	,534**	,514**	,773**	,700**	,732**	1	
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	152	152	152	152	152	152	152	152

أسعى لتأدية مهامى بشكل مهني وبمستوى عال من الأخلاق.	Pearson Correlation	,426**	,732**	1	,625**	,714**	,526**	,397**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
ألتزم بتطبيق الأنظمة والقوانين الداخلية للمؤسسة كما يجب.	Pearson Correlation	,507**	,700**	,625**	1	,661**	,569**	,588**	,837**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
أحافظ على ممتلكات ومعدات المؤسسة ولا أهملها.	Pearson Correlation	,488**	,773**	,714**	,661**	1	,664**	,470**	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
أقوم بتقديم النصح لزملائي العاملين عند ارتكابهم الأخطاء أثناء العمل.	Pearson Correlation	,293**	,514**	,526**	,569**	,664**	1	,499**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
أستطيع ان أتصرف بشكل صحيح مهما كانت الضغوط والظروف	Pearson Correlation	,498**	,534**	,397**	,588**	,470**	,499**	1	,740**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
أخلاقيات الفرد	Pearson Correlation	,717**	,870**	,784**	,837**	,850**	,722**	,740**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	152	152	152	152	152	152	152	152

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=س34 س35 س36 س37 س38 س39 س40 M2_B2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations									
تتحلى قيادة المؤسسة بالنزاهة والمصادقية في جميع قراراتها وتعاملاتها الخارجية	تحرص قيادة المؤسسة على ضمان العدالة وعدم التمييز بين العاملين	تتعاون قيادة المؤسسة مع مروضيهم ويشاورونهم للوصول الى قرارات مقبولة للطرفين	ترفض قيادة الأعمال غير الاخلاقية حتى ولو عادت بالنفع على المؤسسة	تلتزم قيادة المؤسسة باحترام القوانين والاجراءات كغيرهم من العمال	أخلاقيات القيادة				
تتحلى قيادة المؤسسة بالنزاهة والمصادقية في جميع قراراتها وتعاملاتها الخارجية	Pearson Correlation	1	,787**	,786**	,614**	,644**	,593**	,671**	,872**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
تركز قيادة المؤسسة على البعد الاخلاقي عند تقييم العاملين	Pearson Correlation	,787**	1	,811**	,696**	,659**	,526**	,590**	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
تحرص قيادة المؤسسة على ضمان العدالة وعدم التمييز بين العاملين	Pearson Correlation	,786**	,811**	1	,665**	,686**	,478**	,602**	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152

	N	152	152	152	152	152	152	152	152
تحتزم قيادة المؤسسة الاختلاف في القيم والمعتقدات بين العاملين	Pearson	,614**	,696**	,665**	1	,757**	,545**	,668**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
تتعاون قيادة المؤسسة مع مروضيهم ويشاورونهم للوصول الى قرارات مقبولة للطرفين	Pearson	,644**	,659**	,686**	,757**	1	,622**	,623**	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
ترفض قيادة المؤسسة الاعمال غير الاخلاقية حتى ولو عادت بالنفع على المؤسسة	Pearson	,593**	,526**	,478**	,545**	,622**	1	,671**	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
تلتزم قيادة المؤسسة باحترام القوانين والاجراءات كغيرهم من العمال	Pearson	,671**	,590**	,602**	,668**	,623**	,671**	1	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
اخلاقيات القيادة	Pearson	,872**	,869**	,864**	,841**	,853**	,747**	,817**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	152	152	152	152	152	152	152	152

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=س41 س42 س43 س44 س45 س46 س47 M2_B3

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE .

Correlations

Correlations									
		تهتم المؤسسة بتوفير نظم السلامة والامن للعاملين	تهتم المؤسسة على مدونة وميثاق اخلاقي يعزز السلوك الايجابي داخل المنظمة	توفر المؤسسة آلية معلنة لتلقي الشكاوى والمقترحات والاستجابة لها	توفر المؤسسة نظاما عادلا وشفافا في الاختيار والترقية	توفر المؤسسة الموارد اللازمة (اجهزة، تقنيات، للقيام بالعمل بالشكل المطلوب	تمنح المؤسسة حوافز تراعي الجهد المبذول من طرف العاملين	تلتزم المؤسسة في تعاملها مع الزبائن بالشفافية وبتقديم أحسن خدمة لهم	أخلاقيات الانظمة الوظيفية
تهتم المؤسسة بتوفير نظم السلامة والامن للعاملين	Pearson	1	,599**	,537**	,531**	,480**	,338**	,573**	,726**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
تتوفر المؤسسة على مدونة وميثاق اخلاقي يعزز السلوك الايجابي داخل المنظمة	Pearson	,599**	1	,555**	,557**	,487**	,455**	,557**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
توفر المؤسسة آلية معلنة لتلقي الشكاوى والمقترحات والاستجابة لها	Pearson	,537**	,555**	1	,652**	,577**	,589**	,659**	,829**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152

توفر المؤسسة نظاما عادلا وشفافا في الاختيار والترقية	Pearson Correlation	,531**	,557**	,652**	1	,526**	,678**	,626**	,842**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
توفر المؤسسة الموارد اللازمة (الجهزة، تقنيات، للقيام بالعمل بالشكل المطلوب)	Pearson Correlation	,480**	,487**	,577**	,526**	1	,574**	,564**	,758**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
تمنح المؤسسة حوافز تراعي الجهد المبذول من طرف العاملين	Pearson Correlation	,338**	,455**	,589**	,678**	,574**	1	,588**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
تلتزم المؤسسة في تعاملها مع الزبائن بالشفافية وبتقديم أحسن خدمة لهم	Pearson Correlation	,573**	,557**	,659**	,626**	,564**	,588**	1	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
أخلاقيات الانظمة الوظيفية	Pearson Correlation	,726**	,751**	,829**	,842**	,758**	,780**	,825**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	152	152	152	152	152	152	152	152

