

دور الأخلاقيات الدينية والعلاقات الإنسانية في فعالية الأداء الوظيفي The role of religious ethics and human relations in functional performance

توزان فاطمة، غرزي سليمة

¹المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت، Touzane_1980@hotmail.fr

²المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت، Selmagh01@yahoo.fr

تاريخ النشر: 15 / 06 / 2018

تاريخ القبول: 12 / 06 / 2018

تاريخ الاستلام: 12 / 03 / 2018

ملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية والمعنونة بأثر الأخلاقيات الدينية والعلاقات الإنسانية في فعالية الأداء الوظيفي، دراسة حالة مديرية أملاك الدولة لولاية عين تموشنت، بإيجاد حل لإشكالية الدراسة والموسومة بما مدى تأثير العلاقات الإنسانية والأخلاقيات الدينية في تحسين أداء العاملين داخل المنظمة؟ من خلال الاعتماد على نموذج spss بهدف تحليل معطيات الإستبيان والتأكد من صحة الفرضيات، وتبينت لنا نتيجة الدراسة أن هناك علاقة تأثير وتأثر بين العلاقات الإنسانية والأخلاقيات الدينية والأداء الوظيفي، فالاهتمام بالعلاقات الإنسانية والقيم الدينية يزيد من أداء الموظف والعكس صحيح.

الكلمات المفتاحية: الأخلاقيات الدينية، العلاقات الإنسانية، الأداء الوظيفي.

Abstract :

The purpose of this study, entitled "the effect of religious values and human relations on the functionality of employers" case study of the areas of state management AinTemouchent, aims to find a solution to the problem of the study formulated as follows : what is the degree of the effect of human relations and religious ethics on improving the performance of employers within the organization through the use of the statistical tool "spss" to analyze the data of the questionnaires and to verify the accuracy of the hypotheses, we have been shown the existence of an impact relation ship between human relations, religious ethics and functionality. Thus taking care of human relation ships and religious values increases the performance of the official, and .

Key Words: Religious Values, Human Relations, Functionality.

مقدمة:

تسعى الإدارة العليا في أي منظمة من أجل رفع أداء العاملين وللاستغلال الأمثل للموارد و
الإمكانيات المتاحة للحصول على أحسن نتيجة ، فقد كان الاعتقاد السائد سابقا يتم رفع الأداء عن
طريق تطوير المنتج ، استخدام التكنولوجيا الحديثة ، رقي الأساليب بالإضافة إلى مهارات العاملين مما
يعني اعتبار الجانب الإنساني المتمثل بالأفراد شيء ثانوي ، أما في الوقت الحالي فيمثل العنصر البشري
أهم وأعظم القوى المؤثرة في تحديد هوية المنظمة الحديثة ورسم معالم مستقبلها ، فالأفراد هم
حجر الزاوية والدعم الرئيسي لنجاح المنظمات وتحقيقها لأهدافها لذلك لا بد من زيادة الاهتمام و
العمل على استخدامه الاستخدام الفعال ، وكذلك الاهتمام بالعلاقة بين الإدارة والعاملين مما قد
يؤثر على مستوى رضا العاملين وبالتالي على مستوى أدائهم من خلال إدراك الأهداف الشخصية و
الطموحات المستقبلية ، والتي قد تكون دافعا للأداء المتميز.

فالعلاقات الإنسانية تهتم بخلق جو من الثقة والاحترام المتبادل بين الأفراد بحيث تتحول
المؤسسة من مجرد رمز للربح المادي والاستغلال إلى بيئة إنسانية تضع في اعتبارها حاجات العاملين
وميوهم وهذا ما سيمس أحد الجوانب الحيوية داخل كل مؤسسة وهو الأداء الذي يعتبر بمثابة
الثمرة الصافية للجهود التي يبذلها العامل اتجاه عمله ساعيا بذلك تقديم أداء جيد من خلاله نقيم
أو نقيس أداء المؤسسة ككل ، ونظرا لما له من أهمية بالغة فإن أغلب المؤسسات تهتم بمتابعته و
مراقبته وقياسه بصورة أكثر من الاهتمام بأي هدف آخر ، وهذا لمعرفة مدى كفاءة وفعالية العمل
بالمؤسسة.

كما تزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بأخلاقيات الإدارة على نحو ملفت للنظر و تعالت
الأصوات من أجلها في العقود الثلاثة الأخيرة من القرن الماضي ، فاليوم تتردد مصطلحات كثيرة مثل
قواعد وآداب المهنة ، أخلاقيات الأعمال ، فلم تعد الكفاءة هي الهدف الوحيد بالنسبة للمنظمات ، بل
تم الاهتمام بالأخلاقيات لتعيد صياغة الأهداف والسياسات بطريقة ترفع الأداء و تبرز المسؤولية
الأخلاقية للمنظمات.

حيث أن تراجع أخلاقيات الإدارة في المنظمات قد يؤدي إلى فقدان الحس الأخلاقي والتعامل
مع المسائل الأخلاقية بتجاهل لا يمكن تبريره ، والغرض الأساسي هو المحافظة على الجانب الخلقى في
الإدارة وبعث الثقة وإقامة علاقات عمل حسنة ، فالجانب الخلقى يساعد الأفراد على الإخلاص في
عملهم والمحافظة على أسرار المهنة وتقديم أحسن أداء وظيفي لديهم .

الإشكالية: تركز هذه الدراسة على: ما مدى تأثير الاخلاقيات الدينية و العلاقات الإنسانية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين ؟

للإجابة على هذه الإشكالية أدرجنا مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

- ما معنى أخلاقيات الدينية وما مدى تطبيقها في بيئة العمل ؟
- ما المقصود بالعلاقات الانسانية وفيما تتمثل مظاهر الاهتمام بها ؟
- هل تؤثر العلاقات الانسانية و أخلاقيات الدينية على الأداء الوظيفي للعاملين ؟

فرضيات البحث.

للإجابة على هذه الأسئلة تم وضع الفرضيات التالية:

- للعلاقات الانسانية و الأخلاقيات الدينية دور أساسي في تحسين أداء العاملين.
- هناك التزام ملحوظ في المؤسسة بالأخلاقيات الدينية .
- يتأثر الأداء الوظيفي للعاملين بمستوى العلاقات الإنسانية و أخلاقيات الدينية.

أهداف الدراسة:..تتمثل أهداف فيما يلي

- التطرق إلى مفهوم العلاقات الانسانية و أخلاقيات الدينية
- التعرف على مظاهر الاهتمام بالعلاقات الانسانية و أصول اخلاقيات الدينية و تطبيقها في بيئة العمل
- التعرف على واقع تطبيق المسؤولية الاخلاقية
- التعرف على مستوى العلاقة بين العمال والمسؤولين من جهة ، و العمال فيما بينهم من جهة أخرى و تأثير كل ذلك على مستوى الأداء الوظيفي.
- إبراز أهمية العلاقات الانسانية و أخلاقيات الدينية و الدور الذي تلعبه في تحسين أداء العاملين.

