



بسم الله الرحمن الرحيم
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات العليا



أخلاقيات العمل وأثرها علي المسؤولية المجتمعية المدركة
**Work Ethics and Its Impact on Perceived Social
Responsibility**

(دراسة علي عينة من شركات البترول السودانية)
بحث تكميلي لنيل درجة ماجستير العلوم في إدارة الأعمال

إعداد الطالب :

ضياء الحق الماهل عمر الحادو

إشراف الدكتور :

كباشي محمد حامد نور الدين

1438هـ-2017م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الآية

قال تعالى:

﴿مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً
طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ۗ﴾

سورة النحل، الآية 97"

الإهداء

إلي التي حينما أنحني لأقبل يديها، وأسكب دموع ضعفي فوق صدرها، واستجدي نظرات الرضا من عينيها فانسي هموم الدنيا واجد نفسي عندها، إلي درة قلبي والي عطري المفضل كلما وضعت منه صار أجمل...إلي أمي العزيزة.

والي الذي أخلاقه مدرسة تتعلم منه الدين والأدب وهو بالطيبة والعطف وهو نبعا كلما شريت منه قد زاد الطلب، وهو جميل الملامح والروح أجمل وأعذب وهو الشموخ والقوة والعز، إلي الذي سهر الليالي لكسب عيش حلال إلي من ينزعج لسقمي ويفرح بنجاحي إلي أبي الحبيب.

إلي من علموني كيف انظم الحروف لأركب منها كلمات جميله وكيف انظم واخطط وابحث إلي من اهتموا بتعليمي إلي هذه اللحظة التي اكتب فيها ألان إلي الذين لم يخلوا علي بالعلم وكانوا بحرا استقي منه المعرفة...إلي أساتذتي الإجلاء في كل مراحل الدراسة حتى الماجستير، واهديه إلي زملائي في الدفعة العاشرة ماجستير العلوم في إدارة الاعمال.

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بعزته وجلاله تتم الصالحات، اللهم لك الحمد حمداً ابلغ به رضاك، أؤدي به شكرك واستوجب به المزيد من فضلك، ولك الحمد كما أنعمت علي بإتمام هذه الرسالة ولك الحمد في السراء والضراء وفي الشدة والرخاء. فمن أيّ أبواب النّاء سأدخل، وبأيّ أبيات القصيد أعبّر، وفي كلّ لمسة من جودكم وأكفكم للمكرمات أسطر، كنت كسحابة معطاءة، سقت الأرض فاخضرت. فالشكر والتقدير للام الرعوم جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - كلية الدراسات العليا قسم الدراسات التجارية لأحتها لي فرصة الالتحاق بركبها الميمون واعترافاً بالفضل وتقديراً للجميل أتوجه بجزيل الشكر والتقدير إلى صاحب التميّز والأفكار النيّرة، أزكى التحيّات، وأجملها، وأنداها، وأطيبها، أرسلها لك بكلّ ودّ، وحبّ، وإخلاص، تعجز الحروف أن تكتب ما يحمل قلبي من تقدير واحترام، وأن تصف ما اختلج بملء فؤادي من ثناء وإعجاب، فما أجمل أن يكون الإنسان شمعةً تُنير دروب الحائرين إلي الدكتور كباشي محمد حامد نور الدين لتكرمه بقبول الإشراف والجهد الكبير والعظيم الذي بذله معي من توجيهات ومتابعة لصيغه لا يسعني في هذا المقام ان أقول واعبر عن مكنوني لك الا بجزاك الله عني خير الجزاء. كما أتوجه بالشكر إلي من يلوحون في سمائنا دوماً نجوم براقّة، لا يخفت بريقها عتاً لحظةً واحدةً، نترقّب إضاءتها بقلوب ولهانة، ونسعد بلمعانها في سمائنا كلّ ساعة، فاستحقت وبكلّ فخر أن يرفع اسمها في عليائنا الي كل من ساعدني في هذه الدراسة من أستاذة وزملاء ومن موظفين في شركات النيل الكبرى للبترول(ابو العلاء) وبترو دار(عاطف محمد) لما بذلوه معي من توزيع وجمع للبيانات كما اشكر دكتور حسن علي لما بذله معي من جهد عظيم في تحليل الدراسة، واشكر جامعة الخرطوم والنيلين والسودان لإتاحتهم لي فرص الدخول إلي مكنتاتهم. واخص بالشكر الأستاذ صديق بلال إبراهيم وذلك لما له من اثر كبير في كيفية إعداد بحث علمي بالصورة المثلي من خلال محاضراته المفعمة بالعلم الغزير.

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة لاختبار العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية، و أثر أخلاقيات العمل علي المسؤولية الاجتماعية المدركة، استندت الدراسة على نظرية السبب والنتيجة والدراسات السابقة في بناء نموذج الدراسة، كما استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة في عينة من الشركات العاملة في مجال البترول حيث تم استهداف العاملين في الإدارة الوسطي والإشرافية بشركات: النيل الكبرى للبترول، وشركة بترولدار للبترول، وشركة بترولانجي للبترول البالغ عددهم (714) فرد، وتم تحديد حجم العينة استنادا على معادلة استيفن ثامسون وبلغت (250) فرد، واستخدمت الدراسة عينة غير احتمالية ميسرة وزعت عليهم الإستبانات، ردت منها (245) استبانة بنسبة (98%) من جملة الاستبانات الموزعة، ولتحليل البيانات واختبار الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي التحليلي المناسب لهذه الدراسة وأساليب الإحصاء التحليلي (التحليل العاملي، ارتباط بيرسون، تحليل المسار أموس 22) عبر برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS .21)، وتوصلت الدراسة إلي: وجود علاقة إيجابية بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية. كما أوصت الدراسة شركات البترول ضرورة تبني مفهوم أخلاقيات العمل ومفهوم المسؤولية الاجتماعية للاستفادة القصوى من تحقيق أهدافها، وأوصت الدراسة بعدة مقترحات لبحوث مستقبلية .

الكلمات المفتاحية : أخلاقيات العمل - المسؤولية الاجتماعية المدركة.

ABSTRACT

The study aimed to test the relationship between the work ethics and social responsibility, and the impact of work ethics on perceived social responsibility. The study is based on the theory of cause and effect and previous studies in constructing the study model. The study also used the descriptive-analytical approach, and the population of the study is represented in a sample of companies operating in the field of petroleum, where (714) individuals working in the middle and supervisory management in Greater Nile Petroleum Operating Company (GNPOC), Petrodar Operating Company (POC), and Petro-Energy Operating Company (PE) were targeted. The sample size of (250) individuals was determined based on the Equation of Stephen Thompson, as questionnaires were distributed to a non-probability convenience sample used by the study. There were (245) questionnaires recovered by (98%) of all questionnaires distributed. In order to analyze data and test hypotheses, appropriate methods of descriptive-analytical statistics and methods of analytical statistics (factor analysis, Pearson correlation, and path analysis with AMOS 22) were used through the program of the Statistical Package for Social Sciences (SPSS, v21). The study found that a positive relationship exists between work ethics and social responsibility. The study also recommended that the petroleum companies should necessarily adopt the concept of work ethics and concept of social responsibility to make the most of the achievement of their goals. Moreover, the study made several recommendations for conducting future studies.

Key words: work ethics – perceived social responsibility.

قائمة الموضوعات

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الموضوع
أ	الاستهلال	1
ج	الاهداء	2
د	الشكر والتقدير	3
هـ	مستخلص الدراسة عربي	4
و	Abstract	5
ز	قائمة الموضوعات	6
ي	قائمة الجداول	7
ك	قائمة الأشكال	8
ل	قائمة الملاحق	9
الفصل الأول: المقدمة		
2	تمهيد	0-1
2	مشكلة الدراسة	1-1
3	تساؤلات الدراسة	2-1
3	أهداف الدراسة	3-1
3	أهمية الدراسة	4-1
4	التعريفات الإجرائية	5-1
5	تنظيم الدراسة	6-1
الفصل الثاني: الإطار النظري		
	المبحث الأول: أخلاقيات العمل	
7	أخلاقيات العمل	0-1-2
8	مفهوم أخلاقيات العمل	1-1-2
10	أهمية أخلاقيات العمل	2-1-2
11	نظريات أخلاقيات العمل	3-1-2
12	أبعاد أخلاقيات العمل	4-1-2

	المبحث الثاني: المسؤولية الاجتماعية	
13	مفهوم المسؤولية الاجتماعية	0-2-2
14	مراحل تطور المسؤولية الاجتماعية	1-2-2
15	أهداف وأهمية المسؤولية الاجتماعية	2-2-2
17	أهم النظريات المفسرة للمسؤولية الاجتماعية	3-2-2
17	مبادئ المسؤولية الاجتماعية	4-2-2
19	أبعاد المسؤولية الاجتماعية	5-2-2
23	ارتباط المسؤولية الاجتماعية بنظرية أصحاب المصلحة	6-2-2
	المبحث الثالث: الدراسات السابقة والعلاقات بين متغيرات الدراسة	
26	الدراسات السابقة	0-3-2
31	العلاقات بين متغيرات الدراسة وفقا للدراسات السابقة	1-3-2
	الفصل الثالث: نموذج وفرضيات ومنهجية الدراسة	
	المبحث الأول: منهجية الدراسة	
33	نظرية الدراسة	0-1-3
34	نموذج الدراسة	1-1-3
34	صياغة فرضيات الدراسة	2-1-3
35	منهج الدراسة	2-1-3
35	حدود الدراسة	4-1-3
35	مجتمع الدراسة	5-1-3
36	عينة الدراسة	6-1-3
42	مصادر وطرق الحصول علي البيانات	7-1-3
45	الأساليب الإحصائية المستخدمة	8-1-3
	المبحث الثاني: تحليل البيانات	
46	معدل استجابة العينة	0-2-3
46	الإجراءات قبل التحليل	1-2-3
46	الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة	2-2-3
48	التحليل العاملي الاستكشافي	3-2-3
48	التحليل العاملي الاستكشافي لعبارات المتغير المستقل أخلاقيات العمل	4-2-3
50	التحليل العاملي الاستكشافي لعبارات المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية	5-2-3

51	الاعتمادية والكفاءة العملية لمقاييس الدراسة	6-2-3
52	نموذج الدراسة المعدل	7-2-3
52	فرضيات الدراسة بعد تعديل النموذج	8-2-3
53	المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة	9-2-3
54	الارتباطات بين متغيرات الدراسة	10-2-3
	المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة	
55	مقدمة	0-3-3
56	اختبار الفرضية الأولى: العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسئولية الاجتماعية (المسئولية المجتمعية والتطوعية)	1-3-3
59	اختبار الفرضية الثانية : العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسئولية الاجتماعية (المسئولية البيئية)	2-3-3
61	الخاتمة	3-3-3
الفصل الرابع: النتائج والتوصيات		
63	خلاصة نتائج الدراسة	0-4
65	مناقشة النتائج	1-4
65	تأثيرات الدراسة	2-4
66	التوصيات	3-4
67	محددات الدراسة	4-4
67	مقترحات لبحوث مستقبلية	5-4
67	الخاتمة	6-4
68	قائمة المصادر والمراجع	
72	قائمة الملاحق	

قائمة الجداول

رقم الصفحة	البيان	رقم الجدول
20	أبعاد المسؤولية الاجتماعية وعناصرها الرئيسية والفرعية من خلال الجدول	(1/2)
38	دليل شركات البترول في السودان	(2/3)
42	مقياس لكرت الخماسي	(3/3)
43	العبارات التي تقيس أبعاد المتغير المستغل أخلاقيات العمل	(4/3)
44	العبارات التي تقيس أبعاد المتغير التابع للمسئولية الاجتماعية	(5/3)
46	معدل استجابة المبحوثين	(6/3)
47	الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة	(7/3)
49	التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل أخلاقيات العمل	(8/3)
50	التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع للمسئولية الاجتماعية	(9/3)
51	الاعتمادية	(10\3)
52	فرضيات الدراسة بعد تعديل النموذج	(11\3)
53	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة	(12\3)
54	الارتباطات بين متغيرات الدراسة	(13\3)
57	نتائج الفرضية الأولى بان هنالك علاقة بين أخلاقيات العمل و (المسئولية المجتمعية والتطوعية)	(14\3)
59	نتائج الفرضية الثانية هنالك علاقة بين أخلاقيات العمل والمسئولية الاجتماعية (المسئولية البيئية)	(15\3)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	البيان	رقم الشكل
18	مبادئ المسؤولية الاجتماعية	(1/2)
24	أصحاب المصلحة في المنظمة	(2/2)
34	نموذج الدراسة المقترح	(3/3)
39	الهيكل التنظيمي لشركة النيل الكبرى للبترول GNPOCO	(4/3)
40	الهيكل التنظيمي لشركة بترو دار للبترول	(5/3)
41	الهيكل التنظيمي لشركة بترو انرجي للبترول	(6/3)
52	نموذج الدراسة (المعدل)	(7/3)
58	نتائج الفرضية الأولى العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية (المسؤولية المجتمعية والتطوعية)	(8/3)
60	نتائج الفرضية الثانية العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية (المسؤولية البيئية)	(9/3)

قائمة الملاحق

رقم الصفحة	البيان	رقم الملحق
72	ملخص الدراسات السابقة	(1)
74	الاستبيان في صورته النهائية	(2)
78	خطاب تحكيم الاستبيان	(3)
79	قائمة بأسماء المحكمين للاستبيان	(4)

الفصل الأول

المقدمة

المبحث الأول

1-0. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح خطة البحث ومشكلة البحث، أسئلة البحث، أهمية البحث، أهداف البحث، وتنظيم البحث، والتعريفات الإجرائية للبحث.

للأخلاق أهمية كبيرة في المجتمع، فهي تعتبر المقياس الحقيقي للمواقف التي يمر بها الفرد والمجتمع، وهي القواعد الأساسية الممنوحة من الله للإنسان لتنظيم حياته، إلا أن الإنسان في هذا العصر يعيش مشكلات أخلاقية سلبية كبيرة، أبرزها تردده بين أمرين، أولها انجذابه نحو حياة معاصره بما فيها من إنجازات مادية وفكرية وبما بها من سلبيات لا بد أن يتعايش معها من ناحية، وثانيها إن للإنسان فطر علي أخلاق إيجابية متأصلة فيه لا يمكنه الفكك عنها من ناحية أخرى، لذا كان لا بد من التعرف علي مفهوم أخلاقيات العمل وكيفية تأثيرها علي تحسين أعمال المنشأة من خلال اهتمامها بالمسؤولية الاجتماعية.¹

والمسؤولية الاجتماعية أصبحت في هذا العصر من العناصر الرئيسية في تكوين سمعة المنشأة الطيبة وتقدمها وتحقيق أهدافها، فسعي المنظمة لوضع خطط بعيدة المدى للمسؤولية الاجتماعية، يعزز السمعة العامة للمؤسسة ويسهل آليات إدارة المنظمة والرفع من قدراتها علي استقطاب عملاء جدد وزيادة حصتها في السوق، وأيضاً تحقيق العديد من المزايا التي تجعل للمؤسسة مكاناً مرموقاً في المجتمع منها تعزيز دوافع العمل والإبداع فيه وتطويره وزيادة الإنتاجية. كما أن المشاركة في العمل الاجتماعي مع أصحاب المصالح ذات العلاقة بآليات الحوار المفتوح والشراكات الإستراتيجية الفعالة وإظهار الشفافية من شأنه تحسين علاقة المنشأة مع المجتمعات، وبالتالي تحقيق ما ترموا إليه المنظمة.²

1-1. مشكلة الدراسة:

ينظر للمسؤولية الاجتماعية علي أنها عقد بين المنظمة والمجتمع تلتزم بموجبة الشركات بإرضاء المجتمع وتحقيق ما يتفق مع المصالح ألعامه، ولكن يري Bernan إن الوصول إلي نظرة شاملة ومتكاملة للمسؤولية الاجتماعية من قبل الشركات أو منظمات الأعمال في حقيقة الأمر ليست بالأمر السهل ويرجع ذلك إلي وجود عدد كبير من أصحاب المصالح الذين تتعدد أهدافهم وتتناوب وتتناقض أحيانا ووجود فارق أيضا بين ما يتوقعه المجتمع من هذه الشركات وبين ما تتصوره الشركات من إمكانيات يمكن أن تقدمها لذلك المجتمع، فذلك فيمكن للشركات القيام بأعمال في نطاق المسؤولية الاجتماعية ولكن في نطاق إمكانيتها المادية

¹ سلوى بنت محمد الحمادي، أخلاقيات العمل في التشريع الإسلامي في ظلل متغيرات معاصره، المملكة العربية السعودية وزارة التربية والتعليم كلية التربية للبنات بمكة، 2007، ص8.

² ناهد احمد محمد، اثر المسؤولية الاجتماعية للشركات علي ولاء العملاء، رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2015 م ، ص1.

المحدودة.¹ وحظيت أخلاقيات العمل في الآونة الأخيرة بالاهتمام الكبير من خلال المنظمات والشركات في العالم، وبدأت تتعالي الأصوات التي تطالب بتطبيق وممارسة أخلاقيات الأعمال في الدول المتقدمة والنامية وعلي الصعيد المحلي في الشركات السودانية، فقد عرفها (Wess,2006) بأنها تحديد ما هو الصحيح والخطأ، الجيد والسيئ، النافع والضار في كل ما يتعلق بالقرارات والأعمال في معاملات ونشاطات الشركات، فلذلك ركزت الشركات علي أن تثبت أخلاقيات العمل في كل أرجاء الشركة وخصوصا مابين العاملين بها لتحقيق أهدافها بالصورة المثلي.² ومن هنا فقد تمثلت فجوة الدراسة بعد الإطلاع علي الكثير من الدراسات السابقة وعلي حسب علم الدارس في عدم وجود دراسة تناولت كيفية تأثير أخلاقيات العمل علي المسؤولية الاجتماعية فقد تمثلت الفجوة في معرفة الأثر الذي يخلفه تطبيق مفهوم أخلاقيات العمل علي المسؤولية الاجتماعية وصيغة مشكلة الدراسة في السؤال التالي: هل أخلاقيات العمل تؤثر علي المسؤولية الاجتماعية المدركة . ولان معظم شركات البترول تواجهها مشاكل كثيرة في مناطق الإنتاج وذلك بسبب تعارض أهل المنطقة لعدم قيام المشاريع البترولية في تلك المناطق بسبب جلب هذه المشاريع إلي التلوث والأضرار بهم وبكل مقتنياتهم الحيوانية والزراعية وصحتهم الشخصية أيضا مما دعي الشركات إلي حل تلك المشاكل عبر قيام مشاريع المسؤولية الاجتماعية لحماية تلك المجتمعات من التلوث الناتج من المشاريع البترولية وذلك بوضع حلول جذرية تعمل علي المحافظة علي المجتمع وعلي المشاريع البترولية ألقامه.

1- 2. تساؤلات الدراسة:

1- هل تؤثر أخلاقيات العمل علي المسؤولية الاجتماعية ؟

2- كيف تؤثر برامج المسؤولية الاجتماعية علي أخلاقيات العمل ؟

3- هل هنالك علاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية؟

1-3. أهداف الدراسة:

1. دراسة العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية.

2. اختبار مدي تأثير أخلاقيات العمل علي المسؤولية الاجتماعية.

1-4. أهمية الدراسة

الأهمية النظرية للدراسة:

تظهر الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال إثراء البحث العلمي بمقاييس وأبعاد جديدة يتم ربطها بكل من أخلاقيات العمل، والمسؤولية الاجتماعية وهي مفاهيم حديثة يحتاج الباحثين إلي معرفتها، حيث يدعم المكتبة

¹ كوثر محمد احمد محمد خوجلي، المسؤولية الاجتماعية وأثرها في الميزة التنافسية لشركات الاتصال ألقامه في السودان، رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2015، ص18.

² عطا الله بشير النويقه، أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة، ورقة علمية منشوره، مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد 43 العدد1، 2016م، ص115.

العلمية بالمادة المتعلقة بأخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية وتعريف العلاقة بينهم، وأثرهما علي بعضهما البعض وتوضيح الأفكار الحديثة المتعلقة بالدراسة وتقديم توصيات لبحوث مستقبلية.

الأهمية التطبيقية للدراسة:

يساهم البحث في حث شركات النفط بالسودان بالاهتمام بأخلاقيات العمل بين الموظفين وكل الممارسات التي تتم داخل الشركات وخاصة الجهات المختصة ببرامج المسؤولية الاجتماعية وذلك لنفاذي كل المشكلات التي تواجه الشركات في حقول الإنتاج، مما يحقق أهداف الشركات السودانية المذكورة بالدراسة، وتوضيح الأبعاد الأساسية لأخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية، وتقديم توصيات لمتخذي القرار بشركة النيل الكبري للبترول وشركة بترول دار وشركة بترول أنرجي لتحقيق أهدافها دون إلحاق ضرر بالمجتمع.

1-5. التعريفات الإجرائية

1- أخلاقيات العمل (WORK Ethics)

وهي قيام العاملين بالشركة بإدارة علاقاتهم مع كل من العاملين، العملاء، الموردين، والمنافسين والمجتمع على أسس قائمة على الأمانة وبناء الثقة، وذلك ضمن أربعة محاور رئيسية هي القيام بالإعمال الهادفة، وعدم إلحاق الضرر بالآخرين، والنزاهة والموضوعية في تعاملاتهم ، أي (لا ضرر ولا ضرار)¹

2- الموضوعية: (Objectivity) وتعني أن يكون العاملين في الشركات محايدين ويعيدون عن أي تأثيرات جانبية، ويتمتعون باستقلال فكري في جميع ما يتعلق بأعمالهم، وأن يتجنبوا أي علاقات قد تبدو أنها تفقد موضوعيتهم واستقلالهم عند القيام بأعمالهم.²

3- الأمانة (Honesty) وهي التجرد من الانحياز للمصلحة الشخصية وأن يكون العاملين في الشركات محل ثقة العميل ويحفظوا أسرارهم.³

4- النزاهة (Integrity) وهي اتصاف العاملين بالعدل والنزاهة والعفة والصدق في أدائهم لواجباتهم، والتجرد من المصالح الشخصية، وتجنب المواقف التي تؤثر على حياديتهم أو تجعلهم يقعون تحت تأثير الغير.⁴

1- المسؤولية الاجتماعية Social Responsibility

المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال هي الالتزام الأخلاقي والتصرف المسئول تجاه مجموعة من الأطراف وهم أصحاب المصلحة ومن أهم الأطراف المستفيدة من برامج المسؤولية الاجتماعية نجد كلا من المجتمع والبيئة.⁵

¹ خالد عطا الله الطروانة، ومحمد منصور أبو خليل، أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، المؤتمر الدولي الثالث لكلية إدارة الأعمال بجامعة مؤتة-الأردن من 23-25 نيسان 2013م، ص6.

² عطا الله بشير النويقه، مرجع سابق، ص 135.

³ عطا الله بشير النويقه، نفس المرجع السابق، ص 135.

⁴ خالد عطا الله الطروانة، ومحمد منصور أبو خليل، أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، مرجع سابق، ص7.

⁵ عيشوش خيرة، كرزابي عبد اللطيف، المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في إطار أخلاقيات الأعمال، جامعة بشار - ملتقى دولي حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية - يومي 14 و 15 فيبر وري 2012 ص7.

2-المسؤولية البيئية Environmental Responsibility

حماية البيئة من الأضرار الناتجة عن نشاط المؤسسة، المساهمة في حملات حماية البيئة و الحفاظ على الموارد الطبيعية، وتبني سياسة بيئية رشيدة.¹

3- المسؤولية المجتمعية Community Responsibility

وهي الأعمال والالتزامات التي تقوم بها الشركة تجاه المجتمع المحلي الذي تقيم المؤسسات أو الشركات أعمالها فيه، وهو شريحة مهمة إذ تتطلع الشركات إلى تجسيد متانة العلاقات معه وتعزيزها، الأمر الذي يتطلب منها مضاعفة نشاطاتها تجاهه، من خلال بذل المزيد من الرفاهية العامة.²

4- المسؤولية التطوعية Volunteer Responsibility

وهي عبارة عن أنشطة اختيارية غير ملزمة للمؤسسات للقيام بها بل هي تطوع بشكل إنساني وفي نفس الوقت تلقي ترحيباً من المجتمع لأنها ذات صلة بمشروعات تحمل الخير له، كما هو الحال في بناء المدارس والمستشفيات والمساهمة في معالجة الفقر وغيرها.³

1-6. تنظيم الدراسة: يحتوي هيكل الدراسة على ثلاثة فصول على النحو التالي:-

يشتمل **الفصل الأول علي المقدمة** ويحتوي **الفصل الثاني** علي الإطار النظري للدراسة ويشمل ثلاثة مباحث، المبحث الأول يتم فيه تناول موضوعات أخلاقيات العمل، كما أن المبحث الثاني تناول المسؤولية الاجتماعية، أما المبحث الثالث يوضح العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية من واقع الدراسات السابقة. أما **الفصل الثالث** تكون من ثلاثة مباحث المبحث الأول منهجية الدراسة ويشمل النموذج المقترح، فرضيات ومنهجية الدراسة، مجتمع الدراسة، مصادر الحصول علي البيانات، تطوير أداة قياس متغيرات الدراسة (الاستبانة)، اختبار جوده مقاييس الدراسة، وأخيراً يتم توضيح الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة. وتناول المبحث الثاني تحليل البيانات والمبحث الثالث اختبار الفرضيات. أما **الفصل الرابع فقد ضم النتائج والتوصيات** والتي تشمل، مقدمة وخلاصة نتائج الدراسة، ملخص النتائج، مناقشة النتائج، التوصيات، محددات الدراسة ومقترحات لبحوث مستقبلية.

¹ طاهر محسن منصور أغالبي، وصالح مهدي محسن العامري، الإدارة و الأعمال، دار وائل للنشر، عمان الطبعة الثانية، 2008، ص95.
² فالح عبد القادر الحوري، ممدوح الزيادات، هايل عابنه ، إدارة الصورة الذهنية للمنظمات الأردنية في إطار واقع المسؤولية الاجتماعية، ورقه بحثية منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية، 2010، ص7.
³ صباح حسين الزيايدي، دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز السمعة التنظيمية المدركة، ورقه بحثيه منشوره في مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 16 العدد 1 في يوم 27-12-2012، لسنة 2014، ص15.

الفصل الثاني الإطار النظري للبحث

- ❖ المبحث الأول : أخلاقيات العمل
- ❖ المبحث الثاني : المسؤولية الاجتماعية
- ❖ المبحث الثالث : العلاقات بين متغيرات الدراسة من واقع الدراسات السابقة

المبحث الأول

أخلاقيات العمل

2-1-0. أخلاقيات العمل: WORK Ethics

تعتبر أخلاقيات العمل من أهم المفاهيم التي وليت اهتماما كبيرا من قبل المؤسسات الحديثة لما لها من اثر كبير في تحقيق الأهداف. فجوانب السلوك الأخلاقي وضرورة العمل بأخلاقيات الأعمال لا ترتبط بمجتمعات محددة، بل إنها أصبحت موضوعاً حيوياً مهماً تواجهه مؤسسات الأعمال في الدول المتقدمة والنامية، وتتعلق أخلاقيات الأعمال بسلوكيات الأفراد في نشاطاتهم العملية المختلفة، ومن المهم أن نفرق بين السلوك الأخلاقي والسلوك القانوني فالأخلاق هي السلوك المتوقع من الأفراد، أما القوانين فتتعامل مع الأفعال المطلوبة.¹ فقد وردت نصوص كثيرة في الحث عليها والالتزام بها، ومنها أنه لما سئل النبي صلى الله عليه وسلم عن البر والإثم قال: (البر حسن الخلق) وقوله: (ما من شيء أثقل في الميزان من حسن الخلق) وقوله صلى الله عليه وسلم: (صلة الرحم وحسن الخلق وحسن الجوار يعمُرُنَ الديار ويزدن في الأعمار). ويدل هذا على الأثر العملي للأخلاق على الفرد والأسرة والمجتمع والأمة، فقد ذكرت مخصصة هنا لما يترتب عليها من عمارة الديار، وهو ما يعرف اليوم بالتنمية والنهضة والتقدم والتطور. والأخلاق الفاضلة من أساسيات ديننا الحنيف الذي دعا إليه رب العزة جل جلاله ورسوله الكريم حيث قال تعالى: (وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ)². وقال الرسول الأعظم محمد صلى الله عليه وسلم (إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق)³.

