

أخلاقيات العمل: منظور إداري معاصر في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات دراسة تحليلية لآراء العاملين في مؤسسة الشاكري للمبرات الاجتماعية

المدرس المساعد جنان شهاب احمد

المستخلص

تفاعل متغيران لتشكيل الإطار النظري والتطبيقي لهذا البحث، وهما (أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية) لكونهما من الموضوعات المهمة في البيئة العربية عامة، والبيئة العراقية خاصة، وقد انطلق البحث من مشكلة معبر عنها بعدد من التساؤلات الفكرية والتطبيقية في محاولة لبيان طبيعة ونوع العلاقة التي تربط بين هذين المتغيرين لدى العاملين في مؤسسة الشاكري للمبرات الاجتماعية البالغ عددهم (٥٧) فردا ضمن فروع (البياح ومدينة الصدر في بغداد، فرع النجف، فرع الناصرية، وفرع بعقوبة في ديالى). وتكمن أهمية البحث في أنه سيخرج بتأطير فكري لطبيعة متغيراته مستند إلى جهد تطبيقي لواقع أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية. ولتحقيق ذلك صيغت فرضيتان رئيسيتان اختبرت بمجموعة من الأدوات الإحصائية الوصفية والاستدلالية واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات من المنظمة. وخرج البحث باستنتاجات شخّصت حقيقة واقع المتغيرات في المنظمة المبحوثة كان أبرزها ايجابية في توافر متغيرات أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية في المنظمة المبحوثة، إلا أن المتغير المستقل الفرعي (أخلاقيات القيادة) كان الأكثر تأثيراً في المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية)، مما يدل على أهمية السلوك الأخلاقي للقيادة وارتباطه بكل المتغيرات الأخرى في المنظمة. كما قدم البحث جملة من التوصيات كان أبرزها ضرورة توفير البنى التحتية اللازمة لأداء الشركات والمنظمات العراقية أعمالها وفق أخلاقيات العمل ومجال المسؤولية الاجتماعية، بالإضافة إلى وضع خطة متكاملة للثقافة التنظيمية التي يمكن أن تنتهجها المنظمة المبحوثة في تطبيق وممارسة أبعاد أخلاقيات العمل من جانب والمسؤولية الاجتماعية من جانب آخر.

Business Ethics: the perspective of contemporary administrative in corroborating social responsibility of organizations

A survey of the opinions of employees at Al-Shakiry Foundation for social charities

Assistant teacher: Jenan shehab ahmed

Abstract

Two Variables interacted to form a theoretical and practical frame for this research, which are (business ethics and social responsibility) Because they are important issues in the Arab environment in general, and the Iraqi environment in special, this search started from a problem expressed by a number of questions of intellectual and applicative in an attempt to demonstrate the nature and type of the relationship between these two variables by workers at the institution shakiry for social charities reached (57) individuals within the branches of (Baya, and Sadr City in Baghdad, a branch of Najaf, Nasiriyah branch, and the branch of Baquba in Diyala). Important the search in intellectual framing for search

variables depend on application afford for actuality of business ethics in corroborating social responsibility, In order to get this aim two main hypothesis has been formulated and tested with a set of descriptive statistical tools and a inferential, questionnaire was used as a tool to collect data and information from the organization. The search conducted to conclusions which determine variables actual in the organization, was most outstanding positive in the availability of variables business ethics and social responsibility in the search organization, but the independent variable (leadership ethics) are most influential in the dependent variable (social responsibility) which indicates the importance of ethical behavior for leadership and its association with all other variables in the Organization. It also presented research a number of recommendations was the most prominent need for the state to provide the infrastructure requisite to corporate performance and Iraqi organizations its accordance with business ethics and social responsibility as well as develop an integrated plan for organizational culture in the application and practice dimensions business ethics on the part of the social responsibility of the other side.

المبحث الاول: منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث:- search problem

استحوذ موضوع أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية على اهتمام العديد من الكتاب والمفكرين في إيجاد أسس قوية و متماسكة تطبق في المنظمات المختلفة التي مهدت الطريق أمام محاولات أخرى أكثر نضجا و تقدما من سابقتها في اثبات من يتمتع بمهارات اخلاقيات العمل يكون اكثر ولاء والتزاما لعمله ومجتمعه من اقرانه، ونظرا للحاجة الى التركيز على النواحي الأخلاقية في أداء أعمال المنظمات العراقية كانت التوجهات نحو إقامة دراسة تهدف إلى التذكير بأهمية البحث في مجال الأخلاقيات ومحاولة ربطها بالمسؤولية الاجتماعية. ونظراً لما تقدم يمكن طرح التساؤلات الآتية :-

- ١- هل تمثل المنظمة المبحوثة بيئة داعمة لبناء وتطوير واستعمال الأخلاقيات في أثناء مجريات العمل اليومية ؟
- ٢- هل يمكن تحسين وتطوير المسؤولية الاجتماعية في حال تطبيق أخلاقيات العمل بوصفها منظور إداري معاصر؟
- ٣- ما طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية في المنظمة المبحوثة؟ وان كانت هنالك علاقة فهل هي ايجابية او سلبية؟ وما قوتها المعنوية ؟
- ٤- ما مدى تأثير أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية في المنظمة المبحوثة؟

ثانياً: أهداف البحث:- search objectives

في ضوء المشكلة البحثية يمكن صياغة الاهداف على النحو الآتي :

- ١- تقديم معالم فكرية حول موضوعات البحث ومتغيراته (اخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية) من اجل بلورة الحلول المتعلقة بالإجابة عن تساؤلاته.

- ٢- تشخيص مستوى توفر متغيري البحث المستقل (اخلاقيات العمل) والتابع (المسؤولية الاجتماعية) في المنظمة المبحوثة من وجهة نظر أعضائها.
- ٣- اثاره الاهتمام حول ضرورة الاستفادة من مهارات اخلاقيات العمل في الانتقال بالمنظمات من الاتجاهات الإدارية التقليدية الى اتجاهات تستوعب المفاهيم الحديثة في الإدارة بالاستناد الى نتائج البحث العملية التي تكشف طبيعة العلاقة والتأثير بين متغيريه.
- ٤- فسح المجال أمام الباحثين الآخرين للبحث في ميادين أخرى ذات صلة بأخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية.

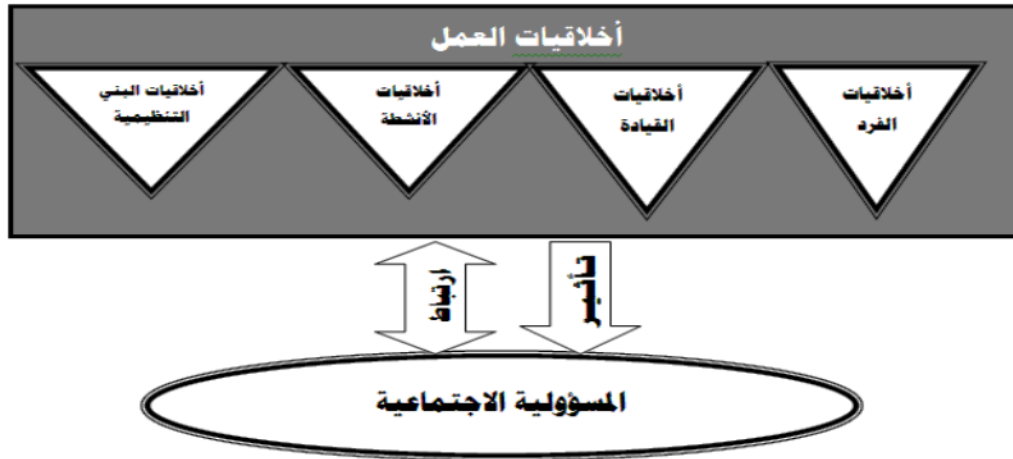
ثالثاً: أهمية البحث:- search significance

تتجلى أهمية البحث في الجوانب الآتية:-

- ١- يضيف هذا البحث تشخيصاً فكرياً متوازناً لإدارة منظمات الأعمال حول موضوع اخلاقيات العمل، وما له من دور كبير في الارتقاء بتحقيق المسؤولية الاجتماعية للمنظمة المبحوثة.
- ٢- التوصل الى تحليل وتشخيص الأبعاد التجريبية لأخلاقيات العمل في مؤسسات المجتمع المدني التي تواجه تحديات كبيرة في عصر باتت فيه الاخلاق المحطة الأهم في تحسين مقومات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والتي منها (المؤسسة المبحوثة) وصولاً إلى تحديد مقومات التكامل بين اخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية.
- ٣- لهذا البحث أهمية بدرجة معينة كونه حاول اختبار أحدث وأشهر مقاييس اخلاقيات العمل في البيئة الأجنبية وهو مقياس (Collins, 2009). ويأتي هذا التوجه من باب نقل التجارب العلمية والعملية التي اثبتت نجاحها في بيئات أخرى بقصد الافادة منها في بيئتنا المحلية والعربية.
- ٤- تم تطبيق هذا البحث في إحدى منظمات المجتمع المدني، والذي نأمل أن يكون لنتائجه وتوصياته دوراً للعمل فيها من تعريف اصحاب القرار والعاملين بأهمية ممارسة مهارات اخلاقيات العمل بشكل جدي وسليم و ما تعكسه من تأثيرات محتملة لإحداث تحولات جذرية واجتماعية واضحة في المجتمع.

رابعاً: نموذج البحث:- Hypothetical Model

من اجل التوصل إلى أهداف البحث تم وضع نموذج يبين أخلاقيات العمل كمتغير مستقل (Independent variable) و المسؤولية الاجتماعية كمتغير تابع (Dependent variable) وفق الشكل (١) ليعكس أبعاد ومتغيرات الظاهرة المبحوثة متمثلاً بتساؤلات البحث ومنطلقاته الأساسية التي نصت على تحليل وتشخيص دور اخلاقيات العمل في تدعيم المسؤولية الاجتماعية في مؤسسات المجتمع المدني.



الشكل (1) نموذج الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثة.

والجدول (١) يوضح المفاهيم الإجرائية للمتغيرات المدروسة.

الجدول (1) المفاهيم الإجرائية لمتغيرات البحث

المصطلحات Terms	المفهوم الإجرائي Operational concept
أخلاقيات العمل	أساسيات ومعايير سلوكية تعبر عن اتجاه المنظمة وتصرفها نحو موظفيها وزبائنها، والمساهمين والمجتمع عامة، وقوانين الدولة ذات العلاقة بتنظيم عمل المنظمات.
المسؤولية الاجتماعية	ادراك المنظمة لالتزاماتها وواجباتها تجاه المجتمع على وفق ما تمتلكه من الامكانيات المادية والمعايير الاخلاقية التي تؤمن من خلالهما تحقيق حماية المجتمع وتطوره ككل فضلاً عن تحقيق منفعتها الخاصة.

المصدر: من إعداد الباحثة.

خامساً: فرضيات البحث:- search hypothesizes

الفرضية الرئيسية الاولى:

لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مهارات أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية وقد تفرعت عنها اربع فرضيات فرعية وهي:

الفرضية الفرعية الاولى: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين اخلاقيات الفرد والمسؤولية الاجتماعية .

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين اخلاقيات القيادة والمسؤولية الاجتماعية.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين اخلاقيات الانشطة والمسؤولية الاجتماعية.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين اخلاقيات البنى التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية.

