

التأثير المباشر لأخلاقيات الأعمال على وظائف إدارة الموارد البشرية باستعمال أسلوب تحليل المسار

The direct impact of business ethics on human resource management functions using the path analysis method

حاكم أسماء^{1*}، جامعة طاهري محمد بشار، الجزائر، asma.hakem@univ-bechar.dz

تاريخ قبول المقال: 2022/09/06

تاريخ إرسال المقال: 2022/07/27

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار الأثر المباشر لأخلاقيات الأعمال على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية من خلال دراسة ميدانية على مؤسسة عمومية جزائرية ذات طابع اقتصادي تمثلت في مؤسسة نفطال فرع GPL بشار. ومن أجل تحقيق ذلك تم تكوين إطار نظري خاص بموضوع الدراسة، وللإجابة على الإشكالية العامة والتساؤلات الفرعية تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. ولذا الغرض تم استخدام طريقة العينة العشوائية من مجتمع دراسة مكون من كافة الموظفين على اختلاف مستوياتهم الوظيفية (إدارات، عون تنفيذ وعون تحكم)، وزعت على عينة منهم قدرت بـ 210 موظف استمارات الاستبيان. واعتمدنا في تحليل البيانات واختبار الفرضيات على أساليب نمذجة المعادلة البنائية وبالتحديد أسلوب تحليل المسار (path analysis)، وكل ذلك من خلال برامج (SPSS 25 / Amos) وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن توظيف أخلاقيات الأعمال يساهم بشكل مباشر في أداء وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة.

كما اقترحت الدراسة ضرورة السعي لتوظيف البعد الأخلاقي بمفهومه العلمي الصحيح للاستفادة منه في تحسين أداء وظائف إدارة الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: الأخلاق، أخلاقيات الأعمال، إدارة الموارد البشرية، وظائف إدارة الموارد البشرية.

Abstract:

This study aims to test the direct impact of administrative ethics on human resources administration through a field study in an Algerian public company with an economic nature that is the NAFTAL company, branch GPL Béchar. Afin to achieve This study, a specific theoretical framework has been formulated, and to

* حاكم أسماء

respond to the general problem and subsidiary questioning, a descriptive and analytical methodology has been used. For what is the sample, it was chosen randomly from a Population made up of employees of different functional levels (executives, execution agent and mastery agent). A questionnaire was distributed to 210 employees

. The analysis of the data and the verification of the hypotheses according to the methods of modeling the construction equation, in particular the process of analysis of the route (path analysis) in addition to the analysis of the variance to a factor, all Using Amos / SpSS V.25 STUDY software has achieved several results, the most important of which is that the use of business ethics contributes directly to the performance of human resources management functions in the institution at the 'study..

The study also suggested the need to seek to use the ethical dimension in its correct scientific concept to benefit from it in improving the performance of human resources management functions.

Keywords: Ethics, Ethics of the Affairs, Human Resources Administration, functions of the human resources administration.

المقدمة:

يعد موضوع أخلاقيات الأعمال إدارة الموارد البشرية 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 بعدا آخر في الحياة العملية في المنظمات حيث أن سلوك الفرد الأخلاقي يتأثر بعدة مؤثرات ايجابية كانت أم سلبية داخلية وخارجية، حيث وصل تأثير هذه المؤثرات إلى أن تطغى وتؤثر في سلوك الأفراد داخل التنظيم وعلى مدى رضا أو عدم رضا العاملين عن ذلك التنظيم، وكيفية تطبيق القيادة في المنظمة لأخلاقيات الإدارة واتساقا مع ما تقدم فقد ركزنا توضيح اثر ممارسة أخلاقيات الأعمال على عمل إدارة الموارد البشرية.

كما تغطي أخلاقيات إدارة الموارد البشرية تلك القضايا الأخلاقية الناشئة حول العلاقة بين أصحاب العمل والموظفين، مثل الحقوق والواجبات المستحقة بين صاحب العمل والموظف. صاحب العمل لا يلزم أن يكون فردا خصوصا في القطاعات الحكومية المملوكة للدولة حيث أن صاحب العمل هو الدولة والممثلة في إدارة المال العام المملوك للشعب والذي استأمنت عليه السلطة الشرعية في الدولة. ازداد الاهتمام أخلاقيات

الأعمال نظراً لارتباطه لقوة الاقتصادية للدول والمنظمات على حد سواء خصوصاً وأن أخلاقيات الموظف تلعب دور أساسي في دعم سمعة المنظمات وقطاعات الأعمال التابعة للدولة، وقد يؤدي انهيار أخلاقيات الموظف الإدارية إلى انهيار المنظمات والمنظمات الحكومية خصوصاً على المدى الطويل.

تأسيساً على ما سبق قمنا بطرح الإشكالية التالية: كيف تؤثر أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء وظائف إدارة الموارد البشرية على مستوى شركة نפטال لولاية بشار؟

وهذا السؤال انبثقت عنه التساؤلات الفرعية التالية:

- ما المقصود بالأخلاق وبأخلاقيات الأعمال؟

- ما هي إدارة الموارد البشرية، وما هي العلاقة بينه وبين أخلاقيات الأعمال؟

- هل توجد علاقة حقيقية ميدانياً بين أخلاقيات الأعمال وإدارة الموارد البشرية على مستوى مؤسسة نפטال بشار؟

- هل بالإمكان الاعتماد على أخلاقيات الأعمال داخل إدارات مؤسسة نפטال بشار من أجل تفعيل ممارساتها ؟

- هل تعتبر أخلاقيات الأعمال أهم معيار من معايير التوظيف ولتكوين والرقية والتقييم ...الخ؟

- هل عدم الإمتثال لأي منظمة لأخلاقيات الأعمال يرهن تواجدها على المدى الطويل؟

الفرضية الرئيسية: في ضوء ما سبق يتم صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

يوجد علاقة تأثير مباشرة لأخلاقيات الأعمال على وظائف إدارة الموارد البشرية في مؤسسة نפטال بشار.

أهمية الدراسة: وتمكن أهمية هذه الدراسة في إعتبار 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 الأعمال لإعطاءه 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 الأعمال والالتزام بها في المنظمة موضوع الدراسة من أجل ترشيد سلوك إدارة الموارد البشرية .

الهدف من الدراسة: كما تهدف هذه الدراسة إلى إثراء الجانب النظري (مفهومي ومعرفي)، والجانب التطبيقي حول أخلاقيات الأعمال؛ التأكيد على تفعيل وتوظيف البعد الأخلاقي داخل مؤسسة نפטال من

شأنه تقليص الإنحرافات ورفع مستوى الأداء ؛ توضيح طبيعة العلاقة بين أخلاقيات الأعمال و إدارة الموارد البشرية.

منهج الدراسة :سنعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لوصف وبيان واقع متغيرات الدراسة، والمتمثلة في المتغير المستقل وهو أخلاقيات الأعمال 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 الإعتماد على برنامج spss لمعالجة بيانات الدراسة و amos من اجل اختبار علاقة التأثير المباشرة .

هيكل الدراسة:

ومن أجل الإجابة عن هذه الإشكالية تم تقسيم هذه الورقة البحثية إلى ثلاث محاور رئيسية:الأول تم تخصيصه إلى ماهية أخلاقيات الأعمال، أما الثاني تضمن إدارة الموارد البشرية: المفهوم والتعريفات، والمحور الثالث المتمثل في التأثير المباشر لأخلاقيات الأعمال على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية.

المبحث الأول: عنوانه

يشتمل المبحث على تقديم يتناول النقاط التي يتم عرضها ضمنه وفق التقسيم إلى مطالب.

المطلب الأول: ماهية أخلاقيات الأعمال

الأخلاق والأبعاد الروحية ليست إطارا أو ديكورا 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 إنسانيا محصنا ضد الرذيلة والمنكر والفساد والانحراف. وتبني الفرد والمجموعة والمؤسسة لهذا الميثاق الأخلاقي، يعتبر عنصر نجاح للعملية الاقتصادية في كل مستوياتها.

أولاً: مفهوم والأخلاق والأخلاقيات

1- الأخلاق لغة: الخلق لغة - بضم اللّام وسكونها- هو الدين والطبع والسجية والمروءة، وحقيقته أن صورة الإنسان الباطنة وهي نفسه وأوصافها ومعانيها المختصة بها بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها.1 فالخلق كما ورد في القاموس المحيط للفيروز آبادي هو السجية والطبيعة والمروءة والدين، أما معنى الخلق اصطلاحاً ، فهو قوة راسخة تنزع إلى اختيار ما هو خير أو اختيار ما هو شر.2

¹ - مجد الدين الفيروز آبادي، القاموس المحيط، دار الفكر ، بيروت، 1995، ص881.

² - رشوان محمد مهران، تطور الفكر الأخلاقي في الفلسفة العربية، الطبعة الأولى، دار قباء، ج.م.ع ، 1981، ص ص20-21.

