

ترسيخ أخلاقيات الأعمال كآلية لتفعيل عملية صنع القرار بالمؤسسات الاقتصادية

دراسة ميدانية لمجموعة من مؤسسات بن حمادي بولاية برج بوعريريج

د.مهديد فاطمة الزهراء

جامعة برج بوعريريج- الجزائر

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تصورات الأفراد العاملين في مؤسسات ميدان الدراسة نحو مدى تأثير أخلاقيات الأعمال على فعالية صنع القرار، ولتحقيق أهداف الدراسة أجرت الباحثة مسحا ميدانيا على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية برج بوعريريج، من خلال تصميم استمارة، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع العمال والإداريين المتواجدين في مختلف مديريات ودوائر المؤسسات والبالغ عددهم 193، وقد تم اختيار العينة التي بلغ عددها 49 مفردة، وفي ضوء ذلك جرى جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال على أبعاد فعالية صنع القرار (جودة القرار، قبول القرار، وقت اتخاذ القرار وسهولة تنفيذ القرار)، ووجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل أخلاقيات الأعمال والمتغير التابع فعالية صنع القرار بأبعاده.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الأعمال صنع القرار، فعالية صنع القرار، المؤسسة الاقتصادية.

Abstract:

This study aimed to identify the perceptions of working individuals about the reality of Business ethics prevailing in their enterprises, and its impact on the effectiveness of decision-making. Achieving this study's objectives the researcher has conducted a survey on Economic Enterprises Bordj Bou Arreridj, by designing a questionnaire, where the study population consisted of all workers and administrators in various directorates and departments of enterprises, totaling 193, and the choosing sample consisted of 49 individuals, the collecting and analyzing data and testing hypotheses process has been carried out using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

The study reached an important result, which is, Business ethics statistically have significant effects on the dimensions of the effectiveness of the decision-making (the quality of the decision, acceptance of decision, the time of decision-making and the ease of implementation of the resolution). And the presence of significant a significant correlation between the independent variable business ethics dependent variable effectiveness of decision-making

Key words: Business Ethics, Decision-Making, the effectiveness of decision-making, economic enterprises

المقدمة:

تعد عملية صنع القرار محور العملية الإدارية وهي معقدة وترتبط عادة بالحقائق والقيم التي تقوم عليها المنظمة، وكذلك الظروف الخاصة بالبيئة الداخلية والخارجية التي تؤثر في عملية المفاضلة بين القرارات، وتعتبر الأخلاق أحد العناصر المؤثرة على صانع القرار بما قد يواجهه من موقف يجب أن يوازن فيه بين الصواب والخطأ قبل اتخاذ قرار بشأنه، وإذا كان القرار الإداري في مصطلح الأعمال يعني خضوعه للمبادئ والقوانين والأنظمة المعمول بها في المنظمة، فضلا عن مراعاته لجانبي العدالة والمنفعة؛ فإن ثمة عوامل شخصية وثقافية وتنظيمية تؤثر في هذا القرار، فتحرفه عن الاتجاه السليم، وتسلبه الصفة الأخلاقية التي يجب أن يتسم بها، ومن المتفق عليه أيضا أن نجاح وتطور أي منظمة يرجع إلى فعالية قراراتها لذا أصبح من الضروري اليوم أن تكون هذه القرارات مبنية على أسس ومعايير أخلاقية تتماشى وأهداف المجتمع والأطراف ذات المصلحة، ومن خلال دراستنا هذه نحاول معرفة كيف تأثر أخلاقيات الأعمال على فعالية صنع القرار بالمؤسسة الاقتصادية بالتركيز على عينة من مؤسسات مجموعة بن حمادي الناشطة بولاية برج بوعرييج.

أولاً: الإطار المنهجي للدراسة**1. مشكلة الدراسة**

تعد أخلاقيات الأعمال عاملا مهما في توجيه السلوك الفردي والجماعي داخل المنظمة وخارجها، بيد أنها تتفاوت في درجة تأثيرها في سلوك العاملين بوجه عام، والقرار الأخلاقي بوجه خاص، وذلك بين منظمة وأخرى وقطاع وآخر، من هنا فقد جاءت هذه الدراسة لتحديد أثر أخلاقيات الأعمال على صنع القرارات الإدارية في المؤسسات الاقتصادية وكيف تساهم في تفعيل تلك القرارات، ويمكن تحقيق الغرض من هذه الدراسة عن طريق الإجابة عن الإشكالية التالية:

ما أثر أخلاقيات الأعمال في تحسين عملية صنع القرار بالمؤسسة الاقتصادية؟

وتتدرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي:

1) هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات الأعمال وفعالية صنع

القرار بالمؤسسات محل الدراسة؟

- (2) هل توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال وجوده القرار بالمؤسسات محل الدراسة؟
- (3) هل توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال وقبول القرار بالمؤسسات محل الدراسة؟
- (4) هل توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال ووقت اتخاذ القرار بالمؤسسات محل الدراسة؟
- (5) هل توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال وسهولة تنفيذ القرار بالمؤسسات محل الدراسة؟

II. أهمية البحث

تتبع أهمية البحث في كونها تتناول موضوعين هامين ومؤثرين في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للأفراد والمجتمع، ألا وهما صنع القرار وأخلاقيات الأعمال ومحاولة معرفة مدى مساهمة ترسيخ أخلاقيات الأعمال في تفعيل صنع القرار في منظمات الأعمال بالإضافة إلى التعرف على أهم أبعاد فعالية صنع القرار.

III. أهداف البحث

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أخلاقيات الأعمال في فعالية صنع القرار بالمؤسسات الاقتصادية، من خلال:

- (1) محاولة التعرف على واقع عملية صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية الجزائية، ومستويات توافر أبعادها المعتمدة في هذه الدراسة.
- (2) معرفة مدى توفر أخلاقيات الأعمال في المؤسسات الاقتصادية ومستويات توافر أبعادها المعتمدة في هذه الدراسة.
- (3) التعرف على مدى تأثير أخلاقيات الأعمال بالمؤسسات محل الدراسة على فعالية صنع القرار.
- (4) توضيح مدى وجود ارتباط بين أخلاقيات الأعمال وأبعاد فعالية صنع القرار والمتمثلة في (جودة القرار، قبول القرار، وقت اتخاذ القرار وسهولة تنفيذ القرار).
- (5) تقديم بعض التوصيات للمؤسسة قيد الدراسة بخصوص أخلاقيات الأعمال التي تساهم في فعالية صنع القرار بالمؤسسة الاقتصادية.

IV. فرضيات الدراسة

- 1 الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط جوهرية ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات الأعمال وأبعاد فعالية صنع القرار بالمؤسسات محل الدراسة.
- 2 الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال وأبعاد فعالية صنع القرار، وتتجزأ هذه الفرضية إلى 4 فرضيات فرعية وهي:
-توجد علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال وجودة القرار بالمؤسسات محل الدراسة.
-توجد علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال وقبول القرار بالمؤسسات محل الدراسة.
-توجد علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال ووقت اتخاذ القرار بالمؤسسات محل الدراسة.
-توجد علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال وسهولة تنفيذ القرار بالمؤسسات محل الدراسة.

