

واقع أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة

The reality of business ethics and ways to consolidate it in industrial companies operating in the Gaza Stripد. فروانة حازم^{1*}، د. عباس عبد الحفيظ²¹ جامعة تلمسان (الجزائر)² جامعة تلمسان (الجزائر)

تاريخ النشر: 2019/12/30

تاريخ القبول: 2019/11/13

تاريخ الاستلام: 2019/10/24

ملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى واقع أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في الشركات الصناعية في قطاع غزة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وتم توزيع (55) استبانة على مجتمع الدراسة المتمثل في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة، وتم استرداد (44) استبانة، بنسبة استرداد (80%).

وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها:

- تمارس أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة بصورة مقبولة.
 - وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين كل من (الرقابة الذاتية، القدوة الحسنة، تقييم الموظفين، ووضع أنظمة دقيقة) وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة.
- الكلمات المفتاحية: المكافآت، أخلاقيات الأعمال، الرقابة الذاتية، القدوة الحسنة، تقييم الموظفين

Résumé :

L'objectif de ce papier est de comprendre et d'évaluer la réalité de la pratique de l'éthique dans les entreprises industrielles œuvrant dans la bande de Gaza. La collecte des données est basée sur la distribution du questionnaire de l'étude auprès de 55 entreprises industrielles de la bande de Gaza. Le taux de réponse était de 80% (seulement 44 des 55 entreprises ont répondu)

L'étude est parvenue aux résultats suivants :

- Les entreprises de la bande de Gaza respectent réellement l'éthique des affaires.
- Il existe une corrélation positive entre d'un côté l'autocontrôle, le bon exemple et l'évaluation des compétences et d'un autre côté le renforcement et l'amélioration de l'éthique des affaires.

Keywords: Rewards, business ethics, self-monitoring, good example, employee evaluation

*المؤلف المرسل: فروانة حازم

1. مقدمة:

أصبحت أخلاقيات الأعمال من أهم التحديات التي تواجه المنظمات في العصر الحالي، وقد تعاطمت أهمية أخلاقيات الأعمال في المنظمات وأصبحت تأخذ قدراً متزايداً من الاعتبار، إذ كانت هذه الموضوعات في أفضل الأحوال تعتبر من الموضوعات الهامشية، مما لا يجعل للأخلاقيات حيزاً يذكر مادامت الأخلاق لا تدفع، أو كانت في أسوأ الأحوال تجابه بالرفض أو الشجب، ولكن مع تزايد الفضائح الأخلاقية والتجاوزات في عالم الأعمال خلال السنوات الأخيرة، واتساع انتقادات المؤسسات بسبب اهتمامها بالمؤشرات الربحية على حساب مسؤولياتها الأخلاقية والبيئية والاجتماعية، مما أدى إلى اهتمام الاقتصاد الجديد بأخلاقيات الأعمال إلى جانب اهتمامه بالربحية (بودراع، 2013م)، وتعتبر أخلاقيات الأعمال من الموضوعات التي حظيت باهتمام السلوكيين والإداريين، وذلك ببحث الجوانب المختلفة لهذا الموضوع ومدى توفره ومن عدمه لدى الموظف حيث يمكن اعتبار عقد السبعينات من القرن الماضي فترة الاهتمام بأخلاقيات الأعمال، حيث تزايد اهتمام الدارسين والأكاديميين بهذه الظاهرة، وقاموا بتقديم العديد من الأسس النظرية لتقييم السلوكيات الأخلاقية (القيروي، 1426هـ). إن الالتزام بأخلاقيات الأعمال سوف يقود إلى تطوير العاملين ويعكس الاهتمام الذي يوليه الموظف للالتزام بعناصر أخلاقيات الأعمال كالشفافية والنزاهة، حيث أن عدم الالتزام سوف يؤثر بشكل مباشر على سمعة وهيئة المنظمة (حاجي والصواف، 2006م، ص2)

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال الرئيس التالي:

ما واقع أخلاقيات الأعمال، وسبل ترسيخها في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة؟

وينبثق من السؤال الرئيس السابق، الأسئلة الفرعية التالية:

- ما واقع أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة؟
- ما دور الرقابة الذاتية في ترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة؟
- ما دور القدوة الحسنة في ترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة؟
- ما دور تقييم الموظفين في ترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة؟
- ما دور وضع الأنظمة الدقيقة في ترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة؟

فرضيات الدراسة:

- 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين الرقابة الذاتية وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة.

- 2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين القدوة الحسنة وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة.
- 3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين تقييم الموظفين وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة.
- 4- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين وضع أنظمة دقيقة وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة.

متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: أخلاقيات الأعمال.

المتغيرات التابعة: (الرقابة الذاتية، القدوة الحسنة، تقييم الموظفين، وضع أنظمة دقيقة).

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف إلى واقع أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة.
- 2- التعرف إلى دور (الرقابة الذاتية، القدوة الحسنة، تقييم الموظفين، وضع أنظمة دقيقة) في ترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة.
- 3- تقديم مقترحات تساعد في ترسيخ أخلاقيات الأعمال في المؤسسات الاقتصادية.

أهمية الدراسة:

- 1- تتمثل أهمية الدراسة في أنها تسلط الضوء على موضوع هام للمؤسسات الاقتصادية.
- 2- تساعد النتائج والتوصيات المسؤولين في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة في ترسيخ أخلاقيات الأعمال، بالانتباه إلى نقاط الضعف فيها.
- 3- توفر هذه الدراسة للباحثين بيانات ومعلومات في مجال أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها من خلال ما توصلت إليه من نتائج وتوصيات.

