

واقع الالتزام بأخلاقيات الأعمال في إطار وظائف المؤسسة من وجهة نظر العاملين

في شركة مناجم الفوسفات تبسة

Commitment to business ethics and its impact on decision making in the economic institution

رامي كوثر

جامعة العربي بن مهيدي

Kaouther.rami@gmail.com

تاريخ القبول: 2018/05/21

دريد حنان

جامعة العربي التبسي

dhdrid@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2018/02/22

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر الالتزام بأخلاقيات الأعمال على عملية اتخاذ القرار في المؤسسة الاقتصادية باعتبار أن الامتثال لأخلاقيات الأعمال يعتبر أحد المقومات لتحقيق كفاءة وفعالية استخدام الإمكانيات والموارد وضمان توفر أسس وقواعد جودة الممارسات التنظيمية والإدارية، وبالتالي فهي تمثل الإطار الشامل للحكم على التصرفات والأفعال المختلفة.

وقد تم التوصل إلى أن عملية اتخاذ القرار هي نقطة الانطلاق لجميع وظائف ونشاطات وتفاعلات المؤسسة على البيئة المحيطة بها وبالتالي يتعين البدء بهذه الوظائف للوصول إلى قرارات سليمة تراعي المتطلبات والاعتبارات الأخلاقية والاجتماعية، إضافة إلى أن الالتزام بأخلاقيات الأعمال لا يقتصر فقط على الأفراد العاملين بل يتعدى الأمر إلى البحث عن نوعية المنتجات الآمنة عند الاستخدام والمحسنة لنوعية الحياة مع الاستغلال الأمثل للموارد وحماية البيئة وعدم السعي فقط وراء تحقيق الربح من خلال الإفراط في تشجيع الاستهلاك والاستغلال السيئ للدعاية والإعلان.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الأعمال، اتخاذ القرار، وظائف المؤسسة.

تصنيف JEL : L11،D79،A13

Abstract

This study aims to identify the impact of the commitment business ethics on the decision making process in the economic companies, as commitment business ethics is one of the factors to achieve the efficiency and effectiveness of potentials and resources using, also to available the quality of organizational and administrative practices, so, the commitment business ethics Represents a comprehensive framework for judging different actions and actions.

The most important results of this study indicate that the decision-making is the first step for all functions, activities and interactions of the

organizations on environment, so organizations must to start with these functions to reach correct decisions that correspond to the requirements of ethical and social considerations. In addition the commitment business ethics is not only related to employees but also related to the quality of safe products used which improving life quality with the optimal utilization of resources and environment protection, and not only seek profit by encouraging excessive consumption and the bad exploitation of Advertising.

Keywords: business ethics, decision making, economic company.

Jel Classification Codes: A13, D79 ;L11

1. مقدمة:

في ظل توجه المؤسسات الاقتصادية نحو استخدام الموارد واستنزافها متخذة من الكفاءة الاقتصادية دليلاً لتعظيم الأرباح وما نتج عن ذلك من مشكلات بيئية وأخلاقية مست بقيم المجتمع ومعاييرته تدخلت الحكومات والمنظمات الدولية لوضع تشريعات وقوانين ضابطة لعمل المؤسسات للتوفيق بين المسؤولية الاقتصادية، البيئية، الاجتماعية والأخلاقية لبلوغ الأهداف. فأدى ذلك إلى تزايد اهتمام المؤسسات الاقتصادية بأخلاقيات الأعمال وما يرتبط بها من سياسات وبرامج والتدريب عليها في محاولة للارتقاء بمسؤولياتها الاجتماعية والتزاماتها الأخلاقية من خلال إعادة صياغة الأهداف والسياسات بطريقة تبرز المسؤولية الأخلاقية للمؤسسة انطلاقاً من اتخاذ القرارات التي لا تعنى فقط بالجانب الاقتصادي وإنما تتعداها لتشمل الجوانب الأخلاقية هذه الأخيرة التي تظهر على مستوى وظائف وأنشطة المؤسسة.

1.1. إشكالية الدراسة:

على ضوء ما سبق تتمحور إشكالية الدراسة من خلال التساؤل الرئيسي التالي: كيف يؤثر الالتزام بأخلاقيات الأعمال على عملية اتخاذ القرار في المؤسسة الاقتصادية؟

2.1. فرضيات الدراسة:

على ضوء ما سبق تتمحور إشكالية الدراسة من خلال التساؤل الرئيسي التالي: كيف يؤثر الالتزام بأخلاقيات الأعمال على عملية اتخاذ القرار في المؤسسة الاقتصادية؟
ولمعالجة إشكالية الدراسة وكإجابة مبدئية عن التساؤلات الفرعية سيتم صياغة الفرضيات الآتية:

- تلتزم شركة مناجم الفوسفات تبسة باتخاذ قرارات أخلاقية ضمن وظيفة الإنتاج،

- تلتزم شركة مناجم الفوسفات تبسة باتخاذ قرارات أخلاقية ضمن وظيفة الموارد البشرية،
- تلتزم شركة مناجم الفوسفات تبسة باتخاذ قرارات أخلاقية ضمن وظيفة المحاسبة.
- تلتزم شركة مناجم الفوسفات تبسة باتخاذ قرارات أخلاقية ضمن وظيفة البحث والتطوير.

