

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministry of Higher Education and Scientific Research



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

Mohamed Boudiaf University of M'sila

Faculty of Economic, Commercial and

Management Sciences

Department of Management

العنوان:

دور وظيفة إدارة الموارد البشرية في تفعيل أخلاقيات العمل في المنظمة

دراسة ميدانية بالمركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة AGRODIV

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصّص: إدارة الأعمال

من إعداد الطلبة:

زريق ميساء

عمرون آية

نوقشت بتاريخ: 2023/06/21

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
فراحتية العيد	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة	رئيسا
صونيه بتغة	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة	مشرفا ومقررا
مهدي نزيه	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة	مناقشا

السنة الدراسية: 2022-2023



شكر ونفك

قال الله تعالى: " وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ ... " سورة ابراهيم الآية 7

الشكر الأول والأخير لله عز وجل على توفيقه ...

وشكرا ... بل وألف شكر لأعلى نعم الله لنا، من وهبا نفسيهما خدمة لمصلحتي،
وكان لي كل الدعم والسند ... إلى الوالدين حفظهما الله.

شكرا مسكه احترام وتقدير إلى من ساعدنا في درب إتمام هذه المذكرة وساندنا بالنصيحة والتوجيه
ولم ييخل علينا بالنصيحة.

الأستاذة المشرفة " بتغة صونية" وكذا نشكر أعضاء لجنة المناقشة المحترمين على جهدهم في
قراءة المذكرة وتصويبها.

وإلى كل قريب أو بعيد من أمدنا بيد العون ولو بالكلمة الطيبة

راجينا من المولى عز وجل أن نكون قد وفقنا في عملنا هذا.

إلى كل هؤلاء شكرا.



إهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك، ولا يطيب النهار إلا بطاعتك،
ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك، ولا تطيب الآخرة إلا برويتك،
"الله جلّ جلاله"

إلى من بلّغ الرّسالة، وأدّى الأمانة، ونصح الأُمّة، إلى نبيّ الرّحمة ونور العالمين
"سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم"

إلى من علّماني مبادئ الحياة، وربّاني على الصدق والإخلاص، إلى اللّذين وهبا لي الأمل الذي
أعيش له، إلى ثالث من يحبّهم قلبي بعد الله ورسوله، اللّذان لو أهديتهما حياتي فلن أوفيهما
حقّهما.

"أمّي الغالية" بدعائها سرّ نجاحي وتوفيقي في الحياة.

"أبي العزيز" الذي علّمني حياة الكفاح، وأنّ العلم سلاح، وأنّ العمل شرف ونجاح.

إلى من تقاسمت معهم الحياة "إخوتي" حفظهم الله ورعاهم، وأنار دربهم.

قائمة المحتويات:

رقم الصفحة	العنوان
—	شكر وتقدير
—	الاهداء
—	قائمة المحتويات
أ-و	مقدمة
32_7	الفصل الأول: الإطار النظري لإدارة الموارد البشرية وأخلاقيات العمل
7	تمهيد
8	المبحث الأول: ماهية إدارة الموارد البشرية
8	المطلب الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية
8	أولاً: مفهوم الموارد البشرية
9	ثانياً: التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية
11	ثالثاً: تعريف إدارة الموارد البشرية
12	رابعاً: أهمية إدارة الموارد البشرية
13	المطلب الثاني: أهداف، وظائف ودور إدارة الموارد البشرية
13	أولاً: أهداف إدارة الموارد البشرية
14	ثانياً: وظائف إدارة الموارد البشرية
15	ثالثاً: دور إدارة الموارد البشرية
17	المطلب الثالث: مهام، استراتيجيات وتحديات إدارة الموارد البشرية
17	أولاً: مهام إدارة الموارد البشرية
17	ثانياً: استراتيجيات إدارة الموارد البشرية
19	ثالثاً: تحديات إدارة الموارد البشرية
21	المبحث الثاني: ماهية أخلاقيات العمل
21	المطلب الأول: مفهوم أخلاقيات العمل
21	أولاً: مفهوم الأخلاق
21	ثانياً: تعريف أخلاقيات العمل
22	ثالثاً: مفاهيم ذات العلاقة بأخلاقيات العمل

23	المطلب الثاني: أهمية أخلاقيات العمل والعوامل المؤثرة عليها
23	أولاً: أهمية أخلاقيات العمل
24	ثانياً: مصادر السلوك الأخلاقي
25	ثالثاً: العوامل المؤثرة على أخلاقيات العمل
25	المطلب الثالث: علاقة الإدارة بأخلاقيات العمل والممارسات اللاأخلاقية في العمل
26	أولاً: علاقة الإدارة بأخلاقيات العمل
27	ثانياً: الممارسات اللاأخلاقية في العمل
28	ثالثاً: أخلاقيات ممارسة مهنة إدارة الموارد البشرية
29	المبحث الثالث: العلاقة بين أخلاقيات العمل وإدارة الموارد البشرية
29	المطلب الأول: أسباب التوجه نحو أخلاقيات العمل ووسائل ترسيخها
29	أولاً: أسباب التوجه نحو أخلاقيات العمل في المؤسسة
29	ثانياً: وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة
30	المطلب الثاني: مظاهر السلوكيات الأخلاقية في المؤسسة
31	المطلب الثالث: الدور الأخلاقي والقواعد الأخلاقية لممارسة إدارة الموارد البشرية
31	أولاً: الدور الأخلاقي لإدارة الموارد البشرية
32	ثانياً: القواعد الأخلاقية لممارسة إدارة الموارد البشرية
60_35	الفصل الثاني: دراسة ميدانية للمركب الصناعي التجاري المحضنة بالمسيلة
35	تمهيد
36	المبحث الأول: الاجراءات المنهجية للبحث الميداني والتعريف بالمؤسسة
36	المطلب الأول: الإطار المنهجي
36	أولاً: المجال الزمني للدراسة
36	ثانياً: المنهج المستخدم في الدراسة
36	ثالثاً: مجتمع وعينة الدراسة
37	رابعاً: الأداة المستخدمة للدراسة
37	المطلب الثاني: بناء الاستبيان ومعالجته إحصائياً
37	أولاً: بناء أداة الدراسة
37	ثانياً: أساليب تحليل البيانات
38	ثالثاً: عملية اعداد وتنفيذ الاستبيان

38	رابعاً: صدق وثبات أداة الدراسة
42	المطلب الثالث: التعريف بالمؤسسة
42	أولاً: نبذة تاريخية عن المؤسسة
43	ثانياً: الهيكل التنظيمي للمؤسسة
46	المبحث الثاني: عرض وتحليل بيانات الدراسة
46	المطلب الأول: الوصف الاحصائي لعينات الدراسة
48	المطلب الثاني: عرض وتفسير اتجاهات أفراد عينة الدراسات نحو محاور الدراسة
53	المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة
53	المطلب الأول: اختبار اعتدالية التوزيع
53	أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي لمخاور الاستبيان
53	ثانياً: اختبار التوزيع الطبيعي بالنسبة لخصائص العينة محل الدراسة
56	المطلب الثاني : اختبار الفرضيات
56	أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات التابعة لها
58	ثانياً: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية
60	ثالثاً: مناقشة النتائج
63	الخاتمة
66	قائمة المراجع
72	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
37	سلم ليكرت الخماسي	01
38	الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول (وظائف إدارة الموارد البشرية)	02
40	الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني (أخلاقيات العمل)	03
42	نتائج معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة	04
46	توزيع مفردات العينة حسب الجنس	05
46	توزيع مفردات العينة حسب السن	06
47	توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي	07
47	توزيع مفردات العينة حسب الخبرة المهنية	08
48	قيم المتوسطات الحسابية حسب مقياس ليكرت الخماسي	09
48	القياس الاحصائي لاستجابات العمال نحو وظائف إدارة الموارد البشرية	10
51	القياس الاحصائي لاستجابات العمال نحو أخلاقيات العمل	11
53	اختبار التوزيع الطبيعي لمحاو الاستبيان	12
54	اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الجنس	13
54	اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير السن	14
54	اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير المستوى التعليمي	15
55	اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الخبرة	16
56	اختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات التابعة لها	17
58	اختبار t لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين الجنسين	18
58	اختبار التباين أحادي الطرف لمعرفة الفروق بين الفئات العمرية	19
59	اختبار التباين احادي الطرف لمعرفة الفروق بين مستويات التعليمية	20
59	اختبار kruskal wallis للفروق بين مستويات الخبرة	21

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور وظائف إدارة الموارد البشرية في تفعيل أخلاقيات العمل، وقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي تم تطبيقه على مؤسسة المركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة، حيث تكونت عينة الدراسة من 46 عامل، ولتحقيق هذه الدراسة تم توزيع استبيان يضم 3 محاور متعلقة بالبحث وهي البيانات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية)، ووظائف إدارة الموارد البشرية، أخلاقيات العمل. وقد تم تحليل البيانات التي تم جمعها بنظام (SPSS 25) اعتماداً على الفروق بين المتوسطات والانحراف المعياري وتم التوصل إلى:

- يوجد دور لوظائف إدارة الموارد البشرية في تفعيل أخلاقيات العمل.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده نظم الأجور والحوافز، التوظيف، تقييم الاداء في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة عند مستوى 5% ، بينما لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده التدريب عند مستوى 5%.

Abstract

This study aims to know the role of human resource management functions in activating work ethics , and we have relied in our study on the descriptive analytical approach that was applied to the industrial and commercial complex Al Hodna in M'sila, where the study sample consisted of 46 workers, and to achieve this study a questionnaire was distributed comprising 3 Axes related to the research, which are personal data (Gender, Age, Educational level, Professional Experience), human resources management functions , and work ethics.

The data collected using the SPSS 25 system were analyzed based on the differences between the means and the standard deviation, and it was concluded that:

- _ There is a role for human resources management functions in activating work ethics.
- There is a statistically significant effect of the dimension of wage and incentive systems, employment, performance evaluation in activating work ethics in the institution at the level of 5%, while there is no statistically significant effect of the training dimension at the level of 5%.

مقدمة

يعدّ موضوع أخلاقيات العمل في إدارة الموارد البشرية من المواضيع الحديثة في المنظمات وتعتبر ذات الأهمية في عصرنا الحالي، والتي أخذت الحاجة إليها بسبب تزايد السلوكيات اللاأخلاقية بحيث يحدد تصرفات كل فرد التي تميز الصواب أو الخطأ وتأثر بعدة مؤثرات إيجابية أو سلبية داخلياً أو خارجياً، ما نتج عن ذلك زيادة المعرفة والتوسع الثقافي حيث أدى إلى تطوير وتغيير في عقلية المديرين والأفراد العاملين في إدارة الموارد البشرية. ومع التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية أصبحت تلعب دوراً مهماً في وضع وتنفيذ الأخلاقيات في مكان العمل، حيث تسهل التعامل مع الموارد البشرية بشكل صحيح ويتم ذلك من خلال الاختيار والتعيين، فأخلاقيات العمل تضمن للمنظمة امتلاك عمالة مؤهلين فينتج عن ذلك الرضا الوظيفي. وبناء على هذا نجد أن أخلاقيات العمل ركزت على عنصرين أساسيين ألا وهما رب العمل والعاملين لارتباطهما الوثيق بأداء العمل والذي بدوره يميز مدى نجاح أو تفوق هذه المنظمة على أخرى.

1. مشكلة الدراسة

إن وظيفة إدارة الموارد البشرية تدور حول استقطاب العاملين وعمل مقابلات معهم ليقوموا بتعيين الخبرة أو الكفاءة في مجال العمل حيث أن أخلاقيات العمل يعد كحل يساعد على اختيار العمالة والتحكم في الموارد البشرية. واستناداً لما سبق يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو دور وظيفة إدارة الموارد البشرية في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة محلّ الدراسة؟

و يقودنا التساؤل الرئيسي السابق إلى طرح مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هو دور التوظيف في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة المركّب الصناعي التجاريّ الحضنة بالمسيلة

AGRODIV

- ما هو دور التدريب في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة المركّب الصناعي التجاريّ الحضنة بالمسيلة

AGRODIV

- ما هو دور تقييم الأداء في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة المركّب الصناعي التجاريّ الحضنة بالمسيلة

AGRODIV

- ما هو دور نظم الأجور والحوافز في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة المركّب الصناعي التجاريّ الحضنة

بالمسيلة AGRODIV

2. فرضيات الدراسة

يمكن صياغة فرضيات الدراسة كالتالي:

الفرضية الرئيسة الأولى

- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة المركّب

الصناعيّ التجاريّ الحضنة بالمسيلة AGRODIV عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

الفرضيات الفرعية

- يوجد أثر معنوي للتوظيف في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة المركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة
AGRODIV.

- يوجد أثر معنوي للتدريب في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة المركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة
AGRODIV

- يوجد أثر معنوي لتقييم الأداء في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة المركب الصناعي التجاري الحضنة
بالمسيلة AGRODIV

- يوجد أثر معنوي لنظم الأجور والحوافز في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة المركب الصناعي التجاري
الحضنة بالمسيلة AGRODIV

الفرضية الرئيسة الثانية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تبني أخلاقيات العمل تعزى لخصائص العينة (الجنس،
العمر، المستوى التعليمي، الخبرة)

3. أهداف الدراسة

- معرفة أسباب التوجه نحو أخلاقيات العمل.
- تقديم قواعد أخلاقية لنجاح إدارة الموارد البشرية.
- التعريف بمفهوم الشمولي بأخلاقيات العمل وإدارة الموارد البشرية.
- محاولة الربط بين أخلاقيات العمل وإدارة الموارد البشرية.

4. أهمية الدراسة

- يعتبر من المواضيع الهامة في الحياة المهنية لذا وجب دراستها.
- إبراز العلاقة بين أخلاقيات العمل ومختلف وظائف إدارة الموارد البشرية.

5. أسباب اختيار الموضوع

- الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع.
- معرفة مدى تأثير أخلاقيات العمل على إدارة الموارد البشرية.

6. الدراسات السابقة

▪ الدراسات العربية

✓ الدراسة الأولى: مقال في مجلة دراسات اقتصادية العدد 3 المجلد 7 أعده قادري أحمد معراج وبوجعداد
خالد بعنوان: "تشخيص واقع استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية
الجزائرية"

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع استراتيجيات وظائف إدارة الموارد البشرية متمثلة في استراتيجية التوظيف، استراتيجية التدريب، استراتيجية تقييم الأداء، واستراتيجية التعويضات وتشخيص مدى تطبيقها في المؤسسات الاقتصادية الناشطة بقطاع الإلكترونيك بالجزائر من خلال استطلاع آراء عينة من العاملين بشركة كوندور وشركة ايريس، ولتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي بحيث تم تصميم استبيان ووزع على عينة عشوائية من العاملين بالمؤسسات.

لقد توصلت هذه الدراسة إلى:

- وجود مستوى مرتفع من استراتيجيات وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسات.
- لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية تعزى للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية (الجنس، العمر، المجال الوظيفي) في إدراك مستوى تطبيق استراتيجيات وظائف إدارة الموارد البشرية في حين توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

✓ **الدراسة الثانية:** مقال في مجلة دراسات اقتصادية العدد 01 المجلد 21، أعده أحمد شاغي وحمزة ظويفي، بعنوان: "أثر تبني أخلاقيات العمل في المؤسسات الخدمية على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لعينة من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية تيسمسيلت"

هدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر الالتزام بأخلاقيات العمل على رضا الوظيفي لدى ممارسي الصحة(الطاقم الطبي والشبه الطبي) بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية تيسمسيلت، لتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على العينة الطبقية لتحديد عينة الدراسة.

وتوصلت هذه الدراسة إلى:

- وجود علاقة طردية قوية بين الالتزام بأخلاقيات العمل والرضا الوظيفي.
- تقييم أفراد العينة لمستوى الرضا الوظيفي لديهم كان متوسطا، في حين أن مستوى الالتزام بأخلاقيات العمل كان مرتفعا.
- وجود أثر ذو دلالة احصائية لأخلاقيات العمل على الرضا الوظيفي.

✓ **الدراسة الثالثة:** دراسة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير أعدها بن بلي حمزة وبوجربو عادل بعنوان: "أثر ممارسة أخلاقيات العمل في أنشطة إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي دراسة حالة المؤسسة المينائية جن جن جيجل"

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على المستوى كل من ممارسة أخلاقيات العمل في أنشطة إدارة الموارد البشرية الاستقطاب، الاختبار، الاختيار والتعيين، تدريب وتنمية الموارد البشرية، تقييم أداء العاملين، تصميم نظام الأجور بالمؤسسة المينائية، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام استبيان.

وتوصلت هذه الدراسة إلى: وجود مستوى مرتفع من الالتزام بأخلاقيات العمل في أنشطة إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية جن جن، ودرجة متوسطة من الرضا لدى العاملين بها.

▪ الدراسات الأجنبية:

✓ **الدراسة الأولى:** مقال في مجلة العدد 1 المجلد 21 أعده Khalaf Ibrahim AL-TARAWNEH

بعنوان: "أخلاقيات العمل في ممارسات إدارة الموارد البشرية وتأثيره على الأداء التنظيمي"

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى التوافق مع أنشطة إدارة الموارد البشرية في الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان وأثرها على أداء تلك الشركات، فأظهرت هذه الشركات:

- أن هناك درجة عالية من الالتزام بوحدات الأعمال في جميع ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- هناك درجة عالية من الالتزام بوظائف الأعمال في جميع ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- هناك تأثير لممارسة وحدات الأعمال في جميع أنشطة إدارة الموارد البشرية باستثناء التعويض على سياسة التشغيل.

✓ **الدراسة الثانية:** مقال في مجلة إدارة الموارد البشرية المجلد XX أعده الكل جافيد، محمد أنس، محمد

عباس، عريفار خان، بعنوان: "المرونة في إدارة الموارد البشرية والابتكار الراسخ: الدور الوسيط

لسلوك العمل المبتكر" تدرس العلاقة بين إدارة الموارد البشرية المرنة، سلوكيات العمل المبتكرة وروح

الابتكار لإدارة الموارد البشرية المرنة باستخدام عينة من 153 تم جمعها من كبار المديرين والمتوسطين

لشركات التكنولوجيا المتقدمة.

أثبتت نتائجها: أن إدارة الموارد البشرية المرنة تؤثر بشكل إيجابي على سلوكيات العمل المبتكرة، وعلى ذلك تؤثر سلوكيات العمل المبتكرة بشكل إيجابي على ابتكار الشركة.

بعد عرض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوعنا التي تم تقسيمها الي قسمين دراسات عربية وأجنبية والتي

تناولت مواضيع مختلفة منها عن أخلاقيات العمل أخرى عن إدارة الموارد البشرية، فيما جمعت أخرى الموضوعين

معاً، توصلنا من خلالها إلى أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين دراسة بحثنا فكانت كالاتي:

أ. أوجه التشابه:

- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في التطرق لموضوع ادارة الموارد البشرية في الجانب النظري.

- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في التطرق لموضوع أخلاقيات العمل في الجانب النظري.

- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المنهج المتبع في الدراسة الميدانية وهو المنهج الوصفي والتحليلي.

ب. أوجه الاختلاف:

- بين الدراسة الحالية والسابقة يوجد اختلاف في المتغيرات.
- يوجد اختلاف في الأهداف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.
- اختلاف الدراسة الحالية و الدراسات السابقة في المتغير التابع وعلاقته بالمستقل.

7. منهجية الدراسة

للإجابة على الإشكالية المطروحة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث في الجانب النظري تم استخدام المنهج الوصفي أما الجانب التطبيقي اتبع المنهج التحليلي، كما تم الاعتماد في الدراسة الميدانية على أداة الاستبيان.

8. تحديد المفاهيم

سنحاول أن نتطرق في صلب موضوعنا هذا إلى مفهوم كل من: الموارد البشرية، إدارة الموارد البشرية، الأخلاق، أخلاقيات العمل.

