

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الوطنية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أحمد دراية المدعو دراية - أدرار
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية
قسم العلوم الاجتماعية



عنوان المذكرة

واقع أخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بجامعة أدرار

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية
تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:
د. لعريبي أحمد

إعداد الطالبين:
ديدي محمد
مالكي عز الدين

أعضاء لجنة المناقشة بتاريخ 2023/05/23

د. لعريبي أحمد	مشرفاً	جامعة أدرار
د. رحمان محمد	رئيساً ومقرراً	جامعة أدرار
د. بوقرة عبد المجيد	مناقشاً	جامعة أدرار

السنة الجامعية: 2023 / 2022

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الوطنية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أحمد درايعة المدعو دراية - أدرار
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية
قسم العلوم الاجتماعية



عنوان المذكرة

واقع أخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بجامعة أدرار

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية
تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:
د. لعربي أحمد

أعداد الطالبين:
ديدي محمد
مالكي عز الدين

السنة الجامعية: 2022 / 2023



سهاده الترخيص بالطبع والإيداع

انا الأستاذ(ة): لحريبي احمد
المشرف مذكرة الماستر الموسومة بـ: واقع الخطات العمل في المؤسسات الجزائرية دراسة ميدانية بجامعة أدرار
من إنجاز الطالب(ة): ديدي محصر
و الطالب(ة): مالحي عزالدين
كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية
القسم: علم اجتماع
التخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل
تاريخ تقييم / مناقشة:

أشهد ان الطلبة قد قاموا بالتعديلات والتصحيحات المطلوبة من طرف لجنة التقييم / المناقشة، وان المطابقة بين
النسخة الورقية والإلكترونية استوفت جميع شروطها.
ويامكانهم إيداع النسخ الورقية (02) والالكترونية (PDF).

- امضاء المشرف:

أدرار في : 2023 / 06 / 07



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع
إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله ورعاهما
إلى مشايخي وأساتذتي
إلى كل أفراد أسرتي
إلى كل الأصدقاء والرفقاء
وإلى كل من لم يدخر جهد في مساعدتي

عز الدين

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى:

إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله ورعاهما.

إلى زوجتي الغالية .

إلى كل من أسهم في الدعاء لى إخوانى كل واحد باسمه.

إلى جدى وأخوالى أطال الله فى عمرهم

إلى زملاء العمل وزملاء الدراسة

إلى صديقى مولاي عمر بوبكر

إلى جميع أساتذتى الذين أعانوني فى مشوارى الدراسى

إلى كل من مد لى يد العون فى إعداد هذه الرسالة .

محمد

شكر وتقدير

قال تعالى : « رَبِّي أَوْزَعَنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَ عَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحاً تَرْضَاهُ » سورة الأحقاف الآية 15

الحمد لله على نعمه أولاً و آخرأ الذي له الفضل الكبير في توفيقنا للوصول إلى ما نحن عليه اليوم.
نحن مدينان بالشكر الجزيل و الامتنان إلى : كل من ساعدنا على إتمام هذا العمل ، وإخراجه إلى
النور ، ونسأل الله عز وجل أن يجازيهم عنا وعن الإسلام خير الجزاء
نتقدم بالشكر والتقدير إلى: الأستاذ لعربي أحمد الذي نور لنا درب هذه الدراسة بالدعم والتوجيه
والإرشاد.

إلى سيد يعيشي محمد زميل العمل الذي أعاننا في إعداد هذه الدراسة.
إلى كل من كان لنا عوناً وسبباً في مسيرتنا العلمية.
إلى : كل من أسهم في إعلاء كلمة العلم بأسمى معانيها.

فهرس المحتويات

إهداء

شكر وعرفان

1	مقدمة.....
10	الفصل الأول: الاطار المنهجي.....
11	1- الإشكالية:.....
12	2- تساؤلات الدراسة.....
13	3- نموذج الدراسة.....
14	4- الأهمية والأهداف.....
14	5- اسباب اختيار الموضوع.....
15	6- تحديد المفاهيم.....
17	7-الدراسات السابقة.....
20	8-تقيم الدراسات السابقة.....
23	الفصل الثاني أخلاقيات العمل.....
24	تمهيد.....
25	1-مفهوم أخلاقيات العمل:.....
27	2-تعريف أخلاقيات العمل.....
28	3-مبادئ اخلاقيات العمل:.....
30	4-أهمية وأهداف أخلاقيات العمل:.....
33	5-أخلاقيات العمل ووسائل ترسيخها :.....

34	6-عوامل ظهور أخلاقيات العمل:
37	7-مصادر أخلاقيات العمل
38	8-مراحل النمو الأخلاقي:
40	9-المداخل النظرية:
43	خلاصة الفصل الثاني:
44	الفصل الثالث: ماهية المؤسسة
45	تمهيد:
46	1- تعريف المؤسسة:
47	2-وظائف المؤسسة:
52	3-أنواع المؤسسات:
55	4-اهداف المؤسسة
56	5-خصائص المؤسسة في القطاع الخاص
57	6-أهمية المؤسسات
58	7-المشاكل والعراقيل المؤثرة على اداء المؤسسة
60	8-الاركان السبعة للعمل المؤسسي
60	9-المؤسسة في عصرنا الحالي
63	خلاصة الفصل الثالث:
64	الفصل الرابع: الاطار الميداني
65	1 - الإجراءات المنهجية

65	2- منهج الدراسة
66	3-الأدوات المستخدمة في جمع البيانات
66	أ-الملاحظة:
66	ب-الاستبيان:
67	4- التعريق ي ميدان ومجتمع البحث
67	أ- المجال الجغرافي:
67	ب- التعريق بالجامعة:
68	ج-هيكل الجامعة
69	د-المجال البشري للدراسة:
69	هـ- المجال الزمني للدراسة:
69	5- إجراءات جمع البيانات (تحليل الاستمارة)
69	أ- إجراءات جمع البيانات
69	ب- تحليل البيانات:
76	ج-نتائج الفرضيات:
76	د-النتائج العامة للدراسة:
78	خاتمة
81	قائمة المصادر والمراجع
86	الملاحق

مقدمة

مقدمة :

المؤسسة تهدف إلى تحقيق أهدافها وأهداف أفرادها إلى أكثر فأكثر إلى الفرد الذي يقوم بالمبادرة وتحمل المسؤوليات على درجة من الوعي والتأهيل أذ ان الإدارة عملية اجتماعية وإنسانية تتناسق فيها جهود العاملين في المؤسسة او المنظمة من اجل تحقيق أهداف هاته المؤسسة.

والمؤسسة القاعدة امتيازات بهدف تحقيق أهداف الفرد او العمال فهي تؤدي عدة خدمات من اجل تلبية حاجيات دون التوقف ومواجهة جميع المحاسن والعقبات التي تصادفها في طريق العمل.

والأخلاقيات تعتبر أكثر أهمية بالنسبة للعمال في المؤسسة كون هذه الأخلاقيات اللب الجوهرة لقيادة هاته المؤسسة بكل صدق ونزاهة وشفافية، والفكرة الأساسية التي يتم التركيز عليها لتحقيق الانسجام والتوافق بين المؤسسة والأخلاقيات من اجل الحصول على أخلاقيات العمل التي لا تزال خارج نطاق العمل الذي تسير عليه المنظمات والمنظمة فالمنظمة عليها ان تبحث على كل شيء يحكمها ويسير عملها بحيث ينسجم مع المعايير الأخلاقية في العمل خاصة في عالمنا هذا عالم العولمة اذ تهتم أخلاقيات العمل باعتبارها الأساس لمعنى وهدف وجود الإنساني والمبادئ الأخلاقية التي تعتمد عليها الفعليات إذ ان هناك أبعاد عديدة للمسؤولية الاجتماعية التجاه الأفراد العاملين في المنظمة أو المؤسسة.

ولقد قمنا تطبيق هذا الموضوع بجامعة أدرار وموضوعنا قسمنا الدراسة إلى فصول .

فافي الفصل الأول تم التطرق إلى الاطار المنهجي للدراسة والذي يحتوي على إشكالية وتساؤلات الدراسة ونموذج الدراسة والأهمية والأهداف السابقة وصعوبات الدراسة وأسباب اختيار الموضوع وتحديد المفاهيم والدراسات السابقة وتقييم الدراسات

أما في الفصل الثاني فتطرقنا الأخلاقيات العمل مفهومها وتعريفها ومبادئ أخلاقيات العمل والأهمية والأهداف و وسائل ترسيخها و عوامل ظهورها والعوامل المؤثرة فيها و مصادرها و

مراحل النمو و مراحل التطور ومداخل النظريات

أما في الفصل الثالث: فتطرقنا للمؤسسة تعريفها وظائفها وأنواعها و أهدافها وخصائصها وأهميتها والمشاكل والعراقيل التي تواجهها والأركان السبعة للعمل المؤسسي والمؤسسة في عصرنا الحالي.

أما في الفصل الرابع متمثل في الجانب الميداني من البحث فتطرقنا إلى الإجراءات المنهجية ومنهج الدراسة والتعريف بميدان ومجتمع البحث وإجراءات جمع البيانات وتحليل وتفسير النتائج

الفصل الأول: الاطار المنهجي

- 1-الإشكالية
- 2-تساؤلات الدراسة
- 3- نموذج الدراسة
- 4- الأهمية والأهداف
- 5- اسباب اختيار الموضوع
- 6- تحديد المفاهيم
- 7- الدراسات السابقة
- 8- تقييم الدراسة السابقة

1- الإشكالية:

تؤدي الأخلاق دوراً مهماً في المجتمع على اختلاف أجناسها وأماكن وجودها وأديانها والفلسفات التي تتبناها ويعكس أثر الأخلاق في سلوك الأفراد بحيث يصبح سلوكهم متصفاً بالثبات والتماسك والتوافق وعند إذن تشكل الأخلاق أحد مظاهر الضبط الاجتماعي لدى الأفراد في المجتمع وتعتبر محرك ودافعاً وتعمق لديهم إحساسهم بانتمائهم إلى مجتمعهم كما تساعدهم على التكيف مع واقع المجتمع الذي يعيشون فيه وتعد الأخلاق بمثابة الدعم الأولي لحفظ المجتمعات والأمم فهي تتصل اتصالاً وثيقاً بالعمليات التربوية باعتبارها أهم المبادئ والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني وتنعكس الأخلاق على التزام الفرد بعمله فالعمل وسيلة بالنسبة للفرد لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي بما يعود ذلك بالنفع على الفرد والمجتمع .

يرتكز مصطلح أخلاقيات العمل لمؤسسة ما على المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك العاملين وتتنبثق الأخلاق المهنية في مجملها من الأخلاق العامة التي تعلمها الإنسان في بداية حياته من الأسرة والمدرسة والجامعة والأصدقاء والمجتمع إذ هي بيان للقيم والمبادئ التي ينبغي أن تواجه العمل اليومي الذي يقوم به الموظف .

- تسعى المؤسسات إلى تحقيق جودة الأداء من خلال منظومة أخلاقيات العمل والذي بدوره ينعكس على نمو المجتمع ولا يمكنها توفير ذلك دون وجود معايير أخلاقية تنظم سير العمل وتعزز الثقة بين المؤسسات والمستفيدين كما أنها عنصر أساس في نجاح العلاقة مع الجمهور و الموظفين والمؤسسات الأخرى خاصة أن بيئة الأعمال في الوقت الحاضر تشهد الكثير من الخرفات الأخلاقية التي نتجت عن ضعف الاهتمام بالأسس والمعايير الأخلاقية في ممارسات الكثير من المنظمات في أنشطتها والابتعاد نوعاً ما عن النظر أو حتى التفكير بالرموز الأخلاقية.

ونقول أيضاً أن الجامعات هي مؤسسات وظيفتها توفير التعليم وتستند عمليات التعليم على القيم والأخلاق وللجامعة أيضاً وظيفة أخرى تتمثل في التفاعل مع المجتمع يجب على الجامعة من خلال مهامها المتعددة وتأثيرها على الأخلاق في المجتمع وفي مواجهة التحديات العديدة التي تواجهها من أجل الوجود و تحديد القيم الأخلاقية التي يجب أن

تطرحها وتغرسها في أعضائها الطلاب الأساتذة، الموظفين، الإداريين ومن ضمن هاته المؤسسات الجامعية نجد جامعة ادرار التي تلعب دوراً في التعليم وغرس قيم الأخلاق في محيطها العلمي والوظيفي.

ومن هنا نطرح السؤال التالي:

ما هو واقع أخلاقيات العمل في المؤسسة الجامعية ؟

2- تساؤلات الدراسة

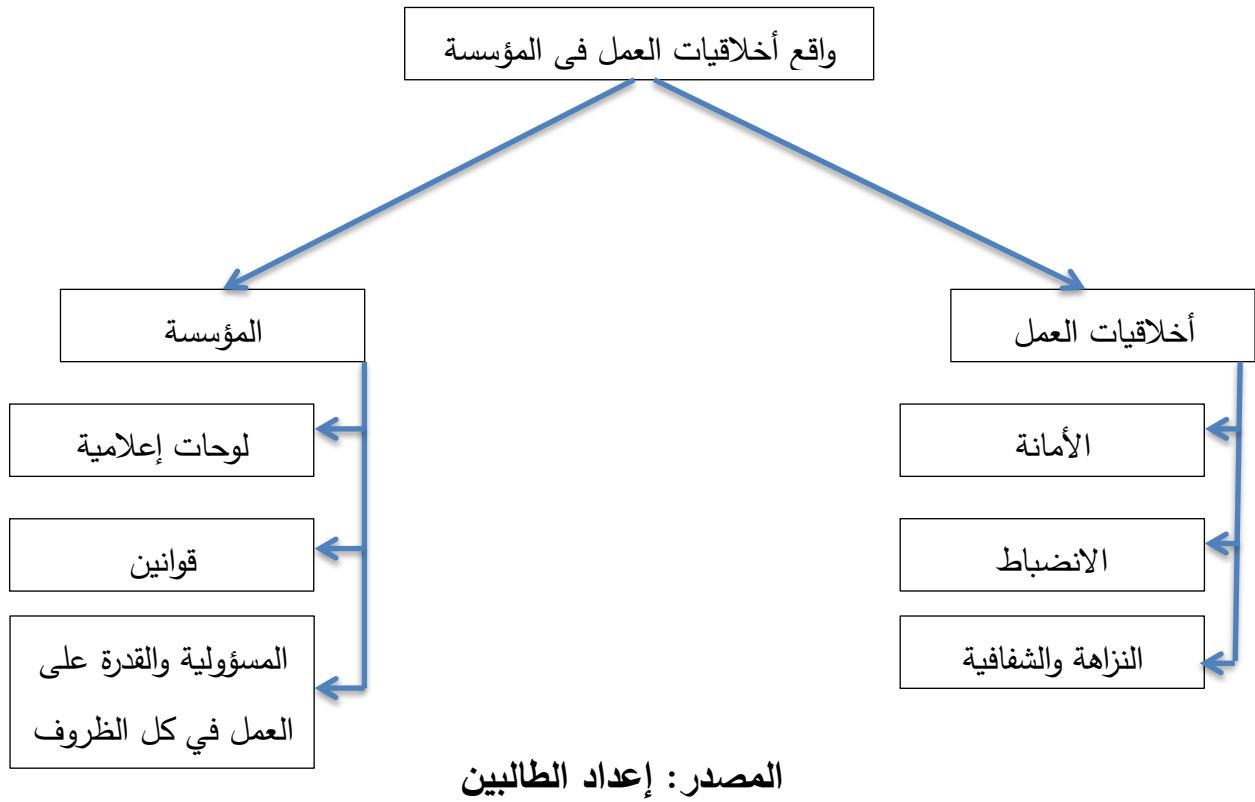
- السؤال الرئيسي: ما هو واقع أخلاقيات العمل في المؤسسة الجامعية؟

تساؤلات فرعية:

1. هل يوجد تطبيق أخلاقيات العمل في المؤسسة الجامعية ؟
2. هل يوجد الالتزام بأخلاقيات العمل في المؤسسة الجامعية ؟
3. هل تساهم أخلاقيات العمل في تحقيق الانضباط والمبادئ الأخلاقية؟

3- نموذج الدراسة

الشكل رقم (1) إعداد الطالبين



4- الأهمية والأهداف

الأهمية

تعتبر أهمية أخلاقيات العمل بمثابة الركيزة الأساسية للمؤسسة في مجال العمل فلأخلاقيات أهمية بالغة في تنظيم سلوك الأفراد في المؤسسة الجامعية كما يساهم كل فرد في الأسرة الجامعية بسلوكياتهم في تعزيز الحريات الجامعية بحيث يتم ضمان خصوصياتهم وحصانتهم ويمتنعون عن تفضيل أو تشجيع مواقف الممارسات التي تنتهك المبادئ وحريات وحقوق الجامعة.

الأهداف

- محاولة ابراز أهمية أخلاقيات العمل في المؤسسة الجامعية .
- محاولة تحديد أخلاقيات العمل للفرد داخل المؤسسة
- تحديد واقع اخلاقيات العمل في المؤسسة الجامعية
- اثراء البحث العلمي
- تقديم بعض التوصيات والمقترحات التي تساعد على الاستفادة من نتائج الدراسة

5- اسباب اختيار الموضوع

- قلة الدراسات والبحوث التي تناولت موضوع أخلاقيات العمل في المؤسسة الجامعية في حدود اطلاعنا .
- كون الموضوع يندرج ضمن تخصصنا.
- رغبتنا في الدراسة و ابراز أهمية الموضوع والفائدة المرجوة منه.
- شعورنا بأهمية الموضوع نظراً للاهتمام الكبير الذي لقيه من قبل الباحثين والتطور والتحول الذي تشهده المؤسسة.
- تطور مهارتنا العملية وتمهيد الطريق للباحثين في هذا المجال..
- المساهمة ولو بالقليل لا ثراء هذا الموضوع.

6- تحديد المفاهيم.

أخلاقيات العمل:

لغة: يطلق على الطبع او السجية وهو شكل صورة انسان الباطنية مثلما يشكل خلق بفتح الخاء وسكون الام صورة الانسان الظاهرة.¹

اصطلاحاً : تعرف الأخلاقيات بأنها مجموعة الصفات السلوكية المشروعة التي يتسم بها الشخص الموظف والتي لها تأثير واضح على السلوك العام والخاص.²

عند علماء علم الاجتماع:

روبنزوديسترو:

مجموعة القواعد والمبادئ التي تحدد ما هو السلوك الصحيح والخاطئ.

فإن فالوك :

الدراسة المنهجية للخيار الأخلاقي التي يتم من خلالها اختيار ما هو جيد³

ياغي:

«بأنها مجموعة من القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحاً بتعامله مع الناس ، ناجحاً في مهنته ما دام قادر على اكتساب ثقة زبائنه والمتعاملين معه.⁴

التعريف الإجرائي : هو مجموعة من المبادئ والقيم التي يكسبها الموظف في المؤسسة المتمثلة في النزاهة والامانة والاحترام بهدف تطوير كفاءة الموظف وضمان الاستقرار وتحقيق اهداف المؤسسة.

