

أثر الالتزام بمبادئ القيادة الأخلاقية على تعزيز المسؤولية الاجتماعية – دراسة
تطبيقية على البنوك العمومية بسكيكدة -

**THE IMPACT OF COMMITMENT TO THE PRINCIPLES OF
ETHICAL LEADERSHIP ON ENHANCING SOCIAL
RESPONSIBILITY – APPLIED STUDY ON SKIKDA PUBLIC
BANKS –**

بودبزة إكرام
جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة/
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/
مخبر ECOFIMA
الجزائر
i.boudebza@univ-skikda.dz

يوب أمال
جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة/
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ مخبر
ECOFIMA
الجزائر
a.youb@univ-skikda.dz

المؤلف المرسل: يوب أمال، الإيميل: a.youb@univ-skikda.dz

تاريخ الاستلام: 2021/02/15 تاريخ القبول: 2021/03/28 تاريخ النشر: 2021/06/09

الملخص:

حاولنا من خلال هذه الدراسة تبيان أثر التزام القادة بالمبادئ الأخلاقية على تعزيز المسؤولية الاجتماعية بالبنوك العمومية بسكيكدة، تمّ الاعتماد على المنهج الوصفي والاستبانة كأداة جمع البيانات الأولية لتحقيق الغرض من الدراسة. خلّصت الدراسة إلى وجود التزام بمبادئ القيادة الأخلاقية وكذا المسؤولية الاجتماعية بدرجة موافقة متوسطة في البنوك محل الدراسة، وجود أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام بمبادئ القيادة الأخلاقية على تعزيز المسؤولية الاجتماعية مجسداً في مبدأ الاحترام، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للالتزام بمبادئ القيادة الأخلاقية تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية. الكلمات المفتاحية: القيادة الأخلاقية؛ مبادئ القيادة الأخلاقية؛ مبدأ الاحترام؛ المسؤولية الاجتماعية؛ البنوك العمومية بسكيكدة.

ABSTRACT :

Through this study, we have tried to illustrate the impact of leaders' commitment to ethical principles On Enhancing Social Responsibility in Skikda Public Banks. for achieving the purpose of the study, we have relied on The descriptive approach and the questionnaire as a tool to collect primary data. The study concluded that there was a commitment to the principles of

ethical leadership as well as social responsibility at an average approval level in the banks under study, a statistically significant impact of adherence to the principles of ethical leadership on the promotion of social responsibility embodied in the principle of respect, and the absence of statistically significant differences in adherence to the principles of ethical leadership attributable to personal and functional variables.

Keywords: Ethical Leadership; Ethical Leadership Principles; Principle of Respect; Social Responsibility; Skikda Public Banks.

Jel classification code: G21; M14; M12.

1. المقدمة:

تواجه منظمات الأعمال المعاصرة مجموعة من التحديّات نتيجة التغيّرات السريعة والمتلاحقة والتطور التكنولوجي، وتنامي ظاهرة العولمة وانتشار المنافسة الشديدة، ممّا دفع المنظمات للبحث عن أساليب إدارية حديثة لأنتهاجها وذلك من أجل تحسين طرق وأساليب العمل لضمان التّميز.

وتعدّ القيادة محور العملية الإدارية وقلبها التّابض، فالقائد هو الموجه الأول للأفراد في انجاز مهامهم وتحقيق أهداف المنظمة، وهو ما دفع بالباحثين الأكاديميين والمهنيين للبحث عن نمط قيادي فعّال يساهم في التأثير على العاملين وتوجيههم بالشكل الصحيح لأداء مهامهم والالتزام بأخلاقيات الأعمال. فظهرت القيادة الأخلاقية كنمط حديث يرتكز على مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية، ممّا يُؤدّي إلى تحقيق العديد من الأهداف والالتزامات الأخلاقية، والتي من بينها المسؤولية الاجتماعية التي ظهرت في العقود الأخيرة كرد فعلٍ للممارسات غير الأخلاقية لبعض المنظمات، والتي ولّدت ضغطاً لمطالبتها بضرورة الالتزام الأخلاقي والحد من الممارسات غير الأخلاقية، وتحمل مسؤولياتها كاملةً تجاه بيئة العمل.

إشكالية الدراسة: يُمكن تحديد إشكالية الدراسة في التساؤل الجوهرى التالى: "ما مدى تأثير التزام القادة بالمبادئ الأخلاقية في تعزيز تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالبنوك العمومية بسكيدة؟". وقصد الإجابة عن هذا التساؤل يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما واقع التزام القادة بالمبادئ الأخلاقية في البنوك محل الدراسة؟.

- هل هناك التزام في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالبنوك محل الدراسة؟.

- هل يُوجد أثر ذو دلالة إحصائية لالتزام القادة بالمبادئ الأخلاقية على تعزيز تطبيق المسؤولية الاجتماعية في البنوك محل الدراسة؟.

- هل تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية لالتزام القادة بالمبادئ الأخلاقية في البنوك محل الدراسة تُعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الأقدمية والبنك)؟.
الفرضيات: لتحقيق الهدف من الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، قُمنّا بصياغة الفرضيتين التّاليتين:

1- لا يُوجد أثر لالتزام القادة بالمبادئ الأخلاقية على تعزيز تطبيق المسؤولية الاجتماعية في البنوك العمومية بسكيكدة.

2- لا تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية لالتزام القادة بالمبادئ الأخلاقية في البنوك العمومية بسكيكدة تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة الحالية لتحقيق ما يلي: التّأصيل النظري لمفهوم القيادة الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية؛ الكشف عن مدى التزام القادة للبنوك محل الدراسة بالمبادئ الأخلاقية؛ تحديد مُستوى التزام البنوك محل الدراسة بتطبيق المسؤولية الاجتماعية؛ تحديد أثر التزام القادة بالمبادئ الأخلاقية على تعزيز تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالبنوك محل الدراسة.

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، لغرض تحقيق أهداف الدراسة؛ فهو منهج يُعتمد على الاستنتاج والتحليل لوصف الظاهرة محل الدراسة كما هي في الواقع، بالاعتماد على المراجع العربية والأجنبية، وتحليل الاستبيان الموزع على أفراد عينة الدراسة بعد تفرّغه في برنامج احصائي.

الدراسات السابقة: تم الاطلاع على العديد من الدراسات التي تناولت مُتغيرات الدراسة، منها:

قام (Kelidari, Fadaei, Ebrahimi, 2016) بدراسة هدف من خلالها اكتشاف دور القيادة الأخلاقية في تحسين أداء الموظف بجامعة رشت للعلوم الطبية، وتكونت عيّنة الدراسة من (337) موظفاً. حُلصت الدراسة إلى أنّ للقيادة الأخلاقية دورٌ مهم وبشكل غير مباشر في تحسين أداء الموظفين.

