

بعض أعمال الملتقى الثالث حول تسيير الموارد البشرية- التنوع، الأخلاق و الإنصاف، نظرة حول ممارسات تسيير الموارد البشرية في المؤسسات
الجزائرية، يومي 25-26 فيفري 2014

واقع أخلاقيات الأعمال في تسيير الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية

إعداد:

أ. رحمون رزيقة	أبريطل فطيمة الزهرة
جامعة محمد خيضر بسكرة	جامعة محمد خيضر بسكرة
razikarahmoun@yahoo.fr	britel.fatimazohra@yahoo.com

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الالتزام بأخلاقيات الأعمال في تسيير الموارد البشرية وذلك من خلال استقصاء آراء المبحوثين في بعض المؤسسات الجزائرية، حيث شمل مجتمع الدراسة بعض المؤسسات الصناعية والمتمثلة في مؤسسة سوناطراك و مؤسسة صناعة الكوابل، لكونهما من المؤسسات الصناعية التي عرفت تطورا خلال العشرية الأخيرة. وتوصلت الدراسة إلى انه يجدر اهتمام بأخلاقيات الأعمال بأبعادها (الاستقلالية والموضوعية، الأمانة والاستقامة، الشفافية والنزاهة) في المنظمة محل الدراسة بدرجة كبيرة في المؤسسات محل الدراسة . كما أظهرت نتائج تحليل الارتباط انه لا توجد علاقة بين أخلاقيات الأعمال و عملية الاستقطاب والتوظيف، وبالتالي لا يوجد التزام بأخلاقيات الأعمال واستقطاب وتوظيف الموارد البشرية و هذا راجع إلى التحيز وعدم الاستقلالية في توظيف و استقطاب العاملين مما يؤثر سلبا عليها، كما أظهرت أن هناك ارتباط قوي بين أخلاقيات الأعمال بأبعاده الثلاثة (الاستقلالية، الأمانة، النزاهة) و بين عملية تكوين وتحفيز وتقييم مواردها، وبالتالي يوجد التزام بأخلاقيات الأعمال في تكوين وتحفيز وتقييم الموارد البشرية و هذا يدل على وجود اهتمام كبير بهذه العمليات من قبل المنظمة. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز أخلاقيات الأعمال في المؤسسات الجزائرية من خلال ترسيخ المبادئ الأخلاقية عبر الإجراءات التنظيمية لهذه المؤسسات للرفع من أداء أفرادها وتحقيق ميزة تنافسية.

résumé:

L'étude visait à identifier le degré de conformité avec l'éthique des affaires dans la gestion des ressources humaines par l'enquête des répondants dans certains établissements algériens , qui comprenait une partie de la population à l'étude et les entreprises industrielles de la Société Sonatrach et Enicable , le fait que ce sont les plus grandes institutions en termes de nombre de travailleurs.

L'étude a conclu qu'il existe un intérêt dans l'éthique des affaires dimensions (indépendance et l'objectivité , l'honnêteté , l'intégrité , la transparence et l'intégrité) de l'organisation à l'étude de manière significative dans les institutions à l'étude . Elle a également montré les résultats de l'analyse de corrélation n'existe pas de relation entre l'éthique des affaires et le processus de polarisation et de recrutement, et donc il n'y a aucun engagement à l'éthique des affaires et attirer et recruter les ressources humaines et cela est dû à la polarisation et le manque d'indépendance dans le recrutement et attirer des travailleurs , qui les affecte négativement , a également montré qu'il existe un lien forte entre l'éthique des affaires de ses trois dimensions (indépendance , honnêteté , intégrité) et le processus de formation , de motiver et d'évaluer leurs ressources , et donc pas d'éthique obligation de création d'entreprises et de stimuler et d'évaluer les ressources humaines et cela indique la présence d'un grand intérêt dans ces opérations par l'organisation.

L'étude a recommandé l'élaboration et la promotion de l'éthique des affaires , et la nécessité pour les entreprises industrielles d'approfondir et de renforcer les principes moraux à travers les procédures réglementaires de l'institution.

مقدمة:

ساهمت التحديات العالمية المعاصرة والعولمة في زيادة اهتمام المنظمات بثقافتها التنظيمية ومواردها البشرية، وأصبحت أكثر استجابة لأخلاقيات الأعمال وفي أدائها لمسؤولياتها الاجتماعية التي تتطلب منها إنجاز أعمال مسؤولة اجتماعياً تجاه الأفراد العاملين والأطراف الأخرى في بيئتها الخارجية، بهدف إنجاز توقعات الأداء الاجتماعي للمجتمع بما في ذلك مسؤوليتها الاجتماعية عامة واتجاه أفرادها العاملين خاصة.

حيث تتعلق أخلاقيات الأعمال بسلوكيات الأفراد في نشاطاتهم العملية المختلفة، لتشمل طريقة تعاملهم مع زملائهم والزبائن وكل شخص يتعامل مع المنظمة، غير أن الصعوبة تكمن في تحديد أين تبدأ الأخلاق الشخصية وأخلاقيات الأعمال، لأن الأخلاق الشخصية تؤثر وتغطي على أخلاقيات الأعمال، ومن المهم أن نفرق بين السلوك الأخلاقي والسلوك القانوني فالأخلاق هي السلوك المتوقع من الأفراد، أما القوانين فتتعامل مع الأفعال المطلوبة فهناك فعل قد يكون قانونياً ولكنه غير أخلاقي، أو أخلاقي ولكنه غير قانوني.

إشكالية الدراسة:

تعد أخلاقيات الأعمال من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها، وكذلك ثقة المجتمع الذي تعمل في خدمته، فالالتزام بالأخلاقيات يقود إلى تطوير العاملين ويعكس الاهتمام بعناصر أخلاقيات المهنة، لأن عدم الالتزام يؤثر بشكل مباشر على سمعة المنظمة، ولتحقيق ذلك لابد من التزام الإدارة والعاملين بالقواعد الأخلاقية والمهنية للحد من الممارسات التي تهدد مستقبل المنظمة في النمو والبقاء والاستمرار. وعليه فإن إشكالية الدراسة التي نطرحها تبحث في مدى التزام المؤسسات الجزائرية بأخلاقيات الأعمال، ومدى مساهمة ذلك في تسيير الموارد البشرية. ولتحقق الأهداف المنشودة تمت صياغة إشكالية الدراسة على النحو التالي:

ما واقع أخلاقيات الأعمال في تسيير الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية؟

هذا التساؤل يمكن التفصيل فيه وتوضيحه أكثر من خلال جملة من الأسئلة الفرعية على النحو التالي:

1/ مدى الالتزام بأخلاقيات الأعمال في الاستقطاب و توظيف الموارد البشرية؟

2/ مدى الالتزام بأخلاقيات الأعمال في تكوين الموارد البشرية؟

3/ مدى الالتزام بأخلاقيات الأعمال في تحفيز الموارد البشرية؟

4/ مدى الالتزام بأخلاقيات الأعمال في تقييم الموارد البشرية؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة، في الحتمية الملحة التي فرضتها متغيرات المحيط على المنظمات، إذ يعد موضوع أخلاقيات الأعمال من الموضوعات التي زادت الحاجة إليها نتيجة تزايد الفضائح الأخلاقية و تراجع نظام القيم داخل المنظمات. كما تبرز

أهمية هذه الدراسة في مساهمة أخلاقيات الأعمال في تسيير إدارة الموارد البشرية من خلال التزام المدراء بتطبيقها على مستوى استقطاب و توظيف الأفراد و تكوينهم ،و على مستوى التحفيز و تقييم الأفراد، والنتائج التي يمكن تحقيقها على المستوى الفردي والجماعي من حيث القيادة والفعالية، والأداء والولاء للمنظمة، وتعزيز المعارف الفردية والجماعية وتدعيم فرق العمل التعاوني.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف من بينها:

- 1/ إبراز أهمية أخلاقيات الأعمال للمنظمات الجزائرية الاقتصادية.
- 2/ التعرف على واقع تطبيق أخلاقيات الأعمال و مدى الالتزام بها في المنظمات الجزائرية الاقتصادية.
- 3/ التعرف على مدى التزام أفراد عينة الدراسة بأخلاقيات الأعمال في تسيير إدارة الموارد البشرية.
- 4/ الاعتراف المتزايد بالدور الأساسي الذي تلعبه أخلاقيات الأعمال في الأداء الإجمالي للم المنظمة على صعيد النتائج المادية أو على صعيد المنافسة السوقية.

