



جامعة الشاذلي بن جديد  
IVERSITE CHADLI BENI

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -

كلية العلوم الإنسانية الإجتماعية

قسم علم إجتماع



جامعة الشاذلي بن جديد  
IVERSITE CHADLI BENI

## أخلاقيات المهنة وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -

مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية

تخصص تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:

• د. عطيل عواطف

اعداد الطالبتين:

• مدلل روميصة

• بومنجل رجاء

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
وسيلة مناعي	أستاذ محاضر ب	رئيسا
سامية معاوي	أستاذ محاضر ب	مناقشا
عواطف عطيل	أستاذ التعليم العالي	مشرفا مقررا

السنة الجامعية: 2024 / 2023

## شكر وعرفان

الحمد لله حمدا يليق بجلال وجه وعظيم سلطانه

والشكر له على كل النعم التي لا تعدو ولا تحصى، والشكر على جزيل عطائه وعظيم فضله الذي أنار طريقنا، الحمد لله كثيرا طيبا مباركا فيه،

والصلاة والسلام على رسول الرحمة وأفضل خلق الله محمد الصادق الأمين عليه صلوات ربي وأفضل التسليم "أما بعد:

إقرارا بالفضل لذويه ونزولا عند قول النبي صلى الله عليه وسلم من لا يشكر الناس لا يشكر الله فإن الواجب يدفعنا إلى أن نخص بالشكر بعد الله تعالى نبع المعرفة الدكتور عطيلى عواطى التي تفضلت علينا بإعطاء الكثير من الوقت ومجهوداتها وتقديم العون العلمى والمعرفى، كانت نعمة المشرفة فجزاها الله على كل خير وبارك الله لها فى علمها وعملها.

كما نتقدم بالشكر الجزيل والتقدير لكل من ساهم وقدم لنا يد

العون فى إتمام هذا العمل المتواضع





## إهداء

الحمد لله الذي أنار لي طريقي

وكان خير عون لي، إلى النور الذي ينير لي درب النجاح إلى من كانت سببا في وجودي

إلى مصدر الحب والعطاء إلى من فتحت عيني على بسمتها أمي حبيبة قلبي لويزة.

إلى من سعى وشقى لأنعم بالراحة والهناء إلى الذي لم يبخل بشيء من أجل دفعي في

طريق النجاح وأن أرتقي سلم الحياة بكل فلاح أبي الغالي صالح

إلى إخوتي ورفقاء دربي في هذه الحياة: فريال ودعاء

إلى أخي الذي كان سندا لي طيلة مشواري الدراسي: الأستاذ خالد

إلى من حبهم في عروقي صديقاتي الغاليات

فاطمة - روميصة - بسمة - صبرينة

إلى كل أفراد عائلتي: بية - حسني - نعيمة - حياة - فريدة - عبد الوهاب - حسين -

سلطان - عائشة - زكية - آلاء الرحمان - شهاب - أسماء - سهام - فلة - مومية

إلى عائلة أمي دراهم - عبد الله - رحيم - حبيب - رضا - فيصل - رفيق - يحيى -

إسحاق - عبد المالك - سعيدة - سليمة - زهرة - منيرة - عواطف - جنى - وجدان

إلى أساتذتي واستاذاتي وكل من أشرف على تعليمي من الصغر إلى الآن، أرجو من المولى

عز وجل أن يجمعني وإياهم في حياته الواسعة



## إهداء

الحمد لله الذي تتم بنعمته الصالحات وبتوفيقه المقاصد والغايات، أحمدته سبحانه وتعالى وأشكره على ان  
وفقني لإنجاز هذا العمل المتواضع

إنه لا يسعني في هذه اللحظات التي لعلني لا أملك أعلى منها أن أهدي ثمرة إجتهادي المتواضع إلى:

الذي يخفق له قلبي بإستمرار، ضياء قلبي ونور بصري: "محمد صلى الله عليه وسلم"

فضاء المحبة وبحر الحنان، وريحانة الدنيا وبهجتها أُمي الغالية

الذي علمني أن الحياة كفاح ونضال وصبر أبي العزيز حفظه الله

الأعمدة التي أظل أرتكز عليها للسمود والأزهار الفنية والمبتهجة أخواتي فتحية، راضية، صبرينة، بسمة،

عادل، عبد الرزاق، عاطف، هشام وزوجة أخي فتيحة وبراعم العائلة تقي الدين، سجد

وكل عائلتي الكريمة جمعا

كما أهدي عملي إلى رفقات المشوار وصديقات الدرب اللاتي تقاسمت معهن الكثير من الأشياء

واللحظات الجميلة

بسمة - رجاء - فاطمة

وكل من فتح هذه الرسالة وتصفح اوراقها بعدي

روميصة

يعتبر موضوع الأخلاقيات من الموضوعات التي شغلت حيزا ومكانا كبيرا من اهتمامات الإنسان إذ تعتبر الأخلاق ضمان لبقاء الأمم واستمرارها حيث يقول الشاعر احمد شوقي في ذلك

**إنما الأخلاق الأمم ما بقيت** **فإن هم ذهب أخلاقهم ذهبوا**

فالإنسان لا يستطيع أن يعيش بدون قيم أخلاقية، ومن أجل هذا فإنه لا يمكن عزل الأخلاق في مجال العمل، فبعد أن كانت الكفاءة هي مركز الاهتمام الوحيد للمنظمات والربح هو الهدف الأساسي للعمل أصبحت الاخلاق وأخلاقيات المهنة تخطى بالاهتمام في تحقيق الأهداف بطريقة تبرز الولاء بالمسؤولية الأخلاقية داخل الكلية.

وقد تمحورت إشكالية الدراسة في السؤال المركزي القائل ما طبيعة العلاقة بين أخلاقيات المهنة وجودة الأداء الوظيفي بالمؤسسة الأكاديمية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالطارف وقد تفرع عن هذا السؤال عدة تساؤلات بالطارف؟ وقد تفرع عن هذا السؤال عدة تساؤلات فرعية نوجزها فيما يلي:

- كيف تؤثر اخلاقيات المهنة على مستوى أداء الموظفين؟
- إلى أي مدى تسهم أخلاقيات المهنة في ضبط سيرورة الأداء الوظيفي بالمؤسسة؟
- كيف تساهم اخلاقيات المهنة في مدى التزام الموظف وأداء عمله اكمل وجه؟

من أجل هذا كان لهذه الدراسة أسباب تكمن في محاولة الكشف عن مدى مساهمة أخلاقيات المهنة في ضمان السير الفعال والناجح لمختلف المؤسسات وكذلك ما تم ملاحظته من مظاهر تجسد عدم الالتزام بمبادئ أخلاقيات المهنة، ومن أهمية الدراسة محاولة الربط بين متغيرين هما أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي والسعي للمعرفة دور أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء لدى الموظفين وتحقيق الأهداف التنظيمية في المؤسسة وكذلك معالجة موضوع الأداء الوظيفي باعتباره أحد أهم المكونات او الأبعاد التي تشكل أخلاقيات المهنة، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية تأثير الانضباط في العمل على أداء الموظف داخل المؤسسة والتعرف على واقع أخلاقيات المهنة وجودة الأداء الوظيفي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

وقد تمثلت عينة الدراسة في أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية البالغ عددهم 47 استادا طبقت عليهم دراسة قصدية بطريقة المسح الشامل كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي وأدواته المنهجية المتمثلة في الاستمارة والمقابلة، وكانت من أهم النتائج المتوصل إليها:

- مدى تأثير أخلاقيات المهنة في الرفع من جودة الأداء الوظيفي
- الدور الفعال الذي تلعبه أخلاقيات المهنة في الضبط الاجتماعي والمهني والالتزام الوظيفي بالمؤسسة.
- السلوكيات الأخلاقية التي تشتمل عليها أخلاقيات المهنة مكان العمل والتي تجسد في مظاهر الصدق والنزاهة والاحترام.
- وقد تم التوصل في الختام إلى أنه فعلا توجد علاقة بين أخلاقيات المهنة وجودة الأداء الوظيفي بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

---

## summary

The subject of ethics is considered one of the topics that occupy a large space and place in human concerns, as ethics are considered a guarantee for the survival and continuation of nations, as the poet Ahmed Shawqi says about that.

The morals of nations are as long as they remain, and if their morals are gone, they are gone

A person cannot live without moral values, and for this reason it is not possible to isolate ethics in the field of work. After efficiency was the only focus of attention for organizations and profit was the primary goal of work, ethics and professional ethics have become more concerned with achieving goals in a way that highlights loyalty to moral responsibility within the college.

The problem of the study revolved around the central question: What is the nature of the relationship between professional ethics and the quality of job performance in the academic institution, College of Humanities and Social Sciences in Al-Tarf? Several questions branched out from this question in Al-Tarf? Several sub-questions branched out from this question, which we summarize below:

- How do professional ethics affect the level of employee performance?
- To what extent do professional ethics contribute to controlling the process of job performance in the organization?
- How do professional ethics contribute to the extent of an employee's commitment and performing his work to the fullest extent?

For this reason, this study had reasons to try to reveal the extent to which professional ethics contribute to ensuring the effective and successful functioning of various institutions, as well as the observed manifestations of non-compliance with the principles of professional ethics. The importance of the study is the attempt to link two variables: professional ethics, job performance, and the pursuit of knowledge. The role of professional ethics in improving the performance of employees and achieving organizational goals in the institution, as well as addressing the issue of job performance as one of the most important components or dimensions that constitute professional ethics. The study also aimed to identify how discipline at work affects the employee's performance within the institution and to identify the reality of professional ethics. The quality of job performance in the College of Humanities and Social Sciences.

The study sample consisted of 47 professors from the College of Humanities and Social Sciences. A purposive study was applied to them using a comprehensive survey method. The descriptive approach and its methodological tools, represented by the questionnaire and the interview, were relied upon. Among the most important results reached were:

- The extent to which professional ethics influences improving the quality of job performance
- The effective role that professional ethics plays in social and professional control and job commitment in the institution.
- Ethical behaviors included in professional ethics in the workplace, which are embodied in manifestations of honesty, integrity and respect.
- In conclusion, it was concluded that there is indeed a relationship between professional ethics and the quality of job performance of the College of Humanities and Social Sciences.

## فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
	شكر وعرافان
	الإهداء
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
أب	مقدمة
<b>4</b>	<b>الفصل الأول: إشكالية الدراسة والأسس المفاهيمية</b>
5	أولاً: الإشكالية
7	1-أسباب إختيار الموضوع
7	2-اهمية الدراسة
7	3-أهداف الدراسة
<b>8</b>	<b>ثانياً: مفاهيم الدراسة</b>
<b>14</b>	<b>ثالثاً: الدراسات السابقة</b>
14	1-الدراسات المحلية
17	2-الدراسات العربية
20	3-الدراسات الأجنبية
<b>23</b>	<b>رابعاً: المقاربة النظرية</b>
<b>26</b>	<b>الفصل الثاني: أخلاقيات المهنة</b>
27	تمهيد
28	أولاً: مفهوم أخلاقيات المهنة
28	ثانياً: أهمية اخلاقيات المهنة
30	ثالثاً: أهداف أخلاقيات المهنة
30	رابعاً: مصادر أخلاقيات المهنة
32	خامساً: أهم مبادئ تطبيق شرعية اخلاقيات المهنة

## فهرس المحتويات

34	سادسا: الاخلاقيات المطلوبة في صاحب العمل
35	سابعا: إرساء أخلاقيات العمل في المؤسسة
36	ثامنا: وسائل تعزيز وترسيخ اخلاقيات المهنة
37	تاسعا: أسباب تراجع أخلاقيات المهنة
39	خلاصة الفصل
<b>40</b>	<b>الفصل الثالث: الأداء الوظيفي</b>
41	تمهيد
42	أولا: مفهوم الأداء الوظيفي
42	ثانيا: أهمية الأداء الوظيفي
43	ثالثا: عناصر الأداء الوظيفي
44	رابعا: خصائص الأداء الوظيفي
44	خامسا: محددات الأداء الوظيفي
45	سادسا: العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي
51	سابعا: أنواع الأداء الوظيفي
52	ثامنا: الصعوبات والتحديات التي تواجه تقييم الأداء الوظيفي
52	تاسعا: علاقة أخلاقيات المهنة بالأداء الوظيفي
53	خلاصة الفصل
<b>54</b>	<b>الفصل الرابع: الإطار المنهجي والميداني للدراسة</b>
55	تمهيد
56	أولا: الإجراءات المنهجية
56	1-المنهج المستخدم
57	2-مجالات البحث
57	1-2 المجال المكاني
58	2-2 المجال البشري
58	3-2 المجال الزمني
59	3-أدوات جمع البيانات

## فهرس المحتويات

59	1-3 الاستمارة
60	2-3 المقابلة
61	4-مجتمع الدراسة
61	5-عينة الدراسة
62	ثانيا: تحليل وتفسير البيانات الميدانية
<b>64</b>	<b>خاتمة</b>
<b>66</b>	<b>قائمة المصادر والمراجع</b>
	<b>الملاحق</b>

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
62	يوضح جنس المبحوثين	جدول رقم: (01)
62	يوضح الخبرة المهنية للمبحوثين	جدول رقم: (02)
63	يوضح الرتب العلمية للمبحوثين	جدول رقم: (03)
64	يوضح الوضعية المهنية للمبحوثين	جدول رقم: (04)
64	يمثل تأثير أخلاقيات المهنة على مستوى أداء الموظفين	جدول رقم: (05)
65	يوضح آراء المبحوثين حول تأثير أخلاقيات المهنة على مستوى اداء الموظفين	جدول رقم: (06)
65	جدول يمثل النظر إلى الأخلاق في مجال العمل	جدول رقم: (07)
66	يمثل المسؤولية المهنية محددة بالضمير	جدول رقم: (08)
66	يوضح مساهمة أخلاقيات المهنة في ضبط مواقيت العمل في المؤسسة	جدول رقم: (09)
67	يوضح آراء المبحوثين حول كيفية مساهمة أخلاقيات المهنة في ضبط مواقيت العمل	جدول رقم: (10)
67	يوضح الإطلاع على ميثاق أخلاقيات المهنة	جدول رقم: (11)
68	يمثل دور أخلاقيات المهنة حسب آراء المبحوثين	جدول رقم: (12)
69	يمثل القيم المستمدة منها أخلاقيات المهنة	جدول رقم: (13)
69	جدول يوضح القيام بالواجبات المهنية	جدول رقم: (14)
70	جدول يوضح كيفية تصرف المبحوثين في حالة عدم الحصول على حقوقهم	جدول رقم: (15)
70	يوضح التعاطف في حالات الغش	جدول رقم: (16)
71	يوضح مراعاة الحالات الخاصة لبعض الزملاء المرضى	جدول رقم: (17)
71	يوضح موقف المبحوثين في حالات الغش والفساد والتزوير الإداري	جدول رقم: (18)
72	يمثل الالتزام بأداء الواجبات	جدول رقم: (19)
72	يمثل مؤشرات الالتزام بأداء الواجبات	جدول رقم: (20)
73	جدول يوضح السلوكيات الأخلاقية التي تشتمل عليها أخلاقيات المهنة في مكان العمل	جدول رقم: (21)
74	جدول يمثل اقتراحات المبحوثين بخصوص أخلاقيات المهنة وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي	جدول رقم: (22)