حدود الدراسة:

- الحد المكاني: الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة.
 - الحد الزمني: طبقت الدراسة خلال عام 2017م.
 - الحد الموضوعي: تناولت الدراسة واقع أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة.
 - الحدود البشرية: مدراء الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة.
- الدراسات السابقة:

- 1- دراسة (الحنوش، 2017م) بعنوان: دور أخلاقيات العمل في تعزيز أداء العاملين بإدارة الأمن والسلامة بوزارة المالية بالرياض.

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع أخلاقيات العمل ومستوى أداء العاملين بإدارة الأمن والسلامة بوزارة المالية بالرياض. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمد الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وبعد التحقق من صدقها وصلاحيتها للتطبيق الميداني قام الباحث بتطبيقها وبعد جمع البيانات وتحليلها توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أبرزها:

- أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة جداً على واقع أخلاقيات العمل لدى العاملين بإدارة الأمن والسلامة بوزارة المالية بالرياض، وأبرز ملامحها تمثلت في: التزام العاملين بأوقات العمل في الحضور والانصراف، وحرص العاملين على طاعة الرؤساء لخدمة المصلحة العامة.
- أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة جداً على مستوى أداء العاملين بإدارة الأمن والسلامة بوزارة المالية بالرياض وأبرز ملامحه تمثلت في: القيام بالإرشاد للتائبين وتقديم العون لهم.
- أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة جداً على القيم الأخلاقية التي تسهم في تعزيز الأداء من وجهة نظر العاملين بإدارة الأمن والسلامة بوزارة المالية بالرياض وأبرز ملامحها تمثلت في: حسنا استقبال الآخرين.

وفي الختام أوصت الدراسة بما يأتي:

- حث العاملين بإدارة الأمن والسلامة بوزارة المالية على استغلال أوقات العمل في ما يخدم مصلحة العمل.
 - توعية العاملين بإدارة الأمن والسلامة بوزارة المالية بالتحلي بالصبر وضبط النفس في مواجهة الأزمات والكوارث.
 - توجيه العاملين بإدارة الأمن والسلامة بوزارة المالية بالعمل على تنمية مهاراتهم العملية.
- 2- دراسة (عطاني، 2015م) بعنوان: "واقع تطبيق الشركات الصناعية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل في إطار وظيفة الإنتاج والعمليات- دراسة ميدانية على الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي"

هدفت الدراسة التعرف إلى واقع تطبيق الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل في إطار وظيفة الإنتاج والعمليات، ولتحقيق هذه الدراسة تم تطوير استبانة خاصة وزعت على العاملين في الإدارات الرئيسة للشركات الأردنية المدرجة في سوق عمان المالي والبالغ عددها (36) شركة، حيث تم استرجاع (132) صالحه للاستعمال من أصل (180) تم توزيعها، أي ما يعادل (73.3%)، وبينت نتائج الدراسة وجود درجة التزام عالية لأخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية في مجال تطوير المنتجات الجديدة، وتصميم العمليات والطاقة الإنتاجية، واختيار موقع المشروع، والترتيب الداخلي لمواقع الإنتاج والعمليات، إدارة سلاسل التوريد، وإدارة الصيانة، وتصميم العمل. وأوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها: قيام جهات الرقابة والإشراف على

الشركات بالاهتمام اهتماماً خاصاً بتشجيع تلك الشركات على المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل، وإصدار دليل بالمبادئ الأساسية التي تحكم هذا النظام، وأن تولي الشركات الصناعية المزيد من الاهتمام بأخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في جميع وظائف المنظمة بشكل عام، وفي إطار أنشطة الانتاج والعمليات بشكل خاص.

3- دراسة (Kaucher, 2010) بعنوان: "صنع القرار الأخلاقي والقيادة الفعالة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة ما بين القيادة الفعالة وصنع القرار الأخلاقي، وقد تم جمع المعلومات من (168) عضو تدريس في ثلاث جامعات وكليات في جنوبي كاليفورنيا. وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة متبادلة قوية ما بين القيادة الفعالة وصنع القرار الأخلاقي، وكان الصدق والاستماع والجدارة والكفاية والأهلية والإبداع في مقدمة سمات القيادة الفعالة. وقد وجدت الدراسة أن الصدق والأمانة والاستقامة هي السمات الأهم من حيث درجة توافرها لدى القائد من وجهة نظر العاملين.

2. الإطار النظري:

1.2. مفهوم أخلاقيات الأعمال:

تعرف أخلاقيات الأعمال بأنها "مجموعة من المبادئ أو الأسباب، والتي يجب أن تغطي تصرف منظمات الأعمال، سواء على المستوى الفردي أو الجماعي" (شاو، 2005م، ص7)، وتعرف أيضاً بأنها "مجموعة القواعد التي تحدد الواجبات المهنية، أي تحدد السلوك الذي يجب على العامل التزامه في ممارسته لأعمال مهنته" (محبوب، 2001م، ص13).

2.2. أهمية أخلاقيات الأعمال:

تعطي أخلاقيات الأعمال أهمية كبيرة على عدة مستويات (الفرد، المجتمع، العمل)، وفيما يري عرضاً لهذه الأهمية بالتفصيل:

1.2.2 أهمية أخلاقيات الأعمال على مستوى الفرد:

أشار السكارنة (2012م، ص381) إلى أهمية أخلاقيات الأعمال على الفرد في النقاط التالية:

- 1- تساعد الفرد في بناء حياته وتشكيل شخصيته المهنية.
- 2- المعيار الذي يحكم تصرفات الإنسان في حياته العامة وتضبط سلوكه وتوجهاته.
- 3- تمثل أحكاماً معيارية في تقييم سلوك الفرد وسلوك الآخرين في بعض المواقف والتصرفات.
- 4- تعمل على وقاية الفرد من الانحراف وتدعم ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة والمجتمع.
- 5- تلعب درواً رئيساً في اتخاذ القرارات عند الأفراد، ولها دوراً هاماً في حل الخلافات والنزاعات بين الأفراد.

