



مجلة المختار للعلوم الاقتصادية

مجلة علمية محكمة نصف سنوية تصدر عن كلية الاقتصاد - جامعة عمر المختار



يونيو (حزيران) 2020

العدد الثالث عشر

المجلد السابع

أخلاقيات الوظيفة وأثرها على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية

"دراسة حالة على المدراء في شركة الخليج العربي للنفط"

أ. حنان مصطفى بازينه*

Hbazina2016@gmail.com

د. عبدالسلام محمد عبدالحفيظ*

Abdelsalam.saad@uob.edu.ly

أ. سالمة مفتاح المصراي*

Salma.almasrite@uob.edu.ly

*قسم الإدارة العامة / كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أخلاقيات الوظيفة بأبعادها (احترام القوانين، العدالة وعدم التحيز، النزاهة، الشفافية، الموضوعية) على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية لدى مديري الإدارات في شركة الخليج العربي للنفط، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحثين منهج دراسة الحالة، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية في تجميع البيانات، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع المدراء بشركة الخليج العربي للنفط والبالغ عددهم 112 مدير موزعين على الإدارات الثلاث حسب المستوى الإداري (5 إدارة عليا، 20 إدارة وسطي، و87 إدارة دنيا)، قام الباحثين بدراسته بالكامل باستخدام أسلوب الحصر الشامل، كما تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في تحليل البيانات، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها: إن مستوى أخلاقيات الوظيفة والمسؤولية الاجتماعية جاءت متوسطة، وكذلك وجود علاقة وأثر ذو دلالة إحصائية بين أخلاقيات الوظيفة بأبعادها (احترام القوانين، العدالة وعدم التحيز، النزاهة، الشفافية، الموضوعية) على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية لدى مديري الإدارات في شركة الخليج العربي للنفط، كما كشفت الدراسة عن عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين بُعدي (العدالة وعدم التحيز، والموضوعية) على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية. و أخيراً قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات ومن أهمها: ضرورة اهتمام المنظمات بمفهوم أخلاقيات الوظيفة والمسؤولية الاجتماعية كأحد المفاهيم المهمة لقيادة المنظمات في تحقيق أهدافها.

كلمات مفتاحية: أخلاقيات الوظيفة- المسؤولية الاجتماعية- شركة الخليج العربي للنفط- بنغازي.

المقدمة

إن التطور الحاصل في عالمنا اليوم على المستوى الاقتصادي والثقافي رافقه العديد من المشكلات على المستوى الأخلاقي والاجتماعي. وذلك لأن جوانب السلوك الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية لا ترتبط بمجتمعات محددة بل أنها أصبحت موضوعاً حيويًا مهمًا تواجهه منظمات الأعمال في الدول المتقدمة والنامية.

لذلك في العقود الأخيرة أخلاقيات الوظيفة والمسؤولية الاجتماعية أصبحت تحظى باهتمام كبير في العالم، حيث يعكس تزايد الاهتمام بأخلاقيات الوظيفة تحولاً حاسماً في الرأي العام بشأن المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، فالأخلاقيات أبعد عن الحسابات الاقتصادية، لأنها تقترب بالنزوع الأخلاقي للإنسان سواء كان مديراً أو غير ذلك (بن جيمة، 2012). ويعتبرها الاقتصاديون هي الأولى حتى لو تضاربت مع المصالح الأساسية التقليدية للمنظمة ذاتها، والمسؤولية الاجتماعية هي سعي المنظمات لتحقيق مصالح الأطراف ذات العلاقة بالمنظمة، وبالتالي نجد أن الأخلاقيات في السلوك العام للأفراد في المجتمع تعمل على دعم المسؤولية المجتمعية لأي منظمة وتمثل أساساً قوياً للتطور نحو مفاهيم جديدة لأخلاقيات الوظيفة التي تطورت ومازالت تتطور وتنمو.

إن المسؤولية الاجتماعية للمنظمات تعتبر من أهم المقاييس التي تستخدم في الحكم على مدى تميز وتفوق المنظمات، وقد ازدادت مطالبة المنظمات في العصر الحالي بالعمل على تبني برامج المسؤولية الاجتماعية.

لقد أضحت أخلاقيات الوظيفة من الأمور الهامة في المنظمات، فهي تمثل مبادئ مهمة مرتبطة بمعايير السلوك الصحيح والخطأ في تصرفات الأفراد (Schermerhorn, 2002).

ومع ترسيخ وانتشار مفهوم أخلاقيات الوظيفة والمسؤولية الاجتماعية، أصبح على المنظمات إبراز دورها التنموي وإحساسها بالمسؤولية الاجتماعية داخل المجتمع، وأصبحت مطالبة أكثر من أي وقت مضى بتحمل جزء من مسؤوليتها اتجاه المجتمع، وغرس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها، لأن ذلك يعكس ثقة المجتمع الذي تعمل في خدمته وبالتالي كسب تعاطفه واحترامه، وهذا ما يؤدي إلى نجاح المنظمة وضمان نموها وبقائها واستمرارها (الأخضر وريحية، 2016).

وانطلاقاً من ذلك، اهتمت الدراسة بالتعرف على أثر أخلاقيات الوظيفة على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية لدى مديري الإدارات في شركة الخليج العربي للنفط.

الدراسات السابقة

نظراً لأثر أخلاقيات الوظيفة على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية، فقد اهتمت العديد من الدراسات المحلية والعربية والأجنبية بموضوعي أخلاقيات الوظيفة والمسؤولية الاجتماعية، وسيتم سرد هذه الدراسات- التي تمكن الباحثين من الاطلاع عليها- حسب التسلسل الزمني لتاريخ نشرها من الأقدم إلى الأحدث، كما يلي:

1. دراسة (Soleimani & Azari) (2011): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين أخلاقيات العمل مع الرضا الوظيفي وضغوط العمل بين موظفي منظمة التعليم المهني في طهران، ولغرض جمع البيانات وزعت 216 استمارة على عينة من الموظفين، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية قوية وإيجابية بين أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي للموظفين.

2. دراسة **Station and Zaharia (2012)**: وقد هدفت لمعرفة آراء الموظفين وتوقعاتهم حول تطبيق الشركات الرومانية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل، وقد توصلت الدراسة إلى أن التشريعات الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية مازالت تمر في المراحل التطويرية وأن هناك ميول للموظفين بعدم الرغبة في الاعتراض حال طبقت الشركات استراتيجيات تقوم على أساس المسؤولية الاجتماعية. كما خلصت الدراسة أيضا إلى ضرورة قيام الشركات متعددة الجنسية بتطبيق وممارسات المسؤولية الاجتماعية التي تتناسب مع المجتمعات التي تعمل فيها بدلا من استيراد ممارسات المسؤولية الاجتماعية من البلد الأصلي لتلك الشركات.
3. دراسة **السكرانة (2012)**: حاولت الدراسة الكشف عن مدى اهتمام شركات الاتصالات الخلوية الأردنية في تطبيق أخلاقيات العمل ضمن الأبعاد (احترام القوانين والأنظمة، والعدالة وعدم التحيز، والسرعة والإتقان، واحترام الوقت) وتقييم أثر أخلاقيات العمل في إدارة الصورة الذهنية، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر لأخلاقيات العمل في إدارة الصورة الذهنية ككل، وأن هناك أثر معنوياً لأخلاقيات العمل في الصورة الذهنية المرغوب فيها.
4. دراسة **أحمد (2013)**، استهدفت الدراسة تشخيص مستوى توافر أبعاد أخلاقيات العمل المتمثلة في (أخلاقيات الفرد والقيادة والأنشطة والبنية التنظيمية) والمسؤولية الاجتماعية، وكذلك قياس طبيعة العلاقة بين أبعاد أخلاقيات العمل المتمثلة في (أخلاقيات الفرد والقيادة والأنشطة والبنية التنظيمية) مع المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في مؤسسة الشاكري والتي تختص بالأعمال الخيرية العراقية، البالغ عددهم (57) عامل، وقد توصلت الدراسة إلى توفر أبعاد أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية لدى العاملين قيد الدراسة، ووجود علاقة ارتباط موجبة بين أبعاد أخلاقيات العمل المتمثلة في (أخلاقيات الفرد والقيادة والأنشطة والبنية التنظيمية) مع المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسة.
5. دراسة **العمودي (2015)**، سعت هذه الدراسة إلى تقديم أهم المفاهيم حول أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، ودراسة العلاقة بينها من خلال دراسة حالة لعينة من مدرء بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ورقلة الجزائرية، البالغ عددهم (50) مدير، وقد توصلت الدراسة إلى أن أخلاقيات الأعمال تساهم في تعزيز المسؤولية الاجتماعية من خلال تبني هذا النوع من المؤسسات لأبعادها الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والبعد الخيري، ووجود علاقة بين متغيرات الدراسة.
6. دراسة **محمد (2016)**، وتناولت الدراسة قياس درجة التزام الإدارة العليا بأخلاقيات العمل الإداري (التعاون، الشفافية، النزاهة، العدالة) وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السودانية الخاصة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين أبعاد أخلاقيات العمل الإداري (التعاون، الشفافية، النزاهة، العدالة) مع مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس قيد الدراسة.
7. دراسة **النويقة (2016)**، والتي حاولت التعرف على أثر أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية من خلال دراسة تطبيقية لاستقصاء آراء العاملين في الإدارة العليا في البنوك التجارية السعودية العاملة في منطقة مكة المكرمة، البالغ عددهم (150) إداري، وتوصلت الدراسة إلى

نتائج من أهمها وجود مستوى مرتفع لأخلاقيات العمل بأبعادها المتمثلة في (الاستقلالية والموضوعية، الأمانة والاستقامة، والنزاهة والشفافية)، كما أن مستوى المسؤولية الاجتماعية والميزة التنافسية كان مرتفعاً، كما أظهرت الدراسة وجود أثر إيجابي لأخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز أبعاد الميزة التنافسية.