فهرس الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
62	توضح الجنس	الشكل رقم (01)
63	يمثل الرتب العلمية	الشكل رقم (02)
64	توضح الوضعية المهنية	الشكل رقم (03)
73	يوضح الالتزام بأداء الواجبات	الشكل رقم (04)

مقدمة

يعتبر العنصر البشري أساس المنظمة وركيزتها، بل ويمثل المحور الرئيسي في تحقيق نجاحها والوصول إلى أهدافها فلكل فرد داخل هذا النسق له أدوار ومكانة تحكمها ظوابط اخلاقية، فهي تنصدر قائمة شروط النجاح في أي سلوك يسلكه المورد البشري. فالمنظمات تسعى دائما إلى تحقيق جودة الأداء الوظيفي، عن طريق تعزيز الصفات الإيجابية لدى العاملين بها خاصة المنظومة الأخلاقية. فالأداء الفعال لا يمكن أن يتشكل بعيدا عن الاستثمار الأمثل للوقت والتواصل الفعال فضلا عن التعاون والاحترام، فأسلوب الأداء وكيفية تعامل العاملين مع بعضهم والوقت الذي يأخذونه في إنجاز مهامهم يعطي صورة عن القيم والمبادئ التي يحملونها، وبهذا تختلف الموارد البشرية في مجموع الأخلاق المهنية التي تتحكم في أدائهم ومدى إنجازاتهم.

وقد تم تقسيم دراستنا إلى أربعة فصول (4) نوردتها فيما يلي:

الفصل الأول: الإشكالية والأسس المفاهيمية: تم فيه الإشارة إلى إشكالية الدراسة (أسباب إختيار الموضوع، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة) مفاهيم الدراسة، الدراسات السابقة (محلية - عربية - أجنبية) المقارنة النظرية

الفصل الثاني: تم التطرق فيه إلى المتغير الاول وهو أخلاقيات المهنة، مفهومها، أهمية أخلاقيات المهنة أهداف أخلاقيات المهنة، مصادر أخلاقيات المهنة، أهم مبادئ تطبيق شرعية أخلاقيات المهنة، الأخلاقيات المطلوبة في صاحب العمل، إرساء أخلاقيات العمل في المؤسسة، وسائل ترسيخ وتعزيز أخلاقيات المهنة، أسباب تراجع أخلاقيات المهنة.

الفصل الثالث: تم التطرق إلى المتغير الثاني وهو الأداء الوظيفي مفهومه ، أهمية الأداء الوظيفي ، عناصر الأداء الوظيفي، خصائص الأداء الوظيفي، محددات الأداء الوظيفي، العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي أنواع الأداء الوظيفي، علاقة أخلاقيات المهنة بالأداء الوظيفي، الصعوبات والتحديات التي تواجه تقييم الأداء.

أما الفصل الرابع: تم عرض فيه مختلف الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية بدءا من تحديد المنهج المستخدم، أدوات جمه البيانات اعتمدنا على الاستمارة

- كما تم تحديد مجالات الدراسة (المجال المكاني، المجال البشري، المجال الزمني) تم تحديد مجتمع الدراسة وعينة الدراسة.

- إضافة إلى تحليل وتفسير المعطيات (الميدانية ومناقشتها مع استخلاص النتائج ميدانياً.

لنصل في الأخير إلى وضع التوصيات والخاتمة .

# الفصل الأول

## أولاً: الإشكالية

تعتبر الأخلاق معياراً حقيقياً لاتصاف الفرد بالإنسانية، وبها يتميز سائر المخلوقات، فهي زينة الإنسان، وبما يتميز عن سائر المخلوقات، وتاج العلوم، وبها تسعد الأمم وترتقي، وبها تقوم الدول وتقوى وتستمر، فهي أعظم وسيلة قامت بها الدول،<sup>1</sup> فهي الركيزة الأساسية في إنشاء المجتمعات لما لها من أهمية في ضبط السلوك الاجتماعي وخاصة إزاء أداء المهن المختلفة على غرار تنوعها، حيث أن لكل مهنة في المؤسسات مجموعة من المعايير والمبادئ والقواعد لا بد من الالتزام بها والخضوع لتعاليمها المنصوص عليها، مما يساهم ذلك في الوصول إلى لأفضل سبل التسيير الفعال والناجح وتحقيق الأهداف المرجوة، وهذا من منطلق الإيمان الخالص بالبعد الأخلاقي.

ف نجد ان الإنسان لا يستطيع أن يعيش دون قيم فهو الكائن الوحيد الذي يوسع ان يتنقل من مرتبة الحاجات الطبيعية إلى مجال القيم الخلقية الحقيقية ومن هنا قيل أن الإنسان حيوان اخلاقي.<sup>2</sup>

فالحياة الإنسانية لا تستقيم إلا بضوابط سلوكية تنظم علاقات الناس فيما بينهم وأساس هذه الضوابط "الأخلاق".<sup>3</sup>

فالأخلاق تنظم كل أنشطة الحياة الاجتماعية داخل مختلف البيئات بما فيها البيئة المهنية،<sup>4</sup> فكل مهنة قيم وأخلاقيات تشير إلى طبيعة تنفيذها والحكم عليها وتوجيهها، فهي محددات لطبيعة الاداء وتوجيهات للعامل، كونها تشكل لديه رقبيا داخليا وتزوده بأطر مرجعية ذاتية يسترشد في عمله ويقوم أداءه

<sup>1</sup> - قاصدي فايضة: أخلاقيات المهنة في مجال العقود الإدارية دراسة مقارنة، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، جمهورية مصر العربية، ط1 1436 هـ، 2015م، ص 21.

<sup>2</sup> - شيخاوي محمود: اخلاقيات العمل وأثرها على السلوك التنظيمي لدى العامل الجزائري، دراسة ميدانية لمديرية توزيع والغاز بأدار نموذجاً، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية ذ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أدار، 2024/2013، ص 47.

<sup>3</sup> - قاصدي فايضة، مرجع سابق، ص 23.

<sup>4</sup> - عميروش حياة، فديسي سارة، علاقة الصراع التنظيمي بأخلاقيات المهنة دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج ENAVA الطاهير جيجل، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، السنة الجامعية 2017، 2018 ص

وعلاقاته مع الزملاء تقويما ذاتيا يعينه اتخاذ القرارات السليمة ليكون أكثر انسجاما وتوافقا مع ذاته ومع مهنته ومع زملائه.<sup>1</sup>

تعتبر أخلاقيات المهنة من بين المواضيع الشائعة في الإدارات والتي تخطى بإهتمام متزايد وملفت للنظر حيث عرفت على أنها مجموعة القيم والنظم المحققة للمعايير الايجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والتخصصية وفي أساليب التعامل داخل بيئة العمل مع المستفيدين وفي المحافظة على صحة الانسان سلامة البيئة.<sup>2</sup>

إن العناية بأخلاقيات العمل يجب أن تكون في اعلى قائمة الاهتمامات الإدارية تدريبا وتأهيلا وتوظيفاً، لذا فإن البحث عن التمييز والجودة في الأعمال يتوقف عند أخلاق العمل والضمير المهني، حيث يقصد بالجودة أنها انتاج سلعة أو خدمة ذو جودة عالية من خلالها يتم الوفاء باحتياجات ورغبات الزبائن بالشكل الذي يتفق مع توقعاتهم بهدف إرضائهم وسعادتهم ويكون ذلك من خلال وضع مقاييس ذات جودة عالية للزبون.<sup>3</sup>

ومن هذا المنطلق تبين لنا أن أخلاقيات المهنة لها أهمية كبيرة في تحقيق جودة الأداء الوظيفي بكفاءة وفعالية عالية الدقة، حيث أن التقيد بالمثل الأخلاقية واللوائح القانونية والسلوكيات السوية والمضبوطة، وحسن أداء الإنسان لعملة وتقانيه وتقديسه له، ينعكس بالإيجاب على رفاهية واستقرار المجتمعات وتطورها على المدى البعيد.

ومن خلال ما سبق ذكره أردنا تسليط الضوء على مشكلة الدراسة التي تتمحور في السؤال المركزي التالي:

ما طبيعة العلاقة بين أخلاقيات المهنة وجودة الأداء الوظيفي بالمؤسسة الأكاديمية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالطارف؟

- ويتفرع هذا التساؤل المركزي إلى عدة تساؤلات فرعية نوجزها فيما يلي:

<sup>1</sup> - مرجع سابق، ص7.

<sup>2</sup> - عمر قبائلي، أخلاقيات المهنة، محاضرات لطلاب النية الثانية ماستر لغة وأدب عربي جميع الشعب، قسم اللغة والأدب العربي، كلية الآداب واللغات، جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان، 2020، 2021 ص 11.

<sup>3</sup> - ديون عبد القادر: دور مداخل التكيف التكنولوجيا في إدارة التغير في المؤسسة، مجلة الباحث، تصدر عن جامعة ورقلة، العدد 06، 2008، ص 159.

- كيف تؤثر أخلاقيات المهنة على مستوى أداء الموظفين؟
- إلى أي مدى تسهم اخلاقيات المهنة في ضبط يسرورة الأداء الوظيفي بالمؤسسة؟
- كيف تساهم أخلاقيات المهنة في مدى التزام الموظف بأداء عمله على أكمل وجه؟

### 1- أسباب اختيار الموضوع:

- الرغبة والميل الشخصي في دراسة هذا الموضوع
- آثار انتباهنا الواقع المعاش وما نلاحظه من مظاهر تجسد عدم الالتزام بمبادئ أخلاقيات المهنة.
- محاولتنا الكشف عن مدى مساهمة أخلاقيات المهنة في ضمان السير الفعال والناجح لمختلف المؤسسات.

### 2- أهمية الدراسة:

- محاولة الربط بين متغيرين أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي والسعي لمعرفة دور أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء لدي الموظفين وتحقيق الأهداف التنظيمية في المؤسسة.
- ضرورة معالجة موضوع الأداء الوظيفي باعتباره أحد أهم المكونات أو الأبعاد التي تشكل أخلاقيات المهنة
- هذه الدراسة تعتبر من بين المواضيع الهامة إذ تتجلى أهميتها في تسليط الضوء على جانب مهم يمس الأساتذة داخل المؤسسة وهو أخلاقياتهم المهنية التي توضح كيفية أداء المهام بصورة لائقة أثناء ممارسة الأنشطة المهنية مع إحترام ضوابط العمل.

### 3- أهداف الدراسة:

- التعرف على كيفية تأثير الانضباط في العمل على أداء الموظف داخل المؤسسة.
- تسليط الضوء على مدى التزام الموظف بأخلاقيات المهنة وتحقيق الجودة في الأداء الوظيفي.
- التعرف على واقع أخلاقيات المهنة وجودة الأداء الوظيفي في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

ثانياً: المفاهيم الدراسية

أولاً: مفهوم الأخلاق

لغة: في قاموس المحيط الخلق هو السجية والطبع والمروءة والدين، فالسجاية والطباع هي (الجانب النفسي، الجانب السلوكي الظاهري) أي أن الأخلاق لها جانبان، حالة تترجم الأفعال والسلوك هو الفعل المترجم لهذا الطباع،

إصطلاحاً: هي صفة مستقرة في النفس ذات أثر في السلوك محمودة او مذمومة.<sup>1</sup>

هذا المفهوم يركز على الجانب النفسي حيث يعتبر الأخلاق صفة نفسية ذاتية تخص كل فرد.

- الأخلاق تعني كذلك عادات يكتسبها الفرد نتيجة تعرضه لمؤثرات الأسرة والمدرسة والمجتمع والبيئة، وتنطبع في نفسه ويتمثلها في تصرفاته في المواقف المختلفة.

هذا المفهوم يركز بان الأخلاق تبدأ من الأسرة ثم المدرسة والمجتمع.

- ويعرفها آخرون بانها ما يجب عليك أن تفعله ويتحدد أكثر أن تعرف ما التصرف الصحيح وما التصرف الخطأ ثم تفعل ما هو صحيح ومن المؤكد ان غالبية التصرفات الخاطئة تكون واضحة مثل الغش، السرقة، القتل.<sup>2</sup>

هذا المفهوم يركز على أن الأخلاق هي التي تحدد السلوك السوي من السلوك الخطأ ومن ثم يمكن تعريف الأخلاق على أنها مجموعة من الصفات والخصال الحميدة التي يتميز بها كل فرد عن الآخر.

- كذلك هي مجموعة من المعايير والقيم التي يتحلى بها كل فرد عن الآخر وهي دليل على السلوك السوي.

<sup>1</sup> - قاصدي فايضة، المرجع السابق، ص 25.

<sup>2</sup> - أبكر عبد البنات آدم، إسماعيل صديق عثمان، أخلاقيات المهنة بين النظرية والتطبيق، السودان، رقم الايداع 858-2017، ص 5 - 6 .

### ثانياً: مفهوم المهنة

لغة: تعرف هي انها الحدق بالخدمة والعمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة وحدق بممارسته.

**إصطلاحاً:** هي مجموعة من الأعمال ذات واجبات مختلفة يمارسها الأشخاص خلال أدوار محددة لهم وفق أهداف مرسومة يعملون من أجل تحقيقها ويلتزمون أثناء ذلك بمجموعة من القواعد الأخلاقية تحكم سلوكهم عندما يمارسون تلك المهنة. ركز هذا المفهوم على ان المهنة هي مجموعة من الأنشطة يقوم بها الموظفون.