2.2.2 أهمية أخلاقيات الأعمال على مستوى المجتمع: وضح عفيفي (2005م، ص23) أهمية أخلاقيات الأعمال على مستوى المجتمع بالنقاط التالية:

- 1- الاسهام في تحسين المجتمع بصفة عامة، حيث تقلل الممارسات غير العادلة، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص، ويجني كل امرء ثمرة جهده، أو يلقي جزاء تقصيره.
- 2- يدعم الالتزام بالأخلاق الرضا والاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس.
- 3- توفير المرجع الذي يحتكم إليه الناس ليقرروا السلوك الواجب أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلاً.

3.2.2 أهمية أخلاقيات الأعمال على مستوى العمل: تبرز أهمية أخلاقيات الأعمال على مستوى العمل بحصول الفوائد التالية (الغالبى والعامري، 2005م، ص137):

- 1- يأتي التصرف الأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوى القضائية وغيرها.
 - 2- تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية، وهذا له مردود إيجابي على المنظمة.
 - 3- الحصول على شهادات عالمية وامتيازات خاصة، ويقترن بالالتزام المنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الانتاج والتوزيع والاستخدام والاعتراف بالخصوصيات، والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة صحة المعلومة.
- 3.2. إرساء أخلاقيات الأعمال في المنظمة: إتباع الأخلاق هو ما يجب أن يحرص عليه كل شخص . ولكن إدارة المنظمة لن تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات الأعمال بناء على قناعاتهم الشخصية بلهيب حاجة لأن تلزمهم بذلك كجزء من متطلبات العمل، فعدم الالتزام بأخلاقيات الأعمال يؤثر على أداء المؤسسة وبالتالي فلا بد لها من الحرص على تطبيقها وذلك عن طريق (نجم والمبيضين، 2010م، ص175):
- 1- تبني رؤية واستراتيجية قائمة على الأخلاقيات، حيث أن بعض المنظمات وبعد الفضائح المدوية للشركات، أطلقت الدعوات من أجل تبني استقامة المنظمة كمييار أخلاقي لسلوك المنظمات.
 - 2- تشكيل لجنة الأخلاقيات واستحداث مركز مسؤول الأخلاقيات في المنظمة، مما يجعل الأخلاقيات جزءاً من الهياكل وخطط وأنشطة المنظمة الأساسية، وتأخذ هذه اللجنة على عاتقها تخطيط أهداف بعيدة الأمد في مجال عملها، وتبني برامج التدريب الأخلاقي.
 - 3- القيادة الأخلاقية تمثل المفهوم الجديد الذي تزايد الحديث عليه تحت تأثير الفضائح الأخلاقية للمنظمات، وتدهور العلاقة بين الإدارة والعاملين، وهذا جعل الحاجة للقيادة الأخلاقية لإعادة الاعتبار لكل قيم النزاهة والعدالة والاحترام والكرامة والإنسانية.
 - 4- تنوع مداخل أخلاقيات الأعمال.

5- إصدار المنظمات للمدونات الأخلاقية والتصريحات الخاصة بقيم المنظمة.

4.2. وسائل ترسيخ أخلاقيات الأعمال (موقع المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية):

1- تنمية الرقابة الذاتية:

فالموظف الناجح هو الذي يراقب الله تعالى قبل أن يراقبه المسؤول، وهو الذي يراعي المصلحة الوطنية قبل المصلحة الشخصية، فإذا تكون هذا المفهوم الكبير في نفس الموظف فستنجح المؤسسة بلا شك؛ لأن الموظفين مخلصون لها.

هذه الرقابة تمنع من الخيانة، وتعين على الأمانة، لذا فهي من المقومات المتفق عليها في العالم . ولتنمية الرقابة الذاتية وسائل : كتقوية الإيمان بالله والتقوى، وتعزيز الحس الوطني، وتحمل المسؤولية، والإقناع بأهمية الوظيفة وأدائها بشكل صحيح .

2- وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة:

لأن الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج أحياناً من ضعف النظام، أو عدم وضوحه. ويمكن للمؤسسة أن تخصص مكتباً خاصاً للاهتمام بأخلاق المهنة، يقوم عليه مجموعة من الموظفين، ولهذا الجهاز رقم هاتف خاص ساخن للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق، وسيكون مردود هذا المكتب على أداء العمل رائعاً جداً. كما يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمؤسسة لائحة للجزاءات تشتمل على الأفعال والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها العامل .

3- القدوة الحسنة:

فإذا نظر العاملون إلى المدير وهو لا يلتزم بأخلاق المهنة، فهم كذلك من باب أولى، ولا بد من وجود رقابة للمسؤولين لتقييم أدائهم.

4- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة:

فإذا اقتنع العامل بأن العمل عبادة، وأن العمل وسيلة للتنمية الوطنية، وازدهار البلد، وتحسين مستوى الدخل زاد لديها لالتزام بأخلاق المهنة.

5- التقييم المستمر للموظفين:

مما يحفزهم على التطوير إذا علموا أن من يطوّر نفسه يقيّم تقييماً صحيحاً، وينال مكافأته على ذلك.

