

كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية، وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

الرقم التسلسلي: ..... / 2017

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي (ل م د)

الفرع: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال المؤسسات

عنوان المذكرة:

دور أخلاقيات العمل في إرساء وتعزيز مبادئ الحوكمة  
من وجهة نظر أعضاء هيئة تدريس كلية الآداب واللغات  
جامعة العربي التبسي - تبسة

من إعداد: إشراف الأستاذ(ة):

- خالد قاسمي  
- رضا طرطار

أعضاء لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
حمد شفا	أستاذ قسم	رئيسا
زرزور براهيم	أستاذ محاضر قسم ب	مشرفا ومقرر
توفيق حناشي	أستاذ قسم	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2016 / 2017



كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية، وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

الرقم التسلسلي: ..... / 2017

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي (ل م د)

الفرع: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال المؤسسات

عنوان المذكرة:

دور أخلاقيات العمل في إرساء وتعزيز مبادئ الحوكمة  
من وجهة نظر أعضاء هيئة تدريس كلية الآداب واللغات  
جامعة العربي التبسي - تبسة

من إعداد: إشراف الأستاذ(ة):

- خالد قاسمي  
- رضا طرطار

أعضاء لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
حمد شفا	أستاذ قسم	رئيسا
زرزور براهيم	أستاذ محاضر قسم ب	مشرفا ومقرر
توفيق حناشي	أستاذ قسم	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2016 / 2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# شكر و عرفان

اللهم لك الحمد على واسع فضلك وجزيل عطائك ..

نتوجه بجزيل الشكر وبالغ العرفان إلى أستاذنا و مشرفنا  
الدكتور \*زرزور براهيمى\* الذي كان لنا اليد المعينة، ولم يبخل علينا  
بتوجيهاته ونصائحه لإتمام هذا العمل.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بجزيل الشكر لكافة أساتذة جامعة تبسة وعلى  
رأسهم أساتذة كلية الآداب واللغات على تعاونهم وحسن معاملتهم لنا  
والشكر موصول أيضا إلى كل من ساهم وقدم يد العون من  
قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل

# الفهرس العام

## الفهرس العام

الصفحة	العنوان
-	الشكر والعرفان.....
-	الإهداء.....
III - I	الفهرس العام.....
IV	فهرس الجداول.....
V	فهرس الأشكال والاختصارات.....
أ - ت	مقدمة.....
26 - 01	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لأخلاقيات العمل و الحوكمة.....
02	تمهيد الفصل الأول.....
02	المبحث الأول: الأدبيات النظرية.....
03	المطلب الأول: مغل مفاهيمي إلى أخلاقيات العمل.....
04	أولاً: تعريف أخلاقيات العمل.....
05	ثانياً: مصادر أخلاقيات العمل.....
06	ثالثاً: أهمية أخلاقيات العمل.....
08	رابعاً: مبادئ أخلاقيات العمل.....
09	المطلب الثاني: الإطار النظري للحوكمة.....
09	أولاً: نشأة مصطلح الحوكمة.....
11	ثانياً: محددات الحوكمة.....
12	ثالثاً: مبادئ الحوكمة.....
13	رابعاً: أهداف ومزايا الحوكمة.....
14	المطلب الثالث: الالتزام الأخلاقي لحوكمة المؤسسات الجامعية.....
15	أولاً: ميثاق أخلاقيات العمل في الجامعات.....

17	ثانيا: قانون الوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.....
19	المبحث الثاني: الدراسات السابقة.....
20	المطلب الأول: الدراسات السابقة الوطنية.....
20	أولا: دراسة الدكتور بريش عبد القادر والأستاذ حمو محمد.....
21	ثانيا: دراسة الطالبة كوثر بن زاوي.....
23	المطلب الثاني: الدراسات السابقة الدولية.....
23	أولا: دراسة الدكتورة انتظار أحمد الشمري والدكتور إيهاب عبد الكريم الحلفي.....
24	ثانيا: دراسة الدكتور جون سوليفان.....
25	ثالثا: دراسة الدكتور إبراهيم الشيخ مبارك.....
25	رابعا: دراسة الدكتور دافيد كولبي.....
26	خلاصة الفصل الأول.....
57 - 27	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية.....
28	تمهيد الفصل الثاني.....
29	المبحث الأول: تقديم عام لكلية الآداب واللغات بجامعة تبسة.....
29	المطلب الأول: تقديم الكلية.....
29	أولا: نشأة جامعة تبسة.....
29	ثانيا: التكوين بالجامعة.....
30	ثالثا: نشأة كلية الآداب واللغات.....
32	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي البيداغوجي للكلية.....
33	أولا: عمادة الكلية.....
33	ثانيا: نواب العميد.....
34	ثالثا: المجلس العلمي للكلية.....
35	رابعا: الأقسام.....



35	.....خامسا: مكتبة الكلية.....
36	.....المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي الإداري للكلية.....
38	.....المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية.....
38	.....المطلب الأول: مجتمع الدراسة وأدوات جمع البيانات.....
38	.....أولا: تحديد مجتمع الدراسة.....
38	.....ثانيا: تحديد أدوات الدراسة.....
40	.....ثالثا: تطبيق أدوات الدراسة.....
41	.....رابعا: أساليب المعالجة الإحصائية.....
42	.....خامسا: صدق وثبات الدراسة.....
43	.....المطلب الثاني: عرض نتائج الدراسة وتحليلها.....
43	.....أولا: تحليل النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية.....
47	.....ثانيا: تحليل النتائج المتعلقة بمحاور الاستمارة.....
53	.....ثالثا: تحليل المتغير التابع والمتغير المستقل.....
57	.....خلاصة الفصل الثاني.....
60 – 59	.....الخاتمة العامة.....
65 – 62	.....قائمة المراجع.....
-	.....الملاحق.....
-	.....الملخص.....

# فهرس الجداول

## قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
10	نشأة وتطور الحوكمة	(01 - 01)
41	الاستثمارات الموزعة على مجتمع الدراسة	(01 - 02)
42	معامل ارتباط بيرسون بين كل محور وآخر	(02 - 02)
43	توزيع مجتمع الدراسة حسب الرتبة	(03 - 02)
44	توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس	(04 - 02)
45	توزيع مجتمع الدراسة حسب العمر	(05 - 02)
46	توزيع مجتمع الدراسة حسب التخصص	(06 - 02)
46	توزيع مجتمع الدراسة حسب الوظيفة	(07 - 02)
47	توزيع مجتمع الدراسة حسب الخبرة المهنية	(08 - 02)
48	إجابات مجتمع الدراسة لمحور أخلاقيات العمل	(09 - 02)
50	إجابات مجتمع الدراسة لمحور الحوكمة الجامعية	(10 - 02)
52	إجابات مجتمع الدراسة لمحور دور أخلاقيات العمل في تعزيز مبادئ الحوكمة	(11 - 02)
53	تحديد المتغير المستقل والمتغير الثابت	(12 - 02)
54	معامل الارتباط	(13 - 02)
54	خط انحدار البيانات وفرضيته الصفرية	(14 - 02)
55	معادلة الخط المستقيم	(15 - 02)

# فهرس الأشكال والاختصارات

## قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
07	مصادر أخلاقيات العمل	(01 - 01)
32	الهيكل التنظيمي البيداغوجي للكلية	(01 - 02)
36	الهيكل التنظيمي الإداري للكلية	(02 - 03)

## قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
67	استمارة الاستبيان	01

## قائمة الاختصارات والرموز (Abréviations)

المدلول	الاختصار
International Finance Corporation	IFC
Organization for Economic cooperation and Development	OECD

# المقدمة العامة

## المقدمة العامة

في ظل التطورات العالمية التي تشهدها بيئة الأعمال اليوم والظروف المحيطة بها، والتي ميزتها حالة من اللا استقرار والفوضى والضبابية في المعاملات والممارسات الخاطئة واللا أخلاقية ما أدى إلى الوقوع في أزمات مالية وانهيارات اقتصادية دولية لم تسلم منها سائر الدول.

مست هذه الظروف جميع مجالات الحياة بما فيها قطاعات الأعمال والإقتصاد والإدارة، و يعزى سببها إلى تفشي الكثير من مظاهر الفساد والإنحلال الخلقي في المعاملات وسوء الإدارة.

ومن هذا المنطلق بدأ التفكير في الخروج من هته الأزمات، ومعالجة الأسباب المؤدية لها، فظهر

مصطلح الحوكمة والذي اشتمل على مجموعة من المبادئ الواجب على المؤسسات والإدارات التقيد بها والسهر على تطبيقها للحد من آثار الأزمات والوقاية منها من خلال محاربة الفساد بكل أشكالها ، ولا يكون ذلك إلا بوضع موانئق ولوائح صارمة لأخلاقيات العمل تساعد في ترشيد سلوكيات جميع المتعاملين بإعتبار أن محاربة الفساد وإقرار الحوكمة يقوم على المعايير الأخلاقية تسعى الحوكمة لضمان الشفافية ودعم المساءلة وترسيخ الثقة، والوصول إلى أعلى مستويات من الرقابة و كل ذلك يسهم في صنع القرارات الصائبة وحسن تطبيقها، هذه الأهداف تشكل في مضمونها مواضع إهتمام رئيسية بالنسبة لأخلاقيات العمل.

ومن خلال هذا الترابط الوثيق بين الحوكمة وأخلاقيات العمل، جاء التركيز على أخلاقيات العمل والقيم الأخلاقية التي ترشد السلوكيات كجوهر ومحدد لتجسيد مبادئ الحوكمة و تحقيق بعض المكاسب في ظل التحديات الراهنة.

### 1- إشكالية البحث:

استنادا لما سبق يمكن بلورة إشكالية البحث في التساؤل الرئيسي الآتي:

- إلى أي مدى يمكن أن تسهم أخلاقيات العمل في إرساء و تعزيز مبادئ الحوكمة؟

و من أجل معالجة هذه الاشكالية تم طرح التساؤلات الفرعية الآتية.

- ما المقصود بالحوكمة عموما، و حوكمة الجامعات على وجه الخصوص؟

- إلى أي مدى تلتزم الجامعة الجزائرية بمبادئ الحوكمة؟

- ما أهمية أخلاقيات العمل في تحقيق الحوكمة؟

- ما هو واقع الحوكمة في كلية الآداب بجامعة تبسة في ظل الالتزام الأخلاقي؟

## 2- فرضيات البحث:

تمت صياغة مجموعة من الفرضيات للإجابة عن تساؤلات الاشكالية:

- تطبيق جامعة تبسة و منها كلية الآداب واللغات مبادئ الحوكمة.
- يساهم الالتزام الاخلاقي في حوكمة الجامعات.
- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل في تقرير مبادئ الحوكمة.

## 4- أهمية البحث:

يمكن أهمية البحث في إبراز المفاهيم الخاصة بأخلاقيات العمل والحوكمة، و محاولة الربط وتحديد الأثر الذي قد تفرزه تطبيقات أخلاقيات العمل في تحقيق مبادئ الحوكمة.

## 5- أهداف البحث:

- و يمكن أن يستهدف البحث جملة الأهداف الآتية:
- مدى انضباط جامعة تبسة بمبادئ الحوكمة و تطبيقها.
- مدى انضباط الجامعة الجزائرية و منها كلية الآداب بأخلاقيات العمل.
- مدى تأثير الالتزام بأخلاقيات العمل على تحقيق مبادئ الحوكمة.
- امكانيات تطبيق مبادئ الحوكمة في أرض الواقع من خلال نموذج كلية الآداب و اللغات.

## 6- أسباب و دوافع اختيار موضوع البحث:

- و قد اخترنا معالجة هذا الموضوع لجملة من الأسباب:
- الاقتراب أكثر من هذا الحقل المعرفي الذي بدت له انعكاسات جيدة في دول الأخرى.
- معرفة واقع التزام أساتذة كلية الآداب و اللغات بمبادئ الحوكمة.
- معرفة واقع التزام الاستاذ الجامعي بأخلاقيات العمل.

## 7- منهج البحث:

وتعرض هذه الدراسة مفرداتها وفق المنهج حيث أنه المنهج المناسب لتوصيف الحالات والحصول على المعلومات والبيانات وتحليل النتائج باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS كما تستعين الدراسة أيضا بمنهج دراسة الحالة وذلك في تحليل الاستبيانات والمقابلات.



## 8- حدود الدراسة:

- تمثلت حدود الدراسة في جانبها النظري في مقارنة اخلاقيات العمل و الحوكمة، و محاولة الوصول إلى مفاهيم يمكن تطبيقها واقعا على مجال الدراسة.
- أما حدود الدراسة من جانبها التطبيقي فيمكن تقسيمها وفق الآتي إلى:
- حدود مكانية: تم إجراء الدراسة على مستوى كلية الآداب و اللغات بجامعة تبسة.
  - حدود زمنية: من 15 مارس 2017 إلى غاية 30 أبريل 2017.
  - المستهدفون من الدراسة: أساتذة كلية الآداب و اللغات.

## 9- صعوبات البحث:

- و قد تعرضنا في بحثنا هذا لعدد من الصعوبات أهمها:
- قلة المراجع المتخصصة في الموضوع.
  - اتساع الموضوع حيث يصبح من الصعب انجازه في فترة وجيزة.
- وعلى الرغم من ذلك فقد كان تعاون المستهدفون بالدراسة من الأساتذة متعاونين جدا معنا وهو ما نحياه فيهم.

## 10- هيكل الدراسة:

وقد توزعت هذه الدراسة على خطة مكونة إجمالاً بعد هذه المقدمة من الآتي:

- الفصل الأول: الدراسات الأدبية والتطبيقية لأخلاقيات العمل والحوكمة** : تم التطرق فيه إلى التعريف بأخلاقيات العمل وعناصرها وأهميتها، وكذا الحوكمة ومبادئها ومحدداتها وكذا الإلتزام الأخلاقي لحوكمة الجامعات من خلال ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية وقانون الوقاية من السرقة العلمية.
- كما تم التعرض إلى الدراسات السابقة الوطنية و الدولية التي لها صلة بهذا الموضوع.
- الفصل الثاني: الدراسة الميدانية** : وقد سبقت الدراسة الميدانية بتعريف المؤسسة وتقديم هيكلها التنظيمي متبوعة بعد ذلك بمنهج الدراسة التطبيقية وتحليل النتائج باستخدام البرنامج الإحصائي spss و تفسيرها.
- الخاتمة**: تتعرض لأهم النتائج و اختبار مدى صحة الفرضيات.

# الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية

لأخلاقيات العمل والحوكمة

## تمهيد

تعتبر الأخلاق ركنا أساسيا في حياة الإنسان فردًا وجماعةً، وتحثل مكانة عظيمة في سائر النشاطات التي يقوم بها، وبما أن العمل أحد أهم هذه الأنشطة، فإنه يجب أن يكون ضمن أطر ومبادئ معينة يطلق عليها مصطلح أخلاقيات العمل.

إن تطبيق الأخلاق في مجال العمل على اختلاف مجالاته (الإداري، الاقتصادي...) يسمح بإرساء قواعد الحوكمة، ويساعد في القضاء على مظاهر الفساد الإداري وباعتبار الجامعة المنتج الرئيسي للكفاءات العلمية فالأجدر بها أن تكون السبّاقة لتطبيق أخلاقيات العمل وتحقيق الالتزام الأخلاقي لزيادة قدراتها في ترشيد الإدارة وتعزيز مبادئ الحوكمة.

وعليه تم تقسيم الفصل الأول إلى المباحث الآتية:

**المبحث الأول: الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل والحوكمة.**

**المبحث الثاني: الدراسات السابقة (الوطنية والدولية).**

## المبحث الأول: الأدبيات النظرية

ارتبط مصطلح الحوكمة بالعولمة والأزمات المالية التي حدثت في العديد من دول العالم، والنتيجة عن ظروف اللااستقرار والفوضى التي مست العديد من مجالات الحياة والممارسات الخاطئة في قطاعات الأعمال والاقتصاد والإدارة، هذه الممارسات عبارة عن انعكاسات لتفشي جميع مظاهر الفساد والانحلال الخلفي في جميع المعاملات وسوء الإدارة.

أدت هذه الظروف الى حتمية البحث عن سبل وطرائق لتغيير الوضع السائد، ومنه ظهرت الحاجة الملحة إلى تطبيق أخلاقيات العمل كخطوة أساسية لتحقيق مبادئ وقواعد الحوكمة والتي تسعى لضمان الشفافية ودعم المساءلة والوصول إلى أعلى مستويات من الثقة بين جميع المتعاملين سواء الإداريين أو الاقتصاديين، وبذلك فإن الالتزام بأخلاقيات العمل يعتبر مصدرا قويا لدعم جميع الجهود الرامية إلى تعزيز الحوكمة بصفة عامة وحوكمة الجامعات بصفة خاصة.