8. **دراسة Adda (2016)**، هدفت الدراسة إلى تحديد آراء طلاب ماجستير إدارة الأعمال والمديرين حول أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للشركات فيما يتعلق بنجاح الأعمال أو نموها، وتكون المجتمع الدراسة من (160) فرداً. وأظهرت نتائج الدراسة أن العديد من طلاب ماجستير ادارة الاعمال والمديرين يرون أن اخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية مهمة للنمو التنظيمي ونجاح الاعمال، كما توصلت الي أن وجود اخلاقيات الاعمال داخل الشركات تؤدي الي علاقات ايجابية بين الموظف والعملاء والمجتمع. وأوصت الدراسة الي ضرورة وجود مدونة لقواعد السلوك الاخلاقي داخل المؤسسات.

9. **دراسة الشرجي (2017)**، والتي ركزت أيضاً على مستوى أخلاقيات العمل الوظيفي بالجامعات الليبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين بهذه الجامعات، فقد تم توزيع (357) استمارة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: ترتيب أبعاد أخلاقيات العمل الوظيفي وفق إجابات عينة الدراسة والمتمثلة في أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية كانت وفق التسلسل التالي: (القدوة الإدارية، الرقابة الذاتية، الولاء، المصلحة العامة، تحمل المسؤولية، التعاون، الأداء).

10. **دراسة الحادو (2017)**، والتي استهدفت التعرف على العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية، وأثر أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية المدركة، وتمثلت الدراسة علي عينة من شركات البترول السودانية، حيث تم استهداف العاملين في الإدارة الوسطي والإشرافية البالغ عددهم (714) فرد، وتم تحديد حجم العينة ب (250) فرد، وتوصلت الدراسة إلى: وجود علاقة إيجابية بين أبعاد أخلاقيات العمل المتمثلة في (الموضوعية، الأمانة، النزاهة) وأبعاد المسؤولية الاجتماعية (المسؤولية التطوعية والمسؤولية البيئية). كما أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي بين أبعاد أخلاقيات العمل وأبعاد المسؤولية الاجتماعية.

11. **دراسة إسحاق (2018)**، التي استهدفت التعرف على مدى توافر أبعاد أخلاقيات العمل المتمثلة في (الأمانة، الصدق، النزاهة، العدل) في الشركات السودانية بولاية الخرطوم، والكشف عن العلاقة بين متغيرات أخلاقيات العمل (الأمانة، الصدق النزاهة، العدل) ومتغيرات أداء العاملين (الرضا والولاء والانتماء)، وكذلك تحديد ما إذا كانت الثقة بأبعادها تلعب دوراً وسيطاً في العلاقة بين أخلاقيات العمل وأداء العاملين. أجريت الدراسة على (350) عامل بالشركات، وأظهرت نتائج الدراسة بأن مستوى توافر أبعاد أخلاقيات العمل كان متوسط، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط موجبة بين متغيرات أخلاقيات العمل (الأمانة، الصدق النزاهة، العدل) ومتغيرات أداء العاملين (الرضا والولاء والانتماء)، ووجود علاقة موجبة بين متغيرات الدراسة الثلاثة.

12. دراسة العبار (2019)، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى أخلاقيات الوظيفة وأبعادها (احترام القوانين والأنظمة، احترام الوقت، السرية، تحمل المسؤولية، التعاون، اللباقة وحسن المعاملة)، وعلاقتها بفاعلية إدارة الصراع التنظيمي بديوان بلدية بنغازي، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها: إن مستوى أخلاقيات الوظيفة ودرجه فاعلية إدارة الصراع التنظيمي قد كانا مرتفعين، وبينت وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الوظيفة بأبعادها وفاعلية إدارة الصراع التنظيمي، كما كشفت الدراسة عن عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعدي (احترام الوقت، تحمل المسؤولية) وفاعلية إدارة الصراع التنظيمي، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز دور الأخلاقيات الوظيفية في فاعلية إدارة الصراع التنظيمي بديوان بلدية بنغازي.

بعد استعراض الدراسات السابقة والتي أنجزت في بيئات مختلفة، محلية وعربية وأجنبية:

يتضح أن جميعها تناولت متغيرات الدراسة الحالية ولكن من زوايا مختلفة، حيث نلاحظ أن هذه الدراسة تلتقي مع بعض الدراسات التي تناولت كلاً من موضوعي أخلاقيات الوظيفة والمسؤولية الاجتماعية في بعض المتغيرات والأبعاد. والمتتبع لهذه الدراسات يجد أن هناك ضرورة ملحة للتعرف على مستوى ممارسة أخلاقيات الوظيفة وأبعادها في البيئة الليبية. لذا ما يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة بأنها تعتبر الدراسة الأولى في البيئة الليبية - على حد علم الباحثين- والتي تتناول أثر ممارسة أخلاقيات الوظيفة على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية.

مشكلة الدراسة

أصبحت المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الوظيفة من أهم التحديات التي تواجه المنظمات في كيفية التصرف أخلاقياً تجاه البيئة التي تعيش فيها وتعمل على تحقيق التنمية المستدامة التي تلبي احتياجات الأجيال الحالية من الموارد الطبيعية مع مراعاة احتياجات الأجيال القادمة من هذه الموارد.

ففي الآونة الأخيرة كثرت الدراسات التي ترتبط بالأعمال وعلاقتها بالمجتمع وتبنيها لمسؤوليات اجتماعية وأخلاقية، وكثرت البحوث التي تدرس في الجامعات تحت مسميات مختلفة لهذا الموضوع الحيوي، وهذا ما أدى إلى ترسيخ المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية وتزايد أهميتها خاصة في الدول المتقدمة التي أدخلته ضمن خططها منذ فترة طويلة، في المقابل نجد أن هناك نقصاً كبيراً في هذا الجانب في الدول النامية بصفة عامة، وفي ليبيا بصفة خاصة.

فالشركات اليوم في ليبيا تسعى إلى تنظيم أعمالها وفقاً للرؤى الأخلاقية، وإعادة تشكيل ثقافتها وفقاً للقيم والسلوكيات الأخلاقية، وترسيخ مسؤوليتها الاجتماعية وذلك من أجل التقليل من الظواهر السلبية وبناء منظومة تتمتع بالنزاهة والشفافية واحترام المجتمع.

ومن هنا فإن مشكلة الدراسة تكمن في السؤال التالي:

ما هو أثر اخلاقيات الوظيفة على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية لدى مديري الادارات في شركة الخليج العربي للنفط؟.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مستوى أخلاقيات الوظيفة وأبعادها (احترام القوانين والأنظمة، العدالة وعدم التحيز، النزاهة، الشفافية، الموضوعية) من وجهة نظر مديري الإدارات بشركة الخليج العربي للنفط.
2. معرفة مستوى المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر مديري الإدارات في شركة الخليج العربي للنفط.
3. التعرف على أثر اخلاقيات الوظيفة بأبعادها (احترام القوانين، العدالة وعدم التحيز، النزاهة، الشفافية، الموضوعية) على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية لدى مديري الإدارات في شركة الخليج العربي للنفط.

أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها من النقاط التالية:

1. تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها توضح مفهومي المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الوظيفة كأحد مظاهر الضبط الاجتماعي لدى المنظمات، والتي تساعد على التكيف والتعايش مع البيئات التي تعمل وتعيش فيها.
2. تحديد أبعاد أخلاقيات الوظيفة التي لها أثر على المسؤولية الاجتماعية بشركة الخليج العربي.
3. إبراز مساهمة أخلاقيات الوظيفة على تحسين علاقة الشركة بالجمهور ومساعدتها في تحقيق رسالتها وأهدافها التي أنشأت من أجلها.
4. الإسهام في مساعدة متخذي القرار بالشركات الليبية على تطوير أداء مؤسساتهم من أجل تحقيق أهدافها دون ضرر بالمجتمع.
5. ربما يسهم هذا البحث في إثراء المكتبة الليبية والعربية بموضوع جديد قد يحظى باهتمام الباحثين ويعد نقطة انطلاق لدراسات جديدة.

أسئلة الدراسة

صيغت أسئلة الدراسة في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها، بحيث تكونت الدراسة من سؤال رئيسي و خمس أسئلة فرعية هي:

السؤال الرئيسي

هل يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسة أبعاد اخلاقيات الوظيفة (احترام القوانين والأنظمة، العدالة وعدم التحيز، النزاهة، الشفافية، الموضوعية) على المسؤولية الاجتماعية لدى مديري الإدارات العليا والوسطى والدنيا في شركة الخليج العربي للنفط بمدينة بنغازي؟

وللإجابة على السؤال الرئيسي، فقد انبثق عنه (5) أسئلة فرعية، هي:

- السؤال الفرعي الأول: هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين احترام القوانين والأنظمة والمسؤولية الاجتماعية لدى مديري الإدارات العليا والوسطى والدنيا في شركة الخليج العربي للنفط؟.
- السؤال الفرعي الثاني: هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين العدالة وعدم التحيز والمسؤولية الاجتماعية لدى مديري الإدارات العليا والوسطى والدنيا في شركة الخليج العربي للنفط؟.
- السؤال الفرعي الثالث: هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النزاهة والمسؤولية الاجتماعية لدى مديري الإدارات العليا والوسطى والدنيا في شركة الخليج العربي للنفط؟.
- السؤال الفرعي الرابع: هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الشفافية والمسؤولية الاجتماعية لدى مديري الإدارات العليا والوسطى والدنيا في شركة الخليج العربي للنفط؟.
- السؤال الفرعي الخامس: هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الموضوعية والمسؤولية الاجتماعية لدى مديري الإدارات العليا والوسطى والدنيا في شركة الخليج العربي للنفط؟.