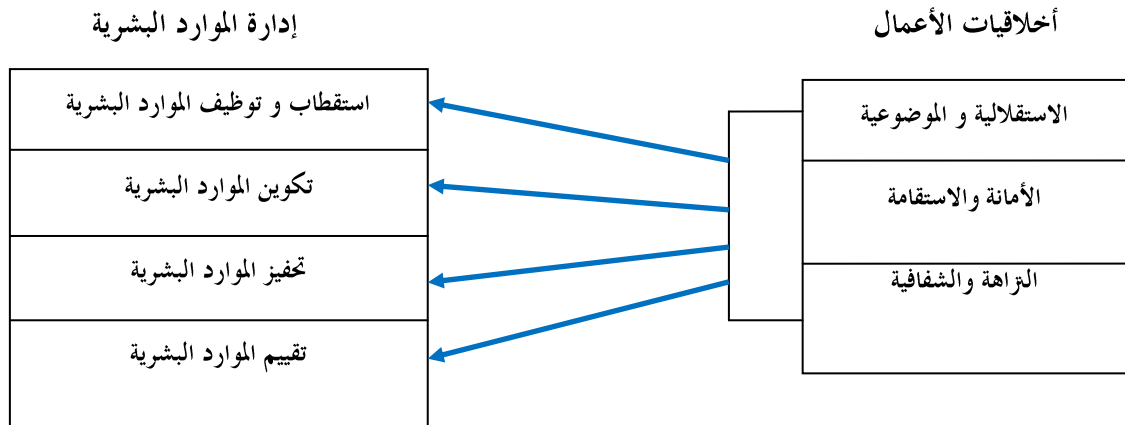
فرضيات الدراسة: إن الإجابة على تساؤلات الدراسة تقتضي صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: يوجد التزام بأخلاقيات الأعمال في تسيير إدارة الموارد البشرية.

و تنبثق من هذه الفرضية أربعة فرضيات فرعية و هي:

- 1/ يوجد التزام بأخلاقيات الأعمال في استقطاب و توظيف الموارد البشرية.
- 2/ يوجد التزام بأخلاقيات الأعمال في تكوين الموارد البشرية.
- 3/ يوجد التزام بأخلاقيات الأعمال في تحفيز الموارد البشرية.
- 4/ يوجد التزام بأخلاقيات الأعمال في تقييم الموارد البشرية.

نموذج البحث:



المصدر : من إعداد الباحثين

التعريف بمتغيرات النموذج

الاستقلالية والموضوعية: وتعني أن يكون العاملين في الشركات محايدين وبعيدين عن أي تأثيرات جانبية، ويتمتعون باستقلال فكري في جميع ما يتعلق بأعمالهم، وألا يكون لهم أي مصالح متعارضة، وأن يتجنبوا أي علاقات قد تبدو أنها تفقدهم موضوعيتهم واستقلالهم عند القيام بأعمالهم.

الأمانة والاستقامة: وهي التجرد من الانحياز للمصلحة الشخصية وأن يكون العاملين في الشركات محل ثقة العميل ويحفظوا أسرارهم.

الزاهة والشفافية: وتعني أن يتصف العاملين في الشركات بالعدل وأن يتحلون عند قيامهم بعملهم بالزاهة والعفة والصدق في أدائهم لواجباتهم، وأن يتجردوا من المصالح الشخصية، كما ينبغي على العاملين ألا يضعوا أنفسهم في مواقف تؤثر على حيادهم أو تجعلهم يقعون تحت تأثير الغير.

منهجية الدراسة: اعتمدت في جانبها النظري على ما توفره الكتب والرسائل الجامعية، والمقالات الورقية والالكترونية المنشورة والمتاحة على المواقع من المادة العلمية اللازمة لتغطية الجوانب النظرية للموضوع ، وبذلك فهي استنتاجية، تهدف إلى توضيح أهمية الالتزام بأخلاقيات الأعمال في تسيير إدارة الموارد البشرية ، أما في جانبها التطبيقي فهي دراسة مسحية تعتمد على عينة محددة تنتمي إلى مجتمع معروف يتمثل في *إطارات مؤسسة صناعة الكوابل و إطارات مؤسسة سونطراك ببسكرة*. حيث بلغت عدد الاستثمارات الموزعة (90) استثماراً استرجعت منها (81) استثماراً و قد تم توزيعهم بالتعاون مع عدد من الإطارات العاملين في المؤسسات.

وسائل جمع و تحليل البيانات:

اعتمد في تحديد المتغيرات على العديد من الدراسات والأبحاث ، كما تم الاعتماد على الاستبيان في جمع المعلومات عن مجتمع الدراسة ، حيث قسم الاستبيان إلى ثلاثة أقسام ، بالإضافة إلى ذلك تم الاعتماد على مقياس سلم Likert ذو البدائل الثلاثة و ذلك تبعاً لموضوع الدراسة ، حيث ان هذا المقياس يبدو الأكثر قبولاً في مثل هذه الدراسات.

الإطار النظري : في هذا الجانب نحاول الإلمام بمجثيات الموضوع من حيث المفاهيم والأبعاد والمداخل، لتكوين صورة أكثر وضوح عن أخلاقيات الأعمال وما يكمن أن تقدمه لإدارة الموارد البشرية.

أولاً: أخلاقيات الأعمال (المفهوم و الأهمية)

لقد تعرض الكتاب و الباحثون إلى مفهوم الأخلاقيات بتعاريف مختلفة وفقاً لاتجاهات كل باحث و سيتم عرض بعضها في ما يلي:

1/ تعريف الأخلاق : يقصد بالأخلاق في الإسلام مجموعة من القيم المشروعة التي يتحلى بها الشخص المسلم المسؤول و التي لها تأثير واضح على السلوك العام و الخاص، و المحققة للخير و المانعة للشر، و المناصرة للحق و المناهضة للباطل، و الداعمة للعدل و الإحسان، و الراضية للظلم و الطغيان، في المجتمع ضمن قواعد و معايير محددة تحكم هذا السلوك.¹

2/ تعريف أخلاقيات الأعمال : تشير الأخلاقيات إلى مجموعة من المبادئ تدور حول أربعة محاور رئيسية هي القيام بالأعمال الهادفة، وعدم إلحاق الضرر بالآخرين، وعدم الخداع في أي تعاملات، وعدم التحيز في القيام بأي ممارسات لصالح طرف دون الآخر، فإذا تميز أي نشاط في المجتمع بهذه الخصائص يمكن في هذه الحالة الحكم بأخلاقيات هذا النشاط.² بمعنى أن الأخلاقيات هي القيم التي ترشد الأفراد في تعاملاتهم مع الآخرين و في التمييز بين الجيد و السيئ و عدم التحيز بالإضافة إلى تجنب الأضرار بالآخرين .

أيضاً تعرف أ أخلاقيات الأعمال على أنها: مجموعة من المعايير و المبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري و المتعلقة بما هو صحيح أو خطأ.³ و هذا يعني أن أ أخلاقيات الأعمال عبارة عن مبادئ يعتمد عليها الأفراد من اجل التفرقة بين ما هو صواب و ما هو غير صواب لاتخاذ القرار المناسب.