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		البعد الاقتصادي	البعد القانوني	البعد الاخلاقي	البعد الخيري	أخلاقيات الفرد	اخلاقيات القيادة	أخلاقيات الانظمة الوظيفية	مجموع الاستبيان
البعد الاقتصادي	Pearson Correlation	1	,604**	,504**	,510**	,306**	,464**	,539**	,704**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
البعد القانوني	Pearson Correlation	,604**	1	,679**	,582**	,384**	,563**	,545**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
البعد الاخلاقي	Pearson Correlation	,504**	,679**	1	,605**	,214**	,614**	,549**	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,008	,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
البعد الخيري	Pearson Correlation	,510**	,582**	,605**	1	,322**	,521**	,576**	,739**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
أخلاقيات الفرد	Pearson Correlation	,306**	,384**	,214**	,322**	1	,477**	,424**	,596**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008	,000		,000	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
اخلاقيات القيادة	Pearson Correlation	,464**	,563**	,614**	,521**	,477**	1	,770**	,867**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152
أخلاقيات الانظمة الوظيفية	Pearson Correlation	,539**	,545**	,549**	,576**	,424**	,770**	1	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152

مجموع الاستبيان	Pearson Correlation	,704**	,784**	,761**	,739**	,596**	,867**	,861**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	152	152	152	152	152	152	152	152

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
اخلاقيات القيادة	3,4915	,79288	152
البعد الاقتصادي	3,8261	,60205	152

Correlations

	اخلاقيات القيادة	البعد الاقتصادي
Pearson Correlation	1,000	,464
	البعد الاقتصادي	1,000
Sig. (1-tailed)	.	,000
	البعد الاقتصادي	.
N	152	152
	البعد الاقتصادي	152

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	البعد الاقتصادي ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: اخلاقيات القيادة

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,464 ^a	,215	,210	,70485	,215	41,074	1	150	,000	1,802

a. Predictors: (Constant), البعد الاقتصادي

b. Dependent Variable: اخلاقيات القيادة

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,406	1	20,406	41,074	,000 ^b
	Residual	74,522	150	,497		
	Total	94,928	151			

a. Dependent Variable: اخلاقيات القيادة

b. Predictors: (Constant), البعد الاقتصادي

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
1	(Constant)	1,155	,369	3,131	,002	
	البعد الاقتصادي	,611	,095	,464	,000	1,000

a. Dependent Variable: اخلاقيات القيادة

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	البعد الاقتصادي
1	1	1,988	1,000	,01	,01
	2	,012	12,830	,99	,99

a. Dependent Variable: أخلاقيات القيادة

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,2893	4,2083	3,4915	,36761	152
Residual	-2,03386	1,92567	,00000	,70251	152
Std. Predicted Value	-3,270	1,950	,000	1,000	152
Std. Residual	-2,886	2,732	,000	,997	152

a. Dependent Variable: أخلاقيات القيادة

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT M2_B1

/METHOD=ENTER M1_B1

/RESIDUALS DURBIN

/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3) .

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
أخلاقيات الفرد	4,2237	,55406	152
البعد الاقتصادي	3,8261	,60205	152

Correlations

	أخلاقيات الفرد	البعد الاقتصادي
Pearson Correlation	أخلاقيات الفرد 1,000	,306
	البعد الاقتصادي ,306	1,000
Sig. (1-tailed)	أخلاقيات الفرد .	,000
	البعد الاقتصادي ,000	.
N	أخلاقيات الفرد 152	152
	البعد الاقتصادي 152	152

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	البعد الاقتصادي ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: أخلاقيات الفرد

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,306 ^a	,093	,087	,52928	,093	15,471	1	150	,000	1,993

a. Predictors: (Constant), البعد الاقتصادي

b. Dependent Variable: أخلاقيات الفرد

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,334	1	4,334	15,471	,000 ^b

Residual	42,020	150	,280		
Total	46,354	151			

a. Dependent Variable: أخلاقيات الفرد
b. Predictors: (Constant), البعد الاقتصادي

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,147	,277		11,358	,000		
البعد الاقتصادي	,281	,072	,306	3,933	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: أخلاقيات الفرد

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	البعد الاقتصادي
1	1	1,988	1,000	,01	,01
	2	,012	12,830	,99	,99

a. Dependent Variable: أخلاقيات الفرد

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	أخلاقيات الفرد	Predicted Value	Residual
45	-3,678	2,29	4,2324	-1,94670
49	-4,108	1,86	4,0314	-2,17427
106	-4,496	1,57	3,9510	-2,37958

a. Dependent Variable: أخلاقيات الفرد

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,6696	4,5540	4,2237	,16942	152
Residual	-2,37958	1,24999	,00000	,52752	152
Std. Predicted Value	-3,270	1,950	,000	1,000	152
Std. Residual	-4,496	2,362	,000	,997	152

a. Dependent Variable: أخلاقيات الفرد

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT M2_B3
/METHOD=ENTER M1_B1
/RESIDUALS DURBIN
/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3) .

```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
أخلاقيات الانظمة الوظيفية	3,6222	,76507	152
البعد الاقتصادي	3,8261	,60205	152

Correlations

	أخلاقيات الانظمة الوظيفية	البعد الاقتصادي
Pearson Correlation	أخلاقيات الانظمة الوظيفية 1,000	,539
	البعد الاقتصادي ,539	1,000
Sig. (1-tailed)	أخلاقيات الانظمة الوظيفية .	,000
	البعد الاقتصادي ,000	.
N	أخلاقيات الانظمة الوظيفية 152	152

البعد الاقتصادي	152	152
-----------------	-----	-----

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	البعد الاقتصادي ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: أخلاقيات الانظمة الوظيفية

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,539 ^a	,290	,285	,64674	,290	61,310	1	150	,000	1,879

a. Predictors: (Constant), البعد الاقتصادي
b. Dependent Variable: أخلاقيات الانظمة الوظيفية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,644	1	25,644	61,310	,000 ^b
	Residual	62,740	150	,418		
	Total	88,384	151			

a. Dependent Variable: أخلاقيات الانظمة الوظيفية

b. Predictors: (Constant), البعد الاقتصادي

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,003	,339		2,963	,004		
	البعد الاقتصادي	,685	,087	,539	7,830	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: أخلاقيات الانظمة الوظيفية

Collinearity Diagnostics^a

Community Diagnostics				Variance Proportions	
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	الاقتصادي البعد
1	1	1,988	1,000	,01	,01
	2	,012	12,830	,99	,99

a. Dependent Variable: الوظيفية الانظمة أخلاقيات

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	أخلاقيات الانظمة الوظيفية	Predicted Value	Residual
64	-3,158	2,29	4,3279	-2,04220
88	-3,355	1,57	3,7412	-2,16977

a. Dependent Variable: أخلاقيات الانظمة الوظيفية

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,2744	4,4257	3,6222	,41210	152
Residual	-2,16977	1,27409	,00000	,64459	152
Std. Predicted Value	-3,270	1,950	,000	1,000	152
Std. Residual	-3,355	1,970	,000	,997	152

a. Dependent Variable: الوظيفية الانظمة أخلاقيات

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT MAJ_M2
/METHOD=ENTER M1_B1
/RESIDUALS DURBIN
/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3) .

