



LARBI TEBESSI – TEBESSA UNIVERSITY

UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA-

جامعة العربي التبسي - تبسة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم اجتماع التربية

الميدان: علوم إنسانية واجتماعية
الشعبة: علم اجتماع
التخصص: تنمية الموارد البشرية

العنوان:

الضوابط الأخلاقية للمورد البشري في المؤسسة الجامعية الجزائرية من منظور الطلبة.

دراسة ميدانية ب: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - تبسة -

مؤلفة: م. كريمة
مستشار: م. بيل شهادة
دفعلة: 2018

إشراف الأستاذة(ة): دراوات وحيد

إعداد الطالب (ة): بن قربة امينة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
فاتح جبلي	أستاذ مساعد -أ-	رئيسا
بلخيري سليمة	أستاذ محاضر -أ-	مشرفا ومقررا
لبنى فتيحة	أستاذ محاضر -أ-	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2017-2018

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

﴿سورة التّوبة الآية 105﴾

﴿قَالَ يَا قَوْمِ اَرَأَيْتُمْ اِنْ كُنْتُ عَلَىٰ بَيِّنَةٍ مِنْ رَبِّي وَرَزَقَنِي مِنْهُ
رِزْقًا حَسَنًا وَمَا اُرِيدُ اَنْ اُخَالِفَكُمْ اِلَىٰ مَا اَنْهَاكُمْ عَنْهُ اِنْ اُرِيدُ اِلَّا
الْاِصْلَاحَ مَا اسْتَطَعْتُ وَمَا تَوْفِيقِي اِلَّا بِاللّٰهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَاِلَيْهِ

اُنِيْبُ﴾

﴿سورة هود الآية 8﴾

شكر و عرفان

الحمد لله والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين أما

بعد:

يسرني أن أضع هذا العمل المتواضع ما هو إلا ثمرة جمدي وثمره جهد كل

من مد يد العون وأتمنى أن يكون في المستوى

لكل مبدع إنجاز ولكل شكر قصيدة ولكل مقام مقال، ولكل نجاح شكر

وتقدير، جزيل الشكر أهديه ورب العرش بحميه لأستاذي الفاضل

المشرف - دراوات وحيد - الذي لم يبخل عليّ بتقديم أي معلومة أنا في

حاجة إليهما بمتابعة عملي وتقديم النصائح القيمة والشكر موصول لكل

الأساتذة الكرام من أجل تدارك الأخطاء لإنجاز موضوع سليم يرقى إلى

المستوى المطلوب.

شكراً لكل من سجعنا ولو بكلمة وشكراً لمن آمن بقدرتي في إنجاز هذا

العمل.

فهرس المحتويات

شكر و عرفان

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

أ - ب	مقدمة
الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها	
ص 04	الإشكالية
ص 08	أسباب اختيار الموضوع
ص 08	أهمية دراسة الموضوع
ص 09	أهداف الدراسة
ص 09	مفاهيم الدراسة
ص 14	الدراسات السابقة
ص 18	المقاربة السسيولوجية
الفصل الثاني: أدبيات الدراسة	
ص 20	تمهيد
ص 21	1-2. مفهوم أخلاقيات العمل
ص 22	2-2. أهمية أخلاقيات العمل
ص 24	3-2. أهداف أخلاقيات العمل
ص 24	4-2. مصادر تحديد معايير و أطر أخلاقية العمل
ص 25	5-2. أبعاد أخلاقيات العمل
ص 26	6-2. العوامل المؤدية إلى بناء أخلاقيات المهنة
ص 29	7-2. العوامل المؤدية إلى انهيار أخلاقيات العمل
ص 30	8-2. ميثاق أخلاقيات العمل في المؤسسة

30 ص	2-9. وسائل تعزيز أخلاقيات العمل
32 ص	خلاصة
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات	
34 ص	تمهيد
35 ص	3-1. المجال المكاني
37 ص	3-2. المجال الزمني
37 ص	3.3. المجال البشري
37 ص	3-4. الإجراءات المنهجية
38 ص	3-5. أدوات الدراسة
40 ص	3-6. مراحل بناء الاستبيان النهائي
47 ص	خلاصة
الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها	
49 ص	4-1. عرض النتائج وتحليلها
49 ص	4-1-1. عرض نتائج البيانات الأولية وتحليلها
56 ص	4-1-2. عرض نتائج محور الاخلاق المهنية المطلوب توفرها وتحليلها
63 ص	4-1-3. عرض نتائج محور السلوكيات اللااخلاقية المطلوب تجنبها
69 ص	4-2. مناقشة النتائج
69 ص	4-2-1. مناقشة نتائج المحور الثاني
70 ص	4-2-2. مناقشة نتائج المحور الثالث
71 ص	4-3. إستنتاج عام
قائمة المصادر والمراجع	
الملاحق	

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
ص 41	يمثل قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان التجريبي	جدول رقم (01)
ص 42	جدول خاص بصدق البنود	جدول رقم (02)
ص 43	جدول خاص بدرجة الوضوح	جدول رقم (03)
ص 44	خاص بدرجة الملائمة	جدول رقم (04)
ص 49	توزيع مفردات العينة حسب الجنس	جدول رقم (05)
ص 50	توزيع مفردات العينة حسب السن	جدول رقم (06)
ص 51	توزيع مفردات العينة حسب الحالة الاجتماعية	جدول رقم (07)
ص 52	توزيع مفردات العينة حسب المستوى الجامعي	جدول رقم (08)
ص 53	توزيع مفردات العينة حسب التخصص	جدول رقم (09)
ص 55	توزيع المفردات حسب المهنة	جدول رقم (10)
ص 56	يمثل تكرارات استجابات أفراد العينة حول عبارات محور الأخلاق المهنية المطلوب توفرها	جدول رقم (11)
ص 62	يمثل تكرارات استجابات أفراد العينة حول عبارات محور السلوكيات اللاأخلاقية المطلوب تجنبها	جدول رقم (12)

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
ص 28	الخطوات التي يمر فيها المورد البشري حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة	الشكل رقم (01)
ص 49	يمثل توزيع مفردات العينة حسب الجنس	الشكل رقم (02)
ص 50	يمثل توزيع مفردات العينة حسب السن	الشكل رقم (03)
ص 51	يمثل مفردات العينة حسب الحالة الاجتماعية	الشكل رقم (04)
ص 52	يمثل توزيع مفردات العينة حسب المستوى الجامعي	الشكل رقم (05)
ص 54	يمثل توزيع مفردات العينة حسب التخصص	الشكل رقم (06)
ص 55	يمثل توزيع مفردات العينة حسب المهنة	الشكل رقم (07)

مقدمة:

قد اصطلح أهل العلم على أن لكل علم آدابه وأخلاقه وضوابطه المتعارف عليها، والتي لا بد من الالتزام بها، وإذا كان الإسلام قد سما بقيمة الإنسان فحفظها، وبخلقه فصانه وزانه بكل الخصال المحموده، وعنى بنقاء نسبة ضوابطه ووثق عروته، فإن أولى أخلاقيات العلماء الشعور بالمسؤولية تجاه هذه الإنسانية فلا يسعون إلى هدم ما بناه الله في قوله تعالى: ﴿فَتَبَارَكَ اللهُ أَحْسَنُ الْخَالِقِينَ﴾ المؤمنون،

الآية: 14

يتسم العالم اليوم بسرعة التغيير، تلك السمة التي أصبحت ميزة لجميع أوجه النشاط البشري في المؤسسات الجامعية المختلفة خاصة الجامعة الجزائرية نتج عن هذا السباق المحموم انحراف إداري في المؤسسات نتيجة تجاوز قيم الحق والخير والعدل، بل أضحي استغلال هذه القيم لتحقيق أغراض أخرى سمة تميز إدارة المؤسسات ، كما يعتبر ترجيح الجانب السلبي من تيار العولمة والاتجاه المادي وتجاهل القيم الفاضلة والمثل العليا من أكبر العوامل تأثيرا على زيادة الانحراف بالمؤسسات وعلى سلوك المورد البشري فيها وبالتالي على أخلاقيات المنظمة، كما تهدف الإدارة المثلى للمورد البشري إلى التعامل الايجابي والهادف بأداء وظائف متعددة في المؤسسة، وبالتالي ضرورة تقييم حسن استثمار كل مورد في مركزه الوظيفي من خلال المستوى التعليمي وخبرته المهنية إضافة إلى إنتاجيته المثلى في المركز الذي يشغله.

يعتبر الالتزام بالمبادئ والسلوك الأخلاقي سواء على صعيد الفرد في الوظيفة أو في مهنة معينة أو مجموعة أو منظمات الأعمال ذو أهمية بالغة نظرا للمكاسب على المدى القصير، حيث أن أداء المورد يتطلب قواعد ومفاهيم أخلاقية راقية تتجسد في نفسه من جهة وفي مسؤوليه من جهة أخرى بحيث تكون هذه الأخلاقيات والمعاملات جيدة أو على الأقل مقبولة ومحفزة، كل هذا أدى إلى زيادة الاهتمام



مقدمة

بأخلاقيات المهنة، وما يرتبط من سياسات وبرامج للارتقاء بها والتدريب عليها. إنها من أساسيات النجاح كونها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها و ثقة المجتمع بها إن الالتزام بأخلاقيات الإدارة و تكاتف كل المبدعين والعلماء يقود إلى تطوير العاملون بها ويعكس الإهتمام الذي يوليها الموظف للالتزام بهذه الأخلاقيات في الإدارة كالشفافية والنزاهة، إذ أن عدم الالتزام بهذه العناصر يؤثر بشكل مباشر على سمعة وهيئة المنظمة.

ولذلك سعت هذه الدراسة إلى معرفة الضوابط الأخلاقية للمورد البشري في المؤسسة الجامعية وهذا من خلال معرفة السلوكيات الايجابية والسلبية للمورد البشري داخل المنظمة، حيث احتوت هذه الدراسة على خمسة فصول هي:

الفصل الأول: خلفية الدراسة وضمت مشكلة تبحث عن حل، وتنبؤات تحتاج إلى إثبات أو نفي، وأسباب موضوعية وأهمية الدراسة وأهدافها، التعريفات اللغوية والاصطلاحية والإجرائية والدراسات السابقة بحثت الموضوع نفسه.

الفصل الثاني: أدبيات الدراسة وضمت مبحث أساسي و المتمثلة في الضوابط الأخلاقية.

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات وضمت المجتمع الأصلي والعينة المختارة ومراحل الدراسة وأدواتها ومراحل بناء الاستبيان.

الفصل الرابع: عرض النتائج و مناقشتها ضمن نتائج الدراسة الميدانية في ضوء أدبيات الدراسات السابقة إلى جانب توصيات الدراسة الموجهة إلى الأطراف المعنية.



الإشكالية:

يعد العمل من المتطلبات الأساسية للإنسان حيث يضمن له لقمة عيشه، هو السبيل الأساسي لحصوله على حاجياته الأساسية، تطور مفهوم العمل يرتبط بتطور الانسان من الناحية الفكرية والمادية تبعاً لتطور حاجياته وازديادها.

ففي ظل الاقطاعية التي عرفت التمايز الاجتماعي الواضح بين الطبقات كانت هناك أشكال معينة من الاستقلال وبالتالي من التدمير الاجتماعي، ففي ميدان العمل والإنتاج الزراعي الذي كان السمة البارزة والغالبة خلال هذه المرحلة، كانت ملكية السيد الاقطاعي لا تتوقف على الأرض وأدوات العمل بل تمتد الى العمل.

فالمجتمعات القديمة وما قبل الثورة الصناعية كانت أوضاع العبيد أو الرق هي تجسيد عن الوضعية المزرية التي كانت تعيشها مختلف الفئات العمالية، ومع نهاية القرن الخامسة عشر بدأت تتشكل بعض الأعراف المهنية والضوابط بين أصحاب الإقطاعات والعبيد، وبدأ العمل يأخذ شيئاً من التنظيم والضبط ويتطور المدن ازداد وعي الفئات العمالية بحقوقهم خاصة مع ازدهار التجارة البرجوازية وحصلوا على تنازلات أخرى من قبل النبلاء والملوك الى غاية ظهور الثورة الفرنسية سنة 1789 التي رفعت شعار الحرية، العدل والمساواة وظهر مبدأ سلطان الإرادة وحرية التصرف والتعاقد.

فالعمل يعتبر المصدر الوحيد للعيش والاعانة وبالتالي العمال لا يمكن أن يحيلوا أنفسهم على بطالة مطولة في انتظار شروط العمل أكثر عدالة، وبالتالي لم يبقى لهم الادعام للشروط المفروضة من قبل أصحاب العمل وتحول مبدأ سلطان الإرادة إلى سلطان الإدارة، مما أدى إلى بروز الدولة لتدخل بشكل صارم لتنظيم علاقات العمل والحد من الصراعات بين طرفي علاقة العمل، خاصة مع التطور التكنولوجي وظهر اشكال جديدة من

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها ————— الضوابط الأخلاقية

العمل وبروز ما يسمى بالانفتاح المؤسساتي على البيئة الخارجية الأمر الذي جعل من المؤسسات قادرة على ممارسة الأنشطة بعيدا حتى عن رقعتها الجغرافية فتتعامل داخليا مع موارد بشرية مختلفة الثقافات تحكمها ضوابط تتمثل، في مجموعة من المعايير والقيم المتفق عليها والتي توطر وتحدد سلوكيات الأفراد داخل المجتمع، كما هي مجموعة من الالتزامات والصفات التي يجب أن تكون في الانسان، وتتمظهر هذه الضوابط في القوانين والتي هي إطار محدد لممارسة النشاطات المختلفة بصورة مكتوبة ومنفق عليها مستمدة من الشرع، العرف العادات التقاليد وكذا القيم هي عبارة عن كل ما يتم الاتفاق عليه من قبل أعضاء المجتمع أو الجماعة تحدد السلوك المرغوب أو المرفوض من قبل الأفراد المنتسبين إليه.

وكما نجد التقاليد التي، هي مجموعة الممارسات المؤصلة في التراث الثقافي والمعمول بها من قبل الأجيال المتلاحقة والتي تتبنى كذلك مجموعة من السلوكيات المتعارف عليها من ناحية معيار الاستحسان، هي الأعراف وبالإضافة الى ما يفرض من قبل منظومة العمل الحديث، والتي تتمثل أساسا في اللوائح، هي مجموعة من الأوامر والنواهي المتعلقة بممارسة الأنشطة داخل المنظمة، تتجسد هذه اللوائح في نظم يجب مراعاتها والعمل بها، وهي نقاط تحدد وتميز بين السلوك المرغوب والمطلوب والسلوك المنبوذ، ونظرا للتحديات المختلفة التي تشكلها البيئة الخارجية والتي قد تفرض منظومة أخلاقية مستمدة أساسا من الثقافة المجتمعية مهما كان نوعها.

وقد عرفت المؤسسة الجزائرية في بداية السبعينات تحديدا في سنة 1971 حيث صدر قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسة الجزائرية ورسمت بذلك فلسفة المؤسسة الاشتراكية الجزائرية، التي كانت تحمل لقيم المؤسسات الصناعية الناشئة من منطلق الذهنية الأوربية والمناقضة في بعض جزئياتها للتقاليد والأعراف الجزائرية ما جعل اندماج العمال فيها يكون بصفة جزئية فقط قصد المكاسب المادية في غالب الأحيان،

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها ————— الضوابط الأخلاقية

فحاولت تكريس مبادئ الفلسفة الاشتراكية المناقضة للمنظومة القيمية الجزائرية، كما أعطت للعمال هامشاً أوسع لممارسة النشاطات مع التركيز على الجانب الاجتماعي والنفسي بدلاً من مراعات الدور الاقتصادي للمؤسسات مع جعل المؤسسات تضطلع بأدوار ثانوية كالتهيئة العمرانية، العمل على الجانب الاجتماعي كتشديد دور لأبناء العاملين وتنظيم رحلات ترفيهية ورياضية بالإضافة الى المبالغة بالاعتناء بالجوانب الثانوية للعمل دون التركيز على الإنتاجية وجودتها.

