

ورقة بحثية بعنوان:

استخدام نماذج **Logit** لاختبار أثر أخلاقيات الأعمال في الموارد البشرية على الرضا عن المركز الوظيفي في المؤسسات العمومية

الملتقى الدولي الثالث عشر حول:

دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم استراتيجية التنمية المستدامة، الواقع والرهات

يومي 14 و15 نوفمبر 2016

بجامعة حسيبة بن بوعلوي لشلف، الجزائر

إعداد

med.tergou@gmail.com

جامعة الشلف

أستاذ محاضر

د/ ترقو محمد

meddahi26@gmail.com

جامعة البويرة

أستاذ محاضر

د/ مداحي محمد

ملخص:

دفع الورقة البحثية إلى اختبار أثر أخلاقيات الأعمال في الموارد البشرية على الرضا في المركز الوظيفي في المؤسسات العمومية باستخدام نموذج Logit، من خلال استهداف عينة مكونة من 43 موظف في 3 مؤسسات عمومية استخدام المعاينة الطبقية، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن أداة القياس على درجة عالية من الثبات، إضافة إلى التأثير الطردي المعنوي إحصائيا لكل من الشفافية والوضوح في التوظيف والانتقاء والحماية من الأخطار المهنية على الرضا عن المركز الوظيفي بدرجة 48.23%، وعدم وجود تأثير العدالة والمساواة بين الموظفين وتحسين الظروف الاجتماعية والاهتمام لتدريب والتطوير.

الكلمات المفتاحية:

أخلاقيات الأعمال، الموارد البشرية، الرضا عن المركز الوظيفي، المؤسسة العمومية، نماذج Logit.

مقدمة:

دفع الإدارة المثلى للمورد البشري إلى التعامل الإيجابي والهادف مع الموظفين الذين يقومون أداء وظائف متعددة في المؤسسة، من خلال القيم بوظائف محددة ولتالي ضرورة تقييم حسن استثمار كل موظف في مركزه الوظيفي من خلال رضاه عن هذا المركز اعتبارا بمستواه التعليمي وخبرته المهنية إضافة إلى إنتاجيته المثلى في المركز الذي يشغله.

يعتبر الالتزام لمبادئ والسلوك الأخلاقي سواء على صعيد الفرد في الوظيفة أو في مهنة معينة أو مجموعة أو منظمات الأعمال ذو أهمية لغة نظرا للمكاسب على المدى القصير، حيث أن أداء الموظف ورضاه عن مركزه الوظيفي يتطلب قواعد ومفاهيم أخلاقية راقية تتجسد في نفسه من جهة وفي مسؤوليه من جهة أخرى بحيث تكون هذه الأخلاقيات والمعاملات جيدة أو على الأقل مقبولة ومحفزة.

إشكالية الدراسة: لنظر إلى التأثير المباشر للالتزام أخلاقيات الوظيفة سواء من طرف الموظف أو مسؤوله، ولنظر إلى ما يحققه هذا التأثير من مكاسب على الأقل في المدى القصير، تسعى مختلف المؤسسات إلى اختبار محددات الرضا عن المركز الوظيفية الذي يحقق من خلاله الموظف إنتاجية كلية عظمى (إنتاجية حدية معدومة)، دفع هذه الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الرئيسي التالية:

- ما مدى ثير أخلاقيات الأعمال في الموارد البشرية على الرضا عن المركز الوظيفي في المؤسسات العمومية؟

1- العلاقة النظرية بين أخلاقيات الأعمال في الموارد البشرية الرضا عن المركز الوظيفي: إن استعراض موضوع الأخلاق يمكن أن يحدد الكثير من الأسس والقواعد التي تؤثر مضامين وأبعاد الأخلاقيات والتعاملات، إذ أن المنابع التي ينهل منها الفرد تكون انعكاسا لسلوكه الشخصي وما يترتب عليه من تفاعلات يومية تنعكس إيجابا وسلبا على الأطراف المتعامل معها، ولهذا كان حرا بنا أن نبين ما معنى الخلق، ودور الأخلاق في حياة المسلم.

1-1- مفهوم أخلاقيات الأعمال وأهميتها: تدف الأخلاقيات داخل منظومة العمل إلى تحديد كلا من القواعد التي تحكم سلوك الناس وما يفعلونه من أشياء حسنة لها قيمتها وكل القرارات الأخلاقية أساسها هي قيم الفرد. والقيم هي مبادئ سلوك مثل الأمانة، المساءلة، الالتزام بتنفيذ الوعود، السعي إلى التميز، الولاء، الاستقامة، احترام الآخرين وغالبية الناس يوافقون على هذه القيم ويعجبون بها كأساسيات للسلوك ولرغم من ذلك فإن الأخلاقيات تصبح أكثر تعقيدا عندما يكون هناك مواقف تتضارب فيها القيم مع أشياء أخرى وهكذا فإن الأخلاقيات هي مجموعة القواعد التي تحدد السلوك الصحيح وتحدد أيضا السلوك غير الصحيح وهذه القواعد الأخلاقية تقول لنا متى يكون سلوكنا مقبولا ومتى يكون مرفوضا وخاطئا.

أ- تعريف الخلق: في مادة خلق في اللغة العربية على وجهين، كما قال أبو بكر الأنباري¹: الخلق في كلام العرب على وجهين: أحدهما الإنشاء على مثال أبدعه، والآخر التقدير. وقال في قوله تعالى: ﴿فتبارك الله أحسن الخالقين﴾ [المؤمنون، الآية 14] معناه أحسن المقدرين، وكل شيء خلقه الله فهو مبتدئه على غير مثال سبق إليه، قال تعالى: ﴿ألا له الخلق والأمر، تبارك الله رب العالمين﴾ [الأعراف، الآية 54]. قال ابن سيده: خلق الله الشيء يخلقه خلقا أحدثه بعد أن لم يكن، والخلق يكون المصدر ويكون المخلوق.