```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
أخلاقيات الاعمال	3,7791	,59945	152
البعد الاقتصادي	3,8261	,60205	152

Correlations

		أخلاقيات الاعمال	البعد الاقتصادي
Pearson Correlation	أخلاقيات الاعمال	1,000	,528
	البعد الاقتصادي	,528	1,000
Sig. (1-tailed)	أخلاقيات الاعمال	.	,000
	البعد الاقتصادي	,000	.
N	أخلاقيات الاعمال	152	152
	البعد الاقتصادي	152	152

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	البعد الاقتصادي ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: أخلاقيات الاعمال

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

						Change Statistics				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,528 ^a	,279	,274	,51086	,279	57,914	1	150	,000	1,853

a. Predictors: (Constant), البعد الاقتصادي

b. Dependent Variable: أخلاقيات الاعمال

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,114	1	15,114	57,914	,000 ^b
	Residual	39,147	150	,261		
	Total	54,261	151			

a. Dependent Variable: أخلاقيات الاعمال

b. Predictors: (Constant), البعد الاقتصادي

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	1,768	,267		6,613	,000		
	البعد الاقتصادي	,526	,069	,528	7,610	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: الاعمال أخلاقيات

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	البعد الاقتصادي
1	1	1,988	1,000	,01	,01
	2	,012	12,830	,99	,99

a. Dependent Variable: الاعمال أخلاقيات

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	أخلاقيات الاعمال	Predicted Value	Residual
45	-3,142	2,19	3,7954	-1,60496
106	-3,045	1,71	3,2699	-1,55564

a. Dependent Variable: الاعمال أخلاقيات

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,7444	4,3960	3,7791	,31638	152
Residual	-1,60496	1,38945	,00000	,50917	152
Std. Predicted Value	-3,270	1,950	,000	1,000	152
Std. Residual	-3,142	2,720	,000	,997	152

a. Dependent Variable: الاعمال أخلاقيات

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT M2_B2
/METHOD=ENTER M1_B2
/RESIDUALS DURBIN.

```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
اخلاقيات القيادة	3,4915	,79288	152
البعد القانوني	3,8882	,60132	152

Correlations

	اخلاقيات القيادة	البعد القانوني
Pearson Correlation	1,000	,563
	,563	1,000
Sig. (1-tailed)	.	,000
	,000	.
N	152	152
	152	152

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	البعد القانوني ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: اخلاقيات القيادة

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,563 ^a	,317	,312	,65753	2,013

a. Predictors: (Constant),
b. Dependent Variable:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,076	1	30,076	69,564	,000 ^b
	Residual	64,852	150	,432		
	Total	94,928	151			

a. Dependent Variable:
b. Predictors: (Constant),

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics
							Tolerance
							VIF
1	(Constant)	,606	,350		1,730	,086	
	البعد القانوني	,742	,089	,563	8,341	,000	1,000
							1,000

a. Dependent Variable:

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	القانوني البعد
1	1	1,988	1,000	,01	,01
	2	,012	13,052	,99	,99

a. Dependent Variable:

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,4717	4,3167	3,4915	,44629	152
Residual	-2,51708	1,92025	,00000	,65535	152
Std. Predicted Value	-4,526	1,849	,000	1,000	152
Std. Residual	-3,828	2,920	,000	,997	152

a. Dependent Variable:

```
REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT M2_B1
  /METHOD=ENTER M1_B2
  /RESIDUALS DURBIN.
```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
أخلاقيات الفرد	4,2237	,55406	152
البعد القانوني	3,8882	,60132	152

Correlations

	الفرد أخلاقيات	القانوني البعد
Pearson Correlation	أخلاقيات الفرد	1,000
	البعد القانوني	,384
Sig. (1-tailed)	أخلاقيات الفرد	.
	البعد القانوني	,000
N	أخلاقيات الفرد	152
	البعد القانوني	152

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	البعد القانوني ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: أخلاقيات الفرد

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,384 ^a	,148	,142	,51324	1,968

a. Predictors: (Constant), البعد القانوني

b. Dependent Variable: أخلاقيات الفرد

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,841	1	6,841	25,970	,000 ^b
	Residual	39,513	150	,263		
	Total	46,354	151			

a. Dependent Variable: أخلاقيات الفرد

b. Predictors: (Constant), البعد القانوني

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta		Tolerance
1	(Constant)	2,847	,273		10,420	,000
	البعد القانوني	,354	,069	,384	5,096	,000

a. Dependent Variable: أخلاقيات الفرد

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	البعد القانوني
1	1	1,988	1,000	,01	,01
	2	,012	13,052	,99	,99

a. Dependent Variable: أخلاقيات الفرد

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,2604	4,6172	4,2237	,21285	152
Residual	-2,86883	1,45394	,00000	,51154	152
Std. Predicted Value	-4,526	1,849	,000	1,000	152
Std. Residual	-5,590	2,833	,000	,997	152

a. Dependent Variable: أخلاقيات الفرد

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT M2_B3
/METHOD=ENTER M1_B2
/RESIDUALS DURBIN.