- كذلك هي مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية.<sup>1</sup>

- من وجهة نظرنا نقول بان المهنة يتم اكتسابها عن طريق الممارسة والتدريب ومن ثم يمكن

- ومن ثم يمكن القول أن المهنة هي النشاط الذي يمارسه الموظف مقابل أجر.

- كذلك هي مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية وتكوينية.<sup>2</sup>

### ثالثاً: مفهوم أخلاقيات المهنة

لغة: هي التصرفات التي تصدر عن الانسان أثناء تأديته لعمله او مهنته.

**إصطلاحاً:** هي مجموعة القيم الأخلاقية الفاضلة التي يجب أن تظهر على المرء حين أدائه لعمله المهني وهي أيضا مجموعة من المبادئ المتعلقة بالسلوك المهني والوظيفي التي يمارسها الفرد في العمل، وهي تختلف من مهنة إلى أخرى في تفاصيلها وتتشابه في أساسياتها.<sup>3</sup> أخلاقيات المهنة يقصد بها مدى الالتزام بضوابط والمبادئ الأخلاقية.

- كذلك هي المعايير التي تضبط تصرف الفرد في المجتمع، ومثلها تلك الخاصة بالعمل، وهي

مجموعة من القواعد والآداب السلوكية والأخلاقية التي يجب ان يتصف بها الشخص محترف

<sup>1</sup> - تقنية صابر، زينب قديري، أخلاقيات المهنة وعلاقتها بالفعالية التنظيمية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاج، جامعة الشهيد محمد خيضر، الوادي، كلية العلوم الاج والانسانية قسم علم الاجتماع، 2018/2017، ص 11.

<sup>2</sup> - عمر قبائلي: المرجع السابق، ص 6.

<sup>3</sup> - تقنية صابر، زينب قديري، المرجع السابق، ص 11-12

في أداء وظيفته وتحمل مسؤوليته اتجاه عمله ومجتمعه واتجاه نفسه واحترامه لذاته.<sup>1</sup> يركز هذا المفهوم على ان أخلاقيات المهنة تركز على مدى التزام العامل بتحمل المسؤولية إزاء عمله وبالتالي الإخلاص فيه ومن المفاهيم السابق يمكن صياغة مفهوم أخلاقيات المهنة على انها الالتزام بالقواعد والقيم الأخلاقية والحفاظ على أسرار المؤسسة. كذلك هي التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة.

#### رابعاً: مفهوم الجودة:

**لغة:** هي أجاد أي أتى بالجديد من قول أو عمل، إجاد الشيء صيره جيداً، والجيد نقيض الرديء.<sup>2</sup>

**إصطلاحاً:** هي الوفاء بالمتطلبات وإنعدام العيوب وتنفيذ العمل بصورة صحيحة من أول مرة وكل مرة.<sup>3</sup> هي القيام بالعمل والوفاء به على أكمل وجه وتفادي العيوب التي يقع فيها تعرف كذلك على انها طبيعة الشخص أو طبيعة الشيء أو درجة صلابة يرجع مفهومها إلى كلمة « *qualités* » أصل هذه الكلمة هي الكلمة لاتينية تقوم بتحديد الدقة والاتقان من خلال القيام بتصنيع الآثار الدينية والتاريخية من خلال تمثيلها على شكل تماثيل، قصور لغرض التفاخر بها وعرضها أو استخدامها لأغراض الحياة.<sup>4</sup>

ركز هذا المفهوم على ان الجودة هي دليل على الاتقان وهذا المفهوم نجده في علم الاقتصاد.

ومن ثم يمكن القول ان الجودة هي مجموعة من الخصائص للمنتج او الخدمة التي تقابل متطلبات وتوقعات العميل أو الموظف وذلك بالدقة والضبط في العمل ودرجة من التميز والتفوق مع تقليص التكاليف.

<sup>1</sup> - إيمان قاسم، ديمامة كشكول، ريا عبد الستار، أخلاقيات المهنة، محاضرة كاملة خاصة بمادة أخلاقيات المهنة جامعة المستنصرية، كلية القانون، 2020/2019، ص 2.

<sup>2</sup> - راسل قاسم، تعريف الجودة وتطورها التاريخي، [fr.scribd.com](http://fr.scribd.com) تاريخ الاسترداد 2023/10/29 على الساعة 09:39 .

<sup>3</sup> - عادل بومجان، أقصلي جوهرة وآخرون، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، المجلد 18، العدد 2، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2018، ص 123.

<sup>4</sup> - بن يمينة محمد، داودي ميمونة، جودة الخدمات وأثرها على الأداء الوظيفي في المؤسسات الجزائرية، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ابن خلدون، تيارت 2022/2021، ص 8.

## خامسا: مفهوم الأداء

لغة: وزن فعال اسم مصدر للفعل أدى ومصدره التأدية ومعناه على ما صرح به أهل اللغة، فالقضاء يقال أدى فلان دينه تأدية أي قضاة.<sup>1</sup>

إصطلاحا: هو الوظائف الأساسية للمنشئة، ثم الخصائص ويقصد بها المواصفات التي تكمل الوظائف الأساسية ويقصد بها مستوى الثقة التي يستطيع بها شاغلوا المنشئة استخدامها ويقصد بها السرعة والسهولة.<sup>2</sup>

ركز هذا المفهوم على أن الأداء هو الوظيفة التي يقوم بها الموظف داخل المنشئة.

كذلك هو الدرجة التي يصل إليها النشاط الإنمائي أو الشريك الإنمائي في العمل وفقا لمعايير ومواصفات ومبادئ توجيهية معينة أو في تحقيق النتائج وفقا للأهداف أو الخطط المعلنة.

الأداء هو عبارة عن نشاط يتم وفق معايير ومبادئ مضبوطة وبالتالي تحقق الأهداف المرجوة

ويعرفه أيضا هاشم زكي محمود: هو قيام الشخص بالأعمال والواجبات المكلفة بها للتأكد من صلاحيته لمباشرة مهام أو أعباء وظيفته.<sup>3</sup>

يقصد به مدى دارية وعلوم الموظف بالمهام الموكلة اليه من طرف المؤسسة لمباشرة العمل.

ومن ثم يمكن القول أن الأداء هو مجموعة من المهام والوظائف والانشطة التي يقوم بها الموظف داخل المؤسسة.

<sup>1</sup> - ويكفي فقه: الأداء. Ar.wikifeph.ir تاريخ الاسترجاع 2023/10/30 على الساعة 09:43.

<sup>2</sup> - ضحوى سارة، علاقة التمكين الإداري بتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات العمومية للصحة في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية 2021/20، ص 26.

<sup>3</sup> - محي الدين نورة، أو مدور مفيدة، دور الاتصال الداخلي في تحسين الأداء الوظيفي للعمال دراسة ميدانية بالمحافظة العقارية لولاية قالمة. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم إجتماع الاتصال، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، قسم علم اجتماع، 2022/2021، ص 11.

## سادسا: مفهوم الوظيفة

لغة: جاء في لسان العرب لابن منظور الوظيفة من كل شيء ما يقدر له في كل يوم من رزق أو طعام أو علف أو شراب وجمعها الوظائف والوظف والوظيفة وردت بمعنيين أحدهما التعيين لامر حيوي والآخر الوظيفية.

إصطلاحا: هي وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر وتتعدد هذه الأنشطة وتختلف.<sup>1</sup>

يركز هذا المفهوم على أن الوظيفة تدخل في سياق العمل يمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر كذلك عرفها رومان جاكسون: "ان اللغة تشتمل على عدة وظائف ولخصها كما يلي: الوظيفة المرجعية أو الحالية"، والوظيفة التعبيرية والوظيفة التأثيرية والوظيفة الشعرية والوظيفة الإتصالية والوظيفة. نلاحظ من هذا التعريف أن جاكسون بين ان اللغة تشتمل على عدة وظائف واتجاهات تكون متصلة ومترابطة.

يشير هذا المفهوم على ان الوظيفة تسير في مسارات مختلفة تترايط فيما بينها ومن ثم يمكن القول ان الوظيفة "مجموعة من الأنشطة يمكن ان يقوم بها موظف واحد او عدة موظفين لتلبية حاجيات مختلفة".

<sup>1</sup> - عبد الحق بوغرارة، سمية نار، انماط المحمول في ضوء نظرية النحو الوظيفي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في اللغة والأدب العربي، جامعة العربي التبسي، كلية الآداب واللغات، تخصص علوم اللسان، تبسة، 2016/2017، ص 9-

سابعاً: مفهوم الأداء الوظيفي

لغة: من معاجم اللغة يتضح أن الأداء مصدر الفعل أدى ويقال أدى الشيء أو صله والإسم الأداء: أدى الامانة، وأدى الشيء قام به.

إصطلاحاً: هو درجة بلوغ الفرد أو المنظمة للأهداف المخططة بكفاءة وفعالية كما يشير إلى درجة تحقيق الفرد للمتطلبات الوظيفية.<sup>1</sup>

الأداء الوظيفي هو الإحاطة بجميع الأهداف المرسومة قصد بلوغها بكل فعالية ومهارة يشير كذلك إلى قيام العاملين المنظمة سلوك إداري ما في ضوء مبادئ الإدارة وذلك لتحقيق وظائف الإدارة المتمثلة في (صنع القرارات، التخطيط، التنظيم، الإشراف، الرقابة والقيادة...)<sup>2</sup>

الأداء الوظيفي قائم على أساس تبني استراتيجيات فعالة وفق وظائف محددة كذلك الأداء الوظيفي يشير للأفعال والسلوكيات المتبعة من قبل الأفراد ومساهماتهم في تحقيق أهداف المؤسسات والذي بناء عليه يتم دفع أجور ورواتب الأفراد العاملين، وهو تصور فعلي لقدرة الفرد على تحقيق أهداف المؤسسة.<sup>3</sup>

ركز هذا المفهوم على ان الأداء الوظيفي لديه مكاسب كالأجر بالنسبة للموظف يمكن القول ان الأداء الوظيفي هو ذلك النشاط أو الجهد المبذول من طرف الفرد سواء كان عضلياً أو فكرياً من أجل اتمام مهام الوظيفية المطلوبة منه إنجازها، وهذا ما يحدث في السلوك تغييراً بكفاءة وفعالية من خلال تحقيقي الأهداف.

<sup>1</sup> - كلثوم فونقرا، مريم العابد: الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي مذكوره مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية، جامعة أحمد- أدرار كلية العلوم الاجتماعية والانسانية والعلوم الاسلامية، 2021/2020، ص 16.

<sup>2</sup> - ضحوى سارة، المرجع السابق، ص 26.

<sup>3</sup> - جهاد أحمد عبد الرزاق نعييرات: العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة، المجلة الالكترونية الشاملة متعددة التخصصات العدد السادس والأربعون شهر 4، 2022، ص 8.

## ثالثاً: الدراسات السابقة

## 1- الدراسات الجزائرية (المحلية)

الدراسة الأولى: تناولت الطالبة بوعلي أصالة موضوع دراسة حول "أخلاقيات المهنة وعلاقتها بتحديد السلوك التنظيمي لدى موظفوا الإدارة"، دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الجامعية بأم البواقي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، والتي أنجزت سنة 2020-2021، حيث يدور موضوع هذه المذكرة حول علاقة أخلاقيات المهنة وتأثيرها الإيجابي او السلبي على السلوك التنظيمي كما قد يكون لها دور جد مهم في تحديد السلوك التنظيمي وتوجيه مساره، حيث كان الهدف من هذه الدراسة التعرف على واقع أخلاقيات المهنة في المؤسسة الجزائرية وذلك من خلال دراسة العلاقة بين أخلاقيات المهنة وتحديد السلوك التنظيمي لدى موظفي مديرية الخدمات الجامعية وكذلك الرغبة في إختبار مدى صحة وصدق الفرضيات المصاغة ومن ثم التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي قد ساهمت في زيادة الاهتمام بأخلاقيات المهنة والاهتمام بتوجيه السلوك التنظيمي نحو خدمة المصلحة العامة والخاصة في آن واحد، كذلك تستمد هذه الدراسة أهميتها في معرفة أهمية الأخلاقيات والالتزام بها كمعيار أساسي تحدد على أساسه كفاءة وفعالية أي سلوك إنساني ينتمي للتنظيم، كذلك لفت الانتباه وتعزيز الاهتمام بالسلوك التنظيمي وذلك من خلال الكشف على اوجه القصور فيه ومعالجتها ومن ثم الاعتماد عليه كاستراتيجية فعالة هادفة لتحقيق الاستقرار والفعالية للمنظمة، وكان السؤال المركزي يدور حول إلى أي مدى تؤثر أخلاقيات المهنة في السلوك التنظيمي لدى الموظفين بمديرية الخدمات الجامعية؟، ومن هذا السؤال انبثقت عنه مجموعة من الفرضيات يمكن تلخيصها فيما يلي: الفرضية الرئيسية للدراسة تمحورت حول "تساهم أخلاقيات المهنة في تحديد السلوك التنظيمي لدى الموظفين في مديرية الخدمات الجامعية ومن هذه الفرضية الرئيسية تفرعت عنها فرضيات فرعية نوجزها فيما يلي يسهم الالتزام بالمسؤولية المهنية في زيادة الولاء التنظيمي لدى الموظفين، يساعد العمل بضمير مهني في الحد من أسلوب التهميش الإداري بين الموظفين، يؤدي الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية إلى تحقيق الانتماء الوظيفي لدى الموظفين حيث استخدمت في دراستها المنهج الوصفي، كذلك اعتمدت على أدوات جمع البيانات والمتمثلة في الملاحظة والاستمارة إضافة إلى انها اعتمدت الطالبة على عينة مكونة من 38 موظف واعتمدت على طريقة المسح الاجتماعي الشامل وتوصلت إلى النتائج التالية: عند اختبارها إلى

الفرضية الفرعية الأولى وتوصلت إلى النتائج أهمها: أن واقع الولاء التنظيمي تمثل في تحقيق الرغبة في الكفاءة والأداء والرغبة في تحقيق الاهداف وكذلك تحقيق التكيف لدى موظفي مديرية الخدمات الجامعية بأم البواقي كانت بدرجة متوسطة، الفرضية الفرعية الثانية أظهرت نتائج دراستها أن واقع التهميش الإداري كان سببه غياب العدالة التعاملية بين الموظفين وعدم إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات وغياب المعايير الموضوعية في عملية الترقية لدى موظفي مديرية الخدمات الجامعية بأم البواقي، الفرضية الثالثة أظهرت نتائج الدراسة أن واقع الانتماء الوظيفي تجسد في مظاهر الانتماء الوجداني (العاطفة نحو التنظيم)، الانتماء المعياري (الأخلاق المهنية اتجاه التنظيم)، الانتماء الاستمراري (البقاء في التنظيم) اتجاه المؤسسة لدى موظفي مديرية الخدمات الجامعية بأم البواقي.

