

دور الإلتزام بأخلاقيات الأعمال في تحقيق الريادة للمؤسسات الاقتصادية- دراسة حالة مركب تجميع الغاز الطبيعي بسكيكدة-

**The Role of Commitment to Business Ethics in Achieving Leadership for Economic Institutions - Study of the case of the Natural Liquefaction Complex in Skikda -**

عماري سمير

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة (الجزائر)، s.ammari@univ-skikda.dz

تاريخ الإرسال: 2021/07/05

تاريخ القبول: 2021/09/01

تاريخ النشر: 2021/09/30

**ملخص:**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الإلتزام بأخلاقيات الأعمال في تحقيق الريادة بمركب تجميع الغاز الطبيعي بسكيكدة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم استخدام الإستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من خلال عينة الدراسة والتي شملت (80) مبحوث تم اختيارهم بطريقة عشوائية أسترجم منها (69) إستبيان صالح للدراسة. خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود مستوى مرتفع لدرجة الإلتزام بأخلاقيات الأعمال وكذا الإهتمام بتحقيق الريادة في المؤسسة محل الدراسة، كما أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الإلتزام بأبعاد أخلاقيات الأعمال وتحقيق الريادة بمركب تجميع الغاز الطبيعي بسكيكدة.

**كلمات مفتاحية:** أخلاقيات الأعمال؛ الريادة؛ المؤسسة الاقتصادية؛ مركب تجميع الغاز الطبيعي بسكيكدة.

**تصنيفات JEL :** M13، D23، C2.

**Abstract :**

This study aimed to identify the role of commitment to business ethics in achieving leadership in the natural gas liquefaction complex in Skikda, and to achieve the objectives of the study was based on the analytical descriptive approach, and the questionnaire was used as a key tool for collecting preliminary data through the sample of the study, which included (80) researches selected randomly recovered from it (69) a valid questionnaire for the study. The study concluded a range of results, the most important of which is the presence of a high level of commitment to business ethics as well as interest in achieving leadership in the institution in question, The study also showed a statistically significant impact between adhering to the dimensions of business ethics and achieving leadership in the natural gas liquefaction complex in Skikda.

**Keywords:** Business Ethics; Leadership; Economic Enterprise; Natural Gas Liquefaction Complex in Skikda.

**JEL Classification Cods :** M13, D23, C2.

المؤلف المرسل: عماري سمير، الايميل: s.ammari@univ-skikda.dz

## المقدمة:

في ظل موجة التحولات العالمية المتلاحقة والمتعددة الأقطاب والميادين الاقتصادية والتكنولوجية والسياسية والاجتماعية والثقافية، أفرزت ظاهرة العولمة عوامل ومؤثرات بالغة الأهمية لفتت الانتباه إلى قضية الجودة وضرورة شمولها كل القطاعات والمؤسسات بمختلف أنواعها وأشكالها، كما فرضت هذه الأوضاع الجديدة على المؤسسات المعاصرة ضرورة مواكبة تطورات هذا العالم الجديد ومحاولة الوفاء بمتطلباته، والمؤسسات الاقتصادية كواحدة من هذه المؤسسات فهي مطالبة بتحقيق الريادة في بيئة أعمالها، ولكن ذلك لا يتأتى من فراغ، بل يستوجب الأمر منها ضرورة البحث عن الأساليب والطرق الحديثة والتي تساعد على تحقيق ذلك.

في هذا السياق تبرز أخلاقيات الأعمال في مقدمة تلك الأساليب والطرق الحديثة، وهي مجموعة من التصرفات والسلوكيات، والتي من شأنها ليس فقط مساعدة المؤسسات الاقتصادية على القيام بأدوارها الاقتصادية والاجتماعية بكفاءة وفعالية، وإنما القيام بأدوار أخرى ترتبط بالمجتمع والبيئة التي تنشط فيها وهو ما يطلق عليه بالمسؤولية الأخلاقية.

إن إهتمام المؤسسات الاقتصادية بتحقيق الريادة من خلال أخلاقيات الأعمال يمثل المؤشر الحقيقي لنجاحها، غير أنه وبالرغم من المرايا التي تحققها هذه الأخلاقيات للمؤسسات بصفة عامة، إلا أنها لم تلقى الإهتمام الكافي من طرف بعض المؤسسات الاقتصادية في العالم الثالث، وذلك بسبب الاعتقاد السيء بأنها مكلفة جدا أو أنها لا تعود بالنفع المباشر على أدائها. في هذا الإطار جاءت هذه الدراسة للتأكيد على الدور الكبير الذي يمكن أن تؤديه أخلاقيات الأعمال في تعزيز الريادة على مستوى المؤسسات الاقتصادية للإرتقاء بمستوى أدائها إلى الأفضل، وبالشكل الذي يسمح لها بمواجهة التحديات التي تفرضها بيئة أعمالها.