وكلمة خلق في اللغة العربية على وجهين، كما قال أبو بكر الأنباري: 3 الخلق في كلام العرب على وجهين: أحدهما الإنشاء على مثال أبدعه، والآخر التقدير. وقال في قوله تعالى: ﴿فَتَبَارَكَ اللَّهُ أَحْسَنُ الْخَالِقِينَ﴾ سورة المؤمنون، الآية 14، معناه أحسن المقدرين، وكل شيء خلقه الله فهو مبتدئه على غير مثال سبق إليه. 4 ويمكن تحديد مفهوم الأخلاق في نظر الإسلام أن الأخلاق هي "السجايا النفيسة الراسخة التي يصدر السلوك البشري، وهي هيئة في النفس تصدر منها الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر، أي أن الأخلاق هي انفعال الظاهر بحركة الباطن وإرادته، وهي مرتبطة بالعقيدة والشرعية معا". 5 فإن كان الصادر عنها الأفعال الحسنة كانت الهيئة خلقاً حسناً، وإن كان الصادر منها الأفعال القبيحة سميت الهيئة التي هي مصدر ذلك خلقاً سيئاً. 6

وكلمة أخلاق أصلها يوناني إذ أنها مشتقة من كلمة Ethics "، فالمصطلح بالانجليزية يحمل معاني عديدة (ETHIKOS) :

- يمكن التفكير في مفهوم الأخلاق بأنه ذلك الذي يتعامل مع الصالح والطالح، مع الواجبات والالتزامات لأخلاقية:
- يمكن تصويره كمجموعة محددة من المبادئ أو القيم الأخلاقية، التي في بعض الأحوال، قد تنفرد بها ثقافة بعينها وفي أحوال أخرى قد تلون جزءا من التراث الثقافي المشترك لكافة الأمم كما هو الحال في ميثاق الأمم المتحدة. 7
- يمكن رؤية الأخلاق كمبادئ السلوكيات التي تحكم الفرد أو الجماعة، أي معيار لأخلاقيات اللائقة بالمهنة مثل أخلاقيات قطاع الأعمال، أخلاقيات مجال الصرافة وكذلك أخلاقيات مجال المحاسبة أو الإعلان كما يظهر مؤخرا.
- جرت العادة اعتبار الأخلاق فرعاً من فروع الفلسفة وهي ترتبط بنشأة الأفكار الخاصة باقتصاد السوق.

³ - ابن منظور، لسان العرب، دار الكتب العلمية، الجزء 05، الطبعة 01، بيروت: لبنان، 2005، ص 831.

⁴ - خليل ابن أحمد الفراهيدي، العين، المجلد الأول، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، بيروت: لبنان، 2003، ص 438.

⁵ - عبد المنعم حسين، الإنسان والمال في الإسلام، الطبعة الرابعة، دار الطباعة والنشر، المنصورة، 1986، ص 24.

⁶ - علي بن محمد بن علي الزين، الشريف الجرجاني، التعريفات، دار الكتب العلمية، بيروت: لبنان، 1983، ص 505.

⁷ - Donald L. Evans, **Business Ethics ,GOOD GOVERNANCE PROGRAM**, U.S. DEPARTMENT OF COMMERCE, *International Trade Administration*, W A S H I N G T O N ,2006,p55.

أما مفهوم الأخلاقيات المترجم من لـانجليزية "ethics" أو الفرنسية "éthique" فهو من الألفاظ الحديثة الوافدة على اللغة العربية . إلا أن جل الباحثين في الاقتصاد الإسلامي لا يفرقون بين الأخلاقيات والأخلاق ويعتبرونها شيئاً واحداً. فيقرؤون في الكتابات الأجنبية عن الأخلاقيات وهم يظنون أن الموضوع يتعلق بالخالق، ويعلقون بالعربية عن استناد الغربيين بشكل متزايد إلى الأخلاق والمسألة ترتبط في الحقيقة بالأخلاقيات. في حين نجد على سبيل المثال "المنظمة العمامية لعمداء كليات الطب الناطقة بالفرنسية" تحرص في ترجمة نص ميثاق الاخلاقيات الخاص بكليات الطب على التمييز بينهما، فتترجم عبارة "évaluation éthique" بـ "التقييم الاخلاقياتي" وعبارة "portée éthique" بالبعد القائم على الاخلاقيات⁸.

وفي الأدبيات الأوربية المعاصرة تدرج مفهوم الأخلاقيات "éthiques" أمام معضلة معينة الاختيار أفضل حل ممكن على أساس القيم التي تم دراستها وقبولها واعتمادها مع الأخذ بعين اعتبار السياق الذي تطرح فيه المعضلة وفقاً ، الأخلاقيات في نظر هؤلاء هي سلوك فردي، بين سلوكيات أخرى ممكنة، يكتسبه الإنسان من تربيته وثقافته وبيئته وتجربته في الحياة، ولهذا توصف أحيانا بأنها فن قيادة السلوك⁹. وفقاً لما سبق نضع تعريف استنتاجي لأخلاقيات الأعمال: هي مجموعة من القواعد والسلوكيات والمدونات التي يرفضها القائمون على المنظمة من خلال الأنظمة واللوائح الإدارية ومن الضروري أن يتبنى أفراد المنظمة تلك الأخلاقيات، ويجب أن تتجلى أخلاقيات الأعمال في تصرفات وسلوكيات كل فرد سواء اتجاه المنظمة أو اتجاه الأطراف المتعاملة معها.

أ- الفرق بين مفهومي الأخلاق والأخلاقيات

تشير الأدبيات الفرنسية إلى عدد من الفروق بين الأخلاق والأخلاقيات، لعل من أبرزها النقاط التالية التي نوضحها في الجدول التالي:¹⁰

⁸ -François Guéranger، *Finance Islamique :Une illustration de la finance éthique* ،Dunod, Paris,2009, p 09 .

⁹ - Jean François Claude, *L'éthique au service du management*, 1^{er} Edition, France,éditions , p51-52.1998liaisons,

¹⁰ - عبد الرزاق بلعباس ؛ التمويل الاسلامي بين الأخلاق و الأخلاقيات؛ مجلة الدراسات الإسلامية ، العدد 2،المجلد 18 ، 2003

ص ص14-401. بتصرف

الجدول (1): الفروق الأساسية بين مفهومي الأخلاق والأخلاقيات

الأخلاقيات	الأخلاق
لها بعد نسبي (مكتسبة)	لها بعد مطلق (فطرية)
تحمل دلالة غير دينية	تحمل دلالة دينية
تخاطب الضمير	ترتبط بالإيمان
تتبع من الذات الفردية: وضع المعايير بما يتوافق مع الأهداف المرسومة	تصدر من الأعلى: معايير الأخلاق إجبارية على الجميع
قيم ومعايير خاصة وفردية (ما ينبغي فعله)	قيم ومعايير شاملة ومشاركة بين جميع الناس (ما يجب فعله)
توجه وتشعر بالمسؤولية	تحكم وتقضي
توجيهات وإرشادات	أحكام وواجبات
ستلزم سلوكا نسبيا قابل للتعديل والتكيف وفق مقتضيات البيئة والمعطيات التوفرة	تستلزم معايير مطلقة غير قابلة للنقد والتغيير

المصدر: عبد الرزاق بلعباس ؛ التمويل الاسلامي بين الأخلاق و الأخلاقيات؛ مجلة الدراسات الإسلامية ، العدد 2 ، المجلد 18، 2003، ص 82.

وهي فروق مبالغ فيها لأن الدلالات التي يحملها المفهومين لا تتفصل عن بعضها بالشكل التي توصف به، بل هي متداخلة أحيانا ومتباعدة أحيانا أخرى.

ب- المداخل (مقاربات) الأخلاقية

إن الأخلاقيات تتداخل فيها عوامل وتأثيرات وترابطات متعددة، لذا فإننا نقدم النموذج المقترح للمداخل الأخلاقية يمكن استخدامه في تفسير وتقييم المداخل الأخلاقية التي يمكن ان تظهر في مجال الأعمال بمستويات متباينة. إن هذه المداخل تمتد من الأقصى الأخلاقي المجرد المتمثل بالأخلاقية المثالية لتنتج إلى أخلاقية الإمتثال للقانون والمدونة الأخلاقية، تليها الأخلاقيات النسبية وهذان المدخلان (الإمتثال والنسبية) هما الأكثر شيوعا في منظمات الأعمال. لتأتي بعدها الأخلاقيات التطورية في النهاية الأخلاقية القصوى الأخرى. ولا بد من التأكيد في هذا السياق على أن الأفراد في المنظمات لا يكونون في الغالب

يتصرفون في كل قراراتهم وممارساتهم وفق مدخل واحد وإنما وفق توافقية . يمكن أن نفهم هذه المداخل تعتبر بمثابة أداة لإظهار خيارات الأفراد. ونعرض فيما يأتي لهذه المداخل بإيجاز شديد:¹¹

أ. **الأخلاقيات المثالية:** وهذا المدخل يقوم على المبادئ الأخلاقية المطلقة (حيث الصدق قيمة وفضيلة في كل وقت وكل بيئة وخلافه الكذب) وعلى أن الأخلاق مطلوبة لذاتها أي أنها ذات قيمة ذاتية داخلية (وعلى الأفضل المطلق) وليس العواقب الأفضل حسب النفعيين أو البرجماتيين (وما يجب أن يكون وليس ما هو كائن ومثالها هو الداعية أو القدوة الأخلاقية الفعالة وتجسيدها هو المبادرة الأخلاقية، والتعبير المناسب عنها هو القول المأثور للتربوي الأمريكي جون ديوي "إذا سرق جاري فإنني سارق".¹²

ب. **أخلاقيات الإمتثال للقانون والمدونة الأخلاقية:** إن القانون عادة ما يمثل القيم الأخلاقية الرسمية المشتركة في جماعة معينة، لهذا فإنه يحقق الحد الأدنى الرسمي من الأخلاقيات. وإن الإمتثال للقانون هو الحد الأدنى المطلوب والمحكوم بقوة الردع الرسمية، أما مدونة الأخلاقيات (Code of Ethics) فإنها عادة ما تتخطى القانون إلى مجموعة القيم التي تتبناها المنظمة كمبادئ أو معايير أخلاقية مرشدة تسعى لإبرازها في قرارات وممارسات للمديرين والعاملين الآخرين للحد من الانتهاكات الأخلاقية. وإن التعبير الأساسي عن هذه الأخلاقيات هو أن الإلتزام المدونة الأخلاقية هو الحد الأدنى المطلوب لتجنب المساءلة.¹³

ج. **الأخلاقيات النسبية:** إن المجتمعات والثقافات المختلفة يمكن أن تؤدي إلى اختلافات في الكثير من الممارسات الأخلاقية وإن كانت القيم الأخلاقية الأساسية واحدة في كل المجتمعات والبيئات. والواقع أن التجارب الكثيرة كشفت أن الأعمال يمكن بسهولة أن تستغل الاختلافات ما بين البيئات لكي ترتكب الانتهاكات الأخلاقية في البيئات الأخرى دون إرتكابها في بيئتها الخاصة.¹⁴ إن الرشايي تستخدم من قبل المنظمات الأمريكية مثلا في الدول النامية دون استخدامها في بلدها تحت ذريعة أنها أكثر شيوعا أو لتسهيل أعمالها لدى البيروقراطيين الحكوميين في بيئات الدول النامية. و التعبير الممثل لهذه الأخلاقيات: إذا كنت في روما فتصرف كالرومان.¹⁵

¹¹ - جنان شهاب احمد، أخلاقيات العمل: منظور إداري معاصر في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، مجلة القادسية

للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد 15، العدد 4، العراق، 201، ص9-10.