1. **الموارد البشرية:** هي مجموعة من الأفراد الذين يشكلون القوى العاملة في المنظمة، وذلك للتأكيد على

أن حقيقة الموظفين هم جزء مهم من العمل ولاعتبارهم أصلا من أصول الشركات التي يعملون بها.¹

2. **إدارة الموارد البشرية:** هي مجموعة أنشطة تتمثل في الحصول والتطوير والحفاظ على المورد البشري

بهدف تزويد منظمات الأعمال بيد عاملة منتجة ومستقرة وراضية.²

3. **الأخلاق:** هي صفة في النفس تظهر آثارها في الكلام والسلوك العملي والمظهر الخارجي والصحة

المختارة.³

4. **أخلاقيات العمل:** هي مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها،

ليكون ناجحا في تعامله مع الناس، ناجحا في مهنته، مادام قادرا على اكتساب ثقة زبائنه والمتعاملين معه

من رؤساء ومرؤوسين.⁴

9. محاور الدراسة

¹ بيان إرشيد، ماهية الموارد البشرية، المقال متاع على الموقع <https://rouwwad.com> نشر في تم الاطلاع عليه يوم: 29.03.2023

² أسماء حاكم، المعايير الأخلاقية كأداة لتنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية، مجلة التحليل والاستكشاف الاقتصادي، المجلد 2، العدد2، ص64

³ حمزة بن بلي، عادل بوجريو، أثر ممارسة أخلاقيات العمل في أنشطة إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2018-2019، ص16

⁴ يعقوب سالم، زرفة بلقواس، أخلاقيات العمل وإشكالية الممارسة في المؤسسة الجزائرية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد23، 2017، ص93

تطرقنا في بحثنا هذا إلى فصلين؛ فصل نظري وآخر تطبيقي، حيث يتضمن الفصل النظري الإطار النظري لإدارة الموارد البشرية وأخلاقيات العمل والذي يحتوي على ثلاثة مباحث؛ يعالج المبحث الأول ماهية إدارة الموارد البشرية، بينما خصص المبحث الثاني لماهية أخلاقيات العمل، في حين خصص المبحث الثالث للعلاقة بين أخلاقيات العمل وإدارة الموارد البشرية؛ أما الفصل الثاني فيتضمن دراسة ميدانية للمركب الصناعي التجاري الحضرية بالمسيلة حيث تم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث، يتضمن المبحث الأول الإجراءات المنهجية للبحث الميداني والتعريف بالمؤسسة، أما المبحث الثاني عرض وتحليل بيانات الدراسة، بينما المبحث الثالث اختبار الفرضيات.

الفصل الأول: الإطار النظري

تمهيد:

شهدت بيئة الأعمال في القلم أن إدارة الموارد البشرية وحدة منفذة حيث كانت تجدد نفسها في مستويات التنظيمية الدنيا في المؤسسة كما هو الحال في الدول النامية، ومع التوسع والتطور الصناعي في المنظمات والتغيير في هيكل العائلات لبعض الدول أدى إلى زيادة حجم العمالة الصناعية التي تتطلب مواصفات تحتاج إلى التدريب والتأهيل، وتسعى المنظمات أيضا إلى تحسين أدائها وقدرتها التنافسية وذلك من خلال إدارة الموارد البشرية، حيث ركزت على العنصر البشري الذي يعتبر من أعلى وأثمن العناصر في العملية الانتاجية، وسبب من أسباب نجاح المنظمات.

لقد أصبحت إدارة الموارد البشرية في وقتنا من أهم الإدارة في المنظمات حيث تأخذ بعين الاعتبار بأنها وظيفة من الوظائف الرئيسية كالإنتاج، التوزيع، التسويق والتمويل... الخ.

ركزت المنظمات على تخفيض التكاليف، بلوغ الأهداف والاستمرارية وذلك من خلال تطوير قواعد السلوك والأخلاق؛ وتأثر ممارسة هذه الأخلاق في أنشطة إدارة الموارد البشرية حيث تعتبر هذه الأخلاقيات في مكان العمل مهمة جدا لتنفيذها لبناء مكان عمل عادل لجميع الموظفين وسيتم التطرق في هذا الفصل الى العناصر التالية:

- المبحث الأول: ماهية إدارة الموارد البشرية

- المبحث الثاني: ماهية أخلاقيات العمل

- المبحث الثالث: العلاقة بين أخلاقيات العمل وإدارة الموارد البشرية

المبحث الأول: ماهية إدارة الموارد البشرية

إن إدارة الموارد البشرية تعتبر من أهم وظائف الإدارة في المنظمة، ومن أهم اهتماماتها العنصر البشري، الذي يعتبر أساس قيام أي مؤسسة، حيث يقوم على عدة خطط وأنظمة من أجل تحقيق ما أنشئت من أجله المنظمة من أهداف.

المطلب الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية

يعتبر العنصر البشري عنصراً أساسياً في المنظمات الكبرى أو الصغرى، وسبباً مهماً في بناء أي إدارة حيث لا وجود للمنظمة بدون العنصر البشري، ومن هنا نرى أن هناك علاقة تكاملية بينهما.

أولاً: مفهوم الموارد البشرية

هي جميع الناس الذين يعملون في المنظمة رؤساء ومرؤوسين، والذي جرى توظيفهم فيها لأداء وظائفها وأعمالها تحت مظلة هي ثقافتها التنظيمية، التي توضح وتضبط وتوحد أنماطهم السلوكية، ومجموعة من الخطط والأنظمة والسياسات والاجراءات، والتي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المنظمة، في سبيل تحقيق رسالتها وأهداف استراتيجيتها المستقبلية ولقاء ذلك تتقاضى الموارد البشرية من المنظمة تعويضات متنوعة تتمثل في رواتب وأجور ومزايا وظيفية، في عملية تبادل للمنفعة بينهم وبينها، فالموارد البشرية تقدم للمنظمة مساهمات على شكل مؤهلات علمية، خبرات، مهارات، جهد... الخ¹

المورد البشري بالدرجة الأولى يمثل مجموع الطاقة الذهنية والقدرات الفكرية والعقلية ومصدر للمعلومات والاقتراحات والابتكارات وعنصراً فاعلاً وقادراً على المشاركة الإيجابية بالفكر والرأي. كما تعتبر تلك المجموعة من الأفراد في المنظمة والتي تعمل على تحقيق الأعمال المسندة إليها عن طريق خبراتها وقدراتها ومهاراتها الفنية والعلمية المكتسبة.²

ومن التعريفات السابقة نستنتج أن المورد البشري هو رأس المال الفكري، ومصدر للمعلومات والأفكار وذلك من خلال استقطاب المورد للمنظمة حيث تطبق عليه الوظائف الإدارية لتحقيق أهدافها واستراتيجياتها.

¹ أحمد قريني، إدارة الموارد البشرية، مفهوم، التطور والاستراتيجية، مجلة منارات لدراسات العلوم الاجتماعية، المجلد الأول، العدد 2، جامعة تيارت،

بدون سنة، ص 2

² مصطفى حاج الله عبد القادر جراد، المورد البشري وتحديات التغيير التنظيمي، المجلد الثالث عشر، العدد 1، جامعة تيسمسيلت، جوان 2022

ص 47

ثانيا: التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية

مر تاريخ إدارة الموارد البشرية على أربع مراحل توضح هذه المراحل تكوينها ونموها ونضوجها وقد جاءت كل مرحلة من المراحل تطورا وامتيازا عن الأخرى.

أ. الثورة الصناعية:

عند قيام الثورة الصناعية في منتصف القرن التاسع عشر وعقود الزمن الستة التي تلتها، لم يكن آنذاك في المنظمات الصناعية يدعى إدارة الموارد البشرية لكن كانت صيحات تظهر من حين لآخر في البلدان الصناعية كأوروبا والولايات المتحدة الأمريكية، تنادي بضرورة الاهتمام بشؤون العمال في المصانع وتحسين أمورهم المعيشية والصحية فهم أولا وأخيرا بشر وليسوا بآلات صماء تدار وتعمل وفق رغبات اصحاب الاعمال، ففي بريطانيا مثلا وبسبب الضغط الحكومي، وانتشار مفهوم إنسانية العمل في المجتمع وضرورة الاهتمام بالعمال من قبل أصحاب العمل، قبل قلة منهم بتحمل المسؤولية وتحسين ظروف العمال في منظماتهم، وإعداد برامج إنسانية لرعاية وتحسين الأوضاع العاملين في مصانعهم، تماشيا مع إلحاح المجتمع البريطاني آنذاك على ضرورة مراعاة الجانب الإنساني في العمل.

وفي عام 1890 ظهر في الدول الصناعية ألمانيا، بريطانيا، فرنسا، والولايات المتحدة الأمريكية مفهوم " تحقيق الرفاهية الصناعية " وهي عبارة عن برامج صممتها المنظمات الصناعية آنذاك، من أجل تحسين ظروف العمل المادي الصحي داخل المصانع، وتصميم الأبنية التي يتوفر فيها الشروط الصحية لممارسة الأعمال¹.

ب. ظهور الحركة الإدارية:

من أبرز الأمور التي ساهمت في تطوير إدارة الموارد البشرية في بداية القرن الماضي هي حركة الإدارة العلمية التي تزعمها " فريدريك تايلور "، فقد أعطت هذه الحركة تصورا محددًا بين العاملين والإدارة من خلال استخدامها للمنهج العلمي في تحديد مواصفات العمال واختيار الإنسان الأفضل للعمل واستخدام دراسة الوقت والحركة وتشجيعهم على أداء الأعمال وفق الطرق المحدد وبالسرعة أو المعدل المطلوب، وكان العمال يخضعون لرقابة لصيقة ودقيقة من أجل تحقيق هذه المعايير المحددة سلفا في الإدارة، وترتب على من لا يفي بتلك المعايير الطرد من العمل، ومن يتجاوزها فله مكافآت تشجيعية، وكنتيجة لهذه الفلسفة انحصرت وظيفة ادارة الافراد في المنشآت على نشاطات التوظيف والتدريب والصحة والسلامة ولكن من منطلقات تحقيق أفضل انتاجية ممكنة من العامل بغض النظر على ما إذا تحققت أهدافه أم لا، ومع ذلك حاولت إدارة الموارد المنشأة في تلك الفترة أن تقدم بعض

¹ احمد قريني، المرجع السابق، ص4

الفصل الأول: الإطار النظري لوظائف الموارد البشرية وأخلاقيات العمل

الخدمات الإضافية للعاملين كإجازات والقروض والتأمين... ولكنها خدمات تطويعيه من قبل الادارة وليست نتيجة ضغوط عمالية او حكومية.¹

ج. مرحلة العلاقات الإنسانية:

نتيجة لتجاهل الإدارة العلمية لأهداف العمال ورغباتهم الاجتماعية والعاطفية أدى ذلك إلى ظهور مدرسة جديدة هي مدرسة العلاقات الإنسانية. ورائدها (التون مايو) وعرفت تجاربه بتجارب الوثرون.

أن العاملين لا بد أن يعاملوا معاملة إنسانية من الإدارة تحفظ لهم كرامتهم وتلبي احتياجاتهم وهو ما يحقق في النهاية أهدافهم وأهداف الإدارة من حيث تحقيق الرضا الوظيفي وزيادة إنتاجية العمل.²

د. نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين:

لقد شهدت المراحل الأخيرة من القرن العشرين وخصوصا مرحلة السبعينات والثمانينات ولحد الآن تطورات ملحوظة في إدارة الموارد البشرية، إذ لعبت المتغيرات البيئية التي شهدها العصر الراهن من خصائص فريدة لم تكن معروفة آنذاك من هذه المتغيرات ما يلي³

- ظهور العولمة
- شدة المنافسة العالمية.
- الطلب المتزايد على الجودة من قبل العملاء.
- تطور التكنولوجيا بمعدلات متسارعة.
- تحديات البيئة الاجتماعية والثقافية مثل حماية البيئة من التلوث وقبول المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية كواقع ملموس

¹ احمد قريني ،بن الابيض عطية ، قود رابع ، استراتيجية ادارة الموارد البشرية المعاصرة ، مجلة المفاهيم للدراسات الفلسفية والانسانية المعمقة ،العدد التاسع ، جامعة الخلفة ، أفريل 2021، ص239

² خالد رجم، رشيد مناصريه، العربي عطية، ادارة الموارد البشرية ، مناجمت ،معهد التكنولوجيا ،ميدان التكوين في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة ورقلة، 2016-2017، ص8

³ نور الدين بوالشرش، محامدية إيمان ، واقع ادارة الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية ،مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 27 ،جامعة عنابة ،ديسمبر 2016، ص261- ص262

الفصل الأول: الإطار النظري لوظائف الموارد البشرية وأخلاقيات العمل

- الاندماحيات التي تحدث بين الشركات الكبرى وما يترتب على ذلك من تخفيض الحجم والتكاليف والأسعار
- ديناميكية البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.....الخ
- إن جميع هذه المتغيرات والتحديات جعلت إدارة الموارد البشرية تتسم بمعالم من التغيير والتطوير يمكن أن تتمثل على سبيل الحصر فيما يلي:
- ظهور العديد من التشريعات المتعلقة برفاهية الأفراد العاملين والمساواة في العمل والضمان الاجتماعي والتقاعدي
- أثرت التطورات والتغيرات الحاصلة بمجموعة كبيرة من السياسات والإجراءات المرتبطة بالعاملين
- بروز التشريعات المتعلقة بنظم الخدمات الصحية والأمن الصحي
- زيادة الاهتمام بإدارة الموارد البشرية وإيلاءها اهتمام أكثر من ذي قبل.
- التركيز على الحاجات والدوافع الذاتية للعاملين في مجال العمل .
- زيادة الاهتمام الملحوظ في الجوانب العلمية المتعلقة بالأداء .
- التركيز على جودة الحياة المرتبطة بالعاملين و بروز فلسفة إدارة الجودة الشاملة
- بروز ظاهرة التمكين للعاملين وهو إحدى أهم الإفرازات الفكرية والفلسفية للتعامل مع القوى البشرية

ثالثاً: تعريف ادارة الموارد البشرية

إن إدارة الموارد البشرية من الادارة الحديثة كما نعلم أن في السابق كان يعتمد على الجانب المادي أما الآن أصبحت المنظمات والادارات بشكل عام تعتمد على المورد البشري حيث يعتبر عنصر أساسي في عملية الانتاج وإنشاء المنظمات .

ونذكر منها ما يلي :

الفصل الأول: الإطار النظري لوظائف الموارد البشرية وأخلاقيات العمل

هي النشاط الخاص بتخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة العنصر البشري بالمنظمة من خلال رسم السياسات المتعلقة بالاختبار والتدريب والاجور والحوافز وتقييم الأداء وتوفير الخدمات الصحية والاجتماعية وصولاً إلى المعاش، بهدف تحقيق أهداف المنظمة.¹

هي الإدارة التي تقوم بتوفير ما تحتاجه المؤسسة من الأيدي العاملة والمحافظة عليها، وتدريبها، وتطويرها والعمل على استقرارها ورفع روحها المعنوية، كما تقوم هذه الإدارة أيضاً بمتابعة تطبيق اللوائح والتعليمات والقوانين التي شاركت في صياغتها واعتمادها الإدارة العليا في المؤسسة كذلك تعمل الإدارة على تعديلها من وقت لآخر بما يتماشى مع مصلحة المؤسسة والعاملين فيها.²

يمكن تعريفها بأنها مجموعة الأنشطة الإدارية المتعلقة بحصول المؤسسة على احتياجاتها من الموارد البشرية وتنميتها وتحفيزها والحفاظ عليها بما يمكن من تحقيق أهداف المؤسسة وأهداف العاملين بأعلى مستويات الكفاءة والفعالية.³

ومن التعريفات السابقة نستنتج أن إدارة الموارد البشرية هي عبارة عن تحقيق مجموعة من الوظائف من خلال المورد البشري وذلك بتوفير جميع الاحتياجات اللازمة للمورد والمنظمة بغرض تحقيق الأهداف.

رابعاً: أهمية إدارة الموارد البشرية

تبرز أهمية إدارة الموارد البشرية في الواقع أن العنصر البشري هو محور عملية الإنتاج وإدارته وتطورها. وتتجلى أهميتها فيما يلي:⁴

- تهتم بالموارد الرئيسة في المنظمة وهم الأفراد.
- تقوم بتطوير مهارات الأفراد العاملين بالمؤسسة.
- تصنع الخطط المناسبة لتكوين مواردها البشرية.
- تقوم بدراسة مشاكل الأفراد ومعالجتها.

¹ مدحت محمد ابو النصر، ادارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة، مجموعة النيل العربية، مصر، 2007، ص62

² عمار بن عيشي، بشير بن عيشي، يزيد تفرات، اهمية ادارة الموارد البشرية في تفعيل الابداع بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، مجلة سداسية، العدد1، جامعة بسكرة، جوان2019، ص115

³ كلثوم واكلي، استراتيجيات وممارسات ادارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد10، جامعة خميسة مليانة، 1-2014، ص248

⁴ عنبة بودرح، استراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية واداء الموارد البشرية، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012_2013، ص59

- تختار الأفراد المناسبين لشغل الوظائف.

ويمكن إضافة ما يلي:¹

أن إدارة الموارد البشرية تمثل المحور الأساسي في تنظيم العلاقات بين المنظمة وموظفيها.

- تعد استراتيجية هامة حالها حال بقية مكونات المنظمة ولا يمكن الاستغناء عنها.

- غن كل منظمة ناجحة تدل على أن لها إدارة الموارد البشرية ناجحة في برامج عملياتها حيث تبدأ بالاختبار

والتدريب والتقديم لأداء العاملين وصيانتهم والاحتفاظ بهم.

- تعتبر مركز الجذب في المنظمة إذ بواسطتها تتعدد نوعية الموارد البشرية التي تحتاجها.

المطلب الثاني: أهداف، وظائف ودور إدارة الموارد البشرية

تقوم إدارة الموارد البشرية على عدة وظائف مختلفة لتحقيق أهداف انسانية، اجتماعية وتنظيمية وهذه الأهداف

تلعب دورا مهما في تكوين الأفراد ورفع كفاءتهم المهنية وإحساس العاملين بمناصرتهم من طرف المدراء.

أولاً: أهداف إدارة الموارد البشرية

غن الغرض الأساسي لإدارة الموارد البشرية هو زيادة المساهمة الفعالة والمنتجة وذلك عن طريق وجود العنصر

البشري ولتحقيق هذا الهدف يجب اتباع الأهداف التي تريد إدارة الموارد البشرية الوصول إليها من جانب العمل.

وتكمن فيما يلي:²

أ. الأهداف الإنسانية: تتمثل في مساعدة الأفراد العاملين كونهم عنصرا هاما من عناصر الإنتاج في إشباع رغباتهم

وحاجاتهم باعتبارهم هدف العملية الانتاجية، العمل على تحقيق سعادة الأفراد العاملين وذلك بكسب رضاهم

والتعامل معهم بإنسانية، إذ أثبتت التجارب أن الأفراد السعداء في أعمالهم أكثر نفعاً وإنتاجية ويتم ذلك عن

طريق.

- معاملتهم معاملة حسنة دون تمييز.

- عدم اللجوء إلى الرشوة واستعمال الليونة معهم.

- الاستماع إلى مطالبهم طالما كانت معقولة وعادية.

¹ جعفر خانو الزياوي، وظائف ادارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2018م 1439هـ، ص23

² نعيمة بجاوي، سلسلة محاضرات ادارة الموارد البشرية، اقتصاد النقل والخدمات، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر،

باتنة، ص5

الفصل الأول: الإطار النظري لوظائف الموارد البشرية وأخلاقيات العمل

ب. **الأهداف الاجتماعية:** وتمثل في تحقيق اهداف المجتمع عن طريق الاستخدام الامثل للموارد البشرية وفقا لكفاءتهم وقدراتهم بهدف تطوير المؤسسة بشكل خاص، وتطوير نمو المجتمع في جميع جوانبه، وتراعي ادارة الموارد البشرية بعض المحددات الاجتماعية والقوانين الخاصة بالعمل والعاملين.

بالإضافة إلى¹

ج. **الأهداف التنظيمية:** وذلك لان ادارة الموارد البشرية قد وجدت لمساعدة المنظمات على تحقيق أهدافها بشكل أساسي، سواء كانت هذه الأهداف متعلقة بالإنتاج والربح فقط أو بجوانب أخرى.

د. **الأهداف الوظيفية:** يجب الحفاظ على أداء القسم بالصورة المناسبة للمنظمة بحيث تفي باحتياجاتها فقد تهدر الموارد البشرية إذا كانت أكثر أو أقل من حاجة المنظمة.

