

أثر أخلاقيات الأعمال على فاعلية المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضريةThe impact of business ethics on the effectiveness at the National Enterprise of Paints in its Lakhdaria's unitعراي محفوظ¹¹ جامعة مولود معمري تيزي وزو، mahfoud.arabi@ummtto.dz

تاريخ النشر: 2021/04/30

تاريخ القبول: 2021/03/01

تاريخ الاستلام: 2020/07/10

ملخص: تهدف هذه الورقة البحثية إلى إبراز أثر أخلاقيات الأعمال على فاعلية المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية، ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها تم الاعتماد على الاستبيان لجمع البيانات، وتألفت عينة الدراسة من 151 عامل في المؤسسة من مختلف المستويات الإدارية، وتم استخدام برنامج (SPSS) لمعالجة البيانات المتحصل عليها استنادا لإجابات أفراد العينة المدروسة.

وقد خلصت الدراسة بعد تحليل النتائج وتفسيرها إلى أن أثر أخلاقيات الأعمال على فاعلية المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، حيث كانت إجابات أفراد عينة الدراسة إيجابية تجاه المتغيرات المتعلقة بالنزاهة، الاحترام، المسؤولية، الولاء، الانصاف والشفافية مما أثر بشكل إيجابي على إدارة الوقت، استغلال الموارد وإدارة الكفاءات في المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: الأخلاق، أخلاقيات المهنة، أخلاقيات الأعمال، الفاعلية، المؤسسة العمومية.

تصنيف JEL: M14، D24، L32

Abstract: This research paper aims to highlight the impact of business ethics on the effectiveness at the National Enterprise of Paints in its Lakhdaria,s unit. In order to achieve the objectives of the study, the researcher designed a questionnaire to gather the primary information from study sample which consisted (151) employees from the various administrative levels. The statistical package for social sciences (SPSS) was used to analyze and examine the hypotheses.

The results of this study revealed that a significant statistical impact of business ethics on the effectiveness in Lakhdaria unit of Paints at level ($\alpha \leq 0.05$). Where the responses of the respondents were positive towards the relevant variables to integrity; respect; responsibility, loyalty, equity and transparency which positively affected time management, exploitation of resources and skills management.

Keys words: Moral, Professional ethics, business ethics, effectiveness, public enterprise.

JEL classification codes: M14; D24; L32

المؤلف المرسل: عراي محفوظ، الإيميل: mahfoud.arabi@ummtto.dz

تمهيد: كما هو معروف في مجال إدارة الأعمال بأن "الثابت الوحيد هو التغيير"، هذه الوضعية أجبرت المؤسسات على ضرورة البحث الدائم عن رؤى مستقبلية تساعد على أن تستوعب هذا التحول وتواجه اتجاهاته، فما يشهده العالم من فضائح سببها سلوكيات بعض المؤسسات أدخل توجه جديد كان العديد من الباحثين الاقتصاديين يرفضون إدراجه ضمن البعد الاقتصادي ألا وهو بعد الأخلاقيات الذي أصبح أحد الوسائل المهمة في مجال إدارة الأعمال وأصبح عالم المال والأعمال مطالب أكثر من أي وقت مضى أن يجمع ويصالح بين مبادئ الأخلاقيات ومبادئ التسيير وجمع الثروة وتوزيعها ولم يعد بوسع المنظمات أن تغفل عن هذا الأمر في سياساتها وبرامجها خاصة مع تزايد ضغط الأطراف ذات المصلحة.

وفي هذا الصدد تجدد المؤسسات الجزائرية ومن بينها المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية التي اختبرت كحقل لإجراء للدراسة الميدانية نفسها مجرة على مساهمة التطورات البيئية إن أرادت الاستمرار ومواجهة المنافسة الشديدة المفروضة من طرف المؤسسات المحلية والأجنبية خاصة مع تبني الجزائر لخيار الانفتاح الاقتصادي، وأن تعمل على تطوير وتحسين ميكانيزمات وأساليب العمل والتسيير من خلال وضع موثيق أخلاقيات تسمح بتحقيق رضا كافة الأطراف ذات المصلحة بغية الوصول للفاعلية.

إشكالية الدراسة: انطلاقا مما سبق ذكره جاءت هذه الدراسة لتبرز أثر أخلاقيات الأعمال على فاعلية المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية، ومن هنا يمكن صياغة الإشكالية التالية: **ما مدى تأثير أخلاقيات الأعمال على فاعلية المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية؟**

الأسئلة الفرعية: وللإلمام بجميع النواحي التي تتضمنها هذه الإشكالية نطرح التساؤلات التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات الأعمال على إدارة الوقت في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات الأعمال على استغلال الموارد في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات الأعمال على إدارة الكفاءات في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة لأخلاقيات الأعمال بالمؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية

فرضيات الدراسة: للإجابة على الإشكالية المطروحة، تم صياغة الفرضيات التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات الأعمال على إدارة الوقت في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات الأعمال على استغلال الموارد في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات الأعمال على إدارة الكفاءات في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة لأخلاقيات الأعمال بالمؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

عنوان المقال: أثر أخلاقيات الأعمال على فاعلية المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية

أهداف الدراسة: تهدف هذه الورقة البحثية إلى تسليط الضوء على واقع أخلاقيات الأعمال في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية وإبراز أثرها على إدارة الوقت، استغلال الموارد وإدارة الكفاءات.

منهج الدراسة: اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي، بحيث تم وصف المفاهيم الواردة في الدراسة وصفا علميا دقيقا، من أجل تحديد ملامحها وصفاتها بدقة، كما قمنا بجمع أكبر قدر من المعلومات والبيانات عن الظاهرة المدروسة تحليلها وتفسيرها بالاعتماد على مجموعة من الأدوات الإحصائية قصد التحقق من الفرضيات التي تم صياغتها حول أثر أخلاقيات الأعمال على فاعلية المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية.

الدراسات السابقة: من أهم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث من جوانب مختلفة نذكر الآتي:

- دراسة (زروقي يحيى، 2016/2017) حول "أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان": هدفت هذه الدراسة إلى تحليل المداخل الأساسية لأخلاقيات الأعمال والفساد الإداري مع دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان، وبناء على استقصاء شمل عينة متكونة من (90) موظف خلصت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الأخلاقيات والسلوك الوظيفي في هذه المنظمة الحكومية.
- دراسة "(نجم عبود نجم، باسم المبيضين، 2010) حول "أخلاقيات الإدارة": تطرقت هذه الدراسة إلى أخلاقيات الإدارة، حيث هدفت الدراسة إلى تقديم رؤية حول أخلاقيات الإدارة ومداخلها التي تفسر علاقات الأعمال بالأخلاقيات، وكذلك إعداد نموذج للمداخل الأساسية للأخلاقيات والمتمثلة في: الأخلاقيات المثالية؛ أخلاقيات الامتثال؛ الأخلاقيات النسبية والأخلاقيات التطويرية، أجريت الدراسة على (20) منظمة أردنية من القطاع الحكومي والخاص، توصل فيها الباحثان إلى أن الاهتمام كان ضعيفا بالجوانب الأخلاقية في هذه المنظمات، وأنه على الإدارة توضيح رؤيتها عن الأخلاقيات ومعايير الأداء، لأن مثل هذه العلاقة يمكن أن تحفز العاملين لتحقيق التوازن بين الجوانب المادية والأخلاقية في قرار الحكم وممارساتهم.
- دراسة (ياسف حسيبة، 2013) حول "أثر نمط الهيكل التنظيمي في فاعلية المؤسسة": هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر نمط الهيكل التنظيمي على فاعلية المؤسسة، وتوصلت إلى أن فاعلية المؤسسة تتأثر بشكل مباشر بالنمط السائد الذي يجسد هيكلها التنظيمي القائم، والذي يعبر عن قدرة المؤسسة على ممارسة واجباتها على صعيد البيئة الداخلية والخارجية، وأن فاعلية المؤسسة تتحقق كلما كان الاهتمام بتطوير الهيكل التنظيمي قائما في المؤسسة ومأخوذا بالاعتبار من قبل القيادات المعنية به والإدارات العليا المعنية بذلك التصميم.
- دراسة (Graham Jill, 1995) حول "القيادة والتطور الأخلاقي ومسلك المواطنة في المنظمة": تناولت هذه الدراسة موضوع القيادة والتطور الأخلاقي في المنظمة، وتوصلت إلى أن القيادة التي تهتم بمصالح الأتباع الشخصية وأداء المهمة ترتبط بالتطور قبل الأخلاقي التقليدي، والقيادة التي تركز على العلاقات الشخصية والشبكات الاجتماعية المرتبطة بالتابعين لصف التطور الأخلاقي التقليدي للقيادة، ثم القيادة التي تركز على فرق العمل والتعاون والتحول إلى القيادة الخادمة والتي تشجع على الالتزام بمستوى عال من الأخلاق وتطبيق نزيه للمبادئ الأخلاقية يدل على التطور الأخلاقي الحديث.
- دراسة (Maguad ben, Krone Robert, 2009) حول "الأخلاق والقيادة الأخلاقية في المنظمة": تطرقت هذه الدراسة إلى الأخلاق والقيادة لأخلاقية في المنظمة والتي هدفت إلى إبراز العلاقة بين الأخلاق والقيادة الأخلاقية والتحسين الناجح للجودة والنوعية في المنظمات، واعتمدت على منهج التحليل النقدي للدراسات السابقة

والأدب النظري، ولقد توصلت الدراسة إلى أن القيادة الخلاقة هي أكثر وأهم متغير لنجاح الأعمال على المدى الطويل، وكذلك دعم السلوك الأخلاقي بهدف زيادة الأرباح وتحسين رضا الزبائن وتقليل معدلات دوران العمل وتحسين الرضا الوظيفي.

يتجلى من خلال العرض السابق بأن الدراسات السابقة ستفيد الدراسة الحالية في تناولها للمنطلقات الفكرية لأخلاقيات الأعمال والفاعلية، كما ستفيد الدراسات السابقة الدراسة الحالية في تحديد المنهج الأمثل الذي سيتم من خلاله قياس متغيرات الدراسة، إلا أن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في مجالات عدة، يمكن حصرها فيما يلي:

– المجال الموضوعي، حيث تقوم الدراسة الحالية بتحليل أخلاقيات الأعمال بالاعتماد على الأبعاد المتمثلة في: النزاهة؛ الاحترام؛ المسؤولية؛ الولاء؛ الإنصاف؛ الشفافية؛ وقياس الفاعلية من خلال إدارة الوقت؛ استغلال الموارد وإدارة الكفاءات.

– بيئة الدراسة، حيث ستجرى هذه الدراسة على المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية.
– مجتمع الدراسة، حيث تقوم هذه الدراسة بدراسة أثر أخلاقيات الأعمال على فاعلية المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية من وجهة نظر العاملين في مختلف المستويات التنظيمية.

تقسيمات الدراسة: من أجل الإلمام بمختلف الجوانب التي يطرحها موضوع الدراسة، وللإجابة على إشكالية البحث واختبار فرضياته، تحقيق أهدافه، تم تقسيم الدراسة إلى المحاور الموالية:

1. أخلاقيات الأعمال؛
2. الفاعلية؛
3. أدوات جمع البيانات؛
4. اختبار فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج.

1- أخلاقيات الأعمال: قبل التطرق إلى مفهوم الأخلاقيات ارتأينا أن نوضح بعض المفاهيم القريبة منها كالأخلاق وأخلاقيات المهنة التي قد تتداخل وتتشابك مع مفهوم الأخلاقيات في بعض المواقف.

1-1- الأخلاق: الأخلاق جمع حُلُق (la morale) وهي كلمة لاتينية (moeres) وتعني "العادة والسجية والطبع والمروءة"، أو هي استكشافات فلسفية للاستفسارات الأخلاقية للتعامل مع الأعمال الإنسانية (خليل مجد العزاوي، 2005، صفحة 223). ولقد عرفها الغزالي بأنها "عبارة عن هيئة في النفس راسخة تصدر عنها الأفعال بسهولة ويسر من غير الحاجة إلى تذكر وروية" (أحمد يوسف، 1990، صفحة 97)، أما في قاموس Webster فقد جاءت على أنها "التصرف بشكل منضبط مع ما هو جيد وما هو سيء أو ما هو صحيح وما هو غير صحيح وفقاً للالتزامات والواجبات المحددة سلفاً" (تامر ياسر البكري، 2001، صفحة 137). من خلال التعاريف السابقة يمكن استنتاج ما يلي:

- الخُلُق يدل على الصفات الطبيعية في خلق الإنسان الفطرية على هيئة مستقيمة متناسقة.
- تدل الأخلاق على الصفات المكتسبة حتى أصبحت كأنها خلقت فيه فهي جزء من طبعه.
- للأخلاق جانبين، أولهما جانب نفسي باطني وثانيهما جانب سلوكي ظاهري.

1-2- الأخلاقيات: إن مصطلح الأخلاقيات (éthique) باللغة الفرنسية أو (éthics) باللغة الإنجليزية، تعود جذورها إلى الكلمة اليونانية (éthos) واللاتينية (éthicas)، وقد استعمل هذا المصطلح من طرف الفلاسفة في القرن 13 حيث كانت تعني الأفعال المقبولة من طرف المجتمع، والتي تتوافق مع عاداته وتقاليده.

عنوان المقال: أثر أخلاقيات الأعمال على فاعلية المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية

أما المختصين والدارسين في علم إدارة الأعمال اختلفت آرائهم حول تعريف الأخلاقيات، فقد أشار (Rue & Byers) إلى أن " الأخلاقيات هي المبادئ أو المعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة"، أما (Negros) فقد عرفها بأنها " تطبيق الفرد لما يؤمن به من خلال القيام بسلوك معين في موقف معين"، و هو يتفق مع (Garden) في أن للموقف تأثير على الأخلاقيات إذ عرفها هذا الأخير بأنها " مجموعة من المبادئ المدونة التي تأمر وتنهى عن سلوكيات معينة تحت ظروف معينة، وهي انعكاسات القيم التي يتخذها الأفراد كمعايير تأخذ سلوكياتهم"، أما (Slucom) فقد عرفها بأنها " القواعد الأخلاقية والقيم المبدئية التي تحكم سلوك الفرد والجماعة بشأن الصح والخطأ، كما أنها تضع المعايير عما هو جيد وسيئ في التصرفات والأفعال" (حرموش عادل، العنزي سعد، 2000، صفحة 21).