## مشكلة الدراسة:

يُعتبر موضوع أخلاقيات الأعمال من المواضيع التي لقيت إهتماما كبيرا في الآونة الأخيرة في ظل ما تشهده بيئة الأعمال من تغيرات وتطورات على كافة الأصعدة، حيث شكل الحديث عنها عنوانا للعديد من الدراسات والأبحاث، وأصبح جزءا لا يتجزأ من إستراتيجيات المؤسسات المعاصرة الساعية إلى تحقيق الريادة وتعزيز تفوقها التنافسي، من هذا المنطلق يمكن بلورة مشكلة الدراسة بصورة أكثر وضوح من خلال السؤال الرئيس التالي:

## ما مدى مساهمة أخلاقيات الأعمال في تحقيق الريادة بمركب تميع الغاز الطبيعي بسكيدة؟

وبغرض الإلمام بجميع النواحي التي تتضمنها إشكالية الدراسة تم طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى الإلتزام بأخلاقيات الأعمال في مركب تميع الغاز الطبيعي بسكيدة؟
  - ما درجة إهتمام مركب تميع الغاز الطبيعي بسكيدة بتحقيق الريادة؟
  - هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الإلتزام بأبعاد أخلاقيات الأعمال وتحقيق الريادة بمركب تميع الغاز الطبيعي بسكيدة؟
- للإجابة على إشكالية الدراسة والأسئلة الفرعية، تم صياغة الفرضيات التالية:
- أن مستوى الإلتزام بأبعاد أخلاقيات الأعمال في مركب تميع الغاز الطبيعي بسكيدة هو مستوى مرتفع؛
  - هناك إهتمام كبير من طرف مركب تميع الغاز الطبيعي بسكيدة بتحقيق الريادة؛

- هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين الالتزام بأخلاقيات الأعمال وتحقيق الريادة بمركب تجميع الغاز الطبيعي بسكيكدة.

#### أهداف الدراسة:

تكمن في التالي:

- التعرف على مدى إلتزام مركب تجميع الغاز الطبيعي بسكيكدة بأخلاقيات الأعمال؛
- التعرف على درجة إهتمام مركب تجميع الغاز الطبيعي بسكيكدة بتحقيق الريادة؛
- التعرف على مدى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الإلتزام بأخلاقيات الأعمال وتحقيق الريادة بمركب تجميع الغاز الطبيعي بسكيكدة؛

- تقديم مجموعة من الإقتراحات التي من شأنها تعزيز الإلتزام بأخلاقيات الأعمال نظرا لأهميتها في تحقيق الريادة بالمؤسسات الاقتصادية عامة، ومركب تجميع الغاز الطبيعي بسكيكدة على وجه الخصوص.

#### أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع المتناول، باعتبار أن الإلتزام بأخلاقيات الأعمال يساهم في تحقيق الريادة للمؤسسات الاقتصادية، وبالتالي لا يمكن لهذه الأخيرة تجاهل هذه الأخلاقيات بأي شكل من الأشكال، كما يعد موضوع أخلاقيات الأعمال من الموضوعات الهامة والتي أخذت الحاجة إليها تتزايد تزايد الفضاخ الأخلاقية وانتشار الفساد وإختيار القيم الأخلاقية في المجتمعات، لذا جاءت هذه الدراسة لتوضح الدور المحوري الذي تؤديه أخلاقيات الأعمال في تحقيق الريادة للمؤسسات الاقتصادية.

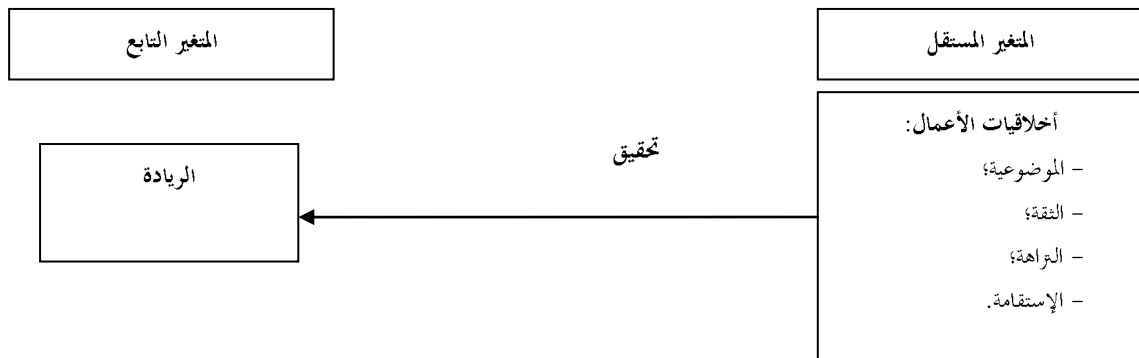
#### منهج الدراسة:

بالنظر إلى طبيعة موضوع الدراسة وأهدافه، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تمت الإحاطة بالجوانب النظرية لمتغيرات البحث من خلال المعلومات التي تم الحصول عليها من المصادر والمراجع ذات الصلة، أما فيما يتعلق بالجانب التطبيقي فقد تم استخدام الإستبيان للحصول على البيانات والحقائق المرتبطة بأخلاقيات الأعمال والريادة بالمؤسسة محل الدراسة.