المؤسسة:

لغة : هي من فعل اسس يؤسس لتأسيساً اي نبي ووضع قاعدته وجعل له اساساً ونقول

¹ أبو حامد الغزالي ، احياء علوم الدين دار الجيل : 1990 ، ص 3

² ع فاطمة عبد الرقيب فاضل محمد، أخلاقيات العمل، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، 28 ، ص10

³ ياغي محمد عبد الفتاح ، أخلاقيات في الادارة ، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع - 1995، ص25.

⁴ نجم عيود نجم، أخلاقيات الادارة ومسؤولية الاعمال ، دار انور للنشر والتوزيع الاردن 206، من 18,19

اسس مشروع بمعنى أنشأه .

اصطلاحاً : هي وحدة او منظمة تتبع نظاماً اقتصادية تمارس من خلاله نشاط إنتاجي او خدماتي او تجاري بغية تحقيق اهدافها وللمؤسسة عدة انواع تماشى كلاً منها مع طبيعة اهدافها وفق اطار قانوني مرتبط بنشاطها في اطار قانوني واجتماعي معين.¹

عند علماء علم الاجتماع

سيستر بير نلرد:

➤ كونها نسق من الأنشطة المنسقة شعورياً وهي قوى من المنظمة من شخصين أو أكثر تقوم بإنجاز مجموعة من الأنشطة خلال التنسيق الشعوري²

التعريف الاجرائي : هي المحيط الذي يضم مجموعة من الهياكل التنظيمية من إدارات و مرافق عمومية من اجل تحقيق غرض للفرد والمجتمع.

1.الجامعة

لغة: مؤنث الجامع وهو الاسم الذي يطلق على المؤسسة الثقافية التي تشمل على معاهد التعليم العالي في أهم فروع كالأهوت والفلسفة والطب والحقوق والهندسة والأدب.

اصطلاحاً : فقد تعددت واختلفت التعاريف العلماء والمفكرين للجامعة فمنهم من يعرفها يعد مرحلة الثانوية على انها لكل انواع الدراسات او التكوين الموجه للبحوث التي تتم على مستوى مؤسسة جامعية او تعليمية اخرى معترف بها كمؤسسات التعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة³.

التعريف الإجرائي : تعرف الجامعة بأنها مكان لتوفر العلم وتنمية المعرفة فضلاً عن كونها رسالة تكون لصيقة بمجتمعاتنا ووثيقة العلاقة وتنمية خدماته المجتمع وهكذا فإن الجامعة تقوم باعداد الفرد مهنيًا وثقافيًا بالإضافة الى القيام بالأبحاث العلمية التي تخدم خطط

¹ <https://www.almaang.com> شهر يوم 103130 2023 على الساعة 19:15

² جابر عروض وآخرون ، الادارة المعاصرة في المنظمات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية 2003، ص 203.

³ محمد يوعشة، ازمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي ، ط ١ ، دار الجيل، بيروت، 2000، ص 10

التنمية الشاملة للمجتمع.

7- الدراسات السابقة

الدراسات المحلية:

1- وفي دراسة لـ قاسمي لطيفة، جحا نصيرة ، تكوين المورد البشري وعلاقته بأخلاقيات "العمل" "دراسة" ميدانية بشركة توزيع الكهرباء والغاز (سونلغاز) بأدرار « مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل جامعة ادرار الموسم 2017-2018

إشكالية الدراسة: كيف يساهم تكوين المورد البشري في إرساء أخلاقيات العمل في المؤسسة؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: يساهم تكوين المورد البشري في إرساء أخلاقيات العمل في المؤسسة.
الفرضيات العامة - برامج والانشطة تساهم في تعزيز الالتزام بأخلاقيات العمل في المؤسسة .

- التكوين خارج المؤسسة يساهم في إرساء أخلاقيات العمل في المؤسسة.
- يساهم التكوين الإداري في إرساء أخلاقيات العمل في المؤسسة.
- يساهم التكوين التخصصي في تعزيز الالتزام بأخلاقيات العمل في المؤسسة.

نتائج الدراسة :

- ارتكاز الشركة على تقديم خدمات ذات جودة عالية للزبائن.
- الأخلاق المهنية لها أهمية كبيرة في تحسين وتطوير مستوى الأداء الوظيفي للموظفين مما يؤدي الى تطورها ونجاحها ومواجهة كل الضغوطات.
- ان شركة توزيع الغاز والكهرباء (سونلغاز) وحدة أدرار تعتمد على الأخلاقيات العمل داخل المؤسسة.
- التزام الموظفين بأخلاقيات العمل بشكل واضح في الدخول والخروج والانضباط.

- ان الأخلاق يكسبها الموظف اثناء التكوين تزيد من التزامه بعمله وارتباطه الوثيق يا بالمؤسسة.

2- وفي دراسة لـ مباني سارة ، أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة على اداء العاملين في المستشفيات "دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية مقرة " مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص استراتيجيات وتسويق جامعة محمد بوضياف في المسيلة الموسم 2015 - 2016.

1-اشكالية الدراسة : هل يؤثر الالتزام بأخلاقيات المهنة على اداء العاملين في المستشفيات ؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية : تأثير بيئة العمل الداخلية على تحقيق الابداع الاداري من وجهة نظر العاملين بالإدارة المحلية لولاية غرداية.

الفرضيات الفرعية: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لعناصر بيئة العمل الداخلية (مركز القرارات الثقافة التنظيمية السائدة ، الاتصال، التدريب، القيادة، نظام الحوافز) على مستوى الابداع الاداري .

- توجد فروع ذو دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول بيئة العمل الداخلية ومستوى الإبداع الإداري في المديرية محل الدراسة.

نتائج الدراسة :

- يوجد تأثير بالالتزام بأخلاقيات المهنة نحو الزملاء على أداء العاملين في المستشفيات.

- يثبت انه لا يوجد تأثير بالالتزام بأخلاقيات العمل نحو الزملاء.

- يثبت من خلال الدراسة انه لا يوجد تأثير بالالتزام بأخلاقيات العمل نحو المرؤوسين والمرضى.

- يثبت من خلال الدراسة انه لا يوجد تأثير بالالتزام بأخلاقيات العمل نحو المجتمع والمهنة.

الدراسات العربية:

3 - دراسة (سليمان 2019) بعنوان اثر أخلاقيات العمل على تطوير الاداء دراسة تطبيقية على قطاع المصارف السودانية - بنك السودان المركزي ، بنك الشمال الإسلامي نموذجاً. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور أخلاقيات العمل في تحسين الأداء ومدى ادراك العاملين في البنك السوداني للواجبات الوظيفية ، ودراسة أخلاقيات العمل من خلال الوعي بواجبات الوظيفة وحقوقها والمسؤولية الإدارية الاجتماعية يتم استخدام استبيان الجمع البيانات. **ومن نتائج الدراسة:** يمكن ان تؤثر أخلاقيات العمل المصرفي السوداني مثل الصدق والعمل بصبر على الترويج للخدمات المصرفية.

- يمكن للسلوك والقوانين الجيدة ان تساعد المصرفين في الحفاظ على أخلاقيات العمل.
- توصلت الدراسة إلى ان المصرفين بحاجة الى أخلاقيات العمل لتعزيز ادائهم من خلال التدريب في هذا المجال.
- تأكيد وجود صلة بين القوانين واللوائح في البنوك السودانية وأخلاقيات العمل.

الدراسات الأجنبية

4- دراسة هاريس و آخرون (Harris et al. 2004)

«إدراكات المديرين والمستجدين نحو التزامهم بالمعايير الأخلاقية التي تتعلق بالقيادة التربوية» هدفت هاته الدراسة إلى تحديد إدراكات المديرين والمستجدين نحو التزامهم بمعايير أخلاقي والتي تتعلق بالقيادة التربوية وتكونت عينة الدراسة من 53 مديرو 106 مديرة مما شاركوا في برنامج تأهيل المديرين في تكساس وقد تم الحصول على البيانات من استبيانات لتقيص مدى التزام المديرين بقيادة تربوية وتم استخدام تحليل التباين لتعريف اثر المتغيرات المستقلة بادركات المديرين نحو المعايير الأخلاقية التي تتعلق بقيادة التربوية وقد تحصلت الدراسة على النتائج التالية:

- ان المديرين الذين أشاروا الى ان مديري المدارس يلتزمون بالمعايير الأخلاقية الخاصة بالعملية التربوية في حين اشاروا ايضا الى عدم التزام بعض المديرية بتلك الأخلاقيات التربوية في حيث اشاروا الى وجود ضعف في التزام بعض المديرين بمثل هاته الأخلاقيات

8-تقيم الدراسات السابقة

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة يتضح ان هناك تشابه بين دراستنا المحلية في الجزائر.

اولاً من حيث المنهج : بما ان الدراسة تتدرج ضمن الدراسات الوصفية فلقد اتفقت دراستنا المحلية مع كل الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي في تحديد متغيرات الدراسة .

وما لاحظناه من خلال عرضنا للدراسات السابقة أن هناك تنوع في الطرح الموضوع أخلاقيات العمل ومدى فعاليتها في المنظمة وارتباطها الوثيق بأداء العاملين في المؤسسة وهذا الذي من شأنه ان يثري دراستنا الحالية والانطلاق من حيث انتهى الآخرون بتناول ابعاد جديدة لأخلاقيات العمل في المؤسسة في سبيل تطوير الأداء وتحقيق الكفاءة .

بحيث في الدراسات العربية الدراسة (سلمان (2019) بعنوان اثر أخلاقيات العمل في تصوير الأداء دراسة تطبيقية على قطاع المصرف السوداني - بنك السودان المركزي - بنك الشمال " الإسلامي نموذجاً تم الاستخلاص بان المصرف بدوره يحتاج إلى أخلاقيات العمل لتعزيز ادائهم من خلال التدريب وتأكيد بان أخلاقيات العمل لها صلة مع قوانين واللوائح مع البنوك السودانية.

أما الدراسات الأجنبية التي تم تناولها (دراسة هاريس وآخرون) كانت حول المديرين في المؤسسة حيث من أهم نتائجها التي تم الوصول اليها بان المديرين في المؤسسة يلتزمون بالمعايير الأخلاقية الخاصة بالعملية التربوية بحيث استنتجت الدراسة بوجود ضعف في الالتزام بعض المدير بين بهذه الأخلاقيات في العمل.

الجدول رقم 01: يوضح أوجه الاختلاف والتشابه في الدراسات السابقة ودراستنا

أوجه التشابه				أوجه الاختلاف			
الدراسة	الإشكالية	الفرضيات	المنهج	العينة	الإشكالية	الفرضيات	المنهج
1.	لا يوجد	لا يوجد	الوصفي	يوجد	اختلفت الدراسة في محور المتغيرات حيث كانت دراستنا تتمحور حول واقع أخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائري أما هذه الدراسة فكانت تتمحور حول تكوين المورد البشري كمتغير مستقل	يوجد الاختلاف بحيث دراستنا تبحث عن واقع أخلاقيات العمل في المؤسسة بينما هاته الدراسة تساهم بمدى دور التكوين في إرساء أخلاقيات العمل في المؤسسة	الوصفي
2.	يوجد تشابه بحيث في دراستنا تدرس واقع أخلاقيات العمل في المؤسسة على أداء العاملين كما تمثل هاته الدراسة أخلاقيات العمل على أداء العاملين في المستشفيات من أنضباط والتزام وأمانة ونزاهة	لا يوجد	الوصفي	يوجد	لا يوجد	يوجد بحيث أن الاختلافي في دراستنا تدرس تطبيق واقع اخلاقيات العمل بالمؤسسة أما في هاته الدراسة تدرس أخلاقيات العمل في بيئة العمل الداخلية فقط بين قيادة وتدريب واتصال	الوصفي
3.	يوجد بحيث دراستنا تركز على مدى الالتزام بأخلاقيات العمل في المؤسسة. كما أن هاته الدراسة لها نفس الهدف حيث ركزت على دور اخلاقيات العمل من خلال الوعي والالتزام بواجبات الوظيفة والمسؤولية	يوجد تشابه بحيث أن دراستنا يوجد تطبيق لأخلاقيات العمل في المؤسسة كما أن أيضاً هاته الدراسة يوجد تطبيق لهاته الأخلاقيات التي تساهم في المصروف لتعزيز أدائهم (العاملين)	الوصفي	يوجد	لا يوجد	لا يوجد	الوصفي

4.	لا يوجد	لا يوجد	الوصفي	لا يوجد	حيث اختلفت دراستنا في محور المتغيرات بحيث دراستنا تتمحور حول واقع أخلاقيات العمل بالمؤسسة الجزائرية أما في هاته الدراسة فتتمحور حول إدراكات المديرين نحو التزامهم بالمعايير الأخلاقية التي تتعلق بالقيادة التربوية	يوجد بحيث تساهم أخلاقية العمل بتحقيق الانضباط حيث دراستنا أما في هاته الدراسة حيث أشارو إلى وجود ضعف في التزام بعض المديرين بمثل هاته الأخلاقيات	الوصفي	يوجد	إعتمدت دراستنا على العشوائية البسيطة وهاته الدراسة على العينة الطبقية
----	---------	---------	--------	---------	--	--	--------	------	---

الفصل الثاني أخلاقيات العمل

تمهيد

- 1- مفهوم أخلاقيات العمل
- 2- تعريف أخلاقيات العمل
- 3- مبادئ أخلاقيات العمل
- 4- أهمية وأهداف أخلاقيات العمل
- 5- وسائل أخلاقيات العمل
- 6- عوامل ظهور أخلاقيات العمل
- 7- مصادر أخلاقيات العمل
- 8- مراحل أخلاقيات العمل
- 9- المداخل النظرية لأخلاقيات العمل

خلاصة

تمهيد

تعد قضية الأخلاق من الصفات التي ميز بها المولى عز وجل الإنسان عن سائر الكائنات فعن ابي هريرة رضي الله عنه قال، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " (ما من مولود الا يولد على الفطرة فأبواه يهودانه أو ينصرانه أو يمجسانه) ، كما تنتج البهيمة بهيمة جمعاء، هل تحسون فيها من جدعاء ثم يقول ابو هريرة رضي الله عنه (فطرة الله التي فطر الناس عليها لا تبديل لخلق الله ذلك الدين القيم) .

سنحاول ان نعرض في مقتضى هذا الفصل حل ما يتعلق بأخلاقيات العمل وتعريفها الخ فموضوع أخلاقيات العمل اصبح موضوع شائع في مؤسساتنا اليوم لما يحتويه من فوائد جمه تعود بالنفع على الفرد والمجتمع والمنظمة في حد ذاتها فبواسطتها يحدد سلوك الفرد ويضبط قوامه داخل المؤسسة.

1- مفهوم أخلاقيات العمل:

ان مصطلح أخلاقيات العمل ظهر سنة 1828 تم تعميقه خلال القرن 19م أثرت الثورة الفرنسية التي جاءت بعدد من المفاهيم الكبرى وصف (بول فيرد) آنذاك الخصال السنته المرجوة في الموظف (الاجتهاد، الصدق، الطاعة، الاستقامة النزاهة السرية)¹ وفي كتاب احمد جابر حسين علي بعنوان أخلاقيات العمل بين الدين والمجتمع يعرفها بانها:

لغة: ان المتفحص في اللغة العربية يجد ان معنى الأخلاق يراد به الأصل والطبع ويقول في الفيروزبادي : الخلق (بضم آخره) السجية والمروءة والتدين بينما يقول ابن منظور الخلق يضم الخاء الدين والسجية أي صورة الإنسان الباطنية، وهي نفسه و أوصافه ومعانيه المختص بها ولا يعرف إلا بها فقد تكون أوصاف قبيحة او تكون حسنة ويقول الراغب الأصفهاني : الخلق في الأصل هو الشيء الواحد، الذي لا يعرف مع الأحوال تبديلاً.²

اصطلاحاً : فقد عرفها عبد الكريم زيدان بقوله "مجموعة من المعالي والصفات المستقرة في النفس وفي ضوئها وميزاتها يحسن الفعل في نظر الإنسان حسنه أو تقبيحه و من ثم يقدم أو يحجم عنه.³

و يعرفها ابن مسكويه للأخلاق حال النفس داعية لها إلى أفعالها من غير فكر ولا روية وبهذا الحال تقسم إلى قسمين، منها ما يكون طبعي من المزاج كالإنسان الذي يحركه ادنى شيء نحو غضب ويهيج من اجمل سبب وكالآخر الذي يجن من أي أيسر شيء، وكالذي يفزع من ادنى صوت يطرق سمعه أو يرتاع من خبر يسمعه وكالذي يضحك ضحكاً مفرطاً

¹ قاصدي فائدة ، أخلاقيات المهنة في مجال العقود الإدارية (1) مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع جمهورية مصر 1436 هـ

² احمد جابر حسين علي، اخلاقيات العمل بين الدين والمجتمع، المنظمة العربية للتنمية الادارية، جامعة الدول العربية مصر 2011، ص 13.

³ المعجم الوسيط ، دار الأمواج، ط2، بيروت، 1987، ص 252

من أي شيء يعجبه وكالذي يغضب ويحزن من أيسر شيء يناله أو يحرم منه ومنها ما يكتسب بالعادة والتدريب ومنها ما يكون فطرياً جبلياً وربما كان سيدعمه الفكر ثم يستمر عليه أولاً فأولاً حتى يصير ملكة وخلقاً¹

فبعض الباحثين اختلفوا في تعريف الأخلاق نظراً لصعوبة الإلمام بمصطلح الأخلاقيات بشكل دقيق فإتينا ستحاول ذلك من الباحثين انطلاقاً من المفهوم اللغوي ثم الاصطلاحي لغة: يعود لفظ كلمة الأخلاق ETHig الى الكلمة اليونانية كما ETHos والتي تعني العادات أو السلوك أو الصفات وهي في حقيقة الأمر اشتباك مفاهيمي مع عدد من المصطلحات من قيم والخلاق وأعراف وتقاليده.²

اصطلاحاً : فتشير الى معايير السلوك التي تقود المدراء وتوجههم في عملهم حيث تؤثر هذه الأخلاقيات على عمل المدراء بطرق مختلفة وفي مجالات أساسية متعددة.³

في حين نجد من يعرفها هي مجموعة القيم والمعايير التي يعتمد عليها أفراد المجتمع في التمييز بينما هو جيد وسيئ وبينما هو صواب وما هو خطأ وهي منطلقات للتمييز بينما هو جيد (الفضيلة) وما هو سيئ (رذيلة) غيران شارلز جارت وجونز يشيران في كتابهما الإدارة الاستراتيجية الى ان الغرض من الأخلاق في مجال العمل ليس فقط لتعلم الفرق بين الصواب والخطأ ولكن للتسليح الأفراد بالأدوات اللازمة للتعامل مع تعقيد السلوك الأخلاقي تلك الأدوات التي يمكن ان يستخدمها للتفكير والتعرف أثناء تطبيق الأخلاقي للقرارات

¹ احمد موشحانا، عبد الرحمن الحر، دور التكوين في إرساء أخلاقيات العمل. مذكرة النيل الشهادة الماستر في العلوم الاجتماعية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية القسم العلوم الاجتماعية ، التخصص تنظيم وعمل ، جامعة ادرا، 2018-2019، ص 6.

² الشهب وردة ، الأخلاقيات الوظيفية وعلاقتها بتحسين الأداء الوظيفي في الجزائر ، مذكرة مكملة النيل شهادة الماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم العلوم السياسية، تخصص إدارة جامعة مسيلة 2016-2017، ص 10.