الإطار النظري للدراسة

أولاً: أخلاقيات الوظيفة: (مفهومها، أهميتها، اهدافها، مستوياتها)

1- مفهوم أخلاقيات الوظيفة:

مهما اختلف الباحثون حول تحديد الإطار المفاهيمي الخاص بمفهوم أخلاقيات الوظيفة إلا أنه يمكن تعريف الأخلاقيات "بأنها مجموعة من المبادئ تدور حول أربعة محاور رئيسية هي القيام بالأعمال الهادفة، وعدم إلحاق الضرر بالآخرين، وعدم الخداع في أي تعاملات، وعدم التحيز في القيام بأي ممارسات لصالح طرف دون الآخر، فإذا تميز أي نشاط في المجتمع بهذه الخصائص يمكن في هذه الحالة الحكم بأخلاقيات هذا النشاط" (أبو زيد ومرعي، 2004، ص73).

يُقصد بمصطلح "أخلاقيات العمل" أنه "مزيج من كلمتين، هما الأخلاقيات التجارية"، لكن لسوء الحظ هناك أعمال ليست أخلاقية في مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات (Nicolaidis, 2018).

عرفها ماتين بأنها "دراسة الوضع الوظيفي، الأنشطة، والقرارات التي تتم فيها معالجة قضايا

الصواب والخطأ" (Matten, 2007).

لقد عرف الجريسي أخلاقيات الوظيفة بأنها "مجموعة من القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاه ليكون ناجحاً مع الناس وناجحاً في مهنته مادام قادراً على اكتساب ثقة المتعاملين معه، من زملاء، ورؤساء ومرؤوسين" (الجريسي، 2012: 28). في حين يرى ريو يبارز أخلاقيات الوظيفة "بأنها مجموعة المعايير والمبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري وتتعلق بما هو صحيح أو خطأ" (نجم، 2006: 20). أما عفيفي فقد عرف أخلاقيات الوظيفة بأنها "مجموعة من معايير

السلوك الرسمية وغير الرسمية التي يستخدمها الافراد كمرجع يرشد سلوكهم أثناء ادائهم لوظائفهم وتستخدمها الادارة والمجتمع للحكم على التزام الفرد (عفيفي، 2005: 22).

يرى تومسون أن اخلاقيات الوظيفة "هي تطبيق المبادئ الاخلاقية على سلوكيات الافراد في المنظمات" (Thompson, 1985).

بينما تايلور عرف الاخلاقيات "بأنها منظومة القواعد والمعايير التي تصبح جزءاً من ثقافة المجتمع، متجسده في عاداته وتقاليده وقوانينه وذلك بعد أن تحكم هذه المنظومة سلوك أفراد المجتمع، وبالتالي فإن هذه المنظومة يستخدمها الفرد كدليل يحكم بموجبه على أخلاقه وسلوكه، ويحدد عليها ما إذا كان عمله صحيحاً أو خطأ" (الرواشدة، 2007: 21).

وفي نفس السياق عرفها السكارنة بأنها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجابياً أو سلبياً (السكارنة، 2009).

من خلال ما سبق ذكره يرى الباحث أن اخلاقيات الوظيفة هي مجموعة من القيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات والتميز بين ما هو صحيح وبين ما هو سيئ والتي يجب توفرها في صاحب الأعمال ليؤدي عمله على الوجه الصحيح في المنظمة.

أهمية أخلاقيات الوظيفة:

أهمية الاخلاقيات الوظيفية تكمن من خلال الدور الذي تلعبه في التأثير على العديد من المجالات مما يجبر المنظمات على الالتزام بها وتوجيهها. وسيتم تقسيم أهمية أخلاقيات الوظيفة إلى ثلاث من حيث أهميتها بالنسبة للفرد والمجتمع والعمل كما يلي:

أ. أهمية أخلاقيات الوظيفة بالنسبة للفرد:

وتلخص أهمية أخلاقيات الوظيفة بالنسبة للفرد بالنقاط التالية (السكارنة، 2014: 381):

1. تساعد الفرد في بناء حياته وتشكيل شخصيته المهنية.
2. المعيار الذي يحكم تصرفات الإنسان في حياته العامة وتضبط سلوكه وتوجيهاته.
3. تمثل أحكاماً معيارية في تقييم سلوك الفرد وسلوك الآخرين في بعض المواقف والتصرفات، وتحدد ما إذا كانت إيجابية مرغوبة أو سلبية و غير مرغوبة.
4. تعمل على وقاية الفرد من الانحراف وتدعم ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة والمجتمع، ويقلل القلق والتوتر بين الأفراد.
5. تلعب دوراً رئيسياً في اتخاذ القرارات عند الأفراد، كما أن لها دور في حل الخلافات، والمنازعات القائمة بين الأفراد.

ب. أهمية أخلاقيات الوظيفة بالنسبة للمجتمع:

- تكمن أهمية أخلاقيات الوظيفة على مستوى المجتمع في النقاط التالية (عفيفي، 2005):
1. الالتزام بأخلاق الوظيفة يسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، حيث نقل الممارسات غير العادلة، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص، ويجنى كل امرئ ثمرة جهده، أو يلقي جزاء تقصيره، وتسد الأعمال للأكثر كفاءة وعلماً، وتوجه الموارد لما هو أنفع، ونضيق الخناق على المحتالين والانتهازيين والطفيليين، وتتسع الفرص أمام المجتهدين. كل هذا وغيره يتحقق إذا التزم الجميع بالأخلاق.
 2. الالتزام بأخلاق الوظيفة يدعم الرضا والاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس، حيث يحصل كلُّ ذو حق على حقه ويسود العدل في التعاملات والعقود والإسناد وتوزيع الثروة... الخ، وكل ذلك يجعل غالبية الناس في حالة رضا واستقرار.
 3. إن وجود موثيق أخلاقية معلنة يوفر المرجع الذي يحتكم إليه الناس ليقرروا السلوك الواجب أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلاً.
- ج. أهمية أخلاقيات الوظيفة بالنسبة للعمل:**

تبرز أهمية أخلاقيات الوظيفة على مستوى العمل بحصول الفوائد التالية (الغالبي والعامري، 2005: 137):

1. إن المنظمات قد تتكف الكثير نتيجة تجاهلها الالتزام بالمعايير الأخلاقية، وبالتالي يأتي التصرف الأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوي القضائية وغيرها.
2. تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية وهذا له مردود إيجابي على المنظمة.
3. الحصول على شهادات عالمية وامتيازات خاصة، ويقترن بالالتزام المنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاستخدام والاعتراف بالخصوصيات، والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة صحة المعلومة.

أهداف أخلاقيات الوظيفة

ذكر مقدم 1997 مجموعة من الأهداف الخاصة بأخلاقيات الوظيفة (لويضة، 2012):

1. ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب أن يتحلى به المؤتمنون على مصالح الدولة.
2. فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية كوسيلة من الوسائل الناجحة لتقادي بعض المظاهر المسلكية المحظورة.
3. ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية وضرورة المحافظة على حريات وحقوق الموظفين والعاملين.
4. إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به إدارة ما.

4- مستويات أخلاقيات الوظيفة:

تنقسم مستويات أخلاقيات الوظيفة إلى ثلاثة مستويات وهي (وافية، 2015):

1- **المستوى العام:** توجد نقطة خلاف حول دور الأعمال في تنظيم المجتمع على الصعيد الدولي والمحلي، وأغلبها يتعلق بتقييم الفوائد النسبية للاختلاف في النظم الاجتماعية والسياسية مثل الاقتصاد الحر، والغرض الذي يتوقع من المشروع الاقتصادي أن يقوم به، واختلاف ترتيبات أعمال المنظمة من بلد إلى بلد آخر يعكس اختلاف التركيز على مثل هذه النتائج، لذلك فإن ما تقوم به المنظمة هو تحديد الموقف الأخلاقي الواسع الذي سنقوم به وعلاقته بهيكل أعمال المنظمة الذي من خلاله تستطيع أن تعمل.

2- **مستوى المسؤولية الاجتماعية:** وهو يتعلق بالنتائج والقضايا التي تواجه كيانات المنظمة عند صياغة وتطبيق الاستراتيجية، وهو يتعلق بالمدى الذي يجب أن تقوم به المنظمة بتوفير أقل مستوى ممكن من الالتزامات من خلال إدارة المنظمة، وكيف يمكن لذلك أن يؤثر على استمالة الطلب لأصحاب المصالح المختلفين.

3- **المستوى الفردي:** وهو يتعلق بسلوك وأفعال الأفراد ضمن المنظمة، التي يعود أثرها على أدائهم وبالتالي على أداء المنظمة ككل.

ثانياً: أبعاد اخلاقيات الوظيفة التي تتضمنها الدراسة:

1- احترام القوانين والأنظمة:

تتحدروا واجبات الوظيفة العامة من تشريع الدولة بدءاً من الدستور وما ينبثق عنه من قوانين وأنظمة وتعليمات، وأن موظفي الخدمة المدنية بشكل عام ما هم إلا وكلاء للسلطة ويعملون في إطار فريد ووضع متميز في المجتمع، ويقدمون بعض الخدمات التي تعتمد عليها سيادة القانون العام والنظام وصحة المواطنين وتطورهم. حيث يجب أن يلتزم موظفو الإدارة العامة بالقوانين والتعليمات والإجراءات الإدارية، والحفاظ على طابع السيادة العامة، مع ضرورة أن تتصف هذه القوانين بالمرونة والتطوير تمسحاً مع متطلبات العمل وظروفه، ولا يخفى على الإدارة إشراك الإداريين والفنيين في وضع هذه القوانين والتعليمات حتى تضمن تكاملها وتوافقها (السكرانة، 2012).