### نقد الدراسة الأولى:

لقد وفقت الطالبة في اعتمادها على الجانب النظري بشكل شامل ومقبول ولملم لكل العناصر أما فيما يخص الاجراءات المنهجية من حيث المنهج المستخدم كان مناسباً جداً لموضوع الدراسة واستخدمت المنهج الوصفي.

وعند اعتماد الطالبة على طريقة المسح الشامل لجميع الموظفين المتوفرين بإدارة مديرية الخدمات الجامعية لولاية أم البواقي، حيث كان مجتمع البحث يتكون من 38 موظف، أشارت ان هناك بعض الأسباب الموضوعية متعلقة بالعمل لم يتم إدراجها خارج الولاية فاستكفت بتوزيع 31 استمارة تم قبولها كلها ومن ثم الاكتفاء بذلك العدد، لكن في حقيقة الأمر من غير الممكن حصر العدد الكلي للموظفين (38) ثم الاختزال منه وبالتالي تعتبر باقي الاستمارات (7) ملغاة.

الدراسة الثانية: دراسة بلعربي فاطمة الزهراء و أحلام دومة موضوع حول "دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء الوظيفي" دراسة بمديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية المدية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال والتي انجزت سنة 2018/2017، حيث تمحورت هذه الدراسة حول اعتبار أن إدارة المعرفة هي الإدارة التي تقام على أساس المعرفة وهي المورد الأكثر أهمية في المؤسسات الحديثة وتكمن أهمية إدارة المعرفة في الاستفادة منها في تحسين مستويات أداء الأفراد وجودة القرارات في جميع المستويات، حيث كان الهدف من هذه الدراسة إدراك دور إدارة المعرفة في تحسين أداء المؤسسة الجزائرية، والإطلاع على إمكانيات المؤسسات الجزائرية لانتهاج الأساليب والمفاهيم الإدارية الحديثة فيما يخص إدارة المعرفة وتكتسي هذه الدراسة على أهمية كون موضوع إدارة

المعرفة موضوع تتزايد أهميته يوماً بعد يوم فلم يعد من الممكن بناء اقتصاد قوي في غياب المعرفة، الأصول المادية لم تعد كافية لتحقيق معادلة الإنتاج الجديد نظراً لأثر إدارة المعرفة على الأداء وتميزه وأيضاً تمثلت أهمية الدراسة في تحديد العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء الوظيفي، حيث كان الإشكال الرئيسي يدور حول "هل يوجد أثر لإدارة المعرفة على الاداء الوظيفي" ومن هذا السؤال تنبثق عنه الإشكاليات الفرعية تتمثل فيما يلي هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة على كفاءة مؤسسة سونلغاز؟ هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة على إنتاجية مؤسسة سونلغاز؟ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر إدارة المعرفة على إنتاجية المؤسسة تعزي للمتغيرات الشخصية؟، كذلك اعتمدت على فرضيات وظفتها في صيغة النفي مثال على ذلك "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة على مؤسسة سونلغاز"، إضافة إلى "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة على إنتاجية مؤسسة سونلغاز، كذلك لا توجد فروق لأثر إدارة المعرفة على فعالية مؤسسة سونلغاز تعزي للمتغيرات الشخصية حيث استخدمت في دراستها المنهج الوصفي التحليلي كذلك وظفت تقنية الاستمارة والاستبيان إضافة إلى انها اعتمدت على عينة مكونة من 300 موظف وتم الاستخدام على أسلوب العينة الطبقية العشوائية وتم توزيع 30 استمارة، وتوصلت إلى النتائج التالية:

- موظفي سونلغاز موفقين بدرجة عالية على أن لإدارة المعرفة دور كبير في رفع مستوى الفعالية في تحقيق الأهداف المرجوة.
- درجة الموافقة على ان إدارة المعرفة في مؤسسة سونلغاز تساهم في رفع مستوى الانتاجية وتحسين أداء الموظفين.
- موافقة موظفي سونلغاز على أن إدارة المعرفة المطبقة تساهم في الزيادة في الكفاءة للأفراد بتطوير مهاراتهم.

#### نقد الدراسة الثانية:

- ما يعاب على هذه الباحثة أنها اعتمدت على الأسئلة الفرعية والفرضيات معاً.
- أيضاً عند طرحها للسؤال المركزي والأسئلة الفرعية وظفت صيغة مختلفة تتمثل فيما يلي (الإشكاليات الرئيسية والإشكاليات الفرعية).
- كذلك عند اعتمادها على ادوات جمع البيانات اعتمدت على الاستمارة والاستبيان ولكن من السهل الاعتماد على إحداهما بحكم التشابه في بينهما فيما يتعلق بمحاور الأسئلة.

## 2- الدراسات العربية:

**الدراسة الأولى:** قام الباحث قديرية محمد البشري بدراسة موضوع حول أخلاقيات مهنة التعليم، دار الخليج عمان، الطبعة الأولى والذي أنجز سنة 1432 هـ/2011، حيث كان موضوع هذا الكتاب حوّل أن هناك ارتباط وثيقا بين التربية الأخلاقية والسلوك الإنساني من حيث أن لها قوة تأثير في تعديله وضبطه، حيث كان الهدف من الدراسة التعرف على درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجه نظر معلمي مدارسهم كذلك تكتسي هذه الدراسة أهميتها في الكشف عن واقع التزام مديري المدارس الثانوية في الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات الإدارة المدرسية من وجهه نظر معلمي مدارسهم، كذلك زيادة وعي مديري المدارس الثانوية بأهمية الدور الذي يقيمون به وضرورة التزامهم بأخلاقيات مهنتهم وكان السؤال المركزي يدور حوّل ما درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية بأخلاقيات المهنة من وجه نظر معلمي مدارسهم؟، وهذا السؤال انبثقت عنه ثلاثة أسئلة فرعية والمتمثلة في ما يلي:

هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (05؛  $\alpha \geq 0$ ) في درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم تعزى للجنس؟ كذلك الثانوية في دول الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مدارسهم تعزى للمؤهل العلمي؟ هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (05؛  $\alpha \geq 0$ ) في درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دول الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم تعزى للسنوات الخبرة؟ حيث إستخدم في دراسته على المنهج الوصفي، واستخدم أيضا أدوات جمع البيانات المتمثلة في (الإستبانة، إضافة إلى أنه كان مجتمع البحث يتكون من (6292) معلما ومعلمة موزعين على مدراس البنين والبنات في جميع المناطق التعليمية في دولة الإمارات العربية المتحدة في الفصل الثاني للعام الدراسي (2005، 2006) في حين كان حجم العينة (950) معلما ومعلمة من معلمي المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة وتمثل العينة نسبة 15% من مجتمع الدراسة للعام الدراسي (2005، 2006) وقد تم اختيارها بالطريقة الطبقيّة العشوائية.

وتوصيل إلى النتائج المتمثلة في

- أن التحليل الإحصائي لإجابات أفراد العينة أشارت إلى التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة ويعد بالالتزام بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين بدرجة

مرتفعة في كافة المجالات، حيث تراوحت متوسطات درجة التزام مديري المدارس ليس (11)، (4-30، 4) وقد يعود ذلك إلى الوازع الديني القوي الذي يشكل المنظومة الأخلاقية لدى مديري المدارس لأن السلوك الأخلاقي الذي يسلكه الفرد ينبعث من منظومة القيم الأخلاقية التي يتبناها مجتمع الإمارات العربية المتحدة أو يعد الإلتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس من الأمور المهمة التي ترتبط بالتطور والرقى الوظيفي.

النقد: لقد وفق قدرية محمد البشري في الإحاطة بكافة العناصر السابقة الذكر واعتمد على الأسلوب الإحصائي في التحليل ومن المتعارف انه لغة الإحصاء تكون دقيقة ونتائجها يقينة لا يشوبها الشك.

الدراسة الثانية: تناول الباحثة فايز عبد الرحمان الفروخ موضوع حول "التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي" دار الجليس الزمان للنشر والتوزيع عمان، الطبعة الاولى، حيث كان موضوع هذا الكتاب يدور حول الاعتراف بأهمية الدور الذي تؤديه عملية تقييم الأداء في نجاح في المنظمات واعتبارها أساس من أسس العملية الإدارية، حيث كان الهدف من الدراسة، تحليل أثر عملية التعلم التنظيمي في تحسين الاداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية وينبثق من هذا الهدف الأهداف الفرعية التالية: تقديم إطار نظري مناسب يوضح مفهوم التعلم التنظيمي وأبعاده، التعرف على درجة ممارسة التعلم التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية تحليل العلاقات الارتباطية بين متغير الدراسة المستقل (التعلم التنظيمي) وكل بعد من أبعاده والمتغير التابع الأداء الوظيفي كذلك تكتسي هذه الدراسة على أهمية يمكن إدراجها فيما يلي: بما ان عملية التعلم التنظيمي هي عملية متكاملة تجمع بين البعد الاستراتيجي والثقافي والتنظيمي فإن هذه الدراسة ترتبط بمتغير هام هو الأداء، كذلك تسهم هذه الدراسة في إغناء المكتبة العربية بموضوع جديد قد يحظى بإهتمام الباحثين والممارسين، ويعد نقطة إنطلاق لدراسات أخرى، أهمية موضوع تقييم الأداء ويحظى هذا المفهوم بالأهمية الفائقة فقد كان حتى عهد قريب مهملا نسبيا وموزعا بين الوظائف الإدارية المعروفة، وكان السؤال المركزي يتمثل فيما يلي:

ما مدى توافر التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات العامة الأردنية؟  
ومن هذا السؤال انبثقت عنه عدة أسئلة فرعية تتمثل فيما يلي: ما درجة ممارسة التعلم التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية؟

ما مستوى أداء العاملين في المؤسسات العامة الأردنية؟

هل هناك علاقة إرتباطية بين متغير الدراسة المستقل (التعلم التنظيمي) وكل بعد من أبعاده والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) وكل بعد من أبعاده؟

كذلك اعتمد على مجموعة من الفرضيات والمتمثلة في:

الفرضية الأولى: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية للبعد الاستراتيجي للتعلم التنظيمي (الرؤية المشتركة بين أعضاء التنظيم، المتغيرات البيئية، استراتيجية التعلم) في الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة الأردنية.

الفرضية الثانية: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية للبعد التنظيمي للتعلم التنظيمي (العمل من خلال فريق، الهيكل التنظيمي المرن، إيجاد المعرفة في الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة الأردنية).

الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية للبعد الثقافي للتعلم التنظيمي (التعلم من الأخطاء البيئية المساندة للتعلم، الجودة الكلية للتعلم) في الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة الأردنية، حيث استخدم في دراسته على المنهج الوصفي والميداني للتحليل، إضافة إلى اعتماده على أدوات جمع البيانات أهمها الإستبانة أيضا تمثل مجتمع الدراسة في قطاع العاملين في 10 مؤسسات حكومية ومن جميع المستويات الإدارية (العليا، الوسطى، الدنيا) وتمثلت عينة الدراسة في 15% في كل طبقة من المؤسسة وتم سحبها بطريقة عشوائية تمثلت في توزيع 1026 إستبانة على عينة الدراسة، وقد تم توزيع 55 إستبانة على عينة المدراء واستعيدت كاملتا وتم توزيع 971 إستبانة على عينة العاملين، حيث استرجع 934 إستبانة وتم استيعاد 15 إستبانة لعدم صلاحياتها للتحليل الإحصائي ليصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل 919 إستبانة لتشكّل ما نسبته 13.5% من مجتمع الدراسة الكلي وما نسبته 89.2% من عينة الدراسة الكلية وهي نسبة مقبولة لأغراض البحث العلمي.

وتوصل إلى النتائج التالية: إلى أن المتوسط العام لدرجة ممارسة التعلم التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية (البعد الاستراتيجي للتعلم التنظيمي، البعد التنظيمي للتعلم الثقافي، التعلم التنظيمي) جاءت بدرجة متوسطة وأن المتوسط العام لمستوى أداء العاملين في المؤسسات العامة الأردنية كان مرتفعا وأن هناك أثرا لدرجة ممارسة التعلم التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية ( البعد الاستراتيجي للتعلم التنظيمي، والبعد التنظيمي والثقافي) في الأداء الوظيفي.

## نقد الدراسة:

ما يعاب على هذا الباحث أنه اعتمد على الأسئلة الفرعية والفرضيات معا ولكن من المفروض الاعتماد على إحدهما.

عند القيام بتوزيع الاستبانات تم استرجاع 934 استبانة وفي نفس الامر تم استبعاد 15 استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي وبالتالي هنا يكون خلل في ضبط النتائج الإحصائية.

## 2- الدراسات الأجنبية:

## • الدراسة الأولى:

تناول ستاتي وآخرون موضوع دراسة حول "معرفة مدى وعي القادة التربويون في المعايير الأخلاقية التي تتعلق بالإدارة المدرسية"، حيث كان يدور موضوع هذه الدراسة على معرفة مدى وعي القادة التربويون بالمعايير الأخلاقية التي تتعلق بالإدارة المدرسية، حيث كان الهدف من هذه الدراسة التركيز على المسؤولية الإدارية والسلوكيات الإدارية الأخلاقية وخصائصها، كذلك سلوكيات إتخاذ القرار اليومي بناء على المعايير القومية للسلوك الأخلاقي، وقد توصل ستاتي إلى النتائج التالية: إلى أن الإكثار من سلوكيات الإدارة الأخلاقية المديرين يؤدي إلى تحقيق العدالة والمساواة والانفتاح والتمركز حول الطلاب والإصغاء للمعلمين والطلبة.

تقديم التسهيلات وتوفير النماذج المناسبة لعملية التعلم والصدق والايجابية والمعرفة العلمية.<sup>1</sup>

نقد الدراسة: لقد وفق هذا الباحث في ما قدمه لكن ما يعاب عليه أنه لم يقدم أهمية لموضوع دراسته واستكفى بعرض نتائج الدراسة فقط.

كذلك لم يستخدم أسلوب العينة في دراسته لتمثيل المجتمع ولم يعتمد على منهج مناسب لموضوع دراسته.

