



عمادة البحث العلمي
DEANSHIP OF SCIENTIFIC RESEARCH

مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية

Journal homepage:

<http://scientific-journal.sustech.edu/>



أثر أخلاقيات العمل علي المسؤولية الاجتماعية المدركة

"دراسة حالة عينة من شركات البترول السودانية"

كباشي محمد حامد نور الدين و ضياء الحق الماهل عمر الحادو

جامعة الطائف - كلية إدارة الاعمال

المؤسسة السودانية للنفط - المعامل والبحوث والدراسات النفطية

المستخلص:

هدفت الدراسة لإختبار اثر أخلاقيات العمل على 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 مديري الإدارة الوسطى والدنيا بشركات: النيل الكبرى للبترول، وشركة بترودار للبترول، وشركة بتروانرجي للبترول، البالغ عددهم (714) فرداً ، وتم اختيار عينة غير احتمالية ميسرة من الموظفين بلغت (250) موظفاً وزعت عليهم الإستبانات، تم اعادة عدد (245) استبانته بنسبة (98%) من جملة الاستبانات الموزعة، ولتحليل البيانات واختبار الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي التحليلي المناسبة لهذه الدراسة وأساليب الإحصاء التحليلي (التحليل العاملي، ارتباط بيرسون، تحليل المسار أموس 22) وذلك من خلال استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 21) ، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج منها: وجود علاقة إيجابية بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية المدركة. وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات منها: على شركات البترول ضرورة تبني مفهوم أخلاقيات العمل ومفهوم المسؤولية الاجتماعية المدركة للاستفادة القصوى من ذلك في تحقيق أهدافها .

ABSTRACT:

The study aimed to examine the impact of business ethics on perceived social responsibility. The study was based on the theory of cause and outcome, and previous studies in building its model, besides using the descriptive and analytical method. The study population was consisted of a sample of companies operating in the field of petroleum, targeting the middle and lower departments' managers in these companies: Greater Nile Petroleum, Petrodar Petroleum Company, and Petro energy company, whose number amounted to (714), where a non-probability sample of (250) employees was selected, and questionnaires were distributed to them, (245) questionnaires were retrieved achieving a response rate of % 98. To analyze the data and to test the hypotheses, methods of descriptive and analytical statistics appropriate to this study were used, as well as using analytical statistical methods (factor analysis, Pearson correlation, and Amos 22 path analysis) through the use of the Statistical Packages for Social Sciences (SPSS 21) program. The study reached a number of results, among them: the existence of a positive relationship between work ethics and

perceived social responsibility. The study recommended a number of recommendations including: Petroleum companies should adopt the concept of work ethics and the concept of perceived social responsibility to maximize their benefit from these concepts in achieving their goals.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل ، المسؤولية الاجتماعية ، شركات البترول السودانية .

المقدمة:

زاد اهتمام منظمات الاعمال في الآونة الأخيرة بالالتزام باخلاقيات الاعمال، وذلك من خلال إدارة المنظمات لعلاقتها 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 التعامل. كما ان المسؤولية المجتمعية أصبحت من بين الاهتمامات الأساسية بالمنظمات، حيث تتمثل في الالتزام الأخلاقي والتصرف المسؤول تجاه المجتمع الذي تعمل فيه، وذلك عن طريق المساهمة بمجموعة من الأنشطة الاجتماعية المتعلقة بتحسين الخدمات الصحية والتعليمية وغيرها، محاربة الفقر، تقليل وإزالة آثار التلوث البيئي وتوفير فرص العمل. وذلك من اجل تحسين الصورة الذهنية للمنظمة لدى المجتمع الذي تعمل فيه، في سبيل تعزيز تقبله للمنظمة وزيادة ولائه تجاهها.

مشكلة الدراسة:

إن الوصول إلي نظرة شاملة ومتكاملة للمسؤولية الاجتماعية من قبل الشركات أو منظمات الأعمال في حقيقة الأمر ليس بالأمر السهل ويرجع ذلك إلي وجود عدد كبير من أصحاب المصالح الذين تتعدد أهدافهم وتباين، بالإضافة الى وجود فروق أيضا بين ما يتوقعه المجتمع من هذه الشركات وبين إمكانيات الشركات فيما تود تقديمه لذلك المجتمع. وحظيت أخلاقيات العمل في الآونة الأخيرة باهتمام كبير من قبل المنظمات والشركات بالعالم. وبعد اطلاع الدارسين علي الكثير من الدراسات السابقة وعلي حسب علمهما تبين وجود فجوة في عدم وجود دراسة تناولت كيفية تأثير أخلاقيات العمل علي المسؤولية الاجتماعية المدركة بابعاد الدراسة الحالية. وتم صياغة مشكلة الدراسة من خلال السؤال الرئيس التالي: هل أخلاقيات العمل تؤثر علي المسؤولية الاجتماعية المدركة؟ ولتوضيح المشكلة بصورة اكثر دقة تم عرض التساؤلات التالية: ماهو اثر الموضوعية على المسؤولية التطوعية؟ كيف يكون اثر الأمانة على المسؤولية البيئية؟ ماهو اثر النزاهة على المسؤولية المجتمعية؟

أهداف الدراسة:

1. تبين اثر الموضوعية على المسؤولية التطوعية.
2. اختبار اثر الأمانة على المسؤولية البيئية.
3. قياس اثر النزاهة على المسؤولية المجتمعية.

