

أخلاقيات الأعمال في المنظمات وأدوات تقييمها -دراسة ميدانية لمجمع لافارج هولسيم في الجزائر-

قانة حسين
جامعة الجزائر 3 -الجزائر
gana.hocine@univ-alger3.dz

قاشي خالد
جامعة مرسلبي عبد الله، تيبازة -الجزائر
gachikhaled2000@yahoo.fr

سعدالله رشيد
جامعة مرسلبي عبد الله، تيبازة -الجزائر
sadallah.rachid@cu-tipaza.dz

Business ethics in organizations and their evaluation tools - A field study of the Lafarge Holcim Group in Algeria

SADALLAH Rachid & GACHI Khaled & GANA HOCINE

UNIVERSITY Of TIPAZA & UNIVERSITY Of TIPAZA & UNIVERSITY Of ALGERIA 3

Received: 11/01/2019

Accepted: 03/07/2019

ملخص:

تهدف بحثنا إلى محاولة تسليط الضوء على الأطر النظرية لموضوع أخلاقيات الأعمال في المنظمات وأدوات تقييمها وكذا الأبعاد التطبيقية لها في المنظمات، حيث اتخذت المنظمات التابعة لمجمع لافارج هولسيم الرائد في صناعة مواد البناء بالجزائر نموذجا، حيث اعتمدنا منهجا كميا استنتاجيا، يعتمد على قاعدة بيانات مستقاة من المصدر، إذ نلاحظ ونؤكد بأن نتائج هذه القاعدة تتميز بالمصداقية والموثوقية. ومن أهم نتائج الأبعاد التطبيقية لأخلاقيات الأعمال في المنظمات محل الدراسة، هي أن عمال هذه المنظمات كان لهم تجاوب كبير مع السياسات التي سطرها مجمع لافارج في كل من بعدي التدريب والتكوين وكذا تقييم المخاطر، في حين لم يرقى تجاوب العمال إلى المستوى المطلوب مع باقي الأبعاد.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات، أعمال، منظمات، أدوات التقييم.

Abstract:

Our research aims to try to shed light on theoretical frameworks for the subject of business ethics in organizations and their evaluation tools as well as the applied dimensions of them in organizations, where the organizations affiliated to the Lafarge Holcim Complex, a pioneer in the building materials industry in Algeria, took a model, where we adopted a deductive quantitative approach, based on a database Derived from the source, as we observe and confirm that the results of this rule are reliable and reliable.

Among the most important results of the applied dimensions of business ethics in the organizations under study, are that the workers of these organizations have had a great response to the policies laid down by the Lafarge Complex in both the training and training dimensions, as well as the risk assessment, while the response of the workers did not rise to the required level with the rest of the dimensions.

Keywords: Business, Ethics, Organizations, Behavior, Professional, Assessment tools.

1. مقدمة:

تعد أخلاقيات الأعمال في المنظمات من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها وكذلك ثقة المجتمع. إن الالتزام بأخلاقيات الأعمال سوف يقود إلى تطوير العاملين ويعكس الاهتمام الذي يوليه

الموظف للالتزام بعناصر أخلاقيات المهنة كالشفافية والنزاهة، حيث إن عدم الالتزام سوف يؤثر بشكل مباشر على سمعة المنظمة.

حيث تشهد بيئة الأعمال في الوقت الحاضر الكثير من الممارسات غير الأخلاقية التي نتجت عن ضعف الاهتمام بالأسس والمعايير الأخلاقية في ممارسات الكثير من المنظمات لأنشطتها والابتعاد نوعاً ما عن النظر أو حتى التفكير بالمحددات والمعايير الأخلاقية، فضلاً عن انتشار الأعمال الإلكترونية التي تعتمد إلى حد كبير على الإنترنت وما صاحبه من خروقات أخلاقية كبيرة ومتزايدة نتيجة لكون الشبكة الدولية حيزاً أو مرفأً غير خاضع للقانون وما يحصل فيها من أعمال يوصف الكثير منها بأنها أعمال مجردة من المبادئ، كل تلك التجاوزات أثارت اهتمام المهتمين بضرورة التفكير بالطرق المناسبة لضمان سيادة الأبعاد والمقومات الأخلاقية، مما دفعها إلى التفكير بضرورة عولة برامجها الأخلاقية وتعظيم الأسس الأخلاقية القريبة من أعمالها (Raven, 2004, 12) سعياً للتكيف وضمان البقاء في بيئة الأعمال بواسطة مجموعة مزايا تنافسية تعتمد المقومات الأخلاقية بتلبية الحاجيات المختلفة التي يستحقونها وتزويدهم بمنتجات مأمونة ومعلومات وفيرة وبشكل يتماشى مع مضامين العمل الأخلاقي وبما يجعل الزبائن مطمئنين ومقتنعين من أن هذه المنظمة قد اتخذت من الأبعاد الأخلاقية معياراً يميزها في ميدان تنافسي شديد وبشكل يضمن ديمومة تعامل الزبائن معها.

- إشكالية الدراسة:

تكمن إشكالية الدراسة في مدى قدرة المؤسسات الصناعية التابعة لمجموعة لافارج هولسيم في الجزائر الرائدة في صناعة مواد البناء على الالتزام بأخلاقيات الأعمال بكل أبعادها المختلفة منهجاً وتطبيقاً، بما أن هذه الأخيرة هي جزء من التوجه العالمي الذي يفرض عليها تحمل مسؤولياتها من خلال الالتزام بأخلاقيات الأعمال تجاه محيطها الاقتصادي والاجتماعي والبيئي والتي تمثل جزء منه، وذلك في ظل تطبيق قواعد أخلاقيات العمل، وتأسيساً على ما سبق يمكن صياغة إشكالية الدراسة كالتالي:

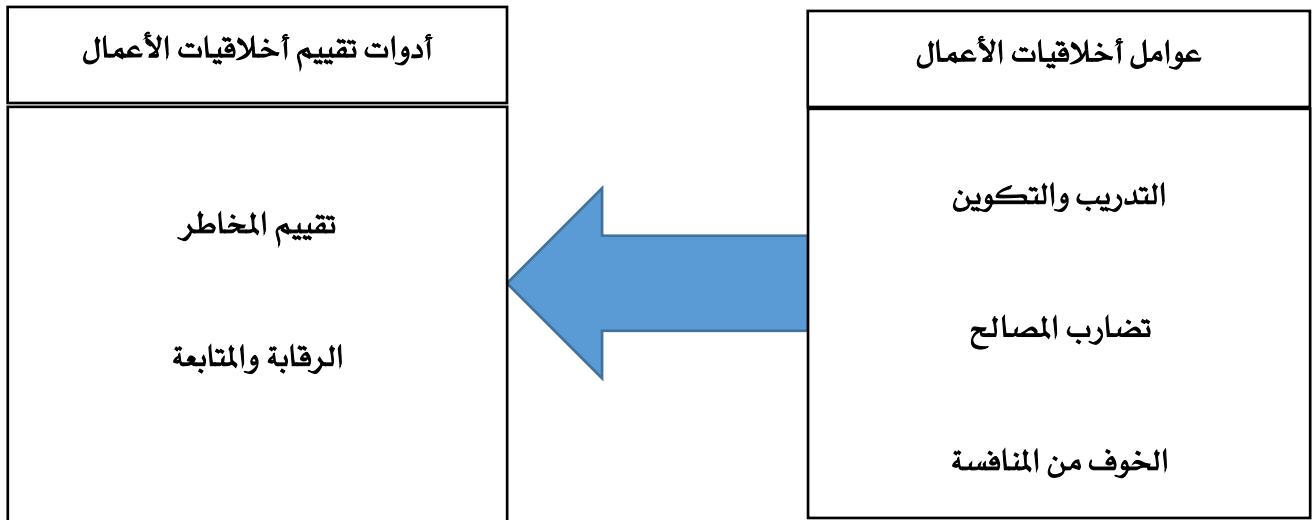
هل توجد علاقة بين عوامل أخلاقيات الأعمال وأدوات تقييم أخلاقيات الأعمال في مؤسسات صناعة مواد البناء التابعة لمجمع لافارج هولسيم بالجزائر؟

فرضيات الدراسة: في ضوء موضوع الدراسة واستجابة لمتطلبات تحقيق أهدافها، قام الباحثين بصياغة الفروض التالية:

- الفرضية الرئيسية الأولى: هناك علاقة بين عوامل أخلاقيات الأعمال وأدوات تقييم أخلاقيات الأعمال في مؤسسات صناعة مواد البناء التابعة لمجموعة لافارج هولسيم بالجزائر. ويندرج تحت هذه الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية تمت صياغتها على النحو التالي:

- أ. الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعدي التدريب والتكوين وتقييم المخاطر بمؤسسات مجمع لافارج هولسيم عينة الدراسة.
- ب. الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعدي التدريب والتكوين الرقابة والمتابعة بمؤسسات مجمع لافارج هولسيم عينة الدراسة.
- ج. الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعدي تضارب المصالح وتقييم المخاطر بمؤسسات مجمع لافارج هولسيم عينة الدراسة.
- د. الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعدي تضارب المصالح الرقابة والمتابعة بمؤسسات مجمع لافارج هولسيم عينة الدراسة.
- هـ. الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعدي الخوف من المنافسة وتقييم المخاطر بمؤسسات مجمع لافارج هولسيم عينة الدراسة.
- د. الفرضية الفرعية السادسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعدي الخوف من المنافسة والرقابة والمتابعة بمؤسسات مجمع لافارج هولسيم عينة الدراسة.

