



مجلة البحوث المالية والتجارية
المجلد (24) – العدد الأول – يناير 2023



تأثير أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات
بالتطبيق علي مستشفيات جامعة المنصورة

**The effect of Business Ethics on Corporate Social
Responsibility, Applied to Mansoura University Hospitals**

دكتورة / هبه كمال القصبى عطالله

مدرس إدارة الأعمال – معهد الدلتا العالى لنظم المعلومات الإدارية والمحاسبية بالمنصورة

2022-10-03	تاريخ الإرسال
2022-12-25	تاريخ القبول
رابط المجلة: https://jsst.journals.ekb.eg/	

ملخص

يهدف البحث إلى دراسة تأثير أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات في القطاع الصحي. تم جمع البيانات من مستشفيات جامعة المنصورة. بالتطبيق على عينة قدرها 374 من العاملين. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي ووجود علاقة معنوية إيجابية بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات بمستشفيات جامعة المنصورة محل الدراسة. وتسهم هذه النتائج في زيادة وعي الإدارة العليا حول أهمية الالتزام بأخلاقيات العمل وممارسات المسؤولية الاجتماعية، مما يساعد على تطوير بيئات عمل أخلاقية وجعلها نهج رسمي وجزء أصيل من استراتيجيتها العامة للالتزام بأخلاقيات العمل لأنها تظل حجر الأساس لنجاح أى عمل تجاري أو خدمي. وبالتالي يجب أن تسعى أى منظمة إلى الحفاظ على تقليد الوعي الأخلاقي الجيد والمعايير الاجتماعية والحفاظ عليهما لتجنب الاضطرابات التي يمكن أن تضعف وجودها وأدائها. أوصت الدراسة بأن على إدارات تلك المستشفيات الاستمرار في الالتزام بالممارسات الأخلاقية من أجل تعزيز ممارسات المسؤولية الاجتماعية لها، فيما يخص أبعاد البيئة ودعم المجتمع واختيار الشريك التجاري، كما أوصت بأن تولى إدارات مستشفيات جامعة المنصورة جهد أكبر تجاه ممارساتها الخاصة ببعده العاملين والعملاء.

الكلمات الدالة: الأخلاق، أخلاقيات العمل، المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، أصحاب المصلحة.



Abstract

The research aims to study the effect of business ethics on corporate social responsibility. Data was collected from Mansoura University Hospitals. Applied to a sample of 374 employees. The results of the study indicated that there is a positive significant relationship and a significant effect of business ethics and corporate social responsibility in Mansoura University Hospitals. The study recommended that the administrations of Mansoura University hospitals should continue to adhere to ethical practices to enhance their social responsibility practices about the dimensions of the environment, community support and the choice of business partner, and it also recommended that the administrations of Mansoura university hospitals give greater effort towards their practices related to the dimension of workers and customers.

Keywords: Ethics, Business Ethics, Corporate Social Responsibility, Stakeholders.

مقدمة

توجد الكثير من القضايا التي تتعرض لها المنظمات والمرتبطة بالجانب الأخلاقي والتي لها عواقب سياسية واقتصادية واجتماعية، تتطلب استجابات مناسبة من الحكومات والمجتمع والأفراد كذلك المنظمات (Alzola, 2008). فيمكن أن تدمر الفضائح الأخلاقية أى منظمة مهما كان حجمها أو ثقلها من خلال ما قد يفرض عليها من عقوبات قضائية رادعة، أو من تأثيرات السمعة السيئة، أو من خلال تضرر المستهلك بشكل لا يمكن اصلاحه. وتعمل السلوكيات غير الأخلاقية كذلك على إضعاف الروح التنظيمية لأى مؤسسة سواء كانت هادفة أو غير هادفة للربح (Harrison & Wicks, 2013).

وبالتالى اكتسبت ممارسات أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات مصداقية كبيرة لأنهما تسعيتان لتطوير أداء المنظمات تجاه تعظيم الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، فمؤسسات التي تظهر السلوك الأخلاقي وتهتم بممارسات المسؤولية الاجتماعية تحقق نتائج أفضل وتجنّب العديد من الفوائد للأعمال التجارية (Joyner & Payne 2002); Ferrell et al., (2019); Pimple, (2012).

فالمسؤولية الاجتماعية للمنظمات (CSR) تعتبر التزام أخلاقي ومعنوي تجاه الأطراف أصحاب المصالح التي تدعم تحسين ظروف عمل العاملين، وإنشاء بنية تحتية اجتماعية ملائمة (تزويد العمال بالسكن ، وأماكن لرعاية الأطفال، والرعاية الطبية، والتغذية ،..... وما إلى ذلك) ، وتكوين جو نفسي مريح ، وتطوير التدابير التي تضمن التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وما إلى ذلك من ممارسات المسؤولية الاجتماعية (Piasecki & Gudowski 2017); Doda, (2015).

كذلك المنظمات ذات القيم والمبادئ الأخلاقية تتميز بالعديد من التأثيرات الإيجابية على المجتمع والبيئة وأصحاب المصلحة (Hunt et al., 1989). فالبرامج الأخلاقية تعمل على تشجيع الأداء التعاوني وتزيد من قدرة العاملين على الابتكار واجتياز الصعوبات وتقلل من حجم المخاطر، وبالتالي وجود أداء تنظيمي راقى ومميز، فالأخلاق الجيدة لاتدعم الميزة التنافسية للمنظمة فحسب، ولكنها تدعم الحماس بين الأطراف أصحاب المصلحة وتحسن من مستوى الثقة بينهم (Moylan and Walker, 2012)، لذلك توجد حاجة ملحة إلى طرح وبناء منظومة لأخلاقيات يكون الهدف منها هو تعزيز الترابط بين أطراف المنظمة ويدعم التفاعل بينهم وبين المجتمع الخارجى بما يحقق أهداف المنظمة ويضمن مصالح كل الأطراف المتعاملة معها (Hapsoro & Fadhilla, 2017); Grosser & Nelson, (2017)



ومن هذا المنطلق تسعى الدراسة الحالية لفهم العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات من خلال توضيح وتفسير بعض الجوانب والعلاقات والتأثيرات التي تربط كلا المفهومين باعتبارهما قيم وممارسات أساسية لأي اهتمام ومجال عمل سواء تجاري أو غير تجاري بهدف تحسين قدرة المنظمات على تطبيق ممارسات المسؤولية الاجتماعية وقياس القيم والمعايير المتعارف عليها أخلاقياً للمنظمات، كذلك توفير المعرفة والوعي الكافيين للقادة والعاملين حول الأخلاقيات التنظيمية المطلوبة لتحمل المسؤولية الاجتماعية لمنظماتهم وسهولة تطبيقها بما يضمن بناء قدرة تنافسية للمنظمة مستمدة من تحسين صورة المنظمة الذهنية كمنظمة أخلاقية تمارس مسؤوليتها الاجتماعية بما يمنحها قبولاً واعترافاً اجتماعياً أكبر ويعظم من قيمتها.

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة

يستعرض هذا الجزء من الدراسة الإطار النظري والدراسات السابقة لمفهوم أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وإظهار العلاقة التي تربطهما ببعض، كما تتناول الفجوة البحثية وبناء إطار الدراسة على النحو التالي:.

1. أخلاقيات العمل

حتى مطلع القرن العشرين كان التركيز على تعظيم الأهداف الاقتصادية والرغبة في تحقيق الأرباح (Mahaputra et al., 2021). ولكن حديثاً أكد العديد من الباحثين (Niu, 2022); (Jiang et al., 2010); (Aliyu, 2022); الأخلاقى تكون ملزمة للسلوك عند ممارسة العمل للحفاظ على استمراريتها ونجاحها لأن منظمات الأعمال لديها مسؤولية اجتماعية وأخلاقية بالإضافة إلى مسؤوليتها الاقتصادية في خلق وتعظيم قيم أصحاب المصلحة. واتفق معهم في ذلك (Cerkasov et al., 2017) حيث أكد على أن تطبيق أخلاقيات العمل بالإضافة لتحقيق العدالة الاقتصادية والاجتماعية يسهم في تعزيز وتحسين إدارة أى نشاط تجاري. ويعد تطبيق أخلاقيات العمل أمراً هاماً لأنه يتضمن أشكال السلوكيات المختلفة في البيئة التنظيمية كما توفر أخلاقيات العمل إطاراً تحليلياً لتقييم الأداء الإداري بشكل عام والسلوك والأداء المستدام بشكل خاص (Lashley, 2021); (Kit-Yeng et al., 2021); (Treviño et al., 2006); (Romar, 2014); (2016). وتتضمن أخلاقيات العمل في جميع المجالات أمثلة على أفضل الحلول الأخلاقية لمشكلات إدارية محددة (Mihelic et al., 2010). ويعتمد التوجه الجديد في إدارة العمل التجاري على الحكمة البشرية في التعامل مع المعضلات الأخلاقية وإدارتها داخل بيئة العمل والتي تحدث عندما تتعارض المصالح الوظيفية مع

مصالح الاطراف الأخرى، ووجود معايير لأخلاقيات العمل كفيل بجل تلك المعضلات لأنها تسهم في الحفاظ على الصحة الأخلاقية للفرد والجماعة وبالتالي زيادة العمل الجماعي والتعاوني داخل المنظمة (Du Mihelic, (2015) ; Mont et al.,(2010) ومن الجدير بالذكر أن بعض الشركات الرائدة في مجال العمل الأخلاقي والبيئي كشركة Nike تمنع ممارسة الأعمال التجارية في البلدان التي تنتهك قواعد حقوق الإنسان، ومن خلال تطبيق مثل هذه الإجراءات، ستتحقق بعض الحلول للتحديات المجتمعية والبيئية التي تواجههم ويصاحب ذلك بتحقيق الأرباح والمكاسب الاقتصادية (Herzog, (2017). بالإضافة إلى ماسبق يعتبر الاهتمام بالصحة الأخلاقية واجب مهني لأي قائد يتمثل ذلك في وجود مشاعر أخلاقية ومواقف أخلاقية وعادات أخلاقية، وضبط نفس أخلاقي، فمن المهم أن ينتبه القائد أو المدير لقيمه وأهدافه ومشاعره Bowcutt, (2014) لذلك ينبغي على القادة والمديرين في المنظمة توفير الثقة المناسبة لتحديد القضايا الأخلاقية لزيادة الثقة بين أصحاب المصلحة (Moylan & Walker (2012) واتفق معهم (Vujic et al., (2012) في أن المنظمات التي لديها التزامات أخلاقية كبيرة قد حققت مستويات مرتفعة من رضا أصحاب المصلحة وبالتالي ارتفاع مستوى الأداء المالي والاقتصادي. ويعتبر الصدق والإنصاف والولاء والمسؤولية والمواطنة والنزاهة من أهم الممارسات الأخلاقية القيمة (Moylan & Walker (2012).

ويلاحظ على الدراسات السابقة أن معظمها اتفق على أهمية الالتزام بمبادئ ومعايير عمل أخلاقية توجه سلوك الإدارة والعاملين في أنشطتهم اليومية، كإطار عمل أخلاقي يعمل كموجه لاتخاذ القرار ويساعد على خلق مناخ مناسب يدعم ويطور الممارسات الأخلاقية في كل أنحاء المنظمة مع الأطراف أصحاب المصلحة، كما ينبغي إدراك أنه على الرغم من أن السلوكيات والممارسات الأخلاقية قد لا تكون مربحة طوال الوقت، إلا أن السلوكيات والممارسات غير الأخلاقية قد تؤدي في كثير من الأحيان إلى خسائر كبيرة وتكاليف باهظة خاصة على المدى الطويل. وذلك إذا أرادت تلك المنظمات النمو والتطور والبقاء في قمة السباق التنافسي لتحقيق النجاح والحفاظ عليه واعتبار ذلك جزء أصيل من استراتيجيتها الأساسية .