3.1. أهداف الدراسة:

- تقديم إطار نظري يوضح مفهوم أخلاقيات الأعمال، مفهوم اتخاذ القرار،
- إبراز مجالات اتخاذ القرارات الأخلاقية في المؤسسة الاقتصادية،
- الكشف عن مختلف تطبيقات المسؤولية الأخلاقية في إطار وظائف المؤسسة في شركة مناجم الفوسفات تبسة.

2. الإطار النظري للدراسة

2.1. مفهوم أخلاقيات الأعمال

2.1.1. تعريف أخلاقيات الأعمال

حظيت أخلاقيات الأعمال بالكثير من التعاريف وأهمها فيما يلي:

- عرفت أخلاقيات الأعمال على أنها: مجموعة القواعد والمبادئ التي تحدد ما هو السلوك الصحيح والسلوك الخاطئ. (نجم عبود، 2005)
- كما تعرف بأنها: " مجموعة من المعايير والمبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري وتمثل خطوطا توجيهية للمديرين في صنع القرار واختيار البديل الأخلاقي من بين البدائل المتاحة والذي يرضي أصحاب المصلحة". (زكريا مطلق، 2008)
- كما تعرف أخلاقيات الأعمال بأنها: تحليل وسائل تطبيق المعايير الأخلاقية للأفراد في قراراتهم الملموسة المتخذة داخل المؤسسة والتي تؤثر على قرارات الجهات الفاعلة أو على المؤسسة عموما. (Ander, 2002)

من خلال ما سبق يمكن القول أن أخلاقيات الأعمال تعبر عن التزام الأفراد في المؤسسة بمجموعة من القيم والمعايير التي يعتمدها المجتمع والتي تمثل الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال تجاه شيء ما، وتوضح ما هو مقبول أو صحيح وما هو مرفوض أو خاطئ بشكل نسبي.

2.1.2. أبعاد أخلاقيات الأعمال

وتتمثل في المبادئ الأساسية التي تتكون منها أخلاقيات الإدارة في الآتي: (عثماني،

2015)

- العدالة وتتضمن ثلاثة أبعاد رئيسية وهي: عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات وعدالة التعاملات ويقصد بعدالة التوزيع الإنصاف المدرك من قبل الموظفين حول توزيع الموارد من قبل المؤسسة، أما العدالة الإجرائية فتشير إلى الإنصاف المدرك من قبل الموظفين حول الإجراءات والسياسات المستخدمة في مكان العمل وبالتالي فهي تعني العلاقات الاجتماعية وكيفية صنع القرارات الإدارية، وفيما يخص عدالة التعاملات فإنها تشير إلى طريقة تصرف الإدارة تجاه الأفراد والتي ترتبط بشكل أساسي بطريقة تعامل المديرين مع المرؤوسين.

- المساواة وتشمل عدم التمييز بين الأجناس والأعمار والأديان والأعراق في الوظائف والتساوي بينهم في الأجور والحوافز حسب الكفاءات.

- الأمانة وتعني الالتزام بالواجبات الاجتماعية وأدائها على خير ما يرام، كما تتمثل الأمانة في الأداء الوظيفي من خلال حسن العمل والاجتهاد فيه.

- الإخلاص ويعني الإخلاص التفاني في العمل من أجل خدمة الزبون وتقديم كل جهد ومهارة، وكذلك الصدق وإطلاع العملاء على الحقيقة، إضافة إلى تقيد العامل بتنفيذ عمله بأمانة وإخلاص وتقديم المساعدة الحقيقية في عمله.

- السرية وتعني حفاظ الموظف على سرية المعلومات مما يزيد م ثقة رؤسائه به، وهذا ما يشجع الرؤساء على إطلاع المرؤوسين على الجوانب السرية لكي يتخذوا قراراتهم في العمل مما يعزز ثقتهم بأنفسهم.

- الثقة، حيث يمكن القول أن الثقة التنظيمية هي توقعات ومعتقدات ومشاعر يحملها الأفراد تجاه المؤسسة التي ينتمون إليها والمرتبطة بالممارسات والسلوكيات الإدارية المطبقة، والتي روعي فيها الالتزام بالقيم الأخلاقية العامة والإدارية الخاصة.

- المساءلة وهي وسيلة للأفراد والمؤسسات يمكن من خلالها أن يتحملوا مسؤولية أدايتهم بحيث يؤدي ذلك إلى اطمئنان من يتعامل معهم بأن الأمور تجري للصالح العام ووفق الأهداف المرسومة.

- الشفافية وتشير إلى الوضوح في كل مجالات العمل التي تتم بين الإدارة العليا والمستويات الإدارية الأخرى، بحيث تكون متاحة للجميع كل حسب اختصاصه.

3.1.2. مصادر أخلاقيات الأعمال

تستمد أخلاقيات الأعمال مصادرها من ثلاثة أركان أساسية وهي كالاتي: (بوحومة ومهديد، 2014)

- القوانين والتشريعات وتمثل في المعايير القانونية الموثقة التي تحدد سلوكيات الأفراد والمؤسسات والقيم الأخلاقية بتطبيق هذه القوانين.
- العمليات التربوية والاجتماعية والمعتقدات الدينية والتي تستند على القيم المتبادلة والمشاركة بين الأفراد.
- الاعتقادات الشخصية للفرد من خلالها تتحدد المعايير المرتبطة بسلوك الفرد وحرته في التصرف المناسب وفقا لذلك.