الشكل رقم - 01 - التمثيل البياني للنموذج النظري للدراسة:



المصدر: من إعداد الباحثين

- 1.1. أهمية الدراسة: تتأثر أهمية الدراسة من خلال معالجتها للأسئلة المطروحة في مشكلته وهي الالتزام بأخلاقيات الأعمال وعلاقتها بأدوات تقييم أخلاقيات الأعمال في مؤسسات مجمع لافارج هولسيم بالجزائر.
- 2.1. أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى تحقيق التالي:
 1. تقديم إطار مفهومي للربط بين متغيراته المتمثلة في عوامل أخلاقيات الأعمال وأدوات تقييمها.
 2. عرض تصور لطبيعة ممارسة المنظمة الأخلاقية لأنشطتها في ظل بيئة تنافسية.

3. التعرف على طبيعة العلاقة بين مقومات بناء المنظمة الأخلاقية والمزايا التنافسية ذات الفحوى الأخلاقية.

3.1. خطة الدراسة:

لمعالجة إشكالية الدراسة سيتم التطرق إلى المحاور متضمناً ثلاثة محاور: اشتمل الأول على مفهوم أخلاقيات الأعمال وأبعاده، كما تعرض الثاني إلى المنظمات الأخلاقية والمزايا التنافسية الأخلاقية، والثالث تطرق للعلاقة بين أخلاقيات الأعمال في المنظمات وأدوات تقييمها، وانتهى البحث بتقديم خلاصة واستنتاجات ومجموعة توصيات.

الدراسات السابقة:

- دراسة رعدة عابد عطا الله المرات (2011)، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان. وتألف مجامع الدراسة من مندوبي المبيعات لمصانع الأدوية ومخازن الأدوية التي تتولى الاستيراد والتوزيع المحلي والعاملين في الصيدليات الخاصة وصيدليات المستشفيات في مدينة عمان. وشملت عينة الدراسة مندوبي المبيعات لمصانع الأدوية ومندوبي المبيعات ورجال البيع من مخازن الأدوية التي تتولى الاستيراد والتوزيع المحلي، إضافة إلى البائعين في الصيدليات داخل وخارج المستشفيات في مدينة عمان. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:

- أ- أن مستوى أخلاقيات الأعمال لمنظمات بيع المنتجات الصيدلانية في عمان مرتفع.
- ب- أن مستوى السلوك الأخلاقي لرجال بيع المنتجات الصيدلانية في عمان مرتفع.
- ج - أن مستوى أداء رجال بيع المنتجات الصيدلانية في عمان مرتفع نسبياً كونه أقرب إلى الحد الأدنى لمستوى الأهمية مرتفع وفق مقياس ليكرت الخماسي.

- دراسة د. جمال حسين الحرامي و أ.د. عبد الإله أبو عياش (2012)، أخلاقيات الأعمال في صناعة السياحة، مقال في مجلة الاقتصاد والمجتمع، جامعة الزيتونة الأردنية، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم الإدارة الفندقية والسياحية، هدفت هذه الدراسة إلى التعريف بقواعد والأخلاقيات المهنية لقطاع صناعة السياحة ودورها في أنشطة وعمل المنظمات والمؤسسات والشركات السياحية في جميع مناطق العالم. كما تخاطب هذه الدراسة مدونات الاخلاقيات المهنية والمستفيدين والبائعين لضمان جودة العمل السياحي. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لبيان مدى التزام المنشآت السياحية والفندقية بقواعد واخلاقيات مهنة السياحة المحلية والعالمية. وكان من اهم التوصيات التي توصل اليها الباحثان التزام المؤسسات العامة والخاصة ببنود المدونة العالمية للأخلاقيات في قطاعات

الأعمال السياحية الصادرة عن منظمة السياحة العالمية باعتبارها معايير دولية يترتب عليها ميزات نسبية وإمكانات واسعة للمنافسة في أسواق السياحة والسفر العالمية.

- دراسة الدكتور بلال خلف السكارنة، رئيس قسم إدارة الأعمال جامعة الاسراء (2012). اخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال، دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الاردنية، مقال منشور مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد الثالث والثلاثون، حيث هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى اهتمام شركات الاتصالات الخلوية الأردنية في تطبيق اخلاقيات العمل ضمن الابعاد التالية: احترام القوانين والانظمة، العدالة وعدم التحيز، السرعة والاتقان، احترام الوقت. وتحديد مستوى الفروق في إدراك أفراد عينة الدراسة لأبعاد اخلاقيات العمل نظرا لمتغيراتهم الشخصية، كما هدفت الدراسة إلى تقييم أثر اخلاقيات العمل في إدارة الصورة الذهنية، ولقد تم جمع بيانات الدراسة الميدانية عن طريق استبانة وزعت على المديرين والموظفين المتواجدين في المراكز الرئيسية، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التي ناسبته أسئلة وفرضيات الدراسة من الإحصاء الوصفي، والاستدلالي، وقد توصلت الدراسة إلى:

1. أن شركات الاتصالات الخلوية الأردنية أظهرت مستوى عال من الاهتمام بأخلاقيات العمل بأبعادها الاربعة؛ إذ بلغ المتوسط العام 4.30
2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة أفراد عينة الدراسة لأخلاقيات العمل تبعا لمتغيراتهم الديموغرافية.
3. وجود أثر معنوي لأخلاقيات العمل بإبعادها مجتمعة في إدارة الصورة الذهنية ككل.
4. عدم وجود أثر معنوي لأخلاقيات العمل بإبعادها مجتمعة في الصورة الذهنية الذاتية.
5. وجود أثر معنوي لأخلاقيات العمل بإبعادها مجتمعة في الصورة الذهنية المرغوبة، وقد تبين أن بعدي اخلاقيات العمل المتعلق ب العدالة وعدم التحيز واحترام الوقت، قد اظهر تأثيرا معنويا أكبر في الصورة الذهنية المرغوبة.
6. عدم وجود أثر معنوي لأخلاقيات العمل بأبعادها مجتمعة في الصورة الذهنية المدركة، في حين تبين وجود أثرا معنويا لبعدي اخلاقيات العمل والمتعلق باحترام القوانين والانظمة والسرعة بالاتقان حيث قد اظهر تأثيرا معنويا في الصورة الذهنية المدركة.

- دراسة المعتصم بالله هاني علي أبو الكاس (2015)، أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، تخصص القيادة والإدارة بجامعة الأقصى، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع

غزة، و تقديم توصيات للمنظمات غير الحكومية لتعزيز معرفة العلاقة بين أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لمجتمع الدراسة الذي يتكون من العاملين في المنظمات غير الحكومية المحلية الاجتماعية بقطاع غزة، والبالغ عددهم 833 موظف، وقد تم اختيار عينة عشوائية عددها 263 موظف، حيث تم استخدام الاستبانة كاداة لجمع البيانات، وتم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS، لإدخال ومعالجة وتحليل البيانات. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

1. مستوى التزام العاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة بأخلاقيات المهنة بشكل عام بلغ 83.34% .
2. مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية بلغ 93.79%.
3. وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.
4. مستوى الأداء الوظيفي يتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية لكل من المتغيرات النزاهة والشفافية، الاحترام وحسن المعاملة، العمل كفريق على الترتيب.
5. لا يوجد فروق معنوية في استجابات الباحثين حول مجال أخلاقيات المهنة، وحول مجال الأداء الوظيفي في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة تعزى لمتغيرات الدراسة الديمغرافية ما عدا متغير مكان العمل الذي تبين وجود فروق معنوية لصالح منطقة رفح في كل من مجال أخلاقيات المهنة ومجال الأداء.