إن أخلاقيات الأعمال عبارة عن مبادئ أو قواعد محددة يجب احترامها ، و يمكن تعريفها بأنها تحليل وسائل تطبيق المعايير الأخلاقية للأفراد في قراراتهم الملموسة المتخذة داخل المنظمة و التي تؤثر على قرارات الجهات الفاعلة أو على المنظمة عموماً.⁴

من التعاريف السابقة نستنتج أن أخلاقيات الأعمال:

1- احمد بن داود المزاحي، أخلاقيات المدير المسلم في الإدارة العامة مجلة الشريعة و الدراسات الإسلامية الكويت العدد 24، 1994، ص215.

2- خالد عطاءالله الطراونة، اثر أخلاقيات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، دراسة ميدانية في الشركات الصناعية، الأردن، 2013، ص10.

3- نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة و مسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، الوراق للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، 2006، ص17.

4- André boyer, l'impossible éthique des entreprises, éditions d'organisation, 2002, p4.

-تشير إلى معايير السلوك الأخلاقي التي توجه المدراء في عملهم و تؤثر على قراراتهم.

-يجب أن يتبنى الأفراد تلك الأخلاقيات.

و في الأخير يمكن القول :أن المنظمة الأخلاقية هي المنظمة التي تناضل من اجل إتباع المبادئ الأخلاقية و تهدف إلى تحقيق النجاح ضمن المعايير الأخلاقية،و نتيجة لذلك فان المديرين الأخلاقيين يحاولون تحقيق أهداف المنظمة المرتبطة بالربح و إتباع السلوك القانوني و الأخلاقي في آنٍ واحد، حيث يكون شعار هذا النوع من المنظمة"هل ما تقوم به المنظمة عادل بالنسبة لها و لجميع الأطراف المتعاملين معها."⁵

3/أهمية أخلاقيات الأعمال:

إن الالتزام بالمبادئ والسلوك الأخلاقي ، سواء على صعيد الفرد في الوظيفة أو في مهنة معينة أو منظمات الأعمال يعتبر ذو أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع ،حيث أن هذا الأمر يقوي الالتزام بمبادئ العمل الصحيح والصادق ويعد المنظمة عن أن ترى مصالحها بمنظور ضيق لا يستوعب غير معايير محددة تتجسد في الاعتبارات المالية التي تحقق لها فوائد على المدى القصير ولكنها ستكون بالتأكيد ذات أثر سلبي في الأمد الطويل .

و من أهم الفوائد التي يمكن أن تخرجها منظمات الأعمال جراء التزامها بالمنظور الأخلاقي نجد مايلي:⁶

1/ لا يمكن القبول بالمنظور التقليدي للعمل والذي يرى تعارضاً بين تحقيق مصالح منظمة الأعمال المتمثلة بالربح المادي وبين الالتزام بالمعايير الأخلاقية ،ففي إطار المنظور الحديث نجد ارتباطاً إيجابياً بين الالتزام الأخلاقي والمردود المالي الذي تحققه المنظمة وإن لم يكن ذلك على المدى القصير فإنه بالتأكيد سوف يكون واضحاً على المدى الطويل .

2/ قد تتكلف منظمات الأعمال كثيراً نتيجة تجاهلها للالتزام بالمعايير الأخلاقية ، و هنا يأتي التصرف الأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوى القضائية .

3/ تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية وهذا أيضاً له مردود إيجابي على المنظمة.

4/ تولد لدى العاملين الشعور بالثقة و الفخر بالانتماء للمنظمة.

5/إن الحصول على شهادات عالمية يقترن بالالتزام بالمنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاستهلاك والاستخدام و الاعتراف بالخصوصيات والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومة .

ثانياً:مصادر و مداخل أخلاقيات الأعمال

1/ مصادر أخلاقيات الأعمال:

5- Jean marie mira,mon management éthique en pratique dans les établissements sociaux et médicaux sociaux,éd seli arslan,2007,p143.

6 -صالح العامري،منصور الغالي،المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأعمال،الإعمال و المجتمع،دار وائل للنشر،الطبعة الأولى،2008،ص136.

إن مصادر أخلاقيات الأعمال كما يشير إليها Daft⁷ بشكل عام هي ثلاث مصادر هي:

1/ القوانين والتشريعات التي تتمثل بالمعايير القانونية الموثقة إذ تتحدد سلوكيات الأفراد والمنظمات والقيم الأخلاقية بتطبيق هذه القوانين والتشريعات .

2/ العمليات التربوية والاجتماعية والمعتقدات الدينية التي تستند على القيم المتبادلة والمشاركة بين الأفراد .

3/ الاعتقادات الشخصية للفرد التي من خلالها تتحدد المعايير المرتبطة بسلوك الفرد وحرية في التصرف المناسب وفقا لذلك .

2/مداخل أخلاقيات الأعمال:

يطرح الباحثون و الفلاسفة مداخل مختلفة لتفسير السلوك الأخلاقي ،حيث أن المدير قد يلجأ إلى مدخل واحد أو توليفة منها عند اتخاذ قرارات يثار في إطارها مواقف أخلاقية مختلفة. وهذه المداخل هي:⁸

- **مدخل الفردية (شخصي):** إن السلوك الأخلاقي المقبول وفق هذا المدخل يقوم على أساس القدرة على تعظيم مصلحة الفرد بذاته على المدى البعيد. فالشخص الذي يقوم بسلوك غير أخلاقي على المدى القصير ،لن ينجح على المدى البعيد بسبب أن العمل في المدى القصير ليس أخلاقي.

- **مدخل النفعية:** بموجب هذا المدخل فان السلوك يعتبر أخلاقيا إذا تحقق من هذا السلوك اكبر فائدة لأكثر عدد من الناس. ولأكبر عدد من منظمات الأعمال، فان بعض المديرين ممن يؤثر هذا المدخل في قراراتهم قد يبررون تسريح نسبة معينة من العاملين بسبب ظروف السوق للاحتفاظ بالنسبة الأكبر الباقية من الموارد البشرية. أن العواقب الناجمة من القرار يفترض أن تقدم اكبر منفعة لأكثر عدد من العاملين و الأطراف الأخرى.

- **مدخل الحقوق:** إن السلوك يعتبر أخلاقيا وفق هذا المدخل إذا احترمت وحافظت على الحقوق الأساسية للأفراد. وفي إطار منظمات الأعمال فان القرار الأخلاقي هو الذي يحافظ و يحترم حقوق المتأثرين به. إن الحقوق الأساسية تتضمن حقوق الإنسان في الحرية و الرأي و المعتقد و المعاملة الإنسانية و العمل و الصحة و الأمان. و قد توسعت الحقوق و تطورت عبر الزمن و وضعت القوانين و المبادئ اللازمة لذلك.

- **مدخل العدالة :** ووفق هذا المدخل فالسلوك الأخلاقي هو الذي يستند إلى معاملة الآخرين بحيدة و استقامة و عدالة اعتمادا على قواعد قانونية واضحة و معروفة. وفي إطار منظمات الأعمال فان الحكم على القرار يستند إلى مقدار عدالته و مساواته و استقامته بين الجميع دون تمييز لقواعد غير مقبولة.

ثالثا: فهم التداخل بين أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية:

7- Daft, Richard L, (2003), Management, South-Western & College Publishing Co, Canada.

8 - نجم العزاوي، سوزان ابو حلاوة، اثر المسؤولية الأخلاقية في تحقيق التميز المؤسسي، دراسة حالة شركة زين للاتصالات الخلوية، جامعة البترا، الأردن، 2013، ص 987.

