أخلاقيات الأعمال ودورها في الارتقاء بأداء الموارد البشرية
حالة : مؤسسة قارورات الغاز، معسكر

محمد الأمين مشرور*، إسحاق حسيني **، مريمة الغلم***

الإرسال:2018/08/10
القبول:2018/08/28

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى كشف مدى مساهمة أخلاقيات الأعمال في تطوير أداء الموارد البشرية في المنظمات، تمت الدراسة الميدانية على مستوى مؤسسة قارورات الغاز بمعسكر، حيث قامت هذه الأخيرة بعدة مجهودات في سبيل تحسين أداء رأسمالها البشري بصفة خاصة ونتائج المؤسسة بصفة عامة.

من أهم النتائج المتوصل إليها وجود تأثير إيجابي لكل من الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية على تطوير أداء الأفراد، في حين أن هذا الأخير لا يوجد تأثير للاستقلالية والموضوعية عليه.

الكلمات المفتاحية : أخلاقيات الأعمال، الموارد البشرية، الأداء.

The role of business ethics in improving HR performance
Case: Bottle Gas Company, Mascara

Abstract:

This study aims to investigate the role of business ethics in improving the performance of human resources within the organization. The study is conducted in Mascara's Bottle Gas Company (BGC), which tries to improve the performance of its human capital.

At the end, the study found that trust, the reliability, the integrity and the transparency have positive impacts on the performance of employees. On the other hand, the autonomy and the objectivity have no effects on the performance of employees.

Keywords: Business Ethics, Human Resources, Performance.
JEL : M12.

* طالب دكتوراه، جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر، الجزائر، amn.grh@gmail.com
** أستاذ محاضر أ، جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر، الجزائر، ishaq_zida@yahoo.fr
*** طالبة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، elghelem.meryama@gmail.com

1. مقدمة:

تمثل الموارد البشرية أكثر المواضيع التي تهم المسيرين وأصحاب القرار بالمنظمات، ذلك أن العنصر البشري هو المورد الحقيقي لنموها وتطورها وخاصة في الألفية الثالثة، إذ تلجأ جميع المنظمات باختلاف أنواعها وأحجامها الى انتهاج عدة طرق للحصول على موارد بشرية مؤهلة مع ضمان التحسين المستمر لأدائها بسبب زيادة الحاجة الى كفاءات قادرة على الاستجابة السريعة لمختلف التحولات البيئية الداخلية والخارجية.

بعد أن كانت الكفاءات هي مركز الاهتمام الوحيد والربح هو الهدف الأساسي والمسؤولية الوحيدة للأعمال، أصبحت الأخلاقيات هي الأخرى تحظى باهتمام كبير وأصبحت تعاد صياغة الأهداف والسياسات بطريقة تبرز المسؤولية الأخلاقية للمنظمات (بورحومة، بودراع، 2016)، إذ تعد أخلاقيات الأعمال من أساسيات نجاح المنظمات كونها تعكس ثقة المنظمة بمواردها البشرية وذلك ما يقود إلى تطوير أدائهم، وكذا ثقة المجتمع الذي تعمل في خدمته، حيث أن عدم الالتزام بالأخلاقيات يؤثر بشكل مباشر على سمعة المنظمة ويهدد مستقبلها في البقاء والنمو والاستمرار، في هذا الإطار ومن خلال ما تقدم يمكن طرح الإشكالية التالية:

هل تساهم أخلاقيات الأعمال في تطوير أداء الموارد البشرية في منظمات الألفية الثالثة ؟

2. أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من الاهتمام الكبير الذي حظيت بها الثنائية "أخلاقيات الأعمال/ الأداء" في منظمات القرن الحادي والعشرون، إذ تظهر هذه الأهمية من خلال غزارة الدراسات الإدارية الحديثة بشكل عام والدراسات المتعلقة بالموارد البشرية بشكل خاص في هذا الموضوع، حيث تعتبر هذه الدراسة كإضافة علمية تسهم في التأكيد على ضرورة التوسع في تطبيق مفهوم "المسؤولية الأخلاقية" في المؤسسات الجزائرية باختلاف أنواعها إذا ما أرادت تطوير ممارساتها الإدارية وتحسين أداء مواردها البشرية.

3. أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة بصفة أساسية إلى عرض أهمية أخلاقيات الأعمال في التأثير على أداء الفرد، باعتبار هذا الأخير المحور الأساسي لموضوع تحسين الأداء في المنظمات كونه يشكل التفاعل بين كل من السلوك، الإنجاز والنتائج معا، وكذا تبيان المجهودات المبذولة في هذا المجال من طرف المؤسسة محل الدراسة وعرض مختلف النتائج المتوصل إليها.

4. الدراسات السابقة :

نظرا لتنوع الدراسات المتعلقة بموضوع "أخلاقيات الأعمال والأداء" في ميادين وفترات مختلفة، فإننا حاولنا قدر الإمكان بتناول تلك التي تقترب من إشكالية بحثنا وخاصة الحديثة منها :

1.4. (بورحومة وبودراع، 2016) : هدفت الدراسة إلى تحليل أخلاقيات الأعمال بمتغيراتها الفرعية (ثقافة المنظمة، القيم الشخصية، أنظمة المنظمة) ودورها في تحسين أداء العاملين، حيث تم توزيع استبيان مكون من 48 سؤال على عينة متكونة من

74 موظف في ستة بنوك (BEA, BADR, BDL, Societé Générale, BNP Paribas, ABC Bank) في ثلاث ولايات : المسيلة، برج بوعريريج وسطيف.

توصلت الدراسة الى جملة من الاستنتاجات كان أبرزها هو أن القيم الشخصية هي البعد الأكثر تأثيرا في البنوك محل الدراسة، ذلك ما يعني أن إطار المنظمة الأخلاقي محكوم بقيم مؤسسيها وعامليها، كما أن أخلاقيات الأعمال تتناسب طرديا مع تحسين أداء العاملين.