أهمية الدراسة

الأهمية العلمية :

تظهر الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال إثراء البحث العلمي بمقاييس وأبعاد جديدة يتم ربطها بكل من أخلاقيات العمل، والمسؤولية الاجتماعية المدركة.

الأهمية العملية:

تساهم الدراسة في حث شركات النفط بالسودان للاهتمام بأخلاقيات العمل بين الموظفين وكل الممارسات التي تتم داخل الشركات وخاصة الجهات المختصة ببرامج المسؤولية الاجتماعية وذلك لتفادي كل المشكلات التي تواجه الشركات في حقول الإنتاج، مما يدعم تحقيق أهداف الشركات، وتوضيح الأبعاد الأساسية لأخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية، وتقديم توصيات لمتخذي القرار بشركات: النيل الكبرى للبترول، شركة بترول دار وشركة بترول أنرجي لتحقيق أهدافها دون إلحاق ضرر بالمجتمع.

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. (خالد عطا الله ، 2013م) .

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

3- الأمانة (Honesty) وهي التجرد من الانحياز للمصلحة الشخصية وأن يكون العاملين في الشركات محل ثقة العميل ويحفظوا أسرارهم. (عطا الله بشير ، 2016م) .

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 غيرهم.

5- 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. (عيشوش خيرة وكرزابي، 2012م) .

6- 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. (طاهر الغالبي ، 2008م) .

7- 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. (فالح الحوري ، 2010م)

8- 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 معالجة الفقر وغيرها. (صباح الزيايدي ، 2014م) .

الدراسات السابقة:

دراسة : عطا الله بشير النويقة ، (2016م) :

هدفت الدراسة إلي تبين اثر اخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية على الميزة التنافسية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلي وجود علاقة ارتباط موجبة بين أخلاقيات الأعمال بأبعادها (الاستقلالية والموضوعية، الأمانة والاستقامة، والنزاهة والشفافية) والمسؤولية الاجتماعية وأبعادها (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.

دراسة : أسماء بن العامودي ، (2015م) :

هدفت الدراسة إلي توضيح دور أخلاقيات العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتوصلت الدراسة إلي أن أخلاقيات الأعمال تساهم في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، وأوصت بعدد من التوصيات منها: ضرورة فهم ودراسة وتحليل العناصر المكونة للمبادئ الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية.

دراسة : مراد سليم عطيان، عبد الله جميل أبو سلمي، (2014م) :

هدفت الدراسة للتعرف علي اثر الممارسات الأخلاقية لإدارة الموارد البشرية علي رضا العاملين بشركات الاتصالات الخلية الأردنية، ومن نتائج الدراسة: إن ممارسة إدارة الموارد البشرية للجوانب الأخلاقية التي تقوم علي أسس العدالة والمساواة والشفافية والنزاهة في أنشطتها له أثر علي رفع الروح المعنوية التي تؤدي الي الرضا عن العمل، ابرز توصيات الدراسة: ضرورة اجراء دراسات متعمقة في أخلاقيات العمل وكيفية الالتزام بها وتطبيقها لما يحقق الأهداف سواء كانت للمؤسسة أو المجتمع.

دراسة : علياء عبد الله محمد أحمد، (2016م) :

هدفت الدراسة للتعرف على أثر ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات على رضا العملاء، ومن أهم نتائج الدراسة: التزام وتبني وتطبيق مبدأ المسؤولية الاجتماعية عند مجموعة الاتصالات سوداتل عزز درجة الرضا عن الخدمة، وأوصت الدراسة بضرورة عمل المزيد من البحوث في مجال المسؤولية الاجتماعية.

دراسة : ناهد احمد محمد، (2015م):

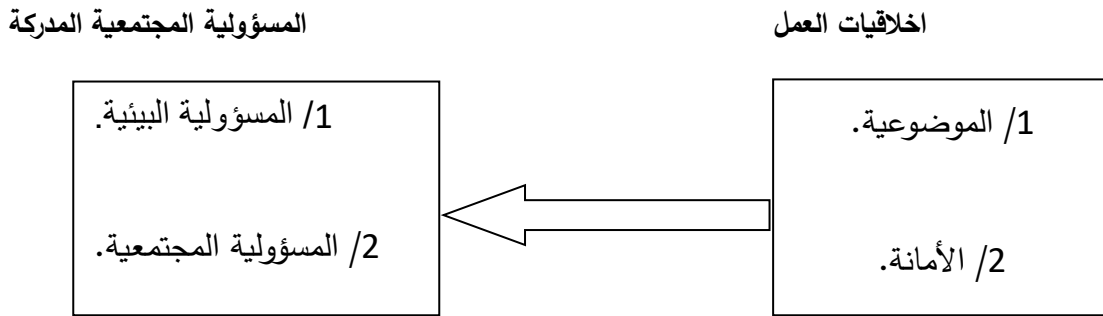
هدفت الدراسة الى قياس مستوي إدراك عملاء الشركات الصناعية الغذائية السودانية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية وقياس درجة تأثير المسؤولية الاجتماعية علي ولاء عملاء شركات الصناعات الغذائية، ومن ابرز نتائج الدراسة إن المسؤولية الأخلاقية والقانونية لهما تأثير كبير علي ولاء العملاء للشركات، ومن ابرز التوصيات: ضرورة تبني فلسفة المسؤولية الاجتماعية ضمن خططها التسويقية مع التركيز علي بعدي المسؤولية الأخلاقية والقانونية مع بناء ثقافة مجتمعية لتعزيز المعرفة بالمسؤولية الاجتماعية وزيادة وعي العملاء بأهميتها.