للالمام أكثر بهذا الموضوع تم تقسيم المبحث إلى ثلاث مطالب:

**المطلب الأول: مدخل مفاهيمي إلى أخلاقيات العمل.**

**المطلب الثاني: الإطار النظري للحوكمة.**

**المطلب الثالث: الالتزام الأخلاقي لحوكمة المؤسسات الجامعية.**

المطلب الأول: مدخل مفاهيمي إلى أخلاقيات العمل.

أولاً: تعريف أخلاقيات العمل:

إن الفضائح والأزمات المتعلقة بسوء الإدارة والاحتيايل المالي ساعدت على زيادة الاهتمام بموضوع أخلاقيات العمل، وقد حاول الباحثون تقديم تعاريف ومفاهيم مختلفة لهذا المصطلح إلا أن جميعها تتفق في المضمون وتدور حول سلوك الإنسان وللولوج الى تحديد مفهوم واضح وشامل لأخلاقيات العمل لا بد من تعريف الأخلاق أولاً:

يعرفها العلواني بأنها: "مجموعة المبادئ والقيم والأعراف والتقاليد والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني، والتي يحددها الوعي لتنظيم حياة الانسان وتحديد علاقته بغيره على نحو تحقيق الغاية من وجوده في هذا العالم على أكمل وجه"<sup>1</sup>.

ويعرفها Robbins & coulter بأنها: "مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الأفراد والجماعات وتساعدهم في تحديد الشيء الصحيح والخطئ، ومن ثمّ تحديد الكيفية التي يتم بها إنجاز الأشياء الصحيحة"<sup>2</sup>.

يتضح من خلال هذين التعريفين أن الأخلاق عبارة عن نظام من المبادئ التي يتحلى بها الإنسان في معاملته مع غيره، تكون هذه المبادئ نابعة من داخل الفرد والتي يستمدّها من قيم مختلفة، وتعمل على تحقيق الاتجاه الايجابي لسلوكه، لأنها تحدد ما هو السلوك الصحيح وما هو السلوك الخطأ.

وبما أن العمل هو أمر ضروري في حياة الإنسان وبه تتم عمارة الأرض وتلبية احتياجات الفرد والمجتمع كافة، فإنه من الواجب أن تحكمه مجموعة من المبادئ والقيم التي تضعه في مساره الصحيح وتضمن به مصالح كل الأطراف من خلال الالتزام بمجموع هذه المبادئ والتي تعرف بأخلاقيات العمل.

<sup>1</sup> - طه جابر العلواني، الأزمة الفكرية المعاصرة، تشخيص ومقترحات وعلاج، إصدارات المعهد العالي للفكر الاسلامي، القاهرة، 1992، ص167.  
<sup>2</sup> - Robbins, Stephen & Coulter, Mary, Management, 6th. ed, Prentice-Hall, U.S.A, 1999, P16.

يعرف VALOCK أخلاقيات العمل بأنها: " الدراسة المنهجية للخيار الأخلاقي التي يتم من خلالها اختيار ما هو جيد" <sup>1</sup> ، بمعنى أن أخلاقيات العمل عبارة عن المعالم التوجيهية لاختيار القرار الصائب والصحيح.

كما يعرفها Peter Drucker بأنها: "العلم الذي يعالج الاختبارات العقلانية على أساس القيم بين الوسائل المؤدية إلى الأهداف"<sup>2</sup>.

ويمكن تعريفها أيضا بأنها: "توجه الإدارة وتصرفها تجاه موظفيها وزبائنهم والمساهمين والمجتمع عامة وقوانين الدولة ذات العلاقة بتنظيم عمل المنظمات"<sup>3</sup>

وعليه فإن أخلاقيات العمل هي من المقومات الأساسية التي يجب أن يركز عليها أي عمل أو نشاط مهما كانت طبيعته إداري أو اقتصادي أو مالي أو خدماتي في المجتمع، إذ تقدم مقاييساً وخطوطاً عريضة للإدارة و صناعة القرار بالنسبة للمدراء أو الموظفين أو أصحاب المصالح بصفة عامة.

#### ثانياً: مصادر أخلاقيات العمل:

تستمد أخلاقيات العمل وجودها ومصدر لزمها من مصادر عدة، وتختلف هذه المصادر النسبية من مجتمع إلى آخر ومن فترة إلى أخرى، ف الدين والتاريخ والتقاليد والأعراف والثقافة والتكوين القبلي والعائلي وظهور الجماعات المرجعية والقادة ووسائل الإعلام وتطورها والخبرة العلمية والعملية للمجتمع تعتبر كلها مصادر تساهم في تشكيل أخلاقيات الأعمال في أي مجتمع من المجتمعات.

وبصفة عامة يمكن حصرها في مصدرين أساسيين:<sup>4</sup>

**1- مصادر رسمية:** وتتمثل في القوانين والتشريعات والأنظمة والتعليمات والتوجيهات التي تصدر من السلطات المختصة والمخولة بذلك.

<sup>1</sup> - P.W.Van Valock (1967): Ethics of Management, in H.B.Maynard(Editor) Handbook of Business Administration, McGraw – HillBook Co. N.Y.. Part I. P 471

<sup>2</sup> - نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، دار الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ط2، ص17.

<sup>3</sup> - الاونكتاد، تقرير مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية حول الحوكمة الدولية، 2012، <http://unctad.org>، تاريخ الاطلاع 20 مارس 2017.

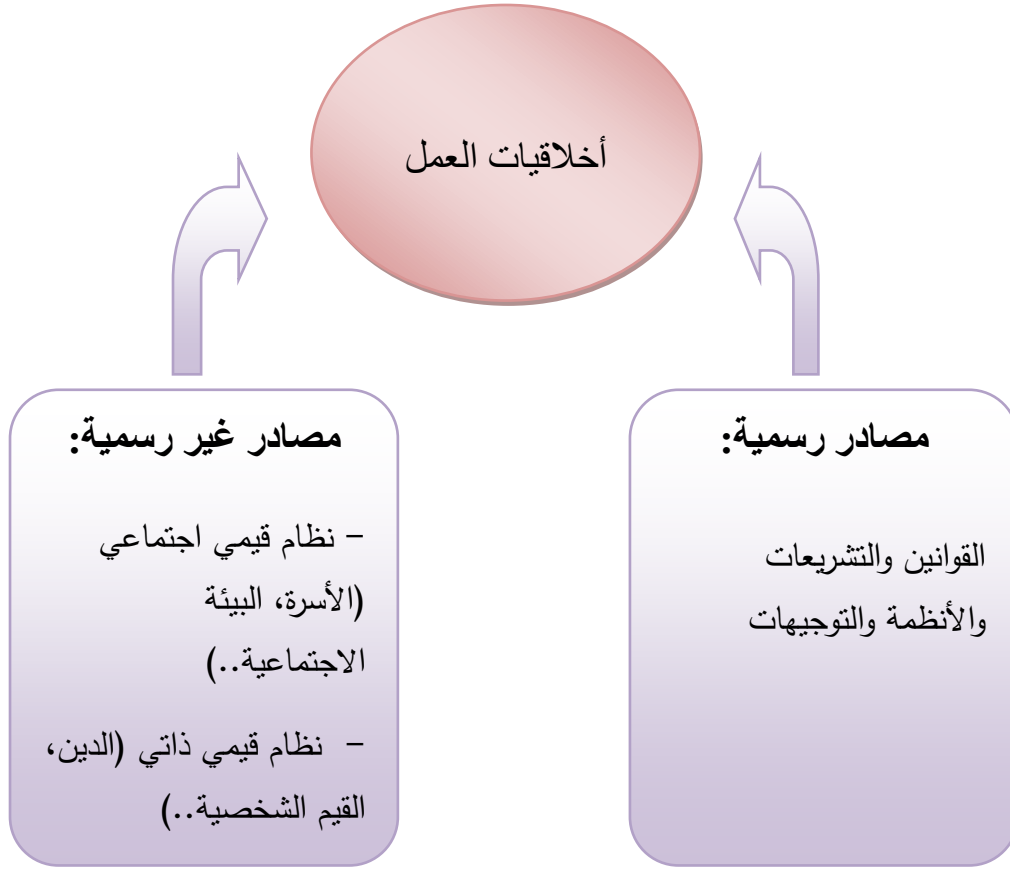
<sup>4</sup> - د عثمان سلمان غيلان العبودي، أخلاقيات الوظيفة العامة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة 1، 2014، ص 50-51.

2- مصادر غير رسمية: وتتمثل في نظامين أساسيين وهما: النظام القيمي الاجتماعي والنظام القيمي الذاتي كونها تهدف إلى تهذيب النفس والسمو بها، وترسم الملامح العامة والتفصيلية للفضيلة وتحض النفس على السير قدما نحو الأخلاقيات الفاضلة والبعد عن الرذيلة، والنهي عن السلوكيات المشينة، وبالمثل أيضا فإن مقتضيات الحياة العامة ومتطلبات المجتمع تعد منبعا لقواعد السلوك الإنساني، ومن ثم عدت تلك المقتضيات ذات تأثير كبير على ما يعد أخلاقيا وما لا يعد كذلك وفقا للفلسفة التي تسود المجتمع وتسيطر على أخلاقياته.

ويشمل النظام القيمي الاجتماعي تأثيرات الأسرة وما يسودها من قيم وعادات والتي تشكل عاملا مهما في تحديد الأخلاق لما تفرضه من قيم لبناء شخصية الإنسان وسلوكياته، ويشمل أيضا النظام القيمي الاجتماعي تأثيرات البيئة الاجتماعية التي تستند على القيم المتبادلة والمشاركة مع الأفراد وما ينجم عنها من خلال العلاقات الاجتماعية من تأثير وتأثر، وعليه يشكل المجتمع إطارا تتحدد فيه سلوكيات عامة تأثر في الأخلاق.

أما النظام القيمي الذاتي فيستمد مبادئه من الدين لما يتضمنه من الحث على القيم الفاضلة والقواعد التي تسعى لخدمة الفرد والمجتمع وتنظيم العلاقة بينهما، إضافة إلى القيم الشخصية التي تسهم في تكوين أخلاق الفرد وتحدد سلوكه.

شكل رقم (1) يوضح مصادر أخلاقيات العمل



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مراجع سابقة

ثالثا: أهمية أخلاقيات العمل:

تكمن أهمية أخلاقيات العمل سواء للمؤسسة أو الأفراد الذين ينتمون إليها أو للأطراف ذات المصلحة في أنها تعد أمرا مهما في تقوية مدى الالتزام بمبادئ العمل الصحيح والصائب، وتتمثل في النقاط الآتية:

- تعزيز سمعة المؤسسة محليا ودوليا.
- فرض مناخ جيد للعمل تسوده الثقة والاحترام والترابط بين الأفراد في ظل منظومة أو بيئة أخلاقية.
- تحديد الطريق الصحيح لبلوغ الأهداف وتحقيق رسالة الادارة وفق الرؤية المنشودة.
- تحقيق مصالح جميع الاطراف دون الانحياز لجهة معينة على حساب جهة أخرى.



- الحصول على الشهادات الدولية والذي يقترن بمدى الالتزام بمعايير أخلاقية واجتماعية.

#### رابعاً: مبادئ أخلاقيات العمل:

يمكن تحديد مبادئ أخلاقيات العمل والتي تعتبر عناصر مهمة تدخل في تكوين الأخلاق في النقاط الآتية:<sup>1</sup>

**1- الكفاءة والإتقان:** إن الكفاءة والإتقان في العمل من أهم الأمور التي اهتمت بها أدبيات الإدارة العامة في مؤلفاتها، وهو ما يؤكد الحديث عن الجودة الشاملة وحلقات الجودة، وتعني الكفاءة والإتقان قيام الفرد بعمله على أحسن وجه، وب تخصص جيد.

**2- الرفق مع الغير:** ان واقع العمل يحتم على الفرد التعامل مع غيره من الزملاء والأطراف الأخرى، فقد انتبعت النظريات الحديثة إلى أهمية الرفق وحسن المعاملة، واعتبرته أحد استراتيجيات النجاح.

**3- استشعار المسؤولية:** من أخلاق العمل المهمة في الوقت الحاضر، استشعار المسؤولية، فلا بد أن يستشعر الفرد حجم مسؤولياته وأن يحرص على القيام بها بإخلاص.

**4- العدل والإنصاف:** العدل أساس قيام وازدهار المجتمعات، ويجب أن يتسم الفرد بالعدل والإنصاف في تصرفاته ومعاملاته، لأنه مؤتمن على عمله.

**5- الأمانة وعدم الغش:** الأمانة عنصر رئيسي في الأخلاق، وهي تؤدي بالضرورة لعدم الغش ومحاربة الفساد.

**6- الولاء والطاعة:** طاعة الرؤساء والولاء للإدارة، يؤدي إلى تحقيق الأهداف العامة التي تسعى الإدارة إلى تحقيقها وبالتالي تتظافر الجهود لتحقيق رسالة الادارة التي تتماشى مع أهداف المجتمع.

<sup>1</sup> - بوظيفة صورية، أخلاق العمل من منظور الفكر الاقتصادي والإسلامي، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول الاقتصاد الاسلامي الواقع ورهانات المستقبل، المركز الجامعي غرداية، 2011.

## المطلب الثاني: الإطار النظري للحوكمة

أفرزت الضبابية التي ميزت المعاملات المالية في الأسواق الدولية، وافتقاد الشفافية وعدم الوضوح والدقة في المعلومات المفصح عنها من قبل الشركات صعوبة في اتخاذ القرارات الاستثمارية الصحيحة من طرف المستثمرين، وهو ما ساهم في انتشار الأزمات المالية والاقتصادية العالمية التي مست العديد من الأسواق المالية وأطاحت بالكثير من الشركات الكبرى.

وفي إطار السعي إلى استعادة ثقة المستثمرين في الأسواق المالية، برز مصطلح الحوكمة كمدخل للرقابة، يتم من خلاله وضع الأطر والتنظيمات التي تحكم عمل الشركات في مختلف الأسواق، وتضمن تحقيق الإفصاح والشفافية والمساءلة بما يؤدي إلى حماية رؤوس الأموال في الشركات والأسواق.

### أولاً: ماهية الحوكمة ونشأتها

#### 1- نشأة مصطلح الحوكمة.

إن من أبرز العوامل الدافعة لظهور الحوكمة في الشركات كمصطلح علمي واستخدامه كوسيلة للرقابة على تصرفات الإدارة مع بداية عقد التسعينيات من القرن الماضي، عدم كفاءة طاقم الإدارة وسوء استخدام السلطة في العديد من المؤسسات على الصعيد الدولي خصوصاً في الولايات المتحدة الأمريكية ناهيك عن القناعة التي تولدت من الدلالات الميدانية لحوكمة المؤسسات التي أوضحت تأثيراتها المجتمعية والمنظماتية.<sup>1</sup>

واستمر بعد ذلك التطوير والتعديل عليها إلى أن وصل إلى إقرار قانون منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والذي بالكاد تجمع عليه العديد من دول العالم وتستمد منه قوانين وأطر الحوكمة الخاصة بهذه الدول، ويلخص الجدول مراحل نشأة وتطور الحوكمة عالمياً.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - مؤيد علي الفضل، العلاقة بين الحاكمية المؤسسية وقيمة الشركة - دراسة حالة الأردن، مجلة آفاق اقتصادية، العدد 112، المجلد 28، اتحاد غرف التجار والصناعة في دولة الامارات العربية المتحدة، 2007، ص 23.  
<sup>2</sup> - عمر عيسى فلاح المناصير، أثر تطبيق قواعد حوكمة الشركات على أداء شركات الخدمات المساهمة العامة الأردنية، رسالة ماجستير في المحاسبة والتمويل، جامعة الزرقاء، الأردن، 2013، ص 22-23.