2.2. مفهوم عملية اتخاذ القرار

اختلف الكتاب والباحثين حول تحديد تعريف واضح لعملية اتخاذ القرار وسيتم تناول أهم هذه التعاريف فيما يلي:

- عرفت عملية اتخاذ القرار على أنها: "اختيار البديل الأفضل من بين عدد من البدائل من حيث قدرته على تحقيق أكبر مجموعة من النتائج المرغوبة وأقل عدد من النتائج غير المرغوبة". (Philippe, 2008)
- وتعرف بأنها: عملية اختيار بديل واحد من بين مجموعة من البدائل الممكنة لتحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف خلال فترة زمنية معينة في ضوء العوامل البيئية والموارد المتاحة في المؤسسة. (أمال أحمد، 2010)
- وتعرف أيضا بأنها: الطريقة المنظمة لمواجهة المواقف والمشكلات أثناء العمل عن طريق توفير المعلومات الكافية وإيجاد البدائل المناسبة في سبيل تحقيق الهدف المرغوب. (محمد حافظ، 2006)

من خلال ما سبق يمكن القول أن عملية اتخاذ القرار هي مجموعة خطوات شاملة ومتسلسلة تهدف إلى إيجاد حل لمشكلة معينة أو مواجهة حالة طارئة أو موقف معين من خلال المفاضلة بين مجموعة من البدائل واختيار البديل الأمثل الذي يحقق الأهداف المرسومة.

3.2. مجالات اتخاذ القرار في ظل الالتزام بأخلاقيات الأعمال

إن أخلاقيات الأعمال تدور تتجسد من خلال التفاعل الإيجابي لمختلف أنشطة وإدارات المؤسسة لكي تكون القرارات المتخذة من قبل المؤسسة ذات أبعاد سلوكية إيجابية وكذلك لا تؤثر

على مصالح أي من الفئات التي تتعامل معها المؤسسة ويظهر ذلك من خلال آثار ونتائج القرارات المتخذة.

1.3.2. اتخاذ القرار الأخلاقي ضمن وظيفة الإنتاج والعمليات

لم تعد إدارة الإنتاج تعمل ضمن إجراءات فنية وتكنولوجية منعزلة عن الظواهر السلوكية والأخلاقية بل أصبحت حلقة وصل تمر من خلالها الكثير من أوجه العلاقة مع فئات المجتمع المختلفة من مدافعين عن حقوق المستهلك وجمعيات حماية البيئة من التلوث وكذلك الدولة بقراراتها المختلفة خاصة في مجال استخدام الموارد واختيار مواقع الوحدات الإنتاجية والمخازن وكذلك القوانين المتعلقة بجودة المنتج ومواصفاته وإصابات العمل بسبب التكنولوجيا. وتوضح المرتكزات الأخلاقية في مجالات القرارات المتخذة ضمن إدارة الإنتاج فيما يلي: (طاهر محسن وصالح مهدي، 2008)

2.3.2. قرارات تصميم المنتج أو الخدمة: يفترض على المؤسسة التي تهتم بعلاقتها مع المجتمع والأطراف ذات المصلحة وتخدم التشريعات والقوانين السائدة أن تراعي وهي تتخذ قرارات تصميم المنتج العديد من الجوانب منها المواد الأولية المستخدمة وطبيعة هذه المواد وصلابتها وسلامة المستهلكين، إضافة إلى أسلوب استخدام المواد والطاقة المستهلكة.

3.3.2. قرارات تصميم مواقع الإنتاج: في هذا الإطار هناك العديد من القرارات التي تتخذ ويفترض أن تستند إلى أسس أخلاقية ومنها اختيار مواقع إنتاج تأخذ بعين الاعتبار سلامة العاملين وسهولة حركتهم وحركة معدات العمل في الموقع، إضافة إلى توفير بيئة عمل تناسب العاملين من حيث نظافة مكان العمل والتهوية وعدم التسبب في الضوضاء.

4.3.2. قرارات تكنولوجيا العمليات المستخدمة: يؤثر نوع التكنولوجيا المستخدمة في الإنتاج على العديد من جوانب الحياة وبالتالي فإن المؤسسة الملتزمة أخلاقيا يجب أن تعالج هذه الإشكالية وذلك من خلال اتخاذ قرارات استخدام تجهيزات تساعد في التخلص من مخلفات الإنتاج وتقليل الضوضاء والتلوث، وكذلك ضمان سلامة العاملين والهيئات الإدارية في المؤسسة.

5.3.2. قرارات التخطيط والرقابة: إن المؤسسة التي تريد تجسيد منظورها الأخلاقي تجاه مختلف الأطراف يجب أن تأخذ بعين الاعتبار الخطط التي تبناها وآليات الرقابة سواء كانت على مستوى الإنتاج أو الطاقة أو التخزين، وذلك من خلال مراعاة إشكالية استخدام المواد الأولية ونوعيتها، طبيعة الإجهاد الذي يتعرض له العاملون وفترات الراحة إضافة إلى التعامل الصحيح

والنزاهة في العلاقة مع المجهزين، والتخلص من المخلفات وكفاءة استخدام الطاقة وعدم التلاعب بالأسعار.