2- العدالة وعدم التحيز:

فإذا ما توافرت العدالة فإنها ستظهر المساواة وقيم الأخلاقيات الأساسية التي يجب أن تتوفر في الإدارة العامة كالكفاءة على المحسوبيات والوساطات والعلاقات العائلية والقبلية والإقليمية، كذلك تطبيق أسس ومعايير الانتقاء والمساواة في تقديم الحوافز وربط ذلك بالجهد.

فالمهنة العامة هي مهنة الذين يتحلون بمواصفات الأمانة والأخلاق والموضوعية والعدالة والاستقامة، كما أنه لا يجوز التمييز بين المواطنين على أسس المنطقة، والعرق، والانتماءات السياسية، فالعدالة تعمل على تقوية مشاعر الموظف تجاه المؤسسة التي يعمل بها وينمي روح انتمائه لها (الحراشنة، 2003).

3- النزاهة:

ترتبط النزاهة بالقيم الروحية والأخلاقية، فهي تعبير عن الترفع عن الدنيا، والحفاظ على مسؤوليات وواجبات الوظيفة دون محاباة أو محسوبية، فالنزاهة هي "مراعاة الموظف القيم الروحية والأخلاقية عند القيام بمهام عمله، دون من امتيازات لمن لا يستحقها، أو حجب امتيازات عن من يستحقها للحصول على مميزات ومنافع شخصية، وذلك في إطار الأنظمة والتعليمات المنظمة للعمل" (الشيباني، 2014 : 56). كما بين السكارنة (2014) بأن النزاهة هي منظومة القيم المتعلقة بالصدق والامانة والنزاهة والمهنية في العمل.

4- الشفافية:

مفهوم الشفافية يشير إلى الوضوح والتبيان في كل مجالات العمل التي تتم بين الإدارة العليا والمستويات الإدارية الأخرى، بحيث تكون المعلومة متاحة للجميع كل حسب اختصاصه، وذلك للإفادة منها في أداء المهام المنوطة (الطراونة والعضايلة، 2010). أيضاً هي وضوح التشريعات وسهولة فهمها واستقرارها وانسجامها مع بعضها وموضوعيتها ووضوح لغتها ومرونتها وتطورها في المنظمة (محمد، 2016).

فقد بين السكارنة بأن الشفافية تعني وضوح ما تقوم به المنظمة ووضوح علاقتها مع المواطنين وعلنية الإجراءات والغايات والأهداف، وهو ما ينطبق على أعمال الحكومة كما ينطبق على أعمال المنظمات الأخرى غير الحكومية (السكارنة، 2014).

وتظهر أهمية الشفافية من خلال دورها في تحقيق ترابط المنظمة على جميع المستويات الإدارية والتنفيذية، وإحداث تكامل بين أهدافها، وإشاعة النظام والانضباط، والحرص والدقة والإنجاز والحس وتقوية الترابط المجتمعي بما ينسجم مع الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للفئات المهمشة والفقراء، وتعميق أركان الديمقراطية، والإسهام في بناء القواعد القانونية (الشيباني، 2014 : 78). وبالرغم من التقارب بين مفهومي الشفافية والنزاهة إلا أن النزاهة تتصل بقيم أخلاقية معنوية أما الشفافية تتصل بنظم وإجراءات عملية.

5- الموضوعية:

وتعني أن يكون العاملين في المنظمات محايدين وبعيدين عن أي تأثيرات جانبية، ويتمتعون باستقلال فكري في جميع ما يتعلق بأعمالهم، وألا يكون لهم أي مصالح متعارضة، وأن يتجنبوا أي علاقات قد تبدو أنها تفقد موضوعيتهم واستقلالهم عند القيام بأعمالهم. (النويقة، 2016: 124).

ثالثاً: المسؤولية الاجتماعية:

لم يكن مفهوم المسؤولية الاجتماعية في النصف الأول من القرن العشرين معروفاً بشكل واضح، حيث تحاول المنشأة جاهدة تعظيم أرباحها وبشتى الوسائل. ولكن مع النقد المستمر الحاصل لمفهوم تعظيم الأرباح فقد ظهرت بوادر لأن تتبنى المنشآت دوراً كبيراً تجاه البيئة التي تعمل فيها. (السكارنة، 2014).

1. مفهوم المسؤولية الاجتماعية:

لقد عرفت الغرفة التجارية العالمية المسؤولية الاجتماعية على أنها جميع المحاولات التي تساهم في تطوع الشركات لتحقيق تنمية بسبب اعتبارات أخلاقية واجتماعية، وبالتالي فإن المسؤولية الاجتماعية تعتمد على المبادرات الحسنة من رجال الأعمال دون وجود إجراءات ملزمة قانونياً. ولذلك فإن المسؤولية الاجتماعية تتحقق من خلال الإقناع والتعليم. (السكرانة، 2014: 162).

وقد أشار (Holmes) إلى أن المسؤولية الاجتماعية "ما هي إلا التزام المنشأة اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه عن طريق المساهمة بمجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر، تحسين الخدمة ومكافحة التلوث وخلق فرص عمل وحل مشكلة الإسكان والمواصلات" وغيرها (الصيرفي، 2007: 15) إن الممارسة الأخلاقية في المنظمات كانت أسبق لدى الأفراد من ممارسة المسؤولية الاجتماعية، حيث اهتم الأفراد بتجنب الرشوة والفساد والسرقة في معاملاتهم ونشاطاتهم في الماضي وظلت حتى وقتنا الحاضر، في حين أن الكثير من المفاهيم الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية ارتبطت بالتطورات الحديثة في المجتمع، كما هو الحال في الدعوات المتمثلة في مسؤولية المنظمات اتجاه حماية المستهلك (تجنب التضليل والخداع فيما يخص الإعلانات، إجبارية إعلام المستهلك بخصائص ومميزات المنتج المعروض للاستهلاك ومطابقته للمقاييس المعتمدة والمواصفات القانونية) والمسؤولية اتجاه حماية البيئة (مسببات التلوث)، حيث أن هذه المفاهيم وغيرها أصبحت تمثل موقفاً اجتماعياً ووعياً جديداً. وعليه يمكن القول أن ظهور المسؤولية الاجتماعية وتطور مفهومها يرجع لمعرفة المنظمات بالزامية تطبيق وممارسة هذه المفاهيم، وهذا ما يمكن ملاحظته من خلال ما يأتي (نجم، 2006):

1. لقد أصبح واضحاً للمنظمات أن الإخلال بالمسؤولية الاجتماعية والالتزامات في المجتمع يكلفها الكثير، فالمحاكم يمكن أن تجعل المنظمات المخلة بمسؤوليتها الاجتماعية تقدم تكاليف وتعويضات لم تكن في الحسبان وبشكل لا يقارن مع التكاليف التي تتحملها عند قيامها بالالتزامات الاجتماعية.
2. إن القانون الحديدي للمسؤولية قائم على إجبار الشركات الالتزام بمسؤوليتها الاجتماعية وفي حالة عدم تبنيتها المبادرة الطوعية فإن ذلك سيتم فرضه بالقانون، كما أن الإعلام يلعب على الأرجح دوراً رئيسياً في توليد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، بالإضافة إلى المستهلكين وأصحاب المصلحة بصفة عامة.
3. إن التحليل الاقتصادي لمنظمات الأعمال يوضح أن المسؤولية الاجتماعية يمكن أن يكون لها عوائد مقابل نفقاتها، وهذا ما يجعلها في أحيان كثيرة مقبولة ومبررة من الناحية الاقتصادية أيضاً، فهي وسيلة فعالة في تعزيز سمة المنظمة والولاء والصورة الذهنية الملائمة إزائها لدى المستهلكين.

2- أنماط المسؤولية الاجتماعية (السكرانة، 2014):**1- النمط الأول: المسؤولية الاقتصادية:**

إن جوهر هذا النمط هو أن المؤسسات يجب أن تركز على هدف تعظيم الربح بغض النظر عن أي مساهمة اجتماعية، وأن المساهمات الاجتماعية ما هي إلا تحصيل حاصل أو نواتج ثانوية لتعظيم الربح.

2- النمط الثاني: الاجتماعي:

إن هذا النمط يقع على النقيض تماماً من النمط الأول ويحاول أن يعرض المنشآت كوحدات اجتماعية بدرجة كبيرة تضع المجتمع ومتطلباته نصب أعينها في جميع قراراته.

3- النمط الثالث: الاقتصادي- الاجتماعي:

وهو النمط الأكثر توازناً حيث يرى أن الوقت قد تغير وأن إدارات المنشآت لا تمثل مصالح جهة واحدة فقط (المالكين)، وإنما هناك جهات عديدة أخرى مثل الحكومة والمجتمع ترتبط معها بالتزامات معينة.

