

نحو تجسيد لمبادئ أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية ضمن وظيفة إدارة الموارد البشرية

د. يحيى نعيمة - جامعة باتنة - الجزائر

ملخص:

عرف عالم الأعمال تغييرات كبيرة، تزايدت فيه الفضائح الأخلاقية والانتقادات الموجهة للمنظمات التي تعمل بعيدا عن التزام الأخلاقي والاجتماعي، فمع انتشار ظواهر سلبية عديدة، زاد الضغط المسلط على المنظمة من قبل مؤسسات المجتمع المدني و النقابات العمالية وجماعات الضغط الأخرى وأصبح موضوع أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية للمنظمة تجاه أفرادها بالدرجة الأولى من المواضيع التي توليها المنظمة و الحكومات والجامعات والمنظمات العالمية والمحلية أهمية خاصة ، فقد بدأت تعيد تفكيرها في طريقة التعامل مع مواردها البشرية والمجتمع، وتولي هذه الموارد أهمية بالغة، وتحرص على تجسيد كل مبادئ أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية من خلال وظائف إدارة الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الأعمال، المسؤولية الاجتماعية، إدارة الموارد البشرية.

Résumé:

Connaissaient les grands changements, éthique accrues scandales et les critiques des organisations qui opèrent loin de l'engagement de l'engagement moral et social de la communauté et les personnes qui travaillent en particulier, avec la propagation de phénomènes négatives, a augmenté la pression sur pied par des organisations de la société civile et les syndicats et autres groupes de pression et de devenir le sujet de l'éthique des affaires et responsabilité sociale de l'organisation à ses membres principalement à partir de fils attachés par l'Organisation et les gouvernements, les universités, les organisations internationales et l'importance locale, en particulier, a commencé repenser la façon de traiter avec les ressources humaines et la société, et l'hypothèse de ces ressources d'une importance primordiale, et est désireux de tenir compte de la tous les principes de l'éthique des affaires et responsabilité sociale à travers les fonctions de gestion des ressources humaines.

Keywords : Ethique des affaires, responsabilité sociale, gestion des ressources humaines.

مقدمة:

لا يمكن لأي منظمة تحقيق مزايا تنافسية دون أن تمتلك رأس مال بشري يتمثل في تركيبة فريدة من الموارد البشرية التي تصنع الفرق بالنسبة لها مقارنة مع منافسيها، لأنه وبعد كل ما يحدث من تغييرات في عالم الأعمال من تطور ثقافي و اجتماعي وتوجه نحو العولمة، انفتاح الأسواق، والتطورات العلمية وغيرها من أصبح الوصول إلى تحقيق تلك الميزة أمرا ليس بالسهل وانه يتعين على المنظمة أن تعرف جيدا كيف تستثمر في رأس مالها البشري، وكيف تولي الفرد الأهمية اللازمة حتى ترفع أدائه الاقتصادي والذي لا يفصل عن أداء المنظمة الاجتماعي الذي تلتمز من خلاله بمجموعة التزامات أخلاقية واجتماعية اتجاه مختلف الفئات المستفيدة وخاصة الأفراد باعتبارهم الحجر الأساسي في المنظمة، وهنا تأتي مهمة إدارة الموارد البشرية في القيام بهذه الالتزامات وتجسيدها من خلال كل وظائفها، فالأخلاقيات في السلوك العام للأفراد ستعمل على دعم المسؤولية الاجتماعية، وتطوير الأفراد وتحسين سمعة المنظمة، ولتحقيق ذلك لابد من التزام الإدارة والعاملين بالقواعد الأخلاقية والمهنية والاجتماعية للحد من الممارسات التي تهدد مستقبل المنظمة في النمو والبقاء والاستمرار.

أولاً: أخلاقيات الأعمال.

مع تدني معايير الأخلاق أصبح البحث عن الأخلاق مطلباً رئيسياً للمجتمعات المتقدمة والمتخلفة على حد سواء، وأصبحت المنظمات تتسابق لإصدار مدونات أخلاقية وتعيد صياغة الأهداف والسياسات بطريقة تبرز فيها المسؤولية الأخلاقية للمنظمة، وأصبحت هذه الأخلاقيات تحظى باهتمام السلوكيين و الإداريين بعد أن كان الربح لوحده هو مركز الاهتمام، وتقوم على أساس القيم الإنسانية التي تسود المجتمع و على الممارسات الفعلية للعملية الإدارية ، و أصبحت "أخلاقيات العمل" تشكل جزءاً رئيسياً من صناعة النمو في الشركات، وفيما يلي نتناول هذا المفهوم، وندرس أبعاده المختلفة.

1-1 مفهوم أخلاقيات الأعمال:

-هي العلم الذي يعالج الاختيارات العقلانية على أساس القيم بين الوسائل المؤدية إلى الأهداف (نجم عبود نجم، 2006، ص 17).

ويرى البعض أن أخلاقيات الأعمال كل ما يتعلق بالعدالة والمساواة في توقعات المجتمع والمنافسة النزيهة والمسؤولية الاجتماعية والتصرفات السليمة في البيئة المحلية والدولية (زكريا مطلق الدوري وأحمد علي صالح، 2009، ص 434).

- هي مجموعة عامة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات والتمييز بين ما هو صواب أو خطأ، جيد أو سيء، حلال أو حرام، وإن مصادر تلك القيم والمعتقدات للفرد تأتي من خلال الأسرة والأصدقاء والمجموعات الصغيرة المدرسية والمدرسين ومناهج التعليم المنظمة والإعلام العام والثقافة (صوفي إيمان وقوراري مريم، 2012، ص 3).

1-2-1- مراحل تطور أخلاقيات الأعمال:

مرت أخلاقيات الأعمال بعدة مراحل نلخص أهمها فيما يلي: (عرفات جبر وداوود صنوبر، 2010، ص-ص 8-10)

1-2-1- المرحلة قبل التقليدية:

يلتزم العاملون في هذه المرحلة على إتباع الأوامر من أجل تجنب العقاب، أما الإدارة فتهم بتحقيق الربح فقط ، وبالتالي تتكون لدى الأفراد حالة من عدم الرضا لأنهم سيطيعون الأوامر فقط من أجل تجنب العقاب، ولذلك نجد هناك تدني في الروح المعنوية لدى العاملين وعدم تشجيعهم على الابتكار واتخاذ القرار مما ينعكس سلبا على أدائهم في المؤسسة ولا يهتمون إلا بمصالحهم الخاصة مما يرسم صورة سلبية عن المؤسسة تؤثر على أدائها ككل.