³ صالح مهدي، وآخرون، الإدارة والأعمال، ط4، الإدارة والأعمال، ط 4 ، دار وائل للنشر والتوزيع عمان، 2014، ص 82.

الاستراتيجية.¹

كما نجد من يعرفها على أساس هي مجموعة القواعد والأصول المتعارف عليها عند أصحاب المهنة الواحدة التي تستلزم من الموظف سلوكاً معيناً قائماً على الالتزام بها بحيث تكون مراعاتها محافظة على المهنة وشرفها والإخلال بها خروجاً عليها و على شرفها. وتعرف أيضاً بأنها مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مهنة ما حول ما هو خير وحق وعدل في نظرهم وما يعدونه أساساً لتعاملهم وتنظم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة.²

ف نجد الغزالي يعرفها بأنها هيئة راسخة في النفس تصدر عنها الأفعال ببسر وسهولة من غير حاجة إلى الفكر ورؤية.³

2-تعريف أخلاقيات العمل

1-الخلق : في اللغة معناه السجية والمروءة والطبع.

أما في الاصطلاح العام : «فهو قوة راسخة في الإرادة تنزع الاختيار ما هو خير وما هو شر أي ان الخلق صفة نفسية لا شيء خارجي أما المظهر الخارجي للخلق فيسمى سلوكاً أو معاملة».

2- أخلاقيات المهنة : تعددت التعاريف الموضوعة لهذا المفهوم ولعل من أبرزها ما يلي: يقصد بها المعايير والضوابط والقواعد التي تحكم سلوك الأفراد في المنظمة وهي مجموعة الالتزامات التي يخضع لها الموظف وتتكون من مجموعتين أولهما الواجبات التي يطلب إليه القيام بها و من مثلها ان يؤدي الموظف عمله دون أي إهمال أو تجاوز ان يحترم قيم مجتمعه وعاداته، وثانيهما المحظورات التي يجب عليه الامتناع عنها مثل قبول الهدايا والتماسها من أي طرف له علاقة أو ارتباط مالي بدائرتة.⁴

¹ - تشارلز وجاريت جونز ، الادارة الاستراتيجية الدار المريح للطباعة والنشر ، الرياض 2001 ، ص 11.

² اديب ذيايجمانة ، درجة التزام معلمي اللغة العربية ومعاملتها بأخلاقيات المهنة التعليم من وجه نظر مديري المدارس ومديرة ومديراتها في مديريات التربية والتعليم المحافظة المفرق المجلة الأردنية في العلوم التربوية مجلد 09 عدد1، 2013، ص 33.

³ بلال خلف السكارنه ، أخلاقيات العمل، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان، 2009، ص 19.

⁴ إبراهيم يدر شهاب الخالدي، معجم الإدارة، ط01، دار أسامة للنشر، الاردن : 2011 ، ص30، 31.

تعريف آخر: تشير الأخلاقيات بشكل عام و إلى القيم والمعايير الأخلاقية التي يستند لها أفراد المجتمع لغرض التميز بينما هو صحيح وما هو خاطئ والأخلاقيات هي مجموعة الصفات السلوكية المشروعة التي تتسم بها الشخص المسلم (الموظف) والتي لها تأثير واضح على السلوك العام والخاص المحققة للخير و المانعة للشر والمناصرة للحق والمناهضة للبطل الدائمة للعدل والإحسان والرافضة للظلم والطغيان في المجتمع ضمن قواعد ومعايير شرعية محددة تحكم هذا السلوك¹

3- مبادئ أخلاقيات العمل:

تتميز أخلاقيات العمل بمبادئ تقوم عليها تجعل العامل يلتزم بها ويسير وفق نظامها ليصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات العمل نوجزها فيما يلي:²

1 - مبدأ الانضباط : بحيث ان الغياب يعد من أهم العوامل المؤثرة على الأداء السلبي للموظف ويمكن للموظف الوصول إلى أعلى درجات الانضباط من خلال جعل وظيفته من أهم أولوياته ومعرفة واجباته والخطوة الزمنية لإنجازها.

2- مبدأ التعاون: من خلال علاقات العمل الجيدة تعتمد على فعاليات الإدارة تصادم الأدوار والحل الجماعي لمشكلات العمل.

3- مبدأ الاحترام : فلا يمكن أداء أي عمل مع الآخرين اذا لم يكن يدرك الموظف أو العامل سياسات احترامه لمن هم اعلى او اقل منه في مستوى الوظيفي.

4- مبدأ المساواة: فالعدل يتحقق عندما يعامل كل فرد دون تمييز على أساس أعراقه جنسه أو مكان إقامته إلى آخره، كما يتضمن هذا المبدأ عدم المجاملة وتسريب المعلومات

¹ صالح مهدي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 134.

² حفصة دريسي، خديجة نواري ، دور الرعاية في إرساء أخلاقيات المهنة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية قسم علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة ادرا، 2018-2019، ص ص 35-36.

لأشخاص معينين.

5 - مبدأ الشفافية والنزاهة : وتعني ان يتصف العاملين في الشركات بالعدل وان يتحلون عند قيامه بعملهم بالنزاهة والعفة والصدق في أدائهم لو جابتهم كما ينبغي من العاملين عدم وضع انفسهم في مواقع تؤثر على حياتهم او يجعلهم من العاملين الذين يقعون تحت تأثيرا الغير.

6- مبدأ الأمانة: ويتطلب هذا المبدأ ان يكون الفرد صادق صريحاً مباشراً نزيهاً : لا يسرق ولا يغش ولا يكذب ولا يخدع ولا يزور وقد أشار البعض إلى ان من اهم أخلاق المسلم هي أمانته فإي إنسان يتم امتداحه يوصف بالأمين وخير مثال على ذلك الرسول صلى الله عليه وسلم كان يسمى بالأمين او بالصادق الأمين، فالأمانة هي السلوك الأخلاقي الذي يقود الفرد إلى حماية حقوق الآخرين.

7- مبدأ الاستقامة: حيث يجب على الفرد ان يكون صاحب مبدأ مرفوع الرأس شجاعاً يعمل بما يقتنع به بحيث لا يكون بوجهين ولا يتبع مبدأ الغاية لتبرير الوسيلة.

8- مبدأ حفظ الوعد: ويشير هذا المبدأ بأنه يتعين على الفرد ان يحفظ الوعد وينقذا التزامات ويقوم باحترام الاتفاقيات بحيث لا يفسر الاتفاقات على نحو غير مناسب أو على نحو متقيد حرفياً بالقانون بحيث لا يقوم الساسة بعمل لإيجاد أعذار أو تبريرات لخرق تعهدات.

9- مبدأ المساءلة : ويشير هذا المبدأ انه يجب على الفرد ان يكون جديراً بالنقطة وكذا يتحمل المسؤولية الأعمال المتعلقة بالنتائج المستقبلية الصحيحة منها و الخاطئة وان يقدم بذلك مثلاً وقدوة الآخرين.¹

10- مبدأ السرية: إفشاء أسرار العمل يقصد بها قيام الموظف بإفشاء أسرار المنظمة أو

¹ وجيد محمود وآخرون، النضج الأخلاقي ودوره في ترسيخ أخلاقيات العمل الوظيفي، العراق، جامعة الموصل، ص 7.

أسرار الأفراد المتصلين بالمنظمة سواء من العاملين بها او عملائها فمثلاً يقوم الموظف بالاطلاع العمال على التقارير السرية التي كتبها الرؤساء بشأنهم، فبهذا العمل تفقد التقارير سريتها ويزيد من درجة الاحتكاك والنزاع بين العامل ورئيسه بشأن ما كتب في هذا التقرير ان حفاظ الموظف على سرية المعلومات التي يطلع عليها تجعل شقة رؤساءه به تزداد من ما يشعهم على الجوانب السرية لاتخاذ قرارات مهمة من ما ينعكس على زيادة ثقة الرؤوسين بأنفسهم وعز احترامهم لرؤسائهم يرفع معنوياتهم وبالتالي رفع مستوى أدائهم.¹

4-أهمية وأهداف أخلاقيات العمل:

أهمية أخلاقيات العمل:

1- تصحيح المفهوم التقليدي لله الخاطئ بشأن تعارض المصالح الخاصة مع مصلحة المؤسسة.

2- بناء وتنمية الصورة الذهنية الإيجابية عن المؤسسة لدى الأطراف ذوي العلاقة مع المؤسسة مما يدعم مركزها الاجتماعي والتنافسي وينمي اتجاه الثقة والقبول بين متعاملي مع المؤسسة.

3- تكوين اطار من الحماية للمؤسسة اتجاه منافسيها

4- توافق بين أهداف ومصالح الأطراف الخارجية من عملاء وموردين ومتعاملين وجماعات الضغط وجماعات المرجعية والمؤسسات الحكومية والخاصة لتجنيب أسباب النزاع والصدام والمناوشات.

5- الاستجابة لثقافة المجتمع وتدعيم السلوكيات والأخلاقيات المجتمعية والفردية والجماعية

¹ المعتصم بالله هاني علي ابو الكأس ، أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة ، رسالة ما جيد سير ، جامعة الأقصى 2015- 2016، ص 31.

- 6- تعزيز سمة المؤسسة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية وهذا أيضا له مردود إيجابي على المؤسسة.¹
- 7- للأخلاق أهمية بالغة باعتبارها افضل العلوم واشرفها واعلاها قدراً
- 8- ان السلوكيات الأخلاقيات وآدابها هي التي تميز سلوك الإنسان عن سلوك البهائم التحقيق حاجاته الطبيعية او في علاقته مع غيره من الكائنات الاخرى.
- 9- أن هدف الاخلاق تحقيق السعادة في الحياة الفردية والجماعية.
- 10 - انها وسيلة لنجاح الانسان في الحياة.
- 11 - إنها وسيلة للنهوض بالأمة ذلك لان التاريخ يخبرنا ان سقوط كثيراً من الامم والحضارات كان بسبب انهيار الأخلاق كما قرر ابن خلدون و غيره.²
- 12 - ان أخلاق العمل هي من افضل العلوم على الإطلاق بل هي زبدة العلوم فهي التي تبين الصالح من الطالح الحسن من السيئ الضار من النافع.
- 13 - ان الأخلاق تعني تحقيق السعادة والرفاهية على مستوى الفرد والجماعات والامم.
- 14- إنها وسيلة النجاح والسير إلى الأمام لان الإنسان الذي يتمتع بالأخلاق العالية ولا يخذع ولا يغش الناس سوف يقابله الناس ومجتمعه وبالتالي سوف ينجح والعكس صحيح.
- 15- وقد سئل رئيس وزراء اليابان عن سبب نجاح اليابان واستمرار نهوضها بقوله (السر يرجع الى تربيتها الأخلاقية)³
- 16- الحصول على شهادات عالمية وامتيازات خاصة يقترن بالتزام للمؤسسة العديد من

¹ شيخاوي محمود، ثقافة المجتمع المحلي ودورها في ترسيخ أخلاقيات المهنة لدى العاملين بالمؤسسة الجزائرية المروحة دكتوراه كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، تخصص تنظيم وعمل علم الاجتماع جامعة ادرار 2020 - 2021 ص 117

² بلال خلق السكارنه ، مرجع سبق ذكره ا ص 22-23.

³ ماهر عودة الشمالية وآخرون، اخلاقيات المهنة الاعلامية ، ط1 ، دار الاعصار العالمي للنشر، عمان، 2015، ص 12.

المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاستخدام والاعتراف بخصوصيات العمل الصادق والثقة المتبادلة و دقة وصحة المعلومات.

17 - تقرير سمعة المؤسسة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية.

18 - تولد لدى العمال الشعور بالفخر والانتماء للمؤسسة وتقوي لديهم الالتزام بمبادئ العمل الصحيح والصادق كما انها تؤدي دوراً مهماً في العلاقات الإنسانية بين أفراد المؤسسة وتحدهم عن العنق والصراعات.¹

أهداف أخلاقيات العمل

1 - المحافظة على نزاهة المؤسسة وموظفيها اثناء عمليتي التغيير والإصلاح

2- تعزيز روح الفريق والعمل الجماعي والإنتاجية من خلال بناء قنوات حوار مفتوحة والتعامل بين الأفراد.

3- دعم النمو الوظيفي.

4- تعزيز صورة المؤسسة في المجتمع.

5- الانسجام بين السلوك الفردي وقيم المؤسسة مثل الجودة وخدمة الزبائن.²

6- ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب ان يتحلى به المؤتمنون على مصالح الدولة

7- فهم الواجبات المعنوية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية كوسيلة من الوسائل الناجحة لتفادي بعض المظاهر السلوكية المحظورة.

8- إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن ان تتصف به الإدارة.

9- ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية وضرورة المحافظة على حريات وحقوق

¹ عميروش حياة، قدسي سارة، علاقة الصراع التنظيمي بأخلاقيات المهنة، مذكرة ممتلة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تقصص تنظيم وعمل، جامعة جيجل، 2017-2018، ص 82، 83.

² احمد موشحانا، عبد الرحمن الحرة مرجع سبق ذكره، ص 160.

العاملين.

10- تهدف إلى وضع ضوابط أخلاقية لضبط السلوك المهني الشخصي وتوفير بيئة عمل مواتية لزيادة الإنتاج.

11- بعث الطمأنينة والثقة في المجتمع فيما يتعلق بخدمات أعضاء المؤسسة ووضع موثيق أخلاقية يحتكم اليها العمال للتقليل من النزعات في العمل.¹

5- أخلاقيات العمل ووسائل ترسيخها : ²

1 -تنمية الرقابة الذاتية : الموظف النابح هو الذي يراقب الله تعالى قبل ان يراقبه المسؤول. وهو الذي يراعي المصلحة الوطنية قبل المصلحة الشخصية فإذا تكون هذا المفهوم في نفس الموظف فستنجح المؤسسة بلا شك لان الموظفين مخلصون لها هذه الرقابة تمنع من الخيانة وتعين على الأمانة لذا فهي المقومات المتفق عليها في العالم ومن وسائل تنمية الرقابة الذاتية كتنقية الإيمان بالله والتقوى وتعزيز الحس الوطني وتحمل المسؤولية والإقناع بالأهمية الوظيفية وأدائها بشكل صحيح.

2-وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة: لان الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج أحيانا من ضعف النظام أو عدم وضوحه ومن وسائل التوعية بهذه الأنظمة يجب على صاحب العمل والعامل معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته ليكون كلا منهما على بيئة من أمره وعالم بما له ويما عليه ويجب فوق ذلك ان توضع في مكان ظاهر بكل مؤسسة تستخدم عشرين عامل فأكثر كما يجب ان توضع في مكان ظاهر بالمؤسسة لائحة للجزاءات تشمل على الأفعال والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها العامل.

3 - القدوة الحسنة: فإذا نظر العاملون الى المدير وهو لا يلزم بأخلاق المهنة فهم كذلك من باب أولى.

4- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة: فإذا اقتنع العامل بأن العمل عبادة وان العمل

¹ عميروش حياة، قدسي سارة، مرجع سبق ذكره، ص 84.

² بلال خلف السكارنه، مرجع سابق ذكره، ص ص 65,66

وسيلة للتنمية الوطنية ازدهرت البلاد وتحسنا مستوى الدخل. زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة

5- محاسبة المسؤولين والموظفين : فلا بد من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام وهو ما يعرف بالأجهزة الرقابية التي تشرف على تطبيق النظام.

6- تقييم المستمر للموظفين: من ما يحفرهم على التطوير ان علموا ان من يطور نفسه يقيم تقييماً صحيحاً وينال مكافئته على ذلك والتقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءتهم ومواطن إبداعهم .

6-عوامل ظهور أخلاقيات العمل:

ان هناك العديد من العوامل والأحداث التي جعلت المنحى الأخلاقي محط أنظار المهتمين والباحثين في مجال التنظيم والعمل ومن اهمها نذكر¹.

1- ظهور صور عديدة من الفضائح الأخلاقية والفساد والانحرافات في شركات و منظمات كبرى في أمريكا وأروبا.

2- شعور المنظمات بانها لن تستطيع استثمار طاقات الموظفين بالمنطقة وكسب ولائهم إلا من خلال قيم أخلاقية محددة.

3- ظهور حالات معقدة يصعب التعامل معها والحكم فيها من الناحية القانونية ولكنها تعتبر مشكلة من الناحية الأخلاقية

4- وجود ممارسات سلبية والتي باتت تعود بأضرار على الصالح العام.

5- ظهور دعوات جادة في المجتمعات الصناعية للاهتمام بالقيم الأخلاقية الاجتماعية والالتزام بها على الصعيد العملي والمهني.

العوامل المؤثرة في أخلاقيات العمل: هناك العديد من العوامل التي تحول دون الوصول الى

¹ بوعلي اصالة ، أخلاقيات المهنة وعلاقتها بتحديد السلوك التنظيمي لدى موظفي الإدارة ، مذكرة مكمله النيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية قسم علم الاجتماع، تخصص تتكلم وعمل، جامعة أم البواقي، ص 2020 - 2021، ص 76.

تحقيق أخلاقيات المهنة في المؤسسة وهي:¹

1- **البيئة الاجتماعية :** وهي البيئة التي تحدد فيها الصفات الوراثية للفرد ويتحدد فيها شخصيه واتجاهاته والقيم التي يؤمن بها وتتمثل في المؤسسات الاجتماعية على اختلافها كالأسرة المسجد الحي، مكان العمل ، اضافة الى المجتمع الذي يعيش فيه ولهذا نجد ان البيئة الاجتماعية تساهم بشكل مباشر و فعال في عملية التنشئة الاجتماعية من خلال تنمية وتطوير سلوك الانسان وتساعد الفرد على ان يكون اكثر ادراك للناس والاشياء وتكسبه معرفة لغيره ونفسه وكذلك تنمي لديه الكثير من الأحاسيس كالخوف والعاطفة ومشاعر الاحترام اتجاه الوالدين.

2- **البيئة الاقتصادية :** هي مجموعة العوامل والمتغيرات التي قد تنعكس سلباً أو إيجاباً على العمل وفق الأخلاقيات المهنة فتدني أجور العمال وانتشار الفقر مثلاً قد يدفع العاملين نتيجة للأوضاع المزرية التي يعيشها وعدم قدرته على تلبية الحاجات الأساسية إلى اللجوء إلى الطرق الغير أخلاقية لتحسين أوضاعه وهذا ما يخل بالقيم التنظيمية كالصدق والنزاهة والتعاون ويعيق الالتزام المهني للعمال ويجب التأكيد هنا ان الفرد في الدول النامية له متطلباته الكبيرة التي لا تتاسب مع ما تستطيع الدولة توفيره من سلع او خدمات كما ان العاملين لهم تطلعاتهم وأمالهم في تحسين أوضاعهم المعيشية وزيادة وسائل الراحة وهم لا يملكون غير رواتبهم الضئيلة ولذا فإن احتمالات الانحرافات كبيرة سواء من قبل المواطنين الذين يريد الحصول على السلعة او الخدمة دون غير أو اكثر منه أو من قبل العاملين انفسهم الذين يريدون الحصول على مدخول إضافي حتى ولو عن طريق غير مشروع.