2- معوقات الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات:

- هناك أسباب عديدة تعوق انتشار تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية، من بينها:
- عدم وجود ثقافة المسؤولية الاجتماعية لدى المؤسسة: فمن الملاحظ من خلال الدراسات المهمة بهذا الموضوع أن عدد المؤسسات المتبينة لهذا الاتجاه قلة مقارنة بعدد المؤسسات الناشطة.
- غياب التنظيم لجهود معظم المؤسسات: فالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات حتى تكون فعالة فإنها بحاجة إلى أن تأخذ شكلاً تنظيمياً مهيكلًا، مبني على خطة و له أهداف محددة.
- غياب ثقافة العطاء للتنمية: حيث أن معظم جهود المؤسسات تنحصر في أعمال غير تنموية مرتبطة بإطعام الفقراء، توفير الملابس وغيرها، دون التوجه نحو مشاريع تنموية تغير جذرياً المستوى المعيشي للفقراء.
- قلة الخبرة: وخاصة قلة المعارف والقدرة العلمية على وضع المعايير لقياس المجهودات، كما أنه يوجد حتى الآن خلط بين المسؤولية الاجتماعية والأعمال الخيرية نتيجة قلة الخبرة.

رابعاً: العلاقة بين أخلاقيات الوظيفة والمسؤولية الاجتماعية:

من خلال ما سبق أخلاقيات الوظيفة تعتبر الالتزام بالمعايير والمبادئ التي تهيم على سلوك العاملين في المنظمات. وأن المسؤولية الاجتماعية ما هي إلا بعد من أبعاد أخلاقيات الوظيفة فقد أشارت الدراسات السابقة إلى أن هناك علاقة قوية ومتداخلة بين أخلاقيات الوظيفة والمسؤولية الاجتماعية، فقد وضع (بحاش، 2018) التأكيد على أن الممارسة الأخلاقية في المنظمات كانت أسبق لدى الأفراد من ممارسة المسؤولية الاجتماعية، حيث اهتم الأفراد بتجنب الرشوة والغش والسرقة في معاملاتهم ونشاطاتهم في الماضي وظلت حتى وقتنا الحاضر، في حين أن الكثير من المفاهيم الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية ارتبطت بالتطورات الحديثة في المجتمع، كما هو الحال في الدعوات المتمثلة في مسؤولية المنظمات اتجاه حماية منلقي الخدمة، والمسؤولية اتجاه البيئة، حيث أن هذه المفاهيم وغيرها أصبحت تمثل موقفاً اجتماعياً ووعياً جديداً.

فأخلاقيات الوظيفة تعتبر من الأمور المهمة لشغل الوظائف في المنظمات إذ يتم التأكيد عليها من قبل الإدارات لأنها تمثل الرقابة الذاتية للفرد، فقد أوضح Daft بأن الأخلاقيات تتعلق بالقيم الداخلية والتي هي جزءاً من البيئة الثقافية للمنظمة وأيضاً بأشكال القرارات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية وذلك بما

يتصل بالبيئة الخارجية. إذ أن المسألة الاخلاقية تؤثر على تصرفات الفرد أو المجموعة أو المنظمة بشكل (سلبى أو إيجابى) على الآخرين (Daft, 2003).

في حين وصف (Wehrich and Koontz) أخلاقيات الوظيفة بأنها كل ما يتعلق بالعدالة وبعض النواحي مثل توقعات المجتمع والمنافسة بنزاهة والإعلان والعلاقات العامة والمسؤولية الاجتماعية (حسين والجميل، 2009).

أخلاقيات الوظيفة هي الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال تجاه شيء ما، وتوضح ما هو مقبول أو صحيح وما هو مرفوض أو خاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف والقانون، والذي تلعب فيه الثقافة التنظيمية والقيم وأنظمة المنظمة وأصحاب المصالح دوراً أساسياً في تحديده (المعاضيدي ، 2005) .

إذاً يمكن القول أن هنالك تداخل كبير بين المفاهيم وبالتحديد بدايات ممارسة شكل من أشكال المسؤولية الاجتماعية منذ الثورة الصناعية وبدايات القرن العشرين داخل المصانع ومن خلال الاهتمام بظروف وبيئة العمل ونوعيتها وهكذا وبعد السبعينات أصبح للمسؤولية الاجتماعية بعد أخلاقي جعلها تتداخل مع أخلاقيات الإدارة عموماً.

الدراسة الميدانية: (المنهجية والاجراءات)

منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدمت استمارة الاستبيان لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة. بعد تجميع البيانات من المستقصى منهم تم ترتيبها وتصنيفها وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية المناسبة وذلك لغرض تفسيرها للوصول إلى النتائج للإجابة على أسئلة الدراسة.

مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع المدراء بشركة الخليج العربي للنفط والبالغ عددهم 112 مدير موزعين على الإدارات الثلاث حسب المستوى الإداري (5 ادارة عليا، 20 ادارة وسطى، و 87 ادارة دنيا). ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة تم استخدام أسلوب الحصر الشامل، وقد تم اختيار شركة الخليج العربي للنفط لعدة أسباب: (1) إن شركة الخليج تعد من اكبر الشركات الليبية و تقع إدارتها الرئيسية داخل مدينة بنغازي؛ (2) تساهم شركة الخليج في دعم الاقتصاد الوطني كون الاقتصاد الليبي يعتمد شبه كلياً على النفط؛ (3) إن ما يميز شركة الخليج العربي للنفط عن غيرها من الشركات الاخرى وجود عدد كبير من المهن والوظائف التي تتطلب الأخذ بمعايير وأبعاد أخلاقيات الوظيفة؛ (4) تعد شركة الخليج العربي للنفط أحد أهم الشركات الليبية التي تدعم بعض المشاريع في مدينة بنغازي إيماناً منها بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه مدينة بنغازي.

أداة الدراسة

تم تصميم استمارة الاستبيان استناداً لمشكلة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها وقد تم تطويرها من خلال مراجعة أدبيات الموضوع وبعض الاستبيانات التي أجريت في بعض الدراسات والبحوث وتم إجراء بعض التعديلات على المقياس ليناسب أهداف الدراسة ومجال تطبيقها. وللتأكد من دقة الفقرات ودرجة شمولها تم عرض الاستبيان على عدد من الخبراء من أساتذة جامعيين وأكاديميين وطلب منهم تقييم الاستبيان واقتراح ما يرونه مناسباً لإجراء التعديلات عليها. وقد كان لملاحظاتهم وآرائهم أبلغ الأثر في تنقيح وإعادة صياغة بعض بنود الاستبيان لتصبح أكثر وضوحاً وصدقاً في قياسها، وبعد الأخذ بملاحظات المحكمين والاسترشاد بها تمت صياغة الاستبيان بصورته النهائية وتوزيعه على المستهدفين.

مقاييس الاستبيان

تكونت استمارة الاستبيان من جزئين، الجزء الأول خاص بأبعاد أخلاقيات الوظيفة، والجزء الثاني خاص بالمسؤولية الاجتماعية.

مقياس أبعاد أخلاقيات الوظيفة: ويشتمل على خمسة أبعاد هي: المحور الأول: عبارات تتعلق باحترام القوانين والأنظمة الفقرات (1-5) ، المحور الثاني: عبارات تتعلق بالعدالة وعدم التحيز، الفقرات (6-10)، المحور الثالث: عبارات تتعلق بالنزاهة: ، الفقرات (11-15) ، المحور الرابع: عبارات تتعلق بالشفافية الفقرات (16-20) ، المحور الخامس عبارات تتعلق بالموضوعية الفقرات (21-25).

مقياس المسؤولية الاجتماعية

الجزء الثاني من الاستبيان يقيس متغير المسؤولية الاجتماعية ويشمل المقياس: العبارات (1-10).

الأساليب الإحصائية المستخدمة

لتحليل بيانات الدراسة، تم استخدام الإحصاء الوصفي التحليلي بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS في تحليل بيانات الدراسة الميدانية، والأساليب الإحصائية المستخدمة هي:

معامل الثبات كرو نباخ ألفا (Cronbach Alpha) لبيان مدى الاتساق الداخلي للعبارات المكونة للمقاييس التي اعتمدها الدراسة.

مقاييس الإحصاء الوصفي كالتكرارات والنسب المئوية و المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة مدى تركيز الإجابات المتعلقة بالمتغيرين المستقل والتابع وأبعادهما ومدى تشتت هذه الإجابات.

1. اختبار (t) تم استخدامه للتعرف على ما إذا كان هناك اختلاف ذو دلالة معنوية للوسط الحسابي لأبعاد الدراسة عن الوسط الفرضي للمقياس.

2. تحليل الانحدار البسيط Linear Regression Analysis لاختبار اثر اخلاقيات الوظيفة على المسؤولية الاجتماعية ، وتحليل الانحدار المتعدد المتدرج Stepwise Regression Analysis Multiple لترتيب المتغيرات حسب أهميتها في تفسير المتغير التابع.

صدق الأداة وثباتها

يعتبر مفهوم الثبات والصدق من المفاهيم الأساسية التي تؤخذ بعين الاعتبار عند تقييم جودة اختبار ما. وقد استخدمت معادلة الفاكرونباخ للتحقق من ثبات مقاييس الدراسة، وقد تم استخدام طريقة الصدق الإحصائي أو الذاتي (Statistical Validity) للتحقق من صدق مقاييس الدراسة وهي تعتبر من إحدى الطرق البسيطة المستخدمة لهذا الغرض، فهي تقوم على أخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات. كما هو مبين بالجدول رقم (1).

جدول رقم (1) نتائج اختبار الثبات والصدق الذاتي لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	معامل ألفا كرونباخ للثبات	معامل الصدق الذاتي
اخلاقيات الوظيفة	0.890	0.943
المسؤولية الاجتماعية	0.849	0.921

يتضح من الجدول أن قيم معاملات (Cronbach–Alpha) للاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة ومعاملات الصدق الذاتي عالية، وذلك يعتبر هذا المقياس صادقاً لما وضع لقياسه. كما يتمتع بدرجة عالية من الثبات مقارنة بالمستوى المقبول (0.70) وهو الحد المقبول لثبات أي مقياس (Nunnally and Bemstein, 1994)، وبالتالي يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني مما يجعل استمارة الاستبيان مقبولة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة.