ثانيا: وظائف إدارة الموارد البشرية

إن إدارة الموارد البشرية تعتبر من أهم الوظائف الإدارية داخل المنظمات، حيث تتضمن إدارة الموارد البشرية وظائف ومهام تختلف هذه الوظائف والمهام باختلاف حجم الأنشطة والأعمال وحجم العاملين بالمنظمات وتمثل فيما يلي²:

أ. تخطيط الموارد البشرية:

ويقصد بها تحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعا ويتطلب هذا تقدير طلب المنظمة من العاملين وتحديد ما هو متاح منها، ومن ثم المقارنة بين جانبي الطلب والعرض لتحديد صافي العجز أو الزيادة في الموارد البشرية.

ب. تحليل وتوصيف الوظائف:

ويقصد بها التعرف على واجبات ومسؤوليات كل وظيفة وتحديد مواصفات من يشغلها.

¹ رشيد بيان، ماهية إدارة الموارد البشرية، المقال متاح على الموقع: <https://rouwwad.com>، تم الاطلاع عليه يوم: 2022/12/19،

نشر في 28 اغسطس 2021

² جعفر خانو الزياوي، المرجع السابق، ص 24

ج. الاختيار والتعيين:

أي الحصول على الموارد البشرية واجراء عمليات المقابلة والاختبارات، وغيرها من الأساليب لضمان وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

بالإضافة إلى¹:

د. التدريب:

هو العملية التي تستهدف لتعليم الموظفين الجدد المهارات الأساسية لأداء وظائفهم.

هـ. تقييم أداء العاملين:

وهنا يتم التقييم الدوري لأداء العاملين وذلك بتحليل وتقييم أداء العاملين لعملهم وقياس مدى صلاحيتهم وكفاءتهم في النهوض بأعباء الوظائف الحالية التي يشغلونها وذلك مع الأخذ في الاعتبار كل من أداء الحالي لهم وقدراتهم المستقبلية.

و. الأجور والحوافز:

وضع وتصميم نظام الاجور والحوافز والمكافآت بما يحقق الامن والامان الوظيفي والمادي للعاملين والمساهمة في رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة انتاجهم.

ز. النقل والترقية:

وهي وظيفة هامة حيث انما بمثابة العامل الرئيسي والحاسم في جذب او طرد الكفاءات البشرية الى ومن المنظمة لذلك يجب العمل على ادائها على مستوى العالي من الكفاءة.

ح. تصميم وتنفيذ برامج الصيانة البشرية:

والتي تهدف الى تحسين وتطوير بيئة العمل سواءً المادية او الاجتماعية او الصحية او النفسية وتطوير نوعية حياة العمل فضلا عن توفير الامن والسلامة للعاملين.

¹ محمد بن دليم القحطاني، ادارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل، العبيكان للنش، الرياض، 1429هـ-2008م، ص-ص27-

ثالثا: دور إدارة الموارد البشرية

تلعب إدارة الموارد البشرية في المنظمة دورا هاما يتمثل فيما يلي:¹

أ. أن تشارك في تنفيذ استراتيجية المنظمة:

يجب على المدراء ان يشركوا العاملين في المناقشات ذات الصلة بأساليب تنظيم المنظمة في إطار تنفيذ الاستراتيجية، وتوفير الظروف المناسبة لإنجاح هذه المناقشات.

ب. أن تصبح خبيرا إداريا:

يجب رفع كفاءة العاملين عن طريق التدريب ليساهموا في تطوير كفاءة المنظمة بكاملها وبهذا يسهل عليهم انجاز كثير من العمليات بشكل أفضل وأسرع واقل تكلفة، وان إيجاد مثل هذه العمليات يعتبر جزء من دوره كخبير اداري في الوقت الحاضر والمستقبل.

ج. أن تكون مناصرا للعاملين:

العمل على احساس العاملين بمناصرتهم لهم والوقوف بجانبهم وتلبية طلباتهم ومشاركتهم واستشارتهم حتى يصبحوا الاداة الفعالة للمنظمة.

د. ان تصبح ادارة للتغيير:

تستطيع ان تحقق حلم اي منظمة بان تكون الاولى في الاسواق العالمية من خلال جعل العاملين مدركين لمهمتهم تماما وتحويلها الى سلوكيات عن طريق مساعدتهم على تشخيص أي الاعمال التي يمكن وقفها أو البت أو الاستمرار بها وأن يشعروا في العمل على جعل رأيهم واقعية، إن تغيير العاملين يجعلهم يستبدلون مقاومة هذا التغيير بالعزيمة والتصميم على الاستجابة له ومواكبته واستبدال الخوف من التغيير بالهفة والاثارة.

بالإضافة الى دور مدير الموارد البشرية:¹

-**الشريك الاستراتيجي** : ويقصد به هنا التسيير الاستراتيجي لموارد البشرية أين يركز على تنفيذ الاستراتيجيات المعتمدة داخل المنظمة والوصول إلى نتائج ملموسة تزيد من فعاليتها أين تصبح من نشاطات مدير الموارد البشرية التشخيص التنظيمي الذي يسمح له بالوصول إلى مواءمة الموارد البشرية المتوفرة مع استراتيجيات العمل.

-**الخبير الإداري** : ويعمل مدير الموارد البشرية في دوره هذا على إدارة البنية التحتية للمنظمة من خلال اعادة هندسة عملياتها مما يضمن فعالية أكبر لسياسات والإجراءات وقواعد ونظم العمل وتكون متوافرة للموظفين داخل المنظمة.

¹ يوسف خروبي، عيسى نجيمي، التزام ادارة الموارد البشرية بمعالم واتجاهات الادارة الجديدة كمطلب للتكيف مع خصائص التغيير في

بيئات الاعمال "دراسة نظرية تحليلية"، مجلة العلوم الادارية والمالية، المجلد الثاني، العدد2، جامعة جيجل، 2018، ص117

¹ سهام لعشب، سامية نزالي، دور مدير الموارد البشرية في تعزيز إدارة التغيير لدى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مجلة المدير، المجلد الثامن،

العدد2، جامعة البليدة، 2021، ص 88

-**نصير العمال** : وهناك من يسميه ببطل العمال لأن من مهامه الأساسية إدارة مساهمة العاملين لموصول إلى زيادة التزامهم وقدراتهم فيقوم بالاستماع لهم لمعرفة احتياجاتهم والاستجابة السريعة لتلبيتها ويوفر لهم الموارد اللازمة من أجل تشجيعهم على الابداع واطاحة الفرصة لهم للمساهمة في تطوير العمل.

-**وكيل التغيير** : أي يلعب مدير الموارد البشرية دورا مهما واستراتيجيا في إدارة التغيير داخل المنظمة واعدادها للمنافسة الشديدة في محيطها الخارجي وهو فجوى المحور التالي.

المطلب الثالث: مهام واستراتيجيات والتحديات إدارة الموارد البشرية

أولاً: مهام ادارة الموارد البشرية

تعرف ادارة الموارد البشرية بأنها عملية القيام بتوظيف الفرد وتوفير البيئة المناسبة لعملهم من تدريب، تحفيزات وتعويضات وكذلك وضع الخطط لتلبيه بالشكل الصحيح.

مهام ادارة الموارد البشرية ذات طبيعتين فنية وادارية²:

أ. مهام ذات طبيعة فنية:

تتمثل في الانشطة المتعلقة بتأمين العدد اللازم من اليد العاملة بالمواصفات المطلوبة، وكذا نشاطات التحفيز والمكافآت والتطور والحماية من المخاطر، وكذا عملية الصيانة للحفاظ على الطاقات المتوفرة والزيادة في فعاليتها، هذا الى جانب النشاطات المتعلقة بالبحوث والدراسات الخاصة بتحديث وتطوير الاليات والانظمة المعمول بها حتى تتماشى والمستجدات الداخلية والخارجية.

ب. مهام ذات طبيعة ادارية:

والمتمثلة في عمليات التخطيط، التنظيم، التوجيه والرقابة لنشاطات الادارة نفسها، وهذا على غرار ما تقوم به بقية الاقسام والادارات الاخرى بالمؤسسة، من تخطيط وتنظيم للعمل ومراقبة من اجل التعرف على مدى تحقق أعدم تحقق الاهداف المسطرة الخاصة بنشاط الادارة نفسها، الى جانب الاهتمام بمستخدمي الادارة ذاتها حتى يؤديون عملهم بالشكل المطلوب منهم.

ثانياً: استراتيجيات إدارة الموارد البشرية:

لإدارة الموارد البشرية استراتيجيات تحدد وظائف وخطط تنتهجها المنظمة بحيث تساعدها على تحقيق اهدافها الاستراتيجية.

² فهيمه بديسي، ادارة الموارد البشرية ودورها في خلق ميزة تنافسية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، مخبر البحث المغرب الكبير الاقتصاد

والمجتمع، جامعة منتوري، قسنطينة، ص 22

وتكمن في¹:

ج. استراتيجية توظيف الموارد البشرية:

تشمل مجمل الخطط والسياسات التي تقوم بها ادارة الموارد البشرية لإيجاد احتياجاتها المستقبلية من الموارد البشرية واستقطاب المؤهلين الراغبين في العمل ومن ثم اختيار افضل المتقدمين منهم، ولاستراتيجية التوظيف دورا بالغا في انجاح استراتيجية الموارد البشرية والمنظمة ككل من خلال وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وبالتالي تعمل على تقليل التكاليف المترتبة على سوء اختيار الموارد البشرية من خلال تحديد الاحتياجات والتنبؤ بها ومن ثم الوصف الدقيق لمؤهلات المترشحين المتوقعين مقارنة مع الوظائف المترشح لها مع ضرورة اتباع الاساليب العلمية والعملية في الاختيار بينهم واتباع المعايير الاخلاقية والقانونية في ذلك الامر الذي سيساهم في تعزيز المكانة الاجتماعية للمنظمة .

د. استراتيجية تدريب الموارد البشرية:

هي مختلف الجهود والبرامج التنظيمية المستمرة الهادفة الى احداث تغييرات سلوكية ومعرفية ومهارية في الموارد البشرية الحالية والمستقبلية وذلك لإنجاز مهامهم بكفاءة عالية بشكل يساهم في تحقق التطور والتحسين المستمر في اداء المنظمة، لهذا فإن وضع ادارة الموارد البشرية لاستراتيجية تدريبية تلي الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية له أثر كبير على حد سواء بحيث انها تمكن الفرد من مواكبة التطورات الحاصلة في حقل العمل واكتساب مهارات وسلوكيات جديدة وتعزيز المعارف السابقة وبالنسبة للمنظمة تساهم في معالجة نقاط الضعف في الاداء حاليا ومستقبلا وتساهم في تحقيقها مفاهيم الجودة بشكل يعزز من قدراتها التنافسية .

بالإضافة إلى:¹

هـ. استراتيجية تقييم الأداء:

هو العملية التي تتضمن قياس الاداء الفردي او الجماعي للعاملين والحكم على مدى انجازهم للأهداف المتوخى بلوغها باعتبار ان نظام تقييم الاداء له اهمية كبيرة على مستوى المنظمات القائمة على المشاريع فينبغي ان يتميز هذا النظام بالمساواة والعدالة والشفافية وهذا حسب نظرية النظام العام ل Von

¹ احمد معراج قادري ، خالد بوجعداد ، تشخيص واقع استراتيجيات ادارة الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية، المجلد السابع، العدد3، ديسمبر2021، ص498

¹ امين عليلي ، دياب زقاي، يوسف صوار ، تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية على نجاح مشروع، المجلة المغاربية للاقتصاد والمناجنت، المجلد الخامس،العدد1، مارس 2018، جامعة سيدي بالعباس، ص188- ص189

bertalanffy(1950)، فهو يزود المنظمة بمعلومات مستمرة عن مستويات الاداء مما يساعدها على تحسين ادائها التنظيمي وبالتالي يزيد من قدرتها التنافسية.

كما ان له أثر كبير على فعالية فريق المشروع من حيث تطوير الموظفين وتحفيزهم وتحسين مهارتهم مما يسمح بتنفيذ المهام بمزيد من الفعالية ويساعد في تماسك الفريق وزيادة ادائه والذي بدوره ينعكس على زيادة احتمال تلبية اهداف المشروع وبالتالي نجاحه.

و. استراتيجية التعويضات:

تعرف التعويضات على انها جميع الدفعات المالية والمكافآت والمنافع غير مالية التي تقدمها المنظمة للعاملين حيث ينفق العديد من الباحثين على ان هذه الممارسة لها اهمية كبيرة في نجاح المنظمة نظرا لانعكاساتها الايجابية على الاداء الوظيفي ومن ثم زيادة الفعالية التنظيمية، كما انها تلعب دورا رئيسيا في تحفيز فريق العمل من اجل تماسكه والحفاظ عليه وتشجيعه وزيادة ادائه وفعالته وبالتالي تحقيق اهداف المشروع من حيث الوقت والميزانية والجودة، اضافة الى تلبية احتياجات العملاء ويبقي التعويض في الوقت الحاضر احد التحديات التي تواجه المشروعات في ظل بيئة العمل المتسمة بالمنافسة الشديدة، والتي تحتم على المشروعات العمل على خفض كلفتها الى ادنى مستوى ممكن دون تأثير في جودة منتجاتها من اجل تحقيق النجاح والبقاء.

ثالثا: التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية

نتيجة للتغيرات التي حدثت في البيئة الخارجية للمنظمة، ظهرت مجموعة من التحديات التي تواجه ادارة

المنظمة بصفة عامة وادارة الموارد البشرية بصفة خاصة، وتتمثل هذه التحديات في ما يلي:¹

التحول من عصر التصنيع الى عصر المعلومات.

- التحول من الأسواق المحدودة الى الأسواق العالمية .

- التحول من البيئة المستقرة الى البيئة المتغيرة.

- التحول من الأمر الى التوجيه.

- التحول من العمل الجسماني والبدني الى العمل الذهني والعقلي.

- التحول من الأداء الفردي الى الأداء الجماعي في شكل فرق عمل.

¹ فاضل الشيعي، التحديات التي تواجهه إدارة الموارد البشرية وكيفية مواجهتها، المقال متاح على الموقع: <https://almerja.com>

2023/02/14، نشر في 2016/10/19

الفصل الأول: الإطار النظري لوظائف الموارد البشرية وأخلاقيات العمل

- التحول من التركيز على السلع والخدمات الى التوجه بالمستهلك.
 - التحول من اتباع الأوامر الى المبادرة والمشاركة في اتخاذ القرارات.
 - التحول من الموارد البشرية الى شركاء في النشاط.
 - التحول من الأصول المالية الى رأس المال الفكري.
- ونتيجة للتحديات السابقة، فإن إدارة الموارد البشرية عليها ان تواجه هذه التحديات من خلال الإدارة الحديثة للموارد البشرية والمتمثلة في :
- تبني فلسفة جديدة لتنفيذ الأنشطة.
 - ارتباط إدارة الموارد البشرية بشكل مباشر برسالة المنظمة، وكذلك ظهرت الأهمية الارتباط بين تخطيط الموارد البشرية مع التخطيط الاستراتيجي للمنظمة وتدعيم رسالة المنظمة.
 - التركيز على الثقافة التنظيمية التي تتسم بالديموقراطية والمساهمة في اتخاذ القرارات وذلك من خلال مساهمة العاملين في اتخاذ القرارات.
 - استخدام ادوات التحفيز والإنجاز الشخصي وذلك من خلال قسام المنظمة بتصميم الوسائل التي تقدم فرص للتطوير المستمر لقدرات ومهارات العاملين بها.

المبحث الثاني: ماهية أخلاقيات العمل

ان القيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات الصحيحة والخاطئة تسمى أخلاقيات العمل والمصدر الأساسي لهذه القيم والمبادئ الذي يمتلكها الفرد هو الأسرة والدين.

المطلب الأول: مفهوم أخلاقيات العمل

قبل الحديث عن اخلاقيات العمل يجب ان نعرف عن الاخلاق بصفة عامة والتي منها يتميز الانسان عن غيره بحيث تعتبر الركن الاساسي والضروري للفرد في عمله وحياته.

أولاً: مفهوم الأخلاق

تعرف الاخلاق بعلاقتها على أنها نسق من المعايير الخاصة بالأحكام القيمية أو المعنوية وعبر عنها بأنها مبادئ وقواعد تحدد السلوك المقبول أخلاقياً فيمكن اعتبارها مكوناً رئيسياً من مكونات القيم الثقافية للمؤسسة.¹

هي مجموعة عامة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات وتميز بين ما هو صواب أو خطأ، جيد أو سيئ، حلال أو حرام.²

ومن التعريفات السابقة نستنتج أن الأخلاق هي مبدأ من المبادئ التي يتصف بها العامل الجيد، إما أن تكون خلق حسن أو خلق سيئ وهذا حسب البيئة التي ترعرع فيها الفرد، وهي تعكس صورة الإنسان من الخارج وأن الإسلام حث على الخلق الجيد لأنها صفة من صفات الرسول صلى الله عليه وسلم.

ثانياً: تعريف أخلاقيات العمل

للمنظمات قواعد خاصة يجب الالتزام بها لتحقيق الاهداف المرجوة وأخلاقيات العمل من أهم هذه القواعد.

ونذكر ما يلي:

- تعرف أخلاقيات العمل بأنها مجموعة عامة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات والتمييز بين ما هو صواب أو خطأ، جيد أو سيئ، حلال أو حرام، وأن مصادر تلك القيم

¹ عبد الحميد بوطلة، نصيرة مغمولي، أخلاقيات ممارسة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية في ضوء القانون

الأساسي للوظيفة العمومية، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، المجلد 17، العدد3، 2020، ص382

² بلال خلف السكارنه، أخلاقيات العمل وأثرها في ادارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة،

العدد الثالث والثلاثون، 2012، ص379

الفصل الأول: الإطار النظري لوظائف الموارد البشرية وأخلاقيات العمل

والمعتقدات للفرد تأتي من خلال الأسرة والأصدقاء والمجموعات الصغيرة المدرسية والمدرسين ومناهج التعليم المنظمة والإعلام العام والثقافة.¹

- عرفت أخلاقيات العمل بأنها " تمثل مبادئ مهمة للسلوك المرتبط بمعايير السلوك الجيد أو الغير جيد أو السلوك الصحيح والسلوك الخطأ في تصرفات الأفراد والجماعة داخل المنظمة بحيث تكون مجموعة من المبادئ التي يمين على السلوك الإداري وتتعلق بما هو صحيح أو خطأ".²
- تعرف أخلاقيات العمل بأنها " تلك المواثيق والقيم الخلقية التي يتحلى بها العاملون، أثناء تأديتهم أعمالهم وواجباتهم الوظيفية والمهنية، وأثناء تعاملهم مع المستفيدين من أفراد أو جماعات أو تنظيمات أو مجتمعات في إطار المستويات والخدمات المتاحة في المجتمع".³

ومن التعريفات السابقة نستنتج أن أخلاقيات العمل هي تلك السلوك التي يتحلى بها الموظف في أي منظمة بما فيها من واجبات والتعامل مع العميل بحسن والتميز بين السلوك الصحيح والسلوك الخاطئ ويكون مصادر هذه السلوك هي الأسرة والمجتمع الذي يلعب دور كبير في تحديد سلوك الفرد.

ثالثا: مفاهيم ذات العلاقة بأخلاقيات العمل

توجد مفاهيم اخرى مرتبطة بأخلاقيات العمل ونذكر منها ما يلي:

- أ. مفهوم أخلاقيات المهنة: بانها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعا للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم ادائهم ايجابا او سلبا.⁴
- ب. أخلاقيات الإدارة: تم تطوير مفهوم الاخلاق وربطه بالإدارة من أجل تحقيق أقصى استفادة في العمل، فالمدير؛ الموظف والزبون ان لم يكونوا على قدر من التحلي بمبادئ أخلاقية توجه السلوك نحو التصرفات

¹ ايمان صوفي، مريم قوراري، اخلاقيات العمل كأداة للحد من ظاهرة الفساد الاداري للدول النامية، ورقة بحثية مقدمة ضمن الملتقى حوكمة الشركات

كألية للحد من الفساد المالي والاداري، 6-7 ماي 2012، مخبر مالية بنوك وادارة اعمال، ص2

² سعديّة سعدي، مقومات بناء سلوك الاخلاقي لدى المنظمات الاعمال، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد 5، قاصدي

مرباح، 2018، ص83

³ يعقوب سالم، زرفة بو لقواز، اخلاقيات العمل واشكالية الممارسة في المؤسسة الجزائرية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية،

العدد23، الوادي، سبتمبر 2017، ص93

⁴ اسامة محمد خليل الزيناتي، دور اخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، رسالة استكمالا

لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى، 2014، ص14

الصحيحة لن تكون هناك نتائج عملية تتسم بالنزاهة والمسؤولية، وبهذا ظهر مفهوم أخلاقيات الإدارة لتطوير وتحسين مختلف الأعمال وفي مختلف الإدارات.¹

ج. أخلاقيات الثقافة التنظيمية: عرفت على أنها نظام معقد تحتوي على المعرفة والعقيدة والأخلاقيات والقوانين والعادات والقيم والتقاليد المختلفة التي يكتسبها الإنسان باعتباره عضوا داخل المؤسسة.² ومن هذه المفاهيم نستنتج أن المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الأفراد في المنظمة يمكنها تحقيق نتائج جيدة لأهداف المنظمة.