الفرضية الرئيسية الثانية:

لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمهارات اخلاقيات العمل في المسؤولية الاجتماعية، وقد انبثقت عنها اربع فرضيات فرعية وهي:

الفرضية الفرعية الاولى: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأخلاقيات القيادة على المسؤولية الاجتماعية.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأخلاقيات الانشطة على المسؤولية الاجتماعية.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأخلاقيات البنى التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية.

سادساً: منهج البحث search approach

استند الجانب الميداني للبحث على المنهج الاستطلاعي لجمع البيانات من عينة البحث، فضلاً عن استخدام المنهج الوصفي (Descriptive) في عرض البيانات، والمنهج التحليلي الاستدلالي (Analytical) في تحليل النتائج. عبر ما أثير من تساؤلات بهدف تحليل وقياس العلاقات السببية بين متغيرات البحث.

سابعاً: عينة البحث: - search sample

تم تحديد عينة البحث بأسلوب الحصر الشامل والبالغة (٥٧) فرداً من العاملين في المؤسسة المبحوثة ضمن (فرع البيع ومدينة الصدر في بغداد، فرع النجف، فرع الناصرية، وفرع بعقوبة في ديالى)، اذ يمثلون عينة مناسبة لاختبار فرضيات البحث المتعلقة بتقييم مستوى اخلاقيات العمل واثرها على تنمية المسؤولية الاجتماعية في المنظمة المبحوثة، والجدول (٢) يوضح الخصائص الشخصية لعينة البحث.

الجدول (2) يصف عينة البحث.

التسلسل	المتغيرات	الفئات المستهدفة	العدد	النسبة
1	الجنس	ذكور	41	72%
		إناث	16	28%
المجموع				
2	العمر	أقل من 30 سنة	4	7%
		30 سنة-39 سنة	21	37%
		40 سنة-49 سنة	11	19%
		50 سنة فأكثر	21	37%
المجموع				
3	التحصيل الدراسي	بكالوريوس	31	54%
		دبلوم	19	33%
		اعدادية	7	13%
المجموع				

- المصدر: إعداد الباحث.

تبين من الجدول السابق أن هناك تفاوتاً كبيراً بين نسبة الذكور والاناث، إذ بلغ عدد الذكور ٤١ وهم يمثلون نسبة ٧٢%، وبلغ عدد الإناث ١٦، إذ يمثلان نسبة ٢٨% من مجموع أفراد العينة، وربما يرجع السبب في ذلك إلى طبيعة عمل مؤسسات المجتمع المدني، فبعد إجراء المقابلة مع مدير المؤسسة اتضح أن زيادة نسبة الذكور من العاملين يعد جزءاً من فلسفتهم، إذ يرى أن العاملين من الذكور يستطيعون العمل بشكل أفضل في خارج ساعات الدوام أو خارج مكان المؤسسة الأمر الذي تجده إدارة المنظمة المبحوثة صعباً بالنسبة للإناث اللاتي توجد على عاتقهن مسؤوليات أسرية وأعباء عائلية فضلاً عن العادات والتقاليد التي تقلل من مرونة عمل المرأة خارج الأوقات الرسمية من جهة والتنقل خارج مكان العمل من جهة ثانية. أما متغير العمر فقد شكلت الفئة العمرية (٣٠-٣٩) و(٥٠- فأكثر) أعلى نسبة، إذ بلغت ٣٧% تليها الفئة العمرية من (٤٠-٤٩)، إذ بلغت نسبتها ١٩% وجاءت الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة)، في المرتبة الأخيرة حيث حققت نسبة ٠٧%، ويلاحظ من خلال عرض توزيع الفئات العمرية أن النسبة الغالبة وقعت بين (٣٠-٣٩) سنة و(٥٠ سنة- فأكثر) وهذا يشير إلى أن الأفراد القائمين بأعمال المنظمة المبحوثة يجمعون بين القدرة العالية في أدائهم وبين الخبرة في فهم التعاملات السلوكية بين أعضاء الكيان الإداري من جهة، ومع المستفيدين والجهات الأخرى من خارج المؤسسة من جهة ثانية، أما الفئة العمرية (٤٠-٤٩) سنة فقد حققت نسبة ١٩% وهذا مؤشر إيجابي أيضاً.

أما توزيع أفراد العينة بحسب تحصيلهم الدراسي، فبين الجدول (٢) أن حاملي شهادة البكالوريوس بلغت نسبتهم ٥٤% في حين بلغت نسبة حملة الدبلوم ٣٣% وجاء في المرتبة الثالثة حملة شهادة الإعدادية، إذ بلغت نسبتهم ١٣% وهذا يدل على أن أكثر أفراد العينة من حملة الشهادات الأكاديمية (البكالوريوس، والدبلوم).

ثامناً: حدود البحث: Search boundaries

تتضمن الحدود المفاهيمية للبحث بتحليل العلاقة والأثر بين اخلاقيات العمل متمثلة بأبعادها والمسؤولية الاجتماعية، أما الحدود المكانية للبحث فإنها انحصرت في مؤسسة الشاكري للتكافل الاجتماعي، إذ تم اختيارها على وفق عدد من الضوابط أهمها سمعة المؤسسة واستمرارها في العمل، فضلاً عن المشاريع والخدمات التي قامت بتنفيذها عبر فروعها المختلفة، إذ أجريت داخل المؤسسة المبحوثة عمليات جمع البيانات وبرامج المقابلات غير المهيكلية والملاحظات الميدانية فضلاً عن الاطلاع على سجلات المؤسسة. أما الحدود الزمانية استمرت الدراسة الميدانية من ٢٠١٢/١١/١ إلى ٢٠١٣/١/١٥.

تاسعاً: أساليب جمع البيانات وتحليلها: Methods Of Data Collection and Analysis

١- أساليب جمع البيانات: Data Collection Methods

- أ- الجانب النظري: اعتمد الجزء النظري للبحث على مجموعة من الكتب العربية والاجنبية فضلاً عن الدراسات والبحوث والمقالات المتوفرة في المكتبات والانترنت.
- ب- الجانب العملي: إما الجزء العملي (الميداني) للبحث فقد اعتمد على البيانات من سجلات المنظمة المبحوثة و المقابلات الشخصية، فضلاً عن اجابات العينة على فقرات استمارة الاستبانة التي أسهمت بالحصول على معلومات مفيدة جداً من جانب ومن جانب آخر أوضحت للأشخاص عينة البحث مفهوم اخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية وأهميتهما للمنظمة ما يسر للباحثة تطبيق الجانب الميداني. ولتحقيق ملائمة الاستبانة لواقع وبيئة المؤسسات العراقية أجريت بعض الاختبارات وعلى وفق الآتي :-

- اختبار الصدق Validity :-

يعد هذا الاختبار من الشروط الأساسية للتأكد من أن الاستبانة تقيس مدى انتماء فقراتها للأهداف التي صممت من أجلها الاستبانة، وعلى هذا الأساس جرى إعداد اختبارات الصدق الاتية :-

- **الموضوعية :-** لكي تكون الاستبانة موضوعية لا بد من عدم التأثير من قبل الباحثة على آراء الأشخاص المشمولين بالاستبيان في توجيه آرائهم تجاه إجابة محددة، كذلك إعطاء الوقت الكافي للأشخاص عينة الدراسة للإجابة على الأسئلة وبشكل متساوي .

- **ثبات المحتوى وصدقه :-** ويقصد به قدرة الاستبانة على التعبير عن الهدف الذي أعدت من أجله، ومدى وضوح كل فقرة من فقرات الاستبانة سيما التصميم والمعنى والصياغة، ف جرى اختبار الثبات من خلال طريقة التجزئة النصفية (Split – Half)، والتي تعتمد على أسلوب إيجاد معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية والزوجية في الاستبانة، ويجري تصحيح معامل الارتباط هذا بمعادلة (Sperman-Brown)، وبعد أن جرى تصحيح معامل الارتباط لنصفي الاستبانة بلغ معامل الثبات للاستبانة (٠,٨١) وهذا يعني أن ثبات الاستبانة قد تحقق، وقد

اعتمد ايضا على معادلة Cronbach Alpha ومعامل صدق المحك* (Criterion related validity) للتحقق من صدق المقياس وثباته. وقد دلت النتائج الى ان معامل الصدق والثبات (معامل كرونباخ الفا ومعامل صدق المحك) لمتغيرات الدراسة تعد مقبولة بشكل كبير من الناحيتين الادارية والاحصائية اذ بلغ معامل كرونباخ الفا (٠,٨٨). اما معامل صدق المحك بلغ (0.83) لجميع الفقرات فهذه القيمة كانت عالية، ما يشير ذلك الى دقة مقياس البحث الذي جرى اعتماده مقياس (ليكرت) خماسي الدرجات لقياس درجة الاستجابة فيه، اذ يبدأ من (١) وينتهي بـ(٥).

اما فقرات الاستبانة فتألفت من (٣٠) فقرة، اذ بلغت فقرات متغير اخلاقيات العمل (٢٠) فقرة، إما متغير المسؤولية الاجتماعية تألفت من (١٠) فقرات تم اختيار هذه الاستبانة لتوافقها مع عمل المنظمة المبحوثة التي تهتم بالمسؤولية الاجتماعية التطوعية، والجدول (٣) يوضح هيكل الاستبانة ومصادر مقاييسها :-

الجدول (3)
هيكل الاستبانة ومصادر مقاييسها

ت	المتغيرات	المتغيرات الرئيسية	عدد الفقرات	ارقام الفقرات من - الى	المصدر
1-	معلومات تعريفية	الجنس، العمر، التحصيل العلمي.	3	1-3	من إعداد الباحثة بالاستفادة من الدراسات المتاحة.
2-	المتغير المستقل	اخلاقيات العمل	20	1-20	وفق مقياس دراسة (Collins, 2009).
3-	المتغير التابع	المسؤولية الاجتماعية	10	21-30	(نزال وآخرون, 2011).
المجموع			30		

- المصدر: من إعداد الباحثة.

* معامل صدق المحك: يعرف معامل صدق المحك بأنه عبارة عن جذر معامل الثبات (عبد الفتاح، ٢٠٠٥: ٥٦٥).

٢- أساليب تحليل البيانات: Techniques Of Data Analysis

اما في مجال تحليل البيانات فقد اعتمد البحث على مجموعة من الاساليب والوسائل الاحصائية في تحليل البيانات وتبويبها وجدولتها للإجابات الواردة من الاستبانة بمساعدة البرمجيات الجاهزة لنظام (SPSS) وهي كالآتي :-

١. اختبار (t) .
٢. معامل الثبات .
٣. الوسط الحسابي.
٤. الانحراف المعياري.
٥. معامل ارتباط سبيرمان وبيرسون.
٦. الانحدار البسيط.