6.3.2. قرارات إدارة الجودة: تستند أخلاقيات الجودة إلى تعزيز ثقة المستهلك والسوق في المنتجات والخدمات التي تقدمها المؤسسة وذلك من خلال الالتزام الأخلاقي والاجتماعي، وتتجسد في نشر مفاهيم التحسين المستمر والسلوك المنضبط وتحفيز العاملين وإشراكهم في العمل وتنمية روح الإبداع والتفكير.

4.2. اتخاذ القرار الأخلاقي ضمن وظيفة التسويق

أصبحت أخلاقيات الأعمال من المواضيع المهمة المرتبطة بالتسويق باعتبار أن التسويق يعبر عن عمليات متجددة تقوم بها المؤسسات ويحدث من خلالها تكاملاً بين منتجاتها مع سلوكيات وأهداف وقيم المجتمع فقد تم التركيز على ضرورة أن تكون القرارات التسويقية متناسبة مع قيم المستهلك ومتطلبات المجتمع. ويمكن توضيح أثر الالتزامات الأخلاقية على اتخاذ القرارات التسويقية من خلال عناصر المزيج التسويقي وتمثل في الآتي: (طاهر محسن وصالح مهدي، 2008)

1.4.2. قرارات تقديم المنتج: وتمثل في اتخاذ القرار بتقديم منتجات آمنة عند الاستخدام وتتضمن تعليمات كاملة وصریحة عن كيفية الاستخدام (حق الأمان)، إضافة إلى الحصول على المعلومات الكافية عن السلع والخدمات وأن تكون هذه المعلومات كافية وتعطي نتائج دقيقة (حق الحصول على المعلومات)، وكذلك حق اختيار المنتج الذي يشبع حاجات ورغبات المستهلكين (حق الاختيار)، إضافة إلى التعامل مع الشكاوي المقدمة من طرف المستهلكين والاستماع إليها واتخاذ الإجراءات اللازمة للتعامل معها (حق سماع رأي المستهلك).

2.4.2. قرارات التسعير: يمكن للمؤسسة أن تجسد التزامها الأخلاقي من خلال السياسات التسعيرية التي تنتهجها لسلعها وخدماتها والتي يجب أن تكون سياسة عادلة ومعقولة وتحقق التوازن بين التكلفة والربح المحقق.

3.4.2. قرارات التوزيع: تتجسد هذه القرارات من خلال الالتزام الأخلاقي في اختيار منافذ التوزيع التي تناسب المستهلكين من حيث سهولة الوصول إليها وتقدم منتجات مسؤولة اجتماعياً وأخلاقياً وتسهيل عمليات الاتصال بالمستهلكين.

4.4.2. قرارات الإعلان والترويج: يتجسد القرار الأخلاقي من خلال البرامج الإعلانية والترويجية الصادقة وغير المبالغ فيها والتي تحمل معلومات واقعية وغير مضللة.

5.2. اتخاذ القرارات الأخلاقية في إطار وظيفة الموارد البشرية

أصبح ينظر إلى المورد البشري على أنه قدرات متعددة وميزات إبداعية يفترض أن تكون محل اهتمام المؤسسة وأن تتحمل مسؤولياتها الأخلاقية تجاه هذا المورد، ويمكن للمؤسسة أن تجسد مسؤولياتها الأخلاقية تجاه الموارد البشرية من خلال الالتزام بالموثوقية في الإجراءات والأساليب المعتمدة في عمليات التعبئة والاستقطاب إضافة إلى المقابلة والاختيار والتعيين وأن تتسم هذه الإجراءات بالشفافية والنزاهة والعدالة. مما يحقق فرص متكافئة وعدالة اجتماعية لأفراد المجتمع، كما يمكن أن تجسد إدارة الموارد البشرية التزامها الأخلاقي من خلال أنشطة التدريب والتطوير والتي يجب أن تنعكس إيجابيا لصالح العاملين والمؤسسة ككل. ويمكن توضيح ذلك م خلال الآتي: (طاهر محسن وصالح مهدي، 2008)

1.5.2. استقطاب الموارد البشرية: إذا كانت إجراءات الاستقطاب سليمة فإنها تنعكس إيجابيا على المؤسسة من خلال الاختيار الأنسب والأفضل للوظائف الشاغرة، وتتجسد المسؤولية الأخلاقية لإدارة الموارد البشرية عن طريق الالتزام بصدق الإعلان عن الوظائف الشاغرة في المؤسسة والالتزام بإجراءات تتسم بالشفافية والنزاهة والعدالة لتحقيق فرص متكافئة وعدالة اجتماعية لجميع أفراد المجتمع.

2.5.2. المقابلة والاختبار والاختيار والتعيين: يفترض أن تقوم إدارة الموارد البشرية بهذه الإجراءات على أكمل وجه بحيث تعكس صورة المؤسسة الايجابية للعاملين وللجهات الأخرى في المجتمع، ويمكن تعزيز جوانب المسؤولية الأخلاقية في هذه الإجراءات من خلال اعتماد أسس موضوعية بعيدة عن التحيز عند إجراء المقابلة، إضافة إلى إتاحة فرص متساوية لجميع المرشحين وتوفير جو ملائم لاختيار الأكفأ، كما يجب أن تكون لجان الاختبار مراعية للموضوعية وأن يتم الاختيار والتعيين على أساس نتائج الاختبارات والمقابلات لتجسد العدالة والمصداقية والكفاءة وبالتالي تنعكس إيجابا على سمعة المؤسسة.