#### نموذج الدراسة الإفتراضي:

يمكن توضيح نموذج الدراسة الإفتراضي من خلال الشكل التالي:

الشكل (01): نموذج الدراسة الإفتراضي



المصدر: من إعداد الباحث

## الدراسات السابقة:

من بين الدراسات التي تناولت كل من أخلاقيات الأعمال والريادة ما يلي:

- دراسة ( نور الدين، 2018): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور إدارة المعرفة في تحقيق الريادة للمؤسسات البنكية، حيث تمت المقارنة بين المؤسسات البنكية العمومية والمؤسسات البنكية الأجنبية الناشطة بالولاية. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن مستوى سعي البنوك العمومية لتحقيق الريادة كان متوسطاً، حيث جاءت كل الأبعاد بمستوى متوسط (الابتكار، التميز، تحمل المخاطرة، والإستباقية)، وفي البنوك الأجنبية كان هو الآخر متوسطاً، حيث حقق بعد التميز أعلى المستويات، بينما حقق بعد تحمل المخاطرة أقلها، كما توصلت الدراسة إلى أنه هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والريادة بالنسبة للمؤسسات البنكية العمومية وكذا المؤسسات البنكية الأجنبية.

-دراسة (بودراع، 2020): هدفت هذه الدراسة إلى تحليل دور أخلاقيات الأعمال في تعزيز الميزة التنافسية بأبعادها (الجودة، الإبداع والابتكار، التكلفة، المرونة، التسليم)، وقد توصلت الدراسة إلى حملة من النتائج كان أبرزها أن أخلاقيات الأعمال لها دور ومساهمة مباشرة في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات الصناعية الكهرومترية محل الدراسة، بالإضافة إلى ذلك أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال على الميزة التنافسية بأبعادها المختلفة. ومن بين أهم التوصيات التي قدمتها الدراسة هي ضرورة سعي المؤسسات الصناعية محل الدراسة إلى تحديد الأسس السليمة لإدارة العملية الأخلاقية إنطلاقاً من كون المسؤولية الاجتماعية هي إحدى المسؤوليات المهمة الملقاة على عاتق المؤسسات في ممارساتها، إضافة إلى التقييم لمجالات الفساد في كل المؤسسات الكهرومترية العامة والخاصة.

- دراسة (معاذ، 2019): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور نظم المعلومات في تحقيق الريادة لمنظمات الأعمال السعودية، وذلك من خلال محاولة إستكشاف طبيعة العلاقة الارتباطية بين فاعلية نظم المعلومات المستخدمة وأبعاد التوجه الريادي لدى عينة من فروع مصرفي الأهلي والراجحي العاملة في مكة المكرمة من وجهة نظر متخذي القرار في تلك المصارف. ولقد تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية من صانعي القرار في الفروع التي شملتها الدراسة، ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين توفر خصائص نظام المعلومات الفعال وتوفر أبعاد التوجه الريادي ، وفي ضوء ذلك أوصت الدراسة بضرورة إهتمام المصارف السعودية بمؤشرات فاعلية نظام المعلومات المستخدم لدوره في تعزيز أبعاد التوجه الريادي لدى المصارف وكذلك تعزيز التوجهات الريادية لديهم.

## 1- أخلاقيات الأعمال:

يتناول هذا الجزء ماهية أخلاقيات الأعمال من حيث المفهوم والأهمية والأبعاد.

## 1-1- مفهوم أخلاقيات الأعمال:

لقد اختلف الباحثون في وضع تعريف واضح ومحدد لأخلاقيات الأعمال، وذلك بسبب اختلاف المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الأفراد والجماعات، أو لاختلاف البيئات التي ينظرون من خلالها إلى هذا المصطلح، وفيما يلي مجموعة من التعريفات المختلفة والتي تعكس هذه المبادئ والمعايير:

- هي حالة ذهنية وليست مجموعة من القواعد وتعرف بأنها مبادئ وقواعد تتعلق بخصائص مثل: الأمانة، والنزاهة والإعتمادية والمسؤولية وجوانب أخرى في السلوك القويم مقابل السلوك الخاطئ (حماد، 2004، ص162).
- هي الدراسة والتحليل المنهجي للعمليات التي يتم من خلالها تطوير القرارات الإدارية في منظمات الأعمال، بحيث يكون القرار الإداري خياراً أخلاقياً يحدد ما هو جيد وملائم للأفراد والمجموعات والمنظمة ككل (نجم، 2005، ص18).
- هي مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي تحكم سلوك أو تصرفات المنظمة سواء على المستوى الفردي أو الجماعي (وليام، 2005، ص7).
- هي الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال اتجاه شيء ما، وتوضح ما هو مقبول وصحيح وما هو مرفوض أو خاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف والقانون، والذي تؤدي فيه ثقافة المنظمة وقيمتها وأنظمتها وأصحاب المصالح دوراً أساسياً في تحديده (المعاضيدي، 2005، ص6).
- إنّ البعض يجد صعوبة كبيرة في تحديد من أين تبدأ الأخلاق الشخصية ومن أين تبدأ أخلاقيات الأعمال، لأن الأخلاق الشخصية قد تؤثر على أخلاقيات الأعمال وفي بعض الأحيان تغطي عليها، ومن المهم التفرقة بين السلوك الأخلاقي والسلوك القانوني، فالأخلاق هي السلوك المتوقع من الأفراد، أما القوانين فتتعامل مع الأفعال المطلوبة، فهناك فعل قد يكون قانونياً ولكنه غير أخلاقي أو أخلاقي ولكنه غير قانوني (الصباغ، 2002، ص4).
- انطلاقاً من التعريفات السابقة يمكن القول بأن: أخلاقيات الأعمال عبارة عن مجموعة المبادئ والمعايير المقبولة من المجتمع والتي تحدد السلوكيات الجيدة للأفراد والجماعات داخل المنظمة، أو في أي نشاط آخر وتمثل في التعامل مع الآخرين من زملاء أو زبائن أو إدارة.