إن المسألة الرئيسية التي يجب الإشارة إليها أن الأخلاقيات ما هي إلا حالة نسبية معبر عنها من خلال سلوك إنساني، وهي تختلف من فرد إلى آخر ومن موقف إلى آخر ويعود ذلك إلى أن السلوك الإنساني ما هو إلا محصلة للتفاعل بين خصائص الفردية الناتجة عن إدراكه واتجاهاته والموقف أي العوامل البيئية المحيطة به.

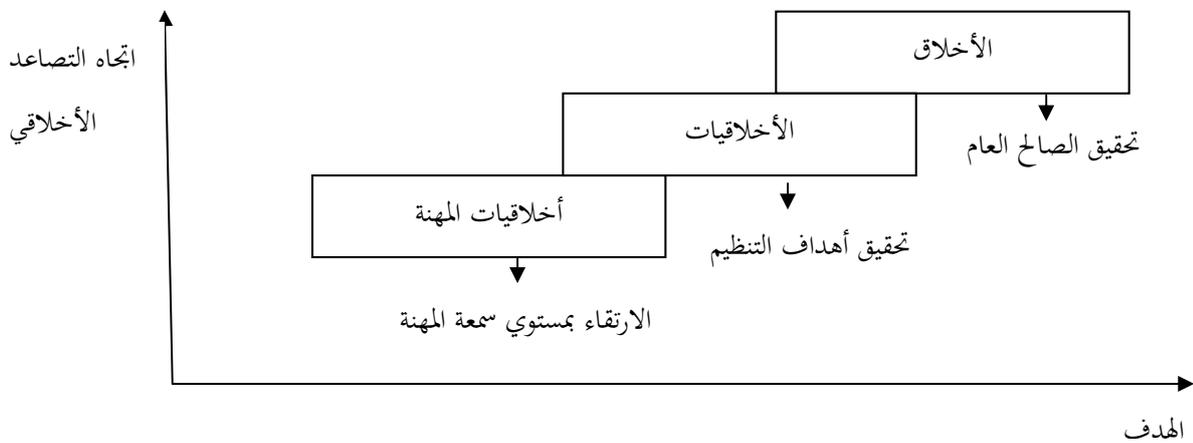
1-3- أخلاقيات المهنة: أخلاقيات المهنة هو مصطلح مشتق من كلمتين إغريقيتين (Deon) وتعني الواجب و(Logos) وتعني العلم، والجمع بينهما (DEONTOLOGIE) يوضح وجود التزامات تفرض على الموظف أثناء ممارسته لمهامه، والتي ظهرت في القرن 19، وأول من استعمل هذا المصطلح هو (Jérémie Bentham) سنة 1823 في كتابه " la déontologie ou science morale" وعرفها بأنها مجموع من القواعد، الالتزامات والمبادئ (Revue Algerienne des sciences juridiques économiques et politiques, 1997, p. 262) وقد عرفها قاموس (La Rousse) بأنها: "مجموع القيم والواجبات التي تنظم مهنة ما، وتقود من ممارستها بما يتوافق مع عملائها" (La Rousse, 2002, p. 317).

ونجد أخلاقيات المهنة مرتبطة بتخصصات أو مهن معينة مثال ذلك:

- أخلاقيات مهنة الطب تعني مدى التزام الطاقم الطبي بمسؤولية أداء الخدمة الصحية بتوفر صفات أخلاقية عالية في تعامله مع المريض ويمكن قياس ذلك من خلال مجموعة أبعاد تتمثل في الوقاية الذاتية بالنسبة للطاقم الطبي، الولاء الوظيفي، وضوح الدور والتزامه بتطوير مهاراته باستمرار.

- أخلاقيات مهنة الصحافة وتتمثل في القيم الأساسية التي توجه أنشطة الصحفيين، ولا يجب أن تعيق هذه الضوابط، بأي حال من الأحوال، حرية الممارسة الصحفية. ويمكن توضيح ترابط المصطلحات السابقة من خلال الشكل الموالي:

الشكل رقم 1: أبعاد أخلاقيات الأعمال



المصدر: نجم عبود نجم، إدارة المعرفة، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان، الأردن، 2008، ص 554.

يوضح الشكل السابق أن هناك تكامل بين أبعاد سلوك الأفراد في المجتمع أو داخل المنظمات الذي يحكم مبدئياً من طرف أخلاقيات المهنة التي تسعى إلى حماية المهنة وضمان استمرارها، ليأتي دور الأخلاقيات المتفق عليها من طرف أفراد التنظيم، ثم الأخلاق العامة التي تحكم المجتمع ككل وتؤدي إلى تحقيق الصالح العام.

وتتمثل أبعاد أخلاقيات الأعمال في مجموعة من المؤشرات ارتبأنا اختيار البعض منها على أساس الاطلاع على بعض موثيق الأخلاقيات، وكذلك أهم المعايير المشتركة لمؤشرات الأخلاقيات بين بعض المنظمات الدولية كمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، لجنة بازل للرقابة المصرفية ومؤسسة التمويل الدولية وأهمية مساهمتها والمتمثلة في: النزاهة؛ الاحترام؛ المسؤولية؛ الولاء؛ الانصاف والشفافية.

2- الفاعلية: تتجسد الفاعلية في محاولة الوصول إلى الهدف المنشود داخل التنظيم بأقل تكلفة مادية، أقل جهد، وأسرع وقت ممكن، أو هي العلاقة بين مدخلات العملية من جهة وبين المخرجات الناتجة عن هذه العملية من جهة أخرى، وتتعلق الفاعلية بجانبين جانب كمي يتمثل في حجم الإنتاج (سلع، خدمات) والجانب الثاني كيني ويعني مدى الجودة المتوفرة في الإنتاج (عمر وصفي عقيلي، 2005، صفحة 138). تسعى المؤسسات للوصول إلى أهدافها بأقل تكلفة ممكنة والتي لا تتحقق إلا من خلال الاستغلال الأمثل لمواردها وإدارة كفاءتها واستغلالها الوقت أحسن استغلال.

1-2- إدارة الوقت: يعد الوقت احد أندر الموارد الاقتصادية الهامة إذ يتميز عن غيره من الموارد (الأرض، موارد طبيعية، رأس المال) بأنه العنصر الذي لا يمكن استنجاهه، شراؤه، اقتراضه، تخزينه و الاستغناء عنه، فالوقت كالسيف إن لم تقطعه قطعك، فعنصر الوقت يعتبر متساوي في الوفرة بين جميع المؤسسات غير أن الفارق يتمثل في كيفية إدارته.