5.2. علاقة أخلاقيات الأعمال بالمسؤولية الاجتماعية:

هناك علاقة متداخلة بين المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، إذ أن أولوية الكفاءة في تعظيم موارد المنظمة من أرباح وما شابه ذلك كانت في المرحلة الأولى وحتى ستينات القرن العشرين، في حين نرى أن في المرحلة الثانية كان التركيز على المسؤولية الاجتماعية في الأدبيات الإدارية إلى جانب التأكيد على الكفاءة خلال سنوات السبعينيات، ومن ثم الانتقال أو التحرك إلى التركيز على أخلاقيات الإدارة إلى جانب المسؤولية الاجتماعية والكفاءة. إذن يمكن القول أن هنالك تداخل كبير بين المفاهيم

وبالتحديد بدايات ممارسة شكل من أشكال المسؤولية الاجتماعية منذ الثورة الصناعية وبدايات القرن العشرين، في حين نرى أن في المرحلة الثانية كان التركيز على المسؤولية الاجتماعية في الأدبيات الإدارية إلى جانب التأكيد على الكفاءة خلال سنوات السبعينات، ومن ثم الانتقال أو التحرك إلى التركيز على أخلاقيات الإدارة إلى جانب المسؤولية الاجتماعية والكفاءة. إذ يمكن القول أن هنالك تداخل كبير بين المفاهيم وبالتحديد بدايات ممارسة شكل من أشكال المسؤولية الاجتماعية منذ الثورة الصناعية وبدايات القرن العشرين داخل المصانع ومن خلال الاهتمام بظروف وبيئة العمل ونوعيتها، وهكذا وبعد السبعينات أصبح للمسؤولية الاجتماعية بعداً أخلاقياً جعلها تتداخل مع أخلاقيات الأعمال عموماً (حسين، 2009م، ص10).

3. إجراءات الدراسة:

1.3 مجتمع وعينة الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من مدراء الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة وعددها (55) شركة، واستخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل لصغر حجم العينة، وتم توزيع (55) استبانة، وتم استرجاع (44) استبانة صالحة، بنسبة استرجاع (80%).

2.3 مصادر جمع المعلومات:

قام الباحث باستخدام اسلوبين لجمع المعلومات كما يلي :

البيانات الأولية :استخدم الباحث في جمع البيانات الاولية على الاستبانة.

البيانات الثانوية:

تم استخدام البيانات الثانوية في جمع البيانات والمعلومات المختلفة من المراجع والمطبوعات المختلفة التي لها علاقة بموضوع الدراسة حتى تكون سند ودعم لكي تساهم في الفهم العميق والواضح للجوانب العلمية والعناصر الأساسية المكونة لموضوع الدراسة وتتميز هذه الطريقة بكونها تساعد على جمع المعلومات والمعطيات من المكتبات والمراجع ثم بعد ذلك تحليل البيانات وتستخلص منها النتائج.

3.3 اداة الدراسة :

لتحقيق اهداف البحث ، قام الباحث باستخدام الاستبيان وتم توزيع الاستبانة على مجتمع الدراسة المكون من المدراء في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة .

الجزء الاول:

يختص بالبيانات والمعلومات الشخصية (الديموغرافية) التي تتعلق بأفراد عينة الدراسة واشتملت البيانات على : العمر والجنس ومدة الخدمة والمؤهل العلمي .

الجزء الثاني: وقد احتوى الجزء الثاني على مجموعة من الفقرات متعلقة بفرضيات الدراسة ، حيث تعلقت الفقرات من 1 حتى 4 بالفرضية الأولى ، والفقرات من 5 حتى 7 بالفرضية الثانية ، والاسئلة من 8 حتى 11 بالفرضية الثالثة ، والاسئلة 12 حتى 15 بالفرضية الرابعة ، وتم ترك المجال للأفراد العينة للإجابة على الاسئلة من 16 حتى 18.

4.3 صدق وثبات الاداة :

صدق الأداة :

تم الاستعادة بالمشرف و الاحصائي وذوي الخبرة ، في اعداد الاستبيان وتم اخذ ملاحظاتهم وتعديل الاستبانة حتى وصلت الى الشكل النهائي الذي تم توزيعه على افراد العينة .

ثبات الاداة :

للتحقق من ثبات الأداة ، تم الاستعانة بمعادلة كرونباخ الفا Cronba'ch alpha وذلك لقياس درجة المصدقية والثبات ، في اجابات مجتمع الدراسة على اسئلة الاستبانة ، اذ يعتمد هذا المقياس على مدى الثبات الداخلي ودرجة الاعتمادية لعبارات الاستبانة ، وذلك ضمن معادلة مدخلة مسبقاً على برنامج (SPSS) وقد بلغت قيمة الالفا لأفراد العينة كوحدة واحدة وللاستبانة بشكل عام (85%) وهي تدل على مستوى جيد من الثبات للاعتماد على بيانات الاستبانة .

4. مناقشة نتائج التحليل الاحصائي

1.4 وصف خصائص العينة:

في هذه الفقرة يتم عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالبيانات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة من حيث العمر والجنس ومدة الخدمة والمؤهل العلمي.