أ. تعريف أخلاقيات العمل

تعرف الأخلاق عامة بأنها معايير تحدد السلوكيات الصحيحة والخاطئة (Kim & Leung, (2015). أما أخلاقيات العمل فتعرف على أنها المبادئ والقيم ذات القواعد المكتوبة وغير المكتوبة



والتي يمكن أن تعمل كموجه للقرارات والإجراءات داخل المنظمة Goel & Ramanathan, (2014) وتتفق الباحثة مع هذا التعريف لأنه يضع أخلاقيات العمل في إطار معايير تحدد ماهو جيد وماهو سيئ في السلوك التنظيمي والازم لاتخاذ القرار. ويعرفها (Svensson & Wood, 2007) بأنها مجموعة من المبادئ والقواعد الأخلاقية التي توجه أنشطة المنظمات وأعضائها في مجال الحوكمة وريادة الأعمال وتشمل مجموعة من الممارسات كالتقييم الأخلاقي للسياسات الداخلية والخارجية للمنظمة، المبادئ الأخلاقية لأعضاء المنظمة، الأخلاق المهنية، المناخ الأخلاقي في المنظمة، أنماط السلوك الأخلاقي، معايير وآداب العمل. أما Joyner & Payne, (2002) فقد عرف أخلاقيات العمل بأنها عملية تقييم القرارات بناءً على مدى ارتباطها بالمعايير الأخلاقية المتأصلة في ثقافة مجتمع معين. وأشار Yu & VK (2008) إلى أن أخلاقيات العمل هي تخصص علمي يدرس تطبيق المبادئ الأخلاقية في الأمور المرتبطة بإدارة الأعمال التجارية. كما عرفها Ezeanyim & Ezeanolue, (2021) بأنها المعايير التنظيمية المعاصرة، والمبادئ، والقيم، والمعايير التي تحكم تصرفات وسلوكيات الفرد في منظمة الأعمال. وبناء على التعريفات السابقة ترى الباحثة أنه يمكن تعريف أخلاقيات العمل على أنها مجموعة المبادئ والمعايير الأخلاقية المكتوبة أو الشفوية التي توجه سلوك الفرد والجماعة داخل المنظمة وتكون موجه لاتخاذ القرار.

ب. فوائد تطبيق أخلاقيات العمل

تشير العديد من الدراسات Goel & Ramanathan, (2014); Khondkar et al., (2016) إلى وجود العديد من الفوائد للعمل بشكل أخلاقي كتحسين الأداء المالي وغير المالي وخلق ميزة تنافسية. ويتفق ذلك مع ماتوصل إليه Hunt et al, (1989) في وجود العديد من النتائج الإيجابية التي تجنيها المنظمات ذات القيم والمبادئ الأخلاقية كارتفاع مستوى جودة المنتجات والخدمات وتحسن العلاقة بين المنظمة، العميل، المجتمع والبيئة. كما أكد (2013) Lee & Tsang, على أن الأخلاقيات تقود المنظمات للنجاح الدائم والمستدام لأنها تخدم قضايا المجتمع وتلعب دوراً هاماً في حوكمة الشركات في ظل ظروف السوق المعاصرة. وأضاف Tari, (2011) أن الالتزام الأخلاقي يمكن أن يجنب الشركات العديد من الآثار السلبية في عالم يسعى وراء تحقيق الأرباح بأي شكل مما يحتم تطبيق أخلاقيات العمل بالقوة (De Mont, 2015). وأكد (2014) Bajaj et al., على أن أخلاقيات العمل تعتبر استثمار تجاري جيد لأنها تؤثر إيجابياً على ثقة أصحاب المصلحة، وتحسن من السمعة والصورة الإيجابية لأي منظمة De- Coninck, (2010) ، كما انها تزيد من ولاء العملاء (Trevino & Nelson, 2011)

وبناء الميزة التنافسية (Romar, 2014). وتتفق معهم بعض الدراسات (Du Mont, 2015); (2013); Cheng et al ., التي أكدت على أن وجود مناخ أخلاقي بالمنظمات يرتبط كثيراً بوجود إحساس بالرضا الوظيفي من قبل العاملين والثقة في المنظمة (Johnson, 2012). وأضاف Epstein, (1987) أن المنظمات الملتزمة بأخلاقيات العمل يكون لديها القدرة على تجنب المخاطر المرتبطة بظهور معضلات أخلاقية في الأجل الطويل، وبالتالي تكون لديها القدرة على جذب المستثمرين. واتفق معه (Smith & Blazovich, 2010) في أن السياسات والممارسات الأخلاقية للأعمال تعمل كإطار قد تختار منظمات الأعمال اتباعه من أجل بناء النزاهة والثقة وكسب القبول العام.

وترى الباحثة أن أهم المكاسب التي يمكن تحقيقها من خلال تبني وتطبيق معايير ومبادئ لأخلاقيات العمل في أي منظمة تتمثل في إرضاء الأطراف أصحاب المصلحة والتمثل في: (الاحتفاظ بالموظفين الجيدين، بناء ولاء العملاء، بناء علاقات جيدة مع الموردين، جذب ثقة المستثمرين، تعظيم منافع المساهمين). كذلك تحقيق ميزة تنافسية مستدامة تتمثل في تحسين بيئة عمل إيجابية ودعم المجتمع المحيط، كذلك تحقيق مكاسب اقتصادية على الأجل الطويل ناتج عن تحسين سمعة و صورة المنظمة الذهنية كذلك تجنب المشكلات القانونية المرتبطة بوجود معضلات أخلاقية.

2. المسؤولية الاجتماعية للمنظمات

تم تطوير مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات (CSR) في الفترة التي سبقت الحرب العالمية الثانية، وتعد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات أحد المفاهيم الهامة التي تؤثر على بيئة العمل التجارية في العالم (Carroll, 1999); (2017); Cerkasov et al.,. وتعد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات مجالاً جذاباً ليس فقط للعملاء ولكن أيضاً للشركاء والمساهمين والعاملين وكذلك البائعين (Rahman et al., 2017). حيث أنها تعزز أفضل الممارسات التي تضمن أفضل أشكال التواصل بين الأعمال التجارية بطريقة تلبى مطالب أصحاب المصلحة وسلسلة التوريد (Doda, 2015); (2017); Mfsaltaji. كما تتميز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات بأنها جزء هام لنجاح أي عمل تجاري، حيث أنها تعتبر فرصة جيدة للنظر إلى ما هو أبعد من الأرباح الاقتصادية مع مراعاة الاهتمامات الاجتماعية للعمل التجاري (Jamali & Mirshak, 2006). كما تعتبر المسؤولية الاجتماعية للمنظمات عامل رئيسي للتنمية الاجتماعية وبناء القدرة التنافسية لأنه عند تنفيذها، يتلقى المجتمع فوائد بالإضافة للفوائد التي تحققها المنظمة ذاتها



كتحسين الصورة الذهنية بما يمنح المنظمة قبولاً واعترافاً اجتماعياً أكبر يساعدها على تعظيم قيمتها (Leona et al., 2022).

ويلاحظ على الدراسات العلمية السابقة أنها تركز على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات باعتبارها أداة تسويقية مفيدة لجذب أكثر الموظفين تأهيلاً، وكعنصر مهم للشركات لبناء وتعزيز سمعة المنظمة من خلال خلق صورة ذهنية جيدة مرتبطة بجودة العلاقات التي تربط المنظمة بموظفيها وأصحاب المصلحة الرئيسيين ويعتبر ذلك أمر بالغ الأهمية لنجاحها واستمراريتها في بيئة شديدة المنافسة وفي إطار من الوفاء بالمتطلبات والالتزامات القانونية.

أ. تعريف المسؤولية الاجتماعية للمنظمات

يوجد العديد من التعريفات التي تناولت مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات. فقد عرفها (Piasecki & Gudowski, 2017) بأنها التكامل بين العمليات التجارية والاجتماعية، والعلاقة مع أصحاب المصلحة، والإدارة والأمور البيئية التي يمكن أن تقوم بها المنظمات. وتقدمها المفوضية الأوروبية باعتبارها مسؤولية الشركات وتأثيراتها على المجتمعات. كما عرفها (Sen et al., 2016) على أنها التزام الشركة أو العلامة التجارية بتعزيز الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية على المدى الطويل من خلال إدارة الموارد والممارسات التجارية والسياسات. واتفق (Tarica et al., 2022) مع (Piasecki & Gudowski, 2017) في تعريف المسؤولية الاجتماعية للمنظمات من حيث أنها نشاط تقوم بموجبه المنظمات بتكامل الاهتمامات الاجتماعية والبيئية وتفاعلها مع أصحاب المصلحة في أنشطتها التجارية ولكن أضاف أن ذلك يتم بشكل طوعي. كما أضاف (Goel & Ramanathan, 2014) أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات يركز على التزام الأفراد والمنظمات تجاه مجتمعهم، ويعتبر فرصة جيدة لخلق التوازن بين البيئة والاقتصاد. وبناء على التعريفات السابقة ترى الباحثة أنه يمكن تعريف المسؤولية الاجتماعية للمنظمات على أنها مجموعة الممارسات الجيدة التي تقوم بها المنظمات تجاه المجتمع والبيئة والأطراف أصحاب المصلحة بشكل طوعي اقتناعاً بأهميتها أو بشكل إجباري قد تفرضه القوانين والتشريعات واتجاهات العمل الحديثة.

ب. ممارسات المسؤولية الاجتماعية للمنظمات

يهتم المديرون حديثاً بممارسات المسؤولية الاجتماعية للمنظمات لأنهم يدركون الفوائد التي تعود على المنظمات والناجحة عن تطبيقها (Kang & Namkung, 2015); Doda,

(2018). وأضاف (Aliyu, (2022) أن من أهم تلك الممارسات: تقديم المساهمات العينية والنقدية في بناء وتوجيه الوعي بالاهتمام بالقضايا الاجتماعية، والتزام المنظمات بالتبرع بنسبة مئوية من إيراداتها لخدمة قضايا بيئية واجتماعية معينة، ودعم المنظمات لحملات تغيير وتبنى سلوكيات مرتبطة بتحسين الصحة والسلامة ورفاهية المجتمع وحماية البيئة، تقديم مساهمات مباشرة في الأعمال الخيرية في شكل تبرعات نقدية، تشجيع ودعم الشركاء التجاريون للتطوع بوقتهم وامكاناتهم في دعم المجتمع المحلي. ومن الملاحظ على تلك الممارسات أنها مرتبطة بالأداء الخارجى للمنظمة الذى يحكم علاقتها بالمجتمع والبيئة. وأضاف Griseri & Seppala, (2010); (2012) مجموعة من الممارسات المرتبطة بالأداء الداخلى للمنظمة والتي تحكم علاقتها بالعاملين وباقى الأطراف أصحاب المصلحة: كتوفير مناخ ملائم ومريح للعاملين والمتعاملين مع المنظمة وتطوير الإجراءات التي تضمن التوازن بين العمل والحياة الشخصية للعاملين، وإنشاء بنية تحتية اجتماعية في النطاق الجغرافى للمنظمة، ووجود تدابير للحد من التأثيرات الضار للمنظمة على البيئة، وإقامة علاقات صادقة مع جميع أصحاب المصلحة (الانفتاح على المساهمين والشركاء - شفافية الأعمال والتطوع المؤسسي والعمل الخيري بجميع أشكاله - رعاية الأطفال والفرق الرياضية - ومساعدة دور الأيتام الخ).

وعلى الرغم من أهمية ممارسات المسؤولية الاجتماعية للمنظمات والجهود الكبيرة المبذولة لإنجاح تلك الممارسات من قبل المنظمات، إلا أنها تواجه صعوبة في تقييم تلك الممارسات (Crowther & Martinez, (2004). ويعد منظور العملاء استثماراً جيداً للعلاقة الفعالة مع العملاء والممارسات الجيدة، والامتثال، والتعاطف مع بعض المتطلبات البيئية والاجتماعية لأنها الأساس لنجاح المنظمات على المدى الطويل (Baraibar-Diez & Luna (2018). وتوجد بعض الدراسات التي أشارت إلى أهمية هذه الممارسات في المنظمات وأكد (Doda, (2015) على دور وسائل الإعلام وورضا العملاء تجاه المنظمة التي تأخذ في الاعتبار المصالح الاجتماعية والقضايا البيئية التي ليس لها تأثير على هامش الربح سواء كانت هذه القضايا وطنية أو محلية أو عالمية. وأضاف أن الاهتمام بالصحة العامة بعيداً عن المكاسب المالية يعتبر بعد جدير بالاهتمام واتفق معه (Hayibor , (2017) فى أن المنظمة التي تستثمر فى الأمور البيئية والاجتماعية ينظر إليها على أنها ذات مصداقية كبيرة وأضاف أن 9 من 10 عملاء يريدون أن تتصرف الشركات اجتماعياً وأخلاقياً أكثر من جني الأرباح. كذلك قد يقوم 90% من العملاء بمقاطعة الشركات التي تبدو غير مسؤولة اجتماعياً.