جدول رقم (1): نشأة وتطور الحوكمة

الإصدار	الجهة	السنة
صدور القواعد البريطانية لحوكمة الشركات Sir Adrian Cadbury في سنة 1992 حيث ألزم الشركات بالإفصاح عن الالتزام بقواعد الحوكمة مع تقديم تفسير عن ما لم يتم الالتزام به.	Cadbury	1992
صدور لجنة Greenbury الذي ركز على مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، والذي أوصى بالإفصاح الكامل عن المدفوعات للإدارة من رواتب ومكافآت.	Greenbury	1995
صدور تقرير Hampel الذي عني بحوكمة الشركات وجاء ليعيد النظر في نظام حوكمة الشركات في المملكة المتحدة من خلال شمول القانونين السابقين في هذا التقرير.	Hample	1998
صدور مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD لحوكمة الشركات في سنة 1999 والتي أصبحت حجر الأساس ومعيارا دوليا لوضعي السياسات والمستثمرين والشركات والآخرين أصحاب المصالح مع الشركات في جميع أنحاء العالم.	OECD	1999
استجابة للآزمات التي حدثت في العديد من الشركات الأمريكية صدر قانون Sarbanes- Oxley بعدما أقره الكونغرس الأمريكي كتشريع وتم فيه تحديد متطلبات جديدة بما في ذلك حوكمة تكوين لجان التدقيق وتحديد مسؤولياتها.	Sarbanes- Oxley Act	2002
إصدار نسخة 2004 من معايير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD واشتملت على مراجعة النسخة السابقة لمراعاة التطورات الأخيرة والخبرات في دول المنظمة وخارجها.	OECD	2004
إصدار نسخة 2008 من معايير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD وتضمنت على القواعد السابقة مدموجة بالخبرات العملية المشتركة التي تدعو جميع الأطراف للاضطلاع بمسؤولياتهم.	OECD	2008

المصدر: عمر عيسى فلاح المناصير، أثر تطبيق قواعد حوكمة الشركات على أداء شركات الخدمات المساهمة العامة الأردنية، رسالة ماجستير في المحاسبة والتمويل، جامعة الزرقاء، الأردن، 2013، ص 23.

## 2- تعريف الحوكمة.

تعددت التعاريف المقدمة لمفهوم الحوكمة ولا يوجد تعريف موحد لها، بحيث يعكس كل تعريف وجهة نظر مقدمه وفيما يلي بعض التعاريف:

عرفت مؤسسة التمويل الدولي (International Finance Corporation) IFC الحوكمة على أنها "النظام الذي يتم من خلاله إدارة الشركات والتحكم في أعمالها".<sup>1</sup>

تعريف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (Organization for Economic Cooperation and Development) OECD 1999: "حوكمة الشركات تؤطر مجموعة من العلاقات بين إدارة الشركة ومجلس إدارتها وحملة الأسهم وغيرهم من أصحاب المصالح، وهكذا فهي توفر الهيكل الذي من خلاله تحدد الأهداف والوسائل التي تساعد في بلوغها وتشخيص معايير الأداء اللازم لقياس مدى إنجاز هذه الأهداف".<sup>2</sup>

ومن خلال هذين التعريفين، يمكننا تعريف الحوكمة بأنها عملية تنظيم ومراقبة أعمال الشركات بما يضمن التوازن في تحقيق مصالح كافة الأطراف المرتبطة بالشركة لتعزيز أدائها وضمان استمراريته.

### ثانياً: محددات الحوكمة

هناك مجموعتان من المحددات يتوقف عليهما مستوى الجودة والتطبيق الجيد للحوكمة، وهما:

- **محددات خارجية:** وبضمن تنفيذ القوانين والقواعد التي تساعد على حسن إدارة الشركة.<sup>3</sup>

- **محددات داخلية:** وتشمل القواعد والأساليب التي تطبق داخل الشركات والتي تتضمن وضع هياكل إدارية سليمة توضح كيفية اتخاذ القرارات داخل الشركات وتوزيع مناسب للسلطات والواجبات بين الأطراف المعنية بتطبيق مفهوم حوكمة الشركات، مثل مجلس الإدارة والمساهمين وأصحاب المصالح، وذلك بالشكل الذي لا يؤدي إلى التعارض في المصالح بين هؤلاء الأطراف، بل يؤدي إلى تحقيق مصالح المستثمرين على المدى الطويل.<sup>4</sup>

1 - عائشة سلمى كحيلي، أثر تطبيق قاعدة حوكمة الشركات على جودة المعلومة المحاسبية والإفصاح المحاسبي - حالة مجموعة من المؤسسات الصناعية، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الوطني حول الحوكمة المحاسبية للمؤسسة (واقع، رهانات وآفاق)، جامعة أم البواقي، 8/7 ديسمبر 2010، ص3.

2 - طاهر محسن الغالبي وصالح مهدي العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل للنشر، ط 01، الأردن، 2005، ص249.

3 - مناوور حداد، حوكمة الشركات ودورها في التنمية الاقتصادية، المؤتمر العلمي الأول حول حوكمة الشركات ودورها في الإصلاح الاقتصادي، جامعة دمشق، 2008، ص6.

4 - محمد مصطفى سليمان، دور حوكمة الشركات في معالجة الفساد المالي والإداري، دراسة مقارنة، الدار الجامعية، 2008، 23-24.

ثالثا: مبادئ الحوكمة

نظرا للاهتمام المتزايد بمفهوم الحوكمة، حرصت العديد من الجهات على دراسته وتحليله ووضع مبادئ محددة لتطبيقه، ونذكر أهم هذه المبادئ التي جاءت بها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ( OECD ) ، حيث قامت بإنشاء فريق عمل متخصص لوضع تلك المبادئ.

وعموما تتمثل المبادئ الدولية لحوكمة الشركات حسب "OCED" لعام 2004 النواحي التالية:<sup>1</sup>

**1- ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات:** حيث تعمل الحوكمة على ضمان شفافية وكفاءة الأسواق المالية بما يتوافق مع حكم القانون، مع تحديد وتوزيع واضح للمسؤوليات بين مختلف الجهات الإشرافية والتنظيمية والتنفيذية.

**2- حقوق المساهمين:** يتعين أن يكفل إطار أساليب ممارسة حوكمة الشركات حماية المساهمين، حيث أن لهم حقوق ملكية معينة، وهي: الحق في تأمين طرق تسجيل الملكية، الحق في انتخاب أعضاء مجلس الإدارة، الحق في الحصول على نصيب من الأرباح، حق المشاركة في التصويت في الجمعيات العامة للمساهمين، الحق في نقل أو تحويل ملكية الأسهم، الحق في الحصول على مختلف المعلومات الضرورية المتعلقة بنشاط الشركة في الوقت المناسب وبصفة منتظمة.

**3- المعاملة المتكافئة للمساهمين:** تضمن الحوكمة تحقيق المساواة في معاملة كافة المساهمين، بما فيهم الأقلية والمساهمين الأجانب، حيث يجب أن يحصل الجميع على الحقوق نفسها، كما ينبغي أن تتوفر للجميع القدرة على الحصول على المعلومات.

**4- دور أصحاب المصالح في حوكمة الشركات:** يجب أن ينطوي إطار حوكمة الشركات على اعتراف بحقوق أصحاب المصالح التي تم إقرارها وفقا للقانون، وأن يعمل أيضا على تشجيع التعاون بينهم وبين الشركة، وتمكينهم من الاطلاع على المعلومات المطلوبة.

**5- الإفصاح والشفافية:** تضمن حوكمة الشركات تحقيق الإفصاح الدقيق وفي الوقت الملائم بشأن كافة المسائل الخاصة بتأسيس الشركة، وهذا بتوفير معلومات عن: النتائج المالية والتشغيلية للشركة، أهداف الشركة، أعضاء مجلس الإدارة، الرواتب والمزايا الممنوحة لكبار المسؤولين، و هياكل وسياسات حوكمة

<sup>1</sup> - أحمد رجب عبد الملك، دور حوكمة الشركات في تحديد السعر العادل للأسهم في سوق الأوراق المالية- دراسة تحليلية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، العدد (1)، المجلد 45، الإسكندرية، جانفي 2008، ص. 10.

الشركات. وجدير بالذكر أنه يجب إعداد ومراجعة المعلومات وكذا الإفصاح عنها بأسلوب يتفق ومعايير الجودة المحاسبية والمالية، وأيضا بمتطلبات عمليات المراجعة، بهدف إتاحة التدقيق الموضوعي للأسلوب المستخدم في إعداد القوائم المالية وصياغة التقارير المالية.

**6- مسؤوليات مجلس الإدارة:** يجب أن يتيح أسلوب ممارسة حوكمة الشركات الإرشادية الإستراتيجية لتوجيه الشركات، كما يجب أن يكفل المتابعة للإدارة التنفيذية من قبل مجلس الإدارة، وأن يضمن مساءلة مجلس الإدارة من قبل المساهمين.

### رابعاً: أهداف ومزايا الحوكمة

تهدف حوكمة الشركات العمل على مساءلة ومحاسبة ومحاربة الفساد الإداري والمالي في الشركة بكل صوره، وكذلك العمل بكل الوسائل المتاحة لجذب الاستثمارات المحلية والأجنبية سواء بالتشريعات او القوانين والامتيازات الممنوحة للمستثمرين، بالإضافة إلى تطبيق مبدأ الأخلاق الحميدة الجيدة والمعاملات الإنسانية والاقتصادية بين المتعاملين مع الشركات، فالجوانب الأخلاقية في عمل الشركات هي الأكثر ملائمة لدعم الحوكمة الجيدة والناجحة.

ومن أهم الأهداف التي تحققها حوكمة الشركات الجيدة مايلي:<sup>1</sup>

- 1 تحقيق الشفافية والعدالة وحماية حقوق المساهمين في الشركة، من خلال إيجاد ضوابط وقواعد وهيكل إدارية تمنح حق مساءلة إدارة الشركة أمام الجمعية العامة ، وبالتالي فرض الرقابة الجيدة على الأداء، ومحاربة الفساد والتصرفات غير المقبولة ماديا وإداريا وأخلاقيا.
- 2 تنمية الاستثمارات وتدفعها من خلال تعميق ثقة المستثمرين في أسواق المال ، وهو ما يساهم في تنمية المدخرات وتعظيم الربحية وإيجاد فرص عمل جديدة، وجذب الاستثمارات الأجنبية والمحلية.
- 3 مساعدة أصحاب القرار مثل المديرين ومجالس الإدارة على بناء إستراتيجية متطورة.
- 4 زيادة المعلومات والخبرات والمهارات نتيجة العمل بالحوكمة.

<sup>1</sup> - ابراهيم العيسوي، التنمية في عالم متغير، دراسة في مفهوم التنمية ومؤشراتها، القاهرة، دار الشروق 2003، ص36 .

المطلب الثالث: الالتزام الأخلاقي لحوكمة المؤسسات الجامعية.

تعتبر الجامعة منظمة أخلاقية<sup>1</sup>، فهي هيئة علمية تعنى أساساً ببناء البشر وتخرّج إطارات سامية تتصف بالعلم والأخلاق، وهو ما يحتم عليها توفير بيئة أخلاقية في التنظيم، وإلا عجزت عن النهوض برسالتها، فلا انفصال بين تحقيق رسالة الجامعة وبين التزامها بالأخلاق، ولا يكون منطقياً الزعم بأن الجامعة نجحت في هذه المهمة، في حين أن سلوكيات أعضائها غير منسجمة مع الأخلاق، لأن فاقده الشيء لا يعطيه.

ولضرورة ذلك، فقد عمل المشرع الجزائري على سن القوانين والتشريعات التي تسهم في توفير بيئة أخلاقية تلزم الجميع باحترامها، وذلك بتحديد حقوق وواجبات كل فرد من مستخدميها من خلال " القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"<sup>2</sup>، الذي حدد مجموعة الحقوق التي يتمتع بها الموظف العمومي في ظل العلاقات الوظيفية التي تربطه بالمؤسسة التي ينتمي إليها وباقي الأطراف الأخرى، وباعتبار الأستاذ الجامعي المكون الرئيس في الجامعة والذي تتخرج على يده النخبة التي تمثل إطارات الدولة فيما بعد، فقد خصّته بـ: "قانون الأستاذ الباحث"<sup>3</sup>، نظراً لخصوصية وظيفته، ودعم ذلك بميثاق أخلاقيات وآداب المهنة في الجامعة الجزائرية، سعى من خلاله إلى الرقي بهذه المهنة الشريفة إلى أعلى مستوياتها، وأضاف في مضمونه مجموعة من المبادئ والقواعد والحقوق والواجبات يلتزم بها الأستاذ والموظف والطالب على حد سواء، وكل خروج عنها أو مساس بها يعرضهم إلى متابعة تأديبية.

وقد أضاف المشرع إلى ميثاق أخلاقيات وآداب المهنة قانوناً خاصاً بمحاربة السرقة العلمية والغش في البحث العلمي الذي يعتبر المهمة الأساسية للأستاذ الجامعي، حيث أصدرت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي القرار رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016، الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها<sup>4</sup>، والقضاء على عمليات الانتحال وتزوير النتائج والغش في الأعمال العلمية في أي منشور علمي أو بيداغوجي.

<sup>1</sup> - د انتظار أحمد الشمري، إيهاب عبد الكريم الحلفي، أثر أخلاقيات العمل ومهارات المدراء الاستراتيجيين في الحوكمة الأكاديمية- دراسة استطلاعية لأراء عينة من تدريسيين كليات الإدارة والاقتصاد الحكومية في بغداد، مجلة الإدارة والاقتصاد، السنة 37، الجامعة المستنصرية، بغداد 2014، ص48.  
<sup>2</sup> - الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.  
<sup>3</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 130-08 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 3 مايو سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.  
<sup>4</sup> - قرار رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016، الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

أولاً: ميثاق أخلاقيات العمل في الجامعات:

تم تنصيب مجلس أخلاقيات و آداب المهنة الجامعية سنة 2005 من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وقد تم تكليف مجموعة من الجامعيين للنقاش حول طريقة سيره و عمله وعرض تجاربهم ودراسة الإمكانيات التي سخرت لتفعيل و بلورة هويته، قصد توطيد القيم الأخلاقية في الوسط الجامعي<sup>1</sup>.

وانبثق عن هذا المجلس في شهر أفريل من سنة 2010 ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية، واعتبر مرجعاً أساسياً يلتزم أعضاء الأسرة الجامعية، حرصاً منهم على ترقية الأخلاقيات والآداب الجامعية، باحترامه نصاً وروحاً.

وأكد الميثاق على مبادئ عامة مستمدة من المقاييس العالمية، وعلى قيم خاصة بمجتمعنا، يشترط أن تكون محركاً لمسعى التعلم في إطار أخلاقي ومنهجي يؤدي إلى إقرار سلوكيات وممارسات جامعية مثلى لتحقيق الأخلاقيات و الآداب في الوسط الجامعي. لذا يجب أن يكون بمثابة أداة للتعبئة ومرجعاً، إذ يشير إلى المبادئ الأساسية للحياة الجامعية، ويلهم القوانين و اللوائح التي سوف تنتج عنه.

**1 واجبات الأستاذ الجامعي المنبثقة عن ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية<sup>2</sup>:**

- احترام مبادئ ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية.
- التصرف بعناية وفعالية، وكفاءة، ونزاهة، واستقلالية، وأمانة، وحسن نية، خدمة للمصلحة العليا للمؤسسة الجامعية.
- التحلي بالضمير المهني، وعدم التعسف في استعمال السلطة التي تخولها له مهنته، وتكريس مبدأ الشفافية وحق الطعن.
- الامتناع عن كل أشكال التمييز، والعمل في جو من العدل والإنصاف.
- احترام أعمال البحث الخاصة بزملائه وذكر أسماء المؤلفين، لتجنب الوقوع في السرقة العلمية التي تعتبر من الأخطاء الجسيمة غير المبررة والتي يمكن أن تؤدي إلى الطرد.

<sup>1</sup> - أنظر موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، <https://www.mesrs.dz/ar/conseil-d-ethique1>، تاريخ الإطلاع 25 مارس 2017.

<sup>2</sup> - ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية، ص 4-6.



## 2- المبادئ الأساسية لميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية<sup>1</sup>:

### 1 النزاهة والإخلاص:

إن السعي لتحقيق الأمانة والنزاهة يعني رفض الفساد بجميع أشكاله، ولا بد أن يبدأ هذا السعي بالذات قبل أن يشمل الغير، وهكذا فإن تطوير آداب السلوك وأخلاقيات المهنة يجب أن يتجسد في ممارسات مثالية.

### 2- الحرية الأكاديمية:

لا يمكن تصور نشاطات التعليم والبحث في الجامعة دون الحرية الأكاديمية التي تعتبر الركن الأساسي لهذه النشاطات، فهي تضمن في كنف احترام الغير والتحلي بالضمير المهني، التعبير عن الآراء النقدية دون رقابة أو إكراه.