V. منهجية البحث

(1) منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي الذي يركز على الوصف العلمي الدقيق للظاهرة المدروسة وصفا كميا أو وصفا نوعيا، لاستقصاء الحلول والتفسيرات، استنادا إلى ما تفرزه البيانات والمعلومات من نتائج، بالإضافة إلى منهج دراسة حالة الذي يتضمن استخدام الأسلوب الميداني في جمع البيانات بواسطة الاستمارة وتحليلها إحصائياً لاختبار صحة فرضيات الدراسة، والوصول إلى نتائج الدراسة.

(2) مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل ميدان الدراسة في 3 مؤسسات من مجموعة بن حمادي بولاية برج بوعريريج، من أصل 10 مؤسسات تنشط في عدة صناعات، وترجع ملكية تلك المؤسسات للأب الحاج محمد الطاهر بن حمادي وأولاده الأربعة.

ويمكن تلخيص بطاقة تعريفية لكل مؤسسة في الجدول التالي:

الجدول رقم(1): بطاقة تعريفية لمؤسسات مجموعة بن حمادي

اسم المؤسسة	عدد العمال	تاريخ التأسيس	النشاط
Aglotube	-	2010	صناعة الأنابيب الإسمنتية الجاهزة لكل لمختلف القطاعات
Argilor	251	1992	صناعة الأجر
Bordj steel	200	2014	إنتاج الفولاذ الهيكلي والأعمدة الكهربائية
Condor	4600	2002	صناعة الأجهزة الإلكترونية، الإعلام الآلي، الطاقة الشمسية
Gerbior	100	1999	إنتاج السميد والطحين
Gipates	130	2013	إنتاج العجائن والكسكي
Hodna metal	80	2007	صناعة الأسقف و الجدران الحديدية وشرائح الغرف الباردة
Hotel bani hamad	80	2014 /11	فندق 4 نجوم يضم المرافق التالية: 60 غرفة، قاعة حفلات واجتماعات، حظيرة للسيارات، قاعة تقوية العضلات، مسبح، حمام صونا
Polyben	211	2001	صنع الأكياس للمنتجات الغذائية
Travocovia	-	2009	تشبيد البنابات والهندسة المدنية

المصدر: من إعداد الباحثة

في دراستنا تم اختيار ثلاث مؤسسات من المجموعة رائدة في مجال نشاطها وهي كل من: Hotel bani hamad ، Argilor ، Condor ، وتتألف عينة الدراسة من القيادات العلي والوسطى في مؤسسات ميدان الدراسة، حيث بلغ مجتمع الدراسة 193 مفردة، وقد تم اختيار عينة والتي بلغ عددها 49 مفردة.

(3) وسيلة جمع البيانات:

لجمع البيانات الميدانية استخدمنا كأداة أساسية الاستمارة، بالإضافة إلى اعتمادنا على المقابلة بهدف الحصول على أكبر حجم من البيانات والمعلومات التي تساعدنا في تحليل وتفسير إجابات المبحوثين على فقرات الاستمارة، كما اعتمدنا أيضا على عنصر الملاحظة خاصة أثناء تنقلنا بين المصالح الإدارية للمؤسسات محل الدراسة، وهذا لتسجيل كل ما له علاقة بموضوع الدراسة بهدف مساعدتنا في تفسير وتحليل بعض فقرات الاستمارة.

أ **تصميم الاستمارة:** تم الاعتماد على العديد من الدراسات السابقة والبحوث لبناء الاستمارة، حيث تكونت من محورين رئيسيين هما:

ب **محور البيانات العامة:** تتضمن البيانات الشخصية التي تخص أفراد عينة الدراسة وهي: الجنس، السن، الخبرة، المؤهل العلمي.

ت **محور البيانات الموضوعية:** شمل 21 عبارة، مقسمة أساساً وفق محورين: **محور أخلاقيات الأعمال**، أما المحور الثاني فيتعلق بفعالية صنع القرار ويتضمن 4 أبعاد هي: جودة القرار، قبول القرار، وقت اتخاذ القرار، وسهولة تنفيذ القرار.

ث صدق وثبات الاستمارة:

من أجل اختبار درجة الثبات قمنا بحساب معامل "Alpha cronbach" وهو معامل يدل على ثبات المقياس، ويقاس درجة صدق العينة، حيث كانت نتائج الاختبار كما هي مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم(2): معاملات ألفا كرونباخ لمحاور الاستمارة

المحور	البعد	العبارات	ألفا كرونباخ للعبارة
المحور الأول: أخلاقيات الأعمال		6-1	0.937
المحور الثاني	جودة القرار	4-1	0.909
	قبول القرار	4-1	0.921
	وقت اتخاذ القرار	3-1	0.908
	سهولة تنفيذ القرار	4-1	0.902
فعالية صنع القرار		15-1	0.888
الإجمالي		21	0.925

المصدر: من إعداد الباحثة انطلاقاً من مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا وجود اتساق وتجانس داخلي بين عبارات الاستمارة لأن ألفا كرونباخ الكلية تساوي 0.925 وهي تفوق 0.6 مما يعطي الاستمارة مصداقية للدراسة، حيث كانت ألفا كرونباخ الخاصة بكل محور ذات مصداقية فألفا كرونباخ للمتغير التابع 0.888 في حين جاءت ألفا كرونباخ الخاصة بمحور المتغير المستقل 0.937، يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معامل ألفا لكل محاور الاستمارة كانت قوية جداً، وهذا يدل على أن فقرات المجال مرتبطة ارتباطاً قوياً مع المجال التي تنتمي إليه.

4) الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لقد تم الاستفادة من الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss v.20) لمعالجة البيانات والحصول على النتائج الإحصائية المطلوبة لخدمة أهداف الدراسة وتساؤلاتها، وفيما يلي أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة والغاية من استخدامها:

أساليب الإحصاء الوصفي وتضمنت المتوسطات الحسابية، والتكرارات والنسب المئوية، الانحرافات المعنوية.

معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات والاتساق الداخلي للأداة.

معامل الارتباط بيرسون لمعرفة مدى وجود علاقة ارتباط بين المتغير المستقل أخلاقيات الأعمال والمتغير التابع فعالية صنع القرار.

تحليل التباين للانحدار، وذلك لاختبار نموذج الدراسة.

اختبار دارين واتسون D-W لاختبار مدى جودة نموذج الدراسة

تحليل الانحدار البسيط لاختبار تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع وأبعاده.

5) نموذج الدراسة:

أ- التعريف الإجرائي للمتغيرات:

أخلاقيات الأعمال هي مجموعة من القواعد الأخلاقية والقيم المبدئية التي تحكم سلوك الفرد والجماعة بشأن الصحيح والخاطئ، وهي مبنية على التوجه الثقافي للمنظمة والفرد معاً.

فعالية صنع القرار: هي تلك العملية التي ترسم الأهداف وتديرها لتستطيع في الأخير من تنفيذها، مع العلم أن تلك الأهداف تتوافق مع الأهداف المسطرة من قبل المنظمة.

وقت اتخاذ القرار: إن التوقيت يعتبر من العوامل الحاسمة في عملية صنع القرار الفعال، حيث أن عملية تقديم أو تأخير صناعة القرار قد يترتب عنها انعكاسات سلبية على المنظمة التي يتخذ فيها القرار.