2.4. (Shahrul, Mohd, binti Baharuddin, binti Halimat, 2016) : إن الغرض من هذه الدراسة هو ابراز العلاقة بين أخلاقيات العمل والأداء الوظيفي بالاعتماد على النموذج الهيكلي لقياس أثر الأخلاقيات على الأداء، حيث تم اختيار 157 شركة متوسطة وصغيرة عشوائيا تقع كل من ولاية سيلانجور وكوالامبور.

توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة كبيرة بين المتغيرين حيث أثبتت أن أخلاقيات العمل تعد مؤشر جيد لأداء الموظفين عن طريق الارتقاء به، ذلك ما يساعد على تحقيق الأهداف العامة للمنظمة.

3.4. (المرايات، 2011) : إن الهدف من هذه الدراسة هو قياس أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة (متغير مستقل) على السلوك الأخلاقي (متغير وسيط) وأداء رجال البيع (متغير تابع) للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان من وجهة نظر العاملين في الشركات المنتجة والمستوردة والموزعة للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، تألف مجتمع الدراسة من 450 فرد (مندوبي المبيعات لمصانع الأدوية والعاملين في الصيدليات)، كما تكونت عينة الدراسة من 263 فرد بنسبة 87,4 % من مجتمع الدراسة، تم توزيع عليهم استبيان يتضمن 15 فقرة (08 فقرات تتعلق بأخلاقيات الأعمال للمنظمة، 03 فقرات تتعلق بالسلوك الأخلاقي لرجال البيع، 04 فقرات تتعلق بأداء رجال البيع).

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها : أن مستوى كل من أخلاقيات الاعمال والسلوك الأخلاقي لرجال بيع المنتجات الصيدلانية في عمان مرتفع مع ارتفاع نسبي لأدائهم، إضافة إلى وجود أثر مباشر لأخلاقيات الأعمال على كل من السلوك الأخلاقي لرجال بيع المنتجات الصيدلانية وكذا على أدائهم مع عدم وجود أثر مباشر لمتغير السلوك الأخلاقي على متغير الأداء، وأخيرا وجود أثر غير مباشر لأخلاقيات الأعمال على أداء رجال البيع من خلال المتغير الوسيط للسلوك الأخلاقي.

نلاحظ من خلال الدراسات السابقة الثلاث أنها تشابهت إلى حد كبير في أهدافها وسياقها إلا أن كل واحدة منها درست الموضوع في مجتمع دراسة مختلف عن الآخر ما جعل نتائجها تختلف، غير أن دراستنا اتفقت بنسبة كبيرة مع الدراسة الثانية في وجود علاقة تأثير موجبة بين كل من أخلاقيات الأعمال وأداء الموارد البشرية.

5. أدبيات الدراسة :

1.5. أخلاقيات الأعمال :

1.1.5. المفهوم والأهمية :

تمثل أخلاقيات الأعمال مجموعة المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات والتمييز بين ما هو صواب وما هو خطأ ،فالأخلاق تشكل الإطار الشامل الذي يمكن أن من خلاله الحكم على التصرفات والأفعال تجاه الأشياء والتمييز ما بين الصواب والخطأ في ضوء منظومة القيم والمعايير الأخلاقية السائدة في المجتمع (عطياني، الحواجرة وأبو الحسن، 2016)،كما يمكن تعريف أخلاقيات العمل بأنها مجموعة المبادئ السلوكية والقيم التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة في التمييز بين الصواب والخطأ. (Daft, 2003)

أما في مبادئ الدين الإسلامي فإن الاهتمام بأخلاق المهنة ينطلق من مفهوم قوله سبحانه وتعالى في سورة النحل : "*ونزلنا عليك الكتاب تبيانا لكل شيء وهدى ورحمة وبشرى للمسلمين*"، فالقرآن الكريم يبين ما يحتاجه الأفراد في حياتهم، حيث نجد أكثر من 200 آية تتعرض للأخلاق وتتحدث عن الفضائل الخلقية صراحة والأحكام الشرعية الدالة على ضرورة ربط العمل بمبادئ الإسلام، كون هذه الأخيرة جاءت بما فيه صلاح الخلق في معاشهم وأعمالهم ،فكل عمل مباح يعمل فيه العامل المسلم بنية صالحة لبناء مجتمع تسود فيه الأخلاق العالية أو خدمة تقدم للجميع فإنه يحرث للآخرة سواء كان علمي أو صناعي أو إداري أو تربوي، ليلخص بذلك كل هذا قول الرسول صلى الله عليه وسلم :"إنما الأعمال بالنيات وإنما لكل امرئ ما نوى". (Hashim, 2012)

إن الالتزام بالمبادئ والسلوك الأخلاقي على صعيد الفرد أو الوظيفة أو في مهنة معينة أو مجموعة منظمات الأعمال يعد ذا أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع، إذ أن الأمر يقود إلى الالتزام بمبادئ العمل الصحيح والصادق وإذا ما أردنا الإشارة إلى أهم الفوائد التي يمكن أن تحصل عليها منظمات الأعمال جراء التزامها بالمنظور الأخلاقي يمكن القول بأن أخلاقيات الأعمال تساهم في تعزيز سمعة جيدة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية لما له مردود ايجابي على المنظمة، كما أن التوجهات الحديثة ترى إن تجاهل الأخلاقيات في العمل هو نزوح نحو المصلحة الذاتية الضيقة في حين أن الالتزام بالأبعاد الأخلاقية للعمل يضعها في إطار المصلحة الذاتية المستنيرة ومن المعلوم أن ردود الفعل السلبية على التصرف اللاأخلاقي قد تنشأ من قبل المنافسين والحكومة وباقي فئات المجتمع وهذا يؤدي إلى الإضرار بسمعة المنظمة على المدى البعيد، إضافة إلى أنه قد تتكلف منظمات الأعمال كثيرا نتيجة تجاهلها الالتزام بالمعايير الأخلاقية ،وهنا يأتي التصرف اللاأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوي القضائية والمشاكل ... الخ. (حماد، 2013)

2.1.5. مبادئ أخلاقيات الأعمال :

هناك العديد من القيم الأخلاقية الأساسية التي تمثل سلسلة من المبادئ وتحدد بإطار عام ما هو سليم أو ما هو خاطئ وذلك بمصطلحات عامة قد تشمل : الأمانة، العدالة، احترام الآخرين، الثقة، النزاهة، الالتزام بالوعد، الموضوعية، مراعاة الآخرين، الإخلاص، الإحساس بالمسؤولية، السعي للتميز، المشروعية، غير أن أهم القيم التي لها علاقة مباشرة بأداء الفرد تتلخص فيما يلي : (معراج، 2015)

- **الاستقلالية والموضوعية**: وتعني أن يكون الأفراد في المنظمات 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 واستقلاليتهم عند القيام بأعمالهم.