ج. فوائد تطبيق المسؤولية الاجتماعية للمنظمات



تعد القدرة على جذب أفضل العملاء والاحتفاظ بولائهم من خلال وضع سياسات لتعزيز المسؤولية الاجتماعية يعد من أهم الفوائد التي تجنيها المنظمات وأحد العوامل الرئيسية لتحقيق نجاحها واستمراريتها في بيئة شديدة المنافسة كذلك يمكنها من خلق سلوك مواطنة جيد (Baraibar–Diez & Luna, (2018)). ومن المتوقع أن تكون المنظمات المختلفة مشاركاً فعالاً في حل القضايا البيئية والاجتماعية، فوضع استراتيجية متماسكة للمسؤولية الاجتماعية تلعب دوراً حيوياً في القدرة التنافسية للمنظمات (Orazalin & Baydauletov, (2020)، لذلك وجب على المنظمات التي تقوم بممارسات المسؤولية الاجتماعية توصيل هذه الالتزامات إلى جمهورها إذا كانت لديهم الرغبة في تحسين سمعتهم، وتنمية وتطوير أعمالهم، وإقامة علاقات مع السوق المستهدفة، والأهم هو ترسيخ صورة ذهنية جذابة لدى العملاء Werther & Chandler (2005). وبعبارة أخرى، فإنه يجب تضمين سياسات وإجراءات تتضمن حقوق الإنسان والمخاوف الأخلاقية والاجتماعية والبيئية كاستراتيجية أساسية في العمليات التجارية جنباً إلى جنب مع الممارسات الإدارية الأخرى (Hapsoro & Fadhilla, (2017)). وترى الباحثة أن أهم الفوائد المترتبة على الالتزام بمبادئ المسؤولية الاجتماعية للمنظمات هو خلق وضع تنافسي أساسه معرفة المنظمة بتوقعات الأطراف أصحاب المصلحة والسعي لتلبية تلك المطالب والتوقعات في محاولة لبناء سمعة وصورة ذهنية جيدة مرتبطة بتكامل النظم الأخلاقية مع ممارسات الإدارة المستدامة.

3. التعليق على الدراسات السابقة والفجوة البحثية

من الملاحظ على الدراسات السابقة أن أخلاقيات العمل تركز على أدوار ومسؤوليات المديرين والعاملين كمسؤولين عن إدارة وتسيير أي عمل تجاري من منطلق أخلاقي، بينما تركز المسؤولية الاجتماعية بشكل كبير على المنظمة والتزاماتها وسلوكها تجاه أصحاب المصلحة الآخرين في النظام الاجتماعي الأكبر. فتوجد بعض الدراسات التي تناولت العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات كمتغيرات مستقلة وتأثيراتها على متغيرات أخرى تابعة (Matteo, (2021); Kit–Yeng et al.,(2021); Rossi et al., (2021); Kholifah& et (2020); Quezado et al.,(2022) ; Aliyu, (2022); Masithoh, (2022) Tarcia al., فأوضح (Aliyu, (2022) في دراسته على أهمية كلاً من أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية في نجاح ونمو المنظمات فتوصل إلى وجود علاقات إيجابية بين أخلاقيات العمل وبين الموظفين والعملاء والمجتمع، وتحسين صورة وسمعة المنظمة، وخلق الولاء من قبل العملاء. كما أوضح (Kholifah& Masithoh, (2022) في دراسته لأشكال أخلاقيات العمل

الإسلامية في المسؤولية الاجتماعية، أن تمكين ومشاركة المنظمات لأنشطتها تجاه المجتمع المحيط والمجتمعات الأخرى تعتبر شكل جيد من أشكال المسؤولية الاجتماعية للمنظمات. كما توصل (Quezado et al., 2022) في دراسته لوجود تأثير إيجابي غير مباشر لأخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات على إخلاص العميل وحبه للعلامة التجارية. وتوصل (Rossi et al., 2021) في دراسته لمعرفة تأثير أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية على رأس المال الفكري والإفصاح الطوعي لبعض المنظمات عن وجود ارتباط إيجابي بين النهج الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية وبين رأس المال الفكري والإفصاح الطوعي لتلك المنظمات. وأوضح (Fassin et al., 2011) أنه يجب التفرقة بين مفهومي أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات، واقترح عدم استخدام المفهومين بالتبادل، واتفق في ذلك مع ماتوول إليه (Carroll & Shabana, 2010) في أنه من الخطأ استخدام مفهومي أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية على أنهما مفهوم واحد لأن لكل منهما معنى وتعريف مميز عن الآخر، فأخلاقيات العمل تركز على مجموعة المبادئ والمعايير الأخلاقية التي توجه السلوك داخل المنظمة، بينما المسؤولية الاجتماعية للمنظمات تعتبر مفهوم إداري متكامل يركز على السلوك المسؤول لتحقيق أهدافها وقيم واهتمامات أصحاب المصلحة. وتوصل (Zouheyr et al., 2019) إلى أن فهم العلاقة بين المفهومين يعتبر أمر بالغ الأهمية لدعم صانعي السياسات في المنظمات من أجل تبنيها في مبادراتهم الاستراتيجية. واتفق معه (Muzaffar & Minaa, 2018) في أنه من المفيد لواقعي السياسات تضمين الممارسات الأخلاقية والاجتماعية والبيئية داخل إجراءات العمل لأن الممارسات غير القانونية أو غير الأخلاقية يتم اتباعها بسبب جهل العاملين وأصحاب العمل بها وبالتالي ينبغي زيادة الوعي بها. وأكدت (Alina, 2018) على أن السلوك الأخلاقي لأي منظمة اقتصادية يحدد علاقتها بالشركاء التجاريين والاجتماعيين، وبالتالي يجب المشاركة في ممارسات المسؤولية الاجتماعية وأن تكون المنظمة على دراية بمشاكل المجتمع والبيئة التي تتواجد بها. وأضاف (Mbu-Ogar & Geraldine, 2020) أنه ينبغي توضيح ما تعنيه أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وأهمية دمجها باعتبارها قيم وممارسات أساسية لأي اهتمام تجاري.

ومن الملاحظ على الدراسات والبحوث العلمية السابقة التي تناولت متغيري أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات، أنه توجد العديد من الدراسات التي تناولت دراسة المتغيرين جنباً إلى جنب كمتغيرات مستقلة تؤثر بشكل أو بآخر على متغيرات أخرى تابعة. إلا أنه توجد ندرة في الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت دراسة تأثير متغير أخلاقيات العمل كمتغير



مستقل على متغير المسؤولية الاجتماعية للمنظمات كمتغير تابع في دراسة واحدة. وبالتالي توجد حاجة لمزيد من الدراسات لتقديم المزيد من التوضيح والفهم لبعض الجوانب والعلاقات والتأثيرات التي تربط كلا المفهومين. وتسعى الدراسة الحالية بفرضياتها لفهم ودراسة العلاقة بين أخلاقيات العمل كمتغير مستقل والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات كمتغير تابع وتأثيراتها، وتنطلق الفجوة البحثية للدراسة الحالية من ذلك.

ثانياً: مشكلة الدراسة

في ظل بيئة شديدة المنافسة يشهد القطاع الطبي الحكومي بموارده وإمكاناته المحدودة في مواجهة القطاع الطبي الخاص بإمكاناته اللامحدودة ورغبته وقدرته على تقديم خدمة طبية تتسم بالجودة والتميز، وجب بالتالي على إدارة منظمات الرعاية الصحية الحكومية بوجه عام وإدارة مستشفيات جامعة المنصورة بوجه خاص السعي لامتلاك ميزة تنافسية من خلال البحث عن مداخل وأساليب عمل جديدة تمكنها من الحفاظ على استمراريتها في تقديم خدمة طبية مميزة من خلال الالتزام بمعايير وإجراءات أخلاقية تسعى من خلالها إدارة تلك المستشفيات إلى تطوير ممارساتها تجاه البيئة التي تعمل فيها والمجتمع المستفيد من خدماتها والعميل المستفيد من الخدمة الطبية وهو المريض وكذلك الشريك في العمل الطبي سواء كان قطاع عام أو خاص بالإضافة للعميل الداخلي ويتمثل في العاملين بتلك المنظمات وهم المحرك والدافع لأفضل أداء متوقع كل ذلك في محاولة لإحداث التطوير والتغيير في سلوكيات العمل داخل تلك المستشفيات. وخاصة أن تلك المستشفيات أو المراكز الطبية المتخصصة التابعة لجامعة المنصورة اكتسبت شهرة واسعة وذاع صيتها حتى خارج مصر، وتخرج علماء ونوابغ في جميع المجالات الطبية بها مما دفع بقوة إلى احتلال تلك المستشفيات شهرة ومكانة طبية عالمية. وتخدم تلك المستشفيات 3 ملايين ونصف مريض سنوياً، مركز الكلى كمثال به 286 سرير، وبلغ عدد العمليات الجراحية 12085 حالة، وإجمالي حالات الأشعة 187072، وإجمالي حالات تحاليل 1.282.212، وبلغ عدد جلسات الغسيل الكلوي 13857 جلسة، وبلغ عدد المترددين على العيادات الخارجية 309 741 حالة، وإجمالي حالات الدخول 13465 حالة وفقاً للإحصاءات المنشورة رسمياً باليوم السابع الإثنين، 19 سبتمبر 2022. ويؤكد هذا المثال على عظم وأهمية تلك المراكز وعلى قيمة وأهمية الخدمة التي تقدمها.

وكما لوحظ من الدراسات السابقة أن أخلاقيات العمل تلعب دوراً هاماً في دراسة وفهم المبادئ والمشكلات الأخلاقية المرتبطة بالسلوك الوظيفي في البيئة التنظيمية كذلك شكل أخلاقيات العمل المرتبطة بسلوك الأفراد أو منظمات الأعمال (Enderle & De George 2014).

وبمراجعة الدراسات السابقة وكما هو مبين في الإطار النظري والدراسات السابقة، تبين وجود فجوة بحثية تتمثل في ندرة الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت العلاقة بين أخلاقيات العمل كمتغير مستقل والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات كمتغير تابع. فنناولت معظم الدراسات السابقة متغيري الدراسة كمتغيرات مستقلة أو مقدمات يترتب عليها وجود علاقات مع متغيرات أخرى تابعة Joyner & Payne (2002); Pimple, (2012); Ferrell et al., (2019); Tarcia et al., (2020); Rossi et al.,(2021) Kit-Yeng et al., (2021); Matteo, (2021); Kholifah& Masithoh, (2022); Aliyu, (2022); Quezado et al.,(2022) كما لاحظت الباحثة استخدام مفهوم أخلاقيات العمل في بعض الدراسات كمرادف لمفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات ويعتبر ذلك خطأ نظراً لأن المفهومين مختلفين في المعنى والتطبيق فأخلاقيات العمل تركز على معايير السلوك المرتبطة بالصواب والخطأ، بينما يركز مفهوم المسؤولية الاجتماعية على إدارة العلاقات مع البيئة والمجتمع والأطراف أصحاب المصالح (2019) Zouheyr et al., كما لوحظ أن بعض الدراسات التي تناولت دراسة العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية أنها لم تتناول كل أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات والتي اتفق عليها في معظم الدراسات السابقة على أنها خمس أبعاد، واقتصرت على دراسة العلاقة بين أخلاقيات العمل وبعض أبعاد المسؤولية الاجتماعية (Alina, 2018)، وتناولته الدراسة الحالية بأبعاده الخمسة وسعت إلى توضيح وفهم تلك العلاقة ودراسة تأثير أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات بكل أبعادها: البيئة والمجتمع والشركاء التجاريين والموظفين والعملاء بشكل أعمق. كما تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بمجال التطبيق الهام والحيوي والأكثر احتياجاً لدراسة متغيري الدراسة نظراً للبعد الإنساني في طبيعة العلاقة التي تربط المنظمات الصحية الحكومية بالمجتمع والبيئة والأطراف أصحاب المصالح الذين يوثرون ويتأثرون بأداء تلك المنظمات.

