

## رأس المال الأخلاقي لدى الموارد البشرية

### دراسة تحليلية في مستشفى ابن الأثير التعليمي / الموصل

م.م. هيثم حسن مصطفى

أ.م.د. نبال يونس محمد

أ.م.د. سلطان احمد خليف

الجامعة التقنية الشمالية

المعهد التقني / الموصل

الكلية التقنية الإدارية / الموصل

(قدم للنشر في ٢٥/١/٢٠١٩ ، قبل للنشر في ٢/٤/٢٠١٩)

**ملخص البحث:** يواجه العمل التنظيمي جملة اشكاليات وعلى النحو الذي دفع القيادات الى التفكير ملياً في تقديم المعالجات ضمن نطاق سلسلة من التوجهات سواء ماتعلق الأمر بالأجراءات أو انضوى في مجال الماديات وثالث قد تمحور في الاستراتيجيات الأنا نرى ان المحرك الفعال في هذا المضمار تمثل في الأخلاقيات وهنا نريد ان نركز على رأس المال الأخلاقي الذي يمثل المنظم الفعلي لكافة التصرفات في ميدان العمل وخارجه لذا تحددت مشكلة الدراسة الحالية في تساؤل مفاده:

هل تمتلك المنظمة عينة الدراسة المؤشرات المترجمه لرأس المال الأخلاقي وعلى نحو يجعلها بمصاف الارتقاء؟ وقد اعتمدت الدراسة الأسبانية كأداة لجمع البيانات الخاصة بالظاهرة قيد الدراسة عبر توزيعها على عينه عشوائية من العاملين في مستشفى ابن الأثير / الموصل وواقع (٤٠) فردا كما استعانة بأباحثون بعدد من الأساليب الأحصائية (التكرارات ,النسب المئوية , الانحرافات المعيارية , التحليل العنقودي ) وتوصلت الدراسة الى جملة استنتاجات أبرزها وجود تفاوت نسبي في تحقق المؤشرات الدالة على رأس المال الأخلاقي في المنظمة عينة الدراسة ,وقدمت مجموعة من التوصيات .

**المصطلحات الرئيسية :** رأس المال الأخلاقي ,الموارد البشرية , مستشفى ابن الأثير التعليمي الموصل

## Ethical capital of human resource an analytical study of Ibn-Alatheer teaching hospital in /Mosul

**Abstract:** Organizational work face many problematic that motivated leaderships thinking of introduce treatment involving of span chaining from orientation concerned with procedure of materials and strategies. We see ethics represented of machine effective that focus of ethical capital. Who organized actions in the internal field of work or external , depending of that the study problem determined with question: do organization sampling study have many measures translation with ethic capital to empowering of clipping this study depended questionnaire in order to Mosul that ( 40 ) persons and the researchers collecting data from random sample of worker in Ibn-Alatheer teaching hospital / used many ( static tools ) such as ( frequency, percentage, derivation and clustering analysis ) the study reached many conclusion for instance there are variance between dimensions of ethic capital in the depending on this conclusion we are introduce many recommendations.

**Key Terms :** Ethical Capital ,Human Resource ,Ibn-Alatheer teaching hospital .

## المقدمة

كان وما زال الواقع العملي للمنظمات تعزيره حالة من التحدي مما ترتب عليه وضع القيادات الإدارية امام حالة الاجتهادات وبما يمهدها لها السبيل لإقرار المعالجات التي باتت تدور رحاها ضمن فلكيات تأخذ عدة مسميات منها ما يقع ضمن الماديات وآخر تحتضنه المعنويات وثالث رهين الأخلاقيات وهنا درجة من المفارقة، الأمر الذي يترجم الحاجة إلى إقرار المفاضلة بقصد تحديد الأسبقية ومعرفة (من يقود من) ونحن نبتغي من ذلك تسليط الضوء على رأس المال الأخلاقي كونه أثن رؤوس الأموال واثراها عند استثماره بشكل صحيح، فما قيمة الماديات وحتى المعنويات بغياب رأس المال الأخلاقي، إذ انها اقرب إلى الصفرية، عليه عمد الباحثون إلى مناقشة هذا الموضوع ضمن منظور فكري يجعل من الأخلاقيات المرتكز والأساس بل الموجه لكافة الفعاليات إلى حد أن أية منظومة تبقى عقيمة عند افتقارها لرأس المال الأخلاقي. وبناء على ما سبق فقد تمت دراسة هذا الموضوع على وفق السياق الآتي:

### ١. مشكلة البحث:

يشكل رأس المال الأخلاقي المنظم والضابط الفعلي لكافة نواميس الحياة المنظمة وخارجها وعلى النحو الذي عد بموجبه الأساس الفعال لظفر وتميز المنظمات، أي أن المنظومة المتميزة في

أخلاقياتها هي الأجدد على مواجهة التحديات التي تعترضها قياساً بغيرها فرأس المال الأخلاقي يشكل قوة يصعب اختراقها عند توافرها واستثمارها بشكل صحيح إلى حد انه يشكل عامل إثراء وتعزيز لرؤوس الأموال الأخرى وهنا يثار تساؤل فحواه:

هل تمتلك المنظومة عينة البحث المؤشرات الجسدة لرأس المال الأخلاقي فيها وعلى نحو يؤمن فعلها ويقر قدرتها على إقرار الفضائل في ميدان عملها إلى درجة نيل المبتغيات التي تزعم تحقيقها ودحراً لأية حالات فاسدة تعترضها؟

### ٢. أهمية البحث :

تتعلق أهمية البحث الحالي من سعيه لتأشير الدور الذي يمارسه رأس المال الأخلاقي في مجالات العمل وبما يرسي فعله ويؤشر خصوصيته قيايا بغيره من رؤوس الأموال الأخرى الى الحد الذي جعل منه أساس ومحرك وطاقة ذاتية لايمكن تجاهلها أو التقليل من شأنها حتى أن المنظمات

### ٣. أهداف البحث:

تمثلت هذه الأهداف في الآتي:

أ. الكشف عن أبعاد رأس المال الأخلاقي في المنظومة عينة الدراسة.

ب. تحديد درجة الأسبقية بين هذه أبعاد في الميدان المدروس.

الارتباط القول بالفعل وبما يجسد الإيفاء بالالتزامات عبر محور  
التضحية من أجل الغير وفي إطار تجنب إيه مفسدات .

ت. بيان مستوى العنقدة بين أبعاد رأس المال الأخلاقي في موقع  
الدراسة وبما يضيف عليها شيء من التداؤبية .