ومن لآ خلق الإفك خلقا إذا افتراه كاختلقه وتخلقه²، ومنه قوله تعالى: ﴿وتخلقون إفكاً﴾ أي تقدررون كذ.

الخلق: الخليفة أي الطبيعة والجمع خلائق، و يقال إنه لخلق لآك أي شبيهه، ما أخلقه أي ما أشبهه، و يقصد كذلك لخلق: النصيب و الحظ الصالح، و يقال هذا الرجل ليس له خلق أي ليس له رغبة في الخير، ولا في الآخرة و لا صلاح في الدين، و في كذلك مادة خلق بمعنى بلي فخلق الثوب يخلق خلقوا، و يقال أخلقني فلان ثوبه بمعنى أعطاني خلقا من الثياب، و ثوب أخلاق: ممزق من جوانبه والأخلق هو الأملس³.

ومن جانب آخر فقد عرفت الأخلاق على أآ "المفاهيم الخلقية التي تحدد السلوك وفيما إذا كان صحيحا أو غير صحيح" ، و بنفس المعنى فقد عرفت على أآ "المعتقدات التي تؤمن بها لإقرار ما هو صحيح وما هو

¹ - ابن منظور: "لسان العرب"، دار الكتب العلمية، ج 5، ط1، بيروت، لبنان، سنة 2005، ص: 831.

² - السيد محمد الزبيدي: "ج العروس من جواهر القاموس" ، للد 13، دار الكتب العلمية، بيروت، ط1، سنة 2007، ص: 148.

³ - الخليل ابن أحمد الفراهيدي: "العين"، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط1، سنة 2003 ، للد 1، ص 438.

خطأ"، والشيء الذي يلاحظ من هذين التعريفين أما يركزان على تحديد السلوك الصحيح للعلاقة ما بين الطرفين. وكما عرفت وبمعنى آخر على أن " المبادئ الأدبية والقيم التي تحكم أفعال وقرارات الأفراد أو المايغ أو المنظمات". وفي هذا التعريف إشارة واضحة إلى المبادئ الأدبية التي تستند إلى المنابع الأخلاقية المرشدة والمصححة للسلوك الإنساني الأخلاقي⁴.

ب- مفهوم أخلاقيات الأعمال: تعد أخلاقيات العمل اليوم من الأمور المهمة لشغل الوظيفة في المنظمة إذ يتم التأكيد عليها من إدارها لآما تعد بمثابة الرقابة الذاتية للفرد لأنه يستطيع أن يميز بين الصواب والخطأ في سلوكه أثناء العمل، ولهذا يتم استقطاب الأفراد ذوي الأخلاقيات العالية للعمل في المنظمة على أساس أن هؤلاء الأفراد هم الذين يجلبون الأخلاقيات لها أو أن المنظمة تستمد أخلاقيا من الأفراد العاملين فيها⁵.

لذا يمكن تعريف أخلاقيات العمل في المنظمة "ا اتجاه الإدارة وتصرفها تجاه موظفيها وزئنها والمساهمين ولتمتع عامة وقوانين الدولة ذات العلاقة بتنظيم عمل المنظمات إذ ينطبق هذا التعريف بذاته على عمل الأفراد"⁶.

ج- أهمية أخلاقيات العمل: إتباع الأخلاق هو أمر يجب أن يحرص عليه كل شخص ولكن إدارة المؤسسة لن تعتمد على مدى التزام العاملين أخلاقيات العمل بناء على قناعهم الشخصية بل هي بحاجة لأن تُلزمهم بذلك كجزء من متطلبات العمل. فكما أوضحت فإن عدم الالتزام أخلاقيات العمل يؤثر على أداء المؤسسة ولتالي فلا بد لها من الحرص على تطبيقها.

لذلك فإنه من الضروري تحيد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عرف المؤسسة لكي يلتزم به الجميع. في غياب ذلك فإن كل موظف يكون له مقاييسه الشخصية والتي تختلف من شخص لآخر:

- لا بد من التعامل بحزم مع كل إخلال هذه الأخلاقيات؛
- لا بد أن يتم التعامل مع الكذب في التقارير وفي البيات وفي التعامل بكل حزم؛
- لا بد أن تُعامل روح العداة والإيذاء بين العاملين جزاء الرادع. لا يمكن ترك كل موظف يتصرف حسب ما اعتاد عليه فلا يمكن ترك الموظفين يتبادلون الألفاظ البذيئة أو يحكون المؤامرات لبعضهم؛
- لا يمكن أن يتم التعامل مع من لا يحترم أخلاقيات العمل بتهاون فهذا يجعل الجميع يسلك نفس المسلك؛
- لا يمكن أن تقبل أن يكون العاملين لهم مصالح متداخلة مع مصالح المؤسسة؛
- لا يمكن أن تقبل أن تكون روح العداة هي المنتشرة بين العاملين؛
- كما لا يمكن أن تقبل أن يحدع موظفا عميلا أو موردا أو م تقدم لوظيفة؛

⁴ - البكري مر: "الاتصالات التسويقية والترويج"، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، سنة 2006، ص ص:144-145.

⁵ - Daft, Richard L., (2003), *Management, South-Western & College Publishing Co., Canada*, p 326.

⁶ - الاونكتاد: "السياسات العامة للأعمال وهيكل التنظيم الأساسية المنهج الدولي لمؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية ، لعم العربي للمحاسبين القانونيين، عمان ، الأردن، سنة (2001) ، ص 194.