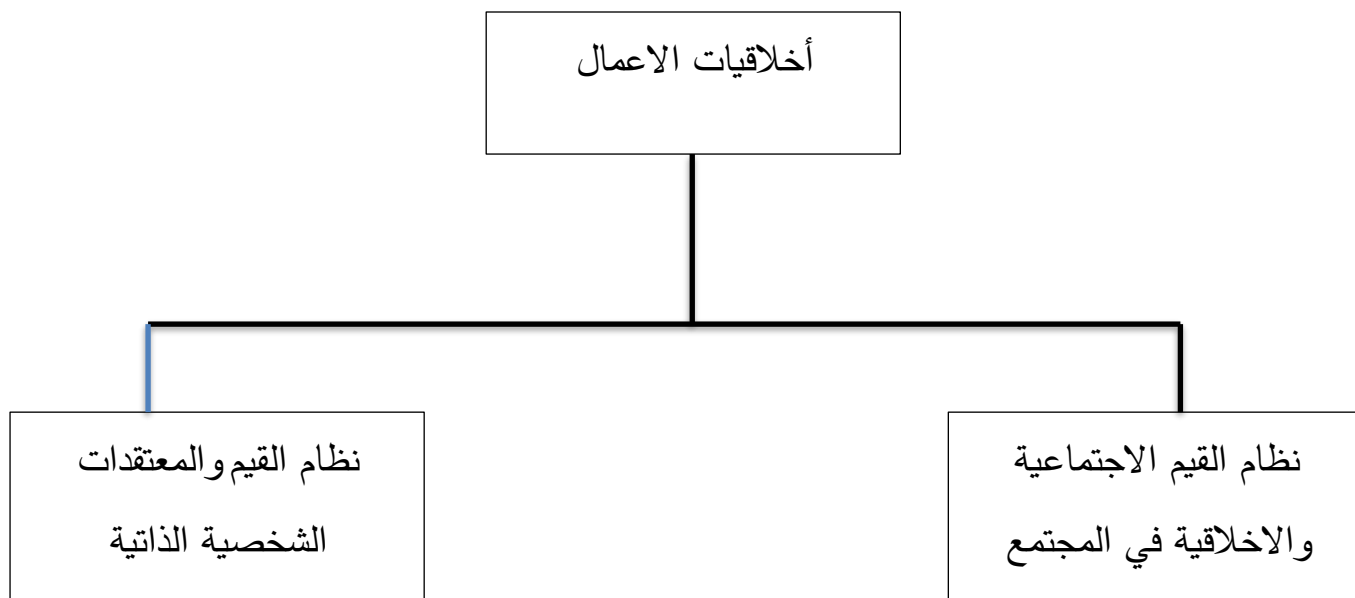
3 - **البيئة السياسية:** وتتمثل في العلاقات بين المؤسسة والدولة ومع الأفراد الذين يمتلكون القوى السياسية ومدى تمتع الأفراد بحرية التعبير إضافة إلى طبيعة النظام القائم في الدولة فضعف الممارسة الديمقراطية و وشيوع الاستبداد السياسي والدكتاتوري له في التخلص عن

¹ عميروش حياة، قدسي سارة ، مرجع سبق ذكره، ص ص 77، 78.

أخلاقيات المهنة بالإضافة الى ملك مدى فعاليات الرقابة على أنماط السلوك الإداري للعامل يحين تحفز السلوك الإداري الأخلاقي او تردع وتعاقب السلوك الإداري اللاأخلاقي لذلك فإن غياب الرقابة وقعت الجهاز القضائي وفساد السياسيين و افتقار الدولة لمعيار الحساب، هذه التواصل كلها تساهم في الخراف سلوك العاملين وتزيد الخرق للقوانين وتسهل عملية التخلص من العقاب فيهم الفساد الأخلاقي وفي ظل غياب الرقابة أيضا بيدي العامل أحيانا سلوك إداريا بهدف إرضاء رغبات السلطة التنفيذية على حساب المصلحة العامة ويعود السبب في ذلك الى خوف العامل من هؤلاء الذين يمتلكون حق الطرد والتعيين .

7-مصادر أخلاقيات العمل

الشكل رقم 2: يوضح مصادر أخلاقيات العمل



- القيم الشخصية الذاتية والفطرية.
- معتقدات الديانة والمذهبية
- الخبرة السابقة والمستوى التعليمي
- الخصوصية الفردية
- الحالة الصحية النفسية والجسمانية
- الثقافة السائدة في المجتمع .
- قيام الجماعة
- قيم العائلة
- قيم العمل
- قيم المجتمع الحضري

المصدر: عميروش حياة، قدسي سارة ، مرجع سبق ذكره، ص 80.

وإجمالاً يمكن ان تحدد مصادر أخلاقيات الأعمال التي تتجسد في السلوك الأخلاقي الحميد والسيئ بالاتي:¹

- العائلة والمتربية البيئية
- ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته
- التأثير بالجماعات المرجعية
- المدرسة ونظام التعليم في المجتمع
- الإعلام ومؤسسات الرأي العام ومنظمات المجتمع المدني
- مجتمع العمل الأول
- سلطة التقدير والقيم الشخصية المتأصلة لدى العاملين
- القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات.
- قوانين السلوك الأخلاقي والمعرفي للصناعة والمهن.
- الخبرة المتراكمة والضمير الإنساني الصالح.
- جماعات الضغط في المجتمع المدني.

8-مراحل النمو الأخلاقي:

تحدد (Kholberg -1981) وجود ست مراحل للنمو الأخلاقي على النحو التالي : ²

- 1- مرحلة الأولى: وهي مرحلة السلوك الأخلاقي الذي يمارسه الفرد خوفا من العقاب
- 2- مرحلة الثانية : وهي المرحلة الانتهازية، وهي المرحلة التي يمارس الفرد فيها السلوك الأخلاقي يدافع الحصول على المنفعة الشخصية.
- 3- المرحلة الثالثة: وهي المرحلة التي يمارس الفرد فيها السلوك الأخلاقي في محاولة منه للظهور أمام الآخرين بمظهر الإنسان الإيجابي ويهدف كسب ثقتهم.

¹ صالح مهدي، و آخرون مرجع سبق ذكره، ص ص 139 ، 140 ، 141.

² ماهر عودة الشمايلية وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص ص 19

4-المرحلة الرابعة: وهي مرحلة السلوك الأخلاقي القائمة على أساس الالتزام بالقانون والنظام.

5- المرحلة الخامسة: وفي مرحلة السلوك الأخلاقي القائمة على أساس تطور الوعي لدى الفرد بالقيم السائدة حوله وتطور وعيه بالقوانين والأنظمة ومحاولة العمل على تقييمها الالتزام بالقانون والنظام.

6-المرحلة السادسة: وهي مرحلة السلوك الأخلاقي القائمة على المبادئ الأخلاقية المتعارف عليها على الصعيد العالمي مثل الحرية، الكرامة الإنسانية وحقوق الإنسان. وقد قسم Kohlberg هذه المراحل إلى ثلاثة مستويات :

1-المستوى ما قبل التقليدي : ويضم المرحلتين الأولى والثانية ويكون الفرد ضمن مرحلة الطفولة .

2- المستوى التقليدي: ويضم المرحلة الثالثة والرابعة ويكون الفرد فيها ضمن مرحلة الرشد

3- المستوى ما بعد التقليدي: ويضم المرحلتين الخامسة والسادسة ويكون الفرد فيها قد وصل إلى مرحلة متطورة من التقبيل والتفكير العقلاني وسعة الأفق.

مراحل تطور أخلاقيات العمل لدى الأفراد:

غالباً ما يطور الفرد مقاييس أخلاقية وفق ثلاث مراحل وهي على التالي: ¹

- المرحلة الأولى: ما قبل التمسك بالتقاليد والعرف.

وفي هذه المرحلة يكون الفرد يبحث عن مصلحة شخصية ويتبع القواعد فقط خوفاً من العقاب أو أملاً في المكافأة وأيضاً يركز الفرد على حاجيته ورغباته عند أي قرار وتأني طاعة القواعد فقط خشية العقاب وطمعاً في فائدة ما .

¹ سعيد بن ناصر الغامدي، أخلاقيات العمل ، كتاب شهري محكم يصدر عن الإدارة العامة للإعلام والثقافة تربط العالم الإسلامي : العدد 242، عام 2010، ص ص 30، 31، 32.

-المرحلة الثانية: التمسك بالعادات والتقاليد.

وفيها يضع الفرد مصالح وتوقعات الآخرين موضع اعتبار عند اتخاذ اي قرار أي ان القواعد تتبع لأنها جزء من انتمائه للجامعة والتزامه تجاه العائلة وزملاء العمل والمنشأة ان توقعات هذه المجموعات تؤثر على كيفية الاختيار بين ما هو مقبول وما هو غير مقبول في مواقف معينة ولكن طبيعة الاهتمام بالذات.

- المرحلة الأخيرة: بعد الالتزام بالتقاليد

وفيها تتبع الفرد المبادئ الشخصية التي تحتوى على القواعد الأخلاقية، وفيها نفع الفرد مصالحه الجامعة والمجتمع في الاعتبار عند اتخاذ القرار، وهذه المرحلة تمثل اعلى مستوى من الأخلاق والسلوك الأخلاقي ، يستطيع الفرد هنا ان يتحرك بعيداً عن مصالحه الشخصية البحثية ويضع الصالح العام للمجتمع في الحساب والفرد في هذه المرحلة قد نفى المبادئ الأخلاقية التي تحدد ما هو صواب وما هو نا طرح ويمكن ان يطبق هذه المبادئ في مواقف متنوعة.

9-المداخل النظرية:

نظريات الإدارة: يرى فلميران هناك اربع نظريات الأخلاقيات الإدارة وعلى النحو التالي:¹

1- النظرية التجريبية : وترتكز هذه النظرية على مقولة ان الأخلاق تشتق من التجربة الإنسانية وأن ما هو أخلاقي أو غير أخلاقي يعتد به من خلال الاتفاق العام وهذا ما لا يتحقق إلا بالتجزئة أولاً وإن ما هو يحدد ويقاس من عوامل هذه التجربة يحقق الوصول إلى ذلك الاتفاق ثانياً.

2-النظرية العقلانية : وترتكز هذه النظرية على مقولة ان العقل يمتلك القدرة على تحديد ما هو جيد وما هو سيئ وان هذه التحديدات منطقية هي اكثر استقلال عن التجربة وبالتالي

¹ ماهر عودة الشمايلة وآخرون، مرجع سبق ذكره ، ص ص 20، 21.

فإن حل المشكلات الأخلاقية يمكن ان يتم عن طريق ما هو عقلا في وان التأثيرات الذاتية والشخصية هي التي تحد من تحقيق ذلك.

3- نظرية الحدس: وترتكز هذه النظرية على ان الأخلاق تشتق من ما يمتلكه الفرد فطرياً من حدس كقدرة ذاتية على التمييز بين ما هو صحيح وما هو خاطئ وان سوء التصرف الأخلاقي سببه البيئة السيئة و التربية السلبية وعوامل التنشئة الغير ملائمة.

4- نظرية الوحي : ترتكز هذه النظرية على مقولة ان تحديد الخطأ والصواب هو أمر خارج النطاق قدرة الفرد وان الله يرشد الإنسان الى المبادئ التي تساعد على تحديد الأمور الصحيحة والأمور الخاطئة وبالتالي فإن المديرين يتأثرون في سلوكياتهم ورفي قراراتهم الإدارية التي يتخذونها بهذه النظرية بالإضافة الى انهم عرضة للتأثر بمتطلبات بيئية الأعمال التي يعملون ضمنها.

وضمن هذا التطور التاريخي النظري يمكن الإشارة إلى عدة مراحل حسب التطور التاريخي وهي:¹

أ- مدخل السمات الأخلاقية : يقوم هذا المدخل على أساس ان المسؤول أو العامل الجيد أو الموظف من الجانب الأخلاقية يمتلك خصائص وأخلاقيات عالية تميزه عن غيره من المسؤولين الآخرين لهذا اهتم هذا المدخل بعملية اختيار المسؤولين لضمان ووصول مسؤول يتمتع بسمات أخلاقية متميزة للقيام بما يلي:

- * - فهم نقاط القوة والضعف في المبادئ الأخلاقية في المؤسسة
- * - الاعتراف بمجالات وطبيعة المشكلات الأخلاقية المهمة في مكان العمل معرفة الوسائل المختلفة التي تكون قدوة أخلاقية للعامل.
- * - التعرف على الأساليب المختلفة التي يمكن ان تركز أخلاقيات معينة في العمل والمؤسسة.

¹ طاهر محسن الغالين و آخرون . مرجع سبق ذكره، ص 105.

ب- مدخل المعايير الأخلاقية: يبحث هذا المدخل عن ما هو مشترك من المعايير الضرورية الأخلاقية بين الناس لهذا كانت الغاية من هذا المدخل هو الوصول الى معايير مشتركة تستجيب لما يحترمه الناس وترتقي بمستوى الأخلاقي داخل المؤسسة ولقد حدد (روز زميله) خمسة معايير هي: الامتثال للقانون ، الأمانة ، العدالة ، الجرأة ، الوظيفة، الاهتمام بالأنشطة المؤثرة بالآخرين لجعلها نافعة قدر الإمكان ، فتجد ان هذه المداخل في تطور دائم نحو مزيد من التخصص حيث يجد ان كل مهنة أخذت تقع لنفسها مجموعة القواعد وقهم أخلاقية وتوجيهيه لأعضائها وكل مؤسسة تضع لها مدونة أخلاقية الخاصة يقيم المؤسسة هناك مدونة أخلاقيات العلاقات العامة ومدونة أخلاقيات الأعلام ومدونة أخلاقيات التعليم والتربية.

ج - مدخل الالتزام بالمبدأ الرسمي : يقوم هذا المدخل على افتراض انه هناك حدين من المصالح .¹

الحد الأول : يتمثل في الأنانية اي تحقيق اقصى المصالح الشخصية من طرف المؤسسة الحمد الثاني : فهو الإثارة و تحقيق اقصى المنافع الاجتماعية وفق مبدأ اقصى سعادة العدد اكبر ولان الميل لاحد الحديث يمثل تطرفاً فهنا يسعى المبدأ الرسمي في البحث عن نقطة توازن التحقيق الحديث معاً دون التطرف يميني او يساري ويقدم روبرت اوستون) ثلاث مبادئ لتحقيق التوازن المنشود وتتمثل في:

- المبدأ الأول : ان يقدم مسؤول مصلحة المؤسسة عن المصلحة الشخصية
 - المبدأ الثاني : تقديم مصلحة المجتمع على مصلحة المؤسسة والمصلحة الشخصية
 - المبدأ الثالث: التزام المسؤول بالصدق وعدم اخفاء الحقيقة رغم المواقف.
- فلاحظ ان هذا المدخل يقوم على ترتيب المصالح فيكون الالتزام بالقانون (مصلحة المجتمع) اولاً لأن التضحية بمصلحة المجتمع اكثر خطوة مقارنة بمصلحة المؤسسة التي

¹ طاهر محسن الغالين و آخرون . مرجع سبق ذكره، ص 105.

هي جزء من المجتمع.

خلاصة الفصل الثاني:

تستنتج ان أخلاقيات العمل أصبحت ضرورة ملحة تحتاجها كل مؤسساتنا سواء كانت اقتصادية او خدماتية لتكوين الفرد سوياً في علاقته و متخلقاً في معاملته مع زملاء العمل او مع زبائن المؤسسة كما تساهم في القضاء على السلوكيات السلبية التي تفشت فالإدارة من فساد اداري كالرشوة والمحابات وخيانة الأمانة وغيرها من الظواهر أفسدت هيكل الإدارة فأصبحت بيئة ترعرع فيها الفساد بعيد عن قيمنا وعاداتنا وتقاليدنا الاجتماعية لذلك اصبح من الضروري الاهتمام بأخلاقيات العمل في رأس مال المورد البشري في المؤسسة والتي من خلالها تثبت وجودها اقتصادياً واجتماعياً من خلال تكوين الأفراد متشبعين يقيم ومعايير أخلاقية ويطلعون بمهمة بناء مؤسسات قوية ومجتمع قوي بمؤسساته.

الفصل الثالث: ماهية المؤسسة

تمهيد

- 1- تعريف المؤسسة
 - 2- وظائف المؤسسة
 - 3- انواع المؤسسة
 - 4- اهداف المؤسسة
 - 5- خصائص المؤسسة
 - 6- اهمية المؤسسة
 - 7- المشاكل والعراقيل التي تواجه المؤسسة
 - 8- الاركاز السبعة للعمل المؤسسي
 - 9- المؤسسة في عصرنا الحالي.
- خلاصة

تمهيد:

المؤسسات تختلف في العديد من الجوانب مثل طبيعة النشاط نوع الإنتاج الطبعة القانونية للمؤسسة، حجم العمالة لذلك لا يمكن تحديد مفهوم موحد لها ورغم الاختلاف نجد خصائص تجمع هذه المؤسسات، وتطفي عليها طابعة خاصاً ، ويمكن تصنيفها حسب المميزات المتشابهة، ولكون المؤسسات موجودة في عالم سريع التغير والتطور فإنها تواجه ظروف اقتصادية واجتماعية تعوق سير عملها لذلك تحاول التكيف وايجاد الحلول المناسبة من خلال خلق علاقات مع الاعوان الاقتصادية الاخرى وذلك حسب الاستراتيجية ومتطلبات العمل لتحقيق التوازن والاستمرار والنجاح ومن خلال هذه العلاقات تبرز أهمية ودور المؤسسة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

1- تعريف المؤسسة:

نعرف المؤسسة كمنظمة اقتصادية واجتماعية مستقلة نوع ما تؤخذ فيها القرارات حول تركيب الوسائل البشرية والمالية والمادية والإعلامية بغية خلق قيمة مضافة حسب الأهداف في نطاق زمني¹.

فتجد من يعرف المؤسسة: هي عبارة عن نظام اجتماعي نضل بالتنسيق بين عمل المجموعة من الأفراد بعلاقات مترابطة ومتداخلة لتحقيق أهداف مشتركة وهنا تختلف مسميات هذه المجموعات من الأفراد مثل: الشركة، المؤسسة، منشأة، منظمة.²

اما احمد عثمان طلحة في كتابه فيعرف المؤسسة على أنها هي منظمات حكومية تقوم بنشاطات على أسس تجارية وقد استعملت المؤسسات العامة بصورة واسعة في الدول النامية بعد الاستقلال: كعلاج لحل مشاكل الجمود والتأخير الروتيني فهي اكثر مرونة في ادارة البرامج الحكومية الحديثة التي تختص بالمسائل الفنية والاقتصادية والتجارية والصناعية والزراعية ولذا فهي تختلف عن المنظمات الحكومية التقليدية لأنها اكثر تحراً من قيود البيروقراطية³.

في حين نجد كارل ماركس يعرف المؤسسة: على أنها مؤسسة رأسمالية تكون متمثلة في عدد كبير من العمال يعملون في نفس الوقت تحت إدارة نفس رأس المال وفي نفس المكان من اجل انتاج نفس النوع من السلع .

أما فرانسوا بيرو : فيعرف المؤسسة بأنها منظمة تجمع أشخاص ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس الأموال والقدرات ، من اجل انتاج سلعة ما والتي يمكن ان تباع بسعر اعلى مما تكلفته.