1- ماهية أخلاقيات الدينية

الأخلاق لغة:حسب معجم لسان العرب الخلق يضم اللام وسكونها حقيقة وأنه وصف لصورة الإنسان الباطنة وهي نفسه أوصافها ومعانيها المختصة بها ،بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة و أوصافها ومعانيها ولها أوصاف حسنة وقيحة (أسماء دولي لخضر، 2017)

وبمعنى آخر:الأخلاق جمع خلق،وهو السجية والطبع (way.com/fac.edu.sa، 2018).

- الخلق يدل على الصفات الطبيعية في خلقه الإنسان الفطرية على هيئة مستقيمة متناسقة ومتجانسة.

• تدل الأخلاق على الصفات المكتسبة حتى أصبحت أنها خلقت في الإنسان فهي بذلك جزء في طبيعه.

• إن للأخلاق جانبين: جانب سلوكي، وجانب معرفي
الأخلاق اصطلاحاً: عرفها عبد الكريم زيدان بقوله "ويمكننا تعريف الأخلاق بأنها مجموعة من المعاني والصفات المستقرة في النفس وضوئها وميزانها يحسن الفعل في نظر الإنسان أو يقبح، ومن ثم يقدم عليه أو يحجم عنه" (سكارنة، 2012، صفحة 379).

1- 1 تعريف أخلاقيات المهنة:

- هناك عدة تسميات عديدة لما يسمى بالأخلاقيات المهنية، فقد أطلق عليها البعض (بأخلاقيات العمل) وأطلق عليه البعض الآخر (أخلاقيات الوظيفة) أو (الأخلاقيات الإدارية) والأخلاقيات المهنية هي اهتمامات جماعات من الناس في محاولة تنظيم سلوكها وفقاً للأهداف المشتركة في إطار تنظيمي معين أي أنها جملة من الأسس والمبادئ والمثل التي يلتزم بها أفراد المهنة عند ممارستهم لمهنتهم، وذلك حفاظاً على مستوى المهنة وعلى حقوق المنتسبين لها (الحري، 2014، صفحة 309).

- يعرفها الباحثون بأنها المبادئ والمعايير، التي تعتبر أساساً للسلوك المستحب من أفراد العمل ويتعهد أفرادها بالالتزام بها وللمهنة آداب السلوك أو آداب اللياقة، وهي قواعد عامة للآداب والسلوك الاجتماعي في محيط المهنة حددتها ألواح وقوانين المنظمة لمزاولة هذه المهنة ومخلفتها أو عدم مراعاتها يعرض صاحبها للنفور والنبد من الأعضاء الآخرين بل يصل إلى حد توقيع الجزاء والعقوبة عليه في بعض الأحيان.

- هي المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب للإرادة المهنة الواحدة والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أداؤهم إيجاباً أو سلباً (سكارنة، 2012، صفحة 380).

- والأخلاق المهنية هي المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب، والتي يتعهد أفراد المهنة بالالتزام بها. والأخلاق هي مجموعة القواعد والمبادئ المجردة والتي على قاعدة عقلية أو قاعدة دينية (الحري، 2014، صفحة 308).

2.1 أسس الأخلاقيات في الإدارة

هناك مجموعة من المعايير الأخلاقية التي تقوم عليها صلات الفرد بالآخرين وتحدد علاقته سوية بهم، فالفرد لا يستطيع إلا أن يلتزم بالمعايير الأخلاقية للجماعة، وإلا تعرض لنوع من العقاب. ويرى "ردكليفر وان" أن الأفراد في الغالب يتصرفون بالأسلوب الذي يرون أنه يتفق مع القيم المرجعية للجماعة التي ينتمون إليها خاصة إذا ما توقعوا أن هذا التصرف أو السلوك سوف يؤدي إلى

كسب رضا الجماعة مع المحافظة على تماسكها أما الأسباب الرئيسية التي تدفع الفرد العامل إلى الانضمام للجماعة ، فمن أهم شعور ذلك الفرد بأن القوانين الحكومية واللوائح المنظمة لعمل الشركة لا توفر له الحماية الكافية لحقوقه ، وبالتالي فهو يرى أن الانتماء لجماعة تحميه ربما تعوض له ذلك التقصير في قوانين العمل ذات العلاقة، وأهم مصادر الأخلاقيات في الإدارة ، المصدر الديني ثم القوانين والتشريعات ثانياً ، وثالثاً الانتماء للعمل الجماعي (فوصيني، 2018).

- الأساس الديني: يمثل الدين أحد الأسس الهامة التي يستمد منها الفرد العامل القيم، بل إن الدين هو المصدر الرئيسي لقيم كثيرة ، ومن الأمثلة على القيم التي تتصل بالعمل والأخلاق في الدين الإسلامي، الإدارة والنية والمسؤولية والجزاء والجهد ، هذه الأسس هي ذاتها التي يقوم عليها النظام الأخلاقي المعاصر.

• المسؤولية : لا يمكن أن يكون المرء صاحب خلق فاضل ما لم يكن عنده شعور بالمسؤولية ، لذا كان الشعور بالمسؤولية الأخلاقية أساساً من أسس الأخلاق. (ياغي، 2012، صفحة 116).

• الجزاء: وهو الركن الثالث من أركان الفعل الخلقي ويكون ثواباً أو عقاباً والجزاء الثوابي لممارسة القواعد الخلقية وهو الرضا عن الذات .

• رقابة الضمير: تعتبر محاسبة النفس الخطوة الأولى على طريق الالتزام الأخلاقي للأفراد، فهي شكل من أشكال الرقابة الذاتية يطبقها الفرد على سلوكه الخاص. (فوصيني، 2018).

• العدل: ولا شك في العدل هو نظام الوجود لا يستقيم به حال الفرد،

• الاستقامة: ويقصد بها اختيار السلوك الأخلاقي في اتخاذ القرارات، وإصدار التعليمات وتوزيع أعباء العمل على الموظفين والتعامل مع العملاء بصدق. (فوصيني، 2018)

- الأنظمة والقوانين: تعتبر القوانين من المصادر التي توجه عمل الإدارة في المؤسسة ومن أهم القوانين التي تشكل أساس للسلوك الأخلاقي، هي تلك الواردة في مواد دستور الدولة.

- القيم والاتجاهات السلوكية والأخلاقية: لا يكفي توفر الإمكانيات المادية والتقنية الاجتماعي والاقتصادي في أي مجتمع ، وإنما يعتقد هذا التقدم على مدى توفر الإمكانيات البشرية الملتزمة بالأخلاقيات والسلوكيات الوظيفية. (فوصيني، 2018).

2- مفهوم العلاقات الإنسانية :

يتكون هذا المفهوم من كلمتين هما : العلاقات ، والإنسانية .

يقصد بكلمة علاقة والتي هي مفرد "علاقات" ، رابطة بين شيئين أو ظاهرتين بحيث يستلزم

تغيير أحدهما تغيير الآخر ، وقد تكون علاقة اتفاق أو شبه أو تبعية .

أما كلمة " الإنسانية " فهي تعني : " مجموع الصفات المشتركة التي يتصف بها أفراد المجتمع الإنساني وتميزه عن المجتمع الحيواني ، كما يقصد بهذا الاصطلاح أحيانا مجموع الأفراد بوصفهم مجتمعا واحدا ، كذلك يقصد به روح الشفقة والعطف التي يحملها الإنسان نحو الآخرين (علي، 2016، صفحة 55).