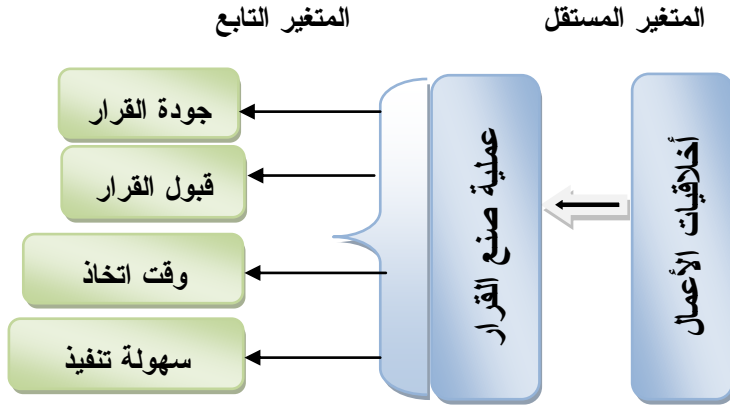
جودة القرار: تتمثل جودة القرار بالقدرة على توفير البدائل والخيارات المتعددة مع إمكانية خلق الأفكار الجديدة وتقويمها، وقياس مدى انحراف أو صحة القرارات المتخذة.

قبول القرار: إن زيادة درجة قبول القرار من جميع المعنيين يؤدي إلى زيادة احتمالية تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية والقبول.

سهولة تنفيذه: إن عدم الدقة في تنفيذ القرار تؤدي إلى فشله، ويؤدي بنتائج عكس التي توقعها صانع القرار، فالقرارات الجيدة ربما تكون أقل من النتائج المرغوبة، وذلك ليس بسبب صحة القرار وإنما بطريقة تنفيذ القرار.

ويمكن تلخيص العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة في نموذج الدراسة التالي:

الشكل رقم (1): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثة

(6) حدود الدراسة:

حددت الدراسة بالمجالات التالية:

الحدود الموضوعية: نظراً للتغيرات والتطورات التي شهدتها الاقتصاد العالمي في الآونة الأخيرة، والتي أدت إلى جعل المؤسسات تفكر في تقنيات وتجديدات تسمح بالتكيف والتأقلم ومواكبة هذه التحولات، اعتمدنا في بحثنا هذا على الدراسات التي اهتمت بموضوعي أخلاقيات الأعمال و تفعيل عملية صنع القرار بالتركيز على أحدث النتائج المتوصل إليها مؤخراً.

الحدود المكانية: إن الدراسة التطبيقية يسعى إلى إسقاط مقاربات وصياغتها في الواقع العملي، وبالتالي دراستنا تحاول معرفة دور أخلاقيات الأعمال على فعالية صنع القرار وذلك بدراسة حالة عينة من مؤسسات مجموعة بن حمادي بولاية برج بوعرييج والمتمثلة فيما يلي: Argilor, Condor, Hotel bani hamad,

الحدود البشرية: اشتملت الدراسة على القيادات العليا والوسطى في المؤسسات محل الدراسة، ويرجع ذلك لطبيعة موضوع الدراسة، حيث اقتصر على من يشغلون الوظائف التالية: المدراء، رؤساء المصالح، نواب رؤساء المصالح، باقي المناصب الإدارية.

الحدود الزمنية: طبقت الدراسة الميدانية خلال الفترة 2016/05/11 إلى غاية 2016/11/02

ثانيا: الإطار النظري للدراسة

1. أخلاقيات الأعمال

تعد أخلاقيات الأعمال الموضوع الأكثر أهمية الذي يواجه المؤسسات في الوقت الراهن لما يشهده العالم من تغيرات متسارعة، والذي يفرض عليها الاهتمام بالموارد البشرية وبسلوكياتها، ومن خلال هذا المحور سنحاول التعرف أكثر على مفهوم أخلاقيات الأعمال.

1) تعريف أخلاقيات الأعمال

تتضمن الأخلاقيات كل ما هو متعارف عليه على أنه صحيح أو خاطئ وعلى أنه هناك لكل فعل رد فعل أحدهما صائب والآخر خاطئ، وتتضمن الأخلاقيات مجموعة من القوانين التي يجب السير عليها، وتشير الأخلاقيات ETHICS بشكل عام إلى القيم والمعايير الأخلاقية التي يستند لها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ ويبدو أن المجتمعات قد طورت هذه القيم والمعايير لتشكل وعاء حضاريا لها عبر فترات زمنية متعاقبة وفي هذا الإطار يمكن أن ننظر للمجتمعات البدائية ومعاييرها الأخلاقية الصارمة ثم المجتمعات الصناعية ومعاييرها الأخلاقية المتجددة المرنة وأخيراً المجتمع العالمي المعرفي ومعاييرها الأخلاقية النسبية التي تستوعب هذا التطور الهائل في مجمل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية غيرها. (العامري، الغالبي، 2005، ص134)

إن الأخلاقيات في مكان الأعمال من وجهة نظر الفكر الإداري هي أن الأعمال الأخلاقية هي الأعمال الجديدة إذا ارتبط هذا المفهوم بالعديد من المواضيع والمهام المنظمة، كالإدارة والعاملين والعمل والقيادة والمديرين لأنها ترشد وتعزز السلوك الجيد والسلوك غير الجيد، ويمكن ملاحظة إن المعضلة الأخلاقية تكمن في أن المدير أو المسؤول في العمل وحتى الفرد العامل يواجهون جميعا موقفا أو حالة معينة تتضمن

تحديات أخلاقية.

ويمكن تعريف أخلاقيات العمل في المنظمة بأنها "اتجاه الإدارة وتصرفها تجاه موظفيها وزبائنها والمساهمين والمجتمع عامة وقوانين الدولة ذات العلاقة بتنظيم عمل المنظمات إذ ينطبق هذا التعريف بذاته على عمل الأفراد". (الاونكتاد، 2001، ص194) وقد أوضح Daft بان الأخلاقيات تتعلق بالقيم الداخلية والتي هي جزءاً من البيئة الثقافية للمنظمة، إذ أن المسألة الأخلاقية تؤثر على تصرفات الفرد أو المجموعة أو المنظمة بشكل (سلبى أو ايجابى) على الآخرين (Daft, Richard, p139) في حين وصف Koontz & Wehrich أخلاقيات العمل بأنها كل ما يتعلق بالعدالة وبعض النواحي مثل توقعات المجتمع والمنافسة بنزاهة والإعلان والعلاقات العامة. (weichrich, 2003, p70)

فيما يرى (Schermerhorn) بأن أخلاقيات العمل تمثل مبادئ مهمة للسلوك المرتبطة بمعايير السلوك الجيد أو غير جيد أو السلوك الصحيح والسلوك الخطأ في تصرفات الأفراد والجماعة. (Schermerhorn, 1996, p139) ويمكن القول في الأخير أن أخلاقيات الأعمال هي الدراسة والتحليل المنهجي للعمليات التي يتم من خلالها تطوير القرار الإداري بحيث يصبح هذا القرار خياراً أخلاقياً أخذاً في الاعتبار ما هو صحيح وجيد للفرد والمجموعات.

2) أهمية أخلاقيات الأعمال

تلعب أخلاقيات الأعمال دوراً كبيراً في نجاح المنظمات ويمكن إبراز أهميتها في النقاط التالية: (كزرايبي، 2012، ص5) تساعد مختلف الشرائح المكونة للموارد البشرية للمؤسسة بالالتزام بالأهداف المرسومة لهم بالاستناد إلى قيم المؤسسة التي تؤثر فيهم. تسهل عملية صنع القرار وتحقق احترام كل الأطراف سواء من داخل أو من خارج المؤسسة.