دراسة: صالح عبد الرضا وصباح حسين الزيايدي ، (2012م) :

هدفت الدراسة الى تبيان دور المسؤولية المجتمعية في تعزيز السمعة التنظيمية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت عدد من الأساليب الإحصائية، وتوصلت لعدد من النتائج منها: ان ممارسات المسؤولية الاجتماعية تلعب دوراً كبيراً في تعزيز السمعة التنظيمية. واوصت بعدد من التوصيات منها: ضرورة بلورة رؤية واضحة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية وادراجها ضمن الأهداف الاستراتيجية بهدف تعزيز السمعة التنظيمية.

نموذج الدراسة:

تم بناء النموذج استناداً على عدد من الدراسات السابقة منها دراسة عطا الله بشير النويقة 2016م ودراسة صالح عبد الرضا وصباح حسين الزيايدي 2012م. والشكل رقم (1) يوضح ذلك.
شكل رقم (1) : نموذج الدراسة المقترح



المصدر: إعداد الدارسين ، 2018م

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية المدركة.
الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الموضوعية والمسؤولية البيئية .
2. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الموضوعية والمسؤولية المجتمعية.
3. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الموضوعية والمسؤولية التطوعية .
4. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمانة والمسؤولية البيئية.
5. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمانة والمسؤولية المجتمعية.
6. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمانة والمسؤولية التطوعية.
7. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين النزاهة والمسؤولية البيئية.
8. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين النزاهة والمسؤولية المجتمعية.
9. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين النزاهة والمسؤولية التطوعية.

منهج الدراسة: تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي.

حدود الدراسة:

الحدود الزمنية: 2018م .

الحدود المكانية: شركات البترول العاملة بولاية الخرطوم بالسودان.

مجتمع الدراسة:

تمثل في عينه من العاملين بشركة النيل الكبرى للبترول وبترو انرجي وبترو دار، حيث تم الاعتماد على عينة غير احتمالية (عينة ميسرة)، وتم اختيار حجم العينة "بناءً علي معادلة استيقن ثامبسون. (كباشي نور الدين 2015م) حيث كان عدد المجتمع المستهدف (714) وتم تحديد حجم العينة بعدد (250). وأعدت الدارسين على أداة الاستبانة لجمع البيانات الأولية من مجتمع الدراسة، وتم الاعتماد علي مقياس ليكرت الخماسي كما موضح في الجدول التالي:

جدول رقم : (1) مقياس الإستبانة

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

المصدر: اوما سكران، 2006م

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

اعتمد الدارسين على الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع الغرض المطلوب في تحليل بيانات البحث واختبار فرضياته من خلال برنامج SPSS) 21 كالاتي : أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي: (التكرارات، النسب المئوية، الوسط الحسابي، والانحراف المعياري) لوصف استجابة مفردات العينة نحو متغيرات الدراسة. ثانياً: أساليب الإحصاء التحليلي: المتمثلة في 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. وقياس الالتواء للبيانات الديمغرافية. ومعامل ارتباط بيرسون لقياس درجة الارتباط بين متغيرات الدراسة، والتي تعكس قوة الارتباط بين المتغيرات من جهة وبين بنود المتغير الواحد من جهة أخرى. وأسلوب انحدار المسار اموس 22: لقياس العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية.

معدل الاستجابة:

جدول رقم (2) : معدل استجابة المبحوثين

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

المصدر :إعداد الدارسين من بيانات الدراسة الميدانية، 2019م

الجدول رقم (2) يوضح معدل الاستجابة للمبحوثين، حيث تم توزيع عدد (250) استبانته، تم استرداد (245) استبانته بنسبة (98%)، والاستبيانات التي لم تسترد عددها (5) بنسبة (2%). كما يبين الجدول ان جميع الاستبانات صالحة للتحليل وعددها (239) بنسبة (95.5%) من إجمالي الاستبانات الموزعة وتعتبر نسبة كبيرة في البحوث الوصفية التي تعتمد علي قوائم الأسئلة أو الاستبانات ، وتعكس مدى استجابة المبحوثين ، ومدى وضوح عبارات الاستبيان المستخدمة في جمع بيانات الدراسة الميدانية، عليه يمكن الاعتماد علي الإجابات المتحصل عليها.

التحليل العاملي الاستكشافي:

تأتي أهمية هذا الإجراء لاستبانته 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) و(Hair et al,1998) والتي 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 للبنود 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.

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 أخلاقيات 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 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).

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).