فالجامعة الجزائرية ونظراً لدورها الهام في بناء خزان لقوة العمل فهي ترتبط عضويًا ببيئتها، حيث تؤثر وتتأثر بها والموارد البشري داخلها يعرف تمايزاً واختلافاً نظراً لتركيبه العامة للمجتمع الجزائري، الذي يتميز بالتنوع الثقافي نظراً لشساعة المساحة والموقع الاستراتيجي للجزائر ما يضع الجامعة أمام حتمية التأقلم مع هذه البيئة المكونة من بيئة داخلية وخارجية، حيث عرفت الجامعة في فترة السبعينات تطوراً ملحوظاً وذلك راجع الى تركيز الدولة على بناء هيكل عملاقة ضمن استراتيجية التسيير الاشتراكي نظراً لحاجة الاقتصاد الوطني لإطارات كفاءة بالإضافة الى ارتفاع أسعار البترول في تلك الفترة الأمر الذي شجع القيادة السياسية على تهيئة مناخ عام جيد من أجل تطوير هذه المؤسسة، الأمر الذي أفرز بعض السلوكيات السلبية كانعكاس طبيعي للذهنية الإشكالية، التي تميز هذا النمط من التسيير ما كرس ذهنية البيك والتخاذل في أداء الأعمال بالإضافة الى عدد من السلوكيات المنبوذة شرعاً وقانوناً كتخريب المنشأة والتملص من الواجبات والمطالبة بالحقوق قبل تقديم المردودية اللازمة فتمودج العامل المسير في المؤسسة الاقتصادية الإنتاجية انقل بصورة واضحة إلى البيئة الجامعية لكون الدولة كفلت للعمال حق إكمال الدراسات العليا، الأمر الذي تأصل

في ثقافة الجامعة الجزائرية في مراحل لاحقة من حياتها وتطورها لتنتشئة العديد من السلوكيات الإيجابية في المقام الأول كانتشار الوعي بأهمية البحث العلمي والسياسي الأمر الذي انعكس على دور الجامعة في الحياة

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها ————— الضوابط الأخلاقية

العامة للجزائريين خاصة مع بداية الثمانينيات كانت الجامعة المنطلق الأول للحراك الاجتماعي الذي حصل وتسير في انهيار التنظيم الاشتراكي للمؤسسات الجزائرية لكن مع الانحرافات التي عرفها المجتمع الجزائري وخاصة على الجانب السياسي والذي انعكس على باقي الجوانب الاقتصادية والثقافية والتعليمية الأمر الذي سبب اختلالات في المنظومة ككل، حيث تأثرت الجامعة بهذه الاختلالات فنقص الموارد المادية يثبط من الدعم الموجه للبحوث العلمية انعكس بشكل عام على مستوى الأساتذة والطلبة على حد سواء لتفقد الجامعة شيئاً من ثقة البيئة الخارجية لها، هذا ما انعكس على بيئتها الداخلية من ناحية مناخها التنظيمي وأيضاً المناخ الأخلاقي ففي ظل الانفتاح السياسي والاقتصادي الذي تعرفه البلاد وأصبحت الجامعة نقطة النقاء للعديد من التيارات الفكرية والعلمية المستمدة من مختلف المشارب، ما جعل المنظومة الأخلاقية والقيمية تصرف تمايزاً كبيراً بين الفئات فهناك من يقدس العمل ويخلص له، انطلاقاً من هويته الدينية وتكوينه الأخلاقي وهناك من يعمل انطلاقاً من الأهداف الاقتصادية لتحقيق مكاسب مالية فقط وهناك اتجاه ينحو نحو المكاسب العلمية والمادية معاً الأمر الذي جعل من الأخلاق متغيراً هاماً في سير هذه المؤسسة سواء كانت سلبية أم إيجابية وعلى ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما الضوابط الأخلاقية التي تؤثر سلوك المورد البشري في المؤسسة الجامعية في المؤسسة الجامعية الجزائرية؟

➤ ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية:

1- ما طبيعة الأخلاق المهنية المطلوبة في عمل المورد البشري بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟

2- ما طبيعة السلوكيات اللاأخلاقية المطلوب تجنبها في المؤسسة الجامعية الجزائرية؟

➤ على ضوء التساؤلات السابقة و بغرض معالجتها نطرح الفرضيات التالية:

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها ————— الضوابط الأخلاقية

1- الأخلاق المهنية المطلوب توفرها لدى المورد البشري في المؤسسة الجامعية الجزائرية من منظور الطلبة الجامعيين.

2- السلوكيات للأخلاقية المطلوب تجنبها في المؤسسة الجامعية الجزائرية من منظور الطلبة الجامعيين.

➤ أسباب اختيار الموضوع:

تهتم المؤسسات الجامعية بإعداد قوانين وضوابط أخلاقية تسعى من خلالها إلزام المورد البشري التحلي بسلوكيات مهنية إيجابية مما يساعد الأفراد على أداء وظائفهم و تحقيق أهداف كل من الموظف و المنظمة وترجع دواعي اختيار الموضوع إلى مساهمة الضوابط الأخلاقية في تحسين سلوك الفرد وتحقيق أهداف المنظمة، ويمكن إجمال أسباب هذه الدراسة إلى الدوافع التالية:

- ✓ توفر الرغبة والاهتمام الشخصي من قبل الباحث بالموضوع.
- ✓ معرفة الضوابط الأخلاقية ومدى فعاليتها في عالم الشغل.
- ✓ محاولة تسليط الضوء على الضوابط الأخلاقية داخل المؤسسات الجامعية ومساهمتها في تنمية المورد البشري.

➤ أهمية دراسة الموضوع:

تكمن أهمية هذه الدراسة في مساهمة الضوابط الأخلاقية ونتائجها المنعكسة على المورد البشري داخل المؤسسة والتعرف على مستوى التزامهم بهذه الضوابط.

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها

الضوابط الأخلاقية

➤ أهداف الدراسة:

انطلاقاً من أهمية الالتزام بأخلاقيات الوظيفة ودورها في تعزيز أداء الأعمال الإدارية لتأثيرها الإيجابي على موقف المنظمة تجاه موظفيها وأجهزتها وتقليل الأعباء المترتبة عن تشوه صورتها أمام المجتمع الذي يعمل فيه وتهدف هذه الدراسة إلى:

- ✓ وصف سلوكيات المورد البشري في إطار أخلاقيات مهنية.
- ✓ وصف الضوابط الأخلاقية التي ينبغي أن تتوفر في المورد البشري داخل المؤسسة الجامعية الجزائرية.
- ✓ التركيز على معرفة أخلاقيات الوظيفة.
- ✓ الكشف عن السلوكيات الحسنة المطلوب توفرها لدى المورد البشري مثل: الالتزام بأوقات العمل، حب المشاركة ودعم فرق العمل السلوك العام الراقي، التواصل، التعاون، التنظيم.
- ✓ تجنب السلوكيات الغير مرغوبة والمنبوذة لدى المورد البشري مثل: الغش، الوساطة، المحسوبية، الفساد، السرقة...إلخ.
- ✓ أما الهدف الرئيسي من هذا البحث هو التعرف على الضوابط الأخلاقية التي تحكم سلوك المورد البشري في الوسط الجامعي.

➤ مفاهيم الدراسة:

- **تعريف الضوابط:** تتعدد التعريفات المتخذة للضوابط في الشرع الإسلامي، ولذا سنقوم في هذا المطلب بتعريف الضوابط في لغة و اصطلاحاً:

1. لغة:

الضبط: لزم الشيء وحبسه، ضبط عليه وضبطه ضبطا وضباطه¹.

وقيل الضبط: لزوم للشيء لا يفارقه في كل شيء، ورجل ضابط شديد البطش والقوة والجسم².

وضبط الشيء: حفظه بالحزم³.

2. اصطلاحا: وقد ورد في تعريف الضابط عدة تعاريف من أهمها:

هو ما يجمع فروعاً من باب واحد.

حكم كلي فقهي ينطبق على فروع متعددة من باب واحد⁴.

إنه حكم أغلبه يتعرف منه أحكام الجزئيات الفقهية المتعلقة بباب واحد من أبواب الفقه مباشرة⁵.

قضية كلية فقهية منطبقة على فروع من باب⁶.

• **تعريف الأخلاق:** اختلف العلماء المسلمين والمعاصرين في تحديد المراد بالأخلاق وذلك بحسب اتجاه

المعرف ، ولكننا سنذكر بعض ما قيل في تعريفهم للأخلاق.

¹ - ابن منظور، لسان العرب، عبد الله علي الكبير وآخرون، مادة (ضبط) ج28/ دار المعارف، ط1، القاهرة، د س، ص49.25.

² - الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس، تحقيق: عبد العليم الطحاوي، مادة(ضبط)ج 12/ د.ط، الكويت،1400هـ/1980م ص439.

³ - الأزهرى، تهذيب اللغة، محمد أو الفضل إبراهيم، د ط، القاهرة: مطابع سجل العرب، د س، ص 492.

⁴ - عبد السلام بن إبراهيم بن محمد الحصين، القواعد و الضوابط الفقهية للمعاملات المالية عند ابن تيمية جمعا و دراسة، ج1، دار المعارف، دار التأصيل، ط1، القاهرة، 1422هـ / 2002م، ص72.

⁵ - عبد الرحمان بن صالح عبد اللطيف، القواعد و الضوابط الفقهية المتضمنة للتسيير ج1، ط1، فهرس مكتبة فهد الوطنية، المملكة العربية السعودية، 1423هـ/2003م، ص40.

⁶ - محمد ابن عبد الله بن عابد الصوات، القواعد و الضوابط الفقهية عند شيخ الإسلام ابن تيمية في فقه الأسرة، رسالة ماجستير في الفقه و أصوله، كلية الشريعة و الدراسات الإسلامية جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 1419هـ، ص90

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها ————— الضوابط الأخلاقية

1. لغة: يطلق على الطبع أو السجية ، وهو يشكل صورة الإنسان الباطنية مثلما يشكل خلق - يفتح الخاء وسكون اللام - صورة الإنسان الظاهرة¹.

ويقال إنه الخلق لذاك أي شبيهه، ما أخلفه أي ما أشبهه، ويقصد كذلك لخلق: النصيب والحظ الصالح، ويقال هذا الرجل ليس له خلاق أي ليس له رغبة في الخير، ولا في الآخرة ولا صلاح في الدين، وتأتي كذلك خلق بمعنى خلق الثوب يخلق خلقاً، ويقال أخلقني فلان ثوبه بمعنى أعطاني خلقاً من الثياب، وثوب أخلاق: ممزق من جوانبه والأخلق هو الأملس².

2. اصطلاحاً: يعرفه حجة الإسلام أبو حامد الغزالي بأنه: "هيئة في النفس راسخة، عنها تصدر الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر وروية"³.

ويعرف معجم لالاند الأخلاق بثلاث تعريفات⁴:

مجموع قواعد السلوك مأخوذة من حيث هي غير مشروطة.

السلوك المطابق للأخلاق نظرية عقلية في الخير والشر، وبهذا المعنى تتضمن الكلمة أن النظرية

تتحو نتائج معيارية.

فإذا نظرنا في بعض تعريفات بعض علماء الأخلاق المعاصرين وجدنا إن لوسن 1882 / 1954 يعرف

الأخلاق بأنها: "مجموع النسق من التحديدات المثالية والقواعد والغايات التي يجب على الأنا أن يحققها بفعله

في الوجود حتى يزداد هذا الوجود قيمة" ويوجز لوسن تعريفه بقوله: "الأخلاق هي تحديد السلوك الإنساني

بشرط أن نفهم هذا التحديد"

1- أبو حامد الغزالي، إحياء علوم الدين، دار الجيل، بيروت، 1990، ص3.

2- الخليل ابن أحمد الفراهيدي، العين، دار الكتب العلمية، ط1، بيروت، لبنان، سنة 2003، ص 438.

3- زرداوي فتيحة، الأخلاق والسياسة عند أبو حامد الغزالي: رسالة ماجستير، غير منشورة في الفلسفي، جامعة الجزائر، الفلسفة، 1990، ص23.

4- عبد الرحمان بدوي، الأخلاق النظرية، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975، ص 8- 9.

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها

الضوابط الأخلاقية

من ناحية أخرى يرى رجبس جوليفيه أن الأخلاق هي : "العلم الباحث في استعمال الواجب لحرية الإنسان ابتغاء بلوغه غايته النهائية".

أما عند أبو حامد الغزالي: "الخلق عبارة عن هيئة في النفس الراسخة عنها تصدر الأفعال بسهولة و يسر من غير حاجة إلى فكر وروية، فإن كانت الهيئة بحيث تصدر عنها الأفعال الجميلة المحمودة عقلاً وشرعاً، سميت تلك الهيئة خلقاً حسناً وإن كان الصادر عنها الأفعال القبيحة سميت الهيئة التي هي المصدر خلقاً سيئاً"¹.

ويعرف علم الأخلاق: "بأنه علم يوضح معنى الخير والشر، ويبين ما ينبغي أن تكون عليه معاملة الناس بعضهم بعض، ويشرح الغاية التي ينبغي أن يقصدها الناس في أعمالهم وينير السبيل لعمل ما ينبغي".
وللأخلاق نوعان هما:

1. الأخلاق المحمودة: فإنها وإن كان في بعض الناس غريزة، فليس في جميعهم، ومثالها فضائل

الأخلاق كالعفة والرحمة والشجاعة وغيرها من الصفات.

2. الأخلاق المذمومة: فإنها موجودة في كثير من الناس كالبلخ والجبن والظلم و..... إلخ.

الضوابط الأخلاقية إجرائياً:

هي مجموعة المعايير و القواعد والقيم المتفق عليها التي تحكم سلوك الأفراد للتمييز بين الصواب والخطأ في المواقف المختلفة، كما أنها تساهم في تحديد المعايير اللازمة لما هو جيد وسيئ من التصرفات والأفعال التي يقوم بها الأفراد.

وتعرف أيضاً على أنها: "مجموعة من الالتزامات والصفات التي يجب أن تكون في الإنسان التي تضبط سلوكه وتحدد مساره".

1- أحمد أمين، كتاب الأخلاق، دار الكتب المصرية، ط3، القاهرة، 1350 هـ/1931م، ص2.

● تعريف الموارد البشرية:

هي تلك الجموع من الأفراد المؤهلين ذوي المهارات والقدرات المناسبة لأنواع معينة من الأعمال في أداء تلك الأعمال بحماس واقتناع¹.

وعليه فالمورد البشري هو مجموع الأفراد القادرين على أداء مجموعة من المهام والوظائف بقناعة شخصية. هي مجموع الأفراد والجماعات التي تكوّن المنظمة في وقت معين ويختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث تكوينهم، خبراتهم، سلوكهم، اتجاههم، طموحاتهم كما يختلفون في وظائفهم، مسؤولياتهم الادارية وفي مساراتهم الوظيفية.²

إجرائيا:

الموارد البشرية هي مجموعة أفراد من ذوي المعارف والمهارات والاستعدادات والقدرات للأفراد العاملين في جميع المجالات.

● تعريف المؤسسة الجامعية:

أخذت كلمة جامعة من كلمة universtas والتي تعني الاتحاد أو التجمع الذي يضم أقوى الأسر نفوذا في المجال السياسي في المدينة من أجل ممارسة السلطة.³

1. لغة: مؤنث الجامع، وهو الاسم الذي يطلق على المؤسسة الثقافية التي تشتمل على معاهد التعليم العالي في أهم فروع كالكلاهوت والفلسفة والطب والحقوق والهندسة والادب.⁴

¹- علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، (د،ط)، القاهرة (د،س)، ص147.

²- وسيلة حمداوي، ادارة الموارد البشرية، مديرية النشر للجامعة قالمه، (د، ط)، 2004، ص25.

³- محمد منير مرسي، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر، ط1، عالم الكتب، القاهرة، 2002، ص09.

⁴- المنجد في اللغة والاعلام، دم، ذ21، دار المشرق، بيروت، لبنان، 1986، ص101.

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها ————— الضوابط الأخلاقية

2. اصطلاحاً: فقد تعددت واختلفت تعاريف العلماء والمفكرين للجامعة فمنهم من يعرفها على أنها " كل أنواع الدراسات أو التكوين الموجه للبحث التي تتم بعد مرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات التعليم العالي قبل السلطات الرسمية للدولة.¹ وهناك من يعرفها على أنها " مؤسسة إنتاجية تعمل على إثراء المعارف وتطوير التقنيات وتهيئة الكفاءات مستفيدة من التراكم العلمي الإنساني في مختلف المجالات العلمية، الإدارية والتقنية.²

إجرائياً:

هي تلك المؤسسة التربوية التي تقدم لطلابها الحاصلين على شهادة الثانوية العامة وما يعادلها تعليمياً، نظرياً، معرفياً، ثقافياً، بهدف إخراجهم إلى الحياة العامة كأفراد منتجين.

➤ الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى³:

✚ معلومات أساسية عن الدراسة:

- مذكرة مكملة لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في تخصص إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم السياسية والإعلام.
- **العنوان:** تأثير الضوابط الأخلاقية للإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر.
- **المكان:** الشركات العامة والخاصة بالجزائر.

¹ - محمد بوعشة، أزمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي، دار الجبل، ط1، بيروت، 2002، ص10.
² - فضيل دليو وآخرون، المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، مخبر علم الاجتماع والإتصال، ط1، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006، ص79.
³ - لويذة دحيمان، تأثير الضوابط الأخلاقية للإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر، مذكرة مكملة لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في تخصص إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم السياسية والإعلام، الشركات العامة والخاصة، الجزائر 2012/2011.

- **الزمان:** السنة الجامعية 2011/2012.
- **صاحب الدراسة:** دحيان لويظة.
- **ملخص الدراسة:** جاءت هذه الدراسة لتبحث وتكشف عن الضوابط الأخلاقية للإدارة في المؤسسة الجزائرية العمومية والخاصة والتي تمت على معايير ومبادئ الشركات والمديرين والعاملين والعملاء
- وهدفت هذه الدراسة للإجابة عن التساؤلات الآتية:
 1. ما هو مفهوم أخلاقيات الإدارة وما هي أهدافها؟
 2. ما هي الضوابط الأخلاقية للموظف العام؟
 3. هل يمكن للضوابط الأخلاقية الحد من الفساد الذي تواجهه المنظمات الإدارية؟
 4. هل هناك تصور واضح للضوابط الأخلاقية في المنظمات؟
 5. هل تملك المنظمة تصوراً واضحاً عن العلاقة بين المعايير الأخلاقية للإدارة وتحسين الأداء؟
- وقد تم اعتماد المنهج الوصفي والمنهج التاريخي للكشف عن الحاجة الملحة إلى مراجعة بعض القيم والتقاليد الإدارية وقد تم استخدام منهج تحليل المضمون وذلك بتحليل بعض القوانين والتشريعات وقد تم انتهاز طريقة المقابلة في بعض الشركات للحصول على بعض المعلومات.
- وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
 1. لأخلاقيات الإدارة تأثير كبير على عملية توظيف الموارد البشرية.
 2. تلعب الضوابط الأخلاقية دوراً في ترشيد عمل الموظف.
 3. ترافق الضوابط الأخلاقية الموظف خلال مساره المهني لضبط سلوكه.

4. تلعب الضوابط الأخلاقية دوراً في تفادي بعض السلوكيات التي من شأنها الإخلال بالسير الرشيد للعملية الإدارية.