1-2-2- المرحلة التقليدية:

في هذه المرحلة يتصرف الفرد وفق ما تملبه عليه الأعراف والتقاليد، وكذلك وفق القيم التي تملئها ثقافة المنظمة مثل عدم السرقة والغش، كما يصبح يتصرف وفق ما يتوقع الآخرون منه كما يؤيد الأشخاص في هذه المرحلة القانون والنظم الاجتماعية وتم الانتقال من الاعتماد بالمطلق على طاعة الأوامر إلى الاهتمام بالتقاليد.

1-2-3- المرحلة الحديثة أو ما بعد التقليدية أو المبادئ الأخلاقية العالمية:

يتم العمل في هذه المرحلة بالاعتماد على مبادئ أخلاقية عالمية، مثل العدالة والمساواة حقوق الآخرين، والأفراد مستعدون لخرق القواعد والأنظمة التي تتعارض مع هذه المبادئ، و تم انتقال المسؤولية والسلطة من القادة إلى المرؤوسين بإشراكهم في اتخاذ القرار وتدريبهم

وتطوير قدراتهم، مما أدى إلى رفع الروح المعنوية للعاملين ويزيد من مستوى رضاهم، وزيادة الولاء للمنظمة التي ينتمي له، وكذلك اهتمام المنظمة بالمصلحة العامة للمجتمع أو الالتزام بالمبادئ الأخلاقية حسن كثيرا من صورة المنظمة في السوق.

1-3-3 أسباب الاهتمام بأخلاقيات العمل :

حظيت أخلاقيات العمل بالاهتمام على نحو واضح، وياتت الشركات تتسابق لإصدار مدونات أخلاقية، وسنحدد أسباب هذا الاهتمام : (Thomsen, 2001, pp 153-164)

1-3-1- التحول في مفاهيم الكفاءة وأهداف الشركات :

كانت المنظمات تهدف إلى تحقيق أرباح لأصحاب العمل بصفة أساسية وفقاً لقواعد السوق وبدون غش أو احتيال ، واعتبار كفاءة المنظمات تعنى أن الحصول على الربح هو الطريقة الأفضل للأداء.

وبدأ المديرون يركزون جل اهتمامهم على زيادة أسعار الأسهم على حساب مؤشرات الأداء الأخرى. وأدى ذلك إلى تبرير أي سلوك من سلوكيات المنظمة، بما في ذلك منح رواتب تشجيعية هائلة إلى المسؤولين الإداريين، وتجاهل العاملين، وتخفيض معايير السلامة والصحة وبالإضافة إلى ذلك، أدى التركيز على ارتفاع قيمة الأسهم إلى تبرير ارتكاب تصرفات غير قانونية مثل تزيف الحسابات.

1-3-2- تفقد وتداخل المصالح في الشركات الحديثة:

إستراتيجية العمل الصحيحة والتي توصل المنظمات إلى النجاح والتميز هي التوفيق بين مصالح العمال والعملاء والمساهمين على حد سواء، مما يزيد ثقة العاملين في الإدارة، ويدفعهم إلى تحقيق معدلات نمو عالية.

1-3-3- الاهتمام بالتعليم والتدريب :

التطور الحاصل في مجال أخلاقيات الأعمال نجده في مجال التعليم والتدريب، ففي الدول الصناعية أخذت هذه المادة تدرس وتصدر فيها الكتب المتخصصة والمنهجية على نطاق واسع.

1-3-4- البحث عن إنتاج ما هو مفيد للبشر وتحسين نوعية الحياة :

إن الرؤية الشاملة لأخلاقيات العمل على خلاف الرؤية العقلية التقليدية تنجح في إقناع المنظمات على إنتاج بضائع وخدمات مريحة لأنها تفي بالاحتياجات الحقيقية للناس فضلاً

عن إقناعهم بتركيز نشاطهم الإبداعي على تطوير المنتجات التي تساعد على تحسين جودة الحياة بطريقة واضحة والتخلي عن استهلاك المنتجات التي يمكن الاستغناء عنها، والتي تضر بالبيئة والمجتمع.

1-4- أهمية أخلاقيات الأعمال:

- إن الالتزام بالمبادئ و السلوك الأخلاقي ذو أهمية بالغة لأنه يقوى الالتزام بمبادئ العمل الصحيح و الصادق و يبعد المنظمة عن التفكير في مصالحها و فقط على حساب المجتمع والأخلاق، وأهم هذه النقاط تتمثل فيما يلي:

-تساعد على بناء حياة الفرد المهنية، وحل الخلافات، واتخاذ القرارات السليمة؛ (بلال خلف السكارنة، ص 9)

- يوجد ارتباط بين الالتزام الأخلاقي و المردود المادي الذي تحققه المنظمة وهذا على المدى القصير والطويل معا؛

-قد تتكلف منظمات الأعمال كثيرا نتيجة تجاهلها الالتزام بالمعايير الأخلاقية و هنا يأتي التصرف الأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوي القضائية بل و الجريمة في بعض الأحيان؛

-تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية و الإقليمية و الدولية و هذا له مردود ايجابي على المنظمة؛ (الظاهر محسن منصور الغالبي، 2005، ص 55)

-منح الشرعية للأفعال الإدارية؛

-تقوية الترابط المنطقي والتوازن في الثقافة التنظيمية؛

-تحسين مستويات الثقة بين الأفراد والجماعات في المنظمة؛

-دعم عملية التمسك والثبات بمقاييس جودة المنتجات؛

-التمسك بأثر قيم المنظمة ورسالتها في المجتمع. (معن وعد الله المعاضيدي، ص 5)

1-5- مصادر أخلاقيات الأعمال:

يمكن أن تتحدد مصادر أخلاقيات الأعمال التي تتجسد في السلوك الأخلاقي الحميد أو السيئ كالاتي :

-العائلة والتربية؛

-المدرسة ونظام التعليم في المجتمع؛

- الإعلام ومؤسسات الرأي العام ؛
-القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات؛
-جماعات الضغط في المجتمع المدني؛ (عقل محمود حسين عطا الله، 2001، ص 92)
-المصدر الديني، المؤسسات التعليمية؛ (صوفي إيمان وقوراري مريم، 2012، ص-ص
4-3)

-الأخلاقيات الشخصية فهي تترجم إلى سلوكيات و قرارات أخلاقية داخلية داخل المنظمة،
ويستمد هذه الأخلاقيات مثلا من: العائلة و التربية، المدرسة و نظام التعليم... ؛
-التنظيم الإداري : فكل من نظم استقطاب الأفراد و تدريبهم و الهيكل التنظيمي الرسمي و
السياسات و القواعد و نظم المكافآت و التعويضات كل ذلك يساهم في تشكيل أخلاقيات
المنظمة .

