

اثر أخلاقيات الإدارة في ترشيد سلوك إدارة الموارد البشرية مع الإشارة إلى شركة نفطال لولاية بشار

The impact of management ethics in rationalizing the conduct of human resources management: Case study on the company Naftal in the wilaya of Bechar

د. الهزام محمد

ط.د. حاكم أسماء

جامعة طاهري محمد، بشار

جامعة طاهري محمد، بشار

مخبر الدراسات الاقتصادية و التنمية المحلية بالجنوب الغربي

mhazzam@gmail.com

asmahakem@yahoo.fr

تاريخ القبول: 2019/05/26

تاريخ الاستلام: 2018/09/08

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى تحديد اثر العلاقة بين أخلاقيات الإدارة وإدارة الموارد البشرية، فمن اجل الوصول إلى هذا الهدف تم إعداد استبيان لغرض جمع البيانات وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة (موظفي شركة نفطال)، وتم الاعتماد في ذلك على برنامج SPSS من اجل القيام بالتحليل الإحصائي لهذه الدراسة متبعين المنهج الوصفي التحليلي من اجل ذات الغرض، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الإدارة وإدارة الموارد البشرية. الكلمات المفتاحية: الأخلاق، أخلاقيات الإدارة، إدارة الموارد البشرية، وظائف إدارة الموارد البشرية

Abstract : The objective of This study is to determine the relationship between management ethic and human resources management. In order to reach this goal, a questionnaire was prepared for the purpose of collecting data and distributing it to the sample members of the study sample. following the descriptive analytical approach (spss) for the same purpose. The study found a statistically significant relationship between the ethics of management and human resource management.

Key Words: Ethics, Management Ethics, Human Resources Management, Human Resources Management Functions.

JEL Classification: P47

*مرسل المقال: حاكم أسماء (asmahakem@yahoo.fr)

المقدمة:

يعد موضوع أخلاقيات الإدارة من الموضوعات الحديثة والتي تعد غاية في الأهمية في عصرنا الحالي، وخاصة في ضوء الاتجاهات الحديثة نحو العولمة وما نتج عنها من زيادة المعرفة والتوسع الثقافي واختلاط الحضارات، وأدى ذلك كله إلى تطوير وتغيير في عقلية المديرين والأفراد العاملين في إدارة الموارد البشرية بصورة خاصة، وجميع العاملين بالمنظمة بصورة عامة. ولم يتوقف الأمر عند هذا الحد بل أخذ بعداً آخر في الحياة العملية في المنظمات حيث أن سلوك الفرد الأخلاقي يتأثر بعدة مؤثرات إيجابية كانت أم سلبية داخلية وخارجية، حيث وصل تأثير هذه المؤثرات إلى أن تغطي وتؤثر في سلوك الأفراد داخل التنظيم وعلى مدى رضا أو عدم رضا العاملين عن ذلك التنظيم، وكيفية تطبيق القيادة في المنظمة لأخلاقيات الإدارة .

كما تغطي أخلاقيات في مجال إدارة الموارد البشرية تلك القضايا الأخلاقية الناشئة حول العلاقة بين أصحاب العمل والموظفين، مثل الحقوق والواجبات المستحقة بين صاحب العمل والموظف. خصوصاً وأن أخلاقيات الموظف تلعب دور أساسي في دعم سمعة المنظمات وقطاعات الأعمال ، وقد يؤدي انهيار أخلاقيات الموظف الإدارية إلى انهيار المنظمات، واتساقاً مع ما تقدم فقد ركزنا على توضيح اثر ممارسة أخلاقيات الإدارة على عمل إدارة الموارد البشرية . فمن خلال ما تقدم يمكن طرح الإشكالية التالية : ما اثر أخلاقيات الإدارة على ترشيد سلوك إدارة الموارد البشرية على مستوى شركة نפטال لولاية بشار؟

للإجابة على هذه الإشكالية تم بلورت فرضية رئيسة والمتمثلة في الآتي: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين أخلاقيات الإدارة وإدارة الموارد البشرية عند مستوى دلالة 0.05 على مستوى شركة نפטال بشار.

وتمكن أهمية هذه الدراسة في اعتبار أن الأخلاقيات موضوع الساعة نظراً للانتهاكات والانحرافات الإدارية المختلفة التي تواجهها المنظمات يومياً مع التطور السريع في الإدارة وأساليبها، وفي هذا الإطار نلخص أهميتها في الآتي: توضيح ما يترتب عن تركيز متخذي القرار على المتغير المستقل للدراسة وهو أخلاقيات الإدارة لإعطاء الأهمية والأولوية القصوى لتحقيق أداء متميز؛ الإطلاع على درجة الوعي والحس الأخلاقي للموظف داخل الإدارة لشركة نפטال ومدى تأثير ذلك على أداء إدارة الموارد البشرية ؛ الوقوف على مدى تطبيق معايير أخلاقيات الإدارة والالتزام بها في المنظمة موضوع الدراسة من أجل ترشيد سلوك إدارة الموارد البشرية .

كما تهدف هذه الدراسة إلى إثراء الجانب النظري (مفهومي ومعرفي)، والجانب التطبيقي حول أخلاقيات الإدارة؛ التأكيد على تفعيل وتوظيف البعد الأخلاقي داخل مؤسسة نפטال من شأنه تقليص الانحرافات ورفع مستوى الأداء ؛ توضيح طبيعة العلاقة بين أخلاقيات الإدارة وإدارة الموارد البشرية.

سنعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لوصف وبيان واقع متغيرات الدراسة ، والمتمثلة في المتغير المستقل وهو أخلاقيات الإدارة والمتغير التابع وهو إدارة الموارد البشرية . وسيتم إتباع أسلوب الإستقصاء من خلال تصميم إستبيان، وستعتمد الدراسة في هذه المرحلة على العينة العشوائية لمجتمع الدراسة المؤلفة من مختلف

شرائح الموظفين بالمنظمة موضوع الدراسة. كما تم الاعتماد على برنامج SPSS لمعالجة بيانات الدراسة. وسيتم تغطية هذه الدراسة من خلال المحاور التالية:

- الإطار المفاهيمي للأخلاق وأخلاقيات الإدارة ؛

- ماهية إدارة الموارد البشرية ؛

- أثر أخلاقيات الإدارة في ترشيد سلوك إدارة الموارد البشرية لشركة نغفال بشار.