3.5.2. التدريب والتطوير: يمكن أن تجسد إدارة الموارد البشرية التزامها الأخلاقي من خلال أنشطة التدريب والتطوير المختلفة بحيث تنعكس إيجابا لصالح العاملين والمؤسسة والمجتمع، يفترض على المؤسسة أن تنظر إلى أنشطة التدريب على أنها أنشطة مهمة تعزز من قدراتها على المدى

البعيد وتبتعد عن النظرة قصيرة المدى لأنشطة التدريب والتطوير لكونها تكلفه يجب العمل على تخفيضها باستمرار.

6.2. اتخاذ القرارات الأخلاقية في إطار وظيفة المحاسبة والمالية

تشير أخلاقيات الأعمال ضمن وظيفة المحاسبة إلى مجموعة المبادئ والمعايير المهنية التي تحدد ما هو صحيح وغير صحيح أي أنها تحدد ما يجب فعله وما لا يجب فعله وبالتالي فهي تساعد في اتخاذ قرارات تراعي الاعتبارات الأخلاقية وذلك من خلال القدرة المهنية وعدم الإفشاء وحماية سرية المعلومات المتعلقة بأعمال المؤسسة والتصرف باستقامة وتقديم المعلومات الكاملة والموضوعية. وحتى يمكن القول أن وظيفة المحاسبة تساعد في اتخاذ القرارات الأخلاقية يجب توفر الآتي: (نجم عبود، 2005)

- أن تقدم الإجراءات المحاسبية معالجة عادلة لكل الأطراف ذات العلاقة،
- أن تكون البيانات المحاسبية سليمة، غير متحيزة، نزيهة،
- أن تساهم التقارير المالية في الكشف عن الحقيقة بشكل دقيق ودون تضليل.

7.2. اتخاذ القرارات الأخلاقية في إطار وظيفة البحث والتطوير

تلعب وظيفة البحث والتطوير دورا أساسيا على مستوى المؤسسة من خلال ما تقدمه من بحوث ودراسات تساهم في زيادة مخزون المعرفة في المؤسسة واستخدامها في تطبيقات جديدة في النشاط الإنتاجي من خلال تحسين وتطوير المنتجات والعمليات الإنتاجية. ووظيفة البحث والتطوير كباقي الوظائف الأخرى تخضع لمعايير أخلاقية للحد من التصرفات اللاأخلاقية والتي تضر بالمؤسسة والمجتمع. ويبرز البعد الأخلاقي لوظيفة البحث والتطوير من خلال مجموعة الأبحاث التي يتم اعتماد نتائجها من طرف المؤسسة لاتخاذ قرارات سليمة وتمثل في الآتي: (نجم عبود، 2005)

- أبحاث تهدف إلى رعاية البشرية والمجتمع،
- أبحاث تهدف إلى حماية البيئة والطبيعة.

3. الإطار التطبيقي للدراسة

1.3. مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الإطارات والمسؤولين في شركة مناجم الفوسفات - مديرية تبسة- والمقدر عددهم ب 44 إطارا. باعتبارهم على صلة مباشرة بعملية اتخاذ القرار. وقد تم

اختيار عينة عشوائية من إدارات الشركة والبالغ عددهم 40 إدارا بالمديرية، أي بنسبة 91% من مجتمع الدراسة.

2.3. أداة الدراسة :

تم تصميم الاستمارة كأداة أساسية تساعد في الحصول على المعلومات والبيانات الضرورية احتوت على 22 عبارة موزعة على 4 محاور لقياس مدى الالتزام الأخلاقي على مستوى القرارات المتخذة في المؤسسة محل الدراسة.

وقد تم اختبار ثبات أداة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ لجميع فقرات الاستبيان وقدرت ب 0.96 وهي نسبة مرتفعة تسمح باستعمال الاستمارة والوثوق في النتائج المتوصل إليها إلى حد ما. ويمكن توضيحها من خلال الجدول الآتي:

3.3. عرض نتائج الدراسة

1.3.3. استجابات أفراد العينة نحو اتخاذ القرار الأخلاقي ضمن وظيفة الإنتاج

سيتم اختبار بيانات هذا المحور من خلال الفقرات من (01-06) من حيث المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وهي موضحة في الجدول الآتي :

الجدول 1: استجابات أفراد العينة نحو اتخاذ القرار الأخلاقي ضمن وظيفة الإنتاج

الترتيب	الدلالة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	رقم العبارة
02	مرتفع جدا	0,609	4,61	تضع المؤسسة إجراءات ومعايير تحدد كيفية اختيار المواد الأولية	01
01	مرتفع جدا	0,692	4,67	تعمل المؤسسة على اختيار مواقع الإنتاج التي تتوافق مع المتطلبات الأخلاقية والاجتماعية	02
04	مرتفع جدا	0,792	4,42	تعتمد المؤسسة على آلات وأجهزة تساعد في التخلص من المخلفات وتقليل الضوضاء	03
04	مرتفع جدا	0,792	4,42	تعتمد المؤسسة على الصيانة المستمرة لأجهزة الإنتاج للمحافظة على سلامة العاملين والبيئة	04