-الثقافة التنظيمية التي تمثل مجموعة القيم و الأعراف و التقاليد و التطلعات التي تمثل إطار
عمل يحدد سلوكيات العاملين على مختلف الأصعدة و المستويات، والمنظمات التي تملك
ثقافة تنظيمية عريقة يكون لثقافتها تأثير واضح على سلوكيات العاملين وعلى القرارات التي
يتخذونها؛ (مصطفى محمود أبو بكر، 2005، ص 416)

1-6- عناصر أخلاقيات الأعمال:

هناك عناصر لا بد من توفرها لكي تتحقق أخلاقيات الأعمال، نلخصها فيما يلي: (بلال
خلف السكارنة، ص-ص 281-284)

-احترام الأنظمة والقوانين واحترام قيم وعادات المجتمع: فانسجام الأفراد مع قيم المجتمع
والقوانين والمؤسسة أيضا سيخلق لديه توازن نفسي ايجابي ينعكس على أدائه بشكل واضح.
- العدالة وعدم التحيز: عندما تتوفر العدالة ستظهر المساواة والقيم الأخلاقيات الأساسية التي
يجب أن تتوفر في الإدارة العامة كالقضاء على المحسوبية والوساطة والعلاقات العائلية
والقبلية والإقليمية، كذلك تطبيق أسس ومعايير الانتقاء، والمساواة في تقديم الحوافز وربط ذلك
بالجهد.

-احترام الوقت والتقييد بالدوام: يجب على الموظف أن يكرس وقته لخدمة المؤسسة التي
يعمل بها وأن لا يضيع وقتا في أعمال لا تعود عليها بالنفع والفائدة.

-**الانتماء والولاء للمؤسسة:** على الفرد أن يكون مخلصاً ومنتمياً إلى العمل الذي يعمل به، وأن لا يهاجم سياسة الدولة، لأنها وجدت لبناء الوطن وخدمة المواطن.

-**حب العمل:** يجب أن يلتزم الموظفون بأخلاقيات العمل الشاق ويتمثل ذلك في العمل الدعوب والجاد، وإصلاح شأن المتقاعسين والمتخاذلين وتشجيع المتفوقين منهم ، وعليه أن يجتهد مقدماً كل ما في وسعه لإنجاح عمله بما يرضي رب العالمين وكذلك داخله.

-**الأدب والكمياسة:** يجب أن يجسد موظف الإدارة العامة جميع الفضائل العامة كالجد، والاجتهاد وأن يتعامل مع الآخرين معاملة حسنة فلا يخرج عن طوره في حالات الغضب، وعليه أن يتعاون مع زملائه ورؤسائه والعمل بروح الفريق.

-**السرعة والإتقان:** لا يجوز عرقلة إجراءات العمل بشكل مقصود أو غير مقصود، و الابتعاد عن بعض الإجراءات التي لا مبرر لها والتي تعيق الوقت وإنجاز الأعمال بوقت محدد وضمن أداء متقن ينسجم مع المعايير الموضوعية.

-**المحافظة على الممتلكات:** يجب على الفرد أن يكون حريصاً على الأموال العامة كحرصه على ماله الخاص فيحسن التصرف به فذلك صيانة لضمير الإداري وعافاً لرزقه.

-**الإنتاجية:** لا بد من تطبيق خاصية الإنتاج والكفاءة بأقل ما يمكن من نفقات، وهذا يتوقف بالدرجة الأولى على السلوك البشري لأنه مهم جداً في العملية الإنتاجية وأن الاعتماد على التكنولوجيا والآلات التي تشغلها لا تكفي دون تدخل المورد البشري.

ثانياً: المسؤولية الاجتماعية.

تمثل المسؤولية الاجتماعية اليوم، الشركات وقطاع الأعمال في المجتمع، وقد ازداد الاهتمام بموضوع المسؤولية الاجتماعية وأصبحت المسؤولية الاجتماعية جزءاً من إستراتيجية شركات الأعمال للتفاعل مع المجتمع والبيئة المحيطة، لذلك سنلقي الضوء على مفاهيم أساسية متعلقة بالمسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال.

2-1- نشأة المسؤولية الاجتماعية:

لقد كان نشوء فكرة المسؤولية الاجتماعية كنتيجة لمشكلات كثيرة وأزمات عديدة ارتبطت بنظرة المؤسسة لمصلحتها الذاتية على حساب المجتمع الذي تعمل في بداية الأمر ظهرت مع نشأة المجتمعات والحضارات والأديان، وركز الإسلام على ضرورة التكافل الاجتماعي كشكل من أشكال العطاء الديني، وعقب الثورة الصناعية وارتبط نشوءها بقيام المشاريع

الصناعية وما عاشته المؤسسات في تلك الفترة من نجاحات، فافترضت أن مسؤولية المنظمة أرباح طائلة، ثم برزت مرحلة جديدة كان من خلالها الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية الداخلية من جهة كتأمين السلامة والأمن في مكان العمل، الرعاية الصحية....الخ، و الخارجية والمرتبطة بالبيئة، الزبائن، المنافسين، الحكومة، الموردين.

بعد ذلك ظهرت مرحلة جديدة تسمى ب نوعية الحياة للفرد، وتمثلت في تقديم المزيد من السلع والخدمات بما يتناسب مع الارتقاء النوعي الحاصل في مستوى الحياة التي يعيشها الأفراد.

أن "مسؤولية كل مؤسسة تتحدد من خلال أدائها الاجتماعي والمنفعة المحققة للمجتمع". وفي عام 1972 أوصى المؤتمر المنعقد بجامعة كاليفورنيا تحت شعار "المسؤولية الاجتماعية للبيئة لمنظمات الأعمال" بإلزام كافة المؤسسات برعاية الجوانب الاجتماعية للبيئة والمساهمة في التنمية الاجتماعية والتخلي عن فلسفة تعظيم الربح كهدف وحيد، وباستجابة العديد من المؤسسات لهذا الطرح الجديد وتبنيها لفكرة المسؤولية الاجتماعية ببعديها الداخلي والخارجي تشجع المشرع القانوني لوضع الضوابط والقواعد القانونية ليضفي سمة الإلزام لهذا المفهوم الجديد، وأيضا المنظمات تشجعت إلى إدماج فكرة المسؤولية في السياسة العامة لها.

(ضيافي نوال، 2010، ص-ص 10-12)

2-2- مفهوم المسؤولية الاجتماعية:

تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم المسؤولية الاجتماعية ، وأهم هذه التعاريف نذكر ما يلي:

-الالتزام المستمر من قبل المؤسسات بالتصرف أخلاقيا والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل (رقية عيران ص 20).

-في نفس الوقت طرح Holmes وجهة نظر ترى في المسؤولية الاجتماعية التزاما أخلاقيا وإنسانيا وأدبيا تتحمله المؤسسات اتجاه المجتمع العاملة به وذلك عن طريق المساهمة بمجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية كمحاربة الفقر وتحسين الخدمات الصحية ومكافحة التلوث وخلق فرص العمل وحل مشاكل الإسكان وغيرها (ظاهر محسن المنصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري، 2006، ص 21).

