

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Université Mohamed Chérif Messadia Souk
Ahras
Mohamed Chérif Messadia University Souk-
Ahras



جامعة محمد الشريف مساعديّة
- سوق أهراس -

كلية: العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

القسم: علوم التسيير

السنة الجامعية: 2022/2021

مذكرة

ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

**دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة خدمية
دراسة حالة - مديرية المصالح الفلاحية لولاية سوق أهراس -**

الشعبة

علوم تسيير

التخصص

إدارة اعمال

من إعداد

عبد النور قدادرية

زيد محمد عبد المالك

لجنة المناقشة

الرئيس حمودة نصيرة	الرتبة العلمية	الجامعة	أستاذ محاضر ب	محمد الشريف مساعديّة
المشرف ساسان نبيلة	الرتبة العلمية	الجامعة	أستاذ محاضر أ	محمد الشريف مساعديّة
المناقش بوشويشة رقية	الرتبة العلمية	الجامعة	أستاذ محاضر أ	محمد الشريف مساعديّة

رقم...../2022



شكر وتقدير

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة نشكره ونحمده حمدا كثيرا مباركا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه، أن وفقنا لإنجاز هذا العمل، اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا.... أما بعد:

نتقدم بالشكر الجزيل وفائق الامتنان وبأصدق معاني التقدير والاحترام للأستاذة المشرفة "ساسان نبيلة" على الجهد الذي بذلته معنا طيلة انجاز هذه المذكرة وعلى نصائحها وتوصياتها القيمة وتوجيهاتها السديدة كما نحیی فيها روح التواضع والمعاملة الجيدة.

كما نتقدم بالشكر الخاص لجميع موظفي مديرية المصالح الفلاحية لولاية سوق أهراس ونتقدم بالشكر الجزيل إلى أساتذتنا الكرام أعضاء اللجنة المناقشة وإلى أساتذة قسم علوم

التسيير

وفي الأخير نشكر كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على إتمام هذه الدراسة.

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

والصلاة والسلام على من استنارت المدينة بنوره فتألقت قلوب أهلها برحمة من الله تعالى

النبي الأمين وخاتم المرسلين

أتقدم بإهداء هذا العمل إلى:

إلى روح والدتي الطاهرة رحمها الله التي كانت اعز واغلي إنسان وكم تمنيت

حضورها لهذه اللحظة لكن إن لله وان إليه راجعون رحمة الله عليك حيث تكونين في النعيم

وفي المكان الذي تنتمين إليه ولكل من ساهم في تقديم هذا العمل ولكل من أصدقائي

وأحبتي والشكر الخاص للأستاذة ساسان نبيلة على نصائحها وتوجيهاتها وخالص الشكر

للشخص الذي كان سند لي زوجتي المستقبلية ان شاء الله وكما أتقدم بالشكر الخاص لجميع

موظفي مديرية المصالح الفلاحية لولاية سوق أهراس على تعاونهم والمساعدة وجزيل الشكر

للجنة المناقشة وأساتذة قسم علوم التسيير.

كل الشكر لكل من ساعد بهذا العمل ونرجو ان العمل كان في المستوى .

عبد المالك

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

والصلاة والسلام على من استنارت المدينة بنوره فتألقت قلوب أهلها برحمة من الله تعالى

النبي الأمين وخاتم المرسلين

إلى من قال فيهما الله تعالى: "ووصينا الإنسان بوالديه إحساناً"

أعظم وأنبأ وأكرم الناس وأكرمهم محبة وحنانا وصدقا وصبرا عليا أمي الحنونة وأبي العزيز
الذين كان يضيئان لي حياتي كالشمعة وفي لحظة انطفأت، أرجو من الله أن يرحمهما برحمته
الواسعة.

إلى زوجة أبي الغالية رحمة الله الواسعة عليها، التي كانت سندا لنا وأنسا في أيام ملأتها
الأحزان

إلى من شاركوني آلام الحياة وكانوا سندا لي وقت الضيق إخوتي الأعزاء: بلال، عبد
الرحمان، يسرى، نور الهدى، أسامة، حفظهم الله
إلى الحبيبة التي أهديتها عمري ولو كان يهدي وشريكتي في هذه الحياة زوجتي الغالية
حفظها الله.

إلى كل طلبة السنة الثانية ماستر ، تخصص إدارة الأعمال وإلى كل من سخرهم الله
عوننا وسندا.

إلى كل من يسعهم قلبي ولم يسعهم قلبي

إلى من وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي

محمد النور

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على كل من أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية ودراسة العلاقة بينهما من خلال دراسة حالة لمؤسسة خدمية تتمثل في مديرية المصالح الفلاحية لولاية سوق أهراس عن طريق الاستبيان كأداة لجمع البيانات في الدراسة الميدانية و من ثم استخدام برنامج SPSS لمعالجة المعطيات المجمعة من عينة الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أن أخلاقيات الأعمال تساهم في تعزيز المسؤولية الاجتماعية من خلال تبني هذا النوع من المؤسسات لأبعاد المسؤولية الاجتماعية : الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والبعد الخيري، ووجود علاقة تكامل بين متغيرات الدراسة.

■ **الكلمات المفتاحية:** أخلاقيات العمل، المسؤولية الاجتماعية، أبعاد المسؤولية الاجتماعية.

Abstract :

This study aims to try to identify both business ethics and social responsibility. And it all aims to study the relationship between them through a case study of a service institution represented in the Directorate of Agricultural Interests in the state of Souk Ahras. It was use through the questionnaire as a tool for collecting information in the field study and using the SPSS program to process the data collected from the study sample.

The study was concluded that business ethics contribute to enhancing social responsibility by adopting this type of institution for its economic, legal, moral and good dimensions, and a relationship between the study variables.

- **Keywords:** Work ethics, Social responsibility, Dimensions of social responsibility.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
I	بسملة
II	شكر وتقدير
III	الإهداءات
V	الملخص
VI	فهرس المحتويات
IX	قائمة الأشكال والجداول
XII	قائمة الملاحق
7-2	المقدمة
الفصل الأول: التأسيس النظري والمفاهيمي لأخلاقيات العمل	
09	تمهيد
10	المبحث الأول: الإطار النظري لأخلاقيات العمل
10	المطلب الأول: مفهوم أخلاقيات العمل
10	أولاً: تعريف أخلاقيات العمل
11	ثانياً: أهمية أخلاقيات العمل
12	المطلب الثاني: أساسيات أخلاقيات العمل وأهم مصادرها
12	أولاً: أساسيات أخلاقيات العمل
13	ثانياً: مصادر أخلاقيات العمل
15	المطلب الثالث: جوانب أخلاقيات العمل
15	أولاً: أخلاقيات الموظف
15	ثانياً: أخلاقيات المدير
16	ثالثاً: أخلاقيات المنظمة
18	المبحث الثاني: أخلاقيات العمل بين طرق التفعيل والعراقيل وأسباب الاهتمام بها
18	المطلب الأول: طرق تفعيل أخلاقيات العمل

فهرس المحتويات

18	أولا: إرساء أخلاقيات العمل في المؤسسة
18	ثانيا: ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة
19	ثالثا: وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة
20	المطلب الثاني: عراقيل تطبيق أخلاقيات العمل
20	المطلب الثالث: أسباب الاهتمام بأخلاقيات العمل
23	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية ومدى تأثيرها بأخلاقيات العمل	
25	تمهيد
26	المبحث الأول: الإطار النظري المسؤولية الاجتماعية
26	المطلب الأول: ماهية المسؤولية الاجتماعية
26	أولا: تعريف المسؤولية الاجتماعية
27	ثانيا: أهمية المسؤولية الاجتماعية
28	المطلب الثاني: مبادئ المسؤولية الاجتماعية
30	المطلب الثالث: أنواع المسؤولية الاجتماعية
33	المبحث الثاني: تبني المسؤولية الاجتماعية للمنظمات
33	المطلب الأول: أسباب تبني المسؤولية الاجتماعية
33	أولا: العوامل الخارجية
34	ثانيا: العوامل الداخلية
35	المطلب الثاني: المواقف المختلفة تجاه تبني المسؤولية الاجتماعية
35	أولا: المؤيدون لتبني المسؤولية الاجتماعية
35	ثانيا: المعارضون لتبني المسؤولية الاجتماعية
37	المطلب الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية
39	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق أهراس	
41	تمهيد
42	المبحث الأول: التعريف بمديرية المصالح الفلاحية والإطار المنهجي للدراسة الميدانية

فهرس المحتويات

42	المطلب الأول: نبذة عن المؤسسة محل الدراسة
47	المطلب الثاني: الإطار المنهجي للدراسة
47	1- مجتمع وعينة الدراسة
48	2- أدوات الدراسة
49	المطلب الثالث: مراحل تطوير أداة القياس
49	أولاً: اختبار مقياس الاستبانة
49	ثانياً: أساليب المعالجة الإحصائية
51	ثالثاً: الاختبارات المتعلقة بأداة القياس
51	1- صدق أداة الدراسة
54	2- اختبار الثبات
55	المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة
55	المطلب الأول: عرض النتائج المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية
55	1- تحليل خصائص مجتمع الدراسة على أساس الجنس
56	2- تحليل خصائص المجتمع على أساس السن
57	3- تحليل خصائص المجتمع على أساس المستوى التعليمي
59	4- تحليل خصائص المجتمع على أساس الصنف المهني
60	5- تحليل خصائص المجتمع حسب سنوات الخبرة
61	المطلب الثاني: عرض وتحليل بيانات اختبار الفرضيات
61	أولاً: عرض وتحليل إجابات المجتمع الخاصة بمحاور الدراسة
61	1. عرض وتحليل إجابات مجتمع الدراسة حول الفقرات الخاصة بالمحور الأول (المسؤولية الاجتماعية)
64	2. عرض وتحليل إجابات مجتمع الدراسة حول الفقرات الخاصة بالمحور الثاني (أخلاقيات العمل)
69	المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة
78	خلاصة الفصل

فهرس المحتويات

80	الخاتمة
84	قائمة المراجع
90	قائمة الملاحق

قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل	رقم
14	مصادر أخلاقيات العمل	.1
17	جوانب أخلاقيات الأعمال	.2
32	أنواع المسؤولية الاجتماعية للمنظمات اتجاه المجتمع	.3
38	أبعاد تداخل المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات العمل	.4
46	المخطط العام لمديرية المصالح الفلاحية	.5
47	يوضح نموذج لمتغيرات الدراسة	.6
56	خصائص المجتمع حسب الجنس	.7
57	خصائص المجتمع حسب السن	.8
58	خصائص المجتمع حسب الصنف المهني	.9
59	خصائص المجتمع حسب المستوى التعليمي	.10
60	خصائص المجتمع حسب الخبرة المهنية	.11

فهرس الأشكال والجداول

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول	رقم
43	مختلف فروع مديرية المصالح الفلاحية سوق أهراس.	1.
47	الإحصائيات الخاصة باستمارات الاستبيان.	2.
49	مقياس ليكارت الخماسي	3.
49	يوضح درجات مقياس ليكارت	4.
50	جدول التوزيع لسلم ليكارت	5.
52	الصدق الداخلي للفقرات الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية	6.
53	الصدق الداخلي للفقرات الخاصة بأخلاق العمل	7.
54	قيمة معامل الثبات لمتغيرات الدراسة	8.
55	خصائص المجتمع حسب الجنس	9.
56	خصائص المجتمع حسب السن	10.
57	خصائص المجتمع حسب المستوى التعليمي	11.
59	خصائص المجتمع حسب الصنف المهني	12.
60	خصائص المجتمع حسب سنوات الخبرة المهنية	13.
61	تحليل فقرات المحور الأول (المسؤولية الاجتماعية)	14.
64	تحليل فقرات المحور الثاني (أخلاقيات العمل)	15.
68	اختبار التوزيع الطبيعي	16.
68	نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار فرضيات الدراسة	17.
70	اختبار T-test للفرضية الفرعية الأولى	18.
71	اختبار T-test للفرضية الفرعية الثانية	19.
72	يوضح نتائج علاقة الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية وأخلاق العمل	20.
73	نتائج تحليل الانحدار لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة	21.
74	نتائج اختبار الفروق بين آراء المستجوبين بالنسبة لمتغير الجنس	22.
75	نتائج اختبار الفروق بين آراء المستجوبين بالنسبة لمتغير السن	23.

فهرس الأشكال والجداول

76	نتائج اختبار الفروق بين آراء المستجوبين بالنسبة لمتغير الصنف المهني	.24
76	نتائج اختبار الفروق بين آراء المستجوبين بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي	.25
77	نتائج اختبار الفروق بين آراء المستجوبين بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية	.26



المقدمة



المقدمة

تعتبر الأخلاق من أساسيات ديننا الحنيف حيث قال تعال: "وإنك لعلى خلق عظيم" وهذا يدل على أهمية الأخلاق بالنسبة للإنسان، فإذا عمل بها وتجسدت في المعاملات بين الأشخاص داخل المجتمعات كان لها تأثير إيجابي وتعتبر قضية الأخلاقيات في مجال الأعمال من القضايا التي أصبح لها صدى واسع، كونها تهدف لتحديد القواعد التي تحكم وتضبط سلوكيات الأفراد وما يفعلونه، وكل القرارات الأخلاقية أساسها قيم الفرد، وتعد هذه القيم كأساسيات لتحقيق المسؤولية الاجتماعية التي تعتبر من أكبر التحديات التي تواجهها المنظمة، فالأخلاق والمسؤولية الاجتماعية متلازمان يكمل كل منهما الآخر فلا وجود لمسؤولية بدون أخلاق، فعندما يتبناهما العامل كأساس للقيام بعمله حينها يساهم بشكل كبير في نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها بطريقة صحيحة.

كما تعد المسؤولية الاجتماعية قرارا استراتيجيا تتبناه المنظمة ويتم تنفيذه وتفعيله بأنشطتها المختلفة، إذ تختلف المؤسسات في مستويات تبنيتها للمسؤولية الاجتماعية بعضها مرغمة بالقانون والبعض مرغمة بالمساهمة في تحسين المجتمع، ويتحدد مدى مسؤولية كل منظمة من خلال أدائها الاجتماعي والمنفعة المحققة للمجتمع، والتخلي عن فلسفة تعظيم الربح كهدف وحيد.

1- الإشكالية:

ومما سبق وللإمام أكثر بالموضوع يمكن طرح الإشكالية التالية:

- إلى أي مدى يمكن أن تساهم أخلاقيات الأعمال في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مديرية المصالح الفلاحية لولاية سوق أهراس؟

الأسئلة الفرعية:

ومن أجل معالجة هذه الإشكالية ثم طرح التساؤلات الفرعية التالية:

◀ هل هناك تبني لأخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية من طرف عمال مديرية المصالح الفلاحية لولاية سوق أهراس؟

◀ هل هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل و المسؤولية الاجتماعية في مديرية المصالح الفلاحية لولاية سوق اهراس؟

◀ ما تأثير أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مديرية المصالح الفلاحية لولاية سوق اهراس؟

2- الفرضيات:

وللإجابة عن الأسئلة السابقة تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى: هناك تبني لأخلاقيات العمل و المسؤولية الاجتماعية من طرف مديرية المصالح

الفلاحية لولاية سوق أهراس

تنبثق عنها فرضيتين فرعيتين :

الفرضية الفرعية الأولى: هناك تبني لأخلاقيات العمل من طرف عمال مديرية المصالح الفلاحية لولاية سوق

أهراس

الفرضية الفرعية الثانية: هناك تبني للمسؤولية الاجتماعية من قبل عمال مديرية المصالح الفلاحية لولاية

سوق أهراس

الفرضية الرئيسية الثانية: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل و المسؤولية

الاجتماعية في مديرية المصالح الفلاحية ولاية سوق أهراس

الفرضية الرئيسية الثالثة: وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لتبني أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية في

مديرية المصالح الفلاحية لولاية سوق أهراس

الفرضية الرئيسية الرابعة: وجود اثر ذو دلالة إحصائية للمتغيرات الشخصية حول اثر تبني أخلاقيات العمل

على المسؤولية الاجتماعية في مديرية المصالح الفلاحية لولاية سوق أهراس

3-أسباب اختيار الموضوع:

توجد عدة مبررات دفعتنا لاختيار هذا الموضوع:

- الميول الشخصي لدراسة موضوعي الأخلاق والمسؤولية الاجتماعية في ظل الانتشار الرهيب للممارسات اللاأخلاقية والفساد الإداري؛
- التعرف على مدى تطبيق مفاهيم الدراسة الحالية في مؤسسة خدمية؛
- باعتباره موضوع يتوافق مع طبيعة التخصص الدراسي، ورغبة منا في إثراء مكتبتنا بهذا النوع من البحوث؛
- أهمية الموضوع من حيث تسليط الضوء على أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية.

4- أهمية الموضوع:

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

◀ التعريف بمفهوم شمولي لأخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية؛

◀ محاولة الربط بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية من خلال الإطار النظري.

5- أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة لتحقيق جملة من الأهداف منها:

◀ التعرف على أهمية المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الخدمية ومدى إدراكها لأهمية الالتزام بالأخلاق؛

◀ توضيح العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية في مؤسسة خدمية؛

◀ إبراز دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية.

6- منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

تستدعي طبيعة البحث استخدام مناهج تفي بأغراض الموضوع، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي ، فالمنهج الوصفي تم اعتماده للجانب النظري كما اعتمدنا عليه في تحليل بيانات الدراسة واختبار الفرضيات وتحليل نتائج الدراسة.

ومن الأدوات المستخدمة في الجزء النظري مجموعة من الكتب، المجلات، الرسائل الجامعية، مواقع الانترنت، أما فيما يتعلق بالجانب التطبيقي فقد تم الاعتماد على منهج دراسة حالة المؤسسة من خلال الاستبيان للحصول على المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع البحث ومعالجتها إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.

7- هيكل البحث:

لمعالجة الإشكالات المطروحة واختبار الفرضيات الموضوعية، ثم تقسيم البحث إلى ثلاث فصول، فصلين للجانب النظري، وفصل في الجانب التطبيقي ، وجاءت فصول هذه المذكرة على النحو التالي:

◀ **الفصل الأول:** تضمنت التأصيل النظري و المفاهيمي لأخلاقيات العمل والذي ينقسم إلى مبحثين، حيث يشمل المبحث الأول على الإطار النظري لأخلاقيات العمل، أما المبحث الثاني قد تم فيه التطرق إلى أخلاقيات العمل بين طرق التفعيل والعراقيل وأسباب الاهتمام بها.

◀ **الفصل الثاني:** يتمثل في المسؤولية الاجتماعية ومدى تأثيرها بأخلاقيات العمل، مقسم إلى مبحثين، حيث يتمثل المبحث الأول في الإطار النظري للمسؤولية الاجتماعية، أما المبحث الثاني فيتمثل في تبني المسؤولية الاجتماعية للمنظمات.

◀ **الفصل الثالث:** مخصص للدراسة الميدانية بمديرية المصالح الفلاحية لولاية سوق أهراس، وتم تقسيمه إلى مبحثين، تضمن المبحث الأول الإطار العام لمديرية المصالح الفلاحية والإطار المنهجي للدراسة الميدانية، أما المبحث الثاني فقد تضمن تحليل اتجاهات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة.

8- حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في :

◀ الحدود المكانية : تم إجراء دراسة الحالة على مستوى مديرية المصالح الفلاحية لولاية سوق أهراس.

◀ الحدود الزمانية: من 2022/04/10 إلى غاية 2022/05/20.

9- الدراسات السابقة:

يمكن الوقوف على بعض الدراسات التي لها علاقة بموضوع الدراسة في الآتي:

- دراسة سالم يعقوب وقواسمية العلمي (2021): "المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل دراسة مفاهيمية" (مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، الجزائر، المجلد 9 ، العدد 3).
- هدفت الدراسة إلى التطرق لماهية المسؤولية الاجتماعية وأهميتها وعناصرها وأهم أبعادها وأهم معايير قياس المسؤولية الاجتماعية، وكذلك تناولت الاختلال الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية، وماهية أخلاقيات العمل، ونوعية العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:
- أن المسؤولية الاجتماعية هي التزام أصحاب المؤسسات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع المجتمع المحلي بهدف تحسين مستوى معيشة الناس، و كذلك أخلاقيات العمل عبارة عن مبادئ أو قواعد محددة يجب احترامها ويمكن تعريفها أيضا بأنها تحليل وسائل تطبيق المعايير الأخلاقية للأفراد في قراراتهم الملموسة، كما أن العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل هي علاقة متداخلة، إذ أن أولوية الكفاءة في تعظيم موارد المنظمة من أرباح، كانت في المرحلة الأولى ثم بدأ التركيز على المسؤولية الاجتماعية إلى جانب التأكيد على الكفاءة ومن ثم التركيز على أخلاقيات الأعمال إلى جانب المسؤولية الاجتماعية والكفاءة.

المقدمة

● دراسة محمد شقراني (2019): "المسؤولية الاجتماعية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية في منظمات الأعمال دراسة حالة" (أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة زيان عاشور، الجلفة).

هدفت الدراسة إلى التطرق إلى دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة محل الدراسة وكذلك مدى اهتمام هذه الأخيرة بالمسؤولية الاجتماعية وما مساهمة كل بعد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة محل الدراسة وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية لكل من "البعد الاقتصادي، البعد القانوني، البعد الأخلاقي، البعد الخيري" في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة المبحوثة، كما كان تبني أبعاد المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة كما يلي: البعد القانوني عليه البعد الأخلاقي، ثم يليه البعد الخيري وأخيرا البعد الاقتصادي.

● دراسة حوشين كمال، رحيل آسيا (2019) "دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية" (المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي، مجلد 7، العدد 1، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر) هدفت الدراسة إلى التطرق لمفهوم المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل، وكذلك التعرف على دور أخلاقيات العمل في الارتقاء بتحقيق المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال، مع توضيح طبيعة العلاقة بينهما، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نذكر منها :

أن العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية تتمثل في علاقة تكامل فلا يمكن أن يتحقق أحدهما دون تبني الآخر، وهناك ارتباط وتداخل وثيق بين أخلاقيات العمل وتنفيذها والعمل بها بالشكل المطلوب وبين المسؤولية الاجتماعية وترسيخها على مستوى المنظمة، كما توصلت أن المسؤولية الاجتماعية تمثل ذلك الإطار الرسمي ضمن القانون من جهة ومن الجانب الآخر يكون لها بعد أخلاقي يتمثل في الالتزام بالمبادرات الاجتماعية الطوعية التي تعبر عن النزاعات الأخلاقية أكثر من الامتثال لقانون مفروض.

◀ ما يميز الدراسة عن الدراسات السابقة: تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في إظهارها لأثر أخلاقيات الأعمال ودورها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة خدمية، وتسليط الضوء على أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية وضرورة تبنيهما للحفاظ على استمرار المنظمة .

10- صعوبات الدراسة:

لا يخلو أي بحث من العراقيل التي تعترض الباحث في إنجازه، ومن بين الصعوبات التي واجهتنا نذكر

مايلي:

- ◀ صعوبة الحصول على المعلومات من عند بعض الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة.
- ◀ قلة و ندرة المصادر و المراجع المرتبطة بهذا الموضوع.
- ◀ ضيق الوقت المتاح لإنجاز هذه الدراسة.
- ◀ تزامن فترة إنجاز البحث مع انتشار وباء كوفيد19، مما ضيق حريّة التريص بالمؤسسة بسبب الإجراءات الوقائية المطبقة.



الفصل الأول:

التأصيل النظري والمفاهيمي

لأخلاقيات العمل



المبحث الأول: الإطار النظري لأخلاقيات العمل

يعتبر موضوع أخلاقيات العمل من المواضيع المهمة التي حظيت باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة لما له من أهمية بالغة لتحقيق الأهداف حيث أصبحت معظم المؤسسات تتسابق لإصدار مدونات أخلاقية وتعيد صياغة الأهداف والسياسات بطريقة تبرز فيها المسؤولية الأخلاقية للمؤسسة. وفي هذا المبحث سوف نتطرق في المطلب الأول إلى مفهوم أخلاقيات العمل وأهميته، أما المطلب الثاني فسيكون حول مبادئ أخلاقيات العمل وأهم مصادرها كما سوف نتطرق في المطلب الثالث إلى عناصر أخلاقيات العمل.

المطلب الأول: مفهوم أخلاقيات العمل

أولاً: تعريف أخلاقيات العمل

قدم العديد من الباحثين الاقتصاديين في هذا الصدد تعريفات عديدة حول مصطلح أخلاقيات الأعمال نذكر منها:

تعرف على أنها: "مجموعة من المعايير والمبادئ التي تهمين على السلوك الإداري والمتعلقة بما هو صحيح أو ما هو خطأ"¹.

كذلك فقد عرفت بأنها "سلوك مهني وظيفي يعبر عن مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق أو يتعارف عليها أفراد مجتمع ما، حول ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمورهم"².

ويمكن تعريفها أيضاً: "بأنها تحليل وسائل تطبيق المعايير الأخلاقية لأفراد في قراراتهم الملموسة المتخذة داخل المنظمة والتي تؤثر على قرارات الجهات الفاعلة أو على المنظمة عموماً"³.

¹ - نجم عبود نجم: أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 17.

² - صموئيل إيمان، فراروي مريم: أخلاقيات العمل كأداة للحد من الفساد الإداري في الدول النامية، الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآليته للحد من الفساد الإداري المالية، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 6-7، ماي 2012، ص 3.

³ - André Boyer: L'impossible équilibre des entreprises, éditions d'organisation, France (Nice), 2002, P04.

الفصل الأول: التأسيس النظري و المفاهيمي لأخلاقيات العمل

يضيف آخر بآنها: "مجموعة من المعايير والمبادئ من البدائل التي تهيمن على السلوك الإداري وتمثل خطوطاً توجيهية للمديرين في صنع القرار وانتقاء البديل الأخلاقي من البدائل المتاحة والذي يرضى أطراف المصالح"¹.

