

"أثر ممارسات أخلاقيات الأعمال على ممارسات إدارة الموارد البشرية"

إعداد الباحثة:

تغريد عبدالله محمود ابونوار

كاتب إداري

بلدية السلط الكبرى



الملخص:

تقليدياً ، ركزت مجالات الأخلاق في إدارة الموارد البشرية وقضايا التوظيف في أخلاقيات العمل على موضوعين رئيسيين. أولاً ، بناءً على الأخلاقيات الأخلاقية ، يتناول النقاش حول حقوق الموظفين الحقوق الأساسية للأفراد داخل الإطار التنظيمي. ثانياً ، تشكل قضايا العدل والإنصاف أساس النقاش حول سياسة وممارسات التوظيف في مجالات مثل ظروف التوظيف. إن حصر المناقشة في هذه المجالات يتجاهل بعض الآثار الأخلاقية الأكبر لإدارة الموارد البشرية. إن دور ومعنى إدارة الموارد البشرية في المؤسسة ، وفي المجتمع الأكبر ، يستحق الاهتمام الأخلاقي ، ولا سيما قضايا القوة / المعرفة وتسليح العمالة في علاقات العمل.

الكلمات المفتاحية: الأخلاق ، إدارة الموارد البشرية ، الحقوق ، العدالة ، المجتمع

المقدمة:

هناك اهتمام متزايد بالقضايا الأخلاقية في مجال إدارة الموارد البشرية (Greenwood & De Cieri ، 2005). يُنظر إلى إدارة الموارد البشرية بشكل متزايد على أنها مركز الأخلاق في المنظمة (Wiley ، 1998). بالإضافة إلى ذلك ، فإن مجال أخلاقيات العمل يأخذ في الاعتبار موقف أصحاب العمل والموظفين في مكان العمل والعلاقة بينهم (Beauchamp ، 2004). ومع ذلك ، فإن النقاش حول الأخلاق وإدارة الموارد البشرية يميل إلى أن يكون ضيقاً للغاية. وقد تميل إلى التركيز لبعض الوقت على مجالين أساسيين: حقوق ومسؤوليات أرباب العمل والموظفين معالجة الحقوق الأساسية للأفراد ؛ وتشكل قضايا العدل والإنصاف أساس النقاش حول سياسة وممارسات التوظيف في مجالات مثل ظروف العمل وتكافؤ الفرص وتنمية الموارد البشرية.

يعد إنشاء المعرفة ونقلها جانباً مهماً للغاية في المجتمع الحديث ، لأن المعرفة الجديدة تساعد في إعادة بناء أشكال الإنتاج والإدارة. ينعكس هذا الاتجاه في زيادة التركيز على الاقتصاد والخبرة والتعليم الإداري. قامت العديد من الشركات ، خاصة في القطاعات ذات الموظفين المتعلمين تعليماً عالياً ، بتقديم أو تقديم نماذج إدارية جديدة تدعم الكمال وإدارة الجودة والإبداع من حيث المعرفة والتنظيم والتعليم. القوة الدافعة للتنمية ونجاح الأعمال الناتجة عن التعلم المستمر وتحسين المهارات والقدرات الإدارية. ومع ذلك ، أدت التغييرات في عالم الأعمال ، وكذلك التغييرات العقلية فيما يتعلق بالطريقة التي يتم بها تنفيذ الوظائف ، إلى حدوث ضرورة تحليل عدالة العملية ، ليس فقط من حيث القانون ، ولكن أيضاً من حيث الأخلاق. نتيجة لذلك، وضع تصور للتخصصات الجديدة - أخلاقيات العمل.

إدارة الموارد البشرية (HRM)