ويأن المسؤولية الاجتماعية هي التزام أصحاب النشاطات الاقتصادية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع المجتمع المحلي، بهدف تحسين مستوى معيشة السكان بأسلوب يخدم الاقتصاد ويخدم التنمية في آن واحد، كما أن الدور التنموي الذي يقوم به القطاع الخاص يجب أن يكون بمبادرة داخلية وقوة دفع ذاتية من داخل صناع القرار في المؤسسة، ويمكن تعريف المسؤولية الاجتماعية بالمعنى العام بأنها العلاقة ما بين المنظمة والمجتمع التي تعمل ضمن نطاقه، وهي تركز على الالتزامات التي يتوجب على المنظمة الوفاء بها إذا أرادت أن يتم اعتبارها متمتعة بصفات المواطنة الجيدة (Asongu, 2007, p 2)

و هي نشاطات الشركة لتحمل المسؤولية الناجمة عن أثر النشاطات التي تقوم بها على المجتمع والمحيط لتصبح نشاطاتها منسجمة مع منافع المجتمع والتنمية المستدامة، وتركز المسؤولية الاجتماعية على السلوك الأخلاقي واحترام القوانين والأدوات الحكومية وتدمج مع النشاطات اليومية للشركة، وهي بمثابة التزام بتقليل أي أضرار من الممكن أن تؤثر على المجتمع وتجنبها، وتعظيم تأثير منفعتها على المدى الطويل، وتقع أبعاد المسؤولية الاجتماعية لقطاعات الأعمال ضمن مسؤوليات قانونية واقتصادية وأخلاقية ومسؤوليات ذات طبيعة خيرية ، وهي تستند إلى اعتبارات أخلاقية مركزة على الأهداف بشكل التزامات بعيدة الأمد آخذة في الاعتبار مبادرات منظمة الأعمال الحقيقية للوفاء بهذه الالتزامات وبما يعزز صورتها في المجتمع. (Belal Uddin, Mohammed, et. al., 2008, p 201)

وتلتزم المنظمات بالمسؤولية الاجتماعية نتيجة الضغوط الناتجة من المنظمات غير الحكومية وجمعيات حماية المستهلك والنقابات التي لها تأثير واسع بحشد الرأي العام ضد الممارسات غير الإنسانية وغير الأخلاقية في حالة حدوثها.

2-3- مبادئ المسؤولية الاجتماعية:

تهدف المنظمات أثناء أداء ممارستها للمسؤولية الاجتماعية المنوطة بها على أساس مجموعة مبادئ هي: القابلية للمساءلة، الشفافية في التعاملات، السلوك الأخلاقي، واحترام سيادة القانون، احترام المعايير الدولية للسلوك، احترام اللوائح التي وضعتها المنظمة، تبني التنمية المستدامة، العمل بمبادئ حقوق الإنسان، واحترام مصالح الأطراف المعنية. (فؤاد محمد عيسى، د ت)

2-4- أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.

تتمثل أبعاد المسؤولية الاجتماعية في : (Joël Ernult, Arvind Ashta, 2007, p 18)

-المسؤولية الاقتصادية: تنتج المنظمة سلع وخدمات مطلوبة من المجتمع وفي نفس الوقت تحقق الربح.

- المسؤولية القانونية: على المنظمة أن تحترم التشريعات والالتزامات القانونية وتتقيد بها.

- المسؤولية الأخلاقية: على المنظمة أن تتقيد بمجموعة سلوكيات وأخلاقيات بحكم أنها جزءاً من هذا المجتمع.

-المسؤولية التطوعية: هي مجموعة مزايا ومنافع يرغب المجتمع من المنظمة توفيرها مثل الأنشطة الخيرية.

2-5- فوائد المسؤولية الاجتماعية:

من بين الفوائد التي تتحقق للمنظمة نتيجة قيامها بدورها تجاه المسؤولية الاجتماعية ما يلي: (ضيافي نوال، 2010، ص-ص 37-38)

-دعم جميع أفراد المجتمع لأهداف ورسالة المنظمة التنموية والمساهمة في إنجاح خططها وأهدافها، علاوة على المساهمة في سد احتياجات المجتمع؛

-خلق مناصب عمل جديدة من خلال إقامة المشاريع الخيرية والاجتماعية ذات الطابع التنموي؛

-لقد أدت سياسات المؤسسات المسؤولية اجتماعيا ومبادراتها المتعلقة بالبيئة واهتمامها بتحسين ظروف العاملين إلى خفض تكاليفها فقد أدت إلى تحسين إنتاجية المستخدمين؛

-ساهمت عمليات إعادة التدوير إلى خفض نفقات التخلص من النفايات وخلقت مصادر عمل جديدة وصناعات قائمة على إعادة تدوير النفايات؛

- المنظمات التي تبنت برامج موجهة لتحسين ظروف معيشة المستخدمين، كالتأمينات والتسهيلات المختلفة قد أسهمت في خفض مدة الغياب عن العمل، وحسنت قدرة المؤسسات على الاحتفاظ بالموظفين الأكفاء، وساهمت في زيادة الإنتاجية المتوسطة للعاملين، وقلصت بالتالي تكلفة التوظيف الجديد والتكوين؛

-المنظمات ذات الاسم التجاري الجذاب بفعل السياسات المستجيبة اجتماعيا تستفيد من سمعتها الحسنة من أجل تنمية مبيعاتها وخلق التزام أقوى لدى العملاء بسلعها وخدماتها؛

-المنظمات المعروفة بسمعتها الجيدة واستجابتها لمسئوليتها الاجتماعية تكون أقدر على كسب بقية مجتمع الأعمال إلى جانبها، وعلى اجتذاب رؤوس أموال جديدة، إضافة إلى تنجح في الحصول على معاملة أفضل من جانب الحكومات، فالأخيرة تكون أكثر استعدادا لمنحها مزايا و أفضليات إضافية مثل الإعفاءات والتخفيضات على الرسوم والضرائب بدلا من إخضاعها للرقابة الصارمة؛

2-6- عوامل نجاح المسؤولية الاجتماعية للمنظمة:

يرتبط نجاح المنظمة في تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية، على العديد من العوامل وهي: (هبة نصار، 2007، ص 75)

- الإيمان بقضية المسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع؛
- قيام المنظمة بتحديد رؤية واضحة نحو الدور الاجتماعي الذي تريد أن تتبناه والقضية الرئيسية التي ستهتم بالعمل على المساهمة في معالجتها؛
- قيام الشركة بتخصيص مسؤول متفرغ لهذا النشاط وتحدد له الأهداف والمخططات المطلوبة؛
- الاهتمام بجعل هذه البرامج الاجتماعية قائمة بذاتها مستقبلا وتعمل على تغطية مصروفاتها ذاتيا؛
- الحرص على تقديم هذه البرامج بأداء قوي ومتميز وجودة عالية؛
- حسن إدارة الجوانب الاجتماعية التي تبرز أثناء قيام الشركات بنشاطها الاقتصادي، وتتمثل هذه الجوانب في الالتزام البيئي واحترام قوانين العمل وتطبيق المواصفات القياسية والتي تمثل تحديا للمنظمات.