ب \_\_ أبعاد رأس المال الأخلاقي : تمثلت بـ ( العفة ،  
الصدق ، الوفاء ، الإيثار ، النزاهة )

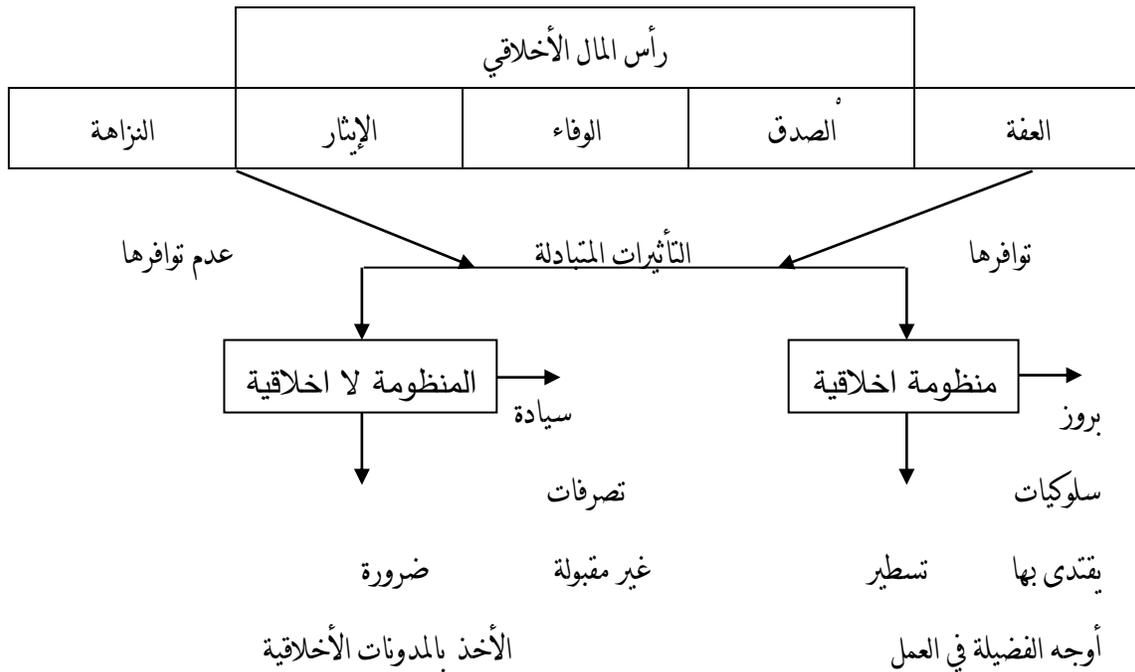
#### ٤. حدود البحث :

تمثلت بالحدود العلمية معبرا عنها بالموضوع قيد البحث فضلا  
عن الحدود المكانية ممثلة بموقع ميدان البحث مقترنا ذلك  
بالحدود الزمانية التي امتدت من ٢٠١٨/٣/١١ - ٢٠١٨/٨/١١

#### المصطلحات المستخدمة في البحث :

١ \_ رأس المال الأخلاقي : يمثل حصيلة المفاعلة بين مجموعة  
بين الأبعاد التي تجسد الترفع عنكل ما هو مبتذل فضلا عن

يعكس المخطط أدناه الأتمودج الفرضي للبحث الحالي:



## ٧. ثالثاً: الإطار النظري والدراسات السابقة :

### اولاً : الاطار انظري :

#### ١ - ماهية رأس المال الأخلاقي:

يدور الجدل ويحتمد النقاش حول أهمية رؤوس الأموال على المستوى العام، مما يدفع الإدارات وحتى الدول إلى كيفية تأمينه والعمل على استثماره وقد اخذ هذا الجانب حيزاً فعالاً في الكتابات بدءاً من طروحات (آدم سمث) إلى الوقت الحاضر إلا أن المسألة الشائكة في هذا الموضوع تتعلق بأهمية المرتكزات الأخلاقية عند إجراء التعاملات، صحيح اننا نمتلك رأس مال مادي وعاطفي واجتماعي وفكري . . . الخ إلا اننا نقول ما جدوى ذلك عند غياب رأس المال الأخلاقي، الأمر الذي يوفر مساحة للقول بان امتلاك رأس المال الأخلاقي وتوظيفه بشكل صائب في ميدان العمل يسهم في تحريك رؤوس الأموال الأخرى أي انه الضابط والمنظم لها انا امتلك النقود ولدي عواطف وتجول في ذاكرتي أفكار لكنني افتقر إلى القيم الأخلاقية فما قيمة المال وما أهمية العواطف وما فعالية الأفكار كلها تتحرك لكن حركتها غير نظامية وبالتالي تعاني من انتكاسات أنظر كارثة (Valdez Exxon) التي تمحورت في قيام هذه الشركة مع شركات أخرى بإقناع مدينة (Valdez)

بإنشاء محطة نفطية في المدينة وان نسبة التسرب غير محتملة فضلاً عن وجود خطة طوارئ أعدت لهذا الغرض إلا أن واقع الحال كشف عن وجود تسرب وعدم توافر المعدات اللازمة مما ترتب عليه تحمل الشركة لخسارة فضلاً عن إلحاق الضرر بالبيئة مما نجم عنه وضع قيود على فعاليات هذه الشركة في (الاسكا) . (الدوري وصالح، ٢٠٠٩، ٤٣٨) . ومثل ذلك الأمر قد أشر على مستوى عالمي فكيف الحال بالمنظمات التي تخوض تحديات ويتحرك ضمن أنظقتها مجاميع متباينة من الأفراد وهنا انحناءة متواضعة مثلما هي حالة لجوهر رأس المال الأخلاقي الذي عد بالضابط للتصرفات والمساهم في بناء الشخصيات والقوة المؤثرة في مجال التعاملات إلى الحد الذي يمكن وصفه بالصورة التي تهز كافة الكيانات عبر محاور الأثر والتأثير والإفادة وصولاً إلى الاعتماد أي انه ترجمة حرفية لمجموعة السجاياء الايجابية في الذات البشرية وعلى نحو يجعلها بمصاف السمو والارتقاء وهنا منحى لدعوة المنظمات وتحفيزها لاستثماره جنباً إلى جنب مع رؤوس الأموال الأخرى (عمر، معمر، ٢٠١١ ، ١٤) . وعليه فإن رأس المال الأخلاقي يمثل الناتج السلوكي النهائي الايجابي الذي يؤشر امتلاك الفرد لمجموعة من السمات والخصائص التي تجعله مميزاً مثلما انه ظافراً إلى الحد الذي يحظى بالصدارة والاهتمام في الموقع الذي يحل فيه فأموالنا المادية

يكتسب المدرب اخلاقيات تميزه عن غيره في مجال التصرفات سواء داخل نطاق العمل وحتى خارجه إلى الحد الذي يمكنه من فرض معالم شخصية للفرد وحتى الجماعات والمنظمات .

## ٢ - الأخذ بفكرة المدونات الأخلاقية:

تشكل المدونات الأخلاقية في المنظمات احد مصادر الاثراء الأخلاقي وبما يفسر لنا أهمية الالتزام والتمسك بكل ما يرد فيها وعلى نحو طليق دون امتعاض لان الأخذ بها يشكل احد مصادر القوة المنظمة التي اخذت حيزاً كبيراً واسعاً في ذات العاملين والادارات ويقترن ذلك بأن الدرس الذي تمنحه المدونة الأخلاقية يفوق بقية الدروس لأنه يسلط الاضواء على امور عالقة في النفوس .

## ٣- التوظيف الافضل لتجارب الاخيار .

تمثل التجارب الاثرية للاختيار في المجال المنظمي - البيئي احد الدلالات الجسدة لصور العطاء الانساني المفعم بالاخلاقية وبما يوضح أهمية استحضارها بشكل متواصل بحيث تكون الداعم لكل نشاط أو فعالية عندئذ تبلور التصرفات الحية في العمل بعيداً عن أية تناقضات سلبية ويسود من هو اجدر .