- **الأمانة والاستقامة**: وهي التجرد من الانحياز للمصلحة الشخصية وأن يكون الأفراد منظماتهم محل ثقة العميل ويحفظوا أسرارهم.

- **النزاهة والشفافية**: وتعني أن يتصف الأفراد بالعدل وأن يتحلون عند قيامهم بعملهم بالنزاهة والعفة والصدق في أدائهم لواجباتهم، وأن يتجردوا من المصالح الشخصية، كما ينبغي عليهم ألا يضعوا أنفسهم في مواقف تؤثر على حيادهم أو تجعلهم يقعون تحث تأثير الغير.

2.5. الموارد البشرية :

يقصد بها كل الأفراد العاملين بمنظمة ما، تم التعاقد معهم بالنظر إلى مجموع كفاءاتهم واستعداداتهم واتجاهاتهم وخصائصهم للقيام بمهام موكلة إليهم ومحددة حسب نوع الوظيفة مقابل راتب أو أجر، مكافآت، مزايا ... الخ. (صابر، تعيلب، 2010، ص09)

3.5. أداء الموارد البشرية:

1.3.5. المفهوم:

يعبر الأداء بصفة عامة عن كل سلوك عملي يؤديه الفرد أو المجموعة أو المنظمة، يشمل هذا السلوك أعمال وتصرفات وحركات مقصودة من أجل عمل لتحقيق هدف أو أهداف محددة.

يأخذ مصطلح أداء الفرد ثلاثة معاني، يمكن أن يكون نجاحا، نتيجة العمل، أو العمل نفسه، يستعمل عموما لتوصيف وضعية تتمثل بالنسبة لشخص ما في بلوغ أهداف حددت له. (بيريتي، ثابتي وبن عبو، 2015، ص30)، حيث يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات وظيفته من حيث كمية وجودة العمل المقدم من طرفه. (بن عيشي، 2012، ص13)

كما يعرف بأنه : "القيمة الإجمالية المنتظرة من تنظيم حلقات منفصلة للسلوكات Des épisodes de comportement discrets الممارسة من قبل الفرد خلال فترة معينة. (Motowidlo, 2003)

2.3.5. تحسين الأداء :

من أهم مفاهيم العصر الحالي أن المنافسة القوية والإبداع لا ينتجان من استخدام الآلات الحديثة ومحاولة تخفيض التكاليف فحسب وإنما باستخدام أهم مصدر على الإطلاق هو المورد البشري، إذ أصبح يحكم على نجاح أي منظمة بمدى اهتمامها بقدرات مواردها البشرية وكفاءاتهم وكيفية الاستثمار في رأس المال البشري وعمليات تحسين أدائهم، هذه الأخيرة تتطلب نظرة شمولية تبدأ من الجذور والمتمثلة في أخلاقيات الاعمال مرورا بالتعليم والتكوين المستمر ... الخ ليتم في الأخير توفير مخزون مهاري محترف في المنظمة (يوسف، 2016، ص67)، يتطلب نجاح هذه العملية (تحسين الأداء) المرور بمجموعة خطوات أساسية كما يلي : تحديد ما المشكلة ؟، من المرتبط بها ؟، ما الذي يجري الآن ؟، ما الذي نريده أن يحدث ؟، ما هي نتيجة القصور في الأداء ؟، ما هي الأسباب والحلول الممكنة ؟ وأخيرا ما هي خطة العمل المستقبلية ؟ (شقوعة، 2016، ص 64)

4.5. العلاقة بين أخلاقيات الأعمال وأداء الموارد البشرية:

إن الأداء الحقيقي ينظر إليه على أنه نتاج لعدد من العوامل المتداخلة دون تجاهل إحداها، إذ تمثل أخلاقيات الأعمال أهم هذه العوامل باعتبارها قلب تقييم الأداءات (الوظيفي والتنظيمي)، حيث ترتبط أخلاقيات الأعمال بكل من مسيري المنظمات والأفراد العاملين على حد سواء، وخاصة عند إعداد عمليات تقييم الأداء، هذا الأخير لا يمكن أن يكون دقيقا، عادلا ومعقولا دون صياغة سليمة لأخلاقيات الأعمال في المنظمة من خلال تحديد المسؤوليات، الحقوق والواجبات الأساسية لكل فرد، إذ يتم النظر إلى هاته الأخلاقيات من زاوية الواجبات والالتزامات Sous l'angle déontologique. (Bernatchez, 2003, p 39)

ترتبط أخلاقيات الأعمال بأداء الأفراد من خلال القيم التي يمكن أن تكون موروثات الأفراد أنفسهم أو من منظماتهم، حيث أن علاقة الأخلاقيات بالقيم تقتصر في كون هذه الأخيرة تعتبر كجزء من الأولى (الأخلاقيات)، إذ أن القيم تعبر عن مجموعة قواعد ومعايير للسلوك تمكن الفرد والمنظمة من التمييز بين الصواب والخطأ وبين ما هو مرغوب فيه وما هو غير مرغوب فيه، حيث يرى "ماكس شيلر" بأن الأخلاق هي تطبيق للقيم على الطبيعة، إذ أن غالبية المنظمات ترغب في أن يتوفر لدى مواردها البشرية حد أعلى من القيم المتعلقة بأخلاقيات الأعمال بغية تحقيق جودة عالية ونوعية أفضل في الأداء (جواد، 2011)