-لا يمكن أن تقبل المؤسسة أن خذ العاملين هذا قيِّمة من الموردين أو العملاء، ويجب أن يتم التعامل مع كل أمر يخص أخلاقيات العمل بكل شدة مهما كانت رتبة الشخص المخالف؛

-إن طرح وبناء منظومة للأخلاقيات في شتى مجالات الحياة العملية يعزز من ترابط الموظفين وتفاعلهم بشكل أفضل مع بعضهم البعض وإلا فما هو اختلافنا الجوهرى عن الحيوانات ولماذا كرمنا الله لعقل إن لم نعقل هذه الأمور؛

- وجود قوانين وتشريعات يساعد على دئة الإضرات والإختلافات الناشئة بسبب الطبيعة الإنسانية وبسبب البيئة المتغيرة بشكل مستمر؛

-وجود قائمة لأخلاقيات وبروتوكولات التعامل يساعد على جعل الطريق واضحاً لدى الإنسان أو الموظف ويبعده كل البعد عن التوتر الناشئ من الخوف من المستقبل والخوف من ظلم ومن حية الترقية أو العلاوة او حتى الفصل من العمل؛

-يخفف وجود هذه البروتوكولات من تعزيز التحفيز الشخصي للفرد لعدم كسر القوانين وغالباً ما يتم إلغاء جانب العقوبة في هذه القوانين؛

-تطبيق الأخلاقيات في مؤسسة أو شركة ما يساعد من تحسين صوراً؛

-أن بناء منظومة أخلاقية في المنظمة يساعد في الإرتقاء أخلاقيات موظفيها وينعكس ذلك بشكل مباشر على طريقة تعاملهم مع العملاء أو الشركاء مما يضيفي التميز على الشركة ككل .

1-2- أخلاقيات الأعمال وإدارة الموارد البشرية: تغطي أخلاقيات إدارة الموارد البشرية تلك القضايا الأخلاقية الناشئة حول العلاقة بين أصحاب العمل والموظفين، مثل الحقوق والواجبات المستحقة بين صاحب العمل والموظف. صاحب العمل لا يلزم أن يكون فرداً خصوصاً في القطاعات الحكومية المملوكة للدولة حيث أن صاحب العمل هو الدولة والممثلة في إدارة المال العام المملوك للشعب والذي استأمنت عليه السلطة الشرعية في الدولة. ازداد الاهتمام أخلاقيات الأعمال نظراً لارتباطه لقوة الاقتصادية للدول والمؤسسات على حد سواء خصوصاً وأن أخلاقيات الموظف تلعب دور أساسي في دعم سمعة المؤسسات وقطاعات الأعمال التابعة للدولة، وقد يؤدي إيار أخلاقيات الموظف الإدارية إلى إيار المؤسسات والمنظمات الحكومية خصوصاً على المدى الطويل. ولا تقل أهمية الالتزام أخلاقيات الوظيفة العامة عن أخلاقيات الأعمال في القطاع الخاص لارتباطها المباشر بجودة المنتج سواء كان سلعة أم خدمة مقدمة للجمهور.

إن الأخلاقيات في موقع العمل قد تنعكس على أداء وأنشطة المدراء إذ أن هذا المدير سيراى العديد من المحددات الأخلاقية قبل أن يظهر أي رد فعل، فالتصرفات اللاقانونية واللااخلاقية أو الانزعاجات الإدارية التي تظهر ضمن نطاق أخلاقيات العمل يهتم بما هو صحيح أو ما هو خاطئ في الحالات الاعتيادية فضلاً عن ما يواجهه الفرد في عمله اليومي كاستخدام الموارد المنظمة لأغراض شخصية أو الاتفاقيات غير الواضحة.

لذا فإن قياس الالتزام أخلاقيات العمل من خلال مدى ميل المنظمة وأفرادها العاملين نحو الالتزام لقوانين والأنظمة المعمول بها مثال ذلك إاحة فرصة متساوية للعاملين، الالتزام لقوانين والأنظمة والرشوة وأي مدفوعات أو مقبوضات غير قانونية.

ويشير العديد من الكتاب والباحثين هذا الصدد إلى أخلاقيات الإدارة أو أخلاق الإدارة التي تتأثر كثيرا لقيم والتقاليد الاجتماعية والتشريعات النافذة والعوامل الموقفية، تحدد علاقات المدير لأفراد العاملين والأفراد الآخرين خارج المنظمة ذوي المصالح في تمتع، نلاحظ من خلال تطور الفكر الإداري أن أخلاقيات الإدارة كثيرا ما غيرت من طبيعة العمل الإداري، ففي الماضي كان التركيز على حماية مصالح المالكين والاهتمام لأرح في حين أن الاتجاه الحالي يركز على الاهتمام لمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الإدارة.