مقياس التحليل

اعتمدت مقاييس الدراسة على مقياس (Likert Scale) الخماسي لإعطاء الدرجات لكل إجابة في المقياس، موافق بشدة (5)، موافق (4)، محايد (3)، لا أوافق (2)، لا أوافق بشدة (1)، ولتحديد مستوى كل متغير فقد تم اعتبار كل متغير وسطه الحسابي المرجح (من 1- أقل من 1.80) ضعيف جداً، والمتغير الذي متوسطه الحسابي المرجح (من 1.80 - أقل من 2.60) ضعيف، والذي متوسطه الحسابي المرجح (من 2.60 - أقل من 3.40) متوسط، والذي متوسطه الحسابي المرجح (من 3.40 - أقل من 4.20) مرتفع، والذي متوسطه الحسابي المرجح (من 4.20 - 5) مرتفع جداً (2017) Saad & Elfaituri، البدرى وأخرون، (2018).

توزيع استمارة الاستبيان

تم توزيع عدد (112) استمارة استبيان علي جميع مدراء الإدارات العليا والوسطى والدنيا بشركة الخليج العربي للنفط بمدينة بنغازي، بواسطة الاتصال الشخصي بهم، وبعد إمهالهم مدة كافية تم استرجاعها، واستغرقت مده توزيع و استلام الاستمارات أربعة اسابيع، وقد بلغ المستلم منها بعد استبعاد الاستمارات غير مكتملة الإجابة (103) أي بنسبة (92)% وهي نسبة عالية.

8. عرض وتحليل النتائج المتعلقة بأخلاقيات الوظيفة والمسؤولية الاجتماعية

أولاً: المتغير المستقل: أخلاقيات الوظيفة:

ويتناول هذا الجزء وصف متغير أخلاقيات الوظيفة، وقد بلغت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لأبعاد اخلاقيات الوظيفة لدى إجمالي أفراد عينة الدراسة كما يلي:

جدول رقم (2) إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه أبعاد اخلاقيات الوظيفة

الاتجاه	الترتيب	الوزن النسبي ¹	نتيجة الاختبار	اختبار T-test		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد أخلاقيات المهنة
				sig	قيمة T			
ضعيف	4	%51.34	دال إحصائياً	.000	-5.236-	.83928	2.5670	احترام القوانين والأنظمة
متوسط	3	%57.83	غير دال إحصائياً	.116	-1.585-	.69608	2.8913	العدالة وعدم التحيز
متوسط	2	%59.69	غير دال إحصائياً	.845	-.196-	.80620	2.9845	النزاهة
متوسط	1	%61.79	غير دال إحصائياً	.250	1.157	.78352	3.0893	الشفافية
ضعيف	5	%49.83	دال إحصائياً	.000	-8.391-	.61534	2.4913	الموضوعية
متوسط	----	%56.09	دال إحصائياً	.002	3.236-	.61258	2.8047	أخلاقيات الوظيفة

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية 1% * دال إحصائياً عند مستوى معنوية 5%

يوضح الجدول (2) نتائج اختبار (T) حول متغير أخلاقيات الوظيفة ككل كان دال إحصائياً حيث بلغت قيمة $T = (3.236)$ ، كما تبين أن اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة نحو متغير أخلاقيات الوظيفة وأبعاده الخمسة كانت متوسطة، ومن خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين أمكن التعرف على مستوى توافر تلك الأبعاد الخاصة بأخلاقيات الوظيفة إذا ما علم بأن متوسط المقياس المستخدم في الاستبيان بلغ 3*، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لأخلاقيات الوظيفة (2.8047) وبوزن نسبي بلغ (56.09%) مما يعكس درجة متوسطة من الممارسة وكذلك درجة موافقة وإجماع متوسطة لمجتمع الدراسة على ذلك، وقد جاء بُعد الشفافية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.0893) وانحراف معياري قدره (0.78352) يليه بُعد النزاهة حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.9845) وانحراف معياري (0.80620) وفي المرتبة الثالثة يأتي بُعد العدالة وعدم التحيز بمتوسط قدره (2.8913) وانحراف معياري قيمته (0.69608)، ثم يليه بالمرتبة الرابعة بُعد احترام القوانين والأنظمة بمتوسط حسابي بلغ (2.5670) وانحراف معياري قيمته (0.83928)، وفي المرتبة الأخيرة يأتي بُعد الموضوعية بمتوسط بلغ

¹ الوزن النسبي = المتوسط الحسابي ÷ 5 × 100، حيث 5 = عدد فترات مقياس ليكرت الخماسي

(2.4913) وانحراف قدره 61534.6)، وعليه يمكننا القول أنه توجد ممارسة متوسطة لأبعاد اخلاقيات الوظيفة في شركة الخليج العربي للنفط بمدينة بنغازي.

ثانياً: المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية: ويتناول هذا الجزء وصف متغير المسؤولية الاجتماعية، وقد بلغت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات المسؤولية الاجتماعية لدى إجمالي أفراد مجتمع الدراسة ما يلي:

جدول رقم (3) إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه المسؤولية الاجتماعية

ت	المسؤولية الاجتماعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار T-test		نتيجة الاختبار	الوزن النسبي	الترتيب	الاتجاه
				Sig	قيمة T				
1	أقوم بالعمل على الوجه الأكمل مراعيًا بذلك حقوق الآخرين والمصالح العامة.	2.4175	1.01483	-5.826	.000	دال إحصائياً	48.35%	6	ضعيف
2	أنجز عملي بأسلوب يتفق مع القيم الأخلاقية السائدة في المجتمع المحلي.	2.4078	1.18352	-5.078	.000	دال إحصائياً	48.16%	7	ضعيف
3	تتوافق رسالة الشركة مع قيم المجتمع	4.0680	1.00257	10.811	.000	دال إحصائياً	81.36%	1	مرتفع
4	أهتم بالسلوكيات والتعاملات الاخلاقية التي تتطابق مع القوانين والأنظمة السائدة في جميع تعاملات الشركة.	2.5146	1.09243	-4.510	.000	دال إحصائياً	50.29%	4	ضعيف
5	توفر الشركة فرص عمل مناسبة لأبناء المجتمع عادلة وبدون محاباة.	4.0000	1.08465	9.357	.000	دال إحصائياً	80%	3	مرتفع
6	تدعم الشركة المشاريع الصغيرة لأفراد المجتمع الذي تعمل به.	4.0097	1.07096	9.568	.000	دال إحصائياً	80.19%	2	مرتفع
7	تساهم الشركة في التقليل من مشكلة البطالة	2.3786	1.04896	-6.012	.000	دال إحصائياً	47.57%	8	ضعيف
8	تساهم الشركة في دعم البنى التحتية من (مدارس، مستشفيات، طرق...)	2.3301	.78451	-8.666	.000	دال إحصائياً	46.60%	9	ضعيف
9	أشارك في الأعمال التطوعية	2.4951	1.13650	-4.508	.000	دال إحصائياً	49.90%	5	ضعيف
10	أحرص على تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين	1.9223	.92556	-11.817	.000	دال إحصائياً	38.45%	10	جدا
	المسؤولية الاجتماعية	2.8544	.67719	-2.183	.031	دال إحصائياً	57.09%	----	متوسط

يوضح الجدول (3) أن اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة نحو المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمسؤولية الاجتماعية (2.8544) ووزن نسبي (57.09%) مما يعكس درجة متوسطة من موافقة وإجماع مجتمع الدراسة على ذلك كما يشير الانحراف المعياري (67719.6)، وكان ترتيب عبارات المسؤولية الاجتماعية كما يلي: فقد تحصل العبارة رقم (3) القائلة بتوافق رسالة الشركة مع قيم المجتمع على أعلى متوسط حسابي قيمته (4.0680)، يليها العبارة رقم (6) التي تقول تدعم الشركة المشاريع الصغيرة لأفراد المجتمع الذي تعمل به "حيث بلغ المتوسط الحسابي لها

(4.0097)، ثم العبارة (5) بمتوسط حسابي (4.0000)، وفي المرتبة الأخيرة تأتي العبارة (10) فقد بلغ المتوسط الحسابي لها (1.9223).

9. الإجابة على أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيسي:

هل يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسة أبعاد أخلاقيات الوظيفة (احترام القوانين والأنظمة، العدالة وعدم التحيز، النزاهة، الشفافية، الموضوعية) على المسؤولية الاجتماعية لدى مديري الإدارات العليا والوسطى والدنيا في شركة الخليج العربي للنفط بمدينة بنغازي؟.

تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر أخلاقيات الوظيفة ككل على المسؤولية الاجتماعية.

جدول رقم (4) نتائج تحليل الانحدار البسيط لأبعاد أخلاقيات الوظيفة على المسؤولية الاجتماعية

الأبعاد	قيمة (B)	قيمة (β)	قيمة (t)	(Sig.) t
أخلاقيات الوظيفة	.949	.858	16.797	**0.000
.858a =(R)	.736=(R2)	.734 =R2Adj	=(F) 282.130	0.000 =(Sig.) F

** ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \geq 0.01)$

يتضح من الجدول (4) أن قيمة معامل التحديد المعدل ((R2 adj)) بلغت (0.736) وهذا يعني أن أخلاقيات الوظيفة ككل تفسر ما نسبته (73.6%) من التباين الحاصل في المتغير التابع المتمثل المسؤولية الاجتماعية، كما يتضح أن قيمة معامل الارتباط بيرسون (R) بلغت (0.858) وهذا يؤكد وجود علاقة إيجابية قوية مؤثرة (طردية) بين أخلاقيات الوظيفة و المسؤولية الاجتماعية في المنظمة محل الدراسة، ونستنتج من ذلك وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لممارسة أبعاد أخلاقيات الوظيفة على المسؤولية الاجتماعية للعاملين في شركة الخليج العربي للنفط، ولإجابة على التساؤلات الفرعية للدراسة وتوضيح أهمية كل متغير من المتغيرات المستقلة على حدة في التأثير على المسؤولية الاجتماعية في المنظمة محل الدراسة، تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج الذي يعرض ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار.