## 1-2- أهمية أخلاقيات الأعمال:

تتجلى أهمية أخلاقيات الأعمال بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية في عدة نقاط على النحو التالي (الغالي، العامري، 2015، ص 137-138):

- تعزيز سمعة المؤسسة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية؛
- إن التوجهات الحديثة ترى أن تجاهل الأخلاقيات في العمل هو نزوح المصلحة الذاتية الضيقة في حين أن الالتزام بالأبعاد الأخلاقية يضعها في إطار المصلحة الذاتية المستنيرة، كما أن ردود الفعل السلبية على التصرفات غير الأخلاقية قد تنشأ من قبل المنافسين الحكوميين وباقي فئات المجتمع وهذا يؤدي إلى الإضرار بسمعة المؤسسة على المدى البعيد؛
- أن الحصول على شهادات عالمية و امتيازات عمل خاصة مثل إيزو 9000 ، إيزو 14000 يقترن بالالتزام المؤسسة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار التوزيع و الإنتاج والإعتراف بالخصوصيات والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومات؛
- الارتباط الإيجابي بين الالتزام الأخلاقي والمردود المالي الذي تحققه المؤسسات الاقتصادية، وإن لم يكن ذلك على المدى القصير فإنه بالتأكيد سوف يكون واضحاً على المدى البعيد.

### 1-3- أبعاد أخلاقيات الأعمال:

يعتبر السلوك الأخلاقي وسيلة فعالة لتحسين مناخ العمل، ولكي تكون هذه الوسيلة فعالة وملائمة يجب أن يركز هذا السلوك على مبادئ رئيسية وأساسية والمتمثلة فيما يلي:

- الموضوعية و الحيادية: يجب أن لا يسمح المهني بالتحيز أو تضارب المصالح أو التأثير المفرط للآخرين لتجاوز الأحكام المهنية (خضراوي وعامر، 2019، ص9).
- الثقة والمصادقية: ويشمل ذلك جميع أفراد المؤسسة في تعاملاتهم فيما بينهم وكذلك مع الزبائن، العملاء، الموردين، وكافة أفراد المجتمع وهذا من شأنه أن يزيد الثقة فيما بينهم.
- النزاهة: يمكن للمؤسسات التي تفعل ما تعتقد أنه صحيح أخلاقياً على أساس المساواة والإنصاف أن تظهر ما تستحق الثناء عليه؛ إذ إن التزامها بما تعتقده صواباً، وسعيها إلى التمسك بالمبادئ الأخلاقية الراسخة والقيم المتفق عليها في المجتمع الذي تعمل فيه، يعني صمودها في وجه الكثير من الضغوط، هذا الصمود هو ما يستحق الثناء .
- الشفافية: تتضمن الشفافية الإفصاح عن الحقائق بدقة، وقول الحقيقة بكاملها، والتواصل بوضوح وصراحة حول كل ما تفعله المؤسسة، وتعتبر الشفافية أساس علاقة قوية مع العملاء، ويمكن أن تؤثر بشكل مباشر في نجاح أو إستقرار المؤسسة. وكلما كانت هذه الأخيرة أكثر صراحة ووضوحاً زادت ثقة الجمهور في خدماتها، أو منتجاتها.
- الأمانة والإستقامة: تعرف الأمانة على أنها خلق يستغني به الإنسان عما ليس له به حق، ويؤدي ما عليه من الحقوق، ومن أمانة الإنسان أن يتعفف عن الأموال و الأعراض التي لا تحل له، ومن أماناته أن يؤدي ما عليه من حقوق اتجاه الله وخلقه أجمعين، كما يجب على الموظف أن يكون أميناً في أدائه لوظيفته، وأن يترفع عن كل ما ينقص من كيانه كخادم للأمة، أو يهز من ثقة الجمهور به كممثل للمنشأة الخاصة التي يعمل بها، فوظيفته التي يشغلها ليست ملكاً له، بل هي تكليف لا تشريف، ويجب على الموظف أن لا يستخدم الوظيفة لتحقيق مصالح خاصة سواء له أم لأقاربه أم لمعارفه، لأن في هذا الإستخدام الشخصي للوظيفة إستغلالاً، والإستغلال خيانة (عسيري، المعمرى، 2020، ص11).

### 2- الريادة:

خصص هذا الجزء من الدراسة لتوضيح ماهية الريادة، وذلك من خلال التعريف بها وعرض أهميتها.