```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
أخلاقيات الانظمة الوظيفية	3,6222	,76507	152
البعد القانوني	3,8882	,60132	152

Correlations

	أخلاقيات الانظمة الوظيفية	البعد القانوني
Pearson Correlation	1,000	,545
	البعد القانوني	1,000
Sig. (1-tailed)	أخلاقيات الانظمة الوظيفية	,000
	البعد القانوني	,000
N	أخلاقيات الانظمة الوظيفية	152
	البعد القانوني	152

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	البعد القانوني ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: أخلاقيات الانظمة الوظيفية

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,545 ^a	,297	,293	,64340	2,039

a. Predictors: (Constant), البعد القانوني

b. Dependent Variable: أخلاقيات الانظمة الوظيفية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,290	1	26,290	63,508	,000 ^b
	Residual	62,094	150	,414		
	Total	88,384	151			

a. Dependent Variable: أخلاقيات الانظمة الوظيفية

b. Predictors: (Constant), البعد القانوني

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)	,924	,343		2,698	,008		
	البعد القانوني	,694	,087	,545	7,969	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: أخلاقيات الانظمة الوظيفية

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	البعد القانوني
1	1	1,988	1,000	,01	,01

2	,012	13,052	,99	,99
---	------	--------	-----	-----

a. أخلاقيات الانظمة الوظيفية

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,7337	4,3937	3,6222	,41726	152
Residual	-2,61817	1,30021	,00000	,64126	152
Std. Predicted Value	-4,526	1,849	,000	1,000	152
Std. Residual	-4,069	2,021	,000	,997	152

a. أخلاقيات الانظمة الوظيفية

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT MAJ_M2
/METHOD=ENTER M1_B2
/RESIDUALS DURBIN.

```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
أخلاقيات الاعمال	3,7791	,59945	152
البعد القانوني	3,8882	,60132	152

Correlations

	أخلاقيات الاعمال	البعد القانوني
Pearson Correlation	أخلاقيات الاعمال 1,000	البعد القانوني ,599
	البعد القانوني ,599	أخلاقيات الاعمال 1,000
Sig. (1-tailed)	أخلاقيات الاعمال .	البعد القانوني ,000
	البعد القانوني ,000	أخلاقيات الاعمال .
N	أخلاقيات الاعمال 152	البعد القانوني 152
	البعد القانوني 152	أخلاقيات الاعمال 152

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	البعد القانوني ^b	.	Enter

a. أخلاقيات الاعمال

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,599 ^a	,358	,354	,48181	2,012

a. Predictors: (Constant),

b. أخلاقيات الاعمال

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,439	1	19,439	83,739	,000 ^b
	Residual	34,822	150	,232		
	Total	54,261	151			

a. أخلاقيات الاعمال

b. Predictors: (Constant),

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,459	,257		5,688	,000		
	البعد القانوني	,597	,065	,599	9,151	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: أخلاقيات الاعمال

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	البعد القانوني
1	1	1,988	1,000	,01	,01
	2	,012	13,052	,99	,99

a. Dependent Variable: أخلاقيات الاعمال

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,1552	4,4426	3,7791	,35880	152
Residual	-2,42993	1,16255	,00000	,48021	152
Std. Predicted Value	-4,526	1,849	,000	1,000	152
Std. Residual	-5,043	2,413	,000	,997	152

a. Dependent Variable: أخلاقيات الاعمال

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT M2_B2
/METHOD=ENTER M1_B3.

```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
اخلاقيات القيادة	3,4915	,79288	152
البعد الاخلاقي	3,7989	,66527	152

Correlations

	اخلاقيات القيادة	البعد الاخلاقي
Pearson Correlation	1,000	,614
	البعد الاخلاقي	,614
Sig. (1-tailed)	اخلاقيات القيادة	,000
	البعد الاخلاقي	,000
N	اخلاقيات القيادة	152
	البعد الاخلاقي	152

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	البعد الاخلاقي ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: أخلاقيات القيادة

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,614 ^a	,377	,373	,62807

a. Predictors: (Constant), البعد الاخلاقي

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35,757	1	35,757	90,645	,000 ^b
	Residual	59,171	150	,394		
	Total	94,928	151			

a. Dependent Variable: أخلاقيات القيادة

b. Predictors: (Constant), البعد الاخلاقي

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Beta			Tolerance
1	(Constant)	,713		2,406	,017	
	البعد الاخلاقي	,731	,614	9,521	,000	1,000

a. Dependent Variable: أخلاقيات القيادة

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	البعد الاخلاقي
1	1	1,985	1,000	,01	,01
	2	,015	11,545	,99	,99

a. Dependent Variable: أخلاقيات القيادة

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT M2_B1
/METHOD=ENTER M1_B3.

```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الفرد أخلاقيات	4,2237	,55406	152
البعد الاخلاقي	3,7989	,66527	152

Correlations

	أخلاقيات الفرد	البعد الاخلاقي
Pearson Correlation	أخلاقيات الفرد	,214
	البعد الاخلاقي	1,000
Sig. (1-tailed)	أخلاقيات الفرد	,004
	البعد الاخلاقي	.
N	أخلاقيات الفرد	152
	البعد الاخلاقي	152

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	البعد الاخلاقي ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: أخلاقيات الفرد

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,214 ^a	,046	,040	,54300

a. Predictors: (Constant), البعد الاخلاقي

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,126	1	2,126	7,211	,008 ^b
	Residual	44,228	150	,295		
	Total	46,354	151			

a. Dependent Variable: أخلاقيات الفرد

b. Predictors: (Constant), البعد الاخلاقي

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	3,546	,256		13,844	,000	
	البعد الاخلاقي	,178	,066	,214	2,685	,008	1,000 1,000

a. Dependent Variable: أخلاقيات الفرد

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	الاخلاقي البعد
1	1	1,985	1,000	,01	,01
	2	,015	11,545	,99	,99

a. Dependent Variable: أخلاقيات الفرد

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT M2_B3
/METHOD=ENTER M1_B3.

```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
أخلاقيات الانظمة الوظيفية	3,6222	,76507	152
البعد الاخلاقي	3,7989	,66527	152

Correlations

	أخلاقيات الانظمة الوظيفية	البعد الاخلاقي
Pearson Correlation	أخلاقيات الانظمة الوظيفية	أخلاقيات الانظمة الوظيفية
	البعد الاخلاقي	البعد الاخلاقي
Sig. (1-tailed)	أخلاقيات الانظمة الوظيفية	أخلاقيات الانظمة الوظيفية
	البعد الاخلاقي	البعد الاخلاقي
N	أخلاقيات الانظمة الوظيفية	أخلاقيات الانظمة الوظيفية
	البعد الاخلاقي	البعد الاخلاقي

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	البعد الاخلاقي ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: أخلاقيات الانظمة الوظيفية