المبحث الثاني الجانب النظري للبحث

أولاً: أخلاقيات العمل (Business Ethics):

١- مفهوم أخلاقيات العمل: Concept of Business Ethics

لقد شغلت الاخلاق فكر الانسان منذ أزمنة بعيدة، فما أن بدأت المنافسة بين الناس على مقومات الحياة وظهور الصراع بين الإنسان واخيه حتى ظهرت ملامح سلوك مذموم وآخر محمود، فكان ذلك انعكاساً لاختلال النظام الحياتي، الاقتصادي والاجتماعي والسياسي. ان الاصلاح الاخلاقي في أي مجتمع لا يقوم على اساس دعوة اخلاقية مثالية على النمط الافلاطوني في جمهوريته، او النسخ اللاحقة للمدينة الفاضلة او غيرها التي قفزت من فوق المعطيات الحياتية بتجلياتها القائمة كلها. فالأخلاق في محمودها ومذمومها ليست سوى ثمرة ونتيجة لنمط النظام الحياتي. وصالحها او فسادها ما هو الا انعكاس لمقدمات مثل هذا النظام في شموليته وعمومه (نوري، ٢٠٠٧: ٥)، وعليه فكان اهتمام الدراسات العلمية وبمختلف اختصاصاتها بمفهوم الأخلاقيات لمساهمتها في تعزيز سلوك الفرد مع نفسه اولا ومن ثم مع المجتمع الذي يشكل بدوره حلقة من حلقات البناء الحضاري للأمة. فيشير (ابن منظور، ٢٠٠٥) الى المعنى اللغوي للأخلاق بانها "الخلق بالضم وبضممتين السَّجِيَّة، والطبع، والمروءة، والدين"، وحقيقته أنه صورة الإنسان الباطنية وهي نفسه وأوصافها ومعانيها فهي بمنزلة الصورة الظاهرة وأوصافها ومعانيها، ولهما أوصاف حسنة وقبيحة، بينما يوضح قاموس وبستر كلمة "اخلاقيات" بأنها "مقاييس التصرف او السلوك الخلقي" (الاونكتاد، ٢٠٠١، ١٩٤). اما في مبادئ الدين الاسلامي فان الاهتمام بأخلاق المهنة ينطلق من مفهوم قول الله سبحانه وتعالى ﴿وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تِبْيَانًا لِّكُلِّ شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَىٰ لِلْمُسْلِمِينَ﴾ فالقرآن الكريم بيّن ما يحتاجه الناس في حياتهم فان أكثر من (٣٠٠) آية تتحدث عن الفضائل الخلقية صراحةً، هذا سوى الآيات الكريمة التي تعرضت للأخلاق في ثنايا القصص القرآنية، والأحكام الشرعية الدالة على ضرورة ربط العمل بمبادئ الإسلام، لأن مبادئ الإسلام جاءت بما فيه صلاح الخلق في معاشهم ومعادهم، فكل عمل مباح يعمل فيه العامل المسلم بنية صالحة لبناء مجتمع تسود فيه الاخلاق العالية أو خدمة تقدم للجميع فإنه يحرث للأخرة، سواء كان العمل علمي، أو صناعي، أو إداري، أو تربوي، أو غيره، قال الرسول الاكرم محمد(ص) "إنما الأعمال بالنيات وإنما لكل امرئ ما نوى" (Hashim, 2012: 99).

اما في الفكر الاداري لم تظهر اخلاقيات العمل كحقل أكاديمي واضح الا في وقت متأخر ويعد (جستر بارنرد) احد رواد هذا الفكر الذي كتب عن القيادة الاخلاقية وبشكل خاص في اعماله (المدير التنفيذي) و(المنظمة والادارة) و(الشروط الاولى لأخلاقيات العمل) فهو يؤكد على الاحترام العميق لكل انسان من جهة وضرورة امتلاك القادة لمبدأ أخلاقي متين من خلال توليد

مبادئ أخلاقية لبعضهم بعضاً من جهة ثانية (Peterson .et al, 2010, 575). وبهذا الصدد يشير كل من (Wehrich & Koontz,1993:70) إلى أن أخلاقيات العمل كل ما يتعلق بالعدالة وبعض النواحي مثل توقعات المجتمع والمنافسة بنزاهة والإعلان والعلاقات العامة والمسؤولية الاجتماعية وحرية الزبون والتصرف المنظمي في البلد الأم وخارج الحدود، أما (Daft,2003,139) فقد أكد على تعلق الأخلاقيات بالقيم الداخلية التي تعد جزءاً من ثقافة المنظمة والتي ترتبط أيضاً بأشكال القرارات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية تجاه البيئة الخارجية، كما أشار الباحثان (Madsen & Shafritz) إلى مفهوم أخلاقيات العمل وفق عدة وجوه منها (التطبيقات الصائبة على مجتمع المنظمة، أو هي طريقة لتحديد المسؤولية في علاقات العمل، أو تشخيص وتعريف القضايا الاجتماعية وقضايا الأعمال الهامة، أو هي نقد لأعمال المنظمة) (www.managementhelp.org/ethics). ويشير (رزنيك، ٢٠٠٥: ٣٢) إلى الاختلاف بين مفهوم أخلاقيات الأعمال والخلق العام الذي يتألف من معايير شديدة العمومية في مجتمع ما تنطبق على الناس جميعاً داخل هذا المجتمع بغض النظر عن دورهم في المؤسسات الاجتماعية أو عن مهنهم، أما أخلاقيات الأعمال (Business Ethics) فليست معايير عامة للسلوك بل معايير أدبية أو أخلاقية لمهنة معينة أو وظيفة محددة أو لمؤسسة أو مجموعة داخل المجتمع. فالشخص الذي يدخل مهنة ما يطلب منه الالتزام بأخلاقيات المهنة لأن المجتمع يجعله موضع ثقة في أن يقدم بضائع وخدمات ذات قيمة ولا يمكن أن تتوافر ما لم يكن سلوكه مغلفاً بمعايير مهنية. وانطلاقاً من ذلك فإن المدخل الشخصي أو الفردي (Individualism Approach) يوضح مفهوم أخلاقيات العمل بما يدل على العمل الذي يشجع ويدعم المصالح الفضلى على المدى البعيد بالنسبة للفرد لأن الفردية تؤدي في النهاية إلى سلوك معين اتجاه الآخرين يتطابق مع معايير السلوك التي يطلبها الآخرون اتجاه أنفسهم، أما مدخل الحقوق المعنوية (Moral-Rights Approach) فإن مفهوم أخلاق العمل الذي يحفظ للأفراد المتأثرين به حقوقهم الإنسانية وهي حقوق عامة لا تكتسب بقرار، وعليه فإن أي قرار أخلاقي بشأن أي عمل هو ذلك القرار الذي يصون وبالشكل الأفضل تلك الحقوق الأساسية التي يجب أن يتمتع بها البشر (Daft,2003,141-١٤٢). ويصف (الهواش، ٢٠٠٥: ١٩٢) أخلاق العمل بأنها مجموعة قواعد وأصول متعارف عليها عند أصحاب المهنة الواحدة التي تستلزم من الممارس سلوكاً معيناً يكون مراعاته محافظة على المهنة وشرفها والاحلال به خروج عليها وعلى شرفها، وهو يخدم غرضين بالنسبة لأعضاء المهنة الواحدة، الأول يوفر حماية أفضل لهم، والثاني حماية أفضل للجمهور، في حين وضح (Hellriegel et al, 2008,77) وزملائه مفهوم أخلاقيات العمل بأنها تكامل قيم رئيسة متبادلة في التعامل بين المدير والفرد العامل مثل الأمانة والثقة والاحترام والعدالة فضلاً عن السياسات، والممارسات المتبعة وصولاً إلى اتخاذ القرار الأخلاقي داخل المنظمة.

وأمام ما تم استعراضه من وجهات النظر الخاصة بمفهوم أخلاقيات العمل يمكن الوصول إلى مفهوم يتناول الأخلاقيات من منظور شمولي يجمع أكبر قدر ممكن من الأطياف، ويغطي معظم جوانب المفهوم، ويبقى الخيار أمام الدارسين والباحثين لقراءته كل بالمنظار الذي ينظر لأخلاقيات العمل من خلاله وحسب مجال بحثه. و عليه يمكن أن نضع مفهوم اجرائي خاص بأخلاقيات العمل وفق البحث الحالي بأنها:

أساسيات ومعايير سلوكية تعبر عن اتجاه المنظمة وتصرفها نحو موظفيها وزبائنها، والمساهمين والمجتمع عامة، وقوانين الدولة ذات العلاقة بتنظيم عمل المنظمات.

٢- أهمية أخلاقيات العمل في المنظمات:

كثير الاهتمام بدراسة المواضيع الأخلاقية في عالم الأعمال خلال العقود الأخيرة من القرن الماضي، إذ تتزايد المنافسة وتتطور التكنولوجيا خلال وقت قصير، فضلاً عن تزايد الفضائح الأخلاقية نتيجة قيام رؤى الأعمال وإهمال المسؤولية الاجتماعية التي لا تقل أهمية عن معيار

الكفاءة، مما وضع الإدارة أمام صورة جديدة تتبنى من خلالها المعايير الاخلاقية التي من شأنها المحافظة على خصوصيات الافراد وتنمية جانب الالتزام لديهم والمطالبة بإحلال القيم بدلاً من اللوائح والاجراءات وربطها بسياسات وبرامج الارتقاء بها والتدريب عليها (العنزي، الساعدي، ١٠٥، ٢٠٠٢-١٠٦)، وهذا ما أكدته كل من (Madsen and Shafritz 1990) في كتابيهما "أساسيات أخلاقيات العمل" على سعة المناطق التي تغطيها أخلاقيات العمل وتشتمل بصورة رئيسة على منطقتين، الأولى "الإزعاجات الإدارية Managerial mischief" مثل التصرفات اللاقانونية واللاأخلاقية والتطبيقات المشكوك بها للأفراد والمنظمات وكيفية التخلص منها، أي أن هذه المنطقة من أخلاقيات العمل تهتم في ما هو صحيح وخاطئ في الحالات الاعتيادية وحالات المعضلات واضحة المعالم. والمنطقة الثانية "الإرباك الأخلاقي للإدارة Mazes" والمرتبطة بالحالات الكثيرة التي يواجهها الفرد في عمله اليومي، مثل صراع المصالح، استخدام الموارد المنظمة للغرض الشخصي، سوء إدارة المقاولات والاتفاقيات وغيرها (www.mapnp.org/library/topics.htm). وبذلك يطرح البروفسور (McNamara) أهمية اخلاقيات العمل وفق عدة فوائد أساسية يمكن ان تستفيد منها المنظمة، ويمكن تلخيصها في النقاط الآتية:- (www.managementhelp.org/ethics/ethxgde.htm)