وقد أكد (P.Druker) بأن الشخص الذي لا يستطيع إدارة وقته لا يستطيع إدارة شيء آخر، فإدارة الوقت لا تقتصر على الإداريين دون غيرهم أو على العمل الإداري دون غيره، فالجميع مطالبون بإدارة وقتهم بشكل فعال، بحيث يحقق الفرد من خلال استغلال هذا الوقت أقصى فائدة ممكنة مقارنة بالفرص البديلة المتاحة (أحمد خالد الصرايرة، 2010، صفحة 89).

2-2- استغلال الموارد: ويتجلى ذلك من خلال الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة للإنتاج مثل العمالة والأرض، وإن تحقيق ذلك يقتضي التزاما واسع النطاق على مستوى المؤسسة والقدرة على تحقيق تعاون وثيق بين الوظائف المختلفة.

3-2- إدارة الكفاءات: تعد إدارة الكفاءات نموذجا جديدا لتنظيم وتسيير الموارد البشرية وفق بعد استراتيجي، ويمكن تعريفها بأنها "نظام تسييري يهدف إلى تسيير وتطوير الكفاءات من خلال استقطابها وتنميتها، تقييمها وتحفيزها، ودمجها في مسار تحقيق الأهداف الإستراتيجية بتوفير بيئة العمل المناسبة لتفجير قدراتها وإمكاناتها المحتملة" (Guy Le Boterf, 2008, p. 269).

3- أدوات جمع البيانات: بغية تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على مصدرين أساسيين للحصول على البيانات القابلة للوصف والتحليل؛ وهما:

1-3- المصادر الثانوية: اعتمدنا في معالجة الجانب النظري من الدراسة على مصادر البيانات الثانوية منشورة وأخرى غير منشورة والتي تتمثل أساسا في مختلف المراجع ذات الصلة، باللغتين العربية والأجنبية، من كتب ومجلات ورسائل جامعية، دوريات وأبحاث سابقة بالصيغتين الورقية والإلكترونية.

2-3- المصادر الأولية: لمعالجة الجانب التطبيقي لموضوع الدراسة اعتمدنا على الاستبيان كأداة لجمع البيانات لإجراء الدراسة الميدانية، وصمم لبرنامج مع إشكالية الدراسة وفرضياتها وهذا بالرجوع إلى مختلف الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وذلك بهدف الوصول إلى استنتاجات تساهم في تفسير أثر أخلاقيات الأعمال على فاعلية المؤسسة الوطنية للدهن

عنوان المقال: أثر أخلاقيات الأعمال على فاعلية المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية

بالأخضرية، وذلك من خلال توزيع الاستبيان على عينة عشوائية بسيطة، وتحليل إجاباتهم باستخدام الأساليب الإحصائية بالاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية.

3-3- مجتمع الدراسة وعينته: تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية من جميع المستويات الإدارية، والبالغ عددهم (365)، وتم سحب عينة عشوائية بسيطة من هذا المجتمع لدراستها وتعميم نتائجها على مجتمع الدراسة، وذلك بالاعتماد معادلة هيربرت أركن وفق العلاقة الموالية:

$$n = \frac{P(1-P)}{(E \div Z) + [P(1-P) \div N]}$$

حيث:

n: حجم العينة.

N: حجم المجتمع.

P: قيمة احتمالية تتراوح قيمتها بين الصفر والواحد وتأخذ قيمة (0,50) أينما وجدت لتثبيت الشروط ولأننا لا نعرف تقدير P ومعظم الأحيان يكون غير متاح لذلك نأخذ القيمة العظمى وهي $P(1-P)=0,25$.
E: نسبة الخطأ المسموح به وثبتها هنا عند 0,05.
Z: الدرجة المعيارية وتساوي 1,96 عند معامل ثقة 0,95.

$$n = \frac{0,25}{(0,05 \div 1,96) + [0,25 \div 365]} = 187 \text{ وعليه:}$$

تم توزيع الاستبيان بعد إقراره في صورته النهائية على 187 عامل بالمؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية، تم استرجاع 162 استبيان أي ما نسبته 86,63% من الاستبيانات الموزعة، وبلغت نسبة الفاقد 6,80% من مجموع الاستبيانات التي تم استرجاعها أي ما يعادل 11 استبيان، وفي الجدول الموالي تم تلخيص الإحصائيات التي تخص عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة والمعتمدة في الدراسة:

الجدول رقم 1: عدد الاستبيانات الموزعة، المسترجعة والصالحة للتحليل

المجتمع	الموزعة		المسترجعة		الصالحة للتحليل		المسترجعة غير صالحة للتحليل	
	العدد	النسبة%	العدد	النسبة%	العدد	النسبة%	العدد	النسبة%
365 عامل	187	51,23	162	86,63	151	93,20	11	6,80

المصدر: من إعداد الباحث بناء على الاستبيانات المعتمدة في الدراسة.

يتضح من الجدول أعلاه أن عدد الأفراد الذين خضعت استجاباتهم للتحليل الإحصائي 151 عامل بالمؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية.

3-4- صدق أداة الدراسة وثباتها: لقد تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية لعبارات المحور الذي ينتمي إليه، وحساب معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان. في حين من تم التأكد من صدق ثبات أداة الدراسة من خلال حساب معامل ألفا (&) كرومباخ حيث يؤكد

(Nunually) أن درجة 0,51 هي درجة مقبولة للثبات (منصور عوض صالح القحطاني، 2004، صفحة 371)، وكانت النتائج كما يوضحه الجدول الموالي:

الجدول رقم 2: صدق وثبات أداة الدراسة

المتغيرات	معامل الارتباط لسبيرمان	القيمة الإحتمالية (Sig*)	معامل ألفا (& كرونباخ
بعد النزاهة	0,924	0,000	0,765
بعد الاحترام	0,832	0,000	0,766
بعد المسؤولية	0,837	0,000	0,765
بعد الولاء	0,889	0,000	0,765
بعد الانصاف	0,809	0,000	0,769
بعد الشفافية	0,833	0,000	0,764
محور أخلاقيات الأعمال	0,951	0,000	0,761
بعد إدارة الوقت	0,936	0,000	0,766
بعد استغلال الموارد	0,931	0,000	0,763
بعد إدارة الكفاءات	0,958	0,000	0,765
محور الفاعلية	0,965	0,000	0,762

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01) $(\alpha \leq 0,01)$.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 20

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبيان دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0,01)، وهذا يشير إلى الصدق البنائي بين أبعاد الاستبيان والمحور الذي ينتمي إليه، وبين محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان، وقيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة، حيث بلغت درجة الثبات الكلية لمحوري أخلاقيات الأعمال والفاعلية على التوالي (0,761) و(0,762)، وهذه القيم تعتبر مؤشراً لصلاحية أداة الدراسة للتطبيق بغرض تحقيق أهدافها من خلال الإجابة على أسئلتها، كما تشير إلى إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها عند التطبيق، وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبيان صادقة لما وضعت لقياسه ويمكن تطبيقه بثقة.