### 3 المسؤولية والكفاءة:

إن مفهومي المسؤولية والكفاءة متكاملين ويتعززان بفضل تسيير المؤسسة الجامعية تسييرا قائما على الديمقراطية والأخلاق، وعلى المؤسسة الجامعية أن تضمن التوازن الجيد بين ضرورة فعالية دور الإدارة، وتشجيع مساهمة الأسرة الجامعية بإشراكها في سيرورة اتخاذ القرار، مع التأكيد على أن المسائل العلمية تبقى من صلاحيات الأساتذة الباحثين دون سواهم.

### 4 الاحترام المتبادل:

يرتكز احترام الغير على احترام الذات، لذا يجب على أفراد الأسرة الجامعية الامتناع عن جميع أشكال العنف الرمزي والمادي واللفظي، وينبغي أن يعامل بعضهم بعضا باحترام وإنصاف، بصرف النظر عن المستوى الهرمي لكل واحد منهم.

### 5 وجوب التقيد بالحقيقة العلمية والموضوعية والفكر النقدي:

يرتكز السعي للمعرفة وتبليغها على مبدئين أساسيين يتمثلان في تقصي الحقيقة واعتماد الفكر النقدي. إن وجوب التقيد بالحقيقة العلمية يفترض الكفاءة، والملاحظة النقدية للأحداث، والتجريب، ومقارنة وجهات النظر، ووجاهة المصدر، والصرامة الفكرية، لذا يجب أن يقوم البحث العلمي على الأمانة الأكاديمية.

<sup>1</sup> - نفس المرجع، ص 2-3.

6 الانصاف:

تمثل الموضوعية وعدم التحيز شرط أساسي لعملية التقييم والترقية والتوظيف والتعيين.

7 احترام الحرم الجامعي:

تسهم جميع فئات الأسرة الجامعية بسلوكاتها في إعلاء شأن الحريات الجامعية حتى تضمن خصوصيتها وحصانتها، وتمتتع عن المحاباة، وعن تشجيع الممارسات التي قد تمس بمبادئ الجامعة وحرياتها وحقوقها، وعلى الأسرة الجامعية تجنب كل نشاط سياسي متحزب في رحاب الفضاءات الجامعية.

ثانيا: قانون الوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها:

يرتكز العمل الجامعي على البحث العلمي الذي يجب أن يتصف بالأمانة العلمية والتقيد بالحقيقة العلمية والموضوعية الأكاديمية، فلا بد على الأستاذ الباحث احترام أعمال البحث الخاصة بزملائه.

وعليه قامت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالتوقيع شهر جويلية 2016 على قرار يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها، واقترح جملة من التدابير التي من شأنها أن تسهم في محاربة مظاهر السرقة العلمية والغش في الأعمال العلمية الجامعية، وذلك من خلال التوعية وتكريس سلوكيات تركز على الجدية واحترام أداة البحث العلمي وأخلاقياته، وهي الغاية الأولى من القرار قبل اللجوء إلى التدابير العقابية، فالقرار يسعى إلى تحديد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية قبل حدوثها كما جاء في المادة الأولى منه<sup>1</sup>.

حيث ضمت هذه التدابير العناصر الآتية:

- التحسيس والتوعية.
- تأطير التكوين في الدكتوراه.
- الرقابة.
- انشاء مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية.
- العقوبات

<sup>1</sup> - قرار رقم 933 مؤرخ في 28 جويلية 2016، مرجع سابق، المادة الأولى، ص3.

وقد عرّف هذا القرار السرقة العلمية بأنها: " كل عمل يقوم به الطالب أو الأستاذ الباحث أو الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي أو الباحث الدائم أو كل من يشارك في عمل ثابت للانتحال وتزوير النتائج أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها أو في أي منشورات علمية أو بيداغوجية أخرى"<sup>1</sup>.

وذكر مجموع الأعمال التي يمكن اعتبارها سرقة علمية في النقاط الآتية:

- اقتباس كلي أو جزئي لأفكار أو نص أو فقرة أو مقطع من مقال منشور أو من كتب أو مجلات أو دراسات أو تقارير أو من مواقع الكترونية أو إعادة صياغتها دون ذكر أصحابها الأصليين.
- نشر نص أو مقال أو مطبوعة أو تقرير أنجز من هيئة أو مؤسسة واعتباره عملا شخصيا.
- الترجمة من إحدى اللغات إلى اللغة التي يستعملها الطالب والأستاذ دون ذكر المترجم والمصدر.
- قيام أي شخص بإدراج اسمه في بحث أو أي عمل علمي دون المشاركة في اعداده.
- استعمال أعمال الطلبة ومذكراتهم كمدخلات في الملتقيات الوطنية والدولية أو لنشر مقالات علمية.

يتجلى من خلال التطرق لميثاق الأخلاقيات و الآداب الجامعية و القرار الذي يحدد القواعد المتعلقة

بالوقاية من السرقة العلمية و مكافحتها. أن المشرع الجزائري سعى إلى تكريس مبادئ الحوكمة والتي لا تتعارض مع ما جاء في مضمون الوثيقتين، فنجد معظم المبادئ و المواد تعمل على محاربة الفساد الأخلاقي و الإداري داخل الجامعة بكل عناصرها سواء ما تعلق بالغش او السرقة العلمية او سوء الاخلاق والمعاملة مع باقي الأطراف ( طلبة، ادارة،...) وهو ما يؤكد السعي وراء تعديل أهداف و استراتيجيات الجامعة للتوافق مع مبادئ الحكومة ايماناً بان تطبيق الأخلاق يسهم في حوكمة الجامعة، وذلك من خلال تطبيق أساسيات ومبادئ الأخلاق داخل الحرم الجامعي وارساء قواعد الاحترام المتبادل ومحاربة الغش والسرقات العلمية.

والملاحظ أن مبادئ ميثاق الأخلاقيات و الآداب الجامعية تتداخل مع مبادئ الحوكمة مما يعني انهما

متاكملين فتطبيق الاخلاق داخل الجامعة يؤدي بالضرورة الى تحقيق مبادئ الحوكمة .

<sup>1</sup> - نفس المرجع، المادة 03، ص03.

## المبحث الثاني: الدراسات السابقة

من أجل الغوص جيدا في موضوع دور أخلاقيات الأعمال في تعزيز وإرساء مبادئ الحوكمة، لابد من التطرق لبعض الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع، باعتبارها عنصرا مهما في منهجية البحث العلمي والذي تنطلق منه دراسة أي موضوع وذلك من خلال إبرازها -الدراسات السابقة- وتوظيفها للاستفادة منها قدر الامكان.

وقد نال موضوعي أخلاقيات الأعمال والحوكمة بشكل منفصل حظا وافرا من الدراسات من طرف العديد من الباحثين، لكننا سنقتصر في عرضنا هذا على الدراسات التي تناولت الموضوعين معا والعلاقة بينهما ونذكر من هذه الدراسات التي تم تقسيمها في المطلبين الآتيين:

**المطلب الأول: الدراسات السابقة الوطنية.**

**المطلب الثاني: الدراسات السابقة الدولية.**

المطلب الأول: الدراسات السابقة الوطنية:

أولاً: دراسة الدكتور بريش عبد القادر والأستاذ حمو محمد ( 2009)، بعنوان: البعد السلوكي والأخلاقي لحوكمة الشركات ودورها في التقليل من آثار الأزمة المالية العالمية، مداخلة في إطار الملتقى العلمي الدولي حول الأزمة المالية والاقتصادية الدولية والحوكمة العالمية، السياسات والاستراتيجيات البديلة لعلاج الأزمة المالية والاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر.

هدفت هذه الدراسة الى إبراز أهمية الالتزام بمبادئ الحوكمة وتطبيق معاييرها في القضاء على الأزمات المالية والاقتصادية التي شهدتها كبرى الشركات والبنوك العالمية على غرار شركة انرون Enron وشركة ورلدكوم World com الأمريكيتين، وبنك مرل لنش Merrill Lynch وليمان برادرز Lehman Brothers الأمريكيين أيضاً.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن هناك ارتباط وثيق بين أخلاقيات الأعمال والحوكمة، حيث تشكل الأخلاق في منظمات الأعمال جوهر إطار الحوكمة، وأن الالتزام بأخلاقيات الأعمال يعمل على تكريس وتعزيز مبادئ الحوكمة باعتبار أن هذه الأخيرة تستمد مبادئها من أخلاقيات الأعمال.

كما توصلت الدراسة في تشخيصها الإجمالي لأسباب الأزمات المالية والاقتصادية العالمية، أن مرد ذلك يكمن في تغييب الضوابط الأخلاقية في المعاملات الحاصلة بين جميع الأطراف، حيث شاع الفساد الأخلاقي للقائمين على إدارة هذه الشركات والمؤسسات سواء من الجوانب المالية أو المحاسبية أو الادارية، وافتقاد الممارسة السليمة للرقابة وعدم الاهتمام بسلوكيات وأخلاقيات الأعمال وآداب المهنة، كل هذا يؤدي إلى تجاهل وإهمال تطبيق الحوكمة أو عدم تطبيقها بشكل سليم، في حين أن تطبيقها الجيد يهدف إلى مقاومة الفساد المالي والإداري بكل أشكاله وأن الأخلاق الحميدة هي الإطار المناسب لتدعيم هذا الهدف.

وكخلاصة عامة لنتائج هذه الدراسة فإنها ترى بأن القضاء على الأزمات المالية والاقتصادية أو محاولة التقليل من آثارها تستدعي الركون والخضوع للضوابط التي تفرضها أخلاقيات الأعمال والامتثال لمبادئ الحوكمة والتقييد بميثاقها والالتزام بمعايير الافصاح والشفافية حتى يستعيد النظام المالي العالمي عافيته واستقراره، وهو ما يؤكد وجود ارتباط وثيق ضمن علاقة تكاملية بين أخلاقيات الأعمال والحوكمة.

ثانياً: دراسة الطالبة كوثر بن الزاوي ( 2012)، بعنوان: دور أخلاقيات الأعمال في تحقيق حوكمة المؤسسات دراسة حالة وكالة التنظيم والتسيير العقاري الحضري بولاية ورقلة، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير فرع: تسيير المنظمات، تخصص: تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة.

كان الهدف من الدراسة تحديد العلاقة بين أخلاقيات الأعمال وحوكمة المؤسسات، ومعرفة مدى تجسيد مبادئ حوكمة المؤسسات وأخلاقيات الأعمال داخل المؤسسة المدروسة.

اختيرت في الدراسة عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة المتمثل في موظفي وكالة التنظيم والتسيير العقاري والمتكون من 110 موظف، واستعملت الباحثة طريقة الاستبانة في جمع المعلومات وقامت بتحليلها بالبرنامج الإحصائي Spss .

وتوصلت الباحثة الى النتائج الآتية:

- أن الجانب الأخلاقي للأعمال ليس فقط صورة لإيضاح ما هو صحيح أو خاطئ من الناحية الأخلاقية، ولكنها وسيلة للتسيير الجيد، فالالتزام الأخلاقي ينتج عنه آثار ربحية في الجانب الاقتصادي، كما أن احترام قواعد اللعبة الصحيحة والمتوازنة يؤسس بشكل قوي حقوق المؤسسة.

- أن الالتزام الأخلاقي للمؤسسات في تزايد مستمر، وذلك في ظل تنامي الوعي لدى العملاء وكل الفاعلين في المجتمع، ولا مفر إلا من أن تأخذ المؤسسات هذه الظاهرة بعين الاعتبار وتحاول أن تجد لها مكانة في المجتمع قبل وجودها في مجال الأعمال.

- تمثل حوكمة المؤسسات الكيفية التي تدار بها المؤسسات وتراقب من قبل جميع الأطراف ذات العلاقة بالمؤسسة، وبالتالي فهي تعتبر بمثابة الأداة التي تضمن كفاءة إدارة المؤسسة في استغلالها لمواردها ودراساتها للمخاطر، وهو ما يعتبر مؤشراً عن تحقي المؤسسة لأهدافها بالدرجة الأولى وأهداف الأطراف ذات العلاقة بها بالدرجة الثانية.

- إن العمل بمبادئ حوكمة المؤسسات باعتبارها جزء مهم لمحاربة الفساد يضمن بلوغ المؤسسات أهدافها من خلال حساسية تسييرها الإداري والمالي.

- يجب على كل الأطراف ذات المصلحة في المؤسسات سواء كانوا مستثمرين أو مساهمين أو مسيرين أن يضطلعوا بالدور المنوط بهم في ارساء مبادئ وقيم الأخلاق والنزاهة والتي هي الأساس لثقافة تحسين أداء المؤسسات في أنواع كل المؤسسات.

- إن ضعف نوعية المعلومات تؤدي إلى منع الإشراف والرقابة، وتعمل على انتشار الفساد وانعدام الثقة في المؤسسات وهو ما يستلزم وجود حوكمة المؤسسات وأخلاقيات الأعمال.

- تعتبر أخلاقيات الأعمال ركيزة من ركائز حوكمة المؤسسات، وهذا ما يبين العلاقة بينهما، أي أنه لا يمكن تطبيق حوكمة المؤسسات بمعزل عن أخلاقيات الأعمال، وهذا يعود للتداخل الموجود بين العنصرين.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة الدولية:

أولاً: دراسة الدكتور انتظار أحمد الشمري، والدكتور إيهاب عبد الكريم الحلفي ( 2014)، بعنوان: أثر أخلاقيات العمل ومهارات المدراء الاستراتيجيين في الحوكمة الأكاديمية، دراسة استطلاعية لآراء عينة من تدريسيين كليات الإدارة والاقتصاد الحكومية في بغداد، مقال علمي منشور في مجلة الإدارة والاقتصاد المحكمة، الصادرة عن كلية الإدارة والاقتصاد بالجامعة المستنصرية، العراق.

سعت الدراسة في هدفها الرئيسي إلى تحديد مساهمة تطبيق أخلاقيات الأعمال ومهارات المدراء الاستراتيجيين في تحقيق الحوكمة الأكاديمية (حوكمة الجامعات)، حيث قام الباحثان بإعداد استبيان تضمن مجموعة من الأسئلة المتمحورة فيما إذا كانت هناك علاقة ارتباط وتأثير بين متغيرات الدراسة التفسيرية (أخلاقيات الأعمال) و (مهارات المدراء الاستراتيجيين) ومتغيرات الاستجابة (الحوكمة الأكاديمية)، واختيرت عينة قصديهم مشكلة من 92 أستاذاً من هيئة التدريس في كليات الإدارة والاقتصاد الحكومية في بغداد، وتم تحليلها باستخدام البرنامج الحاسوبي SPSS والبرنامج الحاسوبي AMOS.

وقد أجاب الباحثان عن التساؤلين الرئيسيين لمشكلة البحث بنعم، حيث أكدوا أن هناك علاقة ارتباط وتأثير بين أخلاقيات العمل ومهارات المدراء الاستراتيجيين بالحوكمة الأكاديمية، وكذلك أثبتنا إمكانية تطويع نظام الحوكمة في المؤسسات الأكاديمية لمعالجة مظاهر الفساد من خلال تبني أخلاقيات العمل.

وقد خلصت الدراسة في آخرها إلى النتائج الآتية:

- تساهم أخلاقيات العمل بشكل مباشر ويقدر كبير في تطبيق الحوكمة الأكاديمية.
- اهتمام المؤسسات المبحوثة بالحوكمة الأكاديمية بشكل عام، دون الاهتمام بكل مبادئها بشكل منفصل.
- هناك التزام نسبي بمبادئ أخلاقيات العمل في المؤسسات المبحوثة.
- يجب على المؤسسات الجامعية باعتبارها معنية أساساً ببناء البشر وصقل شخصيتهم علمياً وأخلاقياً، أن تحرص على تنمية بيئة أخلاقية وتحقيق الالتزام الأخلاقي لمستخدميها.



- حققت أقوى علاقة بين أبعاد أخلاقيات العمل وأبعاد مهارات المدراء من خلال القيم والمهارة الإدارية، وهذا يعني ان امتلاك المدراء للقيم التنظيمية يعزز بدرجة عالية المهارات الإدارية باتجاه تطبيق الحوكمة الأكاديمية، وبخلاف القيم تنعدم الحوكمة أو تكون سالبة.
- حققت أقوى علاقة بين أبعاد أخلاقيات العمل والحوكمة الأكاديمية من خلال عنصري المواطنة والشفافية.
- إن للمواطنة دور مهم في تحقيق الحوكمة الأكاديمية، وبانعدامها تنعدم الحوكمة أو تكون سالبة.