#### 2-1- تعريف الريادة:

هناك العديد من التعريفات التي قدمت للريادة وهذا راجع لإختلاف وجهات نظر الباحثين والمختصين، وفيما يلي أهم التعاريف:

هناك من عرفها على أنها قدرة المؤسسة على إيجاد شيء جديد ذي قيمة في الوقت المناسب، مع الأخذ بالإعتبار الموارد المالية، المعنوية، المخاطر الإجتماعية، وتوفير الحوافز والإستقلالية للعاملين لكسب قناعاتهم (السكرانة، 2008، ص22).

ومنهم من يعرفها على أنها إمتلاك المؤسسة للقدرات اللازمة لتطوير منتجات وخدمات جديدة، وكذلك تنظيم وإدارة عمليات الابتكار، وترتبط ما بين الابتكار والتحديث وتعزيز دورهما في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات. وفي هذا إشارة

واضحة لقدرات الأفراد العاملين في هذه المؤسسات وإمكانياتهم البحثية والإبداعية لتقدم أفكار جديدة (عوض، 2010، ص195).

كما تشمل الريادة تشجيع المؤسسات للعاملين لديها على الإبداع والابتكار، والتفرد أو التميز وأخذ المخاطرة والمبادرة في خلق وإنشاء المشاريع الجديدة التابعة للمؤسسة، وكذلك، تشجيع العاملين على اتخاذ القرارات المناسبة تجاه ذلك وأخذ المسؤولية عن هذه القرارات الإستراتيجية.

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول على أن الريادة في المؤسسة تعني قدرة هذه الأخيرة على الإبداع والتميز وتحقيق الإستباقية وتحمل المخاطر بهدف تحقيق التفوق التنافسي.

## 2-2- أهمية الريادة:

- تكمن أهمية الريادة بالنسبة للمؤسسات في العناصر التالية (العبادي وآخرون، 2010، ص19):
- إحداث التغيير والتحول، إذ يُعد الإبداع من أهم الخصائص المميزة للريادة، خاصة وأن المؤسسات الريادية تعمل كوكيل للتغيير من خلال ممارسة الأنشطة الريادية؛
- إيجاد العديد من المشروعات التي تعد مهمة لتطوير الإقتصاد وتنميته؛
- زيادة الكفاءة من خلال زيادة التنافس، إذ أن دخول منافسين جدد يحفز الآخرين للإستجابة بشكل كفؤ وفعال؛
- إحداث التغيير في هيكل السوق والعمل من خلال زيادة تبني الإبداع التنظيمي والتكنولوجيا الحديثة؛
- إيجاد فرص العمل ذات الأهمية على المدى الطويل من أجل تحقيق النمو الإقتصادي؛
- التنوع الكبير في الجودة والتنوعية، إذ أن المشروعات الجديدة تقدم أفكارا جديدة وإبداعا إقتصاديا.

## 3- الدراسة الميدانية وتحليل النتائج:

سيتم من خلال هذا المحور التطرق إلى الجانب التطبيقي للدراسة الميدانية على مستوى المؤسسة محل الدراسة، والمتمثلة في مركب تجميع الغاز الطبيعي بسكيكدة.

## 3-1- التعريف بالمؤسسة محل الدراسة:

مركب تجميع الغاز الطبيعي بسكيكدة الذي تم تشغيله سنة 1972، يعد الأكبر والأهم في الجزائر، يمتد على مساحة 92 هكتارا، ويتم تزويده بالغاز من حقل حاسي الرمل، بلغت طاقته الإنتاجية 9.1 مليون متر مكعب من الغاز الطبيعي المميع و502 ألف طن من الإيثان، و 520.4 ألف طن من البروبان، و 90.9 ألف طن من البوتان و 92.01 ألف طن من البترين، ومحطات تحميل لناقلتين من الغاز الطبيعي المميع بطاقة إنتاجية تقدر ب 50 ألف إلى 70 ألف. يتكون المركب من وحدة للغاز الطبيعي المميع ومصفاة هي ملك لجمع سوناطراك.

أما فيما يتعلق بأهداف المركب فتتمثل في:

- العمل على إرضاء الزبائن؛
- الوقاية والحفاظة على أمن الأشخاص والممتلكات؛
- الحفاظ على صحة العمال والمحيط؛

- العمل وفقا لمعايير شهادة الإيزو 9001، وكذا ضمان تطبيق خطة مدججة لشهادة المطابقة لمعايير الإيزو 14001.

### 3-2- مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع عمال مركب تميع الغاز الطبيعي بسكيكدة، والبالغ عددهم 680 عامل من مختلف الرتب، حيث تم إختيار عينة عشوائية بسيطة بلغ عددها 80 عامل، وهو ما يمثل نسبة 11.76% من حجم المجتمع، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (01): توزيع الاستبيان على أفراد عينة الدراسة

النسبة %	العدد	البيان
100	80	حجم العينة
100	80	الاستبيانات الموزعة
08.75	07	الإستبيانات المفقودة
05	04	الإستبيانات المرفوضة
86.25	69	الإستبيانات المقبولة

المصدر: من إعداد الباحث.

بالنسبة لحجم العينة فإن العديد من الدراسات والأبحاث أكدت انه إذا مجتمع البحث يتكون من المئات أو الآلاف من الوحدات، فالأفضل أن تكون عينة الدراسة ممثلة بنسبة 10%، وكلما كان الحجم أكبر كلما كانت النتائج أفضل.