إن أداء العامل يكون منسجما ومتسقا مع قيمه، فعلى سبيل المثال فإن الأفراد الذين يحملون قيم الاستقلالية في العمل سيعملون على نحو يحقق تلك الاستقلالية، وإذا عجزوا عن تحقيق الحافز المادي ذي القيمة لديهم وذلك من خلال العمل، فإن نوعية الأداء سوف تنخفض، وحين تكون قيم الفرد شبيهة بقيم الآخرين في نفس مجموعة العمل فإن ذلك يدفعه للتفاعل معهم في عدة طرق إيجابية، وبالتالي سوف يرتفع ويتحسن أداؤه، وفي المقابل فإن الفرد الذي يرى أنه على خلاف في

القيم مع مجموعته يتصرف بنحو مختلف ودائما يؤدي هذا الشعور بالاختلاف إلى الصراع، وحين يقع الصراع يقل الانجذاب نحو المجموعة. (بورحومة وبودراع، 2016)

6. الدراسة الميدانية :

1.6. وصف مؤسسة قارورات الغاز، معسكر BAG :

هي مؤسسة صناعية اقتصادية عبارة عن شركة ذات أسهم تابعة لفرع نفطال، حاملة لشهادة ISO 9001: 2008 ويبلغ رأسمالها الاجتماعي : 000 200 550 3 دج، نشأت بموجب اتفاقية المفتاح في اليد clés en main في أوت 1974 بين كل من شركة سوناطراك وشريكها الاسباني"but sir"، حيث قام هذا الأخير بوضع تخطيط بناء وحدة معسكر وجلب الآلات وتركيبها وإعطاء معلومات عن كيفية استخدام الآلات، وبعد إتمام إنجاز المشروع اندمجت الوحدة تحت اسم "الشركة الوطنية للحديد والصلب SNS" في 01 جويلية 1981، وفي 02 فيفري 1989 تغير اسم الشركة لتصبح "المؤسسة الوطنية للرزم المعدني EMB" المنبثقة عن الشركة الوطنية للحديد والصلب، ثم تفرعت المؤسسة الوطنية للرزم المعدني إلى وحدات وأصبحت كل وحدة تسمى "مؤسسة قارورات الغاز BAG" في سنة 1995 ليكون هذا الأخير بمثابة الاسم الرسمي لها[1].

2.6. مهام مؤسسة قارورات الغاز وأهدافها :

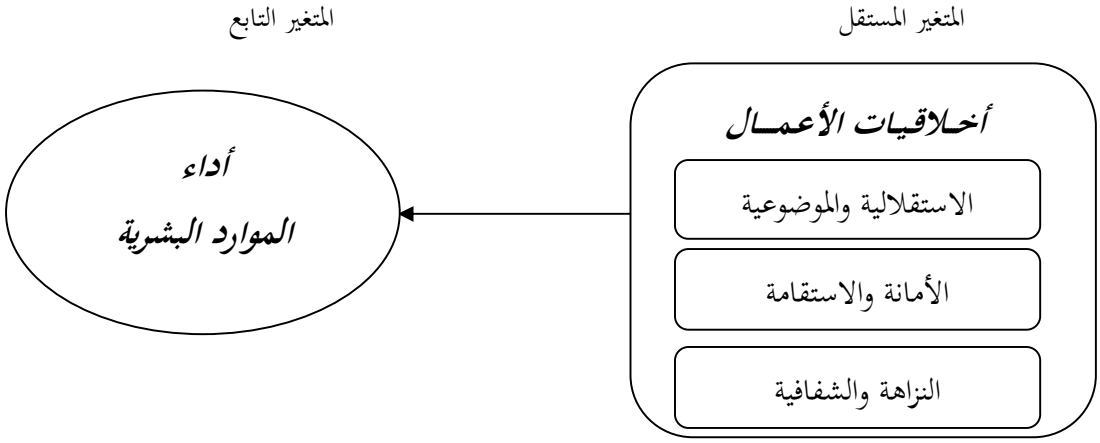
في إطار نشاطها، تتكفل المؤسسة بتصميم، صنع وتصليح قارورات الغاز، إضافة إلى صنع ملحقات التخييم وكذا قارورات إطفاء النار (co2,a poudre, a eau)، صنع نطاق خاص بقارورات الغاز من النوع b13، b6، p35 وb3، وأخيرا صنع صناديق حمل قارورات الغاز. (وثائق المؤسسة)

أما في إطار أهدافها، تسعى المؤسسة لتحقيق أهداف عديدة أهمها البقاء والاستمرار في النشاط، وكذا تمويل السوق الوطنية بمنتجاتها، تطوير الإنتاج وأدواته، تحسين الجودة والقضاء على النفقات الزائدة ومحاربة التبذير وإهدار موارد المؤسسة، البحث المستمر من أجل التجديد في إنتاجها، السعي لتصدير منتجات المؤسسة إلى الخارج، محاولة بيع أكبر قدر من منتجاتها عن طريق طرح أسعار مناسبة وتقديم خدمات جديدة، إضافة إلى العمل على رفع الحصة السوقية من خلال كسب ولاء الزبائن وجذبهم باستمرار مع تحسين صورة المؤسسة، إيجاد استثمارات جديدة تمكنها من منافسة منتجات الدول الأخرى خاصة الشقيقة، توفير الظروف المناسبة والملائمة للعمل، التكوين المتواصل للأفراد العاملين، توفير مناصب شغل لأكبر عدد من الأفراد، تحسين أداء العاملين وأداء المنظمة ككل، الاعتراف بالكفاءات وتطويرها مع ترسيخ ثقافة المنظمة وأخيرا وضع خطة تنمية في آفاق 2030.

[1] www.bag.dz

3.6. نموذج الدراسة :

شكل 01 : نموذج الدراسة



4.6. فرضيات الدراسة :

- **الفرضية الرئيسية :**

تساهم أخلاقيات الأعمال في الارتقاء بأداء الموارد البشرية في منظمات الألفية الثالثة.

- **الفرضيات الفرعية :**

الفرضية الأولى: تؤثر الاستقلالية والموضوعية على تطوير أداء الموارد البشرية.

الفرضية الثانية: تؤثر الأمانة والاستقامة على تطوير أداء الموارد البشرية.

الفرضية الثالثة: تؤثر النزاهة والشفافية على تطوير أداء الموارد البشرية.