• **تعليق عن الدراسة:**

تم إجراء هذه الدراسة على عينة من عمال ومدراء وعملاء وشركات بالجزائر في حين تتم هذه الدراسة على عينة من طلبة جامعة تبسة بمعنى أن الإختلاف بين الدراستين يكمن في أن الدراسة الأولى ملمة بالعمالين للشركات الخاصة والعامة أما دراستي تكون على مستوى طلبة الجامعة وكذا يكمن الإختلاف في المجال الجغرافي.

• **وجه الإستفادة من الدراسة السابقة:**

تمت الإستفادة من هذه الدراسة في تحديد الضوابط الأخلاقية وفي التدقيق ضمن مجتمع الدراسة، ففي الدراسة السابقة (الأولى) تم دراسة تأثير الضوابط الأخلاقية للإدارة في ظل عملية توظيف الموارد البشرية وهو ما يسمح بالإلمام بجوانب الموضوع المدروس.

الدراسة الثانية¹:

• مذكرة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال في جامعة عمان.

• **النعوان:** أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي.

• **المكان:** دراسة ميدانية لمبيعات المنتجات الصيدلانية في مدينة عمان.

• **الزمان:** السنة الجامعية 2011.

¹ - رغبة عابد عطاالله المرابيات، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي، مذكرة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، دراسة ميدانية لمبيعات المنتجات الصيدلانية، جامعة عمان، 2011.

• صاحب الدراسة: رعدة عابد عطا الله المرابيات.

• ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة لقياس أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية لمدينة عمان وهدفت الدراسة للإجابة عن التساؤلات الآتية:

1. ما مدى تأثير أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي لرجال البيع؟

2. ما مدى تأثير أخلاقيات الأعمال للمنظمة على أداء لرجال البيع؟

3. ما مدى تأثير السلوك الأخلاقي لرجال البيع على أدائهم؟

4. إلى أي مدى تأثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على أداء رجال البيع من خلال السلوك الأخلاقي

لرجال البيع كمتغير وسيط؟

وقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي بهدف قياس أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك

الأخلاقي وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي.

2. لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال للمنظمة على أداء رجال البيع للمنتجات

الصيدلانية.

3. لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لسلوك رجال البيع الأخلاقي على أداء رجال البيع للمنتجات

الصيدلانية.

4. لا يوجد أثر غير مباشر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال للمنظمة على أداء رجال البيع

للمنتجات الصيدلانية من خلال السلوك الأخلاقي لرجال البيع كمتغير وسيط.

• تعليق عن الدراسة:

تمت هذه الدراسة بموجب قياس أثر أخلاقيات الأعمال لرجال بيع المنتجات الصيدلانية في مدينة عمان،

وقد تم دراسة الشركات المنتجة والمستوردة والموزعة للمنتجات الصيدلانية في حين اعتمدت دراساتنا

الإحاطة بالضوابط الأخلاقية للأستاذ الجامعي بجامعة تبسة.

• أوجه الاستفادة:

تم الاستفادة من هذه الدراسة من خلال الإلمام بالسلوك الأخلاقي وهو ما تتشارك فيه الدراستين، وقد

اعتمدت دراستنا الإحاطة بالضوابط الأخلاقية للأستاذ الجامعي بينما اختلفت الدراستين في المجالين

الجغرافي والزمني.

➤ المقاربة السسيولوجية:

من منطلق أن دراستنا تجمع بين الجانب الأخلاقي أثناء العمل وسلوكيات الأفراد داخل المنظمة، والذي له

أبعاد وضوابط أخلاقية تتمثل في "قوانين، أعراف، نظم، لوائح، سلوك، قيم، تصرفات وردود

أفعال.....إلخ ولهذا تم تبني المقاربة بالنظرية التفاعلية الرمزية نظرا لطبيعة موضوع دراستنا والذي

يغطي الضوابط الأخلاقية والتي تتجسد في سلوكيات الأفراد، وهي نقطة التقاء بين أبعاد موضوعنا ومركز

تحليل التفاعلية الرمزية والتي ترى أن اتجاهات وأفكار الأفراد تتجسد في سلوكياتهم التي يتفاعلون بها مع

الآخرين.

تمهيد:

يدل مصطلح " الضوابط الأخلاقية في العمل " على مبدأ اجتماعي يرتكز على كون الفرد مسؤولاً عن العمل الذي يؤديه، وينطلق من إيمان راسخ بأن للعمل قيمة جوهرية يجب احترامها، والإصرار على تنميتها، وعادة ما ترتبط أخلاقيات العمل بالأفراد الذين يعملون بجد ويحسنون الصنع في عملهم إذ أن هدفها داخل منظومة العمل تحديد القواعد التي تحكم سلوك الأفراد وما يمارسونه من أفعال حسنة لها قيمتها وكل القرارات الأخلاقية أساسها هي قيم الفرد، والقيم هي مبادئ السلوك مثل: الأمانة، المساءلة، الالتزام بتنفيذ الوعود، السعي إلى التميز، الولاء، الاستقامة، احترام الآخرين وغالبية الأفراد يوافقون على هذه القيم ويعجبون بها كأساسيات للسلوك وبالرغم من ذلك فإن الأخلاقيات تصبح أكثر تعقيداً عندما تكون هناك مواقف تتضارب فيها القيم مع أشياء أخرى وهكذا فإن الأخلاقيات هي مجموعة القواعد التي تحدد السلوك الصحيح والسلوك الغير صحيح وهذه القواعد الأخلاقية تظهر ما إذا كان السلوك مقبولاً أو مرفوضاً وخاطئاً.

2-1. مفهوم أخلاقيات العمل:

- قدم العديد من الباحثين للاقتصاديين تعريفات حول مصطلح لأخلاقيات الأعمال نذكر من بينها:
- تعرف أخلاقيات الأعمال على أنها: " تلك القيم والمعايير الأخلاقية التي تستند لها المؤسسة لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ في المواقف المختلفة لأنه ببساطة تؤثر في توجه وصناعة إتخاذ القرارات من خلال تمكين المديرين من التفرقة بين الصحيح والجيد وما هو خطأ سيء في الأعمال".¹
 - كما تعرف على أنها: " مجموعة الصفات الحسنة التي لا بد من توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل".²
 - وتعرف كذلك على أنها: " مجموعة من المعايير والمبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري والمتعلقة بما هو صحيح وما هو خطأ".³
 - وتعرف أخلاقيات العمل في المنظمة بأنها " اتجاه الإدارة وتصرفها اتجاه موظفيها والمساهمين والمجتمع عامة وقوانين الدولة ذات العلاقة في تنظيم عمل المؤسسات".⁴

¹ طاهر محسن منصور الغالي، إدارة واستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص102.

² - مجيد بن ناصر الغامدي، أخلاقيات العمل، (ضرورة تنموية ومصالحة شرعية)، رابطة العالم الإسلامي للنشر، مكة المكرمة، السعودية، 2009، ص33.

³ - نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص17-18.

⁴ - عبد الرحمان الجاموس، إدارة المعرفة في منظمات الأعمال وعلاقتها بالمداخل الإدارية الحديثة، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، سوريا، 2013، ص236.

2-2. أهمية أخلاقيات العمل:¹

إن الالتزام بالمبادئ الأخلاقية والسلوك الأخلاقي للفرد يعتبر ذات أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع، تتجلى أهم هذه الأخلاقيات فيما يلي:

- اعتبارها من أفضل العلوم وأشرفها وأعلاها قدرا، لذلك نجد بعض العلماء عندما يتحدث عن بيان قيمة علم الأخلاق بالنسبة إلى العلوم الأخرى يقول بعضهم: أنه إكليل العلوم جميعا، ومنهم من يقول: أنه تاج العلوم، ومنهم من يقول: أنه زينة العلوم، ذلك أن العلوم الأخرى تساعد أساسا على الأخلاق في الكشف عن النافع والضار والخير والشر وهو موضوع الأخلاق، فتعتبر تلك العلوم وسائل معينة لتحقيق هذا العلم، كما أن علم الأخلاق يستخدم العلوم الأخرى في الكشف عن مهمته وتحقيق أهدافه.
- إن السلوكيات الأخلاقية وأدابها هي التي تميز سلوك الإنسان عن سلوك البهائم في تحقيق حاجاته الطبيعية، أو في علاقته مع غيره من الكائنات الأخرى فالآداب الأخلاقية في كل المعاملات وقضاء الحاجات الإنسانية زينة الإنسان وحلته الجميلة.
- إن هدف الخلاق تحقيق السعادة في الحياة الفردية والجماعية، ذلك أن الحياة الأخلاقية هي حياة الخير البعيدة عن الشعور بجميع أنواعها وصورها فإذا انتشرت الأخلاق انتشر الخير والأمن والأمان الفردي والجماعي، فتنتشر الثقة المتبادلة والألفة والمحبة بين الناس وإذا غابت انتشرت الشرور وزادت العداوة والبغضاء.
- إنها وسيلة لنجاح الإنسان في الحياة.

¹- بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2009، ص22-23.

الفصل الثاني: أدبيات الدراسة — أخلاقيات العمل

- إنها وسيلة للنهوض الأمة ذلك أن التاريخ يخبرنا أن سقوط كثير من الأمم والحضارات كان بسبب انهيار الأخلاق كما قرر ذلك ابن خلدون وغيرهم.

2-2-1. أهمية الأخلاق بالنسبة للفرد:¹

- تساعد في بناء حياة الفرد وتشكيل شخصيته.
- المعايير التي تحكم تصرفات الإنسان في حياته العامة وتضبط سلوكه وتوجيهه.
- تمثل أحكاما معيارية في تقييم سلوك الفرد وسلوك الآخرين في بعض المواقف والتصرفات، وتحدد إذا كانت إيجابية ومرغوبة أو غير مرغوبة.
- تعمل على وقاية الفرد من الانحراف.
- تلعب دورا رئيسيا في حل الخلافات واتخاذ القرارات عند الأفراد.

2-2-2. أهمية الأخلاق بالنسبة للمجتمع:

- تحفظ للمجتمع تماسكه وتحدد له أهدافه ومثله العليا ومبادئه الثابتة.
- تعمل كتوجهات لسلوك الأفراد والجماعات وتقي المجتمع من الانحرافات الاجتماعية، ولا يستقيم المجتمع بدونها.
- يتحقق بها الانضباط للفرد والجماعة وتنظم العلاقات في ضوء الأخلاق المستمدة من الكتاب والسنة.
- توجه كل نشاط إنساني نحو الأهداف السامية.
- تلعب الأخلاق دورا بارزا لتحقيق التنمية للمجتمع.

¹ - د خالد مصطفى فهمي، الضوابط القانونية والأخلاقية للمهنة بين النظرية والتطبيق (دراسة تحليلية مقارنة)، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، (د، ط)، الإسكندرية، 2007، ص32.

الفصل الثاني: أدبيات الدراسة — أخلاقيات العمل

- تؤدي دورا مهما في العلاقات الإنسانية بين أبناء المجتمع وتبعدهم عن العنف والصراعات.


2-3. أهداف أخلاقيات العمل:¹

تتمثل أهداف أخلاقيات العمل كما يلي:

- ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب أن يتحلى به المورد البشري.
- فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية كوسيلة من الوسائل الناجحة.
- ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية وضرورة المحافظة على حريات وحقوق الموظفين والعاملين.
- إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن يتصف بها المورد البشري.

2-4. مصادر تحديد معايير و أطر أخلاقية العمل:²

إن عملية تحديد المعايير الأخلاقية لا تتم بمعزل عن الأوضاع والعوامل الخاصة بالبيئة الداخلية والخارجية المحيطة بالمنظمة إذ تتفاعل معها باستمرار لتؤثر كل منها على الأخرى وتتأثر بها، ومن أهم هذه المصادر التي تتوفر في بيئة المنظمة وتساهم في تشكيل الأطر الأخلاقية بمنظمات الأعمال ما يلي:

القانون:  فالقانون يحدد ويضع المعايير المقبولة أو المشروعة في مجال الأعمال والتي تعمل

بدورها على توجيه المديرين عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمليات والأنشطة والوظائف في المنظمة ،

ويعني هذا، أن القانون يحدد ما يعتبره المجتمع مقبولا أو مرفوضا. وذلك حتى يلتزم الأفراد

¹- أسامة محمد خليل الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية الحكومية الفلسطينية، (د، ن)، (د، ط)، رسالة ماجستير تخصص قيادة وإدارة، غزة، 2014، ص17.

²- د مصطفى محمود أبو بكر، أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، ط1، الإسكندرية، 2010، ص114.

الفصل الثاني: أدبيات الدراسة — أخلاقيات العمل

والمؤسسات بما هو مقبول وبناء عليه نرى أن الأثر الأخلاقي والقيمي يعد أحد المعايير الأساسية لجودة القوانين أو فسادها.

اللائحة: حيث تتضمن اللائحة مجموعة من المعايير التي تضعها السلطات المختصة لتحديد الممارسات المقبولة والغير مقبولة، التي يجب أن تلتزم بها المؤسسات بكافة أنواعها.

قوانين: السلوك الأخلاقي للنشاط أو المهنة: كثير من المؤسسات تضع لها قوانين أخلاقية رسمية توفر أدلة محددة للعاملين لكي توجه تصرفاتهم في مجالات العمل وتمثل هذه القوانين وسيلة لتحقيق مجموعة من الأهداف منها:

أ. التذكير بالمتطلبات القانونية والأخلاقية التي يجب الالتزام بها.

ب. الإعلان عن المعايير الأخلاقية للمؤسسة داخليا وخارجيا.

ج. تقوية الثقة بالمؤسسة ومنتجاتها وخدماتها وتصرفاتها وسلوك العاملين بها.

د. خلق نوع من الانضباط الذاتي للعاملين بالمؤسسة.

2-5. أبعاد أخلاقيات العمل:¹

لأخلاقيات الأعمال عدة أبعاد نذكر من بينها:

الاستقلالية والموضوعية: وتعني أن يكون الأفراد في المؤسسات محايدين وبعيدين عن أي

تأثيرات جانبية، ويتمتعون باستقلال فكري في جميع ما يتعلق بأعمالهم، وألا يكون لهم أي مصالح

متعارضة، وأن يتجنبوا أي علاقات قد تبدو أنها تفقد موضوعيتهم واستقلالهم عند القيام بأعمالهم.

¹ - فهد الحسين، أخلاقيات العمل لخريجي التعليم الجامعي من منظور التربية الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية، 2008، ص30.

الفصل الثاني: أدبيات الدراسة — أخلاقيات العمل

✚ **الأمانة والاستقامة:** وهي التجرد من الانحياز للمصلحة الشخصية وأن يكون العاملين في الشركات محل ثقة العميل ويحفظوا أسرارهم.

✚ **النزاهة والشفافية:** بمعنى أن يتصف العاملين في المؤسسات بالعدل والتخلي عند قيامهم بعملهم بالنزاهة والعفة والصدق في أدائهم لواجباتهم، وأن يتجردوا من المصالح الشخصية، كما ينبغي على العاملين ألا يضعوا أنفسهم في مواقف تؤثر على حيادهم أو تجعلهم يقعون تحت تأثير الغير.

2-6. العوامل المؤدية إلى بناء أخلاقيات المهنة:¹

تم تحديد مجموعة من العوامل يمر بها المورد البشري حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة:

✚ **الانضباط:** يعد الغياب و التأخير من أهم عوامل التأثير على الأداء السلبى للمورد البشري، ويمكن للفرد أن يصل لأعلى درجات الانضباط من خلال جعل وظيفته من أهم أولوياته، ومعرفة واجباته ضبط الوقت، وإعلام الجهات المعنية في حال غيابه.

✚ **صفات المورد البشري:** إذ يتوقع المشرف منهم التعاون مع بعضهم لتحقيق أهداف العمل لذلك يجب عليه تحسين علاقته بالمؤسسة، الوظيفة، وزملاء العمل، ومن بين الصفات الواجب توفرها في المورد البشري: "الولاء، الصدق، الثقة المتبادلة، التبادل والتعاون في إنجاز المهام، الأمانة، روح المسؤولية.....إلخ.

✚ **فرق العمل:** بحيث تضمن فرق العمل إنجاز المهام بكفاءة وفعالية أكثر وتحقيق أهداف المنظمة و أهداف المورد البشري من خلال كسبة لمعارف ومهارات جديدة، لذلك على المورد إحترام أعضاء فريق العمل، الالتزام بفاعلية ضمن عمل الفريق، روح التضحية، فتح فرص التعلم وإعطاء مجال

¹ - أحمد داود الأشعري، الوجيز في أخلاقيات العمل، دار خوارزم للنشر و التوزيع، (د، ط)، جدة 2008، ص 40 .

الفصل الثاني: أدبيات الدراسة — أخلاقيات العمل

للآخرين للتعلم، التحلي بالسلوكيات الإيجابية في علاقاته مع أعضاء فريق العمل، والثقة في الآخرين.¹

المظهر: بحيث أن مظهر الموظف يعطي صورة واضحة عن إلتزامه واحترامه للوظيفة، للمنظمة، لزملائه الموظفين.

المواقف: فيجب أن تكون للموظف مواقف إيجابية تعكس ثقته في نفسه.