والواقع أن عبارة " العلاقات الإنسانية " تشير إلى أية صورة سلبية أو إيجابية من صور العلاقات التي تمر بين عنصرين / طرفين أو أكثر من العناصر التي تنشأ في مكان معين ، ثم تنمو هذه العلاقات لتصبح علاقات اجتماعية وثيقة تقوم على أهداف ومبادئ (رشوان، 2014، صفحة 06).

يمكن تعريف العلاقات الإنسانية من إنها ذلك الميدان في الإدارة الذي يهدف إلى التكامل بين الأفراد في محيط العمل ، بالشكل الذي يدفعهم ويحفزهم على العمل بإنتاجية ويتعاون مع حصولهم على إشباع حاجاتهم الطبيعية والنفسية والاجتماعية .

وهناك العديد من التعاريف للعلاقات الإنسانية ، فالبعض يرى أن العلاقات الإنسانية تتمثل في كل علاقة تقوم بين مختلف الأفراد والجماعات داخل المنظمة أو بينهم وبين بعض الأفراد أو الجماعات من خارج المنظمة .كذلك يعرفها البعض بأنها عملية دفع الناس لتكوين مجموعات عمل منتجة و منجزة.

ومن التعاريف الشائعة للعلاقات الإنسانية تعريف "كيث ديفيز" ، وينص التعريف على أن «العلاقات الإنسانية عبارة عن مجموعة من الاتجاهات التي تهدف إلى تطوير العمل الجماعي داخل المنشآت عن طريق تجميع الجهود والمواهب البشرية ومحاولة خلق نوع من التكامل بينها في جو يحفز على العمل التعاوني المنتج وتشعر فيه الجموع العاملة بالراحة والرضا : اقتصاديا ونفسيا واجتماعيا (الصيرفي، 2004، صفحة 11)».

أما "Saltanstall" فيعرف العلاقات الإنسانية « بأنها دراسة الأفراد أثناء العمل ، وليس الأفراد منفصلين ، وإنما كأعضاء في مجموعات عمل غير رسمية ، الأفراد كمديرين ، والأفراد كأعضاء في النقابات ، والأفراد كأعضاء في مشروعات ذات أهداف اقتصادية (الدوسري، 2005، صفحة 26)».

3- مفهوم الأداء الوظيفي :

أصبح مفهوم الأداء الوظيفي يندرج ضمن التفكير الإستراتيجي الذي يختص بالجانب الإنساني ، الذي يأخذ بعين الاعتبار الكيفية أو الطريقة المناسبة في ذلك . ونظرا لأهمية الموضوع تعددت تعريفات الأداء الوظيفي في مجال الإدارة ، والتي يمكن أن ندرجها في الآتي (أسماء دولي لخضر، 2017، صفحة 251):

عرف الأداء بأنه «المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله من حيث كمية وجودة العمل المقدم من طرفه، و الأداء هو المجهود الذي يبذله كل من يعمل بالمؤسسة من منظمين ، مديرين ومهندسين » (جميلة، 2015، صفحة 60).

عرف كذلك بأنه «الأثر الصافي لمجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات و إدراك الدور والمهام ، ويعني هذا أن الأداء في موقف معين يمكن النظر إليه على أنه نتائج للعلاقات المتداخلة بين كل من الجهد والقدرات وإدراك الدور أو المهام» (جميلة، 2015، صفحة 60).

4- أثر العلاقات الإنسانية والأخلاقيات الدينية على الأداء الوظيفي

للتعرف على دور الإدارة في بناء وتنمية العلاقات الإنسانية والقيم الأخلاقية والطرق التي تستعملها وتستعين بها وكيفية ترسيخها في المنظمة وتطبيقها على العاملين ، إضافة إلى تأثير العلاقات الإنسانية على أداء العاملين داخل المنظمة ، وختاما دور الأخلاقيات المهنية ودورها الأساسي في المنظمة.

1.4 دور الإدارة في بناء العلاقات الإنسانية وترسيخ الأخلاقيات العمل .

لقد أصبح في وقتنا الحالي الاهتمام بالعلاقات الإنسانية أمر مهم من طرف المنظمات الأعمال عكس ما كانت عليه سابقا، وذلك لدورها الأساسي والمهم في المنظمة.

- وسائل تنمية العلاقات الإنسانية الفعالة.

يمكن لإدارة المنظمة أن تزيد من فعالية العلاقات الإنسانية إذ ما هي استعانت بمجموعة من الخطوات الأساسية والتي تتمثل فيما يلي (الصيرفي، 2004، الصفحات 23-24):

❖ التخطيط التنظيمي: يجب على المنظمة أن تعتمد على الأسلوب العلمي في التنظيم ؛

• إجراء تحليل ووصف كاملين لكل وظيفة من الوظائف بالمنظمة.

❖ تخطيط وتنمية القوى العاملة: يقصد بذلك تحديد الأعداد اللازمة من العاملين لشغل

وظائف المنظمة على أساس من التنبؤ بحجم العمل أو النشاط في المنظمة ككل وكذلك بالنسبة لكل وظيفة من الوظائف المتعددة فيها.

❖ تنمية العمل الاجتماعي: يمكن لإدارة أن تقوم بتنمية العمل الاجتماعي من خلال المحاور

الأساسية التالية:

-القيادة المرنة التي تعمل على خلق جماعات العمل متعاونة يسودها روح الفريق المتعاون الفعال؛

-نظم الاتصالات الفعالة التي توفر الترابط الكامل والفعال بين مختلف أجزاء المنظمة؛

-نظم المشاركة في الإدارة التي تساعد على خلق شعور بالانتماء بين العاملين والإحساس بالالتزام والمسؤولية نحو الأهداف العامة للمنظمة؛

-نظم الحوافز الجماعية ونظم ربط الأجر بالإنتاج على أساس جماعي بما يخلق وحدة في المصالح والمنافع بين العاملين. (الصبري، 2004، الصفحات 27-28)

2.4 إرساء أخلاقيات العمل في المنظمة

إتباع الأخلاق هو ما يجب أن يحرص عليه كل شخص. ولكن إدارة المنظمة لن تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بناءً على قناعتهم الشخصية بل هي بحاجة لأن تلزمهم بذلك كجزء من متطلبات العمل، فعدم الالتزام بأخلاقيات العمل يؤثر على أداء المؤسسة وبالتالي فلا بد لها من الحرص على تطبيقها وذلك عن طريق (المبيضين، 2001، صفحة 175):

- إصدار المنظمات لمذونات الأعمال والتصرّيات الخاصة بقيم المنظمات ؛
- تبني رؤية وإستراتيجية قائمة على الأخلاقيات، حيث أن بعض المنظمات وبعد الفضائح المدوية للشركات، أطلقت الدعوات من أجل تبني استقامة المنظمة كمعيار أخلاقي لسلوك المنظمات ؛
- تشكيل لجنة الأخلاقيات واستحداث مركز مسؤول الأخلاقيات في المنظمة، مما يجعل الأخلاقيات جزءاً من هياكل وخطط وأنشطة المنظمة الأساسية، وتأخذ هذه اللجنة على عاتقها تخطيط أهداف بعيدة الأمد في مجال عملها، وتبني برامج التدريب الأخلاقي... إلخ ؛
- القيادة الأخلاقية تمثل المفاهيم الجديدة التي تزايد الحديث عليها تحت تأثير الفضائح الأخلاقية للمنظمات، وتدهور العلاقة بطريقة غير مسبقة بين الإدارة والعاملين، وهذا ما جعل الحاجة للقيادة الأخلاقية لإعادة الاعتبار لكل قيم النزاهة والعدالة والاحترام والكرامة والإنسانية ؛
- تنوع مداخل أخلاقيات الأعمال ، يبدو مجال أخلاقيات الإدارة حافلاً بالافتراضات التي تنتمي إلى المدارس والمداخل الأخلاقية المختلفة، أخذين بالاعتبار أن المديرين يرون في وجود تبريرات أخلاقية في تصرفاتهم أساساً للاعتقاد بصوابها.