إن الحديث عن المسؤولية الاجتماعية يرتبط بشكل صريح أو ضمني بالحديث عن أخلاقيات الأعمال ، حيث لا شك في أن هناك علاقة قوية بينهما ، والسؤال المطروح هنا يتمثل فيما يلي : هل توجد علاقة تطابق بينهما ؟ أم هي علاقة تكامل أم غير ذلك؟

أشار (Kirrane)⁹ إلى أنه هناك تماثل بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية إذ أن حركة المسؤولية الاجتماعية ما هي إلا إحدى جوانب منهج شامل من أخلاقيات العمل ، أما (Daft)¹⁰ فقد أوضح بأن الأخلاقيات تتعلق بالقيم الداخلية والتي هي جزءاً من البيئة الثقافية للمنظمة وأيضاً بأشكال القرارات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية وذلك بما يتصل بالبيئة الخارجية ، إذ أن المسألة الأخلاقية تؤثر على تصرفات الفرد أو المجموعة أو المنظمة بشكل (سلي أو إيجابي) على الآخرين. في حين وصف (Wehrich and Koontz)¹¹ أخلاقيات العمل بأنها كل ما يتعلق بالعدالة وبعض النواحي مثل توقعات المجتمع والمنافسة بزاوية والإعلان والعلاقات العامة والمسؤولية الاجتماعية.

ويمكن القول أن أخلاقيات الأعمال هي الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال تجاه شيء ما ، وتوضح ما هو مقبول أو صحيح وما هو مرفوض أو خاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف والقانون ، والذي تلعب فيه الثقافة التنظيمية والقيم والإجراءات التنظيمية وأصحاب المصالح دوراً أساسياً في تحديده ،¹² وهذا ما ينسحب على مفهوم المسؤوليات الاجتماعية ، فالمسؤوليات الاجتماعية تشمل سلوكاً متوقعاً يتجاوز الالتزامات القانونية والمسؤوليات المتميزة تشمل سلوكيات محددة سابقة للفعل لحماية رفاهية المكونات الرئيسية . فإدراك المسؤوليات الاجتماعية للأعمال ليس لديها التزامات بيئية وقانونية فالأعمال ليست مسؤولة فقط عن مالكيها ولكن عن موظفيها وزبائنها والمجتمع بشكل عام ، إضافة إلى مجاميع أخرى ونتيجة لذلك فإن زيادة الأرباح يجب أن تكون الهدف الوحيد للأعمال ويجب أن تسود القناعة بأن الأموال المحوّلة إلى أفعال اجتماعية في المدى القصير سينتج عنها تحسينات في المجتمع تجعل من السهل بقاء الأعمال والتمتع بأرباح طويلة الأمد .

وبالتالي فإنه توجد علاقة متداخلة بين المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال إذ أن أولوية الكفاءة في تعظيم موارد المنظمة من أرباح وما شابه ذلك كانت في المرحلة الأولى ولغاية ستينيات القرن العشرين في حين نرى أن المرحلة الثانية كان التركيز على المسؤولية الاجتماعية في الأدبيات الإدارية إلى جانب التأكيد على الكفاءة خلال سنوات السبعينات ومن ثم الانتقال أو التحرك إلى التركيز على أخلاقيات الأعمال إلى جانب المسؤولية الاجتماعية والكفاءة .

9 -Kirrane, D.E., (1990), Managing Values: A Systematic Approach to Business Ethics, Training and Development Journal, November ;p53.

10 -Daft, Richard L., (2003), Management, South-Western & College Publishing Co., Canada; p139.

11 - Wehrich, Heinz and Koontz, Harold, (1993), Management: A Global Perspective, International Edition, McGraw Hill Inc., New York, USA; p70.

12 - المعاضيدي ، محمد عصام احمد ، اثر أخلاقيات العمل في تعزيز إدارة المعرفة" ، دراسة لآراء عينة من مدرسي جامعة الموصل ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الموصل، (2005)، ص 6 .

ومنه يمكن القول إن هناك تداخل كبير بين المفاهيم وبالتحديد بدايات ممارسة شكل من أشكال المسؤولية الاجتماعية منذ الثورة الصناعية وبدايات القرن العشرين داخل المصانع ومن خلال الاهتمام بظروف وبيئة العمل ونوعيتها، وهكذا وبعد السبعينات أصبح للمسؤولية الاجتماعية بعد أخلاقي جعلها تتداخل مع أخلاقيات الأعمال عموماً .

رابعاً: مساهمة أخلاقيات الأعمال في تسيير الموارد البشرية :

تحتل الموارد البشرية في منظمات الأعمال الحديثة مكانة رفيعة وتلعب دوراً فعالاً في عصر أصبح التغيير فيه أمراً حتمياً ومستمرًا، كما أصبحت فيه الموارد البشرية ميزة تنافسية فريدة للمنظمات لا يمكن تقليدها فنحن نستطيع تقليد المعدات والتكنولوجيا وأساليب الإنتاج لكننا لا نستطيع تقليد البشر والأفكار المتولدة في رؤوسهم.

أيضاً تعتبر الموارد البشرية رأس المال الفكري، بعد أن أصبحت المعرفة هي الأساس في التنافس فلم تعد المنظمات مجرد أماكن عمل بالآلات ومعدات أو مجرد مواد وطاقة وإنما هي بالأساس معرفة متجددة كما أوضح ذلك "بيتر دركر".

ويمكن لمنظمة الأعمال أن تجسد مسؤوليتها الاجتماعية وسلوكياتها الأخلاقية اتجاه الموارد البشرية من خلال وسائل عديدة تغطي مجمل الأنشطة الفرعية المتعددة والمتنوعة لإدارة الموارد البشرية وكالاتي:¹³

أ- استقطاب وتوظيف الموارد البشرية:

تمثل عملية استقطاب وتوظيف الموارد البشرية إجراءات ذات أهمية كبيرة للمنظمة يفترض أن تقوم بها إدارة الموارد البشرية على أكمل وجه بحيث تعكس صورة المنظمة الإيجابية للعاملين داخلها وللفئات الأخرى في المجتمع ويمكن النظر إلى هذه الإجراءات إذا ما اتسمت بالمسؤولية والمصادقية والشفافية والعدالة والتزاهة والاحترام فإنها تمثل استثماراً في الجوانب الاجتماعية ينعكس إيجاباً على الموارد البشرية وإدارتها في المنظمة ، ومنه يمكن لمنظمة الأعمال أن تمارس دورها الاجتماعي وتجسد سلوكيات أخلاقية وهي تجري عملية استقطاب وتوظيف لمواردها البشرية من خلال مجموعة من الآليات:

- 1 تحقيق المسؤولية والأخلاقية والقانونية عن طريق الالتزام بعملية البحث الصحيحة وتأمين حقوق المتقدمين للمتشحين لشغل الوظائف .
- 2 أن تنقيد منظمات الأعمال من خلال مواردها البشرية بصدق الإعلان عن الوظائف الشاغرة
- 3 أن تتسم الإجراءات بالشفافية والتزاهة والعدالة وأن تقبل المنظمة الاعتراض عليها من قبل المعنيين بالأمر في حالة حصول خروقات لمثل هذه الإجراءات .
- 4 الموازنة الصحيحة والعادلة التي تخدم مصالح المنظمة و العاملين والأطراف الأخرى في عمليات الاستقطاب والتوظيف.

13 - محسن منصور الغالي، مهدي محسن العامري ، لمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال ، دار وائل ، عمان ، 2005، ص260.

- 5 أن تكون المقابلات التي تجريها إدارة الموارد البشرية للمتقدمين قائمة على أسس موضوعية بعيدة عن التحيز بكافة أشكاله وأن تكون الأساليب والطرق والإجراءات في هذه المقابلات واضحة وشفافة وعادلة.
- 6 إتاحة فرص متساوية لجميع المرشحين، بعرض قابلياتهم ومهاراتهم لكي تكون عملية الاختيار والتعيين سليمة.
- 7 أن لا تستهين لجان المقابلة بقدرات وشخصيات وإنسانية المتقدمين مهما تكن هذه الشخصيات ومستوى المهارات التي يمتلكونها .
- 8 أن تكون لجان الاختيار مراعية للموضوعية ومتكاملة من الناحية الفنية والتخصصات وأن لا يدخل فيها من هو غير مؤهل .