وأجرى (الشاعر، 2017) دراسةً هدف من خلالها للتعرف على دور مُمارسات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. وقد

توصّلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين الممارسات الأخلاقية للقيادة والإبداع الإداري؛ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عيّنة الدراسة حول الممارسات الأخلاقية للقيادة وعلاقتها بالإبداع الإداري تُعزى للمتغيّرات الشخصية والوظيفية؛ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عيّنة الدراسة حول الممارسات الأخلاقية للقيادة وعلاقتها بالإبداع الإداري تُعزى لمتغير الجامعة.

هدفت دراسة (جبريل، 2018) إلى التعرف على مدى ممارسة المسؤولية الاجتماعية بفروع الصيرفة الإسلامية لمصرف الجمهورية في المنطقة الشرقية من خلال جميع أبعادها. خلّصت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط لممارسة المسؤولية الاجتماعية بفروع الصيرفة محل الدراسة؛ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات أفراد العينة حول المسؤولية الاجتماعية.

وحاولت (Liazid Ouahiba, 2018) من خلال دراستها تحديد أثر المسؤولية الاجتماعية على القدرة التنافسية للمؤسسات الجزائرية الصغيرة والمتوسطة، وقد تكونت عيّنة الدراسة من 400 مدير وموظف من 30 مؤسسة صغيرة ومتوسطة خاصّة في مجال الصناعة. وقد خلّصت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي للمسؤولية الاجتماعية على القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية تلمسان.

نقاط الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة: بعد مُراجعة الدراسات السابقة تبين لنا أنها تختلف عن دراستنا وتتفق معها في عددٍ من النقاط وهي:
- تختلف من حيث بيئة إجراء الدراسة، حجم مجتمع وعيّنة الدراسة، ومن حيث طبيعة المتغيرات المدروسة.

- اتّفتت هذه الدراسات مع دراستنا الحالية في منهج الدراسة وهو المنهج الوصفي الذي يتناسب مع هذا النوع من الدراسات واستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية، كما اتّفتت دراستنا مع دراسة (جبريل، 2018) في وجود مستوى متوسط لتطبيق المسؤولية الاجتماعية بالبنوك.

2. الجانب النظري:

سنحاول من خلال هذا الإطار الإحاطة بأحد أهمّ المواضيع التي تمس الحياة بصفة عامة والمؤسسات بصفة خاصة، في الجزء الأول سننظر للقيادة الأخلاقية وفي الجزء الثاني

المسؤولية الاجتماعية. وكلا الموضوعين يرتكزان على عنصرين مهمين في المؤسسة هما أخلاقيات التعامل القيادي ومسؤولية المؤسسة تجاه بيئة العمل الداخلية والخارجية.

1.2 القيادة الأخلاقية:

1.1.2 تعريف القيادة الأخلاقية:

ارتبطت نشأة الأخلاق بظهور البشرية، وقد أثبتت الشريعة الإسلامية ذلك في قول الرسول صلى الله عليه وسلم "إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ"، وهذا دليل على وجود الأخلاق قبل مجيء الإسلام، وكانت بعثة الرسول صلى الله عليه وسلم سبباً لتعزيزها (تيشات، 2018، صفحة 113). فالأخلاق هي "مجموعة المعايير والقواعد القائمة على القيم والمبادئ التي تحكم السلوك الإنساني" (Charlotte, 2018, p. 54)، فهي مجموعة القيم والمبادئ والمعتقدات التي تُساعد الأفراد في التمييز بين ما هو صحيح وما هو خاطئ. أمّا القيادة فهي "عملية التأثير على سلوك الآخرين للوصول إلى تحقيق الأهداف المشتركة والمرغوبة" (العلاق، 2009، صفحة 5)، وتُشير أيضاً إلى "قدرة تأثير شخص ما على الآخرين بحيث يجعلهم يقبلون قيادته طواعيةً ودون التزام قانوني، وذلك لاعترافيهم التلقائي بقيمة القائد لكونه مُعبراً عن آمالهم وطموحاتهم، ممّا يُتيح له القدرة على قيادتهم الجماعية بالشكل الذي يُريده" (قنديل، 2010، صفحة 14).

وتُعتبر القيادة الأخلاقية من المداخل الحديثة للقيادة، وفعراً من فروع السلوكيات الأخلاقية تمّ التركيز عليها في بداية الألفية الثالثة من أجل خلق بيئة عملٍ سليمةٍ وصحيةٍ أخلاقياً، وقد تمّ تطويرها كنظريةٍ مُستقلة من نظريات القيادة لأول مرة بناءً على دراساتٍ قام بها Brown and Al، واعتبروا بأنّ نظريتي المعاملات الاجتماعية والتعلّم الاجتماعي هما أساس نشأة علاقة القيادة الأخلاقية بسلوكيات الأتباع والذي تمّ تحديده بناءً على منظور التعلّم الاجتماعي، وترتكز على مجموعةٍ من القواعد والقيم المعيارية التي تتجلى في السلوكيات، الأفعال، اتّخاذ القرار والسلوكيات الأخلاقية وغير الأخلاقية وإجراءات تنفيذ العقوبات والمكافآت في البيئة التّنظيمية، وأكّد Brown and Al على منظور التعلّم الاجتماعي لاقتقادهم بأنّ السُلطة الرسمية للقادة ونُفوذهم ومواقفهم في بيئة العمل تجعلُ منهم قُدوةً لأتباعهم (Kelidari, Fadaei, & Ebrahimi, 2016, p. 466)، فهي تعمل على توجيه وإرشاد أعضاء المنظمة لتحقيق الأهداف المسطرة، والتي تعودُ بالنفع على المنظمة وأعضائها وأصحاب المصلحة والمجتمع (Elici, Sener, Seval, & Alpekan, 2012, p. 291).

وُعرِّفَ بأنَّها "إظهار السلوك المناسب من النَّاحية الأخلاقية، وذلك من خلال التصرفات والعلاقات الشخصية وتَشجيع الأتباع لانتهاج هذه السلوكيات عبر الاتصال ثنائي الاتجاه، والتعزيز، واتخاذ القرار" (Brown & Trevino, 2006, pp. 295-296)، وعرِّفها Show بأنها "عملية تنظيم الأفراد وتوجيه الموارد بأسلوب يتوافق وينسجم مع القواعد المجتمعية، ويُصنّف الأنماط السلوكية الصَّحيحة والخاطئة للأفراد" (قبطان، 2016، صفحة 341). كما تُشير إلى "التأثير على الآخرين لتحقيق الأهداف، والمساهمة في تنمية المجتمع وازدهاره، عبر تميز القائد بسمات ومهارات، وقدراتٍ موقفيّة، ونجاحه في إحداث التوازن لتحقيق مصالح مُختلف الأطراف ومُراعاةٍ دقيقةٍ للأبعاد الأخلاقية والقانونية" (الشاعر، 2017، صفحة 12). ممَّا تقدّم؛ تُعرِّف القيادة الأخلاقية بأنَّها نمطٌ قيادي يركّز على التزام القادة بالمبادئ والسلوكيات الأخلاقية كالنزاهة، الصدق والأمانة، العدالة، الاحترام، مع القدرة على التأثير في المرؤوسين وتشجيعهم لتحمل مسؤولياتهم والالتزام بأخلاقيات وسلوكيات المهنة لتحقيق أهداف المنظمة وتنمية المجتمع وازدهاره.