2-7- معوقات الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية في المنظمة:

من بين المعوقات التي تعيق عملية تطبيق المسؤولية الاجتماعية للمنظمة ما يلي: (حسين الأسرج، 2010، ص 12)

- قلة عدد المنظمات التي تتبنى اتجاه المسؤولية الاجتماعية وهذا راجع إلى عدم وجود ثقافة المسؤولية الاجتماعية لدى المنظمات؛
- غياب تنظيم وخطة محددة وأهداف واضحة للمسؤولية الاجتماعية لدى المنظمات؛

- أعمال المنظمة تنحصر حول أعمال خيرية غير تنموية مثل إطعام الفقراء دون إيجاد مشاريع تنموية تغير جذريا أوضاعهم؛
- قلة المعارف والقدرة العلمية الخبرة في مجال المسؤولية الاجتماعية، وخط كبير بينها وبين أعمال الخير.

ثالثا: إدارة الموارد البشرية.

تهتم إدارة الموارد البشرية بالعنصر البشري الذي يعتبر رأس المال البشري وأهم مورد في المنظمات المعاصرة، ومن خلاله يمكنها تحقيق المزايا التنافسية وتحقيق أهداف المنظمة، لذلك عليها أن تهتم بوظائف هذه الإدارة و تفعيل أنشطتها والاعتماد عليها، حتى تتمكن من التحكم الأفضل في المنظمة والنجاح في تحقيق أهدافها، وستعطي فيما يأتي وظائف هذه الإدارة.

3-1- تعريف الموارد البشرية:

- يقصد بلفظ موارد بشرية كل العمالة الدائمة والمؤقتة التي تعمل للمنظمة وبمعنى آخر أن لفظ العمالة يشير إلى للقيادات التنظيمية ورؤساء الوحدات التنظيمية في كل المستويات التنظيمية.

ومن هذا المنطلق فإن البنية الأساسية لأي منظمة هي العنصر البشري وعلى مدى العصور كان الاهتمام الرئيس للباحثين والممارسين في مجال الإدارة هو البحث عن كيفية تعظيم الاستفادة من الموارد في تحقيق رفاهية الإنسان فالإنسان هو نقطة البداية والنهاية فهو المكون الأساسي للمنظمة وهو غايتها في النهاية ولذلك فإنه من المنطقي أن يكون العنصر البشري هو أحد المحاور الأساسية لتمييز الأداء التنظيمي. (حسين الأسرج، 2010، ص 12)

- الحصول على القوى البشرية العاملة من حيث النوع و الكم بما يتلاءم مع حاجة المنظمة بغرض تحقيق بأهدافها وانجاز استراتيجياتها المحددة . (عادل زايد، 2003، ص 33)

- عملية الاستخدام الأمثل للموارد البشرية الموجودة في المنظمة، و التي تساعد في الحصول والحفاظ على تفوق المنظمة على منافسيها في الأسواق المختلفة. (خضير كاظم

حمود، ياسين كاسب الخرشة، 2007، ص 20)

3-2- أهمية إدارة الموارد البشرية:

أكدت الدراسات أن الأفراد داخل المنظمة هم رأس المال الحقيقي القادر على إحداث الفرق في مسار نشاطها، فهم يتميزون بقدرات كبيرة يمكن للمنظمة أن تجعل منها ميزة تنافسية تنفرد بها عن غيرها من المنافسين، لذلك تبرز أهمية إدارة الموارد البشرية في تنمية هذه القدرات والمهارات، و تحقيق النقاط التالية: (عبد العزيز بدر النداوي، 2009، ص36)

-الاهتمام بالأفراد وتطوير مهاراتهم؛

-وضع خطط مناسبة لتكوين الأفراد العاملين بالمنظمة؛

-اختيار أحسن الأفراد لشغل الوظائف داخل المنظمة؛

-توفير مناخ صالح للعمل من خلال برامج تحفيز العمال؛

-إسداء المشورة والنصح لباقي الإدارات.

3-3- أهداف إدارة الموارد البشرية:

تهدف إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق مجموعة أهداف أهمها ما يلي: (خضير كاظم حمود،

ياسين كاسب الخرشة، 2007، ص 20)

-تهدف المنظمات إلى البقاء، التنافس، النمو و الربحية؛

- زيادة الإنتاجية للعاملين والمنظمة؛

-خلق علاقات عمل جيدة؛

-الالتزام بالقوانين والأنظمة والتشريعات؛

-تحقيق التعاون الفعال بين العاملين لتحقيق أهداف المنظمة؛

-تحقيق العدالة بين العاملين من حيث الترقية، والأجور، والتدريب، والتطوير؛

-رعاية العاملين وتقديم الخدمات الاجتماعية، والعلمية لهم؛

-المحافظة على بقاء واستمرارية المنظمة؛

-مسايرة التشريعات والقوانين الحكومية لأنها جزء من المجتمع ولا تنفصل عنه.

3-4- وظائف إدارة الموارد البشرية:

تختص إدارة الموارد البشرية بالقيام بمجموعة من الوظائف تتمثل في:

3-4-1- تحليل العمل (تحليل وتصميم وتوصيف الوظائف):

هو عملية تحديد و تسجيل المعلومات المرتبطة بطبيعة وظيفة معينة ، بحيث يتم تحديد المهام التي تتكون منها الوظيفة ، و المهارات و المعرفة، و الخصائص الفردية اللازمة لشغل الوظيفة. (عبد العزيز بدر النداوي، 2009، ص36)

3-4-2- الاستقطاب والاختيار والتعيين :

الاستقطاب هو مجموعة نشاطات المنظمة الخاصة بالبحث وجذب مرشحين لسد الشواغر الوظيفية فيها وذلك بالعدد والنوعية المطلوبة والمرغوبة وفي الوقت المناسب.