5.6. تصميم ومنهجية الدراسة:

1.5.6. عينة الدراسة وطرق جمع البيانات :

يشمل مجتمع الدراسة جميع عمال مؤسسة قارورات الغاز بمعسكر، والجدول التالي يوضح التشكيلة البشرية لمجتمع الدراسة :

جدول 01 : خصائص مجتمع الدراسة.

المتغير	الفئة	العدد	المتغير	الفئة	النسبة المئوية(%)
الجنس	ذكر	243	المستوى الوظيفي	إطار	33
	أنثى	08		عون تحكم	37
المجموع		251		عون تنفيذ	181

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على وثائق المؤسسة

أما عينة الدراسة فتتكون من مجموعة فريق العمل العامل بالمؤسسة والقادر على التعامل مع المعلومات الواردة في استبيان الدراسة ومتغيراتها، حيث تم سحب عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة بلغ عددها 100 فردا، أي بنسبة 40% تقريبا من مجتمع الدراسة، تم توزيع 100 استبيان واسترجع منها 91، وبعد فحصها تم استبعاد سبعة استبيانات وجدت غير صالحة للاستخدام، ليصبح عدد أفراد العينة المبحوثة 84 استبيانا صالحا للتحليل الإحصائي، أي ما نسبته 33% من مجتمع الدراسة.

2.5.6. دقة وثبات أداة الدراسة :

لتحديد مدى ترابط الأسئلة في الاستبيان وللتأكد من مدى اتساق الفقرات حتى تعكس أهداف الدراسة وتساؤلاتها، تم إعداد استبيان أولي بناء على عدة دراسات ذات الصلة بالموضوع من أجل استخدامه في جمع البيانات والمعلومات، ثم عرضه على الأساتذة المحكمين[1] للتأكد من ملائمته للدراسة، وتم توزيعه على جميع أفراد العينة وتحليله باستخدام البرنامج الإحصائي Spss، وللتأكد من صلاحية الاستبيان في قياس متغيرات الدراسة تم استخدام "معامل ألفا كرونباخ"، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لمتغيرات الدراسة :

جدول 02 : معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	الفقرات	ألفا كرونباخ %
أخلاقيات الأعمال (المتغير المستقل)	10	65,4
الأداء الوظيفي (المتغير التابع)	12	65,4
المعدل العام للثبات	22	74,8

من خلال الجدول 02 نلاحظ أن معامل الثبات الكلي لأداة البحث بلغ 74,8 % وهو معامل ثبات مرتفع ومناسب جدا لأغراض البحث، كما تعتبر معاملات الثبات لمحاور البحث وأبعادها مرتفعة ومناسبة لأغراض البحث والتي تراوحت ما بين 65,4 % إلى 74,8 %، وهذا يدل أن لمتغيرات الدراسة درجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في الدراسة الميدانية، وبهذا يمكن التأكد من ثبات أداة البحث (الاستبيان)، ما يجعلنا على ثقة تامة بصحتها وصلاحيتها لتحليل النتائج.

[1] أعضاء مخبر تحليل واستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات، جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر.

3.5.6. الوصف الإحصائي لعينة الدراسة :

جدول 03 : توزيع أفراد العينة وفقا للخصائص الشخصية والوظيفية للعينة.

المتغير	الفئة	النسبة المئوية(%)	المتغير	الفئة	النسبة المئوية(%)
الجنس	ذكر	92,9	الخبرة المهنية	أقل من 05 سنوات	46,4
	أنثى	07,1		من 5 إلى 10 سنوات	22,6
المجموع		100		من 11 إلى 15 سنة	11,9
السن	أقل من 30 سنة	46,6		أكثر من 16 سنة	19
	31-40 سنة	28,6	المجموع		100
	41-50 سنة	14,3			
	أكثر من 50 سنة	10,7	المستوى الوظيفي	إطار	19
المجموع		100		عون تحكم	33,3
المستوى التعليمي	ابتدائي	09,5		عون تنفيذ	47,6
	متوسط	10,7	المجموع		100
	ثانوي	32,1			
	جامعي	47,6			
المجموع		100			

يتضح من الجدول 03 أن 92,9 % من أفراد عينة الدراسة هم من الذكور، وما نسبته 07,1 % فقط هم من الإناث، إذ يرجع هذا التفاوت بين الذكور والإناث إلى طبيعة العمل في المؤسسة وصعوبة نشاطاتها التي تحتاج إلى فئة الذكور أكثر من فئة الإناث، كما أن 75 % من أفراد العينة هم ممن لا تتعدى أعمارهم 40 سنة، إذ يتضح أن معظم الأفراد هم من الشباب، إضافة إلى أن المستوى التعليمي الغالب لدى المستجوبين هو المستوى الجامعي بنسبة 47,6 % ثم يليه المستوى الثانوي بنسبة 32,1 % ما يعني أن المؤسسة تهتم باستقطاب وتوظيف الأفراد ذوي المؤهلات والكفاءات العالية، أما فيما يخص عدد سنوات الخبرة المهنية يتضح من الجدول أن ما نسبته 46,4 % من أفراد عينة الدراسة (تقريبا النصف) هم ممن لديهم خبرة عملية تتراوح ما بين 05 إلى 10 سنوات وهم الفئة الأغلبية في الدراسة، حيث يرجع ذلك إلى توسيع نشاط المؤسسة والتغييرات المستمرة في هياكلها، وبالتالي ضرورة خلق مناصب جديدة، كما نلاحظ بأن ما نسبته 47,6 % هم من أعوان التنفيذ، وما نسبته 33,3 % تمثل فئة أعوان التحكم وأخيرا نسبة 19 % تمثل نسبة الإطارات من أفراد عينة الدراسة.