2.1.2 مبادئ القيادة الأخلاقية:

يُشير نورث وبيتر إلى أنَّ أصول مبادئ القيادة الأخلاقية تعود إلى عهد أرسطو، وقد نوقشت أهميتها في العديد من العلوم، وعلى الرِّغم من عدم شمولية هذه المبادئ إلاَّ أنَّها تمثّل أساساً لتطوير القيادة الأخلاقية السليمة (بنت سليمان بن ناصر الحبسية، 2012، صفحة 60). وتجنّس المبادئ والتطبيقات العملية للقيادة الأخلاقية في (قبطان، 2016، الصفحات 344-345):

- الاحترام: ويعني مُعاملة الأشخاص على أنَّهم بشرٌ لهم أهدافهم وطموحاتهم، وأنَّهم جزءٌ من أهداف المنظمة، وذلك بتقدير أفكارهم ومُعاملتهم بطريقة تُعزِّز مُعتقداتهم واتجاهاتهم وقيمهم وتقبُّل وُجّهات نظرهم؛

- العدالة: وهي صفةٌ أساسية للقيادة الأخلاقية، وتُعني مُعاملة الآخرين بإنصافٍ ونزاهةٍ دون تمييزٍ أو تحيُّز، فلا يتلقَى أحدٌ مُعاملةً خاصَّةً إلاَّ إذا تطلَّب موقعُه الخاصُّ ذلك؛

- الصدق والأمانة والإخلاص في العمل القيادي: إنَّ العصر الرقمي يتطلَّب من الأفراد المعنيين بالعمل القيادي التَّحلي بمبدأ الصدق في التعامل مع الآخرين، والتركيز على المصداقية والإخلاص، وهذا السلوك يتطلَّب بعداً أخلاقياً مُميزاً يُستند إلى منظومة أخلاقية

محورها القيمة الإيمانية من أجل خلق الثقة بالقائد واعتباره مثلاً وقدوة يُحتذى به (بنت سليمان بن ناصر الحبسية، 2012، الصفحات 65-66)؛

- خدمة الآخرين: يتجلى هذا المبدأ في الاهتمام بالآخرين وهو من أهم مهام القادة التي يتميّزون بها، ويضعونها في صدارة خططهم وأعمالهم؛

- بناء المجتمع مع الآخرين: يعمل القادة على بناء مجتمع داخل المنظمات التي يعملون بها، فهم يعملون ضمن فريق واحد معاً وليس ضد بعضهم البعض؛ وتأسيس علاقات عمل إيجابية... الخ (النشاش و مصطفى الكيلاني، 2015، الصفحات 355-356).

2.2 المسؤولية الاجتماعية:

1.2.2 تعريف المسؤولية الاجتماعية:

من أقدم وأكثر التعاريف التي نُسبت للمسؤولية الاجتماعية هو التعريف الذي قدّمه أبو المسؤولية الاجتماعية **Haward Bowen**، فعرفها بأنها "التزامات رجال الأعمال بإتباع السياسات أو اتخاذ القرارات أو إتباع إجراءات العمل التي تتلاءم مع أهداف وقيم المجتمع" (Hamidu, Harashid, & Azlan, 2015, p. 85). كما عرّفت بأنها "تلك الممارسات التي تقوم من خلالها المنظمات بدمج الانشغالات الاجتماعية والبيئية ضمن عملياتها التجارية بالإضافة إلى التزاماتها مع أصحاب المصالح بشكلٍ اختياري" (Al-Taee, 2013, p. 41). وعرفها البنك الدولي بأنها "التزام أصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم والمجتمع المحلي لتحسين مستوى معيشة الناس بأسلوبٍ يخدم التجارة ويخدم التنمية في آنٍ واحد" (السكرانة، 2009، صفحة 169).

ممّا تقدّم؛ يُمكن تعريف المسؤولية الاجتماعية بأنها ذلك الالتزام الأخلاقي للمنظمة وتفضيل المصلحة العامة للمنظمة على المصلحة الخاصة، وتحمل مسؤولية الأثار الناجمة عن أنشطتها وممارساتها تجاه الموظفين والعملاء والمجتمع والبيئة وذلك من أجل تحسين وضعية المجتمع وتحقيق رفاهيته.

2.2.2 أبعاد المسؤولية الاجتماعية:

للمسؤولية الاجتماعية مجموعة من الأبعاد يُمكن تلخيصها وفق التالي (Liazid، 2018، صفحة 295):

- المسؤولية تجاه الموظفين: إنَّ اهتمام المنظمات برأسِ المالِ البشري يُلزمها بضرورة تقديم الأفضلِ لهم، ممَّا دفعها للتركيز على المسؤولية الاجتماعية، وقد ثَبَّتَ عملياً أنَّ مُعظم الأفرادِ يُفضِّلون العملَ والتَّعاملُ مع المنظمات التِّجارية التي لديها سياساتٌ بيئيةٌ واجتماعيةٌ جيِّدة؛

- المسؤولية تجاه العملاء: تتمثَّل مسؤولية المنظمات تجاه العملاء في تزويدهم بالمنتجات ذات الجودةِ العاليةِ والأمنه وبأسعارٍ معقولة، الالتزامُ بأخلاقياتِ التسويقِ الإعلاني، وتوفيرُ خدماتٍ ما بعدَ البيعِ؛

- المسؤولية تجاه المجتمع: وتتمثَّل مسؤولية المنظمات في تقديم التبرُّعات للجمعيات لتمويل احتياجاتِ الأعضاء والأهالي المحتاجين، وإقامة معاهد تعليمية وفنية، والتبرُّع للطلبة لمواصلة الدراسات العليا (جبريل، 2018، صفحة 340)؛

- المسؤولية تجاه البيئة: تركز أخلاقيات المسؤولية الاجتماعية على الجوانب البيئية، وتشمُل تغطية الأثار البيئية لعمليات الإنتاج كتخفيض الانبعاثات الغازية والممارسات التي لها آثارٌ سلبيةٌ مستقبلاً على البيئة (خلفاوي، واكلي، وقاضي، 2018، صفحة 243).

3. منهجية الدراسة:

إن تحديد منهجية الدراسة يتطلب تحديد حدود الدراسة، الأسلوب المستخدم في جمع البيانات، وكذا مجتمع وعينة الدراسة.

1.3 حدود الدراسة: تمثَّلت الحُدود الموضوعية في الكشفِ عن مدى تأثير التزام القادة بالمبادئ الأخلاقية في تعزيز تطبيق المسؤولية الاجتماعية؛ الحُدود الزمنية: تمَّت الدراسة خلال عام 2019؛ الحُدود البشرية: شملت الدراسة جميع العاملين بالبنوك العمومية محل الدراسة بسكيكدة، وعددهم (70) عاملاً.