ثانيا: دراسة الدكتور جون سوليفان، المدير التنفيذي لمركز المشروعات الدولية الخاصة، وألكسندر شكولنيكوف، مسؤول البرامج بمركز المشروعات الدولية الخاصة ( 2006 )، بعنوان أخلاقيات العمل: المكون الرئيسي لحوكمة الشركات، مركز المشروعات الدولية الخاصة، غرفة التجارة الأمريكية، واشنطن، الولايات المتحدة الأمريكية.

استهدفت الدراسة القضايا العامة المتعلقة بحوكمة الشركات، وتناولت بقدر من العمق أخلاقيات العمل، وطرحت المداخل المختلفة والإرشادات من أجل وضع ميثاق أخلاقي، وحاولت الدراسة تحديد الترابط المباشر بين أخلاقيات العمل والحوكمة لأن حوكمة المؤسسات تعنى بتحقيق القيم الجوهرية المتمثلة في الشفافية، المسؤولية، الإنصاف والمحاسبة، وهذه القيم تمثل أيضا مواضع اهتمام رئيسية بالنسبة لأخلاقيات العمل. خلصت الدراسة إلى أن القضية الرئيسية التي ينبغي النظر فيها هي: ما لحوكمة الشركات وأخلاقيات العمل من أهمية محورية في الحفاظ على اقتصاد السوق، وضمان إتمام الصفقات والمعاملات ليس فقط في بيئة اقليمية ولكن في بيئة متعددة الجنسيات كذلك، باعتبار أن الأخلاق داخل العمل تشكل جوهر إطار حوكمة الشركات.

واعتبر الباحثان الأخلاق حلا لإحدى مشاكل التنمية الرئيسية، وهي الانتقال من اقتصاد المقايضة إلى اقتصاد يمكن في ظلّه إجراء الصفقات على مدار الزمان والمكان. حيث أشارا إلى أنه في البلدان والشركات التي تنخفض فيها المعايير الأخلاقية ومعايير التشريع القانوني بل ومستور العمل، ترتفع فيها بشكل كبير تكاليف إبرام التعاقدات. ومن ثم تصبح أخلاقيات العمل أساسية لضمان الالتزام بتلك التعاقدات مما يحافظ على إنخفاض تكاليف ممارسة الأعمال ويحسن من تدفق رأس المال إلى الأسواق الناشئة.

ثالثا: دراسة الدكتور إبراهيم الشيخ مبارك (2015)، بعنوان:

**"The Relationship between Corporate Governance and Business Ethics in Saudi Listed Banks"** ، جامعة DUNDEE ، المملكة المتحدة.

هدفت الدراسة الى تحديد العلاقة بين حوكمة الشركات وأخلاقيات العمل في البنوك السعودية المدرجة في المملكة العربية السعودية باستخدام إطار محاسبي ومن خلال دراسة تصورات مجموعات أصحاب المصلحة الرئيسيين.

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام طريقتين: المقابلات شبه المنظمة والاستبيان.

وأظهرت النتائج أن حوكمة الشركات تعتبر الآن من أهم مفاهيم البنوك السعودية والقطاع المالي في البلاد بشكل عام. ومع ذلك، هناك آراء مختلفة بشأن كفاية وفعالية قوانين حوكمة الشركات. فهناك علاقة قوية بين حوكمة الشركات وأخلاقيات العمل، الامر الذي له تأثير إيجابي على ممارسات الحوكمة في البنوك، على الرغم من أن أي تطورات ذات مغزى في المعايير الاخلاقية تتطلب تفويض المبادئ الأساسية.

رابعا: دراسة الدكتور DAVID COLLIER (2013)، بعنوان:

**"Corporate Governance & Business Ethics Dissertation submitted in partial fulfilment of the requirement for the MSc"** ، كلية الإدارة، جامعة لندن ، المملكة المتحدة.

هدفت الدراسة الى البحث عن وجود علاقة بين أخلاقيات الأعمال وممارسة الحوكمة في الشركات، وتحديد أهمية أخلاقيات الاعمال في تجسيد ممارسات الحوكمة في المنظمات حيث تشير النتائج إلى عدم وجود تعريف واضح لأخلاقيات الاعمال للشركات كما يطرح الباحث الحاجة إلى مزيد من الدراسات لمعالجة عدم وجود مفهوم و تعريف واضح للحوكمة للحد من مخاطر الوكالة.

## خلاصة الفصل الأول

تبعاً لما جاء في هذا الفصل، من دراسة لأخلاقيات العمل وما تضمنته من مبادئ ودورها في حوكمة المؤسسات بصفة عامة والمؤسسات الجامعية بصفة خاصة، نجد أن هناك ارتباطاً وثيقاً بينهما، وإمّا مبادئها (أخلاقيات العمل والحوكمة) متوافقان إلى حد كبير، فتطبيق مبادئ وعناصر أخلاقيات العمل في المنظمات يؤدي بالضرورة الحتمية إلى حوكمتها.

إن حوكمة الجامعات تتطلب وضع ميثاق أخلاقي تنتهجه ويلتزم الجميع بتطبيقه سعياً في الوصول إلى إقرار الحوكمة وتحقيق القيم الجوهرية الخاصة بها.

# الفصل الثاني

## الدراسة الميدانية

## تمهيد

بعدما تم استعراض الإطار النظري لمتغيرات الدراسة، يأتي هذا الفصل لإسقاط ما تم دراسته نظريا على كلية الآداب واللغات بجامعة تبسة و ذلك من أجل الإجابة على دور أخلاقيات الأعمال في إرساء وتعزيز مبدأ الحوكمة وذلك من خلال القيام بمقابلة عميد الكلية ورؤساء الأقسام وتوزيع استبيان يحتوى مبادئ تشكل متغيرات الدراسة وتحليله بواسطة البرنامج الإحصائي IBM SPSS STATISTICS 20.

وعليه قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

**المبحث الأول:** ويأتي بتعريف الجامعة عموما وكلية الآداب واللغات خصوصا و تقديم هيكل تسييرها الإداري وهيكل تسييرها البيداغوجي .

**المبحث الثاني:** تم التطرق فيه إلى المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية ثم تحليل وتفسير نتائج الدراسة بناء على الأدوات المستعملة فيها.

## المبحث الأول: تقديم عام لكلية الآداب و اللغات بجامعة تبسة

سيتم التطرق في هذا المبحث إلى نشأة جامعة تبسة من ملحقة ثم مركز جامعي إلى غاية ترقيتها إلى مصاف جامعة من ثم التطرق بصفة خاصة إلى تقديم كلية الآداب واللغات حالة الدراسة.

### المطلب الأول: تقديم الكلية

#### أولاً: نشأة جامعة تبسة:

ترجع نشأة جامعة تبسة إلى سنة 1985 ، و هي سنة تأسيس المعاهد الوطنية للتعليم العالي في تخصصات علوم الأرض و الهندسة المدنية و المناجم ، و كنتيجة للتطور الذي حصل في منظومة التعليم العالي و كذا في التخصصات و عدد الطلبة جاءت نشأة المركز الجامعي للشيخ العربي التبسي سنة 1995، ثم في افتتاح السنة الجامعية 2009/2008 تم الإعلان عن ترقية هذا الأخير إلى مصاف جامعة، ثم جاء المرسوم التنفيذي رقم 08-09 الصادر بتاريخ 04 جانفي 2009 كإعلان رسمي عن ميلاد جامعة تبسة .

ضمت الجامعة في بداية نشأتها خمس كليات :

-كلية الآداب و اللغات و العلوم الإنسانية والاجتماعية.

-كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير .

-كلية الحقوق و العلوم السياسية.

-كلية العلوم الدقيقة و علوم الطبيعة و الحياة.

-كلية العلوم والتكنولوجيا.

#### ثانياً: التكوين بالجامعة:

اعتمدت الجامعة منذ الموسم الجامعي 2006/2005 المخطط الجديد للتعليم العالي ل.م.د (ليسانس، ماستر، دكتوراه) بتوجيه من وزير التعليم العالي و البحث العلمي، المتعلقة بتطبيق إصلاحات جديدة تعتبر ضرورية تسمح بالاستجابة إلى التحديات العالمية في مجال التعليم العالي و البحث العلمي، وكذا تتيح الفرصة لمواكبة التطورات السريعة في ميدان العلوم والتكنولوجيا . وتطبيقا لمخطط الإصلاحات الجديدة و

التكوين العالين، اتجهت جامعة تبسة نحو فتح ميادين جديدة في نظام ل م.د بشكل دوري كل موسم جامعي، وهي اليوم تغطي أغلب ميادين التكوين التي اعتمدها الوزارة الوصية.

ونتيجة للعدد الهائل لمجموع للطلبة المسجلين وكذا التخصصات والتباين في المسارات التعليمية، تم فصل كلية الآداب واللغات والعلوم الإنسانية و الاجتماعية إلى كئيتين: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وكلية الآداب واللغات.

### ثالثا: نشأة كلية الآداب و اللغات

عرفت كلية الآداب واللغات تطورا نوعيا من ناحية الميادين المتاحة وعدد الطلبة المسجلين منذ بداياتها سنة 1999 حيث كانت تمثل قسم الآداب واللغة العربية بالمركز الجامعي الشيخ العربي التبسي وعرفت سنة 2007 تسمية القسم بمعهد الآداب واللغات.

في جويلية 2009 وبعد ارتقاء المركز الجامعي إلى مصاف جامعة تم دمج معهدي الآداب واللغات ومعهد العلوم الإنسانية و الاجتماعية ليكون بذلك الميلاد الرسمي لكلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية وقد ضمت الكلية أربعة أقسام:، قسم اللغة والأدب العربي قسم الآداب واللغات الأجنبية، قسم العلوم الإنسانية وقسم العلوم الاجتماعية .

وفي أكتوبر 2012 صدر مرسوم تنفيذي بفصل الكلية إلى: كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية وكلية الآداب واللغات.

تضم الكلية حاليا ثلاثة أقسام : قسم اللغة والأدب العربي وقسم الآداب واللغة الفرنسية وقسم الآداب واللغة الانجليزية وقد بلغ التعداد الإجمالي للطلبة المتمدرسين على مستوى الكلية للسنة الدراسية 2016/2017 4159 طالبا موزعين على مختلف الأقسام يؤطّهم 112 أستاذا في مختلف التخصصات والميادين.

- قسم اللغة و الأدب العربي : يضم 2684 طالبا منهم 1720 في طور الليسانس موزعين على ثلاث مسارات ( 1- دراسات أدبية 2- دراسات نقدية 3- دراسات لغوية ) ، كما يضم القسم 964 طالبا في طور الماستر موزعين على تخصصات عديدة.

- قسم الآداب و اللغة الفرنسية : يعرف القسم نموا في عدد التخصصات المفتوحة في كل من الطورين الليسانس والماستر ، وقد بلغ عدد الطلبة المسجلين للسنة الدراسية الحالية 1051 طالبا منهم 653 في طور الليسانس و 398 في طور الماستر.

- قسم الآداب و اللغة الانجليزية : بلغ عدد الطلبة القسم المسجلين في القسم 424 طالبا ، يتوزعون على طورين في تخصص English language : طور الليسانس 362 طالبا و طور الماستر 62 طالبا .

#### الهيكل البيداغوجية للكلية:

تعد الكلية بهيكلها البيداغوجية صرحا أدبيا و فكريا حيث تملك 04 مدرجات بسعة 1540 طالبا و 30 قاعة للأعمال التطبيقية بسعة 1116 طالبا بالإضافة إلى قاعات المحاضرات .

#### المكتبة:

والتي تجمع بين رفوفها مجموعة هامة من الكتب والمراجع في مختلف التخصصات والميادين في الآداب و اللسانيات و مختلف اللغات أي ما يعادل 13000 عنوان في تخصصات متعددة يمكن للطلاب الاطلاع عليها عبر الإعارة الخارجية أو في قاعات المطالعة الداخلية في 43000 نسخة .

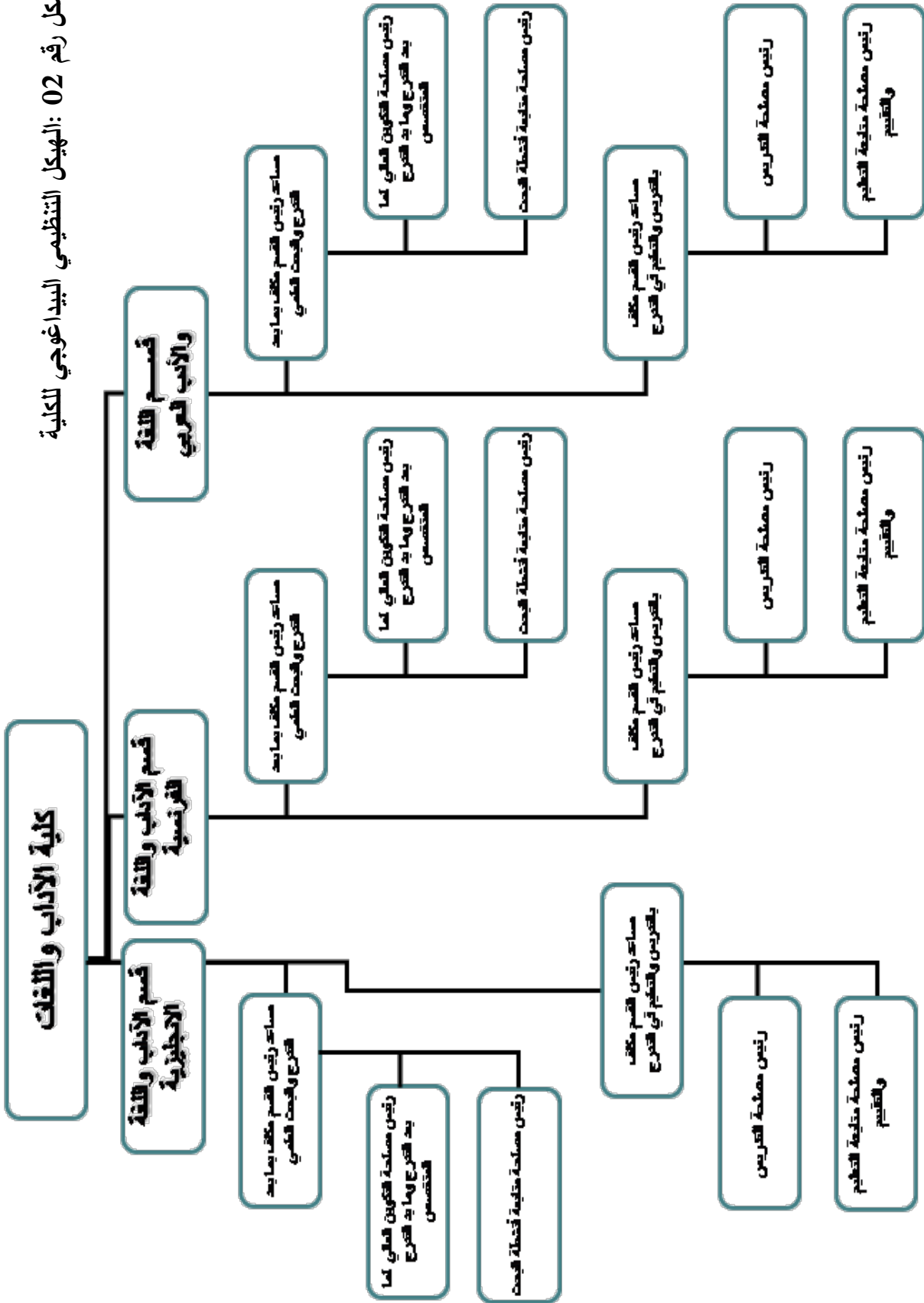
#### قاعات الإعلام الآلي:

تمتلك الكلية مخبرا للغات يتكون من ثلاث قاعات جهزت كل منها بـ 15 جهاز حاسوب كما تحتوي القاعات على نظام صوتي للمخاطبة و الاستماع، بالإضافة إلى 4 قاعات للإعلام الآلي مجهزة لتكوين الطلبة قصد الاستفادة من تقنيات العصر.



المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي البيداغوجي للكلية

الشكل رقم 02: الهيكل التنظيمي البيداغوجي للكلية



أولاً: عمادة الكلية :

عميد الكلية هو الهيئة المسؤولة عن إدارة الكلية و تسيير مواردها البشرية و المالية ، و يتولى بهذه الصفة المهام التالية :

- تعيين مستخدمى الكلية الذين لم تتقرر طريقة أخرى لتعيينهم
- يتولى السلطة السلمية و يمارسها على جميع المستخدمين الموضوعين تحت سلطته
- يحضر اجتماعات مجلس الكلية
- يعد التقرير السنوي لنشاط الكلية و يرسله إلى رئيس الجامعة بعد المصادقة عليه من قبل مجلس الكلية.