ثانياً: أهمية أخلاقيات العمل

تلعب أخلاقيات الأعمال دوراً كبيراً في نجاح المؤسسات ويمكن إبراز أهميتها في النقاط التالية²:

- تسهل عملية صنع القرار وتحقيق الاحترام بين كل الأطراف سواء من داخل أو من خارج المؤسسة؛
- تولد لدى العاملين الشعور بالثقة والفخر والانتماء للمؤسسة؛
- تعزيز سمعة المؤسسة على صعيد البيئة الإقليمية والدولية وهذا له مردود إيجابي من داخل أو خارج المؤسسة.
- تساعد مختلف الشرائح المكونة للموارد البشرية للمؤسسة والالتزام بالأهداف المرسومة لهم بالاستناد إلى قيم المؤسسة التي تؤثر فيهم³؛
- تحقيق مردود مالي من خلال الالتزام الأخلاقي وان لم يكن على المدى القصير فإنه بالتأكيد سيكون واضحاً على المدى الطويل، وهذا ضد المنظور التقليدي الذي يرى تعارض بين تحقيق مصالح منظمة الأعمال المتمثلة بالربح المادي وبين الالتزام بالمعايير الأخلاقية؛
- تساعد برامج أخلاقيات العمل في الحفاظ على تصرفات أخلاقية متزنة والمساعدة على التقليل من الاضطراب؛
- توجيه الاهتمام نحو أخلاقيات العمل تعالج المشكلات في العمل مثل: تسريح الموظفين أو تشغيل عمال صغار السن في أعمال لا تناسب سنهم⁴؛
- تعمل على ضبط سلوك الفرد الذي يجب أن يتحلى به العامل أثناء أداء عمله؛
- الالتزام الأخلاقي يدعم البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية هو ما يعود بالفائدة على الجميع.

¹ - زكريا مطلق الدوري، أحمد علي صالح: إدارة الأعمال الدولية منظور سلوكي واستراتيجي، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص435.

² - برحومة عبد الحميد، مهدي فاطمة الزهراء: دور الثقافة التنظيمية في ترسيخ أخلاقيات الأعمال التجربة اليابانية، الملتقى الوطني الثالث حول تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 25، 26 فيفري 2014، ص05.

³ - بشير بن عيشة، عمار بن عيشة: دور أخلاقيات الأعمال والمسؤوليات الاجتماعية في تحسين أداء المؤسسات البنزولية، الملتقى الدولية المتميز للمنظمات والحكومات، الطبعة الثانية، جامعة ورقلة، يومي 27، 28 نوفمبر 2017، ص48.

⁴ - جنات شحات أحمد: أخلاقيات العمل من منظور إداري معاصر في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، مجلة القادسية للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 04، جامعة القادسية، العراق، 2013، ص24.

المطلب الثاني: أساسيات أخلاقيات العمل وأهم مصادرها

أولاً: أساسيات أخلاقيات العمل

تبين أخلاقيات العمل وفق أساسيات ومبادئ رئيسية تعمل على تقويم وبناء السلوك الأخلاقي ويمكن تلخيصها فيما يلي¹:

- عدم وجود تضارب في المصالح مثل أن تعمل في مؤسسة وتعمل مستشاراً لمورديها أو تمتلك حصة في شركة تعمل كمنافس أو عميل أو مورد للشركة التي أعمل بها؛
- عدم الغش والخداع، والكذب بأي نوع ومع أي جهة، فلا يجوز للبائع أن يخدع المشتري ولا للشركة أن تخدع مورديها؛
- الحفاظ على البيئة. بمعنى عدم تلويث البيئة بمخلفات الإنتاج ويشمل عدم تلويث الهواء والبحار والأنهار والأرض؛
- عدم تشغيل الأطفال باعتباره استغلالاً للأطفال و إبعادهم عن التعليم الإلزامي كما أنه يشمل تعرض الأطفال للمخاطر أو استغلالهم في أعمال غير آمنة؛
- عدم استخدام معلومات غير متاحة للعامة لتحقيق مكاسب من التجارة في البورصة؛
- احترام حقوق الملكية الفكرية مثل حقوق الطبع وحقوق براءات الاختراع فلا يسمح بنسخ البرامج الإلكترونية ولا إعادة طبع كتاب بدون إذن مؤلفه ولا بالنقل من كتاب بدون توضيح الجزء المنقول ومصدره؛
- عدم حصول الموظفين على هدايا سوى ما تسمح به اللوائح فبعض الشركات قد تسمح للموظفين بقبول هدايا في حدود قيمة مالية محددة مثل عدة دولارات أو بمعنى آخر بأنه يسمح بقبول هدايا رمزية فقط؛
- عدم التفرقة في التوظيف والترقية والتدريب وأي معاملة في العمل بناء على لون أو نوع أو أصل العامل ؛
- عدم التفرقة في التعيين والترقيات بناء على وجود إعاقة غير مؤثرة في العمل. بمعنى أنك لا تستطيع رفض شخص يقدم للوظيفة بسبب وجود إعاقة ما لم تكن هذه الإعاقة تمنعه عن أداء العمل؛
- الحفاظ على أمان وصحة العاملين؛

¹ - بلال خلف السكارنة: أخلاقيات العمل، الطبعة الأولى، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص ص 73، 74.

الفصل الأول: التأسيس النظري و المفاهيمي لأخلاقيات العمل

- احترام سرية بعض المعلومات الخاصة بالمؤسسة وعدم إعلانها؛
- عدم استخدام موارد المؤسسة في المصالح الخاصة؛
- عدم السرقة أو أخذ أموال من الشركة أو المؤسسة بغير حق؛
- الصدق والدقة في التقارير وأهمها تقارير الشركة السنوية وما تحويه من قوائم مالية.

ثانيا: مصادر أخلاقيات العمل

إن ما يمثل مصادر لأخلاقيات العمل يشكل مؤثرات فعلية في سلوكيات وأخلاقيات الفرد ويمكن إجمال هذه المؤثرات والمصادر كالاتي¹:

- 1- الفطرة: يولد الإنسان على الفطرة أي على الأخلاق الحميدة وحب الخير للآخرين لكن بيئته قد تسوقه إلى غير فطرته السليمة، قال تعالى: (فَطَرَتَ اللَّهُ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا ۚ لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ)²، وقال (ص): (ما من مولود إلا يولد على الفطرة، فأبواه يهودانه، أو ينصرانه، أو يمجسانه)³
- 2- الدين: تعتبر الأديان السماوية من أهم مصادر الأخلاق للإنسان، حيث يستقي منها جميع تصرفاته وسلوكه ومنهج في الحياة.
- 3- الأسرة: تعد العائلة أحد المؤثرات البيئية التي تساعد في تكوين سلوك الفرد، فهي تمثل المصدر الأول للمعلومات التي يحصل عليها، فالمبادئ والقيم الاجتماعية التي تحدد مسيرة حياة الفرد إنما يتعلمها من العائلة التي ترعرع في ظلها.
- 4- المؤسسات التعليمية: تستطيع هذه المؤسسات أن تلعب دوراً هاماً في إعداد الطلبة لدخول المجال الوظيفي حيث تستطيع توجيههم وتوعيتهم من خلال تدريسهم القيم والأخلاق حتى تنجح في غرس قيم المسؤولية والإخلاص في نفوسهم.
- 5- المنظمة: إن منظمة الأعمال هي المؤثر والمتأثر بالسلوك الأخلاقي أو الأخلاقي الذي يمارسه المديرون والعاملون فيها، فهي تشير إلى السياسات والأنظمة ومجموعة مبادئ الأخلاقيات ونظم المكافأة والاختيار والتدريب، ولكل نظام من أنظمة المنظمة تأثير خاص على طبيعة سلوك العاملين، وتولد مجمل هذه التأثيرات قوة تشد السلوك وتدفعه بالاتجاه الذي قد يعزز أو يضعف العمل بأخلاقيات العمل.

¹ - سورة الروم: الآية 30.

² - رواه البخاري: رقم 13058 ومسلم رقم: 4809.

³ - مختار بونقاب، لرهاري زواويد، دور الإسلام في ترسيخ الأخلاقيات المهنية، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، المجلد 03، العدد 02، 2018، جامعة معسكر، الجزائر، ص 9، 10.

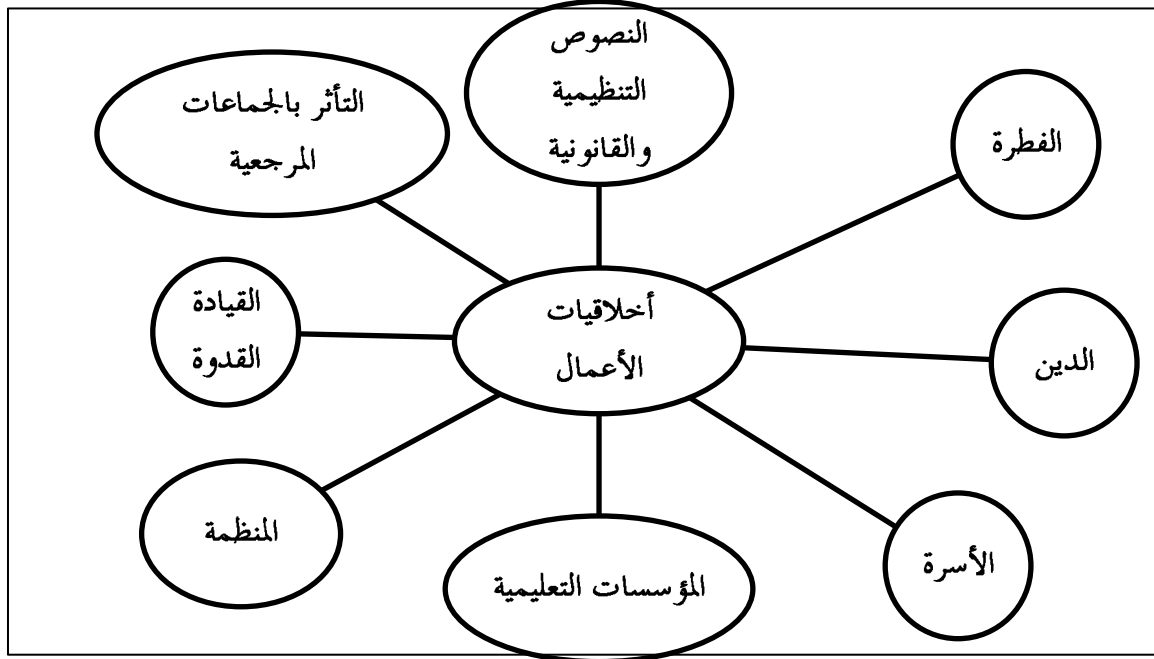
الفصل الأول: التأصيل النظري و المفاهيمي لأخلاقيات العمل

6- القيادة القدوة: إن القيادة القدوة هي التي تأخذ الأمور بقوة ليس فيها شدة، ولين ليس فيه ضعف، وتستطيع ان تغرس فضائل الأخلاق في نفوس المرؤوسين وتوجد الروح الجماعية التي تتعاون فيما بينها وتكون خادمة للمصالح العامة.

7- التأثير بالجماعات المرجعية: إن الجماعات المرجعية في حقيقتها مصدر مهم لسلوك الفرد، وقد تكون هذه المرجعيات سياسية أو عسكرية أو دينية أو عشائرية وعادة ما يقع الفرد في مجتمعاتنا تحت تأثير أكثر من جماعة مرجعية في نفس الوقت تجعله في موقف محير ينعكس على سلوكياته¹.

8- النصوص التنظيمية والقانونية: تحكم أي مهنة مجموعة من القواعد القانونية التنظيمية التي تحدد التزامات الموظفين وتشرط فيهم الاتصاق بالسلوك الأخلاقي وتظهر خصوصية الوظيفة العامة².

الشكل رقم 01: مصادر أخلاقيات العمل



المصدر: من إعداد الطلبة بناءً على المعلومات السابقة

¹ - كمال منصوري، شراد وافية: تبني أخلاقيات الأعمال كمدخل للحفاظ على مناصب العمل في المؤسسة، مداخلة مقدمة المنتدى الوطني الثاني حول تسيير الموارد البشرية، التسيير التقديري للموارد البشرية ومخطط الحفاظ على مناصب العمل بالمؤسسات الجزائرية، بسكرة، في 27، 28 فيفري 2013، ص05.

² - سعيد مقدم: أخلاقيات الوظيفة العمومية دراسة نظرية تطبيقية من زاوية التأصيل للحقوق الالتزامات المهنية، النظام التأديبي للموظفين، الطبعة الأولى، دار الأمة للطباعة والترجمة والنشر والتوزيع، الجزائر، 1997، ص13.

المطلب الثالث: جوانب أخلاقيات العمل

تشير أخلاقيات الأعمال إلى مجموعة القيم والمعتقدات التي ترشد وتوجه سلوك المدراء والعاملين فيها، والمنظمة ككل حول الصحيح والخطأ حيث تعتبر المنظمة الوعاء الذي يتفاعل فيه الأفراد مع مختلف الموارد التنظيمية، وفي هذا الصدد فإن لأخلاقيات الأعمال ثلاث جوانب أساسية وهي¹:

أولاً: أخلاقيات الموظف:

يعتبر الموظفون من الأسس الرئيسية للمنظمة الأخلاقية، ولا بد أن تتوفر فيهم الخصائص والسمات مثل: الاستقامة والصدق والمعاملة الصادقة ويكونوا أخلاقيون في تعاملاتهم العادلة مع الآخرين، لذلك يتوجب على المدراء التركيز على إيجاد مناخ عمل أخلاقي ملائم لممارسة الآخرون لأعمالهم، والذي يتضمن خمسة جوانب أساسية والمتمثلة في:

- تحديد ما هو أفضل للأفراد داخل المنظمة وخارجها؛
- التأكيد على إطاعة الجوانب القانونية والمعايير المهنية وعدم انتهاكها؛
- الالتصاق بالقواعد، وتشير إلى تعقب تلك القواعد والإجراءات؛
- التركيز على الجوانب المالية والأداء المنظمي، وذلك من خلال قيام الأفراد ببذل الجهود لتحقيق النتائج المحققة بالمنظمة؛
- استقلالية الأفراد، وتتضمن استرشاد الأفراد بأخلاقياتهم الشخصية في المنظمة ليقرروا لأنفسهم ما هو الصحيح وما هو خاطئ؛

ثانياً: أخلاقيات المدير

حيث يجب أن تلعب سلوكيات المدير والقيم الأخلاقية التي يتبناها دوراً هاماً في المحافظة على أخلاقيات الأعمال، ويتم ذلك من خلال الأفعال والتصرفات التي يقوم بها عكس تلك القيم في الواقع العملي، وإذا لم يصغي الأفراد إلى القيم التي يحددها لهم قادتهم فإن ذلك مؤثر على أن الأفكار التي يحملونها تدور حول عدم أهمية القيم الأخلاقية في المنظمة.

¹ - مصطفى بن عودة، سمير غويبي: دور أخلاقيات الأعمال في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية، دراسة تحليلية لآراء العاملين بمدينة المضاب العليا بالخلفة، مجلة الميادين الاقتصادية، المجلد 2، العدد 01، جامعة الجزائر3، 2019، ص 30.

ثالثاً: أخلاقيات المنظمة

وتشكل هذه المجموعة من المقومات الركن الثالث ضمن مجموعة الأدوات التي يستخدمها المدراء في المنظمات لتشكيل القيم وتعزيز السلوكيات الأخلاقية، وتتضمن ما يأتي:

أ) الثقافة التنظيمية:

توصف الثقافة التنظيمية بأنها من القوى الأساسية المساهمة في تكوين أو بناء المنظمة الأخلاقية، وفي هذا الصدد يشار إليها من خلال ثلاثة اتجاهات:

- الاتجاه الذي يركز على الثقافة عبر الأبعاد الفكرية غير الملموسة كالقيم والمعتقدات والافتراضات والمواقف المشتركة التي تربط أعضاء المنظمة؛
- الاتجاه الذي يركز على الثقافة من خلال مظاهرها مثل: الرموز والطقوس أو مظاهر السلوك؛
- الاتجاه الذي يستوعب الاتجاهات الفكرية ويتمثل في التأثير الأساسي للنسيج الثقافي في صياغة أخلاقيات الأعمال، وتحول المنظمة إلى منظمة أخلاقية؛

ب) الرموز الأخلاقية:

وهي عبارات أساسية تعكس قيم المنظمة المتعلقة بالجوانب الأخلاقية والاجتماعية، وتميل تلك الرموز الأخلاقية إلى أن تكون بشكلين:

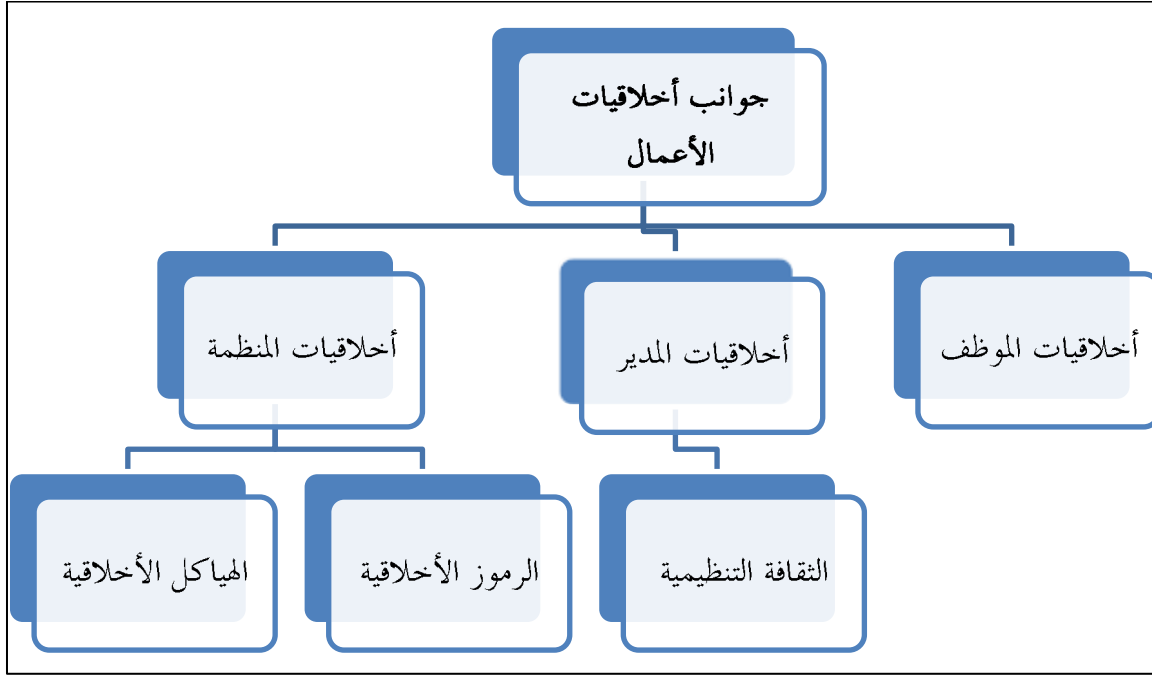
- الرموز الأخلاقية المستندة إلى المبادئ؛
- الرموز الأخلاقية المستندة إلى السياسات؛

ج) الهياكل الأخلاقية:

وتتمثل بالأنظمة المختلفة، والمواقف والبرامج التي تتعهد المنظمة بتطبيق السلوك الأخلاقي من خلالها، وذلك من خلال تشكيل اللجان الأخلاقية التي تضم مجموعة من مدراء الأقسام ومن المهام الرئيسية لهذه اللجان أنها تقوم بتحديد الأحكام الملائمة للتساؤلات التي تثار حول الموضوعات الأخلاقية في المنظمة، كما تقوم بتقدير مسؤولية المخالفات المرتكبة ومسؤولية الجهة المحاسبة عنها¹.

¹ - مصطفى بن عودة، سمير غويبي: دور أخلاقيات الأعمال في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 31.

شكل رقم 02: جوانب أخلاقيات الأعمال



المصدر: من إعداد الطلبة بناءً على المعلومات السابقة

المبحث الثاني: أخلاقيات العمل بين طرق التفعيل والعراقيل وأسباب الاهتمام بها

دخلت أخلاقيات العمل عالم إدارة الأعمال من بابه الواسع لتصبح أحد أهم العوامل التي تؤثر على سمعة وتميز المؤسسة، كما أن جوانب السلوك الأخلاقي وضرورة العمل بأخلاقيات الأعمال لا ترتبط بمجتمعات محددة، لأنها أصبحت موضوعاً حيويًا هامًا تواجهه منظمات الأعمال بشكل عام، وترجع هذه المكانة التي احتلتها أخلاقيات العمل إلى أهميتها وكذا دورها الفعال في تحقيق أهداف المنظمة، كما أن تطبيق أخلاقيات العمل ليس بالأمر السهل، فهو لا يخلو من العراقيل والمشاكل التي تؤدي إلى تراجع تطبيق أخلاقيات العمل. ولهذا سنحاول في هذا المبحث التطرق إلى طرق تفعيل أخلاقيات العمل وأبرز العراقيل التي تواجه تطبيق أخلاقيات العمل، وكذلك أسباب الاهتمام بهذه الأخيرة.

المطلب الأول: طرق تفعيل أخلاقيات العمل

تعتبر عملية تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة خطوة حساسة مهمة حيث يحدّد من خلالها مدى نجاح تطبيق هذه الأخيرة وتقبّلها في المؤسسة، وتمت عملية التفعيل بالمرحل التالية¹:

أولاً: إرساء أخلاقيات العمل في المؤسسة

إن إتباع الأخلاق هو أمر يجب أن يحرص عليه كل شخص، ولكن المؤسسة لن تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات المهنة بناءً على قناعاتهم الشخصية بل هي بحاجة لأن تلزمهم بذلك كجزء من متطلبات العمل، فعدم الالتزام بأخلاقيات العمل يؤثر على أداء المؤسسة سلبيًا، لذلك فإنه من الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عرف المؤسسة، وثقافتها لكي يلتزم به الجميع .

وكذلك التعامل بحزم مع كل إخلال بهذه الأخلاقيات، فأخلاقيات العمل ضرورية للتطور، لهذا لا بد أن تكون لأخلاقيات العمل أولوية أكبر بين الموظفين والمدراء مما يستوجب التعامل مع كل أمر يخص أخلاقيات العمل بكل شدة، مهما كانت رتبة الشخص المخالف ومكانته الإدارية.

ثانياً: ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة

إذا كان إرساء أخلاقيات العمل في المؤسسة أمراً مهماً، فترسيخها لا يقل أهمية عنه، إذ لا شك في أن

¹ - أحمد لعربي، العقبي الأزهر: دور وظائف إدارة الموارد البشرية في إرساء أخلاقيات المهنة، دراسة ميدانية في مديرية التربية الولاية أدرار، مجلة الحقيقة، الجامعة أدرار، الجزائر، العدد39، 2017، ص(264، 265، 266).

الفصل الأول: التأسيس النظري و المفاهيمي لأخلاقيات العمل

هنالك خلل ما في تطبيق هذه الأخلاقيات سواء في القطاع العام أو الخاص. ولا أدلّ من ذلك على الإحصائيات

العالمية والوطنية والمحلية في مختلف المنظمات والمؤسسات على اختلاف أنواعها الخدمائية والاقتصادية والتجارية ومثال ذلك:

الكثير من منتسبي الدوائر الحكومية يحكمهم الانسياب في عملهم كما يخرجون أثناء الدوام الرسمي لقضاء مصالح شخصية.

ثالثا: وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة

وذلك من خلال:

1) تنمية الرقابة الذاتية: الموظف الناجح هو الذي يؤمن بمراقبة الله تعالى له قبل أن يراقبه المسؤول، وهو الذي يراعي المصلحة الوطنية قبل المصلحة الشخصية، فإذا ترسخ هذا المفهوم في ذهن الموظف فسوف تنجح المؤسسة بلا شك.

2) وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة: لأن الممارسات غير السوية تنتج أحيانا من ضعف النظام أو عدم وضوحه، ويمكن للمؤسسة أن تخصص مكتبا خاصا للاهتمام بأخلاق العمل والإشراف على أي خلل في أخلاقيات العمل.

3) القدوة الحسنة: إذا نظر العاملون إلى المدير وهو لا يلتزم بأخلاق المهنة، فسيحذون حذوه.

4) تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفية: إذا اقتنع العامل بأن العمل عبادة، وأن العمل وسيلة للتنمية الوطنية وازدهار الوطني وتحسين مستوى الدخل، زاد لديه الالتزام بأخلاق الوظيفة.

5) التقييم المستمر للموظفين: يحفز التقييم للموظفين على التطوير إذا علموا أن من يطور نفسه يقيم تقييما صحيحا، وينال مكافأته على ذلك. والتقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءاتهم ومواطني إبداعهم.

6) محاسبة المسؤولين والموظفين: محاسبة المخالفين للتأكد من تطبيق النظام وهو ما يعرف بالأجهزة الرقابية التي تشرف على تطبيق النظام.

المطلب الثاني: عراقيل تطبيق أخلاقيات العمل

لعلّ أكبر التحديات التي تواجه المنظمات بشكل عام، الإعداد الأخلاقي لموظفيها، وكيفية التعامل مع كثير من الأخلاق السلبية، كالفساد الإداري، وعدم القيام بمسؤوليات الوظيفة، وسوء استخدام السلطة وغيرها من الظواهر السلبية، وقد تتمثل العقبات التي تواجه أخلاقيات العمل في ما يلي¹:

- 1) **عدم تطبيق العقوبات:** إن التساهل في التجاوزات الأخلاقية، وعدم تطبيق النظام المتبع في إنزال العقوبة على المخالف يؤدي إلى تمهون كبير في الالتزام بأخلاقيات الوظيفة، وتكرار الأخطاء والانحرافات السلوكية، نتيجة عدم وجود رادع يقوم بحمايتها والحد من تجاوزها.
- 2) **غياب القدوة الحسنة:** القدوة الحسنة لها أثر كبير في تربية الأفراد والجماعات ودور مهم في بناء المجتمعات وغيابها من قبل الإدارة يترك المجال مفتوحاً أمام الموظفين لاختلاق الذرائع حول عدم الالتزام بأخلاقيات العمل، لعدم وجود نموذج من الإدارة العليا يلتزم بأخلاقيات العمل ويدعو للحفاظ عليها.
- 3) **ضعف الحس الديني والوطني:** عند غياب شعور الموظف بقيمة العمل الذي يقوم به، ودوره الكبير في التقرب إلى الله سبحانه وتعالى به ونيل مرضاته بالالتزام بأخلاقياته، وما له من أثر في تنمية وتطور المجتمع، فإن ذلك سيحول دون التطبيق والالتزام بأخلاقيات الوظيفة.
- 4) **اضطراب العلاقة بين الإدارة والعاملين:** من الأمور المعلومة أن الثقة بين العاملين والإدارة لها علاقة مباشرة بزيادة الإنتاجية، فالموظف الذي يعلم أن إدارة المنظمة ستقدر مجهوداته على المدى القريب والبعيد فإنه يتفانى في عمله، ولكن عندما يشعر الموظف بأن إدارة المنظمة لا توفى بوعودها للعاملين فإن هذا يكون أمر غير محفز له على تطوير العمل والإبداع وزيادة الأداء، لذلك فإن التزام المديرين بالصدق والأمانة والعدل مع العاملين يؤدي إلى ثقة العاملين في الإدارة وهو ما يؤدي إلى تحفيزه على العمل ويوفر كثيراً من الوقت الضائع في الشائعات والشكوك والتفاوض.