المطلب الثاني: أهمية أخلاقيات العمل والعوامل المؤثرة عليها

ان التزام المنظمة بالقوانين لا يكفي بل يجب ان يكون هناك عوامل لنجاح المنظمة واستقرارها واهم عامل هو الالتزام بأخلاقيات العمل ولتحقيق ذلك يتم على عدة مصادر.

أولا: أهمية أخلاقيات العمل

تتميز أهمية أخلاقيات العمل بالمنظمات بأنها تحترم المجتمع وتحسن حياة الفرد وتعطيه قيمة داخل المنظمة وتكمن أهميتها فيما يلي:³

- إن التزام المؤسسة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاستهلاك والانسجام والاعتراف بالخصوصيات والعمل الصادق والثقة المتبادلة، ودقة وصف المعلومة هو الذي يضمن الحصول على الشهادات العالمية، مثل الأيزو وجوائز الجودة الشاملة.
- يشكل المناخ الأخلاقي المرآة العاكسة لخفايا عمل وممارسات سلوكية داخل المؤسسة، وخاصة الجوانب الضمنية غير الملموسة منها، وبالتالي هذه المرتكزات الأخلاقية تشكل الوعاء الحيوي لتصميم المؤسسة وتغيير سلوكها وسلوك إدارتها، وكذلك تعزيز روح الالتزام الأخلاقي لمختلف مفردات العمل.

¹ سارة زرقوط، دور أخلاقيات الإدارة في تكريس الشفافية اللازمة لتحسين الخدمة العمومية، مجلة المقاولاتية والتنمية المستدامة، المجلد 3، العدد 1، 2021، 43

² نور الدين صراب، مراد زايد، الثقافة التنظيمية وأخلاقيات وقيم العمل، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، العدد الثامن، جامعة البليدة 2 فيفري 2017، ص 7

³ يعقوب سالم، زرفة بو لقواز، المرجع السابق، ص 94

وبالإضافة إلى: ¹

- أن السلوكيات الأخلاقية وآدابها هي التي تميز سلوك الإنسان عن سلوك الحيوان وبالتالي تجعل العامل يتحلى بها بقدر كبير من السلوك الأخلاقي عن باقي العاملين.
- تسهل عملية صنع القرار وتحقق احترام كل الأطراف سواء من داخل او خارج المؤسسة.
- امكانية الحصول على شهادات علمية.
- تساعد مختلف الشرائح المكونة للموارد البشرية للمؤسسة بالالتزام بالأهداف المرسومة لهم بالاستناد الى قيم المؤسسة التي تأثر فيهم.

ثانيا: مصادر السلوك الأخلاقي

لأي سلوك أخلاقي يقوم به الفرد لابد من وجود مصدره سواء كان هذا السلوكيات والعادات ايجابية أو سلبية ويمكن استدراجها فيما يلي: ²

أ. المصدر الديني:

تعتبر الأديان السماوية من أهم مصادر الأخلاق للإنسان حيث يستقي منها جميع تصرفاته وسلوكه ومنهجه في الحياة.

ب. الذات:

إنّ الإنسان لا يسعى إلى تحقيق غاية إلا إذا كان لها صدى في نفسه، وعليه فإنّ العمل لا بد أن يكون جيد أمام الذات الإنسانية وعليه فإنّ هذه الذاتية ستعمل على إخضاع القواعد الأخلاقية نفسها إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص وهذا أمر محفوف بالمخاطر لأنه لا يعطي القواعد الأخلاقية الثبات والاستقرار والاستمرارية اللازمة له.

ج. المجتمع:

إن المجتمع الذي تسوده قيم سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متناغمة لا بد وان ينقل أفرادها إلى التنظيم وتنعكس على ممارساتهم لوظائفهم، وإذا كانت هذه القيم ايجابية فإنها تحرض على وضع حد للمخالفات والأخلاقيات وتعاقب المعتدي ولا تراعي فردا على آخر لجأه أو مكانته في المجتمع.

¹ زرفة بو لقواس، الهوية المهنية وأخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد 7، العدد 28، جامعة الوادي الجزائري، سبتمبر 2018، ص 149

² إيمان صوفي، مريم قوراري، المرجع السابق، ص 3

ثالثاً: العوامل المؤثرة على أخلاقيات العمل

هناك العديد من العوامل والمتغيرات يمكنها أن تؤثر على أخلاقيات الفرد وتساعد على توجيه سلوكه ومن أهم هذه العوامل ما يلي:¹

أ. البيئة الاجتماعية:

تعرف البيئة الاجتماعية بأنها البيئة التي تجمع بين المنزل والحى والعمل والمجتمع الذي يعيش فيه الفرد، وما يسودها من تقاليد وعادات ومعتقدات وأحوال اقتصادية واجتماعية وسياسية، والتي تساهم مساهمة كبيرة في تشكيل سلوك الفرد وتكوين اتجاهاته، إذ تنمو هذه الاتجاهات والممارسات السلوكية وتتطور بتطور مراحل النمو التي يمر بها الفرد.

ب. البيئة الاقتصادية:

تلعب الأوضاع الاقتصادية في المجتمع الذي يعيش فيه الموظف دوراً كبيراً في تكوين أخلاقيات الوظيفة؛ من مبادئ واتجاهات وسلوك. كما أنها تعمل على تعدد الطبقات الاقتصادية داخل المجتمع الواحد، الأمر الذي يؤدي إلى تمسك كل جماعة بمجموعة من المبادئ والاتجاهات حول الجماعة الأخرى، ونوع السلوك الذي يجب اتخاذه تجاه كل طبقة.

ج. البيئة السياسية:

تلعب البيئة السياسية التي يعيش الموظف العام في ظلها دوراً هاماً في بناء أخلاقياته وأتماط سلوكياته؛ إذ إن نمط سلوكه أخلاقياً أو لا أخلاقياً يتأثر بطبيعة وخصائص تلك البيئة السياسية السائدة ومدى فعالية الرقابة على أتماط السلوك الإداري للموظف العام، بحيث تحفز السلوك الإداري الأخلاقي، وتعاقب السلوك الإداري غير الأخلاقي.

المطلب الثالث: علاقة الإدارة بالأخلاقيات العمل والممارسات للأخلاقية في العمل

إن على الإدارة دوراً هاماً في نشر أخلاقيات العمل في نفوس العاملين وذلك من خلال توفير مناخ تنظيمي مشجع يسمح للعامل بتفجير طاقة العطاء، وعلى العامل والإدارة تجنب الممارسات الغير الأخلاقية في إدارة الموارد البشرية أو أي إدارات أخرى.

¹ محمد الحسن شادي، أخلاقيات الوظيفة العامة وأثرها في الحد من الفساد الإداري، بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية

الاقتصاد، جامعة حلب، 2015، ص 47 ص 48

أولاً: علاقة الإدارة بأخلاقيات العمل

يظن البعض انها لا توجد علاقة بين اخلاقيات العمل والادارة ولكن اخلاقيات العمل هي ضرورة ادارية للتحكم في سلوك العامل ويظهر ذلك من خلال ما يلي:¹

يقصد بذلك القواعد والمبادئ التي ينبغي أن يلتزم بها الموظف العام وهو يؤدي واجبات وظيفته في الدولة المعاصرة. ويرى دكتور ستول أن ثمة أربعة مبادئ الأساسية واجب الالتزام بها في الدولة الديمقراطية الحديثة وهي:

1. الالتزام بالقاعدة الديمقراطية للمجتمع

نقصد بذلك أن يشعر الموظف العام دائماً وأبداً بأن السلطة النهائية راجعة الى الشعب. وأن الشعب من خلال ممثليه الشرعيين هم الفيصل النهائي. وأن الموظف العام ما هو إلا خادماً للشعب والمواطنين فإذا اقتنع بهذا المبدأ وهو القاعدة الديمقراطية يترتب على ذلك الاقتناع سلوك معين يلتزم به الموظف، وينبغي ان يظهر أثر هذا السلوك في الالتزام بثلاثة مبادئ فرعية وهي:

- **الالتزام بالمصلحة العامة:** وذلك بأن يساوى في معاملته بين جميع الناس دون تمييز ففة على أخرى وأن يشعر بأن الخدمة التي يؤديها ليست لفئة من فئات أو مجموعة من المجموعات أو طبقة من الطبقات دون الأخرى.
- **احترام إرادة المجتمع:** أن يحترم الأجهزة والنظم الديمقراطية وأن يعترف بمشروعيتها ويعني ذلك أن خدمة المواطن يجب أن تتحقق في حدود ما تقره الأنظمة والأجهزة التمثيلية والشرعية للمواطنين. ويجب ألا يتعالى الموظف على شرعية القوانين التي تقرها الأجهزة الشرعية وأن ينفذها وإن اختلفت عن وجهة نظره الشخصية.
- **منطقية السلوك في أجهزة الخدمة العامة:** يتحقق السلوك القويم في الأجهزة الداخلية للخدمة العامة من خلال احترام الموظف للمواطن وللعامل الذي يعمل معه، من خلال خلق جو أخلاق داخل المنظمة والمشاركة في تحقيق رسالتها. فالتنظيم الإداري يكون قادراً وفعالاً بدرجة موازية لشعور العاملين فيه كالافتخار بالانتماء له ويربط أنفسهم بأهدافه والمشاركة في اتخاذ القرار والتنفيذ لتحقيق الأهداف.

¹ بلال خلف السكارنة، اخلاقيات العمل، دار المسيرة، الطبعة الاولى، عمان-الاردن، 2009، ص-ص: 144-148

2. الإدراك الواعي لمحدودية التخصص

الموظف المتخصص هو سيد الموقف في تنفيذ السياسات بل وفي تخطيطها في كثير من الأحيان. ولكن يجب أن يدرك الموظف المتخصص أن القرار الفني لا يتخذ بمعزل عن قيم المجتمع وإرادته. بل ينبغي عليه أن يشعر بأن أحكامه وقراراته الفنية يجب أن تخضع دائما للمبادئ القيمة المنتزعة من المجتمع ويجب أن تكون قراراته الفنية متأثرة بشكل مباشر باحتياجات الناس وأهدافهم ويجب أن يرى تخصصه داخل الإطار الاجتماعي الكبير.

3. نطاق الولاء للقيادة

ان ولاء الموظف العام ينبغي أن يكون دائما للنظام السياسي القائم للسلطة المشروعة الممثلة للمواطنين تمثيلا صحيحا، وانه يجب أن يكون قرار الموظف العام المختص متمشيا مع الاحتياجات العامة والرغبة الشعبية المجتمعة وان يلتزم دائما بإرادة الشعب، ولاشك أن الدولة الحديثة هي دولة المؤسسات والنظم، فإن القرار الذي يصدر عن مؤسسة شعبية اشترك في تكوينها وارتضاها يكون هو القرار الذي يخدم الصالح العام، ولذلك فعلى الموظف العام ان يلتزم به وينفذه بدقة وإخلاص ولا يماطل تنفيذ القرار الشرعي لأنهم غير راضين عليه أو لأنه جاء على عكس رغباتهم الشخصية.

4. تجنب تضارب المصالح

يهتم المشرعون بقضية تضارب المصلحة العامة مع المصلحة الشخصية للموظف العام، لا يخلو قانون للخدمة العامة من مواد محددة تمنع الموظف العام من التعامل الاقتصادي والمالي مع المؤسسة التي يعمل فيها بشكل مباشر أو غير مباشر لا ينبغي أن يعود نتيجة لذلك التعامل نفع مالي أو اقتصادي لصالح الموظف أو أحد أفراد أسرته المباشرين كالزوجة والابناء والاحوان، والمقصود بتضارب المصالح أي موقف تتعارض فيه المصلحة الشخصية مع خدمة الصالح العام.

ثانيا: الممارسات الأخلاقية في العمل

بما أن هناك أخلاقيات للعمل الجيد فلا بد من وجود اللاأخلاقيات في العمل التي تؤثر بشكل سلبي على المنظمات والمتمثلة في:¹

- التأثير بالعلاقات الشخصية والقرابة في اتخاذ القرارات تمس الموارد البشرية
- قبول هدايا ورشاوي.
- حجب معلومات عن الآخرين للتأثير بشكل سلبي على أداءهم
- مضايقة الآخرين وسوء معاملتهم.

¹ تغريد عبد الله محمود ابو نوار، أثر ممارسات أخلاقيات الأعمال على ممارسات إدارة الموارد البشرية، مجلة العربية للنشر العلمي، العدد الواحد والاربعون، 2 آذار 2022، ص 132

وتنطبق هذه الممارسات اللاأخلاقية على مجالات الموارد البشرية التالية: التعيين والتوظيف، التدريب، تقييم الأداء، الترقية، والحوافز، وأي مجالات أخرى للموارد البشرية. ولقد حفز ذلك بعض المؤسسات على وضع معايير أخلاقية للعاملين بها سواء كانوا يعملون في إدارة الموارد البشرية أو في إدارات أخرى.

ثالثاً: أخلاقيات ممارسة مهنة إدارة الموارد البشرية

إن أخلاقيات أي مهنة تقوم بتوضيح ما يجب الالتزام به باقتناع ورضا وفيه الخير للأفراد الآخرين، وما هو المفروض الابتعاد عنه؛ لأنه يسبب الضرر لهم هناك من ينادي إلى أن تكون المهنة عبارة عن نظام أخلاقي يخص ممارستها، وتجرب النقابات كل من ينتمي لها أن يمارس أخلاق المهنة، وايضا يعتبر هذا الموضوع موضوع ضمير وقناعة وليس فقط موضوع دستور.

أما ماله علاقة بموضوع أخلاق ممارسة مهنة إدارة الموارد البشرية وبسبب الأهمية التي توضح بشكل مستمر عن أهميته لنجاح منظمات الأعمال، فقد تم في بعض البلدان تحديد دستور أخلاقي يقوم بالإشارة إلى مجموعة من القواعد لتتم ممارسة مهنة إدارة الموارد البشرية في هذه المنظمات، ولقد تولد في المجتمعات المتقدمة صناعات دافعا بأهمية وجود هذا الدستور الأخلاقي، وأن يقوم بإلزام ممارسة مهنة إدارة الموارد البشرية في القرارات التي يمارسونها بطريقة يومية.

فمثلاً ألا يتخذ مدير إدارة الموارد البشرية قرار تعيين الذكور بدلا عن النساء، بسبب قناعته أن للذكر لديه قدرات والطاقات الفسيولوجية الأكبر، وبرأيه أن هذا التصرف يقوم بتحقيق الفوائد للمنظمة مهما كانت الطريقة المتبعة لتحقيقها، وان الغاية تبرر الوسيلة، وهنا في مثل هذا السلوك لا يعتبر السلوك والقناعة سلوك أخلاقي، وبسبب مثل هذه السلوكيات حدد المختصون بعلم الإدارة مجموعة من أخلاقيات الإدارة بشكل عام وأخلاقيات إدارة الموارد البشرية بشكل خاص، وهذه الأخلاق تعتبر جزء من ثقافة المنظمة.¹

¹ ولاء غضبيات، اخلاقيات ممارسة مهنة ادارة الموارد البشرية، المقال متاح على الموقع <http://e3arabi.com>، تم الاطلاع عليه يوم

2023/2/2، نشر في يوليو 2022/5

المبحث الثالث: العلاقة بين أخلاقيات العمل وإدارة الموارد البشرية

في هذا المبحث سنتأكد إذا كانت هناك علاقة تربط بين إدارة الموارد البشرية وأخلاقيات العمل حيث لا وجود بإدارة ذات سمعة جيدة وعمل مقبول دون أخلاق.

المطلب الأول: أسباب التوجه نحو أخلاقيات العمل ووسائل ترسيخها

توجد عدة أسباب تجعل المنظمة تتوجه الى أخلاقيات العمل، ولتطبيق هذه الأسباب يجب عليها ان ترسخ في روح العاملين هذه الأخلاق.

أولاً: أسباب التوجه نحو أخلاقيات العمل

يجدر التنويه الى ما شهدته السنوات الأخيرة من المتغيرات والمستجدات على الساحتين الإقليمية والدولية، حيث عصفت الأزمة المالية والاقتصادية:¹

- 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

ثانياً: وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة

- وجب على المؤسسة ترسيخ أخلاقيات العمل بين الموظفين ويتم ذلك من خلال:²
- إصدار إجراءات وقوانين أخلاقية تنظم السلوكيات في المنظمات وضرورة إتباعها من كافة العاملين بالمنظمة من خلال فهم كل عامل لهذه الأسس الموضوعية حتى يتسنى له تطبيقها.
- استحداث منصب مستشار يعمل بما يسمى الاستشارة الأخلاقية.
- تنظيم دورات تدريبية للعاملين لتعليمهم ودفعهم لتطوير سلوكياتهم الأخلاقية
- الاعتماد على نظم وأساليب للضبط الإداري في المؤسسة.

¹ يوسف بومدين، أخلاقيات الأعمال وارتباطها بالممارسات السليمة للحوكمة في منظمات الأعمال المعاصرة من منظور إداري وإسلامي، مجلة الاقتصاد والمالية، العدد 00، جامعة الجزائر 3، 2015، ص: 84، 83.

² محمد جواد بلقايد، جيلالي بن أحمد، آليات ووسائل ترسيخ وإرساء أخلاقيات الأعمال في المؤسسات الاقتصادية، مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد الثاني، العدد الأول، جامعة الشهيد حمه لخضر، الجزائر، جوان 2017، ص: 84، 83.

- لعمل على تطوير الرقابة الذاتية للعاملين من خلال اقامة المحاضرات والبرامج المختلفة.
- التقييم المستمر للعاملين.
- قيام المنظمات ببحوث ودراسات بصفة دورية لمعرفة العوامل التي تؤثر سلبا أو إيجابا على الموظف ومحاولة تقديم حلول وتوصيات تشجع السلوكيات الحسنة.
- التقرب من العاملين والاستماع إلى انشغالاتهم من خلال عقد جلسات معهم لمعرفة الأسباب التي أدت إلى السلوكيات غير اللائقة.
- الاعتماد على كل أنواع التحفيز سواء المادية أو المعنوية كمحاولة لتشجيع الأفراد الذين يقومون بعملهم بكل اتقان وإخلاص.

المطلب الثاني: مظاهر السلوكيات الأخلاقية في المؤسسة

- عند تطبيق السلوك الأخلاقي في المؤسسة يؤدي إلى مضاعفة قدراتها ومهاراتها من أجل تحقيق أهدافها وضمان مكانتها، حيث تظهر عدة مظاهر السلوك الأخلاقي في المؤسسة والمتمثلة فيما يلي:¹
- زيادة الولاء التنظيمي للعاملين من خلال قبول أهداف وقيم المؤسسة والعمل على تحقيقها
- ارتفاع أداء العاملين مستوى العاملين وذلك نتيجة زيادة اهتمام القائد بهم وإعطاء كل ذي حق حقه مما يؤدي بالعاملين لإبراز قدراتهم من أجل تقديم الأفضل.
- كسب رضا العملاء من خلال تعاملاتهم مع المؤسسة، وما يبدر منها من سلوكيات أخلاقية تزيد من ثقتهم بها والرغبة في إبرام اتفاقيات وعقود شراكة مما يعود عليها بالربح.
- اكتساب المؤسسة سمعة جيدة داخل المجتمع من خلال التزام القائد والعاملين بالأخلاقيات.
- التقليل من ظاهرة الفساد الإداري والفضائح الأخلاقية التي تؤثر على المؤسسة ونشائها.
- ارتفاع الإنتاج وتقديم منتجات مرتفعة الجودة.
- عمل القائد على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب يساعد على تحقيق أفضل النتائج من خلال استغلال مهارات وقدرات الفرد في العمل الذي يناسبه.
- يعمل القائد من خلال سلوكياته الأخلاقية على التقليل من أنانية وشجع العاملين وتوجيههم نحو تحقيق أهداف المؤسسة.