## ٤ - انتهاج فكرة التدقيق الأخلاقي في المجال المنظمي -

تستهلك وقد تندثر لكن رأس المال الأخلاقي لدينا يمكن تنميته والحفاظ عليه وعده الأساس لكافة رؤوس الأموال الأخرى فما قيمة الشيء الذي يندثر بمرور الأيام قياساً بما هو فعال ودائم وهذا ينطبق على رأس المال الأخلاقي الذي يمثل الركيزة الأساس والمنظم لكافة التصرفات وعلى نحو يضع السلوكيات على وفق أدق مقاسات الفضيلة أي أن سيادته في أية منظومة تعني الرفض المطلق لأية انحرافات سلبية , أي أن رأس المال الأخلاقي يعكس أنماط سلوكية أخلاقية في مجال العمل بحيث تظفر الايجابيات على كافة الأنشطة والفعاليات وهنا النجاح بذاته وعلى هذا الأساس يبدو لنا أن المنظمة التي تمتلك رأس مال أخلاقي وتعمل على استثماره بشكل دقيق هي الأجدر على الثبات والمواجهة في ميدان العمل .

وما تقدم يؤشر ضرورة تنمية رأس المال الأخلاقي ,ودعماً لهذا التوجه فقد عمد الباحثون الى الأفاذة من أفكار عدد من الكتاب (النوفل , ٢٠١٢, ١٣١) (نجم , ٢٠٠٠, ٢٤٢ ) (الدوري وصالح , ٢٠٠٩, ٤٧٧) بشأن ذلك وعلى وفق السياق الآتي:

## ١ - التدريب الأخلاقي:

يشكل التدريب الأخلاقي احد الروافد المهمة في مجال دعم الأخلاقيات في ميادين العمل وبما يتيح للعاملين والإدارات فرص تأمين الاضافات الايجابية على نحو طليق بلا معيقات بحيث

٥ - ترسيخ فكرة الأخلاقيات اساس النجاحات في ميدان الاعمال.

تنطوي هذه الفكرة على تجسيد كل ما هو اخلاقي في مجال العمل وبما يؤمن حالات الانفتاح على السجيا الايجابية وجعلها مؤشرات في مجال التعبير الانساني، وهنا تؤكد على أن قيمتنا تنحصر في اخلاقياتنا أي هناك علاقة بين قيمة الفرد ككائن بشري ذات سمة انسانية وبين الأخلاقيات التي يتصف بها، فتجريد الانسان من هذه السمة يعني تعريته واقترابه من فضيلة اللاعقلية. وهنا دالة الخطر لذا أقول لك احرص على أن تكون اخلاقياتك مجالاً يتعذر على الاخرين الاستغناء عنه عند احتدام التغييرات الخاطفة وبروز التواءات في العمل وبما يجعلك الرأس بالنسبة للجسد، يؤمن له فرصة التجوال في اعقد الحلقات بحيث انك تخرج من رحم المألوف وتدخل إلى حيز اللامألوف عندئذ تكون الطروحات في احضان الشمولية ولا تتردد ، فالتفكير مجدي وخطوات العمل متزنة والفعل قائم فلا الاهتزازات تعكر صفوة السلوك ولا التحديات

تشكل عملية التدقيق الأخلاقي احد الاليات الهادفة إلى الوقوف على حقيقة ما يدور في المنظمات والبيئة من تصرفات والتأثير الايجابي ووضع علامات حمراء بشأن السلبي بقصد وضع المعالجات بخصوصه والعمل على محو آثاره مع الأخذ بنظر الاعتبار الجوانب والاعتبارات الانسانية لكل فرد في مجال العمل دون أية انتقاص أو اساءة فضلا عن ذلك يجب استحضار مسألة التباين في وجهات النظر تجاه موضوع الأخلاقيات وعدها احد الجوانب الواجب مراجعتها باستمرار.

العمل على استحضار تساؤل مفاده:

هل الاخلاق نسبية، مطلقة، موقفية؟

وعلى نحو يؤشر أهمية الوقوف عند كل مسألة لأن ما هو اخلاقي قد يراه البعض لا اخلاقي وحتى يقع خارج السياقات العقلانية، لذا يبدو لنا أن اثاره مثل هذا المسائل يفتح افاق ويؤشر وجهات نظر لدى الإدارات بكيفية التعامل مع هذه الامور وبشكل تلامسه المرونة ويتحكم به العقل.

بها . وفي اطار البرامج الأخلاقية التي تعتمدها وبالذات عند تسليط الضوء على عملية التكامل بين اشكال الثقافة الأخلاقية.

٧- التذكير المستمر والمتواصل للقيادات الإدارية والعاملين بأن ما ينبض رأس المال الأخلاقي يفوق أية نبضات تحدثها رؤوس الأموال لكونه ذات مماس بالجوانب الروحية التي تشد الجسد وتحرك الضمير وتهز المشاعر، فالعفة مطلب مطروح والصدق امر لا يمكن اهماله والايثار يشد العزيمة ويجعل حالات التواصل قائمة كما أن النزاهة مسألة فعالة في قاموس الحياة وبما يجعل منها ركيزة تستند عليها سلسلة من القيم ناهيك عن حالات الوفاء ودورها لدى المورد البشري، وفي كل ما تقدم تأكيد واضح على أن المتغيرات المفسرة لرأس المال الأخلاقي تشكل جوهره الوجود الانساني، الأمر الذي يفسر لنا أن سلسلة رأس المال الأخلاقي حلقاتها قوية وتتسم بدرجة عالية من التأثير لذا نقول لك من لا يحترم الصادق ومن لا ينحني للنزبه ومن لا ينشد إلى الوفي بوعوده وتعهداته فكلها موضع اهتمام وعامل جذب

توقف الأنطلاقات، فحركة العقل تسبق وتسوق الأقدام أي ان التحرك يكون بدالة العقل وهنا النجاح بذاته.

٦ - استحضار حالات الاشادة بالافراد الأخلاقيين في كافة المحافل والمناسبات وعلى نحو يجعلهم موضع حديث واهتمام في ميدان العمل مع الأخذ بنظر الاعتبار طبيعة الاستشارات التي يقدمونها والآراء التي يتم إبدائها فلا تغفل طروحاتهم ولا يسدل الستار على شخصيتهم أي انهم قائمون عند الحاجة اليهم حتى وان تجاوزت الحالة حدود عملهم لكونهم يميلون إلى الطوعية والمبادرة والايثار أكثر من أية اشياء أخرى تعترض حركتهم، فهم اناس اختمرت تجاربهم وجندوا افعالهم لصالح منظماتهم.

تقديم عرض موضوعي للمنظمات على المستوى العالمي وحتى المحلي ممن كان لها قصب السبق في مجال الاهتمام بالأخلاقيات وعلى نحو يؤشرها ويشد العاملين وحتى الإدارات في المستويات التنظيمية للإفادة منها وعدها امثلة يفضل الاقتداء

يؤشر وجود سلوكيات متباينة مما يتطلب من القيادات الإدارية الأخذ منها بعين الراصد وعقلية المنقب والباحث عن الاسرار مما يوفر معطيات لا حصر لها قد تنذر المعنيين في المجال الاداري إلى توخي الدقة في كل ما يتاح وما يرد وما يؤمن الاجتهاد والاضافة وحتى التعديل والاطفاء في المجال السلوكي ضمن منظور اخلاقي فنحن نبحث عن الحفايا من السلوكيات بقصد تحديد مستوى الأخذ بالاخلاقيات أي أن السلوك يجب أن يتسم بطابع اخلاقي وما يعزز من أهمية رأس المال الأخلاقي في المنظمات إلى حد أن التنافس يجب أن يكون على اساسه وضمن مداره وهذا قد يكون امراً ليست باليسير تحقيقه في ظل معتركات بيئية متداخلة.