<sup>1</sup> - عميروش حياة، علاقة الصراع التنظيمي بأخلاقيات المهنة، دراسة ميدانية بالشركة الافريقية للزجاج ENAVA الطاهير بجيجل مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل - 2017/2018، ص 38.

## الدراسة الثانية:

قام الباحثان ايفان فريبنغ، ومونيكا أوفيسو بدراسة عنوانها "تحليل الإجهاد المرتبط بالعمل على الأداء الوظيفي للموظفين" في بنك المجتمع المنطقة الوسطى منغانا، حيث يدور موضوع هذه الدراسة على تأثير الضغط المرتبط على أداء الموظفين في المنطقة الوسطى منغانا حيث كان الهدف العام من هذه الدراسة فحص تأثير الضغط المرتبط على أداء الموظفين الوظيفي في المنطقة الوسطى منغانا، حيث تم استخدام المنهج الوصفي، وتمثلت العينة في البنك الذي كان يحتوي على عشرة فروع يعمل فيها 112 موظفا في المنطقة الوسطى من منغانا، يتألف من 19 موظفا إداري و68 موظف كبير، و25 موظف مبتدئ وجميعهم من الموظفين الدائمين بالبنك، حيث بلغت عينة الدراسة 78 عينة، إضافة إلى أنهم استخدموا عينة عشوائية من 6 فروع للبنك، حيث توصلوا الباحثان إلى النتائج التالية:

ان الضغط المرتبط على أداء الموظفين ناتج عن العديد من العوامل التي تشمل العمل الاضافي ظروف العمل السيئة وضعف علاقات العمل.<sup>1</sup>

## نقد الدراسة:

لقد وفق هذا ان الباحثان في أنهم اعتمدوا على عينة عشوائية لكن من المفروض اعتمادهم على عينة طبقية وهذا راجع إلى أن المجتمع الذي تم عليه إجراء الدراسة (البنك) مقسم إلى طبقات (موظفين، إداريين، موظف مبتدئ، موظف كبير)

## التعقيب على الدراسات السابقة:

بشكل عام يمكن القول أن معظم الدراسات السابقة كانت مفيدة في الدراسة الحالية سواء في الإطار النظري أو المنهجي أو في تصميم اداة الدراسة، وذلك باعتبارها دراسات أجريت في مجالات زمنية مغايرة، كما أنها مشابهة لموضوع البحث وتخدمه، حيث تمثل الدراسات السابقة منطلقات جيدة كونها تشكل في مجموعها رصيذا من المعرفة العلمية المتراكمة.

<sup>1</sup> - بلقاسم حبيبة، فطيمي أشواق، أثر ضغوط العمل على أخلاقيات المهنة دراسة مسدانة لمؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة توقرت، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، قسم علوم التسيير كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح وقلة الجزائر - 2021/2022، ص 3.

كذلك إبراز الفجوة العلمية بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة: كل الدراسات استخدمت المنهج الوصفي إضافة إلى أن موضوع دراستنا يتمثل في أخلاقيات المهنة وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي.

المتغير التابع لدى الدراسة الحالية (جودة الأداء الوظيفي) اما المتغير التابع لدى الدراسات السابقة تم ربطه بالسلوك التنظيمي.

كما ان عينة الدراسة الحالية استخدمنا عينة قصدية بالمسح لكن عينة الدراسات السابقة: استخدمت في العينة العشوائية والعينة الطبقية.

الدراسات تمت في المؤسسات العمومية لكن دراستنا الحالية تمت في كلية العلوم الاجتماعية والانسانية جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف - وهي مؤسسة أكاديمية.

كذلك يظهر إختلاف الدراسة الحالية من حيث أدوات جمع البيانات واعتمدنا على الاستمارة والمقابلة لكن الدراسات السابقة اعتمدوا على الاستبانة والملاحظة.

نقاط التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تتشارك الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات كذلك تتشارك من حيث متغيرات الدراسة.

إضافة إلى أن الدراسة الحالية تتشارك مع الدراسات السابقة من حيث نوع عينة الدراسة (المسح الشامل)

## رابعاً: المقارنة النظرية للدراسة:

يقصد بها وضع تصور للموضوع في قالب نظري ومنح الباحث الترسانة المفاهيمية التي يمكن من خلالها رسم مسار البحث وتفسير نتائج في ضوء مسلمات النظرية.<sup>1</sup>

النظرية البنائية الوظيفية: وهي إتجاه قديم وحديث في الوقت نفسه ذلك انها تتأصل في فلسفات وأفكار وبحوث المفكرين الأوائل بداية من أفلاطون وإبن خلدون، كما تم تحديثها في أعمال تالكوت بارسونز وغيره.<sup>2</sup>

ومن المتعارف عليه انه لا يوجد بناء إجتماعي دون وظائف ولا وظائف دون أبنية اجتماعية، حيث تم اسقاط هذه المقاربة النظرية على موضوع بحثنا من منطلق أن هذه الأخيرة هي الأكثر تناسبا وتلائما مع موضوع دراستنا.

واستنادا لموضوع الدراسة المتمثل في "أخلاقيات المهنة وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي" حيث تم اختيار مكان التريص في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية باعتبارها بناء اجتماعي يضم مجموعة من الأساتذة هذا البناء يتكون من علاقات إجتماعية تربط بين الاساتذة بعضهم البعض في حدود أدوار مختلفة ومتباينة، وبما ان أخلاقيات المهنة ترتبط بميثاق خاص ومحدد من خلاله يتم تحديد الوظائف والمهام والأدوار من أجل تحقيق جودة الأداء الوظيفي.

وللبنائية الوظيفية عدة مسلمات ومبادئ تنطلق منها والتي يمكن حصرها فيما يلي:

- بما أن المؤسسة جزء من المجتمع أو البناء الاجتماعي فإن بها وظائف تتربط وتتكامل فيما بينها وإذا حدث خلل في إحدى الأدوار والوظائف ينعكس على البناء الاجتماعي ككل وهذا ما يؤدي إلى وجود اختلال في الوظائف وهذا يعتبر إحدى معوقات تحقيق جودة الأداء الوظيفي.
- رغم وجود نوع من الإهمال واللامبالاة في أداء الوظائف إلا أنه يبقى هذا الإهمال مؤقت كما أن هذا يمكن اسقاطه على أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، حتى وإن كان نوع من الإهمال

<sup>1</sup> - غربي محمد، قلاواز إبراهيم، النظرية البنائية الوظيفية نحو رؤية جديدة لتفسير الظاهرة الاجتماعية، مجلة التمكين

الاجتماعية، صادرة عن مخبر التمكين الاجتماعي والتنمية المستدامة في البيئة الصحراوية، جامعة الأغواط، ص 165.

<sup>2</sup> - فاكية عزاق، عفاف بعون، إشكالية توظيف المقاربة النظرية في البحوث السوسولوجية، جامعة ورقلة - POLITICS

DZ.COM تم الاطلاع عليه بتاريخ 2024/02/23 على الساعة 13:55.

لدى الأساتذة فإنه مؤقت، وما لا يمكن تجاهله أن كل أستاذ يتحلى بقواعد مضبوطة تستوجبها طبيعة الوظيفة التي يقوم بها.

- الإقرار بأن كل نسق إجتماعي يسوده نوع من النظام على الرغم من وجود نوع من التغيرات التي تطرأ على أجزائه ومكوناته، كما هو الحال بالنسبة للأساتذة فإنهم يمارسون أدوارهم في ظل نسق منظم ومحدد يخضع إلى جملة من التغيرات التي تطرأ على أجزائهم وهذا لا يمكن اعتباره سبب في إخلال النسق الكلي (المؤسسة)
- أساس تكامل واستمرار أداء الأساتذة لوظائفهم في ظل نوع من الترابط بين بعضهم البعض، مع وجود قيم ومبادئ وأخلاقيات مهنية مشتركة وهذا ما يضمنه النظام الداخلي للمؤسسة من أجل تحقيق جودة الأداء الوظيفي وقد اعتمدنا على نظرية تالكوت بارسونز لأنها الأقرب لدراستنا والذي يعتبر من أشهر رواد هذه النظرية، وقد ركز على الأسباب التي تؤدي إلى اندماج الفرد ومساهمته في استقرار المجتمع أو العكس من ذلك ، فقد افترض أن كل ممارسة إجتماعية تقتضي وجود فاعل بمعنى أن كل وظيفة او مهام تستوجب وجود فاعلين (الأساتذة) وأن كل سلوك تحركه معاني من القيم والمعايير في بيئة الفاعلين (الأساتذة).
- كما يرى بارسونز أن هناك أنساق فرعية لنسق الفعل الاجتماعي، ومن منطلق أن المؤسسة (الكلية) نسق بها وظائف فإن يقوم بتحقيق التكيف في ظل تنظيم علاقات اجتماعية بين مختلف الأساتذة مع وجود ضوابط أخلاقية من أجل تحقيق الجودة في الأداء الوظيفي.
- بما أن المؤسسة بناء يتكون من أنساق هذه الأخيرة لها عدة أدوار ووظائف تتكامل وتتوافق مع بعضها البعض من أجل تحقيق الاشباع وهذا ما يمكن اسقاطه على موضوع دراستنا بما أن الكلية بناء يتكون من أنساق هذه الأنساق (الأساتذة) لهم عدة أدوار، وكل وظيفة من الوظائف تكمل الوظائف الأخرى وفق ميثاق أخلاقي مضبوط من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.
- يرى بارسونز أن الثقافة هي التي تدفع الفاعلين إلى أداء أدوارهم على أكمل وجه مع مراعاة قيم الآخرين واحترامهم، كما هو الحال بالنسبة للأساتذة عند القيام بوظائفهم (وظيفة التدريس) يخضعون لقاعدة من القيم والمعايير الأخلاقية وهذا ما يجعلهم يتقبلون أفكار غيرهم من منطلق ثقافتهم المكونة لديهم

وفي الأخير يمكن القول بان البنائية الوظيفية تمثل المقاربة النظرية التي اعتمدنا عليها في موضوع بحثنا أخلاقيات المهنة وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي كونها مناسبة لتوجيه التحليل لمثل هذه النوعية من الدراسات لما لها من أهمية كبيرة في إثراء موضوع دراستنا.

# الفصل الثاني

### تمهيد:

تعتبر الأخلاق معيارا حقيقيا لاتصاف الفرد بالإنسانية وبها يتميز عن سائر المخلوقات، فهي زينة الإنسان وتاج العلوم، وبها تسعد وترتقي الأمم، وبها تقوم الدول وتقوى وتستمر، فهي أعظم وسيلة قامت بها الدول، فما من دولة عمل موظفوها بأمانة و إخلاص إلا وأصبح لها شأن ومقام بين الدول لذا ففي هذا الفصل سنحاول الوقوف عند مفهوم وأهمية أخلاقيات المهنة وأهدافها ومصادرها.

ومبادئها ثم الأخلاقيات المطلوبة من صاحب العمل، وإرساء أخلاقيات العمل في المؤسسة وأخيرا وسائل تعزيز وترسيخ أخلاقيات المهنة وأسباب تراجع أخلاقيات المهنة.

أولاً: مفهوم أخلاقيات المهنة

هي مجموعة من القواعد والمبادئ التي يجب ان يلتزم بها اتباع المهنة، ليحافظوا على مستوى مهنتهم ورفع شأنها وتسمي أحيانا بـ "أخلاقيات العمل" أو "أخلاقيات الوظيفة" وجوهرها (القيام بالعمل دون تقصير).<sup>1</sup>

ثانياً: أهمية أخلاقيات المهنة

للأخلاق أهمية بالغة في حياة المجتمعات البشرية أيا كانت هذه المجتمعات، فهي ليست عامل بناء حضاري فقط بل هي وقاية للحضارات من الانهيار والسقوط، فارتقاء سلم الأمم لا يقوم إلا بارتقاء سلم الأخلاق الفاضلة وأن انهيارها ملائم لانهيار هذا السلم، فكما لا تستقيم الحياة دون أخلاق ولا عمل فإن هذا العمل لا يستقيم ولا يثمر الثمرة المرجوة منه بدون أخلاق تحكم مساره، ذلك أن العمل المهني يحتاج إلى رباط وثيق مع الأخلاق ليكون له انعكاس إيجابي على مسيرته ليؤدي إلى قطاف محمود للثمرة المرجوة منه في كافة مجالاته التي يتعامل بها مع كافة الأطراف.

وبالتالي فإن اخلاقيات المهنة ضرورة يحرص عليها كل فرد كل منظمات الأعمال، وتمكن أهميتها في لتحقيق ما يلي:<sup>2</sup>

- تحسين أداء منظمات الاعمال، فعلي سبيل المثال عندما تكون هناك ثقة بين العاملين والإدارة نجد لها علاقة مباشرة بزيادة انتاجية العامل والتفاني في العمل وعندما يكون هناك الصدق والتعاون والاحترام والأمانة هي الأخلاقيات المنتشرة بين العاملين بعضهم البعض فإن هذا يؤدي إلى تفجير طاقات العاملين لصالح العمل، وضعف الالتزام بأخلاقيات المهنة وغياب المسائلة عنها يؤدي إلى الفساد والانحراف.
- تذكير المهني بالسلوك القويم الواجب الالتزام به في القيام بأعمال مهنته.
- إيجاد توازن مرغوب بين علاقة ذوي العلاقة مهنياً

<sup>1</sup>- أغا دير سالم العيدروس، أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي (النظرة الإسلامية)، مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميك" القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2015، ص 54.

<sup>2</sup>- بو علي أصالة، أخلاقيات المهنة وعلاقتها بتحديد السلوك التنظيمي، دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الجامعية بأم البواقي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2021/2020، ص ص 81، 82.