أصبحت إدارة الموارد البشرية لاعباً رئيسياً في تحسين أداء المنظمة ، وتعزيز مركزها التنافسي ، واكتساب ميزة تنافسية مستدامة. وصف Dessler (2015) إدارة الموارد البشرية على أنها عملية توظيف وتدريب وتقييم وتعويض الموظفين والاهتمام بصحتهم وسلامتهم وشواغل العدالة وعلاقات العمل. حدد Shawish (2005) إدارة الموارد البشرية على أنها نشاط تحديد احتياجات المنظمة بالأعداد والكفاءات المناسبة للقوى العاملة وتنسيق استخدام هذا المورد البشري بأكبر قدر ممكن من الكفاءة. إدارة الموارد البشرية هي مجموعة من الأنشطة التي تهم الموظفين ؛ بدءاً من تخطيط الموارد البشرية ، وتحليل الوظائف ، وإعداد أنظمة الاختيار والتوظيف ، وتقييم الأداء ، وتحفيز الموظفين لتحقيق الأهداف التنظيمية (Loraibi ، 2018). إذا أرادت الشركات اكتساب ميزة تنافسية مستدامة ، فعلياً التركيز على رأس المال الفكري والمعرفة الضمنية بالموارد البشرية ، لأنه من الصعب تقليد المنافسين. قسم الموارد البشرية ، مثل وظائف

الأعمال الأخرى ، يصمم ويطبق استراتيجيات خاصة ، والتي بدورها تدعم استراتيجيات الشركة لتحسين أداء المنظمة والموقع التنافسي (Dessler، 2015).

تم تعريف ممارسات إدارة الموارد البشرية على أنها أنظمة تهدف إلى إعطاء ضمان للإدارة الناجحة لرأس المال البشري داخل المنظمة. وتوقعت تحفيز وجذب والاحتفاظ بالموظفين ذوي الكفاءات لتمكين المنظمة من الوقوف شامخاً بين منافسيها. تأثرت هذه الميزة التنافسية بسلوك الموظف بشكل فردي وجماعي. من المتوقع أن يتصرف الموظفون بطريقة أخلاقية لكسب ثقة العملاء وأصحاب المصلحة. تم وصف هذا السلوك الأخلاقي على أنه سلوكيات الموظفين التي تتوافق مع متطلبات أو توقعات أصحاب المصلحة. يمكن أن يتأثر سلوك الموظف أيضاً بمناخ العمل المتاح لهم. مناخ العمل هذا إذا كان بإمكان الأخلاق تشكيل أخلاقيات سلوك الموظفين الفردي والجماعي داخل المنظمة. تم تعريف مناخات العمل الأخلاقية على أنها تلك البيئة الاجتماعية التي يتم إدراكها بوعي من قبل الموظفين وأصحاب المصلحة في المنظمة. حاولت المنظمات استخدام العديد من الطرق لإدارة سلوك موظفيها. تتضمن هذه الممارسات الانتباه إلى القيم التي يمكن أن تغير معتقدات الموظفين وأفعالهم مثل تطوير قواعد أخلاقية للامتثال. ومع ذلك ، فإن تطوير مناخ عمل أخلاقي يمكنه تغيير أو تشكيل السلوكيات الأخلاقية للموظفين وبالتالي يؤدي إلى تحسين أداء الموظف هو أحد الاهتمامات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية وبالتالي يحتاج إلى القيام بدور نشط في تطوير مناخ عمل أخلاقي قد يراه كل عضو في المنظمة تعزيز القيم الأخلاقية التي تتطلبها المنظمة.

مفهوم أخلاقيات العمل

يعود موضوع الأخلاق في المنظمات إلى المنظمات الأولى (De George، 1987). وعليه ، فإن مفهوم أخلاقيات العمل جديد نسبياً مقارنة بالأخلاق (De George، 1987). إلى جانب عملية العولمة ، ظهرت أخلاقيات العمل كموضوع ساخن في كل من عالم الأعمال والأكاديمية (Bennington، 2007). إن اعتقاد المديرين بأن السياسات الأخلاقية من شأنها أن تسهم في نجاح المنظمات على المدى الطويل قد أدى إلى إبراز الأخلاق في المقدمة (Tekinay، 2003).

تعتبر أخلاقيات العمل مجالاً أكاديمياً متعدد التخصصات للدراسة (De George، 1987)، ومع ذلك ، فإن هذه الميزة تجعلها أيضاً مثيرة للجدل. لهذا السبب ، لا يوجد إجماع بين الباحثين حول تكييف المفهوم مع الممارسات التنظيمية وحل المعضلات الأخلاقية (Ferrell ، Fraedrich ، 2008).

تحاول أخلاقيات العمل العثور على إجابات لأسئلة مثل السلوكيات المقبولة أو غير المقبولة لحياة عمل جيدة (Ferrell et al. ، 2008) في إطار علاقة متبادلة بين المبادئ الأخلاقية والمنظمات (De George، 1987). وفقاً لتعريف Svensson and Wood (2003) ، فإن أخلاقيات العمل هي السعي لفهم ما يمكن اعتباره مقبولاً بشأن أنشطة المنظمات العاملة في ثقافة معينة في وقت معين.