تولد لدى العاملين الشعور بالثقة والفخر بالانتماء للمؤسسة. -تعزيز سمعة المؤسسة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية وهذا أيضاً له مردود إيجابي على المؤسسة.

إن الحصول على شهادات عالمية كشهادات الإيزو أوجوائز الجودة الشاملة يقترن بالالتزام من قبل المؤسسة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع هو الاعتراف بالخصوصيات والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومات، بعبارة أخرى الشهادة الدولية بالالتزام بالمعايير الفنية في الإنتاج تحمل في طياتها اعترافا بمضمون أخلاقي واجتماعي مهم أظهرته منظمة الأعمال.

3) مصادر أخلاقيات الأعمال

إن مصادر السلوك الأخلاقي مجسدة ضمن المستخدمين وكذلك ضمن المنظمة نفسها، ومضاف إلى ذلك أصحاب المصالح الخارجيين يمكن أن يؤثروا في المعايير لما هو أخلاقي، ويحدد Daft مجموعة من العناصر التي تعمل على تشكيل الأخلاقيات في منظمات الأعمال، وتتمثل في: (الدوري زكريا، 2009، ص 257-259)

الأخلاق الشخصية: كل شخص يجلب مجموعة من المعتقدات الشخصية والقيم إلى العمل، فالقيم الشخصية والاستنتاجات الأخلاقية تحول هذه القيم إلى سلوك في المناطق المهمة في صنع القرار في المنظمة، فالخلفية العائلية والقيم الروحية للمدراء توفر المبادئ التي من خلالها يقوم بتنفيذ العمل.

ثقافة المنظمة: من النادر ما يمكن أن تسهم ممارسات الأعمال الأخلاقية أو غير الأخلاقية بشكل كامل في الأخلاق الشخصية للفرد الواحد بسبب أن ممارسات الأعمال تعكس القيم، الاتجاهات، ونماذج السلوك لثقافة المنظمة، وللترويج عن السلوك الأخلاقي في أماكن العمل، على المنظمة أن تجعل من الأخلاق جزءا مكملا لثقافة المنظمة، وتبدأ ثقافة المنظمة بصورة عامة بمؤسس أو قائد يوضح وينجز أفكار وقيم معينة، حيث أن القائد أو مدير المنظمة يكون مسئول عن خلق ودعم الثقافة التي تؤكد على أهمية السلوك الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية في المنظمة.

نظم المنظمة: وهي النظم الرسمية للمنظمة، وتتضمن البنية الأساسية للمنظمة مثل: هل أن القيم الأخلاقية مندمجة في السياسات والقوانين، هل قانون الأخلاق الضمنية متاح وموجه للعاملين.

أصحاب المصالح الخارجيين: إن الأخلاقيات تتأثر كذلك بعدد من أصحاب المصالح الخارجيين وهم مجموعات خارج المنظمة تؤثر في أدائها، وعند صنع القرار الأخلاقي

تدرك المنظمة بأنها جزء من مجتمع كبير وتأخذ بعين الاعتبار أثر قراراتها وأعمالها على كل أصحاب المصالح، وأن أصحاب المصالح الأكثر أهمية هم الوكالات الحكومية، الزبائن مجاميع المصالح الخاصة الذين يكون لديهم اهتمام بالبيئة الطبيعية وقوى السوق العالمية.

II. فعالية صنع القرار

(1) مفهوم فعالية عملية صنع القرار

يشير الكاتب روبنس (Robbins) إلى أن عملية صنع القرار تتكون من سلسلة خطوات متتابعة تبدأ بتشخيص المشكلة وتنتهي بتقييم فاعلية البديل الذي تم اختياره، (حريم حسين، 2006، ص87) بينما يرى مارس وسايمون (Mars and Semon) أن صناعة القرار سواء كان فرديا أو عن طريق المنظمة يهتم في المقام الأول باكتشاف واختيار البدائل المرضية. (منى عطية، 2009، ص5)

وبالتالي يمكن القول أن صنع القرار هو عملية تتضمن مجموعة من الأنشطة المتسلسلة التي تبدأ من التفكير في مشكلة أو موقف معين، وتنتهي في اختيار أنسب الحلول كقرار لمواجهة تلك المشكلة والموقف.

أما فعالية صنع القرار فتتمثل في تلك العملية التي ترسم الأهداف وتديرها لتستطيع في الأخير من تنفيذها، مع العلم أن تلك الأهداف تتوافق مع الأهداف المسطرة من قبل المنظمة، وتستلزم هذه العملية توفر مجموعة من الشروط والعوامل لكي تضمن تحقيق الفعالية في عملية صنع القرار.

(2) آليات تحسين فعالية صنع القرار:

إن عملية صنع القرار الفعال الذي يمكن قبوله وتنفيذه مبني على مجموعة من العوامل التي تم ذكرها آنفا، وللوصول إلى حل للمشكلة عن طريق القرار الفعال ينبغي إتباع الخطوات التالية:

تعزيز قدرات العاملين: وذلك من خلال تغيير السلوكيات وطريقة عمل الأفراد، حيث تقوم المنظمات الناجحة ببناء قاعدة متينة عبر رسم الأهداف وإشراك القيادات المؤثرة في وقت مبكر، وهذا لتعزيز سلوكيات اتخاذ القرار السليم من خلال مساعدة الأفراد على جميع المستويات في تعلم مهارات صنع القرارات الجيدة وتبادل أفضل الممارسات، (جيني ديفيس،

2012، ص7) لأن تعزيز القدرة على اتخاذ وتنفيذ القرارات سريعة وفعالة هو ما يميز المنظمات الناجحة التي دائما ما تتفوق في المنافسة.

-**التمكين:** منح الصلاحيات والسلطات للموظفين في المستويات الإدارية الدنيا والوسطى في الهيكل التنظيمي، من خلال تمكين العاملين، وهذا ما يساهم في مشاركتهم الفعالة في صنع القرار.

تبني التفكير الإبداعي: تكمن أهمية التفكير الإبداعي في حل المشكلات في أنه يقود إلى إعطاء حلول غير مألوفة لمشاكل مألوفة أو غير مألوفة، وذلك من شأنه أن يقود إلى التجديد والتميز والتقدم على الغير، لأن فتح المجال أمام الابتكار والإبداع واستخدام الطرق الخلاقة لحل المشكلة تمد متخذ القرار بالمزيد من البدائل التي يمكن الاستعانة بها. (الشركة المصرية العالمية، 2003، ص430)

-**التوازن بين المسؤولية والسلطة:** يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار التوازن الواجب توافره بين المسؤولية والسلطة، فالقرار الإداري يترتب عليه مسؤولية لا بد من تأديتها من قبل الأفراد الذين يعملون بالمنظمة، ولضمان الاضطلاع لتلك المسؤولية لا بد من توافر قدر من السلطة لمن يضطلع لتلك المسؤولية، ووجود أي خلل في ذلك التوازن قد يترتب عليه اختلال أو اضطراب في تنفيذ القرار، وما يترتب عنه انعكاسات سلبية على فعالية القرار. (حمد الخطيب، 2009، ص291)

-**اتخاذ قرارات أخلاقية:** هناك صعوبات كبيرة تواجه الكثير من الأفراد عند محاولة الحكم على السلوك بأنه جيد أم رديء، وربما لا تساعدهم على اتخاذ قرارات أفضل من الناحية الأخلاقية، فمحاولات تحسين فعالية وجودة القرارات تتطلب وجود أعلى المعايير الأخلاقية، والمشكلة التي نواجهها مع هذه المثاليات أن هؤلاء الذين يتمتعون بمستويات أخلاقية عالية قد يتعرضون لإغراءات تدفعهم إلى أن يتصرفوا بطريقة غير أخلاقية، ثم يبررون تصرفاتهم لأنفسهم لتبدو كما لو أنها أخلاقية.