2.3 مجتمع وعينة الدراسة: تمثَّل مُجتمع الدراسة في الموظفين بالبنوك محل الدراسة والبالغ عددهم (70) عاملاً. أمَّا العينة فتَمَّ اختيارها بطريقةٍ عشوائيةٍ بسيطةٍ وشملت (58) مبحوثاً، اسْتُرجِع منها (46) استبانة.

جدول رقم 1: توزيع مُجتمع وعَيِّنة الدراسة

العدد المسترجع	العدد الموزع	حجم المجتمع	البنوك
18	30	42	بنك التنمية الريفية
18	18	18	الصندوق الوطني للتوفير والاحتياط 307
10	10	10	الصندوق الوطني للتوفير والاحتياط
46	58	70	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين.

3.3 أداة الدراسة: تمَّ الاعتمادُ على الاستبانة لجمع البيانات الأولية، قُسمت إلى ثلاثة محاور؛ الأوَّل يتضمنُ البيانات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة والبنك)، والثاني يتعلَّق بمتغير القيادة الأخلاقية والثالث يتعلَّق بمتغير المسؤولية الاجتماعية. وذلك وفق مقياس "ليكارث الخماسي".

جدول رقم 2: درجات مقياس الدراسة "ليكارث الخماسي"

التقدير	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الدرجات	1	2	3	4	5
الفترة	1-1.79	1.80-2.59	2.60-3.39	3.40-4.19	4.20-5
المستوى	ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جدا

4.3 ثبات أداة الدراسة: للتأكد من ثبات أداة الدراسة تمَّ استخدام مُعامل "كرونباخ ألفا" باستخدام برنامج (SPSS V19) بالإضافة إلى مُعامل الصدق الذاتي، والنتائج مُوضحة في الجدول 3:

جدول رقم 3: قيم معاملات الثبات "كرونباخ ألفا" والصدق الذاتي لمحاور أداة الدراسة

المحور	عدد العبارات	معامل "كرونباخ ألفا"	معامل "الصدق الذاتي"
القيادة الأخلاقية	17	0.949	0.974
المسؤولية الاجتماعية	16	0.845	0.919
معامل ثبات الأداة ككل	33	0.945	0.972

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS V19).

يُوضَّح الجدول 3 أنَّ مُعامل الثبات الكلي "كرونباخ ألفا" بلغ (0.945)، وكذا مُعاملات أبعاد الدراسة (0.845 و0.949) وهي قيمةٌ مرتفعةٌ جداً، وكُلُّها أكبر من النسبة المعيارية المثالية 70%. أمَّا مُعامل الصدق الذاتي فقد كان مرتفعاً جداً تراوحت قيمته بين (0.919 و0.974)، وهذا يُشير إلى مصداقية الأداة وتجانسها الداخلي ممَّا يسمح باعتمادها وقابليتها للتطبيق الميداني.

5.3 أساليب المعالجة الإحصائية: لغرض التحقق من صحة فرضيات الدراسة تم استخدام بعض أدوات الإحصاء الوصفي، المتوسطات الحسابية بالإضافة إلى استخدام الانحراف المعياري لقياس مدى تشتت آراء عينة الدراسة حول الوسط الحسابي، وضمن الإحصاء الاستدلالي تم الاستعانة بمعادلة "كرونباخ ألفا" لحساب معاملات الثبات؛ معامل الصدق الذاتي؛ تحليل الانحدار المتعدد؛ اختبار التوزيع الطبيعي؛ اختبار (Independent Simple Test)؛ وتحليل التباين الأحادي (ANOVA).

4. التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة ومناقشتها

في هذا الجزء ستتم الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضية الدراسة مع تفسير النتائج الإحصائية.

1.4 تحليل ومناقشة أسئلة الدراسة:

1.1.4 وصف عينة الدراسة من حيث المتغيرات الشخصية: من خلال نتائج الإحصاء الوصفي تبين أنَّ ما نسبته 58.7% من أفراد العينة إناثٌ والباقي 41.3% ذكور، أي أنَّ الفئة السائدة هي الإناث، وهو ما يعكس توجه الإناث نحو المناصب الإدارية التي تتلاءم وقدراتهم. أمَّا من حيث العمر فنجد أنَّ ما نسبته 32.6% تتراوح أعمارهم ما بين 26-35 سنة وما نسبته 28.3% ينتمون لفئة أكثر من 46 سنة، و23.9% للفئة العمرية 36-45 سنة، ونسبة 15.2% لفئة أقل من 25 سنة، ممَّا يدل على أنَّ هذه البنوك تنتهج سياسة توظيف الشباب. وحسب مُتغير المؤهل العلمي فنجد أنَّ ما نسبته 47.8% لهم مُستوى جامعي، تليها نسبة 30.4% لهم مُؤهل ثانوي ثم نسبة 10.9% مُناصفةً بين حاملي شهادة الدراسات العليا والذين لهم مُستوى متوسط. أمَّا من حيث مُتغير الخبرة فنجد 34.8% ينتمون للفئة من 06 إلى 10 سنة، تليها فئة أقل من 5 سنوات لهم نسبة 23.9% وفئة أكثر من 16 سنة بنسبة 21.7%، وأخيراً نسبة 19.6% للفئة من 11 إلى 15 سنة، وهو ما يدل على أنَّ أغلب العاملين لهم خبرة لا بأس بها في ميدان العمل المصرفي.

2.1.4 تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بمحور القيادة الأخلاقية: للتعرف على مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية بالبنوك محل الدراسة، تمّ الاسترشاد بنتائج الإحصاء الوصفي كما يوضّحها الجدول التالي:

جدول رقم 4: مستوى ممارسة القيادات الإدارية للقيادة الأخلاقية بالبنوك العمومية بسكيكدة

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
متوسطة	1.16	2.65	1. يتقبل القائد انتقادات زملائه ويعترف بأخطائه أمامهم.
متوسطة	0.80	3.37	2. يشرك القائد العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بأداء مهامهم.
متوسطة	1.19	2.57	3. يهتم القائد بمصلحة العاملين قبل مصلحته الخاصة.
متوسطة	1.03	3.46	4. يحترم القائد العاملين ويهتم لأرائهم واقتراحاتهم.
متوسطة	0.85	3.01	مبدأ الاحترام
متوسطة	1.23	2.91	5. قرارات القائد عادلة ومتوازنة.
متوسطة	1.19	2.80	6. يقيم القائد العاملين بشفافية ونزاهة.
متوسطة	0.96	2.91	7. يوزع القائد الدورات التدريبية بين العاملين بعدالة وإنصاف.
متوسطة	0.93	2.88	مبدأ العدالة
متوسطة	1.29	2.87	8. يلتزم القائد بوعوده.
متوسطة	1.25	2.76	9. يتعامل القائد بصدق ونزاهة.
مرتفعة	0.78	3.72	10. يحافظ القائد على الأسرار المهنية.
متوسطة	0.92	3.12	مبدأ الصدق والأمانة
متوسطة	1.09	3.15	11. يلتزم القائد بمساعدة العاملين ومد يد العون لهم.
متوسطة	1.01	3.37	12. يلتزم القائد بتحمل مسؤولياته كاملة تجاه العاملين.
متوسطة	1.01	2.96	13. يوجه القائد العاملين ويشجعهم على أداء مهامهم بدقة.
متوسطة	0.89	3.16	مبدأ خدمة الآخرين