تشير الأخلاقيات بشكل عام إلى القيم والمعايير الأخلاقية التي يستند لها أفراد تمتع لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ، بحيث تتعدد المصادر التي تستند عليها هذه الأخلاقيات نظرا لاختلافها من مجتمع لآخر ومن فترة زمنية إلى أخرى، حيث أن الدين والتاريخ والعادات والتقاليد والأعراف والثقافة الوطنية والتكوين والعائلة والقادة والأحزاب السياسية ووسائل الإعلام وتطورها والخبرة العلمية والعملية تعتبر كلها مصادر تساهم في تشكيل أخلاقيات الأعمال في أي مجتمع من المجتمعات.⁷

تسعى المؤسسات إلى الإدارة السليمة للموارد البشرية داخلها من خلال تبيينهم لأدوار محددة والقيام بمهام معينة، ويتطلب ذلك تحليل الوظائف من خلال جمع المعلومات عن كل وظيفة لغرض التعرف على وصف الوظيفة ومتطلباتها ومواصفاتها وخصائصها وطبيعتها، ومقارنتها لمورد بشري من حيث إمكاناتها ومستواها التعليمي وخبرته المهنية مدف تحقيق رضاه في مركزه الوظيفي والمهام الموكلة له، ومن أهم الاستخدامات التي يهدف إليها المسؤول في المؤسسة من تحليل متطلبات الوظيفة ما يلي:⁸

- الاختيار والتأهيل: من خلال وضع نظام سليم لاختيار الأفراد الذين يمتلكون القدرات والمؤهلات وتنطبق عليهم الشروط الواجب توافرها طبقا للمواصفات الوظيفية، إضافة إلى وضع برامج هيل للعاملين.
- التدريب والتنمية: من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء الوصف والمواصفات الوظيفية بحيث يتم وضع البرامج التدريبية وتدريب العاملين لنظر إلى مستوى الأداء والمهارات المطلوبة.
- الأجور والمرتبات: من خلال منح الأجر العادل للموظف والذي يتناسب مع أهمية العمل الذي يقوم به، بحيث يعود الاختلاف في القيمة المالية (الأجر) إلى الاختلاف في الوصف والمواصفات الوظيفية لمقارنة مع الوظائف الأخرى.

⁷ طاهر محسن منصور الغالي، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2005، ص:134.

⁸ عبد الباري إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، منحنى نظمي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2008، ص ص:139-141.

- **حماية العاملين:** من خلال تحديد أخطار الوظيفة وأخطار ظروف العمل ولتالي تحديد الإجراءات اللازمة لحماية العاملين من الحوادث وأخطار العمل.

- **تخطيط الموارد البشرية:** لهدف تحديد احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية كما ونوعا.

2- آلية جمع ومعالجة البيانات:

2-1- إعداد أداة القياس: تم إعداد استمارة مساعدة اعتمادا على القائمة التدقيقية المقترحة لفحص مدى التزام منظمات الأعمال بمسؤولياتها الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال في مختلف وظائفها وممارستها الإدارية لتركيز على محور المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال في الموارد البشرية وقد تكونت الاستمارة من العناصر التالية:

- **الجزء الأول:** تضمن البيانات الديموغرافية للمستقفي لتركيز على ثلاثة عناصر أساسية لها علاقة بدراسة وهي: جنس المستقفي، مركزه الوظيفي وخبرته المهنية.

- **الجزء الثاني:** تضمن مدى رضا الموظف بمركزه الوظيفي لنظر إلى إمكانياته من جهة ومستواه التعليمي من جهة أخرى، وتم حصرها إلى قرارين (رضا، عدم رضا) تمهيدا لاستخدام نماذج Logit.

- **الجزء الثالث:** تضمن عناصر الالتزام لمسؤولية الاجتماعيات في الموارد البشرية المدعومة من طرف الباحثين: طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري في كتلة الموسوم بـ المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، الأعمال واتمعت في الصفحتين 333 و334 والمقياس مكون من ثمانية عشر (عبارة).

2-2- الصدق الظاهري لأداة القياس: تم عرض الاستمارة على ثلاث خبراء بحيث أنه تم طرح مجموعة من الملاحظات تمثلت أساسا في صياغة العبارة وازدواجتها إضافة إلى بعض الغموض في بعض العبارات وملاحظات أخرى سعى الباحثان إلى أخذها بعين الاعتبار لاستخلاص الاستبانة في صيغتها النهائية القابلة للتوزيع.

2-3- آلية اختيار العينة: تم استهداف ثلاث (3) مؤسسات عمومية خدمية كعينة للدراسة، وتم اختيار عينة الدراسة على أساس المعاينة الطبقية.

وتطبيقا لخاصية العشوائية في العينة الطبقية تم تشفير مكاتب الموظفين رقام ثم اختيار العينة عشوائيا استخدام جدول الأرقام العشوائية ذو رقمين نظرا لأن حجم عينة الدراسة لا يتجاوز 99، ثم استهداف الموظفين الذين ظهرت أرقام مكاتبهم في الاختيار.

نظرا لتخصص بعض العبارات والتي تحتاج إلى شرح وتوضيح تم اعتماد توزيع الاستمارة على شكل أسلوب المقابلة اعتمادا على معطيات الاستبانة بحيث يتم تقديم التوضيحات اللازمة للمستقفي تسهيلا لإيجاته.

نتائج فرز الاستبيانات ومعالجة البيانات

المؤسسة	المؤسسة 01	المؤسسة 02	المؤسسة 03
البيان			
عدد الموظفين	59	52	17

13,28	40,63	46,09	حصة كل مؤسسة
6	16	18	الحجم التقديري للعينة
10	20	25	عدد الاستثمارات الموزعة
8	18	22	عدد الاستثمارات المسترجعة
2	2	3	عدد الاستثمارات غير المسترجعة
0	2	3	عدد الاستثمارات الملغاة
8	16	19	عدد الاستثمارات القابلة للدراسة (الحجم الفعلي للعينة)

المصدر : من إعداد الباحثين

2-4- الصدق البنائي لأداة القياس: اختبارات لثبات أداة القياس تم استخدام طريقتين: معامل الثبات ألفا كرونباخ" وطريقة التجزئة النصفية وكانت النتائج كالتالي:

أ- معامل الثبات "ألفا كرونباخ": قدر معامل الثبات ألفا كرونباخ للاستبانة ككل بـ 0.8228 ويعتبر ضمن مستويات مرتفعة وفي مجالات مقبولة ولتالي فإن أداة القياس المستخدمة على تميز بدرجة عالية من الثبات.
ب- طريقة التجزئة النصفية: تم إجراء اختبار التجزئة النصفية اعتمادا على معامل التجزئة النصفية لـ "غوتمان" *Guttman Split-half* وبلغت قيمة المعامل 0.533 وهي قيمة مقبولة وهذا ما يدعم الاختبار الأول ن أداة القياس المستخدم ذات درجة عالية من الثبات ولتالي لإمكان الاستعانة بنتائجها.