وبالتالي يجب تجنب هذه الحالات والعمل على تحسين المستوى الأخلاقي لاتخاذ القرار وذلك بالعمل بمجموعة من المعايير، كأن لا يتنافى السلوك مع القواعد الأخلاقية للمجتمع وللمنظمة معا، وأن لا يؤدي القرار إلى الإضرار بأي شخص آخر مع توفر الارتياح النفسي حيال القرار. (جيرالد جرنبيخ، 2004، ص439)

3) معايير أخلاقيات صنع القرار:

بما أن عملية صنع القرار هي عملية إدارية بالدرجة الأولى، فهي تخضع لمعايير أخلاقية تأخذ بالاعتبار عند اتخاذ القرار لضمان فاعليتها، ويتم الاستدلال بالمعايير والاعتبارات التالية للقرار الأخلاقي: (بوقرة رابح، 2014، ص14-15)

-**توخي الدقة والحقيقة:** قد تكون طريقة التبسيط مفيدة لكن على المدى القصير فقط، ولكنها حتما لن تكون ناجحة على المدى الطويل ولن تقدم إجابات وافية للمشكلات المعقدة، وبالتالي فإن عملية معالجتها ستكون أصعب وأكثر كلفة.

-**المرونة في قبول التغيير:** يكون ذلك عن طريق التخطيط الجيد والمدروس أو التنفيذ الواعي أو الاستجابة للأوضاع المستجدة.

-**مساهمة القرار في تحقيق الأهداف:** يجب أن يصنع متخذ القرار هدفا يسعى إلى تحقيقه من وراء قراره.

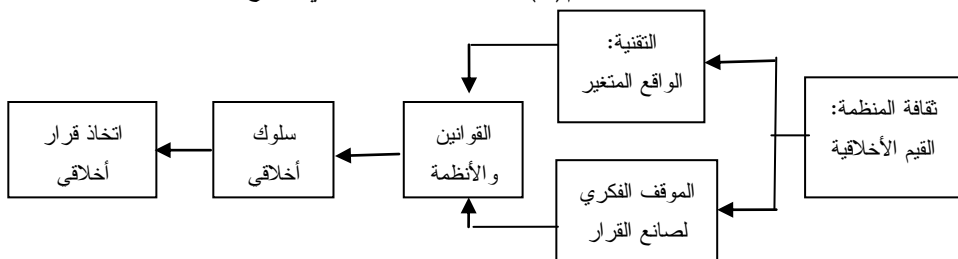
-**النزاهة والحيادية:** يجب أن لا يكون القرار متحيزا لفرد أو جماعة أو فئة معينة على حساب آخرين، بل يجب أن يتسم القرار بالعدالة والنزاهة وعدم الإضرار بمصلحة فرد أو جماعة أخرى.

-**استخدام التفكير الخلاق في صنع القرار:** إن التفكير بطريقة جديدة تختلف عن السائدة في الأوضاع العادية، فقد يكون حل المشكلة في القيام بعمل غير مسبوق، وعليه فإن متخذ القرار يستخدم تفكيره الخلاق والابتكار لتوليد البدائل الممكنة لحل المشكلة مدار البحث.

-**التفكير في أصحاب المصلحة:** أصحاب المصلحة هم أولئك الأشخاص الذين يتأثرون بالقرار سلبا أو إيجابا، فقبل أن يتخذ القرار يجب التفكير فيما يساعده القرار والعكس.

-**المبادئ الأخلاقية:** الثقة والاحترام والمسؤولية والإنصاف والرعاية والمواطنة هي القواعد الأساسية للحياة، لذا على متخذ القرار أن يأخذ بعين الاعتبار تلك المبادئ هل سيتم احترامها أم لا.

الشكل رقم(2): دور الأخلاقيات في صنع القرار



Source : Kevin. M. Kelly, B.A,M.S : Organizational Culture s Affect On Ethical Making, Microform Edition, United States, 2007, P2

وتتمثل الطريقة الأكثر فعالية من تحفيز المنظمات على فعل الشيء الصحيح واتخاذ القرارات السليمة في جعل السلوك الأخلاقي سلوكا مؤسسا من خلال استخدام نظام فعال للحوافز والموانع، ولا يكفي أن تكون القرارات صادرة صحيحة فحسب، بل يجب أن تكون الطريقة المستخدمة في التوصل إلى هذه القرارات صحيحة أيضا، كما يجب أن تأخذ بعين الاعتبار كل الأطراف التي يهمها موضوع القرار الذي سيتم اتخاذه، حيث لهم الحق في الاستفسار ويمكن استشارتهم ومشاركتهم في اتخاذ القرار.

ثالثا: الإطار التطبيقي للدراسة

1. وصف عينة الدراسة

بالاعتماد على الإجابات المقدمة في محور المعلومات الشخصية تم تحديد خصائص العينة، حيث يتوزع أفراد العينة حسب المعلومات الشخصية (العمر، الجنس)، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة) كالاتي:

الجدول رقم(3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المعلومات الشخصية.

النسبة %	التكرار	المعلومات الشخصية	
69.4	34	ذكر	الجنس
30.6	15	أنثى	
22.4	11	أقل من 30 سنة	العمر
53.1	26	من 31-40 سنة	
22.4	11	من 41-50 سنة	
2	1	أكثر من 50 سنة	
26.5	13	ثانوي	المؤهل العلمي

67.3	33	جامعي	الخبرة
6.1	3	دراسات عليا	
40.8	20	أقل من 3 سنوات	
44.9	22	من 3- إلى 5 سنة	
14.3	7	أكثر من 5 سنة	

المصدر: من إعداد الباحثة انطلاقا من مخرجات spss

1) توزيع العينة حسب الجنس: كانت غالبية أفراد العينة من فئة الذكور بمعدل: 69.4% والنسبة الباقية من الإناث، ومن هنا نجد أن نسبة الذكور كانت أعلى من نسبة الإناث، ويمكن أن يرجع ذلك التوزيع إلى طبيعة العمل بمؤسسات مجموعة بن حمادي، حيث نلاحظ أن عطلة نهاية الأسبوع مقتصرة على يوم الجمعة فقط، بالإضافة إلى طول فترة الدوام والذي لا يعطي الحافز للإناث من أجل الالتحاق بالعمل في هذه المؤسسات، ليس كما هو الحال في المؤسسات العمومية.

2) توزيع العينة حسب العمر: تبين لنا أن 53.1% من أفراد العينة تتراوح أعمارهم من 31-40 سنة فضلا على 22.4% هم شباب نقل أعمارهم عن 30، مثلها مثل فئة التي تتراوح أعمارهم ما بين 40-50، و النسبة المتبقية 2% فهي تمثل أفراد العينة الذين تفوق أعمارهم 50 سنة، ونلاحظ أن الشباب يمثلون أكثر من نصف عدد أفراد العينة، وهذا هو السن الذي يكون فيه الفرد متحمسا للعمل وأكثر التزاما وإنتاجية، كما تدل النتيجة السابقة على التنوع في متوسط أعمار مفردات عينة الدراسة مع ارتفاع متوسط الأعمار نسبيا، مما يعكس توفر عامل الخبرة، ويخدم أهداف الدراسة.