والعمل من خصائص النفس البشرية التي فطر الله الإنسان عليها، فلا يكاد يخلو الإنسان من الاشتغال بشيء ما، ويستوي في ذلك كل أفراد المجتمع ، وقد أخبر به سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم حيث قال عن الأسماء: (وأصدقها حارث وهمام).⁴ ومع نمو الإنتاج الصناعي لبلدان كثيرة، سواء في الغرب أو الشرق، شهدت فوضى أخلاقية، وانتشار التلوث الأخلاقي وتدمير النسيج الاجتماعي للأسرة.⁵

¹ خالد عطا الله التروان ومحمد منصور أبو خليل، اثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، مرجع سابق، 2013م.

ص

² سورة القلم، الآية 4.

³ أسامه محمد خليل أرناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية (مجمع الشفاء الطبي

نموذجاً)، في العام 1436 هـ - 2014 م، ص3.

⁴ سعيد بن ناصر ألغامدي، أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصالحة شرعية، سلسلة دعوة الحق (إبطه العالم الإسلامي ص بريد 537. مكة المكرمة)

العدد 242 للعام 1431 هـ -2010م، ص5.

⁵ Shukri Ahmad and. Musa Yusuf Owoyemi . **The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the . International Journal of Business and Social Science . Vol. 3 No. 20 [Special Issue – October 2012] bag 116.**

2-1-1. مفهوم أخلاقيات العمل

تشير الأخلاقيات Ethics بوجه عام إلى القيم والمعايير الأخلاقية التي يستند عليها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ.¹ ويرى احمد أمين أن علم الأخلاق ليس في مقدوره أن يجعل كل إنسان صالحا ولكن يرشده ليبره الخير والشر وأثارهما فهو لا يفيد ما لم تكن هناك إدارة تنفذ أوامره وتتجنب نواهيها.²

أولا: تعريف الأخلاق

اختلفت وجهات النظر حول تعريف الخلق تبعا لاختلاف الغاية منه وتبعا لنوع ثقافة المعرفين، ومن هذه التعريفات:

- 1- يقول الفيلسوف كانت Kant إن الخلق هو الطبيعة والإرادة.
- 2- ويقول رويك Ruback الخلق بأنه: حالة أو ميل نفسي يتحكم في الغرائز ويمنعها أن تتحقق وذلك بمقتضي مبدأ منظم لتلك الغرائز.
- 3- ويرى هاد فيلد Hadfield بان الخلق: هو قيمة النفس المتزنة والنفس المتزنة هي تلك التي تتسقت فيها الميول الطبيعية والعواطف وتضافرت علي غاية واحدة.³
- 4- ويعرف بأجلي Bagley الخلق بأنه " عبارة عن العادات الصالحة النافعة.
- 5- الخلق عبارة عن هيئة في النفس راسخة عنها تصدر الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر وروية.

ثانيا: تعريف العمل

انه اخص من الفعل، لان الفعل لا يلزم أن يكون بقصد ولما يقع ما فيه تأن ومثابرة، والفعل يقع لما فيه سرعة وعجلة، لهذا عبر القران في قوله تعالى:(إن الذين امنوا وعملوا الصلحت كانت لهم جنات الفردوس نزلا) سورة الكهف الآية 107. فالمقصود المثابرة عليها.

*قال المناوي: العمل كل فعل من الحيوان بقصد، والعمل اخص من الفعل، لان الفعل قد ينسب إلى الحيوان الذي يقع منه فعل بلا قصد، وقد ينسب الفعل إلى الجماد، والعمل قلما ينسب إلى ذلك.⁴

¹ طاهر محسن منصور أغالبي وصالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال(الأعمال والمجتمع)، مرجع سابق، ص134.

² توفيق محمد عبد المحسن، أخلاقيات الأعمال، رسالة ماجستير، كلية التكنولوجيا والتنمية جامعة الزقازيق، دار الفكر العربي للتوزيع والنشر، 2014 م، ص89.

³ ميسون محمد عبد القادر، التفكير الأخلاقي وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية وبعض المتغيرات لدي طلبة أجامعه الإسلامية، رسالة ماجستير، عزة عمادة الدراسات العليا كلية التربية علم النفس، 2009م، ص 12.

⁴ سلوى بنت محمد الحمادي، أخلاقيات العمل في التشريع الإسلامي في ظل متغيرات معاصره، مرجع سابق، 2007، ص8.

ثالثاً: تعريف أخلاقيات العمل

- 1- هي صفة في النفس تظهر آثارها في الكلام والسلوك العملي والمظهر الخارجي والصحة المختارة. وقد حث النبي صلى الله عليه وسلم على التخلق ليعتد الإنسان عليه ويرسخ في نفسه بكثرته التكرار، قال صلى الله عليه وسلم: (إنما العلم بالتعلم، وإنما الحلم بالتحلم، ومن يتحر الخير يعطه، ومن يتق الشر يوقه. أي أن الأصل في الأخلاق أنها كامنة داخل النفس، ولا يعرف وجودها إلا بظهور آثارها.¹
- 2- هي مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد العمل الواحد، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً.²
- 3- هي معايير ومقاييس أخلاقية تستخدم لتمييز الصواب من الخطأ، وفي مجال الأعمال تكون الأخلاقيات بمثابة مقاييس ومعايير للقيم والسلوكيات الأخلاقية التي تحكم القرارات التي يتم اتخاذها والإجراءات التي يتم تنفيذها في بيئة العمل.³
- أخلاقيات العمل الإسلامي أكثر من ذلك بكثير، فهي متعددة الأبعاد المتعلقة بمختلف جوانب الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية.
- أخلاقيات العمل الإسلامي يمكن تعريفها بأنها: مجموعة من القيم والمعتقدات المستمدة من القرآن والسنة في ما يتعلق بالعمل الجاد.⁴
- 4- فقد عرفها معراج هواري علي أنها: مجموعة من المبادئ تدور حول أربعة محاور رئيسية هي القيام بالإعمال الهادفة، وعدم إلحاق الضرر بالآخرين، وعدم الخداع في أي تعاملات، وعدم التحيز في القيام بأي ممارسات لصالح طرف دون الآخر، فإذا تميز أي نشاط في المجتمع بهذه الخصائص يمكن في هذه الحالة الحكم بأخلاقيات هذا النشاط⁵
- 5- يمكن تعريف أخلاقيات العمل في المؤسسات بأنها: اتجاه الإدارة وتصرفها تجاه موظفيها وزبائنها والمساهمين والمجتمع عامة وقوانين الدولة ذات العلاقة بتنظيم عمل المنظمات إذ ينطبق هذا التعريف بذاته على عمل الأفراد.⁶

¹ سعيد بن ناصر ألعامدي، أخلاقيات العمل ضرورة تنمية ومصحة شرعية، مرجع سابق، ص12.

² أسامة محمد خليل أوزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى 36 هـ - 2014 م، ص14.

³ Ahmad Saleh Al Sukka and AlHareth Muhammad Musa Abu Hussein, **The Effect of Social Responsibility in Achieving Competitive Advantage: Field Study in the Governmental and Private Hospitals in Dar Wail for** Publishing, Amman: Jordan, 5 may 2013, p59.

⁴ Shukri Ahmed Yousef and Mousa 's visit , **the Islamic concept of work ethic** , Previous reference, P 117

⁵ معراج هواري، دور أخلاقيات الأعمال في الرفع من تنافسية المؤسسة دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة غرداية الجزائر، ص18.

⁶ مراد سليم عطيان، وعبد الله جميل أبو سلمى، أثر ممارسة أخلاقيات عمل إدارة الموارد البشرية على تحقيق رضا العاملين، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، دراسات العلوم الإدارية، المجلد 41، العدد2، عمادة البحث العلمي/ الجامعة الأردنية، مايو 2014، ص390.

أما Daft فيشير إلي أنها: مجموعة المبادئ السلوكية والقيم التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة في التمييز بين الصواب والخطأ. (Daft, 1997, p142) ¹

6- هي مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك منظمة أو مؤسسة ما وتصنع محددات علي قراراتها (wiley,1995,p22) ²

رابعا: **التعريف الإجرائي لأخلاقيات العمل** وهي قيام العاملين بالشركة بإدارة علاقاتهم مع كل من العاملين، العملاء، الموردین، والمنافسين والمجتمع على أسس قائمة على الامانة وبناء الثقة، وذلك ضمن أربعة محاور رئيسية هي القيام بالإعمال الهادفة، وعدم إلحاق الضرر بالآخرين، والنزاهة والموضوعية في تعاملاتهم ، أي (لا ضرر ولا ضرار) ³

2-1-2. أهمية أخلاقيات العمل

الالتزام بالمبادئ والسلوك الأخلاقي سواءً علي الصعيد الفردي أو مجموعة أو منظمات الأعمال ذو أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع وذلك بالالتزام بمبادئ العمل الصحيح والصادق، ولوجود الفجوة بين الإطار النظري لأخلاقيات العمل وما تحتويه من قيم ونظريات رفيعة وذات أصل وبين الممارسات الفعلية لها من قبل الأفراد والمؤسسات. ولهذا فقد وردت أهم الفوائد التي يمكن أن تجنيها الشركات من الالتزام بأخلاقيات الأعمال في أعمالها.

1- عدم القبول بالمنظور التقليدي للعمل لما فيه من تعارض للمصالح، ويجب العمل بالمنظور الحديث للعمل لما يتضمن ذلك أخلاقيات العمل والتي تعطي بدورها كل ذو حق حقه.

2- قد تتكلف منشأة الأعمال أو تؤدي عدم التزامها بالمبادئ والقيم والمعايير الأخلاقية إلي مواجهه الكثير من الدعاوى القضائية إذا ركزت كثيرا علي مبدأ الرشد والنموذج الاقتصادي بعيدا عن التوجه الاقتصادي الاجتماعي الأخلاقي.

3- تعزيز سمعة المنظمة علي صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية . ⁴

4-الاهتمام بلا خلاق في العمل يسهم في تحسين المجتمع ككل وشيوع الرضي المجتمعي وتدعم المناخ المواتي لرفع الإنتاجية، ويقلل الفرص أمام الأعمال المخالفة، وبالتالي يزيد الإنتاجية.

5- تحسن سمعة وصورة المنشأة في أذهان العاملين والمتعاملين معها. ⁵

¹ ليث سعد الله حسين، وريم سعد الجميل، المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وانعكاسها على أخلاقيات العمل، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن ،كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل، ص6.

² طاهر محسن منصور أنغالي وصالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال (الأعمال والمجتمع)، مرجع سابق، ص135.

³ خالد عطا الله الطروانة، ومحمد منصور أبو جليل، أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، مرجع سابق، ص6.

⁴ طاهر محسن منصورالغالبی، وصالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال(الأعمال والمجتمع)، مرجع سابق، ص136.

⁵ توفيق محمد عبد المحسن، أخلاقيات الأعمال، مرجع سابق، ص120.

2-1-3. نظريات أخلاقيات العمل

- من أهم النظريات التي تم وضعها لتفسير أخلاقيات اتخاذ القرار في العمل ما يلي:
- 1- النظرية الغائية: وهي نظرية تقول بأن كل شيء في الطبيعة موجه لغاية محددة، والغائية مأخوذة من كلمة غاية وتحاول الإجابة على الأسئلة حول الصواب والخطأ بالتركيز على ما إذا كان السلوك سيؤدي إلى نتائج مرغوبة أم لا وتركز هذه النظرية أيضاً على الأفعال والغايات المتعلقة بالسلوك.
 - 2- النظرية النفعية: تقضي هذه النظرية بالتصرف واتخاذ القرار من منطلق ما يحقق أكبر قدر من النفع دون النظر لمشروعية أو أخلاقية هذه القرارات، ويتضمن صنع القرار النفعي تحديد الأفعال البديلة المتوفرة في أي حالة قرار معين، وتقدير كل من النفقات والمنافع لكل فرد يتأثر بنتائج الفعل، واختيار البديل الذي يؤدي إلى تحقيق أكبر منفعة (أو أقل كمية من عدم المنفعة).
 - 3- نظرية الواجب: لإيمان ويل Liman wel وفيها شروط اعتبار الفعل أو المبدأ أخلاقياً، وإمكانية التماسك عالمياً، واحترام الآخرين، والاستقلالية.
 - 4- نظرية العدالة: تهدف هذه النظرية إلى بيان أن العدالة هي الفضيلة الأولى التي يجب أن تسعى إليها المجتمعات والمنظمات ولقد بنيت هذه النظرية بشكلها النهائي ضد النظرية النفعية. وهي تُعنى بـعدالة التوزيع، وعدالة التعويض، والعدالة التأديبية.
 - 5- نظرية المساواة: لجون رولز Roz في كتابه (نظرية في العدالة) يرى جون رولز أن الناس في حاجة إلى مكافأة عن العمل الذي يقومون به، لذلك تكون بعض الأساليب الاقتصادية المتباينة ضرورية لتعطي حافزاً للأفراد، ولكنه يرى بأن يتم تطبيق ذلك فقط لمصلحة الطبقات الأكثر فقراً وأقل ميزة في المجتمع، ويرى أن العدالة الاجتماعية تفهم كمرادف لمفهوم القسط وبتجاه المساواة، فالثروة في المجتمع العادل يجب أن يعاد توزيعها من خلال نظام الشئون الاجتماعية وذلك لمصلحة الأقليات في المجتمع.
 - 6- نظرية التحرر: لروبرت نوزيك ليأتي في كتابه (اللا سلطوية والدولة وألبو توبيا)، ليكون صدى للأفكار التحررية التي تبناها جون لوك في القرن السابع عشر، ويذهب نوزيك إلى أن أي توزيع للثروة حتى لو كان غير عادل فإنه يعتبر عادلاً طالما طبقت قواعد معينة للحفاظ على العدالة والتي تتضمن شرط الحصول على الملك بطريقة عادلة في المقام الأول (بدون سرقة أو تعدي على حقوق الآخرين) وأن تكون قد انتقلت بشكل عادل من شخص عاقل إلى آخر عاقل أيضاً. وبناء على هذا يؤكد نوزيك على أهمية ألا ينتهك حق الملكية باسم العدالة الاجتماعية، ورفض بشدة فكرة إعادة توزيع الثروة.
 - 7- نظرية الصراع النفسي: وتقوم هذه النظرية على تفسير ما قد يقع من صراع لدى متخذ القرار بين ما يجب أن يتخذه من قرارات لتحقيق أهداف المنظمة وبين الجانب الأخلاقي لديه والتي قد تخالف القرارات المتخذة في المنظمة.¹

¹ فارس النفيعي، بعض النظريات والمداخل والمفاهيم الأخلاقية، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، مشرف باب السلامة المهنية وتقليل الأخطار. تم النشر يوم 2010/9/7 الساعة 02:35 ص1.

2-1-4. أبعاد أخلاقيات العمل

من خلال ما تضمنته الدراسات السابقة، لوحظ أنه لا توجد دراسات كثيرة قد أخذت هذا الموضوع وذلك لحدائته ولأغراض هذه الدراسة تم اخذ نفس الأبعاد التي تضمنها الدراسات السابقة، وذلك لخدمة أغراض الدراسة وهي كالآتي :

1- الموضوعية: وتعني أن يكون العاملين في الشركات محايدين وبعيدين عن أي تأثيرات جانبية، ويتمتعون باستقلال فكري في جميع ما يتعلق بأعمالهم، وألا يكون لهم أي مصالح متعارضة، وأن يتجنبوا أي علاقات قد تبدو أنها تقدهم موضوعيتهم واستقلالهم عند القيام بأعمالهم.

2- الأمانة: وهي التجرد من الانحياز للمصلحة الشخصية وأن يكون العاملين في الشركات محل ثقة العميل ويحفظوا أسرارهم.

3- النزاهة: وتعني أن يتصف العاملين في الشركات بالعدل وأن يتحلون عند قيامهم بعملهم بالنزاهة والعفة والصدق في أدائهم لواجباتهم، وأن يتجردوا من المصالح الشخصية، كما ينبغي على العاملين ألا يضعوا أنفسهم في مواقف تؤثر على حيادهم أو تجعلهم يقعون تحت تأثير الغير.¹

¹ خالد عطا الله التروان، ومحمد منصور أبو خليل، اثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، مرجع سابق، 2013م، ص7.

المبحث الثاني

المسؤولية الاجتماعية Social Responsibility

2-2-0. مفهوم المسؤولية الاجتماعية

أولاً: تعريف المسؤولية الاجتماعية:

تعددت تعريفات المسؤولية الاجتماعية، واختلفت باختلاف وجهات نظر واضعيها واختلاف تخصصاتهم.

1: يعرفها قاموس الفلسفة وعلم النفس بأنها : وعي الفرد المرتبط بأساس معرفي بضرورة سلوكه تطوعياً نحو الجماعة وله تأثير في تحديد مجرى الأحداث التالي.

ويعرفها معجم العلوم الاجتماعية على أنها: تبعة أمر ولها شروط وواجبات ويتضمن مفهوم المسؤولية الاجتماعية الحقوق والواجبات.¹

2:عرفتها مفوضية الاتحاد الأوروبي (2002)

بأنها مفهوم يمكن من خلاله أن تقوم الشركات بدمج الاهتمامات الاجتماعية والبيئية في عملياتها التجارية وتفاعلها مع أصحاب المصلحة على أساس طوعي.²

3: تعرف بأنها مجموعته الواجبات أو التصرفات التي تقوم بها المنظمة من خلال قراراتها ورفاهية المجتمع والعناية بمصالحه إضافة لمصالحها الخاصة.³

ويعتبر مفهوم المسؤولة الاجتماعية (CSR) مرادف لمفهوم المواطنة المؤسسية Corporate citizenship وهي المنظمات التي تهتم بمصالح العملاء، بحيث تنظر للمنظمة كمواطن مسئول عن الوفاء بجميع التزاماتها تجاه المجتمع.

وكما يستخدم مصطلح Corporate Conscience كمرادف أيضاً بحيث يتم إدارة المنظمة وهي علي دراية بمسئولياتها تجاه المجتمع.

4: عرفتها الـ ISO

مسؤولية المنظمة عن الآثار المترتبة علي قراراتها وأنشطتها علي المجتمع والبيئة عبر الشفافية والسلوك الأخلاقي المتناسق مع التنمية المستدامة ورفاه المجتمع فضلاً عن الأخذ بعين الاعتبار توقعات المساهمين.⁴

5: عرف مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة (WBCSD) المسؤولية الاجتماعية علي أنها الالتزام المستمر من قبل مؤسسات الأعمال بالتصرف أخلاقياً في تحقيق التنمية لأقتصاديته والعمل علي تحسين نوعية حياة القوي العاملة وعائلاتهم وكذلك المجتمع المحلي والمجتمع ككل.¹

¹ ميسون محمد عبد القادر، التفكير الأخلاقي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة، مرجع سابق، 2009م ص112.

²David Crowther and Guler Aras, **Social enterprises liability**, Ventus APS Publishing, 2008,p9

³ توفيق محمد عبد المحسن، أخلاقيات العمل، مرجع سابق، 2014، ص197.

⁴ الافنز محمد درار عبد الجبار، أهمية المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية لتحسين جودة المعلومات المحاسبية ، رسالة ماجستير ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2016، ص36.

6: وباختصار لهذه التعريفات يمكن أن نتبنى التعريف الجامع التالي:

المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال هي: الالتزام الأخلاقي والتصرف المسئول تجاه مجموعة من الأطراف وهم أصحاب المصلحة ومن أهم الأطراف المستفيدة من برامج المسؤولية الاجتماعية نجد كلا من المجتمع والبيئة، وهذا يعكس أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية جاء ليعزز دور ومكانة المنظمات في المجتمع ليس فقط ككيان اقتصادي إنما أيضا ككيان اجتماعي يساهم في حل مشكلات المجتمع والحفاظ على البيئة التي يعمل في إطارها.²

2-1-2. مراحل تطور المسؤولية الاجتماعية

1- مرحلة إدارة تعظيم الأرباح (1800-1920)³

في هذه المرحلة كانت المسؤولية الأساسية للأعمال هي تعظيم الأرباح والتوجه نحو المصلحة الذاتية الصرفة، ورفع شعار (ما هو جيد لي جيد للبلد).

2- مرحلة إدارة الوصاية (من أواخر العشرينات حتى بداية الستينات)

خلال هذه الفترة كانت مسؤولية الأعمال الأساسية هي تحقيق الربح الملائم الذي يحقق المصلحة الذاتية ومصالح الأطراف الأخرى مثل المساهمين والعاملين، أما الشعار خلال هذه الفترة فهو (ما هو جيد للشركات جيد للبلد).

3- مرحلة إدارة نوعية الحياة (للفترة من أواخر الستينات حتى الوقت الحاضر)

تقوم المسؤولية الأساسية للأعمال على أن الربح ضروري ولكن الأفراد أهم من النقود، وهذا يحقق المصلحة الخاصة للشركة ومصالح المساهمين والمجتمع ككل الشعار هو (ما هو جيد للمجتمع هو جيد للبلد).

التحديات التي أدت إلي بروز مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

لقد أشارت العديد من الدراسات إلي أن بروز مفهوم المسؤولية الاجتماعية نتاج العديد من التحديات منها:

1- **العولمة:** وهي تعد من أهم القوي ألدافعه لتبني المنظمات مفهوم المسؤولية الاجتماعية، بحيث أن هنالك العديد من الشركات المتعددة الجنسية ترفع شعار المسؤولية الاجتماعية وتركز في حملاتها الترويجية علي أنها تهتم بحقوق الإنسان وتهتم بظروف العمل وبالبيئة والحفاظ علي الموارد الطبيعية، وذلك لان المجتمع أصبح يعطي الولاء لمن يراعي مصالحه وذلك تأتي من خلال ارتباط المجتمع بالعولمة والتكنولوجيا عبر قنواتها المختلفة مما جعل المجتمع واعيا.

¹ أسماء بن العامودي، أخلاقيات الأعمال وأهميتها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة فادي، مرجع سابق، ص16.

² عيشوش خيرة، كرزابي عبد اللطيف، المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في إطار أخلاقيات الأعمال، مرجع سابق، 2012 ص7.

³ وهيبه مقدم، سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في منظمات الأعمال (دراسة حالة ثلاثة شركات عربية)، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة يومي 14/13 ديسمبر 2011، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة شلف، ص4.

2- **تزايد الضغوط الحكومية والشعبية:** وذلك من خلال إلزام المنشأة بالالتزام بالقوانين والتشريعات التي تنادي بضرورة حماية المستهلك والعاملين والبيئة، الأمر الذي يكلف المنظمة أموالا طائلة إذا ما رغبت بالالتزام بتلك التشريعات، وبخلاف ذلك قد تتعرض للمقاطعة والخروج من السوق بشكل كامل.

3- **الكوارث والفضائح الأخلاقية:** تعرضت الكثير من المنظمات العالمية لقضايا أخلاقية، مما جعلها تتكبد خسارة مالية كبيرة عبارة عن تعويضات للضحايا أو خسائر نتيجة المنتجات المعيبة.

4- **سرعة التطورات التكنولوجية:** فقد واجهت منظمات الأعمال الكثير من الصعوبات لمواكبة التطور التكنولوجي في تطوير منتجاتها، وتطوير مهارات العاملين، وضرورة الاهتمام بالتغيرات التي تظهر في أذواق المستهلكين وتنمية مهارات متخذي القرار، خاصة في ظل التحول من الاقتصاد الصناعي إلي الاقتصاد الذي يعتمد علي المعلومات والمعرفة، وزيادة رأس المال البشري بدرجة اكبر من رأس المال المادي، وبالتالي نجد انه مع تغير بيئة العمل العالمية، فإن متطلبات النجاح والمنافسة تغيرت أيضا، إذ أصبح لزاما علي منظمات الأعمال أن تضاعف جهودها وان تسعى نحو بناء علاقة استراتيجيه أكثر عمقا مع المستهلكين والعاملين وشركاء العمل ودعاة حماية البيئة والمجتمعات المحلية والمستثمرين، حتى تتمكن من المنافسة والبقاء في السوق.¹

1-2-2. أهداف وأهمية المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات

المسؤولية الاجتماعية صارت في الآونة الأخيرة طموح تسعى له كافة المؤسسات لتتمكن من التدريب العلمي والنظري فيها. وان هنالك اهتمام كبير من المسؤولين من الدول المتقدمة و أشاروا إلي أن المسؤولية الاجتماعية مفتاح للتلاحم الوطني الذي يعمل الجميع من اجله.

1- أهداف المسؤولية الاجتماعية

المسؤولية الاجتماعية بحدود معينه تمثل صيغه عمليه مهمة ومفيدة لمنظمات الأعمال في علاقتها مع مجتمعاتها، بمعنى أن الوفاء بالمسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال يحقق لها العديد من الفوائد التي تقف في مقدمتها تحسن الصورة الذهنية للمؤسسات في المجتمع وترسيخ المظهر الإيجابي لدي العملاء والعاملين وأفراد المجتمع بصوره عامه خاصة إذا اعتبرنا أن المسؤولية الاجتماعية تمثل مبادرة تطوعيه للمنظمة تجاه أطراف متعددة ذات مصلحة مباشره أو غير مباشره من وجود المنظمة.²

2- أهمية المسؤولية الاجتماعية

هنالك العديد من وجهات النظر المعارضة للالتزام بمزيد من الدور الاجتماعي، وبالرغم من ذلك فان هنالك شبه اتفاق عام مفاده أن الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية وتطبيقها من خلال خطة المؤسسة الاستراتيجيه فإنها ذات أهميه بالغه لتوطيد العلاقة مابين المؤسسة والمجتمع الذي تعمل فيه وتساعد علي مواجه الضغوط

¹ أبو بكر محمد الحسن، دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المنظمة، رسالة ماجستير، جامعه محمد خضير - بسكرة - الجزائر، 2015، ص6.

² كوثر محمد احمد محمد خوجلي، المسؤولية الاجتماعية وأثرها في الميزة التنافسية لشركات الاتصال العامه في السودان، مرجع سابق، ص21.

والانتقادات الموجه لها، فإن الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية يحقق مزايا كثيرة لكل من المؤسسة والمجتمع والدولة.¹

1- المكاسب التي تجنيها منظمات الأعمال من برامج المسؤولية الاجتماعية هي ذاتها تعتبر الحجج المؤيدة لممارسة المسؤولية الاجتماعية وتتمثل فيما يلي: (البكري، 2001، 52- 53)²

1- تعمل المسؤولية الاجتماعية على تحسين وتطوير صورة المنظمة أمام المجتمع .
2- تمثل المسؤولية الاجتماعية الحالة الأفضل للمستثمرين وذلك عن طريق رفع قيمة الأسهم في الأمد الطويل، لما تحظى به منظمة الأعمال من ثقة لدى المجتمع، وما تقوم به للحد من المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها مستقبلا.

3- القوانين والتشريعات لا يمكن أن تستوعب كل التفاصيل المرتبطة بالمجتمع، ولكن بوجود المسؤولية الاجتماعية في الأعمال فإنها تمثل قانونا اجتماعيا.

4- إن لم تقم منظمات الأعمال بمهامها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية ومساعدة المجتمع في معالجة وحل المشكلات التي يعاني منها فقد تفقد الكثير من قوتها التأثيرية في المجتمع.

5- الوقاية من المشكلة أفضل من علاجها، لذلك من المناسب ترك المنظمات لتعمل في المجتمع لتجنب المشكلات قبل أن تتفاقم ويصعب علاجها.

2- المكاسب التي يجنيها المجتمع:³

1- الاستقرار الاجتماعي والذي ينتج عن مبدأ العدالة وتكافؤ الفرص في منظمات الأعمال.

2- ترسيخ مبد التكافل الاجتماعي بين كل شرائح المجتمع المختلفة.

3- تحسين نوعية الحياة في المجتمع من ناحية ألبنيه التحتية أو الثقافية وتعزز أهمية الاندماج مابين المنظمات والمجتمع لتحقيق كل منهما أهدافه بالتعاون المشترك كما تساعد علي الترابط بين المجتمع وإزهاره مما يسهم هذا في الاستقرار السياسي والذي يؤدي بدوره إلي استقرار المنظمة وتطورها وذلك بالتمسك بالعدالة.

3- المكاسب التي تجنيها ألدوله.

1- تخفف من الأعباء التي تقوم بها ألدوله من صحة وتعليم... الخ.

2- مصدر إيرادات لللدولة وإدخال التكنولوجيا وتطورها والتخفيف من نسبه البطالة.

¹ سلامه عبد الله خلف التعامسه، العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية الداخلية للشركات وسلوك المواطنه التنظيمية، رسالة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 215، ص33.

² عيشوش خيرة، كرزايي عبد ا لطيف، المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في إطار أخلاقيات الأعمال، مرجع سابق، 2012، ص8.

³ سلامه عبد الله خلف التعامسه، العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية الداخلية للشركات وسلوك المواطنه التنظيمية، مرجع سابق ص34.