كما تم الاعتماد على دراسات سابقة و التي تعتبر مكون هام من مكونات الدراسة العلمية، حيث لا يمكن لأي دراسة أن تحقق أهدافها بدون الاستناد إلى الخبرات والمعارف السابقة، التي من شأنها أن تفيد الباحث وتثري معارفه عبر اطلاعه على ما توصل إليه الباحثين من نتائج في مجال الدراسة، ومن ثم يحاول تصميم دراسته لتكون إضافة علمية وعملية لهذا التراكم المعرفي. وقد تعددت الدراسات التي تناولت موضوع الأخلاق نذكر منها:

- دراسة (العقبي، 2017) : هدفت هذه الدراسة إلى تقديم دراسة وصفية كشفت عن أهم الوظائف والعمليات الأساسية التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية ، وعلى كيفية تسييرها، خاصة وأنها تساهم مساهمة فعالة في تحقيق أهداف المؤسسة وتحسين أدائها،تحديد دورها في المنظمة ودرجة تأثيرها، وذلك بإعتماد الاجراءات المنهجية أدناه ثم الاجابة على السؤال المحوري في البحث مفاده تحديد دور وظائف ادارة الموارد البشرية في إرساء أخلاقيات مهنية في المؤسسة الجزائرية من خلال معرفة الوظائف الادارية والمتخصصة لإدارة الموارد البشرية وتأثيرها في أخلاق المهنة عند العمال.وخلصت هذه الدراسة الى انه من سبل نجاح أي منظمة وجود أفراد لهم القدرة على القيام بكافة أنشطة العمل ، مع مراعاة ما يجعلها تحافظ على ولاء أفرادها، وجود إتفاق بين أهدافها وقيم وثقافة هؤلاء الأفراد المتمثلة في "أخلاق المهنة"، كونها تؤثر بالدرجة الأولى على أداء الموارد البشرية وهو ما ينعكس على إنتاجيتها.

-دراسة (لويوة، 2012): هدفت هذه الدراسة إلى أن أخلاقيات الإدارة من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجزتها وكذلك ثقة المجتمع الذي تعمل فيها، وتنحصر الإشكالية العامة للموضوع في التعرف على أخلاقيات الموظف العام ومدى تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيفه، كؤن أن أخلاقيات الإدارة تسعى إلى ضبط السلوك المهني والشخصي الذي ينبغي أن يتحلى به الموظف العام والبحث في مدى انضباطه ومقتضيات ممارسة الوظيفة العمومية وكذلك درجة تفهمه واجباتهم المهنية في إطار أخلاقيات المهنة. وأهم ما خلصت إليه هذه الدراسة: الانتقال من الأساليب العلاجية في فرض النظام التأديبي بعد وقوع المخالفة الأخلاقية إلى الأساليب الوقائية في اختيار المديرين والتدريب والتوعية؛ الانتقال من الاعتقاد بأن أخلاقيات الإدارة والأعمال مسألة ذاتية وشخصية لا يمكن تعليمها أو التدريب عليها إلى كونها مسألة إدارية تتعلق بثقافة وقيم المنظمة؛ الانتقال من الأعراف الأخلاقية غير المكتوبة إلى المدونات الأخلاقية المكتوبة .

- دراسة (جبار، 2011): بينت هذه الدراسة أن الالتزام بالمبادئ والسلوك الأخلاقي سواء على صعيد الفرد في الوظيفة أو في مهنة معينة منظمات الأعمال يعد ذا أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع ، حيث أن هذا الأمر يقوي الالتزام بمبادئ العمل الصحيح والصادق، ويبعد أي منظمة على أن ترى مصالحها بمنظور ضيق لا يستوعب غير معايير محددة تتجسد في الإعتبارات المالية التي تحقق لها فوائد على المدى القصير ، ولكنها تكون بالتأكيد ذات أثر سلبي في الأمد الطويل وأهم نتيجة توصلت لها الدراسة هو أن أخلاقيات العمل الإداري لدى مدراء الأقسام على مستوى عالٍ وذوي إهتمام واسع بالأخلاقيات.

يتضح من الدراسات السابقة التي تم عرضها أن هناك اهتماما متزايد بالنسبة بموضوع الأخلاقيات لما لها من دور مهم في المنظمة، ولقد استفاد الباحثين من الدراسات السابقة في تكوين صورة مبدئية عن العلاقة بين أخلاقيات الإدارة وترشيد سلوك إدارة الموارد البشرية.

أما ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة، كونها اعتمدت أخلاقيات الإدارة كمتغير مستقل وإدارة الموارد البشرية متغير تابع، وكذلك بالنسبة للإطار الزمني، المكاني و المنهج المتبع مقارنة مع الدراسات السابقة.

1. الإطار المفاهيمي لأخلاقيات الإدارة:

مع تدني معايير الأخلاق أصبح البحث عن الأخلاق مطلباً رئيسياً للمجتمعات المتقدمة والمختلفة 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 والإداريين بعد أن كان الربح لوحده هو مركز الاهتمام.

1.1. تعريف الأخلاق وأخلاقيات الإدارة:

ومع أنه ليس هناك تعريف محدد ودقيق لأخلاقيات الإدارة، إلا أن العديد من المتخصصين والدارسين لهذا الموضوع حاولوا تقديم التعاريف التي تساعد على فهم هذا المصطلح ومدلوله الأساسي، وهي كالآتي:

- عرف Valock أخلاقيات الإدارة على أنها الدراسة المنهجية للخيار الأخلاقي الذي يتم من خلالها اختيار ما هو جيد. (Wallance, 1992, p162).
- فقد أشارا Kinoski & Carrett , إلى أن أخلاقيات الإدارة هي مجموعة من المبادئ المدونة تأمر وتنهى عن سلوكيات معينة تحت ظروف معينة ، وهي انعكاسات للقيم التي يتخذها الفرد كمعايير تحكم سلوكياتهم ، فهي من وجهة نظرهما معتقدات شخصية يعتقدها الفرد بشأن ما يتعلق بالسلوكيات السوية أو الشاذة. (Klonoski, 1992, p5).