ولتأكيد مشكلة الدراسة من الناحية التطبيقية، قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية وذلك بإعداد قائمة استقصاء تم توزيعها على عينة ميسرة من العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة عددها (35) مفردة وذلك للتعرف على درجة ممارسة متغيرات وأبعاد الدراسة داخل مستشفيات جامعة المنصورة. ولقد تم تقسيم العينة إلى الفئات الثلاث الموضحة في جدول رقم (1).



جدول رقم (1)

نتائج الدراسة الاستطلاعية لمتغيرات الدراسة وفقاً للوسط الحسابي

أعلى من الوسط الحسابي		المحايد		أقل من الوسط الحسابي		المتغير
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
11.4%	4	25.7%	9	62.8%	22	أخلاقيات العمل
17.1%	6	28.5%	10	54.2%	19	المسؤولية الاجتماعية للمنظمات

المصدر من إعداد الباحثة

ويتضح من جدول رقم (1) وجود انخفاض في مستوى ممارسة كلاً من أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية. وفي ضوء ضعف مستوى ممارسة كلا المتغيرين، تسعى الدراسة الحالية لمعرفة الدور الذي يمكن أن تلعبه أخلاقيات العمل في التأثير على ممارسات المسؤولية الاجتماعية للمنظمات في المستشفيات محل الدراسة. وهو الأمر الذي يثير التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات بالمستشفيات محل الدراسة؟
- هل يوجد تأثير لأخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات بالمستشفيات محل الدراسة؟

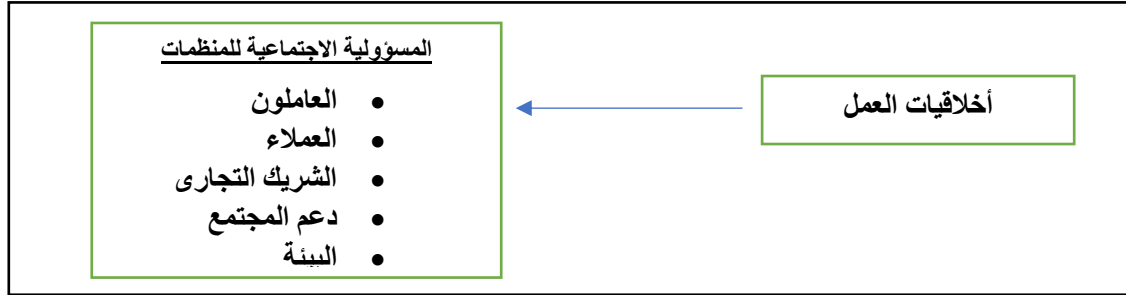
ثالثاً: أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة في الآتي:

- تحديد قوة واتجاه علاقة الارتباط بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات بأبعادها المختلفة في المستشفيات محل الدراسة.
- تحديد تأثير أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات بأبعادها المختلفة في المستشفيات محل الدراسة والدراسة وبيان نوع هذا التأثير.
- التوصل إلى مجموعة من التوصيات في ضوء النتائج التي سوف يتم الحصول عليها بحيث يمكن تطبيقها والاستفادة منها في المستشفيات محل الدراسة لتعزيز قدرتها التنافسية.

رابعاً: نموذج الدراسة

يوضح النموذج التالي متغيرات الدراسة ويشمل أخلاقيات العمل كمتغير مستقل والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات كمتغير تابع تتمثل أبعاده في (العملاء -العاملون - الشريك التجارى - دعم المجتمع - البيئة) كما يظهر فى الشكل رقم (1).



شكل رقم (1) الإطار المقترح لنموذج الدراسة

خامساً: فروض الدراسة

بالاعتماد على نموذج الدراسة، وانطلاقاً من أهدافها، تسعى الدراسة الحالية لاختبار صحة أو خطأ الفروض التالية:

1. توجد علاقة ارتباط معنوى بين أخلاقيات العمل وبين أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات فى المستشفيات جامعة المنصورة والمتمثلة فى (العملاء - العاملون - الشريك التجارى - دعم المجتمع - البيئة).
2. يوجد تأثير معنوى لأخلاقيات العمل على أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات بمستشفيات جامعة المنصورة والمتمثلة فى (العملاء - العاملون - الشريك التجارى - المجتمع - البيئة).

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسى الفروض الفرعية التالية:

- 1/2 يوجد تأثير معنوى لأخلاقيات العمل على بعد العملاء فى المستشفيات محل الدراسة.
- 2/2 يوجد تأثير معنوى لأخلاقيات العمل على بعد العاملين فى المستشفيات محل الدراسة.
- 3/2 يوجد تأثير معنوى لأخلاقيات العمل على بعد الشريك التجارى فى المستشفيات محل الدراسة.
- 4/2 يوجد تأثير معنوى لأخلاقيات العمل على بعد دعم المجتمع فى المستشفيات محل الدراسة.
- 5/2 يوجد تأثير معنوى لأخلاقيات العمل على بعد البيئة فى المستشفيات محل الدراسة.

سادساً: حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة فى الأتى:

- حدود مكانية: تقتصر الدراسة على سبع مستشفيات رئيسية تتبع جامعة المنصورة.



- حدود بشرية: تشمل الدراسة كافة العاملين في مختلف المستويات الإدارية بالمستشفيات محل الدراسة.
- حدود زمنية: تم جمع بيانات الدراسة الميدانية خلال الفترة من 1 أبريل 2022 إلى 3 يونيو 2022.

سابعاً: أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها العلمية والتطبيقية كما يلي:

• الأهمية العلمية:

على الرغم من وفرة الدراسات والبحوث العلمية التي تناولت متغير أخلاقيات العمل بوجه عام ومتغير المسؤولية الاجتماعية للمنظمات بوجه عام كمتغيرات مستقلة، إلا أنه توجد ندرة في الدراسات العربية والأجنبية في حدود اطلاع الباحثة والتي تناولت دراسة تأثير وعلاقة أخلاقيات العمل كمتغير مستقل على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات كمتغير تابع، واهتمت الدراسة الحالية بفهم وتوضيح تلك العلاقة وكذلك توضيح الدور الذي يمكن أن تلعبه أخلاقيات العمل في التأثير على ممارسات المسؤولية الاجتماعية للمنظمات.

• الأهمية التطبيقية

تهتم الدراسة الحالية على المستوى التطبيقي ببحث العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات في أهم القطاعات احتياجاً لتطبيق كل المفهومين من وجهة نظر الباحثة ألا وهو قطاع الرعاية الصحية، فوجود معايير وإجراءات أخلاقية متبعة بالإضافة لممارسات مسؤولية اجتماعية يزيد من القدرة التنافسية لأي منظمة رعاية صحية. فعلى غرار معظم منظمات الأعمال، تواجه المستشفيات أيضاً بوضع تنافسي وتغيرات مستمرة وتحديات غير منتظمة. وبالتالي يواجه قطاع الرعاية الصحية حالة ضغط مستمر تتطلب حلولاً إبداعية لتقديم خدمات للتغلب على المنافسين من ناحية والحصول على مكانة جذابة في أذهان العملاء (المرضى)، العاملين، الشركاء، المجتمع والبيئة المحيطة من ناحية أخرى. وتستمد هذه الدراسة أهميتها كذلك من ضرورة وجود خطط بديلة لتطوير الموارد المحدودة وغير الكافية لمنظمات الرعاية الصحية في القطاع الحكومي لتحقيق القدرة التنافسية والاستدامة في سوق شديد المنافسة وخاصة في ظل وجود القطاع الخاص بموارد كبيرة وقدرته على المنافسة الشرسة. لذلك من المهم أن تبني المستشفيات قدرتها التنافسية على أساس وجود ممارسات أخلاقية واجتماعية وبيئية يتم تضمينها في استراتيجيتها الشاملة. كذلك إلقاء الضوء على أهمية وضع أخلاقيات العمل كأحد الركائز الأساسية داخل العمليات التشغيلية في المنظمات وكجزء أصيل من أهدافها التنظيمية. كما

تسهم الدراسة فى تحسين قدرة المنظمات على تطبيق ممارسات المسؤولية الاجتماعية وقياس القيم والمعايير المتعارف عليها أخلاقياً للمنظمات، بالإضافة لتوفير المعرفة والوعى الكافيين للقادة والعاملين حول الأخلاقيات التنظيمية المطلوبة لكيفية تحمل المسؤولية الاجتماعية لمنظماتهم وسهولة تطبيقها. مما يزيد من الشعور بالرضا بشكل فعال. لكل الأطراف أصحاب المصلحة. وأخيراً من المتوقع أن توفر نتائج الدراسة بعض جوانب المفيدة التى قد تؤدي إلى النجاح المستقبلي للمنظمات من خلال تقديم مجموعة من التوصيات تعزز من القدرة التنافسية لتلك المستشفيات.

ثامناً: أسلوب الدراسة

يتضمن أسلوب الدراسة البيانات المطلوبة للدراسة ومصادرها المختلفة، ومجتمع الدراسة والعينة، وقياس متغيرات الدراسة، وأداة البحث وطريقة جمع البيانات، والأساليب الإحصائية المستخدمة للتحقق من صحة أو خطأ فروض الدراسة، ويتم تناول ذلك على النحو التالى:

1. البيانات المطلوبة للدراسة ومصادرها: اعتمدت الباحثة على نوعين من البيانات

- البيانات الثانوية: تم الحصول عليها من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والمتعلقة بمتغيرات الدراسة (أخلاقيات العمل – المسؤولية الاجتماعية للمنظمات) وبالتالي تم إعداد الإطار النظرى للدراسة وتأسيس المفاهيم المتعلقة بمتغيرات الدراسة بالاعتماد علي الدراسات السابقة.
- البيانات الأولية: اعتماداً على قوائم الاستقصاء الموجهة للعاملين فى كل المستويات الإدارية بمستشفيات جامعة المنصورة، لاختبار صحة أو خطأ فروض الدراسة وبالتالي التوصل لنتائج وتوصيات الدراسة.

2. مجتمع وعينة الدراسة

- مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة فى جميع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة والواقعة فى مدينة المنصورة. حيث تعتبر من أكثر المستشفيات مصداقية فى تقديم أفضل الخدمات الطبية للمرضى، وتم تطبيق الدراسة على المستشفيات التالية: المستشفى الجامعي، ومستشفى الكلى والمسالك البولية، ومستشفى جراحة الجهاز الهضمي، ومستشفى الطوارئ، ومستشفى الباطنة التخصصي، ومستشفى الأطفال الجامعي، ومستشفى العيون، ومستشفى الأورام. وتشمل المستشفيات جميعها أقساماً إدارية مثل الموارد البشرية والتمويل والعمليات وإدارة الجودة والتدقيق الداخلي واللوجستيات ... الخ، كما توجد أقسام فنية مثل نظام تكنولوجيا المعلومات والمرافق والصيانة والمشاريع . إلى جانب



ذلك، توجد العديد من الخدمات الطبية التي تقدم خدمات مختلفة للمرضى المقيمين ومرضى العيادات الخارجية. ويبلغ عدد العاملين (14783) مفردة بالمستشفيات محل الدراسة من واقع بيانات مركز دعم القرار بمدينة المنصورة.

• عينة الدراسة: تم تحديد عينة الدراسة باستخدام معادلة (2012) Steven K.

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[\left[N-1 \times \left(d^2 \div z^2 \right) \right] + p(1-p) \right]}$$

Thompson, التالية:

حيث N تشير لحجم المجتمع، و Z تشير إلى الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوى 1.96، وتشير d لنسبة الخطأ وتساوى 0.05، وأخيراً تشير P إلى نسبة توفر الخاصية أو القيمة الاحتمالية و تساوى 0.05. وحيث أن عدد العاملين (14783) فقد بلغ حجم العينة (374) مفردة. وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة اعتماداً على أسلوب التوزيع المتناسب وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (2).