جدول رقم (3) : 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 موجبات 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
		0.861		
		1984.531		
		74.898		
	KMO			
	الجزر الكامن			
	نسبة التباين			

المصدر : إعداد الدارسين من بيانات الدراسة الميدانية ، 2019م

ملاحظة: $N= 434, **p < 0.01$

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 محاور للمسؤولية الاجتماعية 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 عن (0.50) و التشبعات 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 المسؤولية 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). 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 (4).

جدول رقم (4) : التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع "المسئولية الاجتماعية"

البيئية	المجتمعية التطوعية	العبارات	المتغيرات
.156	.890	تهتم الشركة ببرامج مكافحة حدة الفقر .	المسئولية المجتمعية
.241	.856	تدعم الشركة المشاريع الصغيرة لأفراد المجتمع الذي تعمل فيه	والمسئولية التطوعية
.114	.839	ترعى إدارة الشركة الأنشطة الثقافية تجاه العملاء .	
.241	.809	تهتم إدارة الشركة بنشر المعرفة بين فئات المجتمع	
.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		الجزر الكامن
	71.305		نسبة التباين

المصدر :إعداد الدارسين من بيانات الدراسة الميدانية ، 2019م

ملاحظة: $p < 0.01$ **, $N = 434$

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 كثر 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 (5) : الاعتمادية (Cronbach's alpha)

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

المصدر :إعداد الدارسين من بيانات الدراسة الميدانية، 2019م

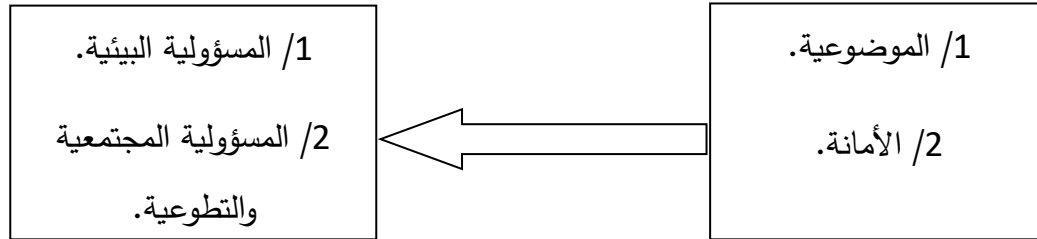
نموذج الدراسة المعدل:

بناء علي نتائج التحليل العاملي التوكيدي والاعتمادية بقيت محاور المتغير المستقل أخلاقيات العمل كما هي أما أبعاد المتغير التابع "المسؤولية المجتمعية" اندمجت إلي محورين مما حدا إلي تعديل نموذج وفرضيات الدراسة كما في الشكل (2) المبين أدناه.

شكل (2) : نموذج الدراسة المعدل

المسؤولية المجتمعية المدركة (المتغير التابع)

اخلاقيات العمل (المتغير المستقل)



المصدر : إعداد الدارسين: 2019م

متوسطات وانحرافات متغيرات الدراسة:

جدول رقم (6) : الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المتغير المستقل والتابع

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

المصدر إعداد الدارسين من بيانات الدراسة الميدانية، 2019م
من الجدول (6) تظهر نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة ان اتجاهات عينة الدراسة كانت
ايجابية نحو اغلب الفقرات التي تقيس متغيرات الدراسة ويوضح 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 لبعده الموضوعية (وسط حسابي = 1.8253،
انحراف معياري = 0.69896)، يليه الوسط الحسابي لبعده 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 الحسابي 3) مما
يشير إلي ضعف أبعاد أخلاقيات العمل تحت الدراسة. كما تم الإستنتاج أن المستقيمين قيد الدراسة يعطون
اهتمام اقل من المعتاد أو المتعارف عليه لأبعاد أخلاقيات العمل. انهم يركزون بشكل أكبر على بعد النزاهة مقارنة
ببقية أبعاد أخلاقيات العمل الأخرى من حيث الأوساط الحسابية، ومن جانب آخر يمكن ترتيب هذه الاهتمامات
لعينة قيد الدراسة كما يلي: النزاهة ثم الموضوعية وأخيرا الأمانة. كما يتضح من الجدول رقم (6) إن الوسط
الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية) المسؤولية المجتمعية
والتطوعية (الوسط الحسابي = 2.0209)، (الانحراف المعياري = 0.84055)، يشكل أكبر وسط يليه المسؤولية
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 إلي ضعف أبعاد المتغير التابع
المسؤولية الاجتماعية تحت الدراسة. كما يتضح أن المستقيمين قيد الدراسة يعطون اهتمام اقل من المعتاد
للمتغير التابع المسؤولية الاجتماعية.

الارتباطات بين متغيرات الدراسة:

جدول رقم (7) : لارتباطات بين متغيرات الدراسة
Pearson's Correlation Coefficient for All Variable

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

المصدر : إعداد الدارسين من بيانات الدراسة الميدانية، 2019م

اجري تحليل الارتباطات على بيانات الدراسة الميدانية للوقوف على الصورة المبدئية للارتباطات البيئية بين
متغيرات الدراسة. فكلما كانت درجة الارتباط قريبة من الواحد الصحيح فان ذلك يعني 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 رقم (7) يوضح الارتباطات بين متغيرات الدراسة. وإن الارتباط بين إبعاد المتغير المستقل أخلاقيات العمل فيما بينها وأن 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 تلاحظ 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 (7) 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 (7) 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 (7) 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 = (0.438).