¹ - أحمد حسن عامر عسيري، ياسر حسن سالم المعمرى: واقع تطبيق أخلاقيات العمل في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير، مجلة البحوث والدراسات التجارية، مجلة 04، عدد01، مارس 2020، المملكة العربية السعودية، ص ص 246، 247.

المطلب الثالث: أسباب الاهتمام بأخلاقيات العمل

لقد حظيت أخلاقيات العمل بالاهتمام على نحو واضح وملفت للنظر وظهرت مصطلحات جديدة مثل:

قواعد وآداب المهنة وأخلاقيات الوظيفة، وهذا يعود إلى الأسباب التالية¹:

1) التحول في مفاهيم الكفاءة وأهداف الشركات:

لأن المديرون بدأوا يركزون جل اهتمامهم على زيادة أسعار أسهم الشركة على حساب مؤشرات الأداء الأخرى، وأدت زيادة أسعار الأسهم إلى تبرير أي سلوك من سلوكيات الشركة الأخرى، بالإضافة إلى ذلك أدى التركيز على ارتفاع قيمة الأسهم إلى تبرير ارتكاب تصرفات غير قانونية مثل تزييف الحسابات.

2) تعقد وتداخل المصالح في الشركات الحديثة:

نظراً لأهمية الجهد والتعاون الذي يبذله العاملون في نجاح المؤسسة، فإن إستراتيجية العمل الصحيحة تقتضي أن يهتم المديرون بمصالح العاملين كما لو كانوا يهتمون بمصالح المساهمين، بما يخلق مصلحة واضحة للعاملين في نجاح المؤسسة ويزيد في ثقتهم في الإدارة فيجب أن يكون المديرون مسؤولين عن المساهمين والعاملين على حد سواء.

3) إرساء مبادئ الإدارة السليمة (الحوكمة):

وذلك من خلال النظم واللوائح المطبقة بالشركة والتي تحكم اتخاذ أي قرار قد يؤثر على مصلحة الشركة أو المساهمين بها، حيث توفر (الحوكمة) الإطار التنظيمي الذي يمكن الشركة من تحقيق أهداف وتحدد القواعد المتعلقة بكيفية اتخاذ القرارات والشفافية والإفصاح عن تلك القرارات، وتحديد السلطة والمسؤولية للمديرين والعاملين بالمؤسسة، وحجم ونوعية المعلومات التي يتم الإفصاح عنها للمستثمرين.

¹ - محمد جميل الشبشيري: دور القيم وأخلاقيات الأعمال في التجارب العالمية في ظل مفاهيم الإدارة الرشيدة (الحوكمة)، ص 3، 9

- تم الاطلاع عليه بتاريخ 2022/02/12 متاح على الرابط: WWW.iefpedia.com

4) الاهتمام بالتعليم والتدريب:

لأن التطور الأوسع في مجال أخلاقيات الأعمال نجده في مجال التعليم والتدريب، ففي الدول الصناعية أخذت هذه المادة تدرس وتصدر فيها الكتب المتخصصة والمنهجية على نطاق واسع.

5) الالتزام بروح القانون وأهمية البعد الاجتماعي:

تؤدي الرؤية الضيقة لأخلاقيات العمل التي تقتصر دور مشروعات العمل على مجرد تحقيق الأرباح ضمن إطار قواعد السوق إلى تجاهل ممارسات العمل الضارة، بسبب الالتزام الحرفي بنصوص القانون وتجاهل روح القانون، وتعكف الكثير من كليات الأعمال والتجارة حول العالم على الاستفادة من مصادر الأخلاق والاعتماد على التقاليد لإعداد جيل المستقبل من قادة المؤسسات التجارية لإدارة أعمالهم بشكل فعال وأخلاقي.

6) البحث عن إنتاج ما هو مفيد للبشر وتحسين نوعية الحياة:

وتتعلق بما يجب وما لا يجب أن تنتجه المؤسسات، فالرؤية الشاملة لأخلاقيات العمل على خلاف الرؤية العقلية التقليدية تنجح في إقناع الشركات على إنتاج بضائع وخدمات مربحة لأنها تفي بالاحتياجات الحقيقية للناس.

7) العولمة وأخلاقيات الأعمال:

لأنه من الصعب إخفاء الانتهاكات والممارسات غير الأخلاقية، ومع حلول عصر البريد الإلكتروني والأترنت، أصبحت المخالفات الأخرى التي ترتكبها المؤسسات مثل: استغلال الأطفال في العمل وظروف العمل الاستغلالية أكثر شيوعاً.

خلاصة الفصل:

نستخلص من كل ما سبق ذكره أن أخلاقيات الأعمال تفرض على المؤسسات الالتزام بمعايير ومبادئ التي تهتم على سلوك العمل في المؤسسات، وأن الحرص على إرساء وترسيخ وتفعيل أخلاقيات العمل هو أمر أخلاقي وديني وإداري.

وأن من أبرز الأسباب التي تدفع بالمؤسسات إلى تطبيق أخلاقيات العمل يرجع لأهمية هذه الأخيرة في تحقيق الأهداف وإرساء مبادئ الإدارة السليمة.

كما أن تطبيق أخلاقيات العمل وتفعيلها في المنظمة لا يخلو من العراقيل التي تؤدي إلى تراجع تطبيق أخلاقيات العمل في المنظمة.

وأن الإدارة السليمة تنتهج طرقاً فعّالة من خلال إرساء وتوفير وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة.



الفصل الثاني:

المسؤولية الاجتماعية

ومدى تأثيرها بأخلاقيات

العمل



المبحث الأول: الإطار النظري للمسؤولية الاجتماعية

لقد تجاوزت المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ذلك المفهوم الذي لم يكن يلفت الانتباه، حيث شهد مفهومها العديد من التطورات، ولها جملة من الأساسيات المتعلقة بها من أهمية ومبادئ وأبعاد، وهذا ما سوف نتطرق إليه من خلال هذا المبحث:

المطلب الأول: ماهية المسؤولية الاجتماعية

شهد تعريف المسؤولية الاجتماعية تغيرات جوهرية على مر الزمن ولا يزال يتطور بتقدم المجتمع، إذا لا يوجد تعريف موحد يحظى بقبول عالمي وفيما يلي بعض التعاريف المهمة في هذا المجال والمقدمة من طرف منظمات والجمعيات الدولية والعالمية :

أولاً: تعريف المسؤولية الاجتماعية

يعرف Bowman المسؤولية الاجتماعية بأنها: "تمثل الاهتمام بآثار أنشطة المشروعات على رفاهية المجتمع"¹.

ويعرفها Flamholtz بأنها الإجراءات الاختيارية للمشروعات والتي تتمثل في تقديم سلعة أو خدمة لها قيمة في نظر المجتمع، وأن تقوم بأداء عملياتها من خلال إطار قانوني وتحقيق المشروع لتوظيف مناسب في مجتمعه المحلي.

كما تعرفها المفوضية الأوروبية على أنها: "عملية توحيد الاعتبارات والاهتمامات البيئية والاجتماعية لمنظمات الأعمال مع أنشطتها وعملياتها وتفاعلها مع ذوي المصلحة على أساس طوعي"².

أما المنظمة العالمية للتقييس الإيزو حسب مواصفة ISO 26000 فتعرفها على أنها مسؤولية المنظمات لقراراتها وأنشطتها اتجاه المجتمع والبيئة من خلال تبني سلوك شفاف وأخلاقي والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة، والصحة والرفاه للمجتمع مع الأخذ بعين الاعتبار توقعات أطراف المصالح واحترام القوانين السارية

¹ - سمير عبد الغني محمود: المحاسبة الاجتماعية للوحدات الاقتصادية، الطبعة الأولى، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2016، ص19.

² - براق محمد، موساوي ياقوت: المسؤولية الاجتماعية في إطار حوكمة الشركات، المتلقي العلمي الدولي حول آليات حوكمة المؤسسات ومطلبات تحقيق التنمية المستدامة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 25-26 نوفمبر 2013، ص08.

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية ومدى تأثيرها بالأخلاقيات العمل

وتوافقها مع المعايير الدولية للسلوكيات ودمجها في المنظمة كلها مع ممارستها وتطبيقه في جميع المستويات المختلفة¹.

ونلاحظ أنّ هذا التعريف أكثر شمولاً، حيث يتم التركيز فيه على دور المنظمة في تحقيق التنمية المستدامة، والتنمية في المجتمع، وكذا الاستجابة لتطلعات أصحاب المصلحة، كما يشير التعريف إلى أهمية دمج المسؤولية الاجتماعية في إدارة المنظمة.

ثانياً: أهمية المسؤولية الاجتماعية

هنالك وجهات نظر متعارضة حول تبني الشركات لمزيد من الدور الاجتماعي، وعلى العموم هناك اتفاق عام بكون المسؤولية الاجتماعية بحدود معينة تمثل عملية مهمة ومفيدة وتمكن من تحقيق عدّة مزايا بالنسبة للمجتمع والدولة والمؤسسة أهمها:

أ) بالنسبة للمؤسسة²:

- تحسين صورة المؤسسة في المجتمع وخاصة لدى العملاء والعمّال وخاصة إذا اعتبرنا أن المسؤولية تمثل مبادرات طوعية للمؤسسة اتجاهاً أطرف مباشرة أو غير مباشرة من وجود المؤسسة؛
- من شأن الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تحسين مناخ العمل، كما تؤدي إلى بعث روح التعاون والترابط بين مختلف الأطراف؛
- تمثل المسؤولية الاجتماعية تحاوياً فعالاً مع التغييرات الحاصلة في حاجات المجتمع كما أن هناك فوائد أخرى تتمثل في المردود المالي، والأداء المتطور من جراء تبني هذا المسؤولية.

ب) بالنسبة للدولة³:

- تخفيف الأعباء التي تتحملها الدولة في سبيل أداء مهامها وخدماتها الصحية والتعليمية والثقافية والاجتماعية الأخرى؛

¹ - إلهام موساوي، علاء الدين بوزشة وآخرون: استراتيجية المسؤولية الاجتماعية إتحاء الموارد البشرية مدخل حديث لزيادة الالتزام الوظيفي وتفعيل الإبداع داخل المؤسسة، الملتقى الدولي الثالث عشر حول دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم استراتيجية التنمية المستدامة، الواقع والرهنات، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر المتعقد يومي 14، 15 نوفمبر 2016، ص04.

² - سالم يعقوب، قواسمى العلمي: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل دراسة مفاهيمية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، الجزائر، المجلد 09، العدد 3، السنة 2021، ص101.

³ - وفاء بخاش: أخلاقيات العمل كآلية لترسيخ المسؤولية الاجتماعية، مجلة العلوم السياسية والقانون، العدد 07، المركز العربي الديمقراطي للدراسات الاستراتيجية والسياسية الاقتصادية، برلين، ألمانيا، 2018، ص340.

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية ومدى تأثيرها بالأخلاقيات العمل

- تعظيم فوائد الدولة بسبب وعي المؤسسات بأهمية المساهمة العادلة والصحيحة في تحمل التكاليف الاجتماعية؛
- المساهمة في التطوير التكنولوجي والقضاء على البطالة وغيرها من المجالات التي تجتهد الدولة الحديثة نفسها غير قادرة على القيام بأعبائها جميعا؛
- المساهمة في تحقيق الأهداف التنموية والسياسية التي تتبناها الدولة وخاصة التنمية المستدامة التي أصبحت الشغل الشاغل لمعظم دول العالم¹.

ج) بالنسبة للمجتمع²:

- تحقيق ما يسمى "الاستقرار الاجتماعي" وذلك لأن فكرة المسؤولية الاجتماعية مبنية على مبدأ العدالة سواء كان في التوظيف أو في أمور أخرى؛
- السماح بتساوي الفرص بين كل أفراد المجتمع مما يخلق راحة البال والاستقرار التام للمجتمع؛
- معرفة حاجات المجتمع من سلع وخدمات والعمل على تطوير وترقية هذه السلع والخدمات من خلال الاعتماد على مبدأ التقارب والقضاء على الحواجز والمعوقات؛
- ازدياد الوعي بأهمية الاندماج التام بين المؤسسات ومختلف الفئات ذات المصالح؛
- تحقيق الاستقرار السياسي وذلك من خلال تقليص المشاكل وكذلك الشعور بالعدالة الاجتماعية؛
- ومن المظاهر الإيجابية كذلك تحقيق التنمية سواء كانت بيئية أو اقتصادية.

المطلب الثاني: مبادئ المسؤولية الاجتماعية

ترتكز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على سبعة مبادئ أساسية تلخصها فيما يلي³:

- 1) مبدأ سيادة القانون: أن تلتزم المؤسسة بجميع القوانين واللوائح السارية المحلية، والدولية المكتوبة والمعلنة، والمنفذة طبقا لإجراءات راسخة ومحددة والإلمام بها، ويتعين على المؤسسة تفعيلا لهذا المبدأ الإلتزام بالتأكد من أن علاقاتها وأنشطتها تقع ضمن الإطار القانوني المقصود والصحيح، أن تبقي على دراية

¹ - محمد غردى: دور مبادئ وأسس الحوكمة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 09، جامعة سعد وحب، البليدة، الجزائر، 2013، ص65.

² - بلقايد محمد حواد: دور المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال في الرفع من أداء الموارد البشرية، دراسة تطبيقية لعينة من مؤسسات الغرب الجزائري، رسالة دكتوراه، إدارة الأعمال وحوكمة الشركات، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2018/2019، ص46.

³ - صالح الحمودي، دولا المعايير: المسؤولية المجتمعية للمؤسسات (من الألف إلى الياء)، الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص72.

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية ومدى تأثيرها بالأخلاقيات العمل

بكافة الالتزامات القانونية، كما يجب عليها أن تراجع مدى تطبيقها للقوانين بشكل دوري والتأكد من الالتزامات المطبقة.

(2) مبدأ احترام الاتفاقيات الدولية والاتفاقيات الثنائية: هذا المبدأ يوجب ضرورة احترام الشركة للاتفاقيات كافة، وكل ما يتعلق بها وبما يتصل بها من أنشطة، كما يجب تجنب الأنشطة التي تتعارض مع تلك الاتفاقيات.

(3) مبدأ احترام أصحاب المصالح واهتمامهم: يتطلب هذا المبدأ إدراك الشركة لمدى أهمية أصحاب المصالح والاهتمام بمطالبهم التي تتأثر بأنشطة الشركة المعنية، وهو ما يتطلب تشخيص دقيق لأصحاب المصالح وإقامة وسائل ملائمة للتشارك معهم واستشارتهم وإفساح المجال للتعبير عن آرائهم.

(4) مبدأ احترام التنوع: العديد من الشركات تعمل في بيئات وظروف مختلفة ومتباينة اجتماعيا، وثقافيا، واقتصاديا، وهو ما يقود إلى التنوع الذي يجب أن يحترم من قبل الشركات، وأن تتم الاستفادة على نحو إيجابي منه، كما ينبغي على الشركات أن ترعى وتبنى منهاجاً إيجابياً لتوظيف ذلك التنوع من أجل تحقيق النجاح في عملية التغيير المطلوبة، وعليها أن تؤمن بأن تنوع¹ العاملين وجنسياتهم وثقافتهم يمكن أن يضيف مزايا لها ومخزوناً لا ينضب من المهارات والخبرات.

(5) مبدأ المساءلة: يختص هذا المبدأ بالمنظمة التي تعترف وتدرك بأن أفعالها تؤثر على البيئة الخارجية، وبالتالي تتحمل مسؤولية آثار أفعالها، ولهذا ينطوي هذا المفهوم على القياس الكمي لآثار الإجراءات المتخذة، سواء الداخلية للمنظمة أو الخارجية، بشكل أكثر تحديداً ينطوي المفهوم على الإبلاغ عن تلك الآثار لجميع الأطراف المتضررة من تلك الإجراءات، وهذا ينطوي على التقارير التي ترسل إلى أصحاب المصلحة الخارجيين من آثار الإجراءات المتخذة من قبل المنظمة، وكيف أنها تؤثر على أصحاب المصلحة، وبالتالي تتطلب المساءلة وضع تدابير مناسبة للأداء البيئي والإبلاغ عن أعمال الشركة .

(6) مبدأ الشفافية: الشفافية كمبدأ تعني أن التأثير الخارجي للأنشطة التي تمارسها المنظمة يمكن التأكد منها من خلال إبلاغ تلك المنظمة عن الحقائق ذات الصلة داخل تلك التقارير، وهكذا فإن جميع الآثار المترتبة عن الأعمال المنظمة بما في ذلك التأثيرات الخارجية، ينبغي أن يكون واضحاً للجميع من خلال استخدام المعلومات التي تقدمها آليات الإبلاغ التي تتبعها المنظمة، فالشفافية هي ذات أهمية خاصة

¹ - أكرم أحمد الطويل، ياسمين طه عبد الرزاق دباغ: إدارة الجودة الشاملة للبيئة والمسؤولية الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016، ص (59، 60، 63، 64).

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية ومدى تأثيرها بالأخلاقيات العمل

للمستخدمين الخارجيين لهذه المعلومات حيث يفتقر هؤلاء المستخدمين إلى التفاصيل الخلفية والمعرفة المتاحة للمستخدمين الداخليين من هذه المعلومات¹.

7) مبدأ احترام الحقوق الأساسية للإنسان: أن تنفذ المنظمة السياسات والممارسات التي من شأنها احترام الحقوق الموجودة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، مثل حق الحماية والسلامة المهنية، حق الحرية، حق الاحترام والتقدير، حق العدالة والتزاهة.... إلخ².

المطلب الثالث: أنواع المسؤولية الاجتماعية

يرى أكثر من المختصين بأن أبعاد المسؤولية الاجتماعية هي نفسها أنواعها، حيث أنها تحقق مصالح المنظمة وتحديد أهدافها.

يمكن تقسيم المسؤولية الاجتماعية إلى نوعين هما³:

1) المسؤولية الاجتماعية الفردية: ويقصد بها شعور الفرد من تلقاء نفسه بالتزامه بفعل ما يحقق المصلحة والخير نحو الآخرين، وذلك بهدف مساعدة مجموعات من الناس لما يمرون به من ظروف صعبة.

2) المسؤولية الاجتماعية المؤسسية: ويقصد بها شعور المنظمة من تلقاء نفسها بالتزامها بفعل ما يحقق المصلحة والخير نحو المجتمع، بهدف المساعدة في إشباع الحاجات وحل المشكلات بما يساعد الدولة في هذه المهمة الثقيلة، ثم انتقلت هذه الجهود من المسار العلاجي إلى المسار التنموي.

من أمثلة المسار العلاجي: تقديم الإعانات والمأكل والملبس للفقراء والمساكين واليتامى.

ومن أمثلة المسار التنموي: إدخال المياه والكهرباء، والصرف الصحي لبعض المناطق المحرومة من هذه

الخدمات، وإنشاء المدارس وتوفير فرص العمل وتشجيع المشروعات الصغيرة.

وهناك من يقسم المسؤولية الاجتماعية إلى نوعين هما:

- المسؤولية الاجتماعية الداخلية: وتتمثل في إسهام المنظمة في تنمية قدرات وتطوير العاملين بها، والحفاظة عليهم ووقايتهم من أي مخاطر قد يتعرضون لها في بيئة العمل وتحسين مستوى معيشتهم.

¹ - محمد عبد حسين الطائي: المسؤولية الاجتماعية للشركات وأخلاقيات الأعمال، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016، ص ص 33، 35.

² - جوال محمد السعد، فرصيبي وردة، قهيري فاطمة: دور أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في الشركات العائلية شركة أن-سي-أ، روية الجزائر كنموذجًا، مجلة مينا للدراسات الاقتصادية، جامعة الخلفة، الجزائر، المجلد 02، العدد 03، 2019، ص 192.

³ - مدحت محمد أبو النصر: المسؤولية الاجتماعية للشركات والمنظمات (المواصفات القياسية الايزو 26000)، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، 2015، ص 37.

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية ومدى تأثيرها بالأخلاقيات العمل

- المسؤولية الاجتماعية الخارجية: وتتمثل في إسهام المنظمة في المساهمة في تحسين أحوال عائلة العاملين، وفي المشاركة في خدمة المجتمع وتنميته.

ويعتبر هرم أرشي ب. كارول Archie B. Cavroll (1991) من أوائل نماذج المسؤولية الاجتماعية للشركات حتى أشار إلى أن هناك أربعة أنواع للمسؤولية الاجتماعية وهي كالتالي:

أ) المسؤولية الخيرية: وهي قيام المنظمة بعمل الخير وتقديم الإعانات والمساعدات للمجتمع، بما يساهم في تحسين نوعية الحياة لسكان هذا المجتمع، كما تقوم بالتبرع للجمعيات الخيرية للمستشفيات التي تقدم الرعاية الصحية للفقراء والأطفال وتقديم المساعدات للمعاقين واليتامى.

ب) المسؤولية الأخلاقية: وهي قيامها بعمل الصواب وليس الخطأ أو بعمل ما هو صحيح وعادل مع عدم الأضرار بالآخرين، أي الالتزام بالأخلاق الحميدة وذلك في كل تصرفاتها مع العاملين وأسرتهم ومع العملاء ومع المنظمات الأخرى المنافسة لها أو غير المنافسة لها.

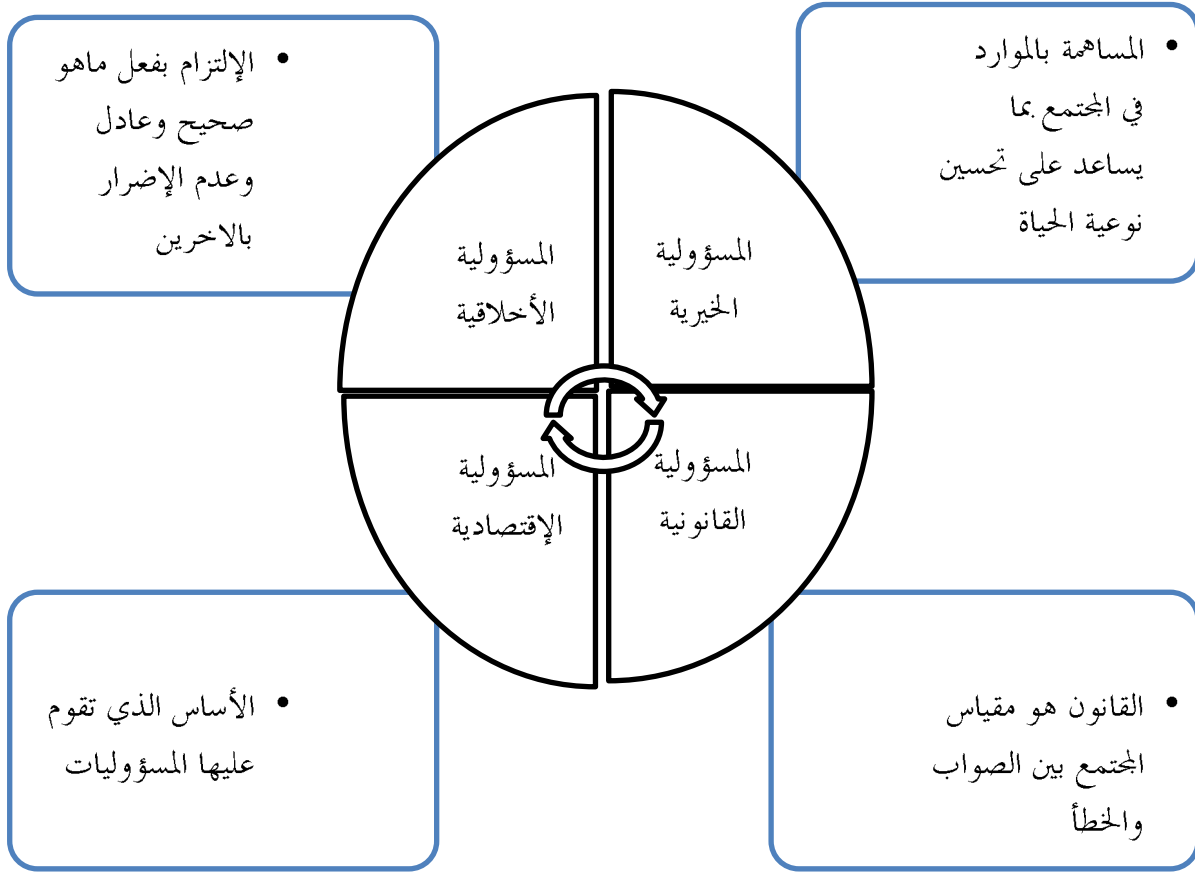
ج) المسؤولية القانونية: وتقتصد بها على سبيل المثال احترام المنظمة للوائح والتعليمات المنظمة للعمل بها، والتي وضعتها لنفسها واحترام قوانين العمل في المجتمع واحترام قوانين المجتمع الأخرى بصفة عامة و عدم اقرار أي جرائم في حق العاملين أو العملاء أو المجتمع.

د) المسؤولية الاقتصادية: قيام المنظمة بتقديم السلع أو الخدمات التي أنشأت من أجلها أصلا على أن تكون ملتزمة بتقديم السلع والخدمات بكفاءة وفعالية، وبالشكل المطلوب والسعر المناسب دون احتكار أو استغلال لموارد المجتمع.

وتعتبر كل من المسؤولية الاقتصادية والقانونية في هذا النموذج من المطالب الأساسية للمجتمع والتي يجب تليتها من قبل المنظمات، في حين تمثل كل من المسؤولية الأخلاقية والخيرية توقعات المجتمع والتي يجب أن تتبناها المنظمات، إذ لا يمكن للشركة أن تتحمل مسؤولية الأنشطة الخيرية قبل تحمل المسؤوليات الاقتصادية والقانونية والأخلاقية اتجاه المجتمع.

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية ومدى تأثيرها بالأخلاقيات العمل

شكل رقم 03: أنواع المسؤولية الاجتماعية للمنظمات اتجاه المجتمع



المصدر: من إعداد الطلبة بناءً على المعلومات السابقة

المبحث الثاني: تبني المسؤولية الاجتماعية للمنظمات

إن المنظمة تتطور وتنمو في المجتمع الذي نعيش فيه، وتستخدم موارده المادية والبشرية، لذا وجب عليها المساهمة في تطويره وتحسين ظروف المحيط الذي تعيش وتتعامل معه، فتبني المسؤولية الاجتماعية يحقق عدّة مزايا للمنظمة، كما تعتبر محرك فعال لتحقيق التنمية الاقتصادية والتنمية المستدامة، ومن خلال هذا المبحث سنتعرض لأسباب تبني المسؤولية الاجتماعية من قبل المنظمة، وكذلك للمواقف المختلفة تجاه تبني المسؤولية الاجتماعية، كما سنتعرف على دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المنظمة.

المطلب الأول: أسباب تبني المسؤولية الاجتماعية

لقد أدركت المنظمات أنه يجب عليها تطبيق المسؤولية الاجتماعية من خلال مجموعة من الدوافع، والتي أجبرت المنظمات على تبني المسؤولية الاجتماعية، ولكي يكتمل هذا التطبيق بشكل فعال لا بد من توفر عدّة عوامل تساعد على ذلك.