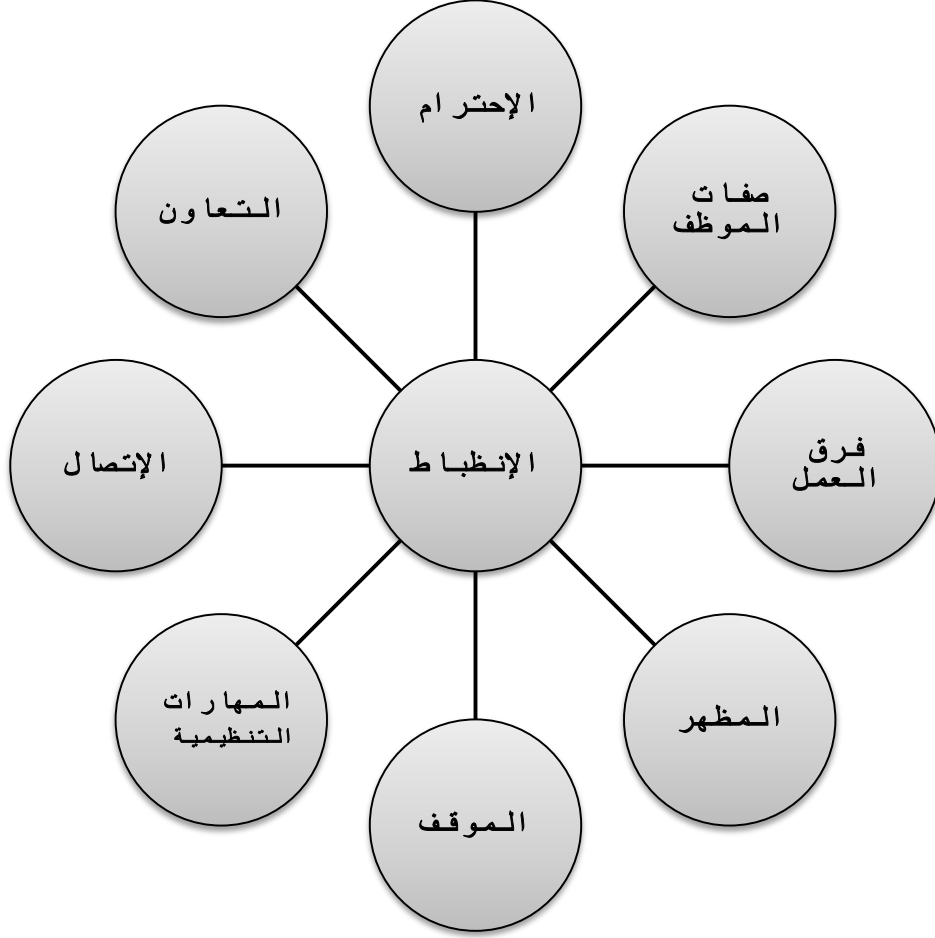
المهارات التنظيمية: إذ يجب عليه إدارة وقته وتطوير مهاراته من خلال أداء مهامه في المؤسسة.

الاتصال: فعلى المورد البشري أن يملك قدرات عالية على الاتصال الفعال مع الآخرين سواء كان الاتصال لفظي أو غير لفظي بحيث يظهر ثقافة الاحترام والشعور بالآخرين.

التعاون: من خلال علاقات عمل جيدة تعتمد على فعالية إدارة تصادم الأدوار والحل الجماعي لمشكلات العمل.

الاحترام: فلا يمكن أداء أي عمل مع الآخرين إذا لم يدرك الموظف سياسات احترامه لمن هم أعلى أو أقل منه في المستوى الوظيفي.

¹ - أحمد داود الأشعري، مرجع سابق، ص40.



الشكل رقم (1): الخطوات التي يمر فيها المورد البشري حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة.

2-7. العوامل المؤدية إلى انهيار أخلاقيات العمل:¹

لقد أصبح موضوع أخلاقيات العمل على مستوى المؤسسات سواء كانت محلية أو دولية شغلاً شاغلاً لدى الكثير من فئات المجتمع وتشير الدراسات إلى أن النشاطات غير الأخلاقية على مختلف المستويات تتم

¹ - <http://job.alselsela.com/2011/04/blog-post-3761.html>

الفصل الثاني: أدبيات الدراسة — أخلاقيات العمل

بشكل يومي وبشكل متزايد، ومن بين أهم العوامل المؤدية إلى الانهيار الأخلاقي في المؤسسات التي نذكر منها:

✚ **الرشوة:** والتي تعتبر أم الفساد الإداري ومن أعظم الجرائم المتفشية في العالم خاصة في العالم الثالث وتزداد خطورتها كلما احتل المرتشي منصبا قياديا كبيرا لأنه بفساده يفسد من تحته من المرؤوسين ومن يليهم أيضا.

وهي من أسوأ الانحرافات لما يترتب عنها من أضرار وأخطار تهدد المجتمعات وعن طريقها تفسد ضمائر الأفراد ويضيع الحق وينتشر الظلم والفساد.

✚ **المحسوبية:** من الأسباب التي تؤدي إلى انخفاض مستوى الكفاءة في المؤسسة إذ تقوم الكثير من الإدارات، أو الإجراءات على الوساطات، والتي تعتبر بمثابة اعتداء وهضم لحقوق الآخرين. فالوساطة تخل بمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين الأفراد في الحصول على الخدمات، فهي تعد بحق انحرافا.

✚ **عدم المحافظة على سرية العمل:** يقصد بها عدم المحافظة على أسرار الوظيفة وما تتضمنها من معلومات وبيانات ووثائق أتاحت للمورد بحكم منصبه ووظيفته الاطلاع عليها والتي ليس بمقدوره الاطلاع عليها لولا مركزه الوظيفي الذي يشغله وضرورة المحافظة على سرية العمل لا تقتصر فقد أثناء تأدية الخدمة، بل تتعداها إلى ما بعد تركه العمل.¹

2-8. ميثاق أخلاقيات العمل في المؤسسة:²

الميثاق الأخلاقي لأي مهنة يضم القواعد المرشدة لممارسة مهنة ما للارتقاء بمثالية وتدعيم رسالتها،

¹ - الموقع الإلكتروني نفسه.

² - رشيد زمر، المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات العمل في المؤسسة، مداخلة مقدمة للملتقى الوطني الثالث حول تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة محمد خضير، بسكرة، 25-26/2/2014، ص3.

الفصل الثاني: أدبيات الدراسة — أخلاقيات العمل

ورغم أهمية الأخلاق في تحديد المسارات و الأولويات داخل مهنة معينة إلا أنه لا يمكن فرضه بالإكراه ولكن بالالتزام، وأن الطريقة الوحيدة للحكم على مهن معينة هو سلوك أعضاء تلك المهنة إزاءها، والحفاظ على قيم الثقة والاحترام والكفاءة والكرامة ويجب أن يتميز الميثاق الأخلاقي في المهنة بما يلي:

- ✓ الاختصار والسهولة والوضوح.
- ✓ يكون معقول ومقبول عمليا وشامل وإيجابي.
- ✓ يوضح جميع الالتزامات المهنية أمام زملاء المهنة الواحدة، المهنة نفسها، المؤسسات التابعين لها، المستفيدين منها، المجتمع.

2-9. وسائل تعزيز أخلاقيات العمل:¹

من بين الوسائل التي تساهم في تعزيز اخلاقيات العمل، والتي نأمل أن تحفز المورد البشري وتدفعه إلى التمسك والوعي بأخلاقيات عماله التي تتبع أولا من وعيه بدينه، واقتدائه بنبيه وتحليه بمكارم أخلاقه ما يلي:

- ✓ تنمية الرقابة الذاتية والاستشعار في كل عمل يؤديه الموظف بأن الله مطلع عليه.
- ✓ تنمية الوازع الديني وأن العمل عبادة وطاعة لله تعالى.
- ✓ أنظمة وقوانين المؤسسة كعمل ميثاق لأخلاقيات العمل وتوزيعه للأفراد بحيث يكون دليلا ومرجعا لهم للالتزام بالقيم الخاصة بوظيفتهم.
- ✓ عمل دورات تعزز قيم الأخلاق في العمل ونشر الوعي الأخلاقي.
- ✓ المتابعة واستخدام نظام تقييم الأداء لتعزيز السلوك الإيجابي.

¹- خالد عطا الله الطراونة، محمد منصور أبو جليل، أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، مداخلة بالمؤتمر الدولي الثاني لكلية إدارة الأعمال، جامعة مؤتة، يومي 24-25/4/2013، ص3.

الفصل الثاني: أدبيات الدراسة أخلاقيات العمل

- ✓ مكافأة الموظف الملتزم أخلاقيا بوظيفته حتى لا يميل إلى استخدام أساليب غير شرعية.
- ✓ اهتمام المؤسسة على قيام دراسات مستمرة عن طريق إدارة متخصصة في ذلك عن العوامل التي تؤثر إيجابا وسلبا على الموظف "أخلاقيا".
- ✓ عقد دورات تدريبية للموظفين في المؤسسة هدفها توجيه وتعليم الافراد العاملين إلى تطوير أنفسهم أخلاقيا.

خلاصة:

تم التطرق في هذا الفصل إلى متغير الدراسة والذي كان تحت عنوان الضوابط الأخلاقية وقد ذكر فيه مفهوم أخلاقيات العمل وأهميته، أهدافه، أبعاده، مصادره، العوامل المؤدية إلى بنائه وحتميته داخل المؤسسة، ولوحظ فيه أن أخلاق العمل تعد أساساً ومنطلقاً ضرورياً لسلوك مهني وظيفي في حياة الأمم والشعوب والأفراد، بهدف تحسين الجانب أو البعد البيئي في العمل وتطوير كفاءة الموظف وأيضاً للتقليل من السلوكيات الغير أخلاقية ولتعزيز الالتزام لدى العاملين بالأهداف المسطرة والقيم الممارسة في المؤسسة.

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات ————— الضوابط الأخلاقية

تمهيد:

تم التطرق في هذا الفصل إلى الدراسة الميدانية التي سيسير وفقها البحث انطلاقاً من تقرير الدراسة الاستطلاعية و التعريف بمجتمع الدراسة والمنهج المتبع في هذه الدراسة، وأدوات جمع البيانات المستخدمة خلال سير البحث، حيث تصميم استمارة البحث وعرضها على التحكيم، تم النزول بها إلى الميدان بصفة تجريبية إذ أنه بعد جمعها تم التعديل في بعض بنودها ومن ثم النزول بها إلى الميدان رسمياً فكان بعد ذلك جمع البيانات وصياغتها في جداول كما هو مبين أدناه.

3-1. المجال المكاني:**3-1-1. التعريف بجامعة تبسة:**

مرت جامعة تبسة في تأسيسها بمراحل هي:

• المرحلة الأولى:

تأسست جامعة تبسة بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 09-08 الصادر في: 04 / 01 / 2009 وجاء الإعلان عن ترقية المؤسسة إلى مصف الجامعة تتويجا للمجهودات التي بذلتها الأسرة الجامعية، وسنة 1985م تأسست المعاهد الوطنية للتعليم العالي في التخصصات: علوم الأرض الهندسة المدنية، المناجم.

• المرحلة الثانية:

كانت 1992 أين أنشأ المركز الجامعي الشيخ العربي تبسي بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 92/297 الصادر في: 27/09/1997 وحملت اسم العلامة الكبير العربي تبسي ابن المدينة بموجب المرسوم التنفيذي: 272/063 الصادر في: 16/08/2006 في إطار الهيكلة الجديدة للمراكز الجامعية نحو هيكلة المؤسسة باعتماده تقسيم جديد للمصالح الإدارية وتوزيع الأقسام والمعاهد.

• المرحلة الثالثة:

وتعرف بالمرحلة الجامعية وكانت يوم: 12/10/2008 أين أعلن السيد رئيس الجمهورية من جامعة تلمسان في حفل الافتتاح الرسمي للسنة الجامعية: 2008/2009 ترقية المركز الجامعي بتبسة إلى مصاف الجامعة.

3-1-2. التعريف بكلية العلوم الإنسانية الاجتماعية نشأتها و هيكلتها:

تأسست كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 363/12 المؤرخ في 22 ذي القعدة 1433 الموافق لـ 08 أكتوبر 2012 و تضم الكلية حاليا قسمان: قسم العلوم الإنسانية وقسم العلوم الاجتماعية وقد بلغ التعداد الإجمالي للطلبة المتمدرسين على مستوى الكلية 5757 بما فيهم 65 طالب في الدكتوراه.

○ قسم علم الاجتماع: 1401.

○ قسم التربية: 355.

○ قسم الفلسفة: 76.

○ قسم سنة أولى جذع مشترك علوم اجتماعية: 711.

○ قسم التاريخ: 911.

○ قسم المكتبات: 421.

○ قسم إعلام و اتصال: 1081.

○ قسم سنة أولى جذع مشترك علوم إنسانية: 841.

❖ **الهيكل البيداغوجية:** تضم الكلية العديد من الهياكل البيداغوجية المهيأة والمجهزة بأحدث التقنيات

قصد توفير جميع الظروف والمساعدة للطالب على التحصيل العلمي.

○ **المدرجات و قاعات الدراسة:**

يوجد بالكلية 03 مدرجات للمحاضرات تضم 722 مقعد بيداغوجي، لكل المدرجات مجهزة بنظام

السمعي - البصري إضافة إلى 25 قاعة للأعمال الموجهة تضم 820 مقعد بيداغوجي.

○ المكتبة:

تجمع بين رفوفها مجموعة هامة من الكتب والمراجع في مختلف التخصصات والميادين في العلوم الإنسانية والاجتماعية ما يفوق 10000 عنوانا في مختلف الموضوعات والتخصصات باللغتين العربية والفرنسية يمكن للطلاب الاطلاع عليها عبر الإعارة الخارجية أو في قاعات المطالعة الداخلية.

○ قاعات الإعلام الآلي:

نظرا للأهمية البالغة التي تكتسبها المعلوماتية في البحث العلمي فقد جهزت قاعتان للإعلام الآلي كل منها تحتوي على 32 جهاز حاسوب، يتلقى الطلبة في هذه القاعات دروسا تطبيقية في الإعلام الآلي تسمح لهم بالاستفادة من تكنولوجيا المعلوماتية، والعديد من البرامج **Microsoft-Windows-SPSS**.

3-2. المجال الزمني:

استغرقت الدراسة الميدانية مع مجتمع البحث شهر من الزمن أي من 25 مارس 2018 إلى 25 أبريل 2018، وتم تقسيم هذه الفترة إلى ثلاث مراحل، مرحلة جمع المعطيات الأولية للدراسة، ومرحلة توزيع الاستبيان التجريبي على المحكمين ثم على أفراد العينة التجريبية، ومرحلة توزيع الاستبيان النهائي.

3-3. المجال البشري:

يتكون مجتمع الدراسة من طلبة جامعيين جامعة تبسة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية جميع التخصصات و السنوات، حيث بلغ عدد أفراد العينة التجريبية 20 مفردة و كانت العينة النهائية 70 مفردة.

3-4. الإجراءات المنهجية:

3-4-1. العينة:

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات ————— الضوابط الأخلاقية

إن أفضل أنواع العينة التي تتناسب مع طبيعة البحث هي العينة القصدية وفيها يقصد الباحث اختيار عينة بحيث يتحقق في كل منهم شروط معينة ويعتقد الباحث عند اختياره هذه العينة تمثيل هذه العينة أفضل تمثيل أي يختار الوحدة أو الوحدات التي تكون مقاييسها متماثلة أو مشابهة لمقياس المجتمع الأصلي.¹

وقد تم استخدام عينة الدراسة بطريقة قصدية بواسطة برنامج SPSS، حيث تكون مجتمع الدراسة من طلبة جامعيين بجامعة - تبسة- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جميع التخصصات والسنوات وتم التحصل على (90) مفردة، خصصت (20) مفردة منها للدراسة التجريبية، و(70) مفردة للدراسة النهائية.

3-4-2. منهج الدراسة:

استوجب أن يكون لكل دراسة علمية منهج وارتأينا أن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي الذي يقوم على دراسة الظاهرة كما هي ووصف وضعها الراهن كما يهتم بالتعرف على المشكلة عن طريق وصف ظواهرها وخصائصها وطبيعتها ومعرفة أسبابها وسبل التحكم فيها معتمدا على تجميع البيانات وتحليلها وبالتالي استخلاص النتائج بغرض معالجة المشاكل.

ويعرف المنهج الوصفي على أنه منهج يقوم على دراسة وتحليل وتفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وأبعادها وتوظيف العلاقات بينها بهدف الوصول إلى وصف عملية متكاملة.

أيضا يعرف على أنه يقوم برصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات، من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى والمضمون، والوصول إلى نتائج و تعميمات تساعد في فهم الواقع و تطويره.²

¹ - رحيم يونس كرو العزاوي، منهج البحث العلمي، دار دجلة، ط1، عمان-الأردن، 2008، ص173.

² - رحيم يونس كرو العزاوي، مرجع سابق، ص72.

3-5. أدوات الدراسة:

تعتبر أدوات الدراسة مجموعة الوسائل التي يستخدمها الباحث للحصول على البيانات والمعلومات التي تخدم بحثه، ويرى العديد من الباحثين أن من المفيد استخدام أكثر من أداة في الدراسة الميدانية واستخدمنا في بحثنا هذا الأدوات التالية:

3-5-1. الملاحظة:¹

عبارة عن تفاعل وتبادل المعلومات بين شخصين أو أكثر أحدهما الباحث، والآخر المستجيب أو المبحوث، لجمع معلومات محددة حول موضوع معين، ويلاحظ الباحث أثناء ردود فعل المبحوث. ويعرف أسلوب الملاحظة في البحث العلمي على أنها المشاهدة والمراقبة الدقيقة لسلوك أو ظاهرة معينة، وتسجيل الملاحظات أولاً بأول، كذلك الاستعانة بأساليب الدراسة المناسبة لطبيعة ذلك السلوك أو تلك الظاهرة بغية تحقيق أفضل النتائج، والحصول على أدق المعلومات.²

3-5-2. المقابلة:³

هي استفتاء شفوي يعطي المبحوث من خلالها إجابات ومعلومات شفوية، ويقوم الباحث بكتابة هذه الاستجابات أو تسجيلها.