تعريف آخر للمؤسسة: المؤسسة هي منظمة اقتصادية تعمل على توليد الثروة وتوزيع

¹ عبد الرزاق بن حبيب ، اقتصاد وتسير المؤسسة، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 28

² عبد الله جوهرة الإدارة في الشركات والمؤسسات المؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2014 ، ص 159

³ احمد عثمان طلحة، إدارة المؤسسات العامة في الدول النامية، ط دار الحميد للنشر و التوزيع، الأردن، 2008، ص

الدخل¹.

2-وظائف المؤسسة:²

1 - وظيفة الشراء : هي الوظيفة الوحيدة التي يمكنها الرفع من ربح المؤسسة دون ان يستلزم ذلك استثمارات مالية إضافية بل يكفي من اجل ذلك ان نحسن الشراء فقط فنجاح مؤسسة ما يأتي بثمين الأمثل اكل عنصر من عناصر النفقات وفي المساهمة المثلى لكل عنصر منها في عملية تكوين قيمة البيع ولا يمكن الوقوف على الأهمية الاستراتيجية لوظيفة الشراء إلا من خلال مساهمتها في تحقيق هذا الهدف الجوهرى للمؤسسة فوظيفة الشراء تكتسي طابعين كمستهلك للموارد وكمكون للثروة .

2- وظيفة التخزين : تمثل وظيفة التخزين نشاطاً حيويّاً في معظم المنشأة بغض النظر عن طبيعة هاته المنشأة او ملكياتها فالصدق الأساسي من وظيفة التخزين هو ضمان الاستقرار والاستمرار في أداء مهام مختلف وحدات العمل لأي منشأة ونظر الآن الأصناف أو المواد المختزلة تؤدي الى تحصيل جانب من رأس المال المنشأة فإن هذه الوظيفة يجب أن تحظى بالعناية والاهتمام من قبل المسؤولين في كافة أنواع المنشآت لكي تؤدي بأعلى درجات الكفاءة والفعالية كما يمثل المخزون عنصر أساسيا من مناصر الأصول في أي مؤسسة ومن الطبيعي ان يختلف من مؤسسة إلى أخرى بل وفي المؤسسة الواحدة من فترة لأخرى وذلك وفقاً لمجموعة من العوامل من أهمها طبيعة نشاط المؤسسة، حجم العمليات، درجة الاستقرار في الطلب على منتجاتها، حجم الأموال المتاحة لديها للاستثمار في المخزون ، توقعات المستقبلية المرتبطة بالمواد التي تستخدمها المؤسسة، درجة الاستقرار في أسواق التي ترد منها أو توزع فيها تلك المواد.

¹ فوزي محيريف بن الجيلاني، مدخل لاقتصاد المؤسسة، مطبعة الرمال، الجزائر، 2020 ، ص ص 24-25

² يوسف مسعداوي، أساسيات في إدارة المؤسسات، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص ص 95-

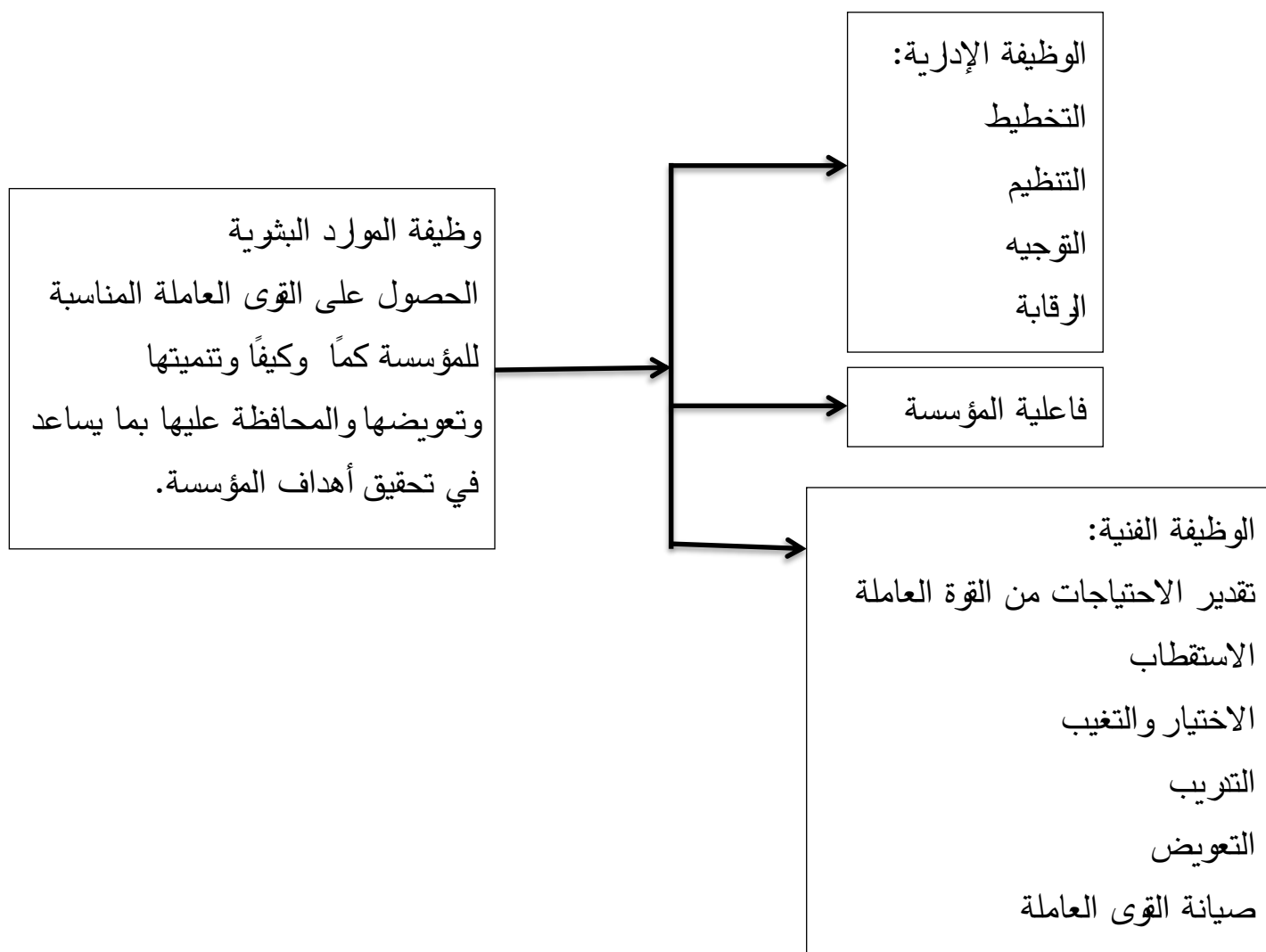
3- وظيفة الإنتاج : تعتبر وظيفة الإنتاج من اهم وظائف المؤسسة باعتبارها مصدر خلق القيمة المضافة ومساهمتها الكبيرة في تحقيق جودة المنتج وفق لما يطلبه المستهلك وأداة و لإرضائه فالمؤسسة تتكون من القسم وورشات التي تتغير من حيث الكم والحجم حسب متطلبات الإنتاج الذي يحدد توزيع والتبادل والاستهلاك ويقصد بالإنتاج العمليات الصناعية والخدمات التي تحول المواد الأولية إلى سلع ملموسة أو غير ملموسة تامة الصنع وبالتالي يمكن القول بان الإنتاج هو مجموعة العمليات الهادفة التي تعمل على تحويل المواد الأولية والمواد المساعدة باستعمال مداخلات اخرى (اليد العاملة، عمل الآلات والطاقة ... الخ) إلى منتجات نهائية من سلع وخدمات تكون مطلوبة من طرف الزبائن والمؤسسة وقادر على إشباع رغباتهم وهي تجمع بين مختلف عناصر الإنتاج لتصنيع المنتج حسين المواد والخصائص المحددة من طرف قسم الدراسات والمواد والإمكانات التي يتيحها قسم التموين.

4- وظيفة المالية في المؤسسة: تعتبر الوظيفة المالية من اهم وظائف في نشاط الأعمال فلا يمكن لأي مؤسسة ان تقوم بنشاطها من انتاج وتسويق وغيرها من الوظائف دون توفير الأموال اللازمة لتمويل الإيرادات التشغيلية كما انها تقرر مع هذه الإيرادات حجم الأموال التي تستخدم والأغراض التي ستوجه اليها لذلك فإن الهدف الرئيسي للسياسة المالية هو الاستخدام الحكيم والعقلاني للأموال وتحدد الوظيفة المالية المتغيرين أساسين هما السيولة والربحية، فالسيولة تعد مؤشراً يعبر عن مدى احتمال تعرض المؤسسة لمخاطر الإفلاس والتي تنجم عن ضعفها في تسديد ما عليها من التزامات أما الربحية فهي انعكاس للكفاءة ولفعاليات الإدارة المالية في استغلال الأموال المستمرة في خلق الأرباح لينتج كل هذا الأداء بقدرة الإدارة المالية على تحقيق هدفها الأساسي وهو تعظيم القيمة السوقية لأسهمها في السوق.¹

¹ يوسف مسعداوي، أساسيات في إدارة المؤسسات، دار هومة للطباعة والتوزيع، الجزائر، 2013، ص ص 95، 96، 97، 98، 99، 100.

5- وظيفة تسيير الموارد البشرية : بالرغم من ان تسيير الموارد البشرية كوظيفة من وظائف المؤسسة لم تأخذ مكانتها كباقي الوظائف الأخرى في المؤسسة ذلك لان الاهتمام بالإنسان وبالعلاقات الإنسانية جاء تالياً للاهتمام بالجانب المادي للعمل لتصبح فيما بعد من أكثر الوظائف أهمية للمؤسسات، وأكثرها حساسية كونه تتعامل مع أهم عنصر من عناصر الإنتاج و أكثر موارد للمؤسسة عرضة للتأثير بالتغيرات البيئية ، ان وظيفة الموارد البشرية هي عبارة عن نشاط خاصي بتخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة أداء مجموعة الأنشطة العمليات التشغيلية المختلفة المتعلقة بتسيير العنصر البشري في المؤسسة أما عن كيفية الجمع ما بين العملية الإدارية والعمل التشغيلي فيمكن توضيحها في الشكل التالي :

الشكل رقم 03: يوضح الوظائف الإدارية والفنية لإدارة الموارد البشرية

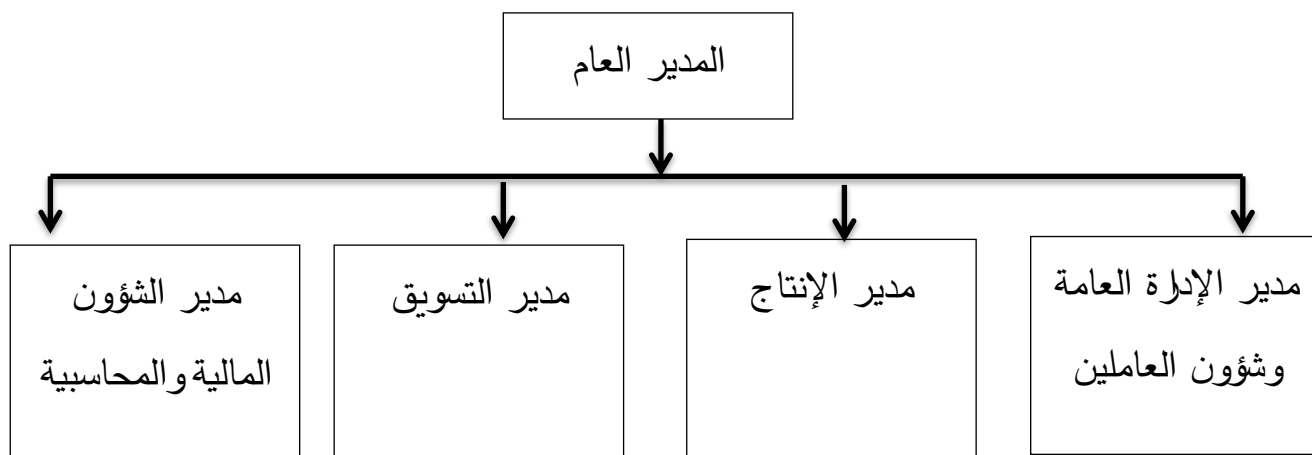


المصدر: محمود احمد الخطيب : ادارة الموارد البشرية ، مكتبة عين شمس القاهرة،

2001، ص 24.

ويمكن لنا ان تعرض هيكلاً تنظيمياً لإحدى المؤسسات الصناعية يوضح أهم الوظائف الرئيسية التي يمكن ان تمارسها المؤسسة:¹

الشكل رقم (4): يوضح أهم المديريات في المؤسسة



المصدرة خالص حاني صالح، رقابة تسيير المؤسسة في ظل اقتصاد السوق.

¹ خالص صافي صالح، رقابة تسيير المؤسسة في ظل اقتصاد السوق، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، البلدية، 2010، ص 30.

3-أنواع المؤسسات:

من خلال تصنيف المؤسسات الإنتاجية كنشاط استخراجي للثروات الطبيعية والنشاط التحويلي كالصناعة والنشاط التجميعي كصناعة السيارات ومؤسسات الخدماتية المتنوعة كالسياحة والفنادق والبنوك والجامعات والمدارس وغيرها والمؤسسات التطوعية المتعددة يمكن تعداد انواع المؤسسات كما يلي:

- 1-المؤسسات الميكانيكية البيروقراطية والرسمية والمركزية مثل شركات الطيران والبنوك.
- 2- المؤسسات الديناميكية مثل المشروعات الصغيرة
- 3- المؤسسات المهنية وهي التي تحتاج الى خبرة عالية وبيئة عمل مستقرة
- 4- المؤسسات البيرو- ديمقراطية وهي التي تحتاج الى تخطيط مرن وتفكير ابتكاري .
- 5- للمؤسسات المتنوعة وهي التي تتفرع عنها شركات عديدة كالشركات القابضة متعددة الأنشطة والميادين.¹
- 6- المؤسسة وحدة للإنتاج والتوزيع فهي وحدة للإنتاج والتوزيع وتكون مهيكلة على أساس قوانين وإجراءات خاصة، وهذا الجانب يتمثل في اطار الإنتاج الي وحدة اقتصادية وتوزيع المداخل.
- 7-المؤسسة خلية اجتماعية ان المؤسسة تقوم بتشغيل العمال إذن فإنها تقوم بوظيفة اجتماعية تكمل بسد بعض حاجيات العمال مثلاً، ثبات العمل، مستوى الأجور، الترقية، التكوين...الخ.
- وان هذه المجموعات الاجتماعية تختلف فيما يتعلق بالمؤهلات والثقافة والاهداف.
- 8-المؤسسة مركز قرارات اقتصادية: تقوم المؤسسة بدور هام في الاقتصاد إذ أنها تمثل مركز القرارات الاقتصادية التي تخص : نوع السلع كمية السلعة، الأسعار، الاتصال، التوزيع...الخ
- 9- المؤسسة كمجموعة إنسانية لكل مؤسسة تاريخ وتقاليد وقوانين وافتخار و أعمال مشتركة نوعاً ما من طرق كل الأعضاء وهذا النظام متضمن قيم أعضاء المؤسسة يمثل هويتها

¹ عبد الله جوهر ، مرجع سبق ذكره، ص152

وثقافتها قصد إعداد مشروعها.¹

10- المصالح الحكومية، وهي تمول من خزانة الدولة وتخطع الاجراءات الميزانية العامة وللمراجعة وذلك مثل مصلحة سكة الحديد.

11- الشركات العامة: وهي الشركات المختلفة الملكية بين الحكومية والقطاع الخاص وتكون مساهمة الحكومة في رأس المال مكونة للشركة بنسبة تزيد عن 50 % في أغلب الأحيان.

12- الهيئات العامة : وهي مؤسسات حكومية تنشئ بقوانين خاصة بها وتتمتع بالشخصية الاعتبارية أي ان لها الحق في التقاضي والمقاضاة باسمها أما المحاكم فتقوم بأنشطة اقتصادية على اسم تجارية وتتمتع بالقدر الكبير من الاستغلال الإداري والمالي دعم الأشراف الوزاري على سياستها مثال : هيئة السياحة والفنادق

13- مؤسسات العقود الإدارية : أي ان تتعاقد الحكومة مع شركة أو مؤسسة خاصة للقيام ببعض المشروعات العامة نيابة عن الحكومة بمقابل مادي ويمكن تصنيف المؤسسة العامة حسب الأنشطة التي تقوم بها الى مؤسسات صناعية ومالية كمصنع السكر كذلك يمكن التمييز بين المؤسسات الحكومية كالمؤسسة العامة للبريد والهيئة العامة للكهرباء والمؤسسات التنموية كالمؤسسة العامة لأعمال الري والحفريات².

فتجد في كتاب مدخل لاقتصاد المؤسسة عدة أنواع للمؤسسة وهي كالتالي:³

-أنواع المؤسسات بطبيعة القطاع العاملة فيه:

- مؤسسة القطاع الصناعي
- مؤسسة القطاع الزراعي

¹ عبد الرزاق بن حبيب، مرجع سبق ذكره، ص 30 31 32 33

² احمد عثمان طلحة ، مرجع سبق ذكره ، ص 193 94

³ فوزي محيريق بن الجيلاني ، مرجع سبق ذكره، ص ص 40 41 42 43 44 45 46.

- مؤسسات القطاع الفلاحي والصيد البحري
- مؤسسات قطاعات الصناعات الغذائية
- مؤسسات القطاع التجارية
- مؤسسات القطاع الخدماتي : ومقسمة الى عدة مؤسسات فرعية وهي:
- المؤسسات التعليمية والتكوينية
- المؤسسات الصحية
- المؤسسات المالية والبنكية
- المؤسسات السياحية مؤسسات النقل
- مؤسسات الاتصالات

- انواع المؤسسات بحسب النشاط والقطاع القانوني:

- المؤسسات العاملة في قطاع الفلاحة
- المؤسسات العاملة في قطاع المحروقات
- المؤسسات العاملة في قطاع الصناعة
- المؤسسات العاملة في قطاع البناء والاشتغال العمومية
- المؤسسات العاملة في قطاع النقل
- المؤسسات العاملة في قطاع الاتصالات
- المؤسسات العاملة في قطاع التجارة
- المؤسسات العاملة في قطاع الخدمات السوقية والخدمات الغير سوقية

- انواع المؤسسات من حيث طبيعة القيمة المضافة (المنتج)

- المؤسسات الانتاجية
- المؤسسات الخدماتية
- المؤسسات التجارية

-أنواع المؤسسات بحيث ملكياتها

- المؤسسات العمومية
- المؤسسات الخاصة
- المؤسسات المختلطة

- أنواع المؤسسات وفقاً للقانون التجاري الجزائري

شركة التضامن

شركة التوصية البسيطة

- شركة ذات مسؤولية محدودة

- المؤسسة ذات الشخص الوحيد وذات المسؤولية المحدودة

شركة المساهمة

شركة التوصيات بالأسهم.