- استراتيجية التنافس بين المنظمات من اجل إقرار

الأخلاقيات في العمل

تجسد هذه الاستراتيجية فكرة مفادها أن المنظمات يجب أن تتنافس فيما بينها بقصد تامين الأخلاقيات وما يؤشر تميز احداها على الأخرى في اطار

في النفوس وفي التعامل.

ب - استراتيجيات مقترحة لإدارة رأس المال

الأخلاقي من وجهة نظر الباحثين

- استراتيجية الدعم والاسناد

تقوم هذه الاستراتيجية على تأمين حالات الاسناد لكل ما هو اخلاقي بقصد منح العاملين اداة لكيفية التعامل والتفاعل مع أية تعقيدات اخلاقية بحيث أن الأخلاقيات تسود في القرارات الاستراتيجية التي تتخذها الإدارات وما يمكنها من امتلاك الاحساس العالي لكل ما يحيطها إلى حد الفصل بين المرغوب فعله وبين الواجب تجنبه وحتى رفضه وفي ما تقدم تأكيد على أهمية إقرار العمل بفكرة رأس المال الأخلاقي وعده احد رؤوس الأموال التي تجهد المنظمات ذاتها من اجل اكتسابه ومن ثم السعي لاستثماره.

- استراتيجية خذ من الاخرين

تنطوي هذه الاستراتيجية على فكرة مفادها الاخرين يتحركون كقنات لا حصر لها واجناس متنوعة من البشرية يتطلب الإفادة منها، الأمر الذي

هؤلاء المخالفون محط توجس وعامل نقد إلى حد العزل بقدر ما يتطلب الأمر تسخير كل امكانيات الإدارات وحتى القيادات الإدارية لصالح هذه الفئة وبما يجعلها قريبة جداً من النفوس، صحيح أن لديها حالات مرفوضة جداً إلا أن ذلك لا يعني اهمالها بقدر ما يتطلب الحال شحذها سلوكياً والعمل على الاشادة بأي مجهودات تبذلها حتى وإن كانت بسيطة وضمن نطاق محدود، إذ أن البداية الايجابية البسيطة قد تشكل منطلقاً فعالاً لوضع ضوابط ذات فعل وتأثير في ميدان السلوكيات وعلى نحو اخلاقي، مما يفسر لنا أن عملية الفرع والجزع من الحالات المرفوضة من التصرفات يجب أن تكون موضع مراجعة وتدقيق وعلى نحو متواصل إلى الحد الذي يمكن فيه إستمالة الفرد المخالف وصهره ضمن نطاق الأخلاقيات أي انه يرزاجع ذاته ويشخص سلوكياته وبالتالي يكشف عن جدوى أعماله بالنسبة لغيره آخذين بعين الإعتبار حالات الرصد والإفادة من فكرة ( Ethics telephone “Hot line” ) التي أشار إليها

السمات الايجابية التي تمتلكها بعيداً عن الانانية الشائكة، وهنا تأكيد على أن صحة وسلامة التنافس تتأطر عبر ترسيخ رأس المال الأخلاقي في كافة مفاصل العمل، صحيح أن حالات التنافس قائمة بين الأفراد والمنظمات وحتى الدول إلا أن مسألة تنظيمها على وفق مسارات اخلاقية قد تتطلب جهوداً متواصلة ليس من لدن طرف محدد بذاته وانما عدة اطراف مما يؤشر الحاجة إلى الجهد الجمعي في بناء رأس المال الاخلاقي أي اننا نقول لا جدوى لمن لا يمتلك الأخلاقيات في المجال الذي يتحرك فيه وهنا إشارة إلى انعدام قيمته مع مرور الزمن وبفعل التغييرات التي اخذت فعلها في رسم مسارات سلوكه.

- استراتيجية التقرب الذاتي من المخالفون

يشكل المخالفون في ميدان العمل احد الفئات التي لا تحظى بالقبول من لدن العديد من الأفراد مما يضعهم في دالة الرفض وهذا قد يشكل عبأً فردياً مثلما منظماً وحتى مجتمعياً، إلا أن ذلك يجب أن لا يسود في بيئة العمل وعلى النحو الذي يجعل من

أ.م.د. سلطان احمد خليف وآخرون: رأس المال الأخلاقي . . .

مايدس في الجيوب سرا مقترنا ذلك بالدعوات  
النفعية مما يفسر لنا ان العفة تعكس فكرة نظافة  
الذات بعيدا عن أية مغريات في مجال العمل  
وخارجه .

ب. الصدق :

أحد صور اخلاقيات العمل وقد تتضح أهميته في تقديم  
المعلومات وكشف الحقائق بشكل جلي وبما يضع صناع القرار في  
مستوى الثقة . (النوفل , ٢٠١٢ ٧٩ )  
كما يجسد هذا البعد حالات الارتباط بين القول والفعل بحيث  
يكون كل منهما لصيق للآخر الى حد غياب التعارض وهنا إشارة  
الى أثبات الذات وتحاشي إعطاء الوعود اللامعة فضلا عن رفض  
كل ماينافي الواقع أي أن سر النجاح يكمن في أنتهاج الصدق سبيلا  
في كافة التعاملات مما يؤشر شموليته وضرورة استمراريته والأكثر  
الأخذ به في كافة المجالات .

ت. الوفاء :

يجسد حالات الألتزام بكافة مضامينها وأنواعها وبذات  
الوقت يجلي فكرة الألتزام الأستمراري الى الحد الذي يدفع العاملين  
والأدارات الى تنفيذ أية تعهدات تخص عملهم وبروح مرنة ذات  
طابع سلوكي أيجابي يضع مصلحة العمل فوق أية اعتبارات عبر

هذا الباحثان ( Weaver, Trevino, )  
2001:115 والتي تجسد أهمية الانتباه الى  
الاخلاقيات المنظرية وعددها احد المسؤوليات  
الواجب التركيز عليها .

ت. أبعاد رأس المال الأخلاقي المعتمدة في الدراسة  
الحالية

تشكل ابعاد راس المال الأخلاقي نقطة الأطلاق نحو  
النجاح وتحقيق التميز في ميدان الأعمال لذا جاء  
أهتمام الأدارات المنظرية متواصلا الى الحد الذي  
جعلها موضع تركيز ليس لأغراض آنية فحسب  
بقدر ماتعكس توجهات استراتيجية عليه أصبحت  
الحاجة قائمة الى مناقشتها على وفق السياق الآتي:  
أ. العفة:

تجسد العفة حالات الترفع عن الدنيا وكل ماهو  
سليبي ودنيء . (حسن , ٢٠٠٨, ٦٣ ) وبما يجعل  
الذات في مصاف السمو والأرتقاء بعيدا عن كل  
مايقلل من قيمتها ويدنس سمعتها ويمس كرامتها علما  
انها لاتنحصر بمجال محدد بل تغطي أوجه متعددة  
منها الترفع عن الرشوة ورفض الهدايا المغلفة ليلا أو

أفراد المجتمع ولا يوجد خلاف عليها وبالمقابل فقد عدها (سلمان وآخرون ، ١٩٨١، ٧٠ ) احد المبادئ الأخلاقية التي تؤكد عليها فلسفه العلاقات العامة وعلى نحو يقر ضرورة اعتمادها في ميدان العمل بقصد تأطير التصرفات العقلانية البشرية في ميدان فضلا عن ذلك فقد عدت أحد الطرق لتأمين الشفافية عبر مسألة تشكيل لجان النزاهة وبما يسهم في معالجة الحالات التأديبية وعمليات الأستخدام السيء للسلطة وفي ذلك إشارة الى رفض الأنحرافات وأجلاء الأخلاقيات في العمل وبما يؤكد نظافة الذات بعيدا عن المفسدات ولم تنحصر أهمية النزاهة في مجال محدد بل أمدت الى نزاهة آلات البحث والتصفح وعم النحياز عند أختيار مصادر المعلومات (الهوش ، ٢٠٠٥، ١٩٥).