¹² - Finnis, J. *Goods and ad solutes in: H.J.Gensler et al,(Eds):Ethics, gntemporary Readings*, Routledge, New York, 2004, p226.

¹³ - محمد راتول ،محمد فلاق، علاقة أخلاقيات الإدارة بالأداء في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، الملتقى الدولي حول:

مقومات تحقيق التنمية المستدامة في الاقتصاد الإسلامي، جامعة قلمة ، 2012، ص10.

¹⁴ - نجم عبود والمبيضين، أخلاقيات الإدارة، العلوم الإدارية، المجلد 37، العدد الاول ، 2010، ص 180 .

¹⁵ - Hill, C. W.L , *Global Business Today*, McGraw-Hill / Irwin, Boston , 2003, p42.

د. الأخلاقيات التطورية: إن الأخلاقيات التطورية هي توسيع لفكرة الداروينية (Darwinism) عن الانتخاب الطبيعي إلى المجال وإن الانتخاب الطبيعي يمكن من البقاء، التطور النمو، التكاثر، التكيف). وكل هذا يتلخص بالقيمة الجوهرية: الملاءمة.

ومع أن الاخلاقيات التطورية ليست شائعة في الأعمال ولها سمعة ليست طيبة، إلا أن الأعمال في ظروف المنافسة الشديدة والشرسة تقترب أكثر من هذا النمط. والتعبير الرسمي عن هذه الأخلاقيات البقاء يبرر كل شيء. ولا بد من التأكيد على أن هذه المداخل عادة بشكل كلي ليست متنافية أي أن إتباع أحد يؤدي إلى إستبعاد المداخل الأخرى بالكامل، وإنما هي متداخلة بشكل كبير خاصة في قطاع الأعمال. فقد تبدو المنظمات أكثر إقتراباً من الأخلاقيات المثالية عند التعامل مع التعاليم الدينية، ولكنها تكون أقرب إلى المداخل الأخرى عند التعامل مع المنافسين الذين قد يتخذون مواقف عدائية تستوجب من المنظمة مواقف إنتقامية تقترب من الأخلاقيات النسبية أو حتى التطورية. وهنا يمكن أن نشير إلى دراسة هيلن وهنجر: عند دراسة ترتيب القيم لدى فئتين مختلفتين هما: رجال الأعمال ورجال الدين. وأظهرت نتائج الدراسة ما يشبه التباين الكامل في ترتيب نوعين: من حيث جاءت القيم الدينية بالمرتبة الأولى لدى رجال الدين والقيم الاقتصادية بالمرتبة الأخيرة، في حين كانت القيم الاقتصادية في المرتبة الأولى لدى رجال الأعمال والقيم الدينية بالمرتبة الأخيرة.¹⁶

لذا كان علينا أن نتطرق إلى نظريات حسب أهميتها وإرتباطها بموضوع بحثنا ولعل من أهم الدراسات في مجال الأخلاق نحو أداء نوع معين من السلوك تلك النظريات التي صاغها بعض المنظرين لتوضيح مجالات التعامل بالأخلاق.

المطلب الثاني: إدارة الموارد البشرية: المفهوم والتعريفات

تعتني إدارة الموارد البشرية بشؤون أهم عنصر من عناصر العملية الإنتاجية في المنظمة، الذي يعد محركاً جوهرياً لجميع العناصر المساهمة في تحقيق الإنتاجية والربحية...الخ، هذا المطلب يسعى إلى كشف النقاب عن مفهوم إدارة الموارد البشرية وتطورها فكرياً وإدارياً وأهميتها...الخ.

أولاً: مفهوم إدارة الموارد البشرية

¹⁶ - وهلين، توماس ودافيد هنجر، الإدارة الاستراتيجية، ترجمة محمود عبد الحميد مرسى وزهير نعيم الصباغ، معهد الإدارة

العامة، الرياض، 1990، ص145.

يعتبر المورد أي شيء له قيمة ويمكن استخدامه، وهو إما يكون متاحاً أو غير متاح، ويتطلب بعض الجهد لجعله متاحاً، ويستطيع الإنسان أن يستفيد منه ويجعله أداة يمكن استخدامها لتأدية وظيفة أو لإشباع حاجة أو لحل مشكلة.

بحيث تقسم الموارد الاقتصادية إلى موارد بشرية وأخرى غير بشرية، وتنقسم الموارد البشرية إلى مجموعتين رئيسيتين، تتمثل الأولى في الموارد البشرية الاقتصادية والتي تشير إلى الجزء من الموارد البشرية التي يملك القدرة والرغبة في العمل وتسمح الظروف الاجتماعية والقانونية في المجتمع بتشغيله، وتتمثل المجموعة الثانية في الموارد البشرية غير الاقتصادية والتي تشير إلى الجزء الذي لا يقوم بأي نشاط اقتصادي.¹⁷

أما فيما يتعلق بمفهوم إدارة الموارد البشرية فنجد وجهات نظر المديرين في الحياة العملية في تحديد مفهوم موحد و متفق عليه لإدارة الموارد البشرية ويمكن التمييز بين وجهتي نظر أساسيتين هما:

أ. وجهة النظر التقليدية :

يرى بعض المديرين أن إدارة الموارد البشرية ما هي إلا مجرد وظيفة قليلة الأهمية في المنظمة و تقتصر على القيام بأعمال روتينية تنفيذية من أمثلتها: حفظ المعلومات على العاملين في ملفات وسجلات معينة ومتابعة النواحي المتعلقة بالعاملين مثل ضبط أوقات الحضور و الانصراف والإنجازات والترقيات و يبدو أن إدارة الموارد البشرية لم تحض باهتمام هؤلاء المديرين،¹⁸ حيث يرون أن تأثيرها ضئيل على كفاءة و نجاح المنظمة و قد انعكس هذا على الدور الذي يهيم مدير إدارة الموارد البشرية، و كذلك على الوضع التنظيمي لهذه الإدارة.¹⁹

ب- وجهة النظر الحديثة: يرى البعض الآخر من المديرين أن إدارة الموارد البشرية تعتبر من أهم الوظائف الإدارية في المنظمة و هي لا تقل أهمية عن باقي الوظائف كالتسويق والإنتاج و المالية و كذلك لأهمية العنصر البشري في الأداء العام لوظائف المنظمة.²⁰

¹⁷ - عبد الباري إبراهيم درة، زهير الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، الطبعة الأولى، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2008، ص 20 .

¹⁸ - Bolye. F, **Human Resources Planning**, In J.R.Cardner , New York, 1986, pp17-36.

¹⁹ - قراوي أحمد الصغير، إبراهيمي أحمد، إدارة الموارد البشرية وموقعها في ال هيكل التنظيمي للمؤسسة الحديثة، مجلة النبأ، العدد 2007، 85، ص 02.

²⁰ - صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر ، الطبعة الأولى، 1999، ص 15.

فإدارة الموارد البشرية فهي كتسمية نسبياً حديثة، جاءت لتعوض تسمية " إدارة الأفراد " أو "إدارة المستخدمين ". ونعني بها الوحدة التنظيمية التي تقوم بتسيير العاملين في المنظمة.²¹

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.²² 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 .²³ يتضح من خلال المقاربات 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...الخ، 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 .²⁴

²¹ --عادل أحمد الساعدي، دور إدارة الموارد البشرية في تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة، مؤتمر العربي العاشر لإدارة الموارد البشرية، الكويت، 2012، ص5.

²² -عبد الله علي ، إدارة الموارد البشرية، مطبعة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر، 2002، ص ص 8- 9.

* - مختلف التسميات المعطاة لوظيفة إدارة الموارد البشرية لم تختار عشوائياً ، وإنما في الحقيقة توجي إلى فلسفة وممارسات سارت على امتداد عدة حقبات.

²³ - مايك ويلز ،إدارة عملية التدريب وضع المبادئ وضع التنفيذ، معهد الإدارة العامة، الرياض ،2005، ص 27 .

²⁴ - من إعداد الباحثة

** - هي القيمة التي تؤول نسبياً كما تؤول الدرجات المعيارية الزائدية وبالتالي فإن الدرجات المعيارية الزائدية تستعمل في مستويات الدلالة الإحصائية المألوفة تتخذ كنقاط فاصلة عملية ولذلك تاخذ القيمة 1.96 عند مستوى دلالة 0.05 كدرجة قطع بين قم البواقي المقبولة او الصغرى وبين قيم البواقي الكبيرة وعملياً قد تاخذ القيمة 2 كنقطة او قيمة حرجة للتمييز بين البواقي الكبيرة والبواقي الصغيرة، كما أن حجم العينة يقترن بحجم البواقي فعندما تكون كبيرة نستعمل 2.58 عند مستوى دلالة 0.01 .

- ايمن سليمان القهوجي، فريال محمد ابو عواد، النمذجة بالمعادلات البنائية باستخدام برنامج اموس، الطبعة الأولى ، دار وائل

للنشر، الأردن، 2018، ص: 22. ²⁴

1- الوظائف التخصصية لإدارة الموارد البشرية: هناك عدة وظائف نلخصها فيما يلي:

أ. **التوظيف**: ويشمل الاستقطاب واختيار الأفراد القادرين والراغبين في العمل وفق المعايير لشغل الوظائف الشاغرة ، ويشتمل على الأنشطة التالية منها: التحليل الوظيفي، التوصيف الوظيفي، تخطيط الموارد البشرية....الخ²⁵

ب. **التكوين وتدريب**: يهدف إلى تطوير معارف ومهارات الموظفين، وتغيير اتجاهاتهم وسلوكياتهم، ومن ثم زيادة الإنتاجية. ويشتمل على تطوير وتنمية الموارد البشري و تخطيط المسار الوظيفي²⁶.