ج- تكوين الموارد البشرية:

يمكن أن تجسد إدارة الموارد البشرية التزامها الأخلاقي والاجتماعي من خلال أنشطة التدريب والتطوير المختلفة بحيث تنعكس هذه الأنشطة إيجاباً لصالح العاملين والمنظمة والمجتمع ، يفترض أن تنظر المنظمة إلى أنشطة التكوين بكونها أنشطة مهمة تعزز من قدراتها على المدى البعيد وأنها تمثل استثماراً في الأصول المعرفية التي أصبحت أساس الميزات التنافسية للأعمال ، وبذلك تبتعد المنظمة عن النظرة قصيرة الأمد لأنشطة التكوين والتطوير لكونها كلفة يجب العمل على تخفيضها باستمرار ، وفي أدناه أهم ما يفترض أن يؤخذ بنظر الاعتبار في أنشطة التكوين والتطوير من جوانب اجتماعية وأخلاقية :

- 1 - إن هذه الأنشطة تمثل أحد الحقوق المهمة للعاملين في المنظمة وبذلك لا يمكن استبعاد البعض منها لأي سبب كان كالجنس والعرق واللون والدين والقومية وغيرها.
- 2 - تعزز هذه الأنشطة تنمية المهارات وبناء القيادات المستقبلية التي تحتاجها ويحتاجها المجتمع .
- 3 - ينطلق التكوين والتطوير لتعزيز ثقافة المنظمة وتأكيد الجوانب الاجتماعية والأخلاقية فيها وبذلك تصبح المنظمة ذات نسيج ثقافي متجانس تعزز في إطاره الممارسات الأخلاقية والسلوكية المسؤولة.
- 4 - عدم استغلال برامج التكوين والتطوير لتبذير الموارد أو إقصاء العاملين أصحاب الفكرة أو الرأي الآخر ، وكذلك عدم استغلال موارد التدريب وإمكانياته للاختلاس والفساد الإداري.
- 5 - أن يكون التكوين والتطوير ضمن برامج هادفة لمواكبة التطور العلمي والتكنولوجي لحماية العاملين من التقادم ، وتوليد الشعور لديهم بأنهم يواصلون ما يستجد في حقول المعرفة التي تخصصوا فيه.
- 6 - يفترض أن تكون أنشطة التكوين معززة للمسار الوظيفي ومحقة انسجاماً لمصلحة العاملين والتوجهات التطويرية في المنظمة.

د- تحفيز الموارد البشرية :

تمثل الأجور و مكافآت العاملين محمل المزايا والمنافع المباشرة وغير المباشرة التي تمنحها المنظمة للعاملين، لغرض زيادة ولائهم لها والتزامهم وكذلك تطوير قدراتهم وتنمية روح الإبداع لديهم. بما ينعكس بنتائج إيجابية على الأداء والإنتاجية ،

وتعتبر الأجور والمكافآت مسألة ذات إشكالية كبيرة باعتبارها تمس مصالح العاملين بشكل مباشر وكذلك المنظمة وترتبط أيضاً بالقوانين والتشريعات الصادرة من الدولة ، وتتجسد في الأجور والمكافآت جوانب مسؤولية اجتماعية كبيرة وجوانب أخلاقية متعددة، يمكن أن تكون المنظمة ملتزمة بها إذا نظرت إلى هذه التعويضات بمنظور شمولي وبكونها مرتبطة برؤية المجتمع وتطوير الأداء في المنظمة ، أما إذا كان الأمر عكس ذلك ونظرت المنظمة إلى الرواتب والأجور والمنافع الأخرى على إنها كلفة يجب السيطرة عليها باستمرار فإنها تقع في إشكالية المسألة الأخلاقية والاجتماعية وربما القانونية ، وهكذا فإن تجسيد الجوانب المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية يمكن أن تكون من خلال الآتي :

- 1 النظر إلى الرواتب والأجور في إطار واسع باعتبارها تأتي منسجمة مع العقد المبرم بين المنظمة والعامل وضرورة النظر إلى هذا العقد بكونه عقداً أخلاقياً واجتماعياً وقانونياً واقتصادياً.
 - 2 يفترض أن تتسم الأجور والمكافآت بالعدالة والكفاءة والمساواة وأن تكون قادرة على تحفيز العاملين وزيادة انجذابهم للعمل والإبداع فيه .
 - 3 أن تراعي إدارة الموارد البشرية اختيار الطرق المناسبة لدفع الأجور والمكافآت وأن لا تلتزم فقط بالطرق التي تحقق مصالحها بعيداً عن مصالح جميع الفئات.
 - 4 تقديم حزمة من التعويضات غير المباشرة متمثلة بالضمان الاجتماعي وتعويضات البطالة والرعاية الاجتماعية والصحية والتأمين على الحياة... الخ.
 - 5 يجب على منظمات الأعمال عدم التمييز بالأجور والمنافع على أساس عرقي أو جنسي طالما أن المنصب واحد والكفاءة المطلوبة متوفرة بنفس القدر.
- هـ- تقييم أداء الموارد البشرية:**

إن تقييم أداء العاملين كأفراد و كمجاميع وإدارات أو عاملين فنيين هو من صميم عمل إدارة الموارد البشرية ويترتب عليه أمور مهمة جداً تتعلق بالأجور والترقية وغيرها ، كما أن عملية تقييم الأداء يفترض أن تكون متكاملة بحيث تتضمن القياس والتقييم والتقوم ، لذلك يفترض أن تكون إجراءاتها ضمن إطار رسمي وبمعايير ذات قدرة على إعطاء معنى محدد لما يراد قياسه وتقومه من خصائص الفرد الأدائية والسلوكية ومحاولة أن يعطي هذا النظام تصوراً عن احتمالية تكرار السلوك والأداء الجيدين في المستقبل لغرض فائدة الفرد والمنظمة والمجتمع.

وفي إطار آليات وإجراءات عملية تقييم الأداء يمكن للمنظمة أن تتحمل مسؤوليتها الاجتماعية وتتبنى سلوكيات أخلاقية ترضي مختلف الأطراف إذا التزمت بما يلي:

- 1- أن تجتهد المنظمة بوضع معايير دقيقة لتقييم الأداء متسمة بقدرتها على تجسيد الجانب الموضوعي في مختلف الأعمال
- 2- الابتعاد عن التحيز في التقييم من خلال التأكيد على توفر الخصائص الموضوعية والإنسانية في المقومين ، وعدم تأثرهم بعوامل الدين والمذهب والعشيرة والمنطقة والصدقة والقرابة وغيرها.

- 3- أن تناط عملية التقييم بأشخاص ذوي الخبرة والقدرة على التعامل مع الآخرين وأن يكون من قبل فريق وليس فردياً.
- 4- أن لا يتركز على الأداء الأحدث وتحمل الأداء خلال السنة بأكملها.
- 5- أن تستخدم إدارة الموارد البشرية مختلف أساليب تقييم الأداء التقليدية منها والحديثة، مع الإطلاع الدائم على ما يستجد في هذا المجال.

