قيم العمل : اخلاقيات العمل في المؤسسات الرياضية وعلاقتها بكفاءة أداء المورد البشري . "مقاربات نظرية واسقاطات ميدانية "

Work values: Work ethics in sports institutions and their relationship to the efficiency of human resource performance.

عبدالقادر نعمي[1*]، عزايزية نسيمة[2] علي عثامنية[3] محديد كهينة[4]
[1 2] جامعة سوق أهراس (الجزائر)، a.naam@unvi-soukahs.dz،
3 جامعة سوق أهراس (الجزائر)، ali.atamnia@unvi-soukahs.dz
4 جامعة الجلفة (الجزائر)، serbout4@gmail.com

معلومات البحث

تاريخ الاستلام: 2025/03/13
تاريخ القبول:2025/06/05

Printed ISSN: 2352-989X
Online ISSN: 2602-6856

الملخص: الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير أخلاقيات العمل على كفاءة أداء الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية من منظور اجتماعي وأخلاقي، مع التركيز على دور التكوين والتقويم. وقد أظهرت الدراسة مجموعة من العناصر الفعالة في تعزيز الأداء المؤسسي وتقييمه، مشددة على أهمية القيم الاجتماعية في دعم التقدم وتطوير الجانب الأخلاقي للمتعلم. توصي الدراسة بدمج أخلاقيات العمل كجزء أساسي من برامج التكوين، وتفعيل آليات التقويم المستمر لتعزيز جودة الأداء، بالإضافة إلى نشر ثقافة الالتزام والمسؤولية لتحقيق التميز المؤسسي.

الكلمات المفتاحية : قيم العمل ، اخلاقيات العمل ، الاداء الوظيفي ، المؤسسات الرياضية

ABSTRACT

This study aimed to explore the impact of work ethics on the performance efficiency of human resources in sports institutions from a social and ethical perspective, focusing on the role of training and evaluation. The study highlighted several effective elements in improving and assessing institutional performance, emphasizing the importance of social values in promoting progress and enhancing the ethical aspect of learners. The study recommends integrating work ethics as a core part of training programs, activating continuous evaluation mechanisms to enhance performance quality, and promoting a culture of commitment and responsibility to achieve institutional excellence.

Keywords: Work values, work ethics, job performance, sports institutions

* المؤلف المرسل

مقدمة:

يُعتبر الأداء الكلي نتيجة لتفاعل عدة متغيرات مستقلة تؤثر عليه بشكل إيجابي أو سلبي. بعض هذه المتغيرات داخلية، مما يتيح لإدارة المؤسسة التحكم فيها لتعزيز آثارها الإيجابية وتقليل آثارها السلبية، بينما توجد متغيرات خارجية يصعب التحكم فيها، مما يتطلب من المؤسسة التكيف بشكل أكبر. يعتمد أداء المؤسسة ونجاحها الاستراتيجي بشكل خاص على عناصرها الداخلية، أي الموارد الاستراتيجية التي تمتلكها وتستخدمها. وقد أظهرت الدراسات أن العوامل الرئيسية لتحقيق أداء مرتفع تأتي من داخل المؤسسة قبل أن تتأثر بالعوامل الخارجية. كما أن الأموال ليست هي المحرك الأساسي للمؤسسة نحو المستقبل، بل تكمن القوة في طاقتها الفكرية ودافعية أفرادها. وهذا هو السبب الذي يميز المؤسسات عن بعضها، حيث يمنح الفرصة لتلك التي قد تبدو ضعيفة الأداء للتحول إلى مؤسسات قوية، بفضل قدرتها على التعرف على عوامل تحسين الأداء واستغلالها. وبما أن القيم والأخلاق تُعتبر من هذه العوامل الداخلية، فإن السؤال الذي يمكن طرحه هنا هو

– ما طبيعة العلاقة بين قيم العمل الموجهة أخلاقياً والأداء الوظيفي للمؤسسة الإدارية الرياضية؟

الغاية العامة للعمل:

1. توضيح الإطار النظري والعملي لأخلاقيات الأعمال والقيم ودورها في تعزيز الفعالية داخل الكيان الرياضي.
2. استكشاف العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية وتأثيرهما على تطوير سلوكيات الموظفين واتخاذ القرارات.
3. تحديد مصادر القيم (التنشئة والخبرة، الدين، التطبيع الاجتماعي، وجماعة العمل) وكيفية تأثيرها على التماسك المؤسسي.
4. تقييم المعوقات الإدارية والفنية والمادية التي تعترض تطبيق القيم الأخلاقية وترسيخها داخل المنظمة.
5. وضع رؤية مستقبلية لتطوير بيئة العمل بما يحقق الجودة الشاملة ويتماشى مع متطلبات العصر

مفاهيم عامة:

- **أخلاقيات الأعمال:**

- تتعلق بكيفية إدارة الشركة لعلاقاتها مع العاملين والعملاء والموردين والمنافسين، وذلك بناءً على مبادئ المصداقية والثقة. يتم ذلك من خلال أربعة محاور رئيسية: أولاً، القيام بأعمال هادفة؛ ثانياً، تجنب إلحاق الضرر بالآخرين؛ ثالثاً، عدم الخداع في أي تعاملات؛ ورابعاً، عدم التحيز في الممارسات لصالح طرف دون آخر. إذا تميز أي نشاط في المجتمع أو الكيان بهذه الخصائص، يمكن حينها تقييم أخلاقيات ذلك النشاط. (شلالي، 2010)

–القيم:

تمثل القيم خاصية ثقافية تنشأ من تفاعل الفرد مع المجتمع، حيث يحدث تبادل بين الرؤى والمبادئ الثقافية التي يحملها المجتمع، والقيم الشخصية للفرد التي تتصل مباشرة بالبيئة التي ينتمي إليها. (قدوري، 2008)

– الأداء الوظيفي:

يُعرف الأداء الوظيفي بأنه نظام رسمي تُصممه إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، ويتضمن مجموعة من القواعد العلمية التي تُستخدم لتقييم الأداء، سواء كان ذلك بالنسبة للرؤساء أو المرؤوسين أو فرق العمل.

– التسيير الاستراتيجي في المؤسسة الرياضية:

يهدف التسيير الاستراتيجي إلى التحكم في القيود الخارجية واستغلال القدرات الداخلية للمؤسسة. وإذا كان هذا التسيير يمكّن المؤسسة من تحقيق أهدافها، فإنه يساهم أيضًا في الوصول إلى تلك الغايات.

– مفهوم الأخلاق المهنية:

تشير الأخلاق المهنية إلى مجموعة من المبادئ والقيم التي تنظم سلوك الأفراد في بيئة العمل. تهدف هذه الأخلاق إلى توجيه العمال نحو السلوك الصحيح والمقبول أثناء أداء مهامهم، مما يعزز من النزاهة والشفافية والالتزام بمعايير العمل الأخلاقي. تشمل الأخلاق المهنية عناصر مثل المسؤولية، واحترام الزمالة، والالتزام بالقوانين واللوائح، والحفاظ على سرية المعلومات، وتجنب تضارب المصالح. (صبيرة، 2024)

تعريف قيم العمل:

تشير قيم العمل إلى الاتجاهات العامة التي تعكس رغبات واهتمامات الأفراد تجاه دورهم في العمل. ويعرفها البعض بأنها المعتقدات والقيم التي يؤمن بها الأفراد في سياق بيئة العمل.

أهميتها:

- تؤثر قيم العمل بشكل كبير على سلوك العاملين وعمليات اتخاذ القرارات.
- تعزز الالتزام والانتماء للكيان المؤسسي.
- تساهم في زيادة تأثير سلوكيات المرؤوسين، مما يعزز تمسكهم والتزامهم بمكان عملهم.
- تلعب دورًا في بناء قاعدة عمل للتغيير المستقبلي وتقلل من حالات التمرد، حيث تعتبر مقاييس معتمدة من قبل الجميع.

قيم العمل:

تمثل قيم العمل الجانب المعنوي في السلوك الإنساني، حيث تشكل السجل العصبي للسلوك الوجداني والثقافي والاجتماعي للفرد. من حيث المبدأ، توفر هذه القيم للفرد صيغة سلوكية تساعده على تجنب الصراعات والتناقضات، وتقوده نحو العفوية، مما يوفر حلولًا دائمة للمواقف التي يواجهها في حياته. فهي توضح له المسارات الصحيحة للسلوك والحياة، وتحدد المفضلات في مختلف مجالات الحياة.