جدول رقم (2)

التوزيع المتناسب لمفردات العينة

اسم المستشفى	إجمالي العاملين	عمالة دائمة	عمالة مؤقتة	العينة	النسبة
المنصورة الجامعي	5511	5431	80	139	37.28%
مستشفى الكلي	1465	1421	36	37	9.91%
الجهاز الهضمي	770	730	40	20	5.21%
مستشفى الطوارئ	1782	1781	1	45	12.05%
الباطنة التخصصي	1256	1149	107	32	8.50%
مستشفى الأطفال	2263	2122	141	57	15.31%
مستشفى العيون	629	629	0	16	4.25%
مستشفى الأورام	1107	1049	58	28	7.49%
الإجمالي	14783	14315	468	374	100%

المصدر من إعداد الباحثة اعتماداً على بيانات من مركز دعم القرار بمدينة المنصورة

3. أداة البحث وطريقة جمع البيانات

من أجل دراسة العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات، تم الاعتماد على أسلوب الاستقصاء كأداة لجمع البيانات من المستشفيات محل الدراسة، وقد تم إعدادها في ضوء نتائج الدراسات والبحوث العلمية السابقة، وتم جمع البيانات عن طريق المقابلة الشخصية مع وحدة المعاينة، وقد بلغ عدد قوائم الاستقصاء المملوءة والصحيحة 274 قائمة بنسبة استجابة

73%. وتم قياسها باستخدام مقياس ليكرت لقياس الخماسي، تشمل مستوياته 5 نقاط استجابة تتراوح من 1- لا أوافق بشدة إلى 5- أوافق بشدة. ويوضح الجدول رقم (3) أرقام العبارات المستخدمة لقياس كل متغير.

جدول رقم (3)

قياس متغيرات الدراسة

الدراسات السابقة	أرقام عبارات قياس المتغير	المتغير
Boretti (2003)	من 1 - 12	أخلاقيات العمل
Všechna (2012)	من 13 - 37	المسؤولية الاجتماعية للمنظمات

المصدر من إعداد الباحثة في ضوء الدراسات السابقة

استخدمت الدراسة مقياس المسؤولية الاجتماعية للمنظمات المكون من 37 عنصراً والذي أعده (Všechna 2012) وقيس مدى استيفاء المنظمات لممارسات المسؤولية الاجتماعية ويختبر خمسة أبعاد للمسؤولية الاجتماعية: العملاء، العاملين، الشريك التجاري، دعم المجتمع، والبيئة. كما تم استخدام استقصاء أخلاقيات العمل المكون من 12 عنصراً والذي أعده (2003)، Boretti لقياس استيفاء المنظمة لمعايير أخلاقيات العمل وتضمن بعض العبارات المرتبطة بقياس أخلاقيات العمل مثل وجود سياسة أخلاقية مكتوبة، وما إذا كان الموظف مطالباً بالتوقيع عليها، والسلوك الأخلاقي المتوقع من المديرين، وإذا كان هذا السلوك يتوافق مع الأخلاقيات المعلنة للمنظمة، كما تضمن الاستقصاء تقييم التوازن بين حاجة الأعمال والقضايا الأخلاقية، وكذلك التوازن بين أهداف الأعمال قصيرة المدى والحاجة إلى النجاح على المدى الطويل، وتوظيف المحسوبية، وصدق المديرين، وتقديم برامج تدريبية للعاملين ذات صلة بأخلاقيات العمل،... الخ من العناصر المرتبطة بأخلاقيات العمل.

4. اختبار الصدق والثبات لمتغيري الدراسة

- اختبار الصدق: للتحقق من صدق قائمتي الاستقصاء في تحقيق الهدف الذي تم تصميمها من أجله، فقد تم عرضها على مجموعة من الخبراء المختصين من أساتذة الجامعة قبل عرضها على عينة البحث. وتم الأخذ بملاحظتهم لتظهر بشكلها النهائي.
- اختبار الثبات: لاختبار امكانية الاعتماد على قائمتي الاستقصاء، تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ، وجاءت النتائج كما يوضح الجدول رقم (4).



جدول رقم (4)
نتائج اختبار الثبات لمتغيرى الدراسة

معامل ألفا	عدد العبارات	المتغيرات	
0.893	12	أخلاقيات العمل	
0.865	5	العملاء	المسؤولية الاجتماعية للمنظمات
0.923	4	العاملون	
0.812	14	الشريك التجارى	
0.842	5	دعم المجتمع	
0.858	9	البيئة	
	49	الإجمالى	

المصدر من إعداد الباحثة

بالنسبة لمقياس أخلاقيات العمل وجد أن قيمة معامل ألفا للمقياس (0.893) وهو ما يشير إلى درجة عالية من الاعتماد على المقياس. أما بالنسبة لمقياس المسؤولية الاجتماعية وجد أن معامل ألفا لأبعاده تتراوح قيمته من (0.812) إلى (0.923) وهو ما يشير إلى درجة عالية من الاعتماد على المقياس.

5. أساليب التحليل الإحصائى

تم استخدام عدة أساليب احصائية لتحليل بيانات الدراسة وقد تمثلت تلك الأساليب فى:

- التحليل الوصفى لبيانات الدراسة لقياس المتوسط الحسابى لمتغيرات الدراسة.
- معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة واتجاه علاقة الارتباط بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات فى المستشفيات محل الدراسة. وتم استخدامه لاختبار الفرض الأول من فروض الدراسة.
- أسلوب تحليل الانحدار الخطى البسيط لقياس تأثير أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات فى المستشفيات محل الدراسة. وتم استخدامه لاختبار الفرض الثانى من فروض الدراسة وفروضه الفرعية.

تاسعاً: تحليل نتائج الدراسة الميدانية

تم اجراء تحليل وصفى لبيانات متغيرات الدراسة باستخدام البرنامج الاحصائى (SPSS v. 25) بهدف توصيف متغيرات الدراسة فى المستشفيات محل الدراسة.

1. التحليل الوصفى للبيانات

يوضح الجدول رقم (5) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة فى المستشفيات محل الدراسة.

جدول رقم (5)
نتائج التحليل الوصفي للبيانات

الانحراف المعياري	المتوسط	المتغيرات
0.982	3.38	أخلاقيات العمل
1.407	3.30	المسؤولية الاجتماعية للمنظمات
1.384	3.38	العملاء
1.371	3.45	العاملون
1.367	3.15	الشريك التجاري
1.391	3.28	دعم المجتمع
1.525	3.26	البيئة

المصدر : من اعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي .

ويتضح من الجدول رقم (5) مايلي:

1. بلغت قيمة المتوسطات الحسابية لمتغير أخلاقيات العمل المجمع (3.38) بانحراف

معيارى (0.982)، أى أن المتوسط الحسابى بلغ (3.38 / 5 = 67.6%)، وهى نسبة جيدة لتمثيل المعايير والإجراءات الأخلاقية داخل المستشفيات محل الدراسة مما يعنى أن معظم ممارسات المستشفيات فى العينة تميل إلى المشاركة بشكل كبير فى الأنشطة المرتبطة بأخلاقيات العمل.

2. كما بلغت قيمة المتوسطات الحسابية لمتغير المسؤولية الاجتماعية للمنظمات

(3.30) بانحراف معيارى (1.407)، أى أن المتوسط الحسابى بلغ (3.30 / 5 = 66%) وهى أيضاً نسبة جيدة لتمثيل ممارسات المسؤولية الاجتماعية داخل المستشفيات محل الدراسة وتفصيلها كالتالى:

• بعد العملاء: بلغت قيمة المتوسطات الحسابية لبعد العملاء (3.15) بانحراف معيارى (1.384)، أى أن المتوسط الحسابى بلغ (3.38 / 5 = 67.6%) وهى نسبة جيدة تتمثل فى أن المديرين يقومون ببعض الممارسات الجيدة اجتماعياً على جانب العملاء نسبتها أعلى من المتوسط وتتمثل فى (قياس رضا العملاء، وجود برامج لتقييم ولاء العملاء، وتحقيق معايير الجودة لخدمة العملاء، عمل مناقشات جماعية لاختبار خدمة جديده مقدمة للعملاء، جهد مبذول لتنقيف العملاء، الاهتمام برفاهية العملاء).

• بعد العاملين: بلغت قيمة المتوسطات الحسابية لبعد العاملين (3.45) بانحراف معيارى (1.371)، أى أن المتوسط الحسابى بلغ (3.45 / 5 = 69%) وهى



نسبة جيدة جداً تتمثل في الممارسات التي يقوم بها المديرين تجاه العاملين في المستشفيات محل الدراسة أعلى من المتوسط وتتمثل في (نشر ثقافة الوعي بالقضايا الأخلاقية للعاملين، تواصل المديرين مع موظفيهم، تشاور المديرين مع العاملين بشأن تقييم المؤسسة، تقديم برامج تدريب للموظفين لتحسين أدائهم، وجود خطط للتطوير المهني، قياس نسب الترقية الداخلية إلى التوظيف الخارجي، وجود أنظمة لإدارة الصحة والسلامة، تقديم خدمات صحية، تدريب العاملين الصحة والسلامة، وجود حزم المكافآت للعاملين، وجود أنظمة للتقاعد، الاهتمام بالنشاط الرياضي للعاملين. دعم التوازن بين العمل والحياة الخاصة، مساعدة العاملين الفائزين عن الحاجة).

- بعد الشرك التجاري: بلغت قيمة المتوسطات الحسابية لبعد الشرك التجاري (3.15) بانحراف معياري (1.367)، أي أن المتوسط الحسابي بلغ (3.15 / 5 = 60%) وهي نسبة جيدة تتمثل في أن المديرين يقومون ببعض الممارسات الجيدة اجتماعياً على جانب اختيار الشرك التجاري نسبتها أعلى من المتوسط وتتمثل في (استخدام معايير اجتماعية أو بيئية في اختيار الشرك التجاري، عمل تقرير المسؤولية الاجتماعية للمنظمات للشركاء التجاريين، أشرك الشركاء التجاريون في أنشطة المسؤولية الاجتماعية).
- بعد دعم المجتمع: بلغت قيمة المتوسطات الحسابية لبعد دعم المجتمع (3.28) بانحراف معياري (1.391)، أي أن المتوسط الحسابي بلغ (3.28 / 5 = 66%) وهي نسبة جيدة جداً تتمثل في الممارسات التي يقوم بها المديرين تجاه دعم المجتمع في المستشفيات محل الدراسة أعلى من المتوسط وتتمثل في (دعم المجتمع المحلي، اشراك العاملين في اتخاذ القرار، مكافأة العاملين على العمل التطوعي، العمل التعاوني مع المدارس والجامعات).
- بعد البيئة: بلغت قيمة المتوسطات الحسابية لبعد دعم البيئة (3.26) بانحراف معياري (1.525)، أي أن المتوسط الحسابي بلغ (3.26 / 5 = 65%) وهي نسبة جيدة جداً تتمثل في الممارسات التي يقوم بها المديرين تجاه البيئة في المستشفيات محل الدراسة أعلى من المتوسط وتتمثل في (وجود نظام إدارة بيئية، جود برنامج للتحكم في استهلاك الطاقة والمياه، وجود أنظمة لتقليل الفاقد في السلع الحيوية، إعادة تدوير النفايات، وجود سياسة لتقليل استهلاك الوقود،

الامتثال للمعايير الوطنية والدولية، التواصل مع العاملين بشأن السياسة البيئية، وجود برامج تدريب بيئي).

ومن الملاحظ على المتوسطات الحاسبية لمتغير المسؤولية الاجتماعية للمنظمات CSR أن قيمه تتراوح من (3.15) كحد أدنى إلى (3.45) كحد أقصى، ويشير ذلك إلى أن ممارسات المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات محل الدراسة CSR كان أعلى أداء مرتبط بالممارسات الجيدة تجاه العاملين، يليه الممارسات تجاه العملاء وتساوت تقريباً الممارسات الخاصة بدعم المجتمع والبيئة، وكان أقل الممارسات اهتماماً هو المرتبط بالشريك التجاري.

2. تحليل علاقة الارتباط بين متغيري الدراسة

تم حساب معاملات الارتباط لبيرون لتحديد نوع وقوة العلاقة بين متغيرات الدراسة وذلك لاختبار صحة الفرض الأول الذي ينص على أنه "يوجد ارتباط معنوي بين أخلاقيات العمل وبين أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات (العملاء -الشريك التجاري - العاملون - دعم المجتمع - البيئة) في المستشفيات محل الدراسة". وأظهر التحليل الإحصائي النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في الجدول رقم (6).