اختبار الفرضيات :

تتأقش 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 واستخدم أسلوب تحليل المسار Path Analysis وهو 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 واخطاء القياس والارتباط الخطي المزوج 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 (1995, Joseph F. Hair, JR. and Others) 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 .

بالاضافة لما سبق فانه توجد عدة اشكال ونماذج لتحليل المسار نذكر منها Harald & 2002, Neil H. Timm (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 بالاضافة الي اخذ العلاقات التبادلية في الاعتبار بين المتغيرات المستقلة حيث يشتمل هذا النموذج علي مسارات ثنائية الاتجاه لقياس التباير 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 Irini Moustaki, 2002) .
- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسئولية الاجتماعية (المسئولية المجتمعية والتطوعية):

شكل رقم (3) : الفرضية الاولى والتي تنص على انه هنالك علاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية المجتمعية والتطوعية



المصدر: إعداد الدارسين ، 2019م

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل المسار للتعرف علي العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة أخلاقيات العمل علي التابع المسؤولية المجتمعية والتطوعية، حيث تشير أوزان معاملات الانحدار في العلاقة بين المتغيرين إلي انخفاض تأثير المتغير المستقل النزاهة حيث بلغت قيمته (0.05) ، ويمكن 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 أبانت الدراسة أن هنالك علاقة معنوية بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية إذ بلغت قيمة مربع كاي (102.034) وهي ليست مهمة إحصائيا عند مستوى (0.05) وبلغت قيمة (RMR) اقل من 0.10 . ومؤشر جودة المطابقة (GFI) ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) اكبر من 0.90 وبالنظر إلي الجدول رقم (8) الذي يبين قيم معاملات المسار يتبين إن أبعاد أخلاقيات العمل كانت ذات دالة علي بعد المسؤولية المجتمعية والتطوعية باستثناء بعدي الأمانة والنزاهة الذين لم يبلغا مستوى الدلالة عند مستوى (0.05) فأقل.

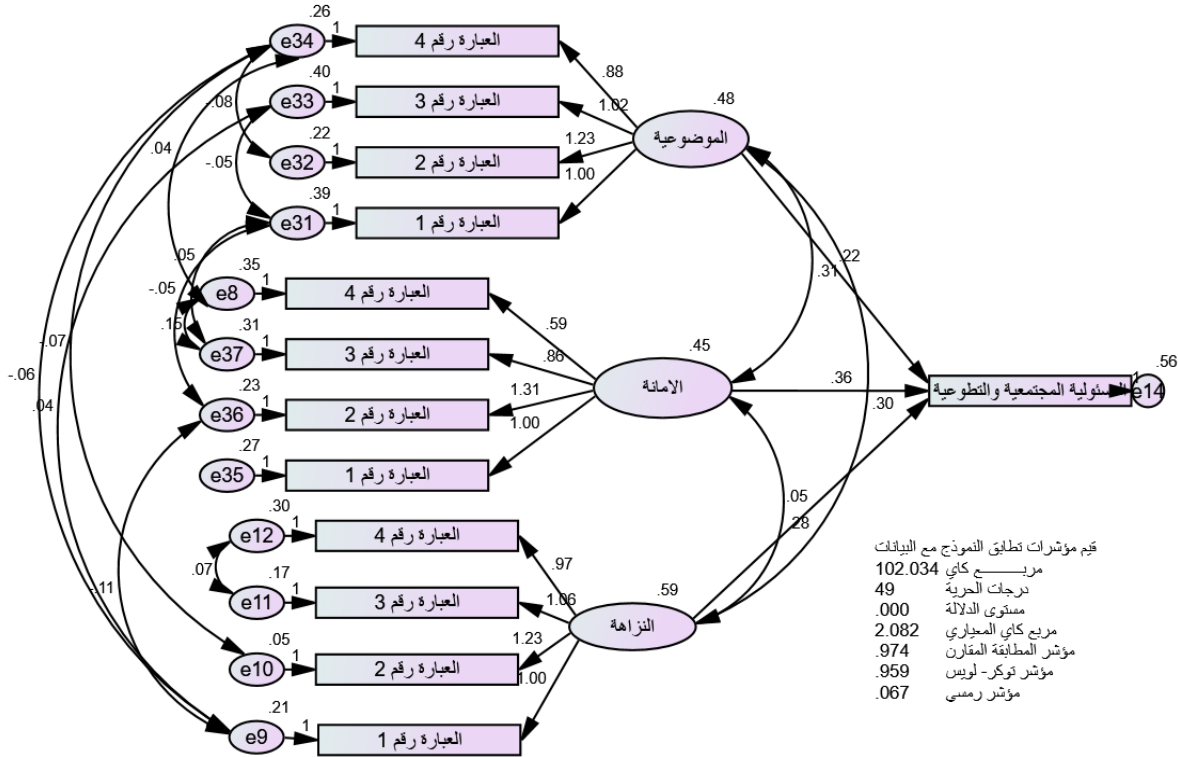
جدول رقم (8) : نتائج الفرضية الأولى "العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية المجتمعية والتطوعية"

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

المصدر: إعداد الدارسين من بيانات الدراسة الميدانية، 2019م

مستوي المعنوية: $p < 0.10$, $p < 0.05$, $p < 0.001$.