• أخلاقيات الإدارة هي مجموعة المبادئ والقيم التي يراعيها متخذ القرار في المنظمات على مستوى البيئة الداخلية والخارجية. (الوتكتاد، 2001، ص 194).

وفي ضوء ما تقدم من تعريفات لأخلاقيات الإدارة نرى أن معظمها يركز أو يتفق على مجموعة من النقاط هي:

○ أنها مبادئ ومعايير تحدد وتحمي على سلوك الأفراد في المنظمة؛

○ هي إطار شامل يشكل السلوكيات والأفعال الأخلاقية وغير الأخلاقية، تسهم عوامل عدة في تكوينه؛

○ وأنها مجموعة من الخيارات العقلانية التي تساعد على بلوغ الأهداف.

وفقا لما سبق نضع تعريف استنتاجي لأخلاقيات الإدارة: هي مجموعة من القواعد والسلوكيات والمدونات التي يرفضها القائمون على المنظمة من خلال الأنظمة واللوائح الإدارية ومن الضروري أن يبنى أفراد المنظمة تلك الأخلاقيات ، ويجب أن تتجلى أخلاقيات الإدارة في تصرفات وسلوكيات كل فرد سواء اتجه المنظمة أو اتجاه الأطراف لمعاملة معها.

كما تمكننا هذه التعاريف من معرفة الخصائص التي تتميز بها الإدارة الأخلاقية الفعالة ومنها:

- فهم الثقافة الأخلاقية الحالية : التي تؤكد على الماضي قدما في السير نحو تحقيق الأهداف الثقافية من خلال زيادة مستوى الوعي الأخلاقي لدى العاملين في أداء الأعمال بكفاءة وفعالية.

- معرفة أهمية المعايير الأخلاقية : التي ترى أنه من الضروري الموازنة بين ما تطلبه المنظمة واحتياجات الأفراد، وبهذا من المفترض وجود مجموعة من المعايير الأخلاقية تحكم إنجاز العمل.

- ترويج أخلاقيات القيادة العليا : وذلك من خلال الأمانة والصدق والتفاني في إنجاز العمل ودعم القيادة للإنجاز مدعما بالتمسك بالمعايير الأخلاقية.

2.1 . المصادر المساهمة في تشكيل أخلاقيات الإدارة :

من أهم خصائص السلوك الإنساني أنه مسبب وهادف ومدفوع، فهو لا يأتي من فراغ حيث تقف عدة عوامل وراءه، ولذا فإن التعرف على مصادر السلوك ودراستها وتحليلها، وتوظيفها بشكل سليم لصالح المنظمة أمر في غاية الأهمية .(قوراري إيمان، 6-2012/7، ص 02). والشكل الآتي يلخص أهم المصادر :

الشكل (1): مصادر أخلاقيات الإدارة



المصدر: من إعداد الباحثين

3.1. معايير أخلاقيات الإدارة

الأخلاق والأبعاد الروحية ليست إطاراً أو ديكوراً للاقتصاد ولا حالة استثناء، بل هي الأصل في العملية الاقتصادية، فليست هناك أخلاق اقتصادية ولكن هناك اقتصاد أخلاقي، وتنزيل الأخلاق في الفضاء الاقتصادي يجعل منه فضاء إنسانياً محصناً ضد الرذيلة والمنكر والفساد والانحراف. وتبني الفرد والمجموعة والمؤسسة لهذا الميثاق الأخلاقي المتضمن المعايير الأخلاقية، يعتبر عنصر نجاح للعملية الاقتصادية في كل مستوياتها. (سرور، 10 - 8 سبتمبر، 2005، ص 292-295)

هناك مجموعة من الخصائص التي يجب أن يشتمل عليها السلوك الأخلاقي لدى الأفراد، وهي في ذات الوقت تمثل مجموعة من المعايير الخاصة بالأخلاقيات بشكل عام وهي كالآتي:

- الشفافية: تعني المصادقية والإفصاح والوضوح في تدفق وتوفير المعلومة لعامة الناس. (W.Richard, 2004, p204)

- النزاهة: هي منظومة من القيم المتعلقة بالأمانة والصدق والإخلاص. (صدام وآخرون، 2011، ص 405)

- العدالة والمساواة: وتعني أن يكون الفرد عادلاً منفتح الذهن لديه القدرة على الاعتراف بالإخفاق وتقبل الاختلاف، وضرورة تحقيقها بين الأطراف المختلفة وهو الأمر الذي يعمل على إتاحة الفرصة للجميع فضلاً عن معاملة الأفراد على نحو متكافئ، وعندما يتسم الفرد بذلك يكون مستعداً على تغيير الإتجاهات والإعتقادات الغير المقبولة. (آدم، 2018)

- المساءلة: حيث أن الشفافية هي روح المساءلة التي يجب أن تخضع لها الإدارة السليمة من حيث الأداء والكفاءة. (نجم، 2006، ص 42)

تم التطرق إلى البعض من المعايير الأخلاقية التي يتم الإستنادة عليها في الدراسة التطبيقية، كما أنه توجد معايير أخرى: كالتعاون ، الإستقامة ، الولاء والإخلاص، الإهتمام بالآخرين إضافة إلى القدوة الحسنة...إلخ. وهذه المعايير في مجموعها تزيد من فاعلية أخلاقيات الإدارة والأكثر من ذلك هي من أهم الأمور التي بخلافها لا يمكن أن تحقق الإدارة أهدافها بحيث تعتبر مستلزمات مباشرة هامة شأنها شأن المعايير المادية لكل من يقوم بالمهام الوظيفية على كل المستويات وبدون إستثناء.