- دراسة أ. د. عبد الرزاق الشخيلي، جامعة بغداد/كلية الإدارة والاقتصاد، و م.م. علياء سعيد الجوي، كلية دجلة الجامعة الاهلية (2015)، أخلاقيات الوظيفة العامة وأثرها على الاداء الاستراتيجي، دراسة ميدانية على عينة من موظفي وزارة المالية، دراسة تم نشرها في مجلة دنائير العدد الثامن، حيث هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة (علاقة الارتباط والتأثير) بين اخلاقيات الوظيفة العامة والاداء الاستراتيجي على عينة من موظفي وزارة المالية التي بلغ 463 (موظف)، إن اهتمام الإدارة العليا لوزارة المالية بتعزيز أخلاقيات موظفيهم يُسهم في إمكانية تعزيز ادائها الاستراتيجي ومن ثم تحقيق النجاح وخدمة الصالح العام. ومن هذه الفرضية ونظرا لعدم وجود دراسة تناولت العلاقة بين هذه المتغيرات، فقد سعى الباحثان إلى تضمين دراستهم هذه المتغيرات ضمن إطار شمولي في محاولة لدراسة العلاقة بينهما. وبشكل عام حاولت الدراسة الإجابة على التساؤلات الآتية:

1. هل هناك تصور واضح لدى المدراء في وزارة المالية العراقية قيد البحث عن اهمية أخلاقيات الوظيفة العامة ؟
2. هل هناك تصور واضح لدى المدراء في وزارة المالية العراقية قيد البحث عن مفهوم وأبعاد الاداء الاستراتيجي ؟
3. ما طبيعة العلاقة علاقة الارتباط والأثر بين أخلاقيات الوظيفة العامة والاداء الاستراتيجي في الوزارة قيد

البحث؟

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات منها:

- وجود علاقة ارتباط معنوية بين أخلاقيات الوظيفة العامة و الاداء الاستراتيجي في مركز الوزارة قيد البحث.
- وجود تأثير معنوي لأخلاقيات الوظيفة العامة في الاداء الاستراتيجي في الوزارة قيد البحث.
- دراسة عطا الله بشير النويق (2016)، أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة، حيث هدفت الدراسة إلى تعرف أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية من خلال دراسة تطبيقية لاستقصاء آراء العاملين في الإدارة العليا في البنوك التجارية السعودية العاملة في منطقة مكة المكرمة. استخدمت الدراسة منهجية البحث الوصفي حيث تم تصميم استبانة إحصائية لجمع البيانات حول متغيرات الدراسة والتي تم توزيعها على العاملين يمثلون الإدارة العليا في البنوك المبحوثة. بعد جمع البيانات في الإدارة العليا واستجاب منهم (140) (من أصل (150) موظفاً تم تحليلها بالطرق الإحصائية المناسبة وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها وجود مستوى مرتفع لأخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية والميزة التنافسية حسب تقدير المستجيبين، كما أظهرت الدراسة وجود أثر ايجابي لأخلاقيات الأعمال من التوصيات التي والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز أبعاد الميزة التنافسية. وفي ضوء هذه النتائج قدمت الدراسة عدداً تستهدف تعزيز أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية باعتبار ذلك من أهم المرتكزات الهامة لضمان نجاح البنوك
- دراسة م.م. نور علي عبود العبيدي (2017)، أخلاقيات الأعمال وانعكاساتها على الانضباط الوظيفي، دراسة استطلاعية لآراء عينة من الأفراد العاملين في مديرية بلدية الموصل، مقال منشور في مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، حيث هدفت الدراسة الى تحديد علاقة الارتباط والتأثير بين اخلاقيات الأعمال والانضباط الوظيفي من خلال دراسة استطلاعية لا راء عينة من الافراد العاملين في مديرية بلدية الموصل. ولتحقيق ذلك تم اعداد مخطط افتراضي يتضمن متغيرات البحث، فضلاً عن صياغة عدد من الفرضيات الرئيسية، والفرعية، واختبرت من خلال عدد من الاساليب الاحصائية، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات من الافراد المبحوثين، ولمحدودية الدراسات التي تناولت العلاقة والتأثير بين هذه المتغيرات في حدود اطلاع الباحثة، فقد تضمن بحثها الحالي هذه المتغيرات في محاولة لدراسة العلاقة والتأثير بينهما، وبصورة عامة حاولت الدراسة الاجابة على التساؤل الاتي :ما طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين اخلاقيات الاعمال والانضباط الوظيفي في المنظمة المبحوثة؟، وقد طبقت الدراسة على عينة مكونة من 61 فرداً عاملاً، ومن ثم تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات من أهمها أن: .

أ- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات العمل والانضباط الوظيفي في المنظمة المبحوثة.

ب- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات الأعمال والانضباط الوظيفي في المنظمة المبحوثة.

- دراسة محمد الأمين مشرور وآخرون (2018)، أخلاقيات الأعمال ودورها في الارتقاء بأداء الموارد البشرية، دراسة حالة: مؤسسة قارورات الغاز، معسكر، مقال في مجلة التنظيم والعمل، هدفت هذه الدراسة إلى كشف مدى مساهمة أخلاقيات الأعمال في تطوير أداء الموارد البشرية في المنظمات، تمت الدراسة الميدانية على مستوى مؤسسة قارورات الغاز بمعسكر، حيث قامت هذه الأخيرة بعدة مجهودات في سبيل تحسين أداء رأسمالها البشري بصفة خاصة ونتائج المؤسسة بصفة عامة. من أهم النتائج المتوصل إليها وجود تأثير إيجابي لكل من الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية على تطوير أداء الأفراد، في حين أن هذا الأخير لا يوجد تأثير للاستقلالية والموضوعية عليه.

- دراسة: جبار عبيد آظم الدراجي، Ethics of the Administrative Work for Managers in the Iraqi Ministries of Point of View of Staff، أطروحة قدمت إلى جامعة سانت آليمنتس العالمية وهي جزء من متطلبات نيل درجة دكتوراه فلسفة في تخصص "الإدارة العامة" (2011)، والتي هدفت إلى مراعاة ومتابعة السلوك الأخلاقي لرؤساء فرقة الإدارة، والحفاظ على هذا السلوك داخل المؤسسات. يجد الباحث ومن خلال مراقبة واقع العملية الإدارية، وتجربة في المجال الإداري لا يوجد اتفاق مشترك بين المديرين لمتابعة نمط القيادة المحددة، لا تمشي في التطبيق وتنفيذ السياسات الإدارية في مديرياتهم والمؤسسات تقترب من واحد أو أقل، ولكن هناك فرق، لأن لكل منهم أسلوب القيادة والسلوك، لذلك لا يوجد نمط يتم من خلاله اختيار القيادة أو السلوك الإداري بناءً على أخلاقيات العمل الإداري يمكن أن يمارسها مدراء الإدارات والمؤسسات والأقسام العراقية والوزارات، حيث وجد الباحث أنه من الضروري إجراء هذه الدراسة.

حيث توصلت هذه الدراسة إلى نتيجة مفادها أنه عندما تطبق الأخلاقيات والسلوك المهني في العمل ويسود الصدق والتعاون والاحترام والنزاهة والتضحية والمشورة، وكذلك عندما تسود المسؤولية والقيم الأخلاقية الأخرى التي تنتشر على نطاق واسع بين الرؤساء ومرؤوسيهـم والموظفين جميعاً، هذا من شأنه أن يؤدي إلى انفجار الطاقة للعمل. كما يمكن أن تشكل مجموعات عمل لحل المشكلات وتطوير العمل. وأما عندما تسود ثقافة الخداع والنفاق وإساءة معاملة زملاء، كل عامل أو مرؤوس يكون حذراً من زميله ويتعاون معه قليلاً ويخفيه الكثير من

المعلومات، وقد يكمن في التقارير التي كتبها رئيسه، ففي هذه الحالة تفضل فرق العمل بسبب عدم وجود روح من التعاون والثقة بين المرؤوسين.

وما تميزت به دراستنا هذه عن باقي الدراسات، أنها عالجت موضوع أخلاقيات الأعمال في المنظمات، في مجموعة مؤسسات تشغل عاملين من عدة جنسيات في بلد واحد وهو الجزائر، ومن هنا استلزم دراسة الأخلاقيات والسلوكيات والتصرفات في كل من البيئة الداخلية للمنظمات وكذا البيئة الخارجية لها في ظل قوانين وتشريعات ومعتقدات جزائرية، وتبيان أدوات تقييم أخلاقيات الأعمال في المنظمات محل الدراسة.