يمكن تلخيص أهم العوامل التي دفعت المنظمات إلى تبني المسؤولية الاجتماعية فيما يلي¹:

أولاً: العوامل الخارجية

تضم هذه العوامل العديد من المتغيرات:

1) العولمة: وتعد من أهم القوى الدافعة لتبني المؤسسات لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، حيث أوضحت العديد من الشركات متعددة الجنسيات ترفع شعار المسؤولية الاجتماعية، وأصبحت تركز في حملاتها الترويجية على أنها تهتم بحقوق الإنسان، وأنها تلتزم بتوفير ظروف عمل آمنة للعاملين، وبأنها لا تسمح تشغيل الأطفال، كما أنها تهتم بقضايا البيئة والحفاظ على الموارد الطبيعية.

2) القوانين الدولية والوطنية: تهتم القوانين الدولية من خلال المعاهدات والاتفاقيات بتغطية مسائل حماية

البيئة والمستهلك والصحة والعمل، وحقوق الإنسان بالإضافة إلى الممارسات التجارية الزهية.

أمّا على الصعيد الوطني فتتنظم القوانين الوطنية العلاقات بين المنظمات والمجتمع لضمان حماية الأسهم وغيرهم من أصحاب المصالح، ثم فيهم الموظفون والمستهلكون ويمكن أن تصبح بعض المبادرات الطوعية

¹ - سعود وسيلة، فرحات عباس: واقع المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الجزائرية، دراسة حالة سوسيتي جنرال الجزائر، الملتقى الدولي الثاني عشر حول دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم استراتيجية التنمية المستدامة، الواقع والرهنات، جامعة الشلف، 14، 15 نوفمبر 2016، ص03.

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية ومدى تأثيرها بالأخلاقيات العمل

المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للمنظمات كمدونات قواعد السلوك، ملزمة قانوناً بوصفها معايير دنيا بحكم الواقع.

3) تزايد الضغوط الشعبية: وهي التي تنادي بضرورة حماية المستهلك والعمال والبيئة، الأمر الذي يكلف المنظمة أموالاً طائلة إذا ما رغبت في الالتزام بتلك التشريعات، وبخلاف ذلك تتعرض للمقاطعة والخروج من السوق، وتعرض سمعتها للخطر.

4) ضغوط المستثمرين: يمكن أن تأخذ ضغوط المستثمرين أشكالاً عديدة فنشاطهم يشكل تكتيكاً متنامياً يجب الاهتمام به، على اعتبار أنهم حاملو الأسهم ومالكين لهم نفس الحقوق والواجبات، فهم يفضلون المنظمات المسؤولة اجتماعياً لأنها أقل عرضة للمخاطر الاجتماعية والبيئية والأخلاقية، وبالتالي تحقق لهم أكبر العوائد المالية.

5) المنافسة: تعتبر المنافسة أكبر حرب بدون سلاح في قطاع الأعمال، وفي الآونة الأخيرة أضحى التركيز في المنافسة يدور حول الثقافة والقيم والمعايير السائدة في السوق، حيث تعتبر من متطلبات الإنتاج إذ أصبح لزاماً على المنظمات في الوقت الحالي مضاعفة الجهود نحو بناء علاقات استراتيجية جيدة مع المستهلكين والشركاء وأصحاب المصالح وجمعيات الضغط والمستثمرين، وهذا قصد المنافسة والبقاء في السوق، فبناء هذه العلاقات من شأنه أن يعمل على خدمة المجتمع .

ثانياً: العوامل الداخلية

تتضمن العوامل الداخلية تلك العناصر المتواجدة داخل المنظمة والتي لها دور في التزام المنظمة بمسؤولياتها الاجتماعية والأخلاقية¹:

1) النمو في الحجم: بأتساع المنظمة وبتوسع حجم نشاطها وانتقالها من الأسواق المحلية إلى الدولية اتضح هذا النمو بزيادة عدد العاملين وبتوسع فئة أصحاب المصالح وزيادة المبيعات وبالتالي زيادة الأرباح المحققة، فلقد لاحظت المنظمات أن النمو المتزايد يمكن أن يؤثر سلباً أو إيجاباً على أفراد المجتمع بما في ذلك العاملين العملاء، الموردين والمساهمين.

2) البقاء: إن بقاء المنظمات واستمرارها مرهون بتحقيق الأرباح، ولكن هذه المسألة يجب أن لا ينظر إليها بشكل مجزأ، فهناك أهداف أخرى على المنظمة التوفيق بينها بما يحقق التوازن، فالعاملون مثلاً يسعون إلى

¹ - محمد شقران: المسؤولية الاجتماعية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية في منظمات الأعمال، دراسة حالة، أطروحة دكتوراه، إدارة المنظمات، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2018/2019، ص (129، 130، 131).

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية ومدى تأثيرها بالأخلاقيات العمل

زيادة الأجور وتحسين أوضاعهم، والمستهلكون بدورهم يرغبون في تخفيض أسعار المنتجات ورفع جودتها، وبالمقابل فإن المستثمرين ينظرون للمحافظة على ممتلكاتهم وزيادة العائد منها، وبالتالي فالتوفيق بين تلك المتغيرات أو غيرها أضاف تحدياً للأعمال الأخلاقية للمنظمات كي تبقى وتستمر في تحقيق رسالتها.

(3) **التعقيد:** إن تزايد درجة التخصص في المنظمات لمواجهة الاحتياجات المتجددة للمجتمع أوجب على المنظمات أشكال مختلفة تتناسب مع طبيعة المهام التي تقوم بها في بيئة نشاطها، وهذا قصد تحقيق أهدافها، وبالتالي فإن التصميم الهيكلية للمنظمة قد أضافت إليها صفة التعقيد جراء التغيرات البيئية، بسبب الاستجابة لحاجات المجتمع حتى وإن اختلفت المنظمات فيما بينها بتصميمها التنظيمي، وإن كانت متشابهة في تخصصها الوظيفي.

(4) **الممارسات الأخلاقية ومكافحة الفساد:** أخذت الممارسات الأخلاقية ومكافحة الفساد قدراً متزايداً من الاعتبار عن تقييم القدرة التنافسية للمنظمات والأداء المالي لها، حيث باتت الممارسات الغير أخلاقية تكلف المنظمات التعويضات عن الخسائر نتيجة المنتجات أو الخدمات المعيبة مما يكلفها أموالاً طائلة، فتحولت النظرة إلى هذه الموضوعات من النظرة الهامشية إلى اعتبارها تمس جوهر الأهداف المتمثلة في تحقيق الربح¹.

المطلب الثاني: المواقف المختلفة تجاه تبني المسؤولية الاجتماعية

انقسم علماء الاقتصاد ما بين مؤيد ومعارض لفكرة المسؤولية الاجتماعية فمن بين الفريق المعارض على سبيل المثال الباحث Milton Friedman والذي يؤيد وجهة النظر الكلاسيكية تجاه المسؤولية الاجتماعية للمنظمات حيث يرى أنها تقلل من الأرباح وهي بمثابة عبء إضافي على تكاليف العمل، أما الباحث Samnelson Paul فهو مؤيد لوجهة النظر التي ترى أن المسؤولية الاجتماعية للمنظمات لها بعدين اقتصادي واجتماعي وأنه لا بد عليها أن تسعى إلى الإبداع في تبني برامج المسؤولية الاجتماعية².

¹ - محمد براق، عبد الحميد فيجل: دور التمويل الأصغر في تحقيق البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة من أجل التنمية، (إشارة إلى تجربة بنك غرامين البنغالي)، الملتقى الدولي الثاني عشر حول أدوار المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم استراتيجية التنمية المستدامة، الواقع والرهنات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة الشلف، 14، 15 نوفمبر 2016، ص06.

² - عمر شريف، بروال برمدين: المسؤولية الاجتماعية كدافع تبني سياسة بيئية مسؤولة من طرف منظمات الأعمال، الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة بشار، الجزائر، يومي 14، 15 فيفري، ص03.

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية ومدى تأثيرها بالأخلاقيات العمل

أولاً: المؤيدون لتبني المسؤولية الاجتماعية

يمكن حصر حجج المؤيدون لتبني المسؤولية الاجتماعية فيما يلي:

- تحسين صورة المنظمة بالمجتمع وتقليل التدخل الحكومي؛
- يمكن للأرباح أن تتحسن على المدى البعيد وذلك لرضا المجتمع ومد جسور الثقة؛
- منظمات الأعمال تخلق مشاكل يجب أن تحلها؛
- تكون الصورة الاجتماعية للمنظمة أفضل وهذا يعزز قدرتها التنافسية؛
- لدى منظمات الأعمال موارد مهمة يجب أن تستخدمها للارتقاء بمستوى الحياة؛
- بيئة أفضل ونوعية حياة أرقى للمجتمع؛
- تبني دور اجتماعي يقلل النقد الموجه للأعمال بكونها تراكم الأرباح فقط؛
- منظمات الأعمال هي مواطنون اعتباريون في المجتمع؛
- زيادة الوعي بأهمية الاندماج بين منظمات المجتمع ومختلف فئات أصحاب المصالح؛
- نظراً لارتباط المسؤولية الاجتماعية بمفاهيم الشفافية وتقليل السرية بالعمل والصدق فإنها تزيد من الترابط الاجتماعي وتقليل الفساد المالي والإداري والسياسي؛
- زيادة التكافل الاجتماعي بين مختلف شرائح المجتمع وفتاته؛

ثانياً: المعارضون لتبني المسؤولية الاجتماعية¹

تنطلق أفكارهم من المفهوم الكلاسيكي للمسؤولية الاجتماعية ويمكن حصرها فيما يلي:

- خرق قاعدة تعظيم الأرباح التي هي جوهر وجود الأعمال الخاصة؛
- قد تؤدي إلى ضعف الأداء الاقتصادي تم تراجع المبادرات الاجتماعية؛
- تحميل الأعمال تكاليف إضافية قد تكون عالية وقد تمرر الأعمال هذه التكاليف إلى الزبائن؛
- صعوبة المساءلة القانونية والمحاسبية عن الأنشطة الاجتماعية بسبب عدم وجود معايير مطورة لقياس الأداء الاجتماعي؛
- سلطة وقوة ونفوذ اجتماعي لمنظمات الأعمال تضاف إلى نفوذها الاقتصادي؛
- عدم وجود خبرة لدى المنظمات لإدارة برامج اجتماعية؛

¹ - طاهر محسن منصور الغالي: إدارة واستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 85، 86.

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية ومدى تأثيرها بالأخلاقيات العمل

- عدم وجود جهات رسمية معروفة من قبل الجمهور يمكن أن تتابع مدى الإنجاز الاجتماعي المحقق؛
- يمكن أن تخلق تضارب مصالح كبير وصراع؛
- تعد المسؤولية الاجتماعية مسألة معقدة وصعبة لأن القرارات المتعلقة بها تكون متضمنة للعديد من المتغيرات والتي يصعب استيعابها في الكثير من الأحيان وخصوصاً في المنظمات صغيرة الحجم¹.

المطلب الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية

هناك علاقة قوية بين المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل وأحياناً متداخلة و مترابطة، فالحديث عن إحداها بشكل صريح أو ضمني يقود للحديث عن الأخرى، كما أن الأدبيات الحديثة في الإدارة تقوم على فصل نمطي يحمل عنواناً مشتركاً هو المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الإدارة.

فمن جهة تحمل المسؤولية في أحد أبعادها مسؤولية أخلاقية، فهي تمثل منظوراً عملياً وأبعاداً متعددة منها الأخلاقي، ومن جهة تعتبر المسؤولية الاجتماعية أكثر انسجاماً مع أخلاقيات العمل².

ولقد أصبح واضحاً لدى المنظمات أن الإخلال بالمسؤولية الاجتماعية والالتزامات في المجتمع ليس في صالح المنظمة، فالمحاكم يمكن أن تجعل المنظمات المخلة بمسؤوليتها الاجتماعية في دوامة طويلة وأمام تكاليف وأعباء ضخمة، مقارنة مع التكاليف التي تتحملها عند قيامها بالالتزامات الاجتماعية.

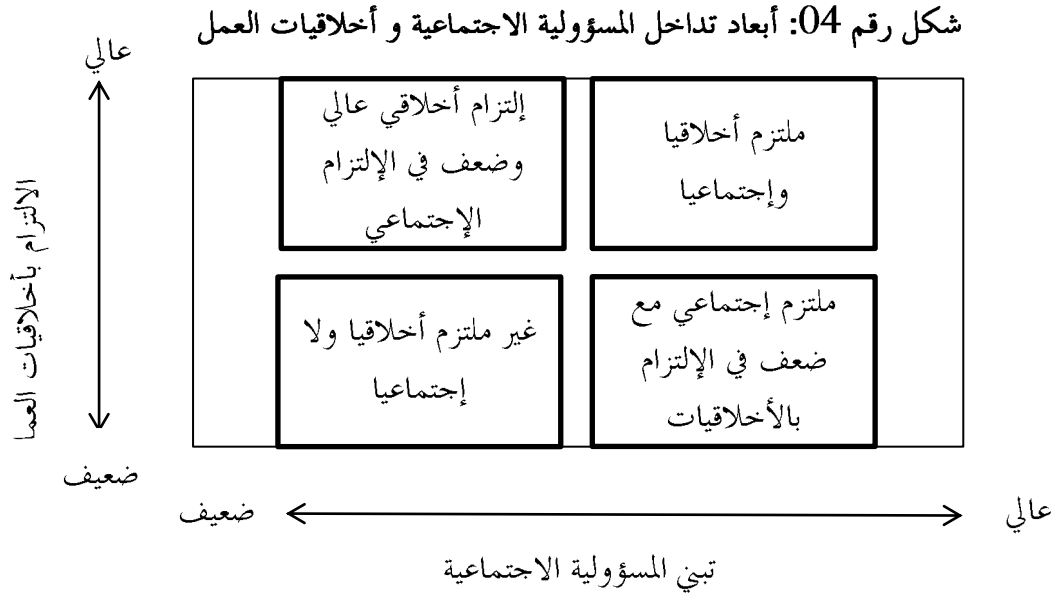
وقد أوضح "DAFT" بأن الأخلاقيات تتعمق بالقيم الداخلية والتي هي جزء من البيئة الثقافية للمنظمة وأيضاً بأشكال القرارات المتعمقة بالمسؤولية الاجتماعية وذلك بما يتصل بالبيئة الخارجية، إذ أن المسألة الأخلاقية تؤثر على تصرفات الفرد أو المجموعات أو المنظمة بشكل سلبى أو إيجابى.

كما يمكن القول أنه إذا ما تم أخذ أخلاقيات العمل بعين الاعتبار أثناء القيام بمختلف أنشطة المؤسسة، سيكون حتماً للمؤسسة دور إيجابى لصالح المجتمع وهذا ما يهدف إليه مفهوم المسؤولية الاجتماعية، وللتوضيح أكثر نستعين بالشكل الآتـي:

¹ - عبد الرزاق سالم الرحالة: المسؤولية الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص ص 88، 89.

² - مقدم وهبية: تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية، دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري، دكتوراه، تخصص علوم التسيير، جامعة وهران، 2013/2014، ص ص 93، 94.

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية ومدى تأثيرها بالأخلاقيات العمل



المصدر: حوشين كمال، رحيل آسيا: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، المحلة العلمية المستقبل الاقتصادي، المجلد 07، العدد 01، 2019، ص ص 217، 218.

حيث يبين الشكل أعلاه أنه إذا كانت المؤسسة ذات توجه اجتماعي عالي والتزام أخلاقي عالي، ففي هذه الحالة فإن المؤسسة ملتزمة أخلاقيا واجتماعيا، في مخرجاتها وسلوكياتها من مجمل الجوانب القانونية منها وغير القانونية، أما إذا كانت في الاتجاه المعاكس لهذا الموقف فهي غير ملتزمة أخلاقيا وغير مبادرة في تبني أي مسؤوليات اجتماعية تجاه مختلف الأطراف، في حين نجد هناك مؤسسات تلتزم بمسؤوليات اجتماعية كبيرة لكنها أقل التزاما بجوانب الأخلاقيات والسلوكيات المقبولة في قراراتها، حتى قد يصل الأمر بالبعص منها إلى تمويل الالتزامات الاجتماعية بما تحصل عليه من عوائد نتيجة من السلوكيات الغير أخلاقية، أما الحالات الأخرى والتي تكون فيها المؤسسات ملتزمة بالأخلاقيات بحدود كبيرة لكنها تقصر في دورها الاجتماعي إلا بما يفرضه القانون.

ومنه يمكن القول أن العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية تتمثل في علاقة تكامل فلا يمكن أن يتحقق أحدهما دون تبني المفهوم الآخر والدليل على ذلك أن للمسؤولية الاجتماعية عدة أبعاد ومن بينها البعد الأخلاقي، والمتمثل في الأنشطة والسلوكيات المقبولة من المجتمع، فالالتزام بأخلاقيات العمل سيكون له حتما نتائج إيجابية على المجتمع وخاصة الزبائن¹.

¹ حوشين كمال، رحيل آسيا: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، المحلة العلمية المستقبل الاقتصادي، المجلد 07، العدد 01، 2019، ص ص 217، 218.

خلاصة الفصل:

لقد تجاوزت المؤسسات تلك النظرة الضيقة نحو المسؤولية الاجتماعية، فبعد أن كان هدفها هدف اقتصادي أصبحت القضايا الاجتماعية اليوم تشكل أهمية بالغة بصفة عامة بالنسبة لها والمجتمع بصفة خاصة. وأصبح المحيط الذي تعمل فيه محور اهتمامها، بحيث تطورت من خلال الضغوط المتزايدة للزبائن والموردين والموظفين، وأصبحت المسؤولية الاجتماعية تحظى بأهمية كبيرة على جميع الأصعدة والمجالات، لكونها تعمل على تحسين مستوى المعيشة والارتقاء برفاهية المجتمع، ويمكن القول أن المسؤولية الاجتماعية هي التزام أخلاقي بين المنظمة والمجتمع وتحمل مسؤولياتها تجاه محيطها الداخلي والخارجي. ونستنتج من خلال ما قمنا باستعراضه أن هناك ارتباط وتداخل وثيق بين أخلاقيات العمل وتنفيذها والعمل بها بالشكل المطلوب وبين المسؤولية الاجتماعية وترسيخها على مستوى المنظمة، فتطبيق أخلاقيات العمل يؤدي بالضرورة إلى تبني شؤون المجتمع أي تعزيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية، والعكس صحيح حيث يتضمن مفهوم المسؤولية الاجتماعية الالتزام بالمعايير الأخلاقية للمجتمع وأفراد المؤسسة في نفس الوقت. فالمسؤولية الاجتماعية تمثل ذلك الإطار الرسمي ضمن القانون من جهة، ومن الجانب الآخر يكون لها بعد أخلاقي يتمثل في الالتزام بالمبادرات الاجتماعية الطوعية التي تعبر عن التزعات الأخلاقية أكثر من الامتثال لقانون مفروض.



الفصل الثالث:

دور أخلاقيات العمل في تعزيز

المسؤولية الاجتماعية بمديرية

المصالح الفلاحية سوق أهراس



الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق أهراس.

المبحث الأول: التعريف بمديرية المصالح الفلاحية والإطار المنهجي للدراسة الميدانية

مديرية المصالح الفلاحية لولاية سوق أهراس كغيرها من المؤسسات تسعى إلى تحقيق أفضل النتائج، من خلال تسيير مواردها الاقتصادية واستخدامها بشكل أمثل وذلك بتحديد السياسات المناسبة وفق طبيعة نشاطها.

وسوف نتطرق في هذا المبحث إلى تسليط الضوء على هذه المديرية من خلال التعريف بها وبمهامها وأهدافها.

المطلب الأول: نبذة عن المؤسسة محل الدراسة¹

1- النشأة:

عندما كانت ولاية سوق أهراس تابعة إقليميا إلى ولاية قلمة كانت الشؤون الفلاحية التابعة إلى مديرية تدعى مديرية الفلاحة والصيد البحري، وفي 1990 عندما استقلت سوق أهراس كولاية أدمجت المديرية في قسم تنمية أشغال الري والفلاحة بعد إعادة هيكلة الإدارية للمديريات التنفيذية على مستوى الوطن، حيث كان النشاط متوازيا مع القطاعات الثلاث الفلاحة، والري، الغابات، إلى غاية أواخر 1990، أين أعيد النظر في الهيكلة آنذاك وأعيدت المهام إلى شكلها الأول، حيث أصبحت كل مديرية مستقلة وتابعة إلى الوصاية المركزية أي الوزارة وأصبحت بعد ذلك تلقب بمديرية المصالح الفلاحية.

2- تعريف مديرية المصالح الفلاحية و موقعها:

هي إدارة تشرف على القطاع الفلاحي بصورة عامة، مع مهام أخرى بالتعاون مع عدة مصالح منها مصلحة الغابات وأملاك الدولة، حيث يكمن مقر المديرية لولاية سوق أهراس تحديدا في حي مطلع الشمس، وتبلغ مساحتها 925 م يجاورها مديرية التخطيط العمراني و80 مكتب الذي يضم عدة مديريات أخرى، ويبلغ عدد موظفيها 182 موظف، و25 موظف متعاقد.

¹ -معلومات مقدمة من طرف مديرية المصالح الفلاحية لولاية سوق أهراس.

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق أهراس.

3- المهام والأهداف:¹

- السهر على تطبيق التنظيم في جميع ميادين النشاط الفلاحي؛
 - تقديم المساعدة التقنية للمؤسسات المحلية التابعة لقطاع الفلاحة؛
 - استعمال الأدوات والتدابير التي تتطلبها سياسة الحفاظ على الأراضي الفلاحية والزراعية والغابية والرعية؛
 - وضع وسائل إحصائية فلاحية ثم تطويرها وضبطها وإعداد البطاقات الضرورية لمتابعة وضعية القطاع وتقسيمه بانتظام؛
 - اقتراح جميع التدابير والأعمال الضرورية لإعداد التنظيم والسهر على تنفيذ التدابير المقررة؛
 - تنشيط أعمال المؤسسات الفلاحية في الولاية والوسائل التي ينبغي تجنيدها لتحقيق ذلك؛
 - الحث على ترقية الاستثمارات الفلاحية؛
 - تقديم الدعم التقني والمادي للفلاحين قصد تطوير القطاع الفلاحي (تحديث العتاد... إلخ)؛
- وتتكون مديرية المصالح الفلاحية لولاية سوق أهراس من عشرة فروع كالاتي:

جدول رقم (01): مختلف فروع مديرية المصالح الفلاحية سوق أهراس.

المراهنة - عين الزانة	أولاد إدريس	1	}
المراهنة - سيدي فرج	المراهنة	2	
تاورة - الزعرورية - ويلان	تاورة	3	
سوق أهراس - المشروحة - الحنانشة	سوق أهراس	4	
مداوروش - واد كبيريت - دريعة	مداوروش	5	
تيفاش - الراقوبة	تيفاش	6	
سدراة - خميسة - عين سلطان	سدراة	7	
بئر بوحوش - زوبيا - سافل الويدان	بئر بوحوش	8	
أم العظام - ترقلت	أم العظام	9	
الحدادة - الحضارة - أولاد مومن	الحدادة	10	

¹ -معلومات مقدمة من طرف مديرية المصالح الفلاحية لولاية سوق أهراس.

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق أهراس.

4- دراسة مخطط مديرية المصالح الفلاحية :

تتكون مديرية المصالح الفلاحية من:¹

4-1- مكتب المدير:

يشرف على عمل المصالح وينسق ويهتم بالأمر الداخلي والخارجي للمديرية، كما يتخذ القرارات الخاصة بالموظفين والهيئات المتعلقة بالمصالح الفلاحية ويرأس الاجتماعات الداخلية ويمثل المديرية في الاجتماعات الولائية.

4-2- مكتب الأمانة:

مكتب خاص بالسكربتات حيث يقوم بتجهيز محضر الاجتماعات واستقبال المكالمات والفاكسات وتحديد المواعيد واللقاءات مع المدير والاحتفاظ بنسخة من الوثائق المضادة من طرف المدير ونسخ الوثائق الخاصة به.

4-3: دراسة مختلف المصالح المديرية:

وتتكون من خمسة مصالح هي:

أ- مصلحة إدارة الوسائل:

وتتكون من مكتبين:

- مكتب تسيير المستخدمين: يتلخص دوره في متابعة شؤون الموظفين ودراسة الترقيات والتعيينات والتقاعد.

- مكتب تسيير الميزانية: ويهتم بتسوية الوضعيات المالية للموظفين من حيث الرواتب كما يقوم هذا المكتب بإعداد ميزانية التسيير ويهتم بتأثيث المكاتب ومعدات الإعلام الآلي، وكذا صيانة المباني ومتابعة حضيرة السيارات، ودراسة وصيانة التكاليف الملحقة مثل: الفواتير الخاصة بالغاز والكهرباء والهاتف.

ب- مصلحة الإحصائيات والحسابات الاقتصادية:

تتكون من مكتبين:

- مكتب الإحصائيات الفلاحية: ويقوم بالإحصاء العام على مستوى القطاع الفلاحي بالولاية مثل: إحصاء وسائل الإنتاج.

¹ -معلومات مقدمة من طرف مديرية المصالح الفلاحية لولاية سوق أهراس.

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق

أهراس.

- مكتب الحسابات الاقتصادية: يقوم بالدراسة التقنية الاقتصادية على مستوى القطاع الفلاحي، بما في ذلك تكاليف الإنتاج ومتابعة تطور الأسعار للمنتوجات الفلاحية، وإعداد دراسة سنوية لتحديد نسبة النمو الزراعي للولاية.

ج- مصلحة التهيئة الريفية وترقية الاستثمارات:

وتتكون من ثلاث مكاتب:

- مكتب الري الفلاحي: يتمثل دوره في متابعة المشاريع والدراسات الخاصة بالري، وذلك كاستصلاح الأراضي مثلا وبناء السدود أو الحواجز المائية وتخزين المياه.

- مكتب ترقية الاستثمارات: يهتم بترقية المشاريع الخاصة بالقطاع الفلاحي.

- مكتب العقار: يهتم بمتابعة كل ما يخص الأراضي التابعة لأملاك الدولة.

د- مفتشيات البيطرة وحماية النباتات:

يتمثل دورها في تنشيط ووضع حيز التنفيذ للتدابير والقوانين المعمول بها فيما يخص الصحة النباتية والصحة الحيوانية وحماية الثروة الحيوانية في حدود الوطن وداخله، وذلك بالبحث ومتابعة الأمراض في الحضيرة، ووضع التدابير اللازمة لمكافحتها وتضم مكنتين هما:

- مكتب مفتشية البيطرة: مكلف بكل ما يخص الصحة الحيوانية.