¹ مراد بومنقار، رم قاسمي، السلوك الأخلاقي للقادة وانعكاساتها على نشاط المؤسسة، دراسة نظرية تشخيصية، جامعة باجي مختار عنابة، ص299

المطلب الثالث: الدور الأخلاقي والقواعد الأخلاقية لممارسة إدارة الموارد البشرية

أولاً: الدور الأخلاقي لإدارة الموارد البشرية

يعتبر الدور الأخلاقي في إدارة الموارد البشرية هو ببساطة حقيقة أن الأخلاق هي الركن الأساسي الرئيسي في ممارسة إدارة الموارد البشرية بأكملها¹

حيث أن الموارد البشرية تتعامل مع الجوانب الشخصية في الشركات وتتناول العديد من القضايا التي تتطلب تطبيق المعايير الأخلاقية، وتشمل بعض المجالات التي توضح ذلك توظيف الموظفين، والقضايا المتعلقة بالترقيات، والتمييز، التحرش الجنسي، فضلاً عن ممارسة معايير السلامة والصحة المهنية.

معروف أن إحدى الوظائف الأساسية في قسم الموارد البشرية هي توظيف العمال والموظفين الجدد، وهذه المسؤولية المهمة لها عواقب كثيرة بالنسبة للموظفين المحتملين الذين في استفيدون من الحصول على الوظيفة أو البقاء عاطلين عن العمل.

لذا يجب أن يكون مدير الموارد البشرية الذي غالباً ما يكون له الكلمة الأخيرة عندما يتعلق الأمر بالوظيفة أخلاقياً حقاً في عملية التوظيف. حيث يجب عليه التأكد من أن الأشخاص يتم تعيينهم على أساس الخبرة، وألا يكون هناك أي تحيز أو تفضيلات شخصية أو مهنية.

أ. الدور الأخلاقي والتحرش الجنسي:

كما يجب على مدير الموارد البشرية وغيرهم من صناع القرار في الشركة عدم استغلال مناصبهم من خلال استخدامه كوسيلة للتحرش الجنسي بالمرشحين للوظيفة أو الموظفين الحاليين.

ويجب على المديرين عدم المطالبة بالعلاقات الجنسية أو أي خدمات أخرى من الموظفين أو العاملين بالشركة مقابل الاحتفاظ بوظيفتهم أو الاستمرار في الحصول على بعض المزايا.

ب. الدور الأخلاقي والتمييز:

كذلك يجب على مدير الموارد البشرية أن يراعي الدور الأخلاقي في قضايا التمييز، بحيث لا يكون هناك تمييز في التوظيف أو الترقيات أو المزايا الوظيفية على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو السمات الجسدية أو الميول الجنسية أو الانتماءات السياسية أو غيرها من الأمور.

¹ فريق أرابيا إنك، ما هو الدور الأخلاقي في إدارة الموارد البشرية، المقال متاع على الموقع: <https://arabiainc.com> ، تم الاطلاع عليه يوم 2023/3/5، نشر في 20 أكتوبر 2020

ولأن دور مدير الموارد البشرية كبير جدا وهام في توظيف العمال الجدد في الشركات يجب عليهم الالتزام بالحياد وتوظيف المرشحين على أساس الكفاءة والخبرات والمهارات اللازمة للتوظيف، وليس على أساس أشياء أخرى.

ثانياً: القواعد الاخلاقية لممارسة إدارة الموارد البشرية

يوجد العديد من القواعد الاخلاقية المتعلقة بتطبيق إدارة الموارد البشرية والهدف من هذه القواعد هو توفيرها لممارسي مهنة إدارة الموارد البشرية وهذه القواعد كما يأتي:¹

- أن يكون الهدف الرئيس له هو تطوير العمل، والذي تقوم به إدارة الموارد البشرية في المنظمة التي تولى المهمة فيها.

- أن يسعى مدير إدارة الموارد البشرية لتوفير انطباع ممتاز عنه، وأن يُحقّق الثقة لدى الموظفين في المنظمة والثقة في المجتمع عن المنظمة وملاكها

- أن يكون السعي الدائم لديه ليحسن من قدراته ومهاراته في مجال التخصص لديه، وهو مجال إدارة الموارد البشرية.

- أن يدين بالوفاء والولاء للمنظمة التي يعمل فيها وملاكها، وأن يهدف بشكل دائم ليقوم بتقديم النصائح والإرشادات لهما، وأن يقوم بتحقيق رغباتهم واحتياجاتهم بما يتناسب مع صالحها وصالح المجتمع.

- أن يقوم بتحديد مجموعة من أسس الأداء الوظيفي المرتفع لأدائه المتخصص في إدارة الموارد البشرية، وأن يعمل جاهداً للوصول إليها.

- أن يقوم بتطبيق الأنظمة الحكومية التي تتعلق بإدارة الموارد البشرية التي تكون صادرة عن الدولة خلال ممارسته لها.

- أن يقوم بدعم الغايات والحاجات المتعلقة بالمجتمع في موضوع التنمية لمهنة إدارة الموارد البشرية.

- ألا يستخدم وظيفته والسلطة التي تم منحه إياها بشكل سلمي، وأن يوظفها لاستخداماته ورغباته الشخصية أو مصلحة من يهتمونه من العائلة والأصدقاء، وألا يتحيز لموظفين محددين لكي يحمي مصالحه الشخصية.

¹ ولاء غضبيات، المرجع السابق، تم الاطلاع عليه 2023/03/22

الفصل الأول: الإطار النظري لوظائف الموارد البشرية وأخلاقيات العمل

- أن يقوم بتشجيع مآلك المنظمة على تحقيق العدالة والانصاف والشفافية في طريقة تعاملهم مع العناصر البشرية، وأن تكون هذه المعاملة في الدرجة الأولى في لائحة أولوياتهم، وأن تكون فعالة وذات جدوى.

- أن يكون أمين ويحافظ على أي معلومة سرية عن الموارد البشرية، والتي من الممكن أن تؤثر عليهم وعلى مصلحة المنظمة.

يجب على أي عنصر بشري يعمل في إدارة الموارد البشرية أن يكون شخص يتميز بمستوى علمي ودرس وتعلم بشكل أكاديمي، وتعلم من دراسة الأصول والقواعد التي تتعلق بممارسة مهنة إدارة الموارد البشرية، وأن يكون لديه خبرة عملية في هذا المجال، وهذا يوضح لنا أن إدارة الموارد البشرية من غير الممكن أن يعمل فيها أي فرد غير متخصص في إدارة الموارد البشرية؛ لأن العمل فيها عمل حساس وله أهميته في نجاح المنظمة.

الفصل الثاني

التطبيقي

تمهيد

بعد تطرقنا إلى القسم النظري الذي تناول إدارة الموارد البشرية وكذا أخلاقيات العمل، نجد من الضروري أن نقوم بدراسة ميدانية لتحديد مدى فعالية ادارة الموارد البشرية في تفعيل أخلاقيات العمل بالمركب الصناعي التجاري الحضنة المسيلة، وكذا مدى التزام بالوظائف وأخلاقيات العمل داخل المركب، والذي سنتطرق فيه أيضا إلى عرض وتقديم المركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة (مطاحن الحضنة بالمسيلة) وذلك من خلال التعريف بالمركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة والتابع إلى الشركة الفرعية جبوب قسنطينة وإبراز مهام مصالحها وهيكلها التنظيمي.

ومنه تم تقسيم هذا الفصل الى ثلاث مباحث وهي:

المبحث الاول: الإجراءات المنهجية للبحث الميداني والتعريف بالمؤسسة

المبحث الثاني: عرض وتحليل بيانات الدراسة

المبحث الثالث: اختبار الفرضيات

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للبحث الميداني والتعريف بالمؤسسة

في هذا المبحث سيتم وصف إجراءات الدراسة الميدانية التي قمنا بها لتحقيق أهداف الدراسة المرجوة حيث تضمن هذا المبحث تحديد الإطار المنهجي الذي سنتبعه للقيام بالدراسة الميدانية وكيفية تصميم الدراسة، وكذلك تحديد مجتمع وعينة الدراسة ونوع الأداة المستخدمة في جمع البيانات الأولية وإبراز أساليب المعالجة الإحصائية المستعملة في تحليل البيانات، وفي الأخير نقوم بإجراء اختبار لأداة الدراسة للتأكد من مدى ثباتها الى جانب التعريف بالمؤسسة.

المطلب الاول: الإطار المنهجي

لوصول الى الهدف في البحث العلمي يجب اتباع عدة أساليب وطرق من بينها المنهج الذي يعتمد عليه الباحث الذي يبين له معالم الطريق.

أولاً: المجال الزمني للدراسة

استغرقت فترة الدراسة الميدانية مدة شهر، تم خلالها القيام بعدة زيارات للمؤسسة وتم من خلالها الحصول على المعلومات وتوزيع استبيان على عمال المؤسسة.

ثانياً: المنهج المستخدم في الدراسة

بالنظر للموضوع المختار فإنه يحتاج الى دراسة وصفية تحليلية، حيث اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي باعتباره مناسباً لها في جمع البيانات اللازمة عنها، فيمكن القول "ان المنهج الوصفي هو المنهج الذي يرتبط بظاهرة معاصرة بقصد وصفها وتفسيرها"¹.

ثالثاً: مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة: التي نحن بصدد دراستها هم كافة عمال المركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة **agrodiv** والبالغ عدد عمالها 250 عامل، أما عينة الدراسة تمثلت عينة عشوائية مكونة من 46 فرد.

¹ فتحي ابراهيم، محمد أحمد، منهج البحث في إدارة الأعمال، المكتبة المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جمهورية مصر العربية، 2014، ص25

رابعاً: الأداة المستخدمة للدراسة

عادة ما تستخدم في أي دراسة من الدراسات وسيلة أو وسائل لجمع المعلومات والبيانات الضرورية حول الظاهرة المدروسة ولجعلها أكثر مصداقية، واعتمدنا نحن في دراستنا هذه على أداة الاستبيان حيث تعرف على أنها¹:

عبارة عن استمارة اسئلة يتم اعدادها حسب اهداف وإشكالية البحث وتوزيعها على مجموعة من الافراد للإجابة عليها، حيث تمكن الباحث من جمع المعلومات الضرورية لقياس الاتجاهات والميولات حول ظاهرة او حادثة ما.

المطلب الثاني: بناء الاستبيان ومعالجته إحصائياً

مرت عملية بناء الاستبيان على عدة مراحل وهي كالتالي:

أولاً: بناء أداة الدراسة

تم تصميم الاستبيان حسب سلم ليكرت الخماسي لتقييم إجابات أفراد العينة، بحيث تم إعطاء رقم لكل درجة من المقياس من أجل تسهيل عملية معالجتها إحصائياً كالتالي:

جدول رقم (01): سلم ليكرت الخماسي المعتمد في الاستبيان

01	02	03	04	05
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة

المصدر: من اعداد الطالبتين

وبعد اختيار السلم المتبع تم تصميم الاستبيان وتقسيمه إلى قسمين هما:

القسم الأول: يحتوي على البيانات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)

القسم الثاني: يحتوي على:

المتغيرات المستقلة: والمتمثلة في أبعاد وظيفة الموارد البشرية وهي على التوالي: التوظيف، التدريب، تقييم الاداء، نظم الاجور والحوافز

المتغير التابع: أخلاقيات العمل

ثانياً: أساليب تحليل البيانات

تم الاستعانة ببرنامج SPSS 25 في عملية التفرغ والتحليل الإحصائي للبيانات واختبار فرضيات الدراسة حيث اشتملت على الأساليب الإحصائية التالية:

¹ عبد الله قلمش، منهجية البحث العلمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشلف الجزائر، 2018\2016، ص46

- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) من أجل اختبار ثبات أداة الدراسة
- التكرارات والنسب المئوية من أجل عرض خصائص العينة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة اتجاهات إجابات أفراد العينة.
- نموذج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات الفرعية التابعة لها.
- اختبار العينتين مستقلتين لاختبار وتحليل التباين أحادي الطرف لاختبار فرضيات الفروق
- تحليل التباين أحادي الطرف لاختبار الفرضية الرئيسية الثالثة
- اختبار (Kruskal Wallis) لاختبار فرضية الفروق بين مستويات الخبرة

ثالثا: ظروف عملية إعداد وتنفيذ الاستبيان

تم إعداد الاستبيان على مراحل، بحيث تم وضع استبيان أولي ثم قمنا بتحكيمة لدى عدد من الأساتذة المحكمين وبناءً على آرائهم تم تصحيح بعض الأخطاء وكمرحلة ثانية تم توزيع 46 استبيان تم استرجاعها جميعها.

رابعا: صدق وثبات أداة الدراسة

أ. صدق أداة الدراسة

يقصد بصدق أداة الدراسة هو أن تقيس أداة الدراسة ما وضعت لأجل قياسه وهنا قمنا في هذه الدراسة بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

1. صدق المحكمين

تم عرض الاستبيان الأولي على مجموعة من أساتذة قسم علوم التسيير بجامعة المسيلة، وقد استجبتنا لآرائهم وتصويباتهم وقمنا بإجراء ما يلزم من حذف، وإضافة وتعديل حتى صيغ الاستبيان في شكله النهائي.

2. صدق الاتساق الداخلي لقرات الاستبيان

يقصد بالاتساق الداخلي مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان مع متوسط عبارات المحور الذي تنتمي إليه، وقد قمنا بحساب الاتساق الداخلي للاستبيان وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبيان ومتوسط عبارات المحور الذي تنتمي إليه وذلك كما يلي:

1. قياس الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول:

الجدول رقم (02): الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول (وظائف إدارة الموارد البشرية)

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	القيمة المعنوية
1	تعلن المؤسسة عن الوظائف الشاغرة بشفافية ووضوح	.561**	.000
2	تعتمد المؤسسة على مصادر موثوقة لنشر اعلانات التوظيف	.295*	.000

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بالمركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة

.000	.747 ^{**}	تعمل المؤسسة على تطبيق ضوابط واجراءات واضحة في التوظيف	3
.000	.777 ^{**}	تحدد المؤسسة بموضوعية معايير انتقاء أفضل المترشحين	4
.000	.743 ^{**}	تختار المؤسسة الموظفين الجدد على أساس اختبارات مدروسة	5
.000	.766 ^{**}	يتم اختيار اعضاء لجنة مقابلات التوظيف على اساس الجدارة	6
.000	.726 ^{**}	يتم تعيين الموظفين الجدد بكل حيادية دون تدخل خارجي	7
.000	.487 ^{**}	تتيح المؤسسة لغير الناجحين الطعن في نتائج الاختبارات والمقابلات	8
.000	.641 ^{**}	تولي المؤسسة اهتماما كبيرا لتحسين مهارات العاملين بها	9
.000	.624 ^{**}	تصمم المؤسسة برامج تدريبية مناسبة لكل فئة وظيفية	10
.000	.580 ^{**}	تختار المؤسسة بطريقة عادلة العاملين الخاضعين للبرامج التدريبية	11
.000	.770 ^{**}	تخصص المؤسسة ميزانية سنوية خاصة بالعملية التدريبية	12
.000	.696 ^{**}	تختار المؤسسة بعناية الطرق والاساليب المناسبة لتطوير كفاءتها	13
.000	.607 ^{**}	تحرص المؤسسة على التعرف على انطباعات المتدربين حول البرامج التدريبية	14
.000	.560 ^{**}	تقيم المؤسسة مستوى نجاح البرامج التدريبية	15
.000	.483 ^{**}	تتوفر المؤسسة على معلومات كافية حول أداء العاملين بها	16
.000	.748 ^{**}	تمتلك المؤسسة نظام تقييم أداء العاملين واضح ودقيق	17
.000	.647 ^{**}	تشرح المؤسسة مختلف معايير تقييم اداء العاملين	18

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بالمركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة

19	تشرك المؤسسة العاملين في تصميم نظام تقييم الاداء	.640**	.000
20	تعلم المؤسسة العاملين ببرنامج تقييم ادائهم	.559**	.000
21	تنشر المؤسسة معايير تقييم اداء العاملين بمختلف الطرق	.630**	.000
22	تحرص المؤسسة على اعلان العاملين الخاضعين للتقييم بنتائج التقييم	.754**	.000
23	تتسم نظم الاجور والحوافز المطبقة بالعدالة والمساواة	.662**	.000
24	تشرح المؤسسة مختلف مكونات نظم الاجور والحوافز للعاملين	.774**	.000
25	تشرك المؤسسة النقابات في مناقشة نظم الاجور والحوافز	.637**	.000
26	تقدر المؤسسة مختلف الجهود العاملين	.729**	.000
27	توفر المؤسسة بيئة عمل مشجعة على أداء أفضل	.770**	.000
28	تشجع المؤسسة العاملين بما تقدم الاقتراحات التي تخص أساليب اساليب العمل	.767**	.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS 25

يتضح من خلال الجدول أعلاه بان أغلب الفقرات ترتبط مع المحور الأول أي أن فقراته دالة إحصائيا، حيث نجد أن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراته أكبر من قيمة F الجدولية، كما أن قيمة SIG (مستوى المعنوية) اقل من بمستوى دلالة 0.05 في أغلب فقرات المحور أي يوجد ارتباط معنوي ومنه تعتبر فقرات المحور الاول صادقة ومتسقة داخليا، لما وضعت لقياسه.

2. قياس الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني

الجدول رقم (03): الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني (أخلاقيات الأعمال)

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	القيمة المعنوية
1	توزع المؤسسة المهام وفق هيكل تنظيمي مرن وواضح	.539**	.000
2	تحرص المؤسسة على نشر أخلاقيات العمل بالتركيز على النزاهة والعدالة	.756**	.000

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بالمركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة

3	تشجع المؤسسة كل الاقتراحات والانتقادات الهادفة الى تحسين بيئة العمل	.865**	.000
4	تسهر المؤسسة على تعاون العاملين لحل المشكلات ومعالجة الأخطاء	.652**	.000
5	تحترم المؤسسة مشاعر العاملين الايجابية والسلبية	.865**	.000
6	تراعي المؤسسة الظروف الاجتماعية التي يمر بها العامل	.814**	.000
7	تعمل المؤسسة على عدم اساءة استعمال الصلاحيات الممنوحة للمديرين ورؤساء الأقسام	.758**	.000
8	تهتم المؤسسة بتعزيز العلاقات الاجتماعية بين العاملين	.867**	.000
9	توزع المؤسسة المهام وفق هيكل تنظيمي مرن وواضح	.894**	.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS 25

يتضح من خلال الجدول أعلاه بان أغلب الفقرات ترتبط مع المحور الثاني أي أن فقراته دالة إحصائيا، حيث نجد أن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراته أكبر من قيمة t الجدولية، كما أن قيمة SIG (مستوى المعنوية) اقل من بمستوى دلالة 0.05 في أغلب فقرات المحور أي يوجد ارتباط معنوي ومنه تعتبر فقرات المحور الاول صادقة ومتسقة داخليا، لما وضعت لقياسه.

ب. اختبار ثبات أداة الدراسة

يقصد بثبات أداة الدراسة أو القياس (الاستبيان) هو أن يعطي الاستبيان بعد تنفيذه نفس النتيجة في حالة ما إذا ما أعيد تنفيذه مرة أخرى تحت نفس الشروط والظروف.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بالمركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة

وقد قمنا في هذه الدراسة باختبار ثبات الاستبيان باستعمال معامل ألفا كرونباخ حيث يهدف هذا المعامل إلى قياس مدى ثبات أداة القياس من حيث الاتساق الداخلي لعبارتها وتكون الأداة متمتاز بثبات مقبول إذا كان معامل ألفا كرونباخ أكبر من 0.60

للتأكد من مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) نقوم بحساب قيمة معامل "ألفا كرونباخ" فحصلنا على ما

يلي:

الجدول رقم (04): نتائج معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة

الرقم	المتغير	عدد العبارات	ألفا كرونباخ	النتيجة
1	وظائف وإدارة الموارد البشرية	28	0.94	ثابت
2	أخلاقيات العمل	09	0.92	ثابت
	جميع فقرات الاستبيان	37	0.96	ثابت

المصدر: من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات SPSS 25

التعليق: نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معاملات ألفا كرونباخ للمحاور الثلاث هي معاملات مرتفعة، وكذلك معامل ألفا لجميع محاور الاستبيان معاً بلغ 0.96 وهذا يدل على أن قيمة الثبات مرتفعة لأداة الدراسة ذات ثبات كبير مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار فرضياتها

تجدر الإشارة إلى أن معامل الثبات ألفا كرونباخ، تتراوح بين (0-1)، وكلما اقترب من الواحد؛ دل على وجود ثبات عال، وكلما اقترب من الصفر؛ دل على عدم وجود ثبات، وان الحد الأدنى المتفق عليه لمعامل ألفا كرونباخ هو: 0.6

المطلب الثالث: التعريف بالمؤسسة

في هذا المطلب سنتطرق إلى معرفة أهم المعلومات من بينها متى تم إنشاء هذه المؤسسة والهيكلة التنظيمي لها.