7. نتائج الدراسة :

1.7. اختبار اتجاهات عينة الدراسة :

جدول 04 : جدول اختبار اتجاهات عينة الدراسة لمتغير أخلاقيات الأعمال

الرقم	المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة
الاستقلالية والموضوعية		01,86	0,46	موافق
01	أحاول دائما أن أكون حياديا أثناء تأدية مهامي وأتجنب التحيز	01,77	0,76	موافق بشدة
02	أقاوم مختلف التأثيرات الجانبية عند قيامي بتنفيذ أعمالي	01,94	0,60	موافق
03	لا أسمح لعلاقاتي الشخصية أن تؤثر على استقلاليتي وموضوعيتي في العمل	01,87	0,80	موافق
الأمانة والاستقامة		01,95	0,57	موافق
04	أحرص عند تأديتي لمهامي على عدم المساس بصلاحيات المصالح الأخرى	02,08	0,90	موافق
05	أحاول أن أكون أمينا ومستقيما في عملي قدر المستطاع	01,93	0,86	موافق
06	أعتبر نفسي قادرا على تحسين العمل وإتقانه وكذا حفظ أسرار العمل	01,95	0,89	موافق
07	أعمل دائما على مصلحة مؤسستنا التي أعمل فيها	01,85	0,76	موافق
النزاهة والشفافية		01,86	0,57	موافق
08	أحاول أن أكون عادلا أثناء تأدية مهامي	01,89	0,80	موافق
09	أتحلى بالنزاهة أثناء تأدية عملي	02,00	0,86	موافق
10	أحاول أن أكون صادقا في أداء واجباتي المهنية	01,71	0,81	موافق بشدة
متغير أخلاقيات الاعمال		01,90	0,40	موافق

من خلال استقراء الجدول 04 يظهر لنا مختلف إجابات الأفراد حول الأبعاد المتعلقة بمتغير أخلاقيات الأعمال إذ تبين النتائج أن متوسط إجابات الأفراد حول بعد "الاستقلالية والموضوعية" تراوحت ما بين 1,77 و1,94، وهذا ما يتناسب مع مستوى الموافقة : "موافق" و"موافق بشدة"، أي أن الأفراد يتفقون على أن تجنبهم للتحيز والتزامهم الكبير بالحيادية أثناء تأديتهم لمهامهم إضافة إلى عدم سماحهم لعلاقاتهم الشخصية أن تؤثر على استقلاليتهم وموضوعيتهم مع مقاومتهم لمختلف التأثيرات الجانبية، أما فيما يخص فقرات بعد "الأمانة والاستقامة" فقد كان متوسط إجابات فقرات 01,95، هذا ما يبين أن

افراد العينة كانت كل إجاباتهم "موافق"، وما يفسر ذلك هو حرصهم على عدم المساس بصلاحيات المصالح الأخرى وكذا حفظ أسرار العميل مع العمل دائما على المصلحة العامة للمؤسسة، أما فيما يتعلق ببعد "النزاهة والشفافية" فأظهرت النتائج أن موقف الأفراد لم يتغير كثيرا مقارنة بالبعدين السابقين وخاصة مع البعد الأول، حيث كانت آرائهم متراوحة بين "موافق" و"موافق بشدة"، إذ بلغ متوسط هذا البعد 1,86 ما يعني أنه هناك اتفاق لآراء العينة حول التحلي بالصدق والنزاهة في أداء الواجبات المهنية، وبالنظر إلى النتائج السابقة نجد أن الأفراد موافقين على مختلف الفقرات الخاصة بمتغير أخلاقيات الأعمال.

جدول 05 : جدول اختبار اتجاهات عينة الدراسة لمتغير الأداء الوظيفي

الرقم	المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة
11	ألتزم دائما بتنفيذ واجباتي في العمل	01,67	0,58	موافق بشدة
12	أحترم التوقيت المطلوب لإنجاز مهامي	02,05	0,90	موافق
13	أحرص على تأدية واجباتي بكفاءة وفاعلية	01,99	0,78	موافق
14	أعتمد على نفسي في إنجاز مهامي	02,32	0,95	موافق
15	أستطيع حل المشاكل التي تواجهني في عملي	02,37	01,07	موافق
16	أنا مستعد للعمل خارج أوقات الدوام لإنجاز الأداء الوظيفي المطلوب	02,40	01,13	موافق
17	أشعر أنني أساهم في تحقيق أهداف مؤسستنا التي أعمل فيها	02,18	01,03	موافق
18	أبذل قصار جهدي في إنجاز المهام الموكلة لي	01,98	01,02	موافق
19	أحرص على تحسين مستوى أدائي	01,90	0,87	موافق
20	أحاول أن أكون مبدعا في عملي	02,05	01,05	موافق
21	أحاول دائما تقديم مجهود أكثر مما هو مطلوب مني	02,54	01,12	موافق
22	أسعى دائما إلى اكتساب معارف جديدة متعلقة بعملي	01,99	0,92	موافق
	متغير الأداء الوظيفي	02,11	0,44	موافق

من خلال استقراء الجدول 05 نلاحظ بأن أغلب إجابات أفراد العينة كانت موافقة على أن مختلف قيم أخلاقيات الأعمال (الاستقلالية، الأمانة، النزاهة ...الخ) تساعدهم على تطوير أدائهم في العمل، إذ نفسر رغبة الأفراد بتطوير أدائهم وتوفر الصفات الأخلاقية عندهم بأن ذلك يرجع إلى المستوى العلمي والثقافي الذي يتميزون به بمختلف مستوياتهم، فالتحلي بالصدق، العدالة والاستقامة وغيرها يساعدهم على الالتزام بتنفيذ واجباتهم وبذل قصار جهدهم في إنجازها مع احترام توقيتها، هذا ما يخلق رغبة لديهم في اكتساب معارف جديدة، تقديم اقتراحات جديدة ومجهود إضافي في العمل.

2.7. اختبار الفرضيات :

1.2.7. الفرضيات الفرعية :

- **الفرضية الفرعية الأولى :**

H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للاستقلالية والموضوعية على تطوير أداء الموارد البشرية.