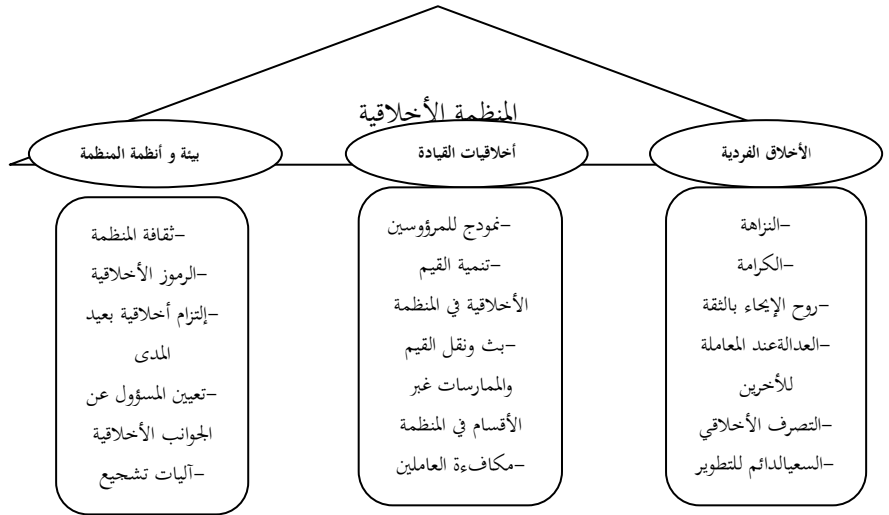
بعد التأكد من إرساء الأخلاقيات تتم مرحلة ترسيخها بين العاملين وذلك من خلال (أمينة، 2013، صفحة 47):

- ❖ وضع قانون أو قواعد أخلاقية لسلوكيات العامل في المنظمة، ويلتزم بها العاملون داخل المنظمة، حتى يتسنى للعامل فهم أسس أخلاقيات العمل في المنظمة ويحاول تطبيقها على نفسه؛
- ❖ وضع ما يسمى بالاستشارة الأخلاقية وذلك بالاعتماد على مستشار آخر ؛
- ❖ عقد دورات تدريبية للعاملين لتعليمهم وتوجيههم نحو تطوير أنفسهم أخلاقياً ؛
- ❖ وضع وسائل أو آليات للضبط الإداري في المنظمة لتجنب السلوكيات الغير أخلاقية ؛
- ❖ محاولة تنمية الرقابة الذاتية للعاملين في المنظمة من خلال المحاضرات والبرامج المختلفة ؛

- ❖ اهتمام المنظمة بعمل دراسات مستمرة عن العوامل التي تؤثر إيجابيا وسلبيا على العامل أخلاقيا والخروج بقرارات وتوصيات من شأنها تشجيع السلوكيات الحميدة ؛
 - ❖ الاستماع إلى العاملين من خلال عقد جلسة معهم لأخذ شكاوهم ومشاكلهم التي أدت إلى ظهور السلوكيات الغير أخلاقية ؛
 - ❖ التقييم المستمر للعاملين ؛
 - ❖ وضع حوافز مادية ومعنوية للعاملين الذين يؤدون عملهم بكل أمانة وإخلاص .
- إن منظمات الأعمال إذا ما أرادت تعزيز وتقوية السلوك الأخلاقي والممارسة الأخلاقية فإن عليها أن تدعم ركائز السلوك الأخلاقي ويتم وتقوية هذه الركائز المتمثلة بالأفراد، القيادة، وبنية المنظمة و أنظمتها المختلفة.

والشكل التالي يعرض هذه الجوانب :

شكل رقم(01) يمثل ركائز وقواعد السلوك الأخلاقي في المنظمة



المصدر:(الغالي، 2009، صفحة 116)

من خلال ما سبق نجد أن المنظمة لها تأثير مباشر على العاملين ودور أساسي في ترسيخ وتطبيق شتى الوسائل في إرساء العلاقات الإنسانية وترسيخ الأخلاقيات المهنية ،وذلك بضرورة وجود قواعد تساعد على تطبيقها والعمل بها.

3.4 دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين .

يتأثر أداء العاملين بجملة متنوعة من العوامل التي يصعب عمليا تحديدها وتميزها، وتعتبر أخلاقيات الإدارة من العوامل الأساسية التي يجب أن يتحلى بها العاملون داخل المنظمة ،ونظرا للارتباط الوثيق

بين الأخلاقيات وسلوك وقيم الفرد الذي يؤثر على الأداء سواء إيجابيا أو سلبيا، فيجب على المنظمة الاهتمام بها وترقيتها .

1.3.4 علاقة أخلاقيات الإدارة بالأداء الوظيفي.

بالرغم من الاختلاف الموجود في الوظائف التنظيمية تبعا لحجم المنظمة وطبيعة القطاع التابعة له، والانتشار الجغرافي لأعمالها، ثم الرغبة إدارة المنظمة في دمج بعض النشاطات في إدارة واحدة، إلا أن المسؤولية الأخلاقية للمنظمة تتجسد من خلال التفاعل الإيجابي بين جميع هذه النشاطات والإدارة لكي تكون القرارات المتخذة من قبل المنظمة ذات أبعاد سلوكية إيجابية تجاه الأطراف التي تتعامل معها المنظمة. إن موضوع الأخلاقيات كان مقتصرًا على الرشوة أو قبول الهدايا... إلخ، في حين امتد ليشمل كل صور الكفاءة والفعالية في إنجاز المهام الممنوعة بالفرد في وظيفته بكل أمانة وإتقان وحرص، الأمر الذي يجعل من إعداد قائمة تشمل على جميع أشكال وصور السلوك الأخلاقي والغير الأخلاقي في المنظمة، ونميز حالتين في ذلك (أسماء دولي لخضر، 2017، صفحة 252):