أولاً: نبذة تاريخية عن المؤسسة

يقع المركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة التابع للشركة الفرعية حبوب قسنطينة، على بعد 02 كلم من وسط المدينة على جهة الجانب الشرقي على طريق الرابط بين ولايتي برج بوعرييج والمسيلة، بدأ بناؤه سنة 1980 حيث تم تشغيله لأول مرة سنة 1982. وقد عرف المركب التجاري الصناعي الحضنة بالمسيلة عدة تغييرات في اسمه التجاري حيث كان يطلق عليه وحدة انتاجية تابعة لرياض سطيف سابقاً، ثم مؤسسة مطاحن

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بالمركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة

الحضنة شركة ذات أسهم تابعة لمجمع رياض سطيف، حيث حولت وحدة الرياض بالمسيلة إلى شركة في شكل مساهمة مطاحن الحضنة وهذا في 02 أكتوبر 1997 على مساحة 30755م² منها 12555م² مغطاة. أسست الشركة التابعة "مطاحن الحضنة في 1997.10.01 (مستخلص محضر مجلس الإدارة رقم 06، جلسة يوم 1997.09.07، تحولت إلى شركة تابعة، شركة مساهمة بتاريخ 1997.10.01 بمبلغ رأس المال الاجتماعي 60.000.000 دج ابتداء من 1997.10.01، تم رفعه في 1998.04.30 إلى 479.000.000 دج وفي 2007 بلغ 1.449.460.000 دج.

سنة 2016 أجري تقسيم جديد في الهيكل التنظيمي للمؤسسة الأم، واصبحت شركة مطاحن الحضنة بالمسيلة تابعة للشركة الفرعية حبوب قسنطينة.

ثانيا: الهيكل التنظيمي للمؤسسة

المديرية العامة: يشرف على تسييرها مدير وحدة له عدة مهام أهمها:

- 1- التنسيق بين مختلف مصالح المؤسسة.
 - 2- التنسيق بين الوحدة ومثيلاتها من نفس القطاع.
 - 3- التنسيق بين الوحدة والمؤسسة الأم.
- وتستعين المديرية العامة بعدة مصالح تتمثل في:
- 1- الأمانة العامة: تابعة للمدير العام وتقوم بتسجيل البريد الصادر والوارد، وطبع المراسلات الصادرة عن المديرية العامة.
 - 2- مكتب مساعد الأمن والرقابة: ومهمته حماية الشركة داخليا وكذا الوقاية خاصة من ناحية الحرائق، السرقة، وحركة مختلف وسائل النقل في الوحدة وحمايتها من مختلف الأخطار.
 - 3- المستشار القانوني: يقوم المدير العام باستشارته أو مناقشته في القرارات التي سوف تصدرها المؤسسة وذلك لتفادي الوقوع في خطأ قانوني، وهو محامي الشركة والمكلف بالمنازعات التي تدخل فيها سواء كانت بين الشركة ومورديها أو زبائنها أو داخل الوحدة.
 - 4- المحاسب: يقوم بمساعدة المدير العام في مراجعة الحسابات.
 - 5- مساعد مكلف بال نوعية: مكلف بمراقبة نوعية الإنتاج وفقا للمعايير المحددة سواء كانت هذه المعايير تخص الكمية، التغليف أو الجودة.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بالمركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة

وتشرف المديرية العامة على كل من مديرية الاستغلال ومديرية الإدارة والمالية:

أ- مديرية الاستغلال:

تتمثل مهمة مدير الاستغلال تزويد المدير العام بكل المعلومات الخاصة بالاستغلال، وتنقسم هذه الدائرة إلى خمسة مصالح:

1- مصلحة التموين: وهذه المصلحة خاصة بدخول المواد واللوازم الخاصة بعملية الاستغلال وتنقسم إلى فرعين هما:

- فرع التعيير وشراء الحبوب: ومهمته شراء الحبوب وتعيير النوعية.

- فرع المشتريات: وهذا الفرع خاص بتسجيل كل عمليات الشراء.

2- مصلحة الصيانة: مهمتها إصلاح التعطيلات الخاصة بالآلات الإنتاج، وتشغيل هذه الأجهزة 24 ساعة/24 ساعة، وتتفرع هذه المصلحة إلى:

- فرع الإلكترونيك والكهرباء: ومهمته صيانة التجهيزات الكهربائية.

- فرع الميكانيك العام: وهو فرع خاص بصيانة الآلات الطاحنة والشاحنات.

3- مصلحة الإنتاج: مهمتها خاصة بالعملية الإنتاجية الكاملة، أي من بدء دخول المادة الأولية إلى خروجها كمادة مصنعة مروراً بكل دورات العملية الإنتاجية، وتتم برسم وتنظيم مخطط الإنتاج وعمليات تنفيذه في ورشات الإنتاج، والعمل على احترام كل مراحل الإنتاج وطرق تنفيذها، وتنقسم المصلحة إلى مصنعين هما:

- مصنع التحويل رقم (01): يضم آلات تحويل القمح الصلب إلى سميد بطاقة إنتاجية قدرها 5000 قنطار خلال 24 ساعة.

- مصنع التحويل رقم (02): يضم آلات تحويل القمح الصلب واللين إلى سميد وفرينة على الترتيب بطاقة إنتاجية 1500 قنطار من القمح الصلب و1500 قنطار من القمح اللين خلال 24 ساعة.

كما أن هذه المصلحة تتفرع إلى ثلاثة فروع: فرع محاسبة المواد، فرع الطحن والإنتاج، فرع الشحن والتوضيب.

4- مصلحة تسيير المخزونات: تتكفل بتخزين المواد الأولية والمنتجات ودورها الرئيسي هو تسجيل حركة المخزون والقيام بعمليات الجرد الشهرية والسنوية، وتتفرع إلى ثلاثة فروع متمثلة في: فرع استقبال وتخزين الحبوب، فرع تسيير مخزونات الأكياس، فرع تسيير قطع الغيار والتجهيزات.

5- مصلحة التسويق: بعد خروج المنتج من الدورة الإنتاجية تقوم هذه المصلحة ببيع وتصريف المنتج وتنقسم هذه المصلحة إلى فرعين هما:

- فرع التوزيع: ويقوم ببيع المنتجات حسب الزبائن الموقعين على دفاتر التوريد.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بالمركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة

- فرع المبيعات: وهو فرع مكلف بتسجيل كل عمليات البيع التي قام بها فرع التوزيع.

ب- مديرية الإدارة والمالية:

ومهمتها إدارة المصالح المالية والتنسيق بينها، وتمثل في:

1- مصلحة المحاسبة والمالية: تعتبر من أهم المصالح حيث ان لها علاقة مع جميع المصالح الأخرى ويقع على عاتقها تسجيل كل العمليات المتعلقة بالنشاط التجاري مع الوحدات، وتتفرع هذه المصلحة إلى: فرع المالية والصندوق، فرع المحاسبة العامة، فرع المحاسبة والمبيعات.

2- مصلحة الموارد البشرية: لها علاقة مباشرة مع العمال حيث تهتم بالشؤون الإدارية للعمال، وتتفرع هذه المصلحة إلى ثلاثة فروع وهي:

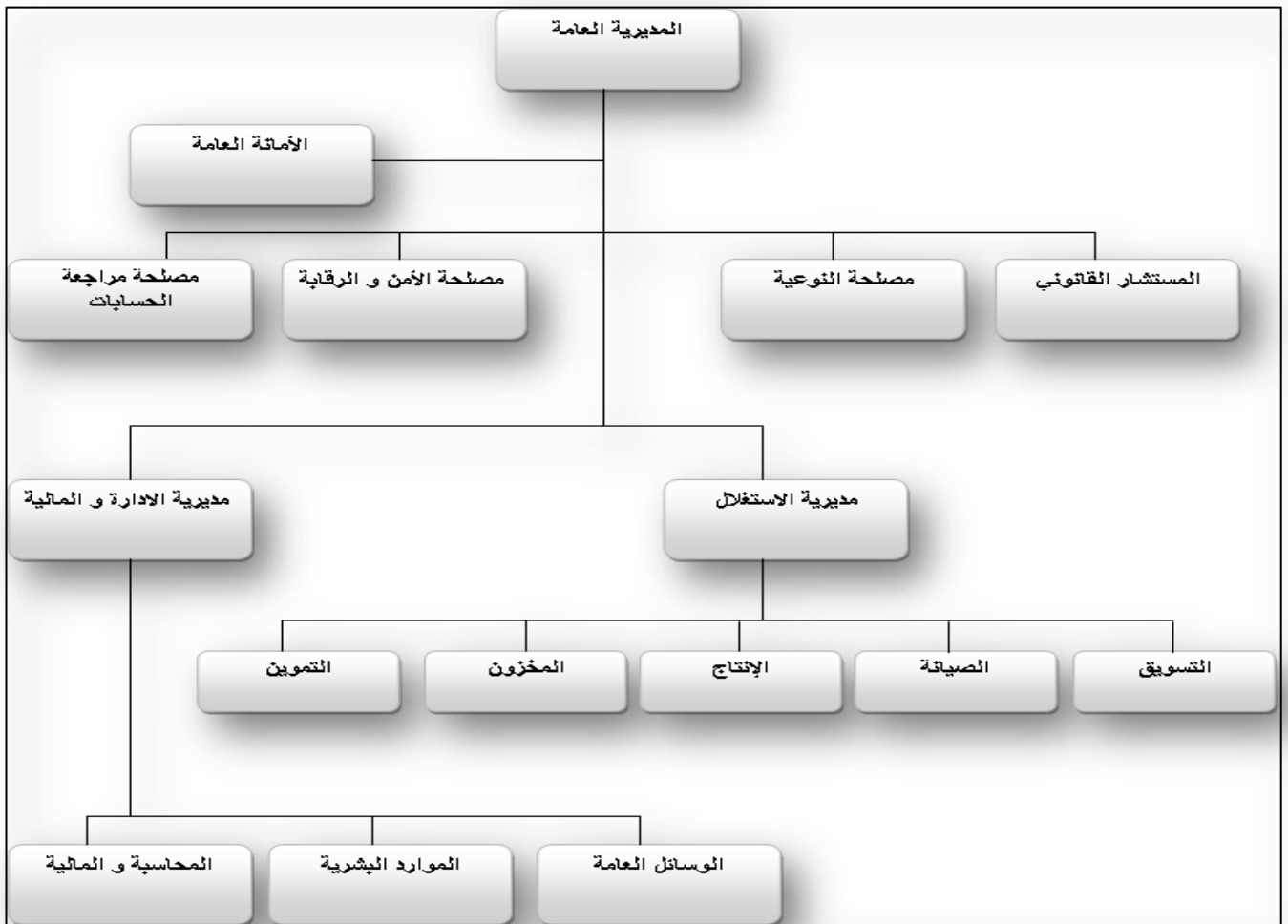
- فرع تسيير المستخدمين.

- فرع الأجور.

- فرع الخدمات الاجتماعية.

3- مصلحة الوسائل العامة: وهي التي تشرف على جميع التجهيزات والوسائل العامة داخل المؤسسة.

ويمكن تلخيص الهيكل التنظيمي للمؤسسة في المخطط الآتي:



المبحث الثاني: عرض وتحليل بيانات الدراسة

في هذا المبحث سنعرض توزيع عينة الدراسة بالاعتماد على التكرارات والنسب المئوية حسب البيانات الشخصية للموظفين ونتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمحاو الاستبيان وذلك عبر عرض نتائج الإحصاء الوصفي لتفاصيل المحاور من خلال جداول اتجاه العبارات المكونة للاستبيان.

المطلب الأول: الوصف الإحصائي لعينات الدراسة

الجداول التالية تبين توزيع عينة الدراسة بالاعتماد على التكرارات والنسب المئوية حسب البيانات الشخصية للموظفين.

جدول رقم (05): توزيع مفردات العينة حسب الجنس

النسبة المئوية %	التكرارات	العبارات
69,6%	32	ذكر
30,4%	14	أنثى
100%	46	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS 25

يوضح الجدول رقم (5) والمتمثل في الجنس نلاحظ أن أكبر نسبة في المؤسسة هي فئة الذكور بنسبة 69,6% وتتبعها فئة الإناث بنسبة 30,4% وهذا ما يبين أن المؤسسة طبيعة عملها تعتمد على الذكور أكثر من الإناث.

جدول رقم (06): توزيع مفردات العينة حسب السن

النسبة المئوية %	التكرارات	العبارات
23,9%	11	أقل من 30 سنة
45,7%	21	31-40 سنة
19,6%	9	41-50 سنة
10,9%	5	أكثر من 50 سنة
100%	46	المجموع

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بالمركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS 25

يوضح الجدول رقم (6) والمتمثل في السن نلاحظ أن أكبر نسبة في المؤسسة هي الفئة العمرية 31-40 سنة بنسبة 45,7%، وتليها الفئة العمرية أقل من 30 سنة بنسبة 23,9% لتأتي بعدها الفئة العمرية 41-50 سنة بنسبة 19,6%، وفي الأخير تأتي الفئة العمرية أكثر من 50 سنة بنسبة 10,9%، وهذا راجع إلى: أن المؤسسة لديها عمال شباب بنسبة عالية أكثر من الفئة التي تفوق اعمارهم 40 سنة، لأن طبيعة عمل المؤسسة تحتاج لعاملين يملكون القوة الجسدية.

الجدول رقم (07): توزيع المفردات حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية %	التكرارات	العبارات
39,1%	18	ثانوي فأقل
23,9%	11	ليسانس
34,8%	16	ماستر
2,2%	1	دكتوراه
100%	46	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS 25

يوضح الجدول رقم (7) والمتمثل في المستوى التعليمي نلاحظ أن أكبر نسبة في المستوى التعليمي في المؤسسة هي ثانوي فأقل بنسبة 39,1%، ويليهما المستوى التعليمي ماستر بنسبة 34,8%، ليأتي بعدها المستوى التعليمي ليسانس بنسبة 23,9%، ونجد في الأخير دكتوراه والمتمثلة نسبتها ب 2,2%، وهذا ما يبين أن: أن المؤسسة لا تعتمد على المستوى التعليمي العالي فقط بل لديها عمال ثانوي فأقل بأكثرية.

الجدول رقم (08): توزيع المفردات العينة حسب الخبرة المهنية

النسبة المئوية %	التكرارات	العبارات
28,3%	13	أقل من 5 سنوات
21,7%	10	5-10 سنوات
26,1%	12	11-15 سنة
23,9%	11	أكثر من 15 سنة
100%	46	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS 25

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بالمركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة

يوضح الجدول رقم (8) والمتمثل في الخبرة المهنية نلاحظ أن هناك تقارب بين النسب في الخبرة المهنية حيث أقل من 5 سنوات بنسبة 28,3%، وما بين 11-15 سنة بنسبة 26,1%، من 15 سنة بنسبة 23,9%، ومن 5-10 سنوات بنسبة 21,7%، وهذا راجع الى:

تعتبر الخبرة المهنية لدى موظفي المؤسسة متقاربة وهذا يعني ان المؤسسة وظفت عمال ذو خبرة قديمة.

المطلب الثاني: عرض وتفسير اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة

سنعتمد على احصائية من أهمها التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري للتعرف على درجة موافقة الافراد، وذلك وفقا لمقياس ليكرت الخماسي، نحسب المتوسط الحسابي ويتم ذلك بحساب المدى اولا، حيث يساوي $5-1=4$ وبعد ذلك يتم حساب طول الفئة من خلال تقسيم المدى على عدد الفئات أي $4/5=0,80$ فتكون الفئة الاولى لقيم المتوسط الحسابي هي: من 1 الى $1+0,80=1,80$ ، وهكذا بالنسبة الى بقية المتوسطات الحسابية، فيكون الجدول التالي الذي يبين طريقة تفسير قيم المتوسطات الحسابية.

الجدول رقم (09): قيم المتوسطات الحسابية حسب مقياس ليكرت الخماسي

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
من 1 الى 1,80	منخفضة جدا
من 1,81 الى 2,60	منخفضة
من 2,61 الى 3,40	متوسطة
من 3,41 الى 4,20	مرتفعة
من 4,21 الى 5	مرتفعة جدا

المصدر: من اعداد الطالبتين

1- عرض وتحليل اتجاهات العمال نحو فروع محور الدراسة

أ. وظائف إدارة الموارد البشرية

الجدول رقم (10): القياس الاحصائي لاستجابات العمال نحو وظائف إدارة الموارد البشرية

الرقم	العبارات	مستويات الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
		غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما			
	القسم الأول: التوظيف (الاستقطاب، الاختيار، التعيين)						3,54	0,76	مرتفعة
1	تعلم المؤسسة عن الوظائف الشاغرة بشفافية ووضوح	2	6	8	20	10	3,65	1,10	مرتفعة
2	تعتمد المؤسسة على مصادر موثوقة لنشر اعلانات التوظيف	1	0	12	27	6	3,80	0,75	مرتفعة

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بالمركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة

مرتفعة	0,90	3,83	9	25	8	3	1	تعمل المؤسسة على تطبيق ضوابط واجراءات واضحة في التوظيف	3
مرتفعة	1,13	3,54	10	15	14	4	3	تحدد المؤسسة بموضوعية معايير انتقاء أفضل المترشحين	4
مرتفعة	1,02	3,65	9	20	10	6	1	تختار المؤسسة الموظفين الجدد على أساس اختبارات مدروسة	5
مرتفعة	0,98	3,57	8	17	15	5	1	يتم اختيار اعضاء لجنة مقابلات التوظيف على اساس الجدارة	6
متوسطة	1,25	3,15	8	11	11	12	4	يتم تعيين الموظفين الجدد بكل حيادية دون تدخل خارجي	7
متوسطة	1,14	3,11	5	12	17	7	5	تتيح المؤسسة لغير الناجحين الطعن في نتائج الاختبارات أوالمقابلات	8
مرتفعة	0,82	3,33						القسم الثاني: التدريب	
مرتفعة	0,78	3,91	9	27	7	3	0	تولي المؤسسة اهتماما كبيرا لتحسين مهارات العاملين بها	9
مرتفعة	0,76	3,78	7	24	13	2	0	تصمم المؤسسة برامج تدريبية مناسبة لكل فئة وظيفية	10
مرتفعة	1,03	3,57	7	21	11	5	2	تختار المؤسسة بطريقة عادلة العاملين الخاضعين للبرامج التدريبية	11
مرتفعة	0,75	4,13	15	23	7	1	0	تخصص المؤسسة ميزانية سنوية خاصة بالعملية التدريبية	12
مرتفعة	1,04	3,63	10	16	15	3	2	تختار المؤسسة بعناية الطرق والاساليب المناسبة لتطوير كفاءاتها	13
مرتفعة	0,78	3,72	5	27	10	4	0	تحرص المؤسسة على التعرف على انطباعات المتدربين حول البرامج التدريبية	14
مرتفعة	1,06	3,57	9	17	13	5	2	تقيم المؤسسة مستوى نجاح البرامج التدريبية	15
متوسطة	0,79	3,39						القسم الثالث: تقييم الاداء	
مرتفعة	0,97	3,76	8	26	7	3	2	تتوفر المؤسسة على معلومات كافية حول أداء العاملين بها	16
مرتفعة	1,03	3,46	5	22	10	7	2	تمتلك المؤسسة نظام تقييم أداء العاملين واضح ودقيق	17
متوسطة	0,89	3,28	1	21	16	6	2	تشرح المؤسسة مختلف معايير تقييم اداء العاملين	18
متوسطة	0,98	3,02	4	7	24	8	3	تشارك المؤسسة العاملين في تصميم نظام تقييم الاداء	19
مرتفعة	1,11	3,41	6	20	10	7	3	تعلم المؤسسة العاملين ببرنامج	20

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بالمركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة

								تقييم ادائهم	
متوسطة	1,11	3,20	4	17	13	8	4	تنشر المؤسسة معايير تقييم اداء العاملين بمختلف الطرق	21
متوسطة	1,16	3,17	6	13	14	9	4	تحرص المؤسسة على اعلان العاملين الخاضعين للتقييم بنتائج التقييم	22
مرتفعة	0,97	3,46						القسم الرابع: نظم الاجور والحوافز	
مرتفعة	1,24	3,43	8	20	7	6	5	تتسم نظم الاجور والحوافز المطبقة بالعدالة أوالمساواة	23
مرتفعة	1,10	3,67	10	20	10	3	3	تشرح المؤسسة مختلف مكونات نظم الاجور والحوافز للعاملين	24
مرتفعة	1,09	3,50	8	16	17	1	4	تشرك المؤسسة النقابات في مناقشة نظم الاجور والحوافز	25
متوسطة	1,27	3,35	7	19	10	3	7	تقدر المؤسسة مختلف الجهود العاملين	26
مرتفعة	1,34	3,43	11	15	10	3	7	توفر المؤسسة بيئة عمل مشجعة على أداء أفضل	27
متوسطة	1,13	3,39	5	21	12	3	5	تشجع المؤسسة العاملين بما تقدمه الاقتراحات التي تخص أسالي اساليب العمل	28
مرتفعة	0,67	3,52						متوسط عبارات ووظائف إدارة الموارد البشرية (المحور الاول)	

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات SPSS 25

يوضح الجدول رقم (10) ما يلي:

القسم الأول الخاص بالتوظيف: كان في اتجاه مرتفع وذلك بمتوسط حسابي 3,54 وهذا يدل على أن المؤسسة المركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة تقوم بتوظيف العمال على أساس استقطابهم واختيار أفضل المتقدمين منهم وتعيينهم حيث ان المؤسسة قامت بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب وذلك للتقليل من التكاليف، أما الانحراف المعياري فقد كان ضعيفا حيث قدر ب 0,76 أي أن تشتت الاجابات كان ضعيفا.