ج. **الأجور والمرتبات**: الأجر هو المقابل المادي للعمل الذي يوافق الأنشطة المرتبطة بالمنصب الذي يشغله.²⁷ فتصميم نظام أجور والمرتبات ، الحوافز والتعويضات لكل الوظائف في المنظمة تكون وفق معايير موضوعية وعادلة حسب الخبرة والاقدمية والشهادة .²⁸

د. **الترقية**: إن الترقية نعني بها عملية إعادة نقل الفرد إلى وظيفة ذات مرتبة أعلى و عادة تتطوي مثل هذه الوظيفة على مسؤوليات و سلطات أكبر، كما أنها عادة ما ترتبط بزيادة في الراتب والاجر.²⁹

و. **سلامة ورعاية العاملين**: يهتم هذا النشاط بوضع برامج للصحة والسلامة المهنية بهدف حماية العاملين من المخاطر وحوادث وإصابات العمل. إن توفير الرعاية الصحية و الاجتماعية للعاملين، و ذلك للمحافظة على صحة العاملين و إيجاد نوع من الاتجاهات الايجابية نحو المنظمة .³⁰

هـ. **تحسين نوعية الحياة الوظيفية**: نعني بها رفاهية الموظفين في بيئة العمل، حيث لا يمكن التركيز فقط على الجوانب المادية ولكن أيضا تحقيق التوازن في الجانب المعنوي ويوفر ظروف عمل مواتية لتحقيق الأهداف المرجوة من العاملين والتي تساهم بدورها في نجاح المؤسسة³¹

²⁵ - محمد الصريفي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007، ص 155.

²⁶ - مايك ويلز، إدارة عملية التدريب وضع المبادئ وضع التنفيذ، معهد الإدارة العامة، الرياض، 2005، ص 27 .

²⁷ -محمودي حسين ،برحومة عبد الحميد، مساهمة بعض نظريات المنظمة في بلورة مفهوم الاجر دراسة حالة وحدة نفضال ببشار،مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم الاجتماعية ،العدد 13 ،جامعة المسيلة ،2015،ص27.

²⁸ -محمد الصريفي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007، ص 155.

²⁹ - مصطفى نجيب شاويش، مرجع سبق ذكره، ص 276.

³⁰ -عادل أحمد الساعدي، دور إدارة الموارد البشرية في تطبيق مبادئ ادارة الجودة الشاملة، مؤتمر العربي العاشر لإدارة

الموارد البشرية، الكويت، 2012، ص5.

³¹ - Jin-Soo Lee Et Al., (2015), " Quality of Work Life and Job Satsfaction among Frontline Hotel

Employees: A Self –Determination Need Satisfaction Theory Approach", *International Journal Of Hospitality Management*, Vol.27, No.5,p :769,.. P p768–789

ي.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.³²

المبحث الثاني:التأثير المباشر لأخلاقيات الأعمال على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية

سوف نقوم في هذا لمبحث التطرق الى التعرف على حجم العينة واختبار صلاحية النموذج للدراسة وأخيرا اختبار فرضيات الدراسة واستخلاص نتائج الدراسة.

المطلب الأول: حجم العينة:

في الدراسة الحالية تم اختيار العينة العشوائية البسيطة بغرض تحقيق أعلى ثقة في النتائج، لأن هذه العينة الأكثر فعالية فهي اختيار جيد خاصة إذا كان البحث بحاجة إلى معلومات عديد من المجتمع لمعرفة خصائصهم العديدة .

أولاً: تم التأكد من حجم العينة من خلال الرجوع إلى كتاب "SEKARAN"³³ حيث بين الجدول الإحصائي أن حجم العينة المتوافق مع حجم مجتمع الدراسة حوالي (307) مفردة لقد استعنا بهذا الجدول الذي يعطينا حجم العينة المناسب لكل مجتمع معلوم ومنه حجم المجتمع بلغ 307 موظف فان العينة المطلوبة للدراسة هي 175 على الأقل .

وقد تم توزيع 220 استمارة على العاملين، تم استرداد 215 استمارة منها وبعد مراجعة وتدقيق الاستمارات المستردة وجدت أن 210 منها أي ما نسبته 68.40 % يصلح لغايات التحليل، والتفريغ في برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) أما الاستمارات الأخرى فقد تم استبعادها وذلك لعدم اكتمال الإجابة فيها عن الأسئلة، أو وجود أكثر من اختيار للإجابة الواحدة، أو نقص لورقة أو أكثر من أوراق الاستبيان.

1-التحليل الوصفي لعينة الدراسة وفق المعلومات الشخصية

يلخص الجدول التالي بعض الخصائص الشخصية و الوظيفة المتعلقة بأفراد العينة،حيث يتضمن عرضا للتكرارات والنسب المئوية للجنس،العمر،الحالة الاجتماعية،المستوى الدراسي،المركز الوظيفي،الاقدمية في العمل .

³²– Mondy,Wayne &Noe,Robert, **Human Resources Management :Pearson education**

International, Prentice Hall, Edition 09, 2005,p252.

³³– Uma SEKARAN,2003, **Research Methods for Business Building Approache**, John Wiley & Sons (Asia) Pte. LTD, Forth Edition, Singapore, P.294

الجدول (2) : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية

المتغيرات	المستويات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	146	69.5 %
	أنثى	64	30% .5
السن	من 20 إلى 30	33	15.7 %
	من 31 إلى 40	81	38.6 %
	من 41 إلى 50	66	31.4 %
	أكثر من 50 سنة	30	14.3 %
الحالة العائلية	اعزب (ة)	58	27% .6
	متزوج(ة)	97	6.24%
	مطلق(ة)	37	17.6 %
	ارمل (ة)	18	8.6 %
المستوى الدراسي	ابتدائي	22	10.5 %
	متوسط	33	15.7 %
	ثانوي	17	8.1 %
	تكوين مهني	41	19.5 %
طبيعة الوظيفة	جامعية	72	34.3 %
	دراسات عليا	25	11.9 %
	إطارات	43	20.5 %
	عون تنفيذ	106	50.5 %
الأقدمية في العمل	عون تحكم	61	29 %
	اقل من 5 سنوات	55	26.2 %
	من 5 إلى 10 سنوات	62	29.5 %
	من 11 إلى 15 سنة	31	14.8 %
	أكثر من 16 سنة	62	29.5 %
	المجموع	210	100%

المصدر: من إعداد الباحثة من خلال نتائج برنامج Spss 25

بناءا على تحليل المعلومات الواردة من الاستبانة توصلنا على مجموعة من النتائج الخاصة بالمتغيرات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة، ومن أهم النتائج :

- إن أغلب أفراد العينة هم من جنس الذكور بنسبة 68.5 %، اكبر من نسبة الإناث المقدرة ب 30.5%.

- اتضح لنا أن ما نسبته 24.6 % . وبعد ذلك يأتي الأعزب و المطلق والأرمل بهذه النسب على التوالي: 27.6 % و 17.6 % ثم 8.6 % .
- كانت ما نسبته 34.3 % هم من أفراد العينة الحاصلون على المستوى الجامعي وتعتبر هي النسبة الأعلى مقارنة مع نسب المؤهلات العلمية المتبقية، وتليها نسبة الحاصلين على مستوى التكوين المهني 19.5 % ثم نسبة 15.7 % المستوى التعليم المتوسط و 11.9 % مستوى تعليم عالي (ماجستير ودكتوراه) والتي تحتل المراكز القيادية في المؤسسة ، ثم الابتدائي والثانوي بنسبة 10.5 % ، 8.6 على التوالي. وهذا الاختلاف في المستوى التعليمي يعطي تنوع كبير في المعلومات والخبرات والمعارف.
- إن النسبة 50.5 % وهي الأعلى ترجع إلى أعوان التنفيذ (106 فردا) وذلك راجع للهيكل الوظيفي للمؤسسة وللدور الذي يلعبه الفرد في تحريك المؤسسة نحو الافضل، ثم تليها نسبة أعوان التحكم 29 % ، وأخيرا الإطارات ما نسبته 20.5 %.
- إن أفراد عينة الدراسة تفوق خبرتهم 16 سنة و من 5 إلى 10 سنوات بنسبة متساوية وهي 29.5 % وهي نسبة تمثل معظم أفراد العينة الدراسة ، حيث بلغ عددهم (62 فرد)، هذا ما يدل على أن معظم أفراد العينة لهم خبرة عالية في ميدان العمل بالإضافة ومهارات متنوعة تتميز بها المؤسسة، كما توحى هذه النسبة على استقرار الموظفين وقلة معدل دوران العمل، أما النسبة الثانية جاءت بنسبة لا تقل 26.2 % هي اقل من 5 سنوات وهذا ما يدل على أن توسع المؤسسة بخلق فرص عمل جديدة والثالثة 14.8 % من 11 إلى 15 سنة .

أ- صدق الاستبيان

يقصد بصدق أداة الدراسة؛ أن تقيس فقرات الاستبيان ما وضعت لقياسه، وقمنا بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال الصدق الظاهري للاستبيان (صدق المحكمين)، وصدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان والصدق البنائي لمحاور الاستبيان.

➤ الصدق الظاهري

ويقوم هذا النوع من الصدق الظاهري على فكرة مدى مناسبة الاستبيان وفقراته ومحاوره لما يقيس ولما يطبق عليهم، وللتأكد من ذلك تم عرض الاستبيان الأولي على مجموعة من المحكمين على اعتبار أن المحكم شخص مختص في هذا المجال ويملك من الخلفية العلمية والعملية ما تؤهله لأن يقيم الفقرات الموضوعة في الاستبيان والتأكد من أنها تقيس فعلا ما وضعت لقياسه ومدى سلامة ودقة الصياغة اللفظية والعلمية، ومدى شمول الاستبيان لمشكل الدراسة وتحقيق أهدافها، والتحقق من مدى ملائمة كل عبارة

للمحور الذي تنتمي إليه وعليه وفي ضوء آراء السادة المحكمين تم الأخذ بوجهات نظرهم والاستفادة من آرائهم في تعديله حيث تم إعادة صياغة بعض العبارات وإضافة عبارات أخرى لتحسين أداة الدراسة ومنه خلصنا إلى بناء الاستبيان وتم إخضاعه للصدق وصدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان، والصدق البنائي لمحاور الاستبيان.