أخلاقيات العمل (BES)

أصبحت وحدات الأعمال حجر الزاوية في تطوير المنظمة ينعكس على سمعتها في المجتمع وقدرتها على تحقيق الأهداف. أصبحت الأخلاق جزءاً من الثقافة التنظيمية ، تعكس مكانة الفرد وطموحه ، وتكيفه مع المجتمع ، مما يؤدي إلى التماسك الاجتماعي (Al-Amoudi، 2015). BEs هي مجموعة المعتقدات والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد وتنعكس في أدائه. قام Vazquez (2018) بإلغاء

الغرامة عن BES باعتبارها قضايا أخلاقية حول ما يجب وما لا ينبغي أن يكون لإنجاز الوظائف. الأخلاق تعني دراسة ما هو صواب وما هو خطأ ، و BES هو تطبيق الأخلاق في الأعمال (Wiley، 2000). وأشار Alzinati (2014) إلى أن أخلاقيات العمل هي التزام الموظف بواجباته ، واحترام القوانين والأنظمة ، واحترام قيم المجتمع وعاداته ، والعدالة وعدم التحيز ، واحترام الوقت ، والحفاظ على أسرار العمل ، والالتزام بأداء الموظف. التعليمات، والعمل الجاد من أجل نجاح البروتوكول الاختياري. يمكن ملاحظة أن جميع التعاريف تتفق على أن BES هي مبادئ ومعتقدات تحدد السلوك الصحيح وغير الصحيح للأفراد في المنظمة، والذي ينعكس على أداء الفرد ، ويمثل أساساً لصنع القرار ، وبالتالي يؤثر على الأداء للمنظمة ككل.

تساهم عدة عوامل في تكوين النظام الأخلاقي في المنظمة مثل الثقافة التنظيمية واللوائح والقوانين والقيم الشخصية للفرد (نجم ، 2006 ؛ السكارنة 2009). وأشار جواد (2011) إلى أن هناك أربعة مصادر للسلوك الأخلاقي وهي الفكر الإنساني ومنطقه ، ولغة الإنسانية ، والطبيعة التي تحتضن الفرد ، والمعتقدات الدينية. وهذا يتفق مع الغالبي والأميري (2010) ، اللذين جادلا بأن وحدات الأعمال تقوم على ريكزيتين أساسيتين: نظام القيم الذاتية المرتبط بشخصية الفرد والتجارب التي تتشكل خلال مراحل العمر ؛ ونظام القيم والتقاليد الاجتماعية والأخلاقية في المجتمع.

أخلاقيات العمل في ممارسات إدارة الموارد البشرية

هي دراسة حالات الأعمال والأنشطة والقرارات والأسئلة والأخطاء المحالة. وتجدر الإشارة إلى أن "الصحيح" و "غير صحيح" يمثلان ما تعنيه أخلاقياً الصواب والخطأ ، على عكس ، على سبيل المثال ، التجاري أو الاستراتيجي أو المالي "الصحيح" و "غير الصحيح". بالإضافة إلى ذلك ، لا يشمل مفهوم أخلاقيات العمل الوظائف التجارية فحسب، بل يشمل أيضاً المنظمات الحكومية وغير الربحية والجمعيات الخيرية وغيرها من المنظمات. في الوقت نفسه، تطورت دراسة أخلاقيات العمل بشكل أكبر الطابع المؤسسي ويكسر مزيد من الاهتمام لتنظيم السلوك الأخلاقي. في البداية، يتركز الاهتمام على تحديد العوامل التي تحفز أو تعيق السلوك الأخلاقي. في الأدبيات، لا يوجد تعريف مقبول بشكل عام للبرنامج الأخلاقي. غالباً ما يُقال أن البرنامج الأخلاقي الفعال لأنشطة العملية المستمرة التي تم تصميمها وتنفيذها لمنع الفشل واكتشافه. يؤكد مؤلفون آخرون على العناصر المشتركة لبرامج الأخلاقيات الرسمية مثل قواعد الأخلاق الرسمية، ولجان الأخلاقيات، وأنظمة الاتصال الأخلاقية، والمشرفين الأخلاقيين، وبرامج التدريب على الأخلاقيات ، والعمليات التأديبية.