أيضا هي محادثة موجهة بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث للتعرف عليه من أجل تحقيق أهداف الدراسة.⁴

¹ - مصطفى عليان ربحي ، عثمان محمد غنيم، أساليب البحث العلمي بين النظرية و التطبيق، دار صفاء للنشر و التوزيع، ط5، عمان، 2013، ص 210.

² - عامر قندلجي، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والالكترونية، دار اليازوري، ط1، عمان-الأردن، 2008، ص219.

³ - فاطمة عوض، و آخرون، أسس و مبادئ البحث العلمي، مطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، مصر، 2002، ص102.

⁴ - ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، مرجع سابق، ص200.

3-5-3. استمارة الاستبيان:

من أهم تعريفات الاستبيان أنه أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة أو الجمل الخبرية التي يطلب من المبحوث الإجابة عنها بطريقة يحددها الباحث حسب أغراض البحث.¹

يعرف أيضا بأنه مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة والمرتبطة بعضها ببعض الآخر بشكل يحقق الهدف، أو الأهداف التي يسعى الباحث إلى تحقيقها في ضوء موضوعه والمشكلة التي اختارها لبحثه.² كما أنه مجموعة من المؤشرات يمكن عن طريقها اكتشاف أبعاد موضوع الدراسة عن طريق الاستقصاء التجريبي، أي إجراء بحث ميداني على جامعة محددة من الناس، وهو وسيلة الاتصال الرئيسية بين الباحث والمبحوث و يحتوي على مجموعة من الأسئلة تخص القضايا التي يريد معلومات عنها من المبحوث.³

3-6. مراحل بناء الاستبيان النهائي:

تم بناء الاستبيان واختيار البنود من خلال الإطار النظري والدراسة الاستطلاعية ومن خلال تحليل أبعاد الدراسة الأساسية، وقد تم عرض الاستبيان على الأستاذ المشرف في شكله الأول للتصحيح، تم عرض على مجموعة من الأساتذة لتحكيم ليتم تعديل بعض بنوده وإلى 28 عبارة ويتم توزيعه في شكله النهائي.

3-6-1. صدق الاستبيان:

تم عرض عبارات الاستبيان على 10 محكمين (أساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشيخ العربي التبسي - تبسة-)، وهذا لحساب مستوى صدق الاستبيان، من خلال الجدول التالي:

¹ - مصطفى عليان ربحي ، عثمان محمد غنيم، مرجع سابق، ص150.

² - محمد محمود الجراح، أصول البحث العلمي، دار راية، ط1، عمان-الأردن، 2008، ص149.

³ - حسان الجيلاني، أسس البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، بن عكنون-الجزائر، 2007، ص7.

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات ————— الضوابط الاخلاقية

جدول رقم (01): يمثل قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان التجريبي.

العدد	الإسم و اللقب
01	بلهوشات شافعي
02	توايحية رابح
03	محمد مالك
04	مكلاتي فاطمة الزهرة
05	غرايبيبة فضيلة
06	بوزغاية طارق
08	شتوح فاطمة
09	جبلي فاتح
10	مولدي عاشور

المصدر: الأساتذة المحكمين.

1. حساب الصدق:

جدول رقم (02): جدول خاص بصدق البنود.

صدق البند	لاتقيس n'	تقيس n	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	المحكم البند
1	00	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7
1	00	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8
0.8	1	9	1	1	1	1	1	1-	1	1	1	1	9
1	00	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
1	00	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
1	00	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
0.8	1	9	1	1	1-	1	1	1	1	1	1	1	13
1	00	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
1	00	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
1	00	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
0.8	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1-	1	17
1	00	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
1	00	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
1	00	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
1	00	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
1	00	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
1	00	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
0.8	1	9	1	1	1	1-	1	1	1	1	1	1	24
1	00	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
1	00	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26
1	00	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27
1	00	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28
21.2	$\sum_{N} (n + n')$												

معامل لاوشي:

$$\frac{\sum (n+n')}{N} = \frac{21,2}{28} = 0.75$$

عدد البنود

ومنه معدل صدق بنود الإستمارة هو 0.75، أي معدل صدق البنود 75%.

2 حساب درجة الوضوح:

جدول رقم (03): جدول خاص بدرجة الوضوح.

النسبة المئوية	التكررات عدد البنود	تكررات الوضوح	المحكم										البند	
			10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
%35	0.35	10												7
%35	0.35	10												8
%32	0.32	09												9
%35	0.35	10												10
%35	0.35	10												11
%35	0.35	10												12
%32	0.32	09												13
%35	0.35	10												14
%35	0.35	10												15
%35	0.35	10												16
%32	0.32	09												17
%35	0.35	10												18
%35	0.35	10												19
%35	0.35	10												20
%35	0.35	10												21
%35	0.35	10												22
%35	0.35	10												23
%32	0.32	09												24
%35	0.35	10												25
%35	0.35	10												26
%35	0.35	10												27
%35	0.35	10												28
758		مجموع نسب درجات الوضوح												

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات الضوابط الاخلاقية

درجة الوضوح = $\frac{\sum \text{درجات الوضوح}}{\text{عدد المحكمين}}$ حيث درجة وضوح كل بند = $\frac{\text{التكرار}}{\text{عدد البنود}}$ والتي كان مجموعها 758

$$75.8 = \frac{758}{10} \text{ أي أن درجة وضوح بنود الاستمارة } 75.8$$

ومنه درجة وضوح جميع البنود 76%

3 حساب درجة الملائمة :

جدول رقم (04): خاص بدرجة الملائمة.

النسبة المئوية	التكرار عدد البنود	تكرار الوضوح	المحكم										البند	
			10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
%35	0.35	10												7
%35	0.35	10												8
%32	0.32	09												9
%35	0.35	10												10
%35	0.35	10												11
%35	0.35	10												12
%32	0.32	09												13
%35	0.35	10												14
%35	0.35	10												15
%35	0.35	10												16
%32	0.32	09												17
%35	0.35	10												18
%35	0.35	10												19
%35	0.35	10												20
%35	0.35	10												21
%35	0.35	10												22
%35	0.35	10												23
%32	0.32	09												24
%35	0.35	10												25
%35	0.35	10												26
%35	0.35	10												27
%35	0.35	10												28
758		مجموع نسب درجات الوضوح												

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات ————— الضوابط الاخلاقية

درجة الملائمة = $\frac{\sum \text{درجات الملائمة}}{\text{عدد المحكمين}}$ حيث درجة ملائمة كل بند = $\frac{\text{التكرار}}{\text{عدد البنود}}$ والتي كان مجموعها هو 758.

$$75,8 = \frac{758}{10} \text{ أي أن درجة ملائمة بنود الاستمارة هي } 75,8.$$

ومنه درجة ملائمة جميع البنود 76%.

ومنه نستطيع القول أن الاستبيان صادق ويقاس ما أعد للقياس وجاهز للتجريب.

حساب معامل الارتباط برسون (r) حيث أن:

$$r=96.5$$

ولحساب ثبات الاستبيان لهذه الدراسة تم حساب معامل الارتباط برسون r حيث أن:

$$r=96.5$$

نقوم الآن بحساب معامل التصحيح سيبرمان - براون r' كما يلي:

$$\text{Reliability} = \frac{2(r)}{1+(r)}$$

$$r' = \frac{2 \times 0.96}{1.96} = 0.97$$

إذا r' اكبر من 70% ومنه مستوى الاتساق الداخلي للبنود عالي وبالتالي فالاستبيان ثابت وهو جاهز

للتطبيق النهائي.

الاستفادة من الدراسة الاستطلاعية:

قد تمت الاستفادة من الدراسة الاستطلاعية في ضبط الاستبيان النهائي من خلال الإبقاء على جل العبارات لأنها بدت واضحة بالنسبة للطلبة والمحكمين سواء من حيث الصياغة أو من حيث ما أعدت لقياسه، ويتضح هذا من خلال ملاحظات المحكمين حول بنود الاستبيان التجريبي، حيث نلاحظ أن مستوى الصدق أكبر من 70% ومنه مستوى صدق الاستبيان ثابت وهو جاهز للتطبيق النهائي.

خلاصة:

تم الاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي spss، وهو برنامج إحصائي يستخدم في العلوم الاجتماعية، حيث وفر لنا حساب التكرارات و النسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط بيرسون، ومعادلة التصحيح سبيرمان براون، وكاي تربيع والرسومات البيانية. وحتى ينجح أي باحث يتقصى الحقيقة يحتاج الى طريقة علمية وإجراءات تقنية تتماشى ومتطلبات بحثه، من اختيار موافق واستطلاع مصحح ومراحل منتظمة وأدوات مناسبة للوصول الى ما يحتاجه، لأن طريق البحث العلمي شديد الصعوبات ومتوج في نهايته بالنجاح.

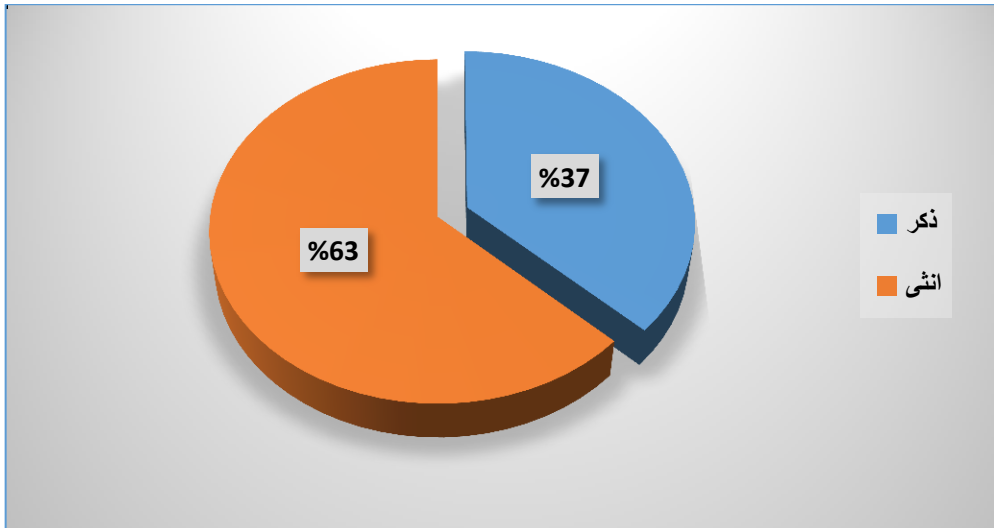
1-4. عرض النتائج وتحليلها:

1-1-4. عرض نتائج البيانات الأولية وتحليلها:

جدول رقم(05): توزيع مفردات العينة حسب الجنس.

النسبة %	التكرارات	الجنس
37%	26	ذكر
63%	44	أنثى
100%	70	المجموع Σ

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم(02): يمثل توزيع مفردات العينة حسب الجنس.

نلاحظ من الجدول أن مفردات العينة حسب متغير الجنس أن:

- الذكور بتكرار 26 مرة أي بنسبة 37%
- الإناث بتكرار 44 مرة أي بنسبة 63%

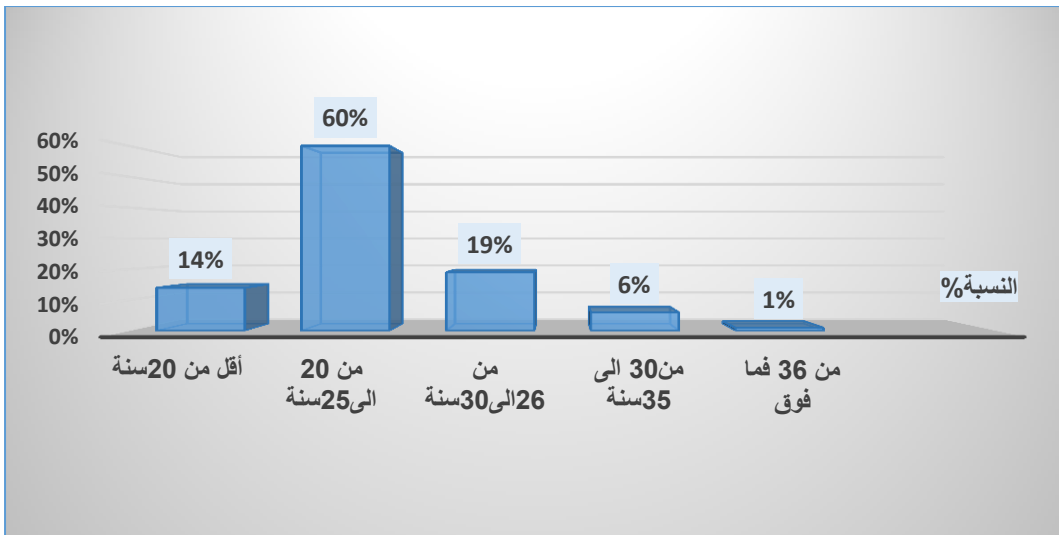
ومنه فإن نسبة الذكور في العينة أقل من نسبة الإناث وهذا راجع الى مواظبة الإناث أكثر من الذكور في

حضور المحاضرات.

جدول رقم(06): توزيع مفردات العينة حسب السن.

النسبة%	التكرارات	السن (بالسنة)
14%	10	أقل من 20 سنة
60%	42	من 20 الى 25 سنة
19%	13	من 26 الى 30 سنة
6%	4	من 30 الى 35 سنة
1%	1	من 36 فما فوق
100%	70	المجموع Σ

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم(03): يمثل توزيع مفردات العينة حسب السن.

نلاحظ من الجدول أن مفردات العينة تتوزع حسب متغير السن الى 5 فئات هي:

- فئة 1: [أقل من 20 سنة] بتكرار 10 مرات بنسبة 14%.
- فئة 2: [من 20 الى 25 سنة] بتكرار 42 مرة بنسبة 60%.
- فئة 3: [من 26 الى 30 سنة] بتكرار 13 مرة بنسبة 19%.

▪ فئة 4: [من 30 الى 35 سنة] بتكرار 04 مرات بنسبة 06%.

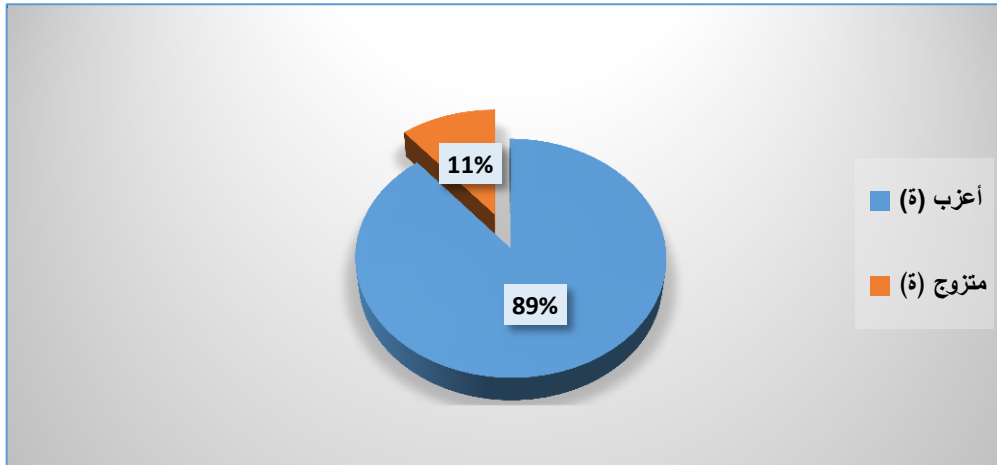
▪ فئة 5: [من 36 فما فوق] بتكرار 01 مرة بنسبة 01%.

ومنه فان الفئة العمرية المنتشرة بكثرة و المتراوحة بين 20 إلى 25 سنة، وهذا راجع للانفتاح التعليمي الذي تعرفه الجزائر حيث أن المرشحين لشهادة البكالوريا يتوزعون الى نظاميين وأحرار وعامل السن لا يعد شرطاً لاجتياز امتحان البكالوريا الأمر الذي ينعكس على الجامعيين من ناحية التركيبة العمرية.

جدول رقم(07): توزيع مفردات العينة حسب الحالة الاجتماعية.

النسبة%	التكرارات	الحالة الاجتماعية
89%	62	أعزب (ة)
11%	8	متزوج (ة)
100%	70	المجموع Σ

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم(04): يمثل مفردات العينة حسب الحالة الاجتماعية.

نلاحظ من الجدول أن توزيع مفردات العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية أن:

▪ العزوبة بتكرار 62 مرة أي بنسبة 89%.

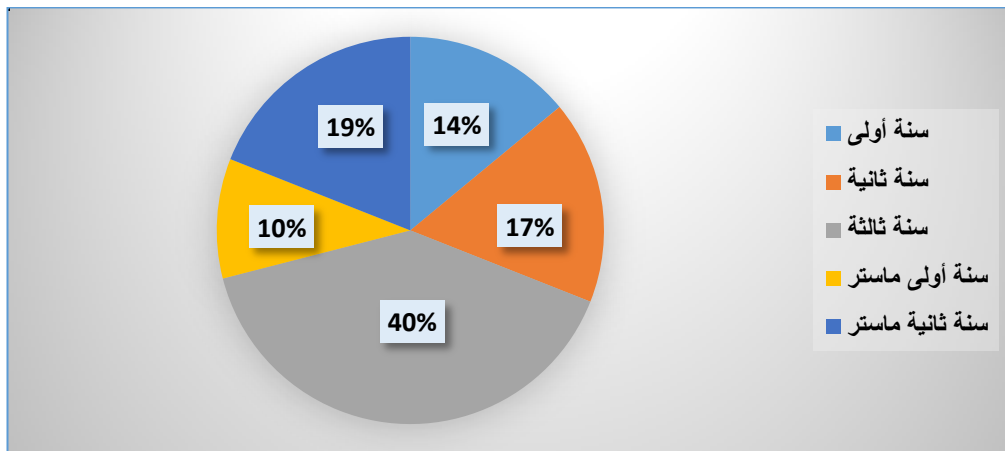
▪ المتزوجين بتكرار 08 مرات أي بنسبة 11%

ومنه فإن نسبة العزوبة في العينة أعلى من نسبة المتزوجين، وهذا راجع إلى الظروف الاقتصادية العامة التي لا تسمح للطالب الجامعي بالزواج وتكوين أسرة خاصة أن كان من دون عمل فالمنظومة الثقافية السائدة تربط الزواج ومتطلباته بالعامل المادي أولاً وترى أن الانسان المؤهل للزواج يجب أن تتوفر فيه شروط مادية معينة.