1.1.4 العمر:

يشير الجدول رقم (1) الى توزيع افراد عينة الدراسة حسب العمر

جدول 1: توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة
اقل من 30	17	39
من 30 الى اقل من 35	14	30
من 35 الى اقل من 40	9	21
اكبر من 40	4	9
الاجمالي	44	100%

المصدر: من اعداد الباحثين

يشير الجدول رقم 1 الى ان عينة الدراسة قد وزعت حسب العمر الى 4 فئات حيث ان فئة الشباب اقل من 30 سنة كانت اكبر نسبة من المستجيبين لعينة الدراسة بنسبة 39% وفئة الافراد من 30 الى 35 الى 30% والفئة من 35 الى 40 بنسبة 21% واقل عدد هم من الافراد اكبر من 9% وحيث ان النسبة العظمى من المستخدمين هم من فئات اقل من 35 سنة ، يشير الى مصداقية الاستبانة حيث أنها الفئة الأكبر من العاملين في الشركات الصناعية ، وأيضا النتائج تشير إلى التنوع في أعمار العاملين

2.1.4 الجنس:

يشير الجدول رقم (2) الى توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

جدول (2) توزيع العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	31	70
انثى	13	30
الاجمالي	44	100%

المصدر: من اعداد الباحثين

يشير الجدول (2) الى توزيع عينة الدراسة حسب الجنس ، ويبين الجدول التنوع بين الافراد من حيث الجنس حيث يظهر ان 70% من عينة الدراسة هم من الذكور بينما 30% هم من الاناث ، وهو مؤشر على أن العدد الأكبر بين العاملين في الشركات الصناعية في قطاع غزة هم من الذكور وأيضا التنوع ووجود الإناث بنسبة جيدة 30% .

3.1.4 مدة الخدمة:

يشير جدول رقم (3) الى توزيع افراد العينة حسب مدة الخدمة

جدول3: توزيع العينة حسب مدة الخدمة

مدة الخدمة	التكرار	النسبة
اقل من 3سنوات	14	32.4
من 3 حتى اقل من 6 سنوات	16	35.3
من 6 الى اقل من 10 سنوات	7	17.6
10 سنوات فاكثر	7	17.7
الاجمالي	44	100%

المصدر: من اعداد الباحثين

يشير جدول رقم 3 الى توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة حيث يظهر ان نسبة 35.3% هم من ذوو الخدمة من 3 حتى اقل من 6 سنوات يليها ، 32% هم من ذوي الخبرة اقل من 3 سنوات ، فيما بلغ عدد ذوي الخبرة من 6 الى اقل من 10 سنوات والذين اكثر من 10 سنوات 17% لكل منهم .

4.1.4 المؤهل العلمي :

يشير جدول (4) الى توزيع عينة الاستبانة حسب المؤهل العلمي لأفراد العينة

جدول4: توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
دبلوم	5	11.8
بكالوريوس	33	76.5
دراسات عليا	4	10.2
الاجمالي	44	100%

المصدر: من اعداد الباحثين

يشير الجدول (4) الى توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي ، حيث يشير الجدول ان اغلب عينة الدراسة هم من فئة البكالوريوس بنسبة 76% يليه حاملي الدبلوم بنسبة 11.8 % ، وهذه النسب مؤشر الى نسبة كبيرة من المتعلمين من العاملين في الشركات الصناعية في قطاع غزة

2.4 عرض نتائج الفرضيات:

1.2.4 عرض نتائج الفرضية الاولى:

ما واقع أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة ؟

يشير الجدول(7) الى ان المتوسطات الحسابية لجميع فقرات المتغير تراوحت بين (3-4.2) وتشير النتائج ان اجابات افراد عينة الدراسة جاءت بالموافقة على جميع الفقرات التي تقيس واقع أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة ، اذ ان هذه المتوسطات الحسابية اكبر من المتوسط الافتراضي 3 ويتضح من الجدول ان الفقرة التي تنص على "أحرص على بذل الجهد الكافي لإخراج العمل على أكمل وجه." كانت الاكثر اهمية في الفقرات التي تقيس واقع أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة ، في حين كانت الفقرة التي تنص على " أشعر بالنزاهة في فض الخلافات بين الموظفين" في المرتبة الاخيرة . وبشكل عام فإن المتوسط العام لإجابات اسئلة هذا المتغير بلغت (3.7) والانحراف المعياري لها (89). أي ان موافقة العينة على هذا المتغير كانت متوسطة وان اتجاهاتهم حيال هذا المبدأ كانت ايجابية ، أي ان هناك إدراك لأهمية أخلاقيات العمل في الشركات الصناعية في قطاع غزة.

جدول 7: واقع أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية في قطاع غزة

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	ألتزم بكل القوانين والأنظمة داخل المؤسسة التي أعمل بها.	3.8	.97	4	موافق
2	أشعر بالعدالة في تعامل المؤسسة مع كافة العاملين.	3.6	.86	7	موافق
3	أحرص على بذل الجهد الكافي لإخراج العمل على أكمل وجه.	4.2	.89	1	موافق
4	أنجز جميع أعمال اليومية دون تأجيل أو إهدار للوقت.	3.8	.89	5	موافق
5	أحافظ على أسرار العمل وعدم نشرها خارجها.	4	.88	2	موافق
6	أحرص على تأدية المهام الموكلة إلي بأمانة وإخلاص.	3.8	.85	6	موافق
7	أتحمل كافة المسؤولية على المهام الموكلة إلي.	3.5	.86	8	موافق
8	أحافظ على العمل بروح الفريق في مؤسستي.	3.5	.88	9	موافق
9	أحافظ على الاحترام المتبادل مع جميع الموظفين.	4	.85	3	موافق
10	أشعر بالنزاهة في فض الخلافات بين الموظفين.	3	.88	10	موافق
	المتوسط الحسابي	3.85	.88		

المصدر: من اعداد الباحثين

2.2.4 عرض نتائج الفرضية الثانية:

سبل ترسيخ أخلاقيات الأعمال : تنمية الرقابة الذاتية

يشير الجدول (8) الى ان المتوسطات الحسابية لجميع فقرات المتغير تراوحت بين (3.5- 4) وتشير النتائج أن اجابات افراد عينة الدراسة جاءت بالموافقة على جميع الفقرات التي تقيس مدى الرقابة الذاتية في ترسيخ أخلاقيات الأعمال ، اذ ان هذه المتوسطات الحسابية اكبر من المتوسط الافتراضي 3 ويتضح من الجدول ان الفقرة التي تنص على "يوجد وازعاً داخلياً لديك يمنعك من الأفعال الخاطئة " كانت الأكثر اهمية في الفقرات التي تقيس الرقابة الذاتية ، في حين كانت الفقرة التي تنص على " توجد علاقة ارتباط قوية بينك وبين وظيفتك" في المرتبة الأخيرة "وبشكل عام فإن المتوسط العام لإجابات اسئلة هذا المتغير بلغت (3.72) والانحراف المعياري له (82) أي ان موافقة العينة على هذا المتغير كانت متوسطة وان اتجاهاتهم حيال هذا المبدأ كانت ايجابية ، أي ان هناك توجه لتنمية الرقابة الذاتية للعاملين في الشركات الصناعية في قطاع غزة .

جدول 8: تنمية الرقابة الذاتية

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	يوجد وازعاً داخلياً لديك يمنعك من الأفعال الخاطئة.	4	.89	1	موافق
2	تهتم بالمصلحة العامة على حساب مصالحك الشخصية.	3.6	.72	3	موافق
3	تشعر بأهمية الوظيفة التي تعمل بها.	3.8	.75	2	موافق
4	توجد علاقة ارتباط قوية بينك وبين وظيفتك.	3.5	.80	5	موافق
5	تشعر أن عملك عبادة وعليك اتقانه.	3.7	.97	4	موافق
	المتوسط الحسابي	3.72	.82		

المصدر: من اعداد الباحثين

3.2.4 عرض نتائج الفرضية الثالثة

القدوة الحسنة وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة

جدول 9: القدوة الحسنة

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	يمثل المدير قدوة حسنة للعاملين.	4.2	.89	1	موافق
2	يتم تطبيق القانون على المدراء والعاملين على حدٍ سواء.	4.2	.89	2	موافق
3	يخضع المدراء لدورات تدريبية لصف مل مهاراتهم.	4.2	.96	3	موافق
4	يتقيد المدراء بأوقات الدوام بشكل دقيق.	3.6	.851	5	موافق
5	يتعامل المدراء مع مرؤوسهم بتواضع.	3.8	.88	4	موافق
	الوسط الحسابي	3.89	.89		

المصدر: من اعداد الباحثين

يشير الجدول (9) الى ان المتوسطات الحسابية لجميع فقرات المتغير تراوحت بين (3.6-4.2) وتشير النتائج ان اجابات افراد عينة الدراسة جاءت بالموافقة على جميع الفقرات التي تقيس مدى اثر القدوة الحسنة على العاملين في الشركات الصناعية ، إذ أن هذه المتوسطات الحسابية اكبر من المتوسط الافتراضي 3 ويتضح من الجدول ان الفقرة التي تنص على " يمثل المدير قدوة حسنة للعاملين.." كانت الأكثر أهمية في الفقرات التي تقيس أهمية القدوة الحسنة في الشركات الصناعية ،

في حين كانت الفقرة التي تنص على " يتفقد المدراء بأوقات الدوام بشكل دقيق" في المرتبة الأخيرة وبشكل عام فإن المتوسط العام لإجابات اسئلة هذا المتغير بلغت (3.89) والانحراف المعياري لها (0.88). أي ان موافقة العينة على هذا المتغير كانت متوسطة وان اتجاهاتهم حيال هذا المبدأ كانت ايجابية ، أي ان هناك ادراك لأثر القدوة الحسنة على أداء العاملين في ترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية .

3.2.4 عرض نتائج الفرضية الرابعة:

تقييم الموظفين وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة.

جدول 10 : تقييم الموظفين

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	تتم عملية تقييم الموظفين بشكل مستمر.	3.6	.78	4	موافق
2	تعتبر الأخلاق من أولويات عملية تقييم الموظفين.	4.1	.81	1	موافق
3	يتلقى المتميزون أخلاقياً عبارات الثناء والمدح.	3.9	.52	2	موافق
4	تُعطى الوظائف الجيدة للعاملين المتميزين أخلاقياً وعملياً.	3.6	.78	3	موافق
5	يُعطى الملتزمون أخلاقياً أولوية الترقية والمكافآت.	3.5	.77	5	موافق
	الوسط الحسابي	3.74	.73		

المصدر: من اعداد الباحثين

يشير الجدول (10) الى ان المتوسطات الحسابية لجميع فقرات المتغير تراوحت بين (3.5- 4.1) وتشير النتائج ان اجابات افراد عينة الدراسة جاءت بالموافقة على جميع الفقرات التي تقيس دور تقييم الموظفين في ترسيخ أخلاقيات الأعمال، اذ ان هذه المتوسطات الحسابية اكبر من المتوسط الافتراضي 3 ويتضح من الجدول ان الفقرة التي تنص على " تعتبر الأخلاق من أولويات عملية تقييم الموظفين.." كانت الأكثر أهمية في الفقرات التي تقيس أدراك الصحفي لأهمية تقييم الموظفين بشكل دائم ومستمر، في حين كانت الفقرة التي تنص على " يُعطى الملتزمون أخلاقياً أولوية الترقية والمكافآت. " في المرتبة الاخيرة " وبشكل عام فإن المتوسط العام لإجابات اسئلة هذا المتغير بلغت (3.74) والانحراف المعياري لها (0.73). أي ان موافقة العينة على هذا المتغير كانت متوسطة وان اتجاهاتهم حيال هذا المبدأ كانت ايجابية بأهمية التقييم للموظفين والعاملين في الشركات الصناعية في قطاع غزة في ترسيخ أخلاقيات الأعمال.