ومن أهم الممارسات للأخلاقية في العمل ما يلي:

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

وتتطلب هذه الممارسات للأخلاقية على مجالات الموارد البشرية التالية: التعيين والتوظيف، التدريب، تقييم الأداء، الترقية، والحوافز، وأي مجالات أخرى للموارد البشرية.

ولقد حفز ذلك بعض المؤسسات على وضع معايير أخلاقية للعاملين بها سواء كانوا يعملون في إدارة الموارد البشرية أو في إدارات أخرى.

المبادئ الأخلاقية في إدارة الموارد البشرية

إدارة شؤون الموظفين هي إحدى وظائف الأعمال التي تتعامل مع إدارة العلاقات بين مجموعات من الأشخاص بصفتهم موظفين وأصحاب عمل ومديرين. حتماً ، يمكن أن تثير هذه العملية أسئلة حول ما هي مسؤوليات وحقوق كل طرف في هذا الصدد ، وكذلك ما الذي يشكل الموقف الصحيح. إدارة شؤون الموظفين لها أساس أخلاقي وتتعامل مع النتائج العملية للسلوك البشري.

وفقاً Legge (2000) ، فإن نسبة ما بعد الحداثة وتركيزها على الاختلافات تخلق تناقضاً في إنشاء مبادئ أخلاقية عالمية. لذلك ، توفر ما بعد الحداثة جوانب مختلفة في إمكانية المبادئ والمواقف والممارسات الأخلاقية المشتركة.

تميل المناقشات إلى قبول أن الإطار الأخلاقي في إدارة الموارد البشرية يمكن تشكيله من خلال مبادئ تكافؤ الفرص والعدالة والإنصاف (Akgeyik، 2009).

تم توجيه الكثير من التركيز الحالي لأخلاقيات العمل ضد الفساد المالي، مع القلق بشكل خاص فيما يتعلق بالامتثال لمعايير المحاسبة. في الوقت نفسه، ارتفع الاهتمام إلى مجموعة واسعة جداً من القضايا ، مثل:

1. إساءة استخدام الموارد الطبيعية في العالم والتوازن البيئي العالمي.
2. التعدي على حقوق الإنسان.
3. حقوق الحيوان.
4. المعاملة العدوانية للمنافسين.
5. الاستغلال

العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وأخلاقيات العمل

عوامل مثل نمو أحجام المنظمات وتأثيراتها ، والمنافسة العالمية ، والقيم المتغيرة، والحد من تدخل الدولة في الحياة العملية، والتعديلات على القوانين التي تحكم حقوق الموظفين، وزيادة توظيف الموظفين في دول العالم الثالث، والحد من أدى تكوين النقابات في البلدان الصناعية إلى زيادة شعبية العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وأخلاقيات العمل (Greenwood، 2007). منذ عام 1990 ، تم نشر أكثر من 4500 كتاب ومقال في مجال أخلاقيات العمل. ومع ذلك، فإن جزءاً صغيراً جداً من هذه المنشورات قد تناول بالتفصيل العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأخلاق (Wells، 2001).

تناقش دراسات قليلة "الأخلاقيات في إدارة الموارد البشرية" على المستوى الجزئي من خلال تطبيقات فردية أو شاملة وتشكك في حقوق الموظفين ومسؤولياتهم فيما يتعلق بأخلاقيات العمل (Winstanley، 2000). في الدراسات التي أجريت على المستوى الكلي، تركز العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والأداء ، وكذلك تصنيف ممارسات إدارة الموارد البشرية على فتح نقاش أخلاقي حول ممارسات إدارة الموارد البشرية (Greenwood، 2007).

اضطلعت إدارة الموارد البشرية بدور استراتيجي في عملية التوظيف والتوجيه ، والتدريس واعتماد قواعد الأخلاق في جميع أنشطة التدريب والتطوير ، وتحويل هذه المهارات إلى سلوك (Sayli، 2007).

تتطلب أخلاقيات العمل من المنظمات أن تكون محترمة وعادلة تجاه موظفيها ، وأن تقدرهم كبشر ، خارج هوياتهم كموظفين ، وفقاً للمبادئ الأخلاقية (أكتان ، 1999 ؛ أرسلان ، 2001). مع وضع ذلك في الاعتبار ، يجب أن تتحمل إدارة الموارد البشرية القيم الأخلاقية وتجعلها عناصر متكاملة في مكان العمل (Akgeyik، 2009).