شكل رقم (4) : نتائج الفرضية الأولى: العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية المجتمعية والتطوعية



المصدر : إعداد الدارسين من بيانات الدراسة الميدانية ، 2019م

اختبار الفرضية الثانية: العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية (المسؤولية البيئية):

شكل رقم (5) : الفرضية الثانية والتي تنص على انه هنالك علاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية البيئية.



المصدر : إعداد الدارسين من فرضيات الدراسة ، 2019م

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل المسار للتعرف علي العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة وأخلاقيات العمل علي التابع المسؤولية البيئية، وتشير أوزان معاملات الانحدار في العلاقة بين المتغيرين إلي انخفاض تأثير المتغير المستقل النزاهة حيث بلغت قيمته (0.05) ، ويمكن ملاحظة الأثر المباشر اعتمادا علي معاملات الارتباط المتعدد (R^2) حيث بلغت 0.59 ، أما بقية الأبعاد فكانت معاملات الانحدار مرتفعة نسبيا

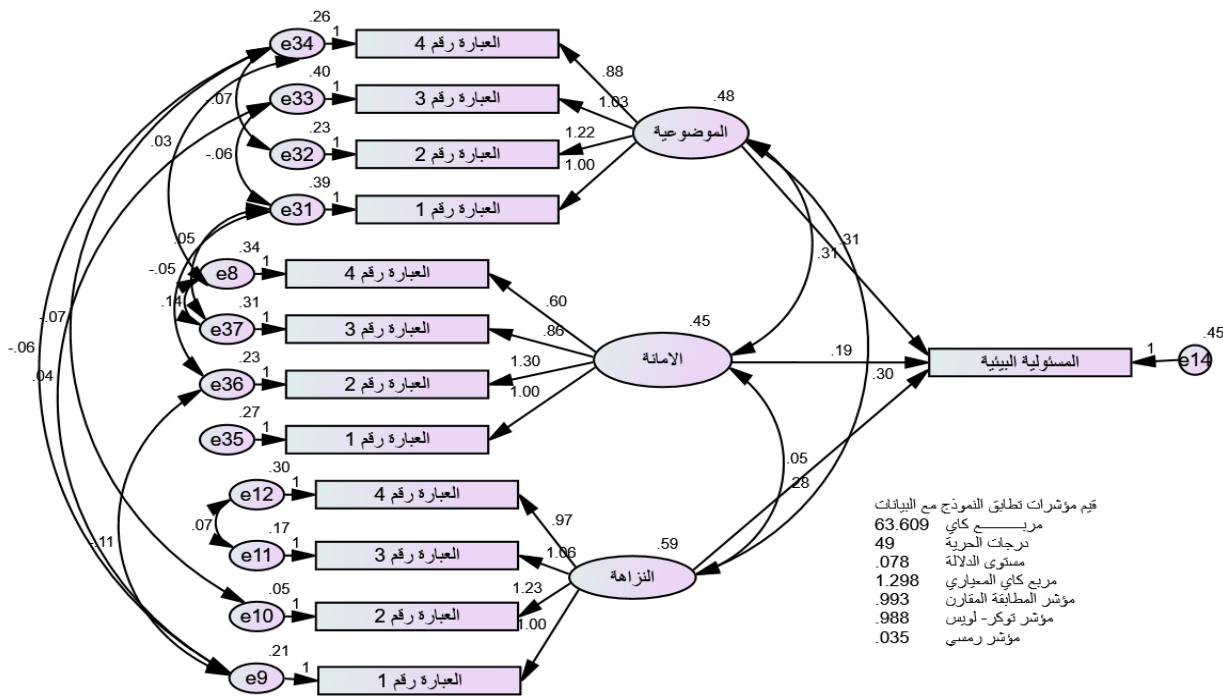
حيث بلغت للمتغير الأمانة (0.19) ويفسر 0.45 من التباين، وأما بعد الموضوعية بلغ معامل الانحدار (0.31) ويفسر 0.48 من التباين . كما في الشكل رقم (6) ومن التحليل يتبين أن هنالك علاقة معنوية بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية إذ بلغت قيمة مربع كائ (63.609) وهي ليست مهمة احصائيا عند مستوي (0.05) وبلغت قيمة (RMR) اقل من 0.10 . ومؤشر جودة المطابقة (GFI) ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) اكبر من 0.90 وبالنظر إلي الجدول رقم (9) الذي يبين قيم معاملات المسار إن أبعاد أخلاقيات العمل كانت ذات دالة علي المسؤولية البيئية باستثناء بعدي الأمانة والنزاهة الذين لم يبلغا مستوي الدلالة عند مستوي (0.05) فاقل.