الحالة الأولى: التحلي بأخلاقيات الإدارة: إن المورد البشري يمتلك الأخلاق بالفطرة وهذا من البديهيات، كما تشير معظم الأدبيات الصادرة عن أخلاقيات الإدارة أمر هام ونافع للعمل في الأجل البعيد على أقل تقدير إن لم تكن هامة ونافعة على الأجل القريب. وغالبا ما يقال إن الأخلاقيات هي العنصر الأساسي الذي يتوقف عليه نجاح وتطور المنظمات على الأجل البعيد. وسوف يفقد العمل فعاليته بدون وجود درجة من الثقة والنزاهة، والأمانة والصدق. كما سوف تتزايد تكاليف المعاملات لاسيما التكاليف القانونية. وبصفة خاصة، تلعب الثقة دورا هاما وحيويا في العمل ويبرز دور الثقة على اعتبار أنها عنصر هام في العلاقات العمل الفعالة والممارسات السليمة للمنظمة ونجد الأخلاقيات المنتشرة بين الموظفين مع بعضهم البعض يؤدي إلى تفجر الطاقات لصالح العمل. ولكن الأمانة والنزاهة وغيرها من القيم أمر ليس بيسير في العمل. فدائما ما يوجد نوع من التعارض بين الأمانة، الصدق والنزاهة والانضباط وبين المصلحة الشخصية. ولذا يجب التمييز بين الأخلاقيات باعتبار أنها هدف أو غاية وبين الأخلاقيات التي عائقا وعقبة في البيئة الخارجية. إن الأخلاقيات في مكان العمل من وجهة نظر الفكر الإداري هي أن الأعمال الأخلاقية هي الأعمال الجيدة إذ إرتبط هذا المفهوم بالعديد من المواضيع والمهام التنظيمية كالإدارة والموظفين والعمل والقيادة والمديرين، لأنها ترشد وتعزز السلوك الجيد وتنبذ السلوك السيء.

تعد أخلاقيات الإدارة اليوم من الأمور المهمة لشغل الوظيفة في المنظمة إذ التأكيد عليها من إدارتها لأنها تعد بمثابة الرقابة الذاتية للفرد لأنه يستطيع أن يميز بين الصواب والخطا في سلوكه أثناء

العمل. و لهذا يتم استقطاب الأفراد ذوي الأخلاقيات العالية للعمل في المنظمة على أساس أن هؤلاء الأفراد الذين يجلبون الأخلاقيات لها أو أن المنظمة تستمد أخلاقياتها من الأفراد العاملين فيها. وذلك من خلال تطبيق المعايير الأخلاقية التي تؤدي إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي لا محالة لما توغره من بيئة مناسبة للعمل.

الحالة الثانية: عدم التحلي بأخلاقيات الإدارة: عندما تكون ثقافة الغش والمحسوبية والإساءة للزملاء... إلخ هي المسيطرة، فإن كل موظف يكون على حذر من زميله ويتعاون معه بقدر ضئيل ويخفي عنه الكثير من المعلومات وقد يكذب في التقارير التي يكتبها لرئيسه وهكذا نجد الموظف الذي يتميز بسلوكيات غير أخلاقية :

كاستغلال النفوذ والمحابة، والسعي إلى تحقيق المصلحة الشخصية على حساب المصلحة العامة، ومنها أنشطة

خاصة بالعمليات المالية التي تستهدف إلى تحقيق منفعة خاصة، وإفشاء الأسرار، واستخدام المعلومات الرسمية لتحقيق منفعة لإحدى الهيئات أو المنظمات الأخرى، التستر على نواحي القصور والعجز، محابة الأصدقاء في عمليات منح التراخيص أو العطاءات.

كلها تعتبر من مشاهد الانحراف الأخلاقي. يضاف إلى ما تقدم عدم تحرير الموظفين مما تمليه عليهم إيديولوجياتهم وكذلك من كل صور التحيز والتبذير، وعدم الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، فإن المخالفة الأخلاقية للموظف أو عدم استجابته لأمر من جهة مخولة قانونا بإعطاء الأوامر وانتهاك قواعد نصوص قانونية أو تعليمات، والإهمال في تنفيذ الواجبات والتقصير في العمل... كلها استغلال الوظيفة بما فيها نفوذ وسلطة لتحقيق منافع شخصية مالية وغير مالية وبشكل مناف للقوانين والنظم والتعليمات. ومن هنا نقول أن تجاهل دور الأخلاق في العمل يعني إنكار أن هناك طرق صحيحة وأخرى خاطئة لمزاولة العمل، فعدم الالتزام الأخلاقي يؤدي إلى خلق بيئة صراعات وظروف غير مناسبة للعمل وخاصة بالنسبة للموظف الكفاء والنزيه.

ويتضح أن العلاقة بين الأخلاقيات والإدارة والأداء علاقة وثيقة. كما لا يمكن فصل أي منهما عن الآخر. ففي بعض الأحيان، يعزز كل منهما الآخر، وفي أونة أخرى يتعارضان. وحينما يتعارضان، فإنها يسببان مشكلات للمجتمع، إن لم يكن للعمل ذاته. وربما نجد أن أفضل طريقة لتسوية ذلك التضارب بينهما إنما يكون من خلال العمل الجماعي الذي يعتمد على الحوافز التي تمنحها المنظمات للأفراد والجزاءات التي يتم فرضها عليهم لكي تدفعهم إلى التصرف بطريقة أخلاقية. ولا يمثل ذلك مشكلة كبرى، حيث يسعى معظم رجال الأعمال إلى الشيء الصحيح بسبب المصالح المالية أو لأن ذلك ببساطة هو الشيء الصحيح الذي ينبغي فعله. لذا يتعين على الإدارة في شتى المنظمات أن تأخذ في حسابها عند ممارسة أنشطتها الإدارية لا بد من توفير البعد الأخلاقي، إذا أرادت الاستمرار والتوسع في

أعمالها، وأن تطبيق المفاهيم الأخلاقية كفيل بنجاح هذه المنظمات وضمان عدم وقوع في ما يعرف بالمعضلة الأخلاقية .

2.3.4 دور الالتزام بأخلاقيات الإدارة في الرفع من الأداء الوظيفي للفرد:

إن الالتزام بأخلاقيات الإدارة سوف يؤدي إلى بروز دور الجهات التي تسعى جاهدة لتعزيز البعد الأخلاقي في المنظمات بأنواعها لأن ذلك يقلل من تبديد الثروات والموارد والتكاليف والأكثر من ذلك وجود آثار قانونية، إدارية واجتماعية. وكذلك وجود المنافسة التي هي التحديات الإستراتيجية الأساسية في المنظمات بصفتها محدد مهم لتحقيق التفوق التنافسي بين هاته المنظمات، كما لا ننسى سمعتها في البيئة الخارجية.