جدول رقم (6)

مصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

البيئة	دعم المجتمع	العاملون	الشريك التجاري	العملاء	أخلاقيات العمل	المتغيرات
					1	أخلاقيات العمل
				1	.597**	العملاء
			1	.300*	.698**	الشريك التجاري
		1	.269*	.020	.568**	العاملون
	1	.307*	.383**	.523**	.828**	دعم المجتمع
1	.729**	.342**	.505**	.372**	.842**	البيئة

** مستوى معنوية عند مستوى 0.01
* مستوى معنوية عند مستوى 0.05

المصدر: من اعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي.

ويتضح من نتائج التحليل الاحصائي بالجدول رقم (6) مايلي:

1. يوجد ارتباط ايجابي معنوي بين جميع متغيرات الدراسة عند مستوى معنوية 0.01، ويتضح أن بعد البيئة هو أعلى الأبعاد ارتباطاً بأخلاقيات العمل بمعامل ارتباط ايجابي معنوي قوى (.842) عند مستوى معنوية 0.01، يليه بعد دعم المجتمع بمعامل ارتباط ايجابي معنوي قوى (.828) عند مستوى معنوية 0.01، يليه بعد الشريك التجاري بمعامل ارتباط ايجابي



معنوى (698). عند مستوى معنوية 0.01، يليه بعد العملاء بمعامل ارتباط ايجابي معنوى (597). عند مستوى معنوية 0.01، وأخيراً أقل الأبعاد ارتباطاً بأخلاقيات العمل هو بعد العاملين بمعامل ارتباط ايجابي معنوى (568). عند مستوى معنوية 0.01. وبناء على النتائج الاحصائية السابقة يمكن القول بوجود علاقة ارتباط معنوية ايجابية بين متغيرات الدراسة بالمستشفيات محل الدراسة، الأمر الذى يعنى ثبوت صحة الفرض الأول كلياً.

3. تحليل علاقة التأثير بين متغيري الدراسة

لاختبار صحة أو خطأ الفرض الرئيسى الثانى الذى ينص على أنه: " يوجد تأثير معنوى لأخلاقيات العمل على أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات (العلاء - العاملون - الشرك التجاري - دعم المجتمع - البيئة) فى المستشفيات محل الدراسة " ككل وكل بعد من أبعاده، تم الاستعانة بأسلوب الانحدار الخطى البسيط باستخدام البرنامج الاحصائى (SPSS v. 20). وكانت نتائج التحليل الإحصائى كما هو موضح فى الجداول التالية:

يوضح الجدول رقم (7) ملخص نموذج الانحدار الخطى البسيط الكلى والخاص بقياس التأثير المعنوى لمتغير أخلاقيات العمل (المتغير المستقل) على متغير المسؤولية الاجتماعية (المتغير التابع) عند مستوى معنوية 0.01 وقد بلغ معامل الارتباط R للنموذج الكلى (0.771)، أما قيمة معامل التحديد (R²) فقد بلغت (0.594)، وهذا يعنى أن أخلاقيات العمل لها تأثير ايجابي معنوى قوى على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات فى المستشفيات محل الدراسة. كما أوضح نموذج الانحدار أن أخلاقيات العمل تفسر تباين المتغير التابع، المسؤولية الاجتماعية للمنظمات بنسبة 59.4.

جدول رقم (7)
تحليل الانحدار الخطى البسيط

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.771	.594	.586	.60492	.594	78.919	1	114	.000

المصدر : من اعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائى

ويوضح جدول (8) أن قيمة معامل الانحدار (B) لمتغير أخلاقيات العمل (0.738). ذو دلالة إحصائية عند مستوى ألفا 0.05 (القيمة الاحتمالية > 0.01). أى أن كل زيادة فى "أخلاقيات العمل" تؤدي إلى زيادة جانب المسؤولية الاجتماعية للمنظمات بمقدار 0.738 وحدة.

جدول رقم (8)
معامل الانحدار

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.916	.293		3.128	.003
المسؤولية الاجتماعية للمنظمات	.738	.083	.771	8.884	.000

المصدر : من اعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائى

وبعد التعرف على تأثير أخلاقيات العمل (المتغير المستقل) على المسؤولية الاجتماعية (المتغير التابع) بصورة كلية، فى الجزء التالى سيتم اختبار الفروض الفرعية للفرض السابق وذلك على النحو التالى:

• نتائج اختبار الفرض الفرعى الأول:

ينص الفرض الفرعى الأول على أنه "يوجد تأثير معنوى لأخلاقيات العمل على بعد العملاء فى المستشفيات محل الدراسة". ويظهر من جدول رقم (9) ثبوت معنوية نموذج الانحدار الخاص بقياس التأثير المعنوى لأخلاقيات العمل (المتغير المستقل) على بعد العملاء (المتغير التابع) عند مستوى معنوية 0.01 وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (R) للنموذج الكلى (0.597)، أما قيمة معامل التحديد (R²) فقد بلغت (0.356) وهذا يعنى أن أخلاقيات العمل لها لها تأثير ايجابى على العملاء وتربطها علاقة جيدة به. وبالتالي أوضح نموذج الانحدار أن أخلاقيات العمل تفسر تباين المتغير التابع (العملاء) بنسبة 35.6 %.

جدول رقم (9)

تحليل الانحدار الخطى البسيط

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.597	.356	.345	.983	.356	29.908	1	114	.000

المصدر : من اعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائى

ويوضح جدول (10) أن قيمة معامل الانحدار (B) لمتغير أخلاقيات العمل (0.738) ذو دلالة إحصائية عند مستوى ألفا 0.05 (القيمة الاحتمالية > 0.01). أى أن كل زيادة فى "أخلاقيات العمل" تؤدي إلى زيادة جانب العملاء بحجم 0.738 وحدة.

جدول رقم (10)
معامل الانحدار

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.123	.476		2.360	.022
العملاء	.738	.135	.597	5.469	.000

المصدر : من اعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي

• نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني:

ينص الفرض الفرعي الثالث على أنه "يوجد تأثير معنوي لأخلاقيات العمل على بعد العاملين في المستشفيات محل الدراسة". يظهر من جدول رقم (11) ثبوت معنوية نموذج الانحدار الخاص بقياس التأثير المعنوي لأخلاقيات العمل (المتغير المستقل) على بعد العاملين (المتغير التابع) عند مستوى معنوية 0.01 وقد بلغ معامل الارتباط R للنموذج الكلي (0.568)، أما قيمة معامل التحديد (R²) فقد بلغت (0.322) مما يعني أن أخلاقيات العمل لها ذات تأثير ايجابي على العاملين. وبالتالي أوضح نموذج الانحدار أن أخلاقيات العمل تفسر تباين المتغير التابع (العاملين) بنسبة 32.2%.

جدول رقم (11)
تحليل الانحدار الخطي البسيط

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.568	.322	.310	1.214	.322	25.699	1	114	.000

المصدر : من اعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي

ويوضح جدول (12) أن قيمة معامل الانحدار (B) لمتغير أخلاقيات العمل (0.845) ذو دلالة إحصائية عند مستوى ألفا 0.05 (القيمة الاحتمالية > 0.01). أي أن كل زيادة في "أخلاقيات العمل" تؤدي إلى زيادة جانب العاملين بمقدار 0.845 وحدة.

جدول رقم (12)
معامل الانحدار

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.852	.588		1.449	.153
العاملين	.845	.167	.568	5.069	.000

المصدر : من اعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي

• نتائج اختبار الفرض الفرعى الثالث :

ينص الفرض الفرعى الثالث على أنه "يوجد تأثير معنوى لأخلاقيات العمل على بعد الشريك التجارى فى المستشفيات محل الدراسة". ويظهر من جدول رقم (13) ثبوت معنوية نموذج الانحدار الخاص بقياس التأثير المعنوى لأخلاقيات العمل (المتغير المستقل) على بعد الشريك التجارى (المتغير التابع) عند مستوى معنوية 0.01 وقد بلغت قيمة معامل الارتباط R للنموذج الكلى (0.698)، أما قيمة معامل التحديد (R²) فقد بلغت (0.488) وهذا يعنى أن أخلاقيات العمل لها تأثير ايجابى على الشريك التجارى وتربطها علاقة جيدة به. وبالتالي أوضح نموذج الانحدار أن أخلاقيات العمل تفسر تباين المتغير التابع (الشريك التجارى) بنسبة 48.8%.

جدول رقم (13)

تحليل الانحدار الخطى البسيط

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.698	.488	.478	1.012	.488	51.380	1	114	.000

المصدر : من اعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائى

ويوضح جدول (14) أن قيمة معامل الانحدار (B) لمتغير أخلاقيات العمل (0.996) ذو دلالة إحصائية عند مستوى ألفا 0.05 (القيمة الاحتمالية > 0.01). أى أن كل زيادة فى "أخلاقيات العمل" تؤدي إلى زيادة جانب الشريك التجارى بحجم 0.996 وحدة.

جدول رقم (14)

معامل الانحدار

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-.608	.490			1.241	.220
الشريك التجارى	.996	.139	.698		7.168	.000

المصدر : من اعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائى

• نتائج اختبار الفرض الفرعى الرابع:

ينص الفرض الفرعى الرابع على أنه "يوجد تأثير معنوى لأخلاقيات العمل على بعد دعم المجتمع فى المستشفيات محل الدراسة". يظهر من جدول رقم (15) ثبوت معنوية نموذج الانحدار الخاص بقياس التأثير المعنوى لأخلاقيات العمل (المتغير المستقل) على بعد دعم المجتمع (المتغير التابع) عند مستوى معنوية 0.01 وقد بلغ معامل الارتباط R للنموذج الكلى (0.828)، أما قيمة معامل التحديد (R²) فقد بلغت (0.686)، مما يعنى أن أخلاقيات العمل لها تأثير ايجابى قوى على



دعم المجتمع. وبالتالي أوضح نموذج الانحدار أن أخلاقيات العمل تفسر تباين المتغير التابع (دعم المجتمع) بنسبة 68.6%.

جدول رقم (15)
تحليل الانحدار الخطي البسيط

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.828	.686	.680	.776	.686	118.046	1	114	.000

المصدر : من اعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي

ويوضح جدول (16) أن قيمة معامل الانحدار (B) لمتغير أخلاقيات العمل (1.158) ذو دلالة إحصائية عند مستوى ألفا 0.05 (القيمة الاحتمالية >0.01). أى أن كل زيادة في "أخلاقيات العمل" تؤدي إلى زيادة جانب دعم المجتمع بمقدار 1.158 وحدة.

جدول رقم (16)
معامل الانحدار

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-.496	.376		1.320	.192
دعم المجتمع	1.158	.107	.828	10.866	.000

المصدر : من اعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي

• نتائج اختبار الفرض الفرعي الخامس:

ينص الفرض الفرعي الخامس على أنه "يوجد تأثير معنوي لأخلاقيات العمل على بعد البيئة في المستشفيات محل الدراسة". ويظهر من جدول رقم (17) ثبوت معنوية نموذج الانحدار الخاص بقياس التأثير المعنوي لأخلاقيات العمل (المتغير المستقل) على بعد البيئة (المتغير التابع) عند مستوى معنوية 0.01 وقد بلغ معامل الارتباط R للنموذج الكلي (0.842)، أما قيمة معامل التحديد (R²) فقد بلغت (0.708)، مما يعنى أن أخلاقيات العمل لها تأثير ايجابي قوى على البيئة. وبالتالي أوضح نموذج الانحدار أن أخلاقيات العمل تفسر تباين المتغير التابع (البيئة) بنسبة 70.8%.

جدول رقم (17)
تحليل الانحدار الخطي البسيط

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.842	.708	.703	.803	.708	131.218	1	114	.000

المصدر : من اعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي

ويوضح جدول (18) أن قيمة معامل الانحدار (B) لمتغير أخلاقيات العمل (1.263) ذو دلالة إحصائية عند مستوى ألفا 0.05 (القيمة الاحتمالية >0.01). أى أن كل زيادة في "أخلاقيات العمل" تؤدي إلى زيادة جانب البيئة 1.263 وحدة
جدول رقم (18)
معامل الانحدار

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-.871	.389		-2.239	.029
البيئة	1.263	.110	.842	11.455	.000

المصدر : من اعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي

وبناءً على النتائج الإحصائية السابقة، يتضح ثبوت صحة الفرض الثاني كلياً والخاص بوجود تأثير معنوي لأخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات بالمستشفيات محل الدراسة بكل أبعادها.