3) توزيع العينة حسب المؤهل العلمي: لقد بينت الدراسة بأن المؤهلات العلمية لها دور لا يستهان به في تعميق التوجهات والممارسات الإدارية الحديثة والتي من بينها أخلاقيات الأعمال، ومن الجدول أعلاه نلاحظ أن 67.3% من أفراد العينة لهم مستوى جامعي، فيما نجد ما نسبته 26.5% ذوي المستوى الثانوي، وتبقى النسبة 6.1% لتعبر عن الأفراد الذين يملكون شهادات الدراسات العليا، والنتيجة السابقة تدل على تنوع المستوى التعليمي لمفردات العينة، مما يعني أن التحصيل العلمي يكسب المفردات قيم وخبرات تسهم إلى حد كبير في تكوين اتجاهات ايجابية أو سلبية نحو موضوع معين، كما تؤهلهم لشغل المناصب المناسبة في مختلف المستويات الإدارية.

4) توزيع العينة حسب الخبرة: لقد أوضحت الدراسة بأن 59.2% من عمال المؤسسات محل الدراسة يمتلكون الخبرة لأكثر من 3 سنوات وهذا ما يعكس المهارات المتنوعة التي تتميز بها هذه المؤسسات بالإضافة إلى أن هذه النسبة تعبر عن الاستقرار الوظيفي لدى العمال وقلة معدل دوران العمل.

II. اختبار نموذج الدراسة وفرضياته

لدراسة العلاقة والأثر بين المتغير المستقل أخلاقيات الأعمال والمتغير التابع فعالية صنع القرار تم استخدام الانحدار البسيط.

1) اختبار الفرضية الأولى

تقول الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة: توجد علاقة ارتباط جوهرية ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات الأعمال وأبعاد فعالية صنع القرار بمحل الدراسة، ولاختبار هذه الفرضية سوف يتم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة، فإذا كانت القيمة تساوي 1|فإنها تدل على مدى قوة العلاقة بين المتغيرين، أما إذا كانت تساوي 0 فهي تدل على عدم وجود علاقة مطلقاً، أما إذا كانت قيم معامل الارتباط محصورة بين 0.1|و 0.29|فهي علاقة ضعيفة، وإذا انحصرت بين 0.3|و 0.49|فالعلاقة بين المتغيرين متوسطة، أما إذا كانت محصورة بين 0.5|و 1|فالعلاقة قوية،(جولي بالانت، 2007، ص149) والجدول التالي يبين علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة:

الجدول رقم(4): مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغيرات	أخلاقيات الأعمال	جودة القرار	قبول القرار	وقت اتخاذ القرار	سهولة تنفيذه
أخلاقيات الأعمال	1				
جودة القرار	0.681	1			
قبول القرار	0.427	0.571	1		
وقت اتخاذ القرار	0.387	0.694	0.714	1	
سهولة تنفيذ القرار	0.605	0.722	0.644	0.796	1

المصدر: مخرجات برنامج spss انطلاقاً من بيانات الاستمارة

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط بين المتغير المستقل وبين المتغيرات التابعة: جودة القرار، قبول القرار، وقت اتخاذ القرار، سهولة تنفيذ القرار. كانت

دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,01، وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.387 و0.681) حيث تدل على وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين معظم المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، وبلغ معامل الارتباط بيرسون درجة عالية بين متغير أخلاقيات الأعمال ومتغير جودة القرار وقدر ب 0,681، وكانت العلاقة ضعيفة بين أخلاقيات الأعمال وبين وقت اتخاذ القرار حيث انحصر معامل الارتباط بين 0,387، وتبين في الأخير من خلال الجدول أن هناك علاقة ارتباطية قوية وموجبة بين معظم متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة، ومنه العلاقة الترابطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,01، مما يعكس قبول الفرضية وهي: "وجود علاقة ارتباط جوهرية ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات الأعمال وبين أبعاد فعالية صنع القرار بمحل الدراسة".

(2) اختبار الفرضية الثانية: في هذا العنصر نحاول اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: توجد

علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال وأبعاد فعالية صنع القرار

بمحل الدراسة، وتتجزأ هذه الفرضية إلى 4 فرضيات فرعية، ولاختبار هذه

الفرضيات نستخدم الانحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

أ - اختبار الفرضية الفرعية الأولى

نستخدم الانحدار الخطي البسيط لاختبار هذه الفرضية حيث يتمثل المتغير المستقل في

أخلاقيات الأعمال، أما المتغير التابع وهو جودة القرار، في بادئ الأمر نقوم باختبار القدرة

التفسيرية للنموذج ومن ثم معالجة الانحدار الخطي البسيط.

الجدول رقم (5): نتائج اختبار القدرة التفسيرية للنموذج الأول

Sig	اختبار F	معامل الارتباط r	معامل التحديد R ²	اختبار جودة النموذج D-W
0.000	40.644	0.681	0.464	1.558

المصدر: مخرجات spss بالاعتماد على بيانات الاستمارة

من الجدول أعلاه يتضح:

-- أن معامل الارتباط بين أخلاقيات الأعمال والمتغير التابع جودة القرار قد بلغ

0,681، مما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة في نفس الاتجاه بين المتغيرين.

-- وبلغ معامل التحديد 0.464 مما يعني أن المتغير المستقل يفسر ما نسبته 46.4% في

المتغير التابع.

وبما ان f المحسوبة بلغت 40.644 عند مستوى معنوية 0.00 وهي اكبر من f الجدولية (2.4495) عند مستوى معنوية 0.05، وبالتالي يمكن القول بأن معالم الانحدار ليست جميعها تساوي للصفر وأن R^2 تختلف جوهريا عن 0.

- يتم اختبار النموذج من خلال مقارنة قيمة D المحسوبة مع قيم dL (الحد الأدنى=1.44) وقيم du (الحد الأعلى=1.64)، ومن خلال الجدول نجد ان قيمة اختبار الارتباط الذاتي دارين واتسون $D=1.558$ تدل على جودة نموذج العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل وصحة الاعتماد على نتائج النموذج بدون أخطاء، لان هذه القيمة تفسر عدم وجود الارتباط الذاتي.

ولمعرفة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع بصورة انفرادية نستخدم اختبار T لتحليل الانحدار البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الانحدار:

الجدول رقم(6): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار تأثير أخلاقيات الأعمال على بعد جودة القرار

Sig	قيمة t-test	الخطأ المعياري	معامل الانحدار	المتغير المستقل
			1.63	الثبات
0.00	6.375	0.091	0.578	أخلاقيات الأعمال

المصدر: مخرجات spss بالاعتماد على الاستمارة

انطلاقا من مخرجات الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الانحدار للمتغير المستقل هي 0.578 وبلغت قيمة T المقابلة لها 6.375 عند مستوى معنوية 0.00 وهي اقل من المستوى 0.05، حيث يظهر ان قيمة T المحسوبة هي اكبر من قيمة T الجدولية (2.009)، وهذا يعني أن قيمة المعامل لهذا المتغير دالة معنويا وبالتالي كلما زادت أخلاقيات الأعمال بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة جودة القرار ب 0.578.

$$Y=1.63+0.578x$$

يتبين لنا قبول الفرضية والتي تنص على وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال وجودة القرار
ب اختبار الفرضية الفرعية الثانية

نستخدم الانحدار الخطي البسيط لاختبار هذه الفرضية حيث يتمثل المتغير المستقل في أخلاقيات الأعمال، أما المتغير التابع وهو قبول القرار، في بادئ الأمر نقوم باختبار القدرة التفسيرية للنموذج ومن ثم معالجة الانحدار الخطي البسيط.