الجانب التطبيقي:

أولاً- تحليل الخصائص العامة لعينة الدراسة

نتناول في هذا الجانب من الدراسة الخصائص العامة لعينة الدراسة مثلتها خمسة (05) عبارات تهدف في مجملها لتوضيح بعض الأمور التي تساعد في تحليل النتائج فيما بعد، والجدول الموالي يبين تفصيل هذه الخصائص

الجدول (1): وصف المتغيرات الديمغرافية لأفراد الدراسة

الرقم	المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
1	الجنس	ذكر	49	59,8
		أنثى	32	39,0
2	السن	أقل من 30	1	1,2
		من 30 الى 40	52	63,4
		من 41 الى 50	21	25,6
		أكثر من 50	7	8,5
3	سنوات الخبرة	من 1 الى 10	53	64,6
		من 11 إلى 20	11	13,4
		من 21 إلى 30	17	20,7
4	عدد الدورات التكوينية	0	20	24,4
		من 1 الى 4	46	56,1
		من 5 الى 8	13	15,9
		أكثر من 8	2	2,4
5	الترقية	بدون ترقية	32	39
		من 1 إلى 5	47	57,3
		من 6 إلى 10	2	2,4

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS

من الجدول نلاحظ أن نسبة الذكور كانت 49 أما عدد الإناث 32 هذا ما يفسر أن هناك اندماج ملحوظ للمرأة في عالم في تقلد الوظائف بالمؤسسات الصناعية، يتضح أن عدد سنوات الخبرة في العمل نجد أن أغلبية أفراد العينة لديهم خبرة أقل من

10 سنوات وهذا راجع إلى اعتماد المنظمة على سياسة توظيف الطاقات الشابة الحديثي التخرج التي تمتلك القدرة المعرفية النظرية وتنقصها الخبرة الميدانية بنسبة 64,6%، تليها نسبة 34.1% من أفراد العينة لديها خبرة من 11 إلى 30 سنة، والتي على المنظمة أن تستفيد أكثر من خبراتهم ومعارفهم وتعمل على نقلها للطاقات الشابة الطموحة.

أما الدورات التكوينية فهناك ما نسبته 56.1% من أفراد مجتمع الدراسة يتراوح عدد الدورات التكوينية التي قاموا بها بين [1-4]، وهناك 15.9% من أفراد مجتمع الدراسة يتراوح عدد الدورات التكوينية التي قاموا بها بين [5-8]، وهذا يعد عاملاً إيجابياً بالنسبة للمنظمة. ولدينا 24.4% من أفراد مجتمع الدراسة لم يقوموا بدورات تكوينية، وإجمالاً يمكن القول أن ما نسبته 74.4% قد استفادوا على الأقل من دورة تكوينية واحدة، مما يعني أن المؤسسة تولي أهمية كبيرة لتكوين إطارها وتزويدهم بالمعارف الضرورية كلما اقتضت الحاجة إلى ذلك.

و فيما يخص الترقية فنلاحظ من الجدول (1) أن 39% من أفراد العينة لم تتم ترقيتهم ولا مرة واحدة وهذا راجع إلى أن أغلبهم ليس لديهم خبرة طويلة في العمل بالنظر إلى الإطارات الشابة، و نسبة 57.3% تمت ترقيتهم بين [1-5]، و نسبة 2.4% تمت ترقيتهم بين [6-10] الأمر الذي يفسر على أن الترقيات في المنظمة تتم بكل موضوعية ومصداقية.

ثانياً: ثبات وصدق أداة البحث

معاملات الاتساق لمتغيرات الدراسة حصلت على نسبة مقدارها (0,806)، وهذا يمثل قيمة جيدة لثبات الاتساق الداخلي ونسبة مقبولة لأغراض التحليل بحيث تجاوزت الحد الأدنى المتفق عليه للاعتمادية (0.60). كما يظهر معامل الصدق الإجمالي (0,897) وهو معامل يشير إلى وجود مصداقية كبيرة لأداة البحث المستعملة للقياس، أي أن الاستمارة تقيس ما وضعت لقياسه فعلاً.

ثالثاً- عرض وتحليل نتائج الدراسة

قبل الإجابة عن الفرضيات نشير إلى اعتمادنا على سلم ليكارت الثلاثي، حيث كانت فئات درجات السلم كالتالي: (من 1 إلى 1.66) درجة قليلة، (1.67 إلى 2.33) درجة متوسطة، (2.34 إلى 3) درجة كبيرة، وقد بينت مقاييس الإحصاء الوصفي لحمل إجابات أفراد العينة النتائج الموضحة في الجدولين المواليين.

الجدول (2): اتجاهات آراء أفراد العينة بالنسبة لأخلاقيات الأعمال

المؤشرات	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	اتجاهات آراء أفراد العينة
الاستقلالية والموضوعية	0,454	2,41	بدرجة كبيرة
الأمانة والاستقامة	0,370	2,60	بدرجة كبيرة
الشفافية والنزاهة	1,062	2,84	بدرجة كبيرة
أخلاقيات الأعمال	0,432	2,61	بدرجة كبيرة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS

بالنظر إلى نتائج الجدول السابق نجد أن بعد الشفافية والنزاهة نالت أكبر موافقة حيث كانت اتجاهات آراء العينة تدل على تواجدها بدرجة كبيرة إذ بلغ المتوسط الحسابي (2,84) أي أن المؤسسات محل الدراسة تعمل بكل شفافية عند تنفيذ المهام مع انتشار العدل والصدق في كافة المهام، يليها بعد الأمانة والاستقامة والتي جاءت بدرجة موافقة كبيرة أيضا لكن بمتوسط حسابي (2,60)، وفي الأخير نجد أن بعد الاستقلالية والموضوعية كانت اتجاهات آراء أفراد العينة بدرجة كبيرة حيث كان المتوسط الحسابي أقل قيمة (2,41) وهذا راجع إلى تذبذب إجابات أفراد العينة في قضية الابتعاد عن التحيز والاستقلالية عند أداء الأعمال، نظرا لطابع العلاقات الإنسانية والتي لا تخلو في الغالب من التدخلات الفوقية المفروضة، أو الوساطة، والضغوط الأخرى... الخ، إضافة إلى عامل التكوين ونظام القيم، وطبيعة التركيبة الاجتماعية، كلها عوامل تجعل من إمكانية الاستقلالية والموضوعية التامة أمر في غاية الصعوبة إن لم يكن مستحيل.

وبصورة عامة فإن ما بينته نتائج التحليل يوضح وجود اهتمام إلى حد ما كبير من جانب المؤسسة بأخلاقيات الأعمال بأبعادها (الاستقلالية والموضوعية، الأمانة والاستقامة، الشفافية والنزاهة) في المؤسسات محل الدراسة حيث بلغ المتوسط الحسابي (2,61) وهو يقع ضمن مجال الموافقة بدرجة كبيرة من طرف الإطارات المستجوبة.

الجدول (3): اتجاهات آراء أفراد العينة بالنسبة لتسيير الموارد البشرية

المؤشرات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	اتجاهات آراء أفراد العينة
الاستقطاب والتوظيف	2,28	0,441	بدرجة متوسطة
التكوين	2,54	0,430	بدرجة كبيرة
التحفيز	2,64	0,402	بدرجة كبيرة
التقييم	2,50	0,536	بدرجة كبيرة
تسيير الموارد البشرية	2,49	0,441	بدرجة كبيرة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS

بالنسبة لمدى التزام المؤسسات محل الدراسة بأخلاقيات الأعمال في تسيير الموارد البشرية أي مدى التزامها في استقطاب وتوظيف الموارد البشرية، وتكوينها وتحفيزها، والعمل على تقييمها من خلال الاستقامة والنزاهة والشفافية والابتعاد عن التحيز، وبالنظر إلى الجدول الموضح أعلاه (رقم 03) نجد أن عملية تحفيز الموارد البشرية نالت أكبر درجة موافقة فكانت اتجاهات آراء أفراد العينة بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2,64) وهذا يدل على أنه يوجد بالمؤسسات محل الدراسة متابعة لأداء الأفراد والالتزام بمعايير أخلاقيات الأعمال في تحفيز الموارد البشرية، تليها عملية تكوين الموارد البشرية والتي جاءت بدرجة موافقة كبيرة أيضا، لكن بمتوسط حسابي (2,54) و يدل ذلك على أن المؤسسة تلتزم بالبرامج والمعايير المخصصة لتكوين وتنفيذها بكل شفافية ومصادقية عند إعداد وتنفيذ برامج تكوين الموارد البشرية سواء من الناحية المالية أو