#### ثانيا: الدراسات السابقة

##### ١. دراسة تأثير القيادة الأخلاقية والمناخ على الفعالية:

أجريت هذه الدراسة على عينة من المستخدمين في منظمات شمال أفريقيا وقد بلغ حجم العينة (٢١٤) مستخدماً علماً أن الاستبانة كانت الأداة الرئيسة لجمع البيانات الخاصة بالظاهرة قيد الدراسة وقد استعان الباحثون بالتحليل العملي بهدف تصميم وتشخيص العلاقة بين فعالية القائد والمناخ الأخلاقي وبين القيادة الأخلاقية

مبادئ أخلاقية رفيعة وهذا يمثل عامل ولوج لدفع أطراف العمل لأستحضار قدراتهم لصالح التزامهم دون أستياء او تدمير وما يدعم أهمية الوفاء قوله تعالى ( وأوفوا بالعهد أن العهد كان مسؤولاً).

ث. الأيثار:

يؤشر الأيثار حالات التضحية بين جموع العاملين وعلى نحو يقر التضحية بين تلك الجموع خدمة للمصالح العام بحيث يتم تقديم مصلحة الغير على مصلحة الفرد العامل ذاته أي أن كل فرد يكون خادماً لغيره في إطار الضوابط الأخلاقية وهنا تأكيد على مسألة العطاء دون التفكير المسبق بالأخذ بحيث يعتمد الفرد العامل الى تقديم مدخراته خدمة لمنظّمته والعاملين وصولاً الى الجمهور وأتساقاً مع ذلك فقد أكد كل من (جرينبرج وبارون ، ٢٠٠٩ ، ٤٣١ ) على أن الأيثار شكل من أشكال سلوك المواطنة في المنظمة يقوم على مساعدة الزملاء وتبديل أيام الأجازات مع الآخرين دون تدخل من أحد مما يفسر لنا أن الأدارات الصناعية تعتمد الأيثار كمدخلاً لتأمين الحب بين العاملين على كافة المستويات المنظمة ( الديب ، ٢٠٠٥ ، ٢٣٥)

ج. النزاهة :

تشكل النزاهة أحد القيم الجوهرية التي أتفق على صحتها جميع

أ.م.د. سلطان احمد خليف وآخرون: رأس المال الأخلاقي . . .

وقد خلصت الدراسة إلى وجود دور رئيس للقادة الأخلاقيين في خلق الثقة بالعمل وتأمين المناخ لتوسيعه. ( Amos , et. al, 2017 : 68).

٩. منهجية البحث وأجراءاته:

أ. منهج البحث

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في دراسة الموضوع قيد البحث رأس المال الأخلاقي على مستوى المنظومة عينة البحث .

ب. مجتمع البحث وعينته

تمثل مجتمع البحث في مستشفى ابن الأثير أما عينته فقد شملت عددا من العاملين وعلى نحو عشوائي وبواقع (٤٠) فرداً من مختلف الأقسام والتخصصات وقد عدت الاستبانة الأداة الرئيسة للظاهرة قيد البحث علماً أنها تضمنت الأبعاد المقيسة لرأس المال الأخلاقي عبر الفقرات المعبرة عن كل بعد وفيما يخص بعد العفة فقد فسرت الفقرات (X1,X2,X3,X4,X5) أما بعد الصدق فقد غطته الفقرات (X6,X7,X8,X9,X10) بينما الوفاء مثلته الفقرات (X11,X12,X13,X14,X15) على حين نجد أن بعد الأيثار عبرت عنه الفقرات (

وقد تمخضت التطبيقات العملية عن أن القادة التنظيميون يثبتون مسؤولية تهذيب الأخلاقيات من خلال سلوكهم والمناخ الذي يعملون فيه وبما يعزز من فعاليتهم ويمكنهم من التقدم والتي من شأنها أن تخفض حالات الفساد وأية شكل من اشكال السلوكيات المعيقة للإنتاج في هذه المنظمات. (Amos , et. al, 2017:1)

٢. دراسة (النزاهة، القيادة الأخلاقية، الثقة وتوسيع العمل)

تهدف هذه الدراسة إلى تشخيص الكيفية التي تؤثر بها نزاهة القائد وأخلاقه في الثقة بينه وبين المرؤوسين وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، علماً أن العينة شملت (٢٠٤) مستخدماً من منظمات الاعمال في شمال افريقيا. وقد استعان الباحثون بالتحليل العاملي) لاختبار فرضيات الدراسة التي تمحورت في الآتي:

الثقة في القائد لها تأثير معنوي ايجابي على توسيع العمل لدى التابعين.

القيادة الأخلاقية لها تأثير معنوي ايجابي على توسيع العمل لدى التابعين.

الثقة في القائد لها تأثير معنوي ايجابي على القيادة الأخلاقية لها تأثير معنوي ايجابي على القيادة الأخلاقية.

نزاهة القائد لها تأثير معنوي ايجابي على الثقة في القائد.

نزاهة القائد لها تأثير معنوي ايجابي على القيادة الأخلاقية.

16,X17,X18,X19,X20) وبالمقابل نجد أن بعد النزاهة ترجمته الفقرات (21,X22,X23,X24,25) وفيما يخص اختبار الصدق فقد عرضت الاستبانة على عدد من الخبراء\* وتمت الإفادة من ملاحظاتهم وأجريت التعديلات اللازمة كما قام الباحثون بأجراء اختبار الثبات عبر توزيع الاستبانة على (٢٠) فرداً من العينة وبعد مرور أكثر من ثلاثة أسابيع تم توزيع الاستبانة على ذات العينة وقد حصلنا على إجابات متقاربة بحدود (٧٣%) مما يشجع على إجراء البحث.

#### ت . الأدوات الإحصائية:

تمت الإفادة من التكرارات والنسب المئوية والانحرافات المعيارية فضلاً عن التحليل العنقودي للكشف عن الظاهرة قيد البحث.

١١. عرض النتائج وتفسيرها ومقارنتها بالدراسات

السابقة

أولاً: وصف وتشخيص أبعاد رأس المال الاخلاقي في المنظومة  
عينة البحث.