2. مفهوم أخلاقيات الأعمال

يقصد بمصطلح الأخلاق Ethics مجموعة المبادئ والمعايير والقيم التي تحكم سلوك الفرد أو المجموعة فيما يخص الصواب أو الخطأ وكذلك الجيد أو السيئ في المواقف المختلفة. والأخلاقيات تعزز المبادئ التي توجه سلوك الفرد في خياراته المختلفة. وفي الحياة العملية يمثل السلوك الأخلاقي Ethical Dilemma عندما تكون تصرفات الأفراد أو المنظمة مضرّة أو نافعة للآخرين.¹

أما أخلاقيات العمل بالإنجليزية (Work ethic)² هي عبارة عن قيمة تعتمد على العمل الجاد والاجتهاد، كما أنها تعبّر عن الإيمان بفائدة العمل الأخلاقية، وعلى قدرته على تعزيز الشخصية، ومن الأمثلة على أخلاقيات العمل: المصادقية، والقدرة على السعي وراء مهارات جديدة، فيُنصح بمنح الموظفين الذين يمتلكون أخلاقيات عمل عالية مناصب أعلى، ومسؤوليات أكبر³، كما يمكن التعبير عن أخلاقيات العمل على أنها الاعتقاد بأن العمل هو عمل أخلاقي بحت، ويشير أيضاً إلى القدرة الكبيرة للعمل على صقل الشخصية، وإلى مجموعة من القيم المحددة، والتي تتميز بالاجتهاد والعمل الشاق⁴ وهكذا فالأخلاقيات تؤثر على عمل المدراء بطرق مختلفة يمكن أن نشير إلى ثلاث مجالات أساسية منها وهي كالآتي:

1.2. كيف تعامل المنظمة العاملين فيها فيما يتعلق بالتعاقد معهم أو تسريحهم من العمل وكذلك الرواتب والأجور وظروف العمل واحترام خصوصية العاملين :

ويمكن أن نجد في الواقع العملي أن بعض المدراء يميزون بين العاملين بسبب انتمائهم العرقي أو الديني أو بسبب الجنس أو المعتقد السياسي وهذا يمثل سلوكاً لا أخلاقياً وغير قانوني في نفس الوقت.

2.2. كيف يعامل العاملون أو الموظفون المنظمة: حيث تبرز هنا الكثير من الإشكالات المتعلقة بما يعرف صراع المصالح (أو تضارب المصالح) وكذلك النزاهة والثقة وحماية أسرار العمل. فمثلاً يمكن أن يوجد موقف فيه صراع أو تضارب مصالح بين الفرد العامل والمنظمة عندما يتم قبول هدية من مجهز المواد الأولية للمنظمة من قبل الشخص

المسئول عن استلام هذه المواد. كذلك فإن إفشاء أسرار المنظمة والعمل أو استخدام موجوداتها بشكل يخدم المصالح الشخصية يعتبر عملاً لا أخلاقياً وغير نزيه.

3.2. كيف تتعامل المنظمة والعاملين فيها مع الأطراف الأخرى: هنا يتجسد السلوك الأخلاقي بالتعامل مع أطراف كثيرة يأتي في مقدمتهم المستهلكون والمنافسون

والمجهزون والوسطاء والنقابات العمالية وغيرها. إن التعامل مع هذه الجهات قد يتضمن بعض الغموض الأخلاقي في إطار الإعلان والترويج والإفصاح المالي والمفاوضات والمساومات الجماعية بين المنظمة ونقابات العمال⁵.

3. أهمية أخلاقيات الأعمال: تعتبر أخلاقيات العمل وخاصةً الإيجابية منها مهمة من منظور تجاري، من أجل الحصول على ثقة الزبائن والعلاء، حيث يمكن أن يعزز تفاني الموظف، وإيجابية تجاه الموقف من سمعة أعمال الشركة في السوق⁶، كما تعمل على التخلص من الأعمال التي تقوم بأي شيء للحصول على الأرباح، كما تؤثر أخلاقيات العمل على أرباب العمل، حيث إن أولئك الذين يتمتعون بأخلاقيات إيجابية يتمتعون بالقدرة على جعل بيئة العمل تزدهر، وذلك وفقاً لجامعة الأخلاقيات العالمية، كما تؤثر على الموظفين، فهي تساعد على رفع إنتاجيتهم، ورفع معنوياتهم⁷.

4. خصائص أخلاقيات الأعمال: يمكن ذكر الخصائص التالية:

1.4. الموثوقية والصدق: تعتبر الموثوقية جانباً هاماً في أخلاقيات العمل، ففي حال صرّح الموظفون الذين يمتلكون أخلاقيات عمل جيدة أنهم سيحضرون نشاط عمل، أو سيحضرون في وقت معين، فإنهم سينفذون ذلك، لأنهم يقدّرون المواعيد، حيث إنهم يرغبون بإظهار استعدادهم لأن يتم الاعتماد عليهم، ويبدلون ما بوسعهم لإظهار مصداقيتهم، وموثوقيتهم. التفاني في العمل يُكرّس الموظفون الذين يتمتعون بأخلاقيات عمل جيدة جُل وقتهم لضمان أدائهم لوظيفتهم على أكمل وجه، فيجعلهم هذا يحبون وظائفهم التي يعملون بها، وغير مستعدين للتخلي عنها، ويمضون ساعات إضافية لإنجاز أعمالهم، مما يُظهر لأرباب عملهم مدى حبهم لعملهم. السلوك المهني يمتلك كل مكان عمل قواعد خاصة باللباس، حيث تتطلب بعض الأعمال لباساً يومياً غير رسمي، ويتطلب بعضها الآخر لباساً رسمياً، لذا على الموظفين تحديد قواعد اللباس في المؤسسة التي يعملون بها، واتخاذ الإجراءات وفقاً لذلك، كما ينبغي على الموظف تجنب التحقق بشكل منتظم من هاتفه الشخصي أثناء العمل، لأن ذلك يبدو سلوكاً غير احترافي، وفي حال اضطر الشخص لإجراء مكالمة هاتفية، فيمكنه القيام بذلك قات الاستراحة.

2.4. التفاني في العمل: يُكرّس الموظفون الذين يتمتعون بأخلاقيات عمل جيدة جُل وقتهم لضمان أدائهم لوظيفتهم على أكمل وجه، فيجعلهم هذا يحبون وظائفهم التي يعملون بها، وغير مستعدين للتخلي عنها، ويمضون ساعات إضافية لإنجاز أعمالهم، مما يُظهر لأرباب عملهم مدى حبهم لعملهم

3.4. السلوك المهني: يمتلك كل مكان عمل قواعد خاصة باللباس، حيث تتطلب بعض الأعمال لباساً يومياً غير رسمي، ويتطلب بعضها الآخر لباساً رسمياً، لذا على الموظفين تحديد قواعد اللباس في المؤسسة التي يعملون بها، واتخاذ الإجراءات وفقاً لذلك، كما ينبغي على الموظف تجنب التحقق بشكل منتظم من هاتفه الشخصي أثناء العمل، لأن ذلك يبدو سلوكاً غير احترافياً، وفي حال اضطر الشخص لإجراء مكالمات هاتفية، فيمكنه القيام بذلك وقت الاستراحة.

5. أسباب الاهتمام بأخلاقيات الأعمال:

نظراً لما شهدته السنوات الأخيرة من المتغيرات والمستجدات على الساحتين الإقليمية والدولية، حيث عصفت الأزمة المالية والاقتصادية العالمية التي حدثت مؤخراً ببعض الكيانات الاقتصادية الكبيرة، وأدت إلى اهتزاز المراكز المالية لبعض منها، مما أدى إلى تدني الثقة في القائمين على إدارتها، وقد أثير العديد من التساؤلات حول الممارسات غير السليمة الخاصة بتلك الإدارات⁸.

وكان من الطبيعي في ظل تلك الظروف الحرجة التي واجهت الكيانات الاقتصادية العملاقة قبل الصغيرة، أن يبرز مفهوم حوكمة الشركات إلى صدارة الاهتمامات وأضحى قضية رئيسية، حيث كشفت تلك الأزمة عن مدى الخلل الذي تعاني منه معظم الشركات على كل المستويات. وهكذا، فرضت تداعيات الأزمة المالية والاقتصادية العالمية تحولات أدت إلى انتقال مفهوم حوكمة الشركات في العديد من الدول إلى الواقع العملي، حيث تم تفعيل إجراءات وأنظمة حوكمة تلك الشركات، وإن كانت بدرجات متفاوتة، بهدف التطبيق الأمثل لأفضل الممارسات الدولية في شأن حوكمة الشركات حفاظاً على الكيانات الاقتصادية القائمة لتساهم بدورها في المحافظة على استقرار الاقتصادات الوطنية.