القضايا الأخلاقية في وظائف إدارة الموارد البشرية

وفقاً لسكوت ، فإن الاختيار والتنسيب والتدريب والتطوير والاحتفاظ بالموظفين وتحفيزهم هي الوظائف الأساسية الأربعة لإدارة الموارد البشرية. وظيفة ضرورية أخرى تتعلق بفصل الموظفين عند الضرورة. ووفقاً لدراسة أخرى ، فإن اختيار الموظفين وتدريبهم وتطويرهم وتقييم الأداء والتعويض هي أكثر الوظائف التي تمارس على نطاق واسع في إدارة الموارد البشرية من قبل المنظمات (Batt، 2000).

تم إجراء دراسات مختلفة في تركيا لتحديد وضع المنظمات في هذا الصدد. كشفت إحدى الدراسات أن المنظمات الكبيرة في تركيا تؤدي الوظائف التالية ، على التوالي ، توريد واختيار الموارد البشرية ، وإدارة التعويضات ، وتدريب الموارد البشرية وتطويرها (Özdemir، 2009).

السلوك الأخلاقي للموظف

يرتكز السلوك الأخلاقي إلى حد كبير على الأخلاق التي تنطوي على نطاق واسع على القضايا والاختيارات الأخلاقية التي تهتم بشكل أساسي بصواب وخطأ السلوك. وصف Velasquez (2014) الأخلاق باعتبارها فرعاً من الفلسفة تهتم بالقيم المرتبطة بالإدارة البشرية لصحة وخطأ الأفعال المحددة وصلاحيته وشر سوء التفكير وغايات مثل هذه الأفعال. نظر مولر وآخرون (2014) إلى الأخلاق على أنها تطبيق للمعايير الأخلاقية اعتماداً على الموقف وتأتي بشكل رئيسي من القيم والتقاليد والمعتقدات التي حصل عليها الفرد من التعلم في المجتمعات فيما يتعلق بالسلوك الصحيح والخطأ (مولر وآخرون ، 2014). افترض وارن (2011) ، مع إقراره بقيمة الأخلاق في الأعمال التجارية ، أن الأخلاق لا تقتصر على سلوك الأفراد ، وبالتالي فهي تنطبق على كل من الشركة والموظف الفردي داخل منظمة الأعمال. نظراً لأن النشاط التجاري يتم من قبل موظفيها ، فقد وافقت (Alzola، 2015) على أن الأعمال التجارية التي تعتبر مخالفة للقيم الاجتماعية غير الاقتصادية تنعكس من خلال اختيار ومقدار المسائل الأخلاقية الخاصة بها وصنفوا الأخلاق على أنها معيارية ووصفي. تتضمن الأخلاقيات الوصفية وصف سلوك الأشخاص والمعايير الأخلاقية التي يتبعونها بينما تتضمن الأخلاقيات المعيارية ممارسة التخصص الوظيفي للموظف في الغالب.

عادة ما تُعطى فضيلة الأخلاق معنى من خلال الإشارة إلى الناس وصفاتهم. تنشأ الأمور الأخلاقية عندما يواجه الأفراد على المستوى الفردي مشكلات تتعلق بالمسؤولية الفردية مثل قبول رشوة أو الصدق أو استخدام المنظمات أو الموارد العامة لأغراض شخصية. على المستوى التنظيمي ، ترتبط القضايا الأخلاقية بمبادئ السلوك داخل المنظمات التي توجه اتخاذ القرار والسلوك (Rizvi et al.، 2012).