متوسطة	0.91	3.28	14. يتشارك القائد النجاح مع فريق العمل.
متوسطة	0.94	3.04	15. يمد القائد يد العون والمساندة للعاملين عند أداء مهامهم.
متوسطة	1.01	3.08	16. يشجع القائد العاملين على بناء علاقات اجتماعية متينة.
متوسطة	1.08	2.63	17. يعمل القائد على توفير التدريب الأخلاقي للعاملين.
متوسطة	0.79	3.01	مبدأ بناء المجتمع مع الآخرين
متوسطة	0.79	3.03	المستوى العام للالتزام بمبادئ القيادة الأخلاقية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS V.19).

تُبيّن نتائج الجدول 4 أنّ العاملين بالبنوك محل الدراسة يُوافقون بشكلٍ نسبي على التزام مسؤولي البنوك محل الدراسة بمبادئ القيادة الأخلاقية، حيث بلغ مُستواها العام (3.03) بدرجةٍ مُتوسطة، وهو ما يعكس قبول نسبي للمرؤوسين فيما يخص السلوكيات الأخلاقية لقادتهم. كما نلاحظ عدم وجود تفاوت في درجة الموافقة على الالتزام بمبادئ القيادة الأخلاقية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لأبعاد مبادئ القيادة الأخلاقية بين (2.88، 3.16)، أي بدرجة موافقة متوسطة.

حيث جاء مبدأ "خدمة الآخرين" بمتوسط حسابي قدره (3.16) ممّا يدل على التزام القادة بمسؤولياتهم في توجيه وإرشاد العاملين لأداء مهامهم بالشكل الصحيح والسليم، ممّا يساهم نسبياً في تعزيز روح الانتماء والالتزام لدى العاملين، لكن مستوى التزام القادة بهذا المبدأ لا يظهر بالقدر الكافي وهذا ما أكدته درجة الموافقة المتوسطة للمبحوثين، وعلى صعيد فقرات هذا المبدأ حَققت الفقرة (12) أعلى مُتوسط حسابي (3.37) بدرجةٍ مُتوسطة تعكس مدى التزام القيادة بتحمّل مسؤولياتها كاملةً عن كلّ ما يصدر عن العاملين من تصرفاتٍ وتفويضٍ ولا يُلقي اللوم عليهم وحدثهم.

وجاء مبدأ "الصدق والأمانة" بمتوسط حسابي قدره (3.12) ممّا يدل على التزام القيادة الإدارية بالصدق في القول والعمل وتأدية مهامها على أكمل وجه ممّا يؤدي إلى تعزيز الثقة في القادة واحترام العاملين للقائد واعتباره قُدوةً لهم الأمر الذي يُساعده على التأثير في سلوكيات العاملين وتوجيههم وإقناعهم بوجهة نظره، وعلى صعيد فقرات هذا المبدأ حَققت

الفقرة (10) أعلى متوسط بلغ (3.72) بدرجة مرتفعة تعكس مدى التزام القائد بالسّر المهني والمحافظة على مصالح عمّاله وعمالته.

وجاء مبدأ "الاحترام" بمتوسط حسابي قدره (3.01) ممّا يدل على وجود نوعٍ من الاحترام والتقدير الذي تُبديه القيادات الإدارية تجاه العاملين والتعامل معهم بعناية واهتمامٍ ممّا يُساعد على خلق جوٍّ مثالي للعمل وتعزيز الثقة بين القائد والمرؤوسين، وعلى صعيد فقرات هذا المبدأ حققت الفقرة (4) أعلى متوسط حسابي بلغ (3.46) بدرجةٍ مُرتفعةٍ تعكس احترام القائد لأراء العاملين وحُرّيّتهم في اتخاذ القرارات الصّائبة في إطارٍ مهامّهم وتشجيعهم على إبداء آرائهم واقتراحاتهم.

كما جاء مبدأ "بناء المجتمع مع الآخرين" بمتوسط حسابي قدره (3.01) ممّا يدل على تشجيع القادة للعمل بروح الفريق الواحد ومُساندة العاملين ومدّ يد العون لهم ممّا يُساهم في بناء علاقاتٍ جيّدة بين القادة والعاملين، وعلى صعيد فقرات هذا المبدأ حقّقت الفقرة (14) أعلى متوسط حسابي بلغ (3.28) بدرجةٍ مُتوسطةٍ تعكس ثناء القائد على عمّاله والاعتراف بقدرتهم على أداء المهام ومُشاركتهم النجاح وعدم الاستئثار به لنفسه.

وأخيراً مبدأ "العدالة" بمتوسط حسابي (2.88) ممّا يدل على وجود التزامٍ ضعيفٍ نسبياً بالعدالة والإنصاف في المعاملة من قبل القيادات الإدارية، وعلى صعيد فقرات هذا المبدأ حقّقت الفقرتين (5 و7) أعلى متوسط بلغ (2.91) والتي تعكس المساواة في مُعاملة العاملين دون تحيُّرٍ لعاملٍ على حساب الآخر.

يتبيّن ممّا سبق؛ وجود بوادرٍ تدل على توجّه قادة البنوك محل الدراسة لانتهاج القيادة الأخلاقية كأسلوبٍ ومنهجٍ إداري في تسيير البنوك والتأثير في سلوكيات المرؤوسين، ويتّضح ذلك من خلال تمتّع القادة بالمبادئ والقيّم الأخلاقية كاحترام والعدالة والصدق، والتي تجلّت نوعاً ما في تصرّفاتهم وممارساتهم العملية، إضافةً إلى تشجيعهم للعاملين على الالتزام بالمبادئ الأخلاقية وتحمل كامل مسؤولياتهم لتحقيق المصلحة العامّة قبل الخاصّة من خلال المعاملة العادلة وبناء علاقاتٍ جيّدة مع العاملين.