التنظيمية، أيضا بالنسبة لعملية التقييم فقد كانت بدرجة موافقة كبيرة أيضا وبمتوسط حسابي (2,50) أي أن هذه العملية تتم بكل موضوعية، لكن بالنسبة لعملية استقطاب وتوظيف الموارد البشرية فقد كانت اتجاهات آراء أفراد العينة بدرجة متوسطة حيث كان المتوسط الحسابي أقل قيمة (2,28) وهذا راجع إلى وجود تحيز ومحسوبة وضغوط كثيرة في التوظيف، تكون في بعض الأحيان سياسية خاصة في مؤسسة سونا طراك، أي أن المحسوبة في الحصول على الموارد البشرية يشكل مشكل كبير ليس فقط في المؤسسات محل الدراسة، ولكن في المجتمع الجزائري ككل، نظرا لارتفاع مستويات البطالة في المجتمع.

وطبقاً لهذه النتائج فإنه يجود اهتمام بأخلاقيات الأعمال بأبعادها (الاستقلالية والموضوعية، الأمانة والاستقامة، الشفافية والنزاهة) في تسيير الموارد البشرية (الاستقطاب والتوظيف، التكوين، التحفيز، التقييم) في المؤسسات محل الدراسة بدرجة موافقة كبيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي (2,49).

رابعا: معاملات الارتباط وطبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة

نتطرق في النقاط الموالية إلى طبيعة الارتباط ودرجته بالنسبة لأبعاد أخلاقيات الأعمال مع تسيير الموارد البشرية لتوضيح درجة الأهمية لكل بعد في تسيير الموارد البشرية بالمؤسسة، وكذلك بالنسبة للمتغير المستقل ككل مع عناصر التابع والعكس. وكون مقياس متغيرات الدراسة ترتيبي، إضافة إلى عدم معرفة طبيعة التوزيع الذي تتبعه عينة الدراسة فإن معامل الارتباط المناسب في مثل هذه الحالات هو معامل الارتباط لسبيرمان (Spearman)¹⁴ الذي توضحه مصفوفة الارتباط في الجدول الموالي.

الجدول (4): علاقة الارتباط بين أخلاقيات الأعمال وتسيير الموارد البشرية (معامل الارتباط لسبيرمان Spearman)

المتغيرات	عملية الاستقطاب والتوظيف	عملية التكوين	عملية التحفيز	عملية التقييم	عملية تسيير الموارد البشرية
الاستقلالية والموضوعية	0,070	0,171	0,211	0,329**	0,279*
	0,534	0,127	0,059	0,003	0,012
	81	81	81	81	81
الأمانة والاستقامة	0,201	0,396**	0,252*	0,432**	0,430**
	0,073	0,000	0,023	0,000	0,000
	81	81	81	81	81
النزاهة والشفافية	0,122	0,407**	0,232*	0,372**	0,356**
	0,280	0,000	0,037	0,001	0,001
	81	81	81	81	81
أخلاقيات الأعمال	0,131	0,403**	0,262*	0,433**	0,407**
	0,242	0,000	0,018	0,000	0,000
	81	81	81	81	81

المصدر: من اعتداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS

* درجة معنوية عند 0,05

** درجة معنوية عند 0,01

¹⁴ - وليد عبد الرحمان الفراء، تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، الندوة العالمية للشباب الجامعي 2009، ص 29
جوبلية 2010 www.kutub.info/library/book/4390

من خلال الجدول (04) بينت نتائج التحليل في العمود الأول أن بعد عملية استقطاب الموارد البشرية كانت كلها ليست دالة إحصائية، سواء بالنسبة لأبعاد أخلاقيات الأعمال أو بالنسبة لأخلاقيات الأعمال ككل عند مستوى الدلالة (0.05) إذ بلغ معامل الارتباط (0.131) كما وإجمالاً نستطيع القول أنه لا توجد علاقة ارتباط بين عملية استقطاب وتوظيف الموارد البشرية وهذا راجع لغياب الاستقلالية والموضوعية عندما تقوم المؤسسات باستقطاب وتوظيف الموارد البشرية والتي سجلت أدنى قيمة لمعامل الارتباط بين معيار الاستقلالية والموضوعية وعملية استقطاب الموارد البشرية بقيمة (0,070)، بحكم أن الأفراد في المؤسسة تحكمهم العلاقات الشخصية وتسيطر على قراراتهم بشكل كبير، كما تلعب الضغوطات الفوقية والاجتماعية دور كبير في هذا التحيز، حيث تفاقمت هذه الظاهرة بشكل كبير في المجتمع الجزائري. وعليه نرفض الفرضية التي مفادها يوجد التزام بأخلاقيات الأعمال في استقطاب وتوظيف الموارد البشرية."

أما من جهة علاقة أخلاقيات الأعمال بعملية تكوين الموارد البشرية فنجد في العمود الثاني علاقة ارتباط قوية إذ بلغ معامل الارتباط (0,403) عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية بينهما، ويعود ذلك إلى اهتمام المؤسسات محل الدراسة بعملية التكوين والعمل على تنفيذها بكل مصداقية ونزاهة كون ذلك يؤثر بشكل كبير على أداء الأفراد، وكونها تتعلق بمحيطها الداخلي الذي يطغى عليه الجانب الاقتصادي .

وبالتالي نقبل الفرضية التي تقول "يوجد التزام بأخلاقيات الأعمال في تكوين الموارد البشرية."

وفيما يتعلق بأخلاقيات الأعمال وعلاقتها بتحفيز الموارد البشرية فقد بلغ معامل الارتباط (0,262) عند مستوى دلالة (0,05) وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بينهما، ويعود ذلك لاهتمام المؤسسات محل الدراسة بأخلاقيات الأعمال في تحفيز مواردها البشرية، نتيجة وجود شركات أجنبية تنشط في القطاع، تهددها بتزيف مواردها البشرية مثل ما حدث في تسعينيات القرن الماضي للخطوط الجوية الجزائرية، وشركة سوناطراك .

وبالتالي نقبل الفرضية التي تقول "يوجد التزام بأخلاقيات الأعمال في تحفيز الموارد البشرية."

وفي الأخير توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال وتقييم الموارد البشرية إذ بلغ معامل الارتباط (0,433) عند مستوى دلالة 0,01، وهذا ما يدل على الأهمية البالغة لهذا البعد من خلال تنمية المهارات ورفع أدائها.

وبالتالي نقبل الفرضية التي تقول "يوجد التزام بأخلاقيات الأعمال في تقييم الموارد البشرية."

وإجمالاً نجد أن لأخلاقيات الأعمال علاقة كبيرة ذات دلالة إحصائية على وظائف تسيير الموارد البشرية حيث بلغ معامل الارتباط (0,407) عند مستوى دلالة (0,01) من خلال المساهمة في رفع أداء الأفراد وتحقيق ميزة تنافسية مستمرة.

وعليه نقبل الفرضية الرئيسية التي مفادها "يوجد التزام بأخلاقيات الأعمال في تسيير الموارد البشرية."