- إحساس المهني بأخلاقيات المهنة وإدراكه لها وسعادته بتنفيذ أوامر الله عز وجل وأوامر الضمير.
- تزويد المنظمات بالريح والمنفعة في جميع المجالات.
- إيجاد المصداقية بين المنظمات والمجتمع.<sup>1</sup>
- بناء الثقة مع الآخرين فالتصرف بطريقة أخلاقية في العمل يكسب الثقة ما بين أصحاب العمل والزملاء بالإضافة إلى ثقة الزبائن والعملاء.
- تنظيم العلاقات في المؤسسة والحفاظ عليها
- ضمان النتائج الإيجابية في الأعمال، فالأخلاق الجيدة تساهم في تطور الفرد في عمله وبالتالي تطور المؤسسة.
- توفير الأمن العاطفي، لثقة من حولك بتصرفاتك وقدراتك، مما يساهم في زيادة فرص النمو المهني.
- تعزيز العمل الجماعي فالأخلاق الجيدة تخلق رابطة قوية مع الآخرين، مما يحسن الأداء الجماعي.
- رفع إنتاجية الموظف لتحليه بالأخلاق الجيدة كالإخلاص والالتزام، كما أنه يعمل جاهدا لإتمام المهام المطلوبة منه على أتم وجه.
- القدرة على إدارة الوقت بشكل صحيح وعدم استغلال هذا الوقت للمصالح الشخصية، بالإضافة إلى قدرة الفرد على الانضباط.
- دعم الرضا والاستقرار الاجتماعي بين معظم الناس بحيث يحصل كل فرد على حقه، كحق العدل في التعاملات والعقود والإسناد وتوزيع الثروة.
- زيادة ثقة الأشخاص بذاتهم وبالمجتمع وبالمنظمة التي يعمل فيها وهذا ما يقلل القلق والتوتر بين الأشخاص
- تقلل تعريض المؤسسات للخطر واتباع القوانين لأن المخالفات والجرائم ستقل بوجود الأخلاق المهنية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- بو علي أصالة، أخلاقيات المهنة وعلاقتها بتحديد السلوك التنظيمي، مرجع سابق، ص 82.

<sup>2</sup>- آية الطبر، أهمية أخلاقيات المهنة، مأخوذ من mawdoo3.com تم تصفح الموقع بتاريخ 2024/04/23 على

ثالثا: أهداف أخلاقيات المهنة

وتتمثل في النقاط التالية:<sup>1</sup>

- ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب أن يتحلى به المؤمنون على مصالح الدولة.
- فهم الواجبات المعنوية والتذكير بنظام الجزاءات الايجابية والسلبية كوسيلة من الوسائل الناجحة لتفادي بعض المظاهر السلوكية المحظورة.
- إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن ان تتصف به الإدارة.
- ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية وضرورة المحافظة على حريات وحقوق العاملين.
- تهدف أخلاقيات المهنة بوجه عام إلى وضع ضوابط أخلاقية لضبط السلوك المهني الشخصي وتوفير بيئة عمل مواتية لزيادة الانتاجية، إضافة إلى بعث الطمأنينة والثقة في المجتمع فيما يتعلق بخدمات اعضاء المؤسسة، ووضع موثيق يحتكم إليها العمال للتقليل من النزاعات في العمل.

رابعا: مصادر أخلاقيات المهنة

إن أخلاقيات العمل هي إحدى أهم الأساسيات التي يجب أن يتحلى بها الأفراد العاملون داخل أي تنظيم، والتي يبنى عليها كل صرح مؤسساتي متين، باعتبارها الأساس المنظم للعلاقات داخل بيئة أو محيط العمل بشكلها الرسمي أو غير الرسمي، غير أن هذه الأخيرة لها مصادر عديدة ومتنوعة وهي كالتالي:<sup>2</sup>

- 1- المصدر الديني:** يعتبر المصدر الديني من أهم المصادر التي تستمد منها أخلاقيات الأفراد وسلوكياتهم الإيجابية في الحياة والعمل وغيرها. فهو اهم مصدر يؤكد الناحية الاجتماعية الأخلاقية ويدعو إلى تقوى الله سبحانه وتعالى، وتستمد ايضا من السنة النبوية الشريفة، فالدين الاسلامي هو خير مصدر للأخلاق، فهو يؤكد على الأخلاق الحسنة والطيبة التي يستطيع الإنسان أن يكسب ود الآخرين، ويحل كل ما يتعلق بالجوانب الإنسانية للفرد في الحياة، وكذا تنظيم العلاقات بين الأفراد والمجتمعات.

<sup>1</sup> - عميروش حياة فدسي سارة، مرجع سابق، ص 80.

<sup>2</sup> - المرجع السابق، ص 75،76.

2- المصدر التشريعي (القانوني): يعتبر المصدر القانوني وكذا التشريعات المعمول بها داخل التنظيمات مصدرا مهما من مصادر الأخلاقيات، فهي تحدد الصفات أو السمات التي يجب أن يتحلى بها العامل داخل مكان العمل، والتي تفرض عليه التحلي بها، فهي تحدد للعمال الواجبات الأساسية المطلوب تنفيذها.

وبالتالي فإن القانون له صفة الإلزام، ويجب التحلي به من خلال إتباع النصوص التشريعية والقانونية التي تحدد الأخلاقيات المهنية التي يجب التحلي بها من قبل الأفراد، هؤلاء يجب عليهم تطبيقها والامتثال لها.

3- العائلة والتربية البيئية: فالعائلة هي الخلية الأساسية والنواة الأولى التي تتولى مهمة تكوين الأفراد وتنشئتهم الإجتماعية، فالفرد يتعلم من الأسرة مبادئه الأولى في السلوك، وتتوقف سلامة هذه السلوكيات المكتسبة لدى الفرد على سلامة سلوكيات الأسرة والتربية الحسنة له "حيث يبدأ الفرد صغيرا باكتساب سلوكه الحسن أو السيء من هذا المنبع الأول، فلا تتوقع من العوامل المفككة ولا تحترم بعضها البعض ولا العمل المشروع ولا الكسب الحلال أن تبنى فردا صالحا يتمتع بأخلاقيات ملتزمة في ميدان عمله وبطبيعة الحالة فإن الفرد في مجال العمل أو في مختلف مجالات حياته هو مرآة عاكسة لطبيعة أسرته وآدابها وسلوكياتها.<sup>1</sup>

4- ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته: فبعد دور العائلة في تكوين الفرد وإكسابه سلوكيات معينة، يأتي دور المجتمع المحيط بقيمه وعاداته في اكسابه قيما وسلوكيات معينة يأخذها منهم "ففي بداية احتكاك الفرد بالجماعة تظهر لديه القابلية أن يأخذ من قيم الجماعة، وتتشكل لديه روح الانتماء، ويصبح بذلك مدافعا عن قيمها وأعرافها وتقاليدها فإن كانت هذه الأعراف واضحة لدى الفرد ومنسجمة مع بنائه الأسرى الأولى نراها تتجسد دائما في سلوكيا داخل مكان العمل.

فاعتبار أن الانسان كائن اجتماعي بطبعه، يحتك بأفراد مجتمعه، فإنه يكتسب منهم عادات وتقاليد تصبح مع الوقت من كيانه وشخصية، فهو بذلك يكتسب سلوكياتهم وأخلاقهم التي تزرع فيه ويمارسها في مجالات حياته، وبذلك يصدق المثل القائل "بان الإنسان سجين عادات مجتمعه".

<sup>1</sup> - مرجع سابق، ص 76.

5- الجماعات المرجعية: الجماعة المرجعية بشكل عام هي كل شخص أو جماعة تعد بمثابة نقطة مقارنة أو مرجع لشخص ما في تشكيل قيمة وسلوكياته واتجاهاته فالجماعات المرجعية هي في حقيقتها مصدر مهم للسلوك الفردي الأخلاقي أو غير الأخلاقي، وقد يكون التأثير بها سببا في اتخاذ قرارات كارثية أحيانا، وغالبا ما يقع الفرد في مجتمعاتنا تحت تأثير من جماعة مرجعية واحدة في نفس الوقت، تجعله في موقف محير ومتناقض ينعكس على شخصيته وقراراته، فالجماعة المرجعية هي التي تدفع بالفرد إلى التحلي بأخلاقيات معينة باعتبارها نقطة مقارنة أو مرجع يلجأ ويحتكم إليه في اختيار سلوكياته.<sup>1</sup>

#### خامسا: أهم مبادئ تطبيق شرعية أخلاقيات المهنة

إن التعبير عن القيم واحترام شرعية الأخلاقيات ينعكسان من خلال السلوك المستقيم للجهات المتعاونة مع المؤسسة في مختلف الظروف. ومن واجب كل جهة متعاونة أو أي فرد يعمل باسم المؤسسة أن يراعي هذه القيم ويحترم شرعية الأخلاقيات هذه اما أهم المبادئ الواجب تطبيقها خلال العمل فهي:<sup>2</sup>

ضرورة إمام المستخدمين أو العاملين في المؤسسة بالقواعد والسلوك الأخلاقي وإطلاع القائمين على المؤسسة وجميع العاملين فيها بطريقة عملية وحسية على واجباتهم.

- تشكيل لجان الأخلاقيات: من أجل نشر الأخلاقيات تعمل المؤسسة على توزيع الوثائق في الداخل والخارج.

- تعيين مستشار المناقبية: يتم تعيين مسؤول عن المؤسسة، وتتاط به مهمة السهر على احترام قيم المؤسسة وتطبيق شرعية الأخلاقيات الخاصة بها. ولسلامة حسن التنفيذ يتم ضمان سهولة الاتصال بها المستشار طلبا للنصح أو أخذ الرأي أو من أجل لفت النظر إلى خروقات محددة أو انتهاكات للشرعية.

<sup>1</sup> - مرجع سابق، ص 77.

<sup>2</sup> - راهي عبد الكريم، سوالمية باسم، أخلاقيات المهنة والفعالية التنظيمية بالمؤسسة الاستشفائية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية خالد بن عبد العزيز - تبسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم وعمل، شعبة العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي التبسي - تبسة، السنة الجامعية 2018/2019، ص 29.

- تحدد شرعية اخلاقيات المهنة واجبات المسؤول الأخلاقية تجاه المؤسسة او الشركة فتبين مواصفات هذا المسؤول الكفوؤ المؤتمن أو لا يجوز أن تقتصر هذه المواصفات على المسؤول بل يجب أن تشمل جميع كوادر المؤسسة أو الشركة.

كما ان لأخلاقيات المهنية مجموعة من المبادئ والأخلاق التي يجب أن يشتمل عليها السلوك الأخلاقي والتي يجب إتباعها مكان العمل أثناء آدائهم لواجباتهم المهنية وهي كالآتي:<sup>1</sup>

الأمانة: تعتبر أحد اخلاق الإسلام وأساس من أسسه وهي من صفات الرسول صلى الله عليه وسلم والواقع أن أمور الناس لا تستقيم إلا بالأمانة، ومنها أن يلخص في عباداته، وأن يحسن العامل والصانع والتاجر عمله ومن الأمانة أن يحسن الموظف عمله وأن يؤدي ما عليه من مسؤولية تجاه المواطنين والدولة والأمة جميعا.

الصدق: الصدق هو قول الحقيقة وهو فضيلة من الفضائل ويعد من مكارم الأخلاق وأرفع درجاته أن يصدق المرء مع ربه ويليه الصدق مع الناس.

الإخلاص والالتقان: حرصت الأنظمة الإدارية واللوائح على تحسين العمل من الفساد مثل الرياء والنفاق وغيره ... بان جعل أساس الأعمال النية، فهو بذلك يصون المصلحة العامة للجماعة والمجتمع فيحمي عمله من بالوجود الفساد والانحراف نحو إرضاء مصلحته الذاتية أو استغلاله لعمله في تحقيق مصلحة الفردية على حساب المصلحة العامة.

القوة: تكمن في قدرة الفرد البدنية والعقلية على أداء عمله بجد ونشاط وهي ضد الضعف والوهن فالقوة إذن مطلوبة للعمل مصدقا لقوله تعالى "إن خير من استأجرت القوي الأمين" (القصص 26) وهكذا ينبغي أن تحتار العمالة مع مراعاة القوة والأمانة.

<sup>1</sup> - بنون أشواق، بوشالمة سامية، دور أخلاقيات المهنة في تحقيق (الإلتزام التنظيمي، دراسة ميدانية بالإقامة الجامعية صادو محمد بن علي - جيجل - مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل 2021-2022، ص 57.

سادسا: الأخلاقيات المطلوبة في صاحب العمل:

كما يطلب من العامل أن يكون متخلقا بأخلاق معينة كذلك الحال بالنسبة إلى رب العمل هو الآخر مطلوب منه التحلي بأخلاق معينة وعليه واجبات يجب القيام بها حتى تستمر العلاقة علاقة إنسانية كريمة ومن تلك الأخلاق والواجبات ما يلي:<sup>1</sup>

1- أن يبين للعامل ماهية العمل المراد انجازه مع بيان ما يتعلق بالمدة والأجر.

2- أن لا يكلفه فوق طاقته مصداقا لقول الله تعالى " لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا" [البقرة 286]

ويقول صلى الله عليه وسلم "ولا تكلفوهم ما لا يطيقون" وإذا كلفه فوق طاقته فعليه أن يعينه.

3- أن يعامله بالحسنى فلا بد أن تكون نظرة صاحب العمل إلى العامل نظرة إنسانية يحترم فيها إنسانيته فالعامل إنسان يتمتع بكل خصائص الإنسانية فلا يهينه ولا يحتقره وقبل ذلك كله لا يظلمه.

4- أن لا يبخسه حقه عند التعاقد على أي عمل من الأعمال فينبغي أن يكون الأجر على قدر العمل "ففي ظلال الإسلام يتحتم على صاحب العمل أن يعطي العامل جزاء عمله وثمره جهده بصورة متناسبة مع حقه تناسبا تاما وأن على العامل ان يقتصر على أخذ حقه فحسب فلا ينبغي له أن يطالب صاحب العمل بأكثر من حقه، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "إن لك من الأجر على قدر نصيبك ونفقتك" رواه الحاكم.

5- أن يعطيه حقه عند فراغه من عمله دون ممانعة لأن هذا الحق أصبح دينا وأمانة في عنق صاحب العمل عليه أن يؤديه كما قال صلى الله عليه وسلم: "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه" رواه المسلم.

6- أن يكون رحيما بالعمال حين الخطأ والصفح عنهم إذا لم يكن ثمة تقصير ولو تكرر منه الخطأ، جاء رجل إلى الرسول صلى الله عليه وسلم قال: كم يعفو عن الخادم؟ فصمت رسول الله صلى الله عليه وسلم ثم قال: "اعف عنه في اليوم سبعين مرة" أخرجه الترميذي وقال حسن صحيح غريب.

<sup>1</sup> - بلال حلف السكارنه، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع - عمان، ط، 2016، ص 35.