- يساعد عميد الكلية في أداء مهامه نائبين بالإضافة إلى الأمين العام للكلية و مسؤول مكتبة الكلية ورؤساء الأقسام

ثانياً: نواب العميد:

يعين نواب العميد بقرار من وزير التعليم العالي و بناء على اقتراح من العميد و بعد اخذ رأي رئيس الجامعة.

- 1- نائب العميد مكلف بالدراسات و المسائل المرتبطة بالطلبة و يعتبر المسؤول عن إدارة شؤون الطلاب في الكلية و تتحدد مهامه و صلاحياته على النحو التالي:
- ضمان تسيير و متابعة تسجيلات طلبة التدرج.
  - متابعة سير أنشطة التعليم و أخذ أو اقتراح على العميد كل إجراء من أجل تحسينه.
  - مسك القائمة الاسمية و الإحصائية للطلبة.
  - جمع الإعلام البيداغوجي لفائدة الطلبة و معالجته و نشره.

ويوضع تحت سلطته المصالح التالية: مصلحة التدريس، مصلحة التعليم و التقييم ، مصلحة الإحصائيات و الإعلام و التوجيه.

2- نائب العميد مكلف بالدراسات ما بعد التدرج والبحث العلمي و العلاقات الخارجية والتظاهرات العلمية:

ويتكفل بالمهام الآتية:

- متابعة سير امتحانات الالتحاق بما بعد التدرج
- السهر على سير مناقشة المذكرات و أطروحات ما بعد التدرج
- متابعة سير أنشطة البحث العلمي
- تنفيذ برامج تحسين مستوى الأساتذة وتجديد معلوماتهم
- متابعة سير المجلس العلمي للكلية و المحافظة على أرشيفه

ويوضع تحت سلطته المصالح التالية : مصلحة متابعة التكوين فيما بعد التدرج ، مصلحة متابعة أنشطة البحث، مصلحة التعاون والعلاقات الخارجية

ثالثا: المجلس العلمي للكلية:

يتكون المجلس العلمي للكلية من عميد الكلية بالإضافة إلى نواب العميد و رؤساء الأقسام و رؤساء المجالس العلمية للأقسام و مديري مخابر البحث إن وجدت ، كما ينضم إلى كل هؤلاء مسؤول مكتبة الكلية و عضوين منتخبين من هيئة التدريس للكلية .

يتمحور دور المجلس العلمي للكلية في إبداء آراء و توصيات تتعلق ب :

- تنظيم التعليم و محتواه و اقتراح برامج و أشغال البحث العلمي.
- اقتراح إنشاء أقسام أو شعب و وحدات ومخابر للبحث العلمي أو غلقها.
- اقتراحات فتح شعب ما بعد التدرج و تمديدتها أو غلقها و تحديد عدد المناصب المطلوبة.
- اعتماد مواضيع البحث في ما بعد التدرج كما يقترح لجان لمناقشتها.
- اقتراح لجان التأهيل الجامعي.
- دراسة حصائل النشاطات البيداغوجية و العلمية التي يرسلها عميد الكلية إلى رئيس الجامعة مرفقة بآراء المجلس و توصياته.

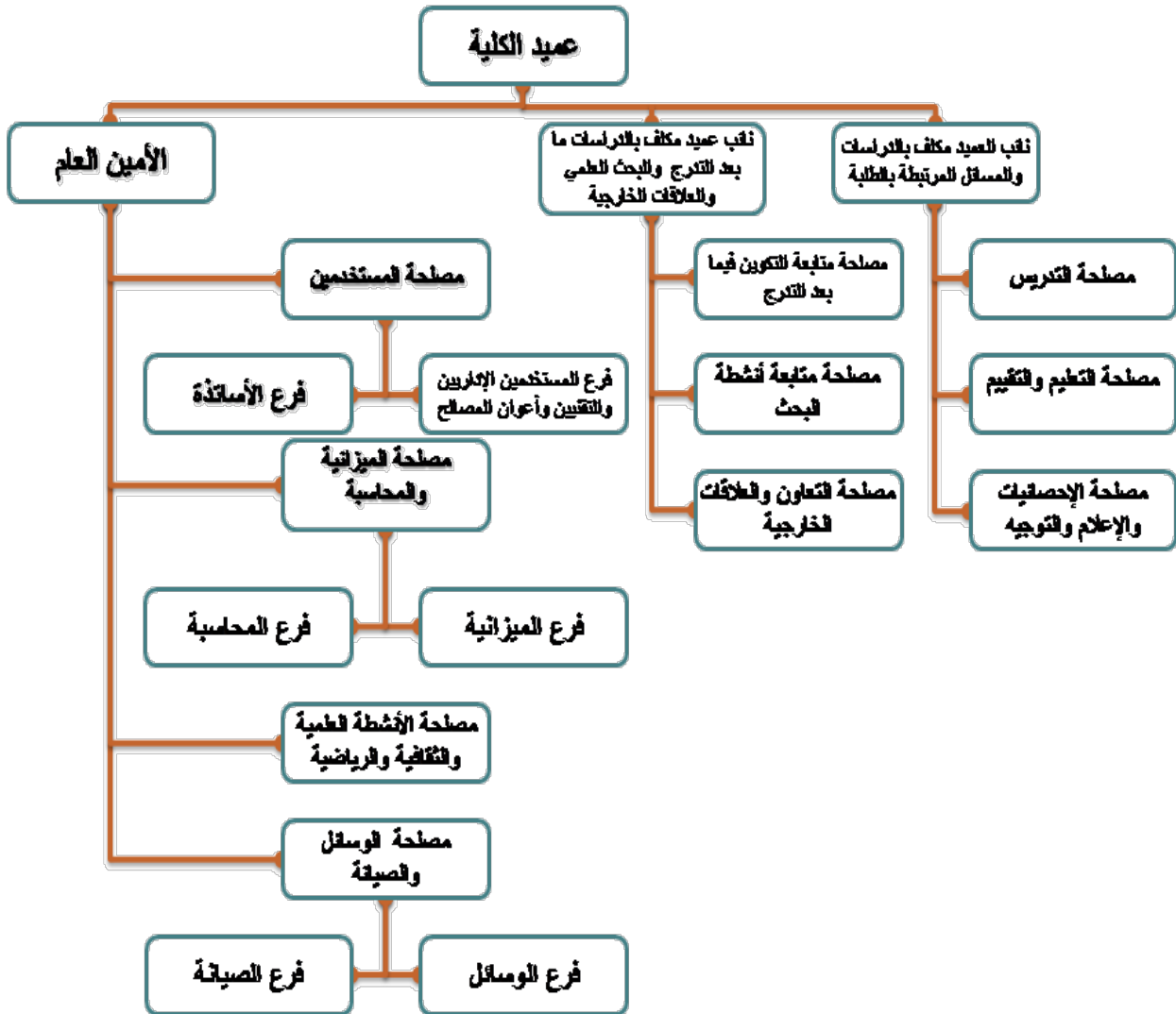
رابعاً: الأقسام:

- رئيس القسم: وهو مسؤول عن السير البيداغوجي والإداري للقسم ويمارس السلطة السلمية على المستخدمين الموضوعين تحت مسؤوليته.
- مساعد رئيس القسم للتدريس والتنظيم في التدرج: يشرف على مصلحة التكوين العالي لما بعد التدرج وما بعد التدرج المتخصص و مصلحة متابعة أنشطة البحث
- مساعد رئيس القسم مكلف بما بعد التدرج و البحث العلمي: يشرف على مصلحة التدريس التابعة للقسم و مصلحة متابعة التعليم والتقييم

خامساً: مكتبة الكلية:

- ويضطلع بمهام تسييرها مسؤول المكتبة ويمارس السلطة السلمية على المستخدمين الموضوعين تحت مسؤوليته

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي الإداري للكلية



الشكل رقم 03: الهيكل التنظيمي الإداري للكلية

الأمانة العامة: تضطلع الأمانة العامة للكلية بمهام عديدة ترتبط كلها بالتسيير الإداري والإشراف وضمان السير الحسن للعمل داخل الكلية، حيث تكلف بالمهام الآتية:

- تحضير مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية للكلية وضمان تنفيذه .

- تسيير المسار المهني لمستخدمي الكلية .

- ضمان تسيير الأرشيف وتوثيق الكلية والمحافظة عليها .

- تحضير مشروع ميزانية الكلية وضمان تنفيذه .
- ترقية الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية لفائدة الطلبة بالتنسيق مع الهيئات المعنية لمديرية الجامعة .
- تسيير الوسائل المنقولة والعقارية للكلية والسهر على صيانتها.
- وتشمل الأمانة العامة للكلية التي يلحق بها مكتب الأمن الداخلي المصالح الآتية :
- **مصلحة المستخدمين:** وتشمل مصلحة المستخدمين فرعين. فرع الأساتذة, وفرع المستخدمين الإداريين والتقنيين وأعاون المصالح.
- **مصلحة الميزانية والمحاسبة:** وتشمل فرعين . فرع الميزانية , وفرع المحاسبة .
- **مصلحة الوسائل والصيانة:** وتشمل فرعين . فرع الوسائل , وفرع الصيانة .
- **مصلحة الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية.**

المبحث الثاني : منهجية الدراسة الميدانية

تمت الدراسة الميدانية على هيئة التدريس بكلية الآداب واللغات بجامعة تبسة حيث اعتبرت هي مجتمع الدراسة، وتم تحديد متغيراتها وعرض و تحليل مختلف النتائج والتي تعتبر أهم مرحلة في إعداد البحث لأنها تتعلق بجمع معطيات إحصائية مرتبطة مباشرة بموضوع البحث حسب تواجدها في الميدان (توزيعها، عددها، نوعها...) والتي تتناسب مع زمن إعداد البحث.

المطلب الأول: مجتمع الدراسة وأدوات جمع البيانات

أولاً: تحديد مجتمع الدراسة:

يتكون من أساتذة الكلية بمختلف الاختصاصات التي تضمنها الكلية والمقدّر عددهم بـ 112 أستاذ موزعين على مختلف الأقسام، ولقد تم الاعتماد على دراسة مسحية شاملة وتم توزيع الاستمارات على جميع الأساتذة .

ثانياً : تحديد أدوات الدراسة :

بعد استكمال كل المعطيات والمعلومات المرتبطة بموضوع البحث سواء على المستوى النظري أو المعطيات الإحصائية، تم التطرق إلى فرزها، تصنيفها وتحليلها لتوضح دور أخلاقيات العمل في إرساء وتعزيز مبادئ الحوكمة، لذلك كان الغرض الأساسي من التحليل هو عرض نتائجه في عدة أشكال: مصفوفات، جداول، رسوم بيانية،... لأجل دعم المناقشة والنتائج، وهذا ما يساعد في تفسير الكثير من الظواهر التي يسعى البحث لتحليلها ولربط عناصرها مع بعضها البعض.

ومن أجل توضيح مختلف المتغيرات المرتبطة بدور أخلاقيات العمل في إرساء وتعزيز مبادئ الحوكمة من خلال التمثيل الخطي، المساحي وحتى النقطي، اعتماداً على المتغيرات البصرية باستخدام القوانين الإحصائية (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط،...)، وذلك بواسطة برامج إحصائية استدعت الحاجة إليها تكوين ذاتي من أجل استخدامها نذكر منها

IBM SPSS

STATISTICS 20

وبغرض إتمام عمليات البحث تم الاستعانة بمجموعة من الأساليب اللازمة للدراسة، وللتأكد من صحة الفرضيات تم استعمال الاستمارة كأداة للدراسة من خلال مجموعة من الأسئلة المتدرجة والمتسلسلة بالاعتماد على لغة بسيطة حيث اشتملت الاستمارة على البيانات الشخصية لمجتمع الدراسة (الجنس، العمر، التخصص، الرتبة، الوظيفة، الخبرة المهنية) وثلاثة محاور عبّر المحور الأول عن أخلاقيات العمل حيث شمل 5 فقرات، أما المحور الثاني فقد تم تخصيصه للحوكمة الجامعية وهذا من خلال 5 فقرات أيضاً، أما المحور الثالث والأخير فقد تم تخصيصه لدور أخلاقيات العمل في تعزيز مبادئ الحوكمة وهذا من خلال 5 فقرات.

وبالتالي كان مجموع العبارات المكونة للاستمارة 15 عبارة، تم إفراغها وفق مقياس «ليكارث الخماسي» المعتمد إحصائياً والذي يأخذ الدرجات الآتية: موافق بشدة ( 01 درجة)، موافق ( 02 درجة)، محايد (03 درجات)، غير موافق (04 درجات)، غير موافق بشدة (05 درجات).

ولتحديد طول خلايا مقياس ليكارث الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) تم حساب المدى  $(5 - 1) = 4$  و من ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية  $(5/4 = 0.8)$  وبعد ذلك إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي الواحد الصحيح وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

- من 1 إلى أقل من 1.8

- من 1.81 إلى 2.61

- من 2.62 إلى 3.42

- من 3.43 إلى 4.23

- من 4.24 إلى 5

و قد تم وضع معيار الحكم على النتائج وفق مقياس ليكارث الخماسي كالاتي:

- من 1 إلى أقل من 1.8: موافق بشدة وهذا يعني أنه إذا كان المتوسط الحسابي للعبارة بين القيمتين السابقتين فإن النتيجة تعني أنها متوفرة بصفة مرتفعة جداً.

- من 1.81 إلى أقل من 2.61: موافق ويعني أنه إذا كان المتوسط الحسابي للعبارة بين القيمتين السابقتين فإن النتيجة متوفرة بصفة مرتفعة.



- من 2.62 إلى 3.24: محايد ويعني أنه إذا كان المتوسط الحسابي للعبارة بين القيمتين السابقتين فإن النتيجة متوفرة بصورة متوسطة.
- من 3.43 إلى 4.23 غير موافق ويعني أنه إذا كان المتوسط الحسابي للعبارة بين القيمتين السابقتين فإن النتيجة متوفرة بصورة منخفضة.
- من 4.24 إلى 5 غير موافق بشدة ويعني أنه إذا كان المتوسط الحسابي للعبارة بين القيمتين السابقتين فإن النتيجة متوفرة بصورة منخفضة جدا.

### ثالثا : تطبيق أدوات الدراسة

#### 1- أدوات البحث : وتتمثل في:

أ- المقابلة : تم إجراء مقابلات مع الأساتذة ، من أجل معرفة نظام العمل داخل الكلية و الظروف المحيطة به.

ب- الإستبانة : تم تصميم الاستبيان من أجل جمع البيانات اللازمة لاختبار فرضيات الدراسة وتتكون من قسمين:

-القسم الأول : يحتوي على البيانات الشخصية و الوظيفية للمبحوثين (الجنس، السن، التخصص، الرتبة، الوظيفة، الخبرة المهنية).

- القسم الثاني : ويحتوي على متغيرات الدراسة و يتضمن 15 عبارة ، وذلك كمايلي:

- بُعد أخلاقيات العمل: تمثله العبارات المرقمة من 01 إلى 05.
- بُعد الحوكمة الجامعية: تمثله العبارات المرقمة من 06 إلى 10.
- بُعد دور أخلاقيات العمل في تعزيز مبادئ الحوكمة : تمثله العبارات المرقمة من 11 إلى 15.

#### 2- أساليب المعالجة الإحصائية

أ- إجراءات جمع البيانات: تم القيام بالإجراءات التالية لتطبيق الاستمارة :

-الحصول على الموافقة لإجراء الدراسة حيث امتدت فترة توزيع الاستمارات وتحليلها بين شهري مارس و أبريل 2017.

- تقديم 112 استبيان.
- جمع الاستثمارات من أفراد عينة الدراسة حيث تم استرجاع 92 استثماراً أي ما نسبته 82.14% من مجتمع الدراسة.
- يعود سبب عدم استرجاع 20 استثماراً استبيان ما يعادل 17.86% من مجتمع الدراسة لعوامل خارجة عن النطاق كوجود بعض الأساتذة في ترميزات قصيرة المدى مثلاً.