2. ماهية إدارة الموارد البشرية :

لقد تعدت التسميات التي أطلقت على الإدارة المعنية بالعنصر البشري في المنظمات لكثرة المرادفات فمنهم من يسميها: إدارة الأفراد أو إدارة الأشخاص، إدارة القوى العاملة أو إدارة شؤون العاملين ، إدارة شؤون الموظفين، إدارة الأفراد، إدارة العلاقات الصناعية، إدارة العلاقات الإنسانية ، تسيير المستخدمين ، إدارة الموارد البشرية. (علي، 2002) فقد تم تناولها من جوانب متعددة ومتنوعة مما أدى إلى ثراء محتواها. ولكن مهما تعددت هذه التسميات فإن النشاط يتغلغل في جميع الوظائف التي تؤديها الإدارات الأخرى .

1.2. تعريف إدارة الموارد البشرية: نذكر من أهم هذه التعريفات مايلي:

- هي ذلك الجزء من الوظيفة الإدارية المتعلقة بالعلاقات الإنسانية داخل المنظمة . (رابعة، 2003، ص 20)
- ويعرف Bélanger : إدارة الموارد البشرية على أنها: "مجموعة أنشطة تتمثل في الحصول والتطوير والحفاظ على المورد البشري بهدف تزويد منظمات الأعمال بيد عاملة منتجة ومستقرة وراضية (Bélanger, 1993, p 28)
- و يعرف Sekiou إدارة الموارد البشرية على أنها: مجموعة إجراءات (سياسات، طرق عمل، برامج ..) يكون فيها المورد البشري عنصرا مهما لتعظيم أداء كل من الفرد والمنظمة على حد سواء. (Sekiou, 1993, p18)
- W. Glueck: هي تلك الوظيفة في التنظيم التي تخص بإمداد الموارد البشرية اللازمة ويشمل ذلك تخطيط الاحتياجات من القوى العاملة والبحث عنها وتشغيلها والاستغناء عنها . (الرحمن، 2018)
- بالعودة إلى مختلف الأدبيات التي تناولت إدارة الموارد البشرية، نلاحظ أنها عموما تعرفها من خلال الأنشطة التي تقوم بها لتساهم في تحقيق أهداف يتضح من خلال التعريفات السابقة يمكن إعطاء تعريف استنتاجي هو أن: إدارة الموارد البشرية هي إدارة منظمة ذات مسؤوليات عديدة تتضح من خلال قيامها بالمهام والوظائف الإدارية التي تقوم بانجازها من اجل تحقيقها للأهداف الوظيفية والتنظيمية التي تقوم بأدائها من خلال العمليات الإدارية والوظيفية كالخطيط ،التنظيم ،التحفيز والرقابة...إلخ، ومن الجانب الأخرى أنها تقوم

بأداء العمليات الاستشارية في المنظمة من خلال قيامها بالأنشطة المرتبطة بالحصول على الموارد البشرية بالكمية والنوعية اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة .

إن من بين أهم الوظائف و العمليات التي تعتمد عليها إدارة الموارد البشرية هي عملية الاختيار والتعيين وتقييم الأداء ، و لهذا يتطلب من المؤسسات بغية أن يكون لديها قيم أخلاقية على درجة عالية من الكفاءة والفعالية ضرورة وجود تنظيم فعال و تخطيط سليم ومتابعة حقيقية لأوجه النشاطات و إلزام العاملين بها.

2.2. وظائف إدارة الموارد البشرية:

اختلف الباحثون في تعريف بوظائف الموارد البشرية كوحدة تنظيمية داخل المنظمة فمنهم من يقسمها إلى نوعين من الوظائف وهما: وظائف إدارية ويقصد بها التسيير من تخطيط ،تنظيم ، توجيه، رقابة. ووظائف تخصصية والتي تعني بها التوظيف(الاستقطاب،الاختيار والتعيين)،وكذلك بالنسبة للأجور والحوافز...الخ. في حين لا يتعرض باحثون آخرون (وهم الأغلبية) للوظائف الإدارية أو التسييرية لإدارة الموارد البشرية ويتناولون مباشرة وظائفها التخصصية بالتفصيل.مع العلم أن عدد الوظائف التخصصية تختلف حسب فلسفة الإدارة العليا، وحجم المنظمة، وخصائص وكفاءة العاملين في هذه الإدارة ومستوى مهاراتهم، وسنحاول توضيحها من خلال مايلي: (وسيلة، 2004، ص32)

أ. الوظائف الإدارية لإدارة الموارد البشرية :

- **التخطيط:** يعتبر التخطيط من أهم الوظائف التي تقوم بها الإدارة (رزيق، 2001، ص11)، وبالمثل تقوم إدارة الموارد البشرية بوظيفة التخطيط، عن طريق تحديد الأهداف، ووضع المعايير وصياغة الخطط ، والتنبؤ بالتغيرات المستقبلية المتعلقة بالموارد البشرية ، كما تقوم بوضع القواعد التي تضمن سلامة تنفيذ الأنشطة على الوجه الأمثل. (ديسلر، 2003، ص39)

- **التنظيم:** يعتبر التنظيم الوظيفة المكملية لعملية التخطيط، حيث يتم تحويل كل ما خطط له إلى واقع عملي قابل للتنفيذ، فالتنظيم يعمل على ترجمة الخطة إلى أنشطة تعمل على تحقيق الهدف أو الأهداف الموضوعة للتنفيذ . (عباس، 2006، ص116)

- **التوجيه:** هو الوظيفة الثالثة من الوظائف الإدارية، وهو الوظيفة التي تعمل على تفعيل نشاط المنظمة، وتبقى هذه الوظيفة القوة المحركة لكافة الأنشطة التي تقوم بها. (Education, 2006, p137).

- **الرقابة:** تؤسس هذه الوظيفة عمليات الرقابة بغية التأكد من سير الأحداث وفق ما هو مخطط له، وهي عملية ديناميكية ومستمرة، تنفيذية بالنسبة للإدارة العليا، واستشارية بالنسبة لإدارة الموارد البشرية، حيث تقوم على متابعة الأداء، وتعديل الأنشطة التنظيمية بما يتفق مع انجاز الأهداف، وتكوين الرقابة على الموارد المادية والبشرية على حد سواء، وعلى موارد المعلومات والموارد المالية أيضا.