1-2-3. أهم النظريات المُفسره للمسؤولية الاجتماعية للمنشأة

1-نظرية الاقتصاد السياسي¹ Political Economy Theory

ساعدت هذه النظرية في تفسير العمليات الاجتماعية من النواحي الاقتصادية والسياسية والاجتماعية. وتركز هذه النظرية علي تفاعلات المجموعات من منظور تعددي جديد، علي سبيل المثال المؤسسات والمستخدمين أو المستهلكين وجماعات الضغط. وقد استخدمت هذه النظرية أحديثه في العديد من الدراسات لتشرح وتوضح ممارسات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات مثل غوثري وباركر سنة1990 وويليامز سنة 1999.

2- نظرية الشرعية Legitimacy Theory

هذه النظرية تعمل علي أن تكون لدي المؤسسة صفة شرعية تمكنها من إصدار قرارات من اجل المسؤولية الاجتماعية ويتم تعميمها علي جميع المؤسسات من اجل الحصول علي موافقة ومسانده من المجتمع علي استمرار المنشأة في العمل واثبات وجودها وبالتالي تعتبر المسؤولية الاجتماعية هي بمثابة عقد عمل بين المنظمة والمجتمع.

وهذا العقد الاجتماعي يزود المنظمة بالشرعية القانونية لامتلاك واستعمال المصادر الطبيعية وإمكانية استنتاج المستخدمين.

ومن خلال هذا العقد يجب علي المؤسسة القيام بوظيفتين تجاه المجتمع وهي:

- 1- وظيفة الإنتاج: وهو تقديم خدمات و سلع نافعة للمجتمع.
- 2-وظيفة التوزيع: ويعني بها توزيع العوائد والمكاسب الاقتصادية والاجتماعية علي المجموعات المتواجدة في المجتمع بعدالة.

ونسبة لتغير الأعراف والتقاليد في المجتمع فلا بد أن تواكب المنشأة هذا التغير لتضمن شرعيتها القانونية وذلك من خلال تبني استراتيجيه تمكنها من تحقيق ذلك.

هناك بعض الاستراتيجيات المقترحة منها:

- 1- إعلام الجهات المعنية حول الأداء الفعلي.
- 2- تغير تصورات أصحاب المصلحة دون التغير الفعلي للمؤسسة.
- 3- صرف الأنظار عن أي مسالة مثيرة للقلق.

4- تغيير التوقعات الخارجية حول الأداء.

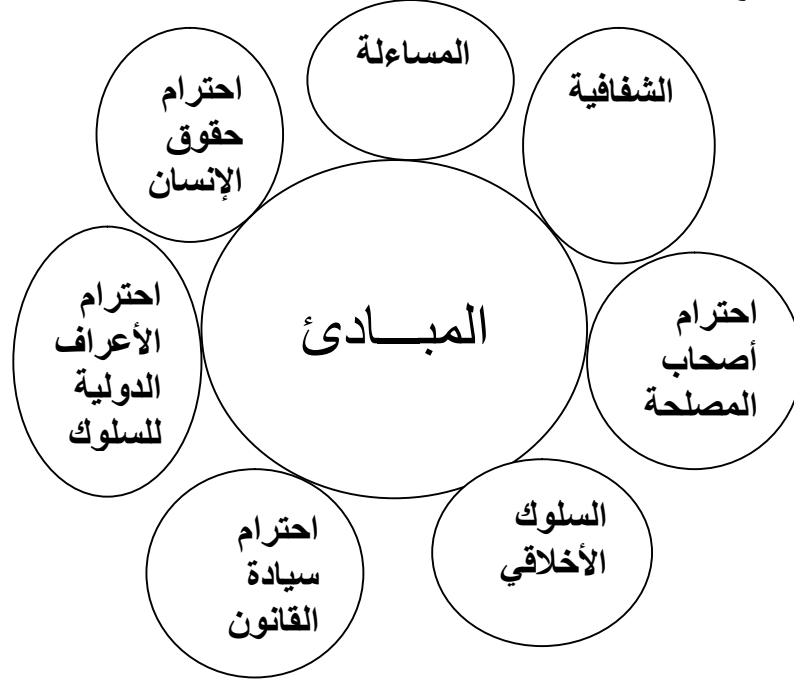
2-2-4. مبادئ المسؤولية الاجتماعية

1- مبدأ الأخوة و العدالة الاجتماعية وسيلتان لتحقيق المسؤولية الاجتماعية: الأخوة والعدالة الاجتماعية في الإسلام يؤصلان لمفهوم المسؤولية الاجتماعية ويدعمانها، فمن خلالهما يمكن الوصول إلى

¹ ناهد احمد محمد، أثر المسؤولية الاجتماعية للشركات علي ولاء العملاء، مرجع سابق، 2015 ص 25.

مجتمع متقدم ومزدهر، فمبدأ العدالة الاجتماعية هو الأساس الذي يقوم عليه الإسلام، وبه يلتزم المسلمون بعد القيام بالأعمال المحرمة، كما أن مفهوم الأخوة يجعل المسلمين مسئولين أمام بعضهم بعضاً. وتستند المسؤولية الاجتماعية للمنشأة علي مجموعه من المبادئ الأساسية والمبينة في الشكل أدناه والتي ينبغي العمل بها في المؤسسات بحيث أن هنالك تأثير سلبي علي المؤسسات في تطبيقها لمفهوم المسؤولية الاجتماعية إذا لم تقوم بتطبيق هذه المبادئ أولاً والتي أصبح متفق عليها عالمياً علي إنها مبادئ المؤسسات الأخلاقية وان مفهوم المسؤولية الاجتماعية في الأساس هو مفهوم يعتمد علي الأخلاق والقيم والمبادئ الايجابية المتفق عليها عالمياً.¹

شكل رقم (112) يوضح مبادئ المسؤولية الاجتماعية



المصدر: صالح الحموري ورولا المعايطه، المسؤولية المجتمعية للمؤسسات، جمعية الكتاب الالكترونيين الأردنيين، الأردن، 2015م، ص71.

- 1- مبدأ الإذعان القانوني(احترام سيادة القانون): وذلك بان تلتزم المؤسسات بجميع القوانين واللوائح السارية المحلية، الدولية المكتوبة، المعلنة، والمنفذة وفقاً لإجراءات راسخة ومحدده والإلمام بها.
- 2- مبدأ احترام الأعراف الدولية: أن تحترم المؤسسة الاتفاقيات الدولية، الحكومية، اللوائح التنفيذية، الإعلانات، الموائيق، القرارات، والخطوط الإرشادية عند قيامها بتطوير سياساتها وممارستها للمسؤولية الاجتماعية.

¹ كوثر محمد احمد محمد خوجلي، المسؤولية الاجتماعية وأثرها في الميزة التنافسية لشركات الاتصال ألعامة في السودان، مرجع سابق، ص24.

3- مبدأ احترام مصالح الأطراف المعنية(أصحاب المصلحة): تتقبل وتقر المؤسسة بان هناك تنوعا بالمصالح للأطراف المعنية، وتنوعا في أنشطته ومنتجات المؤسسة الرئيسية والثانوية، وغيرها من العناصر التي قد تؤثر علي تلك الأطراف.

4- مبدأ السلوك الأخلاقي: يكون كل تصرف المؤسسة بصوره أخلاقيه في جميع معاملاتها من حيث الأمانة والعدل والتكامل وذلك فيما يتعلق بالأشخاص والحيوانات والبيئة والالتزام بتناول مصالح الأطراف المعنية.

5- مبدأ القابلية للمساءلة: تكشف المؤسسة للجهات المعنية وبشكل منتظم وواضح وصادق إلي حد ملامتها للسياسات والقرارات والإجراءات التي التزمت بها والتي لم تلتزم بها وتقديم المبررات المساندة لذلك.

6- مبدأ الشفافية: بإفصاح المؤسسة علي نحو واضح ودقيق ونام عن سياساتها وقراراتها وأنشطتها، بما في ذلك التأثيرات علي المجتمع والبيئة وتكون هذه المعلومات متاحة للأشخاص المتأثرين بها، أو المحتمل تأثرهم بها وتقدم المؤسسة لهم الحلول المناسبة .

7-مبدأ احترام الحقوق الأساسية للإنسان: وذلك بتنفيذ المؤسسة للسياسات والممارسات التي من شأنها احترام حقوق الإنسان الموجودة في الإعلام العالمي لحقوق الإنسان. والإعلان العلمي لحقوق الإنسان هو وثيقة حقوق دوليه والتي كتبت في قصر شايلو في باريس وتبنتها الأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1984م وهي تتحدث عن رأي الأمم المتحدة عن حقوق الإنسان المحمية لدي كل الناس، وتتألف الوثيقة من 30 ماده ويظهر رأي الجمعية العامة بشأن حقوق الإنسان المكفولة لجميع الناس.

8- الاستدامة: بالإضافة للمبادئ السابقة فهناك مبدأ الاستدامة بحيث أصبح هذا المصطلح فجأة مشترك بين كل من رجال الأعمال والمجتمع، وركزت كل المؤسسات علي تطوير مفهوم وممارسات الاستدامة. وهناك الكثير من رجال الأعمال الذين يرفضون هذا المفهوم، وذلك لأنهم لا يريدون لمؤسساتهم مواجهة القضايا الصعبة المتعلقة بتبني مفهوم الاستدامة، لذلك هناك خطر علي المؤسسات التي لا تتبني مفهوم استدامة المسؤولية الاجتماعية وعلى الرغم من أن العلاقة بين المنظمات والمجتمع قد تكون بينهما منازعات لتداخل المصالح، ففي كثير من الأحيان يكون أفضل للمؤسسات إحداث تأثير إيجابي على البيئة المحيطة بهم. وعلاوة على ذلك فإن مثل هذا السلوك المسئول اجتماعيا هو جيد للأعمال، وليس فقط من حيث الناحية الأخلاقية ولكن أيضا من الناحية المالية.¹

2-2-5. أبعاد المسؤولية الاجتماعية

تبني أهداف أصحاب المصالح من قبل منظمات الأعمال يحتل أسبقيات متسلسلة في ضوء طبيعة تأثير هذه المجاميع علي أهداف المنظمة ومصالحها الخاصة لذلك فان الدراسات تشير إلي اختلاف ترتيب هؤلاء المستفيدين استناد إلي اختلاف البيئات والزمن. ويلاحظ إن بعض هذه الفئات يأتي في مراتب متقدمه

¹ David Crowther and Guler Aras, **Social enterprises liability**,previous referance,p21.

ويشكل مستمر كما هو عليه الحال في الدول المتقدمة نجد هذا الاهتمام الكبير بالزيائن مع فاءات حديثه ظهرت وبدأت بلعب دور كبير في حين يمكن أن تلعب الحكومة هذا الدور الأكبر في الدول النامية وتأتي في مرحلة متقدمه نظرا لتأثيرها الكبير في جوانب الحياة المختلفة.

جدول رقم (112)

يوضح أبعاد المسؤولية الاجتماعية وعناصرها الرئيسية والفرعية من خلال الجدول أدناه:

العناصر الفرعية	العناصر الرئيسية	البعد
منع الاحتكار وعدم الإضرار بالمستهلكين واحترام قواعد المنافسة وعدم إلحاق الأذى بالمنافسين.	المنافسة العادلة	الاقتصادي Economic Dimension
استفادة المجتمع من التقدم التكنولوجي والخدمات التي يمكن أن توفرها واستخدام التكنولوجيا في معالجة الأضرار التي تلحق بالمجتمع.	التكنولوجيا	
عدم الاتجار بالمواد الضارة علي مختلف أنواعها. حماية الأطفال صحيا وثقافيا وحماية المستهلك من المواد المزورة والمزيفة.	قوانين حماية المستهلك	القانوني Legal Dimension
منع تلوث الهواء والمياه والتربة، والتخلص من المنتجات بعد استهلاكها، منع الاستخدام التعسفي للمواد، وصيانة الموارد وتنميتها.	حماية البيئة	
منع التمييز علي أساس العرق والجنس أو الدين، الاهتمام بظروف العمل، إصابات العمل ومنع تشغيل صغار السن، التقاعد وخطط الضمان الاجتماعي، عمل المراعاة وظروفها الخاصة، المهاجرين وتشغيل غير القانونيين، عمل المعوقين.	السلامة والعدالة	
مراعاة الجوانب الأخلاقية في الاستهلاك، ومراعاة تكافؤ الفرص في التوظيف، مراعاة حقوق الإنسان	المعايير الأخلاقية	الأخلاقي Ethical Dimension
احترام العادات والتقاليد، مكافحة المخدرات، والممارسات الغير أخلاقية.	الأعراف والقيم الاجتماعية	
نوع التغذية، الملابس، الخدمات، النقل العام، والدوق العام.	نوعية الحياة	الخير Philanotropic Dimension

المصدر: طاهر محسن منصور أنغالي وصالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال (الأعمال والمجتمع)، دار وائل للنشر، الطبعة الثالثة، 2010، ص82.

ويمكن النظر بمنظار آخر لهذه الأبعاد من خلال منهج المسؤولية الاجتماعية الشاملة Corporate Social Responsibility¹

1- البعد الاقتصادي Economic Dimension

ويستند إلي مبادئ المنافسة والتطور التكنولوجي حيث يشتمل علي مجموعة كبيرة من عناصر المسؤولية الاجتماعية يجب أن تؤخذ في إطار احترام قواعد المنافسة العادلة والحررة والاستفادة التامة من التطور التكنولوجي وبما لا يحقق ضرر في المجتمع والبيئة.

2- البعد القانوني Legal Dimension

يقوم هذا البعد علي أساس مبادئ حماية البيئة والسلامة المهنية والعدالة وقوانين حماية المستهلك ويحتوي علي مجموعة كبيرة من العناصر يفترض أن تحترم من قبل المنظمات وبالشكل الذي يعزز ويساهم في الارتقاء بالعلاقة مع المستهلك ومع العاملين بمختلف أجناسهم وأعرافهم وأديانهم وكذلك منع الإضرار بالبيئة من خلال الاستخدام التعسفي للموارد او التلوث الحاصل في الماء والهواء والتربة.

3- البعد الأخلاقي Ethical Dimension

يستند إلي مبادئ ومعايير أخلاقية وكذلك إلي أعراف وقيم اجتماعية وفي إطارها توجد مؤشرات عديدة تتدرج في إطار تكافؤ الفرص والتوظيف والجوانب الأخلاقية في الاستهلاك ومراعاة مبادئ حقوق الإنسان واحترام العادات والتقاليد السائدة في المجتمع وغيرها.

ففي إطار هذا المنهج تتجسد المسؤولية الاجتماعية والأداء الاجتماعي لمنظمات الأعمال بثلاثة أبعاد مهمة أخرى (Nickels et al,2002,p103)

1- بعد الخير الشامل Corporate Philanthropy

يتضمن هذا البعد التبرعات والهبات الإنسانية للجهات الغير هادفة للربح من جميع أطراف المجتمع المختلفة و بتضمين هذه التبرعات في إستراتيجيتها وذلك بالنظر إلي المستقبل والقيام بحل قضيه مهمة من قضايا المجتمع.

2-بعد المسؤولية الشاملة Corporate Responsibilities

وهي تشمل جميع المبادرات لأجتماعه التي تصلح المجتمع من العدالة في التشغيل والاهتمام بالأقليات والبيئة وتلوثها وترشيد استخدام الموارد والاهتمام ببيئة العمل ككل. كما يهتم بما يخص المجتمع.

3- بعد السياسة الشاملة Corporate Policy

ويشمل موقف المنظمة الذي تتبناه اتجاه القضايا السياسية والاجتماعية المثارة بقوه في المجتمع. والتي تكون في تتطور وتغيير وتجديد مستمر مما يجعل المنظمات بتبنيها كاملة أو جزء منها وذلك للعناية بمصلحة المجتمع.

¹ طاهر محسن منصور الغالبي، وصالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال(الأعمال والمجتمع)، مرجع سابق،2010،ص66.

أبعاد المسؤولية الاجتماعية التي تضمنها الدراسة

1- المسؤولية البيئية Environmental Responsibility

وهي حماية البيئة من الأضرار الناتجة عن نشاط المنظمة، والمساهمة في حملات حماية البيئة والحفاظ على الموارد الطبيعية، وتبني سياسة بيئية رشيدة.¹

ولقد أعيد التركيز في أدبيات المسؤولية الاجتماعية فيما يخص الجوانب البيئية، فيرى Carrigan and Attalla, 2001 أن المسؤولية الاجتماعية تضم أنظمة البيئة المفروضة ذاتيا أي ضمن فلسفة المنظمة، والتقارير البيئية للمنظمة.

2- المسؤولية المجتمعية: Community Responsibility

وهي الأعمال والالتزامات التي تقوم بها الشركة تجاه المجتمع المحلي الذي تقيم المؤسسات أو الشركات أعمالها فيه، وهو شريحة مهمة إذ تتطلع الشركات إلى تجسيد متانة العلاقات معه وتعزيزها، الأمر الذي يتطلب منها مضاعفة نشاطاتها تجاهه، من خلال بذل المزيد من الرفاهية العامة.² ويعتبر المجتمع المحلي بالنسبة لمنظمات الأعمال شريحة مهمة إذ تتطلع إلى تجسيد متانة العلاقات معه وتعزيزها، الأمر الذي يتطلب منها مضاعفة نشاطاتها تجاهه، من خلال بذل المزيد من الرفاهية العامة. والتي تشمل: المساهمة في دعم البنية التحتية، إنشاء الجسور والحدائق، المساهمة في الحد من مشكلة البطالة، دعم بعض الأنشطة مثل الأندية الترفيهية، احترام العادات والتقاليد، دعم مؤسسات المجتمع المدني، تقديم العون لذوي الاحتياجات الخاصة من خلال تقديم الدعم المادي لهم وتمليك المشاريع، هذا بالإضافة إلى الدعم المتواصل للمراكز العلمية كمراكز البحوث والمستشفيات. وعادة ما ينظر إلى مسؤولية المنظمة تجاه المجتمع المحلي من زوايا مختلفة، فقد تشمل رعاية الأعمال الخيرية، الرياضة والفن، التعليم وتدريب المؤسسات، وإقامة المشاريع المحلية ذات الطابع التنموي.

3- المسؤولية التطوعية: Volunteer Responsibility

وهي عبارة عن أنشطة اختيارية غير ملزمة للمؤسسات للقيام بها بل هي تطوع بشكل إنساني وفي نفس الوقت تلقي ترحيبا من المجتمع لأنها ذات صلة بمشروعات تحمل الخير له، كما هو الحال في بناء المدارس والمستشفيات والمساهمة في معالجه الفقر وغيرها.³ وتضم المسؤولية التطوعية كل السلوكيات والأنشطة الإضافية التي يصفها المجتمع بأنها مرغوبة، وهي أنشطة اختيارية غير ملزمة للمنظمات بالقيام بها بل هي تطوع بشكل إنساني وفي نفس الوقت تلقي ترحيبا من المجتمع لانها ذات صلة بمشروعات تحمل الخير له.

¹ طاهر محسن منصور ألعالي و صالح مهدي محسن العامري ، الإدارة و الأعمال، مرجع سابق، 2008، ص95.

² قالح عبد القادر الحوري، ممدوح الزيادات، هايل عابنه ، إدارة الصورة الذهنية للمنظمات الأردنية في إطار واقع المسؤولية الاجتماعية، مرجع سابق، 2010، ص7.

³ صباح حسين الزيايدي، دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز السمعة التنظيمية المدركة، مرجع سابق، ص15.

كما هو الحال في بناء دور المسنين والمساهمة في معالجه الفقر وغيرها. ويؤكد Daft & Marci إن المسؤوليات التطوعية تتبع من رغبة المنظمة في المساهمة في أنشطة ليست ملزمة اقتصاديا أو قانونيا أو أخلاقيا وبالتالي فإنها تعبر عن حرص المنظمات لان تكون مواطننا صالحا من خلال الدعم الذي تقدمه لإقامة البرامج المختلفة في مجالي التعليم والصحة والخدمات الإنسانية والثقافة والفنون وغيرها.¹ ويعتقد (AL-ALI et al) انخراط المنظمات في مثل هذه المسؤوليات يعمل علي تحسن صورتها بين المنظمات الأخرى ويزيد من ولاء الزبائن والموردين وأصحاب المصلحة الآخرين. وإن المسؤولية التطوعية ترتبط بمبدأ تطوير نوعية الحياة بشكل عام وما يتفرع عن ذلك من عناصر ترتبط بالذوق العام ونوعية ما يتمتع به الفرد من غذاء وملابس ونقل وغيرها من جوانب أخرى.²

2-2-6. ارتباط المسؤولية الاجتماعية بنظرية أصحاب المصلحة

مفهوم أصحاب المصلحة Stakeholder Theory

ظهر هذا المصطلح ولأول مره في عام 1984 من قبل فريمان والذي يشير إلي المجموعات ذات الاهتمامات الخاصة والتي تستطيع بدورها التأثير علي المؤسسات سلبا أو إيجابا ومنهم المستثمرين والمستخدمين والزبائن والحكومة ومجموعات الضغط والمجتمع والبيئة.

أصحاب المصلحة هم الأفراد أو المجموعات أو المنظمات التي لها اهتمام بأداء ونجاح المنظمة مثل الزبائن والمالكين، العاملين في المنظمة، الموردين، الدائنين، الاتحادات، الشركات، المجتمع. ويعرف أيضا صاحب المصلحة بأنه كل فرد أو جماعة يؤثر أو يتأثر بتحقيق المنظمة لأهدافها أو هو أي شخص أو جماعة أو منظمة يمكن أن تؤثر في الموارد والخدمات أو تتأثر بأنشطة هذه الخدمات أو له مصلحة فيها أو يتوقع منها شيء ما.³

وفي هذا السياق فقد جرى التمييز بين فئتين من أصحاب المصلحة:

الذين لهم رأسمال مستثمر في المنظمة.

*الذين لهم استثمار لا يأخذ شكل رأسمال بل اهتمام ومصلحة في المنظمة .

و بالتالي فإنه على منظمات الأعمال تشخيص كل صاحب مصلحة من ذوي العلاقة وتوضيح وتحديد الكيفية التي يتم التعامل من خلالها معهم.

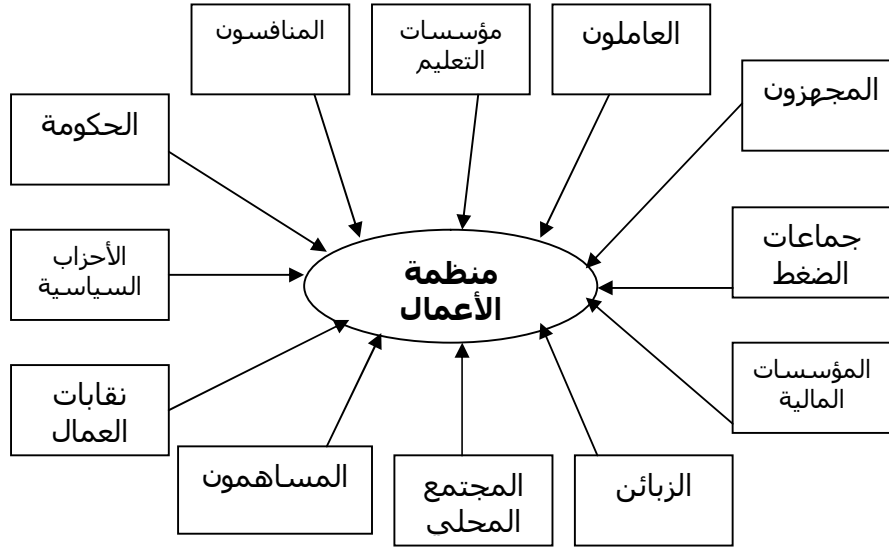
¹ نفس المرج السابق، ص15.

² طاهر محسن منصور ألبالبي وصالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال (الأعمال والمجتمع)، مرجع سابق، ص65.

³ طاهر محسن منصور ألبالبي، و صالح مهدي محسن العامري، الإدارة و الأعمال، مرجع سابق، 2008، ص95.

الشكل (212) التالي يوضح أصحاب المصلحة في المنظمة:

أصحاب المصالح أو المستفيدون من وجود منظمات الأعمال



المصدر: ظاهر محسن منصور أألغالبى، وصالح مهدي محسن العامري، الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر، عمان الطبعة الثانية، 2008، ص95.

المسؤولية الاجتماعية تجاه أهم أصحاب المصلحة في منظمات الأعمال

يجب أن تلتزم منظمات الأعمال بممارسة عدد من المسؤوليات الاجتماعية تجاه كل أصحاب المصلحة، خصوصا الذين تربطهم بها مصالح مباشرة و يؤثرون و يتأثرون بنشاطاتها، فيما يلي نذكر بعض الأبعاد التي يجب أن تشملها الممارسات المسؤولة لمنظمات الأعمال.

1- المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع المحلي: يعتبر المجتمع المحلي بالنسبة لمنظمات الأعمال شريحة مهمة إذ تتطلع إلى تجسيد متانة العلاقات معه و تعزيزها، الأمر الذي يتطلب منها مضاعفة نشاطاتها تجاهه، من خلال بذل المزيد من الرفاهية العامة، و التي تشمل: المساهمة في دعم البنية التحتية، إنشاء الجسور و الحدائق، المساهمة في الحد من مشكلة البطالة، دعم بعض الأنشطة مثل الأندية الرياضية والترفيهية، احترام العادات والتقاليد، دعم مؤسسات المجتمع المدني، تقديم العون لذوي الاحتياجات الخاصة، الدعم المتواصل للمراكز الصحية والعلمية، رعاية الأعمال الخيرية.

2- المسؤولية الاجتماعية تجاه الزبائن: تتمثل في تقديم المنتجات بأسعار و نوعيات مناسبة، الإعلان الصادق، و تقديم منتجات صديقة و آمنة، تقديم إرشادات واضحة بشأن المنتج واستخداماته، التزام المنظمات بمعالجة الأضرار التي تحدث بعد البيع، الالتزام بالتطوير المستمر للمنتجات، والالتزام بعدم خرق قاعدة العمل مثل الاحتكار.

- 3- المسؤولية الاجتماعية تجاه البيئة: حماية البيئة من الأضرار الناتجة عن نشاط المنظمة، المساهمة في حملات حماية البيئة و الحفاظ على الموارد الطبيعية، تبني سياسة بيئية رشيدة.
- 4- المسؤولية الاجتماعية تجاه المساهمين: تعظيم قيمة السهم وتحقيق أقصى ربح ممكن، حماية أصول المنظمة، الحق في الحصول على المعلومات الكافية عن أداء المنظمة، التعامل العادل مع المساهمين من دون أي تمييز، إشراك المساهمين في القرارات الهامة للمنظمة.
- 5- المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين: و تتضمن احترام قوانين العمل، و ضمان حق العامل في التدريب والتكوين المستمر، وحقوقه النقابية، و إشراكه في اتخاذ القرارات، تحقيق الأمن الوظيفي والأمن من حوادث العمل.

المبحث الثالث

العلاقات بين متغيرات الدراسة من واقع الدراسات السابقة

2-3-0. الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات التي تناولت أخلاقيات العمل

1. دراسة عبد الله بشير النويقة¹ 2016 بعنوان أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة

التنافسية في البنوك التجارية العامله في منطقة مكة المكرمة، وتمثلت مشكلة الدراسة في معرفة تأثير أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة، وهدفت الدراسة إلي توضيح الإطار العام لأخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية والميزة التنافسية والتعرف علي جوانبها المختلفة واثر المتغيرين المستقلين علي الميزة التنافسية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال بأبعادها المختلفة (الاستقلالية والموضوعية ،الأمانة والاستقامة، والنزاهة والشفافية) والمسؤولية الاجتماعية وأبعادها المختلفة (المسؤولية نحو العملاء، والبيئة، والمجتمع) وان بعدي الشفافية والنزاهة لهما تأثير واضح في تعزيز الميزة التنافسية، وأوصت الدراسة بتطوير مناهج أخلاقيات العمل وتضمينها من ضمن المواد الدراسية للجامعات وأوصت الدراسة إلى إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بأخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية ، وأبعاد أخرى متجددة .

2. دراسة أسماء بن العامودي² 2015م بعنوان: أخلاقيات الأعمال وأهميتها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية

في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. فقد تبنت هذه الدراسة حل المشكلة الآتية: إلي أي مدي يمكن أن تساهم أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وقد أخذت دراسة المسؤولية الاجتماعية بالأبعاد الآتية : البعد الاقتصادي والقانوني والأخلاقي وبعد الخير، وقد هدفت هذه الدراسة إلي توضيح أخلاقيات العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتوصلت الدراسة إلي نتيجة أن أخلاقيات الأعمال تساهم في تعزيز المسؤولية الاجتماعية من خلال تبني هذا النوع من المؤسسات لأبعادها الاقتصادية والقانونية والخير والأخلاقية ووجود علاقة بين متغيرات الدراسة ومن أهم التوصيات لتي أوردتها الدراسة : ضرورة فهم ودراسة وتحليل العناصر المكونة للمبادئ الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية والعمل علي تطوير مناهج أخلاقيات العمل وخاصة الجامعات التي تدرس تخصص إدارة الأعمال . ومن المقترحات التي اقترحتها الدراسة كدراسات مستقبلية بان يتم دراسة دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

¹ عبد الله بشير النويقة، أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة، دراسات العلوم الإدارية، المجلد 43، العدد 2، 2016م.