4- اختبار فرضيات البحث ومناقشة النتائج: لقياس أثر أخلاقيات الأعمال على فاعلية المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية تم استخدام معامل الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise)، وقبل إجراء الاختبار ينبغي التحقق من قوة وصلاحية النموذج لأجل ضمان ملائمة البيانات لتحليل الانحدار، وللتحقق من قوة النموذج تم التأكد من عدم مشكل التداخل الخطي المتعدد بين متغيرات الدراسة المستقلة (Multicollinearity) الذي يؤثر على النتائج، وذلك بحساب معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor) واختبار التباين المسموح (Tolerance) لكل عنصر من عناصر المتغير المستقل، حيث أن الحصول على قيمة لمعامل (VIF) لأحد المتغيرات المستقلة تزيد عن 10 تشير إلى أن تقدير المعلمة المرافقة يتأثر بمشكلة التداخل الخطي المتعدد، أما قيم التباين المسموح فيجب أن تكون قيمتها أكبر من 0,1 (سعد زغلول بشير، 2003، الصفحات 165-166)، بينما اختبار صلاحية النموذج تم من خلال تحليل التباين للانحدار، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدولين المواليين:

عنوان المقال: أثر أخلاقيات الأعمال على فاعلية المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية

الجدول رقم 3: اختبار التداخل الخطي المتعدد بين المتغيرات المستقلة

أبعاد المتغير المستقل	معامل تضخم التباين	التباين المسموح به
النزاهة	3,458	0,289
الاحترام	3,829	0,261
المسؤولية	5,405	0,185
الولاء	4,545	0,220
الانصاف	6,032	0,166
الشفافية	2,010	0,497

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 20

من خلال الجدول السابق يتضح بأنه لا يوجد مشكل التداخل الخطي المتعدد بين المتغيرات المستقلة، وما يؤكد ذلك قيم معيار الاختبار (VIF) المحصورة بين 2,010 و 6,032، وهي قيم أقل من القيمة الحرجة للاختبار، أما قيم التباين المسموح به فكانت محصورة بين 0,166 و 0,497، وهي قيم أكبر 0,1 وهذا أمر مقبول، وعليه أصبح بالإمكان قياس أثر أبعاد أخلاقيات الأعمال على فاعلية المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية.

الجدول رقم 4: اختبار تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار فرضيات الدراسة

أبعاد المتغير التابع	المصدر	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	الدلالة الإحصائية (Sig)
إدارة الوقت	الانحدار	146,574	24,429	20,539	0,000
	الخطأ	1,728	0,012		0,000
استغلال الموارد	الانحدار	147,186	24,531	6,897	0,000
	الخطأ	5,184	0,036		0,000
إدارة الكفاءات	الانحدار	155,286	25,881	4,148	0,000
	الخطأ	30,672	0,213		0,000

* التأثير دال إحصائياً عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

قيمة F الجدولية بدرجتي حرية البسط والمقام (6، 144)، عند مستوى المعنوية $(\alpha \leq 0.05) = 3.84$.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 20

أظهرت نتائج التحليل الموضحة في الجدول السابق أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية البالغة (3,84)، كما أن قيمة الدلالة الإحصائية البالغة (0,000) أقل من مستوى المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$ ، وعليه نرفض الفرضية الصفرية وهذا يعني ثبوت صلاحية النموذج، وبالتالي يوجد أثر لأخلاقيات الأعمال على فاعلية المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية. وتأسيساً على ما تقدم، فقد أصبح بالإمكان استخدام أسلوب الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (Stepwise)، لقياس أثر أخلاقيات الأعمال على فاعلية المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية بناء على إجابات أفراد عينة الدراسة، كما هو موضح فيما يلي:

4-1- الفرضية الأولى: "تؤثر أخلاقيات الأعمال على إدارة الوقت في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية"

أي:

- الفرضية الصفرية (H_0): "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات الأعمال على إدارة الوقت في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية".
 - الفرضية البديلة (H_1): "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات الأعمال على إدارة الوقت في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية".
- الجدول الموالي يوضح نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (Stepwise) لقياس أثر أبعاد أخلاقيات الأعمال على بعد إدارة الوقت.

الجدول رقم 5: نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (Stepwise) لقياس أثر أبعاد أخلاقيات الأعمال

على بعد إدارة الوقت					
المتغيرات	معامل الانحدار (β)	الخطأ المعياري	المعاملات المعيارية (Beta)	قيمة T المحسوبة	الدلالة الإحصائية (Sig)
النزاهة	0,306	0,014	0,338	22,401	0,000
الاحترام	0,127	0,014	0,155	9,312	0,000
المسؤولية	0,031	0,014	0,042	2,242	0,000
الولاء	0,193	0,020	0,201	9,690	0,000
الانصاف	0,107	0,016	0,127	6,705	0,000
الشفافية	0,236	0,020	0,253	11,592	0,000
معامل الارتباط المتعدد (R)	0.680				
معامل التفسير (R^2)	0.462				

قيمة T الجدولية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) ودرجة حرية (144) = 1,655.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 20

يتضح من خلال نتائج التحليل الواردة في الجدول السابق وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد المتغير المستقل أخلاقيات الأعمال (النزاهة، الاحترام، المسؤولية، الولاء، الانصاف، الشفافية) مجتمعة على إدارة الوقت في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية، وما يؤكد ذلك القيم الإحصائية البالغة (0,000) وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وبلغت قيمة معامل الارتباط (R) (0,680)، كما تشير قيمة معامل التفسير (R^2) البالغة (0,462) إلى أن أخلاقيات الأعمال بأبعادها مجتمعة في النموذج تفسر ما نسبته 46,20% من التغيرات التي تطرأ على إدارة الوقت في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية.

كما تشير قيم المعاملات المعيارية (Beta) المحسوبة لأبعاد أخلاقيات الأعمال إلى أن زيادة الاهتمام بدرجة واحدة للنزاهة، الاحترام، المسؤولية، الولاء، الانصاف، الشفافية سيؤدي إلى تحسين إدارة الوقت في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية بقيمة (0,388، 0,155، 0,042، 0,201، 0,127، 0,253) على الترتيب، وما يؤكد معنوية هذا الأثر قيمة T المحسوبة التي كانت أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,655) وبقيم إحصائية أقل من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$). وفي ضوء النتائج السابقة نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي مفادها "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات الأعمال على إدارة الوقت في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية".

عنوان المقال: أثر أخلاقيات الأعمال على فاعلية المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية

4-2- الفرضية الثانية: "تؤثر أخلاقيات الأعمال على استغلال الموارد في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية" أي:

- الفرضية الصفرية (H_0): "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات الأعمال على استغلال الموارد في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية".
 - الفرضية البديلة (H_1): "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات الأعمال على استغلال الموارد في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية".
- الجدول الموالي يوضح نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (Stepwise) لقياس أثر أبعاد أخلاقيات الأعمال على بعد استغلال الموارد.