جدول رقم (9) : نتائج الفرضية الثانية هنالك علاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية(المسؤولية البيئية)

م	العلاقات	التقديرات Estimates	الخطاء المعياري S.E	القيمة الدرجة CR	الدلالة P	النتيجة
1	الموضوعية	0.305	0.305	2.865	0.004	دعمت
2	الأمانة	0.188	0.188	1.745	0.081	لم تدعم
3	النزاهة	0.046	0.046	0.598	0.550	لم تدعم

المصدر : إعداد الدارسين من بيانات الدراسة الميدانية ، 2019م
مستوي المعنوية : .:***p<0.05, **p<0.10, *p<0.05

شكل رقم (6) : نتائج الفرضية الثانية العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسئولية البيئية



المصدر: إعداد الدارسين من بيانات الدراسة الميدانية ، 2019م

النتائج :

هدفت الدراسة للتحقق من صحة قياس اثر أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية المدركة، ومعرفة العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية، وتم تحديد مجتمع الدراسة من العاملين بشركات النفط السودانية بولاية الخرطوم، وذلك بالتركيز على عدد ثلاث من شركات النفط بالسودان، وهذا نظرا لاعتبارات كثيرة منها وجود عدد معتبر من أفراد العينة الذين يتميزون بقدرات أهمها الالمام الكامل بكل ما يتعلق بأخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية. 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، واطهر 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 أتي بعد المسؤولية المجتمعية والتطوعية أولا يليه بعد المسؤولية البيئية بمتوسطات وانحراف معياري اقل من الوسط الفرضي فكانت ضعيفة، كما يتضح أن المستقيبين 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.

مناقشة النتائج

العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية . من خلال نتائج التحليل تبين إن أبعاد أخلاقيات العمل كانت دالة علي المسؤولية الاجتماعية باستثناء بعدي الموضوعية والنزاهة والذين لم يبلغا مستوى 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 النويقة، 2016م) ، في دراسة علي العاملين بالبنوك التجارية في منطقة مكة المكرمة. ودراسة (خالد عطا لله الطراونة ومحمد منصور أبو جليل، 2013م) دراسة ميدانية في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي بحيث أثبتت وجود علاقة إيجابية بين أخلاقيات العمل بأبعادها المختلفة والمسؤولية الاجتماعية ودراسة (Tomba Singh 2013) 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.

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 الإيجابي علي الشركة في المجتمع وبين العاملين وأصحاب المصالح فكلما تبنت المنظمة مفهوم أخلاقيات العمل كلما ساعد ذلك علي تحقيق أهدافها بالصورة المثلي مما يساعد تلك الإدارة علي اتخاذ قرارات بناء علي تلك النتائج المحققة.

التوصيات:

أولاً: التوصيات الخاصة بشركات البترول في السودان :

1. علي شركات البترول بالسودان العمل علي تدريب العاملين وتعريفهم بمفهوم أخلاقيات العمل والحث علي تطبيقه، لان نتائج الدراسة أوضحت إن معدل الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية غير عالي، ويمكن زيادة الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية عن طريق التطبيق الفعال لعناصر أخلاقيات العمل.
2. الاهتمام بتحسين سلوكيات العاملين في تعاملاتهم اثناء ممارسة الأعمال وذلك من خلال (تدريبهم، وتقييم أعمالهم، وخلق منافسات بينهم في الصدق والأمانة وحفظ الأسرار) .
3. علي شركات البترول بالسودان تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية ومفهوم أخلاقيات العمل وتطبيقهما من خلال قدرات ومعارف العاملين، وزيادة العمل الإبداعي في الشركات في الجانب الاجتماعي والأخلاقي، حيث يتيح التبرني 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. يتوجب على شركات البترول بالسودان زيادة الاهتمام بالبيئة المحيطة ومدى تأثر 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 .

محددات الدراسة :

1. عدم المقدرة للوصول إلي المجتمعات التي طبقت فيها تلك الشركات المسؤولية الاجتماعية وذلك لبعدها وعدم الاستقرار الأمني فيها.
2. محدودية المعلومات المتاحة عن شركات البترول بالسودان.
3. تم الاعتماد علي الاستبيان كمصدر من مصادر جمع البيانات الأولية وبالرغم من انه وسيله فعالة في جمع البيانات إلا انه قد لا يتيح للمستقصى منه الإجابة بحرية عن الأسئلة.
4. اختيار عينه من العاملين بالشركات وبالتركيز علي العاملين بالإدارة الوسطي والإشرافية وذلك باعتبارهم الشريحة الأكثر وعياً بموضوع أخلاقيات العمل كما تم الاعتماد علي أسلوب العينة القصدية وهذا قد يحد من تعميم النتائج.

مقترحات لبحوث مستقبلية

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

1. إجراء الدراسة بنفس المتغيرات في مجتمع اكبر .
2. إجراء دراسة بنفس متغيرات هذه الدراسة ولكن بأبعاد مختلفة للمسؤولية الاجتماعية.