بدءاً من المقدمة الأساسية التي تقتضي بأن الأخلاقيات تدور حول اتخاذ اختيارات وقرارات صحيحة بما تمثله من خطوط توجيهية للمديرين في صنع القرار، حيث تزداد أهميتها بالتناسب مع آثار ونتائج القرار، فقد حظيت أخلاقيات العمل بالاهتمام على نحو واضح وملفت للنظر وظهرت مصطلحات جديدة مثل قواعد وآداب المهنة وأخلاقيات الوظيفة وأخلاقيات الأعمال، وباتت الشركات تتسابق لإصدار مدونات أخلاقية، والسؤال المطروح هو لماذا هذا الاهتمام وهذا التطور وبهدف الإجابة على ذلك نورد ما يلي:

-التحول في مفاهيم الكفاءة وأهداف الشركات

-تعقد وتداخل المصالح في الشركات الحديثة

-إرساء مبادئ الإدارة السليمة (الحوكمة)

-الاهتمام بالتعليم والتدريب

-الالتزام بروح القانون وأهمية البعد الاجتماعي

-البحث عن إنتاج ما هو مفيد للبشر وتحسين نوعية الحياة

6. التحديات والإشكاليات الأخلاقية في مكان الأعمال

تمثل الإشكاليات الأخلاقية مواقف يصعب فيها التمييز بوضوح بين ما هو صحيح وما هو خطأ. ومن الصعب أن يكون هناك إجماع على هذه المواقف بسبب عدم وضوح الخصائص المميزة لكل موقف وكذلك مدى تأثير الموظف أو العامل بفلسفة معينة لتفسير الأخلاق والسلوك الأخلاقي. ويمكن أن نحدد المشاكل الأخلاقية الرئيسية التي يمكن أن يواجهها المدير كما يلي:⁹

1.6. تضارب المصالح Conflict of Interest تحصل هذه المواقف عندما تتعارض وتختلف مصلحة الفرد في موقف معين عن مصلحة المنظمة، مثال ذلك قبول هدايا أو رشاي مقابل اتخاذ قرارات لصالح من دفع هذه الهدايا أو الرشاي، كذلك الأمر عندما يكون هناك عمل خاص يملكه أو يديره أحد الموظفين وهو مشابه لعمل المنظمة حيث أن تشجيع الزبائن على التعامل مع العمل الخاص لتحقيق المصلحة الشخصية على حساب مصلحة المنظمة.¹⁰

2.6. ثقة الزبون Customer Confidence أوضح مثال لها تسريب معلومات ذات علاقة بالزبائن ونشاطاتهم إلى أطراف أخرى، مثال ذلك عندما يسرب بعض العاملين في المصارف معلومات عن الزبائن إلى شركات وجهات أخرى.

3.6. التمييز Discrimination ويحدث هذا الأمر عندما تحجب الترقية أو التعيين في وظيفة معينة عن مرشح لها بسبب عرقه أو جنسه أو دينه أو عمره أو أي خصائص أخرى ليس لها علاقة بالكفاءة.

4.6. التجاوز أو التحرش الجنسي Sexual Harassment مجمل التصرفات التي تسبب عدم الشعور بالراحة في مكان العمل والمتعلقة بالتجاوز بألفاظ مخجلة أو تعبيرات شفهية أو تصرفات تخدش الحياء ذات طابع جنسي وخصوصاً على المرأة العاملة.

5.6. موارد المنظمة Organizational Resources هي إساءة استخدام الموارد المادية والمالية وتسخيرها للأغراض الشخصية مثل إساءة استغلال الإنترنت والهواتف والتجهيزات الأخرى المكتبية أو السيارات وغيرها.

6.6. الاتصالات Communications: وهذه تمثل حالة نقل المعلومات بين مختلف الأطراف بطريقة تؤدي إلى إلحاق الضرر بالمنظمة. وبعد الكذب والمبالغة وبث الإشاعات من أكبر المشاكل في مجال الاتصالات.¹¹

العلاقة بين أخلاقيات الأعمال في المنظمات وأدوات تقييمها

7. الطريقة والأدوات المستخدمة:

1.7. مجتمع وعينة الدراسة: يمس جميع المصانع المتواجدة بمائة وثلاثة عشر دولة حول العالم التابعة لمجمع لافارج هولسيم الرائد والمتخصص في صناعة مواد البناء على مستوى العالم. وكعينة لهذه الدراسة أخذنا المصانع التابعة لمجمع لافارج هولسيم التي تنشط بالجزائر والتي يبلغ عددها 11 وحدة إنتاجية.

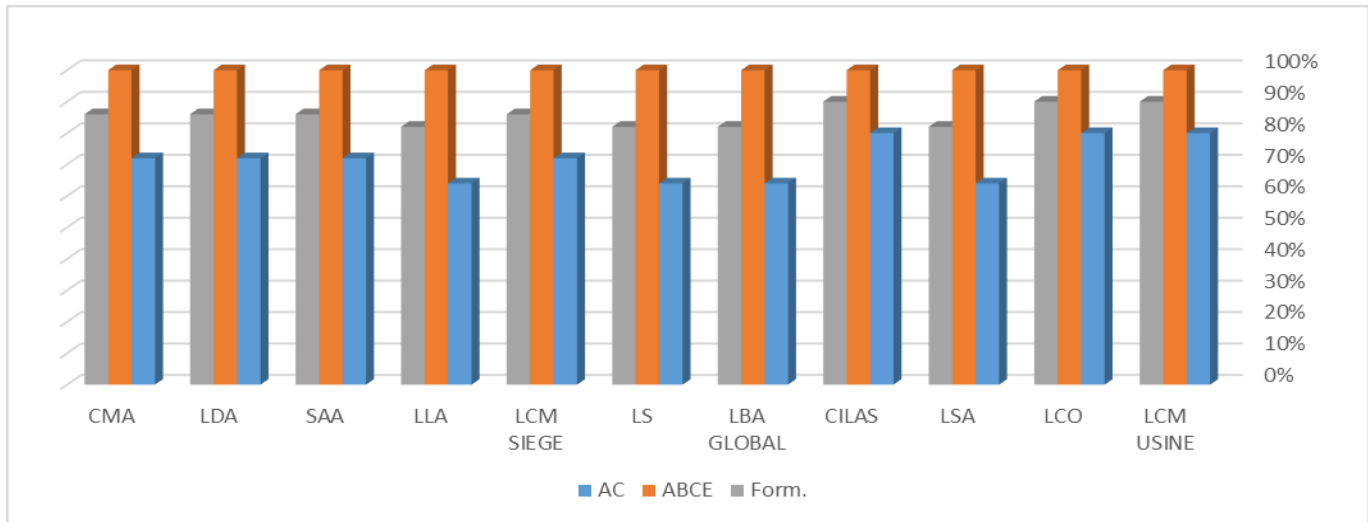
2.7. الأدوات المستخدمة: تم الاعتماد في دراستنا هذه في جانبها الميداني على المقابلة وفحص المستندات والحصول على معلومات وإحصائيات من المصدر، حيث تمت معالجتها عن طريق تطبيق SPSS26، وقبل هذه المرحلة تم تجميع البيانات في ملف EXCEL حسب متغيرات الدراسة وكذلك وفقا للمؤشرات التي يعتمد عليها كل متغير، كما تم القيام بعمليات حسابية وترتيبها وتنظيمها في جداول عن طريق برنامج EXCEL، وبعد ذلك تم تصديرها إلى تطبيق SPSS26 للمعالجة، حيث تم خلال عملية المعالجة استخدام تقنية مصفوفة الارتباط بين المتغيرات للتحقق من العلاقات الموجودة في الفرضيات.

8. النتائج ومناقشتها:

حيث سيتم عرض وتفصيل وشرح النتائج المتوصل إليها بعد عملية تحليل البيانات والمعطيات، المستقاة من المنظمات المبحوثة، بعد ترتيبها وتصنيفها من خلال التطبيقات الإحصائية المخصصة لهذا الغرض، إذ سيتم شرح نتائج الأبعاد التطبيقية لمنظمات مجمع لافارج هولسيم في الجزائر على النحو التالي:

1- التدريب والتكوين:

الشكل رقم -02-: بعد التدريب والتكوين.



المصدر: من إعداد الباحثين

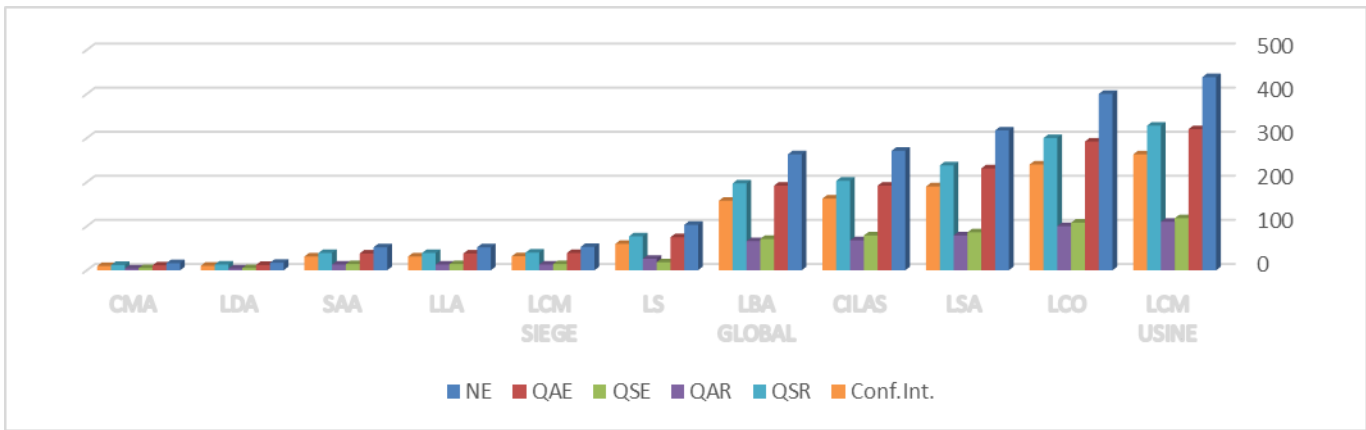
عرض لنا الشكل رقم (02) الموضح اعلاه نتائج تحليل بعد التدريب والتكوين من أبعاد أخلاقيات الأعمال بمؤسسات مجمع لافارج هولسيم وهو بعد التدريب والتكوين، حيث أن هذا الأخير يعتمد على مؤشرين اثنين

وهما: التدريب على عملية بيع المنتجات وكيفية عرضها وكذا عملية الشراء وكيفية التعامل مع الزبائن والمتعاملين مع مؤسسات المجمع.