الجدول رقم 6: نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (Stepwise) لقياس أثر أبعاد أخلاقيات الأعمال

على بعد استغلال الموارد					
المتغيرات	معامل الانحدار (β)	الخطأ المعياري	المعاملات المعيارية (Beta)	قيمة T المحسوبة	الدلالة الإحصائية (Sig)
النزاهة	0,130	0,024	0,142	5,530	0,000
الاحترام	0,344	0,024	0,413	14,558	0,000
المسؤولية	0,068	0,034	0,092	2,857	0,000
الولاء	0,275	0,028	0,283	7,974	0,000
الانصاف	0,172	0,035	0,201	6,219	0,000
الشفافية	0,128	0,025	0,135	3,626	0,000
معامل الارتباط المتعدد (R)	0.662				
معامل التفسير (R^2)	0.439				

قيمة T الجدولية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) ودرجة حرية (144) = 1,655.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 20

يتضح من خلال نتائج التحليل الواردة في الجدول السابق وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد المتغير المستقل أخلاقيات الأعمال (النزاهة، الاحترام، المسؤولية، الولاء، الانصاف، الشفافية) مجتمعة على استغلال الموارد في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية، وما يؤكد ذلك القيم الإحصائية البالغة (0,000) وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وبلغت قيمة معامل الارتباط (R) (0.662)، كما تشير قيمة معامل التفسير (R^2) البالغة (0.439) إلى أن أخلاقيات الأعمال بأبعادها مجتمعة في النموذج تفسر ما نسبته 43,90% من التغيرات التي تطرأ على استغلال الموارد في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية.

كما تشير قيم المعاملات المعيارية (Beta) المحسوبة لأبعاد أخلاقيات الأعمال إلى أن زيادة الاهتمام بدرجة واحدة للنزاهة، الاحترام، المسؤولية، الولاء، الانصاف، الشفافية سيؤدي إلى تحسين استغلال الموارد في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية بقيمة (0,142، 0,413، 0,092، 0,283، 0,201، 0,135) على الترتيب، وما يؤكد معنوية هذا الأثر قيمة T المحسوبة التي كانت أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,655) وبقيم إحصائية أقل من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

وفي ضوء النتائج السابقة نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي مفادها "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات الأعمال على استغلال الموارد في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية".

3-4- الفرضية الثالثة: "تؤثر أخلاقيات الأعمال على إدارة الكفاءات في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية"

أي:

- الفرضية الصفرية (H_0): "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات الأعمال على إدارة الكفاءات في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية".

- الفرضية البديلة (H_1): "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات الأعمال على إدارة الكفاءات في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية".

الجدول الموالي يوضح نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (Stepwise) لقياس أثر أبعاد أخلاقيات الأعمال على بعد إدارة الكفاءات.

الجدول رقم 7: نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (Stepwise) لقياس أثر أبعاد أخلاقيات الأعمال

على بعد إدارة الكفاءات					
المتغيرات	معامل الانحدار (β)	الخطأ المعياري	المعاملات المعيارية (Beta)	قيمة T المحسوبة	الدلالة الإحصائية (Sig)
النزاهة	0,784	0,058	0,773	13,568	0,000
الاحترام	0,217	0,058	0,236	3,752	0,000
المسؤولية	0,191	0,058	0,234	3,288	0,000
الولاء	0,090	0,084	0,083	2,061	0,000
الانصاف	0,228	0,068	0,240	3,357	0,000
الشفافية	0,318	0,086	0,304	3,690	0,000
معامل الارتباط المتعدد (R)	0.650				
معامل التفسير (R^2)	0.423				

قيمة T الجدولية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) ودرجة حرية (144) = 1,655.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 20

يتضح من خلال نتائج التحليل الواردة في الجدول السابق وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد المتغير المستقل أخلاقيات الأعمال (النزاهة، الاحترام، المسؤولية، الولاء، الانصاف، الشفافية) مجتمعة على إدارة الكفاءات في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية، وما يؤكد ذلك القيم الإحصائية البالغة (0,000) وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وبلغت قيمة معامل الارتباط (R) (0.650)، كما تشير قيمة معامل التفسير (R^2) البالغة (0.423) إلى أن أخلاقيات الأعمال بأبعادها مجتمعة في النموذج تفسر ما نسبته 42,30% من التغيرات التي تطرأ على إدارة الكفاءات في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية.

كما تشير قيم المعاملات المعيارية (Beta) المحسوبة لأبعاد أخلاقيات الأعمال إلى أن زيادة الاهتمام بدرجة واحدة للنزاهة، الاحترام، المسؤولية، الولاء، الانصاف، الشفافية سيؤدي إلى تحسين إدارة الكفاءات في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج

عنوان المقال: أثر أخلاقيات الأعمال على فاعلية المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية

بالأخصرية بقيمة (0,773، 0,236، 0,234، 0,083، 0,240، 0,304) على الترتيب، وما يؤكد معنوية هذا الأثر قيمة T المحسوبة التي كانت أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,655) وبقيم إحصائية أقل من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$). وفي ضوء النتائج السابقة نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي مفادها "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات الأعمال على إدارة الكفاءات في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية". استنادا إلى نتائج اختبار الفرضيات السابقة يتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات الأعمال على فاعلية المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية، وما يؤكد ذلك هو تطور المؤشرات الكمية كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم 8: المؤشرات الكمية لقياس فاعلية المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية للفترة (2017-2019)

المؤشر / السنة	2017	2018	2019
رقم الأعمال	3133311950,67	3133535570,40	3175082116,46
القيمة المضافة	1225331516,32	1247070722,24	1281263334,94
النتيجة الصافية	531531027,75	549837753,62	588546583,26

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على جداول حسابات نتائج المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية

من قراءة الجدول اعلاه نلاحظ ارتفاع في معدل نمو جميع المؤشرات الكمية المأخوذة من جدول حسابات النتائج للمؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية للفترة (2017-2019)، أين يظهر لنا ارتفاع رقم الأعمال من 31,33 مليون دج سنة 2017 إلى 31,75 مليون دج سنة 2019 بمعدل نمو بلغ 1,33% ما يبرز كفاءة وفعالية نشاط الاستغلال بالمؤسسة، وقد نتج عن هذا الارتفاع في رقم الأعمال ارتفاع في القيمة المضافة للاستغلال بمعدل 4,56% وهذا ما يبرز أيضا كفاءة المؤسسة في استخدامها الأمثل للموارد المتاحة للوصول إلى أهدافها المسطرة، ونتيجة لذلك نجد أن المؤسسة استطاعت أن تنمي ربحها الصافي بمعدل 10,73% حيث انتقل من 53,15 مليون دج سنة 2017 إلى 58,85 مليون دج سنة 2019 وهو ما يبرز كفاءة وفعالية التسيير المالي والقدرة العالية على تسيير دورتي الاستغلال والاستثمار.