-الاختيار: عملية انتقاء الأفراد الذين تتوفر لديهم المؤهلات الضرورية والمناسبة لشغل وظائف معينة في المنظمة . (راوية محمد حسن، 1999، ص 58)

- تحفيز المرشحين المناسبين على تقديم طلباتهم، اختيار الملائمين منهم للوظائف وتعيينهم. و تهتم هذه السياسة بالبحث عن العاملين في سوق العمل ، و تصنيفهم من خلال طلبات التوظيف ، و الاختيارات و المقابلات الشخصية و غيرها من الأساليب ، و ذلك ضمانا لوضع الفرد المناسب في المكان المناسب. (زيد منير عبوي، 2006، ص 217)

3-4-3- التدريب :

- العملية التي من خلالها يزود العاملين بالمعرفة أو المهارة لأداء وتنفيذ عمل معين. (عادل حرحوش صالح ومؤيد سعيد السالم، د ت)

فهو عملية إدارية منظمة وهادفة تسعى من خلالها إلى إكساب العاملين مهارات ومعارف جديدة، تمكنهم من انجاز الأعمال على أكمل وجه.

3-4-4- تقييم الأداء:

تهتم كل المنظمات بتقييم أداء موظفيها ، و يتم ذلك من خلال أساليب معينة و غالبا ما تقوم بتقييم الرؤساء المباشرين بغرض التعرف على الكفاءة العاملة للعاملين ، و منه التعرف على أوجه القصور في هذا الأداء ، فهو نظام يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم . (محمد الصيرفي، 2007، ص 159)

كما يمثل محاولة لتحليل أداء الفرد بكل ما يتعلق به من صفات نفسية أو بدنية أو مهارات فنية أو فكرية أو سلوكية، وذلك بهدف تحديد نقاط القوة والضعف والعمل على تعزيز الأولى ومواجهة الثانية وذلك كضمانة أساسية لتحقيق فاعلية المنظمة الآن وفي المستقبل (أحمد ماهر، 2007، ص284).

3-4-5- نظام الأجور:

هو المقابل المادي الذي يستحقه العامل من صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به من أعمال متفق عليها. (محمد الصيرفي، 2007، ص 207)

و يهتم هذا النظام بتحديد الأهمية النسبية لكل وظيفة ، و تحديد أجرها، و تعتبر الأجور من أهم العوامل المساعدة على إيجاد علاقة طيبة بين الإدارة والعمال ، كما يتحقق رضا الفرد عن العمل كلما توافق الجهد المبذول مع المقابل المادي المتمثل في الأجر.

3-4-6- تخطيط المسار الوظيفي :

يهتم بالتخطيط للتحركات الوظيفية المختلفة للعاملين بالمنظمة ، و على الأخص فيما يخص النقل ، الترقية ، و التدريب و يحتاج هذا إلى التعرف على نقاط القوة و الضعف لدى الفرد، و يتضمن تحديد أهداف الفرد على ضوء رصد و تقييم اهتماماته و طموحاته و قدراته و قيمة أهدافه و كذا تقييم مجالات العمل المختلفة.

3-4-7- أنظمة المزايا و خدمات العاملين :

تهتم المنظمات بمنح عاملها مزايا معينة مثل المعاشات و التأمينات الخاصة بالمرضى و العجزة و البطالة ، كما تهتم المنظمات بتقديم خدمات للعاملين في شكل خدمات مالية ، اجتماعية ، و قد تمتد إلى الإسكان و المواصلات و غيرها . (محمد الصيرفي، 2007، ص

(149

3-4-8- أمن و سلامة العاملين :

وتهتم هذه السياسة بإجراءات الحفاظ على حماية سلامة العاملين ، و الأمن، و الصحة و الاتجاهات النفسية السليمة لهم .

رابعا: ترسيخ و تجسيد لأخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية من خلال وظائف إدارة الموارد البشرية:

أصبحت الموارد البشرية اليوم هي العنصر القادر على إحداث التغيير في حياة المنظمة، لأنها رأس المال البشري الذي يمكن باستثماره تحقيق القيمة المضافة للمنظمة، ومن هذا المنطلق كان لا بد عليها أن تولي هذه الموارد كل الأهمية، حتى تتمكن من مساندة كل التغييرات التي تعرفها بيئة الأعمال، ولعل أهمها ظهور مفهوم المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل والذي تم اعتماده من طرف المنظمات كتأكيد وترسيخ لهذا المفهوم، كما أنه تجسيد

لالتزاماتها الاجتماعية والأخلاقية تجاه الأفراد العاملين بها، من خلال مجموعة من الممارسات التي تقوم بها ضمن إدارة الموارد البشرية وهي كما يلي:

4-1- ترسيخ أخلاقيات العمل والمسؤولية الجماعية من خلال عملية التعبئة والاستقطاب:

يجب على المنظمة أن تقوم بالإعلان عن المناصب الشاغرة فيها، وتحاول استقطاب أهم الكفاءات المتواجدة في سوق العمل، على شرط أن تقابل هذه الكفاءات بالالتزام أمامها بكل مسؤوليتها الاجتماعية وأخلاقيات العمل التي يتوجب عليها أن لا تتجاوزها أثناء قيامها بوظائفها، ومن بين هذه الممارسات ما يلي:

- أن يتم الإعلان بصدق عن الأماكن الشاغرة؛

- تجنب استخدام الكلمات التي تنطوي على دلالة غير أخلاقية علنية؛ (أحمد ماهر، 2007، 30).

- أن تتسم الإجراءات بالشفافية و النزاهة والعدالة؛

- عدم إتباع أساليب غير مشروعة لجذب العاملين و احترام المؤسسات المنافسة؛

- الحفاظ على حق الجميع في الحصول على الوظيفة ، وبالتالي يجب التأكيد على مبدأ تكافؤ الفرص للجميع؛

- المعلومات الخاصة بالمرشحين سرية، لذا يجب الحفاظ عليها، والرد على أصحابها وفق ما يمليه القانون والأخلاق (باري كشواي، 2003، ص-ص 197-198).

4-2- ترسيخ أخلاقيات العمل والمسؤولية الجماعية من خلال عملية الاختيار والتوظيف:

عند قيام المنظمة بإجراءات الاختيار والتوظيف يجب عليها أن ترسخ مبادئ المسؤولية وأخلاقيات العمل في هذه الإجراءات لذلك وجب عليها القيام بما يلي: (ظاهر محسن

المنصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري، 2006، ص-ص 138-140)

- أن تتصف مقابلات التوظيف بالمصداقية وعدم التحيز والشفافية والعدل؛

- يجب أن تكون اللجان الخاصة بالتوظيف مكونة من أعضاء مؤهلين؛

- يجب إضفاء صفة المصداقية على الاختبارات الشخصية، وعدم الاستهانة بقدرات المترشحين؛

- يجب أن يتم التوظيف على أساس نتائج فعلية للاختبارات والمقابلات وليس على أساس المحسوبية.

بعد هذه الإجراءات يقوم الفرد العامل بإمضاء عقد العمل وفق ما يتفق عليه الطرفين، ومن المفروض أن يتسم بالشفافية وآداب العمل وأخلاقياته.