١. توجيه الاهتمام نحو أخلاقيات تعالج مشكلات العمل مثل تسريح العاملين من المنظمة الامر الذي ينعكس سلباً على المجتمع وكذلك تشغيل العاملين صغار السن او الاطفال في بعض المهن التي لا تتناسب مع اعمارهم ستؤثر ايجابياً حتماً على المجتمع الذي تخدمه او تعمل فيه المنظمة.
 ٢. تساعد برامج الاخلاقيات في الحفاظ على تصرفات اخلاقية متزنة في اوقات صعبة وحرارة والمساعدة على تقليل حالة الاضطراب في ظروف التغير.
 ٣. تساعد برامج ادارة الاخلاقيات على رعاية العمل كفريق وتزيد من الانتاجية، لانها تقوم بربط سلوكيات العاملين مع الاسبقيات الاخلاقية العليا الاساسية التي يفضلها قادة المنظمة. وعادة ما تجد المنظمات وجود تباين بين قيمها المفضلة والقيم الفعلية التي تنعكس بالسلوكيات في موقع العمل .
 ٤. ان الاهتمام بالأخلاقيات في موقع العمل انما يساعد العاملين على الشعور بالثقة الكاملة التي يمكن ان يقدموها ويتعاملوا مع كل ما يحدث وفق تلك الاخلاقيات ويعكس ذلك انخفاض حالات الاضراب بارتفاع اخلاقيات العمل.
 ٥. تساعد برامج ادارة الاخلاق في ادارة القيم المرتبطة بإدارة الجودة، وفي التخطيط الاستراتيجي وفي ادارة التنوع. لان اجراءات ادارة الاخلاق تعتبر مفيدة جدا للعديد من المشكلات التي تظهر في موقع العمل والتي تتطلب توافق السلوكيات مع القيم، فمثلا إن مفهوم إدارة الجودة الشاملة (TQM) يشتمل على أسبقية عالية لقيم تشغيلية معينة ومنها مثلا الثقة بين المشاركين والأداء والموثوقية والتقييم والتغذية العكسية .
 ٦. إن الاهتمام بإدارة الأخلاق يدعم صورة المنظمة لدى العامة من خلال تعزيز العلاقات، فالمنظمة عندما تراعي الجوانب الأخلاقية فإنها تكون لنفسها صورة جيدة في أذهان المجتمع وسوف ينظر الناس إلى تلك المنظمة على أنها تعطي القيمة الكبرى للأفراد أكثر من اهتمامها بالربح وإنها تتصف بصفات الاستقامة والأمانة.
- لذلك تكون أخلاقيات الإدارة القضية المهمة في عالم منظمات الأعمال لعدة أسباب، منها تمثل الأخلاق طريقة تعبير الإنسان عن وجوده في ذلك العالم من جهة، وبوصفها مبادئ معيارية تقويمية تأخذ صفة الإلزام قانوناً أو عرفاً من جهة أخرى، ولا يستثنى من ذلك أي مجتمع من المجتمعات (Daft, 1992, :327). ولعل اهم درس قدمته اليابان في بيان اهمية اخلاقيات العمل هو التفوق الياباني المعاصر في الاسواق الاقتصادية الدولية بفعل النتائج الاخلاقية والاجتماعية بالمقارنة مع نظيراتها في الدول المتقدمة الاخرى، فالتجربة اليابانية تعد اقل تعرضا للمشكلات

الاخلاقية والمجتمع الياباني اقل تسجيلاً لمعدلات الجريمة وحالات الانتحار وتعاطي المخدرات والتفكك الاسري (الصيرفي، ٢٠٠٧: ١٩٤).

وبناءً على ما ذكر فان التحديات المعاصرة جعلت منظمات اليوم تعيد تفكيرها وتزايد اهتمامها في الاخلاقيات والسلوكيات التنظيمية المتبعة لكي تصبح اكثر استجابة في مجال ادائها تجاه الافراد العاملين والاطراف الاخرى في بيئتها الخارجية بهدف انجاز توقعات الاداء الاجتماعي للمجتمع بما في ذلك مسؤوليتها الاجتماعية بصورة عامة وتجاه أفرادها العاملين بصورة خاصة.

٣- الممارسات الاخلاقية للمنظمات :

إن المؤشر الرئيس لأخلاقيات العمل هو الحوار العقلاني والعاطفي للمشكلات التي تواجه الفرد، ويعتمد الاعتقاد بأن العمل أخلاقي أو غير أخلاقي على قيم الفرد الأخلاقية والتي يستعملها في تقرير ما هو صحيح وما هو خاطئ، كما ويعتمد كل ذلك على الخيارات الأخلاقية التي تبين شعور الفرد نحو العمل وعلى درجة القيم التي تنسب إلى ذلك العمل. وعليه فإن تصرف ما يكون أخلاقياً إذا كان يعكس قيم فردية واجتماعية ايجابية مقبولة، ولا أخلاقياً إذا كان مضاد للقيم الجماعية والفردية التي يحكمها المجتمع بالتالي يعتبر العمل غير مصنفًا قيمياً لا فردياً ولا جماعياً (Thompson, 2000:83-89)، ويشير بهذا الصدد (Yuspeh, 2000, 56-58) إلى أن العديد من المنظمات أنشأت مكاتب للأخلاق (Ethics Offices) تضم ملاكاً متفرغاً تماماً لهذه المهمة ويرأس هذه المكاتب مدير مكتب الأخلاقيات (Chief Ethics Officer) وهو احد تنفيذيي الشركة الذي يتابع كل الجوانب الأخلاقية والدعوى القانونية وكذلك نشر وإيصال المعايير المراد الالتزام بها، وتقديم المشورة إلى المدراء في الجوانب الأخلاقية. اما (Buchholz) فقد قدم نموذجاً للقيم والاخلاق الإدارية غايته قياس هذه القيم لدى العاملين في المنظمات، ويحتوي هذا المقياس على خمسة أنظمة قيمية تدور حول العمل وطبيعته من نظام قيم أخلاقيات العمل (The Work Ethics Value System) وفقاً لهذه القيم فان العمل شيء مقدس ولا بد من الإخلاص فيه لأنه يمنح الكرامة والشرف للفرد، وان فائدة الفرد تقاس بمدى ما يقدمه للمجتمع من عمل جيد ومخلص فضلاً عن نظام القيم الانسانية (The Humanistic Value System) الذي يرى ان العمل هو الوسيلة التي يستطيع الفرد من خلالها اكتشاف ذاته وتحقيق انسانيته وما يتعلق بنموه وتطوره الانساني في محيط العمل اكثر من الاهتمام الذي يعطى للعمليات الالية الانتاجية بالإضافة الى نظام القيم المنظمة (The Organization Value System) ونظام قيم المشاركة الجماعية (The Participation-Related Value System) واخيراً نظام قيم الراحة (الفراغ) (The leisure Value System) ووفقاً لهذه القيم لابد من ايجاد فترات للراحة وتمضية ساعات الفراغ بالهوايات الشخصية، لان الإنجاز الإنساني موجود فقط في فعاليات الراحة والفراغ، فكلما كانت هناك استمرارية في هكذا فعاليات او نشاطات كان ذلك أحسن لنمو الفرد وتطوره إنسانياً (علي، ١٩٩٢: ١٣)، اما

(Collins, 2009:9) فانه يوضح الممارسات الأخلاقية من خلال نموذج للمنظمات استعانت الدراسة به في قياس اخلاقيات العمل كونه من النماذج الحديثة و الواضحة والسهلة القياس، والمتمثل بأخلاقيات الفرد، القيادة، الأنشطة، والبنى التنظيمية، والتي تؤدي الى سعي الأفراد الأخلاقيون للوصول إلى مستوى عالٍ من التطور المعنوي الأخلاقي، ولكن نجد بأنه لا يكفي أن يكون الفرد أخلاقياً ويتخذ قرارات أخلاقية، حيث يتوجب على المديرين أيضاً أن يوجدوا مناخاً أخلاقياً قوياً للآخرين، وان يجدوا طرائق لتركيز اهتمام المنظمة بكاملها على القيم الأخلاقية وكذلك خلق البيئة التنظيمية التي تشجع وتقود وتدعم السلوك الأخلاقي لكل العاملين، ويمكن للمدراء من خلال استعمال تقييم ومراجعة الأداء وكذلك استخدام نظام فاعل للمكافآت والتكريم المستمر للتصرفات والسلوكيات الأخلاقية والمعاقبة الانضباطية للتصرفات اللاأخلاقية وفي كل مستويات المنظمة لأنها من الأمور الحاسمة في توفير القيادة الاخلاقية لتلك المنظمة. ويشير (Daft, 2003, 156) الى مجموعة من الأدوات (Set of Tools) التي يستعملها المدراء لتشكيل

القيم وتشجيع السلوك الأخلاقي في المنظمة كبرامج التدريب الأخلاقي (Ethics Training) التي تساعد العاملين على التعامل مع المعضلات الأخلاقية وكذلك ترجمة القيم الموثقة في المدونة الأخلاقية إلى سلوك يومي مستمر .

وبناءً على ما تقدم تستطيع المنظمة إيجاد بيئة عمل أخلاقية من خلال بعض الأنظمة الداخلية والتي غالباً ما تتمثل بالسياسات والتطبيقات التي توضح الإجراءات والتصرفات في موقع العمل، وكذلك مجموعة الأخلاقيات التي توجه وبشكل عام القرارات المتعلقة بهذه الإجراءات، ويطلق عليها في بعض الكتابات مصطلح الدستور أو قانون الأخلاق، وقد ترد في بعض الأحيان بـ (مدونة السلوك أو التصرف) إلا أن المضمون يبقى ثابتاً مع الإشارة إلى أنها تكون مكتوبة.

ثانياً: المسؤولية الاجتماعية: (Social responsibility)

١- مفهوم المسؤولية الاجتماعية: Concept of Social responsibility

لقد حث الدين الإسلامي على التضامن والتكافل والإحساس بالجماعة والتعاون ونهي عن الفرقة والاختلاف في ذلك آيات وأحاديث عده قال تعالى (واعتصموا بحبل الله جميعاً ولا تفرقوا) آل عمران آية ١٠٢، وقال الرسول الأكرم محمد (ص) (المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضاً) وغيرها من المعاني التي ستسود المجتمع إذا ما أحس الأفراد بمسؤوليتهم تجاهه لأن ذلك من أهم واجبات المؤسسات والهيئات والأفراد تجاه المجتمع ومتى ما زاد إدراك المجتمع بأهمية المسؤولية الاجتماعية زاد من سرعة التطور والنهضة. ويمكن تتبع جذور المسؤولية الاجتماعية للمنظمات في التأريخ الحديث بالعودة إلى القرن العشرين إذ يشير (Hay et al, 1976) وزملائه إلى مراحل واتجاهات اهتمام الشركات بالمسؤولية الاجتماعية من خلال الجدول (٤).

الجدول (4)

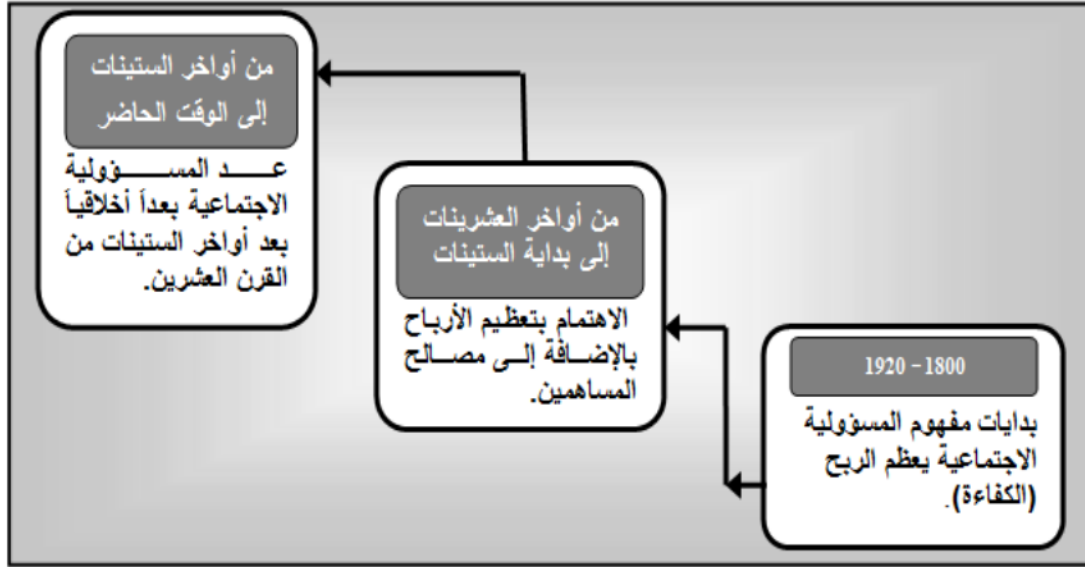
المراحل التاريخية لاتجاهات المديرين نحو المسؤولية الاجتماعية

المرحلة (3)	المرحلة (2)	المرحلة (1)	الاتجاهات
ادارة جودة الحياة من اواخر الستينات الى الوقت الحاضر	ادارة الوصاية من اواخر العشرينات الى بداية الستينات	ادارة تعظيم الارباح 1800- 1920	
- المصلحة الذاتية المتتورة. - مصالح المساهمين. - مصلحة المجتمع.	- المصلحة الذاتية . - مصالح المساهمين.	- المصلحة الذاتية الصرفة.	1- التوجه
- اننا نستخدم الفرد كوحدة كلية. - مشاركة الجماعات اساسية لنجاحنا. - انهم مثلي ومثلث.	- نعتزف ان للعاملين حاجات ابعد من الحاجات الاقتصادية. - انا فردي واعترف بقيمة مشاركة الجماعة . - جماعات الاقلية لهم موقعهم في المجتمع وان موقعهم ادنى مني.	- مشكلات العاملين يجب تركها في البيت. - انا فرد صارم ادير اعمالنا كما اشاء. - جماعات الاقلية ادنى من البيض ويجب ان تعامل حسب ذلك.	2- القيم الاجتماعية

Source: Hay et al, 1976 cited in:

عبود، نجم 2006، اخلاقيات الادارة ومسؤولية الاعمال في شركات الاعمال، ط1، الورق للنشر والتوزيع، ص203.