الجدول (١) التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد رأس المال الأخلاقي على مستوى المنظومة المبحوثة

الانحرافات المعيارية	الأوساط الحسابية	لا أتفق		محايد		أتفق		درجات القياس		
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	الأبعاد		
0.846	2.45	22.5	9	10	4	67.5	27	X1	يرفض الهدايا المغلفة بالمصلحة	العفة
0.751	2.28	17.5	7	37.5	15	45	18	X2	يتجنب حضور الدعوات الترفيهية	
0.464	2.80	2.5	1	15	6	82.5	33	X3	يتفادى كل ما يقلل من سمعته	
0.516	2.70	2.5	1	25	10	72.5	29	X4	يترفع عن كل ما هو سلبي	
0.506	2.73	2.5	1	22.5	9	75	30	X5	يحترز من حالات الأساءة الى ذاته	
0.641	2.50	7.5	3	35	14	57.5	23	X6	يفرن قوله بفعله	الصدق
0.594	2.43	5	2	47.5	19	47.5	19	X7	يقحم ذاته من أجل أثبات فعله	
0.632	2.40	7.5	3	45	18	47.5	19	X8	يتحاشى إعطاء الوعود اللامعة	
0.439	2.75	-	-	25	10	75	30	X9	يخالف غيره ان اقتضت الضرورة	
0.545	2.60	2.5	1	35	14	62.5	25	X10	يرفض القيل والقال	
0,504	2.55	-	-	45	18	55	22	X11	ينفذ التعهدات بشفافية	الوفاء

0.594	2.58	5	2	23.5	13	62.5	25	X12	يقابل الآخرون بروح الالتزام	
0.632	2.60	7.5	3	25	10	67.5	27	X13	يضع مصلحة العمل في المقدمة	
0,501	2.58	-	-	24.5	17	57.5	23	X14	يعمل بدالة الأخلاقيات الرفيعة عند تنفيذ المهمات	
0.554	2.53	2.5	1	42.5	17	55	22	X15	يوظف مامتاح لديه لضمان التزاماته بدقه	
0.632	2.40	7.5	3	45	18	47.5	19	X16	يقدم مصلحة الغير على مصلحته	
0.597	2.45	5	2	45	18	50	20	X17	بضحى من أجل الآخرين	القرار
0.591	2.40	5	2	50	20	45	18	X18	يجعل ذاته مشروعاً لـ دمة أقرانه	
0.698	2.23	15	6	47.5	19	37.5	15	X19	يفضل العطاء قبل الأخذ في مجال	

أ.م.د. سلطان احمد خليف وآخرون: رأس المال الأخلاقي ...

									العمل	
0.829	2.33	22.5	9	22.5	9	55	22	X20	ينفذ واجباته قبل المطالبة بحقوقه	
0.599	2.50	5	2	40	16	55	22	X21	يرفض أي المخالفات في مجال العمل	التزاهة
0.641	2.50	7.5	3	35	14	57.5	23	X22	يجند الأخلاقيات لصالح متطلبات العمل	
0.641	2.50	7.5	3	35	14	57.5	23	X23	يركز على نظافة الذات مهما كانت المستجدات	
0.533	2.65	2.5	1	30	12	67.5	27	X24	يتجنب المفسدات في العمل الى درجة محاربتها	
0.608	2.70	7.5	3	15	6	77.5	31	X25	يجعل من الضوابط الأخلاقية آليات فعالة لرسم سلوكياته	

وفيما يتعلق (بالوفاء) فقد تبلور اتفاق لدى أكثر الباحثين (٢٧) فرداً بأنهم يضعون مصلحة العمل في المقدمة وكان ذلك بوسط حسابي (٢.٦٠) وانحراف معياري (٠.٦٣٢) وهنا مؤشر لسيادة دالة الاخلاقيات الرفيعة لديهم فضلا عن سعيهم لتوظيف كل ما متاح بقصد التنفيذ الدقيق لأية التزامات موكلة اليهم وكان ذلك بوسط حسابي (٢.٥٨) وانحراف معياري (٠.٥٠١).  
فقد كان بعد (الايثار) قائماً في المنظمة الباحثة عبر تحقق مؤشراتته إذ اجمع (٤٧.٥%) من الباحثين على تقديم مصلحة الغير على مصلحته وكان ذلك بوسط حسابي (٢.٤٠) وانحراف معياري (٠.٦٣٢) في اطار التضحية من اجل الاخرين واقرتن ذلك باتفاق (٥٥%) منهم على تنفيذ واجباته قبل المطالبة بحقوقه أي انهم يفضلون العطاء قبل الاخذ في مجال العمل وقد وصل الحال بـ(٤٥%) من العينة الباحثة ان تجعل ذاتها مشروعاً لخدمة غيرها وكان ذلك بوسط حسابي (٢.٤٠) وانحراف معياري (٠.٥٩١) فضلا عما سبق فقد كانت النزاهة قائمة عبر مؤشر الضوابط الاخلاقية والتي كانت بمثابة أليات فعالة لرسم السلوكيات هذا ما اتفق عليه (٧٧.٥%) من الباحثين وبوسط حسابي (٢.٧٠) وانحراف معياري (٠.٦٠٨) كما كان لتجنب المفسدات ومحاربتها فعلا سائدا لدى الباحثين هذا ما عبرت عنه اجابات

اظهرت معطيات الجدول (١) ان النسبة الغالبة (67.5%) من الباحثين اتفقوا على رفضهم الهدايا المغلفة بالمصلحية وكان ذلك بوسط حسابي (٢.٥٤) وانحراف معياري (٠.٨٤٦) ولازم ذلك اتفاق (٤٥%) منهم على تجنب حضور الدعوات الترفيهية فضلا عن كل ذلك فقد اتفق (٨٢.٥%) من الباحثين عينة الدراسة على تفادي كل ما يقلل من سمعتهم وكان ذلك بوسط حسابي (٢.٨٠) وانحراف معياري (٠.٤٦٤) الامر الذي يؤشر حالة من الترفع عن كل ما هو سلبي لدى الباحثين وكان ذلك باتفاق (٧٢.٥%) علماً ان حالات الاحتراس كانت قائمة لدى (٧٥%) من العينة الباحثة وبوسط حسابي (٢.٧٣) وانحراف معياري (٠.٥١٦) وما تقدم يعبر لنا ان العفة كانت سائدة في المنظومة الباحثة المتغيرات الفرعية المفسرة لها .  
اما عن الصدق كأحد أبعاد رأس المال الاخلاقي فقد كشفت اجابات الباحثين ان (٥٧.٥%) من الباحثين يقرنون قولهم بفعالهم فضلا عن اقحام ذاتهم من اجل اثبات فعالهم إلى حد تحاشي اعطاء الوعود اللامعة لغيرهم هذا ما اقرته اجابات (٤٧.٥%) من الباحثين بوسط حسابي (٢.٤٠) وانحراف معياري (٠.٦٣٢) حتى ان الحال وصل بالنسبة الغالبة منهم (٧٥) إلى مخالفة غيرهم ان اقتضت الضرورة (الصدق) مع رفض حالات القيل والقال.

أ.م.د. سلطان احمد خليف وآخرون: رأس المال الأخلاقي . . .

(٦٧.٥%) منهم أي ان الاخلاقيات جندت لصالح متطلبات العمل  
المفسرة للسلوك الاخلاقي كانت قائمة وضمن مستويات متباينة.  
في اطار التركيز على نظافة الذات وهنا إشارة إلى ان الأبعاد

الجدول (٢) شدة الاجابات ونسبتها إلى مساحة المقياس لأبعاد رأس المال الاخلاقي في المنظومة عينة الدراسة

الأبعاد	شدة الإجابة	النسبة إلى مساحة المقياس
العفة	$137*3+44*2+19*1=15.450$ 40	$\frac{15.450}{3}=5.151$
الصدق	$116*3+75*2+9*1=12.675$ 40	$\frac{12.675}{3}=4.225$
الوفاء	$119*3+75*2+6*1=12.825$ 40	$\frac{12.825}{3}=4.275$
الايثار	$94*3+84*2+22*1=11.800$ 40	$\frac{11.800}{3}=3.933$
النزاهة	$126*3+62*2+19*1=12.600$ 40	$\frac{12.600}{3}=4.200$

ثانياً :الاسبقية بين أبعاد رأس المال الاخلاقي .