الجدول رقم (7): نتائج اختبار القدرة التفسيرية للنموذج الثاني

Sig	اختبار F	معامل الارتباط r	معامل التحديد R ²	اختبار جودة النموذج D-W
0.000	10.471	0.427	0.182	1.604

المصدر: مخرجات spss بالاعتماد على بيانات الاستمارة

من الجدول أعلاه يتضح:

-- أن معامل الارتباط بين أخلاقيات الأعمال والمتغير التابع قبول القرار قد بلغ 0.427، مما يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة في نفس الاتجاه بين المتغيرين.

-- وبلغ معامل التحديد 0.182 مما يعني أن المتغير المستقل يفسر ما نسبته 18.2% في المتغير التابع.

-- وبما أن f المحسوبة بلغت 10.471 عند مستوى معنوية 0.00 وهي أكبر من f الجدولية (2.4495) عند مستوى معنوية 0.05، وبالتالي يمكن القول بأن معالم الانحدار ليست جميعها تساوي للصفر وأن R² تختلف جوهرياً عن الصفر.

-- يتم اختبار النموذج من خلال مقارنة قيمة D المحسوبة مع قيم dl (الحد الأدنى=1.44) وقيم du (الحد الأعلى=1.64)، ومن خلال الجدول نجد أن قيمة اختبار الارتباط الذاتي داربن واتسون D = 1.604 تدل على جودة نموذج العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل وصحة الاعتماد على نتائج النموذج بدون أخطاء، لأن هذه القيمة تفسر عدم وجود الارتباط الذاتي.

ولمعرفة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع بصورة انفرادية نستخدم اختبار

T لتحليل الانحدار البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الانحدار:

الجدول رقم(8): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار تأثير أخلاقيات الأعمال على بعد قبول القرار

المتغير المستقل	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	قيمة t-test	Sig
الثبات	2.602			
أخلاقيات الأعمال	0.475	0.147	3.236	0.02

المصدر: مخرجات spss بالاعتماد على الاستمارة

انطلاقاً من مخرجات الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الانحدار للمتغير المستقل هي 0.475 وبلغت قيمة T المقابلة لها 3.236 عند مستوى معنوية 0.02 وهي أقل من المستوى 0.05، حيث يظهر أن قيمة T المحسوبة هي أكبر من قيمة T الجدولية (2.009)، وهذا يعني أن قيمة المعامل لهذا المتغير دالة معنوياً وبالتالي كلما زادت أخلاقيات الأعمال بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة قبول القرار ب 0.475

$$Y=2.602+0.475x$$

يتبين لنا قبول الفرضية والتي تنص على وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين

أخلاقيات الأعمال وقبول القرار

ت اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

نستخدم الانحدار الخطي البسيط لاختبار هذه الفرضية حيث يتمثل المتغير المستقل في أخلاقيات الأعمال، أما المتغير التابع وهو وقت اتخاذ القرار، في بادئ الأمر نقوم باختبار القدرة التفسيرية للنموذج ومن ثم معالجة الانحدار الخطي البسيط.

الجدول رقم (9): نتائج اختبار القدرة التفسيرية للنموذج الثالث

Sig	اختبار F	معامل الارتباط r	معامل التحديد R ²	اختبار جودة النموذج D-W
0.006	8.255	0.38	0.149	1.814

المصدر: مخرجات spss بالاعتماد على بيانات الاستمارة

من الجدول أعلاه يتضح:

-- أن معامل الارتباط بين أخلاقيات الأعمال والمتغير التابع وقت اتخاذ القرار قد بلغ 0.38، مما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة في نفس الاتجاه بين المتغيرين.

-- وبلغ معامل التحديد 0.149 مما يعني أن المتغير المستقل يفسر ما نسبته 14.9% في المتغير التابع.

-- وبما أن f المحسوبة بلغت 8.255 عند مستوى معنوية 0.006 وهي أكبر من f الجدولية (2.4495) عند مستوى معنوية 0.05، وبالتالي يمكن القول بأن معامل الانحدار ليست جميعها تساوي للصفر وأن R² تختلف جوهرياً عن الصفر.

-من خلال الجدول نجد أن قيمة اختبار الارتباط الذاتي دارين واتسون $D=1.814$ تدل على جودة نموذج العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل وصحة الاعتماد على نتائج النموذج بدون أخطاء، لان هذه القيمة تفسر عدم وجود الارتباط الذاتي. ولمعرفة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع بصورة انفرادية نستخدم اختبار T لتحليل الانحدار البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الانحدار:

الجدول رقم(10): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار تأثير أخلاقيات الأعمال على وقت اتخاذ القرار

Sig	قيمة t-test	الخطأ المعياري	معامل الانحدار	المتغير المستقل
			2.631	الثبات
0.006	2.87	0.13	0.374	أخلاقيات الأعمال

المصدر: مخرجات spss بالاعتماد على الاستمارة

انطلاقاً من مخرجات الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الانحدار للمتغير المستقل هي 0.374 وبلغت قيمة T المقابلة لها 2.87 عند مستوى معنوية 0.006 وهي اقل من المستوى 0.05، حيث يظهر ان قيمة T المحسوبة هي اكبر من قيمة T الجدولية (2.009)، وهذا يعني أن قيمة المعامل لهذا المتغير دالة معنوية وبالتالي كلما زادت أخلاقيات الأعمال بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة وقت اتخاذ القرار ب 0.374

$$Y=2.63+0.374x$$

يتبين لنا قبول الفرضية والتي تنص على وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال وقت اتخاذ القرار
ث اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

نستخدم الانحدار الخطي البسيط لاختبار هذه الفرضية حيث يتمثل المتغير المستقل في أخلاقيات الأعمال، أما المتغير التابع وهو سهولة تنفيذ القرار، في بادئ الأمر نقوم باختبار القدرة التفسيرية للنموذج ومن ثم معالجة الانحدار الخطي البسيط.

الجدول رقم (11): نتائج اختبار القدرة التفسيرية للنموذج الرابع

Sig	اختبار F	معامل الارتباط r	معامل التحديد R ²	اختبار جودة النموذج D-W
0.000	27.158	0.605	0.366	1.798

المصدر: مخرجات spss بالاعتماد على بيانات الاستمارة

من الجدول أعلاه يتضح:

-- أن معامل الارتباط بين أخلاقيات الأعمال والمتغير التابع سهولة تنفيذ القرار قد بلغ 0.605، مما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة في نفس الاتجاه بين المتغيرين.
-- وبلغ معامل التحديد 0.366 مما يعني أن المتغير المستقل يفسر ما نسبته 36.6% في المتغير التابع.

-- وبما أن f المحسوبة بلغت 27.158 عند مستوى معنوية 0.00 وهي أكبر من f الجدولية (2.4495) عند مستوى معنوية 0.05، وبالتالي يمكن القول بأن معالم الانحدار ليست جميعها تساوي للصفر وأن R² تختلف جوهريا عن الصفر.

-- من خلال الجدول نجد أن قيمة اختبار الارتباط الذاتي داربن واتسون D=1.798 تدل على جودة نموذج العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل وصحة الاعتماد على نتائج النموذج بدون أخطاء، لأن هذه القيمة تفسر عدم وجود الارتباط الذاتي.