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,549 ^a	,301	,296	,64178

a. Predictors: (Constant), البعد الاخلاقي

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,601	1	26,601	64,584	,000 ^b
	Residual	61,783	150	,412		
	Total	88,384	151			

a. Dependent Variable: أخلاقيات الانظمة الوظيفية

b. Predictors: (Constant), البعد الاخلاقي

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	1,225		4,048	,000	
	البعد الاخلاقي	,631	,549	8,036	,000	1,000 1,000

a. Dependent Variable: أخلاقيات الانظمة الوظيفية

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	الاخلاقي البعد
1	1	1,985	1,000	,01	,01
	2	,015	11,545	,99	,99

a. Dependent Variable: أخلاقيات الانظمة الوظيفية

```
REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT MAJ_M2
  /METHOD=ENTER M1_B3.
```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
أخلاقيات الاعمال	3,7791	,59945	152
البعد الاخلاقي	3,7989	,66527	152

Correlations

	أخلاقيات الاعمال	البعد الاخلاقي
Pearson Correlation	أخلاقيات الاعمال 1,000	,570
	البعد الاخلاقي ,570	1,000
Sig. (1-tailed)	أخلاقيات الاعمال .	,000
	البعد الاخلاقي ,000	.
N	أخلاقيات الاعمال 152	152
	البعد الاخلاقي 152	152

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	الاخلاقي البعد ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: الاعمال أخلاقيات

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,570 ^a	,325	,320	,49419

a. Predictors: (Constant), البعد الاخلاقي

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,627	1	17,627	72,177	,000 ^b
	Residual	36,634	150	,244		
	Total	54,261	151			

a. Dependent Variable: أخلاقيات الاعمال

b. Predictors: (Constant), البعد الاخلاقي

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	1,828		7,842	,000	
	البعد الاخلاقي	,514	,570	8,496	,000	1,000 1,000

a. Dependent Variable: أخلاقيات الاعمال

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	البعد الاخلاقي
1	1	1,985	1,000	,01	,01
	2	,015	11,545	,99	,99

a. Dependent Variable: أخلاقيات الاعمال

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT M2_B2
/METHOD=ENTER M1_B4.

```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
اخلاقيات القيادة	3,4915	,79288	152
البعد الخيري	3,5800	,55855	152

Correlations

	اخلاقيات القيادة	البعد الخيري
Pearson Correlation	1,000	,521
	البعد الخيري	,521 1,000
Sig. (1-tailed)	.	,000
	البعد الخيري	,000 .
N	152	152
	البعد الخيري	152 152

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	البعد الخيري ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: القيادة اخلاقيات

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,521 ^a	,271	,266	,67911

a. Predictors: (Constant), البعد الخيري

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,750	1	25,750	55,834	,000 ^b
	Residual	69,178	150	,461		
	Total	94,928	151			

a. Dependent Variable: أخلاقيات القيادة

b. Predictors: (Constant), البعد الخيري

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	,845		2,356	,020	
	البعد الخيري	,739	,521	7,472	,000	1,000 1,000

a. Dependent Variable: أخلاقيات القيادة

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	البعد الخيري
1	1	1,988	1,000	,01	,01
	2	,012	12,939	,99	,99

a. Dependent Variable: أخلاقيات القيادة

```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT M2_B1
  /METHOD=ENTER M1_B4.

```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
أخلاقيات الفرد	4,2237	,55406	152
البعد الخيري	3,5800	,55855	152

Correlations

	أخلاقيات الفرد	البعد الخيري
Pearson Correlation	أخلاقيات الفرد 1,000	,322
	البعد الخيري ,322	1,000
Sig. (1-tailed)	أخلاقيات الفرد .	,000
	البعد الخيري ,000	.
N	أخلاقيات الفرد 152	152
	البعد الخيري 152	152

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	البعد الخيري ^b	.	Enter

a. Dependent Variable:
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,322 ^a	,104	,098	,52632

a. Predictors: (Constant),
البعد الخيري

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,802	1	4,802	17,334	,000 ^b
	Residual	41,552	150	,277		
	Total	46,354	151			

a. Dependent Variable:
b. Predictors: (Constant),
البعد الخيري

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,081	,278		11,089	,000		
	البعد الخيري	,319	,077	,322	4,163	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable:
أخلاقيات الفرد

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	البعد الخيري
1	1	1,988	1,000	,01	,01
	2	,012	12,939	,99	,99

a. Dependent Variable:
أخلاقيات الفرد

```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT M2_B3
/METHOD=ENTER M1_B4.
```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
أخلاقيات الانظمة الوظيفية	3,6222	,76507	152
البعد الخيري	3,5800	,55855	152

Correlations

	أخلاقيات الانظمة الوظيفية	البعد الخيري
Pearson Correlation	أخلاقيات الانظمة الوظيفية 1,000	,576
	البعد الخيري ,576	1,000
Sig. (1-tailed)	أخلاقيات الانظمة الوظيفية .	,000
	البعد الخيري ,000	.
N	أخلاقيات الانظمة الوظيفية 152	152
	البعد الخيري 152	152

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	البعد الخيري ^b	. Enter
---	---------------------------	---------

a. Dependent Variable: أخلاقيات الانظمة الوظيفية

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,576 ^a	,331	,327	,62768

a. Predictors: (Constant), البعد الخيري

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,287	1	29,287	74,337	,000 ^b
	Residual	59,097	150	,394		
	Total	88,384	151			

a. Dependent Variable: أخلاقيات الانظمة الوظيفية

b. Predictors: (Constant), البعد الخيري

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)	,799	,331		2,413	,017		
	البعد الخيري	,788	,091	,576	8,622	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: أخلاقيات الانظمة الوظيفية

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	البعد الخيري
1	1	1,988	1,000	,01	,01
	2	,012	12,939	,99	,99

a. Dependent Variable: أخلاقيات الانظمة الوظيفية

```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT MAJ_M2
  /METHOD=ENTER M1_B4.

```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
أخلاقيات الاعمال	3,7791	,59945	152
البعد الخيري	3,5800	,55855	152

Correlations

	أخلاقيات الاعمال	البعد الخيري
Pearson Correlation	أخلاقيات الاعمال 1,000	أخلاقيات الاعمال ,574
	البعد الخيري ,574	البعد الخيري 1,000
Sig. (1-tailed)	أخلاقيات الاعمال .	أخلاقيات الاعمال ,000
	البعد الخيري ,000	البعد الخيري .
N	أخلاقيات الاعمال 152	أخلاقيات الاعمال 152
	البعد الخيري 152	البعد الخيري 152

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	البعد الخيري ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: أخلاقيات الاعمال

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,574 ^a	,329	,325	,49263

a. Predictors: (Constant), البعد الخيري

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,858	1	17,858	73,583	,000 ^b
	Residual	36,403	150	,243		
	Total	54,261	151			

a. Dependent Variable: أخلاقيات الاعمال

b. Predictors: (Constant), البعد الخيري

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,575	,260		6,056	,000		
	البعد الخيري	,616	,072	,574	8,578	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: أخلاقيات الاعمال

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	البعد الخيري
1	1	1,988	1,000	,01	,01
	2	,012	12,939	,99	,99

a. Dependent Variable: أخلاقيات الاعمال

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT MAJ_M2
/METHOD=ENTER MAJ_M1.