وأما المؤشر الثاني وهو تنظيم المجمع لحملات تحسيسية للقراءة والاطلاع على سياسة الشركة في مجال البيع والشراء والتعامل مع كل من السوق الخلفي الذي تشتري منه المؤسسة وكذا السوق الامامي الذي تباع له، حيث يتضح من خلال الإحصائيات المستقاة والموضحة من خلال الشكل، أن هذا البعد قد لقي إقبالا من طرف أغلبية عاملي كافة المؤسسات التابعة لمجمع لفاراج هولسيم بالجزائر والمشاركة في التدريبات المطلوبة بنسب متفاوتة في مجملها تقارب الـ 90 بالمائة.

2- تضارب المصالح:

الشكل رقم -03-: بعد تضارب المصالح.

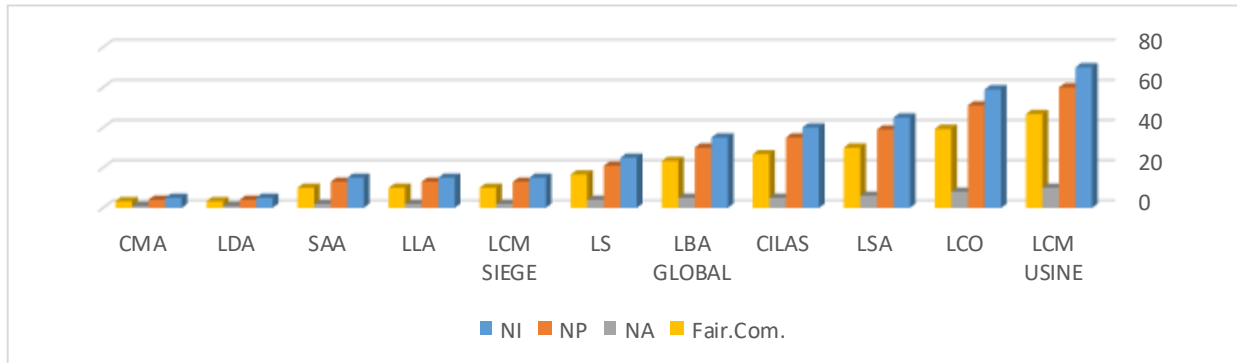


المصدر: من إعداد الباحثين

يعرض الشكل رقم 03 نتائج تحليل البعد الثاني من أبعاد أخلاقيات الأعمال بمؤسسات لفاراج هولسيم، والذي يعتمد على عدة مؤشرات تعتمد الإدارة الاستراتيجية للمجمع تجاه العاملين بجميع المؤسسات جاهدين من خلال هذه المؤشرات مدى تجاوب العاملين في التبليغ عن ما يسمى بتضارب المصالح وهذا من خلال مساءلات سنوية ترسلها الإدارة العامة للعاملين عن طريق البريد الإلكتروني ما يعادل نسبة 73%، وما يعادل 27% من المساءلات ترسل عن طريق نسخ ورقية حيث يتضح لنا من خلال الإحصائيات، أن نسبة الرد عن مثل هذه المساءلات ضئيل حيث يمثل عدد الردود 25%، وهذا ما يعبر عن عدم تجاوب أغلبية العاملين مع هذا البعد.

3- الخوف من المنافسة:

الشكل رقم -04-: بعد الخوف من المنافسة.

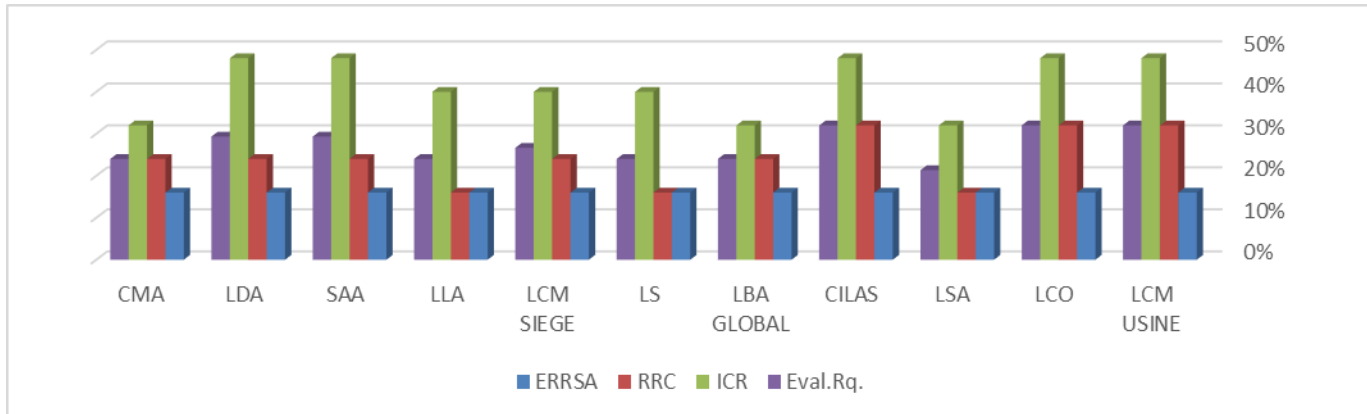


المصدر: من إعداد الباحثين

يعرض الشكل رقم 04 نتائج تحليل البعد الثالث من أبعاد أخلاقيات الأعمال المعتمد من طرف مؤسسات مجمع لافارج هولسيم بالجزائر، حيث اعتمد هذا الأخير مؤشرات التدريب والتذكير حول الخوف من المنافسة، من خلال تنظيم الدورات التدريبية والتحسيسية ودعوة العاملين للحضور والمشاركة للأخذ في الاعتبار هذا البعد الذي يعتبر من أهم الأبعاد التي يعتمدها مجمع لافارج هولسيم في المحافظة عن مكانتها في السوق، إذ أن ما تظهره النتائج الموضحة في الشكل تبين بأن نسب المشاركة في مثل التظاهرات لن تكون في مستوى تطلعات المجمع محل الدراسة.

4- تقييم المخاطر:

الشكل رقم -05-: بعد تقييم المخاطر.



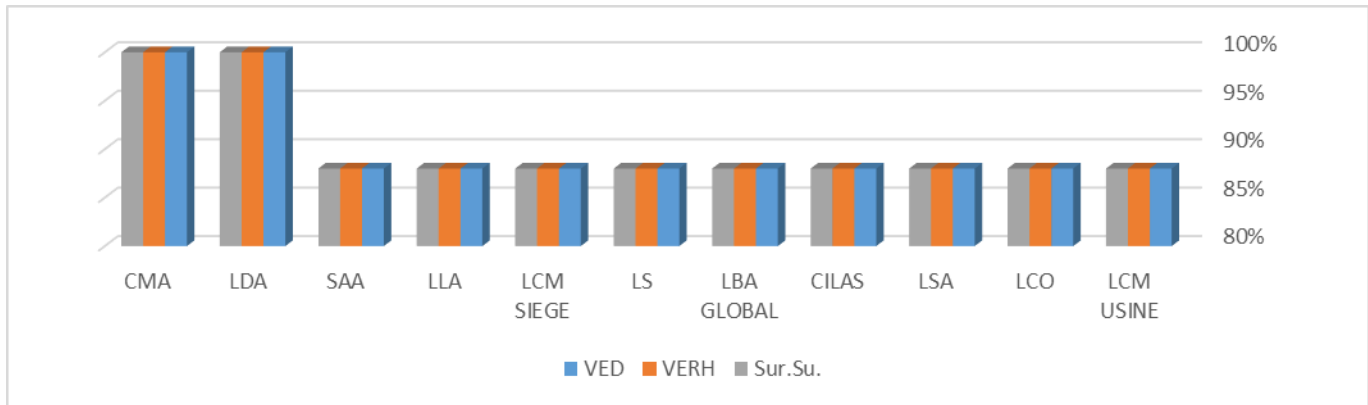
المصدر: من إعداد الباحثين

يعرض الشكل رقم 05 نتائج تحليل البعد الرابع من أبعاد أخلاقيات الأعمال المعتمد من طرف مؤسسات مجمع لافارج هولسيم بالجزائر، وهو بعد تقييم المخاطر، حيث اعتمد هذا الأخير مؤشرات سياسة العمل على مطابقة عمل المؤسسة للمعايير الصناعة المتخصصة وهذا من خلال تقييم المخاطر بطرق علمية، حسب مجال وتخصص نشاط المؤسسة من أجل الاستباقية واتخاذ الإجراءات اللازمة لتفادي مخاطر محتملة قد تحل بالمؤسسة،

وهذا من خلال اعتماد مبدأ الانتماء، ومن خلال نتائج الشكل الموضح أعلاه يتبين لنا بأن نسب الإحساس بالمسؤولية والعمل على المطابقة والانتماء من طرف عاملي مؤسسات لافارج متفاوتة لكنها لا ترقى إلى المستوى المطلوب.