شركة المحاصة

- انواع الشركات وفقاً لطبيعة إنشاء رأس المال والمساهمة في التأسيس

• شركة الاشخاص

• شركة الاموال

4-اهداف المؤسسة

- القيام بمشاريع التنمية الاقتصادية والاجتماعية
- القيام ببعض الخدمات الضرورية والأنشطة الاقتصادية التي لا يقبل عليها القطاع الخاص.
- تحقيق العائد المادي.¹
- تحقيق اعلى معدل من الربح
- تطوير وتحسين معدل الربح من سنة إلى أخرى
- زيادة الكمية المباعة للمؤسسة
- الدخول في السواق جديدة بحيث يكون الطلب فيها لم يشبع ولا توجد منافسة
- تنويع المنتجات

¹ احمد عثمان طلحة، مرجع سبق ذكره، ص 94

- القيام بحملات اشهارية للتعريف بالمنتجات والخدمات التي تقدمها المؤسسة
- تحسين النوعية باستخدام اليد العاملة الماهرة والكفاءة وتحسين نوعية المواد الأولية المستخدمة والمكونة للمنتوج.
- الاستغلال الطاقات الانتاجية المتاحة
- تحسين طرق وأساليب الإنتاج وصولاً الى تحسين المستوى الإنتاجي
- الاستغلال الأمثل للمواد الأولية المستعملة وتقليل التلف والتبذير
- تقليل الوقت الضائع وتنظيم وقت العمل¹
- توفير السلع والخدمات الاساسية للمجتمع
- الاستقلالية الاقتصادية وتدقيق السيادة
- النهوض بالاقتصاد الوطني
- رفع المستوى المعيشي
- توسيع القدرة الانتاجية والتوزيعية للمؤسسة.²

5- خصائص المؤسسة في القطاع الخاص

- تتميز المؤسسات في القطاع الخاص بمجموعة من الخصائص منها ما يلي:
- التعاليق الرأسمالية اللازمة للبدء في المشروع.
- الميزة الانتشارية مما يجعلها تغطي مناطق مختلفة وأعداد كبيرة من السكان
- الملكية الفردية والعائلية او شركات الأشخاص ما يجعلها اكثر جدبا للاستثمارات الصغيرة.
- محدودية متطلبات التكنولوجيا والتطور
- الاعتماد على الموارد الاولى المحلية
- بتلبية طلبيات المجتمع المحلي¹

¹ خالص حافي صالح ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 19 ، 20 ، 21 ، 22.

² فوزي محيريق بن الجميلاني، مرجع سبق ذكره ص ص 101 102 103.

- الارتقاء بمستويات الادخار والاستثمار على اعتبار انها مصدر جيد للادخارات اراتها
- الخاصة وتعبئة رؤوس الأموال.
- صعوبة العمليات التسويقية والتوزيعية نظراً لارتفاع تكلفة هذه العملية
- الافتقار إلى الهيكل الاداري .
- تكلفة خلق فرص عمل فيها متدنية مقارنة بتكلفتها في الصناعات الكبيرة.²

6-أهمية المؤسسات

تكمن أهمية المؤسسات الخاصة والقطاع الخاص بصفة عامة في كونها النواة الأساسية للمؤسسات الاقتصادية الكبيرة فهي من المحاور الاقتصادية التي ترسم مستقبل التنمية في جميع المجالات، من خلال انتشار الاستثمارات و المشاريع الخاصة التي تمتص البطالة، وتغطي عجز الدولة في توفير مناصب شغل لحاملي الشهادات و أصحاب الحرف، كما تتحمل هذه المؤسسات مسؤولية اجتماعية من خلال تقديم المساعدات و الإعانات لمختلف شرائح المجتمع.

المتاحة.

"تعزز سياسة مكافحة البطالة والفقر، و تكوين علاقات تشابك بين قطاعات الاقتصاد الوطني، و تشجيع روح الإبداع والابتكار ، و استغلال الموارد المحلية و توسيع الأسواق، و تطوير وتنمية الطاقات البشرية و التقنية، وتعزيز القدرة التنافسية ... فإن كانت المشروعات الكبيرة الحجم تشكل الركيزة الأساسية في مسيرة التنمية الاقتصادية من خلال إسهامها في تحقيق معدلات نمو سريعة، إذ أن الاعتماد حالياً لدى الكثير من صانعي السياسات الاقتصادية و المؤسسات الدولية المعنية بشؤون التنمية الاقتصادية في الدول النامية،

¹ صلاح حسن التطورات والتغيرات الاقتصادية الدولية دعم وتنمية المشروعات الصغيرة لحل مشكلة البطالة والفقر، دار الكتاب الحديث ، القاهرة 2014 ص 32.

² سيد سالم عرفه، الجديد في ادارة المشاريع الصغيرة، دار الراهة للنشر والتوزيع 2010، ص56.

يعترف بأهمية الدور الذي تلعبه المشروعات المتناهية الصغر و الصغيرة والمتوسطة في عملية التنمية.¹

كما أن انتشار المؤسسات الخاصة و نجاحها في مختلف المجالات يشجع على ظهور المزيد من الأفكار والمبادرات الاستثمارية، وذلك لكون الأفراد يفضلون العمل الخاص من أجل تحقيق الأرباح، و بما أن هذه الأرباح تكون موزعة بين رب العمل و العمال، فبذلك تزداد الرفاهية و تتحسن المعيشة في المجتمع.

7-المشاكل والعراقيل المؤثرة على اداء المؤسسة

ونلخصها فيما يلي : ²

العامل السياسي:

- وجود سياسات حاكمة الاعمال مؤسسة
- مدى ملائمة السياسات مع العمال المؤسسة
- طبيعة النظام السياسي في الدولة
- مناخ السياسي العام واثره على المؤسسة

العامل الاقتصادي:

- الموارد الاقتصادية للمؤسسة
- العمال والبطالة وأثرها على المنطقة
- الاقتصاد المحلي والإقليمي والعالمي واثره على المؤسسة
- النظام الاقتصادي للدولة وأثره على المؤسسة

العامل الاجتماعي:

¹ صلاح حسن، مرجع سبق ذكره، ص ص 3-4.

² عبد الله جوهر : مرجع سبق ذكره، ص ص 166 167

- مصالح وقضايا وحاجات المؤسسة والمجتمع
- مستوى الاخلاق والقيم والسلوك العام
- توجيهات المجتمع ونمط حياته وطبيعة سكانه
- طبيعة العلاقات الانسانية والمجتمعية

العامل التكنولوجي:

- مدى المواكبة للتقدم التقني
- اثر التقنية على أداء المؤسسة
- مدى اهتمام في توظيف التقنية الحياة افضل
- مدى توفر التقنية الحديثة في السوق

العامل البيئي:

- طبيعة المناخ والبيئة الداخلية المؤسسة
- نوعية السياسات والقيم والمعايير للمؤسسة
- الموقع الجغرافي والاستراتيجي للمؤسسة
- المجال الذي تتحرك فيه المؤسسة

العامل القانوني:

- وجود دستور ينظم شؤون الدولة والمجتمع.
- وضوح التشريعات والقوانين
- الحقوق المدينة للمواطنين
- المحاكم واستقلال القضاء

8-الاركان السبعة للعمل المؤسسي

لقد طرح العالم الشهير (ما كيلنزي) سبعة أركان أساسية للعمل المؤسسي وهي: ¹

1- منظومة مبادئ العمل المؤسسة

2- استراتيجية محددة بارزة

3- هيكل تنظيمي

4- أسلوب إداري

5- انظمة عمل

6- قوى بشرية للعمل

7- خيرة ومهارة للعاملين والموظفين

9-المؤسسة في عصرنا الحالي

يعد التقدم الكبير الذي تشهده كل القطاعات بما فيها الاقتصادية منها أصبحت المؤسسة مرآة عاكسة لهذا التطور استغلالاً وتطويراً و انتاجاً حتى تتماشى طبيعة وحاجات المجتمع ولقد تعددت المؤسسات واختلفت حسب طبيعة نشاطها وقانون إنشائها

وتعدى دور المؤسسة من لعب أدوار وطنية إلى أخرى دولية ومع عولمة الاقتصاد ووجود تكتلات إقليمية تكونت مؤسسات وشركات عملاقة تنتج وتستثمر و تحتكر و تحقق ارباح هائلة من خلال استغلال اسواق عالمية كبرى وغدت كفاءة المؤسسة الاقتصادية وخاصة الصناعية مؤشراً كافياً على تطور المجتمعات والدول.²

الهيكل التنظيمي للمؤسسة

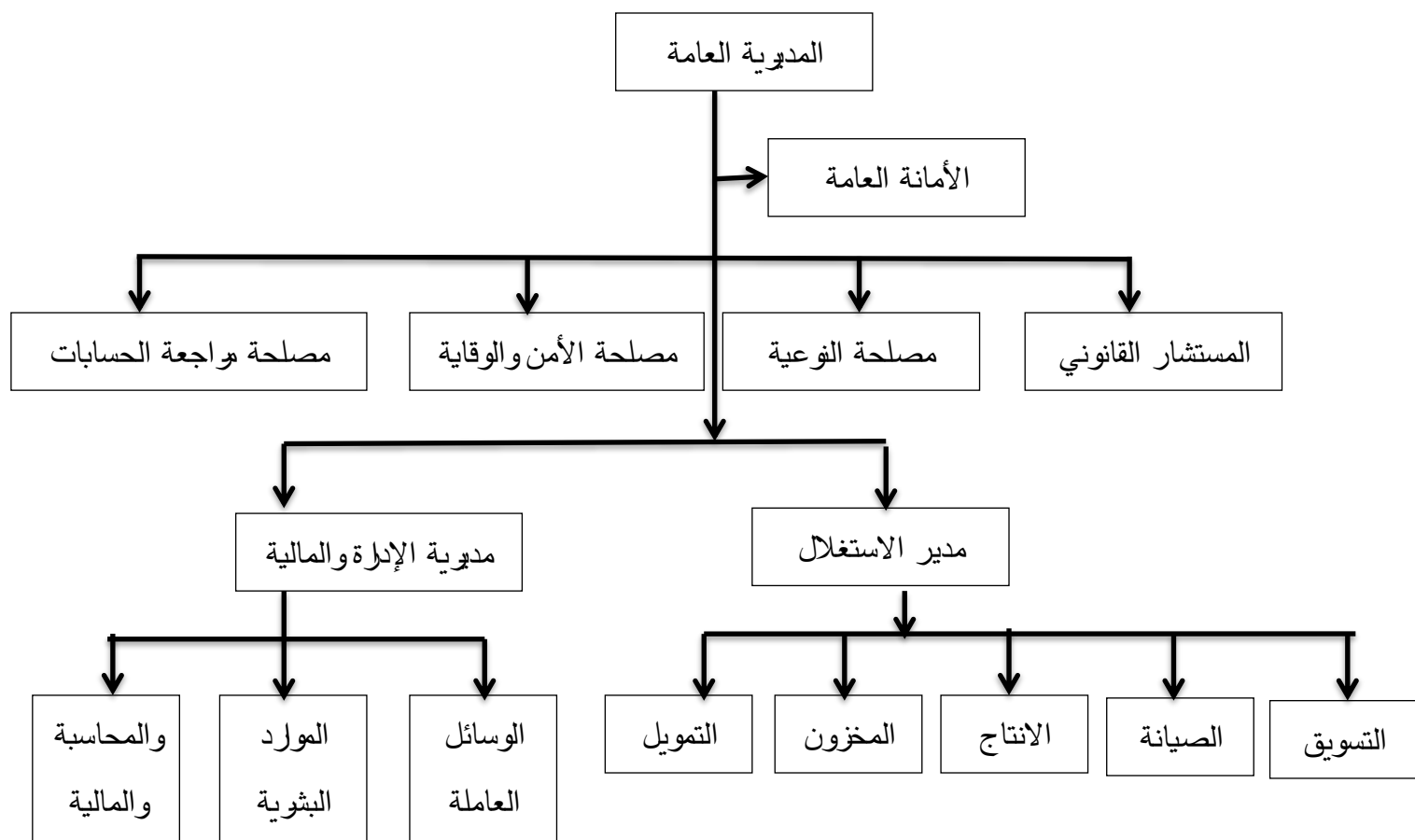
ويمكن تلخيص الهيكل التنظيمي للمؤسسة في المخطط الاتي:³

¹ عبد الله، جوهر، مرجع سبق ذكره، ص 154.

² فوزي محيري بين الجيلاني، مرجع سبق ذكره، ص 35

³ باديس بن يحي بولخوه، الامثلية في تسير خزينة المؤسسة ، ط دار الحامد للنشر والتوزيع، الاردن، 2013، ص 155.

الشكل رقم 05: يوضح الهيكل التنظيمي للمؤسسة



المصدر: باديس بن يحي بوخلوه، الامثلية في تسيير خزينة المؤسسة ، ط دار الحامد للنشر والتوزيع، الاردن، 2013، ص 155.

استراتيجية المؤسسة

انه لوضع استراتيجية واضحة وبارزة للمؤسسة فإنها تمر بخمس مراحل هي:¹

1 - الانطلاق

من نحن؟ واين نحن؟ ماذا نريد؟ كيف؟

تقويم الواقع - بلورة الرؤية - معرفة المتغيرات.

2- البحث عن الفرص.

3- تحديد الأهداف

4- التشغيل

5- تقييم النتائج

¹ عبد الله يوهرا مرجع سبق ذكره عاصي 155,454

خلاصة الفصل الثالث:

المؤسسات بتنوعها واختلافها لها أهمية كبيرة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي كما ان انتشارها في المجتمع يساعد على التنمية الوطنية والنهوض بالاقتصاد الوطني وزيادة الدخل القومي للفرد ورفع المستوى المعيشي وتوفير مناصب شغل للقضاء على البطالة.

الفصل الرابع: الاطار الميداني

1- الإجراءات المنهجية

2 - منهج الدراسة

3- الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

أ-الملاحظة

ب-الإستبيان

4 -التعريف بميدان ومجتمع البحث

أ- المجال الجغرافي

ب- التعريف بالجامعة

ج - هيكل الجامعة

د- المجال البشري للدراسة

هـ - المجال الزمني للدراسة

5- إجراءات جمع البيانات (تحليل الاستمارة)

أ- إجراءات جمع البيانات

ب- تحليل بيانات التساؤل الأول.

ج- تحليل بيانات التساؤل الثاني.

د- تحليل بيانات التساؤل الثالث

هـ - النتيجة العامة للدراسة

1 - الإجراءات المنهجية

يعد اختلاف وتعدد المناهج في العلوم الاجتماعية ، نتيجة نابعة من تقع طبيعة الظاهرة الاجتماعية المدروسة وطرق دراستها وطبيعة الميدان وكذلك المنهج المختار يكون بناء على هذا الأساس قصد تحليل الظاهرة تحليلاً سليماً وإعطائها طوابع علمي يزيد من مصداقيتها في علم الاجتماع إذ يعرف المتهم بأنه مجموعة مندمجة من الإجراءات تهدف إلى إنتاج الحقيقة العلمية وهو جسم من المبادئ التي تسيق كل بحث منظم وهو مجموعة من التقنيات ، إذ يعد المنهج بأنه بناء فكري ينسق بين مجموعة من الإجراءات تسمى تقنيات والمنهج مرتبط ارتباطاً وثيقاً بطبيعة الموضوع الذي ترغب في دراسته وعليه ستحاول في هذا الفصل إبراز كل الخطوات الإجراءات المنهجية التي اعتمدنا عليها في دراستنا التي كانت في جامعة أدرار وذلك يعرض حالة المؤسسة ومجال الدراسة ثم تحديد مجتمع البحث بعدها تطرقنا إلى المنهج المتبع في الدراسة والأدوات والوسائل التي اعتمدنا عليها في جمع المعلومات والبيانات وأخيراً تحليل البيانات كم عرض نتائج الدراية

2- منهج الدراسة

يعتبر منهج الدراسة ضروري في أي بحث علمي لأنه بمثابة مسار الذي يتخذه الباحث للوصول إلى نتائج علمية الدراسة موضوع معين ويتطلب المنهج جمع البيانات حول الظاهرة التي محل البحث وفق الظاهرة وإجراءات المسودات الميدانية والتي تعتمد العرجة كبيرة على اختيار عينات مناسبة في اختيار وتحليل هاته المعطيات والمنهج الذي استخدمناه في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي لأنه الأصح والأنسب للدراسات التي ترمي إلى وصف جوانب الظاهرة والتشخيص والتدقيق لها بجميع الحقائق مع محاولة تفسيرها تفسيراً كافياً وبما أننا بصدد دراسة واقع أخلاقيات العمل في المؤسسة سل حاولنا الكشف عن أهم وإبرز الأدوات وفق المنهج يوصف جوانب تأثيره على أداء العاملين يجمع المعلومات والبيانات التي تدخل في إطار الدور الذي يبحث عنه ولن نتوقف عن جمع البيانات بل سنقوم بتوضيحها

توضيحاً كاملاً كافياً متى نتمكن من استخلاص النتائج ، لان الدراسات الوصفية لا تقتصر على معرفة خصائص الظاهرة ووصفها بل تتجاوز وتتعدى ذلك لكونها تشخيصية ايضاً، ولان المنهج الوصفي فضلاً عن كونه إسهام مباشر وحيوي في توفير المعلومات وتصنيفها فإنه ينطوي على جوانب من التغيير خاصة فيما يتعلق بدلالة ومعنى ما يعني يوصفه وهو بذلك يقدم لنا تفسيراً معيناً حج التي يتوصل اليها الباحث

3-الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

أ-الملاحظة:

وقد تم استخدامها مباشرة عند اختيار مجتمع الدراسة، حيث قمنا خلالها باكتشاف الواقع الداخلي للمؤسسة وذلك من خلال نظرتة الظروف المحيطة بالعمال كما استخدم من الملاحظة الغير المباشرة قصد ملاحظة المبحوثين من دون ان يشعروا بنا ، بحيث حاولنا من خلالها تسجيل المعلومات بطريقة محددة ومنسقة وموضوعية تتعلق بجميع الأفعال التي يقوم بها الأشخاص المتواجدين بمجال الدراسية دون تكلف وبطريقة عادية وتلقائية وهذا ما فعلناه اذ حاولنا بقدر المستطاع جمع المعلومات التي تقدم البحث ما ساعدنا على الإجابة عن الأسئلة الخاصة بالموضوع وتحليلها بطريقة تقدم موضوع الدراسة بشكل مباشر او غير مباشر.

ب-الاستبيان:

هو عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي توجه لشخص او مجموعة من الأشخاص يهدف الحصول على معلومات حول ظاهرة معينة¹، وينصف هذا الاستبيان بإرثه يمكن للباحث الحصول على اكبر قدر ممكن من البيانات، وتشير في هذه النقطة ان أسئلة الاستمارة قد طرحت بسيطة قريبة من العاملين حتى يتسنى للمبحوث الإجابة على أسئلتنا

وقد احتوت أسئلة الاستمارة على (29) سؤال كانت كالاتي

¹ سيد عل.1ي شتا، المنهج العلمي في العلوم الاجتماعية مكتبة الأشعة الفنية، مصر، 1997، ص 256.