```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
أخلاقيات الاعمال	3,7791	,59945	152
المسؤولية الاجتماعية	3,7733	,50284	152

Correlations

	أخلاقيات الاعمال	المسؤولية الاجتماعية
Pearson Correlation	أخلاقيات الاعمال 1,000	,685
	المسؤولية الاجتماعية ,685	1,000
Sig. (1-tailed)	أخلاقيات الاعمال .	,000
	المسؤولية الاجتماعية ,000	.
N	أخلاقيات الاعمال 152	152
	المسؤولية الاجتماعية 152	152

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	المسؤولية الاجتماعية ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: أخلاقيات الاعمال

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,685 ^a	,469	,465	,43832

a. Predictors: (Constant), المسؤولية الاجتماعية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,442	1	25,442	132,421	,000 ^b
	Residual	28,819	150	,192		
	Total	54,261	151			

a. Dependent Variable: أخلاقيات الاعمال

b. Predictors: (Constant), المسؤولية الاجتماعية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)	,699	,270		2,589	,011		
	المسؤولية الاجتماعية	,816	,071	,685	11,507	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: أخلاقيات الاعمال

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	المسؤولية الاجتماعية
1	1	1,991	1,000	,00	,00
	2	,009	15,124	1,00	1,00

a. Dependent Variable: أخلاقيات الاعمال

DESCRIPTIVES VARIABLES=MAJ_M1 MAJ_M2 MAJ_M1_M2
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
المسؤولية الاجتماعية	152	3,7733	,50284
أخلاقيات الاعمال	152	3,7791	,59945
مجموع الاستبيان	152	3,7762	,50621
Valid N (listwise)	152		

EXAMINE VARIABLES=MAJ_M1_M2
/PLOT BOXPLOT STEMLEAF HISTOGRAM NPLOT
/COMPARE GROUPS
/MESTIMATORS HUBER(1.339) ANDREW(1.34) HAMPEL(1.7,3.4,8.5) TUKEY(4.685)
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.

Explore

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
مجموع الاستبيان	152	100,0%	0	0,0%	152	100,0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
مجموع الاستبيان	Mean	3,7762	,04106
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,6951
		Upper Bound	3,8573
	5% Trimmed Mean	3,7900	
	Median	3,8467	
	Variance	,256	
	Std. Deviation	,50621	
	Minimum	2,18	
	Maximum	4,96	
	Range	2,78	
	Interquartile Range	,55	
	Skewness	-,469	,197
	Kurtosis	,747	,391

M-Estimators

	Huber's M-Estimator ^a	Tukey's Biweight ^b	Hampel's M-Estimator ^c	Andrews' Wave ^d
مجموع الاستبيان	3,8052	3,8291	3,8053	3,8293

a. The weighting constant is 1,339.

b. The weighting constant is 4,685.

c. The weighting constants are 1,700, 3,400, and 8,500

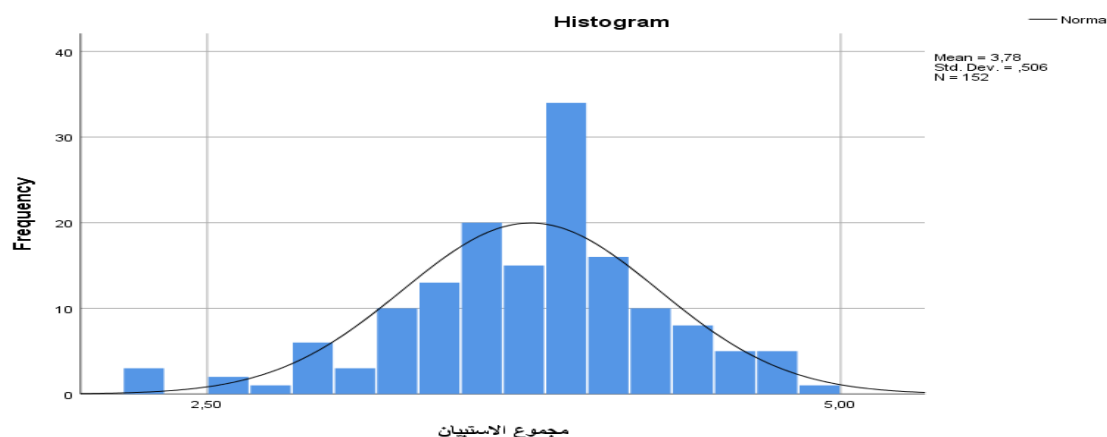
d. The weighting constant is 1,340*pi.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
مجموع الاستبيان	,068	152	,078	,979	152	,023