3.1.4 تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بمحور المسؤولية الاجتماعية: للتعرف على مدى

التزام البنوك محل الدراسة بتطبيق المسؤولية الاجتماعية، تمّ الاسترشاد بنتائج الإحصاء الوصفي كما يوضّحها الجدول التالي:

الجدول رقم 5: مستوى التزام البنوك العمومية محل الدراسة بتطبيق المسؤولية الاجتماعية بسكيكدة

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
متوسطة	1.14	3.02	1. يتكفل البنك بتوفير الخدمات الاجتماعية للعاملين.
مرتفعة	0.87	3.67	2. يستفيد العاملون من الأرباح التي يحققها البنك.
متوسطة	1.10	2.35	3. يشارك العاملون في اتخاذ القرارات.
متوسطة	1.15	2.31	4. يطبق البنك مبدأ العدالة والمساواة في تقييم وتحفيز العاملين.
متوسطة	0.79	2.83	المسؤولية تجاه الموظفين
مرتفعة	0.81	3.54	5. يلتزم البنك باتفاقياته مع العملاء.
مرتفعة	0.79	4.00	6. يحافظ البنك على سرية المعلومات والعمليات المالية للعلاء.
متوسطة	1.14	3.33	7. يتجاوب البنك مع مقترحات وشكاوى العملاء بشكل فوري.
مرتفعة	0.87	3.67	8. يوجه البنك عملائه نحو الخدمات المالية المناسبة لهم.
مرتفعة	0.71	3.64	المسؤولية تجاه العملاء
مرتفعة	0.91	3.52	9. تتوافق قيم البنك وأهدافه مع قيم المجتمع.
متوسطة	1.04	2.87	10. يدعم البنك إنشاء مشاريع البنى التحتية للمجتمع.
متوسطة	1.11	2.28	11. يوفر البنك فرص عمل لذوي الاحتياجات الخاصة.
متوسطة	1.17	2.89	12. يقدم البنك قروض استثمارية للبطالين بضمانات مريحة.
متوسطة	0.70	2.89	المسؤولية تجاه المجتمع
متوسطة	0.98	2.28	13. يساهم البنك في توعية الأفراد بمخاطر الآفات الاجتماعية.
متوسطة	1.04	2.60	14. يقدم البنك دراسة للأثار البيئية الناجمة عن أنشطته.
متوسطة	0.78	2.91	15. يرفض البنك تمويل المشاريع المضرّة بالبيئة.
متوسطة	0.98	2.41	16. يكتسب ويتبنى موظفو البنك الثقافة البيئية.
ضعيفة	0.75	2.55	المسؤولية تجاه البيئة

متوسطة	0.55	2.97	المستوى العام لتطبيق المسؤولية الاجتماعية
--------	------	------	---

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS V.19).

تُبين نتائج الجدول 5 أنّ العاملين بالبنوك محل الدراسة يُوافقون بشكلٍ نسبي على التزامهم بتطبيق المسؤولية الاجتماعية، حيثُ بلغ المستوى العام للمحور (2.97) بدرجةٍ متوسطة ما يعكس الالتزام النسبي للبنوك محل الدراسة بتطبيق المسؤولية الاجتماعية. كما نلاحظ وجود تفاوت في درجة الموافقة على أبعاد هذا المحور والتي تتراوح بين (2.55 و 3.64) أي بين درجة موافقةٍ ضعيفة ومرتفعة.

حيثُ جاء بُعد "المسؤولية تجاه العملاء" أولاً بمتوسطٍ حسابي قدره (3.64) بدرجةٍ مُرتفعة ممّا يدل على التزام قادة البنوك محل الدراسة بمسؤولياتهم تجاه العملاء وتقديم أفضل الخدمات والنصائح ممّا يُساهم في تعزيز ولاء العملاء والمساهمة في جذب عملاء جُدد، وعلى صعيد فقرات هذا البُعد حققت الفقرة (6) أعلى مُتوسط حسابي بلغ (4.00) بدرجةٍ مُرتفعة تعكس التزام البنوك بالحفاظ على سلامة المعلومات والعمليات المالية للعملاء التي تخضع لمعايير صارمة من الأمان والسريّة.

وجاء بُعد "المسؤولية تجاه المجتمع" بمتوسط حسابي قدره (2.89) ممّا يدل على التزام البنوك محل الدراسة بمسؤولياتها في دعم المصلحة العامّة للمُجتمع والمساهمة في تحقيق التّنمية، وعلى صعيد فقرات هذا البُعد حققت الفقرة (9) أعلى مُتوسط حسابي بلغ (3.52) بدرجةٍ مُرتفعة والتي تعكس عدم تعارض قيم البنك وأهدافه مع أهداف المُجتمع من وجهة نظر العاملين بالبنوك.

وجاء بُعد "المسؤولية تجاه الموظّفين" ثالثاً بمتوسط حسابي (2.83) ممّا يدل على التزام البنوك بمسؤوليتها تجاه الموظّفين وضمان حقوقهم وتقديم الأفضل لهم، وعلى صعيد فقرات هذا البُعد حققت الفقرة (2) أعلى مُتوسط حسابي (3.67) بدرجةٍ مرتفعة تعكس استفادة العاملين من الأرباح المحققة.

وبُعد "المسؤولية تجاه البيئة" أخيراً بمتوسط حسابي قدره (2.55) وبدرجةٍ مُنخفضة ممّا يدل على ضعف التزام البنوك محل الدراسة بمسؤوليتها البيئية في تغطية العمليات الناتجة عن أنشطتها وضعف التّوعية بأهمية الحفاظ على البيئة، وعلى صعيد فقرات هذا البُعد حققت الفقرة (15) أعلى مُتوسط حسابي بلغ (2.91) بدرجةٍ مُتوسطة والتي تعكس بعض التجاوزات البيئية في قبول المشاريع المضرّة بالبيئة.

ممّا تقدّم؛ يتّضح وجود بوادر تدل على توجُّه البنوك محل الدراسة للالتزام بالمسؤولية الاجتماعية، ويتّضح ذلك من خلال وجود التزامٍ مرتفعٍ تجاه العملاء والتزامٍ نسبي تجاه المجتمع والموظّفين، في حين يُوجد ضعفٌ في تحمُّل البنوك لمسؤوليتها البيئية.

2.4 تحليلٌ ومناقشة النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات: سيتم اختبار الفرضيات التي تمت صياغتها وذلك من أجل قبولها أو عدم قبولها باعتماد مجموعة من الأدوات الإحصائية كالآتي:

1.2.4 اختبار الفرضية الأولى: للتأكّد من صحة الفرضية الأولى أو عدم صحتها، تمّ استخدام "تحليل الانحدار المتعدد"، وقبل البدء في ذلك تمّ التأكّد أولاً من تتبُّع البيانات التوزيع الطبيعي، كما يوضّحه الجدول التالي:

جدول رقم 6: اختبار التوزيع الطبيعي لأداة الدراسة (كولمجروف- سمرنوف)

مستوى الدلالة	حجم العينة	قيمة Z	محاور الدراسة
0.927	46	0.546	القيادة الأخلاقية
0.748	46	0.678	المسؤولية الاجتماعية
0.548	46	0.798	أداة الدراسة ككل

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS V.19).
يوضّح الجدول 6 أنّ قيمة مُستوى الدلالة الإحصائية تراوحت بين (0.748 و 0.927) ومُستوى الدلالة الكلي بلغ (0.548) أكبر من (0.05)، وهو ما يُشير إلى أنّ بيانات أداة الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي ممّا يسمح بمتابعة تحليل فرضيات الدراسة.