➤ صدق الاتساق الداخلي:

صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان: تم حساب الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان على عينة الدراسة وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التابعة له. قاعدة: إذا كانت t المحسوبة أكبر t من الجدولية، فانه يوجد ارتباط معنوي أو قاعدة أخرى: إذا كانت قيمة الاحتمال الخطأ (Sig. or P-value) أقل من أو تساوي مستوى الدلالة 0.01 أو 0.05 فانه يوجد ارتباط معنوي.³⁴

أ. صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول: ممارسة اخلاقيات الأعمال في المؤسسة

الجدول (3): مدى الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول ممارسة اخلاقيات الأعمال في المؤسسة

البعد الأول : الشفافية				البعد الثاني: المساءلة			
الفقرة	ارتباط بيرسون	مستوى المعنوية	النتيجة	الفقرة	ارتباط بيرسون	مستوى المعنوية	الفقرة
الفقرة 01	.581**	.000	دال	الفقرة 06	.331**	.000	دال
الفقرة 02	.546**	.000	دال	الفقرة 07	.427**	.000	دال
الفقرة 03	.672**	.000	دال	الفقرة 08	.469**	.000	دال
الفقرة 04	.744**	.000	دال	الفقرة 09	.539**	.000	دال
الفقرة 05	.509**	.000	دال	الفقرة 10	.564**	.000	دال
البعد الثالث: النزاهة				البعد الرابع: المساواة			
الفقرة 11	.693**	.000	دال	الفقرة 16	.283**	.000	دال
الفقرة 12	.426**	.000	دال	الفقرة 17	.696**	.000	دال
الفقرة 13	.667**	.000	دال	الفقرة 18	.661**	.000	دال
الفقرة 14	.528**	.000	دال	الفقرة 19	.182**	.000	دال
الفقرة 15	.652**	.000	دال	الفقرة 20	.438**	.000	دال
**تبني مقارنة قيمة مستوى المعنوية sig او قيمة احتمال الخطأ p-value مستوى دلالة 0.01							

³⁴ - عباس نظير عبد الكريم البرق وآخرون ، دليل المبتدئين في استخدام التحليل الإحصائي باستخدام أموس، الطبعة الأولى

،الثراء للنشر والتوزيع ،الأردن ،2013،ص: 146 .

*تبني مقارنة قيمة مستوى المعنوية sig او قيمة احتمال الخطأ p-value بمستوى دلالة 0.05

المصدر: من إعداد الباحثة من خلال نتائج برنامج Spss 25

من خلال الجدول أعلاه تظهر نتائج حساب الصدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول المتعلق بقياس مفهوم ممارسة اخلاقيات الادارة في المؤسسة نجد معاملات الارتباط Pearson Correlation بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الأول :دالة إحصائية حيث قيمة SIG مستوى المعنوية لقيم r المحسوبة في كل قيمها هي اقل من مستوى دلالة 0.05 و قيمة r المحسوبة للفقرة محصورة بين (أعلى قيمة 0.696 لدى الفقرة رقم 17 وأقل قيمة 0.182 لدى الفقرة رقم 19) ومنه تعتبر فقرات المحور الأول :ممارسة اخلاقيات الأعمال في المؤسسة صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه ضمن متغيرات الممثلة لـ إشكالية الدراسة.

ب. صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني: وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة
الجدول (4): مدى الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة

البعد الأول : التوظيف				البعد الثاني: التكوين والتدريب			
الفقرة	ارتباط بيرسون	مستوى المعنوية	النتيجة	الفقرة	ارتباط بيرسون	مستوى المعنوية	الفقرة
الفقرة 01	.444**	.000	دال	الفقرة 06	.845**	.000	دال
الفقرة 02	.823**	.000	دال	الفقرة 07	.615**	.000	دال
الفقرة 03	.633**	.000	دال	الفقرة 08	.669**	.000	دال
الفقرة 04	.703**	.000	دال	الفقرة 09	.565**	.000	دال
الفقرة 05	.716**	.000	دال	الفقرة 10	.435**	.000	دال
البعد الثاني: التكوين والتدريب				البعد الرابع: الترقية			
الفقرة 11	.670**	.000	دال	الفقرة 16	.307**	.000	دال
الفقرة 12	.389**	.000	دال	الفقرة 17	.599**	.000	دال
الفقرة 13	.427**	.000	دال	الفقرة 18	.620**	.000	دال
الفقرة 14	.428**	.000	دال	الفقرة 19	.591**	.000	دال
الفقرة 15	.339**	.000	دال	الفقرة 20	.543**	.000	دال
البعد الخامس: تقييم الأداء				البعد السادس: تحسين نوعية الحياة الوظيفية			
الفقرة 21	.716**	.000	دال	الفقرة 26	.475**	.000	دال
الفقرة 22	.526**	.000	دال	الفقرة 27	.347**	.000	دال

الفقرة 23	.227**	.000	دال	الفقرة 28	.605**	.000	دال
الفقرة 24	.857**	.000	دال	الفقرة 29	.368**	.000	دال
الفقرة 25	.387**	.000	دال	الفقرة 30	.439**	.000	دال
**تبني مقارنة قيمة مستوى المعنوية sig او قيمة احتمال الخطأ p-value بمستوى دلالة 0.01							
*تبني مقارنة قيمة مستوى المعنوية sig او قيمة احتمال الخطأ p-value بمستوى دلالة 0.05							

المصدر: من إعداد الباحثة من خلال نتائج برنامج Spss 25

من خلال الجدول أعلاه تظهر نتائج حساب الصدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني المتعلق بقياس مفهوم ممارسة إدارة الموارد البشرية في المؤسسة نجد معاملات الارتباط Pearson Correlation بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الثاني: دالة إحصائية حيث قيمة SIG مستوى المعنوية لقيم r المحسوبة في كل قيمها هي اقل من مستوى دلالة 0.05 و قيمة r المحسوبة للفقرة محصورة بين أعلى قيمة 0.857 لدى الفقرة رقم 24 وأقل قيمة 0.227 لدى الفقرة رقم 23 ،ومنه تعتبر فقرات المحور: الثاني ممارسة إدارة الموارد البشرية في المؤسسة صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه ضمن متغيرات الممثلة لـ إشكالية الدراسة.

ثانيا: اختبار صلاحية النموذج :

سوف يتم اختبار صلاحية النموذج بالاعتماد على الخطوات التالية:

1- اختبار معامل تضخم التباين واختبار التباين المسموح به

يتم اجراء هذين الاختبارين لكل متغير من امتغيرات الدراسة من اجل التأكد من عدم وجود ارتباط عالي بين المتغيرات المستقلة ،مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين للقيمة 10، وقيمة اختبار التباين المسموح الكبر من 0.05 . اجراء اختبار درين واسطون للكشف عن عدم وجود ارتباط ذاتي بين الأخطاء العشوائية للسلسلة الزمنية أ، أو يجب ان يكون اكبر من 0 واصغر من 4، حيث تشير النتيجة القريبة من 0 الى وجود ارتباط موجب قوي ،اما النتيجة القريبة من 4 فتشير الى وجود ارتباط سالب قوي أما النتيجة المتلى فهي تتراوح ما بين (1.5 - 2.5) والتي تشير الى عدم وجود ارتباط ذاتي بين القيم المتجاورة للمتغيرات . والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (5): اختبار معامل تضخم التباين واختبار التباين المسموح به

D.W	المتغير التابع كل بعد على حدى	DW	Tolerance	VIF	المتغير التابع بجميع أبعاده المتغيرات المستقلة
2.277	التوظيف	1.630	0.826	1.211	الشفافية
2.157	التكوين والتدريب		0.781	1.280	المساءلة
2.015	الأجور		0.619	1.616	النزاهة
1.961	الترقية		0.676	1.479	المساواة
1.661	تقييم الاداء		1.000	1.000	محور اخلاقيات الأعمال ككل
1.824	تحسين نوعية الحياة الوظيفية				
1.824	تحسين نوعية الحياة الوظيفية				

المصدر: من إعداد الباحثة من خلال نتائج برنامج Spss 25

من الجدول أعلاه، يمكن ملاحظة انه لا توجد مشكلة حيث يلاحظ تحقق الشرط ان Tolerance محصور بين 01 و 10 بالنسبة لكل المتغيرات المستقلة والتابعة ، ويرى اخرون انه اذا تجاوز معامل الارتباط بين المتغيرات المستقلة 0.85 يوجد مشكلة في اختبار التعدد الخطي³⁵. فيمكن القول ان متغيرات الدراسة لاتعاني من مشكلة التداخل الخطي ، فالارتباط بين المتغيرات منخفض جدا ، وهذا يدل على قوة المتغيرات المستقلة في تفسير الأثر على المتغير التابع وتحديده.

كما يتضح من الجدول أيضا ان قيمة DW المحسوبة لنموذج الدراسة بلغت 1.63 بالنسبة للمتغير المستقل اما التابع فكانت محصورة بين (1.66 – 2.27) وبذلك يتضح عدم وجود مشكلة للارتباط الذاتي في التأثير على صحة نموذج الدراسة .

2- تحليل تباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج (بالنسبة كل متغير تابع فرعي)

الجدول (6). تحليل تباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج (بالنسبة للمتغير التابع ككل)

المصدر	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة المحسوبة F	مستوى دلالة F
الانحدار	4	7797.355	1949.339	15.305	.0000
البواقي	205	26110.340	127.368		

³⁵ – Khine, Myint Swe. OP CIT. p 11.