الخلاصة:

خلاصة القول فإن نتائج الدراسة منها ما يتعلق بالجانب النظري ومنها ما يتعلق بالجانب التطبيقي ، حيث يمكن حرصا في النقاط الموالية:

النتائج النظرية

- 1 - يعد مفهوم أخلاقيات الأعمال من المفاهيم التي نالت اهتمام معظم المنظمات المعاصرة اليوم لان الاهتمام بالعنصر البشري أصبح المرتكز الأساسي لنجاح المنظمات وتحقيق أهدافها.
- 2 - مفتاح نجاح المنظمات و نموها يرتبط بشكل وثيق و مباشر بمدى التزام المدراء بتطبيق أخلاقيات الأعمال فيها وبكيفية انجاز أعمالهم، الأمر الذي يؤدي إلى تقوية شعور الانتماء لدى العاملين والرفع من أدائهم.
- 3 - تسيير الموارد البشرية يعني تسيير العلاقات بين الأفراد، لذا فإن الالتزام بأخلاقيات الأعمال بعد مطلب أكثر من ضروري لنجاح المؤسسات الوطنية ، خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار العامل الديني (الدين المعاملة) والاجتماعي لتركيبية الفرد الجزائري.
- 4 - مهما كانت الدرجة العلمية أو المستوى الفكري أو القوة التي يمتلكها الفرد فإنه يبحث دائما على الأمان الانتماء لذا فإن تطبيق أخلاقيات الأعمال يعزز إحساس الفرد بالأمان و حبه للانتماء الذي يعظم قدراته الإبداعية والإنتاجية في المؤسسة.

النتائج التطبيقية:

- 1 - أظهرت نتائج الدراسة على وجود اهتمام بأخلاقيات الأعمال بأبعادها (الاستقلالية والموضوعية، الأمانة والاستقامة، الشفافية وال نزاهة) في المنظمات محل الدراسة بدرجة موافقة كبيرة، حيث بينت النتائج أن المنظمات وانطلاقا من أخلاقيات الأعمال تحرص على تجنب أي علاقات قد تبدو أنها تفقد الموضوعية والاستقلال، وتعمل على مقاومة التأثيرات الجانبية عند القيام بتنفيذ الأعمال والتجرد في التفكير والحيادية أثناء تأدية وعدم التحيز، كما تحرص على الأمانة والاستقامة ومراعاة توازن المصالح والانحياز لمصلحة المنظمة، وأن أخلاقيات الأعمال تزيد من قدرتها المهنية على تحسين العمل وإتقانه وحفظ الأسرار، كذلك تبين أهمية التحلي بالصدق في أداء الواجبات والنزاهة والعفة أثناء تأدية العمل، بالإضافة إلى التحلي بالعدل عند القيام بالأعمال.
- 2 - أظهرت نتائج تحليل الارتباط انه لا توجد علاقة بين أخلاقيات الأعمال و عملية الاستقطاب والتوظيف، وبالتالي لا يوجد التزام بأخلاقيات الأعمال واستقطاب وتوظيف الموارد البشرية و هذا راجع إلى التحيز وعدم الاستقلالية في توظيف و استقطاب العاملين بسبب تقديم المصلحة الشخصية على المصلحة العامة للمنظمة مما يؤثر سلبا عليها.

- 3 - كما أظهرت أن هناك ارتباط قوي بين أخلاقيات الأعمال بأبعاده الثلاثة (الاستقلالية، الأمانة، النزاهة) وبين عملية تكوين وتحفيز وتقييم مواردها، وبالتالي يوجد التزام بأخلاقيات الأعمال في تكوين وتحفيز وتقييم الموارد البشرية وهذا يدل على وجود اهتمام كبير بهذه العمليات من قبل المنظمة.
- 4 - يوجد اهتمام كبير من قبل المنظمات محل الدراسة بأخلاقيات الأعمال في تسيير مواردها البشرية. يعود بالدرجة الأولى إلى نظام القيم والثقافة التنظيمية التي يتميز بها الفرد.

التوصيات:

- 1 - يجب على المنظمات أن تتبع عدد من المعايير العالمية للأخلاقيات في الإدارة والعمل على ممارستها مع اعتماد فلسفة المقارنة المرجعية لكي تتمكن كل منظمة من بناء نظام متكامل لأخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية مع تطبيق برامج خاصة بالثقافة التنظيمية.
- 2 - ضرورة أن يولي المسيرين في المنظمات اهتماما أكبر لأخلاقيات الأعمال لما لها من أهمية في تحسين صورة المنظمة.
- 3 - وضع الحوافز لتشجيع على التحلي بأخلاقيات الأعمال عند انجاز المهام لكي تتمكن المنظمة من تحقيق أداء مرتفع.
- 4 - ضرورة تزايد سعي المسيرين في المنظمات على بث روح التعاون ورفع الروح المعنوية للأفراد العاملين وحثهم على المزيد من العمل وممارسة سلوك أفضل تجاه عملهم مع مراعاة تقدمهم في العمل ومنحهم فرص أفضل لتطوير مهاراتهم وخبراتهم.
- 5 - ضرورة التزام المنظمة بتطبيق العديد من القواعد الخاصة بأخلاقيات العمل كتسريب المعلومات وعلاج السلوكيات السلبية للعاملين وتطبيق الإجراءات العادلة في تنفيذ القوانين والتعليمات الخاصة بالعاملين والعمل فضلا عن المحافظة على حقوق العاملين وخاصة مكانتهم وسمعتهم وولائهم للمنظمة لأنها جزء من المجتمع.
- 6 - التحلي بالموضوعية والاستقلالية بدرجة أكبر عند تنفيذ القرارات وخاصة عند استقطاب وتوظيف الموارد البشرية، حتى في وجود ضغوط اجتماعية أو فوقية يجب أن نراعي مبدأ الكفاءة المهارة المطلوبة لشغل المناصب، كون المجتمع الجزائري يغلب عليه طابع العلاقات الشخصية والمصالح الخاصة والتي قد تؤثر بشكل كبير في أداء الأفراد.

وفي الأخير يمكن القول أن الأخلاق صفة تتميز بها الدول العربية ومتجذرة في قيمنا وعاداتنا وثقافتنا، فبدون الحاجة إلى التذكير بما يجب على المنظمات التحلي بها والعمل على ترسيخها أكثر في إجراءاتها التنظيمية.

المراجع:

- 1 - أحمد بن داود المزاحي، أخلاقيات المدير المسلم في الإدارة العامة مجلة الشريعة و الدراسات الإسلامية الكويت العدد 24، 1994، ص 215.
- 2 - خالد عطا الله الطراونة، أثر أخلاقيات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، دراسة ميدانية في الشركات الصناعية، الأردن، 2013، ص 10.
- 3 - نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة و مسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، الوراق للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، 2006، ص 17.
- 4- André boyer, l'impossible éthique des entreprises, éditions d'organisation, 2002, p4.
- 5- Jean marie mira, mon management éthique en pratique dans les établissements sociaux et médicaux sociaux, éd seli arslan, 2007, p143.
- 6 صالح العامري، منصور الغالي، المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأعمال، الأعمال و المجتمع، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، 2008، ص 136.
- 7- Daft, Richard L, (2003), Management, South-Western & College Publishing Co, Canada.
- 8 نجم العزاوي، سوزان ابو حلاوة، أثر المسؤولية الأخلاقية في تحقيق التميز المؤسسي، دراسة حالة شركة زين للاتصالات الخلوية، جامعة البترا، الأردن، 2013، ص 987.
- 9- Kirrane, D.E., (1990), Managing Values: A Systematic Approach to Business Ethics, Training and Development Journal, November ;p53.
- 10- Daft, Richard L., (2003), Management, South-Western & College Publishing Co., Canada; p139.
- 11- Weihrich, Heinz and Koontz, Harold, (1993), Management: A Global Perspective, International Edition, McGraw Hill Inc., New York, USA; p70.
- 12 - المعاضدي ، محمد عصام احمد ، أثر أخلاقيات العمل في تعزيز إدارة المعرفة" ، دراسة لآراء عينة من مدرسي جامعة الموصل ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الموصل، (2005)، ص 6.
- 13 - محسن منصور الغالي، مهدي محسن العامري ، لمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال ، دار وائل ، عمان ، 2005، ص 260.