فيمكن تلخيص دور الالتزام بأخلاقيات الإدارة في الرفع من الأداء الوظيفي في الآتي (أسماء دولي لخضر، 2017، صفحة 254):

-تركز المنظمات على موردها البشري باعتباره أساس امتلاك قدرات تنافسية، فهي توليه أهمية كبيرة بدءا من عمليات البحث واستقطاب العناصر الفعالة إلى التنمية والتطوير، والتحفيز وتحسين الأداء إلى المكافأة والمتابعة، وبذلك فهي بحاجة إلى تقنيات وأساليب تمكنها من تقييم وقياس أداء هذا المورد وتطويره وتحسينه وتحديد الاحتياجات في هذا العنصر؛

-إن المنظمة الأخلاقية محل تنافس من خلال الميزة التنافسية و المتمثلة بكفاءة مسيرتها وعلاقتها بالمرؤوسين وبالمشاركين، ويقوم هذا النوع من التنافسية على القيم الأخلاقية التي يحملها مديري المنظمات ويعملون على نشرها والتي تتضمن الصفات والمعارف والتي ستساهم بلا شك في ديمومة أعمال المنظمة وبقائها. فإن قيم المنظمة باختيار إستراتيجية تنافسية معينة لا بد وأن يجعلها متأكدة من أن منتجاتها خدماتها ترتبط بما بالاستقامة الأخلاقية، وعليه فإن التنافسية المتبناة من قبل المنظمة ستضمن تحقيق المعايير الأخلاقية المتمثلة في السعي الحثيث من قبل المنظمة لترجمة أخلاقياتها من خلال منتجاتها وخدماتها المتميزة بأداء وظيفي ناجح وراقي؛

-يؤدي الالتزام بأخلاقيات الإدارة دورا مهما خاصة العملية الإنتاجية من خلال التقليل من العيوب والنقائص أو الأخطار في المنتجات. وكذا الرفع من جودة ومستوى الخدمات، من خلال استعمال تكنولوجيا عالية تتناسب مع طبيعة النشاط؛

-ويمكن أن تؤثر أخلاقيات الإدارة على الحصة السوقية للمنظمة من خلال مساهمة في زيادة عدد الزبائن والشرائح أو القطاعات السوقية التي قد تستهدف من قبل المنظمة، من خلال تطوير منتجات جديدة أو خدمات أو تحسين المنتجات أو خدمات حالية، حتى يتماشى مع حاجات ومتطلبات قطاع سوقي موجود سابقا أو حتى استقطاب شريحة معينة من المستهلكين، فالالتزام بأخلاقيات الإدارة

تمكن المنظمة من تحسين مكانتها في السوق أو دخول أسواق جديدة أو توسيع نشاطها ونموها، وبالتالي تهدف المنظمة إلى تحقيق حصص سوقية أكبر أو على الأقل تعزيز حصصها الحالية، باعتبار أن الحصة السوقية من عوامل القدرة التنافسية المرتبطة بسوق المنظمة فإن إسهام وتأثير أخلاقيات الإدارة عليها يعني تطوير بعض جوانب القدرة التنافسية.

كما يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمنظمة لائحة للجزاءات تشمل على الأفعال والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها الموظف. فليس مهمة المنظمة الساعية للربح تسعى إلى تطبيق أهدافها وفقط، وليست مهمة المنظمات الغير الربحية تقديم أكبر عدد ممكن من الخدمات وفقط، ولكن يجب أن تحقق المنظمة هدفها المتمثل في تعظيم الأرباح أو تقديم أكبر كم من الخدمات من خلال الالتزام بالطرق الأخلاقية لذلك. وفي هذا الإطار، ترتبط أخلاقيات الإدارة بالأهداف وتصبح مهمة الأخلاقيات في الإدارة وسيلة من وسائل تنفيذ تلك الأهداف بتوفير فرصا للسلوك الأخلاقي من خلال فرض أعباء على المنظمات وعلى الأفراد الذين يخالفون المعايير الأخلاقية.

الجانب التطبيقي : منهجية الدراسة :

في دراستنا هذه نستعين بمنهجين وهما المنهج الوصفي الذي يلعب دور تقييم واقع أثر العلاقات الإنسانية والقيم الدينية على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة . وكذا المنهج التحليلي من خلال تحليل نتائج الجداول التوضيحية وكذا مختلف الأشكال التي تعبر عن مخرجات الإستبانة ومن ثم القيام بمقارنتها في الإطار النظري لفائدة التحليل الاقتصادي لأغراض البحث العلمي .

1- جمع البيانات: اعتمدت دراستنا على جمع بيانات، فمنها ما هو ثانوي وآخر أولي وفيما يلي شرح لها.

1.1 البيانات الثانوية: قمنا في البداية جمع كل ما تيسر من البيانات الثانوية التي تخص موضوع الدراسة مما هو منشور على الكتب والدوريات ، والدراسات السابقة ، غير أن هذه البيانات غير كافية لتحليل عناصر الدراسة ، والحصول على النتائج المطلوبة والمرجوة وتحقيق الأهداف ولذلك لجأنا إلى البيانات الأولية .

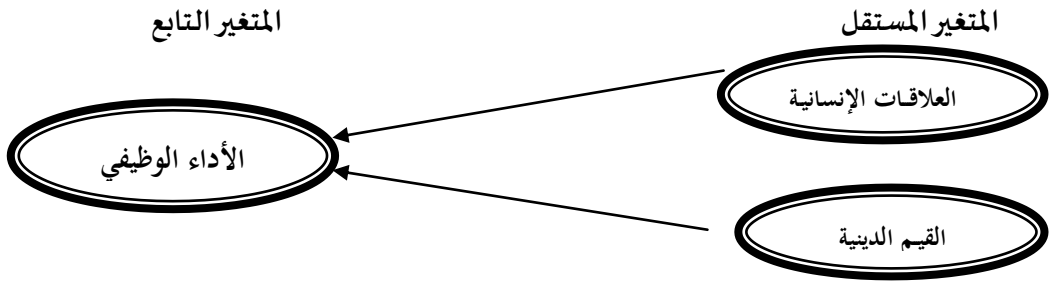
2.1 البيانات الأولية :

نظرا لأهمية البيانات الأولية ذات العلاقة المباشرة والمرتبطة بموضوع البحث لجأنا إلى: المقابلات: قمنا بمقابلة مع بعض إدارات مديرية أملاك الدولة عين تموشنت، ومن خلالها حصلنا على معلومات غير مبدئية تفيدنا في تحليل النتائج المتوصل إليها . كما كانت المرشد والمنبر الموجه في تحديد وصياغة فقرات الإستبانة .

2- مجتمع وعينة الدراسة

- 1.2 مجتمع الدراسة : يشمل مجتمع الدراسة جميع إدارات مديرية أملاك الدولة عين تموشنت والتي يبلغ فيها 254 موظف حسب مصلحة الموارد البشرية .
- 2.2 عينة الدراسة : نظرا لكون موضوعنا يتعلق بالعلاقات الإنسانية والقيم الدينية وأثرها على الأداء الوظيفي، قمنا باختبار العينة بأسلوب العينة الملائمة ، حيث أن مفردات العينة هم من العاملين في المنظمة، وتم ذلك عن طريق حصولنا على معلومات من مديرية الموارد البشرية ، وقدّر عددهم بـ 80 موظف ، وكانت عدد الإستبانة المستردة 70 بنسبة 87.5%، وقد تقرر أن تقتصر العينة على 63 استبانة بعد الفرز والتنظيم بسبب التضارب الفاضح في المعلومات المصرح بها.
- 3- متغيرات الدراسة :

الشكل رقم (02): متغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

- 4- تحليل نتائج الدراسة الميدانية
- بعد جمع الاستبانات الموزعة وتصنيفها الى مقبولة وغير مقبولة. قمنا بترميز وادخال بيانات الإستبانات المقبولة للحاسوب باستخدام برنامج SPSS25، ولقد استخدمنا بعض أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي لتحليل بيانات الدراسة
- 1.4 اختبار الثبات.