a. Lilliefors Significance Correction

الاستبيان مجموع



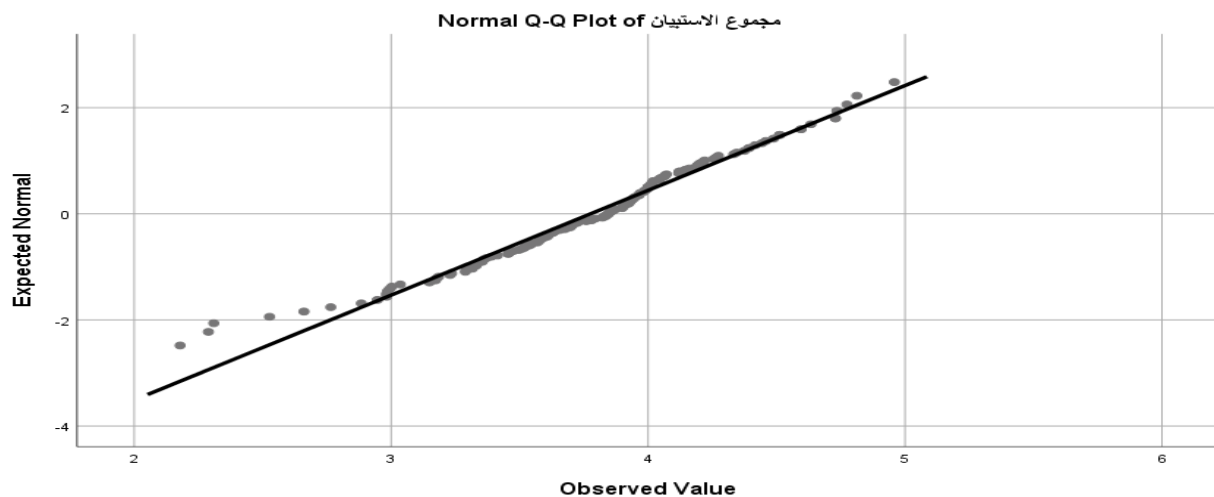
Stem-and-Leaf Plot الاستبيان مجموع

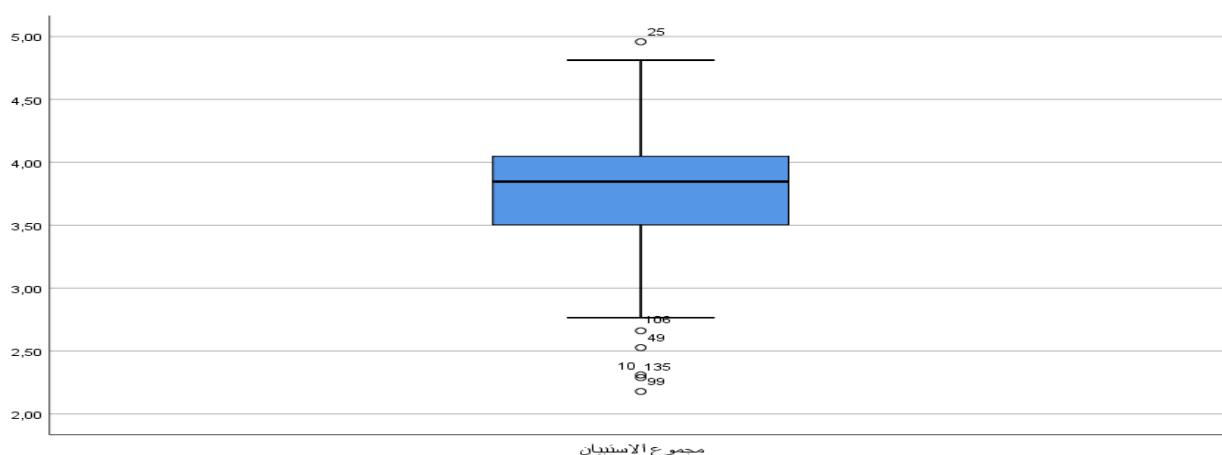
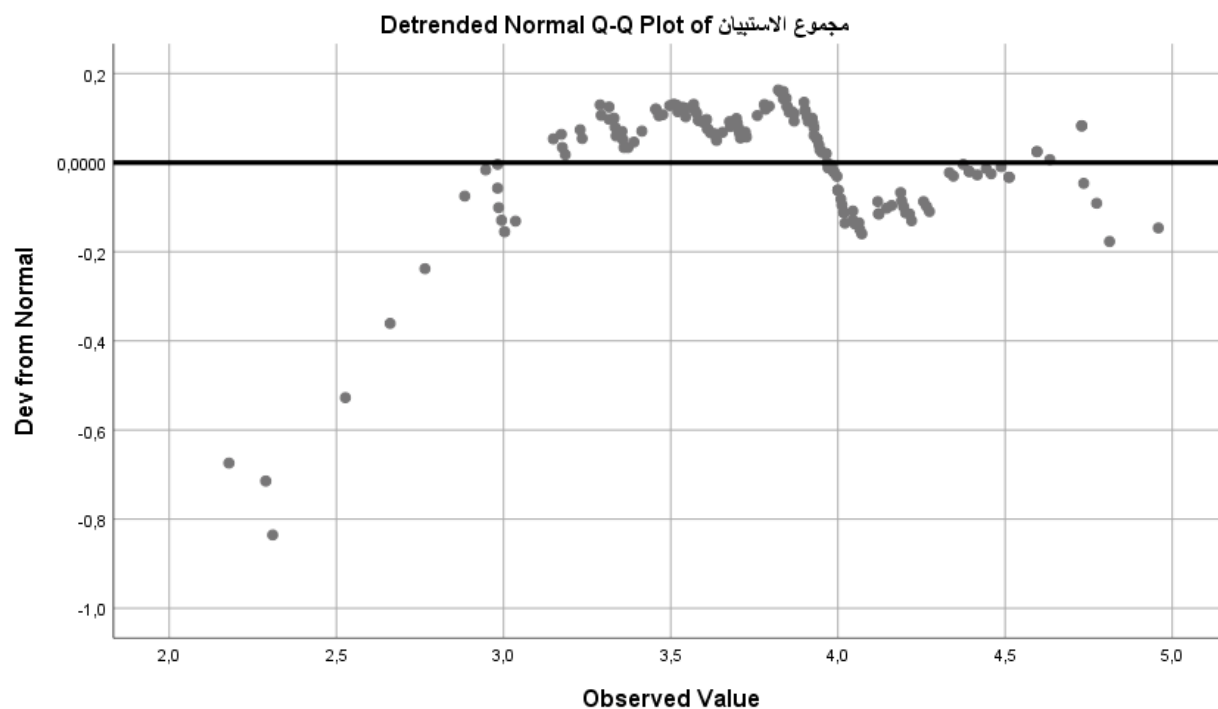
Frequency Stem & Leaf

```

5,00 Extremes      (= <2,7)
1,00      2 .      7
6,00      2 .      899999
6,00      3 .      001111
14,00     3 .      22223333333333
18,00     3 .      444444555555555555
21,00     3 .      66666666666667777777
33,00     3 .      888888888888899999999999999999999999
22,00     4 .      000000000000000111111111
11,00     4 .      222222333333
8,00      4 .      44445555
5,00      4 .      67777
1,00      4 .      8
1,00 Extremes      (>=5,0)
    
```

Stem width: 1,00
Each leaf: 1 case(s)





T-TEST GROUPS=الجنس (1 2)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=MAJ_M1_M2

/CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مجموع الاستبيان	ذكر	103	3,7207	,50357	,04962
	انثى	49	3,8930	,49670	,07096

Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances | t-test for Equality of Means

		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
مجموع الاستبيان	Equal variances assumed	,036	,850	- 1,980	150	,050	-,17231	,08701	- ,34423	- ,00038
	Equal variances not assumed			- 1,990	95,656	,049	-,17231	,08658	- ,34418	- ,00043

ONEWAY الخبرة_سنوات التعليمي_المستوى السن BY MAJ_M1_M2
/MISSING ANALYSIS.