جدول رقم(08): توزيع مفردات العينة حسب المستوى الجامعي.

النسبة %	التكرارات	المستوى الجامعي
14%	10	سنة أولى
17%	12	سنة ثانية
40%	28	سنة ثالثة
10%	7	سنة أولى ماستر
19%	13	سنة ثانية ماستر
100%	70	المجموع Σ

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم(05): يمثل توزيع مفردات العينة حسب المستوى الجامعي.

نلاحظ من الجدول أن توزيع مفردات العينة حسب المستوى الجامعي أن:

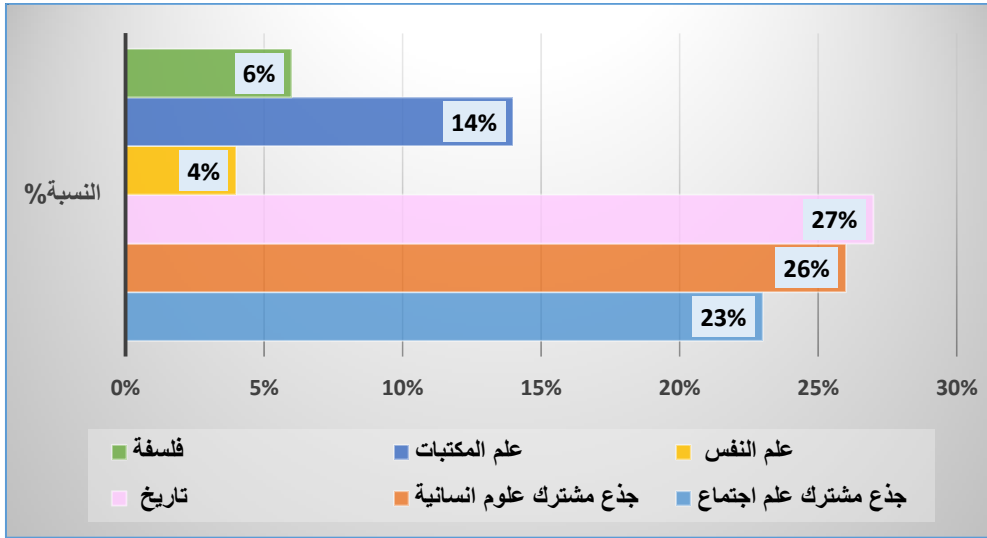
- السنة الأولى بتكرار 10 مرات أي بنسبة 10%.
- السنة الثانية بتكرار 12 مرة أي بنسبة 17%.
- السنة الثالثة بتكرار 28 مرة أي بنسبة 40%.
- السنة الأولى ماستر بتكرار 07 مرات أي بنسبة 10%،
- السنة الثانية ماستر بتكرار 13 مرة أي بنسبة 19%.

ومنه فإن مستوى السنة الثالثة أعلى نسبة من المستويات الأخرى، وهذا راجع إلى مرور كوكبتين من الطلبة في الفترة الانتقالية بين الابتدائي والمتوسط، حيث كانت هذه الفئة الطلابية تدرس في تلك المراحل أين تم الانتقال من النظام الأساسي الى المتوسط ما جعل عدد التلاميذ كبيرا بالإضافة إلى أن أغلبهم من دفعة 2015 التي عرفت نسبة نجاح لأبأس بها.

جدول رقم(09): توزيع مفردات العينة حسب التخصص.

النسبة%	التكرارات	التخصص
23%	16	جذع مشترك علم اجتماع
26%	18	جذع مشترك علوم انسانية
27%	19	تاريخ
4%	3	علم النفس
14%	10	علم المكتبات
6%	4	فلسفة
100%	70	المجموع Σ

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم (06): يمثل توزيع مفردات العينة حسب التخصص.

نلاحظ من الجدول أن توزيع مفردات العينة حسب التخصص أن:

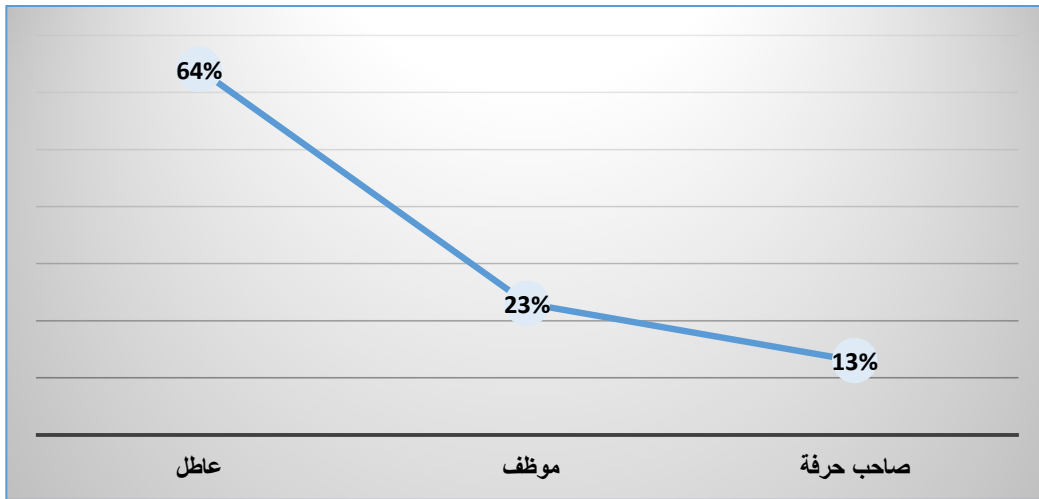
- تخصص جذع مشترك علم الاجتماع بتكرار 16 مرة أي بنسبة 23%.
- تخصص جذع مشترك علوم إنسانية بتكرار 18 أي بنسبة 26%.
- تخصص تاريخ بتكرار 19 أي بنسبة 27%.
- تخصص علم النفس بتكرار 03 مرات أي بنسبة 04%.
- تخصص علم المكتبات بتكرار 10 مرات أي بنسبة 14%.
- تخصص فلسفة بتكرار 04 مرات أي بنسبة 06%.

ومنه أن النسبة الأعلى في التخصص هي شعبة التاريخ وهذا راجع إلى رغبات الطلبة الجامعيين ومعدلاتهم ومستواهم الدراسي، والملاحظ أن طلبة التاريخ هم الأكثر طلبة الكلية مواظبة على حضور المحاضرات.

جدول رقم(10): توزيع المفردات حسب المهنة.

النسبة	التكرارات	المهنة
64%	45	عاطل
23%	16	موظف
13%	9	صاحب حرفة
100%	70	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم(07): يمثل توزيع مفردات العينة حسب المهنة.

نلاحظ من الجدول أن توزيع مفردات العينة حسب المهنة أن:

- الذين لا يزاولون أي مهنة بتكرار 45 مرة أي بنسبة 64%.
- الموظفين بتكرار 16 مرة أي بنسبة 23%.
- أصحاب الحرف بتكرار 9 مرات أي بنسبة 13%.

ومنه نستنتج أن النسبة الأعلى هي الطلبة الذين لا يزاولون أي مهنة و هذا راجع إلى عدم القدرة على التوفيق بين ساعات العمل و ساعات الدراسة، حيث أن مقررات الكلية ككل تنسم بالضغط الكبير للبرنامج خاصة LMD الذي لا يعطي هامشا للراحة نظرا لضيق الوقت من جهة و كثرة المفردات من جهة أخرى.

الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها ————— الضوابط الأخلاقية

4-1-2. عرض نتائج محور الأخلاق المهنية المطلوب توفرها وتحليلها:

جدول رقم (11): يمثل تكرارات استجابات أفراد العينة حول عبارات محور الأخلاق المهنية المطلوب توفرها.

الانحراف المعياري	كاي تربيع	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	احيانا	لا	نعم	العبرة	العدد
0.362	17.87	37	1.11	01	06	63	يتقيد أستاذي بمفردات البرنامج الرسمي المتعلق بالمواد التي أدرسها.	1
				1.4	8.6	90		
0.461	9.47	43.33	1.30		21	49	يستكمل أستاذي مفردات البرنامج خلال الوقت المحدد إداريا.	2
					30	70		
0.531	7.90	50.33	1.51	01	34	35	يتقيد أستاذي بأوقات الحصص الرسمية المحددة من قبل الإدارة.	3
				1.4	48.6	50		
0.479	6.43	42.33	1.27	01	17	52	يقوم أستاذي بتعويض الحصص التي يتغيبون فيها.	4
				1.4	24.3	74.3		
0.362	9.33	37	1.11	01	06	63	يساهم أستاذي في حل بعض مشكلاتي الخارجة عن المهام المتعلقة بشؤون القسم.	5
				1.4	8.6	90		
0.204	6.34	34.66	1.04		03	67	يلتزم أستاذي بقيمنا الأخلاقية (العربية الإسلامية) في معاملاتهم معنا.	6
					4.3	95.7		
0.259	4.89	35.66	1.07		05	65	يولي أستاذي الاهتمام الكافي بمشاكلي الدراسية ويساعدوني على تجاوزها.	7
					7.1	92.9		
0.497	26.37	10.33	0.31	01	20	49	يواظب أستاذي على الحضور للاجتماعات الرسمية التي تعقدها الإدارة.	8
				1.4	28.6	70		
0.346	12.99	36.66	1.10	01	05	64	يتعاون أستاذي فيما بينهم لمساعدتنا في زيادة مستوى تحصيلنا العلمي.	9
				1.4	7.1	91.4		
0.281	5.79	36.33	1.09		06	64	يراعي أستاذي معايير الأمانة العلمية في نقل المعلومات (بنسبتها الى مصادرها ومراجعتها).	10
					8.6	91.4		
0.352	7.03	38	1.14		10	60	يرحب أستاذي بأي نقد مقدم من قبلنا في مضامين المحاضرات والتطبيقات.	11
					14.3	85.7		
0.362	10.65	37	1.11	01	06	63	لايفرق أستاذي بيننا حسب النوع البشري.	12
				1.4	8.6	90		
0.289	11.98	35.33	1.06	01	02	67	يراعي أستاذي الجانب الاجتماعي في تقييمنا.	13
				1.4	2.9	95.7		
0.362	9.69	37	1.11	01	06	63	يتعامل أستاذي معنا على أساس المعايير الموضوعية.	14
				1.4	8.6	90		
0.362	17.48	37	1.11	01	06	63	يسمح أستاذي بالمناقشة حول المواضيع البيداغوجية.	15
				1.4	8.6	90		

المصدر: التحقيق الميداني.

نلاحظ من خلال المعطيات الرقمية المتحصل عليها بواسطة البرنامج الإحصائي spss في نسخته 20 والمدونة في الجدول أعلاه مايلي:

1. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي (17.87) ومنه توجد فروقات بين استجابات الطلبة حول

عبارة "يتقيد أساتذتي بمفردات البرنامج الرسمي المتعلق بالمواد التي أدرسها" بمتوسط مقدر بـ

(1.11) وانحراف معياري مقدر بـ (0.362)، وهذا راجع إلى السياسة التي تتبعها إدارة الجامعة

في متابعة سير البرامج حيث أن الأمر مخطط له مسبقا الأمر الذي ينعكس على ضبط المفردات

المحددة في البرنامج مع الحجم الساعي المناسب لها، وهذا ضمن الضوابط الأخلاقية المرغوبة.

2. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي (9.47) ومنه توجد فروقات لاستجابات الطلبة حول

عبارة "يستكمل أساتذتي مفردات البرنامج خلال الوقت المحدد إداريا" بمتوسط حسابي مقدر بـ

(1.30) وانحراف معياري مقدر بـ (0.461)، ويرجع هذا التفاوت إلى كون الطلبة يحاولون

التملص من الحضور إلى المحاضرات وبالتالي يحاولون تقليص عددها مع محاولة الإدارة ضبط

أداء الأساتذة حتى تكمل هذا البرنامج، وهذا راجع لاختلاف الفروقات الفردية بين الأفراد، والذي

يعتبر ضمن الضوابط الأخلاقية المرغوبة.

3. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي (7.90) ومنه توجد فروقات بين استجابات الطلبة حول

عبارة "يتقيد أساتذتي بأوقات الحصص الرسمية المحددة من قبل الإدارة" بمتوسط حسابي مقدر بـ

(1.51) وانحراف معياري مقدر بـ (0.531)، وهذا راجع إلى الفروقات الفردية بين الأساتذة و بين

منظومتهم القيمية وأولوياتهم التي يؤدونها فهناك أساتذة يشغلون وظائف إدارية وتعليمية في نفس

الوقت الأمر الذي يعرقل من سير عملياتهم التدريسية وإيفائهم للارتباطات البيداغوجية، وهو ضمن الضوابط الأخلاقية المرغوبة.

4. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي (6.43) ومنه توجد فروقات بين استجابات الطلبة حول

عبارة "يقوم أساتذتي بتعويض الحصص التي يتغيبون فيها" بمتوسط حسابي مقدر بـ (1.27)

وانحراف معياري مقدر بـ (0.479) ، حيث أن الطلبة يعززون هذا إلى الفروقات الفردية بين

الأساتذة الأمر الذي يرجع إلى تعويض للحصص حيث أن الإدارة تخول تعويض الحصص لكنها لا

تفرضه وكذا إلى الضمير المهني الذي يختلف من شخص لآخر والذي تحدده عوامل خارجية كذلك

كالتنشئة الاجتماعية، الأمر الذي يندرج ضمن السلوكيات المرغوبة.

5. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي (9.33) ومنه توجد فروقات بين استجابات الطلبة حول

عبارة "يساهم اساتذتي في حل بعض مشكلاتي الخارجية عن مهامهم المتعلقة بشؤون القسم"

بمتوسط حسابي مقدر بـ (1.11) وانحراف معياري مقدر بـ (0.362)، ويرجع هذا التفاوت

الإنحرافي في استجابات المبحوثين إلى كون أن بعض الأساتذة يتميزون بالتمط الإنسحابي ويكتفون

فقط بتأدية وظائفهم والخروج أما بعض الأساتذة الآخرين فهم يحاولون التغلغل وسط الطلبة لمعرفة

انشغالاتهم وهذا راجع لعدم وجود ضبط قوانين تضبط العلاقة بين الأساتذة والطلاب في الناحية

التنظيمات الغير رسمية، وهذا ضمن الضوابط والسلوكيات المرغوبة.

6. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي (6.34) ومنه توجد فروقات لاستجابات الطلبة حول عبارة

"يلتزم أساتذتي بقيمنا الأخلاقية(العربية الاسلامية) في معاملتهم معنا" بمتوسط حسابي مقدر

بـ (1.04) وانحراف معياري مقدر بـ (0.204)، والملاحظ هنا وجود فروق ضئيلة جدا بين

استجابات المبحوثين وهذا راجع إلى الطبيعة الثقافية للمنطقة والتي تتميز بالطابع المحافظ المستمد

من تعاليم الدين الإسلامي الحنيف، ويعود ذلك إلى السلوكيات المرغوبة.

7. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي(4.89) ومنه توجد فروقات بين استجابات الطلبة حول

عبارة "يولي أساتذتي الاهتمام الكافي بمشاكلي الدراسية ويساعدني في تجاوزها" بمتوسط حسابي

مقدر ب(1.07) وانحراف معياري مقدر ب(0.259)، حيث يرجع تفاوت إجابات المبحوثين الواقعة

في المنطقة الوسطى لاختلاف أفكار الأساتذة وطريقة تعاملهم مع الطلبة وهذا يرجع إلى الفروقات

الفردية بين الأساتذة بعضهم البعض، ضمن الضوابط والسلوكيات المرغوبة.

8. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي(26.37) ومنه توجد فروقات بين استجابات الطلبة حول

عبارة "يواظب أساتذتي على الحضور للاجتماعات الرسمية التي تعقدها الادارة (حيث يتغيبون

بسبب ذلك)" بمتوسط حسابي مقدر ب (1.31) وانحراف معياري مقدر ب (0.497)، وهذا راجع

إلى التنسيق الإداري مع مواعيد فترات تواجد الأساتذة في الجامعة وهذا راجع للأدوار المهنية

والبيداغوجية التي يكلف بها الأستاذ الجامعي حيث لا يقتصر الدور الإداري للأستاذ على حضور

الاجتماعات بل يتعاده إلى ارتباطات أخرى حسب درجته المهنية وقيمه العلمية في الجامعة، الأمر

الذي يندرج ضمن الضوابط الأخلاقية.

9. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي(12.99) ومنه توجد فروقات لاستجابات الطلبة حول عبارة

"يتعاون أساتذتي فيما بينهم لمساعدتنا في زيادة مستوى تحصيلنا العلمي" بمتوسط حسابي مقدر

ب (1.10) وانحراف لمعياري المقدر ب(0.346)، حيث أن هذا الاتفاق حول التعاون بين الأساتذة

راجع إلى الخصوصية الثقافية للمناطق الداخلية للوطن والتي لازالت تتسم بطابع شبه تقليدي تسوده

روح التعاون والمآزر، ويتميز بالتعلق الشديد بالعائلة الكبرى جذورها الممتدة، وهذا ضمن الضوابط

الأخلاقية.

10. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي (5.79) ومنه توجد فروقات لاستجابات الطلبة حول عبارة "يراعي أساتذتي معايير الأمانة العلمية في نقل المعلومات (بنسبتها الى مصادرها ومراجعتها)" بمتوسط حسابي مقدر ب (1.09) وانحراف معياري مقدر ب (0.281)، وهذا راجع إلى المنظومة القانونية للجامعة التي لا تتسامح مع من يرتكبون هذه السلوكيات المشينة والتي لا تسيئ للشخص المتسبب بها بل تمس سمعة الجامعة ومصداقيتها، ويعود ذلك إلى الضوابط الأخلاقية المرغوبة.

11. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي (7.03) ومنه توجد فروقات لاستجابات الطلبة حول عبارة "يرحب أساتذتي بأي نقد مقدم من قبلنا في مضامين المحاضرات والتطبيقات" بمتوسط حسابي مقدر ب (1.14) وانحراف معياري مقدر ب (0.352)، وهذا راجع إلى الاختلاف في المستوى الفكري بين الأساتذة و كذا نمط تقديمهم للمحاضرات فهناك من يميل إلى العمل بطريقة المقارنة بالكفاءات فيفتح المجال للنقاش وهناك يكتفي بالسرد في نقل المعلومة، وهذا من ضمن السلوكيات المرغوبة.

12. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي (10.65) ومنه توجد فروقات لاستجابات الطلبة حول عبارة "لايفرق أساتذتي بيننا حسب النوع البشري (الجنس)" بمتوسط حسابي مقدر ب (1.11) وانحراف معياري مقدر ب (0.362)، وهذا راجع إلى نسب الحضور في المحاضرات والتي يغلب عليها العنصر الأنثوي والذي يمثل النسبة الأكبر من طلبة الكلية نظرا لارتباط التخصصات التي تدرس في الكلية بالتكوين الأدبي في المرحلة الثانوية، وهذا من ضمن السلوكيات المرغوبة.

13. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي (11.98) ومنه توجد فروقات لاستجابات الطلبة حول عبارة "يراعي أساتذتي الجانب الاجتماعي في تقييمنا" بمتوسط حسابي مقدر ب (1.06) وانحراف

معياري مقدر بـ (0.289)، وهذا راجع إلى الطبيعة الودية التي تميز نمط العلاقات السائدة في المناطق الداخلية للوطن، وهذا من ضمن السلوكيات المرغوبة.

14. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي (9.69) ومنه توجد فروقات بين استجابات الطلبة حول

عبارة "يتعامل أساتذتي معنا على أساس المعايير الموضوعية" بمتوسط حسابي مقدر بـ (1.11)

وانحراف معياري مقدر بـ (0.362)، ويعود ذلك الالتزام إلى خصوصية عدم إلزامية الحضور

للمحاضرات بالنسبة للطلبة الأمر الذي ينعكس على نسب حضورهم حيث لاحظنا أن أغلب الطلبة

الذين يحضرون المحاضرات هم الطلبة المهتمين فعلا بالتحصيل العلمي لهذا يجب على الأساتذة

التعامل بموضوعية معهم، وهذا من ضمن السلوكيات المرغوبة.

15. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي (17.48) ومنه توجد فروقات بين استجابات الطلبة

حول عبارة "يسمح أساتذتي بالمناقشة حول المواضيع البيداغوجية" بمتوسط حسابي مقدر بـ

(1.11) وانحراف معياري مقدر بـ (0.362)، وهذا راجع إلى إعطاء بعض الأساتذة الحق في

المناقشة للطلاب والمشاركة بالرأي حول المواضيع والبرامج المقرر دراستها ويبقى العامل المؤثر هنا

هو طريقة التدريس التي يتبناها الأستاذ، وهذا من ضمن السلوكيات المرغوبة.

3-1-4. عرض نتائج محور السلوكيات الأخلاقية المطلوب تجنبها:

جدول رقم(12): يمثل تكرارات استجابات افراد العينة حول عبارات محور السلوكيات الأخلاقية المطلوب تجنبها.

الانحراف المعياري	كاي تربيع	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	أحيانا	لا	نعم	العبارات	العدد
0.486	15.58	41	1.23	02	12	56	يتعامل أساتذتي معي بالمحسوبة خلال قيامهم بأعمالهم.	16
				2.9	17.1	80		
0.329	8.56	36.33	1.09	01	04	65	محتوى بعض الدروس يدل على عدم احترام بعض الأساتذة للأمانة العلمية.	17
				1.4	5.7	92.9		
0.289	11.12	35.33	1.06	01	02	67	يعتمد أساتذتي على معايير غير موضوعية في تقييمنا.	18
				1.4	2.9	95.7		
0.121	1.77	41	1.23	01	06	63	أغلب من درسي يتصف بعدم المساواة في تقييمي.	19
				1.4	8.6	90		
0.400	11.34	37	1.11	02	04	64	أحتاج إلى وساطة بيني وبين أساتذتي في تقييمي.	20
				2.7	5.5	87.7		
0.391	14.40	38	1.14	01	08	61	الأساتذة الذين درسوني لايحترموا المواعيد المحددة اداريا في انجاز المهام التي تخصني(تصحيح الأخطاء في العلامات, الغيابات, تسريع بنتائج المداولات.....).	21
				1.4	11.4	87.1		
0.362	1.07	37	1.11	01	06	63	أساتذتي لايبالون بتعزيز نقاط ضعفي لاستعباط المعلومات.	22
				1.4	8.6	90		
0.404	13.51	38.66	1.16	01	09	60	يتعامل أساتذتي معي باستعلاء	23
				1.4	11.4	85.7		
0.259	3.82	35.66	1.07		05	65	أساتذتي الذين يقومون بتدريسي لايتعاملون معي بلغة الحوار.	24
					7.1	92.9		
0.449	11.11	39	1.17	02	08	60	أشعر بالخشونة في المعاملة من قبل الأساتذة الذين درسوني.	25
				2.9	11.4	85.7		
0.402	5.42	40	1.20		14	56	أشعر بنظرة دونية من قبل أساتذتي اتجاهي.	26
					20	80		
1.36	9.82	45.33	1.36	02	14	54	يتعصب أساتذتي إلى آراءهم ولا يفتحون مجال المناقشة بيني وبينهم.	27
				2.9	20	77.1		
0.346	19.78	36.66	1.10	01	05	64	لايتقبل أساتذتي مبادراتي الجديدة.	28
				1.4	7.1	91.4		

المصدر: التحقيق الميداني.

نلاحظ من خلال المعطيات الرقمية المتحصل عليها بواسطة البرنامج الإحصائي spss في نسخته 20 والمدونة في الجدول أعلاه ما يلي:

16. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي (15.58) ومنه توجد فروقات بين استجابات الطلبة حول عبارة "يتعامل أساتذتي بالمحسوبة خلال قيامهم بأعمالهم" بمتوسط حسابي مقدر ب (1.23) وانحراف معياري مقدر ب (0.486)، وهذا راجع إلى الطابع القبلي الذي تتميز به المنطقة حيث الولاءات بالنسبة لأبناء المنطقة هي ولاءات عشائرية وليس ولاءات تنظيمية، وهذا من ضمن السلوكيات المنبوذة.

17. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي (8.56) ومنه توجد فروقات بين استجابات الطلبة حول عبارة "محتوى بعض الدروس يدل على عدم احترام بعض الاساتذة للأمانة العلمية" بمتوسط حسابي مقدر ب (1.09) وانحراف معياري مقدر ب (0.329)، وهذا راجع إلى عدم جدية بعض الأساتذة في نقل المادة العلمية سواء لارتباطهم بالانشغلات الأخرى أو لمثلهم من تدريس نفس المقاييس لمدة طويلة أو لعدم تخصصهم في المقياس المقدم لهم من أجل تدريسهم، وهذا من ضمن السلوكيات المنبوذة.

18. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي (11.12) ومنه توجد فروقات لاستجابات الطلبة حول عبارة "يعتمد أساتذتي على معايير غير موضوعية في تقييمي" بمتوسط حسابي مقدر ب (1.06) وانحراف معياري مقدر ب (0.289)، ويرجع هذا إلى العدد الكبير من الطلبة الذين يدرسون في مختلف أقسام الكلية الأمر الذي ينعكس على قدرة الأستاذ في تقييم الطلبة بموضوعية حيث أنه من

الصعب جدا إدارة حصة تطبيقية بحضور 45 طالب أو في محاضرة قد يحضرها أكثر من 200 طالب خاصة في مرحلة التكوين الأساسي، وهذا من ضمن السلوكيات المنبوذة.

19. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي(10.77) ومنه توجد فروقات لاستجابات الطلبة حول عبارة "أغلب من درسي يتصف بعدم المساواة في تقييمي" بمتوسط حسابي مقدر ب (1.23) وانحراف معياري مقدر ب (1.217)، لجهل بعض الطلبة طريقة تقييم الأساتذة لهم وهذا راجع إلى الفروق الفردية بين الطلاب بعضهم البعض، وهذا من ضمن السلوكيات المنبوذة.

20. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي(11.34) ومنه توجد فروقات لاستجابات الطلبة حول عبارة "أحتاج الى وساطة بيني وبين أساتذتي في تقييمي" بمتوسط حسابي مقدر ب (1.11) وانحراف معياري مقدر ب (0.400)، وهذا راجع إلى النظرة السائدة بين الطلاب حول اختلاف معاملات بعض الأساتذة باستخدام الوساطة خلال تقييم الطلبة وإلى بعض السلوكيات اللاأخلاقية من قبل بعض الأساتذة والذين يقيمون بعض الطلبة على أساس النمط العشائري وعلى النسق القروبي الموجود في المؤسسة، وهذا من ضمن السلوكيات المنبوذة.

21. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي(14.40) ومنه توجد فروقات لاستجابات الطلبة حول عبارة "الاساتذة الذين درسوني لايحترمون المواعيد المحددة اداريا في انجاز المهام الادارية التي تخصني (تصحيح الأخطاء في العلامات ،الغيابات، تسريع باعلان نتائج المدولات.....الخ" بمتوسط حسابي مقدر ب (1.14) وانحراف معياري مقدر ب (0.391)، حيث يرجع بعض الطلاب الأمر إلى الإدارة في عدم التنظيم والتنسيق مع الاستاذ حول المواعيد المحددة في إنجاز المهام الإدارية المتعلقة بالطلبة، وهذا من ضمن السلوكيات المنبوذة.

22. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي (10.07) ومنه توجد فروقات لاستجابات الطلبة حول

عبارة "أساتذتي لايبالون بتعزيز نقاط ضعفي لاستعاب للمعلومات" بمتوسط حسابي مقدر ب

(1.11) وانحراف معياري مقدر ب (0.362)، وهذا راجع إلى نظرة بعض الطلاب لعدم مبالاة

الأساتذة في تحسين المستوى العلمي والمعرفي لديهم الأمر الذي يعود عليهم باللامبالاة أثناء

المحاضرات أو الرغبة في تعزيز نقاط الضعف، وهذا من ضمن السلوكيات المنبوذة.

23. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي (13.51) ومنه توجد فروقات لاستجابات الطلبة حول

عبارة "يتعامل أساتذتي معي باستعلاء" بمتوسط حسابي مقدر ب (1.16) وانحراف معياري مقدر ب

(0.404)، ويرجع ذلك إلى رغبة الأستاذ في وضع مسافة وحدود للتعامل بينه و بين طلابه،

والتعامل ضمن حدود المؤسسة الجامعية، وهذا من ضمن السلوكيات المنبوذة.

24. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي (3.82) ومنه توجد فروقات لاستجابات الطلبة حول

عبارة "أساتذتي الذين يقومون بتدريسي لا يتعاملون معي بلغة الحوار" بمتوسط حسابي مقدر ب

(1.07) وانحراف معياري مقدر ب (0.259)، ويرجع هذا إلى تفاوت الخبرة العلمية و العملية بين

الأساتذة حيث أن طريقة تعاملهم مع الطلاب تتناسب طرذا مع رد فعل الطالب سواءا بالسلوكيات

الإيجابية أو السلوكيات السلبية، وهذا من ضمن السلوكيات المنبوذة.

25. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي (11.11) ومنه توجد فروقات لاستجابات الطلبة حول

عبارة "أشعر بالخشونة في المعاملة من قبل الأساتذة الذين درسوني" بمتوسط حسابي مقدر ب

(1.17) وانحراف معياري مقدر ب (0.449)، و هذا راجع إلى التفاوت و التباين في أنماط و نوع

الشخصية لدى الأساتذة من ناحية القدرة على تحمل الضغوطات و القدرة على إدارة الصراعات

وامتنصاص الأزمات، وهذا من ضمن السلوكيات المنبوذة.

26. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي (5.25) ومنه توجد فروقات لاستجابات الطلبة حول

عبارة "شعر بنظرة دونية من قبل أساتذتي اتجاهي" بمتوسط حسابي مقدر ب (1.20) وانحراف

معياري مقدر ب (0.402)، و يعود ذلك إلى بعض السلوكيات للأخلاقية التي تتجاوز حدود اللباقة

والاحترام و عدم فهم الأدوار من خلال التفريق دور الأستاذ ودور الطالب داخل الحصص، وهذا من

ضمن السلوكيات المنبوذة.

27. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي (9.82) ومنه توجد فروقات لاستجابات الطلبة حول

عبارة "يتعصب أساتذتي الى آرائهم ولا يفتحون مجال المناقشة بيني وبينهم" بمتوسط حسابي مقدر

ب (1.36) وانحراف معياري مقدر ب (0.36)، وهذا راجع إلى شك بعض الأساتذة في قدراتهم و

ضعف شخصياتهم ويمكن أن يرجع هذا الخروج عن موضوع المناقشة، وهذا من ضمن السلوكيات

المنبوذة.

28. من الجدول نلاحظ أن كاي تربيع يساوي (13.78) ومنه توجد فروقات لاستجابات الطلبة حول

عبارة "لا يتقبل أساتذتي مبادراتي الجديدة" بمتوسط حسابي مقدر ب (1.10) وانحراف معياري

مقدر ب (0.346)، حيث تختلف نظرة الطالب حول مدى تقبل الأستاذ لمبادراته وهذا راجع إلى إتباع

بعض الأساتذة الطابع الصلب في إلقاء المحاضرات وإدارة الحصص التطبيقية ما ينعكس على ردة

فعل بعض الطلاب فهناك منهم من يتقبل الأمر بصورة طبيعية و هناك من يكون رده عنيف، وهذا

من ضمن السلوكيات المنبوذة.

2-4. مناقشة النتائج:

1-2-4. مناقشة نتائج المحور الثاني:

لقد أثبتت الشواهد الإمبريقية المعالجة أعلاه قبول الفرضية القائلة بالأخلاق المهنية المطلوب توفرها لدى المورد البشري في المؤسسة الجامعية الجزائرية، حيث يتقيد الأساتذة بمفردات البرنامج الرسمي ما يجعلهم يستكملون مفردات البرنامج في الوقت المحدد، حيث يتقيد معظم الأساتذة بأوقات الحصص الرسمية وفي حالة غيابهم يقومون بالتعويض حيث يساهم أساتذة الجامعة في حل بعض المشكلات الخارجة عن نطاق مهامهم وذلك لتقبيدهم بالقيم الأخلاقية الإسلامية ما جعلهم يولون اهتماما كافيا بمشاكل الطلاب الدراسية بالرغم من مواظبتهم على الحضور للاجتماعات الرسمية يقوم الأساتذة بالتعاون فيما بينهم بهدف تعزيز مستوى الدراسي للطلبة مع مراعاتهم للأمانة العلمية، حيث يفضلون النقاش ويتقبلون النقد ولا يفرقون بيننا حسب النوع البشري مع مراعاة الجانب الاجتماعي في تقييمنا، حيث يتعاملون معنا على أسس موضوعية في الحدود المحددة بيداغوجيا. وترى الباحثة دحيمان لويزة، الضوابط الأخلاقية لها دور في ترشيد عمل الموظف، حيث تساهم هذه الضوابط في تحديد السلوكيات الواجب اتباعها من قبل المورد البشري من اجل أن يؤدي مهامه الوظيفة على أكمل وجه ، حيث ترى النظرية التفاعلية الرمزية أن المنظومة الأخلاقية تؤثر على شخصية الفرد وتتمظهر في سلوكه وأفعاله وحتى طريقة تحدثه وهذا ما يمكننا رؤيته بسهولة بين الأساتذة الجامعيين، حيث يحكم أغلب الطلبة على الأساتذة من خلال السلوكيات المرئية التي يسلكونها.

ومما سبق ذكره ومن خلال ما أكدته أدبيات الدراسة نقول أن الفرضية الأولى تحققت ميدانيا وأثبتت وجود ضوابط تؤثر سلوكيات المورد البشري داخل المؤسسة الجامعية الجزائرية.