من خلال هذا الاختبار سنتطرق الى اختبار معامل الثبات ألفا كرونباخ α Crombach، وذلك لقياس ثبات أداة الدراسة، وكذا صدق المحك وذلك لقياس صدق أداة البحث.

الجدول (01): ثبات أداة القياس

Statistiques de fiabilité	
Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach
63	0,838

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss v25

* الصدق الذاتي: يتم حساب صدق الذاتي عن طريق المعادلة التالية:

صدق الذاتي= معامل الثبات.

الجدول (02) ثبات وصدق أداة الدراسة. n=63

الأبعاد المتغيرات	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
الإجمالي	3	0.838	0.915

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss v25

التفسير: نلاحظ أن ثبات الاتساق الداخلي الكلي لأداة الدراسة بلغ 0.882 أي 88%، وهو معدل مرتفع و مناسب لأغراض الدراسة. كما تعتبر جميع معاملات الثبات لمتغيرات الدراسة و أبعادها المختلفة مرتفعة ومناسبة لهدف هذه الدراسة. مما يجعلنا ثقة تامة بصحتها و صلاحيتها لتحليل النتائج. وقد بلغ معامل الصدق الكلي الذي يعبر عن الجذر التربيعي لمعامل الثبات 0.91، وهو يعبر عن صدق أداة الدراسة.

1- تقييم النموذج من الناحية القياسية والإحصائية:

بعد التأكد من صلاحية النماذج من الناحية الاقتصادية والإحصائية سنقوم باختبارها من الناحية القياسية لمعرفة مدى تطابقها وتجانسها مع الفرضيات الخاصة بها.

الجدول رقم (03): اختبار t

M o d è l e	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	
	B	Erreur standard	B ê t a	t
1 (Constante)	,207	,615		,337
العلاقات الإنسانية	,212	,105	,191	2,010
القيم الدينية	,746	,106	,666	7,028

مصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss25.

الشكل الأول:

$$y = f_{(x_1, x_2)}$$

النموذج الخطي:

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + u_t$$

Y = المتغير التابع (الأداء الوظيفي).

X1 = المتغير المستقل (العلاقات الإنسانية).

X2 = المتغير المستقل (الأخلاقيات الدينية).

β_0 = الثابت أو القاطع عندما وتمثل قيمة المتغير التابع عندما تكون قيمة المتغيرات المستقلة

تساوي الصفر.

β_1, β_2 = معامل الإنحدار للمتغيرات المستقلة.

$U =$ الخطأ العشوائي

اختبار الفرضية:

H_0 : لا يوجد أثر العلاقات الإنسانية والأخلاقيات الدينية على الأداء الوظيفي .

H_1 : يوجد أثر العلاقات الإنسانية والأخلاقيات الدينية على الأداء الوظيفي .

كانت نتائج تقدير النموذج الخطي للأداء على النحو التالي:

الجدول رقم (05): نتائج تقدير النموذج الخطي.

$$Y = 0.207 + 0.212 X_1 + 0.746 X_2 + ut$$

$$N = 63 \quad R = 0.681 \quad DW = 1.873$$

$$F = 25.884 \quad Prob = 0.000$$

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.25

من خلال النموذج المقدم نلاحظ ما يلي:

1 - معامل الارتباط:

لدينا $R = 0.681$ ويمثل القيمة المتحصل عليها المعامل التحديد وهي قريبة من الواحد ، حيث أن المتغير المفسر (العلاقات الإنسانية والقيم الدينية) يفسر ما مقداره 68% من المتغيرات التي تحدث على معدل الأداء ، مما يدل على أن هناك ارتباطا قويا بين معدل الأداء والمتغيرات المفسرة له.

2- اختبار t:

يهدف إلى اختبار المعنوية الإحصائية لمعلمة النموذج وذلك لمعرفة ما إذا كان المتغير المستقل (العلاقات الإنسانية والقيم الدينية) مفسرا إحصائيا للمتغير التابع (الأداء الوظيفي). ومن خلال الجدول الموالي نلاحظ:

القيمة المحسوبة ل t:

$$|t_{cal}| > |t_{tab}| \rightarrow \text{رفض } H_0$$

القيمة الجدولية:

اتخاذ القرار:

$$\alpha = 5\%$$

الطريقة الأولى: $\alpha > \text{Sig}$

* في حالة α أكبر من Sig، نرفض الفرضية H_0 ونقبل H_1 .

* في حالة α أصغر من Sig، نقبل الفرضية H_0 ونرفض H_1 .

الطريقة الثانية:

$$|t_{cal}| > |t_{tab}|$$

في حالة تحققت هذه العلاقة، نقبل الفرضية H_1 ونرفض H_0 .

الجدول رقم (04): عناصر اتخاذ القرار.

المعطيات	T	S i g الاحتمالية	اتخاذ القرار
الثابت	0 , 3 3 7	0 , 7 3 7	قبول H_0
x_1	2 , 0 1 0	0 . 0 4 9	رفض H_0
x_2	7 , 0 2 8	0 . 0 0 0	رفض H_0

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.25

يبين الجدول أعلاه أن نموذج الانحدار إيجابية من خلال معاملات المعادلة و الذي يعني وجود علاقة ايجابية بين متغير العلاقات الإنسانية والقيم الدينية ،ومتغير الأداء الوظيفي ،حيث كانت القيمة الاحتمالية sig للمتغير المستقل x_1 تساوي 0,049 وهي أصغر من مستوى المعنوية 0,05 مما يعني أنها مفسرة إحصائيا وعليه، وبلغت القيمة الاحتمالية للمتغير المستقل x_2 تساوي 0,000 وهي أصغر من مستوى المعنوية 0,05 مما يدل على أنها مفسرة إحصائيا مما يدل على أن العلاقات الإنسانية والقيم الدينية هي متغيرات مفسرة للأداء الوظيفي، وبالتالي نقول أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية إيجابية للعلاقات الإنسانية والقيم الدينية على الأداء الوظيفي في مديرية أملاك الدولة، مما يعني رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة.

3- اختبار F:

يهدف هذا الاختبار إلى اختبار المعنوية الإحصائية للانحدار أو النموذج بصفة عامة.

الجدول رقم (05): ANOVA.

M o d è l e	Somme des carrés	D d l	Carré moyen	F
Régression	6 , 9 4 6	2	3 , 4 7 3	25 . 8 8 4
Résidu	8 , 0 5 0	6 0	, 1 3 4	
Total	1 4 , 9 9 5	6 2		

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.25

القيمة المحسوبة: $F_{cal} = 22,884$

عند درجة $\alpha = 5\%$

الطريقة 1:

نرفض H_0 $F_{cal} > F_{tab}$

$$H_0 F_{cal} < F_{tab}$$

$$\text{Sig} = 0.00\alpha = 2:0.05$$

$$0.05 > 0.000\alpha > \text{Sig}$$

و بالتالي: نرفض الفرضية العدمية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1

ونقول أن النموذج قابل للتنبؤ وإذا معنوية إحصائية عند مستوى دلالة 5%، وبالتالي يوجد أثر للعلاقات الإنسانية والقيم الدينية على الأداء الوظيفي للعاملين في مديرية أملاك الدولة عين تموشنت.