وفقاً لـ (Beauchamp، 2008) ، تهتم الأخلاق بشكل أساسي بالخير والشر ، والصواب والخطأ ، وبالتالي ما يفترض أن يفعله الناس أم لا. (Lewis، 1985) بعد تحليل 38 تعريفاً مختلفاً لأخلاقيات العمل ، خلص إلى أن الأخلاق تتكون من المعايير أو اللوائح أو

المبادئ أو القواعد ، التي توجه السلوك المقبول أخلاقياً. السلوك الأخلاقي يعني الامتثال لهذه المعايير الأخلاقية ، بينما السلوك غير الأخلاقي يعني عكس ذلك. يعتبر السلوك الذي لا يقبله المجتمع الأكبر دائماً سلوكاً غير أخلاقي (Jones، 1991). يتمثل أحد الوجوه البارزة للسلوك غير الأخلاقي في أنه يتعامل مع السلوكيات السيئة كلما كانت المصالح الأساسية على المحك وكانت الأخلاق في اللعب. على عكس انتهاك القواعد والسلوك الإجرامي وعدم الامتثال ، لا يقتصر السلوك غير الأخلاقي على انتهاك اللوائح أو المعايير الرسمية والواضحة فحسب ، بل ينتهك أيضاً القواعد غير المباشرة.

الخاتمة:

الدافع لتطوير أخلاقيات العمل كمجال للبحث والممارسة المهنية، لا سيما في مجال إدارة الموارد البشرية ، في العقود الأخيرة ، يأتي من عدة مصادر. أولاً، أدى التطور السريع للتكنولوجيا وتطبيقها في الاقتصاد إلى تغييرات وزيادة القائمة التقليدية لمشاكل أخلاقيات العمل. مشاكل جديدة ومعقدة في نفس الوقت وتسريع المشاكل الموجودة. ثانياً ، أدت الأحداث الاجتماعية والثقافية خلال الستينيات من القرن العشرين إلى مراجعة أكثر تواتراً للقواعد الأخلاقية التقليدية. متطلبات الاعتراف والقبول بنفس الحقوق للطلاب والنساء والأقليات العرقية ، وحاجة جديدة لرعاية البيئة والتنوع العرقي والديني والثقافي المتزايد في مكان العمل: ساعدت كل هذه القوى والاهتمامات على إعادة فحص الطرق القديمة لممارسة الأعمال التجارية وإعادة التفكير فيما هو صواب وما هو خطأ. لذلك ، مع تزايد المشكلات الأخلاقية في الاقتصاد ، كان من الصعب تبني مجموعة مشتركة ومشتركة من القيم والقواعد الأخلاقية. ثالثاً ، الأفق الأكاديمي والفكري ، كان هناك تخصص متزايد ، أي ، من ناحية ، غدى نطاق وتعميد مختلف التخصصات القديمة والجديدة ومجالات البحث ، ومن ناحية أخرى "الانفجار" الذي ظهر في الكمية المتاحة للبيانات التي يجب مراجعتها. أصبح تطوير مجالات محددة من أخلاقيات العمل (مثل الأخلاقيات الطبية أو الحيوية) حلاً منطقيًا ، وهو أمر ممكن وضروري.

المصادر والمراجع:

د.أحمد ماهر، (2014)، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية - الإسكندرية، 91.

De George, R. T. (1987). The status of business ethics: Past and future. *Journal of Business Ethics*, 6, 201-211.

Bennington, L. (2007). HR managers as ethics agents of the state. In A. Pinnington, R. MackIm, & T. Campbell (Eds.), *Human resource management: Ethics and employment* (pp. 137-151). New York: Oxford University Press.

Saylı, H. ve Kızıldağ, D. (2007). Yönetmelik etik ve yönetmelik etiğın oluşmasında insan kaynakları yönetiminin rolünü belirlemeye yönelik bir analiz. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (1), 231-251.

Tekinay, N. A. (2003). Etik iş kazandırır. www.capital.com.tr/haber.aspx?HBR_KOD=976 adresinden 27.10.2009 tarihinde edinilmiştir.

Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2008). *Business ethics: Ethical decision making and cases* (7th ed.). Boston: Houghton Mifflin Company.

Svensson, G., & Wood, G. (2003). The dynamics of business ethics: A function of time and culture cases and models. *Management Decision*, 41 (4), 350-361.

Al-Amoudi, A. (2015). *Business ethics and its importance in promoting social responsibility in SMEs* (Unpublished Master thesis). KasdiMerbah University, Ouargla, Algeria.