المحور الأول متعلق بالبيانات الشخصية

المحور الثاني: متعلق بأخلاقيات العمل

المحور الثالث: متعلق بالمؤسسة

4- التعريق يميدان ومجتمع البحث

أ- المجال الجغرافي:

لقد اقتصرَت الدراسة على جامعة أدرار والتي يحدها غرباً الطريق الوطني رقم 06 وجنوباً المركز الوطني للمخطوطات وشرقاً مجمع نفطال وشمالاً مسرح الهواء الطلق

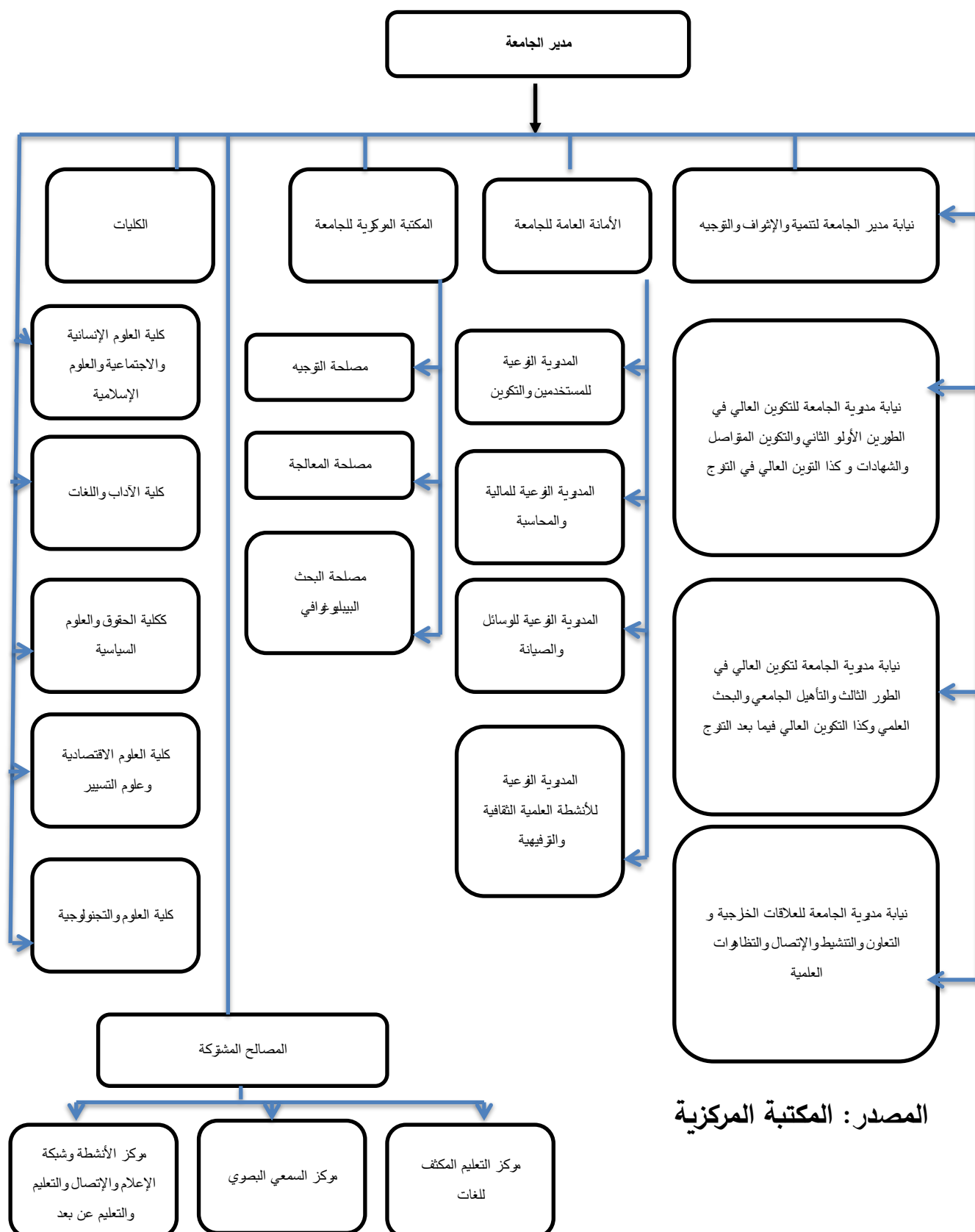
ب- التعريق بالجامعة:

جامعة أدرار هي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي ثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي انشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 269/01 المؤرخ في 18 سبتمبر 2001 المعدل والمتمم، يبلغ عدد موظفيها 1083 منهم 448 أستاذ 9 317 موظف إداري من مختلف الرتب والأصلاك و 318 عامل بضعة متعاقدة¹.

¹ مقابلة شخصية مع علائي أحمد رئيس مصلحة بالمكتبة المركزية جامعة أدرار.

ج- هيكل الجامعة

الشكل رقم : الهيكل التنظيمي لجامعة أحمد درايعية أدرار



د-المجال البشري للدراسة:

أثناء تواجدها بالمؤسسة جامعة أدرار والتي هي مؤسسة الدراسة ومحادثتنا مع مسؤول مصلحة الموظفين تبين لنا بأن الجامعة عدد كبير من العمال موزعين وفق مهن إدارية وتنفيذية وأخرى مهنية.

هـ - المجال الزمني للدراسة:

لقد استغرقت دراستنا الميدانية فترة أمتدت ما بين 2023/03/26 إلى غاية 2023/05/07 وفي هذه قمنا بزيارة المؤسسة والتي هي جامعة أدرار قصد الاستفادة من المساعدة التي تحقق لنا انجاز البحث وهذا يحكم العلاقة بين الجامعة ومجتمع دراستنا وفي هاته المدة تم توزيع الاستمارات النهائية على المبحوثين والمقدر عددهم 90 شخص من مختلف شرائح الجامعة وتم جمعها في الأخير لنصل إلى نتائج الدراسة بعد تبويب البيانات وتفسيرها.

5- إجراءات جمع البيانات (تحليل الاستمارة)

أ- إجراءات جمع البيانات

تم جمع الإستبيان على العينة المتمثلة في موظفي جامعة أدرار وكانت العينة تقدر بـ 90 إستبيان وتم إدخال بيانات الإجابة على الإستبيان في برنامج SPSS وذلك من أجل إجراء تحليل بيانات الإستبيان وتأكد من صحة الفرضيات المطروحة في بداية الدراسة.

ب- تحليل البيانات:

جدول رقم: يوضح الفروق بين الجنسين حسب المحور الأول والمعنون بأخلاقيات العمل حسب الجنس

	الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
<u>أخلاقيات</u>	ذكر	68	11.03	1.992	.242

العمل	أنثى	18	11.28	2.081	.490
-------	------	----	-------	-------	------

يتضح من خلال الجدول ان قيمة المتوسط الحسابي للذكور قد بلغت 11.03 مقارنة بالإناث 11.28 وهو ما يعكس انحراف معياري قدره : 2.08 نظرا لعدم تكافؤ العينة

نتائج الفرضية الأولى والتي تنص على وجود تطبيق أخلاقيات العمل في المؤسسة وقد جاءت الانحراف المعياري لصالح الذكور لأن العينة تحتوي على نسبة أكبر من الذكور

جدول رقم: اختبار العينات المستقلة

t-test for Equality of Means						اختبار ليفين للمساواة في الفروق			
95% Confidence Interval of the Difference		Std. Error Difference	Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	Sig.	F	
Upper	Lower								
.811	-.1308	.533	-.248	.642	84	-.466	.621	.246	أخلاقيات الفروق العمل المتساوية المفترضة الفروق المتساوية غير المفترضة
.876	-.1373	.547	-.248	.653	25.865	-.454			

يتضح من خلال الجدول أن قيمة ف 0.246 تحت مستوى الدلالة 0.62 وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة 0.01 ومستوى الدلالة 0.05 وهو ما يعني أن الفرضية غير دالة ونقبل بالفرص الصفري الذي ينص على تطبيق أخلاقيات العمل في المؤسسة وهذا لعله راجع الى وجود نسبة الذكور من الاناث في العمل .

جدول رقم : يوضح الفروق بين الجنسين حسب المحور الثاني والمعنون بمحور المؤسسة حسب

الجنس

إحصائيات المجموعة

المحور	الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
المؤسسة	ذكر	22	13.09	1.998	.426
	أنثى	8	14.00	.000	.000

يتضح من خلال الجدول ان قيمة المتوسط الحسابي للذكور قد بلغت 13.09 مقارنة بالإناث 14.00 وهو ما يعكس انحراف معياري قدره : 199 نظرا لعدم تكافؤ العينة واستجابات افرادها على بنود المحور نتائج الفرضية الثانية والتي تنص على يوجد الالتزام باخلاقيات العمل في المؤسسة الجامعية.

اختبار ليفين للمساواة في الفروق							t-test for Equality of Means		اختبار ليفين للمساواة في الفروق
95% Confidence Interval of the Difference		Std. Error Difference	Mean Difference	Sig. (2- tailed)	df	t	Sig.	F	
Upper	Lower								
.554	-2.372	.714	-.909	.214	28	-1.273	.011	7.466	محور الفروق المؤسسة المتساوية المفترضة
-.023	-1.795	.426	-.909	.045	21.000	-2.134			الفروق المتساوية غير المفترضة

يتضح من خلال الجدول أن قيمة ف 7.46 تحت مستوى الدلالة 0.01 وهي قيمة تساوي مستوى الدلالة 0.01 وهو ما يعني أن الفرضية دالة ونرفض بالفرض الصفري الذي ينص على يوجد الالتزام بأخلاقيات العمل في المؤسسة الجامعية ومنه نثبت بأن الفرضية قد تحققت

جدول رقم: يوضح الفروق بين الجنسين حسب المحور الأول والمعنون بأخلاقيات العمل حسب الحالة العائلية:

الحالة العائلية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
أعزب	17	10.88	3.080	.747
متزوج	63	10.98	1.651	.208

يتضح من خلال الجدول ان قيمة المتوسط الحسابي للعزاب قد بلغت 10.88 مقارنة بالمتزوجين 10.98 بنسبة متقاربة مما يوحي بعدم وجود تأثير مباشر للحالة العائلية في العمل على محور اخلاقيات العمل

نتائج الفرضية الأولى والتي تنص على يوجد تطبيق أخلاقيات العمل في المؤسسة.

Independent Samples Test

t-test for Equality of Means							اختبار ليفين للمساواة في الفروق		أخلاقيات العزاب العمل المتزوجين
95% Confidence Interval of the Difference		Std. Error Difference	Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	Sig.	F	
Upper	Lower								
1.002	-.1205	.554	-.102	.855	78	-.184	.135	2.280	
1.524	-.1727	.775	-.102	.897	18.549	-.131			

يتضح من خلال الجدول أن قيمة ف: 2.28 لم توافق مستوى الدلالة 0.01 الدلالة وهو ما يعني أن الفرضية غير دالة ونقبل بالفرص الصفري الذي ينص على عدم وجود فروق حسب الحالة العائلية (متزوجين، عزاب) وفق محور أخلاقيات العمل. ومنه نثبت بأن الفرضية قد تحققت

جدول رقم (02) يوضح الفروق بين الجنسين حسب المحور الثاني والمعنون بمحور المؤسسة حسب الحالة العائلية:

الحالة العائلية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطا المعياري
أعزب	10	12.50	2.415	.764
متزوج	14	13.93	.917	.245

يتضح من خلال الجدول ان قيمة المتوسط الحسابي للعزاب قد بلغ 12.50 مقارنة بالمتزوجين 13.93 وهو ما يعكس انحراف معياري قدره : 2.4 نظرا لعدم تكافؤ العينة واستجابات افرادها على بنود المحور نتائج الفرضية الثانية والتي تنص على

Independent Samples Test

اختبار ليفين للمساواة في الفروق						t-test for Equality of Means			
95% Confidence Interval of the Difference	Upper	Lower	Std. Error Difference	Mean Difference	Sig. (2- tailed)	df	t	Sig.	F
محور الفروق المؤسسة المتساوية المفترضة الفروق المتساوية غير المفترضة	.029	- 2.887-	.703	-1.429-	.054	22	- 2.032-	.038	4.862
	.339	- 3.197-	.802	-1.429-	.103	10.869	- 1.781-		

يتضح من خلال الجدول أن قيمة ف 4.82 تحت مستوى الدلالة 0.03 وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة 0.05 وهو ما يعني أن الفرضية دالة ونرفض بالفرض الصفري الذي ينص على يوجد تطبيق أخلاقيات العمل في المؤسسة الجامعية ومنه نثبت بأن الفرضية قد تحققت.

جدول يوضح الفروق بين الجنسين حسب المحور الأول والمعنون بأخلاقيات العمل حسب المستوى التعليمي:

	المستوى التعليمي	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
أخلاقيات العمل	إبتدائي	4	8.00	4.000	2.000
	متوسط	3	10.00	2.646	1.528

يتضح من خلال الجدول ان قيمة المتوسط الحسابي للمستوى الابتدائي قد بلغت 8.00 مقارنة بالمتوسط 10.00 وهو ما يعكس انحراف معياري قدره : 4.00 وهذا حسب تفسير الباحث يعكس تدني مستوى عمال المؤسسة وهو ما ينعكس على مستوى اخلاقيات العمل .

نتائج الفرضية الأولى والتي تنص على يوجد تطبيق أخلاقيات العمل في المؤسسة الجامعية اختبار العينات المستقلة

t-test for Equality of Means							اختبار ليفين للمساواة في الفروق		خلاقيات العمل	
95% Confidence Interval of the Difference		Std. Error Difference	Mean Difference	Sig. (2- tailed)	df	t	Sig.	F		
Upper	Lower									
4.914	-8.914	2.689	-2.000	.491	5	-.744	.469	.612	الفروق المتساوية المفترضة	
4.477	-8.477	2.517	-2.000	.463	4.979	-.795			الفروق المتساوية غير المفترضة	

يتضح من خلال الجدول أن قيمة ف 0.61 تحت مستوى الدلالة 0.46 وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة 0.01 ومستوى الدلالة 0.05 وهو ما يعني أن الفرضية غير دالة ونقبل بالفرص الصفري الذي ينص على يوجد تطبيق أخلاقيات العمل في المؤسسة الجامعية. وهذا لعله راجع الى وجود عدم تجانس في المستوى بالنسبة لعمال المؤسسة في العمل .

جدول رقم (02) يوضح الفروق بين الجنسين حسب المحور الثاني والمعنون بمحور المؤسسة حسب المستوى التعليمي:

المحور	المستوى التعليمي	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطا المعياري
المؤسسة	إبتدائي	4	12.25	3.500	1.750
	متوسط	1	10.00	.	.

يتضح من خلال الجدول ان قيمة المتوسط الحسابي للمستوى الإبتدائي قد بلغت 12.25 مقارنة بالمتوسط 10.00 وهو ما يعكس انحراف معياري قدره : 3.50 نظرا لعدم تكافؤ العينة ووجود ميل للمستوى الإبتدائي

واستجابات افرادها على بنود المحور الثالث وهو المؤسسة

نتائج الفرضية الثانية والتي تنص على هل يوجد الالتزام باخلاقيات العمل في المؤسسة الجامعية اختبار العينات المستقلة

اختبار ليفين للمساواة في الفروق								اختبار ليفين للمساواة في الفروق	
t-test for Equality of Means									
95% Confidence Interval of the Difference		Std. Error Difference	Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	Sig.	F	
Upper	Lower								
14.703	-10.203	3.913	2.250	.606	3	.575	.	.	محور الفروق
.	.	.	2.250	.	.	.	.	.	المؤسسة المتساوية المفترضة
.	.	.	2.250	.	.	.	.	.	الفروق المتساوية غير المفترضة

يتضح من خلال الجدول أن قيمة ف منعده تحت مستوى الدلالة 0.00 وهي قيمة تساوي مستوى الدلالة 0.01 وهو ما يعني أن الفرضية دالة ونرفض بالفرض الصفري الذي ينص على يوجد الالتزام باخلاقيات العمل في المؤسسة الجامعية. ومنه نثبت بأن الفرضية قد تحققت

ج-نتائج الفرضيات:

نتائج التساؤل الأول:

لاحظنا أنه من خلال التساؤل عن تطبيق أخلاقيات العمل في المؤسسة الجامعية أن هذا التطبيق كان بشكل نسبي ويحتاج إلى تحسين وفرضه عن طريق القوانين الداخلية والدورات التكوينية التي تنمي الحس الخلقى لدى الموظف بالمؤسسة.

نتائج التساؤل الثاني:

لاحظنا من خلال التساؤل الثاني عن وجود الإلتزام بأخلاقيات العمل في المؤسسة الجامعية حيث ظهر إلتزام كبير من طرف العينة المدروسة بأخلاقيات العمل خاصة في ما يتعلق بالأخلاقيات التي يفرضها المجتمع ويفرضها القانون على الموظف داخل المؤسسة الجامعية.

نتائج التساؤل الثالث:

لاحظنا من خلال التساؤل الثالث عن مساهمة أخلاقيات العمل في تحقيق الانضباط والمبادئ الأخلاقية؟ حيث أن الانضباط الأخلاقي لدى عمال المؤسسة كان مرتفع لأن الإلتزام بأخلاقيات العمل كان أيضاً مرتفع.

د-النتائج العامة للدراسة:

من خلال عرضنا للتساؤلات الدراسة وتحليلنا للبيانات تبين لنا أنه توجد علاقة إرتباطية بين الإلتزام بأخلاقيات العمل والانضباط داخل المؤسسة.

ومن خلال ذلك توصلنا إلى النتائج التالية:

1. أن الأخلاق والإلتزام الأخلاقي يلعب دور كبير في الاستقرار داخل بيئة العمل

- وكذلك في تنمية روح العمل الجماعي.
2. إن الأخلاق المهنية لها أهمية كبيرة في تحسين وتطوير من مستوى الأداء الوظيفي للموظفين مما يؤدي إلى تطويرها ونجاحها.
3. إن الأخلاق التي يكتسبها الموظف أثناء أداء العمل داخل المؤسسة تؤثر في القيم الأخلاقية التي يتحلى بها في جميع جوانب حياته.
4. إلتزام الموظفين بأخلاقيات العمل بشكل واضح في دخول والخروج والإنضباط.

خاتمة

خاتمة:

نستنتج في الأخير أن المؤسسة تسعى إلى توفير جو مناسب للموظف ليقوم بعمله بصورة جيدة وعليه أن يتقبل كل التوجيهات من طرف المشرف له، والقيم الأخلاقية التي يتمتع بها، الفرد يجب أن تكون موازنة وممثلة لأخلاق العمل فأخلاق العمل، مرهام وواسع الجوانب لدرجة كبيرة كما أنها تتسم أحياناً بالخصوصية أي أن إدراك أبعادها يتطلب تصميماً معيناً يتلائم مع طبيعة العامل والموظف والمؤسسة والجهة التي يعملون بها كونه أحد الأقطاب الأساسية لضمان الحسن لنشاط البشري.

بناءً على الدراسات الحديثة وخبرة المتخصصين في مجال أخلاقيات العمل في المؤسسات، يمكن تقديم بعض التوصيات التي تساعد في تحسين أخلاقيات العمل في المؤسسات، ومنها:

1- وضع قواعد ومعايير واضحة للسلوك الأخلاقي في المؤسسة، وتعزيز الالتزام بها بين جميع أفراد المؤسسة.

2- توفير التدريب والتثقيف المناسب للموظفين حول الأخلاقيات المهنية وضرورة الالتزام بها.