3- مدى تطبيق المؤسسات لأخلاقيات الأعمال في الموارد البشرية وثير المتغيرات الوسيطة:

3-1- اختبار مدى تطبيق المؤسسات لأخلاقيات الأعمال في الموارد البشرية: الهدف من هذا الاختبار هو تحديد مدى اختبار المؤسسات الثلاث لأخلاقيات الأعمال في الموارد البشرية على الموظفين بحيث يتم أخذ متوسط حسابي مرجعي يقدر بـ 3.00 ومن خلال عملية الاختبار حصلنا على النتائج التالية:

اختبار *t* لمدى تطبيق أخلاقيات الأعمال في الموارد البشرية في المؤسسات الممثلة لعينة الدراسة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة <i>t</i>	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الفروق في المتوسط
أخلاقيات الأعمال في الموارد البشرية	3.4783	0.5792	5.415	42	0.000	0.4783 +

المصدر : من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برمج SPSS20

تشير النتائج إلى أن متوسط تطبيق أخلاقيات الأعمال للموارد البشرية في المؤسسات يساوي 3.4783 وهو أكبر من المتوسط المرجعي بـ 0.4783 كما أن تطبيق أخلاقيات الأعمال للموارد البشرية في المؤسسات ذو دلالة إحصائية.

3-2- استجابة عناصر أخلاقيات الأعمال في الموارد البشرية لمتغير الجنس: يثبت اختبار LEVENE أن تباين استجابات الأفراد حول عبارات محاور الشفافية والوضوح في التوظيف، العدالة والمساواة بين الموظفين وتحسين الظروف الاجتماعية، الحماية من الأخطار الوظيفية متجانس نظرا لأن احتمال إحصائية *F* أكبر من 0.05 للمتغيرين ولتالي سوف يتم استخدام اختبار *t* في حالة التباين المتجانس ، أما تباين استجابات الأفراد حول

عبارات محور الاهتمام والتدريب والتطوير فهو غير متجانس نظرا لأن احتمال إحصائية F أقل من 0.05 للمتغير ولتالي سوف يتم استخدام اختبار t في حالة التباين غير المتجانس.

لنظر إلى احتمال إحصائية t في حالة التباين المتجانس لنسبة لمتغيرات الشفافية والوضوح في التوظيف، العدالة والمساواة بين الموظفين وتحسين الظروف الاجتماعية، الحماية من الأخطار الوظيفية يلاحظ أنه يقدر بـ 0.21، 0.069، 0.343 على التوالي ولتالي فإن استجابة أفراد العينة المدروسة حول عبارات هذه المحاور لا تعزى إلى متغير الجنس.

لنظر إلى احتمال إحصائية t في حالة التباين غير المتجانس لمتغير الاهتمام والتدريب والتطوير يلاحظ أنه يقدر بـ 0.042 ولتالي فإن استجابة أفراد العينة المدروسة حول عبارات هذا المحور تعزى إلى متغير الجنس.

اختبار t لوجود فروق في المتوسطات تعزى إلى متغير الجنس

المتغير	المتغير الوسيط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إختبار LEVENE لتجانس التباين			إختبار t		
				طبيعة التباين	F	مستوى الدلالة	إحصائية t	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الشفافية والوضوح في التوظيف	ذكر	3.58	0.49	متجانس	0.19	0.662	1.27-	41	0.210
	أز	3.79	0.39				1.43-	22	0.165
الاهتمام والتدريب والتطوير	ذكر	4.28	0.33	متجانس	95.30	0.000	3.65	41	0.001
	أز	3.45	1.17				2.31	11	0.042
العدالة والمساواة بين الموظفين وتحسين الظروف الاجتماعية	ذكر	4.21	0.49	متجانس	1.08	0.304	1.87	41	0.069
	أز	3.91	0.34				2.24	26	0.034
الحماية من الأخطار الوظيفية	ذكر	2.54	0.82	متجانس	1.38	0.246	0.96	41	0.343
	أز	2.24	1.09				0.84	14	0.417

المصدر : من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برمج SPSS20

3-3 - استجابة عناصر أخلاقيات الأعمال في الموارد البشرية لمتغير الوظيفة: يلاحظ من خلال الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات الأفراد حول محاور الشفافية والوضوح في التوظيف، الحماية من الأخطار الوظيفية تعزى إلى متغير الوظيفة نظرا لأن قيمة F المحسوبة أقل من F الجدولية وهو ما تبرره مستويات الدلالة (0.219، 0.771) وهي أكبر من مستوى الدلالة المفترض (0.05)، غير أن الفروق في استجابات الأفراد حول عبارات محوري الاهتمام والتدريب والتطوير، العدالة والمساواة بين الموظفين وتحسين الظروف الاجتماعية يعزى إلى متغير الوظيفة نظرا لأن مستوى الدلالة لاختبار F يساوي 0.012 و 0.008 على التوالي وهو أقل من 0.05.