² أسماء بن العامودي، أخلاقيات الأعمال وأهميتها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مرجع سابق، 2015.

3- دراسة مراد سليم عطيان، عبد الله جميل أبو سلمى 2014م¹ بعنوان اثر ممارسة أخلاقيات عمل إدارة الموارد البشرية علي تحقيق رضا العاملين، وتمثلت مشكلة الدراسة في مدى التزام إدارة الموارد البشرية بتطبيق أخلاقيات العمل علي العاملين وأثرها علي رضا العاملين، وهدفت هذه الدراسة إلي التعرف علي اثر الممارسات الأخلاقية لإدارة الموارد البشرية علي رضا العاملين في شركات الاتصالات الخلوية الأردنية، وكانت الفرضية الأساسية في هذه الدراسة هل يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات عمل إدارة الموارد البشرية علي تحقيق رضا العاملين، وقد خرجت الدراسة بنتائج ومن أبرزها إن ممارسة إدارة الموارد البشرية للجوانب الأخلاقية التي تقوم علي أسس العدالة والمساواة والشفافية والنزاهة في أنشطتها له بالغ الأثر علي رفع الروح المعنوية التي بدورها تنعكس علي حالة الرضا عن العمل، ومن أهم التوصيات التي تضمنتها هذه الدراسة : جراء دراسات متعمقة في أخلاقيات العمل وكيفية الالتزام بها وتطبيقها لما يحقق الأهداف سواء كانت للمؤسسة أو المجتمع .

4- حامد نور الدين وحسام الدين غضبان 2012² ورقة بحثية منشورة بعنوان الالتزام بأخلاقيات الأعمال من أجل ترسيخ المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية وتكمن مشكلة البحث للتأكيد على أهمية الالتزام بأخلاقيات الأعمال من أجل نجاح تبني المسؤولية الاجتماعية، وقد هدفت الدراسة إلي أهمية الالتزام بأخلاقيات الأعمال من أجل تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة وتوضيح الأسباب التي أدت إلى الانهيار الأخلاقي في المؤسسات، و انتشار الفساد، من خلال هذه الورقة البحثية يمكن القول بأن أخلاقيات الأعمال تعمل على دعم المسؤولية الاجتماعية، فهي الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال تجاه شيء ما، وتوضح ما هو مقبول أو صحيح وما هو مرفوض أو خاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف والقانون، والذي تلعب فيه الثقافة التنظيمية والقيم وأصحاب المصالح دورا أساسيا في تحديده وخرجت بنتيجة بان علي المؤسسات تبني مفهوم " ربح + أخلاق " من أجل كسب جميع أصحاب المصالح. وكما أوصت الدراسة بإنشاء ميثاق أخلاقي ذو بعد اجتماعي ملزم للأفراد في المؤسسات على مختلف مستوياتهم الوظيفية.

التعليق علي الدراسات التي تناولت أخلاقيات العمل

من الأهمية بمكان أن يطلع الباحثين علي الدراسات السابقة وذلك لما لها من فوائد جمة في توضيح في أي نقطة قد انتهت الدراسات وما توصلت إليه من نتائج وتوصيات وما هي الأشياء التي أغفلتها الدراسات السابقة، فعندها يمكن للباحث أن يبدأ من حيث انتهى الآخرون وذلك مما يزيد المعرفة وتطور النظريات ومن خلالها يتم دعم التفكير المنهجي.

¹مراد سليم عطيان، وعبد الله جميل أبو سلمى، أثر ممارسة أخلاقيات عمل إدارة الموارد البشرية على تحقيق رضا العاملين، مرجع سابق، مايو 2014 ، ص390.

² حامد نور الدين، وحسام الدين غضبان، الالتزام بأخلاقيات الأعمال من أجل ترسيخ المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية، ورقة عمل منشورة في مايو الخميس/31/2012 الساعة 22:37 ص 5.

فقد توصلت دراسة (عبد الله بشير النويقة) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية وان الدراسة الحالية قد أخذت أبعاد شاملة لكل من أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية واثبات تلك العلاقة وتأثيرها علي الصورة الذهنية للمؤسسة من خلال توسط المسؤولية الاجتماعية للعلاقة . أما دراسة (حامد نور الدين) وخرجت بان على المؤسسات تبني مفهوم (ربح + أخلاق) من أجل كسب جميع أصحاب المصالح وذلك من خلال تبني مفهومي أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية، فقد اختلفت الدراسة مع الدراسة الحالية في اخذ الأبعاد ومع مفهوم التبري وأخذت التأثير علي الصورة الذهنية بعد تبني المفهومين وأتفقت معها في تبني المفهومين مع بعضهما البعض. أما دراسة (مراد سليم عطيان) قد استنتجت هذه الدراسة بان تطبيق نظام أخلاقيات العمل في المؤسسة يؤدي إلي تحقيق رضا العملاء فقد اتفقت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تطبيق أخلاقيات العمل يؤدي إلي تحقيق الرضي مما يعكس صورة ذهنية ممتازة عن المؤسسة وقد اختلفت في اخذ الأبعاد وربط أخلاقيات العمل مع المسؤولية الاجتماعية في تحسين الصورة الذهنية. أما دراسة (أسماء بن العامودي) فقد أثبتت الدراسة إن أخلاقيات الأعمال تساهم في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، فان أوجه الاختلاف والتلاقي كما في الدراسة الأولى.

ثانيا:الدراسات التي تناولت المسؤولية الاجتماعية

1- دراسة Alia Abdullah Mohamed Ahmed Ali 2016¹

The Impact of Corporate Social Responsibility Practice on customer Satisfaction

وتكمن مشكلة الدراسة في معرفة تأثير ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات على رضا العملاء وقياس درجة رضا العملاء عن هذه الممارسات التي تم الحصول عليها من مجموعة سود ائل للاتصالات ، واستخدم بالدراسة نظام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية في تحليل البيانات(SPSS) وذلك لأنها تناسب مثل هذه الدراسات وكان الهدف من هذه الدراسة التعرف على أثر ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات على رضا العملاء، و تحدثت الدراسة عن الفرضية الرئيسية: هناك تأثير كبير من المسؤولية الاجتماعية للشركات على رضا العملاء، ومن أهم النتائج التي حصلت عليها الدراسة: التزام وتبني وتطبيق مبدأ المسؤولية الاجتماعية عند مجموعة الاتصالات سودا تل، وهو ما ينعكس في النتائج وردود فعل العملاء نحو سودا تل، الذي أوضح أن الشركة بممارساتها للمسؤولية الاجتماعية أعطها ارتفاع في رضا العملاء عنها، ومن التوصيات التي أوضحتها الدراسة : عمل المزيد من البحوث في مجال المسؤولية الاجتماعية وخاصة بفتح باب الاقتراحات من المجتمع في خدمه المجتمع عبر المسؤولية الاجتماعية وتوصي بتطبيق مفهوم

¹ Alia Abdallah Mohamed Ahmed Ali, **The Impact of Corporate Social Responsibility Practice on customer Satisfaction**, This is submitted in partial fulfillment of the requirement for MSC. in Total Quality Management and Excellence from sudan University for Science and Technology, 2016, p15-59.

المسؤولية علي جميع الشركات، واقتُرحت الدراسة بان تعد دراسات مستقبلية في (أثر المسؤولية الاجتماعية على الميزة التنافسية) وقد أخذت هذه الدراسة المسؤولية الاجتماعية بالأبعاد الآتية: الاقتصادية والقانونية والأخلاقية، والإنسانية.

2- دراسة كوثر محمد احمد محمد خوجلي 2015¹ بعنوان: المسؤولية الاجتماعية وأثرها في الميزة التنافسية لشركات الاتصال العامة في السودان، فكانت مشكلة الدراسة تتحدث عن ما هو دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية في قطاع شركات الاتصالات العاملة في السودان، ومن الأهداف التي سعت الدارسة الي إثباتها التعرف علي مدي الالتزام وتبني وتطبيق مفهوم المسؤولية الاجتماعية في الشركات وحجم العائد من اثر التبرني وأثره علي الميزة التنافسية للشركات، ومن خلال النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة فقد استخلصنا أهمها وهي : أظهرت النتائج أن أبعاد المسؤولية الاجتماعية (البعد القانوني، والأخلاقي، والإنساني) لهما تأثير كبير جدا علي الميزة التنافسية مما جعل للمسؤولية وضع خاص عند الشركات، ومن أهم التوصيات في هذه الدارسة: ضرورة تعاون جميع الشركات العاملة في قطاع الاتصالات ووضع إستراتيجية وطنية واضحة تسهم في تعزيز مسؤولياتها الاجتماعية تجاه (البيئة والمجتمع) التي تمارس أعمالها فيه، والتأكيد علي تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية، كما اقتُرحت الدراسة القيام بدراسات أخرى في مجال المسؤولية الاجتماعية بأبعاد مختلفة مثل الاهتمام بالعاملين، والتركيز علي العملاء، وحل المشكلات الاجتماعية، والاهتمام بالبيئة، والمنافسة الشريفة، والمساهمة في الخطط التنموية) ولارتباط المسؤولية بمفاهيم الأداء والكفاءة فعلي الباحثين إعداد بحوث مستقبلية تشمل هذه المفاهيم في الحسبان وإجراء تطبيقات أخرى مماثلة لنفس موضوع الدراسة بذات المقاييس المعتمدة علي منظمات أخرى خدمة مثل المصارف والجامعات والمستشفيات، بهدف تكوين صورة شاملة عن إمكانية تعميم هذه المقاييس ومعرفة جودتها لتصبح أداة قياس معترف بها.

3- دراسة ناهد احمد محمد 2015² بعنوان: اثر المسؤولية الاجتماعية للشركات علي ولاء العملاء. فقد تبلورت مشكله الدراسة في التساؤل الآتي: ما مدي إدراك الشركات لمفهوم المسؤولية الاجتماعية وأثرها علي ولاء العملاء للشركات، وتمثلت أهداف الدراسة في قياس مستوي إدراك عملاء الشركات الصناعية الغذائية السودانية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية وقياس درجة تأثير المسؤولية الاجتماعية علي ولاء عملاء شركات الصناعات الغذائية، ومن ابرز واهم النتائج التي توصلت لها الدراسة :إن المسؤولية الأخلاقية والقانونية لهما تأثير كبير جدا علي ولاء العملاء للشركات، وقد أوضحت هذه الدراسة جملة من التوصيات من أهمها: توصي الدراسة بضرورة تبني فلسفة المسؤولية الاجتماعية ضمن خططها التسويقية مع التركيز علي بعدي المسؤولية الأخلاقية والقانونية مع بناء ثقافة مجتمعي ومؤسسي لتعزيز المعرفة بالمسؤولية الاجتماعية وزيادة

¹ كوثر محمد احمد محمد خوجلي، المسؤولية الاجتماعية وأثرها في الميزة التنافسية لشركات الاتصال العامة في السودان، مرجع سابق، 2015، ص21.

² ناهد احمد محمد، اثر المسؤولية الاجتماعية للشركات علي ولاء العملاء، رسالة ماجستير، مرجع سابق، 2015م.

وعى العملاء بأهميتها، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة مع استخدام الاستبيان المغلق، وقدمت هذه الدراسة مقترحات لبحوث مستقبلية منها: إجراء دراسات أخرى بنفس موضوع الدراسة ويتم تطبيقها علي المؤسسات الصناعية ودراسة المسؤولية الاجتماعية وأثرها علي ولاء العاملين.

4- دراسة أبو بكر محمد الحسن 2014¹ بعنوان دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المنظمة، وتتمثل مشكلة الدراسة بان طرحت عبر التساؤل الأتي: ما هو دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المؤسسات؟ وقد هدفت هذه الدراسة إلي إبراز أهمية المسؤولية الاجتماعية وجعلها كأداة تقييمية من بين مجموعة من الأساليب التي تعتمد عليها المنظمة في عملية التقييم، وقد استخدمت هذه الدراسة أبعاد المسؤولية الاجتماعية الآتية: الاقتصادية والقانونية والأخلاقية، والإنسانية. واستندت الدراسة علي المنهج الوصفي لما له ألقدره عي جمع المعلومات من مصادر مختلفة وبالتالي تكوين صورة متكاملة عن الدراسة ومن ابرز النتائج التي تحصلت عليها هذه الدراسة: إن الالتزام والتطبيق الصحيح للمسؤولية الاجتماعية في الشركات أو المؤسسات يعمل علي تحسين أداء المنظمة ويحقق جميع أهداف أصحاب المصالح، ومن التوصيات التي أوصت بها هذه الدراسة: إقناع المنظمات بان تتبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية وهو خيار لا بد منه ثم بناء الثقافة التنظيمية التي تقوم علي منادي المسؤولية الاجتماعية، وقد حثت الدراسة علي عمل المزيد من الدراسات في مجال المسؤولية الاجتماعية والتعمق فيها أكثر وتوسع الدراسات التي تتناول مفهوم المسؤولية الاجتماعية وإعداد نموذج يتضمن الأسس التي تسمح بتحسين وارتفاع أدائها وتجعل دورها بناء وفعالاً في المجتمع.

التعليق علي الدراسات التي تناولت المسؤولية الاجتماعية

أوضحت دراسة (Alia Abdullah Mohamed 2016) بان الالتزام و تبني وتطبيق مبدأ المسؤولية الاجتماعية يعمل علي رضا العملاء واختلفت الدراسة عن الدراسة الحالية في أخذها لأبعاد مختلفة وفي تضمين المفهوم ضمن الخطة الإستراتيجية للمؤسسة واتفقت معها في موضوع تبني المفهوم وتطبيقه بالصورة المثلي.

أما دراسة (أبو بكر محمد الحسن 2014) فقد توصلت إلي أن الالتزام والتطبيق الصحيح للمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات يعمل علي تحسن أداء المنظمة وتحقيق جميع أهداف أصحاب المصالح، فقد اختلفت الدراسة عن الدراسة الحالية في اخذ المسؤولية الاجتماعية وكيفية تأثيرها في تحسن الصورة الذهنية للمؤسسات وتوافقت مع الدراسة في تبني المفهوم.

أما دراسة(كوثر محمد احمد 2015) أظهرت النتائج بان أبعاد المسؤولية الاجتماعية (البعد القانوني، والأخلاقي، والإنساني) لهما تأثير كبير جدا علي الميزة التنافسية مما جعل للمسؤولية وضع خاص عند

¹ أبو بكر محمد الحسن، دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المنظمة، مرجع سابق، 2014م.

الشركات، فقد اختلفت الدراسة عن الدراسة الحالية في أخذ الأبعاد وبان أخذت الدراسة السابقة الميزة التنافسية احد أبعاد الصورة أذهنيه .

وأوضحت دراسة (ناهد احمد محمد 2015) ابرز واهم النتائج التي توصلت لها الدراسة بان المسؤولية الأخلاقية والقانونية لهما تأثير كبير جدا علي ولاء العملاء للشركات، فمن الاختلافات بين هذه الدراسة والدراسة الحالية بان ركزت هذه الدراسة علي بعدين فقط ولم تأخذ كل الأبعاد في الحسبان .

2-3-1. العلاقات بين متغيرات الدراسة

العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية

ذكر عبد الله بشير النويقه 2016 في دراسته بان هنالك علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال بإبعادها المختلفة والمسؤولية الاجتماعية بأبعادها المختلفة وكما ذكر حامد نور الدين وحسام 2015 بأن أخلاقيات الأعمال تعمل على دعم المسؤولية الاجتماعية، وهي الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال تجاه شيء ما. وفي دراسة أسماء بن ألعامودي 2015م فقد توصلت الدراسة إلي أن أخلاقيات الأعمال تساهم في تعزيز المسؤولية الاجتماعية. لذلك فان تكامل مفهومي أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية يعمل علي تحقيق اعلي الأهداف السامية والتي تسعى المؤسسات لتحقيقه. وان أخلاقيات العمل تعمل علي أن تكون هنالك مسؤولية اجتماعيه، وذلك لما تحتويه الأخلاق من قيم وثقافة وعدل وصدق تجاه المجتمع والبيئة لذلك هنالك علاقة وثيقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية.

الفصل الثالث

نموذج وفرضيات ومنهجية الدراسة

- المبحث الأول: منهجية الدراسة ❖
- المبحث الثاني: تحليل البيانات ❖
- المبحث الثالث: اختبار الفرضيات ❖

الفصل الثالث الدراسة الميدانية

المبحث الأول: منهجية الدراسة

نموذج الدراسة المقترح : بناءً على نظرية علاقة السبب والنتيجة

3-1-0. نص نظرية علاقة السبب والنتيجة. cause-effect relationship

العلاقة بين السبب والنتيجة هي العلاقة التي يتسبب فيها حدث واحد (السبب) في حدوث حدث آخر (التأثير). كما يمكن أن يكون لسبب واحد عدة آثار.¹

تقول نظرية السبب والنتيجة إن وراء السبب مسبباً وأن لكل سبب نتيجة، ولكل نتيجة سبباً أو أسباباً محددة سواء كنت تعرفها أم لا، ولا وجود للمصادفة مجالا في حياتنا أي لا يحدث شيء بالصدفة. باستطاعتك أن تحصل على كل ما ترجوه في الحياة إذا حددت أولاً ماهيته بالضبط ثم قمت بنفس الأشياء التي قام بها الآخرون لتحقيق نفس النتيجة. وأنت تحصد ما تزرع، كما يجب أن تزرع قبل أن تحصد إنها قوانين الطبيعة وإن الحياة عادلة للغاية فنحن نأخذ منها بقدر ما نعطيها " وأن ليس للإنسان إلا ما مسعى " ونعرف من دراستنا للسلوك أن تصرفات معينة هي التي تؤدي إلى النتائج التي نعاينها. وبمعرفتنا بأن نفس التصرفات ستؤدي بنا إلى نفس النتائج، نكون قادرين على تحقيق الأهداف التي نريدها ببساطة عن طريق تقليد معتقدات أي شخص آخر قد تمكن من تحقيق نفس هذه الأهداف ويمكنك أن تدرس الآخرين الذين حققوا نفس الهدف وبفعل ما فعلوه، يمكنك أن تحصل على نفس النتيجة. التعبير الأهم لهذا القانون الكوني هو أن الأفكار هي الأسباب والظروف هي النتائج. وأفكارك هي القوة الخلاقة الرئيسية في حياتك، أنت تصنع عالمك بأثره بواسطة طريقة تفكيرك، فكل الأشخاص والمواقف بحياتك اليوم صنعها تفكيرك الذاتي أو جذبها إليك هذا التفكير، وحين تغير تفكيرك فستغير حياتك. المبدأ الأهم في النجاح الشخصي هو ببساطة هذا: أنت تصبح ما تفكر فيه معظم الوقت ليس ما حدث لك، لكن كيفية تفكيرك في ما حدث لك هو الذي يحدد كيفية شعورك ورد فعلك ليس العالم خارجك هو الذي يملي عليك ظروفك وأحوالك، إنه العالم بداخلك الذي يصنع ظروف حياتك، إن أكثرية الناس يعكفون أغلب الأوقات على تغيير النتيجة دون أن يغيروا السبب فتذكر جيداً أن النتيجة لن تتغير إلا إذا غيرت السبب. والحكمة القديمة تقول: إن من الجنون تكرار الفعل وانتظار اختلاف النتائج.²

معايير السبب والنتيجة:

ومن أجل إنشاء علاقة بين السبب والنتيجة، هنالك ثلاثة معايير يجب الوفاء بها :

(1) المعيار الأول هو أن السبب يجب أن يحدث قبل التأثير، ويعرف هذا أيضاً باسم الأسبقية الزمنية.

¹ Naresh K. Malhtra, Review Marketing Research, Armonk, new york London England, library of congress
ISSN:1548-6435,2005.

² www.altanmiya.org محمد الطيارة، مقال في مدونة التنمية البشرية.

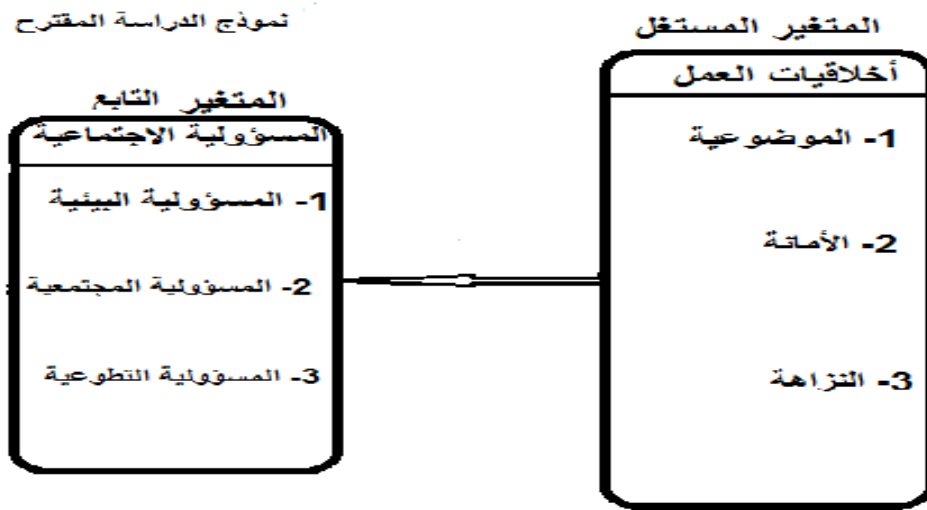
2) المعيار الثاني هو كلما حدث السبب يجب أن يحدث التأثير أيضا، وبالتالي إذا لم يحدث السبب يجب ألا يحدث التأثير كما إن قوة السبب أيضا تحدد قوة التأثير.

3) لا يوجد عامل آخر يمكن أن يفسر العلاقة بين السبب والنتيجة.

3-1-1. نموذج الدراسة:

يتكون نموذج الدراسة من ثلاثة متغيرات ابتداء من المتغير المستقل وهو أخلاقيات العمل بأبعاده (الموضوعية، والأمانة، والنزاهة) والمتغير التابع المتمثل في المسؤولية الاجتماعية بأبعاده (المسؤولية البيئية والمجتمعية والتطوعية) وبعد مراجعة الدراسات السابقة، توصل الباحث إلى النموذج المقترح للدراسة كما هو موضح في الشكل التالي .

الشكل رقم (313) نموذج الدراسة المقترح



المصدر إعداد الباحث 2017م

يوضح نموذج الدراسة العلاقات بين متغيرات الدراسة كآتي :-

العلاقة الأولى بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية

3-1-2. صياغة فرضيات الدراسة:

وبناء على نموذج الدراسة والمتغيرات التي تم تحديدها والعلاقات بين تلك المتغيرات كما تم توضيحها في

الإطار النظري وذلك بالاعتماد على الدراسات السابقة يمكن صياغة فرضية لاختبار تلك العلاقات والوصول

إلى إجابات تساؤل الدراسة وتحقيق أهدافها من خلال الفرضيات التالية :-

الفرضية الرئيسية: هناك علاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية وتنبثق منها الفرضيات

الفرعية الآتية:

1. هنالك علاقة بين الموضوعية والمسؤولية البيئية

2. هنالك علاقة بين الموضوعية والمسؤولية المجتمعية
3. هنالك علاقة بين الموضوعية والمسؤولية التطوعية
4. هنالك علاقة بين الأمانة والمسؤولية البيئية
5. هنالك علاقة بين الأمانة والمسؤولية المجتمعية
6. هنالك علاقة بين الأمانة والمسؤولية التطوعية
7. هنالك علاقة بين النزاهة والمسؤولية البيئية
8. هنالك علاقة بين النزاهة والمسؤولية المجتمعية
9. هنالك علاقة بين النزاهة والمسؤولية التطوعية

3-1-3. منهج الدراسة:

يعرف المنهج علي انه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة بقصد اكتشافه للحقيقة، وأيضا يعرف علي انه فن التنظيم الصحيح للعديد من سلاسل الأفكار، أما من اجل الكشف عن الحقيقة أو البرهنة عليها وكون كل ظاهرة أو مشكلة محل الدراسة تتميز بصفات وخصائص خاصة تميزها عن غيرها من هنا وجب أن تكون لكل دراسة منهجا خاصا يتوافق مع طبيعة المعطيات والمتغيرات المتعلقة بها.¹

فالدراسة بطبيعتها قد تكون وصفية أو استكشافية أو لاختبار صحة الفروض علي مدي تطور المعلومات الموجودة في ذلك المجال.² وتبعاً لطبيعة موضوع الدراسة (أخلاقيات العمل وأثرها علي المسؤولية الاجتماعية المدركة) تم الاعتماد علي المنهج الوصفي باعتباره المنهج الأنسب إذ يهدف إلي فهم الظاهرة وخصائصها والعوامل المؤثر فيها، كما انه يشمل علي جمع البيانات، تصنيفها، تبويبها، محاولة تفسيرها وتحليلها من اجل استخلاص النتائج والتحكم فيها وأيضا التنبؤ بسلوك الظاهرة محل الدراسة في المستقبل.³

3-1-4. حدود الدراسة:

1- الحدود الزمنية : 2017م .

2- الحدود المكانية: شركة النيل الكبرى للبترول وشركة بترولانرجي وبترودار للبترول.

3-1-5. مجتمع الدراسة

يعرف مجتمع الدراسة على أنه مجموعة من الأفراد الذي يهتم الباحث بدراستها. حيث يتكون المجتمع في هذه الدراسة من العاملين بشركة النيل الكبرى للبترول وبتروانرجي وبترو دار، واعتمد الباحث على العينة نسبة لعدم سماح عنصر التكلفة والوقت للباحث لدراسة كل مجتمع الدراسة .

¹ هبه محمد الحسن عثمان، الإعلان الأخضر وأثره علي النية الشرائية: الدور الوسيط لاتجاهات العملاء ولأثر المعدل للوعي البيئي، بحث مقدم لنيل درجة ماجستير العلوم في الإدارة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2016، ص95.

² اوما سيكاران، طرق البحث في الإدارة ، مدخل لبناء المهارات البحثية ، تعريب إسماعيل علي بسيوني، دار المريخ للنشر والتوزيع، الطبعة الرابعة ، 2006م ، ص 300 .

³ هبه محمد الحسن عثمان، الإعلان الأخضر وأثره علي النية الشرائية: الدور الوسيط لاتجاهات العملاء ولأثر المعدل للوعي البيئي، مرجع سابق، ص 95.

3-1-6. عينة الدراسة:

العينة عبارة عن جزء أو مجموعة فرعية من المجتمع ، وعن طريقة دراسة العينة يتمكن الباحث من الوصول إلي استنتاجات قابلة للتطبيق على كل أفراد المجتمع. (1) حيث تم الاعتماد على عينة غير احتمالية (عينة ميسرة) ، وتم اختيار حجم العينة "بناءً علي معادلة استيفن ثامبسون² حيث كان عدد المجتمع المستهدف (714) وتم تحديد حجم العينة بعدد(250).

نبذة تاريخه عن مجتمع الدراسة:

أولاً: النفط في السودان

بدأ الحديث عن وجود نفطي في السودان منذ بدايات القرن الماضي. ولكن لم يبدأ نشاط نفطي حقيقي إلا في عام 1959 وذلك عندما بدأت شركة أجيب (AGIB) عمليات التنقيب عن النفط في منطقة البحر الأحمر حيث حفرت 6 آبار تجريبية . ولم تعثر علي نفط في معظم الآبار وقد عثرت على بعض الشواهد النفطية والغازية الخفيفة في بئري دواره و مواقيت. و في العام نفسه حصلت شركة كلفورنيا الأمريكية على تراخيص بالعمل في التنقيب في شمال بور تسودان و جنوب شرق سواكن، فيما قامت شركة شل (Shell) بإجراء مسح جيولوجي على مساحات في الصحراء الشمالية الغربية من السودان. وبعد مجئ حكومة جعفر نميري للسلطة في مايو 1969 اهتمت بقطاع النفط فأصدرت في عام 1972 قانون الثروة البترولية ليدخل السودان مرحلة نشاط تنقيب ملحوظ. حيث شهد عامي 1974-1975 تنافسا بين الشركات الغربية في السودان، في عام 1974 حصلت شركة وول أند كو لبيتر البريطانية على حقوق تنقيب في مساحة قدرها 13600 كلم مربع كما منحت شركة أمريكان باسفيك 2400 كلم مربع ومنحت شركة سيفرون(Chevron) وتكساكو 29300 كلم مربع. ومنحت شركة أوشانك 14400 كلم مربع جنوب مدينة سواكن القديمة. أما شركة شيفرون التي اكتشفت النفط في السودان فإن أول ترخيص حصلت عليه صدر في 14 أكتوبر 1974م و ذلك بمساحة قدرها 38800 كلم مربع تغطي المنطقة إلى الجنوب من حدود السودان مع إرتريا حتى شمال بور تسودان.³

بدأت عمليات التنقيب عن النفط فعلياً بعد توقيع اتفاقية مع شركة سيفرون الأمريكية عام 1975 م، وبناءً على النتائج الجيدة لأعمال التنقيب في أواسط السودان تم التوقيع على اتفاقية أخرى ثنائية مع شركة سيفرون نفسها عام 1979 م. أعقبها إبرام اتفاقيات مع شركتي توتال الفرنسية، وشركة صن أويل الأمريكية عامي 1981 و 1982 م، وبعد إجراء المسوح الجيولوجي والجيوفيزيائي في مناطق مختلفة من البلاد في

¹ اوما سيكران، طرق البحث في الإدارة ، مدخل لبناء المهارات البحثية ، مرجع سابق ، 2006 م ، ص 379 .