القسم الثاني الخاص بالتدريب: كان في اتجاه مرتفع وذلك بمتوسط حسابي 3,33 وهذا يدل على أن المؤسسة المركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة تقوم بتدريب عمالها لإنجاز مهامهم بكفاءة عالية حيث يساهم في تحقق التطور والتحسين المستمر في أداء المنظمة، اما الانحراف المعياري فقد كان ضعيفا حيث قدر ب 0,82 أي ان تشتت الاجابات كان ضعيفا أي ان اجاباتهم كانت في اتجاه واحد لحد كبير.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بالمركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة

القسم الثالث الخاص بتقييم الأداء: كان في اتجاه متوسط وذلك بمتوسط حسابي 3,39 وهذا يدل على أن المؤسسة المركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة يكون تقييم أداء عمالها متوسط مما يؤدي إلى تأثر إنجاز الأهداف المتوخى بلوغها بالاعتبار أن نظام تقييم الاداء له أهمية كبيرة أما الانحراف المعياري فقد كان ضعيفا حيث قدر ب 0,79 أي أن تشتت الاجابات كان ضعيفا.

القسم الرابع الخاص بنظام الأجور والحوافز: كان في اتجاه مرتفع وذلك بمتوسط حسابي قدره 3,46 يدل على أن العمال في مؤسسة المركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة راضون على الأجور والحوافز الممنوحة لهم والتي تعتبرها المؤسسة على أنها من أهم الممارسات التي تؤدي انعكاسها بشكل ايجابي على الأداء الوظيفي وزيادة الفعالية التنظيمية، أما الانحراف المعياري فقد كان ضعيفا حيث قدر ب 0,97 أي أن تشتت الاجابات كان ضعيفا.

نتيجة المحور: كانت في اتجاه مرتفع وكان متوسط حسابي قدره 3,52 وهذا يدل على أن مؤسسة المركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة تقوم بوظائف ادارة الموارد البشرية اما الانحراف المعياري فقد كان ضعيفا حيث قدر ب 0,67 اي ان تشتت الاجابات كان ضعيفا.

ب. أخلاقيات العمل

الجدول رقم (11): القياس الاحصائي لاستجابات العمال نحو أخلاقيات العمل

الرقم	العبارات	مستويات الموافقة					متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
		غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما			
1	تشدد المؤسسة العاملين بما الالتزام التام بالأنظمة والقوانين	0	2	10	27	7	3,85	0,73	مرتفعة
2	توزع المؤسسة المهام وفق هيكل تنظيمي مرن أو واضح	0	5	8	18	15	3,93	0,98	مرتفعة
3	تحرص المؤسسة على نشر أخلاقيات العمل بالتركيز على النزاهة والعدالة	0	8	10	16	12	3,70	1,05	مرتفعة
4	تشجع المؤسسة كل الاقتراحات والانتقادات الهادفة الى تحسين بيئة العمل	2	5	12	21	6	3,52	1,01	مرتفعة
5	تسهر المؤسسة على تعاون العاملين لحل المشكلات ومعالجة الأخطاء	3	5	14	13	11	3,52	1,17	مرتفعة

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بالمركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة

متوسطة	1,17	3,28	7	13	17	4	5	تتحرم المؤسسة مشاعر العاملين الايجابية والسلبية	6
مرتفعة	1,19	3,48	8	19	11	3	5	تراعي المؤسسة الظروف الاجتماعية التي يمر بها العامل	7
مرتفعة	1,22	3,46	8	20	8	5	5	تعمل المؤسسة على عدم اساءة استعمال الصلاحيات الممنوحة للمديرين ورؤساء الأقسام	8
مرتفعة	1,28	3,43	11	13	12	5	5	تتمت المؤسسة بتعزيز العلاقات الاجتماعية بين العاملين	9
مرتفعة	0,82	3,57	متوسط عبارات أخلاقيات العمل (المحور الثاني)						

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS 25

يوضح الجدول رقم (11): وجود موافقة مرتفعة على عبارات محور الثاني اي ان مفردات العينة يوافقون ويؤكدون على وجود أخلاقيات العمل في المؤسسة وان العمال يمتازون بمعايير أخلاقية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لموافقتهم 3,57، كما نلاحظ أن متوسط نسبة موافقة كانت على العبارة 6 حيث بلغ متوسط موافقة أفراد العينة على العبارة 3,28 وهذا يعني أن احترام مشاعر العاملين بشكل متوسط.

كما نلاحظ ان الانحراف المعياري لمعدل المحور الثاني قدر بنسبة 0,82 وهذا يعني ان تشتت الاجابات كان ضعيفا.

المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

المطلب الأول: اختبار اعتدالية التوزيع

قبل استخدام الأساليب الإحصائية اللازمة لتحقيق من صحة الفرضيات المضافة للتوصل الى إجابة عن الإشكالية الدراسة وأسئلتها الفرعية يجب أولا معرفة ان كان التوزيع طبيعيا أم لا لتحديد نوعية الاختبارات المناسبة.

ولتحديد طبيعة التوزيع في كل محور من محاور الدراسة يتم الاعتماد على اختبار Shapiro-Wilk كون العينة المدروسة أقل من 50 فرد وذلك من أجل اختيار الاختبارات المناسبة (اختبارات معلمية اختبارات لا معلمية)

أولا: اختبار التوزيع الطبيعي لمحاور الاستبيان

الجدول التالي يوضح اختبار (Shapiro-Wilk) لمحاور الدراسة كون العينة أقل من 50 فرد

الجدول رقم (12): اختبار التوزيع الطبيعي لمحاور الاستبيان

نتيجة الاختبار	Shapiro-Wilk			المحور
	Sig مستوى المعنوية	درجة الحرية	Statistic	
يتبع التوزيع الطبيعي	.156	46	.963	التوظيف
يتبع التوزيع الطبيعي	.477	46	.977	التدريب
لا يتبع التوزيع الطبيعي	.013	46	.935	تقييم الأداء
لا يتبع التوزيع الطبيعي	.004	46	.921	نظم الأجور الحوافز
لا يتبع التوزيع الطبيعي	.039	46	.948	أخلاقيات العمل
لا يتبع التوزيع الطبيعي	.027	46	.944	وظيفة الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الطالبات على ظل مخرجات SPSS 25

من خلال الجدول السابق يتبين لنا ان بيانات بعد التوظيف والتدريب تتبع التوزيع الطبيعي وباقي الأبعاد توزيعها غير طبيعي.

ثانيا اختبار التوزيع الطبيعي بالنسبة لخصائص العينة محل الدراسة

هنا سيتم اختبار طبيعية التوزيع الخاصة بمحور الدراسة الابداع الإداري تبعا (للمتغيرات الشخصية الجنس العمر المستوى التعليمي سنوات الخبرة)

1. اختبار التوزيع الطبيعي بالنسبة لمتغير الجنس:

الجدول التالي يوضح اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الجنس:

الجدول رقم (13): اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الجنس

Shapiro-Wilk			جنس الموظف	أخلاقيات العمل
مستوى المعنوية	درجة الحرية	Statis tic		
.263	32	.959	ذكر	
.195	14	.916	أنثى	

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS 25

يتبين من الجدول أن:

في حالة الذكور والاناث معا نختار اختبار (Shapiro-Wilk) لأن العينة أقل من 50 لنقرأ مستوى الدلالة حيث نجد أنها 0.95 و 0.91 على التوالي أي أنها أكبر من أو تساوي 0.05 ومنه البيانات تتوزع توزيعا طبيعيا لذلك نختار اختبار T لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق في مستوى تبني أخلاقيات العمل بين الجنسين

1. اختبار التوزيع الطبيعي بالنسبة لمتغير العمر:

الجدول رقم (14): اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير العمر

Shapiro-Wilk			سن الموظف	أخلاقيات العمل
مستوى المعنوية	درجة الحرية	Statistic		
.275	11	.914	أقل من 30 سنة	
.211	21	.939	سنة 31-40	
.515	9	.933	سنة 41-50	
.787	5	.957	أكثر من 50 سنة	

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS 25

في جميع الفئات نختار اختبار (Shapiro-Wilk) لأن العينة أقل من 50 لنقرأ مستوى الدلالة حيث نجد أنها 0.27 و 0.21 و 0.51 و 0.78 على التوالي أي أنها أكبر من أو تساوي 0.05 ومنه البيانات تتوزع توزيعا طبيعيا لذلك نختار تحليل التباين أحادي الطرف لاختبار الفروق بين الفئات العمرية لاختبار الفروق في مستوى تبني أخلاقيات العمل بين الفئات العمرية.

2. اختبار التوزيع الطبيعي بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي:

الجدول رقم (15): اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير المستوى التعليمي:

Shapiro-Wilk			المستوى التعليمي للموظف	أخلاقيات العمل
مستوى المعنوية	درجة الحرية	Statistic		
.296	18	.941	ثانوي فأقل	
.171	11	.897	ليسانس	
.144	16	.916	ماستر	

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS 25

في جميع الفئات نختار اختبار (Shapiro-Wilk) لأن العينة أقل من 50 لنقرأ مستوى الدلالة حيث نجد أنها 0.29 و 0.17 و 0.17 على التوالي أي أنها أكبر من أو تساوي 0.05 ومنه البيانات تتوزع توزيعا طبيعيا لذلك نختار تحليل التباين أحادي الطرف لاختبار الفروق بين المستويات التعليمية لاختبار الفروق في مستوى تبني أخلاقيات العمل بين المستويات التعليمية

3. اختبار التوزيع الطبيعي بالنسبة لمتغير الخبرة

الجدول رقم (16): اختبار التوزيع الطبيعي بالنسبة لمتغير الخبرة

Shapiro-Wilk			الخبرة المهنية للموظف	أخلاقيات العمل
Sig.	df	Statistic		
.254	13	.920	أقل من 5 سنوات	
.083	10	.863	سنوات 5-10	
.632	12	.950	سنوات 11-15	
.190	11	.901	أكثر من 15 سنة	

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS 25

في جميع الفئات نختار اختبار (Shapiro-Wilk) لأن العينة أقل من 50 لنقرأ مستوى الدلالة حيث نجد أنها 0.25 و 0.083 و 0.63 على التوالي أي أنها أكبر من أو تساوي 0.05 ومنه البيانات لا تتوزع توزيعا طبيعيا في أحد الفئات لذلك نختار اختبار لا معلمي لاختبار الفروق بين مستويات الخبرة لاختبار الفروق في مستوى تبني أخلاقيات العمل بين المستويات التعليمية. والمتمثل أساسا في اختبار (Kruskal Wallis) لاختبار فرضية الفروق.

المطلب الثاني: اختبار الفرضيات

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات التابعة لها

لاختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات التابعة نعتمد على أسلوب الانحدار الخطي المتعدد.

الجدول رقم (17): اختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات التابعة لها

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	قيمة T المحسوبة	القيمة الاحتمالية Sig	نتيجة الاختبار
التوظيف	أخلاقيات العمل	3.51	0.01	نقبل H1
التدريب	أخلاقيات العمل	0.86	0.39	نقبل H0
تقييم الأداء	أخلاقيات العمل	2.83	0.007	نقبل H1
نظم الأجور والحوافز	أخلاقيات العمل	3.34	0.02	نقبل H1
وظيفة إدارة الموارد البشرية	أخلاقيات العمل	F= 52.42	0.000	نقبل H ₁

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.836	.821	.36521

a. Predictors: (Constant), نظم الأجور والحوافز, تقييم الأداء, التوظيف, التدريب

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات SPSS 25

من خلال الجدول السابق نجد ان قيمة معامل التحديد 0.82 أي أن التغير 82% من التغير في أخلاقيات العمل يعزى الى التغير في المتغير المستقل (وظائف إدارة الموارد البشرية) والباقي 18% تعزى لمتغيرات أخرى غير مدرجة في هذا النموذج.

1. اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

H₀: لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية لوظائف إدارة الموارد البشرية في تفعيل أخلاقيات العمل في

المؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

H₁: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة محل

الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

نلاحظ أن القيمة الاحتمالية SIG أقل من أو تساوي α حيث ($\text{sig}=0.000 \leq 0.05$)

اذن نرفض H_0 ونقبل H_1

✓ ومنه يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة

محل الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

أ. اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

H_0 : لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتوظيف في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة محل

الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

H_1 : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتوظيف في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة محل

الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

نلاحظ أن القيمة الاحتمالية SIG أقل من أو تساوي α حيث ($\text{sig}=0.01 \leq 0.05$)

اذن نرفض H_0 ونقبل H_1

✓ ومنه يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتوظيف في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة محل

الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

ب. اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

H_0 : لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة محل

الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

H_1 : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة محل

الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

نلاحظ أن القيمة الاحتمالية SIG أقل من أو تساوي α حيث ($\text{sig}=0.39 \geq 0.05$)

اذن نرفض H_1 ونقبل H_0

✓ ومنه لا يوجد دور معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة محل

الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

ج. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

H_0 : لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لتقييم الأداء في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة محل

الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

H_1 : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لتقييم الأداء في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة محل

الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

نلاحظ أن القيمة الاحتمالية SIG أقل من أو تساوي α حيث ($\text{sig}=0.007 \leq 0.05$)

اذن نرفض H_0 ونقبل H_1

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بالمركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة

✓ ومنه يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لتقييم الأداء في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة محل

الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

د. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

H_0 : لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لتنظيم الأجور والحوافز في تفعيل أخلاقيات العمل في

المؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$:

H_1 : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لتنظيم الأجور والحوافز في تفعيل أخلاقيات العمل في

المؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

نلاحظ أن القيمة الاحتمالية SIG أقل من أو تساوي α حيث ($\text{sig}=0.002 \leq 0.05$)

اذن نرفض H_0 ونقبل H_1

✓ ومنه يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لتنظيم الأجور والحوافز في تفعيل أخلاقيات العمل في

المؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

ثانيا: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تبني أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة تعزى

لخصائص العينة (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة)

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تبني أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة تعزى

لخصائص العينة (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة)

1. الجنس: لاختبار الفروق في درجة تبني أخلاقيات العمل بين الجنسين نستعمل اختبار T لعينتين

مستقلتين كما أشرنا سابقا عند اختبار توزيع البيانات

الجدول رقم (18): اختبار العينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين الجنسين

نتيجة الاختبار	القيمة الاحتمالية sig	درجة الحرية	قيمة T المحسوبة
نقبل H_0	0.85	44	0.18-

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS 25

من الجدول السابق يتبين لنا ان القيمة الاحتمالية **Sig** أكبر من 0.05 ومنه نقبل H_0

✓ ومنه لا توجد فروق في درجة تبني أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس.

2. العمر: لاختبار الفروق في درجة تبني أخلاقيات العمل بين الفئات العمرية نستعمل اختبار التباين أحادي

الطرف كما أشرنا سابقا في اختبار اعتدالية التوزيع.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بالمركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة

الجدول رقم (19): اختبار التباين أحادي الطرف لمعرفة الفروق بين الفئات العمرية

ANOVA					
أخلاقيات العمل					
القيمة الاحتمالية	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.66	0.53	0.40	3	1.224	بين المجموعات
		0.76	42	32.216	داخل المجموعات
			45	33.440	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS 25

من الجدول السابق يتبين لنا ان القيمة الاحتمالية **Sig** أكبر من 0.05 ومنه نقبل H_0 ✓ ومنه لا توجد فروق في درجة تبني أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الفئة العمرية.

3. المستوى التعليمي: لاختبار الفروق في درجة تبني أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة بين المستويات التعليمية نستعمل اختبار التباين أحادي الطرف كما أشرنا سابقا في اختبار اعتدالية التوزيع

الجدول رقم (20): اختبار التباين أحادي الطرف لمعرفة الفروق بين المستويات التعليمية

ANOVA					
أخلاقيات العمل					
القيمة الاحتمالية	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.054	2.76	1.84	3	5.51	بين المجموعات
		0.66	42	27.92	داخل المجموعات
			45	33.440	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS 25

من الجدول السابق يتبين لنا ان القيمة الاحتمالية **Sig** أصغر من 0.05 ومنه نقبل H_1 ومنه توجد فروق في درجة تبني أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الفئة العمرية.

4. الخبرة: نعلم على اختبار (Kruskal Wallis) لاختبار فرضية الفروق كما أشرنا سابقا في اختبار اعتدالية التوزيع

الجدول رقم (21): اختبار (Kruskal Wallis) للفروق بين مستويات الخبرة

القرار	مستوى الدلالة	SIG	H قيمة	متوسط الرتب	N	الفئات العمرية
دال إحصائيا	0.05	0.89	0.59	23.65	13	أقل من خمس سنوات
				25.95	10	من 5 الى 10 سنوات
				23.13	12	من 11 الى 15
				21.50	11	أكثر من 15 سنة
				38.77	46	دراسات عليا

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS 25

من خلال الجدول نجد ان مستوى المعنوية $\text{sig} = 0.89$ أي أنه أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لذا نقبل الفرض الصفري، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة تبني أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الخبرة.

ثالثا: مناقشة النتائج

- يوجد دور لوظائف إدارة الموارد البشرية في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة وهذا ما جاء مطابقا لدراسة حمزة بن عبد الرحمان؛
- يوجد دور للتوظيف في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة وهذا ما جاء مطابقا لدراسة حمزة بن عبد الرحمان؛
- لا يوجد دور للتدريب في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة وهذا ما جاء مطابقا لدراسة حاكم أسماء؛
- يوجد دور لتقييم الأداء في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة وهذا ما جاء مطابقا لدراسة بن بلي حمزة، بوجريو عادل؛
- يوجد دور لنظم الأجور والحوافز في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة مطابقا لدراسة بن بلي حمزة، بوجريو عادل؛
- لا توجد فروق في درجة تبني أخلاقيات العمل تعزى لمتغير الخبرة؛
- توجد فروق في درجة تبني أخلاقيات العمل تعزى لمتغير الفئة العمرية؛
- ومنه لا توجد فروق في درجة تبني أخلاقيات العمل تعزى لمتغير الفئة العمرية؛
- لا توجد فروق في درجة تبني أخلاقيات العمل تعزى لمتغير بين الجنس.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بالمركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة

لم يكن هناك أي فروق بين الجنسين إذ أن درجة موافقتهم كانت متساوية وهذا يعني أن الذكور والإناث معا يتبنون أخلاقيات العمل بنفس النسبة، في حين أن وجدنا أنه لا يوجد فروق أخلاقيات العمل بالنسبة لمتغير الخبرة وهذا ما يثبت أن أخلاقيات العمل لا تتبع الخبرة.