- مكتب مفتشية الصحة النباتية: مكلف بكل ما يخص الصحة النباتية.

ه- مصلحة تنظيم الإنتاج والدعم التقني:

وتتضم ثلاث مكاتب:

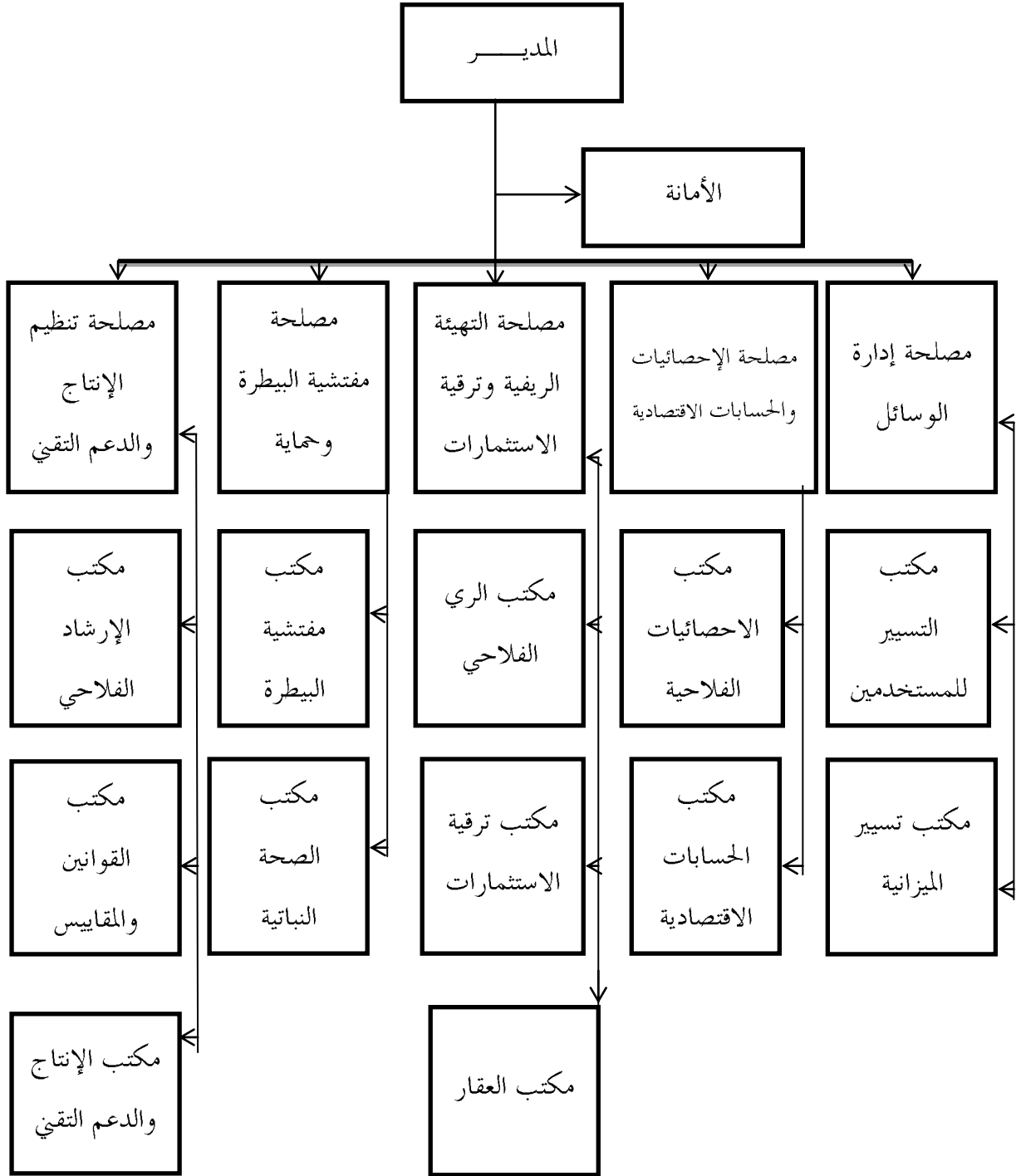
- مكتب الإرشاد الفلاحي.

- مكتب القوانين والمقاييس التقنين.

- مكتب الإنتاج والدعم التقني.

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق
أهراس.

الشكل رقم 05: المخطط العام لمديرية المصالح الفلاحية



من إعداد الطلبة: بناءً على المعلومات سألقة الذكر

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق أهراس.

المطلب الثاني: الإطار المنهجي للدراسة:

في هذا المطلب سنتطرق إلى المنهجية المتبعة في الدراسة، حيث نتناول فيه كل من مجتمع الدراسة وعينة الدراسة والأدوات المستخدمة فيها.

1- مجتمع وعينة الدراسة: يتكون المجتمع الإحصائي من موظفي مديرية المصالح الفلاحية على مستوى ولاية سوق أهراس، ولم يتم تحديد عينة الدراسة مسبقا قبل توزيع الاستبيان، حيث تم توزيع 40 إستمارة بطريقة عشوائية، وتم استرجاع 30 استمارة وبعد عملية فرز وتنظيم الاستثمارات تحصلنا على ما يلي:

جدول رقم(02): الإحصائيات الخاصة باستثمارات الاستبيان

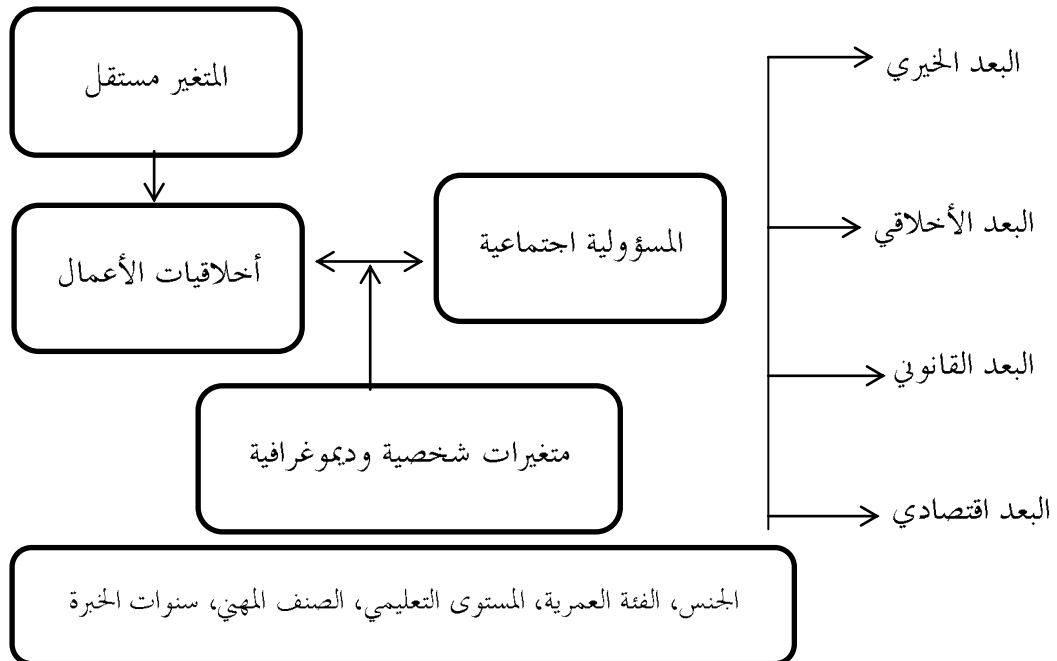
عدد الاستثمارات الموزعة	الاستثمارات المسترجعة	الاستثمارات الغير مسترجعة
40 استبيان	30 استبيان	10 استبيان
%100	%80	%20

المصدر: من إعداد الطلبة

ويمكن تحديد متغيرات الدراسة بالشكل التالي:

- المتغير التابع: المسؤولية الاجتماعية أما المتغير المستقل يتمثل في أخلاقيات الأعمال.

الشكل رقم 06: يوضح نموذج لمتغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبين

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق أهراس.

2- أدوات الدراسة:

من الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة لجمع البيانات حول موضوع الدراسة ما يلي:

- **الاستبيان¹:** يعد الاستبيان الوسيلة الأكثر شيوعاً لجمع البيانات، وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة تعبر عما يرغب الباحث العلمي في معرفته عن طريق عينة الدراسة، حيث يقوم بعرض قائمة الاستبيان وتوفر المادة العلمية الخام للباحث العلمي، وبعد ذلك يتم تبويبها وتصنيفها ومن ثم استخدام الوسائل الإحصائية لتحليلها بدقة والوصول إلى النتائج النهائية للبحث العلمي، ومعالجة المشكلة المطروحة والتحقق من الفرضيات، حيث له العديد من المزايا منها:

- تقليل التكلفة والوقت والجهد.

- الشخص المستجيب يبقى غير معروف وهو الشيء الذي يحفزه على الإجابة.

- السماح بالحصول على إجابات من أفراد من مناطق مختلفة.

- الحصول على المعلومات الضرورية لاستكمال الجانب التطبيقي للمذكرة².

وقد قمنا بتصميم استبيان هذه الدراسة اعتماداً على الإطار النظري والاستبيانات الأخرى للدراسات

السابقة للموضوع وتكييفها وفقاً للأسئلة وفرضيات الدراسة وقد جاء الاستبيان في شكله النهائي كالأتي:

- الجزء الأول: تضمن هذا الجزء البيانات الخاصة بالمعلومات الشخصية وهي كالأتي: الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، الصنف المهني، سنوات الخبرة.

- الجزء الثاني: يشمل متغيرات الدراسة، حيث قسم بدوره إلى محورين من 26 عبارة مقسمة كما يلي:

- المحور الأول: تضمن 13 عبارة حول أخلاقيات الأعمال.

- المحور الثاني: تضمن 13 عبارة حول المسؤولية الاجتماعية.

- تعريف المقابلة: هي أسلوب لتجميع البيانات والمعلومات اللازمة في الميدان، وهي تبادل لفظي وجها

لوجه بين القائم بالمقابلة والمستجوب بهدف الحصول على معلومات، دوافع سلوك معين، آراء أو

اتجاهات في الماضي والحاضر أو توقع في المستقبل³.

¹ - تعريف الاستبيان وأنواعه وأهميته [https:// al3oloom.com/](https://al3oloom.com/)

² - إبتسام أحمد عيسى، الاستبيان: قواعد تصميمه، خطواته، أشكاله، مزاياه وعيوبه، بوابة علم الاجتماع منصة متخصصة في علم الاجتماع، كلية العلوم الإسلامية، جامعة المدينة العالمية شاه علم، ماليزيا، ص 5.

³ - علي لزهري: منهجية لطلبة الاقتصاد والتجارة والتسيير، الطبعة الأولى المعرف للطباعة، عنابة الجزائر، 2012، ص 200.

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق أهراس.

- أما عن المقياس المعتمد في الدراسة فقد تم إعداد العبارات وفقا لمقياس ليكارت الخماسي المكون من خمس درجات بغية معرفة الاتجاه العام لآراء أفراد العينة، حول كل عنصر في الاستبيان وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): مقياس ليكارت الخماسي

بدائل الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

المطلب الثالث: مراحل تطوير أداة القياس

أولا: اختيار مقياس الاستبانة:

لقد تم اختيار ليكارت الخماسي لأنه يعتبر من أكثر المقاييس استخداما لقياس الآراء، وذلك نظرا لسهولة فهمه وتوازن درجاته حيث يتم فيه التعبير عن مدى موافقتهم على كل عبارة من العبارات التي تحتويها الاستبانة وفق خمسة درجات موضحة كما يلي:

الجدول رقم (04): يوضح درجات مقياس ليكارت

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

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي.

ثانيا: أساليب المعالجة الإحصائية

لغرض تحقيق أهداف وفرضيات البحث تم استخدام النظام الإحصائي SPSS نسخة 19 وهو عبارة عن برنامج خاص يقوم بالتحليلات الإحصائية البسيطة منها والمعقدة.

وقد استخدم في هذه الدراسة الوسائل الإحصائية التالية:

- المدى: وبقينا بحساب المدى بين أكبر وأصغر قيمة لدرجات مقياس ليكارت الخماسي (5-1=4)، حيث تمثل 4 عدد الفئات (من 1 إلى 2 تمثل الفئة الأولى، من 2 إلى 3 تمثل الفئة الثانية، من 3 إلى 4

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق أهراس.

تمثل الفئة الثالثة، من 4 إلى 5 تمثل الفئة الرابعة)، بينما تمثل 5 عدد الدرجات، وبحسب طول الفئة على النحو التالي:

$$\text{طول الفئة (المدى)} = \text{عدد الفئات} / \text{عدد الدرجات}$$

$$= 5/4 =$$

$$= 0.8$$

وهكذا يصبح التوزيع كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (05): جدول التوزيع لسلم ليكارت

{5-4.2}	-3.40}	{3.40-2.6}	-1.80}	-1}	الفئة
	{4.2		{2.6	{1.80	
قوي جدا	قوي	متوسطة	ضعيف	ضعيف جدا	درجة الموافقة

المصدر: من إعداد الطالبين

- النسب المئوية: وهذا لمعرفة نسبة مجتمع الدراسة اللذين اختاروا كل بديل من بدائل أسئلة الاستبانة، وتحسب بقسمة عدد التكرارات الموافقة لعبارة ما على عدد أفراد المجتمع.
- المتوسط الحسابي: وذلك لمعرفة متوسط إجابات الباحثين حول بحوث الاستبيان ومقارنتها بالمتوسط الحسابي الفرضي المقدر ب (03) لان التنقيط تراوح من (01) إلى (05)، وذلك ليساعدنا باتخاذ قرار دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مديرية المصالح الفلاحية ولاية سوق أهراس.
- الانحراف المعياري (Ecar type): وذلك لمعرفة مدى وجود فروق بين أخلاقيات العمل وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة خدمية.
- معامل الارتباط بيرسون (Pearson): لقياس قوة واتجاه العلاقة الخطية بين المتغيرات التابعة والمستقلة، حيث من خلال الاختبار الإحصائي المرافق لقيمة معامل الارتباط يمكن إقرار أو عدم إقرار وجود علاقة خطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين.
- معامل ألفا-كرونباخ (Alpha s'Cronbach): وتم استخدامه للتأكد من ثبات فقرات الاستبانة.

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق أهراس.

- اختبار (t) في حالة عينة واحدة (T- test): وذلك للتأكد من وجود دلالة إحصائية في إجابات الأفراد حول محاور وعبارات الاستبانة، وقياس مدى صحة فروض الدراسة.
- اختبار F- test: وذلك للتأكد من المعنوية الكلية للنموذج، أي ما إذا كان نموذج الانحدار معنوي أو غير معنوي.
- اختبار التوزيع الطبيعي: لمعرفة نوع البيانات هل تتبع توزيع طبيعي أم لا.
- اختبار معامل التحديد R^2 : وذلك لمعرفة مدى قدرة أخلاقيات العمل على تفسير التغيرات التي تحدث في المسؤولية الاجتماعية أي نسبة التغيرات التي تحدث في المسؤولية الاجتماعية وتعود إلى أخلاقيات العمل ونشير هنا انه اعتمدنا معامل التحديد المعدل لأنه أكثر دقة من معامل التحديد.

ثالثا: الاختبارات المتعلقة بأداة القياس:

بعد صياغة محاور وفقرات الاستبانة في شكلها الأولي تم إخضاعها:

1- صدق أداة الدراسة:

الهدف من اختبار الصدق هو التأكد من أن أداة القياس (الاستبانة) صالحة للقياس، وإن المحاور والفقرات التي تحتويها الاستبانة صالحة للحصول على البيانات المرغوبة.

1-1- الصدق الظاهري:

وللتأكد من صدق الاستبانة تم عرضها في صورتها الأولية (الملحق رقم 1) على مجموعة من الأساتذة المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص في مجال علوم اقتصادية وعلوم التسيير تخصص علوم التسيير وذلك بغرض تقييمها وإبداء ملاحظاتهم وإعطاء آرائهم حول مضمون هذه الاستبانة، وقد أسفرت هذه الخطوة عن حذف بعض العبارات وتعديل واقتراح البعض الأخر، وهو ما نتج عنه الاستبانة في صورتها النهائية التي تم توزيعها على عينة الدراسة (انظر الملحق رقم 1).

وتم إجراء التعديلات على ضوء التوجيهات التي أبداها واتفق عليها الاساتذة المحكمون.

1-2- الصدق الداخلي

تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة على مجتمع الدراسة، وذلك بحساب معاملات الارتباط (انظر الملحق رقم 2) بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له كما يلي:

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق
أهراس.

✓ صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول (المسؤولية الاجتماعية)

الجدول رقم(06): الصدق الداخلي للفقرات الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	درجة الموافقة
1	تحرص المؤسسة على تقديم خدمة أفضل	0.648	0.000
2	تساهم المؤسسة في دعم الاقتصاد الوطني	0.536	0.002
3	تهدف المؤسسة للوصول إلى مستوى أفضل من الكفاءة والاحترافية	0.464	0.010
4	تحرص المؤسسة على التزام العاملين بتعليمات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية	0.576	0.001
5	تقدم المؤسسة منح وهبات لدعم المجتمع المحلي	0.462	0.010
6	توفر المؤسسة فرص وظيفية متكافئة وعادلة لأفراد المجتمع	0.753	0.000
7	تقوم المؤسسة بنشاطها بالتوافق مع القيم الأخلاقية للمجتمع المحلي	0.464	0.010
8	تعمل المؤسسة في توفير فرص عمل لذوي الاحتياجات الخاصة	0.443	0.014
9	تسعى المؤسسة إلى الحفاظ على البيئة	0.501	0.005
10	تقوم المؤسسة للترويج لنشاطها بشكل أخلاقي	0.389	0.033
11	تحرص المؤسسة على المساواة في الحصول على خدماتها بين العملاء	0.654	0.000
12	تسعى المؤسسة إلى التمييز عن المؤسسات الأخرى	0.742	0.000
13	تعمل المؤسسة على دعم المؤسسات الخيرية والأنشطة الاجتماعية	0.693	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPSS

والجدول رقم (06) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة 0.05، حيث أن القيمة الاحتمالية لكل فقراته أقل من 0.05 مما يدل على أن فقرات صادقة لما وضعت لقياسه.

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق
أهراس.

✓ الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني: أخلاقيات العمل

الجدول رقم (07): الصدق الداخلي لفقرات الخاصة بأخلاقيات العمل

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	درجة الموافقة
14	أنجز عملي دون أن أحتاج إلى رقابة	0.886	0.000
15	أساهم في حل مشاكل المؤسسة وأعتبرها مشاكلتي	0.514	0.001
16	تعاملتي الأخلاقي والجيد مع الآخرين واجب والتزام وليس مبادرة شخصية	0.477	0.008
17	في إطار العمل لا أستخدم المحاباة أو مفاضلة أقربائي على الآخرين	0.367	0.040
18	أحترم الوقت وألتزم به حتى لا أعطل عمل الآخرين	0.410	0.006
19	سبب وجودي في هذه المؤسسة هو الأجر الشهري	0.666	0.000
20	لا أضيع ساعات العمل النظامية بقضايا أو تبادل الزيارات مع الأصدقاء	0.583	0.000
21	أعبر عن رأيي عندما يكون ذلك ممكنا وبكل شجاعة	0.655	0.000
22	ألتزم بالصدق والمصادقية مع زملائي ورؤسائي والزبائن	0.512	0.000
23	ألتزم بالانضباط وأخلاقيات العمل مهما كانت الضغوط وفي جميع الحالات	0.439	0.030
24	لا أستخدم وسائل المؤسسة لأغراض شخصية مهما كانت الحاجة	0.548	0.002
25	لا أطيع الأوامر التي تتعارض مع القانون وأخلاقيات العمل	0.334	0.072
26	أبلغ عن أي تقصير أو فساد يمس بمصلحة المؤسسة	0.657	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPSS

والجدول رقم (07) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والمعدل الكلي لفقراته،

والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة 0.05، حيث أن القيمة الاحتمالية لكل فقراته

أقل من 0.05 مما يدل على أن فقرات صادقة لما وضعت لقياسه.

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق أهراس.

2- اختبار الثبات:

للتحقق من درجة ثبات المقياس، وان الاستبانة قادرة على إعطاء إجابات ثابتة نسبياً قمنا باسترجاع 30 استبانة على مديرية المصالح الفلاحية لولاية سوق أهراس، وبعد استرجاعها قمنا بإدخال البيانات في SPSS وباستعمال معامل ألفا-كرونباخ تبين أن ثبات المسؤولية الاجتماعية يساوي 80.9%، وإن ثبات مقياس أخلاقيات العمل يساوي 64.6% وان ثبات الاستبانة ككل يساوي 75.6% (كما يوضحه الجدول الموالي)، وهي نسب أعلى من النسبة المقبولة إحصائياً 60%، وبذلك يكمن الاستعانة بالاستبانة للحصول على بيانات صحيحة (انظر الملحق رقم 03)

جدول رقم (08): قيمة معامل الثبات لمتغيرات الدراسة

اسم المتغير	المسؤولية الاجتماعية	أخلاقيات العمل	الاستمارة ككل
معامل الثبات (الفا-كرونباخ)	0.809	0.646	0.756

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPSS

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق أهراس.

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة

سيتم في هذا المبحث التطرق إلى وصف خصائص العينة، وتحليل إجابات أفراد العينة حول "دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية" -دراسة حالة مديرية المصالح الفلاحية لولاية سوق أهراس، وأخيرا مناقشة الفرضيات واستخلاص النتائج.

المطلب الأول: عرض النتائج المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية

يتضمن الجزء الأول من الاستبانة بيانات موضوعية، نوعية وكمية متعلقة بالمتغيرات الشخصية والوظيفية وسيتم التطرق لها وتحليلها (انظر الملحق رقم 04).

1- تحليل خصائص مجتمع الدراسة على أساس الجنس

يبين الجدول أدناه توزيع مجتمع الدراسة على أساس الجنس

جدول رقم (09): خصائص المجتمع حسب الجنس

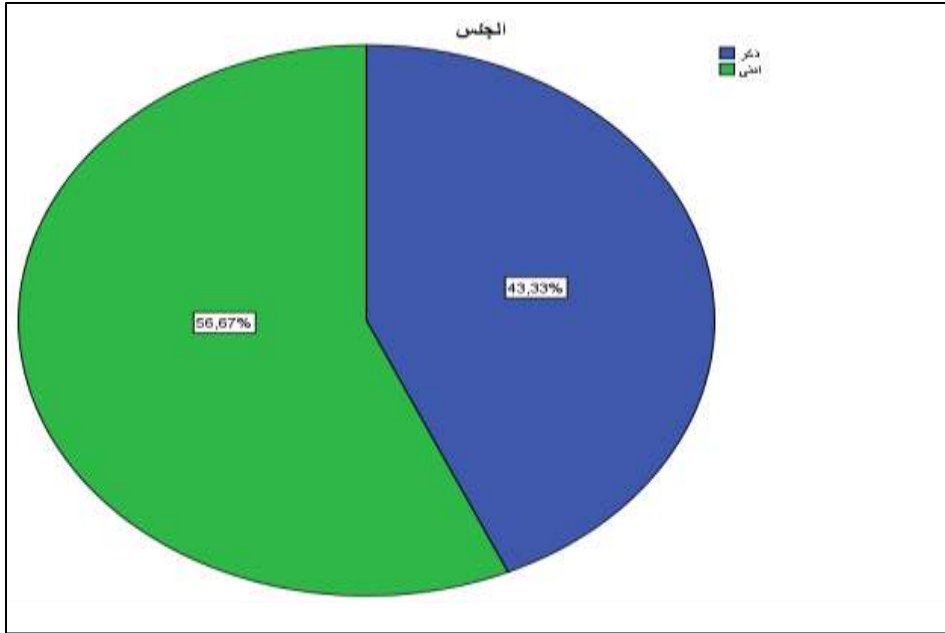
التكرار	التكرار النسبي %		
13	43.3%	ذكر	الجنس
17	56.7%	أنثى	
30	100%	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPSS

يتضح من الجدول رقم (09) أن عدد الإناث مرتفع مقارنة بعدد الذكور بالمؤسسة محل الدراسة، فمن المجموع الكلي 30 عامل نجد ما نسبة 56.7% من فئة الإناث وهو ما يعادل 17 عاملة، مقابل ما نسبته 43.3% من الذكور وهو ما يعادل 13 عامل.

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق
أهراس.

الشكل رقم(07): خصائص المجتمع حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPSS

2- تحليل خصائص المجتمع على أساس السن:

إن تحليل مجتمع الدراسة على أساس السن يتطلب تحديد فئات السن التي يمكن أن ينتمي إليها مجتمع الدراسة.

الجدول رقم(10): خصائص المجتمع حسب السن

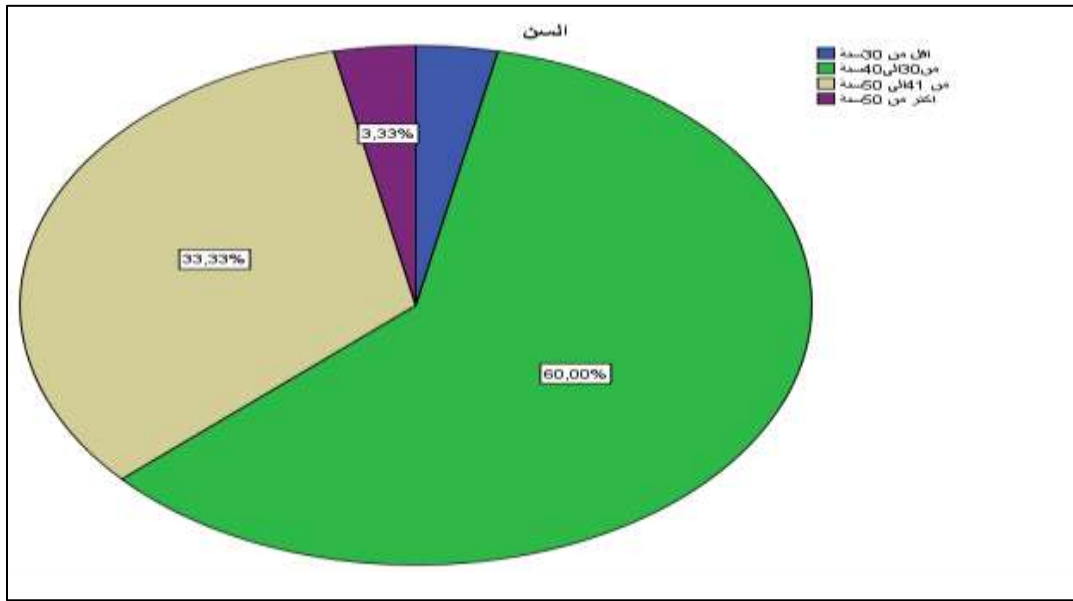
التكرار	التكرار النسبي %		
1	3.3%	أقل من 30 سنة	العمر
18	60%	من 30 إلى 40 سنة	
10	33.3%	من 41 إلى 50 سنة	
1	3.3%	من 51 سنة فما فوق	
30	100%	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPSS

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق أهراس.