جدول رقم(5) نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لأبعاد أخلاقيات الوظيفة على المسؤولية الاجتماعية

الأبعاد	قيمة (R)	معامل التحديد التراكمي (R ²)	قيمة (β)	قيمة (t)	(Sig.) t	قيمة (f)	f (Sig.)
احترام القوانين والأنظمة	.744 ^a	.553	.744	11.175	.000	124.883	.000 ^a
احترام القوانين والأنظمة	.856 ^b	.733	.507	.507	8.563	137.182	.000 ^b
			.486	.486	8.209		

							النزاهة
.000 ^c	96.643	7.072	.450	.450	.745	.863 ^c	احترام القوانين
		6.738	.429	.429			والأنظمة
		2.211	.149	.149			النزاهة الشفافية

السؤال الفرعي الأول: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين احترام القوانين والأنظمة والمسؤولية الاجتماعية لدى مديري الإدارات العليا والوسطى والدنيا في شركة الخليج العربي للنفط؟ يبين الجدول رقم (5) أن احترام القوانين والأنظمة جاء أول أبعاد أخلاقيات الوظيفة وفسر ما نسبته (55.3%) من التباين في المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية مما يعني أن احترام القوانين والأنظمة هو الأكثر تأثيراً على المسؤولية الاجتماعية بالمنظمة محل الدراسة. بالتالي يمكننا القول انه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين احترام القوانين والأنظمة والمسؤولية الاجتماعية.

السؤال الفرعي الثاني : هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين العدالة وعدم التحيز والمسؤولية الاجتماعية لدى مديري الإدارات العليا والوسطى والدنيا في شركة الخليج العربي للنفط؟ يبين الجدول رقم (5) خروج العدالة وعدم التحيز من معادلة الانحدار وعدم وجود دور له في تفسير بيانات المسؤولية الاجتماعية في شركة الخليج العربي للنفط بمدينة بنغازي، وبالتالي يمكن القول "أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين العدالة وعدم التحيز والمسؤولية الاجتماعية في شركة الخليج العربي للنفط بمدينة بنغازي".

السؤال الفرعي الثالث: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النزاهة والمسؤولية الاجتماعية لدى مديري الإدارات العليا والوسطى والدنيا في شركة الخليج العربي للنفط؟ يوضح الجدول رقم (5) أن النزاهة جاءت بعد احترام القوانين والأنظمة في تفسير بيانات المسؤولية الاجتماعية ، حيث فسرت مع احترام القوانين والأنظمة ما نسبته (73.3%) من التباين في المتغير التابع، مما يعني أن النزاهة ذو تأثير علي المسؤولية الاجتماعية، وعليه فان هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النزاهة والمسؤولية الاجتماعية.

السؤال الفرعي الرابع: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الشفافية والمسؤولية الاجتماعية لدى مديري الإدارات العليا والوسطى والدنيا في شركة الخليج العربي للنفط؟ يوضح الجدول رقم (5) أن الشفافية جاءت بعد احترام القوانين والأنظمة والنزاهة في تفسير بيانات المسؤولية الاجتماعية ، حيث فسرت مع احترام القوانين والأنظمة والنزاهة ما نسبته (74.5%) من التباين في المتغير التابع، مما يعني أن الشفافية ذو تأثير علي المسؤولية الاجتماعية ، بالتالي يتبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الشفافية والمسؤولية الاجتماعية.

السؤال الفرعي الخامس: هل يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الموضوعية والمسؤولية الاجتماعية لدى مديري الإدارات العليا والوسطى والدنيا في شركة الخليج العربي للنفط؟

يبين الجدول رقم (5) خروج الموضوعية من معادلة الانحدار وعدم وجود دور له في تفسير بيانات المسؤولية الاجتماعية في شركة الخليج العربي للنفط بمدينة بنغازي، وبالتالي يمكن القول انه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الموضوعية والمسؤولية الاجتماعية في شركة الخليج العربي للنفط.

مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوجد نقاط تتفق فيها الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة وتختلف عنها في نقاط منها:

- أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن مستوى أخلاقيات الوظيفة في شركة الخليج جاء متوسط، وهو ما يتفق مع دراسة (إسحاق، 2018).
- وجاءت نتائج دراسة كلاً من (النويقة، 2016) و(السكرانة، 2012)، (العامودي، 2015)، مختلفة عن الدراسة الحالية في أن مستوى أخلاقيات الوظيفة في المنظمات المبحوثة مرتفعاً.
- أظهرت نتائج الدراسة الحالية وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين أبعاد أخلاقيات الوظيفة والمسؤولية الاجتماعية في المنظمة محل الدراسة، وجاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة كلاً من (العبار، 2019)، (النويقة، 2016)، (أحمد، 2013).
- أظهرت نتائج الدراسة الحالية وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد أخلاقيات الوظيفة والمسؤولية الاجتماعية في المنظمة محل الدراسة، وجاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة (الحادو، 2017)، (العامودي، 2015).
- كما أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية جاء متوسط، وهي نتيجة مختلفة عن دراسة (العامودي، 2015) بأن مستوى الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية كان مرتفعاً.

النتائج

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي :

- 1- أوضحت نتائج الدراسة أن اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة نحو أخلاقيات الوظيفة كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.8047)، وانحراف معياري قدره (0.61258)، دل ذلك أن مفهوم الاخلاقيات الوظيفة جديد بالنسبة لأغلبية المدراء في الشركة.
- 2- أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى مفهوم المسؤولية الاجتماعية لدى المدراء في الشركة جاءت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.8544)، وانحراف معياري قدره (0.67719)، وهذا مؤشر على وجود مستوى متوسط من مساهمة الشركة في الاهتمام بالجانب الاجتماعي والبيئي الذي له تأثير على أخلاقيات الوظيفة من خلال التكيف مع ظروف البيئة المتغيرة بشكل مستمر.
- 3- بينت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية (طردية) بين أخلاقيات الوظيفة والمسؤولية الاجتماعية في المنظمة محل الدراسة، أي أنه كلما زاد مستوى أخلاقيات الوظيفة زادت درجة تحقيق المسؤولية الاجتماعية لدى المدراء في الشركة.

- 4- بينت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد أخلاقيات الوظيفة ككل على المسؤولية الاجتماعية في شركة الخليج العربي للنفط، وهذا يدل بأن الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية يكون بتبني أخلاقيات الوظيفة وتطبيقها داخل الشركة وذلك لتأثيرها الإيجابي على الشركة وبين العاملين وأصحاب المصالح.
- 5- كشفت الدراسة أنه يوجد تأثير لبعد احترام القوانين والأنظمة على المسؤولية الاجتماعية، وهذا مؤشر أن المدراء يحترمون القوانين التي تفرضها عليهم الشركة ويطبّقونها دون تجاوز أو مخالفة أو إهمال.
- 6- أوضحت الدراسة أن بعد العدالة وعدم التحيز لم يؤثر على المسؤولية الاجتماعية، ذلك يدل على أن المدراء يتعاملون مع العاملين بالشركة بتحيز وتمييز عند اختيار والتعيين، وعند تقديم الحوافز والمكافأة.
- 7- بينت نتائج الدراسة وجود تأثير لبعد النزاهة على المسؤولية الاجتماعية، وقد دل ذلك أن المدراء يتحلون بقيمة عالية (النزاهة والعفة والصدق) عند القيام بعملهم، ويلتزمون بها عند اتخاذ القرارات التي تحكم تصرفاتهم وسلوكياتهم المختلفة داخل الشركة.
- 8- أوضحت الدراسة أن هناك تأثير لبعد الشفافية على المسؤولية الاجتماعية، وهذا يدل على قيام الشركة بالإفصاح عن المعلومات عن سياساتها وقراراتها وأنشطتها على نحو واضح ودقيق بما في ذلك التأثيرات على المجتمع والبيئة، كما أن هذه المعلومات متاحة لجميع العاملين فيها.
- 9- كما تبين عدم وجود أثر بين بعد الموضوعية والمسؤولية الاجتماعية، وهذا يفسر أن قرارات المدراء تتأثر بالعلاقات الشخصية والانتماءات الاجتماعية والقبلية عند تنفيذ أعمالها.

التوصيات

توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات وهي:

1. ضرورة اهتمام المنظمات بشكل أكبر بمفهوم أخلاقيات الوظيفة عن طريق تحديد السياسات الأخلاقية وتدريب العاملين فيها على تعزيز قدرتهم لمواجهة المشاكل الأخلاقية الصعبة.
2. الاهتمام بمفهوم المسؤولية الاجتماعية كأحد المفاهيم المهمة لقيادة المنظمات نحو تحقيق أهدافها.
3. ضرورة اهتمام المنظمات بالموضوعية والقدرة على مراعاة توازن المصالح وإتقان العمل.
4. ضرورة التزام الشركات بالشفافية والنزاهة في التعامل مع المجتمع، آخذين بعين الاعتبار المصلحة العامة للمجتمع وليست المصلحة الشخصية، ووضع آلية لمعرفة مدى التزام الشركات بالقوانين والتشريعات، والمحافظة على حقوق المجتمع.
5. العمل على تدريب المدراء والعاملين وتعريفهم بمفهوم أخلاقيات الوظيفة والحث على تطبيقها داخل المنظمة.
6. عقد مؤتمرات تخص مفهوم أخلاقيات الوظيفة وتأثيرها على بناء موارد بشرية تتمتع بدرجة عالية من الصدق والنزاهة في العمل.
7. ضرورة أن تقوم الشركات بإعداد مدونات أخلاقية تشير إلى سلوكيات أخلاقيات الوظيفة للعاملين بالشركات المختلفة.