اذ نلاحظ ان هناك انتقالاً من مرحلة لأخرى وفق التطور التاريخي، ففي المرحلة الاولى والثانية كان التوجه نحو المصلحة الذاتية الصرفة للمالكين والمساهمين لأنها تمثل المسؤولية الاساسية للأعمال. اما المرحلة الاخيرة فقد راعت المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات العمل الى جانب المصلحة الذاتية المتتورة، والشكل (٢) يوضح تلك المراحل.



الشكل (٢) المراحل التاريخية للمسؤولية الاجتماعية

- المصدر: من إعداد الباحثة وفق الجدول (٤).

ومع ظهور مفهوم المسؤولية الاجتماعية لأول مرة في إدارة الأعمال عام ١٩٢٣م والذي أشار (Shldon) في كتابه (فلسفة الإدارة) إلى مسؤولية الإدارة في المشروعات هي بالدرجة الأولى مسؤولية اجتماعية، وعلى الرغم من تلك البداية فإن المفهوم لم يكن معروفاً بشكل واضح في النصف الأول من القرن العشرين، إذ كانت المنظمات تحاول تعظيم أرباحها بكافة الوسائل ولكن مع النقد المستمر لمفهوم الأرباح فقد ظهرت دوافع لأن تتبنى دوراً أكبر تجاه البيئة التي تعمل فيها. وقد عرف مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة المسؤولية الاجتماعية على أنها الالتزام المستمر من قبل شركات الأعمال بالتصرف أخلاقياً والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم، والمجتمع المحلي والمجتمع ككل (WBCSD, 1999:3)، هذا ويتفق (Holmes) مع التعريف السابق للمسؤولية الاجتماعية مشيراً إلى أنها التزام منظمة الأعمال تجاه المجتمع الذي تعمل فيه وذلك عن طريق المساهمة بمجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر وتحسين الخدمة ومكافحة التلوث وخلق فرص عمل وحل مشكلة الإسكان والمواصلات وغيرها (الغالبى والعامري، ٢٠٠٦: ١٢). ويشير (Sims & Gegez, 2004:255) إلى مفهوم المسؤولية الاجتماعية بأنها العمل وفق مبدئين، الأول العمل الخيري الذي يقترح تقديم من يمتلكون المال إلى أولئك الذين بحاجة إليه والمبدأ الثاني ينبغي أن يكون لدى الشركات التزام تجاه المصالح العامة لأن القوة والثروة التي تتمتع بها تلك الشركات تأتي من المجتمع الذي تعمل فيه لذلك ينبغي تلبية احتياجات هذا المجتمع، بينما وضح (Lewis et al, 2004:64) وزملائه بأنها حالة التفاعل بين المنظمة وبيئتها الاجتماعية، وبذلك فهي تمثل عملاً يحظى بقبول الجميع، ومنهم من عد المسؤولية الاجتماعية بأنها مسؤولية الأعمال التي تشمل على التوقعات الاقتصادية، القانونية، الأخلاقية، والطوعية (المحبة للبشر) التي يتوقع المجتمع الحصول عليها من المنظمة في أي وقت (Carroll, 2004:115). في حين عدها (Wade, 2005:12) آلية بناء وتنظيم ذاتي تمكن المنظمة من مراقبة الأعمال وضمان تمسكها بالقانون والمعايير الأخلاقية والدولية، وطبقاً لـ (Andrews, 1987) الذي قال بأن المسؤولية الاجتماعية هي في جوهرها الحصول على مستوى عالٍ من التوازن بين مصالح مختلف عناصر المجتمع: العاملون والمستثمرون والمستهلكون.... الخ (Filho et al, 2010:296).

ويستخلص من التعريفات المذكورة التي لا تخلو من التباين بسبب اختلاف اهتمامات الدارسين من جهة، واختلاف الزاوية التي ينظر للمسؤولية الاجتماعية من خلالها من جهة ثانية، فالبعض

يراهنا بمثابة تذكير بالتزام الشركات بمسؤولياتها وواجباتها إزاء مجتمعها الذي تنتسب إليه، بينما يرى البعض الآخر أن مقتضى هذه المسؤولية لا يتجاوز مجرد مبادرات اختيارية تقوم بها الشركات صاحبة الشأن بإرادتها المنفردة تجاه المجتمع. ويرى آخرون أنها صورة من صور الملائمة الاجتماعية الواجبة على الشركات. إلا أن كل هذه الآراء تتفق من حيث المضمون، ومن كل ذلك يمكن توضيح مفهوم المسؤولية الاجتماعية بأنها إدراك المنظمة لالتزاماتها وواجباتها تجاه المجتمع على وفق ما تمتلكه من الامكانيات المادية والمعايير الأخلاقية التي تؤمن من خلالهما تحقيق حماية المجتمع وتطوره ككل فضلاً عن تحقيق منفعتها الخاصة.

٢- أهمية المسؤولية الاجتماعية:

تعتبر المسؤولية الاجتماعية من أهم الواجبات الواقعة على عاتق الشركات والمؤسسات الوطنية وهي كما بينا سابقاً التزام مستمر من قبلهم بالمساهمة في تطوير و تحسين المستوى الثقافي و التعليمي و الاقتصادي و الصحي للمجتمع من خلال توفير الخدمات المتنوعة التي من شأنها رفع مستوى المجتمع وتغيير الصور السلبية السائدة. فسعت الدول المتقدمة والنامية في العصر الحديث الى وضع عدة مرتكزات واسس عمل باتت تعد من قبيل المراجع الواقعية في تحديد نطاق وابعاد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات منها مبادرات عالم الاعمال، ميثاق غرفة التجارة الدولية بشأن التنمية المستدامة والمبادرات الصادرة عن المنظمات غير الحكومية، منها توجيهات منظمات العفو الدولية في مجال حقوق الانسان في المؤسسات، والمدونة الصادرة عن الاتحاد الدولي للنقابات الحرة، فضلاً عن الميثاق العالمي للمسؤولية الاجتماعية، ويعتبر هذا الميثاق المسؤولية الاجتماعية بأنها كل ما تقوم به الشركات أياً كان حجمها او مجال عملها طوعية من اجل تعظيم قيمتها المضافة للمجتمع ككل (الاسرج، ٢٠١١: ٥-٧)، مما يدل على اهمية ودور المسؤولية الاجتماعية في تطوير الشركات والمنظمات والمجتمع، اما (التركستاني ٢٠٠٨) فقد اشار في دارسته الى وجود ثلاثة منافع للمسؤولية الاجتماعية (المنفعة الاجتماعية، المنفعة الدينية، والمنفعة الادارية او الاقتصادية). فهناك ارتباطا بين حجم الشركة ومدى قيامها بمهام المسؤولية الاجتماعية، اذ انه كلما كانت الشركة ذات مركز مالي قوي ادى ذلك الى زيادة ممارستها لمهام المسؤولية الاجتماعية في مختلف الجوانب الضرورية مثل النقص في الخدمات التعليمية أو الصحية أو الثقافية أو الاقتصادية في المجتمع. اما في مجال أهمية المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين فقد اكد كل من (Nilsson&Rahmani, 2008: ٨) على ان العاملين يكونوا ذو انتاجية عالية في حال استلامهم اجور عادلة، والعمل في ظل ظروف عمل جيدة وبهذا فانهم يعتقدون ان المنظمة سوف تكون ناجحة على المدى البعيد لأنها توفر للمجتمع البنى التحتية المتطورة كالتعليم والرعاية الصحية.

لذلك كان من الضروري زرع روح المسؤولية بمفهومها الواسع سواء الدينية أو الأخلاقية أو القانونية أو البيئية أو الاجتماعية بين أبناء المجتمع وخاصة فئة الشباب لأنها من الأمور التي يجب أن يولي لها اهتمام خاص وعناية فائقة لاعتبارها ركيزة أساسية ينهض المجتمع بوجودها فهي ليست حكراً على الهيئات والمؤسسات الحكومية بل يساهم أفراد المجتمع والقطاع الخاص مساهمة فاعلة متى ما استشعر دوره تجاه المجتمع ومتى ما وضح مفهوم المسؤولية الاجتماعية بمعناه الصحيح ومتى ما صممت برامج تفعل هذا المفهوم.

٣- العلاقة بين أخلاقيات العمل (BE) والمسؤولية الاجتماعية (SR):

إن مفهوم الأخلاقيات يساعد الأفراد العاملين على كسب ثقة الأطراف الذين يعملون ويتعاملون مع المنظمة، إذ يكون سلوكها الأخلاقي هذا سلوكاً رابحاً يرتبط بالقواعد والأسس التي يجب على الفرد الالتزام بها والعمل بمقتضاها لان التصرف بالأخلاقي يمكن أن يضر أو حتى ينهي حياة الناس وقد يسبب بان تخسر المنظمة مبالغ كبيرة او قد تخسر كل أعمالها (Peterson .et al, 572, 2010)، وأن اللزمة الأخلاقية واضحة جداً في المسؤولية الاجتماعية، اذ يرى