جدول رقم (01): الاستثمارات الموزعة على مجتمع الدراسة

عدد الاستثمارات الموزعة على مجتمع الدراسة	112 استثماراً
عدد الاستثمارات المسترجعة	92 استثماراً
عدد الاستثمارات التي لم يتم التمكن من استرجعها	20 استثماراً

المصدر: تحقيق الباحثين شهري مارس، أبريل 2017

رابعاً: أساليب المعالجة الإحصائية:

1 التكرارات والنسب المئوية: حيث استخدمت في وصف خصائص عينة الدراسة، وتحسب بالقانون التالي:

2 معامل ألفا كرونباخ : تم استخدامه لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة ويعبر عنه بالمعادلة الآتية:

3 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري : حيث أن الانحراف المعياري عبارة عن مؤشر يقيس مدى التشتت في التغيرات، وبحسب بالعلاقة الآتية:

**1 معامل ارتباط بيرسون:** تم استخدامه لتحديد مدى ارتباط متغيرات الدراسة ببعضها.

$$r = \frac{\sum (X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{\sqrt{\sum (X - \bar{X})^2} \sqrt{\sum (Y - \bar{Y})^2}}$$

خامسا: صدق وثبات أداة الدراسة:

قبل عملية التحليل واستخلاص النتائج، يجب التأكد من مدى صدق وثبات العبارات التي تضمنتها الاستمارة حتى تكون النتائج ذات مصداقية وأكثر واقعية.

**1 صدق أداة الدراسة:**

لمعرفة مدى اتساق عبارات الاستمارة وصدقها، تم حساب معامل الارتباط **Person Correlation** بين كل محور وآخر.

الجدول رقم (02): معامل ارتباط بيرسون بين كل محور وآخر

المحور 3	المحور 2	المحور 1	المحاور
0.523	0.540	1	معامل ارتباط بيرسون المحور 1
0.683	1	0.540	معامل ارتباط بيرسون المحور 2
1	0.683	0.523	معامل ارتباط بيرسون المحور 3

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج برنامج SPSS.

يتضح من الجدول أعلاه أن قيم معامل ارتباط بيرسون بين كل محور وآخر موجبة وهذا ما يشير إلى أن جميع محاور الإستبانة تتمتع بدرجة صدق مرتفعة.

2 ثبات أداة الدراسة:

• معامل ألفا كرونباخ:

لقياس ثبات استمارة الدراسة تم استخدام ألفا كرونباخ **Cranbach Alpha** حيث أصغر قيمة مقبولة هي 0.6 وأفضل قيمة تكون بين 0.7 و 0.8 وكلما تزيد تكون أفضل، وجاءت نتيجة معامل ألفا كرونباخ، هي: 0.784

يلاحظ أن قيمة ألفا كرونباخ تتمتع بدرجة مقبولة من الثبات ويمكن الاعتماد عليها في التحليل.

المطلب الثاني: عرض نتائج الدراسة وتحليلها

أولاً : تحليل النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية:

1. توزيع مجتمع الدراسة حسب الرتبة : بعد إحصاء عدد أساتذة الكلية تم تقسيمهم حسب الرتبة إلى خمس رتب كما يبينه الجدول التالي:

الجدول رقم (03) : توزيع مجتمع الدراسة حسب الرتبة

الرتبة	التكرار	النسبة %
أستاذ مساعد ب	8	8.70
أستاذ مساعد أ	56	60.87
أستاذ محاضر ب	14	13.04
أستاذ محاضر أ	11	9.78
أستاذ	4	7.61
المجموع	92	% 100

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على النتائج المتحصل عليها من الاستمارة

يتضح من خلال الجدول السابق أن عدد الأساتذة المساعدين قسم أ يمثل أكبر نسبة والمقدر بـ 60.87 % وهذا بسبب العراقيل التي يتعرض إليها الأساتذة في مناقشة أطروحات الدكتوراه .

2. توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس : في هذه الخطوة تم تقسيم الأساتذة حسب الجنس وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (04): توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
71.74	66	ذكر
28.26	26	أنثى
100	92	المجموع

المصدر : من إعداد الطلبة بالاعتماد على النتائج المتحصل عليها من الاستمارة.

حيث يتضح من خلال هذا الجدول أن نسبة 71.74 % من أساتذة الكلية من جنس الذكور بينما 28.26 % منهم إناث .

3. توزيع مجتمع الدراسة حسب العمر : في الجدول التالي تم توزيع مجتمع الدراسة حسب العمر

الجدول رقم (05) : توزيع مجتمع الدراسة حسب العمر

النسبة %	التكرار	العمر
8.7	8	أقل من 30 سنة
32.6	30	من 30 إلى 40 سنة
42.4	39	من 40 إلى 50 سنة
16.3	15	أكثر من 50 سنة
<b>% 100</b>	<b>92</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على النتائج المتحصل عليها من الاستمارة

يتضح من خلال الجدول السابق أن أعلى نسبة للأساتذة تتراوح أعمارهم بين 30 و 40 سنة

4. توزيع مجتمع الدراسة حسب التخصص: حيث تم إحصاء الأساتذة حسب التخصصات التي يتم

تدريسها وكانت النتائج كما هي مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (06): توزيع مجتمع الدراسة حسب التخصص

النسبة %	التكرار	التخصص
65.2	60	لغة وأدب عربية
19.6	18	آداب ولغة فرنسية
13.00	12	أدب ولغة انجليزية
2.2	2	غير ذلك
<b>% 100</b>	<b>92</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على النتائج المتحصل عليها من الاستمارة

أغلب الأساتذة في الكلية يدرسون بقسم اللغة والأدب العربي وهذا راجع إلى طاقة الاستيعاب بالنسبة للمقاعد البيداغوجي لهذا القسم والمقدر بـ 2648 طالب.

5. توزيع مجتمع الدراسة حسب الوظيفة: يمثل الجدول التالي توزيع مجتمع الدراسة حسب الوظيفة

الجدول رقم (07) : توزيع مجتمع الدراسة حسب الوظيفة

النسبة %	التكرار	الوظيفة
48.92	45	أستاذ
38.04	35	منصب بيداغوجي
13.04	12	منصب إداري
<b>% 100</b>	<b>92</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على النتائج المتحصل عليها من الاستمارة

يلاحظ من خلال الجدول أنه تقريبا نصف أساتذة الكلية يشغلون مناصب إدارية أو بيداغوجية.

6. توزيع مجتمع الدراسة حسب الخبرة المهنية : يمثل الجدول التالي خصائص العينة حسب

الخبرة المهنية

الجدول رقم (08) : توزيع مجتمع الدراسة حسب الخبرة المهنية

النسبة %	التكرار	الخبرة المهنية
23.91	22	أقل من 05 سنوات
44.57	41	05 إلى 15 سنة
15.22	14	15 إلى 25 سنة
16.30	15	أكثر من 25 سنة
<b>% 100</b>	<b>92</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على النتائج المتحصل عليها من الاستمارة

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أغلبية أفراد العينة لديهم بين 5 سنوات إلى 10 سنوات من الخبرة، وبالتالي امتلاكهم لأفكار جديدة والقدرة على التجديد والإبداع.

ثانيا: تحليل النتائج المتعلقة بمحاور الاستمارة:

حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل محور على حدى وذلك لاختبار فرضيات عينة الدراسة.

### 1 -محور أخلاقيات العمل :

يوضح الجدول الموالي التوزيع النسبي للإجابات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور أخلاقيات العمل.



الجدول رقم (09) إجابات مجتمع الدراسة لمحور أخلاقيات العمل

الترتيب	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإجابات					رقم العبارات	
				غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
2	مرتفع	0,128	2,23	6	9	19	24	34	ت	1
				6.5	9.8	20.7	26.1	0.370	%	
5	مرتفع جدا	0,089	1,74	2	3	3	45	39	ت	2
				2.2	3.3	3.3	48.9	42.4	%	
3	مرتفع	0,094	2,04	0	5	24	33	30	ت	3
				0	5.4	26.1	35.9	32.6	%	
4	مرتفع جدا	0,092	1,72	0	6	8	32	46	ت	4
				0	6.5	8.7	34.8	50.00	%	
1	متوسط	0,173	2,68	6	13	19	44	10	ت	5
				6.5	14.1	20.7	47.8	10.9	%	
/	مرتفع	0.115	2.082	المتوسط العام						

المصدر: من إعداد الطلبة باستخدام برنامج SPSS.

يلاحظ من الجدول أن بعد أخلاقيات العمل جاء في الترتيب الثالث من حيث الأهمية النسبية المعطاة لذا أن المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة البحث حيث بلغ 2.082 وانحراف معياري 0.115،

ووفقا لمقياس الدراسة فإن بُعد أخلاقيات العمل يشير إلى نسبة قبول مرتفعة، كما نلاحظ من متوسطات إجابات أفراد عينة البحث أن عبارات هذا البُعد تُشكل قبولا مرتفعا، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (1.72 - 2.68) وتراوحت الانحرافات المعيارية ما بين (0.089 - 0.173) ، وكان أعلى متوسط للعبارة الخامسة (2.68) بانحراف معياري (1.173) التي تشير إلى أن المؤسسة تتحمل ضغوط العمل والصراعات في مكان العمل. بينما كان أقل متوسط للعبارة الرابعة (1.72) بانحراف معياري (0.092) التي تشير إلى أن المؤسسة لا تقوم بأداء الواجب المهني واحترام وقت حصص التدريس وتقديم الدروس كاملة.

2 - محور الحوكمة الجامعية:

يوضح الجدول التالي توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة لمحور الحوكمة الجامعية:

الجدول رقم (10) إجابات مجتمع الدراسة لمحور الحوكمة الجامعية

الترتيب	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإجابات					رقم العبارات	
				غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
5	مرتفع	0,116	2,16	6	5	14	40	27	ت	06
				6.5	5.4	15.2	43.5	29.3	%	
1	مرتفع	0,250	2,42	3	11	13	42	23	ت	07
				3.3	12.00	14.1	45.7	25.00	%	
3	مرتفع	0,121	2,08	6	4	17	29	36	ت	08
				6.5	4.3	18.5	31.5	39.1	%	
4	مرتفع	0,118	2,29	2	16	16	31	27	ت	09
				2.2	17.4	17.4	33.7	29.3	%	
2	مرتفع	0,132	2,30	7	12	13	30	30	ت	10
				7.6	13.00	14.1	32.6	32.6	%	
/	مرتفع	0.147	2.25	المتوسط العام						

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يلاحظ من الجدول أن بعد الحوكمة الجامعية جاء في الترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية المعطاة له إذ أن المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة البحث بلغ 2.25 وبانحراف معياري 0.147، ووفقا لمقياس الدراسة فإن بُعد الحوكمة الجامعية يشير إلى نسبة قبول مرتفعة، كما نلاحظ من متوسطات إجابات أفراد عينة البحث أن عبارات هذا البُعد تشكل قبولاً مرتفعاً، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (2.08 – 2.42) وتراوحت الانحرافات المعيارية ما بين ( 0.116 – 0.250)، وكان أعلى متوسط للعبارة السابعة (2.42) بانحراف معياري (0.250) التي تشير إلى أن المؤسسة توفر نظام معلومات عن كافة الأنشطة العلمية والبيداغوجية. بينما كان أقل متوسط للعبارة الثامنة ( 2.08 ) بانحراف معياري (0.121) التي تشير إلى أن المؤسسة لا تعطي حق المساءلة عند إصدار أي قرار تراه مجحف في حقك.

### 3 -محور دور أخلاقيات العمل في تعزيز مبادئ الحوكمة:

يوضح الجدول التالي توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة لمحور دور أخلاقيات العمل في تعزيز مبادئ الحوكمة:

الجدول رقم (11) إجابات مجتمع الدراسة لمحوّر دور أخلاقيات العمل في تعزيز مبادئ الحوكمة

الترتيب	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإجابات					رقم العبارات	
				غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
1	مرتفع	0,132	2,30	0	0	9	36	47	ت	11
				0	0	9.8	39.1	51.1	%	
5	مرتفع جدا	0,069	1,59	0	8	25	21	38	ت	12
				0	8.7	27.2	22.8	41.3	%	
2	مرتفع	0,106	2,03	0	8	25	31	54	ت	13
				0	2.2	5.4	33.7	58.7	%	
4	مرتفع جدا	0,073	1,51	0	2	18	41	31	ت	14
				0	2.2	19.6	44.6	33.7	%	
3	مرتفع	0,082	1,90	0	2	15	47	28	ت	15
				0	2.2	16.3	51.1	30.4	%	
/	مرتفع	0.092	1.87	المتوسط العام						

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يلاحظ من الجدول أن بعد دور أخلاقيات العمل في تعزيز مبادئ الحوكمة جاء في الترتيب الثاني من

حيث الأهمية النسبية المعطاة له إذ أن المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة البحث بلغ 1.87

وبانحراف معياري 0.092، ووفق المقياس الدراسة فإن بُعد دور أخلاقيات العمل في تعزيز وإرساء مبادئ الحوكمة يشير إلى نسبة قبول مرتفعة ، كما نلاحظ من متوسطات إجابات أفراد عينة البحث أن عبارات هذا البُعد تشكل قبولاً مرتفعاً ، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين ( 1.51 - 2.30 ) وتراوحت الانحرافات المعيارية ما بين ( 0.069 - 0.132 )، وكان أعلى متوسط للعبارة الحادية عشر ( 2.30 ) بانحراف معياري (0.132) التي تشير إلى أن احترام الجامعة لاتفاقياتها مع الأطراف الأخرى تساهم في خلق سمعة طيبة عنها وزيادة الثقة فيها. بينما كان أقل متوسط للعبارة الرابعة عشر ( 1.51 ) بانحراف معياري (0.073) التي تشير إلى أن المؤسسة لا تحترم بنود الاتفاقيات المبرمة مع الجامعات الوطنية والدولية ومع الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين.

### ثالثاً : تحليل المتغير التابع والمتغير المستقل:

في هذه المرحلة يتم تحديد المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، بحيث سيكون هناك متغير مستقل وهو: المحور الأول (أخلاقيات العمل) وأن المتغير التابع هو المحور الثاني (الحوكمة الجامعية)

### جدول رقم (12): تحديد المتغير المستقل والمتغير التابع

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Méthode
1	m2, m1 <sup>b</sup>	.	Enter

### المصدر: مخرجات البرنامج SPSS

الجدول أعلاه، يبين أن طريقة المربعات الصغرى هي المتبعة في تحليل الانحدار الخطي وأن المتغير المستقل هو m1 (أخلاقيات العمل) وأن المتغير التابع هو و m2 (الحوكمة الجامعية).

الجدول رقم (13) : معامل الارتباط

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,708	0,501	0,489	0,42889

المصدر: مخرجات البرنامج SPSS

يبين نتيجة حساب معامل الارتباط  $R$  ومعامل التحديد مربع قيمة معامل الارتباط  $R^2$ ، ومعامل الارتباط الخطي بين المحور الأول والمحور الثاني هو 0.708، وهي قيمة مرتفعة وقريبة من الواحد وهذا ما يدل على قوة العلاقة بين أخلاقيات العمل و الحوكمة الجامعية ، وهذا يعني انه كلما كانت أخلاقيات العمل عالية كلما زادت الحوكمة الجامعية ومن ثم تقديم أحسن خدمة.

الجدول رقم (14) خط انحدار البيانات و فرضيته الصفرية

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,413	2	8,207	44,615	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	16,371	89	0,184		
	Total	32,784	91			

المصدر: مخرجات البرنامج SPSS

يدرس مدى ملائمة خط انحدار البيانات وفرضيته الصفرية التي تنصّ على "خط الانحدار لا يلائم البيانات المعطاة" ويبين الجدول أعلاه ما يلي:

- (1) مجموع مربعات الانحدار هو 16.413 ومجموع مربعات البواقي هو 16.371 ومجموع المربعات الكلي هو 32.784.
- (2) درجة حرية الانحدار **Degree of Freedom (df)** هي 2 ودرجة حرية البواقي هي 89.
- (3) معدل مربعات الانحدار هو 8.207 ومعدل مربعات البواقي هو 0.184.
- (4) قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 44.615.
- (5) مستوى دلالة الاختبار هو 0 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية فنرفضها، وبالتالي فإن خط الانحدار يلائم البيانات.

الجدول رقم (15): معادلة الخط المستقيم

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Fraction Missing Info.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0,540	0,161		3,353	0,001	
	m1	0,212	0,087	0,218	2,451	0,016	
	m2	0,357	0,056	0,566	6,357	0,000	

المصدر: مخرجات البرنامج SPSS

مقطع خط الانحدار هو 0.540 الذي يمثل بالحرف (a) من معادلة الخط المستقيم  $y = a + bx$  التي شرحت سابقا في الانحدار الخطي البسيط، أما ميل خط الانحدار يمثل بالحرف (b) في الجدول هو



0.212 وبذلك تصبح معادلة خط الانحدار للمتغير المستقل الأول كما يلي:  $y = 0.540 + 0.212x$   
حيث:  $x$  هو المتغير المستقل و  $y$  هو المتغير التابع.