المجموع	209	33907.695
---------	-----	-----------

قيمة F الجدولية (3.85) عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 25

من خلال النتائج الواردة في الجدول يتضح ان قيمة F المحسوبة 15.305 بمستوى دلالة 0.000 اقل من مستوى الدلالة 0.05، أي ان قيمة F المحسوبة اكبر من الجدولية (3.85) وبناء على ذلك نستدل على صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية.

3- اختبار العلاقة الخطية بين المتغيرات المستقلة مجتمع والمتغير التابع بجميع ابعاده

من خلال النتائج الواردة في الجدول يتضح ان قيمة F المحسوبة 15.305 بمستوى دلالة 0.000 اقل من مستوى الدلالة 0.05، أي ان قيمة F المحسوبة اكبر من الجدولية (3.85) وبناء على ذلك نستدل على صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية للدراسة.

الجدول (7): اختبار العلاقة الخطية بين المتغيرات المستقلة مجتمع والمتغير التابع بجميع ابعاده

R ²	R	المتغير التابع	المتغيرات
			المتغيرات
0.622	0.778	إدارة الموارد البشرية	ابعاد المتغيرات المستقلة مجتمعة
0.186	0.432	التوظيف	
0.274	0.523	التكوين والتدريب	
0.325	0.570	الاجور	
0.133	0.364	الترقية	
0.281	0.530	تقييم الاداء	
0.108	0.328	تحسين نوعية الحياة الوظيفية	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS25

من خلال استخدام الانحدار الخطي المتعدد، تم اختبار العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع بأبعاده مجتمعة و اختبار العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع بأبعاده كل على حدى، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون R بين ابعاد اخلاقيات الإدارة (الشفافية، المساواة، النزاهة، المساواة) وإدارة الموارد البشرية (0.778) أي ان يوجد ارتباط طردي قوي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، اما معامل التحديد R^2 فبلغ 0.622 بمعنى ان المتغيرات المستقلة كمجموعة فسرت ما قيمته 62.2 % من التباين في إدارة الموارد البشرية والنسبة المتبقية ترجع الى عوامل أخرى .

اما فيما يخص اختبار العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة كمجموعة والمتغير التابع بأبعاده كل على حدى حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط R بين أبعاد أخلاقيات الإدارة ووظائف إدارة الموارد البشرية (من 0.32 إلى 0.57) وهذا ما يدل على وجود ارتباط طردي بين المتغيرات .

4- تحليل تباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج (بالنسبة كل متغير تابع فرعي)

الجدول(8):تحليل تباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج

المتغيرات التابعة	المصدر	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
التوظيف	الانحدار	4	666.912	166.728	11.740	.0000
	البواقي	205	2911.283	14.201		
	المجموع	209	3578.195			
التكوين والتدريب	الانحدار	4	723.136	180.784	19.297	.0000
	البواقي	205	1920.578	9.369		
	المجموع	209	2643.714			
الاجور	الانحدار	4	620.526	155.132	24.655	.0000
	البواقي	205	1289.898	6.292		
	المجموع	209	1910.424			
الترقية	الانحدار	4	186.389	46.597	5.566	.0000
	البواقي	205	1716.206	8.372		
	المجموع	209	1902.595			
تقييم الاداء	الانحدار	4	817.644	204.416	20.030	.0000
	البواقي	205	2092.164	10.206		
	المجموع	209	2909.829			
تحسين نوعية الحياة الوظيفية	الانحدار	4	46.444	11.611	1.390	.0000
	البواقي	205	1712.323	8.353		
	المجموع	209	1758.767			

*دال عندى مستوى دلالة اقل من 0.05

*دال عندى مستوى دلالة اقل من 0.001

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS25

من خلال النتائج الواردة في الجدول يتضح ان قيمة مستوى دلالة 0.000 في كل الأبعاد جاءت اقل من مستوى الدلالة 0.05 ، وبناءا على ذلك نستدل على صلاحية النموذج لاختبار الفرضيات الفرعية.

5- اختبار العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

الجدول (9): العلاقات الارتباطية بين المتغير المستقل والتابع

القيمة الاحتمالية	معامل ارتباط بيرسون	المتغير التابع المتغيرات
0.000	**0.235	الشفافية
0.000	**0.362	المساءلة
0.001	**0.540	النزاهة
0.000	**0.439	المساواة

*دال عندى مستوى دلالة اقل من 0.05

**دال عندى مستوى دلالة اقل من 0.001

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS25

يشير الجدول الى أن جميع العلاقات الارتباطية دالة احصائيا وعند مستويات إيجابية بين المتغيرات المستقلة لأخلاقيات الأعمال ووظائف إدارة الموارد البشرية كمتغير تابع. مما يعني وجود علاقة طردية مرتفعة نسبيا بين كل متغير مستقل لأخلاقيات الأعمال على حدى والمتغير التابع إدارة الموارد البشرية . اما فيما يخص اختبار العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة .

من خلال الجمع بين أخلاقيات الإدارة ووظائف إدارة الموارد البشرية وذلك بعد إجراء عملية تعديل للنموذج من خلال الربط بين خطأ البواقي والذي يعبر عن قيمة المتغيرات المؤثرة أو المستقلة في المتغيرات الداخلية أي التابعة ولم يتم إدخالها في النموذج السببي وبذلك لم تستطع المتغيرات المؤثرة من تفسيره.³⁶ فيتم الربط بين قيم البواقي حتى يتعذر وجود بواقي معيارية سالبة أو موجبة تفوق القيمة الحرجة 1.96 أو

³⁶ - محمد تغزة ، التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي ، دار المسيرة، المملكة العربية السعودية، 2016 ، ص 306.

2.58*، وذلك حتى تتحسن جميع مؤشرات النموذج وهذا ما سيزيد من قوة الإطار النظري وفعاليته في التنبؤ بالعوامل التي تؤثر وظائف إدارة الموارد البشرية.³⁷

وفق للقيم المقترحة والتي تسمى مؤشرات التعديل ، modification indices والتي يتضمنها مخرجات برنامج أموس .بحيث يقسم مؤشرات التعديل إلى أوزان الانحدار والتباين أو التباين ، فنهتم هنا بدرجة أولى بمؤشرات تعديل المتعلقة بالتباين ، وذلك بالنظر في قيم M.I في جدول التباين والذي يبين مدى ارتباط كل عنصر ونسبة الخطأ فيه فيتم على هذا الأساس³⁸ : أما فحص البواقي أو مؤشرات التعديل فوجدنا قيم بواقي تفوق 1.96 أو 2 فهذا يدل على وجود خلل موضعي للمطابقة.³⁹ وبالتالي توجد علاقة (ارتباط بين خطأين) فالنموذج يحتاج إلى إضافة أو حذف مؤشرات لتفسير قيم التباين في المؤشرات المقاسة، فهنا قد تتدخل عوامل أخرى في تفسير بواقي التباين في المؤشرات، إذ فمن المحتمل أن تكون نماذج أخرى لنفس مشكلة الدراسة الحالية تتفوق على النموذج السابق تنظيراً ومطابقةً، لم يهتد الباحث إلى الكشف عنها. أما بالنسبة لقيمة AIC عندما تكون في النموذج المعدل أقل من قيمة النموذج المقترح فهذا أكبر مؤشر يدل على أن النموذج المعدل أقرب منه إلى الواقع.⁴⁰

ثالثاً: اختبار الفرضية الرئيسية

الشكل الموالي يوضح النموذج بعد التعديل، كالتالي :

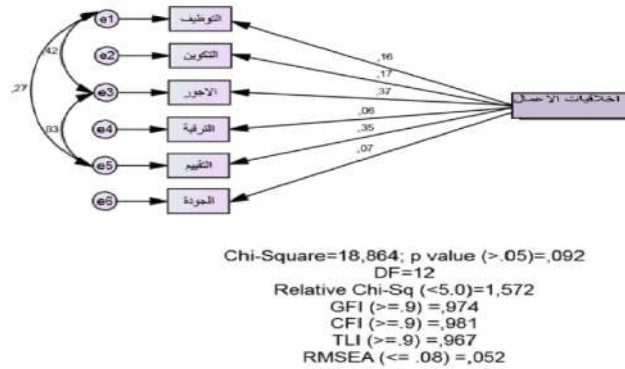
** - هي القيمة التي تؤول نسياً كما تؤول الدرجات المعيارية الزائنية وبالتالي فإن الدرجات المعيارية الزائنية تستعمل في مستويات الدلالة الإحصائية المألوفة تتخذ كنقاط فاصلة عملية ولذلك تاخذ القيمة 1.96 عند مستوى دلالة 0.05 كدرجة قطع بين قيم البواقي المقبولة أو الصغرى وبين قيم البواقي الكبيرة وعملياً قد تاخذ القيمة 2 كنقطة أو قيمة حرجة للتمييز بين البواقي الكبيرة والبواقي الصغيرة، كما أن حجم العينة يقترن بحجم البواقي فعندما تكون كبيرة نستعمل 2.58 عند مستوى دلالة 0.01 .
³⁷ - عباس نظير عبد الكريم البرق وآخرون ، دليل المبتدئين في استخدام التحليل الإحصائي باستخدام أموس، الطبعة الأولى للنشر والنشر والتوزيع ،الأردن ،2013، ص: 146 .

³⁸ - امحمد تغزة ،التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي ، مرجع سبق ذكره ،ص 306.

³⁹ - ايمن سليمان القهوجي، فريال محمد ابو عواد، النمذجة بالمعادلات البنائية باستخدام برنامج أموس، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر، الأردن، 2018، ص: 22.

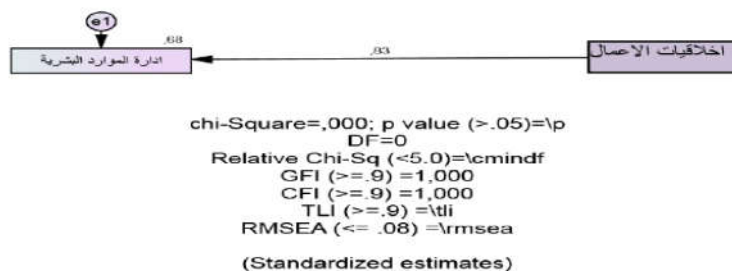
⁴⁰ - امحمد تغزة ،مرجع سبق ذكره، ص ص: 300-310.