عاشراً: ملخص النتائج وتوصيات الدراسة

1. ملخص النتائج

تمثل الهدف الرئيسى للدراسة الحالية فى قياس تأثير أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، وأظهرت النتائج الخاصة بدراسة العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وجود ارتباط إيجابي معنوي قوى بينهما، وتعزز هذه النتيجة الأطر النظرية التي أشارت لوجود علاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات بوجه عام Goel & Ramanathan, (2014); Khondkar et al., (2016). ومن النتائج الاحصائية يلاحظ أن الاهتمام بالممارسات البيئية كان أعلى المتغيرات ارتباطاً بأخلاقيات العمل بمعامل ارتباط (0.842) يليه الممارسات الخاصة بدعم المجتمع بمعامل ارتباط (0.828)، وهى معاملات ارتباط إيجابية مرتفعة جداً تؤكد على اهتمام إدارة المستشفيات محل الدراسة بتلك الممارسات ويتفق ذلك مع ماتوصل إليه Romar, E.J. (2016); Lashley, (2016); Kit-Yeng et al., (2021) كما أظهرت التحليلات الاحصائية وجود ارتباط إيجابي معنوي متوسط بين أخلاقيات العمل والشريك التجارى قيمته (0.698) ويدل ذلك على أن المستشفيات محل الدراسة تراعى المعايير البيئية والاجتماعية عند اختيار المتعاقدين معها كما أنها تشاركهم التقارير الخاصة بممارسات المسؤولية الاجتماعية لديها. ويتفق ذلك مع ماتوصل إليه Moylan & Walker, (2012).



وعلى الرغم من وجود علاقة ارتباط ايجابي معنوي متوسط بين أخلاقيات العمل والعملاء والعاملين تبلغ قيمة معامل الارتباط لهما على التوالي (0.597)، (0.568) وهو ما يتوافق مع ما توصلت إليه دراسات، Mihelic et al., (2010); Du Mont, (2015); Moylan & Walker (2012); Vujic et al., (2012). إلا أنها تعتبر ممارسات متواضعة من وجهة نظر الباحثة تجاه أهم طرفين من أطراف أصحاب المصالح، ألا وهما العميل الداخلي أى العاملين وهم المحرك والدافع لأفضل أداء متوقع والعميل الخارجي أى المريض أو متلقى الخدمة الطبية، والممارسات الخاصة بالعملاء كقياس رضا وولاء العملاء، ومشاركة آرائهم وتثقيفهم كانت متوسطة، كما يلاحظ أن الممارسات الخاصة بالعاملين كالتواصل الدائم والفعال مع العاملين، ونشر مفهوم القضايا الأخلاقية، ومشاركة العاملين فى تقييم سياسات المستشفيات، وتقديم برامج تدريبية له، وتطوير مساهمهم المهني، وتوفير وسائل الصحة والسلامة، وتقديم خدمات رعاية صحية لهم، وتوفير مزايا ترفيهية إضافية، والاهتمام بعمل توازن بين اعبائهم الوظيفية وحياته الخاصة. كل تلك الممارسات كانت متوسطة، وينبغي بذل المزيد من الجهد لتصبح هذه الممارسات فى صورتها المثالية فى محاولة لإحداث التطوير والتغيير فى سلوكيات العمل داخل تلك المستشفيات لتحقيق أعلى مستويات الرضا من جانب العملاء والعاملين.

كما أظهرت النتائج الخاصة بدراسة تأثير أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، وجود علاقة ايجابية قوية ذات دلالة احصائية بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R)، (0.771). كما بلغت قيمة معامل التحديد (R²)، (0.594) وبالتالي فإن متغير أخلاقيات العمل يفسر مانسبته (59%) من درجة التباين فى ممارسات المسؤولية الاجتماعية فى المستشفيات محل الدراسة أما التباين البالغ نسبته (41%) فقد يرجع إلى متغيرات أخرى لم تتناولها الدراسة الحالية وقد تلعب دوراً هاماً فى تحسين مستوى ممارسات المسؤولية الاجتماعية للمنظمات. وبالتالي تدعم النتائج السابقة ماتوصل إليه نتائج دراسات كلاً من: Ferrell et al.(2019; Goel & Ramanathan (2014).

2. التوصيات

تهدف الدراسة الحالية لفهم وتوضيح تأثير أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، وبناءً على ماتوصلت إليه نتائج الدراسة الميدانية، تسهم الدراسة الحالية فى تأكيد نتائج الدراسات السابقة التى أكدت على وجود علاقة ايجابية معنوية بين أخلاقيات العمل وأبعاد المسؤولية الاجتماعية فى المستشفيات محل الدراسة. وتسهم هذه النتائج فى زيادة وعي الإدارة العليا بأهمية الالتزام بأخلاقيات العمل وممارسات المسؤولية الاجتماعية، مما يساعد على تطوير

بيئات العمل الأخلاقية وجعلها نهج رسمى وجزء أصيل من استراتيجيتها العامة Zouheyr et al., (2019); Muzaffar & Minaa, (2018)al., (2019). كما ينبغي على أى منظمة رائدة الالتزام بأخلاقيات العمل لأنها تظل حجر الأساس لنجاح أى عمل تجاري أو خدمى. وبالتالي يجب أن تسعى المنظمات للحفاظ على تقليد الوعي الأخلاقي الجيد والمعايير الاجتماعية والحفاظ عليهما لتجنب الاضطرابات التي يمكن أن تضعف وجودها وأدائها. ونظراً لأن بعد أخلاقيات العمل كان أقل المتغيرات تأثيراً وارتباطاً ببعده العاملين يليه بعد العملاء في هذا الشأن توصى الدراسة بما يلي:

توصيات خاصة بالعاملين

- على إدارة المستشفيات محل الدراسة أن تحرص على توافر مدونات أخلاقية وتلزم العاملين بها على اختلاف مستوياتهم بالتوقيع عليها كشكل من أشكال الالتزام بقواعد السلوك الأخلاقي أثناء الانخراط في الأعمال اليومية بحيث يصبح توجه عام بتلك المستشفيات نحو الأخلاق والقيم التي ينبغي تحقيقها في إطار ورؤية ورسالة تلك المستشفيات.
- يجب أن يكون لدى إدارة المستشفيات محل الدراسة خطة مستدامة وإجراءات عمل تضمن التطوير المهني لموظفيهم يتم تطبيقها. كما ينبغي على المديرين بالمستشفيات محل الدراسة الاهتمام بمعرفة نسبة الترقيات الداخلية إلى التوظيف الخارجي، والحرص على الاستقطاب والترقية من مصادر داخلية قبل التوجه للبحث عن الشواغر من مصادر خارجية. مما يترتب عليه زيادة الاستثمار في مهارات وقدرات العاملين الحاليين وزيادة مشاركتهم وولائهم تجاه مستشفياتهم. كما ينبغي الاهتمام بتطبيق معايير السلامة والصحة ودعم التوفيق بين العمل والحياة الخاصة للعاملين وكذلك توفير مزايا ومنافع إضافية للعاملين ترفع من مستوى رفاهيتهم.
- من الضروري مكافأة السلوكيات الأخلاقية وكذلك الأعمال التطوعية التي يقوم بها الموظفون، لتشجيع وتطوير مشاركتهم على القيام بالمزيد من تلك الجهود والأنشطة.
- يجب اهتمام إدارة المستشفيات محل الدراسة وتشجيعهم للموظفين في مستشفياتهم بالتفاعل والمشاركة الفعالة في كل الأحداث والفعاليات المحلية والوطنية لتفعيل ثقافة المسؤولية الاجتماعية بين الموظفين.



- كما يجب على إدارة المستشفيات محل الدراسة زيادة ونشر الوعي بالقضايا واللوائح الأخلاقية بين الموظفين. بمساعدة الاتصال الفعال لجعل وجهات النظر بين الإدارة العليا والموظفين أكثر قابلية للفهم مما يزيد درجة الشفافية.

توصيات خاصة بالعملاء

- يجب أن تهتم إدارة المستشفيات محل الدراسة بالعملاء من خلال توفير حلقات للنقاش والحوار في أيام وأوقات محددة، كما يجب تطوير بعض الطرق لزيادة فهم وتوضيح بعض الأمور غير المفهومة أو محل استفسار من العملاء من أجل زيادة مشاركتهم لسد الفجوة المعرفية بين العملاء والمستشفيات محل الدراسة.
- كما يجب على إدارت المستشفيات محل الدراسة أن تدرك الحاجة إلى إظهار السلوكيات التي يعتبرها المستهلكون إيجابية من وجهة نظر الأخلاق والمسؤولية الاجتماعية.

توصيات خاصة بالشريك التجاري

- السعى لتحقيق واستيفاء معايير الجودة يجب أن يكون ضمن أولويات القادة والمديرين في المستشفيات محل الدراسة من أجل زيادة وعيهم بالمجالات التي تحتاج إلى تحسينات في العلاقات مع العملاء والموظفين والشركاء التجاريون والمجتمع البيئية.
- لتعظيم قيمة ممارسات المسؤولية الاجتماعية بالمستشفيات محل الدراسة، يجب على المديرين الالتزام بالمعايير الاجتماعية والبيئية أثناء اختيارهم لشركائهم التجاريين. كما يجب أن يؤخذ في الاعتبار توفير كافة المعلومات المتعلقة بكيانات الشريك وكل أنشطة الشراكة.

توصيات عامة مرتبطة بالمجتمع والبيئة

- من المهم أن يراعى القادة والمديرون تحسين سلوكياتهم الأخلاقية لتتوافق مع الأخلاق والقيم المعلنة للمنظمة، فيجب عليهم التصرف بشكل أخلاقي وأن يلتزموا بمبدأ القيادة بالقدوة ليكونوا مثل وقدوة يحتذى بهم داخل مستشفياتهم. كذلك يعتبر المديرين والموظفون الخط الأمامي لعمليات أي منظمة خدمية أو إنتاجية، وبالتالي تعتبر سلوكياتهم جزءاً مهماً من إدراك المنظمة بالمسؤولية الأخلاقية والاجتماعية. لذلك تحتاج تلك المنظمات إلى التفكير في أخلاقيات محددة ومقصودة وبرامج مسؤولية اجتماعية توجه سلوك المديرين والموظفين في أنشطتهم اليومية.
- يجب على القادة الاستمرار في بذل المزيد من الجهود تجاه مسؤولياتهم البيئية من خلال تحسين ممارساتهم تجاه الالتزام بنظام الإدارة البيئية، والتحكم في استهلاك الطاقة والمياه

والتدريب البيئي للموظفين. وخاصة وقد ثبت أن المستشفيات محل الدراسة تلعب دورًا مهمًا في الحفاظ على البيئة.

- من أجل حاجة المستشفيات محل الدراسة لاستمرارية النجاح على الأجل الطويل وجب عليها تطبيق المعايير والمبادئ الأخلاقية وربطها بممارسات المسؤولية الاجتماعية بشكل فعال، يجب أن يتم خلق التوازن بين الأهداف قصيرة وطويلة الأجل.

القيود والبحوث المستقبلية

- تم تطبيق الدراسة على قطاع الرعاية الصحية، وقد يكون من المفيد أن تشمل الدراسة قطاعات مختلفة تتمتع بمستوى عال من السمعة وتخلق مقارنة بين مسؤوليتها الاجتماعية كالتعليم والسياحة والقطاع المصرفي.
- قد يكون للدراسات المستقبلية فرصة لتقديم المزيد من الاقتراحات والحلول لتطوير العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات مع مزيد من التركيز على أوجه القصور في هذا المجال.