4.2.4 عرض نتائج الفرضية الرابعة:

وضع أنظمة دقيقة وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة.

جدول 10: أهمية وضع أنظمة دقيقة

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	تنسم أخلاقيات الأعمال في المؤسسة بالوضوح لجميع العاملين.	4	.81	1	موافق
2	يتم وضع أنظمة دقيقة بعبارة مفهوم لا لبس فيها.	3.5	.78	3	موافق
3	توضع لائحة للجزاءات في مكان ظاهر بالمؤسسة تشتمل على الأفعال والمخالفات.	3	.52	5	محايد
4	يوجد إدراك لأولويات الأخلاقية لكل عمل ومهنة ويتم ترتيبها حسب الأهمية.	3.9	.77	2	موافق
5	يوجد مكتب خاص في المؤسسة للاهتمام بأخلاقيات الأعمال.	3.5	.78	4	موافق
	الوسط الحسابي	3.58	.73		

المصدر: من اعداد الباحثين

يشير الجدول (10) الى ان المتوسطات الحسابية لجميع فقرات المتغير تراوحت بين (3.5- 4.1) وتشير النتائج ان اجابات افراد عينة الدراسة جاءت بالموافقة على جميع الفقرات التي تقيس وضع أنظمة دقيقة وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة.. ، اذ ان هذه المتوسطات الحسابية اكبر من المتوسط الافتراضي 3 ويتضح من الجدول ان الفقرة التي تنص على " تنسم أخلاقيات الأعمال في المؤسسة بالوضوح لجميع العاملين. " كانت الأكثر أهمية في الفقرات التي تقيس أهمية وضع الانظمة الدقيقة ، في حين كانت الفقرة التي تنص على " توضع لائحة للجزاءات في مكان ظاهر بالمؤسسة تشتمل على الأفعال والمخالفات." في المرتبة الاخيرة "وبشكل عام فإن المتوسط العام لإجابات اسئلة هذا المتغير بلغت (3.58) والانحراف المعياري لها (.73). أي ان موافقة العينة على هذا المتغير كانت متوسطة وان اتجاهاتهم حيال هذا المبدأ كانت ايجابية بأهمية وضع أنظمة دقيقة وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة.

3.4 اختبار الفرضيات: تتركز مهمة هذه الفقرة حول مدى قبول او رفض فرضيات الدراسة من خلال

اختبار T-test وفيما يلي النتائج التي تم التوصل اليها :

1.3.4 اختبار الفرضية الأولى: الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين الرقابة الذاتية وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة. جدول 11: معامل الارتباط بين بين الرقابة الذاتية وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة.

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الفرض
*0.000	0.781	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين الرقابة الذاتية وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة.

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha < 0.05$.

المصدر: من اعداد الباحثين من مخرجات SPSS

يتضح من الجدول (11) أن معامل الارتباط يساوي 0.781، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha < 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الذاتية وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية. نتيجة الفرضية:

قبول الفرضية القائلة ب: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين الرقابة الذاتية وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية في قطاع غزة .

2.3.4 اختبار الفرضية الثانية :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha > 0.05$) بين القدوة الحسنة وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار " معامل بيرسون للارتباط " لمعرفة ما إذا كان هناك علاقة بين القدوة الحسنة وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية.

الجدول 12: عامل الارتباط بين القدوة الحسنة وترسيخ أخلاقيات الأعمال

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الفرض
*0.000	0.712	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha > 0.05$) بين القدوة الحسنة وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة.

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

المصدر: من اعداد الباحثين من مخرجات SPSS

يتضح من الجدول (12) أن معامل الارتباط يساوي 0.712، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القدوة الحسنة وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية .
نتيجة الفرضية:

قبول الفرضية القائلة ب: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين القدوة الحسنة وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية.

3.3.4 اختبار الفرضية الثالثة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين تقييم الموظفين وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار " معامل بيرسون للارتباط " لمعرفة ما إذا كان هناك علاقة بين تقييم الموظفين وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية .

الجدول 13: عامل الارتباط بين تقييم الموظفين

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الفرض
*0.000	0.695	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين تقييم الموظفين وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة.

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

المصدر: من اعداد الباحثين من مخرجات SPSS

يتضح من الجدول (13) أن معامل الارتباط يساوي 0.695، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تقييم الموظفين وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية .
نتيجة الفرضية:

قبول الفرضية القائلة ب: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين تقييم الموظفين وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية .

4.3.4 اختبار الفرضية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين وضع انظمة دقيقة وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار " معامل بيرسون للارتباط " لمعرفة ما إذا كان هناك علاقة بين وضع انظمة دقيقة وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية .

يتضح من الجدول (14) أن معامل الارتباط يساوي 0.711، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بينوضع انظمة دقيقة وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية .

نتيجة الفرضية:

قبول الفرضية القائلة ب: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين وضع انظمة دقيقة وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية.