الشكل (1): يوضح التأثير المباشر لأخلاقيات الأعمال في وظائف إدارة الموارد البشرية بعد عملية التعديل



المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج Amos 25

الشكل (2): يوضح علاقة التأثير المباشر لأخلاقيات الأعمال ووظائف إدارة الموارد البشرية



المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج Amos 25

الشكل (1) يظهر اثر أخلاقيات الأعمال بأبعادها مجتمعة (الشفافية،المساءلة ،النزاهة ،المساواة) في وظائف إدارة الموارد البشرية كل على حدى (التوظيف،التكوين، نظام الأجور ،الترقية ،تقييم الأداء،جودة الحياة الوظيفية).بحيث تمثل الأسهم ذات الاتجاه الواحد علاقة الأثر في المتغير التابع وتشير القيم أعلاه إلى معاملات المسار (قيم أوزان الانحدار المعيارية) والتي تفسر الزيادة قيم الانحراف المعياري للمتغير التابع،إذا ازدادت قيم الانحراف المعياري للمتغير المستقل بوحدة واحدة .أما الأسهم ذات الاتجاهية تمثل

ارتباط البواقي أما القيم أعلاه تشير إلى قيم الارتباط بين المتغيرين ومدى التفسير المباشر للمتغيرات الخارجية من تباين المتغير الداخلي كما يظهره الجدول التالي:

الجدول(10): ترتيب المتغيرات الخارجية حسب مقدار تفسيرها المباشر من تباين أخلاقيات الأعمال

مقدار التفسير المباشر		المتغير الخارجي
14%	بعد نظام الاجور	
12%	بعد تقييم الاداء	
3%	بعد التكوين	
2%	بعد التوظيف	
00%	بعد الترقية	
01 %	جودة الحياة الوظيفية	
الباقى يعود إلى عوامل أخرى لم تدخل في إطار النموذج		

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات amos25

كما تظهر مؤشرات المطابقة مدى ملائمة النموذج للبيانات، إذا ظهرت كل مؤشرات القطع قيما مقبول إحصائيا ، كما يلي:

الجدول(10): مؤشرات جودة المطابقة لعلاقة التأثير المباشر لأخلاقيات الأعمال على وظائف إدارة البشرية

المؤشر	قيمة المؤشر	المؤشر المقارنة	القرار
X2/ df	1.080=7/7.562	اقل من 5	محقق
مؤشرات المطابقة المطلقة (AFI)			
GFI	.988	اكبر من 0.90	محقق
RMSEA	.052	اقل من 0.08	محقق
مؤشرات المطابقة المتزايدة (IFI)			
CFI	.984	اكبر من 0.90	محقق
TLI	.965	اكبر من 0.90	محقق
AIC	50.864	قيمة AIC = 50.864 في النموذج المعدل اقل قيمة AIC = 338.138 النموذج المقترح. فهذا اكبر مؤشر يدل على ان النموذج المعدل اقرب منه الى الواقع	

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج Amos 25

ومن خلال الجدول (10) يظهر إن النموذج النهائي للتأثير المباشر لمتغير أخلاقيات الأعمال في وظائف إدارة الموارد البشرية متوافق مع جودة المطابقة لذلك يمكن الاعتماد عليه لغرض اختبار الفرضيات الفرعية .

ولتحديد مدى معنوية قيم المسارات نستعين بالقيمة الاحتمالية التي تعتبر من بين مخرجات أموس ، ويظهر الجدول التالي إن كل علاقات التأثير المباشرة لأخلاقيات الأعمال على وظائف إدارة الموارد البشرية

الجدول (11): التأثير المباشر لأخلاقيات الأعمال على وظائف إدارة الموارد البشرية بعد التعديل

النتيجة	P	C.R	S.E	Estimate	العلاقة بين المتغيرات
دالة إحصائية	,022	2,285	,017	,038	أخلاقيات الأعمال ← التوظيف
دالة إحصائية	,012	2,515	,017	,042	أخلاقيات الأعمال ← التكوين
دالة إحصائية	***	5,822	,018	,105	أخلاقيات الأعمال ← الأجور
غير دالة إحصائية	,382	,873	,021	,018	أخلاقيات الأعمال ← الترقية
دالة إحصائية	***	5,348	,018	,094	أخلاقيات الأعمال ← تقييم الأداء
غير دالة إحصائية	,284	1,070	,015	,016	أخلاقيات الأعمال ← جودة الحياة الوظيفية
***: أي معامل المسار دال عند 0.000					
تمثل قيمة (Estimate) قيم تقدير قيمة العلاقة بين المتغير المؤثر بقيمة 1 يزداد قيمة المتغير المتأثر بتلك القيمة					
قيمة S.E تمثل قيمة الخطأ في قيمة العلاقة بين المتغيرين فكلما اقترب من الصفر كان أفضل .					
قيم C.R تكمل قيمة T الحرجة وهي القيم التي يعتمد عليها مع P (مستوى المعنوية) لتحديد الدلالة الإحصائية للعلاقة بين المتغيرين بحيث تقدر قيمة الدلالة الفاصلة بـ 1.96 بمعنى إذا كانت قيم C.R اكبر من 1.96 نقول أن العلاقة بين المتغيرين دالة إحصائية.					

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج amos 25

تظهر النتائج الواردة في الجدول درجة معنوية المسارات التي ترتبط بين متغيرين وعليه نختبر صحة الفرضيات الفرعية، والتي نلخصها في الآتي:

✓ **الفرضية الفرعية الأولى:** نجد إن قيمة مستوى المعنوية ($P=0.022$) أقل من مستوى المعنوية 0.05 وقيمة CR اكبر من 1.96، وبالتالي فإن يوجد اثر مباشر لأخلاقيات الأعمال على عملية التوظيف في مؤسسة نفضال فرع GPL لولاية بشار، وعليه نقبل الفرضية البديلة.

✓ **الفرضية الفرعية الثانية:** نجد أن قيمة مستوى المعنوية ($P=0.012$) أقل من مستوى المعنوية 0.05 وقيمة CR أكبر من 1.96 وبالتالي فإنه يوجد اثر مباشر لأخلاقيات الأعمال على عملية التكوين في مؤسسة نפטال فرع GPL لولاية بشار، وعليه نقبل الفرضية البديلة.

✓ **الفرضية الفرعية الثالثة:** نجد أن قيمة مستوى المعنوية ($P=0.000$) أقل من مستوى المعنوية 0.05 وقيمة CR أكبر من 1.96 وبالتالي فإن يوجد اثر مباشر لأخلاقيات الأعمال على عملية الأجور في مؤسسة نפטال فرع GPL لولاية بشار، وعليه نقبل الفرضية البديلة.

✓ **الفرضية الفرعية الرابعة:** نجد أن قيمة مستوى المعنوية ($P=0.382$) أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وقيمة CR أقل من 1.96، وبالتالي فإن لا يوجد اثر مباشر لأخلاقيات الأعمال على عملية الترقية في مؤسسة نפטال فرع GPL لولاية بشار، وعليه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة.

✓ **الفرضية الفرعية الخامسة:** نجد أن قيمة مستوى المعنوية ($P=0.000$) أقل من مستوى المعنوية 0.05 وقيمة CR أكبر من 1.96، وبالتالي فإن يوجد اثر مباشر لأخلاقيات الأعمال على عملية تقييم الأداء في مؤسسة نפטال فرع GPL لولاية بشار، وعليه نقبل الفرضية البديلة.

✓ **الفرضية الفرعية السادسة:** نجد أن قيمة مستوى المعنوية ($P=0.284$) أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وقيمة CR أقل من 1.96 وبالتالي فإن لا يوجد اثر مباشر لأخلاقيات الأعمال على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة نפטال فرع GPL لولاية بشار، وعليه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة.

ومن خلال الشكل (1) تظهر لنا قيم الارتباط كالاتي: بين الأجور والتقييم 0.83 وهي نسبة عالية ومنطقية بين البعدين لان عملية التقييم تحدد معدلات الأجور من خلال عدد الغيابات ... الخ، أما الارتباط بين التوظيف والأجور 0.42 وهي نسبة مقبولة ومنطقية حيث كل عملية توظيف يقابلها اجر شهري أو يومي أو أسبوعي ، أما الارتباط بين التوظيف والتقييم قدر ب 0.27 وهي نسبة متوسطة نوعا ما وهذا راجع إلى إن عملية تقييم الأداء تأتي بعد عملية توظيف .

بصفة عامة إن نتائج الارتباط بين أخلاقيات الأعمال ووظائف إدارة الموارد البشرية تشير إلى ضرورة تحقيق الأخلاقيات إضافة إلى توفير الدعم التنظيمي لها في خلق بيئة تنظيمية ملىة بالنزاهة والشفافية والمساءلة والعدالة، بحيث يبدو من خلال النتائج أن هذه الأخيرة ضرورية للوصول الموظفين إلى مستويات عالية من الالتزام الذي يعتبر كمحدد هام للأداء الجيد للموظف بشكل خاص والمنظمة بشكل عام، وعليه وجب التوليف بين هذه الوظائف كإستراتيجية لتحقيق الآثار الايجابية للمؤسسات.