05	مرتفع جدا	0,747	4,39	تعمل المؤسسة على تطهير المصنع والأجهزة ومعدات الإنتاج	05
03	مرتفع جدا	0,870	4,48	تراعي المؤسسة الإجهاد الذي يتعرض له العاملون وتخصص لهم فترات للراحة	06
/	مرتفع جدا	0.546	4.50	قرارات الإنتاج	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل *SPSS 20*

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن هناك إجماع من طرف أفراد العينة على أن هناك مستوى مرتفع من القرارات الأخلاقية التي يتم اتخاذها ضمن وظيفة الإنتاج في الشركة محل الدراسة، وهذا ما يؤكد المتوسط الحسابي للمحور ككل والذي بلغ 4.50 وهي قيمة مرتفعة.

2.3.3. استجابات أفراد العينة نحو اتخاذ القرار الأخلاقي ضمن وظيفة التسويق

سيتم اختبار بيانات هذا المحور من خلال الفقرات من (07-10) من حيث المتوسط

الحسابي والانحراف المعياري وهي موضحة في الجدول الآتي :

الجدول 2 : استجابات أفراد العينة نحو اتخاذ القرار الأخلاقي ضمن وظيفة التسويق

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة	الترتيب
07	تلتزم المؤسسة بتقديم منتجات آمنة عند الاستخدام	4,00	0,829	مرتفع	04
08	تعمل المؤسسة على الالتزام بالمتطلبات الأخلاقية في تقديم كل ما يتناسب مع قيم المستهلك	4,09	0,723	مرتفع	03
09	السياسة السعرية التي تتبعها المؤسسة توازن بين التكلفة والربح	4,55	0,666	مرتفع	01
10	تعتمد المؤسسة المصنقات والإعلانات للاستخدام الآمن لمنتجاتها	4,48	870,0	مرتفع جدا	02
	قرارات التسويق	4.28	0.571	مرتفع جدا	/

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل *SPSS 20*

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن هناك إجماع من طرف أفراد العينة على أن هناك مستوى مرتفع من القرارات الأخلاقية المتعلقة بوظيفة التسويق، وهذا ما يؤكد المتوسط الحسابي للمحور ككل والذي بلغ 4.28 وهي قيمة مرتفعة. كما أن النتائج المتعلقة بالانحرافات المعيارية تظهر أن هناك فروق ضعيفة في إجاباتهم حيث بلغ الانحراف المعياري لجميع الفقرات 0.571.

3.3.3. استجابات أفراد العينة نحو اتخاذ القرار الأخلاقي ضمن وظيفة الموارد البشرية

سيتم اختبار بيانات هذا المحور من خلال الفقرات من (11-13) من حيث المتوسط

الحسابي والانحراف المعياري وهي موضحة في الجدول الآتي :

الجدول 3: استجابات أفراد العينة نحو اتخاذ القرار الأخلاقي في إدارة الموارد البشرية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة	الترتيب
11	تلتزم المؤسسة بالشفافية والنزاهة عند اتخاذ الإجراءات لاستقطاب الأفراد المؤهلين وتعيينهم	4,06	0,933	مرتفع	03
12	تعمل المؤسسة على تحقيق الفرص المتكافئة لجميع أفراد المجتمع	4,09	0,805	مرتفع	02
13	تحرص المؤسسة على تدريب العاملين وتطويرهم وتنمية مهاراتهم	4,48	870,0	مرتفع جدا	01
	قرارات الموارد البشرية	4.21	0.735	مرتفع جدا	/

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل *SPSS 20*

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن هناك إجماع من طرف أفراد العينة على أن هناك مستوى مرتفع من القرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والتي تأخذ بعين الاعتبار البعد الأخلاقي، وهذا ما يؤكد المتوسط الحسابي للمحور ككل والذي بلغ 4.21 وهي قيمة مرتفعة. كما أن النتائج المتعلقة بالانحرافات المعيارية تظهر أن هناك فروق ضعيفة في إجاباتهم حيث بلغ الانحراف المعياري لجميع الفقرات 0.735.

4.3.3. استجابات أفراد العينة نحو اتخاذ القرار الأخلاقي في المحاسبة

سيتم اختبار بيانات هذا المحور من خلال الفقرات من (14-19) من حيث المتوسط

الحسابي والانحراف المعياري وهي موضحة في الجدول الآتي :

الجدول 4 : استجابات أفراد العينة نحو اتخاذ القرار الأخلاقي ضمن وظيفة المحاسبة والمالية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة	الترتيب
14	تعمل المؤسسة على تحليل الآثار الإيجابية والسلبية لمنتجاتها ونشاطاتها	484,	870,0	مرتفع جدا	01
15	تتوقع المؤسسة العواقب المحتملة لنشاطاتها ومنتجاتها	3,85	939,0	متوسط	04
16	تعمل المؤسسة على قياس تكلفة الأنشطة والمنتجات التي لها تأثير على البيئة والمجتمع	484,	870,0	مرتفع جدا	01
17	تستخدم المؤسسة نتائج قياس التكاليف لتصحيح التأثيرات السلبية لنشاطاتها	484,	870,0	مرتفع جدا	01
18	تعكس المعلومات المحاسبية صورة واضحة عن تأثيرات نشاطات ومنتجات المؤسسة	64,0	,0 933	مرتفع	03
19	تساهم التقارير المالية في تقديم صورة واضحة عن وضعية المؤسسة	4,12	321,0	مرتفع	02
	قرارات المحاسبة	4.25	0.719	مرتفع	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل SPss 20