تحليل التباين الأحادي لاختبار وجود فروق في المتوسطات تعزى إلى متغير الوظيفة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
الشفافية والوضوح في التوظيف	بين المحاور	0.0198	1	0.0198	0.086	0.771
	داخل المحاور	9.456	41	0.231		
	اموع	9.475	42			
الاهتمام والتدريب والتطوير	بين المحاور	3.293	1	3.293	6.924	0.012
	داخل المحاور	19.498	41	0.476		
	اموع	22.791	42			
العدالة والمساواة بين الموظفين وتحسين الظروف الاجتماعية	بين المحاور	1.483	1	1.483	7.712	0.008
	داخل المحاور	7.882	41	0.192		
	اموع	9.364	42			
الحماية من الأخطار الوظيفية	بين المحاور	1.219	1	1.219	1.555	0.219
	داخل المحاور	32.145	41	0.784		
	اموع	33.364	42			

المصدر : من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برمج SPSS20

3-4 - استجابة عناصر أخلاقيات الأعمال في الموارد البشرية لمتغير الخبرة المهنية: يلاحظ من خلال الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات الأفراد حول محاور الشفافية والوضوح في التوظيف، الحماية من الأخطار الوظيفية تعزى إلى متغير الخبرة المهنية نظراً لأن قيمة F المحسوبة أقل من F الجدولية وهو ما تبرره مستويات الدلالة (0.123 و 0.489) وهي أكبر من مستوى الدلالة المفترض (0.05)، غير أن الفروق في استجابات الأفراد حول عبارات محوري الاهتمام والتدريب والتطوير، العدالة والمساواة بين الموظفين وتحسين الظروف الاجتماعية يعزى إلى متغير الخبرة المهنية نظراً لأن مستوى الدلالة لاختبار F يساوي 0.000 و 0.001 على التوالي وهو أقل من 0.05.

تحليل التباين الأحادي لاختبار وجود فروق في المتوسطات تعزى إلى متغير الخبرة المهنية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
الشفافية والوضوح في التوظيف	بين المحاور	0.941	2	0.471	2.205	0.123
	داخل المحاور	8.534	40	0.213		
	اموع	9.475	42			
الاهتمام والتدريب والتطوير	بين المحاور	9.794	2	4.897	15.071	0.000
	داخل المحاور	12.997	40	0.325		
	اموع	12.791	42			
العدالة والمساواة بين الموظفين وتحسين الظروف الاجتماعية	بين المحاور	2.687	2	1.343	8.047	0.001
	داخل المحاور	6.677	40	0.167		
	اموع	9.364	42			
الحماية من الأخطار الوظيفية	بين المحاور	1.171	2	0.585	0.727	0.489
	داخل المحاور	32.193	40	0.805		
	اموع	33.364	42			

المصدر : من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برمج SPSS20

4- الدراسة التطبيقية استخدام نموذج Logit:

4-1- تقديم المتغيرات ونتائج تقدير نموذج Logit: هدف اختبار أثر عناصر أخلاقيات الأعمال للمواد

البشرية على الرضا في المركز الوظيفي للموظف استخدام نماذج Logit، حيث تتمثل عناصر أخلاقيات الأعمال للمواد البشرية التي تمثل المتغيرات المستقلة فيما يلي:

- الشفافية والوضوح في التوظيف tran .
 - الاهتمام والتدريب والتطوير ent .
 - العدالة والمساواة بين الموظفين وتحسين الظروف الاجتماعية equ .
 - الحماية من الأخطار الوظيفية sec .
- في حين يتمثل المتغير التابع في الرضا عن المركز الوظيفي pp .
من خلال تقدير نموذج Logit حصلنا على النتائج التالية:

نتائج تقدير نموذج Logit:

Variable	Coefficient	Std. Error	z Statistic	Prob.
TRAN	1.761385	1.810602	2.621381	0.0085
ENT	-1.762981	0.921628	-1.913109	0.0597
EQU	3.288541	2.235769	1.469062	0.1418
SEC	1.836904	0.047007	1.627067	0.0532
C	29.18819	12.21376	2.389615	0.0189

McFadden R-squared	0.579075	Mean dependent var	0.302328
S.D. dependent var	0.761701	S.E. of regression	0.285315
Akaike info criterion	0.718165	Sum squared resid	3.093372
Schwarz criterion	0.903295	Log likelihood	-17.09199
Hannan-Quinn criter	0.823885	Deviance	22.18307
Restr. deviance	52.70060	Restr. log likelihood	-28.35134
LR statistic	30.51871	Avg. log likelihood	0.257955
Prob(LR statistic)	0.000004		

Obs with Dep=0	30	Total obs	43
Obs with Dep=1	13		

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برمج 9Eviews

- وجود تأثير طردي معنوي إحصائياً عند مستويات المعنوية 1%، 5% و 10% للشفافية والوضوح في التوظيف على الرضا في المركز الوظيفي.
- وجود تأثير عكسي معنوي إحصائياً عند مستوى معنوية 10% للاهتمام والتدريب والتطوير على الرضا في المركز الوظيفي.
- عدم وجود تأثير معنوي إحصائياً للعدالة والمساواة بين الموظفين وتحسين الظروف الاجتماعية على الرضا في المركز الوظيفي.
- وجود تأثير طردي معنوي إحصائياً عند مستوى معنوية 10% للحماية من الأخطار الوظيفية على الرضا في المركز الوظيفي.