اما بالنسبة للشكل (2) يوضح علاقة التأثير المباشرة الكلية بين المتغير المستقل والتابع وهذا مايفسره الجدول التالي:

الجدول (12) : نتائج تقدير المسار بين أخلاقيات الأعمال ووظائف إدارة الموارد البشرية ككل

Label	P	C.R	S.E.	Estimate	المستقل	التابع
par_1	***	21,195	,039	,832	أخلاقيات الأعمال ---	إدارة الموارد البشرية

*** p<0.05 ; * p<0.01; ** p<0.001

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج Amos25

من خلال نتائج الجدول رقم (12) يتبين أن قيمة **P** والتي تمثل درجة المعنوية للمتغير المستقل أخلاقيات الأعمال اقل من مستوى المعنوية المدروسة $\alpha = 0.05$ ، وبما أن مؤشرات القيمة الحرجة CR لأخلاقيات الأعمال اكبر من 1.96 التي تمثل الدرجة المعنوية للتوزيع الطبيعي عند مستوى معنوية 0.05 أي $CR > 1.96$ أي هناك علاقة إيجابية مباشرة لأخلاقيات الأعمال ووظائف إدارة الموارد البشرية للمؤسسة محل الدراسة نفضال بشار، ومنه يمكن القول أن الموظفين داخل الإدارة في المؤسسة محل الدراسة يدركون ويتمتعون بمعايير أخلاقية حتى لو كانت بنسب متفاوتة إلى أننا نلمس البعد الأخلاقي داخل إدارات المؤسسة سواء كان بالأقوال أو الأفعال والذي بدوره يسهم في ترشيد سلوك أو ممارسات إدارة الموارد البشرية. وبالتالي نستنتج انه: يوجد اثر مباشر لأخلاقيات الأعمال على وظائف إدارة الموارد البشرية في مؤسسة نفضال فرع GPL لولاية بشار.

الخاتمة:

نظراً لزيادة الإهتمام بأخلاقيات الأعمال أصبح من الضروري أن تفكر المنظمة أخلاقياً، وما يرتبط بها من سياسات وبرامج للإرتقاء بها والتدريب عليها. فإنها من أساسيات النجاح كونها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها وثقة المجتمع بها، إن الإلتزام بأخلاقيات الإدارة يقود إلى ترشيد ممارسات إدارة الموارد البشرية وينعكس هذا على مستوى رضا الموظف على بيئة عمله ومن تم يبدي استعداده لتقديم أداء وظيفي متميز. و كخلاصة لهذه ومن خلال ما تم التطرق إليه في الإطار النظري و الميداني تبين لنا أنه هناك علاقة مباشرة واضحة ما بين أخلاقيات الأعمال ووظائف إدارة الموارد البشرية عدا وظيفة الترقية.

واستنادا لتحليل إجابات أفرد العينة المدروسة ونتائج اختبار فرضية الدراسة توصلنا إلى النتائج التالية:

- تتمتع المؤسسة محل الدراسة بحس أخلاقي. وهذه النتيجة تتفق مع طبيعة النفس البشرية والتي تحتاج الإنجاز الأعمال بالشكل الأمثل، فكلما شعرنا بالمسؤولية أكثر، إلتزامنا بأعمالنا أكثر، والشعور بالحس

- الأخلاقي في انجاز الأعمال بالشكل الأمثل، فكلما أدرك الموظف بأهمية البعد الأخلاقي داخل مكان العمل فهذا يجعله حريصا على أدائه بأفضل شكل، أي أن هناك علاقة إرتباطية بين درجة وعي الموظفين لمفهوم أخلاقيات الأعمال ووظائف ادارة الموارد البشرية.
- لوحظ من خلال الدراسة أن أبعاد أخلاقيات الأعمال تمارس بطريقة عشوائية ناتجة عن البصمة الشخصية أكثر منها وظيفية، ولكن لابد من النهوض بطرق وآليات حتى يمكن الإستفادة منها أكثر بعد ذلك.
- توجد علاقة مباشرة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الإدارة وإدارة الموارد البشرية عند مستوى 0.05 دلالة على مستوى شركة نפטال بشار.
- يوجد اثر مباشر لأخلاقيات الأعمال و عملية التوظيف في مؤسسة نפטال فرع GPL لولاية بشار.
- يوجد اثر مباشر لأخلاقيات الأعمال و عملية التكوين والتدريب في مؤسسة نפטال فرع GPL لولاية بشار.
- يوجد اثر مباشر لأخلاقيات الأعمال و نظام الأجور والمرتبات في مؤسسة نפטال فرع GPL لولاية بشار.
- لا يوجد اثر مباشر لأخلاقيات الأعمال و عملية الترقية في مؤسسة نפטال فرع GPL لولاية بشار.
- يوجد اثر مباشر لأخلاقيات الأعمال و عملية تقييم الأداء في مؤسسة نפטال فرع GPL لولاية بشار .
- لا يوجد اثر مباشر لأخلاقيات الأعمال و عملية على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة نפטال فرع GPL لولاية بشار .

توصيات الدراسة:

- ضرورة الاهتمام بأخلاقيات الأعمال بمختلف معاييرها الأخلاقية، 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 الأعمال والميثاق الأخلاقي للمؤسسة من خلال عقد دورات تكوينية وندوات... الخ
- خلق مناخ تنظيمي ملائم بالإضافة إلى ثقافة تنظيمية معززة ومشجعة لأخلاق السلوك المراجعة المستمرة لأبعاد أخلاقيات الأعمال لتعزيز جوانبها ومعالجة القصور، باعتبار هذه الأخيرة مطلبا أساسيا في تفعيل السلوك الإيجابي إدارة الموارد البشرية .

قائمة المصادر والمراجع:

الكتب

- مجد الدين الفيروز آبادي، القاموس المحيط، دار الفكر ، بيروت، 1995، ص881.
- رشوان محمد مهران، تطور الفكر الأخلاقي في الفلسفة العربية، الطبعة الأولى، دار قباء، ج.م.ع، 1981.
- ابن منظور، لسان العرب، دار الكتب العلمية، الجزء 05، الطبعة 01، بيروت: لبنان، 2005.
- الخليل ابن أحمد الفراهيدي، العين، المجلد الأول، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، بيروت: لبنان، 2003.
- عبد المنعم حسين، الإنسان والمال في الإسلام، الطبعة الرابعة، دار الطباعة والنشر، المنصورة، 1986.
- علي بن محمد بن علي الزين، الشريف الجرجاني، التعريفات، دار الكتب العلمية، بيروت : لبنان، 1983.
- Donald L. Evans, **Business Ethics ,GOOD GOVERNANCE PROGRAM**, U.S. DEPARTMENT OF COMMERCE, *International Trade Administration* ,W A S H I N G T O N ,2006.
- François Guéranger•**Finance Islamique :Une illustration de la finance éthique** ،Dunod, Paris,2009.
- Jean François Claude, **L'éthique au service du management**, 1^{er} Edition, France,éditions liaisons,1998.
- Finnis, J. **Goods and ad solutes in: H.J.Gensler et al,(Eds):Ethics**, gntemporary Readings ,Routledge,New York,
- Hill, C. W.L , **Global Business Today**, McGraw-Hill / Irwin, Boston , 2003.
- وهلين، توماس ودافيد هنجر، الإدارة الإستراتيجية، ترجمة محمود عبد الحميد مرسي وزهير نعيم الصباغ، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1990.
- عبد الباري إبراهيم درة، زهير الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، الطبعة الأولى، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2008.
- Bolye. F, **Human Resources Planning**, In J.R.Cardner , New York, 1986.
- صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، الطبعة الأولى، 1999.
- عبد الله علي ، إدارة الموارد البشرية، مطبعة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر، 2002.
- ايمن سليمان القهوجي، فريال محمد ابو عواد، النمذجة بالمعادلات البنائية باستخدام برنامج اموس، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر،الأردن، 2018.
- محمد الصريفي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007.

- مايك ويلز، إدارة عملية التدريب وضع المبادئ وضع التنفيذ، معهد الإدارة العامة، الرياض، 2005.
- محمد الصريفي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007.
- عادل أحمد الساعدي، دور إدارة الموارد البشرية في تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة، مؤتمر العربي العاشر لإدارة الموارد البشرية، الكويت، 2012.
- Mondy, Wayne & Noe, Robert, **Human Resources Management :Pearson education International**, Prentice Hall, Edition 09, 2005.
- Uma SEKARAN, 2003, **Research Methods for Business Building Approache**, John Wiley & Sons (Asia) Pte. LTD, Forth Edition, Singapore.
- عباس نظير عبد الكريم البرق وآخرون، دليل المبتدئين في استخدام التحليل الإحصائي باستخدام أموس، الطبعة الأولى، الثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2013.
- امحمد تغزة، التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي، دار المسبيرة، المملكة العربية السعودية، 2016.
- عباس نظير عبد الكريم البرق وآخرون ، دليل المبتدئين في استخدام التحليل الإحصائي باستخدام أموس، الطبعة الأولى ،الثراء للنشر والتوزيع ،الأردن ،2013.
- ايمن سليمان القهوجي، فريال محمد ابو عواد، النمذجة بالمعادلات البنائية باستخدام برنامج اموس، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر، الأردن، 2018.

المقالات

- عبد الرزاق بلعباس؛ التمويل الاسلامي بين الأخلاق والأخلاقيات؛ مجلة الدراسات الإسلامية، العدد 2، المجلد 18، 2003.
- جنان شهاب احمد، أخلاقيات العمل: منظور إداري معاصر في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد 15، العدد 4، العراق، 2001.
- نجم عبود والمبيضين، أخلاقيات الإدارة، العلوم الإدارية، المجلد 37، العدد الأول، 2010.
- قراوي أحمد الصغير، إبراهيمي أحمد، إدارة الموارد البشرية وموقعها في الهيكل التنظيمي للمؤسسة الحديثة، مجلة النبأ، العدد 2007.
- Jin-Soo Lee Et AL., (2015), " Quality of Work Life and Job Satsfaction among Frontline Hotel Employees: A Self –Determination Need Satisfaction Theory Approach", *International Journal Of Hospitality Management*, Vol.27, No.5.
- محمودي حسين، برحومة عبد الحميد، مساهمة بعض نظريات المنظمة في بلورة مفهوم الأجر دراسة حالة وحدة نفطال ببشار، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم الاجتماعية، العدد 13، جامعة المسيلة، 2015.

أشغال الملتقيات:

- محمد راتول، محمد فلاق، علاقة أخلاقيات الإدارة بالأداء في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، الملتقى الدولي حول: مقومات تحقيق التنمية المستدامة في الاقتصاد الإسلامي، جامعة قالمة، 2012.