خاتمة

يرغب العاملون دائما إلى أن يعاملوا باحترام و تقدير دون المساس بكرامتهم، أي يعامل كل فرد كإنسان له كيانه، وهذا يعني أن كل فرد مستقل بشخصيته، وله الحرية في متابعة أهدافه في حدود مسؤولياته.

وعلى ذلك فإن من واجب المديرين أن يعمقوا مفاهيمهم ومعارفهم المتعلقة بفهم الطبيعة البشرية ، وإتباع أحسن الطرق في التعامل مع الأفراد بعدالة وحق عن فهم ودراية ، مع احترام كيان العاملين حتى يشعروا بقيمتهم و أهميتهم و يعملوا على احترام أنفسهم و احترام الآخرين ، كما يعزز ذلك شعورهم النفسي بالرضا ويحفزهم لمزيد من العمل ، و ببذل قصارى جهدهم من أجل الارتقاء بأدائهم إلى الأفضل بالإضافة إلى تشجيعهم على التنافس الشريف فيما بينهم.

توصلنا للنتائج التالية :

- العامل أساس نجاح أي مؤسسة، من خلال العمل الذي يؤديه و المقدار الذي يعطيه من جهده وعمله ومهاراته.
- إن الاهتمام بالجانب الإنساني ليس خطأ كما يعتقد البعض بل يكون أكثر من الحافز المادي حيث أن الاهتمام بالجوانب المادية يكون لها تأثير إيجابي على أداء العاملين أكثر من الأمور المادية.
- ترتفع الروح المعنوية للعاملين باهتمام الإدارة ببيئة العمل من حيث الإضاءة ، التهوية ، الهدوء و النظافة وكذلك تتبع حالة العاملين الشخصية داخل بيئة العمل وخارجها.
- مساعدة المرؤوسين للرؤساء في التغلب على الصعوبات التي تواجههم في العمل.
- وجود علاقة إنسانية بين العاملين كزملاء داخل المنظمة الواحدة يؤدي إلى المشاركة في صنع القرار الصحيح.
- تتأثر إدارة الموارد البشرية بأخلاقيات أفرادها العاملين بها.

- إرساء أخلاقيات العمل من طرف الإدارة والحرص على العمل بها.
- أخلاقيات العمل يمكن بدرجة كبيرة أن تكتسب من بيئة الأعمال ولايمكن أن تسلم بجتهاد الفرد لوحده
- بل اعتمادا على مبدأ الجماعة والالتزام المستمر بالقيم المثالية.
- الأخلاقيات الدينية أساس المجتمع ككل وبيئة العمل بصفة خاصة.
- عندما تكون العلاقة بين الرئيس و المرؤوس علاقة طيبة بوجود احترام متبادل يؤدي ذلك إلى زيادة أداء العاملين و المشاركة فيه نتيجة لحسن تعامل المدير معهم.
- وجود علاقة بين زملاء العمل يؤدي إلى تناسق فيما يخص زيادة الانتاجية والأداء في العمل.
- وجود اتصال بين العاملين خارج وقت الدوام يؤدي إلى تسيير العمل بشكل أفضل.
- وجود علاقة إنسانية بين العاملين يؤدي إلى وجود دافعية أكثر لرفع مستوى الأداء.
- وجود علاقة إنسانية بين العاملين كزملاء داخل المنظمة الواحدة يؤدي إلى مزيد من الولاء الوظيفي.
- إشراك المرؤوسون من طرف الرؤساء في اتخاذ القرار.
- التحلي بالميزات المثالية لأخلاقيات الفرد في بيئة عمله كافية لتحقيق الاستمرار السليم للمؤسسة العمومية و تقدمها إلى حد كبير.
- عدم الالتزام الكافي كليا بمبادئ أخلاقيات العمل و ممارسة الوظيفة العامة مما يدفع إلى ضرورة الاهتمام أكثر بموضوع الأخلاق والقيم الدينية و دوره في ممارسة مختلف أنشطة إدارة الموارد البشرية.

الهوامش والمراجع

- 1- حاكم أسماء، دوليلخضر، "مساهمة أخلاقيات الإدارة في
- 2- رفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المنظمة"، مجلة البشائر الإقتصادية، المجلد الثالث، العدد 02 ، جوان 2017. أخلاقيات المهنة ، كلية التربية ، قسم الدراسات الجامعية الإسلامية، الفصل الثاني، 1435 هـ- 1436 هـ على الموقع : بتاريخ 27 /02/2018 <http://int.search.myway.com/fac.edu.sa>
- 3- بلال خلف سكارنة، "أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 33، جامعة الإسراء، الأردن، 2012، ص 379
- 4- رافدة الحريري ، إتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشري، دارالبازوري للنشر والتوزيع، الطبعة العربية، عمان، 2014، ص 309
- 5- بلال خلف سكارنة، مرجع سبق ذكره، ص 380
- 6- رافدة الحريري، مرجع سابق، ص 308
- 7- محمد مصطفى فوصيني ، "مقال القيم والاخلاق في العمل" معهد الإدارة والقيادة في بريطانيا ، ص 01، على الموقع: بتاريخ 23 /02/2018 <http://www.hrdiscussion.com/hr4929.html#ixzz17XSmKax>
- 8- محمد عبد الفتاح ياغي ، مرجع سابق، ص 116
- 9- محمد مصطفى فوصيني، مرجع سابق.

- 10- نفس المرجع.
- 11- نفس المرجع.
- 12- بونوة علي ، العلاقات الانسانية وأثرها على الرضا الوظيفي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016، ص 55.
- 13- حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، العلاقات الانسانية، فلسفتها وتاريخها، مؤسسة شباب الجامعة الاسكندرية، مصر، 2014، ص 06.
- 14- محمد الصيرفي، السلوك الاداري " العلاقات الانسانية "، الاسكندرية ، دار الوفاء الطباعة و النشر 2004، ص 11.
- 15- محمد بن عابد المشاوية الدوسري ، العلاقات الانسانية في الفكر الاداري الاسلامي والمعاصر، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2005، ص 26.
- 16- حاكم أسماء ، دولي لخضر، مرجع سابق، ص 251 .
- 17- بن زاف جميلة ،مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 21، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ديسمبر 2015، ص 60.
- 18- بن زاف جميلة ، ص 60.
- 19- محمد الصيرفي، مرجع سابق، ص ص 23- 24 .
- 20- محمد الصيرفي، مرجع سابق، ص ص 27- 28 .
- 21- نجم عبود نجم، باسم المبيضين، "أخلاقيات الإدارة" دراسة ميدانية في مجموعة من المنظمات الأردنية"، مجلة العلوم الإدارية، مجلد 37، العدد 1، 2001، ص 175، الموقع: <http://journals.ju.edu.jo/dirasatAdm/article/view/61/6198>
- 22- بودراع أمينة، "دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين". مذكرة نيل شهادة ماجستير، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2013، ص 47 .
- 23- حاكم أسماء، دولي لخضر، مرجع سابق، ص 252
- 24- حاكم أسماء، دولي لخضر، مرجع سابق، ص 254