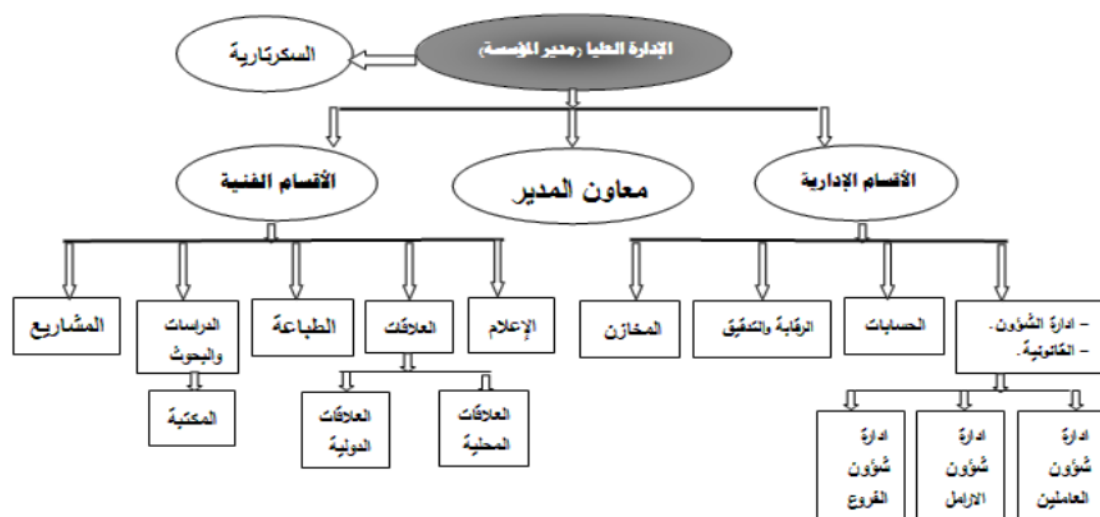
(Steinmann,2007:20) أن المسؤولية الاجتماعية تشير إلى التزام المنظمات للتصرف بشكل أخلاقي وكأنها مؤسسات مجتمع عامة، ويتفق (Filho et al,2010:300) وزملائه مع (Steinmann) في تقوية الروابط بين العمل الخاص والمصلحة العامة بعد أن تفهم المنظمة أن الأخلاقيات ليست مجرد واجب بل الخطوة القادمة ستكون فيها الاخلاق جزءاً من قانون المنظمة وذلك لارتباطها بالمسؤولية الاقتصادية والاجتماعية، لذا فإن مفهوم الأخلاقيات يعد جزء من المفهوم الواسع للمسؤولية وأحد الضوابط التي تحول دون التوسع وإساءة استعمال السلطة البيروقراطية والتقصير في تحمل المسؤولية. وفي هذا الصدد أكد (Durcker,1954) على أن مسؤولية الإدارة ليس للمشروع فحسب بل لمكانة الإدارة ونجاحها ول مستقبل الاقتصاد والنظام الاجتماعي ولبقاء المنظمة كمؤسسة مستقلة لذلك ينبغي أن تشكل هذه المسؤولية مجمل سلوك الإدارة، وأن تدعم بشكل اساس اخلاقيات العمل، وهذه المسؤولية لا يمكن المساومة بشأنها وتجاهلها (Schwartz,2007:46)، وأن العديد من الدراسات تشير إلى ضرورة أن تكون المنظمات مسؤولة تجاه الأداء الأخلاقي والاجتماعي والاقتصادي، ويقف مدراء المنظمات في الوسط، حيث تؤثر قراراتهم على محصلات نوعية الحياة بين الأفراد والمنظمات وبين المنظمات وبيئاتها من جهة أخرى، ويجب على المدراء أن يعطوا وزناً أكبر لاعتبارات المسؤولية الاجتماعية والأخلاقيات عند اتخاذ القرارات (Carroll,2004:115). ومع أن المسؤولية الاجتماعية تحمل جانباً أخلاقياً مما يحد من إمكانية جعل المسؤولية الاجتماعية قديمة قدم الأخلاقيات في عمل الأفراد فهناك تنامي مستمر في أخلاقيات العمل وهو جزء من تطور المسؤولية الاجتماعية على مر السنين (نجم، ٢٠٠٦: ٢١٦).

وبناءً على ما تقدم فإن هناك تماثل بين اخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية، إذ إن حركة الاموال المحولة الى افعال اجتماعية في المدى القصير ما هي الا احدى جوانب منهج شامل من اخلاقيات عمل المنظمات التي سينتج عنها تحسينات في المجتمع تجعل من السهل بقاء الاعمال والتمتع بأرباح طويلة الامد.

المبحث الثالث الجانب العملي للبحث

اولاً: نبذة عن منظمة الشاكري للمبرات الاجتماعية:

هي أول مؤسسة خيرية عراقية متخصصة تقدم خدمات مجانية للمبرات والجمعيات الخيرية العراقية وفي مجالات التدريب والإعلام وتقديم الأبحاث والاستشارات وكل ما تحتاجه المبرات من دعم وخبرة ومعلومات لبناء قدراتها وتطوير مهاراتها لتكون قادرة على خدمة المجتمع وبشكل فعال وموسع. كما أن المؤسسة مسجلة كشركة خاصة غير هادفة للربح مع مكتب تسجيل الشركات غير الحكومية في شباط ٢٠٠٦ في حين أنها بدأت عملها الفعلي منذ شهر تشرين الثاني ٢٠٠٥ بكفالة مجموعة من الايتام وذوي الاحتياجات الخاصة فضلاً عن تأسيس مشروع (الصندوق الخيري لدعم المشاريع الصغيرة) ومراكز ارشاد ودعم المواطنين، إذ تم افتتاح المركز الاول في مدينة النجف الاشراف عام ٢٠٠٩، والثاني في مدينة البياح عام ٢٠١١، ومن ثم افتتح فروع في مدينة الصدر والناصرية وبعقوبة. والشكل (٣) يوضح الهيكل التنظيمي للمؤسسة.



الشكل (3) الهيكل التنظيمي للمؤسسة المبحوثة.

- المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على معلومات المؤسسة.

كما تسعى المؤسسة الى تقديم الخدمة في مجال التمويل، سواء في تبيان كيفية الحصول عليه او في المساعدة للوصول الى بعض المانحين هنا وهناك، فضلاً عن مساعدة وتطوير وتحسين أداء وفاعلية المبرآت والجمعيات الخيرية والمنظمات غير الحكومية من اجل تفعيل دور المجتمع الأهلي في عملية البناء والتقدم من خلال إطار عمل يعتني بالتنسيق والتعاون ويضم حزمة من الخدمات والمعلومات الضرورية اللازمة يمكن الحصول عليها بسهولة ويسر وبشكل مجاني.

ثانياً: وصف الإجابات للمتغيرات المبحوثة في إطار نتائج البحث الميداني:

١ - وصف مستوى الإجابات وتقييمها عن متغير اخلاقيات العمل:

توضح الجداول (٥، ٦، ٧، ٨) التكرارات والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغيرات الفرعية الاربع للمتغير المستقل (اخلاقيات العمل) والمتمثلة بـ (أخلاقيات الفرد، وأخلاقيات القيادة، وأخلاقيات الأنشطة، وأخلاقيات البنى التنظيمية)، والمشار إليها في نموذج البحث اعتماداً على نتائج استجابة أفراد العينة على فقرات استبانة الدراسة :-

الجدول (5)

النسب المئوية والتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات اخلاقيات الفرد (N=57)

العنصر	تكرار العنصر	اتفق تماماً		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
اخلاقيات الفرد	X1	0.21	12	0.65	37	0.09	5	0.05	3	0.03	2	4.07	0.671
	X2	0.37	21	0.44	25	0.11	6	0.05	3	0.03	2	4.16	0.909
	X3	0.44	25	0.42	24	0.09	5	0.05	3	-	-	4.13	0.749
	X4	0.42	24	0.38	22	0.11	6	0.09	5	-	-	4.29	0.075
	X5	0.46	26	0.37	21	0.07	4	0.05	3	0.05	3	3.91	1.007
المجموع													
												4.11	0.68

- المصدر : استبانة الدراسة ونتائج الحاسوب.

أخلاقيات الفرد: تشير بيانات الجدول (٥) الى أتفاق المبحوثين على وجود اخلاقيات الفرد داخل المنظمة المبحوثة، وجاء ذلك بوسط حسابي عام (4.11) وهو اعلى من الوسط

الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3) المعول عليه لتفحص مستويات اجابات افراد العينة المبحوثة وبانحراف معياري عام بلغ (0.68) مما يؤشر انسجام اجابات عينة الدراسة تجاه فقرات هذا المتغير.

وفي تفصيل لهذه النتيجة من خلال فقرات المتغير (اخلاقيات الفرد) نجد ان الفقرة (X4) والخاصة بتدريب اعضاء الفريق لحل المشكلات باستخدام العصف الذهني قد احتلت الصدارة بين الفقرات الاخرى اذ حصلت على وسط حسابي قدره (٤,٢٩) وبانحراف معياري (٠,٠٧)، في حين جاءت الفقرة (X5) الخاصة بتزويد العاملين بالبيانات الرسمية ذات العلاقة بتحسين العمل منخفضة قليلاً قياساً بباقي الفقرات الاخرى وعلى وفق الاستجابات الواردة وذلك بوسط حسابي بلغ (3.91) وبانحراف معياري سجل (1.007).

الجدول (6)

النسب المئوية والتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات اخلاقيات القيادة (N=57)

العنصر	تسلسل الفقرة	اتفق تماماً		لا اتفق تماماً		محايد		اتفق		لا اتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪		
اخلاقيات القيادة	X6	24	0.42	22	0.38	6	0.11	5	0.09	-	-	3.74	0.84
	X7	12	0.21	37	0.65	5	0.09	3	0.05	-	-	3.68	0.96
	X8	24	0.42	24	0.42	6	0.11	3	0.05	-	-	3.62	0.85
	X9	26	0.46	21	0.37	4	0.07	5	0.09	1	0.01	3.90	0.71
	X10	30	0.53	14	0.25	7	0.12	4	0.07	2	0.03	3.88	1.00
المجموع													
												3.76	0.87

المصدر : استبانة الدراسة ونتائج الحاسوب.

أخلاقيات القيادة: تظهر بيانات الجدول (٦) المبحوثين على وجود تقبل تجاه متغير أخلاقيات القيادة بوسط حسابي عام (3.76) وهو اعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3) المعول عليه لتفحص مستويات اجابات افراد العينة المبحوثة وبانحراف معياري عام بلغ (0.87) مما يؤشر انسجام اجابات عينة الدراسة تجاه فقرات هذا المتغير. وقد جاءت الفقرة (X9) والخاصة بأسلوب تحذير ومعاقبة العاملين الذين يظهرون سلوكيات لأخلاقية في المرتبة الاولى بين الفقرات الاخرى بوسط حسابي مقداره (3.90) مما يؤشر وجود تقبل عالي لدى افراد العينة تجاه هذه الفقرة، غير ان الفقرة (X8) والخاصة بتحديد اهداف العمل سوية من قبل المديرين والمرووسين جاءت منخفضة بعض الشيء على وفق الاستجابات الواردة وذلك بمتوسط حسابي بلغ (3.62) وبانحراف معياري سجل (0.85).

الجدول (7)

النسب المئوية والتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات اخلاقيات الانشطة (N=57)

العنصر	تسلسل الفقرة	اتفق تماماً		لا اتفق تماماً		محايد		اتفق		لا اتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪		
اخلاقيات الانشطة	X11	24	0.42	22	0.38	6	0.11	5	0.09	-	-	3.69	0.809
	X12	37	0.65	12	0.21	5	0.09	3	0.05	-	-	3.93	0.971
	X13	18	0.32	35	0.61	4	0.07	-	-	-	-	3.86	0.662
	X14	38	0.67	16	0.28	3	0.05	-	-	-	-	4.03	0.789
	X15	35	0.61	14	0.25	5	0.09	3	0.05	-	-	4.16	0.621
المجموع													
												3.93	0.77

المصدر : استبانة الدراسة ونتائج الحاسوب.