4-3- ترسيخ أخلاقيات العمل والمسؤولية الجماعية من خلال الاهتمام بالعمل وجودته :

تسعى المنظمة إلى توفير حياة وظيفية أحسن لعاملها، ولكي تحقق ذلك مع تجسيد كامل لدورها الاجتماعي والأخلاقي يتعين عليها القيام بما يلي: (ظاهر محسن المنصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري، 2006، ص 262)

-الثقة في العمال وتشجيعهم على المشاركة في العمل.

-متابعة أفكار العمال وتطبيقها في حدود الأخلاق.

- مشاركة العمال الفعلية في العمل، وتوفير ظروف بيئية مدعمة لهم؛

-توفير الاستقرار الوظيفي للعمال، وتعزيز الانسجام بين حياتهم المهنية والشخصية؛

-إحداث تعديلات على سياسة المنظمة واستراتيجياتها تتماشى والتغيرات المستقبلية، وتوفير

بيئة عمل مناسبة؛

-توفير إجراءات السلامة والصحة المهنية للعاملين؛

-توفير نظام رقابي فعال يدعم سلامة وصحة العاملين في بيئة العمل؛

-حتى يحس العامل بأن المنظمة تخصه يجب أن نشعره بالقيمة الإنسانية له ولا نعامله كآلة؛

-وضع برامج تعمل على رفع المستوى الثقافي للعاملين، والروح المعنوية لهم؛

-تتمية مصالح العمال الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والاعتراف بنقابات العمال حتى يمكنها تحقيق ما سبق؛

-إيجاد إدارة فعالة للنزاعات داخل المنظمة؛

-تقليل حالات الضغط النفسي في بيئة العمل، وتقليل الروتين؛

-التركيز على برامج تحسن من الثقافة التنظيمية للمنظمة؛

-التقليل من حدة انتشار الأمراض المهنية، والتركيز على متطلبات السلامة المهنية والتشريعات المتعلقة بذلك؛

- الاحتفالات بالإنجازات التي تحققتها الشركة أو الأفراد سواء من خلال حفلات مسائية أو حفلات شكر وتقدير للعاملين؛

-تشجيع روح المرح وإشاعة جو عمل هادئ وودي.

4-4- ترسيخ أخلاقيات العمل والمسؤولية الجماعية من خلال الاهتمام بالتدريب والتطوير: (ضيافي نوال، 2010، ص-ص 63-64)

يجب على المنظمة ترسيخ وتجسيد الالتزام الأخلاقي والاجتماعي لها من خلال التدريب والتطوير الذي يستفيد منه العاملون فيها، لأن ذلك سيساهم وبشكل واضح في تعزيز قدراتها على استثمار رأس المال البشري الموجود لديها، وبالتالي تحقيق التفوق على منافسيها، ومن بين هذه الأنشطة ما يلي:

-تشمل هذه الأنشطة جميع العاملين بالمنظمة بدون تمييز؛

-تهدف هذه الأنشطة إلى بناء المهارات الفردية ويتم ذلك بتحديد فرق عمل مسؤولة عن ذلك، شريطة أن تكون ملتزمة وذات مهارات عالية؛

-عدم استغلال برامج التدريب للاختلاس وتبذير الأموال؛

-أن يكون برنامج التدريب هادف لإحداث الفرق لدى العمال وإحساسهم بأن التدريب سيجدد قدراتهم ومهاراتهم ويقوي مركزهم بالمنظمة.

4-5- ترسيخ أخلاقيات العمل والمسؤولية الجماعية من خلال الأجور والمكافآت والخدمات الاجتماعية: (ضيافي نوال، 2010، ص 65)

تقدم الأجور والمكافآت المقدمة للعاملين مقابل زيادة ولائهم والتزامهم تجاه المنظمة، وعليها أن تلتزم بالجانب الأخلاقي والاجتماعي لهذه الأجور والمكافآت والمزايا من خلال:

-العدالة والمساواة في منح الأجور، وعدم التمييز بين أجور النساء والرجال، وذلك لتحفيزهم وزيادة ثقتهم بالمنظمة؛

-اختيار الطرق المناسبة لدفع الأجور والمكافآت، وتحترم مصالح العمال ومصالحها في نفس الوقت؛

-الالتزام بالتأمين على المرض، عن الولادة، عن العجز، عن الوفاة، إضافة إلى تعويض أوقات الراحة ومختلف العطل والإجازات.

4-6- ترسيخ أخلاقيات العمل والمسؤولية الجماعية من خلال تقييم الأداء:

تعتبر وظيفة تقييم الأداء من وظائف إدارة الموارد البشرية الهامة التي على أساسها يتحدد الأجر لكل فرد، لذلك وحتى تتجسد المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل من خلال هذه الوظيفة يتعين على إدارة الموارد البشرية الالتزام بما يلي:

- اللجنة القائمة على التقييم تتميز بالصدق، وتتبع عن التمييز بين الأفراد والتحيز تجاههم؛
- أن تكون معايير التقييم موضوعية .

4-7- ترسيخ أخلاقيات العمل والمسؤولية الجماعية من خلال برنامج السلامة والصحة المهنية: (ضيافي نوال، 2010، ص-ص 69-72)

لا بد على إدارة الموارد البشرية توفير ظروف عمل مناسبة تضمن سلامة العاملين، وذلك لعامل أخلاقي واجتماعي هدفه المحافظة على العنصر البشري، وتجنبه المخاطر، ومن بين مكونات هذا البرنامج تقوم المنظمة بالقيام بالفحص الطبي الابتدائي، وإجراء مسح وتقييم لبيئة العمل للتعرف على المخاطر الموجودة أو المحتمل وقوعها، والحرص على سلامة الغذاء في مكان العمل، والوقاية من الحوادث، إضافة إلى التثقيف الصحي للعمال، وكتجسيد للمسؤولية المنظمة والتزامها الأخلاقي يجب أن يشمل برنامج السلامة والصحة المهنية الأنشطة التالية:

- إرساء قواعد لسياسة تحقق الأمن في المنظمة؛
- تطبيق اتفاقيات معايير الضمان الاجتماعي، والتأمين الاجتماعي؛
- تحديد جهة مسؤولة عن هذا البرنامج، والتنسيق بينها وبين المدراء و المسؤولين.