الجدول (٣) ترتيب أبعاد رأس المال الاخلاقي في المنظومة عينة البحث

درجات الترتيب	النسبة المئوية	مجموعة الاتفاقات	البعد
1	68.5	137	العفة
2	63	126	النزاهة
3	59.5	119	الوفاء
4	58	116	الصدق
5	37.5	75	الايثار

الذات مع تجنب اية مفسدات والعمل ضمن ضوابط اخلاقية منظمة للسلوكيات .

اما عن بعد الوفاء فقد جاء بالمرتبة الثالثة إذ اتفق (٥٩.٥%) من المبحوثين على تنفيذ التعهدات بشفاافية، فضلا عن مقابلة الاخرين بروح الالتزام في اطار مصلحة العمل مشفوعاً ذلك بدالة الاخلاقيات الرفيعة ويأتي بعد الصدق ليشغل المرتبة الرابعة في مقياس الاسبقية أي ان نسبة الاتفاق بشأن المتغيرات المترجمة لهذا البعد كانت (٥٨%) في اطار اقتران القول بالفعل واثبات الذات وتحاشي أية وعود لامعة فضلا عن رفض حالات القيل والقال .

اما عن الاسبقية بين أبعاد رأس المال الاخلاقي في المنظومة عينة البحث فقد اشرت اجابات المبحوثين في الجدول (٣) ان هناك اهتماماً بعد العفة عبر رفض الهدايا المغلفة بالمصلحية وتجنب حضور الدعوات النفعية، فضلا عن الاحتراس من كل ما يقلل من السمعة إلى حد الترفع هذا ما اقرته اجابات (٦٨.٥%) من العينة المبحوثة اما عن بعد النزاهة فقد شغل نسبة (٦٣%) أي ان مجموع الاتفاقات بشأنه المتغيرات المعبرة عنه كانت (١٢٦) في اطار رفض الانحرافات وتجنيد الاخلاقيات والتركيز على نظافة

أ.م.د. سلطان احمد خليف وآخرون: رأس المال الأخلاقي . . .

اما عن بعد الايثار فقد حصل على المرتبة الاخيرة ضمن

ثالثا :العنقدة بين أبعاد رأس المال الاخلاقي .

الترتيب وكانت نسبة الاتفاق بشأن متغيراته قد بلغت ( ٣٧.٥%)

مما يفسر لنا ان المبحوثين كانت استجاباتهم بشأن هذا البعد ضمن

نطاق ما .

الجدول (٤) مراكز العنقدة النهائية على مستوى المنظومة عينة البحث

	العنقدة	
	1	2
X2	1.86	2.36
X3	2.57	2.85
X4	2.43	2.76
X5	2.71	2.73
X6	1.86	2.64
X7	2.14	2.48
X8	2.86	2.30
X9	2.71	2.76
X10	3.00	2.52
X11	2.71	2.52
X12	2.71	2.55
X13	2.29	2.67
X14	2.57	2.58
X15	2.14	2.61
X16	2.00	2.48
X17	2.00	2.55
X18	2.57	2.36
X19	1.86	2.30

	العنقدة	
	1	2
X20	1.57	2.48
X21	2.29	2.55
X22	1.86	2.64
X23	2.43	2.52
X24	2.43	2.70
X25	2.86	2.67

وكذلك الشأن بالنسبة للمتغيرين (x6, x7) إذ يبرز بينهما حالة من التفاوت.

وبالمقابل نجد ان المتغير (x8) الذي يحمل مضمون تحاشي اعطاء الوعود اللامعة قد كان اسهامه في العنقدة الأولى (٢.٨٦) أكبر من مشاركته في العنقدة الثانية (٢.٣٠) وكذلك الشأن للمتغير (x10) الذي اشر رفض حالات القيل والقال إذ بلغت مشاركته في العنقدة الأولى (3.00) على حين كانت إسهاماته في العنقدة الثانية (٢.٥٢) ويأتي اسهام المتغيرين (x12, x11) بذات القيمة (٢.٧١) لكل منهما قياساً بمشاركتهما في العنقدة الأولى علماً ان لكل منهما مضمونه الخاص، إذ تضمن (x11) تنفيذ التعهدات بشفاافية على حين ان (x12) غطى فكرة مقابلة الاخرون بروح الالتزام.

اما عن امكانية العنقدة بين أبعاد رأس المال الاخلاقي فقد تبين من خلال التحليل العنقودي ان مراكز العنقدة النهائية تمحورت في مجموعتين علماً ان هناك تفاوتاً بينهما في مجال اسهام المتغيرات، إذ نجد أن (x2) المعبر عنه بتجنب حضور الدعوات النفعية، إذ بلغت قيمة اسهام هذه المتغير من العنقود الأولى (١.٨٦) على حين شكلت في العنقود والثاني ما قيمة (٢.٣٦) ويأتي المتغير (x3) الذي يؤشر حالات تفادي كل ما يقلل من السمعة ليأخذ النصيب الاوفر (٢.٨٥) في العنقدة النهائية قياساً بالعنقدة الأولى ويمتد هذا التفاوت في الاسهام ليشمل المتغير (x4) و (x5) اللذان يفصحان عن حالات الترفع عن كل ما هو سلبى، فضلاً عن عملية الاحتراس من أية حالات اساءة تخص الذات

٢- هناك حالة من الأسبقية بين تحقق الأبعاد المفسرة لرأس المال الأخلاقي في منظومة عينة الدراسة وعلى نحو يؤثر وجود درجة من الأرجحية لدى الباحثين بشأنها وفي ذلك تأكيد على أن (الأسبقية) كانت قائمة إلى حد أنها تمثل حالة لا مناص منها .

٣- تمحورت إسهامات المتغيرات المترجمة لأبعاد رأس المال الأخلاقي في منظومة عينة الدراسة حول مركزين نهائيين هما : الأول والثاني، علماً أن هذه الإسهامات جاءت متباينة، إذ نجد أن متغيراً (ما) يكون أكثر إسهاماً في المركز الأول قياساً بإسهاماته في المركز الثاني وهذا ما نجده على سبيل المثال في المتغير (X2) المعبر عنه بتجنب حضور الدعوات النفعية، مما يوفر لنا منطلقاً للقول بأن عملية الإهتمام بهذه الأبعاد جاءت ضمن مستويات على نطاق العينة المدروسة.

### ١٣: التوصيات

بناءً على ما ورد من استنتاجات فقد خرجت الدراسة الحالية بعدة توصيات منها:-

١- العمل على اقرار فكرة الثقافة الأخلاقية في المنظومة المدروسة وعلى نحو يجعل منها سبيلاً لتأمين درجة من الوعي بكل ما هو أخلاقي سواء ما تآطر في مجال القيادة وصولاً إلى العاملين

ويأتي المتغير (X18) الذي يغطي معنى جعل الذات مشروعاً لخدمة الآخرين إسهاماً واضحاً في العنقدة الأولى (٢.٧٥) قياساً بفعله من العنقدة الثانية (٢.٣٦) .

وفي السياق ذاته يبرز إسهام المتغير (X25) الذي يجسد أهمية اعتماد الضوابط الأخلاقية وجعلها آليات لرسم السلوكيات ليؤشر قوة الإسهام (٢.٨٦) في العنقدة الأولى قياساً بدوره في العنقدة الثانية (٢.٦٧) .