ولمعرفة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع بصورة انفرادية نستخدم اختبار

T لتحليل الانحدار البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الانحدار:

الجدول رقم(12): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار تأثير أخلاقيات الأعمال على سهولة تنفيذ القرار

Sig	قيمة t-test	الخطأ المعياري	معامل الانحدار	المتغير المستقل
			1.621	الثبات
0.000	5.211	0.114	0.593	أخلاقيات الأعمال

المصدر: مخرجات spss بالاعتماد على الاستمارة

انطلاقاً من مخرجات الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الانحدار للمتغير المستقل هي 0.593 وبلغت قيمة T المقابلة لها 5.211 عند مستوى معنوية 0.000 وهي أقل من المستوى 0.05، حيث يظهر أن قيمة T المحسوبة هي أكبر من قيمة T الجدولية (2.009)، وهذا يعني أن قيمة المعامل لهذا المتغير دالة معنوية وبالتالي كلما

زادت أخلاقيات الأعمال بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة سهولة تنفيذ القرار ب
0.593.

$$Y=1.63+0.578x$$

يتبين لنا قبول الفرضية والتي تنص على وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال وسهولة تنفيذ القرار من النتائج السابقة تم إثبات الفرضية الرئيسية الثانية والتي نقول: توجد علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال وأبعاد فعالية صنع القرار.

III. الاستنتاجات والتوصيات:

1- نتائج الدراسة

بعد عملية التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة، اثبتت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات الأعمال والمتغير التابع فعالية صنع القرار بكل أبعاده، وكانت العلاقة قوية بين أخلاقيات الأعمال وبعدي جودة القرار وسهولة تنفيذ القرار، وهذا ما يفسر أنه إذا كان القرار أخلاقي لا يواجه معوقات في التنفيذ وسيكون تنفيذه بسهولة وبفعالية، كما بينت الدراسة أن أخلاقيات الأعمال تؤثر بشكل كبير في المتغير التابع فعالية صنع القرار بكل أبعاده جودة القرار، قبول القرار، ووقت اتخاذ القرار وسهولة تنفيذ القرار وثبت ذلك من خلال نتائج تحليل الانحدار البسيط.

وما يمكن استنتاجه في الأخير أن القيم الأخلاقية التنظيمية القوية تعزز احترام المنظمة، لان الأخلاقيات مفهوم معنوي له تأثير كبير على المنظمة والقيم الأخلاقية المشتركة بين العاملين وتعزز التزامهم بالأهداف كما تسهل عملية صنع القرار، كما تعمل في نفس الوقت على تحقيق احترام الزبائن والموردين والحكومة والمنظمات الأخرى، وهذا راجع إلى كون القيم الأخلاقية للمنظمة تعبر عن المثل والنموذج النظري الذي تطمح اليه، بينما تمثل قراراتها وسلوكياتها الواقع الفعلي للمنظمة، وعليه فإن عملية صنع القرار يجب أن تتم بمراعاة كل ما يتعلق بأخلاقيات الأعمال من أجل تحقيق الفعالية.

2- توصيات الدراسة

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يمكن اقتراح مجموعة من التوصيات التالية:

1 قيام الإدارة العليا لمجموعة بن حمادي بدراسة وفهم أخلاقيات الأعمال السائدة لديها والتعرف على الجوانب الإيجابية منها والسلبية وبالشكل الذي يمكنها من دعم الجوانب الإيجابية والاستفادة منها ومواجهة الجوانب السلبية ومحاولة علاجها والقضاء عليها.

2 اتخاذ القرار في الوقت المناسب وملائمة زمن اتخاذ القرار للغاية المراد الوصول إليها، بالإضافة إلى امتلاك القدرة لاتخاذ القرار لمواجهة المشكلات الطارئة.

3 اتخاذ القرارات التي تتماشى مع قدرات العاملين، والتأكد من أن العاملين يقومون بتنفيذ القرارات وبسهولة دون أية مصاعب، مع الأخذ بعين الاعتبار عوامل البيئة المحيطة عند صنع القرار.

4 التركيز على أتباع المنهجية العلمية وأسلوب المشاركة في اتخاذ القرار، وسيادة روح الفريق، وخلق جو من العمل التعاوني في أداء كافة الأعمال والأنشطة داخل المؤسسات.

5 التركيز على البعد الأخلاقي عند تقييم العاملين بتوفير ميثاق أخلاقي داخل المنظمة، والاعتماد على عنصر المصادقية والنزاهة في جميع القرارات وجعلها لا تتعارض مع القيم الأخلاقية.

6 الاهتمام بدراسة القيم والأخلاقيات عند اختيار العاملين الجدد حتى يمكن اختيار العناصر القادرة على التكيف مع الثقافة السائدة بالمنظمة ومع أية تغييرات يمكن إدخالها في مجال العمل.

المراجع والإحالات:

- 1) احمد الخطيب، عادل سالم معاينة، الإدارة الحديثة، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2009.
- 2) الاونكتاد، السياسات العامة للأعمال وهياكل التنظيم الأساسية، المنهج الدولي لمؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، عمان، الأردن، 2001.
- 3) بوقرة رابح، بن بتيش بلال، الاتجاهات الأخلاقية في اتخاذ القرارات الإدارية، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول تسيير الموارد البشرية: التنوع، الأخلاقيات، الإنصاف، قسم علوم التسيير، جامعة بسكرة، 25-26 فيفري 2014، (بتصرف)
- 4) جولي بالانت، ترجمة خالد العامري، التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss، دار الفاروق للنشر والتوزيع، مصر، 2007.

- (5) جيرالد جرينبرج، روبرت بارون، تعريب رفاعي محمد رفاعي واسماعيل علي بسيوني، ادارة السلوك في المنظمات، دار المريخ، المملكة العربية السعودية، 2004.
- (6) جيني ديفس، بيانكا ليوداري، جوليان فاي، بناء تنظيمي قادر على اتخاذ القرارات وتنفيذها، المنتدى المالي، بين آندكومباني، النسخة6، 2012.
- (7) حريم حسين، مبادئ الإدارة الحديثة، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2006.
- (8) الدوري زكريا مطلق، صالح أحمد علي. إدارة التمكين واقتصاديات الثقة في منظمات أعمال الألفية الثالثة. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2009.
- (9) الشركة المصرية العالمية، علم نفسك بالطريقة المثلى مهارات الإدارة في 24 ساعة، مجلة يورك بريس، ط4، 2003.
- (10) العامري، صالح مهدي محسن، الغالبي، طاهر محسن منصور، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال: الأعمال والمجتمع، دار وائل للنشر، عمان: الأردن، 2005.
- (11) كرزابي عبد اللطيف، عيشوش خيرة، المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين في إطار أخلاقيات الأعمال، مداخلة ضمن الملتقى الدولي: منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة بشار، 14-15 فيفري 2012.
- (12) منى عطية خزام خليل، الإدارة واتخاذ القرار في عصر المعلوماتية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2009.
- 13) Daft, Richard L. Management ,4th ed. Dryden Press .Orlando ,USA.
- 14) Schermerhorn. John R. (1996), Management and Organizational Behavior, Prentice Hall Inc., New Jersey, USA..
- 15) Weihrich, Heinz and Koontz. Harold, (2003).Management: A Global Perspective, International Edition, McGraw Hill Inc., New York, USA.