ب. الوظائف التخصصية لإدارة الموارد البشرية : سوف نذكر بعضها في مايلي: (ويلز، 2005، ص 27)

- التوظيف : ويشمل الاستقطاب واختيار الأفراد القادرين والراغبين في العمل وفق المعايير لشغل الوظائف الشاغرة ، ويشتمل على عدة أنشطة : كالتحليل الوظيفي، تخطيط الموارد البشرية، الاستقطاب، الاختيار ثم التعيين.

- تدريب وتطوير الموارد البشرية : يهدف إلى تطوير معارف ومهارات الموظفين، وتغيير اتجاهاتهم وسلوكياتهم، ومن ثم زيادة الإنتاجية. ويشتمل على مايلي:

- وظيفة الأجور والمرتبات ونظام الحوافز: تصميم نظام أجور وتعويضات، وحوافز لكل الوظائف في المنظمة وفق معايير موضوعية وعادلة. (الصريفى، 2007، ص 155).

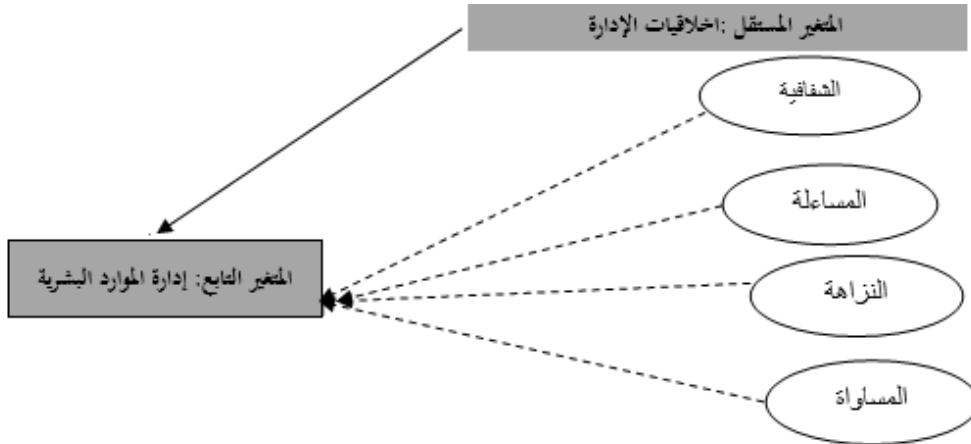
- الترقية: إن الترقية تعني بها عملية إعادة نقل الفرد إلى وظيفة ذات مرتبة أعلى و عادة تنطوي مثل هذه الوظيفة على مسؤوليات و سلطات أكبر، كما أنها عادة ما ترتبط بزيادة في الراتب والاجر.

- تقييم الأداء : هو نظام رسمي لمراجعة و تقييم أداء مهنة الفريق أو الفرد و يمكن للموظف أن يعظم نقاط قوته و التغلب على العيوب و نقاط الضعف. (Robert, 2005, p262).

3. اثر اخلاقيات الإدارة في ترشيد سلوك إدارة الموارد البشرية على مستوى مؤسسة نفطال لولاية بشار

1.3. نموذج الدراسة: يتم فيها تبين المتغيرات المستقلة وعلاقتها بالمتغير التابع .

الشكل (2): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

2.3. مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع هذه الدراسة في كافة الموظفين داخل إدارات المؤسسة ، والمقدر عددهم

حوالي 300 موظف من كافة المستويات الوظيفية، بعد ذلك تم اختيار عينة عشوائية بسيطة لتطبيق الدراسة،

وقد بلغت العينة 100 موظف والتي تمثل ما نسبته 33 % من مجتمع الدراسة، وقد تم توزيع الاستبيان المعد لهذا الغرض على أفراد هذه العينة وتم إسترجاع معظم الإستمارات حيث تم الإجابة على 100 وإلغاء 15 إستمارة. والجدول التالي يمثل صدق وثبات أداة الدراسة .

3.3. صدق وثبات أداة الدراسة

الشكل (1): قيمة معامل ألفا كرونباخ للاستبيان

المحاور	عدد عبارات الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول: أخلاقيات الإدارة	20 عبارة	0.92
المحور الثاني: إدارة الموارد البشرية	30 عبارة	0.83
جميع عبارات الاستبيان	50 عبارة	0.87

المصدر: من إعداد الباحثين من خلال نتائج برنامج Spss 22

للتأكد من صحة أداة الدراسة تم حساب قيمة "ألفا كرونباخ" وهو يمثل معامل الثبات وقد قدر بـ 87 % أي مما يؤكد أداة القياس تتمتع بدرجة عالية من الثبات .

4.3. وصف عينة الدراسة :

الجدول (2) : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد من المعايير

المتغيرات	المستويات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	70	70 %
	أنثى	30	30 %
السن	من 20 إلى 30	16	16 %
	من 31 إلى 40	37	37 %
	من 41 إلى 50	32	32 %
	أكثر من 50 سنة	15	15 %
الحالة العائلية	اعزب (ة)	27	27 %
	متزوج (ة)	48	48 %
	مطلق (ة)	17	17 %
	ارمل (ة)	8	8 %
المستوى الدراسي	ابتدائي	10	10 %
	متوسط	16	16 %
	ثانوي	8	8 %
	تكوين مهني	18	18 %
	جامعية	36	36 %
	دراسات عليا	12	12 %

طبيعة الوظيفة	إطارات	47	47%
	عون تنفيذ	18	18%
	عون تحكم	35	35%
الاقدمية في العمل	اقل من 5 سنوات	25	25%
	من 5 إلى 10 سنوات	32	32%
	من 11 إلى 15 سنة	15	15%
	أكثر من 16 سنة	28	28%

المصدر: من إعداد الباحثين من خلال نتائج برنامج Spss22

5.3. اختبار التوزيع الطبيعي :