هناك تصنيف لقيم العمل وضعه الباحثون، حيث ينقسم إلى مصدرين: الأول هو القيم المادية، التي تنبع من ظروف الإنسان ومحيطه، والثاني هو القيم المعنوية أو الروحية، المستمدة من الأديان والتشريعات

والتقليد وما يسمى بالتعليم الاجتماعي الناتج من تفاعل الفرد مع متغيرات بيئته وبطبيعة الحال تختلف من شخص لاخر باختلاف المجتمعات

- **جماعة العمل** : عضوية الفرد في جماعات تعد مصدرا اخر ، مثلا من خلال جماعة العمل تتعزز انواع المعاني السامية التي تتعلق بالعمل نفسه.

***4/* اخلاقيات العمل من منظور اجتماعي:**

هي الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال تجاه شيء ما ، وتوضح ما هو مقبول أو صحيح وما هو مرفوض أو خاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المحيط بحكم العرف والقانون ،والذي تلعب فيه الثقافة المنظمة والقيم وأنظمة الكيان وأصحاب المصالح دورا أساسيا في تحديده ، ونفس الأمر ينطوي على مفهوم المسؤوليات الأخلاقية والمتميزة ،فالمسؤوليات هذه تشمل سلوكا متوقعا يتجاوز الالتزامات القانونية والمسؤوليات المتميزة تشمل سلوكيات محددة سابقة للفعل

لحماية رفاهية المكونات الرئيسية ،فإدراكها الأخلاقي والمتميزة للأعمال ليس لديها التزامات بيئية وقانونية ، فالأعمال ليست مسؤولة فقط عن مالكيها ولكن عن موظفيها وزبائنها والمجتمع بشكل عام ،إضافة إلى مجاميع أخرى ونتيجة لذلك فإن زيادة الأرباح يجب أن تكون الهدف الوحيد للأعمال ويجب أن تسود القناعة بأن الأموال المحولة إلى أفعال اجتماعية في المدى القصير سينتج عنها تحسينات في المجتمع تجعل من السهل بقاء الأعمال والتمتع بأرباح طويلة الأمد

- يؤكد (طه،2002،ص32-36) أن الأخلاقيات في السلوك العام للأفراد في المنظمة تعمل على دعم المسؤولية الاجتماعية ، وتمثل الأساس لتطور مفاهيم جديدة لأخلاقيات الإدارة التي تطورت بدورها فيما بعد ، فهي التي تتمثل ببعد رسمي ضمن القانون من جانب يكون لها بعد آخر أخلاقي من جانب آخر ، يتمثل في الالتزام بالمبادرات الاجتماعية الطوعية التي تعبر عن النزعات الأخلاقية أكثر من الامتثال لقانون مفروض.

- واستنادا إلى ما تقدم يمكن اقتراح عدد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه الأفراد العاملين بالمنظمة وفي إطار أخلاقيات العمل:

- 1-تقوم المنظمة بتوفير الخدمات للعاملين كالنقل والإطعام والإسكان والخدمات الصحية.

- 2-العمل على اعتماد سياسة معينة في إدارة المنظمة لمشاركة العاملين في أرباح المنظمة، واعتماد سياسة إدارية تسمح العاملين من المشاركة في عمليات وضع القرار.

- 3-منح مكافآت وحوافز للعاملين وفق مبدأ كفاءتهم وجدارتهم، وإن تعمل المنظمة على تكريم وتحفيز الموظفين المتفوقين والمبدعين في العمل، إضافة إلى الاهتمام بتعويضاتهم مقابل إصابات العمل أو الأمراض المهنية في المحيط الصناعي

- 4-إعداد وتنفيذ برامج توعي للأفراد العاملين تتضمن المعايير المهمة المعتمدة على المستوى الاجتماعي والبيئي والأمان في الشغل، واعتماد برامج أو سياسة معينة لإيجاد فرص لإنجاز أعمال صغيرة للعمال، وإعداد سياسة تمنعهم من تسريبهم للمعلومات المهمة أو السرية الخاصة بأعمال المنظمة خاصة اولاءك الذين في مجال الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات .

- 5-العمل على رفع الروح المعنوية للعاملين وبث روح التعاون والدافع والحافز بينهم والحفاظ عليهم ومنع تسربهم لتقليل البطالة والحد من مشكلات الغياب ودوران العمل على رفع قدراتهم ومساهمتهم في المحيط، إضافة إلى إتاحة الفرص المتساوية للعمالة وذالك كتعيين المعوقين وتدريبهم ومنحهم فرص التقدم في المنظمة.

- 6-محاولة المنظمة لوضع إجراءات معينة للحد من استخدام الأفراد العاملين لموارد ها المختلفة واستخداماتها لأغراض شخصية، واعتماد برنامج أو نموذج للسلوك الأخلاقي لمعالجة ممارساتهم ذات العلاقة بالاعتبارات الشخصية كالنزاهة والتحيز والمحاباة، كذلك التزام المنظمة بتطبيق القوانين والتعليمات الخاصة بالعمل وتنفيذها بعدالة على الأفراد العاملين وإقناعهم بذاك من خلال تفسير وتوضيح القوانين والتعليمات كونها تحقق مصالحهم.

- 7-متابعة المستخدمين فيما يتعلق بكل ممارسات حول عقد اتفاقيات غير مشروعة أو غير واضحة بالنسبة لها، والمحافظة على حقوق الأفراد العاملين في المنظمة باعتبارهم جزء من المجتمع، كذلك متابعة كل ما يتعلق بالممارسات المالية غير المشروعة التي تتم من قبل العمال، والالتزام بإنجاز وتكامل الأعمال في المنظمة خاصة فيما يتعلق باستخدام الأفراد كبار السن والنساء والأطفال ومحاولة عدم تركهم للشغل.

5/ قيم العمل في المؤسسة

هناك مجموعة من المعايير الأخلاقية التي تقوم عليها صلات الفرد بالأخرين وتحدد علاقته السوية معهم ، فالفرد لا يستطيع إلا أن يلتزم بالمعايير الأخلاقية للجماعة وإلا تعرض لنوع من العقاب ويرى " رد كليف براون " أن الأفراد في الغالب يتصرفون بالأسلوب الذي يرون أنه يتفق مع القيم المرجعية للجماعة التي ينتمون إليها ، خاصة اذا ما توقعوا أن هذا التصرف أو السلوك سوف يؤدي إلى كسب رضا الجماعة والمحافظة على تماسكها أما الأسباب الرئيسية التي تدفع االعامل إلى الانضمام للجماعة فمن أهمها شعوره بأن القوانين الحكومية واللوائح التنظيمية للمنشئة 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 أولاً ثم القوانين والتشريعات ثانياً ، وثالثاً الانتماء للجماعات.

6/ معايير القيم الأخلاقية المرتبطة بالمؤسسة الرياضية:

يطبق هذا النوع من المعايير على كل الموارد البشرية العاملة في المؤسسة الرياضية، سواء كانت طبيعة المهام التي تؤديها إدارية أو تنفيذية، ويعنى بضبط سلوك الموارد البشرية العاملة في كل المستويات التنظيمية، باعتبار أن نوع سلوكها هو المحدد الرئيسي لكفاءة التنظيم ككل. وعليه، فإن تأثير هذا النوع من المعايير، يشمل كل مستويات التدرج في السلطة في الهيئة الرياضية، فهو يهدف إلى تهيئة المناخ الأخلاقي العام السائد في داخلها. وفيما يلي، عرض لهذه القيم النهائية (المعايير)، وما يرتبط بها من قيم أخلاقية وسيلة: (العتبي، 2009)

.**1-معيار الولاء**: أي شدة ارتباط واندماج الموارد البشرية مع المؤسسة، لأن لهذا الرابط النفسي أثر بالغ على اندماج الموارد البشرية في العمل، وتبنيها لقيم المؤسسة، ورغبتها في بذل قصارى جهودها لصالحها، والمحافظة على عضويتها فيها. ويخدم الموارد البشرية في تحقيقها لهذا المعيار، تحليها بقيمتي:

1-الوفاء: هو الالتزام بمبادئ المواساة والحفاظ على عهود الأصدقاء.

2–الانتماء: هو شعور إيجابي يدفع الفرد للاندماج في قيم ومبادئ المؤسسة، وفي أقصى درجاته يؤدي إلى توحد الفرد مع المؤسسة، مما يجعله متمسكًا بها ومدافعًا عنها.