4-4- الفرضية الرابعة: "تؤثر المتغيرات الشخصية والوظيفية على استجابة أفراد عينة الدراسة لأخلاقيات الأعمال في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية" أي:

- الفرضية الصفرية (H_0): "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة لأخلاقيات الأعمال بالمؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية".
 - الفرضية البديلة (H_1): "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة لأخلاقيات الأعمال بالمؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية".
- للكشف عن دلالة الفروق في استجابة أفراد عينة الدراسة لأخلاقيات الأعمال تبعا لمتغير الجنس تم استخدام اختبار T للعينات المستقلة (Independent Samples T Test)، في حين تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق في استجابة أفراد عينة الدراسة لأخلاقيات الأعمال تبعا للمتغيرات المتعلقة ب: السن، الفئة المهنية والخبرة المهنية، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدولين المواليين:

الجدول رقم 9: نتائج اختبار T للكشف عن دلالة الفروق في استجابة أفراد عينة الدراسة لأخلاقيات الأعمال تبعا

لمتغير الجنس					
الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	الدلالة الإحصائية (Sig)
ذكر	123	2,556	0,656	0,430	0,175*
أنثى	28	2,522	0,682		

* دال إحصائيا عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 20

يتضح من خلال نتائج التحليل الواردة في الجدول السابق أن قيمة الدلالة الإحصائية (Sig) لمحور أخلاقيات الأعمال تبعا لمتغير الجنس أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة لأخلاقيات الأعمال بالمؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية تعزى لمتغير الجنس، وذلك يعني أن كلا الجنسين في المؤسسة محل الدراسة قد أجابوا عن أسئلة أبعاد أخلاقيات الأعمال الموضحة في الملحق بنفس الاتجاه، أي أن متغير الجنس لم يكن له تأثير في تغير اتجاه أي من الجنسين على أخلاقيات الأعمال.

الجدول رقم 10: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق في استجابة

أفراد عينة الدراسة لأخلاقيات الأعمال تبعا للمتغيرات المتعلقة ب: السن، الفئة المهنية والخبرة المهنية						
المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
السن	بين المجموعات	0,541	3	0,180		
	داخل المجموعات الكلي	72,468	147	0,493	0,366	0,778*
		73,027	150			
الفئة المهنية	بين المجموعات	0,304	3	0,101		
	داخل المجموعات الكلي	72,723	147	0,495	0,205	0,893*
		73,027	150			
الخبرة العلمية	بين المجموعات	2,709	3	0,677		
	داخل المجموعات الكلي	70,318	147	0,482	1,406	0,235*
		73,027	150			

* دال إحصائيا عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 20

يتضح من خلال نتائج التحليل الواردة في الجدول السابق قيم الدلالة الإحصائية (Sig) لمحور أخلاقيات الأعمال تبعا للمتغيرات المتعلقة ب: السن، الفئة المهنية والخبرة المهنية أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة لأخلاقيات الأعمال بالمؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية تعزى للسن، الفئة المهنية والخبرة المهنية، وذلك يعني أن هذه المتغيرات لم يكن لها تأثير في تغير اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة على أخلاقيات الأعمال.

عنوان المقال: أثر أخلاقيات الأعمال على فاعلية المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية

وفي ضوء النتائج السابقة نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي مفادها "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة لأخلاقيات الأعمال بالمؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية".

الخلاصة:

من خلال دراستنا لأثر أبعاد أخلاقيات الأعمال المتمثلة في: الزاهة؛ الاحترام؛ المسؤولية؛ الولاء؛ الانصاف والشفافية على فاعلة المؤسسة الوطنية للدهن وحدة إنتاج الأخصرية من خلال ثلاثة مؤشرات رئيسية هي: إدارة الوقت؛ استغلال الموارد وإدارة الكفاءات، وبعد معالجتنا وتحليلنا لإجابات أفراد عينة الدراسة توصلنا للنتائج المالية:

- التزام عمال المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية بالحياد والموضوعية في التعامل مع مختلف الأطراف ذات المصلحة ساهم في تنفيذ مهامهم على أكمل وجه دون تبديد للموارد والوقت؛

- وجود علاقات صداقة واحترام قوية بين العمال مما ساهم في زيادة التفاعل فيما بينهم وساعدهم في الحصول على المعلومات اللازمة لأداء العمل في الوقت المناسب من خلال سرعة الاتصال دون تبديد للموارد المادية والوقت؛

- نشر ثقافة العمل الجماعي التي تساهم في تبادل الخبرات وتكوين الكفاءات على أرض الواقع التي تغني المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية البحث عن التكوين الخارجي للعمال، والذي بدوره ينقص الكثير من الغموض في عملية اختيار المتكويين، وبالتالي الكثير من المشاكل والصراعات وفقدان الثقة بين الإدارة والعمال وعدم تبديد للموارد المالية خاصة في حالة عدم نجاح التكوين ففي غالب الأحيان فإن المتكويين لا يكونون مهتمين بمحتوي عملية التكوين إما لعدم اهتمامهم بالتخصص أو لغياب عملية المتابعة والتقييم لهذه العملية، كما أن عملية التكوين الداخلي تساهم في عدم تضييع الوقت نتيجة توقف الموظف في فترة التكوين الخارجي عن العمل وبالتالي عدم أداء مهامه؛

- الانضباط في العمل بالمؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية الذي تولد عنه احترام مواعيد انجاز المهام، الالتزام بنظام العمل، الحرص على استغلال الموارد أحسن استغلالاً والمحافظة على ممتلكات المنظمة، وإن هذه الممارسات لم تخلق من عدم بل تعكس درجة ارتباط العامل بالمؤسسة، والرغبة الحقيقية بالبقاء في عمله وعدم تركه، وهذا بطبيعة الحال يشجع العمال على المساهمة بحماس أكبر لتحقيق الأهداف التنظيمية، ويقودهم إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية؛

- سياسة تسيير الموارد البشرية المعتمدة من قبل المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية تركز على الإنصاف في عملية التوظيف مما يسمح بتوفير الكفاءات المناسبة لأداء الأعمال، التقييم يكون على أساس موضوعي وهو ما يساهم في جعل العامل يبذل دائماً جهده في العمل من خلال استغلال الموارد المتوفرة لديه (الوقت و الموارد لمادية) أحسن استغلالاً، التكوين يكون حسب أحقية كل شخص وحسب حاجته وهو ما يساهم في تكوين الكفاءات. كما أن تنوع قنوات الاتصال في كل الاتجاهات سمح بتوفير توفير المعلومات لاتخاذ وتوفير التقارير الدورية اللازمة لسير العمل، مما ساهم بشكل ايجابي في استغلال الموارد المادية والبشرية والوقت أحسن استغلالاً.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات الأعمال على فاعلية المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية، مما انعكس إيجاباً على تحسين مؤشراتنا المالية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة لأخلاقيات الأعمال بالمؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخصرية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

وعلى ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي تساهم في تعزيز أثر أخلاقيات الأعمال على المؤسسات الجزائرية بصفة عامة والمؤسسات العمومية على وجه الخصوص، ومن أهم هذه التوصيات ما يلي:

- أن يقوم المسؤولون في المؤسسات العمومية بالتضحية والمبادرة لتحسين سلوكيات الموظفين، كما يجب أن يكونوا قدوة لذي موظفيهم (الإدارة بالقدوة)؛
- ضرورة إدراك الفروقات الفردية بين الموظفين وتطبيق الإدارة بالتمايز وليس بالتمييز؛
- إرساء عقد الثقة بين جميع الأطراف ذات المصلحة حتى يتم تشجيع الجميع على الحوار وطرح المشكلات ما يسمح بالانتقال من الرضا إلى الولاء فالمواطنة.
- العمل وفق مبدأ الكفاءة المتعددة (الربح + الأخلاقيات) وأن لا تعول على الكفاءة المادية فقط، وإن كانت هذه الأخيرة تجلب لها الربح فإن الأخلاقيات تجلب لها السمعة وهو ربح للمتعاملين الذين يعتبرون سبب بقاء المؤسسات.
- القيام بتشكيل وتعزيز السلوك الأخلاقي والتحول بالمؤسسات العمومية لتصبح مؤسسات أخلاقية؛ مع ضرورة التأكيد أن لا يظل هذا المشروع مجرد حبر على ورق أو مجرد فكرة يتم تداولها في وسائل الإعلام مثلما حدث بالنسبة للمشاريع الأخرى كمشروع عصرنة الإدارة العمومية الجزائرية من خلال إدخال وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال للوصول إلى الحكومة الالكترونية.