من الشواهد الكمية المبينة في الجدول رقم (10) نلاحظ تساوي عدد العمال بالمؤسسة اللذين تتراوح أعمارهم من 30 إلى 40 سنة يمثلون أكبر نسبة حيث قدرت بـ 60% وهو ما يمثل 18 عامل، ثم تليها نسبة العمال اللذين ينتمون الفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة حيث قدرت نسبتها بـ 33.3% وهو ما يعادل 10 عمال، في حين نلاحظ تساوي نسبة العمال اللذين ينتمون للفئة العمرية الأقل من 30 سنة والأكثر من 51 سنة بنسبة 3.3% وهو ما يعادل عامل لكل فئة.

الشكل رقم (08): خصائص المجتمع حسب السن



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPSS

3- تحليل خصائص المجتمع على أساس المستوى التعليمي

يبين الجدول أدناه توزيع مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي

الجدول رقم (11) : خصائص المجتمع حسب المستوى التعليمي

التكرار	التكرار النسبي %	المؤهل التعليمي
13	43.3%	ديبلوم مهني
2	6.7%	ثانوي
10	33.3%	ليسانس
4	13.3%	ماستر

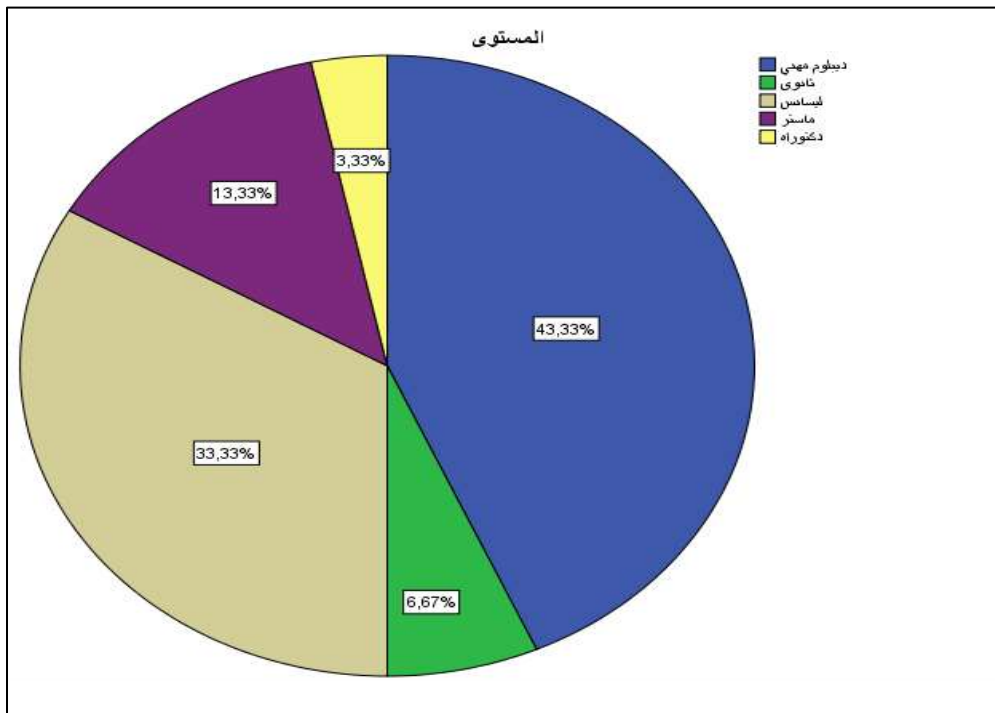
الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق
أهراس.

3.3%	1	دكتوراه	
0%	0	اخرى	
100%	30	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPSS

يبين الجدول رقم (11) أن نسبة العمال الحاملين لشهادة مهني يمثلون أكبر نسبة قدرت بـ 43.3% وهو ما يعادل 13 عامل، ثم تليها نسبة العمال الحاملين لشهادة ليسانس بنسبة 33.3% وهو ما يعادل 10 أعمال، ثم تليها نسبة العمال الحاملين لشهادة ماستر بنسبة 13.3% وهو ما يعادل 4 أعمال، ثم تليها نسبة العمال الحاملين لشهادة دكتوراه بنسبة 3.3% وهو ما يعادل عامل واحد فقط في حين نلم سجل وجود شهادات أخرى غير المذكورة سابقا.

الشكل رقم (09): خصائص المجتمع حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPSS

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق
أهراس.

4- تحليل خصائص المجتمع على أساس الصنف المهني:

يبين الجدول أدناه توزيع مجتمع الدراسة حسب الصنف المهني

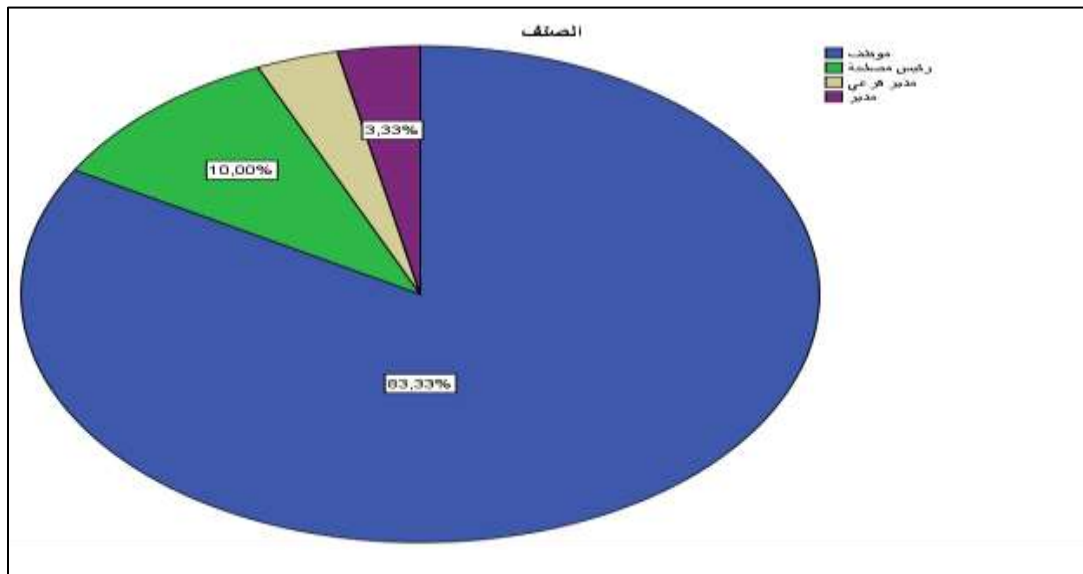
الجدول رقم (12): خصائص المجتمع حسب الصنف المهني

التكرار	التكرار النسبي %	الصنف المهني	
25	83.3%	موظف	
3	10%	رئيس مصلحة	
1	3.3%	مدير	
1	3.3%	مدير فرع	
30	100%	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPSS

يبين الجدول رقم (12) أن نسبة العمال اللذين يشغلون منصب موظف يمثلون أكبر نسبة قدرت بـ 83.3% وهو ما يعادل 25 شخص، ثم تليها نسبة العمال اللذين يشغلون منصب رئيس مصلحة بنسبة 10% وهو ما يعادل 3 أشخاص، في نسجل تساوي نسبة العمال اللذين يشغلون منصب مدير فرع ومدير بنسبة 3.3% وهو ما يعادل شخص واحد لكل منصب.

الشكل رقم (10): خصائص المجتمع حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPSS

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق
أهراس.

5- تحليل خصائص المجتمع حسب سنوات الخبرة:

يبين الجدول أدناه توزيع مجتمع الدراسة حسب سنوات الخبرة

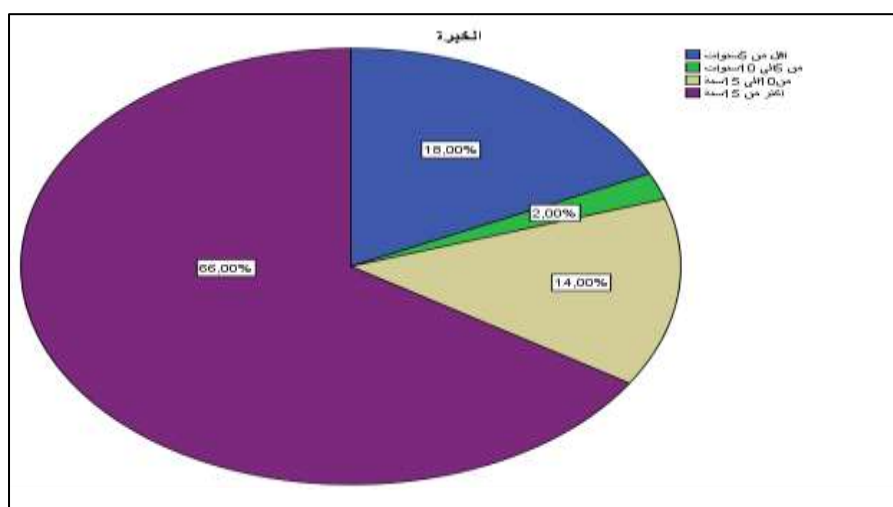
الجدول رقم (13): خصائص المجتمع حسب سنوات الخبرة

التكرار النسبي %	التكرار	سنوات الخبرة
18%	9	اقل من 5 سنوات
2%	1	من 5 إلى 10 سنوات
14%	7	من 10 إلى 15 سنوات
66%	33	أكثر من 15 سنة
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPSS

استنادا للجدول رقم (13) نلاحظ أن عدد العمال اللذين لديهم أكثر من 15 سنة عمل في المؤسسة محل الدراسة يمثلون أكبر نسبة حيث قدرت بـ 66% وهو ما يعادل 33 شخص، ثم يليهم عدد الأشخاص اللذين لديهم أقل من 15 سنة عمل بنسبة 18% وهو ما يمثل 9 أشخاص. ثم يليه عدد الأفراد اللذين ينتمون للفئة من 10 إلى 15 سنة بنسبة 14% وهو ما يمثل 7 أشخاص، في حين نسجل أقل نسبة لدى الأشخاص اللذين ينتمون للفئة من 5 سنة إلى 10 سنوات بنسبة 2% وهو ما يمثل شخص واحد.

الشكل رقم (11): خصائص المجتمع حسب سنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPSS

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق أهراس.

المطلب الثاني: عرض وتحليل بيانات اختبار الفرضيات

مهدف من خلال هذا المبحث إلى استعراض بيانات ونتائج الدراسة الميدانية على شكل جداول بعد معالجتها عن طريق برنامج SPSS، ثم نقوم بمناقشتها وتحليلها، وبعد ذلك نقوم باختبار الفرضيات الدراسية لمعرفة مدى تحققها من عدمه، ثم في الأخير نستعرض النتائج العامة للدراسة وتقديم مجموعة من الاقتراحات.

أولاً: عرض وتحليل إجابات المجتمع الخاصة بمحاور الدراسة

لتحليل البيانات تم استخدام اختبار T، وهذا لمعرفة ما إذا كانت درجة الموافقة تزيد أو تنقص عن الدرجة المتوسطة، حيث سنقوم بداية بتحديد المتوسط الحسابي للفقرة والمجال الذي ينتمي إليه المتوسط الحسابي لمعرفة درجة القبول أو الرفض وتم حساب قيمة معامل الاختلاف في كل فقرة لمعرفة إذا كانت إجابات الأفراد متشعبة أم لا (انظر الملحق رقم 05).

1. عرض وتحليل إجابات مجتمع الدراسة حول الفقرات الخاصة بالمحور الأول (المسؤولية الاجتماعية):

تم تحليل بيانات إجابة الباحثين المتعلقة بالمحور الأول من الاستبانة الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية لمعرفة ما إذا كانت نتائج متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا وتم استخدام المتوسط الحسابي لمعرفة درجة القبول أو الرفض. والنتائج مبينة في الجدول رقم (13) والذي يبين آراء مجتمع الدراسة حول فقرات المحور الأول .

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق
أهراس.

جدول رقم (14): تحليل فقرات المحور الأول (المسؤولية الاجتماعية)

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الرتبة
1	تحرص المؤسسة على تقديم خدمة أفضل	3.53	1.137	قوية	8
2	تساهم المؤسسة في دعم الاقتصاد الوطني	4.27	1.112	قوية جدا	1
3	تهدف المؤسسة للوصول إلى مستوى أفضل من الكفاءة والاحترافية	3.73	1.081	قوية	3
4	تحرص المؤسسة على التزام العاملين بتعليمات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية	3.37	1.189	قوية	11
5	تقدم المؤسسة منح وهبات لدعم المجتمع المحلي	3.23	1.278	قوية	13
6	توفر المؤسسة فرص وظيفية متكافئة وعادلة لأفراد المجتمع	3.27	1.285	قوية	12
7	تقوم المؤسسة بنشاطها بالتوافق مع القيم الأخلاقية للمجتمع المحلي	3.90	0.759	قوية	2
8	تعمل المؤسسة في توفير فرص عمل لذوي الاحتياجات الخاصة	3.57	1.104	قوية	6
9	تساهم المؤسسة في الحفاظ على البيئة	3.47	1.252	قوية	7
10	تقوم المؤسسة للترويج لنشاطها بشكل أخلاقي	3.67	0.922	قوية	5
11	تحرص المؤسسة على المساواة في الحصول على خدماتها بين العملاء	3.70	1.208	قوية	4
12	تسعى المؤسسة إلى التميز عن المؤسسات الأخرى	3.40	1.192	قوية	10
13	تعمل المؤسسة على دعم المؤسسات الخيرية والأنشطة الاجتماعية	3.43	1.357	قوية	9
-	الوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري العام وشدة الاستجابة	3.56 92	0.65726	قوية جدا	-

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPSS

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق أهراس.

- 1- في الفقرة رقم (02): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 4.27 وهو ينتمي إلى المجال {4.2-5} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «تساهم المؤسسة في دعم الاقتصاد الوطني» قوية جدا، بانحراف معياري قدره 1.112.
- 2- في الفقرة رقم (07): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 3.9 وهو ينتمي إلى المجال {3.4-4.2} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «تقوم المؤسسة بنشاطها بالتوافق مع القيم الأخلاقية للمجتمع المحلي» قوية، بانحراف معياري قدره 0.759.
- 3- في الفقرة رقم (03): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 3.73 وهو ينتمي إلى المجال {3.4-4.2} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «تهدف المؤسسة للوصول إلى مستوى أفضل من الكفاءة والاحترافية» قوية، بانحراف معياري قدره 1.080.
- 4- في الفقرة رقم (11): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 3.70 وهو ينتمي إلى المجال {3.4-4.2} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «تحرص المؤسسة على المساواة في الحصول على خدماتها بين العملاء» قوية، بانحراف معياري قدره 1.208.
- 5- في الفقرة رقم (10): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 3.67 وهو ينتمي إلى المجال {3.4-4.2} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «تقوم المؤسسة للترويج لنشاطها بشكل أخلاقي» قوية، بانحراف معياري قدره 1.208.
- 6- في الفقرة رقم (08): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 3.57 وهو ينتمي إلى المجال {3.4-4.2} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «تقوم المؤسسة للترويج لنشاطها بشكل أخلاقي» قوية، بانحراف معياري قدره 1.104.
- 7- في الفقرة رقم (09): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 3.47 وهو ينتمي إلى المجال {3.4-4.2} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «تعمل المؤسسة في توفير فرص عمل لذوي الاحتياجات الخاصة» قوية، بانحراف معياري قدره 1.125.
- 8- في الفقرة رقم (01): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 3.53 وهو ينتمي إلى المجال {3.4-4.2} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «تحرص المؤسسة على تقديم خدمة أفضل» قوية، بانحراف معياري قدره 1.137.

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق أهراس.

9- في الفقرة رقم (13): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد انه يساوي 3.43 وهو ينتمي إلى المجال {3.4-4.2} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «تعمل المؤسسة على دعم المؤسسات الخيرية والأنشطة الاجتماعية» قوية، بانحراف معياري قدره 1.137.

10- في الفقرة رقم (12): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد انه يساوي 3.40 وهو ينتمي إلى المجال {3.4-4.2} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «تسعى المؤسسة إلى التمييز عن المؤسسات الأخرى» قوية، بانحراف معياري قدره

11- في الفقرة رقم (04): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد انه يساوي 3.37 وهو ينتمي إلى المجال {3.4-4.2} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «تحرص المؤسسة على إلتزام العاملين بتعليمات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية» قوية، بانحراف معياري قدره 1.189.

12- في الفقرة رقم (06): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد انه يساوي 3.27 وهو ينتمي إلى المجال {2.6-3.4} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «توفر المؤسسة فرص وظيفية متكافئة وعادلة لأفراد المجتمع» متوسطة، بانحراف معياري قدره 1.285.

13- في الفقرة رقم (05): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد انه يساوي 2.23 وهو ينتمي إلى المجال {1.8-2.6} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «تقدم المؤسسة منح وهبات لدعم المجتمع المحلي» ضعيفة، بانحراف معياري قدره 1.278.

2. عرض وتحليل إجابات مجتمع الدراسة حول الفقرات الخاصة بالمحور الثاني (أخلاقيات العمل):

تم استخدام اختبار العينة الواحدة والنتائج مبينة في الجدول رقم والذي يبين آراء مجتمع الدراسة حول فقرات المحور الثاني (أخلاقيات العمل).

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق
أهراس.

جدول رقم(15): تحليل فقرات المحور الثاني (أخلاقيات العمل)

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
14	أنجز عملي دون أن أحتاج إلى رقابة	4.57	0.568	قوية جدا	10
15	أساهم في حل مشاكل المؤسسة وأعتبرها مشاكلي	4.40	0.932	قوية جدا	13
16	تعاملني الأخلاقي والجيد مع الآخرين واجب والتزام وليس مبادرة شخصية	4.80	0.407	قوية جدا	1
17	في إطار العمل لا أستخدم المحاباة أو مفاضلة أقربائي على الآخرين	4.70	0.466	قوية جدا	6
18	أحترم الوقت وألتزم به حتى لا أعطل عمل الآخرين	4.73	0.450	قوية جدا	8
19	سبب وجودي في هذه المؤسسة هو الأجر الشهري	4.47	0.730	قوية جدا	12
20	لا أضيع ساعات العمل النظامية بقضايا أو تبادل الزيارات مع الأصدقاء	4.50	0.900	قوية جدا	11
21	أعبر عن رأيي عندما يكون ذلك ممكنا وبكل شجاعة	4.77	0.430	قوية جدا	3
22	ألتزم بالصدق والمصادقية مع زملائي ورؤسائي والزبائن	4.70	0.466	قوية جدا	7
23	ألتزم بالانضباط و أخلاقيات العمل مهما كانت الضغوط و في جميع الحالات	4.67	0.547	قوية جدا	9
24	لا أستخدم وسائل المؤسسة لأغراض شخصية مهما كانت الحاجة	4.77	0.430	قوية جدا	4
25	لا أطيع الأوامر التي تتعارض مع القانون وأخلاقيات العمل	4.77	0.430	قوية جدا	5
26	أبلغ عن أي تقصير أو فساد بمس بمصلحة المؤسسة	4.80	0.484	قوية جدا	2
	الوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري العام وشدة الاستجابة	4.6641	0.22987	قوية	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPSS

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق

أهراس.

- 1- في الفقرة رقم (16): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد انه يساوي 4.80 وهو ينتمي إلى المجال {5-4.2} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «تعاملني الأخلاقي والجيد مع الآخرين واجب والتزام وليس مبادرة شفوية» قوية جدا، بانحراف معياري قدره 0.407.
- 2- في الفقرة رقم (26): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد انه يساوي 4.80 وهو ينتمي إلى المجال {5-4.2} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «أبلغ عن أي تقصير أو فساد يمس بمصلحة المؤسسة» قوية جدا، بانحراف معياري قدره 0.484.
- 3- في الفقرة رقم (21): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد انه يساوي 4.77 وهو ينتمي إلى المجال {5-4.2} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «أعبر عن رأيي عندما يكون ذلك ممكنا وبكل شجاعة» قوية جدا، بانحراف معياري قدره 0.430.
- 4- في الفقرة رقم (24): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 4.77 وهو ينتمي إلى المجال {5-4.2} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «لا أستخدم وسائل المؤسسة لأغراض شخصية مهما كانت الحاجة» قوية جدا، بانحراف معياري قدره 0.430.
- 5- في الفقرة رقم (25): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 4.77 وهو ينتمي إلى المجال {5-4.2} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «لا أطيع الأوامر التي تتعارض مع القانون وأخلاقيات العمل» قوية جدا، بانحراف معياري قدره 0.430.
- 6- في الفقرة رقم (17): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد انه يساوي 4.70 وهو ينتمي إلى المجال {5-4.2} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «في إطار العمل لا أستخدم المحاباة أو مفاضلة أقربائي على الآخرين» قوية جدا، بانحراف معياري قدره 0.466.
- 7- في الفقرة رقم (22): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد انه يساوي 4.70 وهو ينتمي إلى المجال {5-4.2} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «ألتزم بالصدق والمصادقية مع زملائي ورؤسائي والزملائن» قوية جدا، بانحراف معياري قدره 0.466.
- 8- في الفقرة رقم (18): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 4.73 وهو ينتمي إلى المجال {5-4.2} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «أحترم الوقت و ألتزم به حتى لا أعطل عمل الآخرين» قوية جدا، بانحراف معياري قدره 0.450.

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق أهراس.

9- في الفقرة رقم (23): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 4.67 وهو ينتمي إلى المجال {5-4.2} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «ألتزم بالانضباط وأخلاقيات العمل مهما كانت الضغوط وفي جميع الحالات» قوية جدا، بانحراف معياري قدره 0.547.

10- في الفقرة رقم (14): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 4.57 وهو ينتمي إلى المجال {5-4.2} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «أنجز عملي دون أن أحتاج إلى رقابة» قوية جدا، بانحراف معياري قدره 0.568.

11- في الفقرة رقم (26): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 4.50 وهو ينتمي إلى المجال {5-4.2} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «أبلغ عن أي تقصير أو فساد يمس بمصلحة المؤسسة» قوية جدا، بانحراف معياري قدره 0.900.

12- في الفقرة رقم (19): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 4.47 وهو ينتمي إلى المجال {5-4.2} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «سبب وجودي في هذه المؤسسة هو الأجر الشهري» قوية جدا، بانحراف معياري قدره 0.730.

13- في الفقرة رقم (15): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 4.40 وهو ينتمي إلى المجال {5-4.2} وبالتالي كانت درجة الموافقة للعبارة «أساهم في حل مشاكل المؤسسة وأعتبرها مشاكلتي» قوية جدا، بانحراف معياري قدره 0.932.

■ اختبار فرضيات الدراسة:

قبل التطرق لاختبار الفرضيات لابد من إجراء بعض الاختبارات للتأكد من ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار وذلك كما يلي:

- اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولموجروف-سمرنوف): اختبار كولموجروف-سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لان معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعيا (انظر الملحق رقم 06).

✓ الفروض الإحصائية:

- الفرض العدمي H_0 : تتبع البيانات توزيع غير طبيعي.
- الفرض البديل H_1 : تتبع البيانات توزيع طبيعي.

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق
أهراس.

تشير نتائج الدراسة الميدانية إلى:

الجدول رقم(16): اختبار التوزيع الطبيعي

القيمة الاحتمالية	قيمة Z	عنوان الدراسة
0.200	0.115	دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مديرية المصالح الفلاحية ولاية سوق أهراس

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPSS.

ويوضح الجدول رقم (16) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي، حيث أن القيمة الاحتمالية للدراسة أكبر من

($\text{sig} > 0.05$) فهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعلمية.

■ نموذج الانحدار البسيط:

قبل أن نقوم بتطبيق نموذج الانحدار، يجب أن نتأكد من توفر الشروط التي تسمح لنا بتطبيقه على نموذج

دراستنا.

- المعنوية الكلية للنموذج: (F-test):

جدول رقم(17): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار فرضيات الدراسة

المتغير التابع	المتغير المستقل	المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطة المربعات	قيمة F	مستوى المعنية
المسؤولية الاجتماعية	أخلاقيات العمل	الانحدار	7.906	1	7.906	52.414	0.00 & ^d
		البواقي	7.240	48	0.151		
		المجموع	15.146	49			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPSS

يقدم الجدول السابق اختبارا لمدى صلاحية النموذج لاختبار فرضيات الدراسة، حيث بينت النتائج أن

القيمة الاحتمالية اقل من مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، و يتالي نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق أهراس.

البديلة H_1 وهذا يظهر خطية العلاقة بين المتغيرات وهذا فرض تحليل الانحدار والخاص بخطية العلاقة قد تحقق، وهذا ما يمكننا من الانتقال إلى اختبار الفرضيات.

وهذا ما يمكننا من الانتقال إلى اختبار الفرضيات. وعليه نقوم باختبار الفرضيات باستعمال اختبار للعينة الواحدة (T - test)، وبهذا بالاعتماد على قاعدة القرار التالية :

✓ إذا كانت قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية نقبل الفرضية (H_1) وبالتالي الفرضية البديلة (H_0) مرفوضة.

✓ إذا كانت قيمة t المحسوبة أصغر من قيمة t الجدولية نرفض الفرضية (H_1) وبالتالي الفرضية البديلة (H_0) مقبولة.

أو بالاعتماد على قيمة (sig):

✓ إذا كانت القيمة الاحتمالية (sig) الناتجة عن اختبار T للعينة الواحدة اصغر من مستوى الدلالة (sig) المعتمد (0.05) نقبل الفرضية (H_1).

✓ إذا كانت القيمة الاحتمالية (sig) الناتجة عن اختبار T للعينة الواحدة أكبر من مستوى الدلالة (sig) المعتمد (0.05) نرفض الفرضية (H_1).

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

بعد التأكد من إمكانية تطبيق الاختبارات المعلمية وأسلوب الانحدار، سيتم اختبار الفرضيات الفرعية أولاً، ثم بعد ذلك الإجابة على الفرضية الرئيسية.

▪ اختبار الفرضية الفرعية الأولى: سيتم اختبار هذه الفرضية باستخدام (T-test) (انظر للملحق

رقم 7) ويمكن كتابة الفرضية على الشكل التالي:

H_0 : لا يوجد تبني أخلاقيات العمل من طرف عمال مديرية المصالح الفلاحية - ولاية سوق أهراس - عند مستوى دلالة 0.05

H_1 : يوجد تبني أخلاقيات العمل من طرف عمال مديرية المصالح الفلاحية - ولاية سوق أهراس - عند مستوى دلالة 0.05

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق
أهراس.