3–معيار الحرية: يعبر عن قدرة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات بحرية، سواء بفعل الأشياء أو تركها، ويعزز هذا المعيار توافر قيمتين:

1–الاستقلالية: تعني قدرة الموارد البشرية على إدارة شؤون عملها في المؤسسة بشكل مستقل، دون الخضوع لأي وصاية أو رقابة.

2–الطموح: هو الرغبة الشخصية في النجاح، والتي تظهر في سلوك الفرد من خلال سعيه لتحقيق أهدافه المادية والمعنوية.

4–معيار الرشادة: يشير إلى قدرة الموارد البشرية على استخدام الموارد المتاحة في المؤسسة بشكل حكيم، ومدى نجاحها في اختيار البدائل المناسبة. وتعتبر الشريعة الإسلامية هذه القيمة دليلاً على صلاح الفرد المسلم، كما ورد في قوله تعالى: «وَابْتَلُوا الْيَتَامَى حَتَّى إِذَا بَلَغُوا النِّكَاحَ فَإِنْ آنَسْتُمْ مِنْهُمْ رُشْدًا فَادْفَعُوا إِلَيْهِمْ أَمْوَالَهُمْ...» [النساء، الآية: 06]، حيث يشير الرشد هنا إلى صلاح الفرد

5–معيار المصلحة العامة: يشير هذا المعيار إلى مدى قدرة الموارد البشرية في المؤسسة على تقديم المصلحة العامة على مصلحتها الشخصية عندما تتعارض الاثنتان. ومن العوامل التي تعزز قدرة الموارد البشرية على تحقيق هذا المعيار، تميزها بقيمتين أساسيتين:

1. الإيثار: تعني أن يتجرد الفرد من أنانية، ويختار مصلحة شخص آخر على مصلحته الخاصة، حتى في الأمور التي يحتاجها بشدة.

2. الإخلاص: تُعتبر هذه الصفة ضرورية لتحقيق الأهداف العظيمة والغايات السامية. فالإخلاص يبعد الفرد عن الرياء والسعي وراء السمعة وثناء الآخرين، حيث يجب ألا تكون المصلحة العامة وسيلة لتحقيق الأغراض الشخصية. كما يقول الله تعالى: «وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ...» [البينة، الآية: 05]. فالإخلاص يعني أن يكون فعل الفرد المسلم خالصاً لوجه الله، دون انتظار مكافأة دنيوي وهو ما يتيح:

1.تحديد السلطات بشكل دقيق داخل المؤسسة.

2. مراجعة التعليمات الإدارية السابقة والإجراءات المتعلقة بالسلوك الأخلاقي.

3. تطبيق عقوبات صارمة في حالة حدوث انتهاكات أخلاقية من قبل الموظفين.

4. تحسين النظام الرقابي المعمول به.

5. الاعتراف وتقدير الأداء الأخلاقي المتميز للموظفين.

6. التأكيد على أهمية السلوك في المناصب العليا كنموذج يحتذى به للموظفين الآخرين.

7. الاستفادة من الأساليب الرسمية التي تعزز السلوك الأخلاقي القائم على العقل والضمير الذاتي لضمان الاستمرارية.

8. استخدام جميع الوسائل المتاحة لتعزيز احترام العمل الأخلاقي.

9. تعزيز الشفافية والمساءلة وتقديم القدوة الحسنة

أليات تحسين وتنمية الاعتبارات الاخلاقية في مجال العمل:

1. تحديد السلطات بشكل واضح داخل المؤسسة.

2. مراجعة التعليمات الإدارية القديمة والإجراءات المتعلقة بالسلوك الأخلاقي.

3. فرض عقوبات صارمة في حال حدوث تجاوزات أخلاقية من قبل الموظفين.

4. تحسين النظام الرقابي المعمول به.

5. الاعتراف وتقدير الأداء الأخلاقي المتميز للموظفين.

6. التأكيد على أهمية السلوك في المناصب العليا كنموذج يحتذى به للموظفين الآخرين.

7. الاستفادة من الأساليب الرسمية التي تساهم في تعزيز السلوك الأخلاقي القائم على العقل والضمير الذاتي لضمان الاستمرارية.