جدول 06 : نتائج اختبار الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الأولى

	β معامل الانحدار	T المحسوبة	Sig مستوى المعنوية	R^2 معامل التحديد	F المحسوبة	Sig مستوى المعنوية
تأثير الاستقلالية والموضوعية على تطوير أداء الأفراد.	0,016	14,7	0,883	0,000	0,022	0,883

يوضح الجدول 06 أن قيمة مستوى الدلالة الخاص بمعامل التحديد قد بلغ 0,8 وهي قيمة أكبر من 0,05 وهذا يعني قبول الفرضية العدمية والقول بأنه لا يوجد هناك قوة تفسيرية معنوية للاستقلالية والموضوعية اتجاه تطوير أداء الأفراد وهذا ما يثبته أيضا معامل التحديد المربع الذي يساوي الصفر، أي أن التغييرات الحاصلة في تطوير أداء الأفراد لا تعود إلى الاستقلالية والموضوعية، كما أن مستوى الدلالة قد بلغ 0,8 المتعلق بمعامل التأثير الذي بلغ 0.01 وهذا يعني قبول الفرضية العدمية والقول بأنه لا يوجد تأثير للاستقلالية والموضوعية على تطوير أداء الأفراد.

- **الفرضية الفرعية الثانية :**

H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للأمانة والاستقامة على تطوير أداء الموارد البشرية.

جدول 07 : نتائج اختبار الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية

	β معامل الانحدار	T المحسوبة	Sig مستوى المعنوية	R^2 معامل التحديد	F المحسوبة	Sig مستوى المعنوية
تأثير الأمانة والاستقامة على تطوير أداء الأفراد	0,456	04,63	0,000	0,208	21,50	0,000

يوضح الجدول 07 أن معامل الانحدار بين "الأمانة والاستقامة" و"أداء الموارد البشرية" كان موجب ومساوي لـ 0,456 عند مستوى المعنوية 0,000، ما يعني رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة، أي أن الأمانة والاستقامة لهما تأثير موجب على تطوير أداء الموارد البشرية وهذا التأثير معنوي احصائيا، ما يعني أن حرص أفراد المؤسسة الأخلاقي وتحليهم بالأمانة والاستقامة وكذا حفظهم لأسرار العمل هذا ما يدفعهم إلى تنمية روح المبادرة لديهم ويجعلهم أكثر بحثا عن طرق تحسين وتطوير أدائهم وتغيير وجهة نظرهم للعمل ذلك ما يسمح بتحرير قدراتهم الإبداعية وكذا زيادة قدرتهم على حل المشاكل التي تواجههم والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة العامة، كما يبين الجدول أن قيمة معامل التحديد بلغت 20,8

%، ما يعني أن بعد "الأمانة والاستقامة" يفسر 21 % تقريبا من التغيرات التي تحدث على مستوى تطوير أداء الموارد البشرية، أي أنه كلما زادت أمانة واستقامة الأفراد كلما ساهم ذلك في تطوير أدائهم، إذ يظهر ذلك من خلال شعور الفرد كأنه جزء من المنظمة مما يدفعه إلى المحافظة على قيمه الأخلاقية والحرص على تقديم الأفضل في مهامه وواجباته، كما تبين قيمة F المحسوبة أن نموذج الدراسة معنوي احصائيا أي أن بيانات الدراسة مناسبة للنموذج.

- **الفرضية الفرعية الثالثة :**

H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية النزاهة والشفافية على تطوير أداء الموارد البشرية.

جدول 08 : نتائج اختبار الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية

	β معامل الانحدار	T المحسوبة	Sig مستوى المعنوية	R^2 معامل التحديد	F المحسوبة	Sig مستوى المعنوية
تأثير النزاهة والشفافية على تطوير أداء الأفراد	0,385	03,77	0,000	0,148	14,23	0,000

يوضح الجدول 08 أن معامل الانحدار بين "النزاهة والشفافية" وكذا "أداء الموارد البشرية" كان موجب ومساوي لـ 0,385 عند مستوى المعنوية 0,000، يعني رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة، أي أن النزاهة والشفافية لهما تأثير موجب على تطوير أداء الفرد وهذا التأثير معنوي احصائيا، ما يعني أن أفراد المؤسسة يعطون أهمية كبيرة للنزاهة والشفافية من خلال تحليهم بالصدق، العدل، النزاهة والعفة في أداء واجباتهم المهنية والابتعاد عن كل موقف يؤثر على حيادهم، كما يبين الجدول أن قيمة معامل التحديد بلغت 14,8 %، ما يعني أن "النزاهة والشفافية" يفسران 15 % تقريبا من التغيرات التي تحدث على مستوى أداء الفرد، أي أنه كلما زاد تحلي الأفراد بالنزاهة والشفافية كلما ارتقى أدائهم وتحسن، وبالتالي تطور أداء رأس المال البشري للمؤسسة ككل، كما تبين قيمة F المحسوبة أن نموذج الدراسة معنوي احصائيا أي أن بيانات الدراسة مناسبة للنموذج.

2.2.7. الفرضية الرئيسية :

H_0 :لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال على تطوير أداء الموارد البشرية.

جدول 09 : نتائج اختبار الانحدار البسيط للفرضية الرئيسية

	معامل β الانحدار	T المحسوبة	Sig مستوى المعنوية	R^2 معامل التحديد	F المحسوبة	Sig مستوى المعنوية
تأثير أخلاقيات الأعمال على تطوير أداء الأفراد	0,433	04,34	0,000	0,187	18,91	0,000

يوضح الجدول 09 أن معامل الانحدار بين أخلاقيات الأعمال وأداء الموارد البشرية كان موجب ومساوي لـ : 0,433 عند مستوى المعنوية 0,000، يعني رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة، أي أن أخلاقيات الأعمال لها تأثير موجب على تطوير أداء الموارد البشرية، وهذا التأثير معنوية احصائيا، ما يعني أن توفر الصفات والقيم الأخلاقية عند أفراد المؤسسة من أمانة وصدق، انضباط ونزاهة ... الخ يساهم في تحسين أدائهم وخاصة بعد تغير النظرة إلى المورد البشري من منطق إدارته كقوة عضلية إلى منطق إدارته كقوة فكرية، معرفية وأخلاقية، ذلك ما يستلزم تهيئة المناخ والظروف الملائمة لبناء جسور الثقة بين جميع الفاعلين في المؤسسة عن طريق تحليهم بمختلف القيم الأخلاقية، كما يبين الجدول أن قيمة معامل التحديد بلغت 18,7 %، ما يعني أن أخلاقيات الأعمال تفسر 19 % تقريبا من التغييرات التي تحدث على مستوى تطوير أداء الموارد البشرية، كما تبين قيمة F المحسوبة أن نموذج الدراسة معنوي احصائيا أي أن بيانات الدراسة مناسبة للنموذج.