الجدول رقم (18): اختبار T-test للفرضية الفرعية الأولى

الفرضية الفرعية الأولى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	T الجدولة	مستوى الدلالة	الحكم على الفرضية
	4.66	0.228	39.652	2.021	0.000	نقبل الفرضية البديلة H1

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPS

من الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة حول تبني أخلاقيات العمل من طرف عمال مديريةية المصالح الفلاحية - ولاية سوق أهراس - بلغ 4.66، وانحراف معياري 0.228 أي بدرجة قوية جدا وهذا يدل على أن المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي (03)، ومستوى الدلالة المحسوب يساوي 0.000 وهو اصغر من مستوى الدلالة المعنوية 0.05، و T المحسوبة تساوي 39.652 وهي أكبر من T الجدولة التي تساوي 2.021 ومنه في هذه الحالة نرفض الفرضية البديلة H0 التي مفادها "لا يوجد تبني أخلاقيات العمل من طرف عمال مديريةية المصالح الفلاحية - ولاية سوق أهراس - عند مستوى دلالة 0.05".

"ونقبل الفرضية البديلة H1 التي مفادها "يوجد تبني أخلاقيات العمل من طرف عمال مديريةية المصالح الفلاحية - ولاية سوق أهراس - عند مستوى دلالة 0.05" (انظر الملحق رقم 07).

▪ اختبار الفرضية الفرعية الثانية: سيتم اختبار هذه الفرضية باستخدام (T-test) (انظر للملحق

رقم 7) ويمكن كتابة الفرضية على الشكل التالي:

H0: لا يوجد تبني المسؤولية الاجتماعية من طرف عمال مديريةية المصالح الفلاحية - ولاية سوق أهراس - عند مستوى دلالة 0.05

H1: يوجد تبني المسؤولية الاجتماعية من طرف عمال مديريةية المصالح الفلاحية - ولاية سوق أهراس - عند مستوى دلالة 0.05

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق
أهراس.

الجدول رقم (19): اختبار T-test للفرضية الفرعية الثانية

الفرضية الفرعية الثانية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	T الجدولة	مستوى الدلالة	الحكم على الفرضية
	3.56	0.657	39.6524.74	2.021	0.000	نقبل الفرضية البديلة H1

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPS

من الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة حول تبني المسؤولية الاجتماعية من طرف عمال مديريةية المصالح الفلاحية - ولاية سوق أهراس - بلغ 3.65، وبانحراف معياري 0.657 أي بدرجة قوية وهذا يدل على أن المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي (03)، ومستوى الدلالة المحسوب يساوي 0.000 وهو أصغر من مستوى الدلالة المعنوية 0.05، و T المحسوبة تساوي 4.74 وهي أكبر من T الجدولة التي تساوي 2.021 ومنه في هذه الحالة نرفض الفرضية البديلة H0 التي مفادها "لا يوجد تبني المسؤولية الاجتماعية من طرف عمال مديريةية المصالح الفلاحية - ولاية سوق أهراس - عند مستوى دلالة 0.05 .

"ونقبل الفرضية البديلة H1 التي مفادها "يوجد تبني المسؤولية الاجتماعية من طرف عمال مديريةية المصالح الفلاحية - ولاية سوق أهراس - عند مستوى دلالة 0.05" (انظر الملحق رقم 07).

▪ اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: لاختبار طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية سنقوم باستخدام معامل بيرسون والذي يستخدم لقياس الارتباط بين المتغير المستقل والتابع (انظر الملحق رقم 7) ويمكن كتابة الفرضية على الشكل التالي:

H0: لا وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية من طرف عمال مديريةية المصالح الفلاحية - سوق أهراس - عند مستوى دلالة 0.05.

H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية من طرف عمال مديريةية المصالح الفلاحية - سوق أهراس - عند مستوى دلالة 0.05.

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق
أهراس.

الجدول رقم(20): يوضح نتائج علاقة الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل

المتغير التابع Y (المسؤولية الاجتماعية)		المتغير المستقل X (أخلاقيات العمل)
معامل الارتباط R (PEARSON)		القيمة الاحتمالية (sig)
0.49		0.001

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPSS

يشير الجدول السابق إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين خدمة الضمان وصورة العلامة التجارية، إذ بلغ معامل الارتباط (PEARSON) بينهم 0,490 عند مستوى معنوية أقل من (0,05) إذ تشير النتيجة إلى علاقة طردية ضعيفة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية، ومنه نقبل الفرضية الفرعية H1 التي تنص على: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية من طرف عمال مديرية المصالح الفلاحية - سوق أهراس - عند مستوى دلالة 0.05

ونرفض الفرضية H0

▪ اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتبني

أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة وسيتم اختبار هذه الفرضية باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط (الملحق رقم 7) ويمكن كتابة الفرضية على الشكل التالي:

✓ H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتبني أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية من طرف

عمال مديرية المصالح الفلاحية - سوق أهراس - عند مستوى دلالة 0.05

✓ H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتبني أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية من طرف عمال

مديرية المصالح الفلاحية - سوق أهراس - عند مستوى دلالة 0.05

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق
أهراس.

جدول رقم(21):نتائج تحليل الانحدار لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة

		0.300	معامل التحديد r^2		
		0.59	معامل الارتباط		
		القيمة الاحتمالية $\alpha = 0.05$ عند 0.00			قيمة (f) = 13.097
معنوية (t)	قيمة (t)	معاملات موحدة		المتغير الثابت	
		بيتا	Seb		
0.000	19.183		0.239	4.591	أخلاقيات
0.001	7.311	0.059	0.060	0.120	العمل

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPS

من الجدول السابق نلاحظ وجود تأثير معنوي طردي متوسط موجب لأخلاق العمل في المسؤولية الاجتماعية اذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (13.097) عند مستوى دلالة قيمة 0.001 (sig) وهي اقل من مستوى المعنوية 0.005 وجاءت قيمة (T) المحسوبة البالغة (7.311) وهي دالة إحصائيا عند مستوى معنية 0.05 . إضافة إلى القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار والمتمثلة في معامل التحديد R^2 قد بلغت قيمتها 0.300 وهو يشير إلى مساهمة المتغير المستقل (أخلاقيات العمل) في سلوك المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية) بنسبة 30%، وان باقي النسبة والمقدرة ب 70% من التأثير في المتغير التابع ترجع إلى عوامل أخرى غير أخلاقيات العمل، وبالتالي مما سبق في التحليل النتائج الاختبار التي يفرضها الجدول يؤدي بنا إلى قبول الفرضية الفرعية H1:

✓ يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتبني أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية من طرف عمال مديرية

المصالح الفلاحية-سوق أهراس - عند مستوى دلالة 0.05.

وبذلك نموذج الانحدار البسيط يكون وفق الشكل التالي:

$$Y = 0.239 + 0.120 X$$

تبين المعادلة أن كل تغير في أخلاقيات العمل بوحدة واحدة يقابله تغير في المسؤولية الاجتماعية

بـ 0.120

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق أهراس.

■ اختبار الفرضية الرئيسية الخامسة

تم استخدام اختبار "تحليل التباين الأحادي" Anova (انظر الملحق رقم 08)، لاختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة خدمية (مديرية المصالح الفلاحية ولاية سوق أهراس) "تعزى إلى العوامل الديمغرافية عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ (انظر الملحق رقم 08)

1- اختبار الفروق بالنسبة لمتغير الجنس:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستجوبين حول متغيرات الدراسة في مديرية الفلاحة - سوق أهراس - ترجع لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة 0.05.

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستجوبين حول متغيرات الدراسة في مديرية الفلاحة - سوق أهراس - ترجع لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة 0.05.

جدول رقم (22): نتائج اختبار الفروق بين آراء المستجوبين بالنسبة لمتغير الجنس

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	القيمة الاحتمالية
داخل المجموعات	5.533	22	0.252	0.960	0.568
بين المجموعات	1.833	7	0.262		
المجموع	7.367	29			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPSS

من خلال الجدول نلاحظ أن القيمة الاحتمالية لجميع المحاور تساوي 0.568 وهي أكبر من 0.05 مما يؤدي بنا إلى قبول الفرضية الفرعية H0 التي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستجوبين حول متغيرات الدراسة في مديرية الفلاحة - سوق أهراس - ترجع لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة 0.05.

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق
أهراس.

2- اختبار الفروق بالنسبة لمتغير السن:

- H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستجوبين حول متغيرات الدراسة في مديرية الفلاحة -
سوق أهراس- ترجع لمتغير السن عند مستوى الدلالة 0.05.
- H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستجوبين حول متغيرات الدراسة في مديرية الفلاحة -سوق
أهراس- ترجع لمتغير السن عند مستوى الدلالة 0.05.

جدول رقم(23): نتائج اختبار الفروق بين آراء المستجوبين بالنسبة لمتغير السن

القيمة الاحتمالية	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.648	0.845	0.362	22	7.967	داخل المجموعات	جميع
		0.429	7	3.000	بين المجموعات	المحاور
			29	10.967	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPSS

من خلال الجدول نلاحظ أن القيمة الاحتمالية لجميع المحاور تساوي 0.648 وهي أكبر من 0.05 مما يؤدي بنا إلى قبول الفرضية الفرعية H0 التي تنص على :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستجوبين حول متغيرات الدراسة في مديرية الفلاحة -
سوق أهراس- ترجع لمتغير السن عند مستوى الدلالة 0.05

3- اختبار الفروق بالنسبة لمتغير الصنف المهني :

- H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستجوبين حول متغيرات الدراسة في مديرية الفلاحة -
سوق أهراس- ترجع لمتغير الصنف عند مستوى الدلالة 0.05
- H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستجوبين حول متغيرات الدراسة في مديرية الفلاحة -سوق
أهراس- ترجع لمتغير الصنف عند مستوى الدلالة 0.05.

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق
أهراس.

جدول رقم(24): نتائج اختبار الفروق بين آراء المستجوبين بالنسبة لمتغير الصنف المهني

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	القيمة الاحتمالية
جميع	8.533	22	0.388	0.509	0.893
داخل المجموعات					
المحاور	5.333	7	0.762		
بين المجموعات					
المجموع	13.867	29			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPSS

من خلال الجدول نلاحظ أن القيمة الاحتمالية لجميع المحاور تساوي 0.893 وهي اصغر من 0.05

مما يؤدي بنا إلى قبول الفرضية الفرعية H0 التي تنص على :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستجوبين حول متغيرات الدراسة في مديرية الفلاحة -

سوق أهراس-ترجع لمتغير الصنف عند مستوى الدلالة 0.05

4- اختبار الفروق بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستجوبين حول متغيرات الدراسة في مديرية الفلاحة -

سوق أهراس-ترجع لمتغير المستوى عند مستوى الدلالة 0.05

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستجوبين حول متغيرات الدراسة في مديرية الفلاحة -سوق

أهراس-ترجع لمتغير المستوى عند مستوى الدلالة 0.05

جدول رقم(25): نتائج اختبار الفروق بين آراء المستجوبين بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	القيمة الاحتمالية
جميع	39.033	22	1.774	1.818	0.213
داخل المجموعات					
المحاور	6.833	7	0.976		
بين المجموعات					
المجموع	45.867	29			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPSS

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق أهراس.

من خلال الجدول نلاحظ أن القيمة الاحتمالية لجميع المحاور تساوي 0.213 وهي أصغر من 0.05 مما يؤدي بنا إلى قبول الفرضية الفرعية H0 التي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستجوبين حول متغيرات الدراسة في مديرية الفلاحة - سوق أهراس-ترجع لمتغير المستوى عند مستوى الدلالة 0.05.
5- اختبار الفروق بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستجوبين حول متغيرات الدراسة في مديرية المصالح الفلاحية -سوق أهراس -ترجع لمتغير الخبرة عند مستوى الدلالة 0.05.

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستجوبين حول متغيرات الدراسة في مديرية المصالح الفلاحية -سوق أهراس -ترجع لمتغير الخبرة عند مستوى الدلالة 0.05.

جدول رقم(26): نتائج اختبار الفروق بين آراء المستجوبين بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	القيمة الاحتمالية
جميع المحاور					
داخل المجموعات	19.633	22	0.892	1.071	0.499
بين المجموعات	5.833	7	0.833		
المجموع	25.467	29			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ونظام SPSS

من خلال الجدول نلاحظ أن القيمة الاحتمالية لجميع المحاور تساوي 0.499 وهي أكبر من 0.05 مما يؤدي بنا إلى قبول الفرضية الفرعية H0 التي تنص على :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستجوبين حول متغيرات الدراسة في مديرية المصالح الفلاحية -سوق أهراس -ترجع لمتغير الخبرة عند مستوى الدلالة 0.05

الفصل الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمديرية المصالح الفلاحية سوق أهراس.

خلاصة الفصل

يعد هذا الفصل تدعيماً للفصول السابقة من خلال التحقق من الجانب النظري عند تطبيقه ميدانياً، حيث قمنا في هذا الفصل بتوزيع أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة على مجتمع الدراسة وباستعمال البرنامج الإحصائي SPSS نسخة 19 وباستعمال مجموعة من الأساليب الإحصائية تم تحليل نتائج الدراسة واختبار فرضيات الدراسة حيث تم إثبات أنه:

- يوجد تبني أخلاقيات العمل من طرف عمال مديرية المصالح الفلاحية -ولاية سوق أهراس- عند مستوى دلالة 0.05 . فرضية صحيحة
- يوجد تبني المسؤولية الاجتماعية من طرف عمال مديرية المصالح الفلاحية -ولاية سوق أهراس- عند مستوى دلالة 0.05 . فرضية صحيحة
- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل و المسؤولية الاجتماعية من طرف عمال مديرية المصالح الفلاحية -سوق أهراس - عند مستوى دلالة 0.05 . فرضية صحيحة
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتبني أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية من طرف عمال مديرية المصالح الفلاحية -سوق أهراس - عند مستوى دلالة 0.05 . فرضية صحيحة
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستجوبين حول متغيرات الدراسة في مديرية الفلاحة -سوق أهراس- تعزى إلى العوامل الديموغرافية عند مستوى الدلالة 0.05 فرضية خاطئة أو مرفوضة



الخاتمة



لقد نمت وتطورت المسؤولية الاجتماعية كنتيجة لإخفاق الأعمال في الاستجابة لاحتياجات بيئتها الاجتماعية ومصالح الأطراف الأخرى فيها، فهي نتاج المشكلات الكثيرة والأزمات العديدة التي ارتبطت بحرية الأعمال ونظرتها الضيقة لمصلحتها الذاتية على حساب المجتمع الذي تعمل فيه، لهذا لم يكن ممكناً الاستمرار بحرية الأعمال خاصة بعد أن بدأت شركات الأعمال تواجه ظروفًا جديدة ووعيًا اجتماعيًا وبيئيًا، ومفاهيم جديدة تقوم على المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال من أجل مراعاة مصالح الأطراف الأخرى ومصلحة المجتمع ككل.

وتثبتت الدراسات والأبحاث في هذا المجال أن هناك ارتباط وتداخل وثيق بين أخلاقيات العمل وتنفيذها والعمل بها بالشكل المطلوب وبين المسؤولية الاجتماعية وترسيخها على مستوى المنظمة، فتنطبق أخلاقيات العمل يؤدي بالضرورة إلى تبني شؤون المجتمع أي تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية، والعكس صحيح حيث يتضمن مفهوم المسؤولية الاجتماعية الالتزام بالمعايير الأخلاقية للمجتمع وأفراد المؤسسة في نفس الوقت.

ونستنتج من خلال ما قمنا باستعراضه أن لأخلاقيات العمل دوراً كبيراً في تعزيز المسؤولية الاجتماعية على مستوى المؤسسة.

وبعد استيفاء البحث من خلال ثلاثة فصول: فصلين نظريين والثالث تطبيقي، تمكنا من التوصل إلى نتائج الدراسة، والتوصيات والآفاق بالشكل التالي:

أولاً: نتائج البحث

- أخلاقيات العمل هي مجموعة من المعايير والمبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري والمتعلقة بما هو صحيح أو ما هو خطأ.
- لأخلاقيات العمل ثلاث جوانب أساسية وهي: أخلاقيات الموظف، أخلاقيات المدير، وأخلاقيات المنظمة.
- إن أبرز الأسباب التي تدفع المنظمة إلى تطبيق أخلاقيات العمل يرجع لأهمية هذه الأخيرة في تحقيق الأهداف وإرساء مبادئ الإدارة السليمة.
- المسؤولية الاجتماعية تمثل الاهتمام بآثار أنشطة المشروعات على رفاهية المجتمع.
- للمسؤولية الاجتماعية أهمية بالنسبة للدولة والمؤسسة والمجتمع.
- المسؤولية الاجتماعية تمكن المؤسسة من تحسين صورتها وضمان بقائها ونجاحها.

- تنقسم المسؤولية الاجتماعية للشركات إلى أربعة أنواع وهي كالآتي:
- ✓ المسؤولية الخيرية، المسؤولية القانونية، المسؤولية الأخلاقية، المسؤولية الاقتصادية.
- تعمل المسؤولية الاجتماعية على تحسين مستوى المعيشة والارتقاء برفاهية المجتمع.
- هناك ارتباط وتداخل وثيق بين أخلاقيات العمل وتنفيذها والعمل بها بالشكل المطلوب وبين المسؤولية الاجتماعية وترسيخها على مستوى المنظمة.
- لأخلاقيات العمل دور بارز وفعال داخل المنظمة من خلال تعزيز المسؤولية الاجتماعية.

ثانياً: نتائج اختبار الفرضيات

- يوجد تبني أخلاقيات العمل من طرف عمال مديرية المصالح الفلاحية -ولاية سوق اهراس- عند مستوى دلالة 0.05. فرضية صحيحة.
- يوجد تبني المسؤولية الاجتماعية من طرف عمال مديرية المصالح الفلاحية -ولاية سوق اهراس- عند مستوى دلالة 0.05. فرضية صحيحة.
- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل و المسؤولية الاجتماعية من طرف عمال مديرية المصالح الفلاحية -سوق أهراس - عند مستوى دلالة 0.05. فرضية صحيحة
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتبني أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية من طرف عمال مديرية المصالح الفلاحية -سوق أهراس - عند مستوى دلالة 0.05. فرضية صحيحة
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستجوبين حول متغيرات الدراسة في مديرية الفلاحة -سوق اهراس- تعزى إلى العوامل الديمغرافية عند مستوى الدلالة 0.05. فرضية خاطئة او مرفوضة.

ثالثاً: التوصيات

- اهتمام مديرية المصالح الفلاحية بولاية سوق اهراس باستقطاب عاملين ذو أخلاقيات عالية.
- ضرورة التزام مديرية المصالح الفلاحية بولاية سوق اهراس بتطبيق العديد من القواعد الخاصة بأخلاقيات العمل كعلاج السلوكيات السلبية للعاملين وتطبيق الإجراءات العادلة في تنفيذ القوانين.
- تعمل مديرية المصالح الفلاحية بولاية سوق اهراس على تفعيل مدونات أخلاقية خاصة بالبيئة والالتزام بها من طرف الجميع.
- على مديرية المصالح الفلاحية بولاية سوق اهراس القيام بعمليات تحسيسية من اجل التعريف بأهمية المسؤولية الاجتماعية والآثار الاقتصادية والبيئية والاجتماعية المترتبة عنها.

- يجب على الدولة وضع الميكرتمات والآليات الضرورية من أجل تحسين أداء المنظمات بخصوص المسؤولية الاجتماعية من بينها الآليات القانونية (الردعية والوقائية)، والآليات التمويلية منها (الإعانات والدعم).
- على مديرية المصالح الفلاحية بولاية سوق اهراس ان تقوم بعقد برامج تدريبية وندوات متخصصة بصفة مستمرة فيما يخص المسؤولية الاجتماعية، وأخلاقيات الأعمال.
- على مديرية المصالح الفلاحية بولاية سوق اهراس ان تقوم بتشجيع مديرياتها الفرعية التي أثبتت جدارتها في مجال المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال كمنح الجوائز، الإشهار بأدائها.

ثالثا: آفاق الدراسات

- ويمكن في الأخير أن نقترح بعض المواضيع في شكل آفاق لمواصلة البحث منها:
- مدى تبني مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمبادئ المسؤولية الاجتماعية.
 - دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء المؤسسات الخدمية.
 - أثر الأتمتة القيادية في تحسين أخلاقيات الأعمال في المؤسسات.
 - ثقافة المنظمة كمحدد لترسيخ وتعزيز أخلاقيات الأعمال.



قائمة المصادر والمراجع



أولاً: القرآن الكريم

أ - رواه البخاري: رقم 1358 ومسلم رقم 4809.

ب- سورة الروم : الآية 30

ثانياً: الكتب

- 1- أكرم أحمد الطويل، ياسمين طه عبد الرزاق دباغ: إدارة الجودة الشاملة للبيئة والمسؤولية الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016.
- 2- بلال خلف السكارنه: أخلاقيات العمل، الطبعة الأولى، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
- 3- زكريا مطلق الدوري، أحمد علي صالح: إدارة الأعمال الدولية منظور سلوكي واستراتيجي، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
- 4- سعيد مقدم: أخلاقيات الوظيفة العمومية دراسة نظرية تطبيقية من زاوية التأصيل الحقوق الالتزامات المهنية، النظام التأديبي للموظفين، الطبعة الأولى، دار الأمة للطباعة والترجمة والنشر والتوزيع، الجزائر، 1997.
- 5- سمير عبد الغني محمود: المحاسبة الاجتماعية للوحدات الاقتصادية، الطبعة الأولى، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2016.
- 6- صالح الحمودي، دولا المعايطة: المسؤولية المجتمعية للمؤسسات (من الألف إلى الياء)، الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015.
- 7- طاهر محسن منصور الغالي: إدارة وإستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
- 8- عبد الرزاق سالم الرحاحلة: المسؤولية الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011.
- 9- علي لزهري: منهجية لطلبة الاقتصاد والتجارة والتسيير، الطبعة الأولى المعرف للطباعة ، عناية الجزائر ، 2012.
- 10- محمد عبد حسين الطائي: المسؤولية الاجتماعية للشركات وأخلاقيات الأعمال، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016.

- 11- مدحت محمد أبو النصر: المسؤولية الاجتماعية للشركات والمنظمات (المواصفات القياسية الايزو 26000)، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، مصر، 2015.
- 12- معلومات مقدمة من طرف مديرية المصالح الفلاحية لولاية سوق أهراس.
- 13- نجم عبود نجم: أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.

ثالثا: المجلات

- 1) أحمد حسن عامر عسيري، ياسر حسن سالم العمري: واقع تطبيق أخلاقيات العمل في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير، مجلة البحوث والدراسات التجارية ، مجلة 04، عدد01، مارس 2020، المملكة العربية السعودية.
- 2) أحمد لعربي، العقبي الأزهر: دور وظائف إدارة الموارد البشرية في إرساء أخلاقيات المهنة، دراسة ميدانية في مديرية التربية الولاية أدرار، مجلة الحقيقة، الجامعة أدرار، الجزائر، العدد39، 2017.
- 3) جنات شهاب أحمد: أخلاقيات العمل من منظور إداري معاصر في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، مجلة القادسية للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 04، جامعة القادسية، العراق، 2013.
- 4) جوال محمد السعد، فرصيطي وردة، قهيري فاطمة: دور أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في الشركات العائلية شركة أن-سي-أ، روية الجزائر كنموذجًا، مجلة مينا للدراسات الاقتصادية، جامعة الخلفة، الجزائر، المجلد 02، العدد03، 2019.
- 5) حوشين كمال، رحيل آسيا: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، المحلة العلمية المستقبل الاقتصادي، المجلد 07، العدد01، 2019.
- 6) ختار بونقاب، لزهاري زواويد: دور الإسلام في ترسيخ أخلاقيات المهنة، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، المجلد 3، العدد 2، 2018، جامعة معسكر، الجزائر.
- 7) سالم يعقوب، قواسمية العلمي: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل دراسة مفاهيمية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، الجزائر، المجلد 09، العدد 3، السنة 2021.
- 8) محمد غردي: دور مبادئ وأسس الحوكمة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 09، جامعة سعد وحب، البليدة، الجزائر، 2013.

- 9) مصطفى بن عودة، سمير غويبي: دور أخلاقيات الأعمال في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية، دراسة تحليلية لآراء العاملين بمدينة الهضاب العليا بالجلفة، مجلة الميادين الاقتصادية، المجلد 2، العدد 01، جامعة الجزائر3، 2019.
- 10) وفاء بخاش: أخلاقيات العمل كآلية لترسيخ المسؤولية الاجتماعية، مجلة العلوم السياسية والقانون، العدد 07، المركز العربي الديمقراطي للدراسات الاستراتيجية والسياسية الاقتصادية، برلين، ألمانيا، 2018.

رابعاً: الملتقيات

- 1) إلهام موساوي، علاء الدين بوزشة وآخرون: استراتيجية المسؤولية الاجتماعية اتجاه الموارد البشرية مدخل حديث لزيادة الالتزام الوظيفي وتفعيل الإبداع داخل المؤسسة، الملتقى الدولي الثالث عشر حول دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم استراتيجية التنمية المستدامة، الواقع والرهانات، جامعة حسيبة بن بوعللي، الشلف، الجزائر المتعدد يومي 14، 15 نوفمبر 2016.
- 2) براق محمد، موساوي ياقوت: المسؤولية الاجتماعية في إطار حوكمة الشركات، الملتقى العلمي الدولي حول آليات حوكمة المؤسسات ومتطلبات تحقيق التنمية المستدامة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 25-26 نوفمبر 2013.
- 3) برحومة عبد الحميد، مهديد فاطمة الزهراء: دور الثقافة التنظيمية في ترسيخ أخلاقيات الأعمال التجربة اليابانية، الملتقى الوطني الثالث حول تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 25، 26 فيفري 2014.
- 4) بشير بن عيشه، عمار بن عيشي: دور أخلاقيات الأعمال والمسؤوليات الاجتماعية في تحسين أداء المؤسسات البترولية، الملتقى الدولي المتميز للمنظمات والحكومات، الطبعة الثانية، جامعة ورقلة، يومي 27، 28 نوفمبر 2017.
- 5) سعود وسيلة، فرحات عباس: واقع المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الجزائرية، دراسة حالة سوسيتي جنرال الجزائر، الملتقى الدولي الثاني عشر حول، دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم استراتيجية التنمية المستدامة، الواقع والرهانات، جامعة الشلف، 14، 15 نوفمبر 2016.