سابعاً: إرساء أخلاقيات العمل في المؤسسة

اتباع الأخلاق هو امر يجب أن يحرص عليه كل شخص ولكن إدارة المؤسسة لن تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بناء على قناعاتهم الشخصية بل هي بحاجة لأن تلزمهم بذلك كجزء من متطلبات العمل. فكما اوضحت فإن عدم الإلتزام بأخلاقيات العمل يؤثر على أداء المؤسسة وبالتالي فلا بد لها من الحرص على تطبيقها. لذلك فإنه من الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عرف المؤسسة لكي يلتزم بها الجميع، في غياب ذلك فإن كل موظف تكون له مقاييسه الشخصية والتي تختلف من شخص لآخر.

كذلك فإن لا بد من التعامل بجزم مع كل إخلال بهذه الأخلاقيات، لا بد أن يتم التعامل مع الكذب في التقارير وفي البيانات وفي التعامل بكل حزم، لا بد ان تعامل روح العداة والإيذاء بين العاملين بالجزاء الرادع، لا يمكن ترك كل موظف يتصرف حسب ما اعتاد عليه فلا يمكن ترك الموظفين يتبادلون الألفاظ البذيئة أو يحكيون المؤامرات لبعضهم لا يمكن أن يتم التعامل مع من لا يحترم أخلاقيات العمل بالتهاون فهذا يجعل الجميع يسلك نفس المسلك، لا يمكن أن تقبل أن يكون العاملون لهم مصالح متداخلة مع مصالح المؤسسة.<sup>1</sup>

- لا يمكن أن تقبل روح العداة هي المنتشرة بين العاملين

- لا يمكن أن تقبل أن يخدع موظف عميلاً أو متقدماً لوظيفة.

- لا يمكن أن تقبل إدارة المؤسسة أن يأخذ العاملون هدايا قيمة من الموردين أو العملاء، يجب ان يتم التعامل مع كل أمر يخص أخلاقيات العمل بكل شدة مهما كانت رتبة الشخص المخالف والحرص على أخلاقيات العمل هو امر أخلاقي وديني وإداري. ومع الأسف فإن إهمالنا لأخلاقيات العمل يجعل العاملون لا يتعاونون والشركات لا تثق في بعضها والكل يبدأ بسوء الظن ولا يمكننا الاستفادة من خبرات بعضنا.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- بلال حلف السكارنه، أخلاقيات العمل، مرجع سابق، ص ص 35، 36.

<sup>2</sup>- مرجع نفسه، ص 36.

ثامنا: وسائل تعزيز وترسيخ أخلاقيات المهنة

نظرا لأهمية الكبيرة التي تحتلها أخلاقيات المهنة في المؤسسات فإن الأساليب تتعدد وتتنوع وهي كالاتي:

1- تنمية الرقابة الذاتية: يقصد بالرقابة الذاتية شعور الموظف بأنه مكلف لأداء العمل على أفضل وجه وهو قريب لذاته.

كما أنها تفكير داخلي يمنع الشخص من ارتكاب فعل مسيء. لذا فالموظف الناجح هو الذي يراقب الله تعالى المسؤول وهو الذي يراعي المصلحة الوطنية قبل المصلحة الشخصية، فإذا تكون هذا المفهوم الكبير في نفس الموظف فستتجح المؤسسة بلا شك لأن الموظفون مخلصون لها.<sup>1</sup>

2- وضع الانظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة لأن الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج أحيانا من ضعف النظام أو عدم وضوحه، ويمكن للمؤسسة أن تخصص مكتبا خاصا للاهتمام بأخلاق المهنة يقوم عليه مجموعة من الموظفين، ولهذا الجهاز رقم هاتف خاص للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق ... كما يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمؤسسة لائحة للجزاءات تشمل على الأفعال والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها العامل.

3- القدوة الحسنة: ينظر العاملون إلى المدير على أنه القدوة لهم في كل تصرف لذا يجب على المديرين أن يكونوا قدوة في كافة تصرفاتهم والالتزام بأخلاق المهنة، حتى يلتزم العمال بالتنفيذ وهم مقتنعون بأهمية النظام وعدم الخروج عن مقتضيات العمل أسوة برؤسائهم في العمل.

4- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة: إذا اقتنع العامل بان العمل عبادة وأن العمل وسيلة لتنمية الوطنية وإزدهار البلد، وتحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة.

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

6- التقييم المستمر للموظفين: التقييم المستمر للعاملين يحفزهم على التطوير لا سيما إذا علموا ان من يطور نفسه يقيم تقييما صحيحا وبنال مكافأة على ذلك، والتقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءاتهم وموطن إبداعهم. وتظم كل أنظمة الخدمة المدنية نظام لإعداد تقارير

<sup>1</sup> - بنون أشواق، بوشالمة سامية، مرجع سابق ، ص 64.

دورية عن كل موظف وفق لائحة تصدرها الهيئة أو المنظمة التي يعمل بها الفرد لتقييم الأداء الوظيفي.<sup>1</sup>

### تاسعا: أسباب تراجع أخلاقيات المهنة

- تعد أخلاقيات المهنة بمثابة المرتكزات الأولى للإلتزام العامل بمهنته وهي مستمدة من الشريعة الإسلامية لذلك لا بد من إتخاذ هذه الشريعة أساس ومنطلق لكل مهنة، لكن هذا العصر يشهد تراجع كبير في الأسس والضوابط الأخلاقية وكثرة الانحطاط الاخلاقي في مجال العمل ولهذا السبب سيتم التطرق إلى بعض الأسباب وراء ذلك وهي كالآتي:<sup>2</sup>
- التلوث العقدي: تعرف العقيدة على أنها الإيمان الجازم بالله بكل ما جاءت به النصوص الصحيحة من أصول الدين وأمر الغيب وهي الحكم الذي لا يحتمل الشك فيه لدى معتقديه، لكن هذه العقيدة دخل عليها ما يعرف بالتلوث العقدي أي عدم الإلتزام بالعقيدة الإسلامية الصحيحة، أو التخلي عن بعض مبادئها إما عمداً أو جهلاً: بسبب ما يطرأ من إنحراف بسبب الشبهات والشهوات ووساوس الشيطان وإغراءاته ونحو ذلك ولا شك أن هذا التلوث العقدي يؤدي إلى تلوث الحياة إذ سلامتها تكمن اتباع المنهج الأقوم الذي دعا إلى التمسك لمبادئ الأخلاق، ومنها أخلاق المهنة، ولا جدل أن كل مخالفة لأوامر الذين تعتبر مخالفة دينية وأخلاقية في الوقت نفسه.
- وعليه فإن كل مخالفة لأخلاقيات المهنة كإستغلال النفوذ والتنافس غير الشريف على المناصب، تعطيل المهام، المحسوبية ... وغيرها ناتجة عن التلوث العقدي فلو استمد العامل مبادئه ومعتقداته من كتاب الله.
- وسنة نبي محمد صلى الله عليه وسلم واقتنع بأن العقيدة الإسلامية جاءت ووضعت مبادئ أساسية في العمل وحثت على النزاهة مع الغير والشفافية والإلتزام بالسر المهني لما تم تقشي هذه السلوكيات الغير أخلاقية في المؤسسة.
- التلوث الفكري:

<sup>1</sup>- بنون أشواق، بوسالمة سامية، دور أخلاقيات المهنة في تحقيق الإلتزام التنظيمي، مرجع سابق، ص 64.

<sup>2</sup>- عميروش حياه، فدسي سارة، مرجع سابق، ص 89.

هو التلوث الناتج عن تخلي الفرد في سلوكه عن العادات والتقاليد وضعف الوازع الديني وعدم احترام القوانين المتعارف عليها فانه تعالى خلق الإنسان لعبادته وجعله من أفضل مخلوقاته وسخر له ما في السموات وما في الأرض لينتفع به في حدود ما شرعه الله له وصولاً لتلك الغاية ويسر له السبيل للوصول إليها وعليه فإن المال ما هو إلا وسيلة لتحقيق تلك الغاية، فليس المال وجمعه غاية في حد ذاته... فإذا تلوث هذا الفكر بأن كان المال غاية في حد ذاته كما نسمع اليوم حيث قيل "هذا العصر عصر المادة ونحو ذلك" حتى كرس بعض الناس حياتهم لجمع المادة فأصبحت مالكة لهم لا مالكين لها، فأصبح بعضهم عبيد للمادة كما قيل، عياداً بالله.

فالعامل أصبح يريد جمع المال بأي طريقة كانت حتى ولو كانت حرام ولا شك أن هذا التلوث سببه غيابا الفهم الصحيح للدين وعدم الاحتكام إلى كتاب الله وسنة نبي محمد صلى الله عليه وسلم، فإن العقل إذا أطلق لنفسه العنان ولم يكن له مرجع إليه فإنه سينفع في الخطأ لا محال.

3- التلوث القيمي: ويعني تغيير أخلاق أفراد المجتمع من الحالة الإيجابية الصحيحة إلى الحالة السلبية ومن المعلوم أن القيم الأخلاقية التي جاءت بها الشريعة الإسلامية ثابتة ولا تتغير ولا تتبدل ولكن هناك أفكار هدامة حاولت وتحاول غزو هذه القيم الإسلامية بتفريغها من مضامينها قارة، وبقلب معانيها قارة أخرى ساعية في جهودها إلى تحطيم القيم الخلقية وقد استجاب لها بغض قليلي الإيمان من المسلمين حتى سمعنا مقولات لا تقبلها العقول السليمة، فأصبحت الرشوة عندهم هدية والنفاق محاملة وأكل أموال العامة فطنة وإيذاء الناس وتأخير مصالحهم قوة في الشخصية.

- إن القيم المستمدة من القرآن والسنة تعتبر الضوابط المهنية والأخلاقية والتعاليم والمبادئ التي تحدد لسلوك العامل وتساعد على تأسيس الطريق الصحيح الذي يمنع العمال من الوقوع فيما يخالف الشرع والدين وغياب هذه الأخلاق يؤدي إلى التلوث القيمي.

- فأخلاق المجتمع تعتبر أساساً لأخلاقية المهنة كما أن لأخلاقيات المهنة تتبع من أخلاقيات المجتمع فذلك لأن الأعمال لا تقوم بمعزل عن المحيط بل هي بيئة متفاعلة بين المؤسسة ووسطها ولذلك يجب أخذ قيم هذه البيئة ومحدداتها الأخلاقية ينظر الاعتبار في قرارات المؤسسة ونشاطاتها المختلفة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - مرجع السابق، ص 90.

### خلاصة الفصل

إن نجاح أي مؤسسة يعتمد في المقام الأول على الالتزام بأخلاقيات المهنة وقيمها وسلوكيتها، كما أنها تضمن مختلف السلوكيات السليمة التي تتماشى مع قيم المجتمع، والالتزام بهذه السلوكيات الأخلاقية من طرف الأفراد أو المنظمة يحول دون الوقوع في الخطأ، ويقوي الالتزام بقواعد العمل الصحيحة، لهذا فإن الأخلاق تعتبر ركيزة أساسية لسير العمل بطريقة صحيحة ومن هنا تبين لنا أهمية أخلاقيات المهنة كونها تعد بمثابة دعامة تقوم عليها المؤسسة وضمان لسيرها، كما أنها أساس لصالح جميع الأعمال التي يقوم بها الفرد سواء داخل المؤسسة أو خارجها.

# الفصل الثالث

### تمهيد:

لقد لقي الأداء الوظيفي إهتمام العديد من الباحثين والمفكرين في مجالات عديدة، وقد أجمعوا على أن أداء الفرد في المنظمة يصل بالمؤسسة إلى أسمى أهدافها، وبطبيعة الحال تصبو كل المنظمات إلى تحقيق الأهداف المسطرة في أوقات قصيرة وبطرق غير مكلفة ومن هنا زاد الاهتمام لأداء الوظيفي وكيفية تقييمه وتحسينه ومدى ارتباطه بالمناخ التنظيمي السائد بالمنظمة.

لذا سنحاول في هذا الفصل مناقشة متغير الأداء الوظيفي وأهم العناصر المرتبطة به.

### أولاً: مفهوم الأداء الوظيفي

عرفه كل من ميلر وبرومولي بأنه "إنعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المادية والبشرية واستغلالها بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها.

كذلك يعرفه "بترداركر" هو قدرة المؤسسة على الاستمرارية والبقاء محققة التوازن بين رضا المساهمين والعمال.<sup>1</sup>

### ثانياً: أهمية الأداء الوظيفي

تتألف أي عملية من عدة مراحل حتى تخرج للوجود وتنتج مخرجات وتحقق الأهداف المصممة لها، كما تحتاج العدة موارد تتفاعل مع بعضها البعض وتنتج مادة جديدة تحقق أهدافها وقد تكون العملية ملموسة مثل عمليات الانتاج الصناعي أو غير ملموسة مثل عمليات تقديم الخدمات في مجالات مختلفة.

والأداء هو المكون الرئيسي للعملية، وهو الجزء الحي منها لأنه مرتبط بالعنصر البشري الذي يدير العملية ويحول المواد الخام والموارد إلى موارد مصنعة ذات قيمة مادية يتم بيعها بقيمة أعلى من قيمة الموارد التي استخدمت فيها وقيمة جهد وعمل العنصر البشري، ويجعلنا نصل إلى أهداف المؤسسة بأفضل فعالية وقدرة وتكلفة وأكثر ربحاً.

إن التركيز على الأداء في العملية الانتاجية، يدفعنا إلى تركيز على كل ما يتعلق به مثل أسس لتنظيم المؤسسة نفسها والإدراك والأقسام وكل ما يتعلق بالعامل نفسه في مواقع العمل ويدفعنا إلى التركيز على تحسين هذا الأداء لتنمية وتطويره عن طريق التدخل والتحكم في بعض العوامل المحركة للطاقة الكامنة به خاصة من الناحية العاطفية والنفسية والمعنوية لأنها المحرك الرئيسي للقيام بأعمال واستغلال الطاقة لمخرجات التعليم والتدريب لأقصى حد ممكن ضمن المعايير المناسبة التي تحافظ على كيان الفرد وتعطينا في نفس الوقت أفضل مردود.

<sup>1</sup> - بلعربي فاطمة الزهراء، أحلام دومة، دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء الوظيفي - مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة الدكتور يحيى فارس، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، 2018/2017، ص 45-46.

ويمكن أن نلخص أهمية الأداء الوظيفي في النقاط التالية:<sup>1</sup>

الأداء هو الأساس الذي تقوم عليه جميع المؤسسات أو المنشآت الصناعية كانت او خدمية أو تجارية وفي أي مجال كانت لأنه لا يمكن أن تكون عملية إنتاج او تقديم خدمة دون اداء الأفراد لأعمالهم وأنشطتهم التي تسمح لهم بالإنتاجية.