² كباشي محمد حامد نور الدين، أثر تطوير المهارات السلوكية والتطوير التنظيمي في تنمية الموارد البشرية بقطاع المصارف السودانية، مرجع سابق، ص 50.

³ مدونة أيمن عبدالله محمد أبو بكر، قصة البترول السوداني، استاذ مساعد بقسم المحاسبة - جامعة أبوظبي - مدينة العين- مدونة منشوره يوم 3 فبراير 2009.

تلك الفترة تم حفر 95 بئراً استكشافية منها 46 بئر منتجة مثل حقول سواكن، أبو جابره، شارف، الوحدة، طلح، هجليج الأكبر، عدارييل وحقل كايكانق، و49 بئر جافة، غير أن هذه الاستكشافات لم يتبعها أي نشاط إنتاجي ووقعت الحكومة السودانية خلال الفترة من عام 1989 و1999 م، اتفاقيات مع شركات نفطية مختلفة شملت الشركتين الكنديتين IPC و SPC عامي 91 و93 وشركة الخليج GPL والشركة الوطنية الصينية للبترول CNPC عام 95 وشركة الكونستريوم في 97 وتكونت شركة النيل الكبرى لعمليات البترول 1997GNPOC م. ونتج من هذه المحصلة تشكيل عدد من شركات التنقيب في مناطق مختلفة من البلاد¹. بدأ الإنتاج النفطي في السودان في حقول أبي جابرة وشارف، ثم لحق بذلك الإنتاج من حقول عدارييل وهجليج. وبلغ الإنتاج الفعلي حوالي 600 ألف برميل يومياً. تعود هذه البيانات إلى فترة ما قبل انفصال جنوب السودان الذي أصبح دولة قائمة بذاتها، مع العلم بأن 85% من إنتاج النفط السوداني في السابق كان يأتي من الجنوب، وقد تراجع نصيب السودان من الإنتاج النفطي بعد انفصال الجنوب إلى 120 ألف برميل يومياً نصيب الدولة منها 55 ألف برميل يومياً. ومن المتوقع أن يرتفع الإنتاج بعد تشغيل الحقول التي كانت معطلة بسبب التوترات في المنطقة وزيادة الاستثمار في التنقيب إلى 180 ألف برميل بنهاية العام 2012 م والي 320 ألف برميل يومياً في عام 2030م، و يبلغ احتياطي السودان من النفط المؤكد 6.8 مليار برميل 2010 ويحتل رقم 20 في العالم، بينما يبلغ الاحتياطي من الغاز مليار متر مكعب.

العلاقة بين شركات النفط والمجتمعات المحلية:

من المعروف أن شركات النفط العالمية غالباً ما تقوم بالمساهمة في تنمية المجتمعات المحلية وخصوصاً في المناطق التي تعمل فيها هذه الشركات، والغرض بالطبع من هذه المساهمات أيضاً تعزيز علاقات الشركات بالمجتمعات المحلية و قادة الرأي و منظمات المجتمع المدني المحلية مما يسهم في تسهيل عمل هذه الشركات. كما أن هذه المساهمات أصبحت عرفاً أخلاقياً تضطلع به الشركات العابرة للقارات المثمة أصلاً باهتمامها بالربح على حساب المناطق و الشعوب التي تعمل على أراضيها خصوصاً في الدول النامية. وفي الواقع بدأت مؤسسة CNPC منذ عام 1999 تساهم بأشكال مختلفة في التنمية الاجتماعية في المناطق التي تعمل فيها مساهمة في تطوير البنية التحتية و الخدمات للسكان المحليين ، فقد قامت مؤسسة CNPC بحفر عشرات من آبار المياه الصالحة للشرب وقدرت ب 170 بئر والمستشفيات والمدارس والإنارة والبنية التحتية طوال مناطق عملها وغيرها.²

¹ الانترنت. نفط السودان، وكبيد يا الموسوعة الحرة، بتاريخ التصفح، 6-2-2017م الساعة 6:20م من الموقع <https://ar.wikipedia.org>.

² مدونة أيمن عبدالله محمد أبويكر، قصة البترول السوداني، أستاذ مساعد بقسم المحاسبة - جامعة أبوظبي - مدينة العين- مدونة -3 فبراير 2009.

جدول رقم (2١3) دليل شركات البترول في السودان

رقم	المناطق	اسم الشركة	الهدف
1.	الخرطوم - العمارات شارع 33	المتقدمة للبترول	متخصصة في استكشاف وإنتاج البترول
2.	الخرطوم - الرياض شارع النص	الوطنية للبترول	استكشاف وإنتاج وتوزيع
3.	الخرطوم - منطقة السنط المقرن	بيترو انرجي	استكشاف وتطوير وإنتاج النفط والغاز
4.	الخرطوم - شارع أفريقيا	سودا بت	تطوير صناعة النفط، والاستفادة من تدريب الكوادر الفنية القادرة بهدف نقل الدراية التقنية لهذه الأعمال إلي السودان
5.	الخرطوم - سويا	بيتر وباش أم أي المحدودة	إنتاج وتوزيع وتسويق زيوت فوكس وكيل حصري
6.	الخرطوم -منطقه السنط المقرن	بترو دار	صناعة واستكشاف وتطوير وإنتاج ونقل النفط الخام
7.	الخرطوم	بترونيديس انترناشونال سيرفيس	توفير خدمات ذات مستوي عالي في صناعة النفط والغاز
8.	الخرطوم - المغرن	جريترييل بتروليوم او بريتنج	متخصصة في مجال البترول في السودان
9.	الخرطوم - جنوبي الرياض	فوروم سيرفيسيس اند كونستراكتشنس المحدودة	إجراء عمليات الاختبار علي مواد البناء وإجراء عمليات تنظيف و تشطيب القطع المعدنية وإنتاج الطلاء وغيرها
10.	الخرطوم بحري - أجلي	مصفاة الخرطوم	لإقامة المشاريع الصديقة للبيئة وتشارك بنشاطات في الإغاثة من الكوارث والتخفيف من حدة الفقر وغيرها من مشروعات الرفاهية العامة

المصدر: الانترنت، دليل شركات الغاز والبترول، موقع السوق العربي الالكتروني، يوم 25-2-2017، الساعة 9:30 صباحا.

وتم اختيار شركة النيل الكبرى وشركة بنزوانرجي وبترو دار للبترول ممثلة لمجتمع الدراسة كالأتي:
أولاً: نبذة تاريخية عن شركة النيل الكبرى للبترول : (GNPOC)

شركة النيل الكبرى لعمليات البترول المحدودة (GNPOC) تأسست في 18 يونيو 1997 لتعمل كشركة للبترول في السودان. وهي شركة تشغيل مشتركة ومملوكة من قبل شركة النفط الوطنية الصينية بنسبة (40%)، بترو ناس في ماليزيا (30%)، ONGC من الهند (25%) وشركة سودا بت السودانية (5%).

ثانيا: رؤية الشركة

لإنشاء GNPOC كشركة متميزة في قطاع البترول .

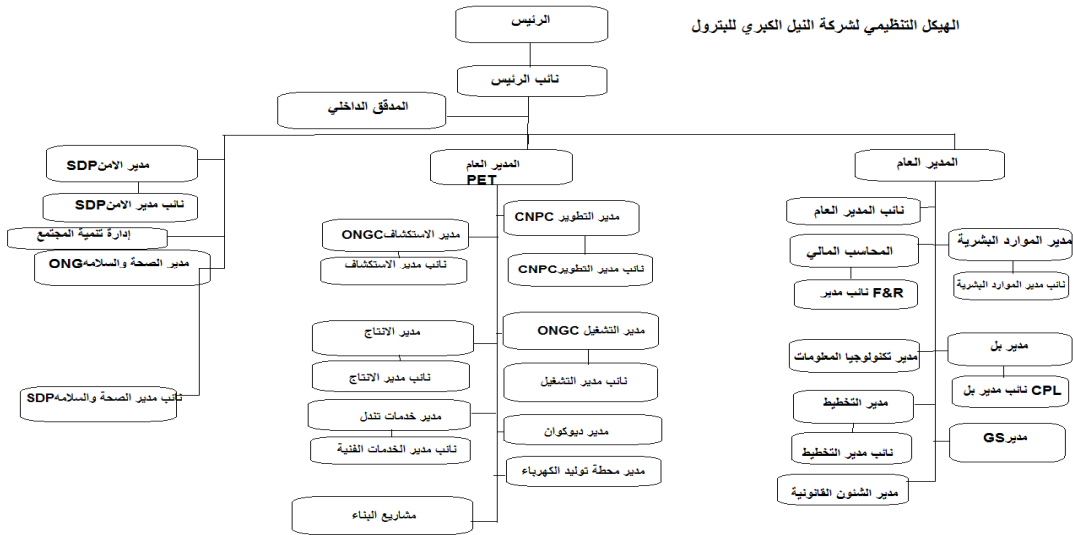
ثالثا: رسالة الشركة

الحفاظ على الصحة العامة والسلامة والالتزام بالمعايير البيئية وتعظيم ثروة المساهمين من العائد على الاستثمار والمساهمة نحو تحقيق التطلعات الوطنية السودان بأنها مصدرة للبترول وتطوير القوى العاملة السودانية المختصة وتحسين العمليات من خلال التكنولوجيا والعمل الجماعي والتآزر.

رابعا: أهم المنتجات المقدمة من الشركة إلى السوق خام النفط مزيج النيل تنتج حليا 47.000 ألف برميل في اليوم.

خامسا: التسويق والمبيعات بالشركة يتم تسويق كل المنتج حسب مساهمة كل من الحكومات والشركات كل حسب نسبة مساهمته.

الشكل رقم (4/3) الهيكل التنظيمي لشركة النيل الكبرى للبترول GNPOC



المصدر: www.petroneel.com

أولا: نبذة تاريخية عن شركة بترودار للبترول PDOC

تكونت شركة بترودار للبترول بتاريخ 31 أكتوبر 2001 والتي منحت من قبل حكومة السودان امتياز التنقيب للبترول في مربعي (3، 7) بولاية أعالي النيل قبل انفصال دولة جنوب السودان والذي يمتد من منطقة ملكال جنوباً حتى منطقة الراوات (الرنك) شمالاً. بدأت شركة بترودار للتنقيب للبترول في منطقة

عدا ريل (امتياز شركة الخليج سابقاً) وبدأت صيانة الآبار القديمة (آبار شيفرون) وذلك بجلب حفارات عميقة وخبرات جيدة وبدأ الحقل في التأهيل فعلاً وقد بدأت كذلك بعمالة سودانية مميزة مع بعض الخبرات الأجنبية وبدأت في حفر العديد من الآبار في منطقة عدار وكانت نتيجتها عدم وجود بترول بها مما أوقف الشركة من التوسع في مثل هذه الآبار المكلفة مما حدا بها بأن تهم الإدارة العليا لبتر ودار بتخفيض العمالة آنذاك، وقد باع عدد من المساهمين جزء كبير من أسهمهم في بتر ودار. وفي فلج كان الفتح الكبير لشركة بتر ودار فقد تم حفر عدد أولي من الآبار أثبتت وجود حوض نفطي هائل في تلك المنطقة الشيء الذي فتح شهية إدارة بتر ودار لمواصلة الحفر والوصول الي إنتاجية عالية للنفط ، بعض هذه الآبار له إنتاج طبيعي (Natural Flow) من غير مضخات وزادت بذلك قيمة أسهم شركة بتر ودار مما أدى للتوسع في الحفر في كل المنطقة لتشمل بذلك منطقة (حقل قمري ، وحقل موليته ، بالإضافة لحقل قورديد وداريل) وتوسعت كذلك شركة بتر ودار في تعيين عدد كبير من العمالة من السودانيين .وأصبحت بذلك شركة بتر ودار من الشركات الكبرى العاملة في مجال النفط بالسودان¹.

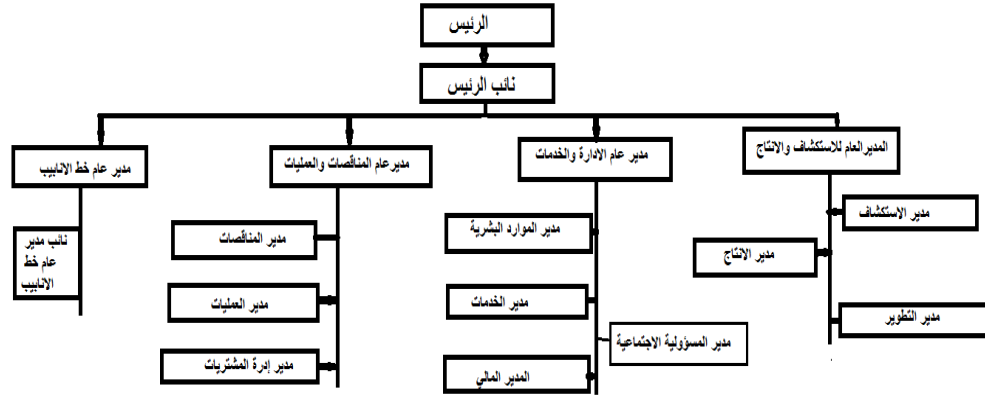
ثانياً: رؤية الشركة:

رؤيتنا هي أن تكون "شركة بترول دولية من الدرجة الأولى " من خلال النمو المستمر للموارد وتعظيم العوائد

ثالثاً: رسالة الشركة:

عمل الشركة في مجال الاستكشاف والاستغلال ونقل الموارد الهيدروكربونية المساهمة في تعظيم ثروة أصحاب المصلحة من خلال الاستغلال الأمثل للموارد²

رابعاً: الشكل رقم (5/3) الهيكل التنظيمي لشركة بتر ودار



المصدر: <http://www.petrodar.com>

¹ راشد فضل بابكر، مقال منشور، منتدى النفط في الأربعاء يونيو 03، 2015 4:44 pm، ص1. الانترنت موقع شركة بترودار ، <http://www.petrodar.com>، 25-2-2017م، الساعة 5:8 صباحاً.

² petrodar operatinh co.,annual report,2010,p05.

أهم المنتجات المقدمة من الشركة الي السوق : خام النفط حوالي 350.000 ألف برميل في اليوم
التسويق والمبيعات: توزع كل الكمية المنتجة علي المساهمين في رأس مال الشركة.

نبذة تاريخية عن شركة بترو انرجي E & P

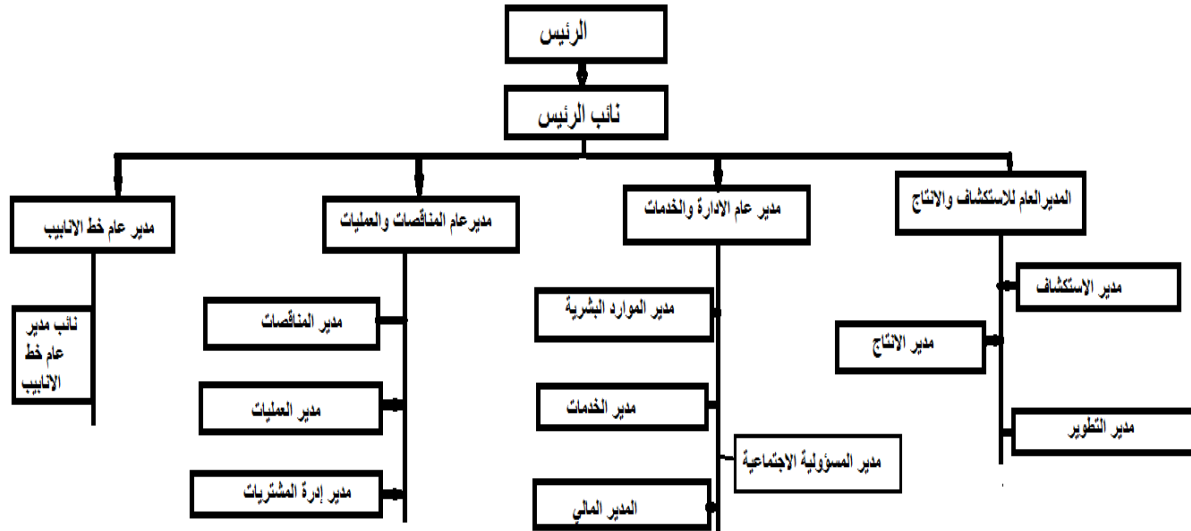
تم تأسيس شركة بترو إنرجي E & P رسميا من خلال توقيع اتفاقية تقاسم الإنتاج بين وزارة الطاقة والتعدين في السودان ومساهمي الشركة. المساهمين وفقا لاتفاقية تقاسم الإنتاج (بسا (بنسبة - 95% و سودابيت - 5%. ووفقا لاتفاق خط أنابيب النفط الخام (كوبا (بنسبة - 100% وتدير شركة بترو للطاقة لجان مختلفة حسب تخصصها. لجنة الإدارة (ماك (بان شركة ماك مسؤولة عن العمليات اليومية وإدارة شركة بترو إنرجي ولضمان إجراء العمليات بطريقة سليمة ومثيرة للعمل وفقا للأساليب والممارسات المستخدمة في حقول النفط الجيدة والحكمة ودرجة الاجتهاد والحكمة التي يمارسها بشكل معقول المشغلين في صناعة النفط العالمية.¹
رؤية شركة:

شركة النفط والغاز المتكاملة والرائدة في السودان ومع وجود دولي.

رسالة الشركة

سودا بت هي شركة النفط المتخصصة في E & G : G & P الدراسات الاستقصائية، PMC، بحوث ودراسات، M & O. شركة الأعمال: تعمل بطريقة اقتصادية وتجارية لتعظيم أرباح مساهميها، و العمل بشكل فعال وآمن و تطوير وتدريب القوى العاملة و زيادة الاحتياطيات والإنتاج، والمساهمة في تنمية الأمة السودانية.²

الشكل رقم (6/3) الهيكل التنظيمي لشركة بتروانرجي



المصدر : www.petroenergy-ep.com

¹ Website: <http://www.trioceanenergy.com>

² الانترنت ، موقع شركة بتروانرجي تاريخ التصفح ، 2-2-2017 الساعة 8:6 م ، www.petroenergy-ep.com

الإنتاج الحالي من النفط بشركة بتروانرجي: إنتاج 70.000 برميل يوميا

التسويق والمبيعات: توزع كل الكمية المنتجة علي المساهمين في رأس مال الشركة

3-1-7 مصادر وطرق الحصول علي البيانات: من اجل إتمام أغراض البحث تم الاعتماد على مصدرين للحصول على بيانات ومعلومات الدراسة وهي :

1- المصادر الثانوية: وهي المعلومات والبيانات الموجودة في مصادر وسجلات جاهزة ، جمعت لأغراض أخرى غير إتمام البحث الحالي، حيث اعتمد الباحث على الدوريات والكتب والأوراق العلمية، والرسائل الجامعية والانترنت للحصول على البيانات الثانوية .

2-المصادر الأولية: هي البيانات التي يجمعها الباحث لأول مرة عن المتغيرات التي يهتم بها، من مجتمع الدراسة لأغراض محددة وذات أهمية للدراسة التي يقوم بها، وأعتمد الباحث على أداة الاستبيان لجمع البيانات الأولية ، وتعرف الاستبيان بأنها عبارة عن صياغة لمجموعة أسئلة معدة سلفا يقوم المستجيب بتسجيل إجاباته عليه . (1)

بحيث يحتوي الاستبيان على مقدمة و أربعة أجزاء كالآتي:

الجزء الأول: يحتوي على البيانات الديموغرافية وشملت بيانات من النوع، الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل العلمي، المستوي الوظيفي، سنوات الخبرة والغرض من تلك وصف خصائص العينة.

والجزء الثاني: يحتوي على العبارات التي تقيس أبعاد المتغير المستقل (أخلاقيات العمل) والمتمثلة في ثلاثة أبعاد وهي بعد الموضوعية، والأمانة، والنزاهة .

الجزء الثالث: يحتوي على العبارات التي تقيس المتغير الوسيط (المسؤولية الاجتماعية) والمتمثلة في الأبعاد التالية: المسؤولية المجتمعية، البيئية، التطوعية.

الجزء الرابع: يحتوي على العبارات التي تقيس أبعاد المتغير التابع (الصورة الذهنية) والمتمثلة في الأبعاد التالية: بعد الصورة الذاتية، المدركة، المرغوبة.

تم الاعتماد علي مقياس ليكرت الخماسي في الجزء الثاني، والثالث والرابع للتعرف علي قوة موافقة أو عدم موافقة المستقضي منهم علي العبارات المحددة ولقياس متغيرات الدراسة ويتكون المقياس من خمس فئات أو درجات كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول(3/3)

مقياس لكرت الخماسي

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	2	3	4	5

المصدر: اوما سكران 2006

¹ اوما سيكران، طرق البحث في الإدارة - مدخل لبناء المهارات البحثية، مرجع سابق ، 2006م ، ص315 .

و تم عرض الاستبيان علي المحكمين لإبداء آرائهم للتأكد من جودة المقياس وتم إجراء كل التعديلات حسب ملاحظات المحكمين (انظر الملحق رقم (4) قائمة بأسماء المحكمين).

مصادر فقرات الاستبيان

بناء علي ما ورد في الدراسات السابقة تم تصميم الاستبيان علي النحو التالي:

1- البيانات الديمغرافية المتعلقة بعينة الدراسة وهي : النوع و الحالة الاجتماعية العمر، والمؤهل العلمي ، والمستوي الوظيفي، وسنوات الخبرة.

2- أخلاقيات العمل:

وهي قيام العاملين بالشركة بإدارة علاقاتهم مع كل من العاملين، العملاء، الموردين، والمنافسين والمجتمع على أسس قائمة على الأمانة وبناء الثقة، وذلك ضمن أربعة محاور رئيسية هي القيام بالإعمال الهادفة، وعدم إلحاق الضرر بالآخرين، والنزاهة والموضوعية في تعاملاتهم ، أي (لا ضرر ولا ضرار)¹

ولقياس أبعاد أخلاقيات العمل وضع عدد (12) عبارة توضح العبارات التي تقيس أبعاد أخلاقيات العمل ومصادرها كما هو موضح في الجدول رقم (4/3)

جدول رقم (4/3)

العبارات التي تقيس أبعاد المتغير المستغل أخلاقيات العمل

الرقم	العبارة	المصدر
	العبارات التي تقيس بعد الموضوعية: وتعني الحيادية واستقلالية الفكر والميل إلي الحقائق والبعد عن التأثيرات الجانبية عند تأدية الأعمال.	
1.	توجد جزاءات رادعة للموظفين الذين يخالفون موجهات العمل في تعاملهم مع العملاء.	احمد محمد غنيم الرشيدى 2012
2.	موظفو الشركة يلتزمون بالحيادية في تأدية أعمالهم	عطا الله بشير النويقة 2016
3.	موظفو الشركة يقاومون التأثيرات الجانبية عند القيام بتنفيذ الأعمال .	
4.	يلتزم المساهمين بالمشاركة في اجتماعات الشركة بصورة مستمرة	احمد محمد غنيم الرشيدى 2012
	العبارات التي تقيس بعد الأمانة : وهي التجرد من الانحياز للمصلحة الشخصية وأن يكون العاملين في الشركات محل ثقة الشركة والعمل ويحفظوا أسرارهم.	
1.	موظفو الشركة يراعون توازن المصالح في الشركة.	عطا الله بشير النويقة 2016
2.	لدي موظفو الشركة القدرة علي حفظ الأسرار	
3.	يعمل موظفو الشركة علي تحقيق الأهداف	
4.	الموظف الكفو يحرص علي سمعته المهنية .	هيفاء مالك كاظم 2015
	العبارات التي تقيس بعد النزاهة: وتعني العفة والصدق والعدل في أداء الوجبات وعدم الغموض في ممارسة الأعمال.	
1.	موظفو الشركة يتحلون بالصدق أثناء تأدية العمل	عطا الله بشير النويقة 2016
2.	موظفو الشركة يتصرفون بالعدل عند القيام بالأعمال	
3.	تتصف ممارسات موظفو الشركة للأعمال بالوضوح	
4.	موظفو الشركة يبتعدون عن الأعمال السيئة	هيفاء مالك كاظم 2015

المصدر (إعداد الباحث من خلال الدراسات السابقة 2016م)

¹ خالد عطا الله الطرانة، ومحمد منصور أبو جليل، أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، مرجع سابق، ص.6.

الجزء الثالث: يحتوي على المسؤولية الاجتماعية، ويعرف إجرائيا في هذه الدراسة: المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال هي الالتزام الأخلاقي والتصرف المسئول تجاه مجموعة من الأطراف وهم أصحاب المصلحة ومن أهم الأطراف المستفيدة من برامج المسؤولية الاجتماعية نجد كلا من المجتمع والبيئة، وهذا يعكس أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية جاء ليعزز دور ومكانة المنظمات في المجتمع ليس فقط ككيان اقتصادي إنما أيضا ككيان اجتماعي يساهم في حل مشكلات المجتمع والحفاظ على البيئة التي يعمل في إطارها.¹

ولقياس المسؤولية الاجتماعية وضع عدد (14) عبارة توضح العبارات التي تقيس المسؤولية الاجتماعية ومصادرها : كما هو موضح في الجدول رقم (5/3)

جدول رقم (5/3) العبارات التي تقيس المسؤولية الاجتماعية

العبارات التي تقيس أبعاد المتغير الوسيط (المسؤولية الاجتماعية)

الرقم	العبارات التي تقيس المسؤولية البيئية: حماية البيئة من الأضرار الناتجة عن نشاط المنظمة و الحفاظ على الموارد الطبيعية. المصدر
1.	تعمل الشركة علي المشاركة في برامج حماية البيئة باستمرار
2.	تلتزم الشركة بحماية الموارد الطبيعية
3.	تعقد أشرکه اتفاقيات مع الجمعيات والهيئات المحلية علي خلق بيئة صحية
4.	لدي الشركة خطة للطوارئ في حالة حدوث كوارث طبيعية
5.	تعد حماية البيئة من أهم مرتكزات قيم الشركة .
	العبارات التي تقيس بعد المسؤولية المجتمعية : وهي الأعمال والالتزامات التي تقوم بها الشركة تجاه المجتمع المحلي الذي تقيم أعمالها فيه، و تتطلع الشركة إلى تجسيد متانة العلاقات معه وتعزيزها، وذلك من خلال بذل المزيد من الرفاهية العامة له.
1.	تشارك الشركة المجتمع بالدعم المادي لإقامة المناسبات الدينية والوطنية.
2.	ترعي الشركة الأنشطة الثقافية تجاه العملاء .
3.	ترعي الشركة برامج مكافحة حدة الفقر .
4.	تدعم الشركة المشاريع الصغيرة لأفراد المجتمع الذي تعمل فيه
5.	تتوافق رسالة الشركة مع قيم المجتمع
	العبارات التي تقيس المسؤولية التطوعية: وهي أنشطه اختيارية غير ملزمة للمنظمات للقيام بها بل هي تطوع بشكل إنساني وفي نفس الوقت تلقي ترحيبا من المجتمع لأنها ذات صلة بمشروعات تحمل الخير له.
1.	تساهم الشركة في دعم البني التحتية من (مدارس ومستشفيات وطرق..الخ)
2.	تساهم الشركة في توفير فرص عمل لزوي الاحتياجات الخاصة
3.	تساهم الشركة بالتقليل من مشكلة البطالة .
4.	تهتم الشركة بنشر المعرفة بين فئات المجتمع

المصدر (إعداد الباحث من خلال الدراسات السابقة ، 2017م)

¹ عيشوش خيرة ، كرزايي عبد اللطيف ، المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في إطار أخلاقيات الأعمال ،مرجع سابق، 2012 ص7

3-1-8. الأساليب الإحصائية المستخدمة :

اعتمد الباحث على الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع الغرض المطلوب في تحليل بيانات البحث واختبار فرضياته من خلال برنامج SPSS)21(كآلاتي : 1- أساليب الإحصاء الوصفي : (التكرارات، النسب المئوية، الوسط الحسابي، والانحراف المعياري) لوصف استجابة مفردات العينة نحو متغيرات الدراسة 2- أساليب الإحصاء التحليلي : أ-التحليل العاملي الاستكشافي: للتأكد من جودة توفيق متغيرات الدراسة وصحة النموذج المقترح ، حيث يمكن إجراء التعديلات في نموذج وفرضيات الدراسة بناءً على نتائج التحليل العاملي .