المراجع

- Alina G. B. (2018). Ethics and Corporate Social Responsibility in the Current Geopolitical Context, *Economic Insights – Trends and Challenges*, 12, (2), 45-52.
- Aliyu A. N., (2022). Business Ethics and Corporate Social Responsibility for Successful Modern Business Operations. *KIU Journal of Humanities*, 7, (3), 33–41.
- Alzola, M. (2008). Character and environment: The status of virtues in organizations. *Journal of Business Ethics*, 78, (3), 343–357. doi.org/10.1007/s10551-006-9335-7
- Baraibar-Diez, E., and Luna S., L. (2018). The mediating effect of transparency in the relationship between corporate social responsibility and corporate reputation. *Revista Brasileira De Gestão De Negócios*, 20, (1), 5-21. doi:10.7819/rbgn.v20i1.3600
- Boretti, J. (2003). Business Ethics Survey. Retrieved from <https://www.sccgov.org/sites/osec/SafetySeminars/Documents/EthicsTheLineforSHandE.pdf>
- Bowcutt, M. (2014). Being a Passionate Leader. *Nurse Leader*, 12, (5), 80. doi: 10.1016/j.mnl.2014.07.005
- Carroll A. B. & Shabana K. M. (2010). The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice. *International Journal of Management Reviews*, 85- 105. DOI: 10.1111/j.1468-2370.2009.00275.xm
- Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business & society*, 38, (3), 268-295.
- Čerkasov, J., Huml, J., Vokáčová, L., and Margarisová, K. (2017). Consumer's attitudes to corporate social responsibility and green marketing. *Acta Universitatis Agriculturae Et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 65, (6), 1865-1872. doi:10.11118/actaun201765061865
- Cheng, P.Y., Yang, J.T., Wan, C.S. and Chu, M.C. (2013). 'Ethical contexts and employee job responses in the hotel industry: the roles of work values and perceived organizational support', *International Journal of Hospitality Management*, (34), pp.108–115.
- Crowther, D., & Martinez, E. O. (2004). Corporate social responsibility: History and principles. *Social Responsibility World*; Penang; Ansted University Press, 102-107.
- De-Coninck, J.B. (2010). 'The effect of organizational justice perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing', *Journal of Business Research*, 63, (12), 1349–1355.

- Doda, S. (2015). The Importance of Corporate Social Responsibility. *Journal of Sociological Research*, 6, (1), 86-91. doi:10.5296/ jsr. v6i1.7426
- Du Mont, R.R. (2015). 'Ethics in librarianship: a management model', *Library Trends*, 40, (2), 201–215.
- Enderle, G. and De George, R. T. (2014). Exploring and Conceptualizing International Business Ethics Introduction: A Life Long Concern for International Affairs. doi.org/10.1007/s105510142182z
- Epstein, E. M. (1987). The corporate social policy process: Beyond business ethics, corporate social responsibility, and corporate social responsiveness. *California management review*, 29, (3), 99-114.
- Ezeanyim, E.E. and Ezeanolue, E.T. (2021). Business Ethics and Organizational Performance in Manufacturing Firms in South-East, Nigeria. *International Journal of Business & Law Research*, 9, (3), 1-14.
- Fassin, Y., Van Rossem, A. and Buelens, M. (2011). Small-business owner-managers' perceptions of business ethics and CSR-related concepts. *Journal of Business Ethics*, 98:425-453. doi.org/10.1007/s10551-010-0586-y
- Ferrell, O.C., Harrison, D.E., Ferrell, L. and Hair, J.F. (2019). Business ethics, corporate social responsibility, and brand attitudes: An exploratory study. *J. Bus. Res.* 95, 491–501.
- Goel, M. and Ramanathan, M.P.E. (2014). "Business ethics and corporate social responsibility—is there a dividing line?", *Procedia Economics and Finance*, 11, pp. 49-59.
- Goel, M., and Ramanathan, P. (2014). Business Ethics and Corporate Social Responsibility – Is there a Dividing Line? *Procedia Economics and Finance*, 11, 49-59. doi:10.1016/s2212-5671(14)00175-0
- Grosser, K., Moon, J., and Nelson, J. A. (2017). Guest Editors' Introduction: Gender, Business Ethics, and Corporate Social Responsibility: Assessing and Refocusing a Conversation. *Business Ethics Quarterly*, 27, (4), 541-567. doi:10.1017/beq.2017.42
- Hapsoro, D., and Fadhilla, A. F. (2017). Relationship analysis of corporate governance, corporate social responsibility disclosure and economic consequences: Empirical study of Indonesia capital market. *Southeast Asian Journal of Management*, 11, (2), 164-182.
- Harrison, J. S., and Wicks, A. C. (2013). Stakeholder theory, Value, and firm performance. *Business Ethics Quarterly*, 23, (1), 97-124. doi:10.5840/beq20132314



- Hayibor, S. (2017). Is Fair Treatment Enough? Augmenting the Fairness-Based Perspective on Stakeholder Behavior. *Journal of Business Ethics*, 140, (1), 43–64. doi.org/10.1007/s10551-015-2665-6
- Herzog, L. (2017). No Company is an Island. Sector-Related Responsibilities as Elements of Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 146, (1), 135-148. doi:10.1007/s10551-015-2923-7
- Hunt, S.D., Wood, V.R. and Chonko, L.B. (1989). Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. *Journal of Marketing*. 1989, 53, (3), 79–90.
- Jamali, D., and Mirshak, R. (2006). Corporate Social Responsibility (CSR): Theory and Practice in a Developing Country Context. *Journal of Business Ethics*, 72, (3), 243-262. doi:10.1007/s10551-006-9168-4
- Jiang, D., Lin, Y., and Lin, L. (2010). Business Moral Values of Supervisors and Subordinates and Their Effect on Employee Effectiveness. *Journal of Business Ethics*, 100, (2), 239-252. doi:10.1007/s10551-010-0678-8
- Johnson, C.A. (2012). ‘Governing climate displacement: the ethics and politics of human resettlement’, *Environmental Politics*, 21, (2), 308–328.
- Joyner, B. E., and Payne, D. (2002). Evolution and implementation: A study of values, business ethics and corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 41, (4), 297-311.
- Kang, J.W. and Namkung, Y. (2018). The effect of corporate social responsibility on brand equity and the moderating role of ethical consumerism: The case of starbucks. *J. Hosp. Tour. Res.*, 42, 1130–1151.
- Kholifah R. & Masithoh, (2022). Forms of Islamic Business Ethics in Corporate Social Responsibility Activities for the Community. *International Conference on Islamic Studies (ICIS)*, 3, pp. 85-98.
- Khondkar, E.K., Suh, S. and Tang, J. (2016). “Do ethical firms create value?”, *Social Responsibility Journal*, 12, (1), 54-68.
- Kim, T. Y., Lin, X. W., and Leung, K. (2015). A Dynamic Approach to Fairness: Effects of Temporal Changes of Fairness Perceptions on Job Attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 30, (1), 163–175. doi.org/10.1007/s10869-013-9341-6
- Kit-Yeng S., Choon L., Yi J. and Damien L. (2021). The mediating effect of business ethics in the relationship between total quality management and sustainable performance: perspective from 4- and 5-stars hotels, *Journal of Productivity and Quality Management*, (34), (2).

- Lashley, C. (2016). Business ethics and sustainability. *Research in Hospitality Management*, 6, (1), 1–7.
- Lee L.Y.S. and Tsang, N.K. (2013). ‘Perceptions of tourism and hotel management students on ethics in the workplace’, *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 13, (3), 228–250.
- Leona I. D., Leonb L.T.& Quinones A. E. (2022). Economic Dimension of Corporate Social Responsibility: A Cooperative Perspective. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 3, (8), pp 823-827.
- Mahaputra, Rizky M., and Saputra, F. (2021). Application of Business Ethics and Business Law On Economic Democracy That Impacts Business Sustainability. *Journal of Law Politic and Humanities*, 1, (3), 115–125.
- Matteo R., Giuseppe F., Salim C., Monica F. and Armando P. (2021). The effects of business ethics and corporate social responsibility on intellectual capital voluntary disclosure, *Journal of Intellectual Capital*, 22, (7), 1-23. DOI 10.1108/JIC-08-2020-0287
- Mfsaltaji, I. (2017). Corporate social responsibility and migration: Integration governance. *Internal Auditing & Risk Management*, 12(4), 58-69.
- Mihelic, K. K., Lipicnik, B., and Tekavcic, M. (2010). Ethical Leadership. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS)*, 14(5). doi:10.19030/ijmis. v14i5.11
- Moylan, B. W. A., and Walker, L. W. (2012). Ethics in Project Management -- Research on Values-Based Leadership in Project Driven. *PM World Journal*, I(Iii), 1–29. doi.org/10.5592/otmcj.2014.3.6
- Muzaffar A. and Minaa F. (2018). Corporate Social Responsibility, Business Ethics, and Labor Laws: A Qualitative Study on Smes in Sialkot, *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 21, (3).
- Niu, H. (2022). Determination of Behavior, Principles and Law Abiding on Business Ethics, *Journal of law politic and Humanities*, 2, (2), 76-84.
- Orazalin, N. and Baydauletov, M. (2020). Corporate Social Responsibility Strategy and Corporate Environmental and Social Performance: The moderating role of board gender diversity, *Corporate Social Responsibility Environmental Management*, 27, (4), 1664–1676.
- Piasecki, R., and Gudowski, J. (2017). Corporate social responsibility: The challenges and constraints. *Comparative Economic Research*, 20, (4). doi:10.1515/ce-2017-0032
- Pimple, M. M. (2012). Business ethics and corporate social responsibility. *International Journal of Management Research and Reviews*, 2, (5), 761.



- Quezado T., Fortes N., & Cavalcante W. (2022). The Influence of Corporate Social Responsibility and Business Ethics on Brand Fidelity: The Importance of Brand Love and Brand Attitude. *Journal of Sustainability*, 14, 2962. doi.org/10.3390/su14052962
- Rahman, M., Roriguez-Serrano, M. Á., and Lambkin, M. (2017). Corporate Social Responsibility and Marketing Performance: The Moderating Role of Advertising Intensity. *Journal of Advertising Research*, 57, (4), 368-378. doi:10.2501/JAR-2017-047
- Romar, E.J. (2014). 'Managerial harmony: The Confucian ethics of Peter F. Drucker', *Journal of Business Ethics*, 51, (2), 199–210.
- Rossi M., Festa G., Chouaibi S., Fait M. & Papa A. (2021). The effects of business ethics and corporate social responsibility on intellectual capital voluntary disclosure. *Journal of Intellectual Capital*, 22, (7), pp. 1-23. DOI 10.1108/JIC-08-2020-0287
- Sen, S., Du, S. and Bhattacharya, C.B. (2016). Corporate social responsibility: A consumer psychology perspective. *Curr. Opin. Psychol.*, 10, 70–75.
- Smith M. and Blazovich, M. (2010). The effectiveness of business codes: A critical examination of existing studies and the development of an integrated research model. *Journal of Business Ethics*, 77, (6), 111-127.
- Steven K. Thompson, (2012). *Sampling*, 3rd Edition, 59-60.
- Svensson, G., and Wood, G. (2007). A Model of Business Ethics. *Journal of Business Ethics*, 77, (3), 303-322. doi:10.1007/s10551-007-9351-2
- Tarcia, C.C.; Nuno, F. and William, Q.F. (2022). The Influence of Corporate Social Responsibility and Business Ethics on Brand Fidelity: The Importance of Brand Love and Brand Attitude, *Sustainability Journal*, 14, 2962. doi.org/10.3390/su14052962.
- Tarí, J.J. (2011). 'Research into quality management and social responsibility', *Journal of Business Ethics*, 102, (4), 623–638.
- Treviño, L.K., Weaver, G.R. and Reynolds, S.J. (2006). 'Behavioral ethics in organizations: a review', *Journal of Management*, 32, (6), pp.951–960.
- Všechna práva. (2012). Corporate Social Responsibility Survey. Retrieved from <http://www.csr-online.cz/en/15-questions-answers-about-csr/>
- Weller A., (2017). Exploring practitioners' meaning of "ethics," "compliance," and "corporate social responsibility" practices: A communities of practice perspective *Business & Society* (Aug 4), 1-27.

Werther, W.B.and Chandler, D. (2005). Strategic corporate social responsibility as global brand insurance. Business Horizons, 48, (4), 317–324.

Zouheyr G., Sawssan S. and Hanane A. (2019). Business Ethics and Corporate Social Responsibility: Bridging the Concepts, Journal of Business and Management, 7, 2020-2029. DOI: 10.4236/ojbm.2019.74139.