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن هناك إجماع من طرف أفراد العينة على أن هناك مستوى مرتفع من القرارات المتعلقة بوظيفة المحاسبة والتي تأخذ بعين الاعتبار البعد الأخلاقي، وهذا ما يؤكد المتوسط الحسابي للمحور ككل والذي بلغ 4.25 وهي قيمة مرتفعة. كما أن النتائج المتعلقة بالانحرافات المعيارية تظهر أن هناك فروق ضعيفة في إجاباتهم حيث بلغ الانحراف المعياري لجميع الفقرات 0.719.

5.3.3 استجابات أفراد العينة نحو اتخاذ القرار الأخلاقي في إطار وظيفة البحث والتطوير

سيتم اختبار بيانات هذا المحور من خلال الفقرات من (20-22) من حيث المتوسط

الحسابي والانحراف المعياري وهي موضحة في الجدول الآتي :

الجدول 5 : استجابات أفراد العينة نحو اتخاذ القرار الأخلاقي ضمن وظيفة البحث والتطوير

الترتيب	الدلالة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	رقم العبارة
02	مرتفع	879,0	09,4	تشجع المؤسسة البحث العلمي لإيجاد الحلول المناسبة للمشاكل التي تسببها نشاطاتها	20
01	مرتفع	781,0	4,12	تحرص المؤسسة على اكتشاف خبرات جديدة للتطوير	21
03	مرتفع	704,0	064,	تحرص المؤسسة على اكتشاف أساليب تقنية جديدة تساهم في حماية البيئة والمجتمع	22
	مرتفع	0.75 5	4.09	قرارات وظيفة البحث والتطوير	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل SPss 20

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن هناك إجماع من طرف أفراد العينة على أن هناك مستوى مرتفع من القرارات المتعلقة بوظيفة البحث والتطوير والتي تأخذ بعين الاعتبار البعد الأخلاقي، وهذا ما يؤكد المتوسط الحسابي للمحور ككل والذي بلغ 4.09 وهي قيمة مرتفعة. كما أن النتائج المتعلقة بالانحرافات المعيارية تظهر أن هناك فروق ضعيفة في إجاباتهم حيث بلغ الانحراف المعياري لجميع الفقرات 0.755.

4.3. اختبار فرضيات الدراسة

- الفرضية الأولى: تلتزم شركة مناجم الفوسفات تبسة باتخاذ قرارات أخلاقية ضمن وظيفة الإنتاج.

من خلال الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة والمتمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري تتأكد صحة الفرضية الأولى وذلك من خلال مراعاة الجوانب الأخلاقية عند تصميم منتجات الشركة واختيار مواقع إنتاج تتناسب وسلامة العاملين وسهولة حركتهم إضافة إلى استخدام تكنولوجيا تساهم في التقليل من المخلفات وتقليل الضوضاء. كما تلتزم الشركة بمراعاة إشكالية استخدام المواد الأولية ونوعيتها.

- الفرضية الثانية: تلتزم شركة مناجم الفوسفات تبسة باتخاذ قرارات أخلاقية ضمن وظيفة التسويق.

ومن خلال النتائج المشار إليها في الجدول رقم 04 تتأكد صحة الفرضية الثانية وذلك انطلاقاً من التزام الشركة بتقديم منتجات آمنة عند الاستخدام وسياسة تسعيرية تحقق التوازن بين التكلفة والربح المحقق، إضافة إلى اعتماد برامج إعلانية هادفة وغير مبالغ فيها واختيار منافذ توزيع يسهل على المستهلكين الوصول إليها.

● الفرضية الثالثة: تلتزم شركة مناجم الفوسفات تبسة باتخاذ قرارات أخلاقية ضمن وظيفة الموارد البشرية.

ومن خلال النتائج المشار إليها في الجدول رقم 05 تتأكد صحة الفرضية ويظهر ذلك من خلال أن التزام الشركة محل الدراسة باعتماد إجراءات وأساليب تتسم بالشفافية والنزاهة والعدالة لاستقطاب الموارد البشرية المؤهلة وتعيينهم، إضافة إلى تدريب وتطوير العاملين لتحقيق أهداف إيجابية على المدى البعيد بغض النظر عن التكلفة التي تتحملها الشركة على المدى القصير.

● الفرضية الرابعة: تلتزم شركة مناجم الفوسفات تبسة باتخاذ قرارات أخلاقية ضمن وظيفة المحاسبة.

من خلال النتائج المشار إليها في الجدول رقم 06 تتأكد صحة الفرضية الفرعية الرابعة ويظهر ذلك من خلال أن الشركة تهتم بتقييم نشاطاتها ومنتجاتها ومدى تأثيرها على البيئة والمجتمع ككل والإفصاح عنها في شكل معلومات محاسبية موثوق بها.