### خلاصة الفصل الثاني

من خلال معالجة المعطيات المتحصل عليها جراء توزيع استمارات الاستبيان على أساتذة كلية الآداب واللغات بواسطة البرنامج الإحصائي IBM SPSS STATISTICS 20 ، تم تأكيد وجود علاقة متجانسة بين أخلاقيات العمل وحوكمة الجامعة باعتبار أن الجامعة تضم النخبة من المجتمع وهم يملكون مستوى تعليمي راقى يساعد على الاهتمام بمثل هذه المواضيع.

الخاتمة العامة

## الخاتمة العامة

تعتبر الأخلاقيات في العمل أحد أهم مقومات تحقيق وتطبيق مبادئ الحوكمة، التي أصبحت ضرورة حتمية الآن في ظل المستجدات والتطورات والظروف التي سادت عالم الأعمال والمعاملات. ولقد أدى الفساد والانحلال الخلقي المتفشي في جسد المؤسسات المالية والإدارية العالمية إلى ضرورة البحث عن السبل الكفيلة للحد منه والتقليل من آثاره حيث أن تطبيق أخلاقيات العمل تعتبر إحدى الخطوات الأساسية في تحقيق مبادئ وقواعد الحوكمة والتي تسعى بدورها إلى ضمان الشفافية والمساءلة والرقابة لتطوير المؤسسات والإدارات وتحقيق أهدافها.

والجامعة بوصفها من جملة المؤسسات والإدارات الساعية للتطوير والتحديث قد اعتمدت أيضا بعض التدابير التي تساهم في أخلقة العمل داخل الحرم الجامعي من خلال الاستناد إلى ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية وقرار مكافحة السرقة العلمية والحد منها وذلك بتشريعيها ومحاولة تطبيقها على أرض الواقع والزام الجميع بالامتثال إليها.

## اختبار الفرضيات

- **الفرضية الأولى:** تطبيق جامعة تبسة ومنها كلية الآداب واللغات مبادئ الحوكمة. فرضية صحيحة؛ وذلك من خلال نتائج الدراسة الميدانية التي أوضحت موافقة جميع المبحوثين على قبول تبني وتطبيق مبادئ الحوكمة.
- **الفرضية الثانية:** يساهم الالتزام الأخلاقي في حوكمة الجامعات. فرضية صحيحة؛ وذلك من خلال نتائج الدراسة الميدانية التي أبرزت التزام جميع المبحوثين بالأخلاقيات وسعيهم إلى تحقيق الحوكمة.
- **الفرضية الثالثة:** لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل في تقرير مبادئ الحوكمة. فرضية خاطئة؛ وذلك من خلال نتائج الدراسة الميدانية التي أكدت وجود علاقة إيجابية قوية، وبالتالي فإن الالتزام بأخلاقيات الأعمال له تأثير كبير على تطبيق مبادئ الحوكمة.

## نتائج الدراسة

- توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج التي يمكن إجمالها في الآتي:
- تطبيق عناصر أخلاقيات العمل يساهم في تحقيق مبادئ الحوكمة.

- يتطلب تطبيق الحوكمة الالتزام بمبادئها، وضرورة وجود لوائح قانونية وتنظيمية تسمح بتنفيذ آلياتها.
  - تسعى الجامعة الجزائرية إلى تحقيق مبادئ الحوكمة من خلال تبنيها لميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية.
  - إهتمام أساتذة الجامعة بأخلاقيات العمل نظرا لخصوصية مهنتهم، ومستواهم التعليمي العالي.
  - يساهم تطبيق مبادئ الحوكمة في الجامعة الجزائرية إلى تعزيز مراتبها في التصنيفات الدولية، وتحسين صورتها لدى الشركاء الاجتماعيين وكسب ثقتهم فيها.
- وفي الأخير أكدت الدراسة أن أخلاقيات العمل في حقيقتها تمثل المكون الرئيسي وجوهر تحقيق وتطبيق مبادئ الحوكمة، وأن هناك ارتباطا وثيقا بينهما.

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع

### I- المراجع باللغة العربية

#### أولاً: الكتب

- 1- ابراهيم العيسوي، التنمية في عالم متغير، دراسة في مفهوم التنمية ومؤشراتها ، القاهرة، دار الشروق 2003.
- 2- طاهر محسن الغالبي وصالح مهدي العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال ، دار وائل للنشر، ط 01، الأردن، 2005.
- 3- طه جابر العلواني، الأزمة الفكرية المعاصرة، تشخيص ومقترحات وعلاج ، إصدارات المعهد العالي للفكر الاسلامي، القاهرة، 1992.
- 4- عثمان سلمان غيلان العبودي، أخلاقيات الوظيفة العامة ، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة 1، 2014.
- 5- محمد مصطفى سليمان، دور حوكمة الشركات في معالجة الفساد المالي والاداري، دراسة مقارنة، الدار الجامعية، 2008.
- 6- نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال ، دار الوراق للنشر والتوزيع، الأردن ، ط2، 2006.

### ثانياً: المذكرات والرسائل الجامعية

- 1- عمر عيسى فلاح المناصير، أثر تطبيق قواعد حوكمة الشركات على أداء شركات الخدمات المساهمة العامة الأردنية، رسالة ماجستير في المحاسبة والتمويل، جامعة الزرقاء، الأردن، 2013.
- 2- كوثر بن الزاوي ، دور أخلاقيات الأعمال في تحقيق حوكمة المؤسسات دراسة حالة وكالة التنظيم والتسيير العقاري الحضري بولاية ورقلة ، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم

التسيير فرع: تسيير المنظمات، تخصص: تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012.

### ثالثاً: الملتقيات و المقالات في المجالات

1- أحمد رجب عبد الملك، دور حوكمة الشركات في تحديد السعر العادل للأسهم في سوق الأوراق المالية- دراسة تحليلية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، العدد ( 1 )، المجلد 45، الإسكندرية، جانفي 2008.

2- انتظار أحمد الشمري، ايهاب عبد الكريم الحلفي، أثر أخلاقيات العمل ومهارات المدراء الاستراتيجيين في الحوكمة الأكاديمية- دراسة استطلاعية لآراء عينة من تدريسيين كليات الادارة والاقتصاد الحكومية في بغداد، مجلة الادارة والاقتصاد، السنة 37، الجامعة المستنصرية، بغداد 2014.

3- بريش عبد القادر والأستاذ حمو محمد، البعد السلوكي والأخلاقي لحوكمة الشركات ودورها في التقليل من آثار الأزمة المالية العالمية، مداخلة في إطار الملتقى العلمي الدولي حول الأزمة المالية والاقتصادية الدولية والحوكمة العالمية، السياسات والاستراتيجيات البديلة لعلاج الأزمة المالية والاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2009.

4- بوطرفة سورية، أخلاق العمل من منظور الفكر الاقتصادي والإسلامي، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول الاقتصاد الإسلامي الواقع ورهانات المستقبل، المركز الجامعي غرداية، 2011.

5- عائشة سلمى كحيلي، أثر تطبيق قاعدة حوكمة الشركات على جودة المعلومة المحاسبية والإفصاح المحاسبي - حالة مجموعة من المؤسسات الصناعية، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الوطني حول الحوكمة المحاسبية للمؤسسة (واقع، رهانات وآفاق)، جامعة أم البواقي، 8/7 ديسمبر 2010.

6- مؤيد علي الفضل، العلاقة بين الحاكمية المؤسسية وقيمة الشركة - دراسة حالة الأردن، مجلة آفاق اقتصادية، العدد 112، المجلد 28، اتحاد غرف التجارة والصناعة في دولة الامارات العربية المتحدة، 2007.



7- مناور حداد، **حوكمة الشركات ودورها في التنمية الاقتصادية** ، المؤتمر العلمي الأول حول حوكمة الشركات ودورها في الإصلاح الإقتصادي، جامعة دمشق، 2008.

#### رابعاً: القرارات والأوامر

1- الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2- قرار رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016، الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحته.

3- المرسوم التنفيذي رقم 08-130 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 3 مايو سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.

4- ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية.

#### خامساً: المواقع الالكترونية

1- موقع وزارة التعليم العالي والبحث العملي، <https://www.mesrs.dz/ar/conseil-d-ethique> ، تاريخ الإطلاع 25 مارس 2017.

2- جون سوليفان، المدير التنفيذي لمركز المشروعات الدولية الخاصة، وألكسندر شكولنيكوف، مسؤول البرامج بمركز المشروعات الدولية الخاصة ( 2006 )، بعنوان أخلاقيات العمل: المكون الرئيسي لحوكمة الشركات، مركز المشروعات الدولية الخاصة، غرفة التجارة الأمريكية، واشنطن، الولايات المتحدة الأمريكية.

الموقع الالكتروني - <https://www.cipe-arabia.org>

3- موقع هيئة الأمم المتحدة للتجارة والتنمية <http://unctad.org>

## II- المراجع الأجنبية

- 1- Robbins, Stephen & Coulter, Mary, Management, 6th. ed, Prentice-Hall, U.S.A, 1999, P16.
- 2- P.W.Van Valock (1967): Ethics of Management, in H.B.Maynard(Editor) Handbook of Business Administration, McGraw – HillBook Co. N.Y.. Part I. P 471
- 3- Ibraheem A. Alshekmubara, **The Relationship between Corporate Governance and Business Ethics in Saudi Listed Banks, university of Dundee, Royaume-Uni, 2015.**
- 4- **DAVID COLLIER, Corporate Governance & Business Ethics Dissertation department of submitted in partial fulfillment of the requirement for the MSc management, university of london, 2013**

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة العربي التبسي - تبسة -  
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير



## استمارة حول

دور أخلاقيات العمل في إرساء وتعزيز مبادئ الحوكمة  
من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب  
واللغات بجامعة العربي التبسي - تبسة -

**لإعداد: مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في علوم التسيير**

**تخصص: إدارة أعمال المؤسسات**

من إعداد الطالبين: تحت إشراف:

الدكتور: زرزور براهيم

- خالد قاسمي

- رضا طرطار

تحية طيبة وبعد؛

نضع بين أيديكم استمارة خاصة بدراسة حول : " دور أخلاقيات العمل في إرساء وتعزيز مبادئ الحوكمة من وجهة أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب واللغات بجامعة العربي التبسي - تبسة - " ،  
راجين منكم إبداء رأيكم حول العبارات الواردة فيها بهدف اعتمادها كمصدر للبيانات اللازمة لإعداد بحث علمي كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال المؤسسات /كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة العربي التبسي - تبسة - .  
لذا نرجو من سيادتكم التكرم بقراءة العبارات والإجابة عنها وفق ما ترونه مناسباً علماً بأن هذه البيانات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، وستكون إجاباتكم ومساهماتكم عوناً كبيراً لنا في التوصل إلى نتائج موضوعية.

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

**السنة الجامعية: 2016/2017**

## أولاً: المعلومات الشخصية

يرجى وضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة

1- الجنس:	<input type="checkbox"/>	ذكر	<input type="checkbox"/>	أنثى
2- السن:				
	<input type="checkbox"/>	أقل من 30 سنة	<input type="checkbox"/>	30 الى 40 سنة
	<input type="checkbox"/>	40 الى 50 سنة	<input type="checkbox"/>	أكثر من 50 سنة
3- التخصص:				
	<input type="checkbox"/>	لغة وأدب عربي	<input type="checkbox"/>	أدب ولغة فرنسية
	<input type="checkbox"/>	أدب ولغة انجليزية	<input type="checkbox"/>	غير ذلك.
				حدد:.....
4- الرتبة:				
	<input type="checkbox"/>	أستاذ مساعد ب	<input type="checkbox"/>	أستاذ مساعد أ
	<input type="checkbox"/>	أستاذ محاضر ب	<input type="checkbox"/>	أستاذ محاضر أ
	<input type="checkbox"/>	أستاذ	<input type="checkbox"/>	مستويات أخرى
				حدد:.....
5- الوظيفة:				
	<input type="checkbox"/>	أستاذ	<input type="checkbox"/>	منصب اداري
	<input type="checkbox"/>	منصب بيداغوجي	<input type="checkbox"/>	غير ذلك
				حدد:.....
الخبرة المهنية:				
	<input type="checkbox"/>	أقل من 05 سنة	<input type="checkbox"/>	05 الى 15 سنة
	<input type="checkbox"/>	15 الى 25 سنة	<input type="checkbox"/>	أكثر من 25 سنة

## ثانياً: البيانات الأساسية

الرجاء إبداء الرأي حول العبارات التالية بوضع علامة (X) في المكان المقابل:

الرقم	البيانات	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
<b>المحور الأول: أخلاقيات العمل</b>						
01	تطبيق الجامعة نظام صارم لمحاربة الفساد الإداري والأخلاقي ؛					
02	الاحترام المتبادل بين الأساتذة على اختلاف رتبهم ومناصبهم الادارية.					
03	تشابه أخلاقك وقيمك مع قيم وتوجهات الجامعة .					
04	أداء الواجب المهني واحترام وقت حصص التدريس وتقديم الدروس كاملة .					
05	تحمل ضغوط العمل والصراعات في مكان العمل.					
<b>المحور الثاني: الحوكمة الجامعية</b>						
06	تطبيق الجامعة لوائح تنظيمية واضحة المعالم على كافة مستخدميها.					
07	توفر الجامعة نظام معلومات عن كافة الأنشطة العلمية والبيداغوجية.					
08	اعطاء حق المساءلة عند اصدار اي قرار تراه مجحف في حقك .					
09	تطبيق مبادئ الحوكمة يؤثر على تقديم المعلومات الضرورية بالشكل الصحيح وفي الوقت المناسب.					
10	يشارك أعضاء هيئة التدريس في اختيار المسؤولين الإداريين (انتخابات/سبر آراء...).					
<b>المحور الثالث: دور أخلاقيات العمل في تعزيز مبادئ الحوكمة</b>						
11	يساهم احترام الجامعة لاتفاقياتها مع الأطراف الأخرى في خلق سمعة طيبة عنها وزيادة الثقة فيها .					
12	تتبع إدارة الجامعة أسلوب النزاهة في وضع معايير لتوزيع المناصب العليا (الإدارية والعلمية).					
13	افصاح الجامعة عن المعلومات الضرورية يؤدي لزيادة الثقة بين الادارة والأساتذة.					
14	تحترم الجامعة بنود الاتفاقيات المبرمة مع الجامعات الوطنية والدولية ومع الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين.					
15	تشجع إدارة الجامعة جميع العاملين فيها بالتحلي بروح المبادرة والتعاون المشترك.					

شكرا على تعاونكم...

## الملخص

تعتبر الممارسات الخاطئة في مجال العمل، وانتشار الفساد والانحلال الخلقي في جميع المعاملات وسوء الإدارة، نتاجا لعدم تطبيق مبادئ الحوكمة وأخلاقيات العمل الذين أصبحا عاملان مهمان في اتخاذ وصنع القرارات على اختلاف مستوياتها، وذلك من خلال الترابط المباشر الموجود بينهما، حيث أن القيم التي تعنى بها أخلاقيات العمل تمثل أيضا في جوهرها مواضع اهتمام الحوكمة، وبالتالي فإن تطبيق الأخلاق في مجال العمل على اختلاف مجالاته (الإداري، الاقتصادي...) يسمح بإرساء مبادئ الحوكمة، ويساعد في القضاء على مظاهر الفساد الإداري والمالي وباعتبار الجامعة المنتج الرئيسي للكفاءات العلمية حيث لا يتنافى العلم مع الأخلاق فالأجدر بها أن تكون السبّاقة لتطبيق أخلاقيات العمل وتحقيق الالتزام الأخلاقي لزيادة قدراتها في ترشيد الإدارة وتعزيز مبادئ الحوكمة.

**الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل، الحوكمة، الجامعة، حوكمة الجامعة، ميثاق الأخلاقيات والآداب**

## Abstract

Malpractice, the spread of corruption, mismanagement and in the decay of moral values in all transactions at work are the product of the non application of the principles of the governance and profession ethics which have become important factors in taking and making decisions at all levels through the direct correlation between them. The values or profession ethics represent an essential concern of governance and thus the applications of ethics in workplace in administrative and economic areas allow the government to establish the principles of governance which help in eradicating economic and administrative corruption. Hence, the university is considered the main producer of scientific competence where knowledge goes beside moral values, therefore it's the most appropriate institution to put into practice profession ethics and achieve to promote its capacities to promote the administration and the principles of governance.

**Key words:** work ethics, governance, university, university governance, ethics of profession charter.