5- الرقابة والمتابعة:

الشكل رقم-06-: بعد الرقابة والمتابعة.



المصدر: من إعداد الباحثين

يعرض الشكل رقم 06 نتائج تحليل البعد الخامس من أبعاد أخلاقيات الأعمال المعتمد من طرف مؤسسات مجمع لافارج هولسيم بالجزائر، وهو بعد الرقابة والمتابعة حيث اعتمد هذا الأخير، من خلال تحميل جميع العاملين بجميع المؤسسات التابعة لمجمع لافارج هولسيم مسؤولية العمل على تكثيف الرقابة والمتابعة من خلال إنشاء وتحرير إجراءات وسياسات داخلية للمجمع من شأنها التحكم في تصرفات العاملين بالمؤسسة والمتعاملين معها حفاظا على سمعة المؤسسة واستمراريتها في السوق بنفس درجة الثبات والنمو، حيث يتضح لنا من خلال الشكل أن هناك تجاوب من طرف عاملي مؤسسات مجمع لافارج هولسيم مع هذا البعد، إذ بلغ نسب الانخراط في هذا البعد في بعض المؤسسات الـ 90%.

2.8. التحقق من الفرضيات

- عرض مصفوفة الارتباط

جدول رقم -01-: يوضح عرض مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

Corrélations

		Form التدريب	Confl.Int تضارب المصالح	Fair.Compet الخوف من المنافسة	Eval.Risque تقييم الأخطار	Surveill. الرقابة والمتابعة
Form. التدريب والتكوين	Corrélation de Pearson	1	,418	,436	,915**	,054
	Sig. (bilatérale)		,201	,180	,000	,875
	N	11	11	11	11	11
Confl.Int تضارب المصالح	Corrélation de Pearson	,418	1	,984**	,365	-,503
	Sig. (bilatérale)	,201		,000	,269	,115
	N	11	11	11	11	11

Fair.Compet الخوف من المنافسة	Corrélation de Pearson	,436	,984**	1	,400	-,566
	Sig. (bilatérale)	,180	,000		,223	,070
	N	11	¹ 11	11	11	11
Eval.Risque تقييم الأخطار	Corrélation de Pearson	,915**	,365	,400	1	-,061
	Sig. (bilatérale)	,000	,269	,223		,858
	N	11		11	11	11
Surveill. الرقابة والمتابعة	Corrélation de Pearson	,054	-,503	-,566	-,061	1
	Sig. (bilatérale)	,875	,115	,070	,858	
	N	11	11	11	11	11

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على البيانات المستقاة من المنظمة المبحوثة

من خلال الجدول أعلاه يمكننا اختبار فرضيات الدراسة والتحقق منها على النحو التالي:

محتوى الفرضية الرئيسية الأولى: هناك علاقة بين عوامل أخلاقيات الأعمال وأدوات تقييم أخلاقيات الأعمال في مؤسسات صناعة مواد البناء التابعة لمجموعة Lafarge هولسيم بالجزائر، لكن دون وجود دلالة معنوية.

الفرضية الفرعية الأولى: هناك علاقة قوية بين التدريب والتكوين وتقييم المخاطر بقوة 91.5 % وذات دلالة معنوية مقدرة ب 0.01، وبالتالي الفرضية الأول محققة.

الفرضية الفرعية الثانية: قوة العلاقة بين التدريب والتكوين والرقابة والمتابعة ضعيفة جدا بمستوى دلالة معنوي معدوم، وبالتالي العلاقة غير دالة معنويا ومنه نستنتج أن الفرضية مرفوضة.

الفرضية الفرعية الثالثة: قوة العلاقة بين تضارب المصالح وتقييم المخاطر تساوي 36.5 % وبالتالي تعتبر ضعيفة وغير دالة معنويا ومنه فإن هذه الفرضية مرفوضة.

الفرضية الفرعية الرابعة: قوة العلاقة بين تضارب المصالح والرقابة والمتابعة هي 50.3 % لكنها بإشارة سالبة وبالتالي فالعلاقة هي علاقة عكسية متوسطة وغير دالة معنويا ومنه الفرضية الرابعة مرفوضة.

الفرضية الفرعية الخامسة: قوة العلاقة بين متغير الخوف من المنافسة وتقييم المخاطر هي علاقة قريبة من المتوسط بنسبة 40% وغير دالة معنويا، ومنه نرفض هذه الفرضية.

الفرضية السادسة: قوة العلاقة بين متغير الخوف من المنافسة ومتغير الرقابة والمتابعة هي علاقة سالبة بقيمة 56% ومنه العلاقة غير دالة معنويا وعكسية لذا نرفض هذه الفرضية.

الخلاصة والاستنتاجات

في ضوء ما عرضته الدراسة، يمكن وصف خلاصتها من خلال الاستنتاجات الآتية :

1. يتسع مفهوم أخلاقيات الأعمال ليشمل معاني مختلفة لمختلف الأفراد، لكنه بشكل عام يشير إلى معرفة ما هو الصحيح وما هو الخاطئ في بيئة أو موقف العمل، ومن ثم أداء الشيء الصحيح. وأن المقصود بأداء الشيء الصحيح هو أن يتم القيام بذلك الشيء استناداً إلى المبادئ الأخلاقية، فيما يعتقد آخرون بأن أداء الشيء الصحيح يستند إلى الموقف أو الظرف، وبذلك تكون الأخلاق علم للسلوك يشمل الأخلاقيات التي تعبر عن القواعد الأساسية التي تحكم حياة الإنسان، والتي تندمج مع المعتقدات الأخلاقية لتشكّل أدلة أخلاقية ستقود إلى تحول تلك الأدلة إلى قوانين ومن ثمّ قواعد أخلاقية تتفاعل مع القيم الأخلاقية مثل (الاحترام، الوسامة، المسؤولية)، وغيرها.
2. إن موضوع تقديم الجوانب الأخلاقية للمنظمة يخضع لحسابات الكلفة - المنفعة، فالبرامج الأخلاقية تؤثر سلباً أو إيجاباً في مستويات الأداء المالي للمنظمة.
3. يتوجب على المنظمات الدولية استحضار مكونات المناخ الأخلاقي محلياً ودولياً بضمنها متغيرات الصدق والاستقامة والاحترام والثقة والمسؤولية والمواطنة مع توخي الحذر في قراءة معايير التدقيق الاجتماعي مع السعي الجاد للتوافق معها.
4. لا بد أن تنظر المنظمات إلى عمليات الإبلاغ وآلياته كونها من الوسائل التي تحقق الفائدة للمنظمة، وتتمثل تلك الفائدة في اكتشاف حالات التجاوز على القيم الأخلاقية السائدة قبل تفاقم آثارها السلبية. وفي الاتجاه ذاته يرى الباحث أن فشل المنظمة في القيام بتشجيع العاملين أو أية جهة من الجهات المشاركة للإبلاغ أو حمايتها سيقود إلى نتائج وخيمة تحرم المنظمة من إيجابياتها، فضلاً عن ذلك فإن القيام بتوسيع تلك العمليات من شأنه أن يساعد في الحد من حالات الفساد الإداري التي تعاني منها المنظمات في دول العالم المختلفة وبذلك تتمتع المنظمات بقدرة أوسع في عمليات صياغة أنظمتها الأخلاقية وبشكل أكثر فاعلية.
5. العمل على مأسسة الأخلاقيات نتيجة للصعوبات الكبيرة التي يواجهها المدراء عند ممارستهم للمفاهيم الأخلاقية خلال عملهم في المنظمة.
6. لا بد من السعي لإيجاد التكامل فيما بين المفاهيم الأخلاقية والأفعال اليومية في إطار مؤسسي لوصف أو تحديد التوجهات المختلفة للاهتمام بالأخلاقيات في المنظمة.
7. يتاح للمنظمات توفير اشتراطات البناء الأخلاقي من خلال عدد من الآليات يتقدمها الاهتمام بالرموز الأخلاقية والتعيين الرسمي للجان الأخلاقية في المنظمة وتعليم أو تدريس الأخلاق ضمن البرامج التدريبية. وتزامناً مع التعايش

في عصر الإنترنت، نجد أن عمليات الاتصال بالعاملين والزبائن والمجهزين والمشاركين بعامة في منظمات الأعمال غدت سهلة وواسعة وشاملة، لكن السؤال المطروح هل ساعد ذلك تلك المنظمات بتنفيذ الشيء الصحيح بالشكل الصحيح وبالتالي تحقيق الأرباح في الأجل القصير؟ نعم يمكن أن يعزز ذلك مستويات الثقة دون ممارسة فعلية لأعمال أخلاقية مقنعة للجميع. وفي هذا الإطار لا بد من التأكيد على أن إتاحة المعلومات في إطار الشبكة العنكبوتية يجب ألا تستغل على نحو سلبي من قبل أعضاء المنظمات وخصوصاً أقسام التسويق أو البحث والتطوير عندما يتعلق الأمر بالزبائن أو المنافسون أو المجهزون أو حتى القوانين والمجتمع.