المراجع :

1. اوما سيكاران، (2006م) ، طرق البحث في الإدارة ، مدخل لبناء المهارات البحثية ، تعريب إسماعيل علي بسيوني، دار المريخ للنشر والتوزيع، الطبعة الرابعة .
2. سعيد بن ناصر ألعامدي، (2010م) ، أخلاقيات العمل ضرورة تنمية ومصلحة شرعية، سلسلة دعوة الحق (رابطه العالم الإسلامي ص بريد 537. مكة المكرمة) العدد 242 للعام 1431 هـ .
3. ظاهر محسن منصور الغالبي وصالح مهدي محسن العامري، (2010م) ، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال (الأعمال والمجتمع)، دار وائل للنشر ، الطبعة الثالثة.
4. حامد نور الدين وحسام الدين غضبان، (2021م) ، الالتزام بأخلاقيات الأعمال من اجل ترسيخ المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية، ورقة عمل، تم النشر في 31مايو/ الخميس/ الساعة 22:37.
5. خالد عطا الله الطراونه، ومحمد منصور أبو خليل، (2013م) ، اثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، المؤتمر الدولي الثالث لكلية إدارة الأعمال بجامعة مؤتة- الأردن من 23-25 نيسان .
6. صالح الحموري ورولا المعايطه، (2015م) ، المسؤولية المجتمعية للمؤسسات، جمعية الكتاب الالكترونيين الأردنيين، الأردن.
7. صالح عبد الرضا وصباح حسين الزيايدي، (2014م) ، دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز السمعة التنظيمية المدركة، ورقه بحثيه منشوره في مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 16 العدد 1.
8. عطا الله بشير النويقه، (2016م) ، أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية العاملة بمنطقة مكة المكرمة، ورقه علمية منشوره، مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد 43 العدد1.
9. عيشوش خيرة، كرزابي عبد اللطيف، (2012م) ، المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في إطار أخلاقيات الأعمال، جامعة بشار - ملتقى دولي حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية - يومي 14 و15 فبراير .
10. فارس النفيعي، (2010م) ، بعض النظريات والمداخل والمفاهيم الأخلاقية، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، مشرف باب السلامة المهنية وتقليل الأخطار. 7/ سبتمبر <http://www.hrdiscussion.com/hr17129.htm> / الساعة 02:35 .
11. وهيبه مقدم، (2011م) ، 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 13/14 ديسمبر ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة شلف.
12. أبو بكر محمد الحسن، (2015م) ، دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المنظمة، رسالة ماجستير، جامعه محمد خيضر - بسكرة- الجزائر.
13. أسماء بن العامودي، (2015م) ، أخلاقيات الأعمال وأهميتها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة فادي مرياح- ورقله- الجزائر، رسالة ماجستير.

14. الافنز محمد درار عبد الجبار، (2016م) ، أهمية المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية لتحسين جودة المعلومات المحاسبية ، رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
15. أسامه محمد خليل الزناتي، (2014م) ، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية (مجمع الشفاء الطبي نموذجًا)، في العام 1436هـ.
16. توفيق محمد عبد المحسن، (2014م) ، أخلاقيات الأعمال، رسالة ماجستير، كلية التكنولوجيا والتنمية جامعة الزقازيق، دار الفكر العربي للتوزيع والنشر .
17. سلوى بنت محمد الحمادي، (2007م) ، أخلاقيات العمل في التشريع الإسلامي في ظل متغيرات معاصره، المملكة العربية السعودية وزارة التربية والتعليم كلية التربية للبنات بمكة .
18. كباشي محمد حامد نور الدين، (2013م) ، أثر تطوير المهارات السلوكية والتطوير التنظيمي في تنمية الموارد البشرية بقطاع المصارف السودانية، رسالة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
19. ليث سعد الله حسين، وريم سعد الجميل، (د.ت) ، المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وانعكاسها على أخلاقيات العمل، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل.
20. مراد سليم عطيان، وعبد الله جميل أبو سلمى، (2014م) ، 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.
21. معراج هوارى، (2010م) ، دور أخلاقيات الأعمال في الرفع من تنافسية المؤسسة دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة غرداية الجزائر.
22. ميسون محمد عبد القادر، (2009م) ، التفكير الأخلاقي وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية وبعض المتغيرات لدي طلبة الجامعه الإسلامية، رسالة ماجستير، عزة عمادة الدراسات العليا كلية التربية علم النفس.
23. ناهد احمد محمد، (2015م) ، اثر المسؤولية الاجتماعية للشركات علي ولاء العملاء، رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
24. هبه محمد الحسن عثمان، (2016م) ، الإعلان الأخضر وأثره علي النية الشرائية: الدور الوسيط لاتجاهات العملاء ولأثر المعدل اللوعي البيئي، بحث مقدم لنيل درجة ماجستير العلوم في الإدارة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا .

25. Shukri Ahmad and, Musa Yusuf Owoyemi, (2012), The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points, the International Journal of Business and Social Science, Vol. 3 No. 20 ,Special Issue – October.

26. Ahmad Saleh Al Sukka and AlHareth Muhammad Musa Abu Hussein, (2013), 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 .

27. David Crowther and Guler Aras, (2008), Social enterprises liability, Ventus APS Publishing.

28. Alia Abdallah Mohamed Ahmed Ali, (2016),The Impact of Corporate Social Responsibility Practice on coustmer Satisfaction,Thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for MSC in Total Quality Management and Excellence from Sudan University for Science and Technology.
29. <http://www.saaaid.net/book/open.php?cat=82&book=446>)