ب- قياس الالتواء للبيانات الديمغرافية .

ت- معامل ارتباط بيرسون : لقياس درجة الارتباط بين متغيرات الدراسة ، والتي تعكس قوة الارتباط بين المتغيرات من جهة وبين بنود المتغير الواحد من جهة أخرى .

ث- انحدار المسار اموس 22: لقياس العلاقة بين أخلاقيات العمل والصورة الذهنية، وقياس العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية، وقياس العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والصورة الذهنية .

3- انحدار المسار اموس 22 BOOTSTRAP: لقياس الدور الوسيط للمسؤولية الاجتماعية في العلاقة بين أخلاقيات العمل والصورة الذهنية .

اختبار جودة مقياس الدراسة(الاستبيان):

1- صدق المقياس : يقصد بصدق المقياس بان تقيس الإستبانة الجوانب التي وضعت لقياسها أي أنها تتضمن فقرات ذات صلة بالمتغيرات التي تعمل على قياسها، وان مضمونها متفق مع الغرض الذي صممت من أجله الإستبانة، حيث تم التأكد من صدق الأداة من خلال عرضها على مجموعة من الأساتذة الأكاديميين ومن ذوي الاختصاص لتحكيمها ، وتم إجراء التعديلات والتوصيات على الأداة وفقاً لمقترحاتهم ، أنظر ملحق رقم (2) الإستبانة في صورتها النهائية، والملحق رقم (4) قائمة بأسماء المحكمين .

ثبات المقياس (الاعتمادية) : ثبات المقياس يعني مدى الحصول على النتائج نفسها في حال تكرار البحث في ظروف مشابهة وباستخدام المقياس نفسه، ولتحديد درجة الثبات يتم حساب معامل الاعتمادية (كرونباخ ألفا) والذي يستخدم للتحقق من درجة ثبات المقياس المستخدم . (1)

¹ عبد الله عودة الرواحنة، اثر جودة إدارة الموارد البشرية الالكترونية E-HRM على كفاءة أداء العاملين ، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط ، 2013 ، ص 56 .

المبحث الثاني تحليل البيانات

3-2-0. معدل الاستجابة:

الجدول رقم (1.4) التالي يوضح معدل الاستجابة للمبحوثين، يلاحظ من الجدول انه تم توزيع عدد (250) استبانته عن طريق العينة الحصصية لبعض للعاملين بالشركات المذكورة أعلاه والموجودة في ولاية الخرطوم كما تم توزيع الاستبيانات في كل شركة عن طريق العينة العشوائية عن طريق اليد وكان يتم استلام الاستبيانات بعد تعبئتها مباشرة وكان عدد الاستبيانات المستردة يساوي (245) استبانته بنسبة (98%) من إجمالي الاستبيانات الموزعة، الاستبيانات التي لم تسترد (5) استبانته بنسبة (2%). بينما يبلغ عدد الاستبيانات الغير صالحة للتحليل (0) استبانته بنسبة (0%). أما عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل فيساوي (239) استبانته بنسبة (95.5%) من إجمالي الاستبيانات الموزعة والمستلمة وهي نسبة تعتبر كبيرة في البحوث الوصفية التي تعتمد علي قوائم الأسئلة أو الاستبيانات وتعكس مدى استجابة المبحوثين ومدى وضوح عبارات الاستبيان المستخدمة في جمع بيانات الدراسة الميدانية.

3-2-1. الإجراءات قبل التحليل

جدول رقم (6/3)

معدل استجابة المبحوثين (حجم العينة = 250)

النسبة %	العدد	البيانات
100%	250	الاستبيانات الموزعة
98%	245	الاستبيانات المستردة
2%	5	الاستبيانات التي لم تسترد
0%	0	الاستبيانات الغير صالحة للتحليل
95.5%	239	الاستبيانات الصالحة للتحليل

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2017

3-2-2. الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

الجدول رقم (2.4) يوضح توزيع مفردات العينة حسب الخصائص الديمغرافية حيث بلغت نسبة الذكور (76.2%) من العينة، بينما تشكل الإناث نسبة (23.8%) من العينة والتي تعكس ان نسبة الذكور تفوق نسبة الإناث، واطهر التحليل أن نسبة المتزوجين بلغت (65.7%) بينما بلغت نسبة غير المتزوجين (34.3%) وكما اظهر توزيع مفردات العينة حسب الفئة العمرية من الجدول أن الفئة العمرية من 30 - 40 سنة شكلت نسبة (57.3%) اكبر نسبة، بينما شكلت الفئة من 41-50 سنة نسبة بلغت (19.7%)، والفئة اقل من 30 سنة بلغت نسبة (18.8%)، حيث بلغت نسبة الفئة العمرية من 51-60 سنة (3.8%) و

الذين تجاوزت أعمارهم 61 سنة نسبة (0.4%) أما المستوى التعليمي فيوضح أن حملة الشهادات الجامعية يشكلون أكبر نسبة حيث بلغت (58.6%) من العينة، تليها نسبة حملة الشهادات العليا بنسبة (27.2%)، ثم حملة الدبلومات بنسبة (9.6%)، ثم حملة الشهادات السودانية بنسبة (4.6%)، أما توزيع أفراد العينة حسب المستوي الوظيفي، فقد تبين أن الإدارة الوسطي يشكلون أكبر نسبة حيث بلغت (36.4%)، والتي تليها الإدارة الإشرافية بنسبة (28%) ثم أخرى بنسبة (26.8%)، أما فئة الإدارة العليا بنسبة (8.8%)، أما سنوات الخبرة فقد أوضح التحليل أن الفئة من 5-10 سنوات بلغت نسبة (41%) وتشكل أكبر نسبة، تليها الفئة 11-15 سنة حيث بلغت (29%)، ثم الفئة من 16-20 سنة بلغت نسبة (13.8%)، و تليها الفئة أقل من 5 سنوات بنسبة (12.6%) ، وأخيرا الفئة أكثر من 21 سنة بنسبة (3.3%).

جدول رقم (3-7) يبين الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

النوع	بيان	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	182	76.2%
	أنثى	57	23.8%
المجموع		239	100%
الحالة الاجتماعية	أعزب	82	34.3%
	متزوج	157	65.7%
المجموع		239	100%
الفئة العمرية	أقل من 30	45	18.8%
	30 - 40	137	57.3%
	41 - 50	47	19.7%
	51 - 60	9	3.8%
	أكثر من 61	1	0.4%
المجموع		239	100%
المؤهل العلمي	ثانوي	11	4.6%
	دبلوم وسيط	23	9.6%
	جامعي	140	58.6%
	فوق الجامعي	65	27.2%
المجموع		239	100%
المستوي الوظيفي	إدارة عليا	21	8.8%
	إدارة وسطي	87	36.4%
	إدارة إشرافية	67	28.0%
	أخرى	64	26.8%
المجموع		239	100%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	30	12.6%
	5-10	98	41.0%
	11-15	70	29.3%
	16-20	33	13.8%
	أقل من 21 سنة	8	3.3%
المجموع		239	100%

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2017

3-2-3. التحليل العاملي الاستكشافي

تأتي أهمية هذا الإجراء لاستنباه الدراسة لقياس الاختلافات بين العبارات التي تقيس كل متغير من متغيرات الدراسة حيث يتم توزيع عبارات الاستبيان على متغيرات معيارية يتم فرضها وتوزع عليها العبارات التي تقيس كل متغير على حسب انحرافها عن الوسط الحسابي وتكون العلاقة بين المتغيرات داخل العامل الواحد اقوي من العلاقة مع المتغيرات في العوامل الأخرى. أي أن التحليل العاملي الاستكشافي للمكونات الأساسية يهدف إلى التحويل الرياضي لعدد كبير من المتغيرات وعدد قليل من المكونات (العوامل) المستقلة المتعامدة ويتم ذلك التحويل على مصفوفة الارتباطات بين المتغيرات وكل مكون أو عمود يتكون من متغيرات شديدة الترابط مع مكوناتها الأساسية ، قليلة الترابط مع المكونات الأخرى .

وتحقق طريقة التباين الأقصى Varimax لتدوير المحاور عموديا ذلك الهدف على نحو كبير ويمكن الحكم على أن متغير ما ينتمي إلى مكون معين من خلال تحميله loading على ذلك العامل وكلما زادت القيمة المطلقة للتحميل زادت المعنوية الإحصائية.

وبمراعاة الشروط التي حددها (Churchill,1979)¹ و(Hair et al,1998)² التي تتمثل في الاتي:

- أن يكون معامل الثبات Alpha لكل عبارة أو متغير 0.60 أو أكثر .
 - أن يكون معامل ارتباط كل عبارة أو متغير بالعامل اكبر من 0.2.
 - أن يكون معامل تحميل العبارة أو المتغير على العامل الواحد 0.5 أو أكثر .
 - أن لا تكون العبارة قد تم تحميلها على أكثر من عامل واحد في نفس الوقت .
 - أن لا تقل قيمة ايجن Eigen Value لكل عامل عن واحد صحيح .
- أي وجود عدد كافي من الارتباطات ذات دلالة إحصائية في مصفوفة الدوران، وان لا تقل قيمة KMO عن 0.50%، تناسب العينة ، وان لا تقل قيمة اختبار Bartlett's Test of Sphericity عن الواحد صحيح، وان تكون الاشتراكات الأولية communities للنبود أكثر من 0.50%، وان لا يقل تشبع العامل عن 0.50% مع مراعاة عدم وجود قيم متقاطعة تزيد عن 50% في العوامل الأخرى، وان لا تقل قيم الجزر الكامن عن الواحد .

3-2-4. التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل أخلاقيات العمل:

تم تكوين مصفوفة الارتباط بين المتغيرات الأصلية في الدراسة للمتغير المستقل مع بعضها البعض والمكون من ثلاثة محاور لأخلاقيات العمل وعددها اثني عشر عبارة وتم استخدام نقطة حذف بمقدار (0.50) أي بمراعاة عدم وجود قيم متقاطعة تزيد عن قيمة (0.50) وحيث أن قيم الاشتراكات الأولية لا تقل

¹ Churchill ,G.A. (1979), "A paradigm for developing better measures of marketing constructs", Journal of Marketing Research, Vol.16.No. 2, pp.64-73

² :hair, J. f, Anderson, R.E, Tatham,R.L and Black, w.c. (1998) "Multivariate Data Analysis"5thed, NJ Prentice-Hall, Inc, p 10

عن (0.50) والتشبعات لا تقل عن (0.50) وقيمة KMO لا تقل عن (0.60) للمتغيرات وقيمة الجزر الكامنة لا تقل عن الواحد الصحيح وكما تم حذف المتغيرات التي يوجد بها تقاطعات وقد نتج عن التحليل عدم حذف أي بند من البنود (العبارات) الخاصة بمحاور المتغير المستقل، حيث تم التوصل إلى ثلاثة مكونات أساسية (عوامل) من جميع العبارات في مقياس أخلاقيات العمل وتفسر تلك المكونات مجتمعة (74.898%) من التباين لكل للعبارات، وهي نسبة تزيد عن (0.60%) و التي تعتبر جيدة في البحوث الاجتماعية وفقا (Hair, J.F, at all, 1998)¹.

كما تم تدوير العوامل بأحد طرق التدوير المتعامد وهي varimax لتحميل المتغيرات على العوامل الأكثر ارتباطا بها وبحيث تكون العوامل مستقلة عن بعضها تماما ولقد اظهر التحليل مصفوفة العوامل المدارة rotated Component matrix بالشكل الموضح في الجدول رقم (3-8).

جدول رقم (3-8)

التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل أخلاقيات العمل

المتغيرات	العبارات	النزاهة	الموضوعية	الأمانة
النزاهة	موظفو الشركة يتصفون بالعدل عند القيام بالأعمال	.912	.220	.173
	ممارسات موظفو الشركة للأعمال تتصف بالوضوح	.896	.237	.137
	موظفو الشركة يبتعدون عن الأعمال السيئة	.875	.118	.135
	موظفو شركتكم يتحلون بالصدق أثناء تأدية العمل	.837	.216	.146
الموضوعية	توجد جزاءات رادعة للموظفين الذين يخالفون موجهات العمل في تعاملهم مع العملاء.	.109	.789	.231
	يلتزم المساهمين بالمشاركة في اجتماعات الشركة بصورة مستمرة	.127	.782	.237
	يلتزمون العاملون بالشركة بالحيادية في تأدية أعمالهم	.297	.768	.260
	موظفو الشركة يقاومون التأثيرات الجانبية عند القيام بتنفيذ الأعمال.	.290	.748	.151
الأمانة	تولي شركتكم اهتمام كبير بعملية تحقيق الأهداف المخططة	.129	.208	.846
	الموظف الكفو يحرص علي سمعته المهنية .		.130	.812
	العاملون بالشركة يراعون توازن المصالح في الشركة.	.151	.317	.753
	لدي موظفو الشركة القدرة علي حفظ الأسرار	.376	.281	.697
	KMO	0.861		
	الجزر الكامن		1984.531	
	نسبة التباين			74.898

ملاحظة: $p < 0.01$, $N = 434$, **

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

3-2-5. التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع المسؤولية الاجتماعية: تم تكوين مصفوفة الارتباط بين المتغيرات الأصلية في الدراسة للمتغير التابع المسؤولية الاجتماعية مع بعضها البعض والمكون من ثلاثة

¹ The same previous reference, P10.

محاور للمسئولية الاجتماعية وتم استخدام نقطة حذف بمقدار (0.50) أي بمراعاة عدم وجود قيم منقطة تزيد عن قيمة (0.50) وحيث أن قيم الاشتراكات الأولية لا تقل عن (0.50) و التبعات لا تقل عن (0.50) وقيمة KMO لا تقل عن (0.60) للمتغيرات وقيمة الجزر الكامنة لا تقل عن الواحد الصحيح وكما تم حذف المتغيرات التي يوجد بها تقاطعات وقد نتج عن التحليل اندماج محوري للمسئولية المجتمعية والمسئولية التطوعية، حيث تم التوصل إلى مكونين أساسيين (عوامل) من جميع العبارات في مقياس المسئولية الاجتماعية وتفسر تلك المكونات مجتمعة (71.305%) من التباين لكل العبارات، وهي نسبة تزيد عن (0.60%) و التي تعتبر جيدة في البحوث الاجتماعية وفقا (Hair, J.F, at all, 1998)¹.

كما تم تدوير العوامل بأحد طرق التدوير المتعامد وهي varimax لتحميل المتغيرات على العوامل الأكثر ارتباطا بها وحيث تكون العوامل مستقلة عن بعضها تماما ولقد اظهر التحليل مصفوفة العوامل المدارة rotated Component matrix بالشكل الموضح في الجدول رقم (3-9) .

جدول رقم (3-9) التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع للمسئولية الاجتماعية

البيئية	المجتمعية التطوعية	العبارات	المتغيرات
.156	.890	تهتم الشركة ببرامج مكافحة حدة الفقر .	المسئولية
.241	.856	تدعم الشركة المشاريع الصغيرة لأفراد المجتمع الذي تعمل فيه	المجتمعية
.114	.839	ترعى إدارة الشركة الأنشطة الثقافية تجاه العملاء .	والمسئولية
.241	.809	تهتم إدارة الشركة بنشر المعرفة بين فئات المجتمع	التطوعية
.141	.808	تهتم إدارة الشركة بتوفير فرص عمل لزوي الاحتياجات الخاصة	
.183	.772	تشارك الشركة المجتمع بالدعم المادي لإقامة المناسبات الدينية والوطنية.	
.450	.653	تساهم الشركة بالتقليل من مشكلة البطالة .	
.430	.642	تتوافق رسالة الشركة مع قيم المجتمع	
.448	.581	تساهم الشركة في دعم البني التحتية من (مدارس ومستشفيات وطرق ..الخ)	
.882	.184	عند وضع خطط الشركة تضع في اعتبارها حماية الموارد الطبيعية	المسئولية البيئية
.873	.244	تعد حماية البيئة من أهم مرتكزات قيم الشركة .	
.865	.145	لدى شركتكم اهتمام ببرامج حماية البيئة	
.851	.164	لدى الشركة خطة للطوارئ في حالة حدوث كوارث طبيعية	
.768	.367	تعقد إدارة الشركة اتفاقيات مع الجمعيات والهيئات المحلية علي خلق بيئة صحية	
	0.913		KMO
	2803.790		الجذر الكامن
	71.305		نسبة التباين

ملاحظة $p < 0.01$ **, N= 434, المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2017

¹ hair, J. f, Anderson The same previous reference, P10.

3-2-6. الاعتمادية والكفاءة العملية لمقاييس الدراسة:

يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (0 إلى 1)، تم احتساب قيمة (ألفا كرونباخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي، إذا كانت قيم معامل ألفا كرونباخ أقرب إلي 1، يعتبر الاتساق الداخلي للمتغيرات كبير، ولاتخاذ قرار بشأن قيمة ألفا كرونباخ المطلوبة يتوقف ذلك على الغرض من البحث ففي المراحل الأولى من البحوث الأساسية تشير (Nunnally ، 1967) إلى أن المصدقية من 0.50 - 0.60 تكفي وأن زيادة المصدقية لا أكثر من 0.80 وربما تكون إسراف، أما (Hair et al, 2010) اقترح أن قيمة ألفا كرونباخ يجب أن تكون أكثر من 0.70

جدول رقم (123)

الاعتمادية (Cronbach's alpha)

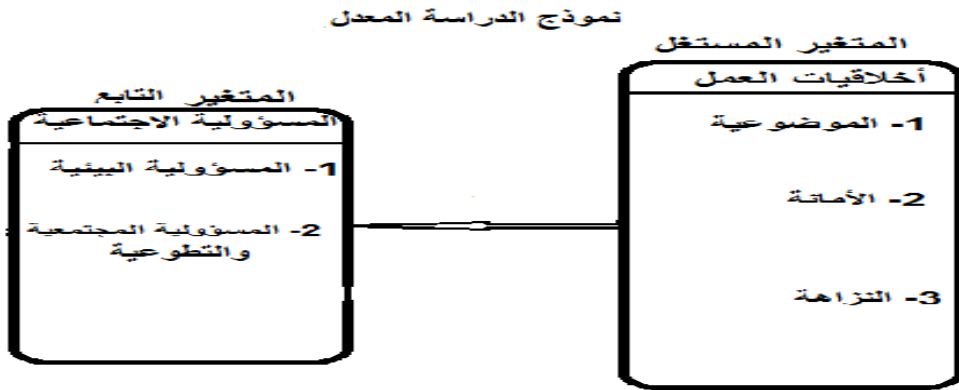
Cronbach's alpha	عدد العبارات	المتغيرات	
0.847	4	الموضوعية	المتغير المستقل
0.847	4	الأمانة	
0.936	4	النزاهة	
0.933	9	المتغير التابع	
0.928	5	المسئولية المجتمعية والتطوعية	
		المسئولية البيئية	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2017

3-2-7. نموذج الدراسة المعدل :

بناء على نتائج التحليل العامل التوكيدي والاعتمادية بقيت محاور المتغير المستقل أخلاقيات العمل كما هي أما أبعاد المتغير التابع المسؤولية المجتمعية اندمجت إلى محورين مما حدا إلى تعديل نموذج وفرضيات الدراسة كما في الشكل أدناه.

شكل (3-9)



المصدر : إعداد الباحث: 2017

3-2-8. فرضيات الدراسة بعد تعديل النموذج:

جدول (11\3)

يوضح فرضية الدراسة

الفرضية الرئيسية: هنالك علاقة ايجابية بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية	
الفرضيات الفرعية :	
1-1	هنالك علاقة ايجابية بين الموضوعية والمسؤولية المجتمعية والتطوعية.
2-1	هنالك علاقة ايجابية بين الأمانة والمسؤولية المجتمعية والتطوعية.
3-1	هنالك علاقة ايجابية بين النزاهة والمسؤولية المجتمعية والتطوعية.
4-1	هنالك علاقة ايجابية بين الموضوعية والمسؤولية البيئية.
5-1	هنالك علاقة ايجابية بين الأمانة والمسؤولية البيئية.
6-1	هنالك علاقة ايجابية بين النزاهة والمسؤولية البيئية.

3-2-9. متوسطات وانحرافات متغيرات الدراسة:

جدول رقم (4-12) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المتغير المستقل والتابع:

تظهر نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة في الجدول رقم (4-14) إن اتجاهات عينة الدراسة كانت ايجابية نحو اغلب الفقرات التي تقيس متغيرات الدراسة و يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المتغير المستقل (أخلاقيات العمل) يلاحظ من الجدول أن الوسط الحسابي بعد النزاهة (وسط حسابي =1.9655، انحراف معياري=0.85422) اكبر متوسط، يليه الوسط الحسابي لبعد الموضوعية (وسط حسابي =1.8253، انحراف معياري=0.69896)، يليه الوسط الحسابي لبعد الأمانة (وسط حسابي =1.8253، انحراف معياري=0.75876)، ويلاحظ أن الوسط الحسابي لإبعاد المتغير المستقل أخلاقيات العمل تقل عن الوسط الفرضي المستخدم في برنامج التحليل الإحصائي (والانحراف المعياري اقل من نصف المتوسط الحسابي3) مما يشير إلى ضعف أبعاد أخلاقيات العمل تحت الدراسة. كما يستنتج من ذات الجدول رقم (14.4) أن المستقيمين قيد الدراسة يعطون اهتمام اقل من المعتاد أو المتعارف عليه لأبعاد أخلاقيات العمل. وكما يستنتج من ذات الجدول رقم (3-14) أن المستقيمين تحت الدراسة يركزون بشكل أكبر على بعد النزاهة مقارنة ببقية أبعاد أخلاقيات العمل الأخرى من حيث الأوساط الحسابية، ومن جانب آخر يمكن ترتيب هذه الاهتمامات للعينة قيد الدراسة كما يلي: النزاهة ثم الموضوعية وأخيرا الأمانة. كما يتضح من الجدول رقم (3-14) إن الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المتغير التابع (المسئولية الاجتماعية) والمسئولية المجتمعية والتطوعية(الوسط الحسابي =2.0209)،(الانحراف المعياري=0.84055)، يشكل أكبر وسط يليه المسئولية التطوعية (الوسط حسابي = 1.7247)،(الانحراف معياري=0.75905) والجدير بالذكر أن هذا الوسط الحسابي اقل من الوسط الفرضي المستخدم في برنامج التحليل الإحصائي مما يشير إلى ضعف أبعاد المتغير التابع المسئولية الاجتماعية تحت الدراسة. كما يتضح أن المستقيمين قيد الدراسة يعطون اهتمام اقل من المعتاد للمتغير التابع المسئولية الاجتماعية.

جدول رقم(3-12)

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
.75876	1.8253	الموضوعية
.69896	1.8002	الأمانة
.84522	1.9655	النزاهة
.84055	2.0209	المجتمعية والتطوعية
.75905	1.7247	البيئية

المصدر إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2017)

3-2-10. الارتباطات بين متغيرات الدراسة:

اجري تحليل الارتباطات على بيانات الدراسة الميدانية للوقوف على الصورة المبدئية للارتباطات البنينة بين متغيرات الدراسة. فكلما كانت درجة الارتباط قريبة من الواحد الصحيح فان ذلك يعنى ان الارتباط قويا بين المتغيرين وكلما قلت درجة الارتباط عن الواحد الصحيح كلما ضعفت العلاقة بين المتغيرين وقد تكون العلاقة طردية أو عكسية، وبشكل عام تعتبر العلاقة ضعيفة إذا كانت قيمة معامل الارتباط اقل من (0.30) ويمكن اعتبارها متوسطة إذا تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.30) إلى (0.70) و تعتبر العلاقة قوية إذا كان معامل الارتباط أكثر من (0.70) الجدول أدناه رقم (3-15) يوضح الارتباطات بين متغيرات الدراسة. ويلاحظ من الجدول رقم(3-15) إن الارتباط بين إبعاد المتغير المستقل أخلاقيات العمل فيما بينها أن بعد الموضوعية يرتبط ايجابياً وبصورة معنوية متوسطة مع بعد الأمانة حيث كانت قيمة الارتباط = (0.567)، كما له ارتباط ايجابي معنوي متوسط مع بعد النزاهة حيث كانت قيمة الارتباط = (0.486)، كما نجد أن بعد الموضوعية يرتبط ارتباط معنوي متوسط مع أبعاد المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية(المسؤولية المجتمعية والتطوعية والمسؤولية البيئية) وكانت قيمة الارتباط علي التوالي=(0.375)،(0.313). ويلاحظ من الجدول رقم (3-15) إن الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل أخلاقيات العمل فيما بينها أن بعد الأمانة يرتبط ايجابياً وبصورة معنوية متوسطة مع بعد النزاهة حيث كانت قيمة الارتباط = (0.428)، كما نجد أن بعد الأمانة يرتبط ارتباط معنوي متوسط مع أبعاد المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية(المسؤولية المجتمعية والتطوعية والمسؤولية البيئية) وكانت قيمة الارتباط علي التوالي=(0.345)، (0.317). ويلاحظ من الجدول رقم (3-15) إن الارتباط بين بعد المتغير المستقل أخلاقيات العمل (النزاهة) له ارتباط ايجابي معنوي متوسط مع أبعاد المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية (المسؤولية المجتمعية والتطوعية والمسؤولية البيئية) وكانت قيمة الارتباط علي التوالي=(0.302)،(0.438) . ويلاحظ من الجدول رقم (3-15) إن الارتباط بين أبعاد المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية بعد (المسؤولية المجتمعية والتطوعية) له ارتباط ايجابي معنوي متوسط مع بعد المتغير التابع (المسؤولية البيئية) وكانت قيمة الارتباط علي التوالي=(0.538). ويلاحظ من الجدول رقم (3-13)

جدول رقم (3-13)

الارتباطات بين متغيرات الدراسة

Person's Correlation Coefficient for All Variable

المتغيرات	1	2	3	4	5
الموضوعية	1				
الأمانة	.567**	1			
النزاهة	.486**	.428**	1		
المجتمعية والتطوعية	.375**	.345**	.302**	1	
البيئية	.313**	.317**	.438**	.438**	1

2017م

الميدانية

الدراسة

بيانات

من

الباحث

إعداد

المصدر

المبحث الثالث اختبار الفرضيات

3-3-0. مقدمة

تتناقش هذه الجزئية نتائج اختبارات فرضيات الدراسة بعد التحليل العاملي للبيانات حيث يتناول هذا الجزء اختبار عدد فرضيتين رئيسيتين متعلقة بالعلاقة بين المتغيرات المتبقية بعد إجراء التحليل العاملي والاعتمادية، كما هو موضح في جزئية الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة، لقد تم استخدام اختبار اساليب نمذجة المعادلة البنائية (SEM) Structural Equation Modeling واستخدام أسلوب تحليل المسار Path Analysis هو تقنية احصائية تستخدم فيما يماثل الاغراض التي يستخدم فيها تحليل الانحدار المتعدد حيث ان تحليل المسار يعتبر امتداد لتحليل الانحدار المتعدد ولكن تحليل المسار اكثر فعالية حيث انه يضع في الحسبان نمذجة التفاعلات بين المتغيرات The Modeling of Interactions وعدم الخطية Nonlinearities واطفاء القياس والارتباط الخطي المزدوج Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة (Jeonghoon Ann, Spring 2002) وبهذه الطريقة يعتبر نموذج فريد من بين نماذج المعادلات الاخرى وكان اول من وضعه (Sewall Wright) في عام 1930 واستخدم في دراسات النشوء والتطور واعتمد برنامج تحليل المسار علي برنامج العلوم الاجتماعية spss ويتم استخدام تحليل المسار اموس بشكل رئيسي في محاولة فهم نقاط القوة النسبية للعلاقات المباشرة وغير المباشرة بين مجموعة من المتغيرات (المتغيرات الوسيطة او المعدلة) حيث انه يضعها في الحسبان. والهدف الاساسي من استخدام نموذج المسار او غيره من نماذج المعادلة المهيكلة هو العثور علي النموذج الذي يناسب بصورة جيدة البيانات التي تم جمعها بما فيه الكفاية لتكون تمثيل للواقع وتفسر البيانات، وقد ذكر (Joseph F. Hair, JR. and Others 1995) ان اسلوب تحليل المسار يختلف عن تحليل الانحدار المتعدد فيما يلي :

1. انه نموذج لاختبار علاقات معينة بين مجموعة من متغيرات وليس الكشف عن العلاقات السببية بين هذه المتغيرات .
2. يفترض العلاقات الخطية البسيطة بين كل زوج من المتغيرات .
3. ان المتغير التابع يمكن ان يتحول الي متغير مستقل بالنسبة لمتغير تابع اخر .
4. يمكن ان يكون في النموذج متغيرات وسيطة بالاضافة الي المتغيرات المستقلة والتابعة كما يمكن دراسة علاقات التأثير بين المتغيرات بغض النظر عن كونها متغيرات تابعة او متغيرات مستقلة والتي تمثل بسهم ثنائي الاتجاه في الشكل البياني للنموذج .
5. يعد نموذج تحليل المسار وسيلة لتلخيص ظاهرة معينة ووضعها في شكل نموذج مترابط لتفسير العلاقات بين متغيرات هذه الظاهرة مما يتطلب من الباحث تفسير السببية واتصال المتغيرات ببعضها البعض والتي تسمى بالمسارات

6. معاملات المسارات في النموذج تكون معيارية .