8. إن الحاجات المستحقة والمنتجات الآمنة والمعلومات الوفيرة تعدّ أبعاداً أساسية للتنافس المبني على الأسس الأخلاقية الذي تتمكن من خلاله منظمات الأعمال من إعطاء الشرعية لأرباحها ونجاحاتها من خلال منتجات ذات معولية وأمان أثناء التشغيل أو الاستخدام وفي إطار إتاحة كبيرة للمعلومات تجنبها الزلات الأخلاقية. يشير الباحث إلى ضرورة استفادة المنظمات العربية من وجهة النظر الإسلامية فيما يتعلق بأخلاقيات الأعمال والاستفادة مما أشار إليه الإسلام في موضوعه الأخلاق

التوصيات:

1. الارتقاء بالأفراد العاملين نحو تعزيز أخلاقيات الأعمال، وضرورة أن تقوم المنظمة المبحوثة بتحديد السياسات الأخلاقية، وتدريب الأفراد العاملين على تنمية وتطوير قدراتهم لمواجهة المشاكل الأخلاقية الصعبة.
2. ضرورة فهم ودراسة وتحليل العناصر المكونة للمبادئ الأخلاقية، والانضباط الوظيفي باعتبار ذلك من أهم المرتكزات الهامة لضمان نجاح المنظمة وديمومتها خاصة في ظل تنوع وتعقد المخاطر المتعلقة في عملها.
3. إقامة ندوات علمية وإجراء حلقات دراسية للأفراد العاملين لتوجيههم حول التأثيرات السلبية من خلال النظام العام على الأوضاع الاجتماعية وقضايا الاعتدال بسلوكيات وتحقيق المنافع العامة وذلك بهدف تنمية عقولهم وأفكارهم وفتح آفاق عقلهم ووعيهم بحاجاتهم وأسباب الاندفاع السلبي والإيجابي لإشباع ما يرغبونه وتبديل سلوكياتهم الأخلاقية في ضوء ذلك.
4. الملاحظة المستمرة في تقدير صحة وسلامة المساريات الأخلاقية للأفراد العاملين الذين هم على تماس مباشر مع الزبائن، من خلال ما تعكسه تلك المساريات من قبول رضاهم وانسجامها مع الحالة العامة السائدة، والحث على تطوير نظام الألفة والصداقة مع زملاء العمل وابتعادهم عن الصراعات والمشكلات والعمل على نبذها وتسويتها إن حدثت بأسرع وقت ممكن لضمان تقديم خدمة مناسبة على الدوام.

5. يجب على القيادات الادارية في المنظمة المبحوثة تطوير واعتماد وصف وظيفي واضح حتى يتمكن المدراء من خلال عملية التقييم من معرفة السلوكيات التي قد تؤدي الى عدم تقيد الافراد بالأنظمة والقواعد التي تحد من انضباطهم الوظيفي.
6. العمل على منح الموظفين المتميزين والذين يلتزمون بمستوى عالي من السلوك الاخلاقي العالي حوافز مادية ومعنوية ووظيفية، اضافة الى معاقبة من يخترق المنظومة الاخلاقية.
7. تنمية وصقل مهارات الافراد العاملين من خلال استخدام المعايير الاخلاقية وصولا الى تحقيق مستويات عالية من العمل والانجاز.
8. تعزيز السلوك الاخلاقي الايجابي والعمل على تغيير السلوك الاخلاقي السلبي من خلال تصميم البرامج التدريبية اللازمة وتطويرها.
9. ان منظماتنا بجميع انشطتها لا زالت تفتقر الى الكثير في مجال اخلاقيات الاعمال ويظهر ذلك واضحا في المشكلات والمعضلات الاخلاقية التي تواجهها، حيث تسعى الى العمل وفق قواعد العمل القائمة الكفاءة مقابل الاخلاقيات لذلك يجب على الادارات العليا في مختلف منظماتنا ان تعمل على تحقيق التوازن بين الاداء والكفاءة والاخلاقيات، وان عمل على ترسيخ المبادئ والقيم واداب واصول المهنة، وتجاوز الفكرة التي تعتب الادارة اختصاص من لا اختصاص له، والنظر لأخلاقيات الادارة على انها أحد مصادر التمويل السلوكي التي ستعود بريح اجتماعي للمنظمة.

قائمة المراجع:

¹ Paine, L.S (2003) "Is Ethics Good Business?", Challenge, vol 46, no 2. March-April

² سعد عبد الستار مهدي المهداوي، الجوانب الأخلاقية والمهنية في تكنولوجيا المعلومات، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.

³ شوقي ناجي جواد، المرجع المتكامل في إدارة الأعمال، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010

⁴ (<http://www.managementhelp.org/ethics/ethxdge.htm>)

⁵ زكريا الدوري وآخرون، مبادئ ومداخل الإدارة ووظائفها في القرن الحادي والعشرين، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.

⁶ نجم عبود نجم، البعد الأخضر للأعمال المسؤولية البيئية لرجال الأعمال، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.

⁸ نجم عبود نجم، باسم المبيضين، أخلاقيات الإدارة "دراسة ميدانية في مجموعة من المنظمات الأردنية"، مجلة علمية، العدد 13، 2010.

⁹ روبرت أوستن: دليل سلوك المديرين، في.د. على السلمي، ود. ل. نهري (بلا.ت): سياسات واستراتيجيات الإدارة في الدول النامية، مكتبة غريب، القاهرة،

¹⁰ نجم عبود نجم، البعد الأخضر للأعمال المسؤولية البيئية لرجال الأعمال، الطبعة الأولى، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.

الهوامش:

❖ 1 Paine, L.S (2003) "Is Ethics Good Business?", Challenge, vol 46, no 2. March-April

❖ ² سعد عبد الستار مهدي المهداوي، الجوانب الأخلاقية والمهنية في تكنولوجيا المعلومات، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،

- ❖ 2009 ، ص 15
- ❖ ³ شوقي ناجي جواد ، المرجع المتكامل في إدارة الأعمال ، الطبعة الأولى ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2010 ، ص 133
- ❖ 11 (<http://www.managementhelp.org/ethics/ethxedge.htm>)
- ❖ ⁵ زكريا الدوري وآخرون ، مبادئ ومداخل الإدارة ووظائفها في القرن الحادي والعشرين ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2010 ، ص 286
- ❖ ⁶ نجم عبود نجم ، البعد الأخضر للأعمال المسؤولية البيئية لرجال الأعمال ، الطبعة الأولى ، الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2008 ، ص 382 ، 383
- ❖ ⁷ - طاهر محسن منصور الغالبي ، صالح مهدي محسن العامري ، مرجع سبق ذكره ، ص 137 ، 138
- ❖ ⁸ - نجم عبود نجم ، باسم المبيضين ، أخلاقيات الإدارة " دراسة ميدانية في مجموعة من المنظمات الأردنية " ، مجلة علمية ، العدد 13 ، 2010 ، ص 175
- ❖ ⁹ - روبرت أوستن: دليل سلوك المديرين ، في د. علي السلمي ، ود. ل. نهري (بلا. ت): سياسات واستراتيجيات الإدارة في الدول النامية ، مكتبة غريب ، القاهرة ،
- ❖ ¹⁰ - نجم عبود نجم ، البعد الأخضر للأعمال المسؤولية البيئية لرجال الأعمال ، الطبعة الأولى ، دار الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2008 ، ص 384
- ❖ ¹¹ - طاهر محسن منصور الغالبي ، صالح مهدي محسن العامري ، مرجع سبق ذكره ، ص 162