نظرا لعدم معنوية معلمة متغير العدالة والمساواة بين الموظفين وتحسين الظروف الاجتماعية سيتم حذفه من النموذج وإعادة التقدير، حيث كانت نتائج تقدير النموذج المعدل كالتالي:

نتائج تقدير نموذج Logit بعد إلغاء متغير العدالة والمساواة بين الموظفين وتحسين الظروف الاجتماعية

Dependent Variable: PP
Method: ML - Binary Logit (Newton-Raphson / Marquardt steps)
Date: 09/26/13 Time: 22:43
Sample: 1 43
Included observations: 43
Convergence achieved after 6 iterations
Coefficient covariance computed using observed Hessian

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
TRAN	4.780164	1.853574	2.580620	0.0038
CNT	0.865388	0.828540	1.032688	0.1530
SOC	1.841188	0.785581	2.344323	0.0191
C	-3.49069	1.884017	-1.852976	0.0634

McFadden R-squared	0.024909	Mean dependent var	0.302326
S.D. dependent var	0.484701	S.E. of regression	0.290765
Akaike info criterion	0.780740	Sum squared resid	3.504060
Schwarz criterion	0.802173	Log likelihood	-12.51032
Hannan-Quinn criter.	0.828757	Deviance	25.02084
Restr. deviance	52.70288	Restr. log likelihood	-26.35131
LR statistic	27.66405	Avg. log likelihood	-0.281147
Prob(LR statistic)	0.000004		

Obs with Dep=0	30	Total obs	43
Obs with Dep=1	13		

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برمج Eviews9

- وجود ثير طردى معنوي إحصائيا عند مستويات المعنوية 5% و 10% لكل من الشفافية والوضوح في التوظيف والحماية من الأخطار الوظيفية على الرضا في المركز الوظيفي.
 - عدم ثير معنوي إحصائيا للاهتمام والتدريب والتطوير على الرضا في المركز الوظيفي.
- 4-2- تقدير نموذج Logit الأمثل:** نظرا لعدم معنوية معلمة متغير الاهتمام والتدريب والتطوير سيتم حذفه من النموذج وإعادة التقدير، حيث كانت نتائج تقدير النموذج بعد التعديل الثاني كالتالي:

نتائج تقدير نموذج Logit الأمثل

Dependent Variable: PP
Method: ML - Binary Logit (Newton-Raphson / Marquardt steps)
Date: 09/28/13 Time: 22:45
Sample: 1 43
Included observations: 43
Convergence achieved after 6 iterations
Coefficient covariance computed using observed Hessian

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
TRAN	5.287748	1.804052	2.931785	0.0012
SOC	1.552094	0.704921	2.188443	0.0348
C	-2.886247	1.289828	-2.237111	0.0210

McFadden R-squared	0.482277	Mean dependent var	0.302326
S.D. dependent var	0.484701	S.E. of regression	0.304006
Akaike info criterion	0.774079	Sum squared resid	3.718281
Schwarz criterion	0.868951	Log likelihood	13.84270
Hannan-Quinn criter.	0.819391	Deviance	27.25541
Restr. deviance	52.70288	Restr. log likelihood	-26.35131
LR statistic	28.41728	Avg. log likelihood	-0.317272
Prob(LR statistic)	0.000003		

Obs with Dep=0	30	Total obs	43
Obs with Dep=1	13		

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برمج Eviews9

تعطى صيغة النموذج كالتالي:

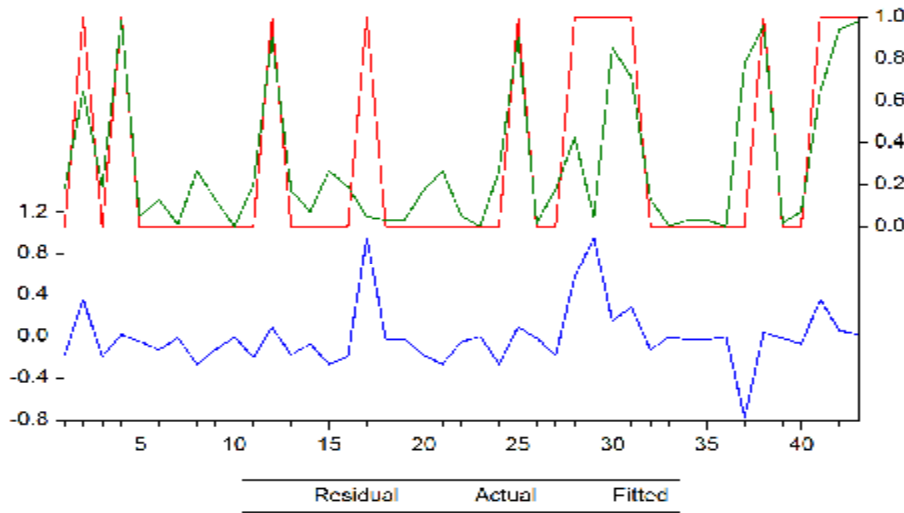
$$\ln\left(\frac{P_i}{1-P_i}\right) = 5.2677 \text{TRAN} + 1.553 \text{SEC} - 23.9625 + e_i$$

(3.2418)*** (2.1131)** (-3.2871)***

4-3 - التفسير الإحصائي والاقتصادي:

- وجود ثير طردي معنوي إحصائيا لكل من الشفافية والوضوح في التوظيف عند مستوى معنوية 1% والحماية من الأخطار الوظيفية عند مستوى معنوية 5% على الرضا في المركز الوظيفي.
- الثابت معنوي إحصائيا عند مستوى معنوية 1%.
- يلاحظ أن الإحصائية LR تساوي 25.4172 وهي أكبر من $c_{3,0.05}^2 = 7.815$ ولتالي يتم رفض فرضية العدم، أي أن النموذج يحتوي على الأقل على متغير واحد معنوي إحصائيا.