8. استخدام جميع الوسائل المتاحة لتعزيز احترام العمل الأخلاقي.

9. تعزيز الشفافية والمساءلة وتقديم القدوة الحسن

8/ تأثير الأخلاق التنظيمية في كفاءة الأداء البشري:

تعرف الأخلاق التنظيمية بأنها مجموعة القيم التي تُنشئها الموارد البشرية المرتبطة بعلاقات وظيفية، لتحكم سلوكها وأداءها لأعمالها، واستخدامها للموارد المتاحة في المؤسسة العاملة فيها.

وتختلف في المؤسسة عن القواعد القانونية، التي تتضمن مجموعة من المبادئ والتشريعات تصف التصرف المقبول لأفراد المؤسسة، فهي تشمل السلوكيات الرسمية، ولا تغطي كل معايير الأخلاق التي تلتزم بها الموارد البشرية. (لكيلاني،، 2009، الصفحات 40-35)

9/المعوقات التي تحد من تأثير قيم العمل في مستويات الأداء الكلي:

1/ المعوقات الإدارية:

من أهم المعوقات الإدارية التي تحد من تأثير قيم العمل الموجهة أخلاقيا على مستوى الأداء الكلي، المركزية الشديدة نتيجة تمسك إدارة المؤسسة بالصلاحيات والمسؤوليات، خوفاً من فقدان النفوذ والسيطرة على العمل، فكل مدير يخشى من تحقيق مرؤوسيه لإنجازات استثنائية نتيجة تفعيل اللامركزية وتفويض السلطة، مما يؤثر في موقف المديرين الذين لا يملكون المهارات والقدرات الإبداعية، ويشعرهم بفقدان مكانتهم ونفوذهم. كما قد تؤدي عدم ثقة الرؤساء بالمرؤوسين، إلى تجريدهم من السلطات الكافية، التي تمكنهم من إنجاز مهام أعمالهم بكفاءة وفعالية، وذلك نتيجة المعتقدات والأفكار غير الصحيحة للرؤساء، وخوفهم الشديد من وقوع مرؤوسيهم في الخطأ أو التمرد عليهم. هذا، ويعتبر خوف بعض الموارد البشرية من تحمل المسؤولية من المعوقات الإدارية، وذلك نتيجة ضعف الثقة بالنفس لدى كل من الرئيس والمرؤوس، بسبب نقص التدريب والمعلومات، أو غموض الدور الوظيفي، أو لأسباب صحية واجتماعية.

2/المعوقات الفنية:

تُعتبر غياب نظم وتقنيات الاتصال المتطورة من أبرز المعوقات الفنية التي تحد من تأثير القيم الأخلاقية للعمل على الأداء الكلي. هذا الغياب يؤدي إلى ضعف تبادل المعلومات المتعلقة بالقيم التنظيمية بين مختلف أقسام وإدارات المؤسسة. بالإضافة إلى ذلك، فإن نقص الإمكانات الفنية أو تقادمها يعيق تحسين الأداء من خلال القيم العملية، وذلك نتيجة لعدم الاهتمام بتزويد المؤسسة بالتقنيات الحديثة التي تسهم في تحسين اتخاذ القرار، مثل نظم المعلومات الإدارية والنظم الخبيرة ونظم دعم القرار. علاوة على ذلك، فإن عدم توفر التدريب المناسب لتنمية مهارات وقدرات الموارد البشرية يضعف من قدرتها على مواكبة التطورات التقنية والحضارية، مما يجعل من الصعب نقل واستخدام التقنيات الحديثة وما يرتبط بها من قيم تنظيمية جديدة في بيئة العمل.

3/ المعوقات المادية:

تُعتبر محدودية المخصصات المالية المخصصة لتنمية القيم التنظيمية نتيجة القيود المفروضة على الميزانية من أبرز المعوقات المادية التي تؤثر سلبًا على الأداء الكلي. فالالتزام بالموازنات السنوية التي تحددها الجهات المركزية في أي مؤسسة يمنع الإدارة من التفكير في وضع برامج وأنشطة مستقبلية تهدف إلى تعزيز مهارات الموارد البشرية لمواجهة تحديات العمل ومشكلاته.