الهوامش والمراجع:

- ¹ زروقي يحيى. (2017/2016). أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان. رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان.
- ² نجم عبود نجم، باسم المبيضين. (2010). أخلاقيات الإدارة. المجلد 37، العدد 1.
- ³ ياسف حسيبة. (2013). أثر نمط الهيكل التنظيمي في فاعلية المؤسسة. المجلد 10، العدد 1، مجلة الاقتصاد والإحصاء التطبيقي، المدرسة الوطنية العليا للإحصاء والاقتصاد التطبيقي، الجزائر.
- ⁴ Graham Jill. (1995). Leadership, moral development and Citizen Behavior. business ethic quarterly, Vol 5, Issue 1.
- ⁵ Maguad ben, Krone Robert. (2009). ethics en moral leadership. total quality management, Vol 20, N.2°
- ⁶ خليل محمد العزاوي. (2005). اتخاذ القرار الإداري. عمان، الأردن: دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
- ⁷ أحمد يوسف. (1990). القيم الإسلامية في السلوك الاقتصادي. القاهرة، مصر: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- ⁸ نامر ياسر البكري. (2001). التسويق والمسؤولية الاجتماعية. عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- ⁹ Revue Algerienne des sciences juridiques économiques et politiques. (1997). un conseil d'éthique et de déontologie. université d'Alger : N.1°
- ¹⁰ La Rousse. (2002). édition VUEF.
- ¹¹ حرموش عادل، العززي سعد. (2000). أخلاق الإدارة وإدارة الأخلاق بإشارة خاصة لمنشآت الأعمال. جامعة أربد، الأردن: المؤتمر الأول للإدارة.
- ¹² عمر وصفي عقيلي. (2005). إدارة الموارد البشرية. عمان، الأردن: مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية.
- ¹³ أحمد خالد الصرايرة. (2010). العمليات الإدارية وإدارة الوقت، الكفاءة والفعالية. عمان، الأردن: دار جليس الزمان للنشر والتوزيع.
- ¹⁴ Guy Le Boterf. (2008). construire les compétences individuelles et collectives. Paris : édition d'organisation.
- ¹⁵ منصور عوض صالح القحطاني. (2004). تمويل البحث العلمي في الجامعات السعودية وسببا تنميته. السعودية: أطروحة دكتوراه، جامعة أم القرى.
- ¹⁶ سعد زغلول بشير. (2003). دليلك إلى البرنامج الإحصائي SPSS. العراق: المعهد العربي للتدريب والبحوث الإحصائية.

عنوان المقال: أثر أخلاقيات الأعمال على فاعلية المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية

الملاحق: استبانة الدراسة:

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة مولود معمري تيزي وزو
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

سيدي، سيديتي؛

في إطار التحضير لمقال علمي حول موضوع: "أثر أخلاقيات الأعمال على فاعلية المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الإنتاج بالأخضرية"، قمنا بصياغة الاستبيان الموالي الموجه لعمال المؤسسة، من أجل ذلك نرجو منكم الإجابة بكل صراحة وموضوعية عن الأسئلة المطروحة فيه لاستغلال المعلومات والاستفادة منها لصالح البحث العلمي والتطبيقي.

في الأخير، أقدم لكم جميعا شكري الجزيل لمساهمتكم في خدمة البحث العلمي.

الباحث
عرايي محفوظ

الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

ضع علامة (X) في الخانة المناسبة:

<input type="checkbox"/>	ذكر	<input type="checkbox"/>	أنثى		
<input type="checkbox"/>	أقل من 35 سنة	<input type="checkbox"/>	من 35 إلى 45 سنة	<input type="checkbox"/>	أكبر من 45 سنة
<input type="checkbox"/>	عون تنفيذ	<input type="checkbox"/>	عون تحكم	<input type="checkbox"/>	إطار
<input type="checkbox"/>	أقل من 5 سنوات	<input type="checkbox"/>	من 5 إلى 10 سنوات	<input type="checkbox"/>	أكثر من 10 سنوات

الجزء الثاني: أسئلة الاستبيان

ضع علامة (X) في الخانة المناسبة:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	العبارات
أبعاد أخلاقيات الأعمال					
					<ul style="list-style-type: none"> - يتم استعمال صلة القرابة لإنجاز بعض الأعمال. - يتم استعمال صلاحيات الوظيفة من أجل تحقيق مصالح شخصية. - يتم قبول الهدايا من طرف العمال.
					<ul style="list-style-type: none"> - هناك احترام لآراء ورغبات الزملاء في العمل (مثلا حالة اقتراح طريقة جديدة لتأدية العمل). - هناك احترام للحرية الشخصية للعاملين. - يتم مساعدة الزملاء ممن لهم مشاكل في العمل.
					<ul style="list-style-type: none"> - هناك أولوية لمصلحة الفريق (الزملاء) على المصلحة الشخصية. - يتم الالتزام بمواعيد إنجاز المهام. - هناك التزام بأداء المهام.
					<ul style="list-style-type: none"> - يحرص العمال على إعطاء صورة إيجابية عن المؤسسة. - يتم الالتزام بنظام العمل. - يتم قبول الأعمال الإضافية دون تدمير.
					<ul style="list-style-type: none"> - النظام الداخلي يطبق على الجميع. - الفرص متاحة للجميع بشأن التكوين والترقية. - التقييم يعبر عن مستوى الفرد.
					<ul style="list-style-type: none"> - يتم الالتزام بالصدق عند تقديم المعلومات. - يسمح للعاملين بالاطلاع على نتائج تقييم الأداء ومناقشتها. - هناك دائما صورة واضحة لما يحدث في المؤسسة.
أبعاد الفاعلية					
					<ul style="list-style-type: none"> - يتم التخطيط لأداء الأعمال قبل البدء بها. - يتم تحدد الأولويات في المهام. - يتم الالتزام بساعات العمل الرسمية.
					<ul style="list-style-type: none"> - يحرص العمال على الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة. - يبذل العمال الجهد الكافي لتأدية العمل في الوقت المناسب. - يتم استعمال موارد المؤسسة كأجهزة الكمبيوتر، الطباعة والهاتف خارج إطار العمل.
					<ul style="list-style-type: none"> - التنظيم الحالي يساعد على أداء المهام بجودة عالية. - برامج التكوين تواكب التطورات العلمية الحاصلة. - ترتبط المكافآت المقدمة بالأداء.