وما تقدم يفسر لنا ان المتغيرات المفسرة لراس المال الأخلاقي قد جاءت إسهاماتها موزعة على عنقتين اخذين بنظر الاعتبار مسألة التباين بينهما، وقد تمخض البحث عن تشكيل نوعين من العناقيد كما مؤشر أدناه :

### ١٢: الإستنتاجات

١- وجود تفاوت نسبي بين الباحثين في مجال الإنفاق على الأبعاد المفسرة لرأس المال الأخلاقي، إذ تبين أن العفة حظيت بالنصيب الأوفر قياساً بغيرها من الأبعاد وهذا يفسر لنا ان حالات الترفع عن كل ما هو سلبى كانت قائمة في المنظومة المدروسة مما يوفر منطلقاً لبروز مسألة الإهتمام بالسلوك الأخلاقي .

١٤ . مقترحات لبحوث مستقبلية :

- ١ . المفاضلة بين راس المال المادي وراس المال الاخلاقي لدى العاملين في منظمات الاعمال
- ب . اثر الفجوة الاخلاقية في الاداء الظافر لدى المنظمات .

المصادر

أولاً: العربية

- ١- جرينبرج ,جيرالد وبارون ,روبرت (٢٠٠٩)أدارة السلوك في المنظمات ,تعريب ومراجعة رفاعي محمد رفاعي ,دار المريخ ,السعودية .
- ٢- حسن ,كامل سرمك ( ٢٠٠٨ ) إدارة المراسم ,دار اليازوري ,الأردن
- ٣- الدوري ,زكريا مطلق وصالح ,احمد ,علي ( ٢٠٠٩ ) ادارة الأعمال الدولية منظور سلوكي واستراتيجي ,دار اليازوري ,الأردن .
- ٤- الديب , إبراهيم ( ٢٠٠٥ ) استراتيجيات التطوير الإداري والأصلاح الشامل ,مؤسسة أم القرى ,المنصورة .
- ٥- سلمان ,فخري جاسم وآخرون (١٩٨١)العلاقات العامة ,دار الكتب والنشر ,جامعة الموصل .

بحيث أن كل أطراف العمل تقع على متصل الأخلاقية وهذا يشكل نقطة قوة وعامل دفع في المجال المنظمي، الأمر الذي يدفعنا إلى القول بأن مجالات الحياة المنظمة تكون ضيقة بغياب الأخلاق .

٢- ضرورة التركيز على التنافس في مجال الاخذ بالأخلاقيات لدى الأطراف التنظيمية كافة بحيث تتم المنافسة على وفق مضامين أخلاقية بعيداً عن شبح الأنانية إلى حد أن الأفراد الأخلاقيون هم الأجدر على قيادة وتوجيه المواقف بغض النظر عن عقدها ومستوى الضبابية فيها .

٣- إقرار مسألة الأخذ برأس المال الأخلاقي كشريك فعال لرؤوس الأموال الأخرى في المنظومة المبحوثة بحيث تتم حالة المفاعلة بينها في اطار النظام والانتظام إلى حد عدها صمام الأمان لكل ما يجري ويدور من أحداث إلى حد القول بأن ما تفره الأخلاق يجب أن يحتل الصدارة في مجال الأعمال وعلى هذا الأساس يبدو لنا أن المنظومات تكون أقرب إلى التراجع عند غياب الدالة الأخلاقية، أي أن أخلاقنا تمثل سراً من أسرار نجاحنا .

ثانيا : الأجنبيّة

- 1- Amos S.E, et al, 2017, effect of ethical leadership and climate on effectiveness, SA journal of Human resource management IS : (on line) 2071-078x (print) 1683-7584, p1.
- 2- Amos S.E, et.al, 2017, Integrity, ethical leadership, trust and work engagement, leadership & organization development journal, vol. 38, No. 3, p. 368.
- 3- Weaver,G.R., Trevino, L.K.2001, The role of human resources in ethics compliance management A fairness perspective , Human Resource Management Review , (11).

- ٦- عمر ,أيت مختار ,ومعمر ,حمدي ( ٢٠١١ ) رأس المال الفكري في ظل منظمات الأقتصاديات الحديثة ,الملتقى الدوري الخاص ,جامعة الشلف ,كلية العلوم الاقتصادية والتسيير .
- ٧- نجم ,نجم عبود (٢٠٠٠) ,أخلاقيات الإدارة في عالم متغير ,١٥ , والمنظمة العربية للتنمية الإدارية ,سلسلة دراسات وبحوث ,القاهرة .
- ٨- النوفل , سلطان احمد خليف ( ٢٠١٢ ) الإدارة بالأخلاق ,دار ابن الأثير ,جامعة الموصل ,العراق .
- ٩- الهوش ,أبو بكر (٢٠٠٥) نحو ميثاق أخلاقي لمهنة المعلومات في الوطن العربي ,مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والأنسانية ,المجلد (٢) ,والعدد (١) .

الملحق (١) الأستبانة

نضع بين ايديكم الأستبانة الخاصة بالبحث الموسوم (رأس المال الأخلاقي لدى الموارد البشرية ) راجين الأجابة على فقراتها خدمة لأغراض البحث الحالي .

درجات المقياس				
ت	الفقرات	اتفق	غير متأكد	لا أتفق
١	يرفض الهدايا المغلفة بالمصلحية			
٢	يتجنب حضور الدعوات النفعية			
٣	يتقاضي كل ما يقلل من سمعته			
٤	يترفع عن كل ما هو سلبي			
٥	يحترس من حالات الأساءة الى ذاته			
٦	يقرن قوله بفعله			
٧	يقحم ذاته من أجل أثبات فعله			
٨	يتحاشى إعطاء الوعود الالامعة			
٩	يخالف غيره ان اقتضت الضرورة			

أ.م.د. سلطان احمد خليف وآخرون: رأس المال الأخلاقي ...

			يرفض القبيل والقال	١٠
			ينفذ التعهدات بشفافية	١١
			يقابل الآخرون بروح الالتزام	١٢
			يضع مصلحة العمل في المقدمة	١٣
			يعمل بدالة الأخلاقيات الرفيعة عند تنفيذ المهمات	١٤
			يوظف مامتاح لديه لضمان التزاماته بدقه	١٥
			يقدم مصلحة الغير على مصلحته	١٦
			بضححي من أجل الآخرين	١٧
			يجعل ذاته مشروعا لخدمة أقرانه	١٨
			يفضل العطاء قبل	١٩

			الأخذ في مجال العمل	
			ينفذ واجباته قبل المطالبة بحقوقه	٢٠
			يرفض أي الخروقات في مجال العمل	٢١
			يجند الأخلاقيات لصالح متطلبات العمل	٢٢
			يركز على نظافة الذات مهما كانت المستجدات	٢٣
			يتجنب المفسدات في العمل الى درجة محاربتها	٢٤
			يجعل من الضوابط الأخلاقية آليات فعالة لرسم سلوكياته	٢٥

أ.م.د. سلطان احمد خليف وآخرون: رأس المال الأخلاقي . . .

الملحق ( ٢ ) أسماء الخبراء المحكمين للأستبانه

ت	الأسم	الأختصاص	اللقب العلمي	مكان العمل
	د . نوال يونس محمد	موارد بشرية	أستاذ	الكلية التقنية الإدارية
.٢	د . احمد سليمان محمد	تنظيم وأستراتيجية	أستاذ مساعد	الكلية التقنية الإدارية
.٣	د . سلطان فتحي عبدالرحمن	أدارة صناعية	أستاذ مساعد	الكلية التقنية الإدارية
.١	د . مجيد حميد مجيد العلي	أستراتيجية	أستاذ مساعد	رئاسة الجامعة التقنية الشمالية