3- تعزيز ثقافة النزاهة والشفافية في المؤسسة وتشجيع الإبلاغ عن أي مخالفات أخلاقية.

4- توفير بيئة عمل صحية وآمنة للموظفين، وضمان الالتزام بالقوانين والأنظمة المتعلقة بسلامة العمل.

5- توفير المساواة في الفرص والمعاملة بين جميع الموظفين دون تمييز، وضمان احترام حقوق العاملين.

6- تعزيز القيم الإيجابية والمبادئ الأخلاقية في تفاعلات المؤسسة مع العملاء والجمهور والمجتمع.

7-الاستمرار في تحسين أخلاقيات العمل في المؤسسة من خلال المراجعة المستمرة والتقييم الدوري للسياسات والإجراءات الأخلاقية في المؤسسة.

قائمة المصادر والعراجع

قائمة المصادر والمراجع:

1. إبراهيم يدر شهاب الخالدي، معجم الإدارة، ط1، دار أسامة للنشر، الاردن : 2011.
2. أبو حامد الغزالي ، احياء علوم الدين دار الجيل : 1990.
3. احمد جابر حسين علي، اخلاقيات العمل بين الدين والمجتمع، المنظمة العربية للتنمية الادارية، جامعة الدول العربية مصر 2011.
4. احمد عثمان طلحة، إدارة المؤسسات العامة في الدول النامية ، ط دار الحميد للنشر و التوزيع، الأردن، 2008.
5. اديب ذياجمانة ، درجة التزام معلمي اللغة العربية ومعاملتها بأخلاقيات المهنة التعليم من وجه نظر مديري المدارس ومديرة ومديراتها في مديريات التربية والتعليم المحافظة المفرق المجلة الأردنية في العلوم التربوية مجلد 09 عدد1، 2013.
6. باديس بن يحي بوخلوه، الامثلية في تسير خزينة المؤسسة ، ط دار الحامد للنشر والتوزيع، الاردن، 2013.
7. بلال خلف السكارنه ، أخلاقيات العمل، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان، 2009.
8. تشارلز وجاريت جونز ، الادارة الاستراتيجية الدار المريخ للطباعة والنشر، الرياض 2001.
9. جابر عروض واخرون ، الادارة المعاصرة في المنظمات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية 2003.
10. خالص صافي صالح، رقاة تسير المؤسسة في ظل اقتصاد السوق، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، البلدية، 2010.
11. سعيد بن ناصر الغامدي، أخلاقيات العمل ، كلاب شهري محكم يصدر عن الإدارة

- العامة للإعلام والثقافة تربط العالم الإسلامي : العدد 242، عام 2010.
12. سيد سالم عرفه ، الجديد في ادارة المشاريع الصغيرة ، دار الراه للنشر و التوزيع 2010.
13. سيد علي شتا، المنهج العلمي في العلوم الاجتماعية مكتبة الأشعة الفنية، مصر، 1997 .
14. صالح مهدي، وآخرون، الإدارة والأعمال، ط4، الإدارة والأعمال، ط 4 ، دار وائل للنشر والتوزيع عمان، 2014.
15. صلاح حسن التطورات والتغيرات الاقتصادية الدولية دعم وتنمية المشروعات الصغيرة لحل مشكلة البطالة والفقر، دار الكتاب الحديث ، القاهرة 2014 .
16. عبد الرزاق بن حبيب ، اقتصاد وتسير المؤسسة، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
17. عبد الله جوهرة الإدارة في الشركات والمؤسسات المؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2014 .
18. فاطمة عبد الرقيب فاضل محمد ، اخلاقيات العمل، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.
19. فوزي محيريف بن الجيلاني ، مدخل لاقتصاد المؤسسة، مطبعة الرمال، الجزائر، 2020.
20. قاصدي فائدة ، أخلاقيات المهنة في مجال العقود الإدارية (1) مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع جمهورية مصر 1436 هـ.
21. ماهر عودة الشمالية وآخرون، اخلاقيات المهنة الاعلامية ، ط 1 ، دار الاعصار العالمي للنشر، عمان، 2015.
22. محمد يوعشة، ازمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي ، ط 1 ، دار الجيل ،

- بيروت، 2000.
23. المعتصم بالله هاني علي ابو الكأس ، أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة ، رسالة ما جيد سير، جامعة الأقصى 2015- 2016.
24. المعجم الوسيط ، دار الأمواج، ط2، بيروت، 1987.
25. نجم عيود نجم، أخلاقيات الادارة ومسؤولية الاعمال ، دار انور للنشر والتوزيع الاردن 2006.
26. وجيد محمود وآخرون، النضج الأخلاقي ودوره في ترسيخ أخلاقيات العمل الوظيفي، العراق، جامعة الموصل.
27. ياغي محمد عبد الفتاح ، أخلاقيات في الادارة ، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع - 1995.
28. يوسف مسعداوي، أساسيات في إدارة المؤسسات، دار هومة للطباعة والتوزيع، الجزائر، 2013.
29. يوسف مسعداوي، أساسيات في إدارة المؤسسات، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- الرسائل والمذكرات:

1. احمد موشحانا، عبد الرحمن الحر ، دور التكوين في إرساء أخلاقيات الليل . مذكرة النيل الشهادة الماستر في العلوم الاجتماعية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية القسم العلوم الاجتماعية ، التخصص تنظيم وعمل ، جامعة ادرار، غير منشورة، 2018-2019.
2. بوعلي اصالة ، أخلاقيات المهنة وعلاقتها بتحديد السلوك التنظيمي لدى موظفي الإدارة ، مذكرة مكمله النيل شهادة الماستر ، كليه العلوم الإنسانية والاجتماعية

والعلوم الإسلامية قسم علم الاجتماع، تخصص تتكلم وعمل، جامعة أم البواقي، غير منشورة، 2020-2021.

3. حفصة دريسي، خديجة نواري، دور الرعاية في إرساء أخلاقيات المهنة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية قسم علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة ادرار، غير منشورة، 2018-2019.

4. الشهب وردة ، الأخلاقيات الوظيفية وعلاقتها بتحسين الأداء الوظيفي في الجزائر ، مذكرة مكملة النبيل شهادة الماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم العلوم السياسية، تخصص إدارة جامعة مسيلة، غير منشورة، 2016-2017.

5. عميروش حياة ، قدسي سارة ، علاقة الصراع التنظيمي بأخلاقيات المهنة ، مذكرة مملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، تخصص تنظيم وعمل، جامعة جيجل، 2017-2018.

6. شياوي محمود، ثقافة المجتمع المحلي ودورها في ترسيخ أخلاقيات الفل لدى العاملين بالمؤسسة الجزائرية أطروحة دكتوراه كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، تخصص تنظيم وعمل علم الاجتماع جامعة ادرار 2020 - 2021.

المواقع الإلكترونية:

<https://www.almaang.com> شهر يوم 103130 2023 على الساعة 19:15

المقابلة الشخصية:

مقابلة شخصية مع علالي أحمد رئيس مصلحة بالمكتبة المركزية جامعة أدرار.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة احمد درايعية أدرار
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية
قسم العلوم الاجتماعية



أخي، أختي العامل (ة)

تأتي هذه الدراسة في إطار تحضير لنيل شهادة الماستر في مجال علم الاجتماع التنظيم والعمل لمعرفة واقع أخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية ولهذا نرجوا منكم ملئ هاته الاستمارة بكل صدق وموضوعية، ونحطكم علماً بأن المعلومات التي ستدلون بها ستبقى بسرية تامة ولا يتم الكشف عن هويتكم أو المعلومات المتعلقة بشخصكم بأي شكل من الأشكال، ولكن تستخدم إلا لغرض علمي.

ملاحظة: يرجى الإشارة إلى الإجابة الصحيحة ب إشارة (X)

وفي حالة وجود إجابة أو اقتراح يرجى كتابته في المساحة المخصصة لذلك

إعداد الطالبين:

ديدي محمد

مالكي عز الدين

إشراف الأستاذ:

د/ أحمد لعريبي

الموسم الجامعي 2022 / 2023

ضع علامة (x) في الخانة المناسبة

المحور الأول: البيانات الشخصية:

1-الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2- السن:

3-الحالة العائلية: أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐

4-المستوى التعليمي: إبتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

إذا كان مستواك جامعي فما هو تخصصك:.....

5- ما هي الشهادة المتحصل عليها:.....

المحور الثاني: أخلاقيات العمل

6-هل يوجد تعاون بين الزملاء في إجاز العمل : نعم ☐ لا ☐.

في حالة الإجابة ب لا لماذا.....

7-هل تشعر بروح العمل الجامعي في المؤسسة: نعم ☐ لا ☐.

في حالة الإجابة ب لا لماذا.....

8-برأيك يلتزم العمال بمبدأ التحفظ في المؤسسة؟ نعم ☐ لا ☐.

في حالة الإجابة ب لا لماذا.....

9-هل يلتزم العمال بالقوانين داخل المؤسسة: نعم ☐ لا ☐.

في حالة الإجابة ب لا لماذا.....

10- هل يتمتع بأخلاقيات العمل: نعم ☐ لا ☐.

في حالة الإجابة ب لا لماذا.....

11- برأيك الالتزام بالأمانة واجب: نعم ☐ لا ☐.

في حالة الإجابة ب لا لماذا.....

12- برأيك يجب على العامل الانضباط في المؤسسة: نعم ☐ لا ☐.

في حالة الإجابة ب لا لماذا.....

13- هل يتهرب عمال المؤسسة أثناء القيام بعملهم: نعم ☐ لا ☐.

في حالة الإجابة بنعم لماذا؟.....

14- هل المسؤول المباشر يهتم بمشاعر العمال ويقدرها: نعم ☐ لا ☐.

في حالة الإجابة بـ لا لماذا.....

15- هل يلتزم العمال بالصدق في أداء عملهم: نعم ☐ لا ☐.

في حالة الإجابة بـ لا لماذا.....

16- هل يتم احترام أوقات العمل من طرف العمال داخل المؤسسة: نعم ☐ لا ☐.

في حالة الإجابة بـ لا لماذا.....

17- هل تتغيب عن العمل: نعم ☐ لا ☐.

في حالة الإجابة بـ لا لماذا.....

18- هل تقبل العمل التطوعي أن استدعي الأمر ذلك: نعم ☐ لا ☐.

في حالة الإجابة بـ لا لماذا.....

المحور الثالث: المؤسسة

19- في رأيك هل الأجر يتناسب مع الجهد الذي كنت تقوم به في المؤسسة: نعم ☐ لا ☐.

في حالة الإجابة بـ لا لماذا.....

20- هل سبق لك أن تلقيت حوافز أثناء عملك في المؤسسة: نعم ☐ لا ☐.

إذا كانت الإجابة بنعم ما هي هذه الحوافز؟

مبلغ مالي ☐ جائزة ☐ شهادة شرفية ☐ تكريم خاص ☐

أخرى.....

21- هل وظيفتك تتناسب مع قدراتك في المؤسسة؟: نعم ☐ لا ☐.

في حالة الإجابة بـ لا لماذا.....

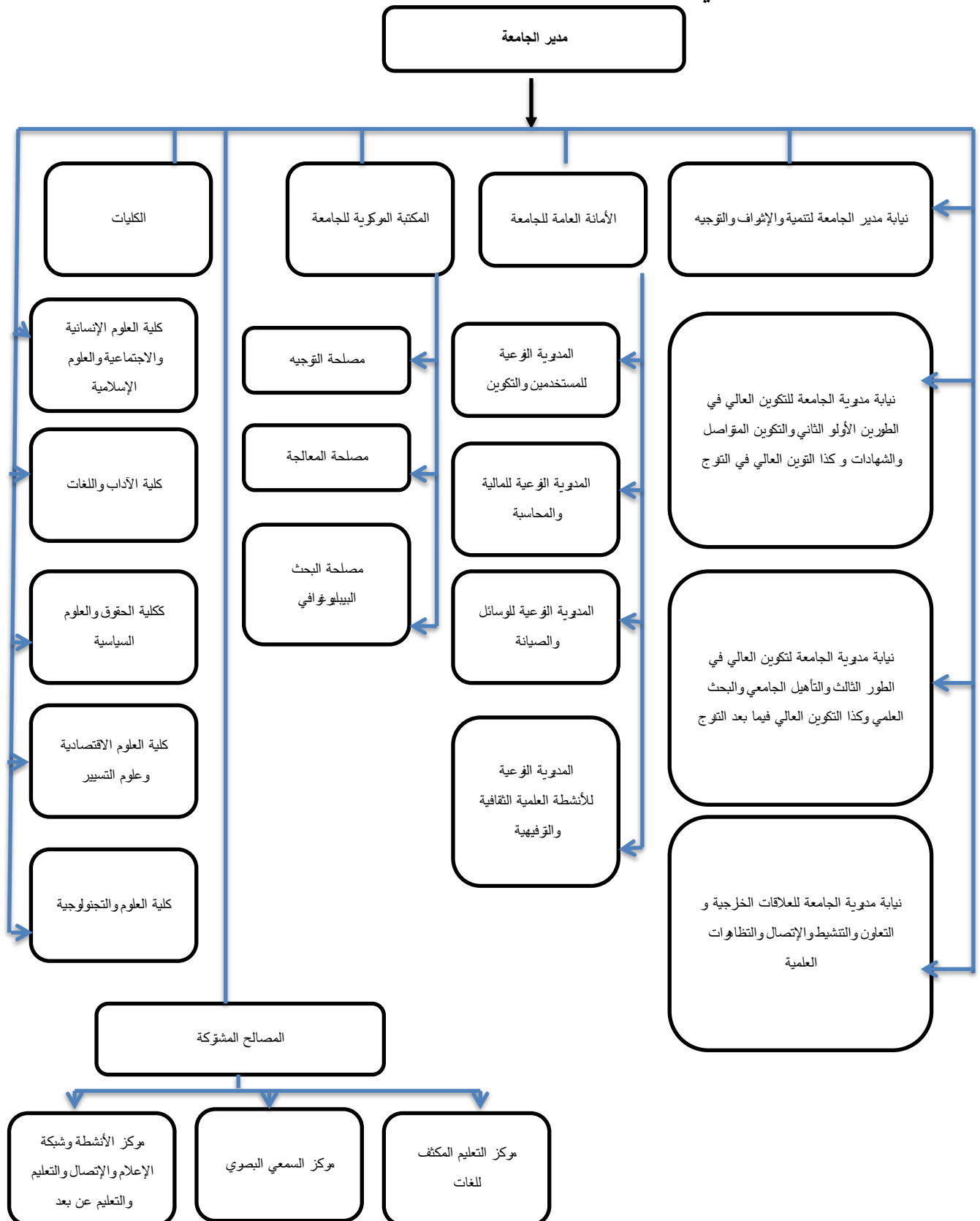
22- هل واجهتك مشاكل مع الزملاء أثناء القيام بعملك في المؤسسة؟: نعم ☐ لا ☐.

في حالة الإجابة بـ لا لماذا.....

23- هل نظرة المجتمع لعملك في المؤسسة مشجعة؟: نعم ☐ لا ☐.

- في حالة الإجابة ب لا لماذا.....
- 24- هل توجد لوحات إعلامية في المؤسسة؟ نعم ☐ لا ☐.
- في حالة الإجابة بنعم في ماذا تستخدم:.....
- تقديم تعليمات ☐ تقديم نصائح وإرشادات ☐
- أشياء أخرى أذكرها:.....
- 25- هل تسعى المؤسسة إلى سن قوانين تضبط أخلاقيات العمل: نعم ☐ لا ☐.
- في حالة الإجابة ب لا لماذا.....
- 26- هل توجد مدونة أخلاقية في المؤسسة: نعم ☐ لا ☐.
- في حالة الإجابة ب لا لماذا.....
- في حالة الإجابة ب نعم هل تم إطلاعك عليها: نعم ☐ لا ☐.
- 27- برأيك النظام الداخلي للمؤسسة يتماشى مع أخلاقيات العمل: نعم ☐ لا ☐.
- في حالة الإجابة ب لا لماذا:.....
- 28- برأيك هل المسؤولية والقدرة على العمل يتوافق مع ظروفك الخاصة: نعم ☐ لا ☐.
- 29- كيف يمكن إرساء أخلاقيات العمل في المؤسسة:
-

الهيكل التنظيمي للجامعة:



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أدرار

أدرار في: 26/03/2023

كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

الرقم: ع. 2023



إلى السيد: الأ. ل. ج. ب. العام. لجامعة
أدرار

الموضوع: الترخيص بإجراء بحث ميداني

تحية طيبة وبعد:

يتشرف السيد رئيس قسم العلوم الاجتماعية، بأن يطلب من سيادتكم الموقرة الترخيص

للطلبة:

- ديد ي محمد

- مالكي عز الدين

من قسم العلوم الاجتماعية السنة... الثانية... تخصص... تنظيم وعمل...

لقيام ببحث ميداني بعنوان:

* واقع... اجتماعيا... بالمو... الجزائرية... دراسة ميدانية... لجامعة أدرار

والاستفادة من المعلومات الخاصة بموضوع بحثهم وهذه البيانات لن تستخدم إلا لغرض علمي.

وفي الأخير لكم منا جزيل الشكر وفائق الاحترام.

رئيس القسم



رئيس قسم العلوم الاجتماعية

أ. د. بوزيد علي



ملخص:

تتناول دراستنا موضوع أخلاقيات العمل في المؤسسة وتطرقنا إلى تساؤل رئيسي ما هو واقع أخلاقيات العمل في المؤسسة الجامعية وتساؤلات فرعية وهي:

1. هل يوجد تطبيق أخلاقيات العمل في المؤسسة الجامعية؟
2. هل يوجد الالتزام بأخلاقيات العمل في المؤسسة الجامعية؟
3. هل تساهم أخلاقيات العمل في تحقيق الانضباط والمبادئ الأخلاقية؟

واستعملنا في هذه الدراسة أداة الاستمارة والمقابلة وتطرقنا إلى المنهج الوصفي والعينة المدروسة كانت 90 وتطرقنا إلى عدة نتائج نذكر أهمها.

1. يجب على المؤسسة أن توفر التدريب والتثقيف للموظفين حول أخلاقيات العمل.
 2. ضرورة الالتزام بالنزاهة والشفافية والمصداقية والأمانة، والحقيقة.
 3. لا بد على المؤسسة أن توفر بيئة عمل صحية وأمنة للموظفين.
 4. تعزيز القيم الإيجابية والمبادئ الأخلاقية في تفاعلات المؤسسة مع العملاء والجمهور والمجتمع.
- الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل، المؤسسة الجامعية، التدريب، الموظفون.

Summary:

Our study deals with the subject of work ethics in the institution and we touched on a main question what is the reality of work ethics in the university institution and sub-questions, namely:

1. Is there an application of work ethics in the university institution?
2. Is there a commitment to work ethics in the university institution?
3. Does business ethics contribute to discipline and ethical principles?

In this study, we used the questionnaire and interview tool and we touched on the descriptive approach and the sample studied was 90 and we touched on several results, the most important of which are.

1. The organization must provide training and education to employees on business ethics.
2. The need to adhere to integrity, transparency, credibility, honesty, and truth.
3. The organization must provide a healthy and safe work environment for employees.
4. Promote positive values and ethical principles in the organization's interactions with customers, the public and society.

Keywords: work ethics, university institution, training, employees.