جدول رقم 7: معامل الارتباط والتحديد للعلاقة بين القيادة الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية

النموذج	معامل التحديد (R ²)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري للتقدير
1	0.488	0.740	0.477	0.39797

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS V.19).
يوضّح الجدول 7 وجود علاقة ارتباط طردية جيّدة بين القيادة الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية بالبنوك محل الدراسة، وهو ما يُؤكّده مُعامل "بيرسون" ($R=0.740$)، بينما قيمة مُعامل التحديد ($R^2=0.548$) مُتوسطة وتُشير إلى أنّ (54.8%) من التغيّرات في المسؤولية

الاجتماعية تعودُ للالتزام القادة بالمبادئ الأخلاقية، أمّا (45.2%) فتُعزى لعوامل أخرى أو للخطأ العشوائي.

جدول رقم 8: اختبار تحليل التباين لمعنوية نموذج الانحدار

مستوى الدلالة	قيمة (F)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.000	9.688	1.492	5	7.459	الانحدار
-	-	0.154	40	6.159	الخطأ
-	-	-	45	13.618	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS V.19).

تُبيّن نتائج الجدول 8 أنّ F المحسوبة (F=9.688) من أجل درجات حرية (5,40) وبمستوى (0.000) وهي أقل من (0.05)، وهذا يُشير إلى معنوية نموذج الانحدار وصلاحيته لاختبار الفرضيات.

جدول رقم 9: تحليل نموذج الانحدار المتعدد لتأثير القيادة الأخلاقية على المسؤولية الاجتماعية

مستوى الدلالة	قيمة T	المعاملات		المتغير المعتمد	المتغيرات المستقلة
		المعلمية	المعاملات غير المعلمية		
		قيمة Beta	Std.Error	B	
0.000	6.243	-	0.246	1.537	الثابت
0.042	2.100	0.573	0.176	0.371	الاحترام
0.596	0.534	0.136	0.150	0.080	العدالة
0.731	-0.346	-0.072	0.125	-0.043	المسؤولية
0.888	0.142	0.035	0.154	0.022	الاجتماعية
0.696	0.394	0.077	0.136	0.054	بناء المجتمع مع الآخرين

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS V.19).

يُبيّن الجدول 9 وجود تأثير للالتزام قادة البنوك محل الدراسة بمبادئ القيادة الأخلاقية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، حيثُ بلغت القيمة الاحتمالية لمبادئ القيادة الأخلاقية مُجمعةً (0.000) وهي أقل من مُستوى الدلالة (0.05)، ويتجسّد هذا التأثير في بُعد "الاحترام" الذي بلغت قيمته الاحتمالية (0.042) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) ويتّضح ذلك أيضاً من خلال قيمة Beta والتي بلغت (0.573) وهي قيمة موجبة ودالة معنوية عند مُستوى دلالة

(0.05)، في حين لا يُوجد أثرٌ لبقية المبادئ. ومن هنا يُمكن تشكيل مُعادلة نموذج الانحدار المتعدد كالتالي:

$$Y = B_1x_1 + B_2x_2 + B_3x_3 + B_4x_4 + B_5x_5 + A$$

حيث:

Y: المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية).

x: المتغير المستقل (الاحترام x_1 ، العدالة x_2 ، الصدق والأمانة x_3 ، خدمة الآخرين x_4 ، بناء المجتمع مع الآخرين x_5).

A: ثابت الانحدار B: معامل الانحدار

وبما أنّ البُعد الوحيد الذي يُؤثّر على تعزيز المسؤولية الاجتماعية في البنوك محل الدراسة هو البُعد الأول (الاحترام)، فإنّ مُعادلة الانحدار تُصبح على الشكل التالي: $Y = B_1x_1 + A$

$$Y = 0.371 x_1 + 1.537$$

ممّا سبق؛ يتّضح عدم صحة الفرضية الأولى "لا يُوجد أثر لالتزام القادة بالمبادئ الأخلاقية على تعزيز تطبيق المسؤولية الاجتماعية في البنوك العمومية بسكيدة"، بالتالي يتمُّ قَبُول الفرضية البديلة "يُوجد أثر لالتزام القادة بالمبادئ الأخلاقية على تعزيز تطبيق المسؤولية الاجتماعية في البنوك العمومية بسكيدة".

2.2.4 اختبار الفرضية الثانية: للتأكد من صحة الفرضية الثانية أو عدم صحتها، تمّ استخدام تحليل التباين الأحادي تبعاً لمتغيرات (العمر، المؤهل، الأقدمية، والبنك)، واختبار T لاختبار الفروق تبعاً لمتغير الجنس.

الجدول رقم 10: نتائج اختبار (Independent Simple Test) تبعاً لمتغير الجنس

المحور	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
القيادة الأخلاقية	ذكر	2.90	0.86	-0.921	44	0.362
	أنثى	3.12	0.74			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS V19).

يُوضّح الجدول 10 عدم وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية بين الذكور والإناث، وهذا ما تُؤكّده قيمة T (-0.921) وهي غير دالّة عند مُستوى دلالة (0.05)، حيثُ بلغت قيمة (SIG=0.362) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، ممّا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لالتزام القادة بالمبادئ الأخلاقية تُعزى لمتغير الجنس.

الجدول 11-: نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للعمر، المؤهل العلمي، الأقدمية، البنك

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
العمر	بين المجموعات	2.811	3	0.937	1.563	0.213
	داخل المجموعات	25.187	42	0.600		
	المجموع	27.998	45	-		
المؤهل العلمي	بين المجموعات	2.786	3	0.929	1.547	0.217
	داخل المجموعات	25.212	42	0.600		
	المجموع	27.998	45	-		
الأقدمية	بين المجموعات	4.170	3	1.390	2.450	0.077
	داخل المجموعات	23.828	42	0.567		
	المجموع	27.998	45	-		
البنك	بين المجموعات	1.731	3	0.866	1.417	0.254
	داخل المجموعات	26.267	42	0.611		
	المجموع	27.998	45	-		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS V19).

يتضح من النتائج المبيّنة في الجدول 11 عدم وجود فروق إحصائية بين المتوسطات الحسابية لالتزام القادة بالمبادئ الأخلاقية تُعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية، فقد بلغت قيمة F بالنسبة لهذه المتغيرات (1.563، 1.547، 2.450، 1.417) على التوالي، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) حيث قيمة (SIG) مساوية (0.213، 0.217، 0.077، 0.254) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لالتزام القادة بالمبادئ الأخلاقية تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

مما سبق؛ يتضح صحة الفرضية الثانية "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لالتزام القادة بالمبادئ الأخلاقية في البنوك العمومية بسكيدة تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية".