أخلاقيات الأنشطة: افرزت نتائج التحليل الاحصائي لهذا المتغير في الجدول (٧) على وجود تقبل تجاه متغير فقرات اخلاقيات الأنشطة بوسط حسابي عام (3.93) وهو اعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3) المعول عليه لتفحص مستويات اجابات افراد العينة المبحوثة وبانحراف معياري عام بلغ (0.77) مما يؤشر انسجام اجابات عينة الدراسة تجاه فقرات هذا المتغير. وقد جاءت الفقرة (X15) والخاصة باستخدام المنظمة المبحوثة الخدمات الاجتماعية كفرصة للعاملين لتطوير القيادة وبناء الفريق في المرتبة الاولى بين الفقرات الاخرى بوسط حسابي مقداره (4.16) مما يؤشر وجود تقبل عالي لدى افراد العينة تجاه هذه الفقرة، غير ان الفقرة (X11) والخاصة باستناد عملية اتخاذ القرار الى معايير اخلاقية بغض النظر عن مردودات وكلفة القرار جاءت منخفضة على وفق الاستجابات الواردة وذلك بمتوسط حسابي بلغ (3.69) وبانحراف معياري سجل (0.85).

الجدول (8)

النسب المئوية والتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات اخلاقيات البنى التنظيمية (N=57)

العنصر	تسلسل الفقرة	اتفق تماماً		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
اخلاقيات البنى التنظيمية	X16	4	0.07	35	0.61	18	0.32	-	-	-	-	4.08	0.647
	X17	6	0.10	38	0.67	10	0.18	3	0.05	-	-	4.18	0.655
	X18	18	0.32	35	0.61	4	0.07	-	-	-	-	4.18	0.624
	X19	32	0.56	18	0.32	7	0.12	-	-	-	-	4.04	0.684
	X20	38	0.67	16	0.28	3	0.05	-	-	-	-	3.94	0.750
المجموع												4.08	0.67

المصدر : استبانة الدراسة ونتائج الحاسوب.

أخلاقيات البنى التنظيمية: يعرض الجدول (٨) البيانات الخاصة بفقرات متغير البنى التنظيمية من اتفاق المبحوثين على وجود تقبل تجاه متغير اخلاقيات القيادة بوسط حسابي عام (4.08) وهو اعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3) المعول عليه لتفحص مستويات اجابات افراد العينة المبحوثة وبانحراف معياري عام بلغ (0.67) مما يؤشر انسجام اجابات عينة الدراسة تجاه فقرات هذا المتغير. وقد جاءت الفقرتان (X17,X18) والخاصتان بمشاركة العاملين في عملية المسح السنوي للمبادئ الاخلاقية من اجل تحديد كيفية التزام المنظمة بهذه المبادئ فضلاً عن اجراء مقارنة مرجعية مع نموذج انظمة الاخلاق المثالية في المرتبة الاولى بين الفقرات الاخرى بوسط حسابي مقداره (4.18) وانحراف معياري (0.62,0.65) مما يؤشر وجود تقبل عالي لدى افراد العينة تجاه هذه الفقرة، غير ان الفقرة (X20) والخاصة باتخاذ افعال تصحيحية حال ظهور السلوك اللاأخلاقي مع تحمل المدير مسؤولية تنفيذ التغييرات اللازمة للتوصل الى النتائج المرضية جاءت منخفضة بعض الشيء على وفق الاستجابات الواردة وذلك بمتوسط حسابي بلغ (3.94) وبانحراف معياري سجل (0.75).

٢- وصف مستوى الإجابات وتقييمها عن متغير المسؤولية الاجتماعية:

تشير بيانات الجدول (٩) الى اتفاق المبحوثين على وجود مستوى عال من المسؤولية الاجتماعية داخل عمل فريق المنظمة المبحوثة وجاء ذلك بوسط حسابي عام (3.97) وهو اعلى

من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3) المعول عليه لتفحص مستويات اجابات افراد العينة المبحوثة وبانحراف معياري عام بلغ (0.755) مما يؤشر انسجام اجابات عينة الدراسة تجاه فقرات هذا المتغير.

وفي تفصيل لهذه النتيجة نجد ان الفقرة (X29) والخاصة بتعاون المنظمة مع الجهات الحكومية ذات العلاقة من اجل خدمة المجتمع قد احتلت الصدارة بين الفقرات الاخرى اذ حصلت على وسط حسابي قدره (٤,١٨) وبانحراف معياري (٠,٧٧)، في حين جاءت الفقرة (X21) الخاصة بتوافق رسالة المنظمة واهدافها مع اهداف وقيم المجتمع منخفضة قليلاً قياساً بباقي الفقرات الاخرى على وفق الاستجابات الواردة بمتوسط حسابي بلغ (3.7) وبانحراف معياري سجل (0.7).

الجدول (9)

النسب المئوية والتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المسؤولية الاجتماعية (N=57)

العنصر	الترتيب	انحراف معياري		انحراف		معايير		انحراف		انحراف معياري		الترتيب	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
0.731	3.78	—	—	—	—	0.07	4	0.58	33	0.35	20	X21	المسؤولية الاجتماعية
0.737	3.97	0.01	1	0.07	4	—	—	0.46	26	0.46	26	X22	
0.701	3.91	—	—	0.01	1	0.09	5	0.07	4	0.37	21	X23	
0.566	4.13	—	—	—	—	0.07	4	0.37	21	0.56	32	X24	
0.854	3.92	0.1	1	0.01	1	0.09	5	0.23	13	0.65	37	X25	
0.971	3.93	—	—	0.01	1	0.07	4	0.37	21	0.54	31	X26	
0.662	3.86	—	—	0.07	4	0.07	4	0.58	33	0.28	16	X27	
0.789	4.03	—	—	—	—	0.07	4	0.61	35	0.32	18	X28	
0.778	4.18	—	—	—	—	0.07	4	0.18	10	0.75	43	X29	
0.768	4.06	—	—	—	—	—	—	0.35	20	0.65	37	X30	
0.755	3.97	المجموع											

— المصدر : استبانة الدراسة ونتائج الحاسوب.

ثالثاً: اختبار علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة:-

بهدف التعرف على طبيعة العلاقة والتأثير بين ابعاد اخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية فقد خصصت هذه الفقرة للتحقق من فرضيات البحث ومدى سريانها، واعتمدت لهذا الغرض مجموعة من الادوات التحليلية نذكرها تباعاً حسب مواقع استخدامها ضمن المحاور الآتية :-

١- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص:

(لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين اخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية) ولغرض إثبات صحة الفرضية أعلاه من عدمها سيتم أولاً اختبار الفرضيتين الإحصائيتين الآتيتين :

* فرضية النفي (H₀): لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين اخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية.

* فرضية الاثبات (H₁): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين اخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية.

ومن أجل قبول الفرضية الإحصائية أعلاه من عدمها فقد تم اختبار معاملات الارتباط البسيط الوارد في الجدول (١٠) باستخدام اختبار (t) للوقوف على معنوية العلاقة بين المتغير المستقل وهو اخلاقيات العمل بأبعاده والمتغير المعتمد وهو المسؤولية الاجتماعية. فيتضح من النتائج الواردة في الجدول (١٠) الآتي:

الجدول (10)

العلاقة بين أبعاد أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية (N=57)

P	إجمالي أخلاقيات العمل	قيمة R				المتغير المستقل
		أخلاقيات البنى التنظيمية	أخلاقيات الأنشطة	أخلاقيات القيادة	أخلاقيات الفرد	المتغير التابع
0.000	0.84**	0.83**	0.80**	0.87**	0.85**	المسؤولية الاجتماعية
0.000	12.29	11.92	10.66	14.07	12.52	قيمة t المحسوبة

المصدر : استبانة الدراسة ونتائج الحاسوب.

أ- وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية وذات دلالة معنوية عند مستوى (0.01) بين أخلاقيات العمل بوصفه متغيراً رئيساً مستقلاً، والمسؤولية الاجتماعية بوصفها متغيراً رئيساً معتمداً، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (٠,٨٤)، والذي يدعم علاقة الارتباط الموجبة هذه إن قيمة (t) المحسوبة بلغت (12.29) وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (3.45)، لذا يستدل على رفض فرضية العدم (H₀)، وقبول فرضية الوجود (H₁)، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية مما يدل على أن المنظمة المبحوثة تمتلك مسؤولية اجتماعية نتيجة تمتعها بأخلاقيات العمل، وبالتالي يؤكد صحة فرضية الوجود (H₁) .

ب- تدل نتائج ارتباط أخلاقيات العمل كأبعاد فرعية وبصورة منفردة مع متغير المسؤولية الاجتماعية على أن جميع علاقات الارتباط بينهما موجبة، وما يدعم هذه العلاقات الموجبة، هو أن قيمة (t) المحسوبة لجميع الأبعاد الفرعية أكبر من قيمة (t) الجدولية وذات دلالة معنوية وعند مستوى (0.01)، كما موضح في الجدول (٧)، وكان أقوى معامل ارتباط مع إجمالي المسؤولية الاجتماعية هو أخلاقيات القيادة إذ بلغت قيمته (٠,٨٧)، وأدنى معامل ارتباط كان لأخلاقيات الأنشطة إذ بلغت قيمته (0.80).

واعتماداً على ما تقدم من نتائج التحليل الإحصائي نجد أن جميع علاقات الارتباط التي تم التوصل إليها بين المتغير المستقل بأبعاده والمعتمد كانت علاقات ارتباط موجبة ومعنوية، مما يشير إلى اعتماد المنظمة المبحوثة على المهارات والخبرات الأخلاقية التي يقدمها مسؤولي المنظمة وفقاً للأبعاد (أخلاقيات الفرد، أخلاقيات القيادة، أخلاقيات الأنشطة، وأخلاقيات البنى التنظيمية)، والتي تسهم في تعزيز المسؤولية الاجتماعية باعتبارها الطاقة الفاعلة التي يعول عليها في خدمة و تنمية و بناء المجتمع.

٢- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص:-

(لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية) .
ولغرض إثبات صحة الفرضية أعلاه من عدمها سيتم أولاً اختبار الفرضيتين الإحصائيتين الآتيتين:

- فرضية النفي (H₀): لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأخلاقيات العمل في المسؤولية الاجتماعية.
- فرضية الإثبات (H₁): يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأخلاقيات العمل في المسؤولية الاجتماعية.

ومن خلال نتائج تحليل علاقة تأثير متغير أخلاقيات العمل بإجماليها وأبعادها في المسؤولية الاجتماعية الموضحة في الجدول (٨) يلاحظ وجود تأثير معنوي لأبعاد المتغير المستقل (أخلاقيات العمل) في المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية) بصورة

اجمالية ومفردة، إذ كانت قيمة F المحسوبة لإجمالي أخلاقيات العمل (85.82) وهي أكبر من قيمة F الجدولية البالغة (5.81) وتحت درجة حرية (2.90)، وهذا ما يفسر قيمة معامل التحديد (R^2) التي تعني أن متغير أخلاقيات العمل يفسر (٠,٧٤) من التباين الحاصل في المسؤولية الاجتماعية، أما قيمة بيتا (β) التي بلغت (٠,٦٣) وهي تشير إلى أن التغير الذي يحصل في ابعاد أخلاقيات العمل بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في المسؤولية الاجتماعية بمقدار (٠,٦٣)، أما نماذج الانحدار الأربعة لأبعاد أخلاقيات العمل فقد حققت تأثيراً ذو دلالة معنوية وكما موضح في الجدول (١١)، أي بنسبة (١٠٠%) من علاقات التأثير. وهذا ينسجم مع نتائج معاملات الارتباط بين المتغيرين.

وبناء على ما تقدم تم رفض فرضية العدم (H_0) للفرضية الرئيسية الثانية والفرضيات الفرعية المنبثقة منها وقبول فرضية الوجود (H_1).