4-2-2. مناقشة نتائج المحور الثالث:

لقد أثبتت الشواهد الإمبريقية المعالجة أعلاه قبول الفرضية القائلة السلوكيات اللاأخلاقية المطلوب تجنبها في المؤسسة الجامعية الجزائرية، حيث يتعامل الأساتذة بالمحسوبية وهذا راجع للخصوصية الثقافية للمنطقة التي تتميز بالطابع القبلي كما أن بعض الدروس يدل على عدم إحترام الأمانة العلمية لارتباطهم بالانشغالات الأخرى لهذا يعتمد الأساتذة على معايير غير موضوعية في تقييم الطلبة وهذا راجع لكبر عددهم لهذا يتصف الأساتذة بعدم المساواة في تقييمهم فيحتاج الطالب إلى الوساطة بينهم الأساتذة في تقييمهم على أساس النمط العشائري وعلى النسق القرابي الموجود في المؤسسة الجامعية أما عدم تنسيق وتنظيم الإدارة المواعيد المحددة في إنجاز المهام يرجع إلى عدم إحترام الأساتذة مواعيد إنجاز المهام التي تخص الطالب ما أدى إلى نظرة بعض الطلاب لعدم مبالاة الأساتذة ووضع مسافة بينهم وبين طلابهم والتعامل معهم ضمن حدود المؤسسة الجامعية فيعتقد الطالب أنه يتعامل معهم بإستعلاء ولا يتعامل معهم بلغة الحوار ويشعر هنا الطالب بالخشونة في المعاملة من قبل الأساتذة ويشعرون بنظرة دونية إتجاههم، ويعود ذلك إلى بعض السلوكيات اللاأخلاقية التي تتجاوز حدود الإحترام لهذا يتعصب الأساتذة لآرائهم ولايفتحون المجال للمناقشة، كما تختلف نظرة كل طالب حول مدى تقبل الأساتذة لمبادراتهم وهذا راجع إلى إتباع بعض الأساتذة طابع التشدد في إلقاء المحاضرات وإدارة الحصص التطبيقية وهذا ما يجعل رد فعل الطالب عنيف ولا يقدم أي مبادرة، وقد توصلت صاحبة الدراسة الثانية رغبة عطا الله المرابات أن السلوكيات اللاأخلاقية تؤثر بالسلب على المهنة و المنظمة، وهذا راجع لعدم وجود تأثير للخصوصية الثقافية على الأخلاقيات المهنية وهذا ما يوافق النتائج المتوصل إليها إمبريقيا، حيث ترى النظرية التفاعلية الرمزية أن البيئة الثقافية تؤثر على سلوكيات الفرد، حيث تمت ملاحظة بعض الطلبة عند ملئهم للإستمارات يرددون عبارات المحاباة والطابع العشائري والقرابي

داخل المؤسسة، وهذا ما يولد تأثير الثقافة القرابية على إجابات المبحوثين في تقييمهم حسب معيار الموضوعية، حيث تتميز الثقافة المجتمعية العامة بالنزوع نحو الولاءات الإثنية التي تحكم العلاقات بين الأفراد في المجتمع.

ومما سبق ذكره ومن خلال ما أكدته أدبيات هذه الدراسة في جزء السلوكيات للأخلاقية المطلوب تجنبها في المؤسسة الجامعية الجزائرية تحققت ميدانيا ويرجع هذا إلى مساهمة الضوابط الأخلاقية في تحسين سلوك الفرد و إلزام المورد البشري التحلي بسلوكيات مهنية.

3-4. إستنتاج عام:

مما سبق وبعد توبييبي البيانات بالطريقة الإحصائية بطريقة منفصلة سنقوم الآن بالتحليل الكيفي للبيانات واستنتاج والاستخلاص الكلي من نتائج هذه الدراسة فإننا نلاحظ جليا تناقض النتائج بين الفرضيتين ويرجع هذا التناقض إلى الفروقات الموجودة بين مفردات العينية من ناحية الجنس و السن والحالة المدنية والمستوى الدراسي وكذا التخصص الدراسي الأمر الذي إنعكس إستجابات المبحوثين ليظهرها بصورة متناقضة تعبر عن الخلل الكبير الذي يعرفه المجتمع الجزائري ككل من ناحية تناقض الفكر مع السلوك المشاهد من قبل الأفراد المكونين له نظرا للاختلاف الاثني والثقافي بين طبقات المجتمع، مع ملاحظة التأثيرات القوية التي يفرضها إتباع الأخلاق المستمدة من الشريعة على الرفع من السلوكيات الإيجابية حسب ما أدلى به المبحوثين.

قائمة المصادر و المراجع

القرآن الكريم:

﴿ سورة التوبة: الآية 105 ﴾

﴿ سورة هود: الآية 8 ﴾

﴿ سورة المؤمنون: الآية 14 ﴾

الكتب:

- 📖 ابن أحمد الفراهيدي الخليل ، العين، دار الكتب العلمية، ط1، بيروت، لبنان، سنة 2003.
- 📖 الأشعري أحمد داود ، الوجيز في أخلاقيات العمل، دار خوارزم للنشر والتوزيع، (د، ط)، جدة 2008.
- 📖 الجاموس عبد الرحمان ، إدارة المعرفة في منظمات الأعمال وعلاقتها بالمداخل الإدارية الحديثة، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، سوريا، 2013.
- 📖 السلمي علي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، (د، ط)، القاهرة (د، س).
- 📖 الغزالي أبو حامد ، إحياء علوم الدين، دار الجيل، بيروت، 1990.
- 📖 أمين أحمد ، كتاب الأخلاق، دار الكتب المصرية، ط3، القاهرة، 1350هـ/1931م.
- 📖 بدوي عبد الرحمان، الأخلاق النظرية، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975.
- 📖 بن ناصر الغامدي مجيد ، أخلاقيات العمل، (ضرورة تنموية ومصلحة شرعية)، رابطة العالم الإسلامي للنشر، مكة المكرمة، السعودية، 2009 .
- 📖 بوعشة محمد، أزمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي، دار الجيل، ط1، بيروت، 2002.
- 📖 حمداوي وسيلة، ادارة الموارد البشرية، مديريةية النشر للجامعة قالمه، (د، ط)، 2004.
- 📖 خلف السكارنة بلال ، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2009.

📖 د مصطفى محمود أبو بكر، أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، ط1، الإسكندرية، 2010.

📖 د. فهمي خالد مصطفى ، الضوابط القانونية والأخلاقية للمهنة بين النظرية والتطبيق(دراسة تحليلية مقارنة)، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع،(د، ط)، الإسكندرية، 2007.

📖 دليو فضيل وآخرون، المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، مخبر علم الاجتماع والإتصال، ط1، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006.

📖 ربحي مصطفى عليان ، غنيم عثمان محمد ، أساليب البحث العلمي بين النظرية و التطبيق، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط5، عمان، 2013.

📖 رحيم يونس كرو العزاوي، منهج البحث العلمي، دار دجلة، ط1، عمان-الأردن، 2008.

📖 عوض فاطمة ، وآخرون، أسس مبادئ البحث العلمي، مطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، مصر، 2002.

📖 قندلجي عامر ، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والالكترونية، دار اليازوري، ط1، عمان-الأردن، 2008.

📖 مرسي محمد منير، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر، ط1، عالم الكتب، القاهرة، 2002.

📖 منصور الغالي طاهر محسن ، إدارة واستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2009.

📖 نجم عبود نجم ، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.

قواميس و معاجم:

📖 ابن منظور، لسان العرب، عبد الله علي الكبير وآخرون، مادة (ضبط) ج28/ دار المعارف، ط1، القاهرة ، د س.

📖 الأزهرى، تهذيب اللغة، محمد أو الفضل إبراهيم، د ط، القاهرة: مطابع سجل العرب، د س.

📖 الحصين عبد السلام بن إبراهيم بن محمد ، القواعد و الضوابط الفقهية للمعاملات المالية عند ابن تيمية جمعا و دراسة، ج1، دار المعارف، دار التأصيل، ط1، القاهرة، 1422هـ / 2002م.

📖 الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس، تحقيق: عبد العليم الطحاوي، مادة(ضبط)ج 12/ (د، ط)، الكويت، 1400هـ/1980م.

📖 المنجد في اللغة والاعلام، دم، ذ21، دار المشرق، بيروت، لبنان، 1986.

📖 بن صالح عبد اللطيف عبد الرحمان ، القواعد والضوابط الفقهية المتضمنة للتسيير ج1، ط1، فهرس مكتبة فهد الوطنية، المملكة العربية السعودية، ، 1423هـ/2003م.

رسائل ماجستير:

📖 ابن عبد الله بن عابد الصوت محمد ، القواعد و الضوابط الفقهية عند شيخ الإسلام ابن تيمية في فقه الأسرة، رسالة ماجستير في الفقه و أصوله، كلية الشريعة و الدراسات الإسلامية جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 1419هـ.

📖 الحسين فهد ، أخلاقيات العمل لخريجي التعليم الجامعي من منظور التربية الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية، 2008.

📖 الزيناتي أسامة محمد خليل ، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية الحكومية الفلسطينية، (د، ن)، (د، ط)، رسالة ماجستير تخصص قيادة وإدارة، غزة، 2014.

📖 دحيان لويظة ، تأثير الضوابط الأخلاقية للإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر، مذكرة مكملة لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في تخصص إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم السياسية والإعلام، الشركات العامة والخاصة، الجزائر 2011/2012.

📖 رعدة عابد عطا الله المريات، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي، مذكرة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، دراسة ميدانية لمبيعات المنتجات الصيدلانية، جامعة عمان، 2011.

📖 زرداوي فتيحة، الأخلاق والسياسة عند أبو حامد الغزالي، رسالة ماجستير، غير منشورة في الفلسفي، جامعة الجزائر، الفلسفة، 1990.

من الملتقيات:

📖 الطراونة خالد عطا الله ، محمد منصور أبو جليل، أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، مداخلة بالمؤتمر الدولي الثاني لكلية إدارة الأعمال، جامعة مؤتة، يومي 2013/4/25/24

📖 زمور رشيد ، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل في المؤسسة، مداخلة مقدمة للملتقى الوطني الثالث حول تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة محمد خضير، بسكرة، 25-2014/2/26.

المواقع الإلكترونية:

<http://job.alselsela.com/2011/04/blog-post-3761.html> 🌐



كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

إستمارة إستبيان:

الضوابط الأخلاقية للمورد البشري في المؤسسة الجامعية الجزائرية

- من منظور الطلبة الجامعيين -

دراسة ميدانية: بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - تبسة -

تحت إشراف:

من إعداد الطالبة:

د. دراوات وحيد

بن قرية أمينة

ملاحظة: هذه المعلومات سرية لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي لذا نرجو التفضل بأن الرأي بتأشير الإجابة المناسبة من وجهة نظركم حيث أن استكمال الإجابة من كافة عبارات الإستمارة والدقة في الإجابة تنعكس بالتأكيد على دقة النتائج التي سيتم التوصل إليها.

السؤال المركزي:

ما الضوابط الأخلاقية التي توطر سلوك المورد البشري في المؤسسة الجامعية الجزائرية؟

فرضيات الدراسة:

ف1: الأخلاق المهنية المطلوب توفرها لدى المورد البشري في المؤسسة الجامعية الجزائرية من منظور

الطلبة الجامعيين.

ف2: السلوكيات اللاأخلاقية المطلوب تجنبها في المؤسسة الجامعية الجزائرية من منظور الطلبة

الجامعيين.

ضع علامة (x) أمام الإجابة المختارة.

المحور الأول: بيانات أولية

1- الجنس:

ذكر أنثى

2- السن:

3- الحالة الاجتماعية:

أعزب (ة) متزوج (ة)

4- المستوى الجامعي:

أولى ثانية ثالثة

أولى ماستر ثانية ماستر

5- التخصص:

6- المهنة:

المحور الثاني:

ف1: الأخلاق المهنية المطلوب توفرها لدى المورد البشري في المؤسسة الجامعية الجزائرية من منظور الطلبة الجامعيين.

س1: يتقيد أساتذتي بمفردات البرنامج الرسمي المتعلق بالمواد التي أدرسها:

نعم لا

س2: يستكمل أساتذتي مفردات البرنامج خلال الوقت المحدد إدارياً:

نعم لا أحياناً

س3: يتقيد أساتذتي بأوقات الحصص الرسمية المحددة من قبل الإدارة:

نعم لا أحياناً

س4: يقوم أساتذتي دائماً بتعويض الحصص التي يتغيبون فيها:

نعم لا أحياناً

س5: يساهم أساتذتي في حل بعض مشكلاتي الخارجة عن مهامهم المتعلقة بشؤون القسم:

نعم لا

س6: يلتزم أساتذتي بقيمنا الأخلاقية (العربية الإسلامية) في ممارسة عملهم في معاملتهم معنا:

نعم لا

س7: يولي أساتذتي الاهتمام الكافي بمشاكلي الدراسية و يساعدني في تجاوزها:

نعم لا

س8: يواظب أساتذتي على الحضور للاجتماعات الرسمية التي تعقدها الإدارة (حيث يتغيبون بسبب

ذلك):

نعم لا أحياناً

س9: يتعاون أساتذتي فيما بينهم لمساعدتنا في زيادة مستوى تحصيلنا العلمي:

نعم لا

س10: يراعي أساتذتي معايير الأمانة العلمية في نقل المعلومات (بنسبتها إلى مصادرها و مراجعها):

نعم لا

س11: يرحب أساتذتي بأي نقد مقدم من قبلنا في مضامين المحاضرات و التطبيقات:

نعم لا أحياناً

س12: لا يفرق أساتذتي بيننا حسب النوع البشري (الجنس):

نعم لا

س13: يراعي أساتذتي الجانب الاجتماعي في تقييمنا:

نعم لا

س14: يتعامل أساتذتي معنا على أساس المعايير الموضوعية:

نعم لا

س15: يسمح أساتذتي بالمناقشة حول المواضيع البيداغوجية:

نعم لا أحياناً

المحور الثالث:

ف2: السلوكيات اللاأخلاقية المطلوب تجنبها في المؤسسة الجامعية الجزائرية من منظور الطلبة الجامعيين.

س16: يتعامل أساتذتي بالمحسوبية خلال قيامهم بأعمالهم:

نعم لا

س17: محتوى بعض الدروس يدل على عدم احترام بعض الأساتذة للأمانة العلمية:

نعم لا

س18: يعتمد أساتذتي على معايير غير موضوعية في تقييمي:

نعم لا أحياناً

س19: أغلب من درسي يتصف بعدم المساواة في تقييمي:

نعم لا أحياناً

س20: أحتاج إلى وساطة بيني وبين أساتذتي في تقييمي:

نعم لا

س21: الأساتذة الذين درسوني لا يحترمون المواعيد المحددة إدارياً في إنجاز المهام الإدارية التي

تخصني (تصحيح الأخطاء في العلامات، الغيابات، تسريع بإعلان نتائج المداولات... إلخ):

نعم لا أحياناً

س22: أساتذتي لا يبالون بتعزيز نقاط ضعفي لا استعاب المعلومات.

نعم لا

س23: يتعامل أساتذتي معي باستعلاء:

نعم لا أحياناً

س24: أساتذتي الذين يقومون بتدريسي لا يتعاملون معي بلغة الحوار:

نعم لا

س25: أشعر بالخشونة في المعاملة من قبل الأساتذة الذين درسوني:

نعم لا أحياناً

س26: أشعر بنظرة دونية من قبل أساتذتي اتجاهي:

نعم لا

س27: يتعصب أساتذتي إلى آرائهم و لا يفتحون مجال المناقشة بيني و بينهم:

نعم لا

س28: لا يتقبل أساتذتي مبادراتي الجديدة:

نعم لا

مخلص الدراسة:

العنوان: الضوابط الأخلاقية للمورد البشري في المؤسسة الجامعية الجزائرية.

من إعداد الطالبة: بن قرية أمينة. إشراف الدكتور: وحيد دراوات.

الكلمات المفتاحية: الضوابط الأخلاقية، الموارد البشرية، المؤسسة الجامعية.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة سلوكيات المورد البشري في إطار أخلاقيات مهنية ووصف الضوابط الأخلاقية التي ينبغي أن تتوفر في المورد البشري داخل المؤسسة الجامعية الجزائرية وانطلقت من سؤال مركزي هو ما الضوابط الأخلاقية التي تؤثر سلوك المورد البشري في المؤسسة الجامعية الجزائرية؟

وتم الاعتماد على المنهج الوصفي، لاختبار فرضيتين على عينة قصدية حجمها (70) طالب جامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ب - تبسة -، وهذا باستخدام أدوات جمع بيانات الدراسة الميداني وهي الملاحظة، المقابلة، الإستبيان، وتمت معالجة البيانات باستخدام برنامج الإحصاء SPSS، وتوصلت الدراسة إلى أن إجابات المبحوثين متناقضة، و ذلك حسب الفروقات الفرضية بينهم مع ملاحظة الاتفاق على الأثر البالغ الذي يتركه العمل بالأخلاقيات المستمدة من الشريعة الإسلامية على الرفع من السلوكيات الإيجابية.

Résumé de l'étude

Titre: contrôle éthique de la ressource humaine dans l'institution universitaire Algérienne

Préparé par l'étudiante:

Benguerba amina

Sous la Supervision du du Docteur :

Draouat Wahid

Les mots clés: contrôle éthique, de la ressource humaine, dans l'institution universitaire Algérienne.

Cette étude vise à connaître le comportement de la ressource humaine dans le cadre l'éthique professionnelle et dérivez les contrôle éthiques qui, devraient être disponibles dans la ressource humaine sein de l'institution universitaire et commencé à partir d'une question centrale: quel sont les contrôles éthique qui façonnent le comportement de la ressource humaine dans l'institution universitaire Algérienne?

Et avec une approche descriptive pour tester deux hypothèse sur un échantillon de (70) étudiants universitaires à la faculté des sciences sociales et humaines de Tébessa.

Ce si est fait en utilisant des outils de collecte de données des études de terrain, c'est l'observation, correspondant, au questionnaire, les données ont été traitées en utilisant le programme statique SPSS.

L'étude a révélé que les réponse des répondants étaient contradictoires et ainsi, suivant les différences individuelles entre eux notant l'accord sur l'impact significatif de l'éthique de travail dérivé de la Islamique qui contribuent la levée des comportements positifs.