5. الخاتمة:

تعتبر المسؤولية الاجتماعية التزاماً أخلاقياً تجاه البيئة المحيطة بمنظمات الأعمال وتحقيقها يتطلب توفر مجموعة من الركائز الأساسية من أهمها القيادة المناسبة، والتي تُشجع على الالتزام الأخلاقي والتأثير في الآخرين لتحمل مسؤولياتهم وحماية حقوق الأطراف الأخرى، ومن

هنا يُمكن القول بأنَّ القيادة الأخلاقية هي الأسلوب المناسب والرَّكيزة الأساسية لنجاح المنظمات في الالتزام بمسؤوليتها الاجتماعية، وذلك من خلال التزام القيادات الإدارية للمُنظمات بالمبادئ والقيم الأخلاقية كالصدق والاحترام والعدالة وخدمة الآخرين وبناء المجتمع مع الآخرين.

النتائج: توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- جاء التزام القادة فيما يخص ممارسات السلوك الأخلاقي في مختلف تعاملاتهم بدرجة موافقة متوسطة من وجهة نظر الموظفين، وهذا بفعل ما فرضته المبادئ مجتمعة (الاحترام، العدالة، الصدق والأمانة، خدمة الآخرين، وبناء المجتمع مع الآخرين) في درجة التزام القادة بالمبادئ الأخلاقية لأجل توفير أسس العدل والمساواة بين الجميع وفقا للقوانين والأنظمة والتعليمات والأصول الإدارية.

- جاء التزام البنوك محل الدراسة فيما يخص تطبيق المسؤولية الاجتماعية بدرجة موافقة متوسطة من وجهة نظر الموظفين، وهذا ما وضحته نتائج أبعاد المسؤولية الاجتماعية؛ حيث جاءت المسؤولية تجاه العملاء في الترتيب الأول: وهو ما يؤكد أن البنوك تحمل صبغة تجارية هدفها تحقيق الربح، تلها المسؤولية تجاه المجتمع: وهذا نظرا لأهميتها في الحفاظ على عملائها الحاليين وأيضاً كسب عملاء جدد، وبعدها المسؤولية تجاه الموظفين، وأخيراً المسؤولية تجاه البيئة: وهو ما يوضح إهمال الجانب البيئي في تعاملات البنك، والتي انعكست في عدم مشاركتها في نشر الثقافة البيئية بين موظفيها. الأمر الذي يُؤثر على قدرتها في تحقيق مستوى عالٍ من الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية؛

- وُجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مُستوى معنوية (0.05) لالتزام القادة بالمبادئ الأخلاقية على تعزيز المسؤولية الاجتماعية بالبنوك محل الدراسة، ويتجسّد هذا الأثر في مبدأ الاحترام. - عدم وُجود فروق ذات دلالة إحصائية لالتزام القيادة بالمبادئ الأخلاقية في البنوك محل الدراسة تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

الاقتراحات: في ضوء النتائج المتوصل إليها، ارتأينا تقديم الاقتراحات التالية:

- توعية قادة البنوك بضرورة الالتزام بمبادئ القيادة الأخلاقية لما لها من أهمية في تعزيز الممارسات الأخلاقية وترويج مثل هذه الممارسات للمرؤوسين؛

- التركز على تعزيز العدالة في التعامل مع الموظفين بالبنك لما لها من أهمية في ضمان ولاء العاملين والتزامهم تجاه البنك؛

- ضرورة مشاركة البنوك مع الجهات المسؤولة في نشر الوعي البيئي بين المستثمرين وذلك من خلال إعداد مطويات تعريفية بأهمية الحفاظ على البيئة والأخذ بعين الاعتبار الجانب البيئي عند اختيار المشاريع؛

- عقد دورات تدريبية لتحسيس القادة بأهمية المبادئ الأخلاقية ودورها في بناء علاقات اجتماعية يسودها الاحترام بين العاملين والمسؤولين، واحترام حقوق أفراد المجتمع والبيئة بما يساهم في تعزيز ممارسات المسؤولية الاجتماعية.

- إجراء دراسات مقارنة بين البنوك الربوية والإسلامية تتناول علاقة القيادة الأخلاقية بالمسؤولية الاجتماعية.

6. المراجع

1. Al-Taee, M. (2013). The Relationship between Corporate and Corporate Social Responsibility. *Economies and Society Journal*, 9 (9), 40-55.
2. Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). Ethical Leadership: A Review and Future Direction, *The Leadership Quarterly*. *The Leadership Quarterly*, 17 (6), 595-616.
3. Charlotte, P. (2018). A Typology For The Categorisation of Ethical Leadership Research. *African Journal of Business Ethics*, 12 (2), 54-69.
4. Elici, M., Sener, I., Seval, A., & Alpekan, L. (2012). The Impact Of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness On Employees Turnover. *Procedia- Social and Behavior Science*, 58 (12), 289-297.
5. Hamidu, A. A., Harashid, H. M., & Azlan, A. (2015). Corporate Social Responsibility: A Review On Definitions core Characteristics and Theoretical Perspectives. *Mediterranean Journal of social Science*, 6 (4), 83-95.
6. Kelidari, H. R., Fadaei, M., & Ebrahimi, P. (2016). The Role Of Ethical Leadership On Employee Performance In Guilan University Of Medical Science. *Procedia- Social and Behavior Science*, 230 (1), 463-470.
7. Liazid, O. (2018). The Impact of Social Responsibility On Competitiveness Of Small and Medium-Sized Enterprises. *Al-Afak Journal for Economic Studies*, 3 (2), 292-311.
8. بنت سليمان بن ناصر الحبسية رضية، (2012). القيادة الأخلاقية، ط 1. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

9. تيشات سلوى، (2018). دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الثقة التنظيمية لدى العاملين: دراسة حالة مؤسسة أشغال الكهربائية (كهريف) تقرت، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 13 (ع1)، 112-128.
10. جبريل محمد وائل، (2018). واقع ممارسة المسؤولية الاجتماعية لفروع الصيرفة الإسلامية لمصرف الجمهورية بالمنطقة الشرقية في ليبيا، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 5 (ع2)، 333-359.
11. خلفاوي مينة، واكلي كلثوم و قاضي نجاة، (2018). مدى التزام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية الجزائرية بالمسؤولية البيئية، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 18 (ع1)، 241-253.
12. السكارنة بلال خلف، (2009). أخلاقيات العمل، ط 1. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
13. الشاعر عماد سعيد محمد، (2017). ممارسات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري: دراسة ميدانية بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. رسالة ماجستير منشورة في (تخصص إدارة أعمال)، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
14. العلاق بشير، (2009). القيادة الإدارية، ط 1. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
15. قبطان شوقي، (2016). الحاجة إلى قيادة أخلاقية في المؤسسة الاقتصادية لأهميتها في خلق الالتزام التنظيمي لدى الكفاءات البشرية، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، جامعة علي لونيسى البليدة 2، 5 (ع1)، 333-355.
16. قنديل محمد علاء، (2010). القيادة الإدارية وإدارة الابتكار، (ط 1). عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.
17. النشاش محمود فاطمة، مصطفى الكيلاني أنمار، (2015). تطوير مدونة أخلاقية للقيادة الخدمية التربوية في الأردن، مجلة دراسات في العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، 42 (ع2)، 347-359.