- Vazquez, P. (2018). Family business ethics: at the crossroads of business ethics and family business. *Journal Business Ethics*, 150, 691–709.
- Wiley, C. (2000). Ethical standards for human resource management professionals: a comparative analysis of five major codes. *Journal of Business Ethics*, 25, 93–114.
- Alzinati, A. (2014). the role of business ethics in enhancing the social responsibility of Palestinian governmental hospitals (Unpublished Master thesis). Management and Politics Academy for Graduate Studies, Gaza, Palestine.
- Al Sakarneh, B. (2009). Business ethics. Dar Al-Massira for publishing and distribution, Amman, Jordan.
- Nejem, A. N. (2006). Management ethics and business responsibility in business organizations (1st ed.). Al-wrrak for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- Jawad, Sh. (2011). Organizational behavior in business organizations (1st ed.). Dar-Alhamed for publishing and distribution, Amman, Jordan.
- AlGhalbi, T., & Alameri, S. (2010). Social responsibility and business ethics, business and society (1st ed.). Dar Wa'el for Publishing, Amman, Jordan.
- Legge, K. (2000) The ethical context of HRM: The ethical organization in the boundaryless world. In D. Winstanley, & J. Woodall (Eds.), *Ethical issues in contemporary human resource management* (pp. 23-40). Londra: Macmillan Press.
- Akgeyik, T. (2009) Türkiye’de iş etiği: İnsan kaynakları yönetimi boyutuyla. S. Orman ve Z. Parlak (Ed.), *İşletmelerde iş etiği içinde* (s. 284-300). İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Greenwood, M., & De Cieri, H. (2007). Stakeholder theory and the ethics of HRM. In A. Pinnington, R. Macklin, & T. Campbell (Eds.), *Human resource management: Ethics and employment* (pp. 119-136). New York: Oxford University Press.
- Wells, D., & Schminke, M. (2001). Ethical development and human resources training an integrative framework. *Human Resource Management Review*, 11, 135-158.
- Winstanley, D., Woodall, J. (2000). The ethical context for human resource management: Introduction. In D. Winstanley, & J. Woodall (Eds.), *Ethical issues in contemporary human resource management* (pp. 3-22). Londra: Macmillan Press.
- Aktan, C. C. (1999). Ahlâki yeniden yapılanma ve toplam ahlâka doğru (2): Meslek ahlâkı ve sosyal sorumluluk. İstanbul: Arı Düşünce ve Toplumsal Gelişim Derneği Yayınları
- Arslan, M. (2001). İş ve meslek ahlâkı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Dessler, G. (2015). *Human resource management* (14th ed.). Saffron House, London, UK.
- Loraibi, A. (2018). the role of human resource management functions in establishing business ethics (Unpublished PhD thesis). University of Mohamed Khider Biskra, Algeria.
- Velasquez, M. C. A., Shanks, T.S.J., & Meyer M.J., (2014). *Thinking Ethically: A Framework For Moral Decision Making* Santa Clara University.
- Muller, R., Turner, Andersen, E.S., Jingting, S., & Kralnes, O (2014). Ethics, Trust and Governance in the Temporary organizations. *Project Management Journal* 45(4), 39-54.
- Warren, R. C. (2011). Are We Making Progress in International Business Ethics? *Humanomics*, 27 (3), 212- 224.
- Alzola, M. (2015). Virtuous Persons and Virtuous Actions in Business Ethics and Organizational Research. *Business Ethics Quarterly*, 25(3), 287-318.
- Rizvi, S., Tanveer, M.A., Saleem, U., & Latif, M. (2012). Business Students’ Attitude Towards Business Ethics in Pakistan. *European Scientific Journal*, 8(25), 178-188.

Lewis, P.V. (1985). Defining Business Ethics: *Journal of Business Ethics*, 4: 377–85.

Jones, T.M. (1991). Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue Contingent Model, *Academy of Management Review*, 16 (2): 366–395.

Beauchamp, T.L. & N.E. Bowie (2008), *Ethical Theory and Business*, New York: Prentice-Hall.

Abstract:

Traditionally, the areas of ethics in human resource management and employment issues in business ethics have focused on two main themes. First, building on ethical ethics, the discussion on employee rights deals with the fundamental rights of individuals within the organizational framework. Second, issues of fairness and equity form the basis of debate about employment policy and practices in areas such as conditions of employment. Confining the discussion to these areas ignores some of the larger ethical implications of HRM. The role and meaning of HRM in the enterprise, and in the larger society, deserve ethical attention, in particular the issues of power/knowledge and the commodification of labor in labor relations.

Keywords: Ethics, Human resource management, Rights, Justice, Society