قبل البدء في اختبار فرضيات يجب التأكد من ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي فقمنا باختبار كمولغروف سيمرنوف (one sample kolmogrov-simrnov test) ، والجدول الأتي يبين النتائج التي تم التوصل اليها:

الجدول (3): نتائج اختبار كمولغروف سيمرنوف للتوزيع الطبيعي

المتغير	one sample kolmogrov-simrnov test	مستوى الدلالة
أخلاقيات الإدارة	0.62	0.71
إدارة الموارد البشرية	0.95	0.11

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج SPSS 22

من خلال الجدول (3) نلاحظ أن قيمة الدلالة لاختبار كمولغروف سيمرنوف (one sample kolmogrov-simrnov test) للمتغير المستقل (اخلاقيات الإدارة) قدرت ب 0.71 والمتغير التابع (إدارة الموارد البشرية) قدرت ب 0.11، وكلتا القيمتين أكبر من مستوى الدلالة 0.05، مما يدل أن كلا من المتغيرين يتبعان التوزيع الطبيعي .

6.3. اختبار الفرضيات

أ. اختبار الفرضية الرئيسية : العلاقة بين أخلاقيات الإدارة و إدارة الموارد البشرية

H0 : لا توجد علاقة بين اخلاقيات الإدارة و إدارة الموارد البشرية

H1 :توجد علاقة بين اخلاقيات الإدارة و إدارة الموارد البشرية

الجدول (4): نتائج تحليل الانحدار الخطي لدور أبعاد أخلاقيات الإدارة مجتمعة و إدارة الموارد البشرية

المتغير المستقل:				ميل خط A الانحدار	مقطع خط b الانحدار
أخلاقيات الإدارة				34.69	0.46
معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة		
R	R.deux	F	Sig		
0,501	0,252	26.303	0.000		

مستوى الدلالة 0.05

قيمة F الجدولية عند درة حرية (98 ؛ 1) = 3.94

المصدر : إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS 22

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ قيمة ارتباط طردي متوسط بين أخلاقيات الإدارة و إدارة الموارد البشرية كانت 0.50، كما أن التغيير في سلوك إدارة الموارد البشرية يعود إلى التغيير في أخلاقيات الإدارة بنسبة قدرها 25%، كما نلاحظ ان قيمة مستوى الدلالة قدرت ب 0.000 فهو اقل من مستوى المعنوية 0.05 وعليه نقبل الفرضية البديلة والتي تقول انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الإدارة وإدارة الموارد البشرية، ويمكن تأكيد ذلك من خلال مقارنة f المحسوبة والجدولية حيث نلاحظ قيمة f المحسوبة (26.303) اقل من f الجدولية (3.94) كم يمكننا من كتابة معادلة الانحدار بين أخلاقيات الإدارة (X) وإدارة الموارد البشرية (Y) كما يلي: $Y = a + b(X) + \epsilon_i$

$$\epsilon_i + (أخلاقيات الإدارة) = 34.69 + 0.29 = إدارة الموارد البشرية$$

ب. اختبار الفرضية الفرعية الأولى : علاقة بعد الشفافية و إدارة الموارد البشرية

H0 : لا توجد علاقة بين بعد الشفافية و إدارة الموارد البشرية

H1 :توجد علاقة بين بعد الشفافية و إدارة الموارد البشرية

الجدول (5): نتائج تحليل الانحدار الخطي لدور بعد الشفافية و إدارة الموارد البشرية

المتغير المستقل:				ميل خط الانحدار A	مقطع خط b الانحدار
بعد الشفافية				93.44	0.177
معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة		
R	R.deux	F	Sig		
0.75	0.56	54.8	0.004		

مستوى الدلالة 0.05

قيمة F الجدولية عند درة حرية (98 ؛ 1) = 3.94

المصدر : إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS 22

من خلال الجدول (5) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين بعد الشفافية و إدارة الموارد البشرية قوية بلغت 75 % ، اما بالنسبة للمتغير المستقل الشفافية (التفسيري) استطاع أن يفسر 0.56 من التغيرات الحاصلة في المتغير المفسر (Y) ، وهذا ما أكدته قيمة f المحسوبة والجدولية حيث نلاحظ قيمة f المحسوبة (54.8) اكبر من f الجدولية (3.94) ، كما نلاحظ ان قيمة مستوى الدلالة قدرت ب 0.004 فهو اصغر من مستوى المعنوية 0.05 وعليه نقبل الفرضية البديلة و نرفض الفرضية الصفرية والتي تقول انه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين: بعد الشفافية (X₁) وإدارة الموارد البشرية . وعليه فان معادلة الانحدار بين بعد الشفافية (X₁) وإدارة

الموارد البشرية (Y) كما يلي: $Y = a + b(X_1) + \varepsilon_i$

ε_i + (بعد الشفافية) 1.17 + 54.8 = إدارة الموارد البشرية

ج. اختبار الفرضية الفرعية الثانية : العلاقة بعد المساءلة و إدارة الموارد البشرية

H0 : لا توجد علاقة بين بعد المساءلة و إدارة الموارد البشرية

H1 : توجد علاقة بين بعد المساءلة و إدارة الموارد البشرية

الجدول (6): نتائج تحليل الانحدار الخطي لدور بعد المساءلة و إدارة الموارد البشرية

المتغير التابع : إدارة الموارد البشرية				مقطع خط الانحدار b	ميل خط الانحدار A	المتغير المستقل:
مستوى الدلالة	قيمة	معامل التحديد	معامل الارتباط	0.737	83.240	بعد المساءلة
Sig	F المحسوبة	R.deux	R			
0.055	3.757	0.37	0.192			

قيمة F الجدولية عند درجة حرية (98 ؛ 1) = 3.94 مستوى الدلالة 0.05

المصدر : إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS 22

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين بعد المساءلة و إدارة الموارد البشرية ضعيف قدر ب 0.192 ، غير أن قيمة f المحسوبة والجدولية حيث نلاحظ قيمة f المحسوبة (3.757) اكبر من f الجدولية (3.94) ، كما نلاحظ ان قيمة مستوى الدلالة قدرت ب 0.055 فهو اكبر من مستوى المعنوية 0.05 وعليه نرفض الفرضية البديلة و نقبل الفرضية الصفرية والتي تقول انه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين: بعد المساءلة (X₃) وإدارة الموارد البشرية ، وعليه وجب علينا حذفه أي لا يضم المتغير المستقل والمتمثل في بعد المساءلة إلى نموذج الدراسة .

د. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: العلاقة بعد النزاهة و إدارة الموارد البشرية

H0 : لا توجد علاقة بين بعد النزاهة و إدارة الموارد البشرية

H1: توجد علاقة بين بعد النزاهة و إدارة الموارد البشرية

الجدول (7): نتائج تحليل الإنحدار الخطي لدور بعد النزاهة و إدارة الموارد البشرية

المتغير التابع : إدارة الموارد البشرية				مقطع خط الانحدار b	ميل خط الانحدار A	المتغير المستقل:
مستوى الدلالة	قيمة	معامل التحديد	معامل الارتباط	1.48	74.85	بعد النزاهة
Sig	F المحسوبة	R.deux	R			
0.000	23.13	0.95	0.91			

مستوى الدلالة 0.05

قيمة F الجدولية عند درة حرية (98 ؛ 1) = 3.94

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS 22

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ قيمة ارتباط طردي قوي بين أخلاقيات الإدارة و إدارة الموارد البشرية كانت 0.91، كما بلغت قيمة معامل التحديد 0.95 % فهذا يعني ان التغيير في سلوك إدارة الموارد البشرية يعود الى التغيير في بعد النزاهة ، كما نلاحظ ان قيمة مستوى الدلالة قدرت ب 0.000 فهو اقل من مستوى المعنوية 0.05 وعليه نقبل الفرضية البديلة والتي تقول انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد النزاهة وإدارة الموارد البشرية ، ويمكن تأكيد ذلك من خلال مقارنة f المحسوبة والجدولية حيث نلاحظ قيمة f المحسوبة (23.13) اقل من f الجدولية (3.94) كم يمكننا من كتابة معادلة الانحدار بين بعد النزاهة (X_3) وإدارة الموارد البشرية

$$Y = a + b(X_3) + \varepsilon_i \quad \text{كما يلي:}$$

$$\varepsilon_i + (بعد النزاهة) = 74.85 + 1.48 = \text{إدارة الموارد البشرية}$$

هـ. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: العلاقة بعد المساواة و إدارة الموارد البشرية

H0 : لا توجد علاقة بين بعد المساواة و إدارة الموارد البشرية

H1 : توجد علاقة بين بعد المساواة و إدارة الموارد البشرية

الجدول (8): نتائج تحليل الإنحدار الخطي لدور بعد المساواة و إدارة الموارد البشرية مستوى الدلالة 0.05

المتغير التابع : إدارة الموارد البشرية				مقطع خط الانحدار b	ميل خط الانحدار A	المتغير المستقل
مستوى الدلالة	قيمة	معامل التحديد	معامل الارتباط	.167	65.06	بعد المساواة
Sig	F المحسوبة	R.deux	R			
0.000	16.34	0.191	.0437			

مستوى الدلالة 0.05

قيمة F الجدولية عند درة حرية (98 ؛ 1) = 3.94

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS 22

من خلال الجدول (08) نلاحظ قيمة ارتباط طردي بين بعد المساواة و إدارة الموارد البشرية كانت 437.0، كما بلغت قيمة معامل التحديد 19.1% فهذا يعني ان التغيير في سلوك إدارة الموارد البشرية يعود الى التغيير في بعد المساواة ، كما نلاحظ ان قيمة مستوى الدلالة قدرت ب 0.000 فهو اقل من مستوى المعنوية 0.05 وعليه نقبل الفرضية البديلة والتي تقول انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المساواة وإدارة الموارد البشرية ، ويمكن تأكيد ذلك من خلال مقارنة f المحسوبة والجدولية حيث نلاحظ قيمة f المحسوبة (16.34) اقل من f الجدولية (3.94) كم يمكننا من كتابة معادلة الانحدار بين بعد المساواة (X_4) وإدارة الموارد البشرية (Y) كما يلي:

$$Y = a + b_4(X_4) + \varepsilon_i$$

$$\varepsilon_i \text{ (بعد المساواة)} = 65.06 + 0.167 \text{ إدارة الموارد البشرية}$$

الخاتمة:

إن التحدي الكبير لمنظمتنا يكمن في القدرة على صياغة قيم أخلاقية، ومن ثم فإن التعرف على تبني القيم والمثل الأخلاقية الإيجابية التي تمكن من دعم الظواهر الإيجابية ودحر الظواهر السلبية، وإعداد الإستراتيجية الفعالة وتنمية الالتزام بها ودعمها، أو إجراء التعديلات عليها كلما تطلبت الضرورة ذلك، سوف يطلعها على الطريق الصحيح نحو التقدم ومواكبة حركة التطور.

ونظراً لزيادة الاهتمام بأخلاقيات الإدارة أصبح من الضروري أن تفكر المنظمة أخلاقياً، وما يرتبط بها من سياسات وبرامج للارتقاء بها والتدريب عليها. فإنها من أساسيات النجاح كونها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها وثقة المجتمع بها، إن الالتزام بأخلاقيات الإدارة يقود إلى ترشيد ممارسات إدارة الموارد البشرية وينعكس هذا على مستوى رضا الموظف على بيئة عمله ومن ثم يبدي استعداداه لتقديم أداء متميز.

و كخلاصة لهذه الدراسة البحثية ومن خلال ما تم التطرق إليه في الإطار النظري و الميداني تبين لنا أنه هناك علاقة واضحة ما بين اخلاقيات الإدارة وإدارة الموارد البشرية ، واستنادا لتحليل إجابات أفراد العينة المدروسة ونتائج اختبار فرضية الدراسة الميدانية توصلنا إلى النتائج التالية :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الإدارة وإدارة الموارد البشرية عند مستوى دلالة 0.05.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الشفافية وإدارة الموارد البشرية عند مستوى دلالة 0.05.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المساءلة وإدارة الموارد البشرية عند مستوى دلالة 0.05.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد النزاهة وإدارة الموارد البشرية عند مستوى دلالة 0.05.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المساواة وإدارة الموارد البشرية عند مستوى دلالة 0.05.