بالإضافة لما سبق فإنه توجد عدة أشكال ونماذج لتحليل المسار نذكر منها Neil H. Timm, 2002, (Harald Martfens and Magni Martens, 2001&

1. نموذج ذو اتجاه واحد وهو ذلك النموذج الذي يشتمل علي اسهم (مسارات) تتجه من المتغيرات المستقلة الي المتغيرات التابعة لدراسة التأثيرات المباشرة لهذه المتغيرات علي المتغير التابع .

2. نموذج جماعي وهو ذلك النموذج الذي يشتمل علي عدة متغيرات تابعة ترتبط بنفس مجموعة المتغيرات المستقلة ويسمح هذا النموذج بدراسة التأثيرات المباشرة والتأثيرات غير المباشرة علي المتغيرات التابعة .

3. نموذج تبادلي حيث يجمع هذا النموذج بين النموذجين السابقين بالإضافة الي اخذ العلاقات التبادلية في الاعتبار بين المتغيرات المستقلة حيث يشتمل هذا النموذج علي مسارات ثنائية الاتجاه لقياس التغير بين كل زوج من المتغيرات المستقلة وقد تم استخدام هذا الاسلوب لطبيعة متغيرات الدراسة كما يستدل علي جودة النموذج المقترح للنموذج المفترض لبيانات العينة من خلال مؤشرات جودة المطابقة . (James Lattin and Others, 2002& George A. Marcoulides and IriniMoustaki, 2002) .

3-3-3. اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية (المسؤولية المجتمعية والتطوعية):

تشير الفرضية الرئيسية الأولى على انه توجد علاقة ذات تأثير معنوي ايجابية بين أخلاقيات العمل والمسؤولية المجتمعية والتطوعية كما في الشكل (3-12)و توضح الفرضية الثانية و التي تنص على انه هنالك علاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية المجتمعية والتطوعية.



المصدر: إعداد الباحث من فرضيات الدراسة

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل المسار للتعرف علي العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة أخلاقيات العمل علي المسؤولية المجتمعية والتطوعية وتشير أوزان معاملات الانحدار في العلاقة بين المتغير المستقل أخلاقيات العمل والمتغير الوسيط المسؤولية المجتمعية والتطوعية إلي انخفاض تأثير المتغير المستقل النزاهة حيث بلغت قيمته (0.05) ويمكننا ملاحظة الأثر المباشر اعتمادا علي معاملات الارتباط المتعدد (R^2) حيث بلغت 0.59 أما بقية الأبعاد فكانت معاملات الانحدار مرتفعة نسبيا حيث بلغت للمتغير الأمانة (0.36) ويفسر 0.45 من التباين أما بعد الموضوعية بلغ معامل الانحدار (0.22) ويفسر

0.48 من التباين. كما في الشكل رقم (3-18) ومن التحليل نجد إن هنالك علاقة معنوية بين أخلاقيات العمل والمسئولية الاجتماعية إذ بلغت قيمة مربع كاي (102.034) وهي ليست مهمة إحصائياً عند مستوى (0.05) وبلغت قيمة (RMR) اقل من ٠,١٠ . و مؤشر جودة المطابقة (GFI) و مؤشر المطابقة المقارن (CFI) اكبر من ٠,٩٠ وبالنظر إلي الجدول رقم (3-14) الذي يبين قيم معاملات المسار نجد إن أبعاد أخلاقيات العمل كانت ذات دالة علي بعد المسئولية المجتمعية والتطوعية باستثناء بعدي الأمانة والنزاهة الذين لم يبلغا مستوى الدلالة عند مستوى (0.05) فاقل.

جدول رقم(3-14) يوضح نتائج الفرضية الأولى هنالك علاقة بين أخلاقيات العمل و(المسئولية المجتمعية والتطوعية):

م	العلاقات	التقديرات Estimates	الخطأ المعيار S.E	القيمة الحرجة CR	الدلالة P	النتيجة
1	الموضوعية	<---	.217	1.852	.064	لم تدعم
2	الأمانة	<---	.358	2.963	.003	دعمت
3	النزاهة	<---	.049	.567	.571	لم تدعم

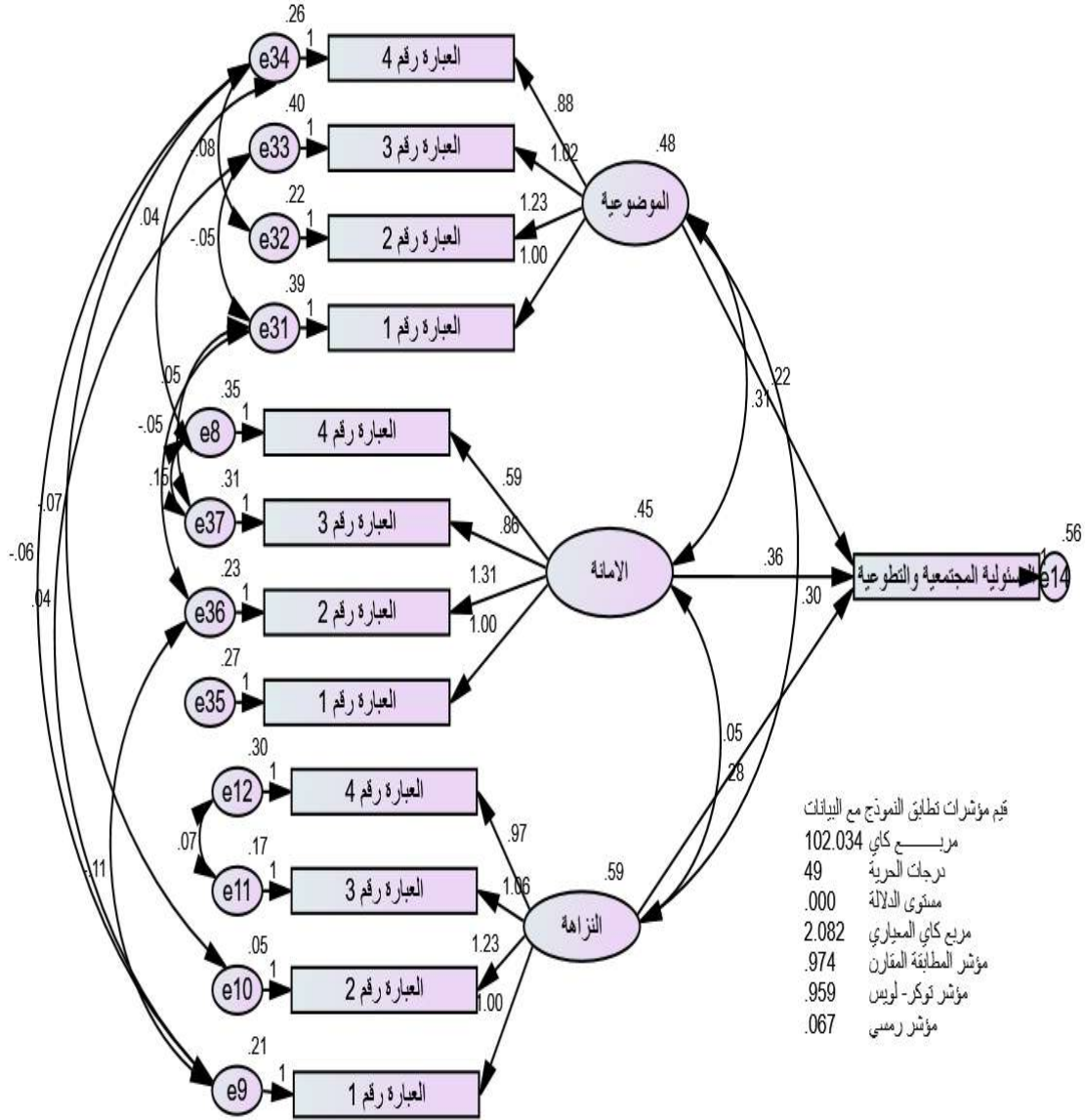
المصدر إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2017) مستوى المعنوية : *p<0.10,

p<0.05,*p<0.

الشكل رقم (3-8)

يوضح نتائج الفرضية الأولى

العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسئولية المجتمعية والتطوعية



المصدر إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2017)

3-3-4. اختبار الفرضية الثانية: العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسئولية الاجتماعية (المسئولية البيئية):

تشير الفرضية الرئيسية الثانية انه توجد علاقة ذات تأثير معنوي ايجابي بين أخلاقيات العمل والمسئولية البيئية كما في الشكل (13/3).

يوضح الفرضية الثانية و التي تنص على انه هنالك علاقة بين أخلاقيات العمل والمسئولية البيئية.



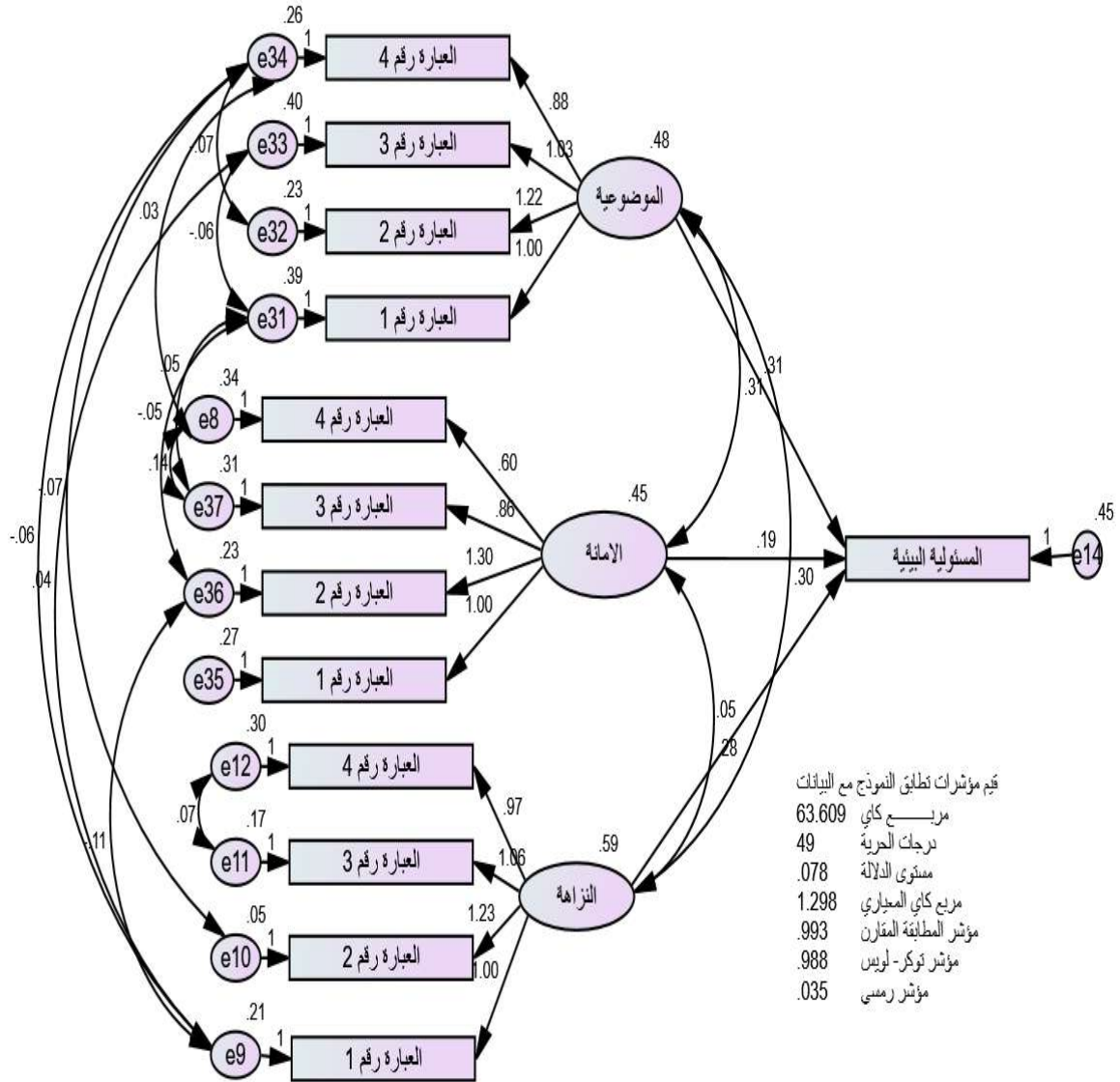
المصدر: إعداد الباحث من فرضيات الدراسة

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل المسار للتعرف علي العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة أخلاقيات العمل علي المسئولية البيئية وتشير أوزان معاملات الانحدار في العلاقة بين المتغير المستقل أخلاقيات العمل والمتغير التابع المسئولية البيئية إلي انخفاض تأثير المتغير المستقل النزاهة حيث بلغت قيمته (0.05) ويمكننا ملاحظة الأثر المباشر اعتمادا علي معاملات الارتباط المتعدد (R^2) حيث بلغت 0.59 أما بقية الأبعاد فكانت معاملات الانحدار مرتفعة نسبيا حيث بلغت للمتغير الأمانة (0.19) ويفسر 0.45 من التباين، وأما بعد الموضوعية بلغ معامل الانحدار (0.31) ويفسر 0.48 من التباين . كما في الشكل رقم (3-9) ومن التحليل نجد أن هنالك علاقة معنوية بين أخلاقيات العمل والمسئولية الاجتماعية إذ بلغت قيمة مربع كاي (63.609) وهي ليست مهمة احصائيا عند مستوي (0.05) وبلغت قيمة (RMR) اقل من 0.10 . و مؤشر جودة المطابقة (GFI) و مؤشر المطابقة المقارن (CFI) اكبر من 0.90 وبالنظر إلي الجدول رقم (3-15) الذي يبين قيم معاملات المسار نجد إن أبعاد أخلاقيات العمل كانت ذات دالة علي المسئولية البيئية باستثناء بعدي الأمانة والنزاهة الذين لم يبلغا مستوي الدلالة عند مستوي (0.05) فاقبل. جدول رقم (3-15) يوضح نتائج الفرضية الثانية هنالك علاقة بين أخلاقيات العمل والمسئولية الاجتماعية (المسئولية البيئية)

م	العلاقات	التقديرات Estimates	الخطاء المعياري S.E	القيمة الدرجة CR	الدلالة P	النتيجة
1	الموضوعية <---	.305	.305	2.865	.004	دعمت
2	الأمانة <---	.188	.188	1.745	.081	لم تدعم
3	النزاهة <---	.046	.046	.598	.550	لم تدعم

المصدر إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2017) مستوي المعنوية: ***p<0.001, **p<0.05, *p<0.10

الشكل رقم (9/3)
يوضح نتائج الفرضية الثانية
العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسئولية البيئية



قيم مؤشرات تطابق النموذج مع البيانات
مربع كاي 63.609
درجات الحرية 49
مستوى الدلالة .078
مربع كاي المعياري 1.298
مؤشر المطابقة المعيارن .993
مؤشر توكر- لويس .988
مؤشر رمسي .035

المصدر إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2017)

3-3-9. أالخاتمه

تناولت الدراسة من خلال ذلك الفصل نموذج الدراسة كمبحث أول واشتمل علي صياغة فرضيات الدراسة ومنهج الدراسة ومجتمع الدراسة وأسلوب عينة الدراسة ومصادر الحصول علي البيانات وقياس متغيرات الدراسة حسب ما ورد في الدراسات السابقة. وعرض المبحث الثاني نتائج تحليل البيانات التي تم إنشاؤه من العاملين بشركة النيل الكبري للبترول وشركة بترول دار وبترو انرجي. وتم تحليل البيانات باستخدام مختلف تقنيات التحليل الإحصائي، الجزء الأول من صدق وثبات الاختبار على المواد المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة واستخدم التحليل الوصفي للتعرف على خصائص الاستجابة للمشاركين وجميع المتغيرات قيد الدراسة. أجريت الارتباطات ذات المتغيرين أيضا إلى تحديد العلاقات المتبادلة بين المتغيرات. وأخيرا، الانحدار المتعدد الهرمي والتسلسل الهرمي واستخدمت انحدارات لاختبار فرضيات الدراسة. ويستعرض الفصل القادم النتائج ويناقش النتائج والآثار المترتبة عليها وكذلك القيود واستنتاجات الدراسة.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

الفصل الرابع النتائج والتوصيات

4-0. خلاصة نتائج الدراسة:

هدفت هذه الدراسة للتحقق من صحة قياس مفهوم أخلاقيات العمل وكيفية تأثيرها على المسؤولية الاجتماعية المدركة، ومعرفة العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية، وتم تحديد مجتمع الدراسة من العاملين بشركات النفط السودانية القاطنين في ولاية الخرطوم، وإجراء الدراسة على العاملين في عدد ثلاث من شركات النفط بالسودان، وهذا نظرا لاعتبارات كثيرة منها وجود عدد معتبر من أفراد العينة الذين يتميزون بميزات أهمها وجود إمام كامل بكل ما يتعلق من ثقافة بأخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية العلمي والتطبيقي وتسود بينهم التفاعل مع عنصر الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية وتبني أخلاقيات فاضلة لتسيير الأعمال، كما أن هذه المرحلة تتميز بالتسارع في تطوير المفهوم واستحداث كل ما هو داعم لمفهوم أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية لزيادة المميزات التنافسية بين الشركات ولذا تكون هذه المرحلة حساسة ومتقبله لكل ما هو جديد مما يجعلها متطورة في هذا العصر الحديث، وأيضا فان العاملين بالشركات المعنية يعتبرون من الفئة المستنيرة من بين فئات المجتمع، وقد تم بناء الأسئلة البحثية لتحقيق أهداف الدراسة علي النحو التالي :

- 1- هل تؤثر أخلاقيات العمل علي المسؤولية الاجتماعية ؟
 - 2- كيف تؤثر برامج المسؤولية الاجتماعية علي أخلاقيات العمل ؟
 - 3- هل هنالك علاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية؟
- وبناء علي مراجعة الأدبيات حددت هذه الدراسة المتغيرات التي تركز عليها وتشتمل علي المتغير المستغل وهو أخلاقيات العمل ويحتوي علي ثلاثة أبعاد هي (الموضوعية، الأمانة، النزاهة) والمتغير التابع وهو المسؤولية الاجتماعية ويحتوي علي بعدين اندمجا بعد التحليل وهي (المسؤولية الاجتماعية والتطوعية، والمسؤولية البيئية) .

تم الحصول علي بيانات هذه الدراسة عن طريق توزيع عدد (250) استبانة عن طريق العينة الحصصية للعاملين ببعض شركات النفط السودانية الموجودة في ولاية الخرطوم كما تم توزيع الاستبيانات في كل شركة عن طريق العينة العشوائية عن طريق اليد وكان يتم استلام الاستبيانات بعد تعبئتها مباشرة وكان عدد الاستبيانات المستردة يساوي (245) استبانة بنسبة(98%) من إجمالي الاستبيانات الموزعة، الاستبيانات التي لم تسترد (5) استبانة بنسبة(2%). بينما يبلغ عدد الاستبيانات الغير صالحة للتحليل (0) استبانة بنسبة (0%). أما عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل فيساوي (239) استبانة بنسبة (95.5%) من إجمالي الاستبيانات الموزعة والمستلمة وهي نسبة تعتبر كبيرة في البحوث الوصفية التي تعتمد علي قوائم

الأسئلة أو الاستبيانات وتعكس مدى استجابة المبحوثين ومدى وضوح عبارات الاستبيان المستخدمة في جمع بيانات الدراسة الميدانية.

قبل إجراء التحليل لاختبار الفرضيات اجري التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي واختبار الموثوقية لضمان صلاحية المتغيرات. تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي لاختبار صلاحية الأبعاد المتعلقة بجميع متغيرات الدراسة واستخدم طريقة التدوير varimax لتحديد أبعاد المتغيرات البحثية وأشارت النتائج إلي أن العوامل المستخرجة لمتغيرات الدراسة لم تختلف عن التصورات الموضوعية، كما واستخدم التحليل العاملي التوكيدي للتأكد من صدق المقاييس المستخدمة وأثبتت مؤشرات جودة النموذج أن المقاييس انصفت بالصدق وان العوامل المستخرجة لمتغيرات الدراسة لم تختلف عن التصورات الموضوعية كما ورد في الدراسات السابقة .

تم الحصول على موثوقية القياسات التجريبية بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) أكدت نتائج تحليل الموثوقية أن جميع الأبعاد التي استخرجت بعد إجراء التحليل العاملي مستوى مرض من الموثوقية للمتغير المستقل أخلاقيات العمل مع بقاء كل أبعاده. أما أبعاد المتغير التابع فقد تم دمج بعدين مع بعضهما بحيث هنالك نموذج جديد للدراسة بعد نتائج التحليل، وأظهرت نتائج التحليل الوصفي للبيانات الديمغرافية إن نسبة الذكور فيها كانت (76.2%) من العينة، بينما شكلت الإناث نسبة (23.8%) من العينة والتي تعكس أن نسبة الذكور تفوق نسبة الإناث، وكما يلاحظ أن الفئة العمرية من (30 - 40) سنة شكلت أكبر نسبة من بين الفئات العمرية أما المؤهل التعليمي لأفراد العينة يوضح التحليل أن حملة الشهادات الجامعية يشكلون أكبر نسبة حيث بلغت (58.6%) من العينة، ويعزي ذلك إلي أن اغلب الشركات النفطية تقوم باختيار العاملين للعمل بها عن طريق وضع شرط الحصول علي الشهادة الجامعية ويفسر ذلك زيادة نسبتهم لكثرة الخريجين من الجامعات، كما يظهر توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي فقد تبين أن الإدارة الوسطي يشكلون أكبر نسبة حيث بلغت (36.4%)، وقد كانت الحالة الاجتماعية تبين أن المتزوجين يشكلون أكبر نسبة وهي (65.7%) وربما يعود ذلك إلي الحالة الاقتصادية الميسورة للعاملين بالشركات النفطية ولعدد سنوات الخبرة فقد أوضح التحليل أن الفئة من (5-10) سنوات بلغت نسبة (41%) وتشكل أكبر نسبة مما يعود عليهم بالمال الوفير الذي يساعد علي الزواج والاستقرار، و للتأكد من أن المفحوصين سوف يقومون بالإجابات المطلوبة تم وضع السؤال المفتاح وهو الموظف الكفو يحرص علي سمعته المهنية ومن كانت إجاباتهم بأنهم لا يحرصون علي سمعتهم المهنية مطلقا ستستبعد استبياناتهم من التحليل وكانت إجابة كل المستجيبين يحرصون علي سمعتهم لذلك لم تستبعد الاستبيانات من التحليل، وبما يعود ذلك لطول الفترة التي يقضيها العاملين بالشركة كما اجري التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة الأخرى وكانت كما يلي:

حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة إن اتجاهات عينة الدراسة كانت ايجابية نحو اغلب الفقرات التي تقيس متغيرات الدراسة كما يوضحها الوسط الحسابي والانحراف المعياري

،واظهر التحليل ضعف أبعاد أخلاقيات العمل المتغير المستقل ومن جانب آخر يمكن ترتيب هذه الأبعاد أو الاهتمامات للعينة قيد الدراسة عند القيام بالأعمال كما يلي: النزاهة، الموضوعية، الأمانة. كما اظهر التحليل بان المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية أتى بعد المسؤولية المجتمعية والتطوعية أولاً يليه بعد المسؤولية البيئية بمتوسطات وانحراف معياري اقل من الوسط الفرضي فكانت ضعيفة، كما يتضح أن المستقصين قيد الدراسة يعطون اهتمام اقل من المعتاد للمتغير التابع المسؤولية الاجتماعية، وأن هذا الوسط الحسابي اقل من الوسط الفرضي المستخدم في برنامج التحليل الإحصائي مما يشير إلي ضعف نية تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية للعاملين تحت الدراسة.

4-1. مناقشة النتائج

العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية .

من خلال نتائج التحليل نجد إن أبعاد أخلاقيات العمل كانت دالة علي المسؤولية الاجتماعية باستثناء بعدي الموضوعية والنزاهة والذين لم يبلغا مستوي الدلالة عند مستوي (0.05) فأقل، كما نجد أن بعد الأمانة دال علي تبني مفهوم المسؤولية الاجتماع بمستوي دلالة عند (0.003)، و أشارت عدة دراسات إلى وجود علاقة ارتباط بين كل من أبعاد أخلاقيات العمل وأبعاد المسؤولية الاجتماعية وذلك كما أظهرته دراسة (عطا الله بشير النويقة2016م) ، في دراسة علي العاملين بالبنوك التجارية في منطقة مكة المكرمة. ودراسة (خالد عطا الله الطراونة ومحمد منصور أبو جليل2013م) دراسة ميدانية في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي بحيث أثبتت وجود علاقة إيجابية بين أخلاقيات العمل بأبعادها المختلفة والمسؤولية الاجتماعية ودراسة (Tomba Singh2013) والتي أوضحت بان هنالك علاقة ايجابية قوية بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية والتي تمت بالهند.

ومن خلال النتائج السابقة يتم قبول الفرضية الرئيسية القائلة: هناك علاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية، والإجابة على السؤال للدراسة القائل: هل تؤثر أخلاقيات العمل علي المسؤولية الاجتماعية؟ حيث أوضحت نتائج الدراسة أن أخلاقيات العمل تؤثر علي المسؤولية الاجتماعية بتأثير جزئي.

4-2. تأثيرات الدراسة:

تتمثل التأثيرات النظرية للدراسة في الآتي

تناولت الدراسة موضوع أخلاقيات العمل وأثره علي المسؤولية الاجتماعية ، واتضح من الدراسة وجود علاقة ايجابية بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية، و تعد هذه من التأثيرات النظرية للدراسة.

أما التأثيرات العملية للدراسة تكمن في الآتي:

من خلال نتائج الدراسة اتضح إن الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية يكون بتبني مفهوم أخلاقيات العمل وتطبيقه داخل المؤسسة وذلك لتأثيره الايجابي علي الشركة في المجتمع وبين العاملين وأصحاب المصالح فكلما تبنت المنظمة مفهوم أخلاقيات العمل كلما ساعد ذلك علي تحقيق أهدافها بالصورة المثلي مما يساعد ذلك الإدارة علي اتخاذ قرارات بناء علي تلك النتائج المحققة.

4-3. التوصيات:

من خلال الإطار النظري ونتائج الدراسة أعلاه تم استخلاص توصيات عامة وتوصيات خاصة لشركات البترول في السودان .

أولاً: التوصيات الخاصة بشركات البترول في السودان :

1. علي شركات البترول في السودان العمل على تدريب العاملين وتعريفهم بمفهوم أخلاقيات العمل والحث علي تطبيقه، لان نتائج الدراسة أوضحت إن معدل الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية غير عاليا، ويمكن زيادة الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية عن طريق التطبيق الفعال لعناصر أخلاقيات العمل.
2. الاهتمام بتحسين سلوكيات العاملين في تعاملاتهم إثناء ممارسة الأعمال وذلك بـ (بتدريبهم، وتقييم أعمالهم، وخلق منافسات بينهم في الصدق والأمانة وحفظ الأسرار) .
3. على شركات البترول في السودان تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية ومفهوم أخلاقيات العمل وتطبيقهما من خلال قدرات ومعارف العاملين، وزيادة العمل الإبداعي في الشركات في الجانب الاجتماعي والأخلاقي، حيث يتيح التبني الفرصة للعاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم وحل المشكلات والإبداع في أداء المهام الموكلة إليهم .
4. الاهتمام بوضع مائه تدريبه خاصة بمفهوم أخلاقيات العمل بتدريب العاملين عليها عند التحاقهم بالشركة، وتقييم المتدربين قبل وبعد التدريب من اجل معرفة هل حقق التدريب الأهداف المطلوبة، والتحسين المستمر لبرنامج التدريب .
5. علي شركات البترول في السودان الاهتمام بصورة كبيره بالبيئة المحيطة ومدي تأثير الإنسان من مخلفات الشركات ووضع الحلول الجذرية أي تبني مفهوم لا ضرر ولا ضرار.
6. الاهتمام بالإعلان عن المهام الاجتماعية والمعاملات الأخلاقية التي تمت داخل الشركة وذلك من خلال (عمل برامج تلفزيونية أو عبر المجلات أو الدوريات التي تصدرها شركات البترول) وذلك لعكس سمعه ممتازة عنها وبالتالي تحقيق أهدافها .