الجدول (11)

نتائج تأثير ابعاد أخلاقيات العمل في المسؤولية الاجتماعية (N=57)

أبعاد أخلاقيات العمل	F المحسوبة	F الجدولية	قيمة P	معامل التحديد R^2 المصحح	قيمة β	قيمة α	الدالة
أخلاقيات الفرد	30.55	5.81 DF (2.90)	0.000	0.33	0.35	2.15	دالة احصائية بمستوى معنوية 1%
أخلاقيات القيادة	42.11		0.000	0.58	0.64	1.45	دالة احصائية بمستوى معنوية 1%
أخلاقيات الأنشطة	20.56		0.000	0.24	0.22	0.28	دالة احصائية بمستوى معنوية 1%
أخلاقيات البنى التنظيمية	14.60		0.000	0.12	0.15	0.27	دالة احصائية بمستوى معنوية 1%
إجمالي أخلاقيات العمل	85.82		0.000	0.74	0.63	1.141	دالة احصائية بمستوى معنوية 1%

— المصدر : استبانة الدراسة ونتائج الحاسوب.

المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

- حظي موضوع المتغير المستقل (أخلاقيات العمل) بمفاهيم عديدة تعكس وجهات نظر وآراء عدد من علماء ومنظري الفكر الإداري حول تشخيص أهميتها في حياة المنظمات، أما في هذه الدراسة فإن الالتزام بأخلاقيات العمل يقود إلى بناء وتطوير المسؤولية الاجتماعية للمنظمة لأنه جزء من الواجب الإنساني والمواطنة الصالحة للمنظمات في مجتمعاتها.
- أشارت نتائج تحليل متغيرات أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية إلى ايجابية في توافر تلك المتغيرات في المنظمة المبحوثة، وهذا مؤشر على حرصها في تقديم خدماتها بأعلى مستوى من الجودة والاخلاص بقصد خدمة ومساعدة وتطوير المبرات العراقية ومنظمات المجتمع المدني علمياً وعملياً لتحسين مسار عملها الحالي والمستقبلي من جهة، والحث على العمل التطوعي الخيري (الجماعي) من جهة ثانية، وهذا ما اثبتته معدلات المتوسط الحسابي لمتغيرات البحث وفق اجابات الافراد المبحوثين وهو متطابق إلى حد كبير مع تحليل المضمون.
- من حصيلة التحليل أيضاً ظهور علاقات ارتباطية ايجابية قوية الى حد ما بين المتغيرات التي تضمنها نموذج البحث، من خلال ارتباط كل ابعاد المتغير المستقل (أخلاقيات الفرد،

اخلاقيات القيادة، اخلاقيات الانشطة، و اخلاقيات البنى التنظيمية) بعلاقات ذات دلالة معنوية في تطوير المتغير التابع، وهذا مؤشر على الانعكاس الايجابي لأخلاقيات العمل في المسؤولية الاجتماعية.

٤- ان نتائج تحليل الانحدار الايجابية لجميع ابعاد المتغير المستقل (اخلاقيات العمل) بصورة منفردة او مجتمعة تدل على تحقيق ابعاد اخلاقيات العمل تأثيراً دال معنوياً في المسؤولية الاجتماعية، الا ان التأثير الأقوى والأكثر وضوحاً كان لأخلاقيات القيادة، وهذا ما يدل على وجود اهتمام جدي ومبرمج من قبل قيادة المنظمة المبحوثة بالأخلاقيات مقرونة بفلسفة عمل واضحة.

ثانياً: التوصيات:

- ١- ضرورة توفير البنى التحتية اللازمة لأداء الشركات والمنظمات أعمالها على وفق أخلاقيات العمل ومجال المسؤولية الاجتماعية بسن التشريعات التي تكفل بتوفير عنصري الشفافية والإفصاح من قبل تلك المنظمات من جهة وتوفير محفزات نظامية على ضوء تميز المنظمات والشركات العاملة في العراق بمجال المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل.
 - ٢- وضع خطة متكاملة لثقافة المنظمة حول تطبيق وممارسة أبعاد أخلاقيات العمل من جانب والمسؤولية الاجتماعية من جانب آخر لحث الأفراد العاملين على المزيد من ممارسة سلوك أفضل تجاه عملهم مع مراعاة تقدمهم في العمل ومنحهم فرص أفضل لتطوير مهاراتهم وخبراتهم.
 - ٣- ضرورة الاهتمام بالأفراد العاملين الجدد او الذين يحضون برعاية المنظمة والذين لم ينالوا فرصه الاهتمام كالأفراد السابقين لتبقى الصورة الذهنية للمنظمة في أذهان المجتمع تزداد ثقة وولاءً.
 - ٤- التوجيه المستمر لأفراد المجتمع نحو أفضل الطرق التي من خلالها يتم التعامل مع المنظمة لتجنب الوقوع في المشاكل.
 - ٥- الاهتمام باشرارك جميع العاملين في برامج تدريبية من قبل المنظمة المبحوثة لنشر مبادئ اخلاقيات العمل وثقافة المسؤولية الاجتماعية بينهم، مما ينعكس على اندفاعهم للعمل وبالتالي تقديم خدمات أفضل للمجتمع.
- تضمين المناهج التدريسية كتاب اخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية يدرس في كليات الادارة والاقتصاد وغيرها من الكليات ذات العلاقة لما لهذين المتغيرين من أهمية كبيرة يجب ان يعيها الأكاديمي في المراحل الدراسية لكي يمارسها ويعيشها حقيقياً داخل العمل في المنظمات مستقبلاً.

المراجع والمصادر

- القران الكريم.
أولاً: المصادر العربية:
- ١- ابن منظور، (٢٠٠٥)، لسان العرب، ط٤، دار صادر للطباعة والنشر، مجلد ١٢، بيروت.
 - ٢- الاونكتاد، ٢٠٠١، السياسات العامة للأعمال وهيكل التنظيم الأساسية، المنهج الدولي لمؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، الجمع العربي للمحاسبين القانونيين، عمان، الأردن.
 - ٣- التركستاني، حبيب الله محمد، ٢٠٠٨، المسؤولية الاجتماعية في القطاع الخاص، جريدة عكاظ، ع ٢٤٥٧.

- ٤- رزنيك، ديفيد، (٢٠٠٥)، أخلاقيات العلم، ترجمة عبد النور عبد المنعم، سلسلة عالم المعرفة، العدد ٣١٦، الكويت.
- ٥- الصيرفي، محمد، ٢٠٠٧، المسؤولية الاجتماعية للإدارة، ط١، دار الوفاء للطباعة والنشر، الاسكندرية.
- ٦- عبد الفتاح، عز حسن (٢٠٠٥)، التحليل الاحصائي باستخدام SPSS، بلا.
- ٧- علي، سنان كاظم رويح، ١٩٩٢، القيم الإدارية للمديرين: دراسة ميدانية في القطاع الصناعي المختلط، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بغداد.
- ٨- العنزي، سعد علي حمود، الساعدي، مؤيد، ٢٠٠٢، أخلاقيات الادارة: مداخل التكوين في منشآت الاعمال، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، م١، ع٥، بغداد.
- ٩- الغالبي، طاهر، العامر، صالح، 2006 المسؤولية الاجتماعية ومنظمات الأعمال وشفافية نظام المعلومات، دراسة تطبيقية لعينة من المصارف التجارية الأردنية، المؤتمر العربي الثاني، ٣-٨ نوفمبر، المنظمة العربية للتنمية الادارية.
- ١٠- نجم، عبود، ٢٠٠٦، أخلاقيات الادارة ومسؤولية الاعمال في شركات الاعمال، ط١، الوراق للنشر والتوزيع، الاردن.
- ١١- نزال، وصفي، وعمر، اسامة، ٢٠١١، اثر المسؤولية الاجتماعية على الميزة التنافسية لشركة الاتصال الفلسطينية من وجهة نظر العملاء، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- ١٢- نوري، موفق سالم، ٢٠٠٧، أخلاقيات المهنة في الحضارة الإسلامية، كلية الآداب، جامعة الموصل، مطبعة المجمع العلمي.
- ١٣- الهواش، ابو بكر محمد (٢٠٠٥)، نحو ميثاق اخلاقي لمهنة المعلومات في الوطن العربي، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والانسانية، المجلد ٢، العدد ١، الشارقة.

ثانياً: المصادر الاجنبية:

- 1- Carroll, A.B, 2004, Managing Ethically With global stakeholders: A present and future challenge, academy of management executives, Vol.18..2, pp114-120.
- 2- Collins, D, 2009, 'The optimal ethics system' Check up: Arisk management and performance quality benchmarking, Society for business ethics annual meting, august 6-9, Chicago.
- 3- Daft , L, 2003 , Management , South-Western & College Publishing .Co. , Canada.
- 4- Daft, L,1992, Organization Theory & Design, 4^{ed} , New York.
- 5- Filho. J.S, Wanderley.L.O, Gómez, C, Farache, F, 2010, Strategic Corporate Social Responsibility Management for Competitive Advantage, BAR, Curitiba, v.7,n. 3, art.5, pp. 294-309, July/Sept.
- 6- Hashim, M, 2012, Islamic Perception of Business Ethics and the Impact of Secular Thoughts on Islamic Business Ethics, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 2, No. 3, PP 98-120. (<http://www.Ivsl.Org>)
- 7- Lewis, P.S., Goodman, S.H. & Fandt, P.M,2004, Management: for tomorrow Leaders, Thomson South- Western, Canada.

- 8- Nilsson, H,& Rahmani, S. 2008, Global, Consideration in Coporate, Social Responsibility: Case Staudies of the MNCs, master thesis department of business administration and social sciences- Lulea university of technology.
- 9- Peterson RA, Albaum G, Merunka D, Munuera TL, Smith SM 2010. Effects of nationality, gender and religiosity on business related ethics. Jou of Bus Eth, 9(6): 573-587
- 10- Schwartz, M.S. 2007, The business ethics of management theory, Journal of management theory, Vol. 13 No. 1, pp43-54.
- 11- Sims L.R& Gegez E.A, 2004, Attitudes towards business ethics: A five nation comparative study. Jou of Bus Eth, 50(3): 253-265.
- 12- Steinmann, H, 2007, Corporate ethics and globalization: global roles and private actors, in hanekamp, G., business ethics in innovation, p.7- 26.
- 13- Thompson, M, 2000, Ethics, London, Hodder Head Line.
- 14- Wade, J, 2005, Brand the good brand, Fast Company, Vol.85, pp.10-16.
- 15- Weihrich, H& Koontz , 1993 , Management : A Global perspective , International Edition , McGraw – Hill Inc. , New York , USA.
- 16- World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) Meeting changing expectations: Corporate social responsibility,1999.
- 17- Yuspeh, A, 2000 , Do the Right Thing ,CIO , August.

الانترنت:

- ١- <http://mpira.ub.uni-muenchen.de/> الاسرج، حسين عبد المطلب، ٢٠١١، المسؤولية الاجتماعية للشركات: التحديات والافاق من اجل التنمية في الدول العربية.
- 2- Hellriegel D, Jackson SE, Slocum J, Staude G, Amos T, Kloppe HB, Louw L, Oosthuizen T 2008. Management. 3rd South African Edition. Cape Town: Oxford University Press(<http://www.Ivsl.Org>) الموقع الالكتروني للمكتبة الافتراضية العراقية.
- 3- McNamara, Managing Ethics in Workplace: An Ethics Toolkit for Managers(www.managementhelp.org/ethics/ethxgde.htm) .
- 4- www.managementhelp.org/ethics.
- 5- www.mapnp.org/library/topics.htm.