8. خاتمة :

نظرا لأهمية المسؤولية الأخلاقية في المنظمات باعتبارها من أساسيات النجاح، ركزت هذه الدراسة على معرفة مدى مساهمتها في تحسين أداء الموارد البشرية بصفة خاصة من خلال ثلاثة أبعاد : الاستقلالية والموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية، إذ هدفت الدراسة إلى بحث هذه الإشكالية في مؤسسة قارورات الغاز بمعسكر BAG، إذ قامت هذه الأخيرة بعدة مجهودات في سبيل تحسين أداء رأسمالها البشري بصفة خاصة.

تكونت عينة الدراسة من 84 فرد عامل بنسبة 33% من مجتمع الدراسة، وكانت أهم ***نتائج الدراسة*** المتوصل إليها كما يلي :

- لا يوجد للاستقلالية والموضوعية تأثير على تطوير أداء الموارد البشرية في مؤسسة قارورات الغاز بمعسكر.
- للأمانة والاستقامة تأثير إيجابي على تطوير أداء الموارد البشرية في مؤسسة قارورات الغاز بمعسكر.
- للنزاهة والشفافية تأثير إيجابي على تطوير أداء الموارد البشرية في مؤسسة قارورات الغاز بمعسكر.

من خلال ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج يمكن تقديم مجموعة من ***الاقتراحات***، وهي ضرورة إبراز أهمية المسؤولية الأخلاقية في تعامل قيادة المنظمات مع الموارد البشرية، يتم هذا من خلال ترسيخ أخلاقيات الأعمال في المؤسسة عن طريق فهم ودراسة وتحليل العناصر المكونة للمبادئ الأخلاقية وكذا رفع مستوى الوعي بأهميتها وبفوائد الالتزام بمعايير وأبعاد كل

من المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية وضرورة التقيد بهما، إضافة إلى وضع قوانين وتنظيمات، أسس ومعايير خاصة بقواعد أخلاقيات الأعمال، كذلك اهتمام المنظمة بموضوعية أفرادها واستقلاليتهم من خلال إقامة دورات خاصة بهذا الجانب، كل هذا بهدف تحسين أداء الموارد البشرية، هذا الأخير له أثر إيجابي كبير على تطوير أداء المنظمات وذلك ما يضمن استمراريتها وتطورها، وكذا تطوير أرضية جيدة لضمان حوكمة جيدة للعلاقات بين مختلف المنظمات.

قائمة المراجع :

❖ **المراجع باللغة العربية :**

1. بن عيشي عمار. (2012) .***اتجاهات التدريب وتقييم أداء الأفراد***، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
2. بورحومة عبد الحميد، بودراع أمنية. (2016) .دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين، ***مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية***، العدد 10، ص ص 197-217.
3. بيريتي جان ماري، ثابتي الحبيب، بن عبو الجيلالي. (2015) .***قاموس الموارد البشرية طبقا للسياقين الفرنسي والجزائري***، كنوز الحكمة، الجزائر.
4. جواد عالية محمد علي. (2011) .تأثير القيم الشخصية للعاملين في أداء فرق العمل، ***مجلة العلوم الاقتصادي والإدارية***، المجلد 17، العدد 63، جامعة بغداد، العراق، ص ص 166-189.
5. حماد أحمد جدعان. (2013) .دور أخلاقيات الأعمال في تعزيز المكانة الذهنية للخدمات المصرفية، ***مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية***، مجلد 9، العدد 29، ص ص 102-127.
6. شقوعة فؤاد عبد المعطي. (2016) .***إدارة الأداء والتميز المؤسسي***، دار أزمنة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
7. صابر محمد عبد العليم، تعيلب خالد عبد المجيد. (2010) .***إدارة الموارد البشرية –مدخل معاصر–***، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر.
8. عطياني مراد سليم، الحواجرة كامل محمد، أبو الحسن الحارث محمد. (2016) .*المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل في إطار وظيفة العمليات وأثرها في أداء الأعمال*، ***دراسات العلوم الادارية***، المجلد 43،العدد 1، ص ص 159-183.
9. المرايات رغدة عابد عطا الله. (2011) .***أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان***، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
10. معراج هواري. (2015) .دور أخلاقيات الأعمال في الرفع من تنافسية المؤسسة، ***المؤتمر الدولي الثالث لكلية إدارة الأعمال : اليقظة الاستراتيجية لمواجهة التحديات الإقليمية والعالمية في بيئة الأعمال المتجددة***، 30/29/28 أفريل، الأردن.
11. يوسف مصطفى. (2016) .***إدارة الأداء***، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

❖ **المراجع باللغات الأجنبية :**

1. Bernatchez Jean-Claude. (2003). ***l'appréciation des performances au travail « De l'individu à l'équipe »***, presses de l'université du Québec, Canada.
2. Daft Richard. (2003). ***Management***, South Western and College publishing, 11 th Edition, Canada.
3. Hashim Muhammad. (2012). Islamic Perception Of Business Ethics and the impact of secular thoughts on Islamic business ethics, ***International Journal of Academic Research in Business and social sciences***, vol 2, N°3, pp 98-120.
4. Motowidlo .J. Stephan. (2003). ***« Job performance »***, dans Handbook of Pyschology, Industrial and Organizational Psychology, sous la direction de W.C Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski et I.B. Weiner, Hoboken, NJ: Wiley, vol. 12, p. 39-52.
5. Shahrul Nizam bin Salahudin, Mohd Nur Ruzainy bin Alwi, Siti Sarah binti Baharuddin, Siti Syafina binti Halimat. (2016). The Relationship between work ethics and job performance, ***3rd International conference on business and economics***, 21-23 september, Universiti teknologi MARA Selangor, Malaysia, Published by future academy www.futureAcademy.org.uk, The european proceedings of social & behavioural sciences EpSBS.

❖ المواقع الإلكترونية : www.bag.dz