السلسلة الأصلية والسلسلة المقدرة وسلسلة البواقي لنموذج Logit الأمثل



المصدر : من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برمج 9Eviews

- يعطى معامل التحديد لصيغة التالية:

$$R^2 = 1 - \frac{\log(L_u)}{\log(L_R)} = \frac{-13.6427}{-26.35134} = 1 - 0,5177232 = 0,4822768$$

حيث: $\log(L_u)$ قيمة \log -Likelihood غير المقيدة.

$\log(L_R)$ قيمة \log -Likelihood المقيدة.

- يلاحظ أن قيمة معامل التحديد قد بلغت 0,4823، هذا يدل على أن 48.23% من التغيرات في الرضا عن المركز الوظيفي سببها المتغيرات المستقلة (الشفافية والوضوح في التوظيف والحماية من الأخطار الوظيفية) أما النسبة الباقية فتعود إلى عوامل أخرى خارج النموذج.

4-4 - اختبار جودة التنبؤ: لاختبار جودة التنبؤ للنموذج المستخدم في عينة الدراسة تم استخلاص النتائج التالية:

اختبار جودة التنبؤ

Expectation-Prediction Evaluation for Binary Specification						
Equation: UNTITLED						
Date: 09/28/15 Time: 23:06						
Success cutoff: C = 0.5						
	Estimated Equation			Constant Probability		
	Dep-0	Dep-1	Total	Dep-0	Dep-1	Total
P(Dep=1) <C	29	3	32	30	13	43
P(Dep=1) >C	1	10	11	0	0	0
Total	30	13	43	30	13	43
Correct	29	10	39	30	0	30
% Correct	96.67	76.92	90.70	100.00	0.00	69.77
% Incorrect	3.33	23.08	9.30	0.00	100.00	30.23
Total Gain*	-3.33	76.92	20.93			
Percent Gain**	NA	76.92	69.23			

المصدر : من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برمج 9Eviews

- من مجموع 30 موظف غير راض عن مركزه الوظيفي ($pp = 0$)، يوضح النموذج أن 29 موظف من بين 30 احتمال رضاهم عن مراكزهم الوظيفية أقل من 50% أي ما نسبته 69.67%، ولتالي فإن موظف واحد فقط احتمال رضاه عن مركزه الوظيفي أكبر من 50% أي ما نسبته 3.33% فقط.
- من مجموع 13 موظف راضي عن مركزه الوظيفي ($pp = 1$)، يوضح النموذج أن 3 موظفين من بين 13 احتمال رضاهم عن مراكزهم الوظيفية أقل من 50% أي ما نسبته 23.08%، ولتالي فإن 10 موظفين من بين 13 احتمال رضاهم عن مراكزهم الوظيفية أكبر من 50% أي ما نسبته 76.92%.

* نتائج الدراسة:

- تطبيق أخلاقيات الأعمال للموارد البشرية في المؤسسات الثلاثة الممثلة لعينة الدراسة ذو دلالة إحصائية.
- استجابة أفراد العينة المدروسة حول عبارات محور الاهتمام والتدريب والتطوير تعزى إلى متغير الجنس.
- الفروق في استجابات الأفراد حول عبارات محوري الاهتمام والتدريب والتطوير، العدالة والمساواة بين الموظفين وتحسين الظروف الاجتماعية يعزى إلى متغير الوظيفة.
- الفروق في استجابات الأفراد حول عبارات محوري الاهتمام والتدريب والتطوير، العدالة والمساواة بين الموظفين وتحسين الظروف الاجتماعية يعزى إلى متغير الخبرة المهنية.
- 30 موظف من عينة الدراسة غير راضي عن مركزه الوظيفي المؤسسة التي يشتغل ل، في حين أن 13 موظف فقط راض عن مركزه الوظيفي.
- الشفافية والوضوح في التوظيف والانتقاء تؤثر بدرجة كبيرة على رضا الموظف عن مركزه الوظيفي نظرا للاختيار السليم للمترشح للمنصب من جهة ووضعه في مركز يعتبر مجال تخصصه من جهة أخرى.
- الحماية من الأخطار الوظيفية تؤثر بدرجة أقل من الشفافية والوضوح في التوظيف على رضا الموظف عن مركزه الوظيفي نظرا لتحليل الموظف لمستقبله داخل المؤسسة من حيث الأمن والسلامة من الأخطار وآلية معالجتها والتعويضات المقدمة في مقابل ذلك.
- الشفافية والوضوح في التوظيف والحماية من الأخطار الوظيفية تؤثر على رضا الموظف عن مركزه الوظيفي بدرجة 48.23% وهي درجة تثير متوسطة.

- 29 موظف من بين 30 موظف غير راض عن مركزه الوظيفي احتمال رضاهم عن مراكزهم الوظيفية أقل من 50%.

- 10 موظفين من بين 13 موظف راض عن مركزه الوظيفي احتمال رضاهم عن مراكزهم الوظيفية أكبر من 50%.

* الاقتراحات والتوصيات:

- ضرورة التركيز على الشفافية والوضوح في عمليات الانتقاء والتوظيف وذلك من خلال النشر والإعلام سواء المرئية والمكتوبة أو في وسائل التواصل الاجتماعي.

- ضرورة الاهتمام بحماية من الأخطار الوظيفية التي تمثل هاجسا لدى الموظفين وذلك من خلال توفير الإسعاف من جهة وتخصيص تعويضات معتبرة لذلك.

- الاهتمام باستخدام أدوات القياس الاقتصادي المعمقة والتي تم بدراسة وتحليل المتغيرات النوعية كنماذج Logit وTobit وProbit وغيرها، نظرا للنتائج الكمية والدقيقة التي توفرها والتي تساعد متخذ القرار في المؤسسة على معالجة مشاكل الموظفين.