### 3-3- طريقة تصميم الاستبيان:

لتحقيق أهداف البحث، تم بناء وتصميم الاستبيان والذي إشتمل على جزأين هما:

- الجزء الأول: خاص بالبيانات الوظيفية: العمر، المنصب الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي.
- الجزء الثاني: إحتوى هذا الجزء على مجموعة من العبارات بلغ عددها 49 موزعة على متغيري الدراسة. وقد تم استخدام مقياس (likert) ليكرت الخماسي المكون من خمس درجات لتحديد أهمية كل عبارة من عبارات الاستبيان كما هو موضح من خلال الجدول التالي:

الجدول (02): مقياس ليكرت الخماسي

الدرجات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الترميز	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الباحث.

ولمعرفة الإتجاه العام لإجابات أفراد العينة على عبارات الاستبيان، تم إعطاء المقاييس التالية للمتوسط الحسابي والمبينة في الجدول رقم (03)، كما يلي:



الجدول (03): الاتجاه العام حسب قيم المتوسط الحسابي

المتوسط الحسابي	$1.8 > x \geq 1$	$2.6 > x \geq 1.8$	$3.4 > x \geq 2.6$	$4.2 > x \geq 3.4$	$5 \geq x \geq 4.2$
الاتجاه العام	درجة ضعيفة جدا	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة مرتفعة	درجة مرتفعة جدا

المصدر: من إعداد الباحث.

### 3-4- صدق وثبات الاستبيان:

للتأكد من صدق وثبات الاستبيان، تم استخدام معامل ألفا كرومباخ، وكانت النتائج المتحصل عليها كما يبينها الجدول رقم (04)، والذي يتضح من خلاله أن معامل الثبات العام بالنسبة للاستبيان ككل كان مرتفعا، وهذا يدل على أن الاستبيان بجميع محاوره يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، ويمكن الاعتماد عليه لإجراء الدراسة الميدانية. أما عن تحكيم الاستبيان فقد تم عرضه في صورته الأولى لمجموعة من المحكمين، وقد تم الأخذ بعين الاعتبار ملاحظاتهم ونصائحهم أثناء ضبط الاستبيان في صورته النهائية.

الجدول (4): قيم معامل الثبات

المتغيرات	عدد العبارات	معامل الثبات
أخلاقيات الأعمال	28	0.924
الريادة	21	0.846
الإستبيان ككل	49	0.889

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

### 3-5- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

قصد معالجة المعطيات المتحصل عليها عن طريق الاستبيان، تم استخدام مجموعة من الأدوات والمقاييس الإحصائية وهي: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الانحدار الخطي البسيط، التكرارات والنسب المئوية، اختبار التوزيع الطبيعي، معامل الارتباط بيرسون، معامل التحديد.

### 3-6- اختبار التوزيع الطبيعي:

من أهم فروض الاختبارات المعلمية أن يكون التوزيع الاحتمالي للبيانات المستخدمة هو التوزيع الطبيعي، حيث يعد من أهم توزيعات علم الإحصاء، كما أنه يؤدي دورا مهما في اختبار الفروض الإحصائية وفترات الثقة وغير ذلك، وللتأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي تم استخدام مجموعة من الاختبارات ومن بينها اختبار Kolmogorov-smirnov، وعند القيام بهذا الاختبار يجب أن تكون قيم sig أكبر من 0.05، والجدول الموالي يبين اختبار التوزيع الطبيعي.

الجدول (05): إختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

Kolmogorov-smirnov		
المتغيرات	قيمة Z	sig*
جميع متغيرات الدراسة	1.240	0.092

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يتضح من خلال نتائج الجدول (05) أن نسب التوزيع الطبيعي لجميع متغيرات الدراسة بلغت 0.092 وهي أكبر من 0.05، وعليه فإن بيانات متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

### 3-7- عرض وتحليل النتائج:

يتناول هذا المحور عرض وتحليل النتائج المتعلقة بأجزاء الدراسة:

### 3-7-1- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالمتغيرات الوظيفية:

الجدول (6): خصائص أفراد عينة الدراسة

البيان	الخصائص	التكرارات	النسبة %
العمر	30 سنة فأقل	09	13.04
	من 31-40 سنة	22	31.89
	من 41-50 سنة	27	39.13
	أكثر من 50 سنة	11	15.94
المنصب الوظيفي	عامل تحكم	07	10.15
	عامل تنفيذ	8	11.59
	إطار	54	78.26
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	11	15.94
	من 5 إلى 10 سنوات	2	2.90
	من 11 إلى 15 سنوات	23	33.33
	من 16 إلى 20 سنة	15	21.74
	من 21 إلى 25 سنة	13	18.84
	أكثر من 25 سنة	5	7.25
المؤهل العلمي	ثانوي فأقل	07	10.15
	جامعي	49	71.01
	دراسات عليا	12	17.39
	أخرى	01	1.45

المصدر: من إعداد الباحث

يتضح من خلال الجدول رقم (06) أن:

- أغلب أفراد العينة أعمارهم أكبر من 30 سنة؛

- غالبية أفراد العينة هم من الإطارات؛

- أغلب أفراد العينة لديهم خبرة تفوق 10 سنوات؛

- الغالبية العظمى لأفراد العينة لديهم مستوى جامعي فأكثر.