الخاتمة

الخاتمة:

بما أن إدارة الموارد البشرية هي العنصر الأساسي الذي يعمل على تنظيم العلاقة بين المؤسسة والعاملين، من أجل تحقيق أهدافها وأهدافهم، وعلى ذلك نجد بأن المؤسسات اليوم تهتم بأخلاقيات العمل لما لها من أهمية في تسيير وظائف المؤسسة، وهذا ما يساعد إدارة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المناسبة والاكثر كفاءة وفعالية، ومن خلال دراستنا لدور ادارة الموارد البشرية في تفعيل أخلاقيات العمل.

يمكن الاستنتاج بأن أخلاقيات العمل لها دور فعال في تحسين مختلف وظائف ادارة الموارد البشرية في مؤسسة المركب الصناعي التجاري حضنة بالمسيلة. كما تعتبر عملية إدارة الموارد البشرية من العمليات المهمة حيث تقوم بتوفير كافة مستلزمات المورد البشري لتحسين الاداء وعدم اللجوء للأخلاقية في العمل.

ومن خلال دراستنا التطبيقية توصلنا الى نتائج أبرزها:

- يوجد دور لوظائف إدارة الموارد البشرية في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة؛
 - يوجد دور للتوظيف في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة؛
 - لا يوجد دور للتدريب في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة؛
 - يوجد دور لتقييم الأداء في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة؛
 - يوجد دور لتنظيم الأجور والحوافز في تفعيل أخلاقيات العمل في المؤسسة محل الدراسة؛
 - لا توجد فروق في درجة تبني أخلاقيات العمل تعزى لمتغير الخبرة؛
 - توجد فروق في درجة تبني أخلاقيات العمل تعزى لمتغير الفئة العمرية؛
 - ومنه لا توجد فروق في درجة تبني أخلاقيات العمل تعزى لمتغير الفئة العمرية؛
 - لا توجد فروق في درجة تبني أخلاقيات العمل تعزى لمتغير الجنس.
- وانطلاقا من النتائج سابقة الذكر يمكن اقتراح مجموعة من الاقتراحات:

- نظرا لأهمية وظائف إدارة الموارد البشرية فيوصي بتدريب العاملين لزيادة كفاءتهم في العمل.
- النظر في أخلاقيات العمل على أنه نموذج يساهم في محاربة الفساد الإداري ويحد من وجوده.
- النظر في أخلاقيات العمل وإدراجها كمهمة أساسية عند اختيار العاملين.
- على المؤسسة أن توفر بيئة عمل ملائمة للعمال لتقديم أداء أفضل.
- على المؤسسة النظر لظروف العاملين ومراعاة مشاعرهم السلبية والإيجابية.
- توفر مناخ يشجع على اكتساب المعارف وتبادلها.

يمكن لهذه الدراسة فتح آفاق لدراسات جديدة نذكر منها:

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بالمركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة

- دراسة أثر أخلاقيات العمل على وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسات.
- إدارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي.
- تأثير الممارسات اللأخلاقية في وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسات.

قائمة المراجع

اولا: الكتب

1. بلال خلف السكارنه، اخلاقيات العمل، دار المسيرة، الطبعة الاولى، عمان-الاردن، 2009.
2. جعفر خانو الزياوي، وظائف ادارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2018م
1439هـ.
3. فتحي ابراهيم، محمد أحمد، منهج البحث في إدارة الأعمال، المكتبة المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جمهورية مصر العربية، 2014.
4. محمد بن دليم القحطاني، ادارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل، العبيكان للنشر، الرياض، 1429هـ-2008.
5. مدحت محمد ابو النصر، ادارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة، مجموعة النيل العربية، مصر، 2007.

ثانيا: الرسائل والأطروحات الجامعية

1. اسامة محمد خليل الزيناتي، دور اخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، رسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى، 2014.
2. عنية بودرح، استراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية واداء الموارد البشرية، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012_2013.
3. محمد الحسن شادي، أخلاقيات الوظيفة العامة وأثرها في الحد من الفساد الاداري، بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في ادارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة حلب، 2015.

ثالثا: المجالات

1. احمد قريني، ادارة الموارد البشرية، مفهوم، التطور والاستراتيجية، مجلة منارات لدراسات العلوم الاجتماعية، المجلد الاول، العدد2، جامعة تيارت، بدون سنة.
2. احمد قريني، بن الابيض عطية، قود رابع، استراتيجية ادارة الموارد البشرية المعاصرة، مجلة المفاهيم للدراسات الفلسفية والانسانية المعمقة، العدد التاسع، جامعة الجلفة، أفريل 2021.

3. احمد معراج قادري، خالد بوجعدار، تشخيص واقع استراتيجيات ادارة الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية، المجلد السابع، العدد3، ديسمبر2021.
4. أسماء حاكم، المعايير الأخلاقية كأداة لتفعيل ممارسات إدارة الموارد البشرية، مجلة التحليل والاستكشاف الاقتصادي، المجلد2، العدد2.
5. امين عليلي، دياب زقاي، يوسف صوار، تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية على نجاح مشروع، المجلة المغاربية للاقتصاد والمناجمنت، المجلد الخامس، العدد1، مارس 2018، جامعة سيدي بالعابس.
6. بلال خلف السكارنه، أخلاقيات العمل وأثرها في ادارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الثالث والثلاثون، 2012.
7. تغريد عبد الله محمود ابو نوار، أثر ممارسات أخلاقيات الأعمال على ممارسات إدارة الموارد البشرية، مجلة العربية للنشر العلمي، العدد الواحد والاربعون، 2022.
8. زرفة بو لقواس، الهوية المهنية وأخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد7، العدد 28، جامعة الوادي الجزائر، سبتمبر 2018.
9. سارة زرقوا، دور أخلاقيات الإدارة في تكريس الشفافية اللازمة لتحسين الخدمة العمومية، مجلة المقاولاتية والتنمية المستدامة، المجلد3، العدد2020.
10. سعدية سعيدي، مقومات بناء سلوك الاخلاقي لدي المنظمات الاعمال، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد 5، قاصدي مرياح، 2018.
11. سهام لعشب، سامية نزالي، دور مدير الموارد البشرية في تعزيز إدارة التغيير لدى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مجلة المدبر، المجلد الثامن، العدد2، جامعة البليدة، 2021.
12. عبد الحميد بوطه، نصيرة مغولي، أخلاقيات ممارسة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية في ضوء القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، المجلد 17، العدد3، 2020.
13. عمار بن عيشي، بشير بن عيشي، يزيد تفرارات، اهمية ادارة الموارد البشرية في تفعيل الابداع بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، مجلة سداسية، العدد1، دامة بسكرة، جوان2019.

14. كلثوم واكلي، استراتيجيات وممارسات ادارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد10، جامعة خميسة مليانة، 1-2014.
15. محمد جواد بلقايد، جيلالي بن أحمد، آليات ووسائل ترسيخ وإرساء أخلاقيات الأعمال في المؤسسات الاقتصادية، مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد الثاني، العدد الأول، جامعة الشهيد حمه لخضر، الجزائر، جوان 2017.
16. مصطفى حاج الله عبد القادر جراد، المورد البشري وتحديات التغيير التنظيمي، المجلد الثالث عشر، العدد1، جامعة تيسمسيلت، جوان 2022.
17. نور الدين بوالشرش، محامدية ايمان، واقع ادارة الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 27، جامعة عنابة، ديسمبر 2016.
18. نور الدين صربا، مراد زايد، الثقافة التنظيمية واخلاقيات وقيم العمل، مجلة التنمية وادارة الموارد البشرية، العدد الثامن، جامعة البليدة 2 فيفري 2017.
19. نور طاهر الاقرع، اخلاقيات العمل في مواجهة الفساد، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، العدد13، المجلد5، حزيران 2020.
20. يعقوب سالم، زرفة بلقواس، أخلاقيات العمل وإشكالية الممارسة في المؤسسة الجزائرية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد23، 2017.
21. يعقوب سالم، زرفة بو لقواز، اخلاقيات العمل واشكالية الممارسة في المؤسسة الجزائرية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد23، الوادي، سبتمبر 2017.
22. يوسف بومدين، أخلاقيات الأعمال وارتباطها بالممارسات السليمة للحكومة في منظمات الأعمال المعاصرة من منظور إداري وإسلامي، مجلة الاقتصاد والمالية، العدد00، جامعة الجزائر3، 2015.
23. يوسف خروب، عيسى نجيمي، التزام ادارة الموارد البشرية بمعالم واتجاهات الادارة الجديدة كمطلب للتكيف مع خصائص التغيير في بيئات الاعمال "دراسة نظرية تحليلية"، مجلة العلوم الادارية والمالية، المجلد الثاني، العدد2، جامعة جيجل، 2018.

رابعاً: مواقع انترنت

1. بيان إرشاد، ماهية الموارد البشرية، المقال متاح على الموقع <https://rouwwad.com> تم الاطلاع عليه يوم: 29.03.2023
2. رشيد بيان، ماهية إدارة الموارد البشرية، المقال متاح على الموقع: <https://rouwwad.com>، تم الاطلاع عليه يوم: 2022/12/19، نشر في 28 اغسطس 2021
3. فاضل الشخحي، التحديات التي تواجهه إدارة الموارد البشرية وكيفية مواجهتها، المقال متاح على الموقع: <https://almerja.com> 2023/02/14، نشر في 2016/10/19
4. فريق أرابيا إنك، ما هو الدور الأخلاقي في إدارة الموارد البشرية، المقال متاح على الموقع: <https://arabiainc.com>، تم الاطلاع عليه يوم 2023/3/5، نشر في 20 أكتوبر 2020
5. ولاء غضبات، اخلاقيات ممارسة مهنة ادارة الموارد البشرية، المقال متاح على الموقع <http://e3arabi.com>، تم الاطلاع عليه يوم 2023/2/2، نشر في يوليو 2022/5

خامساً: المحاضرات

1. حمزة بن بلي، عادل بوجري، أثر ممارسة أخلاقيات العمل في أنشطة إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2018-2019.
2. خالد رجم، رشيد مناصريه، العربي عطية، ادارة الموارد البشرية، مناجمت، معهد التكنولوجيا، ميدان التكوين في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، 2016-2017.
3. نعيمة يجاوي، سلسلة محاضرات ادارة الموارد البشرية، اقتصاد النقل والخدمات، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة.
4. مراد بمنقار، ريم قاسمي، السلوك الأخلاقي للقادة وانعكاساتها على نشاط المؤسسة، دراسة نظرية تشخيصية، جامعة باجي مختار عنابة.
5. عبد الله قلس، منهجية البحث العلمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشلف الجزائر، 2018\2016.

سادسا: المداخلات

1. ايمان صوفي، مريم قراري، اخلاقيات العمل كأداة للحد من ظاهرة الفساد الاداري للدول النامية، ورقة بحثية مقدمة ضمن الملتقى حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والاداري، 6-7 ماي 2012، مخبر مالية بنوك وادارة اعمال.
2. فهيمة بديسي، ادارة الموارد البشرية ودورها في خلق ميزة تنافسية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، مخبر البحث المغرب الكبير الاقتصاد والمجتمع، جامعة منتوري، قسنطينة.

الملاحق

الملحق رقم 1: ترخيص التريض

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم:
المسيلة في:

رقم:

إلى السيد:
Agnadiv.....

الموضوع: طلب مساعدة الطلبة على إجراء التريض الميداني.

سيدي المحترم، تحية طيبة و بعد...
في إطار افتتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والإداري، ومن أجل مساعدة الطلبة في إعداد مذكرات التخرج، التي تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في شعبة:
فإنه يشرفنا أن نطلب من سيادتكم مساعدة الطلبة المذكورين في الجدول أدناه، على إجراء تريضهم الميداني بمؤسستكم.
تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الطلبة:

الرقم	الاسم واللقب	رقم بطاقة الطالب	رقم ب.ت.و/ر.س	الإمضاء
01	عمرون آكبة	181835075861	203035357	
02	زر بيا صيباء	181835076237	202443846	

عنوان المذكرة: دور وخليفة إدارة الصوار والبتسوية في تقميل أخلاقيات العمل في المؤسسة.

المشرف (الاسم و اللقب و الإمضاء)	هيئة التريض (الإمضاء والختم)	رئيس القسم (الإمضاء والختم)

http://www.campus.univ-mila.dz/lacsgc
https://www.facebook.com/Vice-Doyen-CFQLE-SEGC-Mila-475721049330765
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
ص ب: 166 مسيلة 38000 الجزائر. ☎ 035-35-33-33

الملحق رقم 2: قائمة الأساتذة المحكمين

الجامعة	الأساتذة
جامعة محمد بوضياف - المسيلة	أ/ فراحتية العيد
جامعة محمد بوضياف - المسيلة	أ/ تاهمي نادية
جامعة محمد بوضياف - المسيلة	أ/ براهيم نادية
جامعة محمد بوضياف - المسيلة	أ/ بتقة هجيرة

الملحق رقم 3: تصريح شرفي بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم التسيير

Université Mohamed Boudiaf a Msila
Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et
des Sciences de Gestion
Département:

تصريح شرفي
بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا المعضي اسفله:

الطالب (ة): تريقت هيساء المولود(ة) بتاريخ: 2000/10/06 بالمسيلة

الجامع لبطاقة التعريف الوطنية (أو رس.) رقم: 201443846 الصادرة بتاريخ: 2018/02/19 عن: المسيلة


المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبية: علوم التسيير تخصص: إدارة أعمال خلال السنة الجامعية: 2022/2023

والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: "دور وعيافة إدارة الموارد البشرية في تفعيل أخلاقيات العمل في المنظمة"

أصريح بشرفي أنني التزمت بمراعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 2023/05/30

التوقيع و البصمة



*بحر كل طالب (ة) تصريحا فرديا في حالة إعداد المذكرة من طرف أكثر من طالب(ة) واحد
**يمنح هذا التصريح ضمن ملاحق المذكرة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم التسيير

Université Mohamed Boudiafa M'sila
Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et
des Sciences de Gestion
Département:

تصريح شرفي
بالالتزام بمعايير الأمانة والتزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسقله:

الطالب (ة): عصرون آية المولود(ة) بتاريخ: 2000/02/19 بـ: المسيلة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أوريس) رقم: 3035357 الصادرة بتاريخ: 2018/06/13 عن: المسيلة


المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبية: علوم التسيير تخصص: إدارة أعمال خلال السنة الجامعية: 2021/2023

والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: "شور وخدمة إدارة الموارد البشرية في تفعيل
أخبار قبيل العمل في المتخامة

أصرح بشرفي أنني التزمت بمراعاة معايير الأمانة والتزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 2023.../05.../30

التوقيع و البصمة



"يحرر كل طالب (ة) تصريحها فرديا في حالة إعداد المذكرة من طرف أكثر من طالب(ة) واحد"
"يحرر هذا التصريح ضمن ملاحق المذكرة"

الملحق رقم 4: استمارة الاستبيان

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص إدارة أعمال

أخي الفاضل/ أختي الفاضلة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

استمارة استبيان

في إطار الإعداد لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال بعنوان " دور وظيفة إدارة الموارد البشرية في تفعيل أخلاقيات العمل في المنظمة-دراسة ميدانية المركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة (agrodiv) " نرجو من سيادتكم أن تمدوا لنا يد المساعدة بالإجابة على أسئلة هذا الاستبيان بدقة وموضوعية مما يعزز الثقة في نتائج هذه الدراسة التي نأمل أن تعود على الجميع بالنفع والفائدة، ونؤكد لكم أن الآراء التي ستدلون بها سوف تتسم بالسرية التامة، وتستخدم فقط لأغراض

تحت إشراف الأستاذة

بتغة صونية

من إعداد الطالبتين

عمرون آية

زريق ميساء

المحور الاول: البيانات الشخصية

(1) الجنس:

ذكر أنثى

(2) السن:

أقل من 30 سنة

31-40 سنة

41-50 سنة

أكثر من 50 سنة

(3) المستوى التعليمي:

ثانوي فأقل ليسانس ماستر دكتوراه

(4) الخبرة المهنية:

أقل من 5 سنوات 5-10 سنوات 11-15 سنة

أكثر من 15 سنة

المحور الثاني: وظائف إدارة الموارد البشرية

الرقم	العبارات	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
--	القسم الأول: التوظيف (الاستقطاب، الاختيار، التعيين)					
01	تعلن المؤسسة عن الوظائف الشاغرة بشفافية ووضوح					
02	تعتمد المؤسسة على مصادر موثوقة لنشر اعلانات التوظيف					
03	تعمل المؤسسة على تطبيق ضوابط واجراءات واضحة في التوظيف					
04	تحدد المؤسسة بموضوعية معايير انتقاء أفضل المترشحين					
05	تختار المؤسسة الموظفين الجدد على أساس اختبارات مدروسة					
06	يتم اختيار اعضاء لجنة مقابلات التوظيف على اساس الجدارة					
07	يتم تعيين الموظفين الجدد بكل حيادية دون تدخل خارجي					

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بالمركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة

08	تتيح المؤسسة لغير الناجحين الطعن في نتائج الاختبارات والمقابلات
--	القسم الثاني: التدريب
09	تولي المؤسسة اهتماما كبيرا لتحسين مهارات العاملين بها
10	تصمم المؤسسة برامج تدريبية مناسبة لكل فئة وظيفية
11	تختار المؤسسة بطريقة عادلة العاملين الخاضعين للبرامج التدريبية
12	تخصص المؤسسة ميزانية سنوية خاصة بالعملية التدريبية
13	تختار المؤسسة بعناية الطرق والاساليب المناسبة لتطوير كفاءاتها
14	تحرص المؤسسة على التعرف على انطباعات المتدربين حول البرامج التدريبية
15	تقيم المؤسسة مستوى نجاح البرامج التدريبية
16	القسم الثالث: تقييم الأداء
17	تتوفر المؤسسة على معلومات كافية حول أداء العاملين بها
18	تمتلك المؤسسة نظام تقييم أداء العاملين واضح ودقيق
19	تشرح المؤسسة مختلف معايير تقييم أداء العاملين
20	تشارك المؤسسة العاملين في تصميم نظام تقييم الاداء
21	تعلم المؤسسة العاملين ببرنامج تقييم ادائهم
22	تنشر المؤسسة معايير تقييم أداء العاملين بمختلف الطرق
23	تحرص المؤسسة على اعلان العاملين الخاضعين للتقييم بنتائج التقييم
--	القسم الرابع: نظم الأجور والحوافز
24	تتسم نظم الاجور والحوافز المطبقة بالعدالة والمساواة
25	تشرح المؤسسة مختلف مكونات نظم الاجور والحوافز للعاملين
26	تشارك المؤسسة النقابات في مناقشة نظم الاجور والحوافز
27	تقدر المؤسسة مختلف الجهود العاملين
28	توفر المؤسسة بيئة عمل مشجعة على أداء افضل
29	تشجع المؤسسة العاملين بما تقدمه الاقتراحات التي تخص أسالي اساليب العمل

المحور الثالث: أخلاقيات العمل

الرقم	العبارات	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
01	تشدد المؤسسة العاملين بها الالتزام التام بالأنظمة والقوانين					
02	توزع المؤسسة المهام وفق هيكل تنظيمي مرن وواضح					
03	تحرص المؤسسة على نشر أخلاقيات العمل بالتركيز على النزاهة والعدالة					
04	تشجع المؤسسة كل الاقتراحات والانتقادات الهادفة الى تحسين بيئة العمل					
05	تسهر المؤسسة على تعاون العاملين لحل المشكلات ومعالجة الأخطاء					
06	تحترم المؤسسة مشاعر العاملين الايجابية والسلبية					
07	تراعي المؤسسة الظروف الاجتماعية التي يمر بها العامل					
08	تعمل المؤسسة على عدم اساءة استعمال الصلاحيات الممنوحة للمديرين ورؤساء الأقسام					
09	تهتم المؤسسة بتعزيز العلاقات الاجتماعية بين العاملين					