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
السن	Between Groups	66,204	134	,494	2,100	,040
	Within Groups	4,000	17	,235		
	Total	70,204	151			
المستوى التعليمي	Between Groups	57,307	134	,428	,715	,853
	Within Groups	10,167	17	,598		
	Total	67,474	151			
سنوات الخبرة	Between Groups	94,941	134	,709	1,204	,344
	Within Groups	10,000	17	,588		
	Total	104,941	151			

الموضوع	الصفحة
الإهداء	III
الشكر	IV
ملخص الدراسة	V
قائمة المحتويات	VIII
قائمة الجداول	X
قائمة الاشكال	VIII
قائمة الرموز	XIV
المقدمة	أ
الفصل الأول: الادبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال	
تمهيد	01
المبحث الأول: ماهية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، ابعادها واستراتيجياتها	01
المطلب الأول: المطلب الاول: مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.	01
▪ الفرع الأول: أبعاد المسؤولية الاجتماعية	03
▪ الفرع الثاني: استراتيجيات المسؤولية الاجتماعية	05
▪ الفرع الثالث: أهمية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات	06
▪ الفرع الرابع: مجالات المسؤولية الاجتماعية	07
المطلب الثاني: المحاسبة والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية	10
▪ الفرع الأول: مفهوم المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية	10
▪ الفرع الثاني: اهداف المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية	11
▪ الفرع الثالث: مجالات المسؤولية الاجتماعية	11
▪ الفرع الرابع: الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية	12
▪ الفرع الخامس: أهمية الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية	13
▪ الفرع السادس: أساليب وطرق الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية	14
المطلب الثالث: المسؤولية الاجتماعية وفق معيار ISO 26000	15
▪ الفرع الأول: تعريف مواصفة ISO 26000 ومراحل اعدادها	16
▪ الفرع الثاني: المواضيع الأساسية لمواصفة ISO 26000	17
▪ الفرع الثالث: هيكل مواصفة ISO 26000	22
▪ الفرع الرابع: مبادئ المسؤولية الاجتماعية حسب معيار ISO 26000	23

25	المطلب الرابع: خلق القيمة المشتركة والاقتصاد البنفسجي
25	▪ الفرع الأول: خلق القيمة المشتركة
25	- مفهوم خلق القيمة
26	- اليات خلق القيمة
27	- الفرق بين خلق القيمة والمسؤولية الاجتماعية
28	- دور خلق القيمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية
29	- نموذج خلق القيمة
39	المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي لأخلاقيات الاعمال
40	المطلب الأول: ماهية أخلاقيات الاعمال وأهميتها:
40	▪ الفرع الأول: مفهوم أخلاقيات الاعمال
41	▪ الفرع الثاني: أهمية أخلاقيات الاعمال
43	المطلب الثاني: مقومات أخلاقيات ألعامل في المؤسسة
43	▪ أخلاقيات الفرد
45	▪ أخلاقيات القياة
45	▪ أخلاقيات الأنظمة الوظيفية للمنظمة
47	المطلب الثالث: مدونة أخلاقيات الاعمال
49	الخلاصة
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
50	تمهيد
51	المبحث الاول: الدراسات السابقة باللغة العربية
51	المطلب الاول: الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع بمتغيرين
55	المطلب الثاني: الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع بمتغير المسؤولية الاجتماعية.
61	المطلب الثالث: الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع بمتغير أخلاقيات الاعمال.
67	المطلب الرابع: التعليق على الدراسات السابقة باللغة العربية
74	المبحث الثاني الدراسات باللغة الأجنبية
74	المطلب الاول: الدراسات السابقة الأجنبية التي تناولت الموضوع بمتغير المسؤولية الاجتماعية.
76	المطلب الثاني: الدراسات السابقة الأجنبية التي تناولت الموضوع بمتغير أخلاقيات الاعمال.

78	المطلب الثالث: الدراسات السابقة الاجنبية التي تناولت الموضوع بمتغيرين
80	المطلب الرابع : التعليق على الدراسات السابقة باللغة الأجنبية
83	المطلب الخامس: مقارنة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية
86	الخلاصة
الفصل الثالث: الطريقة والادوات	
88	تمهيد
88	المبحث الأول: مجتمع وعينة الدراسة
88	المطلب الأول: مجتمع الدراسة
89	المطلب الثاني: عينة الدراسة
91	المطلب الثالث: أداة الدراسة ومصادر جمع البيانات
93	المطلب الرابع: ثبات وصدق أداة الدراسة
101	المبحث الثاني: منهج الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:
101	المطلب الأول: منهج الدراسة
101	المطلب الثاني: الأساليب والبرامج الإحصائية المستخدمة في الدراسة:
104	المطلب الثالث: نموذج متغيرات الدراسة
105	المطلب الرابع: التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة
106	الخلاصة
الفصل الرابع: النتائج و مناقشتها	
107	تمهيد
107	المبحث الأول: عرض وتحليل عبارات الاستبيان:
112	المطلب الاول: تحليل عبارات المحور الأول: ابعاد المسؤولية الاجتماعية
114	المطلب الثاني: تحليل عبارات المحور الثاني: أخلاقيات الاعمال
119	المبحث الثاني: اختبار فرضيات الدراسة
143	المبحث الثالث: مناقشة نتائج الدراسة
143	المطلب الاول: مناقشة نتائج واقع متغيرات الدراسة في المؤسسة
143	المطلب الثاني: مناقشة ابعاد محور المسؤولية الاجتماعية
148	المطلب الثالث: مناقشة ابعاد محور أخلاقيات الاعمال
153	المطلب الرابع: مناقشة نتائج اختبار فرضيات الدراسة:
159	الخلاصة

161	الخاتمة
168	المراجع
179	الملاحق
224	الفهرس