خاتمة:

عرف العالم تغييرات كبيرة في جميع المجالات، ومست هذه التغييرات المنظمات على اختلاف أنواعها، ومن بين هذه التغييرات الاهتمام بمبدأ المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، والتي فرضت على المنظمات الالتزام بالكثير من المبادئ مثل تقديم فرص متكافئة أمام المتقدمين للوظائف، معاملة العمال بعدل ومساواة...، وأدركت أنه لا يمكنها الالتزام بمسؤوليتها الاجتماعية دون الاهتمام بالموارد البشرية لها ، لأنها أهم عنصر يحقق لها ميزة تنافسية ، ولأنها إذا جسدت أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية من خلال أنشطتها ووظائفها المتعلقة بالموارد البشرية سيجعلها أكثر قدرة على مواجهة مختلف التحديات التي

تواجهها، كما يجعلها أكثر استجابة في مجال أدائها الاجتماعي، وأكثر تحقيق لأهدافها وأهداف مواردها البشرية.

التوصيات:

- يمكن في الأخير التأكيد مما سبق على مجموعة من التوصيات أهمها ما يلي:
- تحديد السياسات الأخلاقية في المنظمة، وتدريب العمال على مواجهة المشاكل الأخلاقية التي تواجههم؛
 - التركيز على أهمية النزاهة والشفافية بهدف التأكد من الحيادية والبعد عن أي تأثيرات جانبية، وذلك لتأثيرها الواضح أداء الأفراد وبالتالي أداء المنظمة الاجتماعي والاقتصادي؛
 - العمل على إيجاد وتفعيل مدونات أخلاقية خاصة بالبيئة والالتزام بها من الجميع؛
 - ضرورة فهم ودراسة وتحليل العناصر المكونة للمبادئ الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية، حتى نضمن تطبيقها ونجاح المنظمة؛
 - العمل على تطوير مناهج (أخلاقيات) الأعمال في الجامعات ؛
 - عدم التفريق بين العمال أثناء القيام بالترقيات أو برامج التدريب أو تقييم الأداء؛
 - التحلي بالصدق في جميع تقارير المنظمة وقوائمها المالية؛
 - السلامة والصحة المهنية للعاملين من أهم أولويات المنظمة؛
 - ضرورة التزام المنظمة بتطبيق القواعد الخاصة بأخلاقيات العمل وعلاج السلوكيات السلبية للعاملين ؛
 - الاهتمام بالموضوعية والاستقلالية والقدرة على مراعاة توازن المصالح، والتحقق من القدرة على العمل وإتقانه.

قائمة المراجع:

1- الكتب:

- نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، الوراق للنشر والتوزيع، 2006.
- زكريا مطلق الدوري، أحمد علي صالح، إدارة الأعمال الدولية، منظور سلوكي واستراتيجي، دار اليازوري، عمان، 2009.

نحو تجسيد لمبادئ أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية ضمن وظيفة إدارة الموارد البشرية

- بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال، دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية، جامعة الإسراء.
- الطاهر محسن منصور الغالبي ، المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأعمال ، دار وائل للنشر و التوزيع ، 2005.
- عقل محمود حسين عطا الله، القيم السلوكية، مكتب التربية العربية لدول الخليج، الرياض، 2001.
- مصطفى محمود أبو بكر ، التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2005.
- خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشنة، إدارة الموارد البشرية، الأردن، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، 2007.
- عبد العزيز بدر النداوي، عولمة إدارة الموارد البشرية، نظرة إستراتيجية، لأردن : دار الميسرة للنشر و التوزيع، ط1، 2009 .
- راوية محمد حسن ، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث 1998-
- 1999.
- زيد منير عبوي، إدارة الموارد البشرية، الأردن، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، ط1، 2006.
- عادل حرحوش صالح ومؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، الأردن، ط3.
- محمد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، مصر : دار الفكر الجامعي، ط1، 2007.
- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، مصر، الدار الجامعية، 2007.
- باري كشواي، "إدارة الموارد البشرية"، دار الفاروق للنشر والتوزيع، مصر، الطبعة الأولى، 2003.

2- المجالات:

-Thomsen, S. (2001) "Business Ethics as Corporate Governance" European Journal of Law and Economics", vol 11, no 2.

- Asongu, J.J., (2007). "The Legitimacy of Strategic Corporate Social Responsibility as a Marketing Tool", Journal of Business and Public Policy, JBPP: Vol. 1, No. 1.

- Belal Uddin, Mohammed, et. al., (2008), "Three Dimensional Aspects of Corporate Social Responsibility", Daffodil International University, Journal of Business and Economics. Vol. 3, No. 1.

- هبة نصار، المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال في مصر، بحث ميداني استطلاعي، كتاب الأهرام الاقتصادي العدد 238، يوليو 2007.

- حسين الأسرج، المسؤولية الاجتماعية للشركات، مجلة جسر التنمية، الكويت، العدد 90، 2010.

- عادل زايد ، الأداء التنظيمي المتميز: نظرية إلى المنظمة المستقبل ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية بحوث ودراسة ، القاهرة ، 2003 .

3- المؤتمرات:

-صوفي إيمان، قوراري مريم، أخلاقيات العمل كأداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية، ورقة بحثية مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الوطني الأول حول حوكمة الشركات كأداة للحد من الفساد المالي والإداري، يومي 06-07 ماي 2012، جامعة بسكرة.

- طاهر محسن المنصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري، "تباين الأهداف المتوخاة من تبني المسؤولية الاجتماعية في المنظمات الحكومية والخاصة"، مداخلة لقسم إدارة الأعمال-جامعة الزيتونة وجامعة البتراء، عمان-الأردن، 2006 .

4- الرسائل والأطروحات:

-عرفات جبر، داوود صنوبر، الأخلاقيات الإدارية وأثرها في الأداء المؤسسي، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، كلية الاقتصاد، 2010-2011.

-صوفي إيمان، قوراري مريم، أخلاقيات العمل كأداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية، ورقة بحثية مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الوطني الأول حول حوكمة الشركات كأداة للحد من الفساد المالي والإداري، يومي 06-07 ماي 2012، جامعة بسكرة.

-ضيافي نوال، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، 2009-2010.

5- المواقع الإلكترونية:

- معن وعد الله المعاضيدي، أخلاقيات منظمات الأعمال والمزايا التنافسية الأخلاقية.

www.iefpedia.co-doc

-رقية عيران، "المسؤولية الاجتماعية للشركات بين الواجب الوطني الاجتماعي والمبادرات الطوعية"، منشورات منتدى إدارة عالم التطوع العربي.

www.Arabvolunteering.org

فؤاد محمد عيسى، المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص في مصر- دراسة حالة تطبيقية لقياس وتقييم المسؤولية الاجتماعية للشركات، نقلا عن الموقع الإلكتروني

www.mop.gov.eg

- Joël Ernult, Arvind Ashta ; "Développement durable, Responsabilité Sociale de L'entreprise, Théorie des Parties Prenantes : Evolution et Perspectives" ; Cahiers du CEREN 21 ;2007 ; P18 ; www.escdijon.com.