8. تشكيل هيئة رقابية متخصصة لدى الشركات لمتابعة التزام المدراء والعاملين بأخلاقيات الوظيفة، ومنحها الصلاحيات التي تمكنها من ضبط إجراءاتها الرقابية.
9. تفعيل دور الإعلام بمختلف وسائله في نشر المسؤولية الاجتماعية.
10. إنشاء إدارة خاصة بالمسؤولية الاجتماعية، تعنى بمتابعة المشاريع الاجتماعية وتقييمها، والتطوير المستمر لاشكال المسؤولية الاجتماعية بما يتوافق مع احتياجات المجتمع.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

1. الحادو، عمر. (2017). أخلاقيات العمل وأثرها علي المسؤولية الاجتماعية المدركة: دراسة ميدانية علي عينة من شركات البترول السودانية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
2. السكارنة، بلال. (2012). أخلاقيات العمل وأثرها على إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال: دراسة ميدانية علي عينة علي شركات الاتصالات الأردنية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية للجامعة، العدد33، ص ص 373-407.
3. العمودي، أسماء. (2015). دور أخلاقيات الأعمال وأهميتها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية: دراسة ميدانية علي عينة من المدراء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر.
4. العبار، بشير محمد. (2019). أخلاقيات الوظيفية وعلاقتها بفاعلية إدارة الصراع التنظيمي: دراسة ميدانية علي ديوان بلدية بنغازي، مجلة جامعة بنغازي العلمية، العدد الأول، مجلد33، ص ص 1-26.
5. الرواشدة، ريم ياسر (2007)، أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة.
6. الشرجي، محمد عادل (2017). مستوى أخلاقيات العمل الوظيفي بالجامعات الليبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: الندوة العلمية الأولى لقسم إدارة الأعمال بعنوان: أخلاقيات العمل الوظيفي: الواقع والتطلعات، كلية الاقتصاد، جامعة المرقب، الخمس 26-27- يوليو، ص ص 11-35.
7. الطراونة، رشا والعضايلة، علي محمد. (2010). أثر تطبيق الشفافية علي مستوى المساءلة الإدارية في الوزارات الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد6، العدد1، ص ص 63-96.
8. الصيرفي، محمد (2007)، المسؤولية الاجتماعية للإدارة، دار الوفاء للطباعة والنشر، ط1. مصر.
9. الشيباني، بندر عمير (2014) "تصور استراتيجي لتعزيز النزاهة تحقيقاً للأمن الوطني بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

10. أحمد، جنان شهاب.(2013). أخلاقيات العمل منظور إداري معاصر في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات: دراسة تحليلية لآراء العاملين في مؤسسة الشاكري للمبرات الاجتماعية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 15، العدد4، ص ص 89-112.
11. النوبقة، عطا الله (2016)، أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة، دراسات العلوم الإدارية، المجلد43، العدد1، ص ص 115-138.
12. الجريسي، خالد.(2012). أخلاقيات الإدارة من المنظور الإسلامي والإداري، ط2، الرياض.
13. السكارنة، بلال. (2014). أخلاقيات الأعمال، عمان: دار المسيرة، الأردن.
14. الحراحشة، عبدالمجيد حمد.(2003)، الفساد الإداري: دراسة ميدانية لوجهات نظر العاملين في أجهزة مكافحة الفساد الإداري في القطاع الحكومي الأردني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الاردن.
15. المعاضيدي محمد عصام احمد (2005) ، أثر أخلاقيات العمل في تعزيز إدارة المعرفة" ، دراسة لآراء عينة من أعضاء التدريس جامعة الموصل ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الموصل .
16. أبو زيد، كمال خليفة ومرعي، عطية عبد الحي،(2004)، مبادئ المحاسبة الإدارية الحديثة، الإسكندرية: الدار الجامعية.
17. الغالي، طاهر والعامري، صالح .(2008).المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان، ط1.
18. إسحق، عبدالشكور زكريا (2018). أثر الثقة التنظيمية في العلاقة بين ممارسات العمل وأداء العاملين: دراسة ميدانية علي عينة من الشركات العاملة بولاية الخرطوم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
19. بن جيمة، مريم ونصيرة بن جيمة.(2012).المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الإدارة، الملتقى الدولي الثالث: منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية ، الجزائر .
20. بحاش، وفاء.(2018). أخلاقيات العمل كآلية لترسيخ المسؤولية الاجتماعية، مجلة العلوم السياسية والقانون، العدد7، المجلد2، ص ص 329-347.
21. حسين، ليث سعد الله والجميل، ريم.(2009). المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين و انعكاسها على أخلاقيات العمل : دراسة آراء عينة من منتسبي بعض مستشفيات مدينة الموصل، بحث علمي مقدم إلى المؤتمر العلمي الثالث تحت عنوان "إدارة منظمات الأعمال: التحديات العالمية المعاصرة"، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، الأردن، 27 - 29 نيسان، ص ص 1-22.
22. غفيفي ، محمد(2005)،أخلاق المهنة لدى المعلم، المنظمة العربية للتنمية المستدامة ، القاهرة ، ص 22.

23. عبدالقادر انويجي البدرى، عبدالسلام محمد عبدالحفيظ، خالد محمد الرفادي. (2018). أثر الإدارة الالكترونية على التطوير التنظيمي، مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية، المجلد الأول، العدد الأول، ص ص 169-201.
24. لويزة، دحيمان. (2012). تأثير أخلاقيات الإدارة علي عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر .
25. الأخضر، غريبي و رحية قريجي. (2016). مدى التزام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية بالمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، بحث علمي مقدم إلي المؤتمر الدولي الثالث: دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم إستراتيجية التنمية المستدامة، الجزائر، 14-15 نوفمبر، ص ص 1-23.
26. محمد، نسرين موسى (2016). أخلاقيات الإدارة العليا وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالتطبيق علي عينة من الجامعات السودانية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
27. نجم، عبود (2000)، أخلاقيات الإدارة في عالم التغيير، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، الطبعة 1.
28. نجم عبود نجم (2006). أخلاقيات الإدارة و مسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، عمان مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع.
29. وافية، شراد (2015). مساهمة أخلاقيات الإدارة في مكافحة الفساد الإداري، دراسة حالة مؤسستي : سوناتراك غاز، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر .

ثانيا: المراجع الاجنبية:

1. Adda, Godfrey, Alt (2016), Business Ethics and Corporate Social Responsibility for Business Success and Growth, European Journal of Business and Innovation Research, Vol.4, No.6, Pp.26-42.
2. Daft, Richard L, (2003), Management, South-Western & College Publishing Co, Canada, p139.
3. Matten, Andrew C., 2007. Business ethics, 2th ed., Oxford university Inc., New York.
4. Nicolaidis A., (2018), Corporate Social Responsibility as an Ethical Imperative, Athens Journal of Law, Vol.4, No 4, Pp. 285-300.
5. Nunnally, J., and Bemstein, I., (1994). Psychometric Theory, New York, NY, McGraw- Hill Inc.

6. Saad, Abdelsalam M., and Elfaituri, Ashref A., (2017). Critical Success Factors for Implementing Total Quality Management in the Libyan Public Health Sector, *Dirasat in economics and business journal*, Vol.35-36, Pp. 30-50.
7. Schermerhorn, J. 2002. *Management*, 7th ed., John Wiley and Sons Inc., New York.
8. Soleimani, Nader and Azari Niaz (2011), A study on the Relationship between job ethics with job satisfaction and job stress among the staff of vocational education organization in Tehran, *International Conference on Social Science and Humanity, IPEDR*, vol.5, Pp 503-506.
9. Stoian, C. Zaharia, Rodica. (2012) Expectations towards corporate socially responsible behavior: The case of Romania *Business Ethics: A European Review*, Vol.21, No 4, Pp. 380-401.
10. Thompson D., (1985), the Possibility of Administrative Ethics, *Public Administration Review*, (45): 61- 95. *Review*, 18:7-184.

Job Ethics and its Impact on the Commitment to Social Responsibility

An Empirical Study in Arabian Gulf Oil Company (AGOCO)

Abdelsalam M. Abdelhafied Saad, Hanan Mustafa Bazina

Salma Moftah Almasrite

Public Administration Department, Faculty of Economic, University of Benghazi

Abstract:

This paper aims to identify the impact of job ethics implementing its principles (Lows respective, Justice and Impartiality, Integrity, Transparency, Objectivity) on the commitment to social responsibility, in Arabian Gulf Oil Company (AGOCO) from managers' points of view. Adopting the quantitative method and using the questionnaire on 112 managers, the findings revealed that the level of job ethic and social responsibility was at a medium level. Also, a significant relationship between three principals of job ethic (i.e., Lows respective, Integrity, Transparency) and the social responsibility commitment was identified. However, the analysis showed that there was no significant impact between Justice and impartiality as well as Objectivity on the social responsibility. Some recommendations are presented by this paper. AGOCO should be highly concerned with concepts and practices of job ethics and social responsibility, especially at the level of company's leaders.

Keywords: job ethics, social responsibility, Oil, Benghazi, Libya