توصيات الدراسة:

- ضرورة الاهتمام بأخلاقيات الإدارة بمختلف أبعادها (الشفافية، المساءلة، النزاهة، المساواة) بما يضمن الرضا الوظيفي للعاملين ويرفع من درجة ولائهم اتجاه المؤسسة وبالتالي تحقيق أهدافهم وطموحاتهم مما ينعكس ذلك على ممارسات إدارة الموارد البشرية .
- قياس مدى رضا الموظفين على سلوكيات إدارة الموارد البشرية وإعادة النظر في نظام الأجور والترقيات و الحوافز.... الخ.
- العمل على دعم وتنمية سلوك إدارة الموارد البشرية في كافة أبعادها.
- تعريف الموظفين بمفهوم أخلاقيات الإدارة والميثاق الأخلاقي للمؤسسة من خلال عقد دورات تكوينية وندوات... الخ.
- خلق مناخ تنظيمي ملائم بالإضافة إلى ثقافة تنظيمية معززة ومشجعة لأخلاق سلوك إدارة الموارد البشرية.
- المراجعة المستمرة لأبعاد أخلاقيات الإدارة لتعزيز جوانبها ومعالجة القصور، باعتبار هذه الأخيرة مطلباً أساسياً في تفعيل السلوك الإيجابي إدارة الموارد البشرية .

المراجع المستعملة :

- أحمد لعربي و الازهر العقبي. (2017)، دور وظائف إدارة الموارد البشرية في إرساء اخلاقيات المهنة، مجلة الحوار الفكري، المجلد 11، العدد 12، جامعة ادرا، الصفحات 259-284.
- الاوتكتناد. (2001). السياسات العامة للاعمال وهياكل التنظيم الأساسية. المنهج الدولي لمؤتمر الأمم المتحدة، للتجارة والتنمية، الأردن.
- الدراجي عبيد كاضم جبار. (2011). أخلاقيات العمل الإداري للمدراء في الوزارات العراقية من وجهة نظر الموظفين. تأليف أطروحة دكتوراه. العراق، تخصص الإدارة العامة: جامعة سانت كليمنتس العالمية.
- إيهاب صبيح رزيق. (2001). لإدارة: الأسس والوظائف (الإصدار الطبعة الثانية)، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، مصر، القاهرة.
- توقيف عبد الرحمن. (5/ 10/ 2018). مركز الخبرات المهنية للإدارة والتدريب والتنمية البشرية. تم الاسترداد من <http://www.pmecegypt.com>
- جاري ديسلر. (2003). دارة الموارد البشرية (الإصدار الطبعة الثامنة). (الترجمون، محمد سيد احمد عبد المتعال): دار المرجع، السعودية، الرياض.

- حمداوي وسيلة. (2004). إدارة الموارد البشرية ديوان المطبوعات الجامعية ، قسنطينة.
- دحيما لوييزة. (2012)، تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر. رسالة ماجستير. الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية،التجارية وعلوم التسيير ، تخصص: إدارة موارد البشرية: ، جامعة الجزائر3.
- سهيلة محمد عباس. (2006)، دارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي (الإصدار الطبعة الأولى)، : دار وائل للنشر والتوزيع ،الأردن، عمان.
- صفاء محمد سرور. (10 -8 سبتمبر، 2005)، دور المنهج الإسلامي في زيادة فاعلية حوكمة الشركات. المؤتمر العملي الخامس حول حوكمة الشركات وأبعادها المحاسبية والإدارية والاقتصادية (الصفحات ص ص 295 -292). مصر: جامعة الإسكندرية.
- صوفي مريم قوراري إيمان. (6-7/2012)، أخلاقيات العمل كأداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية. حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري . جامعة محمد خيضر -بسكرة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- عبد الله علي. (2002)، إدارة الموارد البشرية. الجزائر: مطبعة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.
- عبد السلام آدم. (02 /06 /2018)، كيفية إرساء الممارسات الأخلاقيات. (ادم عبد السلام، المحرر) تم الاسترداد من مجلة المال والإقتصاد: www.fibsudan.org.com
- علي محمد ربابعة. (2003)، إدارة الموارد البشرية: المعلومات الإدارية (الإصدار الطبعة الأولى)، دار الصفاء للنشر و التوزيع.
- عمان ، الاردن.
- مايك ويلز. (2005)، إدارة عملية التدريب وضع المبادئ وضع التنفيذ، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- محمد الصريفي. (2007) ،إدارة الموارد البشرية (الإصدار الطبعة الاولى). ، دار الفكر الجامعي ،الإسكندرية.
- محمد محمود صدام صدام وآخرون. (2011)، أثر المعايير الأخلاقية للمحاسب الإداري في جودة معلومات التقارير المالية، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد 4 (العدد7).
- نجم عبود نجم. (2006)، أخلاقيات الإدارة ومسؤوليات الأعمال في شركات الأعمال (الإصدار الطبعة الأولى)، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- Bélanger, L. (1993). La nature et l'évolution de la gestion des ressources humaines; Dans un Ouvrage collectif « Gestion stratégique et opérationnelle des ressources humaines ». Gaetean Morin.

- Collectif, E. (2006). Management et gestion des ressources humaines : stratégies, acteurs et pratiques. Paris.
- Klonoski, C. T. (1992). Business Ethics. Englewood cliffs.
- Robert, M. W. (2005). Human Resources Management: Pearson education Internationa (éd. Edition 09). Prentice Hall.
- Richard W., O. (2004). What Transparency? New York: Mc Graw_hill.
- Sekiou, B. e. (1993). Gestion des ressources humaines (éd. 4). Bruxelles: De Boeck Université.
- Wallance, B. (1992). Business etics. A General Surrey, HBR.