● الفرضية الخامسة: تلتزم شركة مناجم الفوسفات تبسة باتخاذ قرارات أخلاقية ضمن وظيفة البحث والتطوير.

من خلال النتائج المشار إليها في الجدول رقم 07 تتأكد صحة الفرضية الفرعية الخامسة ويظهر ذلك من خلال أن الشركة تعمل على تشجيع البحوث لإيجاد تقنيات وأساليب جديدة ومنتجات أقل ضرراً على المجتمع والبيئة التي تعمل فيها.

4. النتائج والتوصيات

1.4. نتائج الدراسة

من خلال ما سبق تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تتمثل أهمها في الآتي:

● أن الالتزام بأخلاقيات الأعمال يعتبر أحد المقومات لتحقيق كفاءة وفعالية استخدام الإمكانيات والموارد وضمان توفر أسس وقواعد جودة الممارسات التنظيمية والإدارية في المؤسسة.

- أن عملية اتخاذ القرار هي نقطة الانطلاق لجميع وظائف ونشاطات وتفاعلات المؤسسة مع البيئة المحيطة بها، وبالتالي يتعين البدء بهذه الوظائف (الإنتاج، التسويق، الموارد البشرية والمحاسبة) للوصول إلى قرارات سليمة تراعي المتطلبات والاعتبارات الأخلاقية والاجتماعية.
- تظهر القرارات الأخلاقية على مستوى وظيفة الإنتاج من خلال وضع إجراءات لتصميم منتجات غير مضرّة بالبيئة والمجتمع واختيار مواقع إنتاج تتلاءم مع الصحة العامة، إضافة إلى الاهتمام بنظافة مواقع الإنتاج واعتماد أجهزة وآلات تساعد في التقليل من المخلفات وتقليل الضوضاء.
- تتخذ المؤسسة قرارات أخلاقية ضمن وظيفة التسويق من خلال الالتزام بتقديم منتجات آمنة عند الاستخدام وبسياسة تسعيرية تناسب المستهلك وتوازن بين التكلفة والربح المحقق، إضافة إلى اعتماد برامج إعلانية غير مبالغ فيها واختيار منافذ توزيع يسهل الوصول إليها من طرف المستهلكين.
- تتخذ المؤسسة قرارات أخلاقية ضمن وظيفة الموارد البشرية من خلال الالتزام بالشفافية والموضوعية والنزاهة عند اتخاذ الإجراءات اللازمة لاستقطاب الموارد البشرية واختيارها وتعيينها وذلك لتحقيق الفرص المتكافئة بين جميع أفراد المجتمع، إضافة إلى تحمل تكاليف البرامج التدريبية على المدى القصير لتنمية مهاراتهم وتحقيق أهداف إيجابية على المدى البعيد.
- تتخذ المؤسسة قرارات أخلاقية ضمن وظيفة المحاسبة من خلال الالتزام بتوفير معلومات موثوقة فيها، سليمة وغير متحيزة إضافة إلى تقديم التقارير والكشوف المالية دون تضليل.
- تتخذ المؤسسة قرارات أخلاقية ضمن وظيفة البحث والتطوير من خلال الخضوع للمعايير الأخلاقية التي تحد من التصرفات غير الأخلاقية التي تضر بالمؤسسة والمجتمع.

2.4. التوصيات

- من خلال ما سبق تم التوصل إلى جملة من الاقتراحات تتمثل في الآتي:
- رفع الوعي بأهمية الأخلاق والامتثال للمعايير الأخلاقية.
 - وضع القوانين والمدونات الخاصة بقواعد الأخلاق.
 - تكثيف العمليات التكوينية والتدريبية لتكثيف ثقافة الموارد البشرية مع المتطلبات الأخلاقية والاجتماعية.

5. قائمة المراجع:

الكتب والمؤلفات:

1. نجم عبود نجم (2005)، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، مؤسسة الوراق، الأردن.
2. زكريا مطلق الدوري، أحمد علي صالح (2008)، إدارة الأعمال الدولية منظور سلوكي واستراتيجي، دار اليازوري، الأردن.
3. أمال أحمد طعمة (2010)، اتخاذ القرار والسلوك القيادي، دار ديونو، الأردن، الطبعة الثانية.
4. محمد حافظ حجازي (2006)، دعم القرارات في المنظمات، دار الوفاء، الإسكندرية، الطبعة الأولى.
5. طاهر محسن منصور الغالي، صالح مهدي محسن العامري (2008)، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل، عمان، الطبعة الثانية.

المجلات العلمية:

1. عثمانى أمينة (2015)، تحليل الأسس النظرية للأخلاقيات في الإدارة وآليات إرسائها، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة مسيلة، العدد 14.

الملتقيات العلمية:

1. بوحومة عبد الحميد، مهديد فاطمة الزهراء (2014)، دور الثقافة التنظيمية في ترسيخ أخلاقيات الأعمال التجارية اليابانية، الملتقى الوطني الثالث حول تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة.

Ouvrages:

1. Ander boyer (2002), l'impossible éthique des entreprises, édition d'organisation.
2. Philippie Farcet(2008), Management: Manuel et Application, Edition fouchzr, Vanves.