### 3-7-2- عرض وتحليل النتائج الخاصة بمتغيرات الدراسة:

من خلال الجدول رقم (07) أدناه يلاحظ أن الاتجاه العام لإجابات أفراد عينة البحث حول محور أخلاقيات الأعمال كان بدرجة مرتفعة، أي أن المؤسسة المينائية بسكيكدة تلتزم بأخلاقيات الأعمال، كما تبين النتائج أيضا وجود مستوى مرتفع من الريادة المحققة في المؤسسة نفسها، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمتغير الريادة 3.64 وبانحراف معياري 0.374.

الجدول (7): تحليل إجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة

الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام لدرجة الموافقة
أخلاقيات الأعمال				
الموضوعية	3.48	0.658	4	مرتفع
الثقة	3.61	0.598	2	مرتفع
التزاهة	3.60	0.599	3	مرتفع
الإستقامة	3.65	0.589	1	مرتفع
الريادة				
المجموع الكلي	3.64	0.374	/	مرتفع

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

### 3-8- إختبار الفرضيات ومناقشتها:

#### 3-8-1- إختبار الفرضية الأولى:

" أن مستوى الالتزام بأبعاد أخلاقيات الأعمال في مركب تجميع الغاز الطبيعي بسكيكدة هو مستوى مرتفع".

لإختبار هذه الفرضية يتم الاستعانة بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول (08): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير أخلاقيات الأعمال

الفرضية الأولى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الالتزام	قيمة t	مستوى المعنوية	نتيجة إختبار الفرضية
	3.60	0.455	72%	10.952	0.000	قبول

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يتبين من الجدول رقم (08) أن المتوسط الحسابي لمحور أخلاقيات الأعمال يساوي 3.60 وبانحراف معياري 0.455، كما يتبين أن نسبة الالتزام مرتفعة بحسب أفراد عينة البحث وتساوي 72%، كما كانت قيمة t المحسوبة 10.952، وبمستوى معنوية 0.000 وهي أقل من 0.05، وعليه نقبل الفرضية الأولى والتي: تنص على أن مستوى الالتزام بأبعاد أخلاقيات الأعمال في مركب تجميع الغاز الطبيعي بسكيكدة هو مستوى مرتفع.

## 3-8-2-إختبار الفرضية الثانية:

"هناك إهتمام كبير من طرف مركب تجميع الغاز الطبيعي بسكيكدة بتحقيق الريادة".

لإختبار هذه الفرضية يتم الاستعانة بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول (09): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الريادة

الفرضية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الإلتزام	قيمة t	مستوى المعنوية	نتيجة إختبار الفرضية
الفرضية الثانية	3.64	0.374	72.8%	14.247	0.000	قبول

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يتبين من الجدول رقم (09) أن المتوسط الحسابي لخور الريادة يساوي 3.64 وانحراف معياري 0.374، كما يتبين أن نسبة الإلتزام مرتفعة أفراد عينة البحث وتساوي 72.8%، كما كانت قيمة t المحسوبة 14.247، وبمستوى معنوية 0.000 وهي أقل من 0.05، وعليه نقبل الفرضية الثانية والتي: تنص على أنه هناك إهتمام كبير من طرف مركب تجميع الغاز الطبيعي بسكيكدة بتحقيق الريادة".

## 3-8-3-إختبار الفرضية الثالثة:

"هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين الإلتزام بأخلاقيات الأعمال وتحقيق الريادة بمركب تجميع الغاز الطبيعي بسكيكدة".

يتم اختبار الفرضية الثالثة من خلال اختبار الانحدار الخطي البسيط كما تظهره نتائج الجدول التالي:

الجدول (10): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير أخلاقيات الأعمال على الريادة

المتغير	معامل الارتباط R	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الانحدار β	F	Sig
الريادة	أخلاقيات الأعمال				
	0.681	0.464	0.537	20.564	0.000

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

تظهر نتائج التحليل الإحصائي من خلال الجدول (10)، وجود علاقة إرتباط إيجابية قوية بين أخلاقيات الأعمال والريادة، حيث بلغ معامل التحديد R<sup>2</sup> (0.464) أي أن ما قيمته (46.4%) من التغيرات الحاصلة في الريادة سببها أخلاقيات الأعمال، والنسبة الباقية (53.6%) تعود لمتغيرات أخرى، وتعزى تلك النتيجة أن مركب تجميع الغاز الطبيعي بسكيكدة يلتزم بأخلاقيات الأعمال، كما يدل معامل الانحدار β (0.537) على وجود علاقة طردية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، حيث كلما زادت أخلاقيات الأعمال بوحدة واحدة زادت الريادة بـ 0.537 وحدة، كما تؤكد معنوية هذه العلاقة قيمة F المحسوبة والتي بلغت (20.564) وهي دالة عند مستوى معنوية (α ≤ 0.05) وبالتالي: نقبل الفرضية الثالثة والتي تنص على هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين الإلتزام بأخلاقيات الأعمال وتحقيق الريادة بمركب تجميع الغاز الطبيعي بسكيكدة".