قائمة المصادر والمراجع

- 6) صمو في إيمان، قوراري مريم: أخلاقيات العمل كأداة للحد من الفساد الإداري في الدول النامية، المتلقي الوطني حول حوكمة الشركات كأليته للحد من الفساد الإداري المالية، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 6-7، ماي 2012.
- 7) عمر شريف، بروال برمدين: المسؤولية الاجتماعية كدافع تبني سياسة بيئية مسؤولة من طرف منظمات الأعمال، المتلقي الدول الثالث حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة بشار، الجزائر، يومي 14، 15 فيفري.
- 8) كمال منصور، شراد وافية: تبني أخلاقيات الأعمال كمدخل للحفاظ على مناصب العمل في المؤسسة، مداخلة مقدمة للمتقى الوطني الثاني حول تسيير الموارد البشرية، التسيير التقديري للموارد البشرية ومخطط الحفاظ على مناصب العمل بالمؤسسات الجزائرية، بسكرة، في 27، 28 فيفري 2013.
- 9) محمد براق، عبد الحميد فيجل: دور التمويل الأصغر في تحقيق البعد الخير للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة من أجل التنمية، (إشارة إلى تجربة بنك غرامين البنغالي)، المتلقى الدولي الثاني عشر حول أدور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم استراتيجية التنمية المستدامة، الواقع والرهانات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة الشلف، 14، 15 نوفمبر 2016.

خامسا: الأطروحات والرسائل

- 1) ابتسام أحمد عيسى، الاستبيان: قواعد تصميمه، خطواته، أشكاله، مزاياه وعيوبه، بوابة علم الاجتماع منصة متخصصة في علم الاجتماع ، كلية العلوم الاسلامية، جامعة المدينة العالمية شاه علم، ماليزيا.
- 2) بلقايد محمد جواد: دور المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال في الرفع من أداء الموارد البشرية، دراسة تطبيقية لعينة من مؤسسات الغرب الجزائري، رسالة دكتوراه، إدارة الأعمال وحوكمة الشركات، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2018/2019.
- 3) محمد شقراني: المسؤولية الاجتماعية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية في منظمات الأعمال، دراسة حالة، أطروحة دكتوراه، إدارة المنظمات، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2018/2019.

قائمة المصادر والمراجع

4) مقدم وهيبة: تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية، دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري، دكتوراه، تخصص علوم التسيير، جامعة وهران، 2014/2013.

سادسا: المواقع الإلكترونية

1) دور القيم وأخلاقيات الأعمال في التجارب العالمية في ظل مفاهيم الإدارة الرشيدة (الحوكمة). تم

الإطلاع عليه بتاريخ 2022/02/12 على الرابط: WWW.iefpedia.com

2) [https:// al3ooloom.com/](https://al3ooloom.com/) تم الاطلاع عليه بتاريخ : 2022/02/12

سابعا: الكتب بالفرنسية

- 1) Andréboyer: L'impossible echique des entreprises, éditions d'organisation, France (Nice), 2002.



قائمة الملاحق



الملحق رقم 01:

قائمة الأساتذة المحكمين

عنوان المذكرة: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة خدمية

من اعداد الطالبين:

زيد محمد المالك

قنادزية عبد النور

اسم الاستاذ	الرتبة	التخصص	الجامعة	الامضاء
أ. نبال	MCA	مد	سك	
أ. عابدين	MCA	Management	معهد إستر نيفيساين سك	
رزاقين زكية	أستاذ مساعد	الطيرة أختالم	عبد الرزاق معدنة سوك	

الملحق رقم 02: الاستبيان



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الشريف مساعديه سوق أهراس
كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
استمارة بحث



تحية طيبة وبعد

في إطار تحضير مذكرة الماستر في قسم علوم التسيير تخصص إدارة أعمال، تم إعداد هذا الاستبيان بهدف التعرف على: دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة خدمية (مديرية المصالح الفلاحية بولاية سوق أهراس)
نرجو منكم التكرم بالإجابة عن الأسئلة الموجودة في هذا الاستبيان بموضوعية للاستفادة من المعلومات، وذلك بوضع إشارة X في المربع المناسب لإجاباتكم.
كما نحيطكم علما أن كافة البيانات والمعلومات التي سيتم الإدلاء بها سوف يتم التعامل معها بسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

تحت إشراف:

- د. نبيلة ساسان

من عداد:

- عبد المالك زيد محمد

- عبد النور قدارية

السنة الجامعية: 2022/2021

قائمة الملاحق

المحور الأول : معلومات الشخصية

-الجنس:

ذكر أنثى

- العمر

أقل من 30 سنة من 30 إلى 40 سنة
 من 41 إلى 50 سنة من 51 سنة فما فوق

- الصنف المهني

موظف رئيس مصلحة مدير فرعي مدير

- المستوى التعليمي

دبلوم مهني ثانوي ليسانس ماستر

دكتوراه أخرى

- سنوات الخبرة

أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات
 من 11 إلى 20 سنة أكثر من 20 سنة

قائمة الملاحق

المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	تحرص المؤسسة على تقديم خدمة أفضل					
02	تساهم المؤسسة في دعم الاقتصاد الوطني					
03	تهدف المؤسسة للوصول إلى مستوى أفضل من الكفاءة والاحترافية					
04	تحرص المؤسسة من التزام العاملين بتعليمات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية					
05	تقدم المؤسسة منح وهبات لدعم المجتمع المحلي					
06	توفر المؤسسة فرص وظيفية متكافئة وعادلة لأفراد المجتمع					
07	تقوم المؤسسة بنشاطها بالتوافق مع القيم الأخلاقية للمجتمع المحلي					
08	تعمل المؤسسة في توفير فرص عمل لذوي الاحتياجات الخاصة					
09	تساهم المؤسسة في الحفاظ على البيئة					
10	تقوم المؤسسة للترويج لنشاطها بشكل أخلاقي					
11	تحرص المؤسسة على المساواة في الحصول على خدماتها بين العملاء					
12	تسعى المؤسسة إلى التمييز عن المؤسسات الأخرى					

قائمة الملاحق

					13	تعمل المؤسسة في دعم المؤسسات الخيرية والأنشطة الاجتماعية
--	--	--	--	--	----	--

المحور الثالث: أخلاقيات العمل

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	أنجز عملي دون أن أحتاج إلى رقابة					
02	أساهم في حل مشاكل المؤسسة و أعتبرها مشاكلني					
03	تعاملني الأخلاقي و الجيد مع الآخرين واجب والتزام وليس مبادرة شفوية					
04	في إطار العمل لا أستخدم المحاباة أو مفاضلة أقربائي على الآخرين					
05	أحترم الوقت وألتزم به حتى لا أعطل عمل الآخرين					
06	سبب وجودي في هذه المؤسسة هو الأجر الشهري					
07	لا أضيع ساعات العمل النظامية بقضايا أو تبادل الزيارات مع الأصدقاء					
08	أعبر عن رأي عندما يكون ذلك ممكنا وبكل شجاعة					
09	ألتزم بالصدق والمصداقية مع زملائي ورؤسائي والزبائن					
10	ألتزم بالانضباط وأخلاقيات العمل مهما كانت الضغوط وفي جميع الحالات					
11	لا أستخدم وسائل المؤسسة لأغراض شخصية مهما كانت الحاجة					
12	لا أطيع الأوامر التي تتعارض مع القانون وأخلاقيات العمل					

قائمة الملاحق

					أبلغ عن أي تقصير أو فساد يمس بمصلحة المؤسسة	13
--	--	--	--	--	--	----

الملحق رقم (03): متابعة التربص

Ministère de l'enseignement supérieur
et de la recherche scientifique
Université Mohamed-Chérif Messaadia Souk
Ahras



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الشريف مساعدي سوق أهراس

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et Sciences de Gestion

Département: Sciences de gestion

قسم: علوم التسيير

N° : /S.G./F.S.E.C.S.G./U.S.A/2021.2022

قو: /ق.ع.ت/ك.ع.ات.ع.ت.ا.ج.س.ا/2021.2022

Souk ahras, le

سوق أهراس, في

إلى السيد:

الموضوع: طلب إجراء تربص ميداني

التحية طيبة، و بعد.....

في إطار ربط المعرفة النظرية بالجانب التطبيقي يشرفنا أن نطلب من سيادتكم الموافقة على إجراء التربص
بمؤسستكم للطلبة الآتية أسمائهم:

رقم التسجيل

أسماء الطلبة

36060033

01 زيد محمد عبد الملك

6050169

02 فداء درية عبد النور

شعبة: تسيير وإدارة المستوى سنة 2021/2022 ماجستير تخصص: إدارة أعمال السنة الجامعية: 2021/2022

عنوان المذكرة: دوراً حقيقياً للعمل في تنزيل المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة ضامة

مدة التربص:

مكان التربص:

نشكركم سيدي على حسن تعاونكم، و تقبلوا منا فائق الاحترام و التقدير.

المؤسسة المستقبلة:



المؤسسة المستقبلة:



الأستاذ(ة): المشرف(ة): سامان سلج

المؤسسة المستقبلة:

الملاحق رقم (04): Corrélations

		Corrélations													
		1ع	2ع	3ع	4ع	5ع	6ع	7ع	8ع	9ع	10ع	11ع	12ع	13ع	X
1ع	Corrélacion de Pearson	1	,538*	,036	,386*	,054	,513*	,624*	,190	,352	,077	,146	,423*	,505*	,648**
	Sig. (bilatérale)		,002	,852	,035	,778	,004	,000	,313	,056	,687	,442	,020	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2ع	Corrélacion de Pearson	,538*	1	,147	,393*	,027	,142	,278	-,043	,106	,459*	,524*	,359	,169	,536**
	Sig. (bilatérale)	,002		,437	,032	,885	,455	,137	,821	,578	,011	,003	,051	,372	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
3ع	Corrélacion de Pearson	,036	,147	1	,320	,371*	,301	-,034	,044	,146	-,058	,412*	,220	,376*	,464**
	Sig. (bilatérale)	,852	,437		,084	,043	,106	,860	,816	,441	,762	,024	,244	,041	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
4ع	Corrélacion de Pearson	,386*	,393*	,320	1	,441*	,408*	,424*	,020	-,235	,115	,271	,209	,493*	,576**
	Sig. (bilatérale)	,035	,032	,084		,015	,025	,019	,916	,212	,544	,147	,267	,006	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
5ع	Corrélacion de Pearson	,054	,027	,371*	,441*	1	,318	,025	-,048	-,027	-,107	,449*	,299	,366*	,462*
	Sig. (bilatérale)	,778	,885	,043	,015		,087	,896	,801	,886	,573	,013	,109	,047	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
6ع	Corrélacion de Pearson	,513*	,142	,301	,408*	,318	1	,523*	,449*	,456*	,107	,209	,356	,686*	,753**
	Sig. (bilatérale)	,004	,455	,106	,025	,087		,003	,013	,011	,575	,268	,054	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
7ع	Corrélacion de Pearson	,624*	,278	-,034	,424*	,025	,523*	1	,152	,123	,000	-,034	,198	,355	,464**
	Sig. (bilatérale)	,000	,137	,860	,019	,896	,003		,422	,516	1,000	,859	,294	,054	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
8ع	Corrélacion de Pearson	,190	-,043	,044	,020	-,048	,449*	,152	1	,301	,327	,261	,451*	,199	,443*
	Sig. (bilatérale)	,313	,821	,816	,916	,801	,013	,422		,106	,077	,163	,012	,291	,014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
9ع	Corrélacion de Pearson	,352	,106	,146	-,235	-,027	,456*	,123	,301	1	,319	,255	,518*	,312	,501**
	Sig. (bilatérale)	,056	,578	,441	,212	,886	,011	,516	,106		,086	,173	,003	,093	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع 10	Corrélacion de Pearson	,077	,459*	-,058	,115	-,107	,107	,000	,327	,319	1	,588*	,376*	-,134	,389*

قائمة الملاحق

Sig. (bilatérale)	,687	,011	,762	,544	,573	,575	1,000	,077	,086		,001	,040	,480	,033
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع 11 Corrélation de Pearson	,146	,524*	,412*	,271	,449*	,209	-,034	,261	,255	,588*	1	,589*	,137	,654**
Sig. (bilatérale)	,442	,003	,024	,147	,013	,268	,859	,163	,173	,001		,001	,469	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع 12 Corrélation de Pearson	,423*	,359	,220	,209	,299	,356	,198	,451*	,518*	,376*	,589*	1	,424*	,742**
Sig. (bilatérale)	,020	,051	,244	,267	,109	,054	,294	,012	,003	,040	,001		,020	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع 13 Corrélation de Pearson	,505*	,169	,376*	,493*	,366*	,686*	,355	,199	,312	-,134	,137	,424*	1	,693**
Sig. (bilatérale)	,004	,372	,041	,006	,047	,000	,054	,291	,093	,480	,469	,020		,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X Corrélation de Pearson	,648*	,536*	,464*	,576*	,462*	,753*	,464*	,443*	,501*	,389*	,654*	,742*	,693*	1
Sig. (bilatérale)	,000	,002	,010	,001	,010	,000	,010	,014	,005	,033	,000	,000	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الصدق الداخلي للفقرات الخاصة بأخلاقيات العمل

Corrélations

	14ع	15ع	16ع	17ع	18ع	19ع	20ع	21ع	22ع	23ع	24ع	25ع	26ع	Y
ع 14 Corrélation de Pearson	1	-,117	-,089	,143	-,198	-,244	-,169	,277	,143	,074	-,146	,277	-,200	,886
Sig. (bilatérale)		,538	,638	,450	,295	,194	,373	,138	,450	,698	,442	,138	,288	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع 15 Corrélation de Pearson	-,117	1	,218	-,111	-,066	-,030	-,082	,155	,048	,000	-,017	-,017	,183	514
Sig. (bilatérale)	,538		,247	,559	,730	,873	,666	,414	,803	1,000	,928	,928	,332	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع 16 Corrélation de Pearson	-,089	,218	1	,218	,452*	,093	,188	,315	,400*	-,155	,118	-,079	,140	,477*
Sig. (bilatérale)	,638	,247		,247	,012	,626	,319	,090	,028	,413	,534	,679	,461	,008
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع 17 Corrélation de Pearson	,143	-,111	,218	1	,099	,020	,123	,327	,206	,000	,155	,155	-,275	,367
Sig. (bilatérale)	,450	,559	,247		,604	,915	,516	,078	,274	1,000	,414	,414	,141	,091
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ع 18 Corrélation de Pearson	-,198	-,066	,452*	,099	1	,077	,170	,202	,263	-,093	,202	,024	-,095	,410
Sig. (bilatérale)	,295	,730	,012	,604		,686	,368	,284	,160	,623	,284	,901	,618	,006
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

قائمة الملاحق

ع 19	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	-,244 ,194 30	-,030 ,873 30	,093 ,626 30	,020 ,915 30	,077 ,686 30	1 ,734* 30	,139 ,464 30	,122 ,522 30	,230 ,221 30	,468* ,009 30	,139 ,464 30	,371* ,044 30	,666* ,000 30	
ع 20	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	-,169 ,373 30	-,082 ,666 30	,188 ,319 30	,123 ,516 30	,170 ,368 30	,734* ,000 30	1 ,223 30	,205 ,276 30	-,140 ,460 30	,490* ,006 30	-,134 ,482 30	,000 1,00 30	,583* ,001 30	
ع 21	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,277 ,138 30	,155 ,414 30	,315 ,090 30	,327 ,078 30	,202 ,284 30	,139 ,464 30	,223 ,237 30	1 ,499* 30	,098 ,607 30	,441* ,015 30	,441* ,015 30	-,232 ,218 30	,655* ,000 30	
ع 22	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,143 ,450 30	,048 ,803 30	,400* ,028 30	,206 ,274 30	,263 ,160 30	,122 ,522 30	,205 ,276 30	,499* ,005 30	1 1,00 30	-,017 ,928 30	,155 ,414 30	,031 ,873 30	,512* ,004 30	
ع 23	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,074 ,698 30	,000 1,00 30	-,155 ,413 30	,000 1,00 30	-,093 ,623 30	,230 ,221 30	-,140 ,460 30	,098 ,607 30	,000 1,00 30	1 ,798 30	-,049 ,607 30	,098 ,164 30	,261 ,030 30	
ع 24	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	-,146 ,442 30	-,017 ,928 30	,118 ,534 30	,155 ,414 30	,202 ,284 30	,468* ,009 30	,490* ,006 30	,441* ,015 30	-,017 ,928 30	-,049 ,798 30	1 ,174 30	,255 ,602 30	,099 ,002 30	
ع 25	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,277 ,138 30	-,017 ,928 30	-,079 ,679 30	,155 ,414 30	,024 ,901 30	,139 ,464 30	-,134 ,482 30	,441* ,015 30	,155 ,414 30	,098 ,607 30	,255 ,174 30	1 ,728 30	-,066 ,072 30	
ع 26	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	-,200 ,288 30	,183 ,332 30	,140 ,461 30	-,275 ,141 30	-,095 ,618 30	,371* ,044 30	,000 1,00 30	-,232 ,218 30	,031 ,873 30	,261 ,164 30	,099 ,602 30	-,066 ,728 30	1 ,000 30	
Y	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,086 ,652 30	,314 ,091 30	,477* ,008 30	,314 ,091 30	,310 ,096 30	,666* ,000 30	,583* ,001 30	,655* ,000 30	,512* ,004 30	,239 ,203 30	,548* ,002 30	,334 ,072 30	,257 ,170 30	1

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم (05):معامل الثبات الفا كرومباخ :المسؤولية الاجتماعية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
,809	13

معامل الثبات الفا كرونباخ :مقياس أخلاقيات العمل

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
,646	13

معامل الثبات الفا كرونباخ للاستمارة ككل

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
,756	26

قائمة الملاحق

الملحق رقم (06) عرض النتائج المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية

الجنس

valide	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	13	43,3	43,3	43,3
انثى	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

السن

valide	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
اقل من 30 سنة	1	3,3	3,3	3,3
من 30 الى 40 سنة	18	60,0	60,0	63,3
من 41 الى 50 سنة	10	33,3	33,3	96,7
اكثر من 50 سنة	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

المستوى

valide	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ديبلوم مهني	13	43,3	43,3	43,3
ثانوي	2	6,7	6,7	50,0
ليسانس	10	33,3	33,3	83,3
ماستر	4	13,3	13,3	96,7
دكتوراه	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

الصنف

valide	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موظف	25	83,3	83,3	83,3
رئيس مصلحة	3	10,0	10,0	93,3
مدير فرعي	1	3,3	3,3	96,7
مدير	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

قائمة الملاحق

الملحق رقم (07) نتائج المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار ألفقرات الخاصة بالبعد

الاول

المحور الاول: المسؤولية الاجتماعية

Statistique ssur échantillon unique

	N	Moyenn e	Ecart- type	Erreur standard moyenne
1ع	30	3,53	1,137	,208
2ع	30	4,27	1,112	,203
3ع	30	3,73	1,081	,197
4ع	30	3,37	1,189	,217
5ع	30	3,23	1,278	,233
6ع	30	3,27	1,285	,235
7ع	30	3,90	,759	,139
8ع	30	3,57	1,104	,202
9ع	30	3,47	1,252	,229
10ع	30	3,67	,922	,168
11ع	30	3,70	1,208	,221
12ع	30	3,40	1,192	,218
13ع	30	3,43	1,357	,248
X	30	3,5692	,65726	,12000

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différencem oyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
1ع	2,570	29	,016	,533	,11	,96
2ع	6,238	29	,000	1,267	,85	1,68
3ع	3,717	29	,001	,733	,33	1,14
4ع	1,690	29	,102	,367	-,08	,81
5ع	1,000	29	,326	,233	-,24	,71
6ع	1,137	29	,265	,267	-,21	,75
7ع	6,496	29	,000	,900	,62	1,18
8ع	2,811	29	,009	,567	,15	,98
9ع	2,041	29	,050	,467	,00	,93
10ع	3,959	29	,000	,667	,32	1,01
11ع	3,175	29	,004	,700	,25	1,15
12ع	1,838	29	,076	,400	-,05	,85
13ع	1,750	29	,091	,433	-,07	,94

Test suréchantillon unique

	Valeur du test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différencem oyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
1ع	2,570	29	,016	,533	,11	,96
2ع	6,238	29	,000	1,267	,85	1,68
3ع	3,717	29	,001	,733	,33	1,14
4ع	1,690	29	,102	,367	-,08	,81
5ع	1,000	29	,326	,233	-,24	,71
6ع	1,137	29	,265	,267	-,21	,75
7ع	6,496	29	,000	,900	,62	1,18
8ع	2,811	29	,009	,567	,15	,98
9ع	2,041	29	,050	,467	,00	,93
10ع	3,959	29	,000	,667	,32	1,01
11ع	3,175	29	,004	,700	,25	1,15
12ع	1,838	29	,076	,400	-,05	,85
13ع	1,750	29	,091	,433	-,07	,94
X	4,744	29	,000	,56923	,3238	,8147

نتائج المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار ألف فقرات الخاصة بالمحور الثاني: اخلاقيات العمل

Statistiquessuréchantillon unique

	N	Moyenn e	Ecart- type	Erreur standard moyenne
14ع	30	4,57	,568	,104
15ع	30	4,40	,932	,170
16ع	30	4,80	,407	,074
17ع	30	4,70	,466	,085
18ع	30	4,73	,450	,082
19ع	30	4,47	,730	,133
20ع	30	4,50	,900	,164
21ع	30	4,77	,430	,079
22ع	30	4,70	,466	,085
23ع	30	4,67	,547	,100
24ع	30	4,77	,430	,079
25ع	30	4,77	,430	,079
26ع	30	4,80	,484	,088
Y	30	4,6641	,22987	,04197

Test suréchantillon unique

	Valeur du test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différencem oyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
14ع	15,099	29	,000	1,567	1,35	1,78
15ع	8,226	29	,000	1,400	1,05	1,75
16ع	24,233	29	,000	1,800	1,65	1,95
17ع	19,977	29	,000	1,700	1,53	1,87
18ع	21,108	29	,000	1,733	1,57	1,90
19ع	11,000	29	,000	1,467	1,19	1,74
20ع	9,127	29	,000	1,500	1,16	1,84
21ع	22,494	29	,000	1,767	1,61	1,93
22ع	19,977	29	,000	1,700	1,53	1,87
23ع	16,699	29	,000	1,667	1,46	1,87
24ع	22,494	29	,000	1,767	1,61	1,93
25ع	22,494	29	,000	1,767	1,61	1,93
26ع	20,360	29	,000	1,800	1,62	1,98
Y	39,652	29	,000	1,66410	1,5783	1,7499

الملحق رقم (08): اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كوجروف-سمرنوف)

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistique	ddl	Significatio n	Statistique	ddl	Signification
Z	,115	30	,200*	,968	30	,478

a. Correction de signification de Lilliefors

*. Il s'agit d'une borne inférieure de la signification réelle.

نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار فرضيات الدراسة

ANOVA^b

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	7,906	1	7,906	52,414	,000 ^a
Résidu	7,240	48	,151		
Total	15,146	49			

a. Valeurs prédites : (constantes), X

b. Variable dépendante : Y

الملحق رقم (09) اختبار T-test

للفرضية الفرعية الأولى

Statistiquesuréchantillon unique

	N	Moyenn e	Ecart- type	Erreur standard moyenne
Y	30	4,6641	,22987	,04197

Test suréchantillon unique

Valeur du test = 3						
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différencem oyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
Y	39,652	29	,000	1,66410	1,5783	1,7499

اختبار T-test للفرضية الفرعية الثانية

Statistiquesuréchantillon unique

	N	Moyenn e	Ecart- type	Erreur standard moyenne
X	30	3,5692	,65726	,12000

Test suréchantillon unique

Valeur du test = 3						
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différencem oyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
X	4,744	29	,000	,56923	,3238	,8147

اختبار علاقة الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية و اخلاق العمل (اختبار) Pearson

Corrélations

		X	Y
X	Corrélation de Pearson	1	,59
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	30	30
Y	Corrélation de Pearson	,059	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	30	30

قائمة الملاحق

اختبار الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deuxajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,59 ^a	,300	,032	,234

a. Valeurs prédites : (constantes), X

ANOVA^b

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	,005	1	,005	13,097	,001 ^a
Résidu	1,527	28	,055		
Total	1,532	29			

a. Valeurs prédites : (constantes), X

b. Variable dépendante : Y

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	4,591	,239		19,183	,000
X	,120	,066	,059	7,311	,758

a. Variable dépendante : Y

الملحق رقم (10): اختبار الفروق في آراء عينة الدراسة

ANOVA

الجنس

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Significatio n
Inter-groupes	5,533	22	,252	,960	,568
Intra-groupes	1,833	7	,262		
Total	7,367	29			

ANOVA

السن

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Significatio n
Inter-groupes	7,967	22	,362	,845	,648
Intra-groupes	3,000	7	,429		
Total	10,967	29			

ANOVA

الصنف

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Significatio n
Inter-groupes	8,533	22	,388	,509	,893
Intra-groupes	5,333	7	,762		
Total	13,867	29			

ANOVA

المستوى

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Significatio n
Inter-groupes	39,033	22	1,774	1,818	,213
Intra-groupes	6,833	7	,976		
Total	45,867	29			

ANOVA

الخبرة

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Significatio n
Inter-groupes	19,633	22	,892	1,071	,499
Intra-groupes	5,833	7	,833		
Total	25,467	29			

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,006	,530		5,897	,004
X	,751	,132	,634	5,673	,000

a. Variable dépendante : y2

اختبار الأنداد الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deuxajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,627 ^a	,393	,381	,51107

a. Valeurs prédites : (constantes), X

ANOVA^b

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	8,129	1	8,129	31,124	,000 ^a
Résidu	12,537	48	,261		
Total	20,667	49			

a. Valeurs prédites : (constantes), X

b. Variable dépendante : y3

قائمة الملاحق

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	,823	,574		1,433	,158
X	,800	,143	,627	5,579	,000

a. Variable dépendante : y3

اختبار الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الرئيسية

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deuxajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,722 ^a	,522	,512	,38838

a. Valeurs prédites : (constantes), X

ANOVA^b

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	7,906	1	7,906	52,414	,000 ^a
Résidu	7,240	48	,151		
Total	15,146	49			

a. Valeurs prédites : (constantes), X

b. Variable dépendante : Y

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	,852	,436		1,954	,000
X	,789	,109	,722	7,240	,000

a. Variable dépendante : Y

ANOVA

الجنس

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	5,706	24	,238	,885	,616
Intra-groupes	6,714	25	,269		
Total	12,420	49			

ANOVA

السن

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	9,187	24	,383	,883	,618
Intra-groupes	10,833	25	,433		
Total	20,020	49			

ANOVA

المستوى التعليمي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	37,990	24	1,583	2,522	,013
Intra-groupes	15,690	25	,628		
Total	53,680	49			

ANOVA

الصنف المهني

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	31,190	24	1,300	1,173	,347
Intra-groupes	27,690	25	1,108		
Total	58,880	49			

ANOVA

الخبرة المهنية

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Significatio n
Inter- groupes	35,999	24	1,500	1,247	,294
Intra- groupes	30,081	25	1,203		
Total	66,080	49			