علاوة على ذلك، فإن نقص الحوافز المادية اللازمة لتحفيز الموارد البشرية على تحقيق أداء متميز يؤدي إلى تراجع فعالية الحوافز المادية والمعنوية في تشجيع الأفراد على التطوير الذاتي، ومتابعة التعليم والتدريب، مما يعيق فهمهم وإدراكهم لقيم العمل الموجهة أخلاقي

التوصيات

1. اعتماد برامج تدريبية مستمرة لتعزيز الوعي بأخلاقيات العمل والقيم الأساسية بين جميع موظفي المؤسسة.

2. وضع سياسات داخلية وأنظمة رقابية واضحة لضمان الالتزام بالمعايير الأخلاقية، مع تطبيق عقوبات صارمة على المخالفات.

3. تشجيع مشاركة العاملين الفعالة في اتخاذ القرارات لتعزيز الانتماء والولاء، وتحقيق بيئة عمل قائمة على الثقة والشفافية.

4. تحديث وتطوير نظم المعلومات والاتصال داخل المؤسسة لتسهيل تبادل المعلومات الحيوية المتعلقة بالقيم والأخلاقيات.

5. تقديم حوافز ومكافآت تعتمد على الأداء الأخلاقي المتميز، مما يسهم في تحفيز العاملين وتطبيق المسؤولية الاجتماعية على جميع المستويات

خاتمة:

تعتبر قيم العمل من العناصر الأساسية لتحقيق النجاح، حيث تعكس ثقة المنظمة في موظفيها وأجهزتها، بالإضافة إلى ثقة المجتمع الذي تخدمه. إن الالتزام بالأخلاقيات يسهم في تطوير العاملين ويظهر مدى اهتمامهم بالالتزام بمبادئ أخلاقيات المهنة. فعدم الالتزام قد يؤثر سلبًا على سمعة المنظمة. لتحقيق ذلك، يجب على الإدارة والعاملين الالتزام بالقواعد الأخلاقية والمهنية للحد من الممارسات التي تهدد مستقبل المؤسسات، بما في ذلك المؤسسات الرياضية، في النمو والاستمرارية.

كما تُعتبر المسؤولية الاجتماعية قرارًا استراتيجيًا تتبناه المنظمة وتنفذه من خلال أنشطتها المتنوعة. تختلف المنظمات في مدى تبنيها للمسؤولية الاجتماعية؛ فبعضها يلتزم بها نتيجة للضغوط القانونية، مما يجعلها تقدم للمجتمع أقل مما هو مطلوب، بينما يختار البعض الآخر تطبيقها طواعية ورغبة في المساهمة في تحسين المجتمع.

تتحدد درجة مسؤولية كل منظمة من خلال إدراكها الاجتماعي والفائدة التي تحققها للمجتمع، من خلال رعاية الجوانب الاجتماعية للبيئة والمساهمة في التنمية الاجتماعية، والتخلي عن فلسفة تعظيم الربح كهدف وحيد

قائمة المراجع

العتبي ,م .(2009) .الإدارة بالقيم وتحقيق التوافق القيمي في المنظمات .*مؤتمر في جامعة ام القرى السعودية*.

زيتوني صبيرة. (2024). أثر الثقافة التنظيمية على القرارات الأخلاقية: دراسة في بيئات العمل المتغيرة. *مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية -بحوث ودراسات*، 38.

عبدالقادر شلالي. (2010). اثر القيم التنظيمية على الاداء الكلي للمؤسسة الاقتصادية من منظور اخلاقي. *مجلة المعارف*.

قدوري ,س .(2008) .منظمات المجتمع المدني ودورها في تفعيل ثقافة قيم العمل .*الجامعة المستنصرة*.

لكيلاني، .(2009) .*عزيز الأداء البشري من خلال الأخلاق التنظيمية* .دمشق سوريا :دار الفاروق للنشر.

مختارية ,ب .(2022) .تاثير ممارسات القيادة الأخلاقية في إدارة الموارد البشرية على الولاء التنظيمي بالمركز الاستشفائي الجامعي .*مجلة الدراسات الإقتصادية والمالية*.351-333 ,

مصطفي محمود والسيد طه. (2005). *المدير وتنمية سلوك العاملين: مدخل استراتيجي لإدارة السلوك الإنساني والتنظيمي في المنظمات المعاصرة*. مصر: القاهرة.