#### الخلاصة:

يتضح جلياً من خلال هذا البحث بشقيه النظري والتطبيقي أن الالتزام بتطبيق أخلاقيات الأعمال يعتبر أحد الشروط الضرورية واللازمة لأي منهج أو إستراتيجية يمكن تبناها المؤسسات الاقتصادية بهدف تحقيق الريادة، لذا سعت هذه الدراسة إلى إبراز دور أخلاقيات الأعمال في تحقيق الريادة للمؤسسات الاقتصادية، وتوصلت إلى جملة من النتائج أهمها:

- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن مركب تمبيع الغاز الطبيعي بسكيكدة يلتزم بتطبيق أخلاقيات الأعمال بمستوى مرتفع، والمستوى نفسه بالنسبة لدرجة إهتمامه بتحقيق الريادة؛
- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) تبرز مساهمة أخلاقيات الأعمال في تحقيق الريادة بمركب تمبيع الغاز الطبيعي بسكيكدة، كما توجد علاقة تأثير إيجابية لأخلاقيات الأعمال على الريادة، مما يؤكد صحة الفرضية التي تم تبنيها في هذه الدراسة، و بالتالي يمكن القول أنه كلما زادت درجة الالتزام بتطبيق أخلاقيات الأعمال كلما زاد مستوى الريادة المحقق في مركب تمبيع الغاز الطبيعي بسكيكدة.

#### الإقتراحات:

وعليه في ضوء النتائج المتوصل إليها توصي هذه الدراسة بما يلي:

- على المؤسسة محل الدراسة ضرورة وضع وتعزيز أخلاقيات الأعمال، وذلك من خلال تحديد السياسات الأخلاقية وتوزيعها على العاملين فيها؛
- على المؤسسة محل الدراسة العمل على تنظيم دورات تدريبية لنشر مبادئ أخلاقيات الأعمال، بحيث يشارك جميع العاملين فيها؛
- ضرورة منح المؤسسة محل الدراسة لحوافز مادية ومعنوية للعاملين الملتزمين بالسلوك الأخلاقي في تعاملهم مع غيرهم من الرؤساء والمرؤوسين؛
- ضرورة قيام المؤسسة محل الدراسة ببناء ثقافة تنظيمية قائمة على ممارسات وأبعاد أخلاقيات الأعمال؛
- ضرورة تبني المؤسسة محل الدراسة ميثاقاً للالتزام بأخلاقيات الأعمال، مع وضع معايير وضوابط لهذا الميثاق، وتحديثه كلما دعت الحاجة لذلك؛
- ضرورة قيام المؤسسة محل الدراسة بتوعية العاملين بأهمية أخلاقيات الأعمال من أجل تكريسها في تحقيق التفوق التنافسي والريادة في مجال عملها؛
- على المؤسسة محل الدراسة الاستفادة من تجارب المؤسسات الناجحة والرائدة أخلاقياً والإقتداء بها؛
- على المؤسسة محل الدراسة العمل على استقطاب الكفاءات والكوادر البشرية المتميزة؛
- على المؤسسة محل الدراسة الاستفادة من تجارب المؤسسات الرائدة في مجال عملها؛
- ضرورة توفير المؤسسة محل الدراسة لمناخ تنظيمي يدعم أهمية أخلاقيات الأعمال ودورها في تحقيق الريادة..

## المصادر والمراجع:

1. حماد، طارق عبد العال، (2004)، موسوعة معايير المراجعة، الجزء الأول، الدار الجامعية، (مصر).
2. خضراوي، رابح، عامر، علاوة، (2019)، أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي في ظل تبني الإدارة بالأهداف في المؤسسات الإقتصادية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة (الجزائر).
3. السكارنة، خلف بلال، (2008)، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان (الأردن).
4. الصباغ، عماد عبد الوهاب، (2002)، علم المعلومات، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان (الأردن).
5. العبادي، هاشم فوزي، آخرون (2010)، الريادة الإستراتيجية ودورها في صياغة إستراتيجية التسويق الريادي في منظمات الأعمال: دراسة تطبيقية في معمل بيبسي الكوفة، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية، المجلد12، العدد4، ص ص 8-35، (العراق).
6. عسيري، أحمد، المعمرى، ياسر حسين سالم ، (2020)، واقع تطبيق أخلاقيات العمل في قطاع التعليم بمحافظة عسير، مجلة البحوث والدراسات التجارية، المجلد 04، العدد01، جامعة زيان عاشور بالجلفة، (الجزائر).
7. عوض، مجدي مبارك، (2010)، الريادة في الأعمال: المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، ط1، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، عمان (الأردن).
8. الغالي، طاهر محسن منصور، العامري، صالح مهدي محسن، (2015)، المسؤولية الإجتماعية وأخلاقيات العمل، ط4، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان (الأردن).
9. المعاضيدي، محمد عصام أحمد، (2005)، أثر أخلاقيات العمل في تعزيز إدارة المعرفة، مذكرة ماجستير، جامعة الموصل، الموصل (العراق).
10. نجم، عبود نجم، (2005)، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ( مصر).
11. وليام، شاو، (2005)، أخلاقيات منظمات الأعمال، دار الفجر للنشر والتوزيع، (مصر).