الجدول 14: عامل الارتباط بين وضع انظمة دقيقة

الفرص	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين وضع انظمة دقيقة وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة.	0.711	*0.000

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

المصدر: من اعداد الباحثين من مخرجات SPSS

5. خاتمة:

- جاءت اجابات افراد عينة الدراسة بالموافقة على واقع أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة.
- جاءت اجابات افراد عينة الدراسة بالموافقة على جميع الفقرات التي تقيس دور الرقابة الذاتية في ترسيخ أخلاقيات الأعمال، وجاءت النتائج كالتالي:
 - يوجد وازعاً داخلياً لديك يمنعك من الأفعال الخاطئة " كانت الأكثر اهمية في الفقرات التي تقيس دور الرقابة الذاتية .
 - بينما "توجد علاقة ارتباط قوية بينك وبين وظيفتك" في المرتبة الاخيرة
- جاءت اجابات افراد عينة الدراسة بالموافقة على جميع الفقرات التي تقيس دور القدوة الحسنة في ترسيخ أخلاقيات الأعمال، وجاءت النتائج كالتالي:

- " يمثل المدير قدوة حسنة للعاملين." كانت الأكثر أهمية في الفقرات التي تقيس دور القدوة الحسنة.
 - " يتقيد المدراء بأوقات الدوام بشكل دقيق" في المرتبة الأخيرة "
 - جاءت اجابات افراد عينة الدراسة بالموافقة على جميع الفقرات التي تقيس دور تقييم الموظفين في ترسيخ أخلاقيات الأعمال، وجاءت النتائج كالتالي:
 - "تعتبر الأخلاق من أولويات عملية تقييم الموظفين" كانت الأكثر أهمية في الفقرات التي تقيس دور تقييم الموظفين.
 - بينما " يُعطى الملتزمون أخلاقياً أولوية الترقية والمكافآت. " في المرتبة الاخيرة "
 - جاءت اجابات افراد عينة الدراسة بالموافقة على جميع الفقرات التي تقيس دور وضع أنظمة دقيقة في ترسيخ أخلاقيات الأعمال، وجاءت النتائج كالتالي:
 - " تتسم أخلاقيات الأعمال في المؤسسة بالوضوح لجميع العاملين. " كانت الأكثر أهمية في الفقرات التي تقيس دور وضع الانظمة الدقيقة.
 - بينما " توضع لائحة للجزاءات في مكان ظاهر بالمؤسسة تشتمل على الأفعال والمخالفات." في المرتبة الاخيرة "
 - تبين أيضاً:
 - وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) بين الرقابة الذاتية وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة.
 - وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) بين القدوة الحسنة وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة.
 - وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) بين تقييم الموظفين وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة.
 - وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) بين وضع أنظمة دقيقة وترسيخ أخلاقيات الأعمال في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة.
- التوصيات:
- ضرورة رفع مستوى الوعي بأهمية أخلاقيات الأعمال في المنظمات.
 - تطوير ميثاق أخلاقي يلزم المدراء والعاملين على حد سواء التقيد به أثناء ممارستهم لعملهم.
 - الاهتمام بالملتزمين أخلاقياً ومنحهم المكافآت المادية والمعنوية التي يستحقونها.

- أهمية وضع قوانين وقواعد أخلاقية لسلوك العاملين في المنظمة، حتى يتسنى لهم فهم أسس أخلاقيات الأعمال، ومن ثم تطبيقها.
- ضرورة وجود مكتب خاص بأخلاقيات الأعمال في المنظمة، هدفه وضع القوانين، واستقبال الشكاوى.
- عقد ورشات العمل بهدف إبراز أهمية أخلاقيات الأعمال في المنظمات.

6. قائمة المراجع:

- بودراع، أمينة. (2013م). دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين- دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية. رسالة ماجستير. جامعة المسيلة، الجزائر.
- حاجي، أمين، والصواف، حمدون. (2006م). أخلاقيات الوظيفة العامة وأثرها على أداء منظمات الأعمال. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد. العدد (96).
- حسين، ليث. (2009م). المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وانعكاسها على أخلاقيات العمل. ندوة "إدارة منظمات الأعمال: التحديات العالمية المعاصرة". الأردن: 27-29 نيسان.
- الحنوش، عبد الرحمن. (2017م). دور أخلاقيات العمل في تعزيز أداء العاملين بإدارة الأمن والسلامة بوزارة المالية بالرياض. (رسالة ماجستير). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- السكارنة، بلال خلف. (2012م). أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال، دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة. العدد 33.
- شاو، وليام. (2005م). أخلاقيات منظمات الأعمال. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- عطاني، مراد سليم. (2015م). واقع تطبيق الشركات الصناعية للمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل في إطار وظيفة الإنتاج والعمليات- دراسة ميدانية على الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي. مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية- المجلد الخامس عشر- العدد الثاني.
- عفيفي، صديق محمد. (2005). أخلاق المهنة لدى المعلم. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية المستدامة.
- الغالي، طاهر محسن، والعامري، صالح مهدي. (2005م). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال. ط1، عمان: دار وائل للنشر.
- القريوي، عمر. (1426هـ). أخلاقيات العمل في الدوريات الأمنية- دراسة تطبيقية على منسوب الدوريات الأمنية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض، السعودية.

- محبوب، جابر محبوب. (2001م). قواعد أخلاقيات المهنة، مفهومها، أساس إلزامها ونطاقه. القاهرة: النسرالذهبي للطباعة.
- موقع المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية <https://hrdiscussion.com>.
- نجم، عبود، والمبعضين، باسم. (2010م). أخلاقيات الإدارة- دراسة ميدانية في مجموعة من المنظمات الأردنية. مجلة علمية، العدد 1.
- Kaucher, d. E. (2010) Ethical decision making and effective leadership, Communy College Journal of Research and Practice. Volume 26, Issue 5.