ثانياً: التوصيات العامة:

1. الاهتمام بمفهوم المسؤولية الاجتماعية كأحد المفاهيم المهمة لقيادة المنظمات إلي تحقيق أهدافها.
2. علي مؤسسات التعليم تدريس مفهوم أخلاقيات العمل بشكل أوسع حتي يتسنى للطالب معرفة أخلاقيات العمل بشكل جيد، وعقد مؤتمرات تخص مفهوم أخلاقيات العمل وأثرها على بناء موارد بشرية تتمتع بدرجة عالية من الأمانة والصدق والنزاهة في العمل مما ينعكس ذلك علي السمعة الطيبة للمنظمة لأن نجاح المنظمة يعتمد بدرجة أكبر علي مدي إخلاص وتعاملات وأخلاق العاملين بها .
3. إنشاء إدارة خاصة بالمسؤولية الاجتماعية، تعني بالقيام بالمسؤولية الاجتماعية علي أكمل وجه ومتابعة المشاريع الاجتماعية التي قامت بها وتقييمها بعد إنشائها، والتطوير المستمر لأشكال المسؤولية الاجتماعية لما يتوافق مع احتياجات المجتمع .

4-4. محددات الدراسة

في كل دراسة لابد من أن تكون هنالك إخفاق في بعض الجوانب التي لم تتطرق لها الدراسة أو صعوبة إمامها بكل جوانب المشكلة وأبعدها المتشعبة، إذ الوقت والتكلفة لا يسمحان بذلك ويمكن تلخيص محددات هذه الدراسة في الآتي:

1. عدم المقدرة علي الوصول إلي المجتمعات التي طبقت فيها تلك الشركات المسؤولية الاجتماعية وذلك لبعدها وعدم الاستقرار الأمني فيها .
2. محدودية المعلومات المتاحة عن شركات البترول في السودان .
- 5- محدودية المراجع العربية المتعلقة بموضوعات الدراسة، مما دفع الباحث إلي ترجمة بعض المعلومات من الإنجليزية للعربية، وقد لا ينقل الترجمة المعلومة بالصورة المطلوبة وان تلك الدراسات تختلف أيضا في بيئتها عن هذه الدراسة.
- 6- تم الاعتماد علي الاستبيان كمصدر من مصادر جمع البيانات الأولية وبالرغم من انه وسيلة فعالة في جمع البيانات إلا انه قد لا يتيح للمستجوب الإجابة بحرية عن الأسئلة.
- 7- اختيار عينه من العاملين بالشركات وبالتركيز علي العاملين بالإدارة الوسطي والإشرافية وذلك باعتبارهم الشريحة الأكثر وعيا بموضوع أخلاقيات العمل كما تم الاعتماد علي أسلوب العينة القصدية وهذا قد يحد من تعميم النتائج.

4-5. مقترحات لبحوث مستقبلية

بناء علي محددات هذه الدراسة وصعوبة أن تشتمل الدراسة علي كل الجوانب ذات الصلة بموضوع الدراسة يمكن التوصية بدراسات مستقبلية لتلافي ذلك القصور.

1. دراسة العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية في ظل وجود المتغيرات الديمغرافية (التحكيمية) كمتغيرات معدلة .
2. إجراء الدراسة بنفس المتغيرات في مجتمع اكبر .
3. دراسة اثر أخلاقيات العمل علي الميزة التنافسية للمنظمات .
4. إجراء دراسة بنفس متغيرات هذه الدراسة ولكن بأبعاد مختلفة للمسؤولية الاجتماعية .
5. دراسة العوامل التي تؤثر إيجابا وسلبا علي المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

4-8. الخاتمة

تم في هذا الفصل عرض أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال تحليل بيانات الدراسة ومناقشة تلك النتائج بالمقارنة مع الدراسات السابقة ومن خلال شرح نتائج الدراسة ومناقشتها تمت الإجابة علي تساؤلات الدراسة عن اثر أخلاقيات العمل علي المسؤولية الاجتماعية ووضحت العلاقة بينهما. كما تناول الفصل التأثيرات النظرية والعملية للدراسة والتوصيات العامة والخاصة للدراسة ومحددات الدراسة والتوصيات بدراسات مستقبلية.

قائمة المصادر و المراجع

القران الكريم

المراجع العربية الكتب

- 1- اوما سيكاران، طرق البحث في الإدارة ، مدخل لبناء المهارات البحثية ، تعريب إسماعيل علي بسيوني، دار المريخ للنشر والتوزيع، الطبعة الرابعة ، 2006م .
- 2- سعيد بن ناصر أغامدي، أخلاقيات العمل ضرورة تنمية ومصلحة شرعية، سلسلة دعوة الحق(رابطه العالم الإسلامي ص بريد 537.مكة المكرمة) العدد 242 للعام 1431 هـ -2010م.
- 3- طاهر محسن منصور أألغالي وصالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال(الأعمال والمجتمع)، دار وائل للنشر ، الطبعة الثالثة، 2010.

الأوراق والمجلات العلمية:

- 1- حامد نور الدين وحسام الدين غضبان، الالتزام بأخلاقيات الأعمال من اجل ترسيخ المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية، ورقة عمل، تم النشر في مايو الخميس 31/2012/ الساعة 22:37.
- 2- خالد عطا الله الطراونه، ومحمد منصور أبو خليل، اثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، المؤتمر الدولي الثالث لكلية إدارة الأعمال بجامعة مؤتة-الأردن من 23-25 نيسان 2013م.
- 3- صالح الحمورى ورولا المعايطه، المسؤولية المجتمعية للمؤسسات، جمعية الكتاب الالكترونيين الأردنيين، الأردن، 2015م.
- 4- صباح حسين الزيايدي، دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز السمعة التنظيمية المدركة، ورقه بحثيه منشوره في مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 16 العدد 1 في يوم 27-12-2012، لسنه 2014،
- 5- عطا الله بشير النويقه، أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة، ورقه علمية منشوره، مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد 43 العدد1، 2016م.
- 6- عيشوش خيرة، كرزابي عبد اللطيف، المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في إطار أخلاقيات الأعمال، جامعة بشار - ملتقى دولي حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية - يومي 14 و 15 فيبروري 2012.
- 7- فارس النفيعي، بعض النظريات والمداخل والمفاهيم الأخلاقية، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، مشرف باب السلامة المهنية وتقليل الأخطار. <http://www.hrdiscussion.com/hr17129.htm> .7/9/2010 02:35

8- فالح عبد القادر الحوري، ممدوح الزيادات، هائل عباينه ، إدارة الصورة الذهنية للمنظمات الأردنية في إطار واقع المسؤولية الاجتماعية، ورقه بحثية منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية، 2010.

9- عبد الله بشير النويقة، أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة، دراسات العلوم الإدارية، المجلد 43، العدد 2، 2016م.
10- وهيبة مقدم، سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في منظمات الأعمال (دراسة حالة ثلاثة شركات عربية)، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة يومي 14/13 ديسمبر 2011، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة شلف.

رسائل الماجستير والدكتوراه:

- 1- أبو بكر محمد الحسن، دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المنظمة، رسالة ماجستير، جامعه محمد خيضر - بسكرة - الجزائر، 2015.
- 2- أسماء بن العامودي، أخلاقيات الأعمال وأهميتها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة فادي مباح - ورقلة - الجزائر، رسالة ماجستير، 2015.
- 3- الاقنر محمد درار عبد الجبار، أهمية المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية لتحسين جودة المعلومات المحاسبية ، رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2016، ص36.
- 4- أسامه محمد خليل ألزناطي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية (مجمع الشفاء الطبي نموذجًا)، في العام 1436 هـ - 2014 م.
- 5- توفيق محمد عبد المحسن، أخلاقيات الأعمال، رسالة ماجستير، كلية التكنولوجيا والتنمية جامعة الزقازيق، دار الفكر العربي للتوزيع والنشر، 2014 م.
- 6- سلوى بنت محمد الحمادي، أخلاقيات العمل في التشريع الإسلامي في ظلال متغيرات معاصره، المملكة العربية السعودية وزارة التربية والتعليم كلية التربية للبنات بمكة ، 2007.
- 7- كباشي محمد حامد نور الدين، أثر تطوير المهارات السلوكية والتطوير التنظيمي في تنمية الموارد البشرية بقطاع المصارف السودانية، رسالة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2013.
- 8- ليث سعد الله حسين، وريم سعد الجميل، المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وانعكاسها على أخلاقيات العمل، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن ، كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل، ص6.
- 9- مراد سليم عطيان، وعبد الله جميل أبو سلمى، أثر ممارسة أخلاقيات عمل إدارة الموارد البشرية على تحقيق رضا العاملين، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، دراسات العلوم الإدارية، المجلد 41، العدد2، عمادة البحث العلمي/ الجامعة الأردنية، مايو 2014 .

- 10- معراج هواري، دور أخلاقيات الأعمال في الرفع من تنافسية المؤسسة دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة غرداية الجزائر.
- 11- ميسون محمد عبد القادر، التفكير الأخلاقي وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية وبعض المتغيرات لدي طلبة أجامعه الإسلامية، رسالة ماجستير، عزة عمادة الدراسات العليا كلية التربية علم النفس، 2009م.
- 12- ناهد احمد محمد، اثر المسؤولية الاجتماعية للشركات علي ولاء العملاء، رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2015 م.
- 13- هبه محمد الحسن عثمان، الإعلان الأخضر وأثره علي النية الشرائية: الدور الوسيط لاتجاهات العملاء ولأثر المعدل للوعي البيئي، بحث مقدم لنيل درجة ماجستير العلوم في الإدارة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2016، ص95.

المراجع باللغة الإنجليزية:

- 1-Shukri Ahmad and, Musa Yusuf Owoyemi, The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the , International Journal of Business and Social Science, Vol. 3 No. 20 ,Special Issue – October 2012.
- 2- Ahmad Saleh Al Sukka and AlHareth Muhammad Musa Abu Hussein, The Effect of Social Responsibility in Achieving Competitive Advantage: Field Study in the Governmental and Private Hospitals in Dar Wail for Publishing, Amman: Jordan, 5 may 2013 .
- 3-David Crowther and Guler Aras, Social enterprises liability, Ventus APS Publishing, 2008
- 4- Alia Abdallah Mohamed Ahmed Ali, The Impact of Corporate Social Responsibility Practice on coustmer Satisfaction, This is submitted in partial fulfillment of the requirement for MSC. in Total Quality Management and .EXcellence from Sudan University for Science and Technology, 2016

الإنترنت

- 1- <http://www.saaid.net/book/open.php?cat=82&book=446>)
الزكي، 2008 موقع صيد الفوائد، تاريخ الإضافة يوم 3-8-1429هـ.

2- مدونة أيمن عبدالله محمد أبوبكر، قصة البترول السوداني، استاذ مساعد بقسم المحاسبة - جامعة أبوظبى - مدينة العين- مدونة. منشوره يوم 3 فبراير 2009.

3- <https://ar.wikipedia.org>

نفت السودان، وكبيد يا الموسوعة الحرة، تاريخ التصفح، 6-2-2017م الساعة 6:20م من الموقع

4- <http://www.petrodar.com>

راشد فضل بابكر، مقال منشور، **منتدى النفط**، في الأربعاء يونيو 03، 2015 4:44 pm، ص1. الانترنت موقع شركة بترودار ، ، 25-2-2017م، الساعة 8:5 صباحا.

5- petrodar operatinh co.,annual report,2010,p05.

6- Website: <http://www.trioceanenergy.com>

الملاحق

ملحق رقم (1) ملخص الدراسات السابقة

إسم المؤلف وسنة الدراسة	عنوان الدراسة	متغيرات الدراسة			المنهجية	أهم النتائج المتوصل إليها	محددات الدراسة (نقاط الضعف)	توصيات	توصيات لبحوث مستقبلية
		مستقل	وسيط	تابع					
1- عطا الله بشير النويقة 2016	أثر أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية	أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية		تعزيز الميزة التنافسية	الوصفي	هناك علاقة وتأثير إيجابي لتفاعل أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية معا في تعزيز الميزة التنافسية	أخذت الدراسة القطاع الخدمي البنوك	*تعزيز أخلاقيات العمل وتدريب العاملين في البنك على مواجهة المشاكل الأخلاقية الصعبة. * أن تدعم البنوك وتساهم في مؤسسات المجتمع المدني وإقامة المشاريع ذات البعد الاجتماعي. * العمل على تطوير منهج أخلاقيات العمل الذي يدرس بالجامعات في تخصص إدارة الأعمال.	تعزيز أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية لضمان نجاح البنوك وديمومتها
2- مراد سليم عطياتي وعبد الله جميل أبو سلمى 2014	أثر ممارسة أخلاقيات عمل إدارات المورد البشرية على تحقيق رضا العاملين	أخلاقيات عمل إدارات المورد البشرية		رضا العاملين	الوصفي التحليلي	إن ممارسة إدارات الموارد البشرية للجوانب الأخلاقية التي تقوم على أسس العدالة والمساواة والشفافية والنزاهة في أنشطتها له بالغ الأثر على رفع الروح المعنوية التي بدورها تنعكس على حالة الرضا عن العمل	أخذت الدراسة القطاع الخدمي شركات الاتصال	* ضرورة الالتزام بتطبيق أخلاقيات العمل في كافة أنشطة ووظائف المنظمة.	*دراسة أثر أخلاقيات العمل في مجال تسويق المنتجات غير الصحية وأثرها على قرار شراء الأطفال للأغذية غير الصحية. * أثر عدم الالتزام بأخلاقيات العمل على انخفاض مستويات الإنتاج والإنتاجية وزيادة رفعة البطالة والفقر. * مدى الالتزام بالمسؤوليات الأخلاقية والاجتماعية من قبل المنظمات الصناعية وأثرها على البيئة. * المعوقات التي تحول دون قيام المنظمات بالالتزام بالمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل
3- أسامة محمد خليل الزيناتي 2014	دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية	أخلاقيات المهنة		المسؤولية الاجتماعية	الوصفي التحليلي	توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $a < 0.05$ بين ممارسة أخلاقيات المهنة وتعزيز المسؤولية الاجتماعية	أخذت الدراسة القطاع الخدمي المستشفي	*تطبيق وتعزيز الواجبات التي تتضمن معاملة المسؤولين للموظفين بالعدل وبنون تمييز. *تعزيز دور المسؤولين تجاه المجتمع المحلي وانخراطهم فيه.	تطبيق ميثاق أخلاقيات العمل الصحي والالتزام بالمسؤولية الاجتماعية
4- علياء عبد الله محمد احمد محمد علي 2016	أثر ممارسة المسؤولية الاجتماعية للشركات على رضا العاملين	المسؤولية الاجتماعية		رضا العاملين	الوصفي	*أن تطبق كل المنظمات مفهوم المسؤولية الاجتماعية لما له اثر كبير على رضا العملاء * هناك تأثير إيجابي من ممارسة المسؤولية الاجتماعية على تحقيق رضا العملاء	خدمي مجموعة سودا تل	*نشر البرامج والأنشطة الاجتماعية عبر وسائل الإعلام وتوثيق الأحداث والمناسبات والتنسيق مع شركات أخرى للمساهمة في المبادرات الاجتماعية وذلك لتحسين الصورة الذهنية. *فتح باب الاقتراحات للمجتمع لتقديم آرائهم ومقترحاتهم حول برامج المسؤولية الاجتماعية	تأثير المسؤولية الاجتماعية على الميزة التنافسية

5- أسماء بن العامودي 2015	أخلاقيات الأعمال وأهميتها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	أخلاقيات الأعمال	المسؤولية الاجتماعية	الوصفي التحليلي	توصلت الدراسة إلى أن أخلاقيات الأعمال تساهم في تعزيز المسؤولية الاجتماعية.	استقطاب العاملين نحو الأخلاقيات العالية وبت روح التعاون بينهم وتدريبهم ومنحهم فرص لتطوير مهاراتهم وخبراتهم. التزام المنظمة بقواعد أخلاقيات العمل وتطبيقها دون تحيز على العاملين والحفاظ على مكائنتهم وسمعتهم. العمل على إيجاد وتفعيل مدونات أخلاقية خاصة بالبيئة والالتزام بها من قبل الجميع.	*مدي تبني المسؤولية الاجتماعية من قبل المؤسسات. دور أخلاقيات العمل في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. أثر الأنماط القيادية في تحسين أخلاقيات العمل
6- انس احمد سعيد عوض 2014	أسباب عجز الشركات عن القيام بالمسؤولية الاجتماعية	أسباب عجز الشركات	المسؤولية الاجتماعية	الوصفي التحليلي	*ضعف التشريعات الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية. *ضعف ثقافة الشركات أمامه بالقضايا الاجتماعية والبيئية. *ضعف عدم الاهتمام بمحاسبة من لا يلتزم بالمسؤولية الاجتماعية. *زيادة التكاليف المترتبة على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية	*ضرورة تفعيل التشريعات الحكومية من خلال تقديم حوافز وتسهيلات من ضرائب وغيرها للمهتمين بالمسؤولية الاجتماعية. *نشر ثقافة مفهوم المسؤولية الاجتماعية للالتزام بها من قبل الشركات. * إيجاد معادلات واضحة تعمل على إيجاد عائد أعلى من تكلفة القيام بالمسؤولية الاجتماعية	*اثر المؤسسات الإعلامية والمجتمعية على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية. *إيجاد حلول عملية للأسباب التي تؤدي إلى عجز الشركات عن قيامها بمسؤوليتها الاجتماعية
7- سلاحة عبد الله خلف الطعامة 2015	العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية الداخلية للشركات وسلوك المواطنين التنظيمية: العدالة التنظيمية كمتغير وسيط	المسؤولية الاجتماعية الداخلية	سلوك المواطنين التنظيمية	الوصفي التحليلي	توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين كل من المسؤولية الاجتماعية وسلوك المواطن التنظيمية بتوسط العدالة التنظيمية	استبعاد بعض الأبعاد عمل على ضعف الدراسة	إجراء العديد من الدراسات في ذات السياق
8- كوثر محمد احمد محمد خوجلي 2015	المسؤولية الاجتماعية وأثرها في الميزة التنافسية لشركات الاتصالات العاملة في السودان	المسؤولية الاجتماعية	الميزة التنافسية	الوصفي التحليلي	وجود علاقة بين المسؤولية الاجتماعية والميزة التنافسية إلا إن نمية التأثير جزئي بين المتغيرات	اهتمامها بالقطاع الخدمي	*تطبيق الدراسة على مؤسسات أخرى خدمية بنفس موضوع الدراسة وبيانات المقياس لتفيد التعميم. *اثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء
9- بوبكر محمد الحسن 2014	دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المنظمة	المسؤولية الاجتماعية	أداء المنظمة	الوصفي	تبني فكرة المسؤولية الاجتماعية من قبل الشركة يحسن من أدائها وصورتها في المجتمع. *الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية ضعيف.	تمت الدراسة في الجزائر	*إشباع المنظمة بان المسؤولية الاجتماعية هي خيار لابد منه وهو في صالحها وليست تكاليف مفروضة عليها. *بناء ثقافة تنظيمية تقوم على أسس ومبادئ المسؤولية الاجتماعية لترسيخ مفهوم المسؤولية الاجتماعية. *أن تكون هنالك قوانين تحمي المسؤولية الاجتماعية تصدر من خلال الدولة وتعمل على تطبيقها في كل المنظمات

ملحق رقم (2) الاستبيان في صورته النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا – قسم الدراسات التجارية

نموذج استبانة



عزيزي المستجيب (السيد/ السيدة)

تحية طيبة

يقوم الباحث بإعداد رسالة بغرض الحصول على درجة ماجستير العلوم في إدارة الأعمال بعنوان: (أخلاقيات العمل وأثرها على المسؤولية الاجتماعية المدركة)، وباعتباركم أحد الأطراف المهمة في هذا الموضوع فقد تم إعداد هذا الاستبيان بهدف جمع بيانات الدراسة ذات الصلة. ويعتمد تمام هذا العمل على مشاركتكم الكريمة والفاعلة في ملئها والإجابة عليها، مع العلم أن المعلومات والآراء المعطاة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، وسوف تحاط بكل سرية لما تقتضيه الأمانة العلمية والبحث العلمي.

شاكرين لكم حسن تعاونكم في تحقيق غايات الدراسة سائلين الله لكم التوفيق.

الدارس:

ضياء الحق الماهل عمر الحادو

الهاتف: 0911626456 : 0121068161

البريد: DIAAALMAHIL@YAHOO.COM

المشرف:

د. كباشي محمد حامد نور الدين

أ.مساعد بجامعة النيلين-كلية التجارة

Kabashey@Gmail.com

فبراير 2017م

أولاً : البيانات الديمغرافية :

ضع علامة (√) أمام العبارة المناسبة معك :

1. النوع : ذكر أنثى
2. الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج
3. العمر : اقل من 30 30 الي 40 من 41 إلي 50
- 51 الي 60 61 فأكثر
4. المؤهل العلمي : ثانوي دبلوم وسيط جامعي فوق الجامعي
5. المستوي الوظيفي : إدارة عليا إدارة وسطي إدارة إشرافية أخرى
6. سنوات الخبرة : اقل من 5 من 5 الي 10 من 11 الي 15
- من 16 الي 20 21 سنة فأكثر

*ملحوظة- نلفت عنايتكم إلي أن البيانات التي تدلون بها سيتم الاعتماد عليها بصورة أساسية في التوصل إلي نتائج هذه الدراسة لذا نرجو شاكين التكرم بقراءة الأسئلة بتروى والإجابة عليها بدقه وحيادية دون تحيز"

ثانياً: الأسئلة الأساسية:

1- العبارات التالية تتعلق بالموضوعية

مدخل: يقصد بالموضوعية: وتعني الحيادية واستقلالية الفكر والميل إلي الحقائق والبعد عن التأثيرات الجانبية عند تأدية الأعمال.

الرجاء وضع علامة (✓) علي الإجابة التي تراها مناسبة وتعبّر عن وجهة نظرك

م	العبارات والمحاو	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	توجد جزاءات رادعة للموظفين الذين يخالفون موجهاً العمل في تعاملهم مع العملاء.					
	يلتزمون العاملون بالشركة بالحيادية في تأدية أعمالهم					
	موظفو الشركة يقاومون التأثيرات الجانبية عند القيام بتنفيذ الأعمال.					
	يلتزم المساهمين بالمشاركة في اجتماعات الشركة بصورة مستمرة					

2- العبارات التالية تتعلق بالأمانة

مدخل: يقصد بالأمانة: وهي التجرد من الانحياز للمصلحة الشخصية وأن يكون العاملين في الشركات محل ثقة الشركة والعميل ويحفظوا أسرارهم.

الرجاء وضع علامة (✓) علي الإجابة التي تراها مناسبة وتعبّر عن وجهة نظرك

م	العبارات والمحاو	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	العاملون بالشركة يراعون توازن المصالح في الشركة.					
	لدي موظفو الشركة القدرة علي حفظ الأسرار					
	تولي شركتكم اهتمام كبير بعملية تحقيق الأهداف المخططة					
	الموظف الكفو يحرص علي سمعته المهنية .					

3- العبارات التالية تتعلق بالنزاهة

مدخل: يقصد بالنزاهة: وتعني العفة والصدق والعدل في أداء الوجبات وعدم الغموض في ممارسة الأعمال.

الرجاء وضع علامة (✓) علي الإجابة التي تراها مناسبة وتعبّر عن وجهة نظرك

الرقم	العبارات والمحاو	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	موظفو شركتكم يتحلون بالصدق أثناء تأدية العمل					
	موظفو الشركة يتصفون بالعدل عند القيام بالأعمال					
	ممارسات موظفو الشركة للأعمال تتصف بالوضوح					
	موظفو الشركة يبتعدون عن الأعمال السيئة					

4- العبارات التالية تتعلق بالمسؤولية البيئية

مدخل: يقصد بالمسؤولية البيئية: حماية البيئة من الأضرار الناتجة عن نشاط المنظمة و الحفاظ على الموارد الطبيعية.

الرجاء وضع علامة (✓) علي الإجابة التي تراها مناسبة وتعبّر عن وجهة نظرك

الرقم	العبارات والمحاوير	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	لدى شركتكم اهتمام ببرامج حماية البيئة					
	عند وضع خطط الشركة تضع في اعتبارها حماية الموارد الطبيعية					
	تعقد إدارة شركته اتفاقيات مع الجمعيات والهيئات المحلية علي خلق بيئة صحية					
	لدى الشركة خطة للطوارئ في حالة حدوث كوارث طبيعية					
	تعد حماية البيئة من أهم مرتكزات قيم الشركة .					

5- العبارات التالية تتعلق بالمسؤولية المجتمعية

مدخل: يقصد بالمسؤولية المجتمعية: وهي الأعمال والالتزامات التي قامت بها الشركة تجاه المجتمع المحلي الذي تقيم الشركة أعمالها فيه، و تتطلع الشركة إلى تجسيد متانة العلاقات معه وتعزيزها، وذلك من خلال بذل المزيد من الرفاهية العامة له.

الرجاء وضع علامة (✓) علي الإجابة التي تراها مناسبة وتعبّر عن وجهة نظرك

الرقم	العبارات والمحاوير	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	تشارك الشركة المجتمع بالدعم المادي لإقامة المناسبات الدينية والوطنية.					
	ترعى إدارة الشركة الأنشطة الثقافية تجاه العملاء .					
	تهتم الشركة ببرامج مكافحة حدة الفقر .					
	تدعم الشركة المشاريع الصغيرة لأفراد المجتمع الذي تعمل فيه					
	تتوافق رسالة الشركة مع قيم المجتمع					

6- العبارات التالية تتعلق بالمسؤولية التطوعية

مدخل: يقصد بالمسؤولية التطوعية: وهي أنشطه اختيارية غير ملزمة للمنظمات للقيام بها بل هي تطوع بشكل إنساني وفي نفس الوقت تلقى ترحيبا من المجتمع لانها ذات صلة بمشروعات تحمل الخير له.

الرجاء وضع علامة (✓) علي الإجابة التي تراها مناسبة وتعبّر عن وجهة نظرك

الرقم	العبارات والمحاوير	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	تساهم الشركة في دعم البني التحتية من (مدارس ومستشفيات وطرق ..الخ)					
	تهتم إدارة الشركة بتوفير فرص عمل لزوي الاحتياجات الخاصة					
	تساهم الشركة بالتقليل من مشكلة البطالة .					
	تهتم إدارة الشركة بنشر المعرفة بين فئات المجتمع					

ملحق رقم (3) خطاب تحكيم الاستبيان :

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا - قسم الدراسات التجارية

السيد/.....الموقر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الموضوع: تحكيم الاستبيان

يسرني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي صمم لجمع البيانات اللازمة لبحث علمي بعنوان (أخلاقيات العمل وأثرها علي المسؤولية الاجتماعية المدركة) بغرض الحصول على درجة ماجستير العلوم في إدارة الأعمال، ونظرا لأهمية رأيكم كخبراء للتأكد من صدق الاستبيان، نضع بين أيديكم هذا الاستبيان لإبداء رأيكم فيها وسنقوم بإجراء التعديلات في الاستبيان وفقاً لملاحظاتكم .
وتفضلوا بقبول خالص الشكر والتقدير ...

إعداد الطالب : ضياء الحق الماهل عمر الحادو

إشراف الدكتور : كباشي محمد حامد نور الدين

فبراير 2017م

ملحق رقم (4)

قائمة بأسماء المحكمين للاستبيان:

جدول يوضح أسماء المحكمين للاستبيان

الرقم	اسم المحكم	اللقب
1.	صديق بلل إبراهيم	دكتور (أستاذ مشارك)
2.	محمد حمد محمد	دكتور (أستاذ مساعد)
3.	عادل عيسي بدوي	أستاذ (أستاذ مساعد)
4.	ميسون علي عبد الرحيم	دكتور (أستاذ مساعد)

المصدر (إعداد الباحث، 2017م)