الوصول إلى الابداع لا يأتي من الفراغ بل بالعمل الجاد الذي يؤديه الموظف في زيادة الإنتاجية وبالتالي فهذا الأداء يسهم في عملية تطوير الذات وإكتساب الفرد أساليب جديدة تمكنه من بناء مهمات تؤدي إلى الإنتاج.

استغلال قدرات وإمكانيات الفرد الظاهرة والكامنة واستغلالها أحسن استغلال وأيضا تجاوز كل العراقيل المصادقة لعمله وذلك باستثمار الفرص المتاحة له، فيعمل ويتفاعل مع كل نتائج يكون في صالح العمل.

استثمار الوقت وذلك بانضباط الموظف والالتزام بمسؤولياته اتجاه عمله، ويتفاني في إعطاء كل ما لديه لتقديم الأفضل.

### ثالثا: عناصر الأداء الوظيفي

يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر أهمها:<sup>2</sup>

1- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشكل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

2- نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

3- كمية العمل المنجز: أي مقدرا العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

<sup>1</sup> - مرجع نفسه، ص 50-51.

<sup>2</sup> - ريهام زيد الحلبي، مهارات التواصل الاجتماعي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الإعلاميين السوريين "دراسة ميدانية على عينة من الإعلاميين السوريين في الهيئة العامة للإذاعة والتلفزيون"، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس العام، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة دمشق، 2016/2015، ص 73.

4- المثابرة: وتشمل الجدية والكفاءة في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.

#### رابعاً: خصائص الأداء الوظيفي

- ترجمة لكل إنجاز
- تثمين النتائج
- ترجمة النجاح في الأعمال
- يعتبر القاسم المشترك أو الحصيلة النهائية لجهود الإدارة والعاملين
- يقيس النتائج النهائي للشركة سواء أكان ربحاً أم خسارة
- يساعد على ترجمة النتائج<sup>1</sup>

#### خامساً: محددات الأداء الوظيفي

قياس على الفكرة التي قدمها: فروم 1964 والتي تقوم بان العوامل التي تحدد أداء الفرد في العمل تتفاعل فيما بينها لتحديد هذا الأداء.

قدمنا فرضاً مضمونه "أن أداء الفرد في العمل هو محصلة تفاعل دافعيته للأداء مع قدرته على الأداء مع إدراكه لمحتوى عمله ولدوره الوظيفي"

ويمكننا صياغة هذا الفرض في المعادلة المبسطة التالية

$$\text{الأداء} = \text{الدافعية} \times \text{القدرات} \times \text{الإدراك}$$

ومعنى هذا التفاعل بين العوامل الثلاثة المحددة للأداء، أن كل عامل من هذه العوامل لا يؤثر على الأداء بصفة مستقلة وإنما من خلال امتزاجه بالعاملين الآخرين.

مثال: لا شك أن أثر التدريب (زيادة في القدرات) على الأداء يتحسن بدرجة أكبر لدى الفرد الذي تكون دافعيته للأداء عالية عن ذلك الذي تكون دافعيته للأداء منخفضة بغرض تماثل مقدار الزيادة

<sup>1</sup> - حماني عبير، دغوش رانيا، عزابي عائشة، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، مذكرة مقدمة باستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمية في علوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة الشهيد حمة خيضر، الوادي 2018/2019، ص 19.

القدرات التي أحدثها التدريب لدى الفردين. ومن خلال ذلك يمكننا القول بان سلوك الأداء الذي يمارسه الفرد يتحدد بتفاعل وإمتزاج دافعيته مع قدراته مع إدراكه<sup>1</sup>

سادسا: العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي

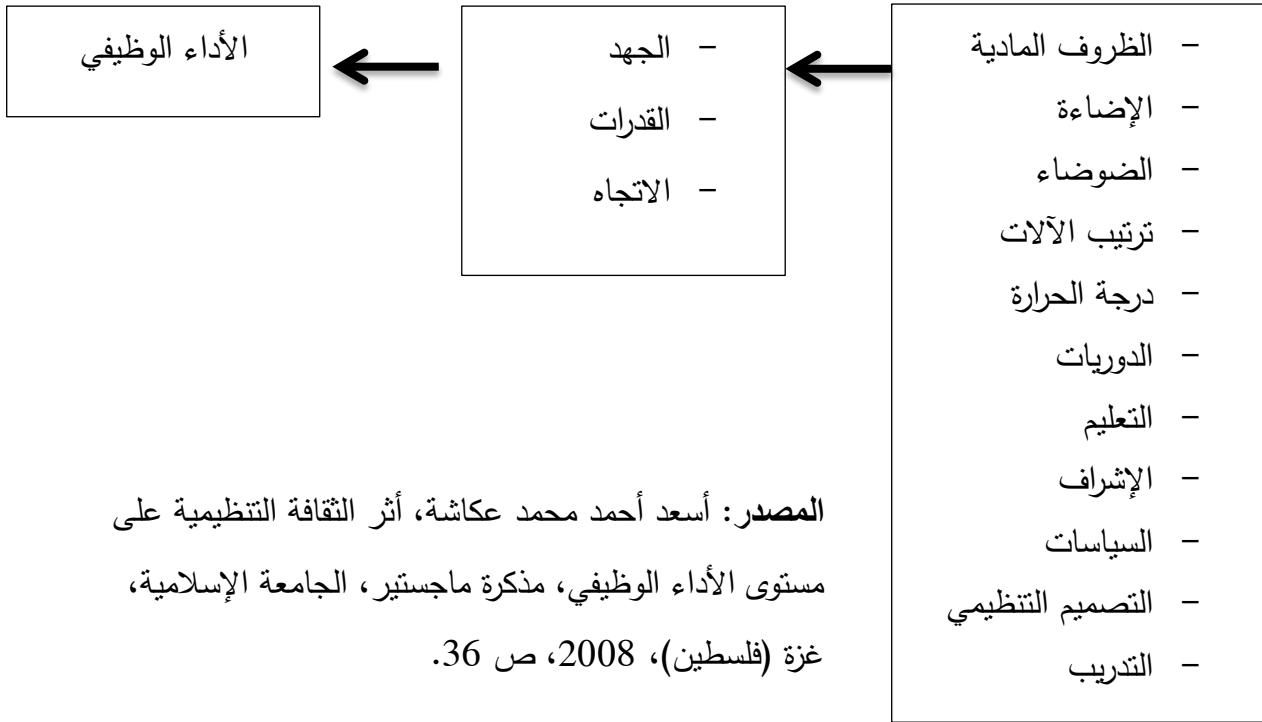
### 1- العوامل البيئية:

هناك بعض العوامل خارج نطاق سيطرة العامل والتي يمكن أن تؤثر على مستوى أدائه وبالرغم من أن بعض هذه العوامل قد تؤخذ كأعذار إلى انها يجب أن تؤخذ في الاعتبار لأنها حقيقية وموجودة بالفعل، ومن الأكثر عوائق الأداء شيوعا هي تصارع المتطلبات على وقت العامل، عدم الكفاية في تسهيلات العمل والتركيبات والتجهيزات والسياسات المحددة والتي تؤثر على الوظيفة نقص التعاون مع الآخرين، ونمط الإشراف والحرارة والإضاءة والضوضاء وترتيب الآلات حتى الحظ والصدفة يمكن أن تكون عائق للأداء، ويجب النظر إلى هذه العوامل البيئية على أنها مؤثرات على الجهد والقدرة والاتجاه، فعلى سبيل المثال أي عطل في أي آلة أو جهاز يمكن أن يؤثر بسهولة على الجهد الذي يبذله الفرد في العمل، أيضا فإن السياسات غير الواضحة أو نمط الإشراف السيء يمكن أن يسبب التوجيه الخاطئ للجهود بنفس الطريقة فإن النقص في التدريب يمكن يتسبب في استغلال سيء للقدرات الموجودة لدى الأفراد لذا فإنه من أهم وأكبر مسؤوليات الإدارة هي: توفير شروط عمل كافية ومناسبة للعاملين.

<sup>1</sup> - هاني عرب، محاضرات السلوك الإنساني في المنظمات، ص 15، ماخوذ من الرابط الإلكتروني [www.rssors.info](http://www.rssors.info)

بتاريخ 2023/11/29، على الساعة 8:39

توفير بيئة مدعمة يقل فيها عوائق الأداء إلى أدنى حد ممكن.<sup>1</sup>



## 2- العوامل السياسية: وتتمثل في:

- **الحكومة** : وتمثل هذه عنصر السلطة الرئيسي، وعنصر القوة في البيئة الخاصة للمنظمة وتتمثل في الوزارات والمؤسسات والأجهزة والوكالات الحكومية المختلفة، التي تتولى وضع وفرض الانظمة والقوانين والإجراءات وإجبار المنظمة على الالتزام بها، وبالتالي فإن الحكومة تمثل عنصر ضغط فعال على المنظمة من خلال السياسات المؤثرة والإجراءات التي تؤثر بها على فعاليات المنظمة .
- **السياسة العامة للدولة**: حيث تتأثر المؤسسة بالمحيط الخارجي والسياسات واللوائح والقوانين الموضوعة: كارتفاع معدلات الرسوم والضرائب التضخم وارتفاع القدرة الشرائية غير ذلك.
- **الاتحادات والنقابات**: هي انضمام مجموعة منظمة من العاملين إلى بعضهم البعض وتجمعهم لتحقيق اهدافهم ورغباتهم كأجور أعلى، طبيعة عمل وبيئة عمل أفضل وأكثر أما حيث تسهم

<sup>1</sup> - إبتسام بو العيش، التغيير التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي، دراسة حالة مصلحة المراقبة المالية - جبجل، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير التجارية، جامعة جبجل 2013/2014، ص ص 30-31.

النقابات العمالية في حماية العاملين والعمل على إعداد مهنيًا وفنيًا، بالإضافة لرعاية مصالحهم المتنوعة (المادية منها والمعنوية) والدفاع عن حقوقهم وتنمية مواهبهم وتشجيع النشاطات المختلفة للعاملين (الرياضة، السياحة، الفنون، لإبداع الإختراع) بالإضافة ما يتعلق بالأمن الصناعي والصحة والسلامة في بيئة العمل.

• **طبيعة ومضمون ظروف العمل المحيطة:** فوجود قانون عمل وسياسات وتشريعات.<sup>1</sup>

تحدد طبيعة الأعمال العامة والخاصة يسهم بتحديد نطاق ومضمون العمل حيث يشمل وضوح المهام والمسؤوليات والشروط (القدرات، الاستعدادات، المؤهلات) التي تتطلبها والمدى الذي يتيح العمل العادل من إظهار مهاراته ومواهبه وفرص المبادرة والإبداع.

حيث تلعب البيئة السياسية دورا هاما في تشكيل بناء ونمط أداء أجهزة الإدارة العامة على وجه الخصوص حيث أن تغير الوزاري المستمر، ومراعاة الانتماءات الحزبية عند إختيار القادة والإداريين، كلها متغيرات مؤثرة، على أداء المنظمات وعلى هياكلها، وأساليب عملها.

إن وجود نظام سياسي مستقر يلقى ثقة الموظفين، يعتبر ظرفا بيئيا ايجابيا بالنسبة للمنظمات المختلفة.

**3- العوامل الإقتصادية: وتتمثل فيما يلي:**

• **الأجور والتعويضات:** يعتبر موضوع الأجور من الموضوعات الهامة التي لاقت ولا زالت تحظى باهتمام كبير من قبل الموظفين في مجال الإدارة ويعود السبب في ذلك لما لها من أثر مباشر على المستوى المعيشي والمركز المادي والنفسي والاجتماعي للعاملين من جهة، وعلى أصحاب الأعمال من جهة ثانية، حيث يسعون بإستمرار لتحقيق انتاجية أعلى وتحسين مستوى الأداء، وتقليص معدل الدوران الوظيفي، ونسبة الحوادث والإصابات، ومعدل التغيب على العمل، وتقليص الأخطاء كما على المنظمات ان تمنح قدرا من الاهتمام للعلاوات التي تعتبر ذات أهمية بالغة بالنسبة للأفراد منها:

<sup>1</sup> - أحمد رائد محمد صالح العلوان، العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المسارف الاهلية العاملة في العراق، رسالة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في غدارة الأعمال، قسم الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط كانون الثاني، ص ص 13، 19.

- علاوة الكفاءة: هي زيادة الأجرة أو الراتب بناء على إنتاجية الموظف في عمله، تمنح بعد مدة تقدر بنسبة تقريبا، وحينها يتم إثبات ان إنتاجية الموظف عالية.
- علاوة الأقدمية: هي تعويض كامل عن عضوية الموظف في المنظمة والتعبير عن إخلاص لمدة سنة.
- علاوة الاستثنائية: تمنح عند وجود أداء ومجهود يتطلب تعويض استثنائي، تتميز جميع العلاوات بأن أثرها تراكمي أي يحصل عليها الموظف وتصبح حق مكتسب له وتضاف على العوائد المستقبلية.
- نظام المكافآت المالية: هو نظام للتحفيز المالي، تنظمه إدارة الموارد البشرية من أجل تحفيز من يعمل بجد ونشاط وكفاءة، ويتحدد ذلك من خلال تقييم أداء الموارد البشرية، فالمكافآت التي تمنحها المنظمات على أساس الأداء والأفكار، تسهم بتحسين مستوى الأداء.
- الحوافز: تعرف بأنها عملية التحفيز لحركة الدافعية والاستجابة تمثل العلاقة بين المثير والاستجابة، ليتمثل رد الفعل النهائي في السلوك ثم النتيجة، وتتمثل الحوافز في الحوافز المادية والمعنوية كما يلي:
  - الحوافز المادية: هي الأجور والعلاوات السنوية والزيادات في الأجر لمقابلة الزيادة في نفقات المعيشة، والمكافآت والمشاركة في الأرباح، والتأمين الصحي، والتعويضات والمزايا العينية ذات القيمة المادية.
  - الحوافز المعنوية: الترقية واحترام وتقدير جهود العاملين، واستقرار العمل والخبرات وتحسين ظروف العمل.
  - تساهم الحوافز بكافة أنواعها في تحفيز الموظفين، وتحثهم على زيادة الكفاءة بإنجاز الأعمال المطلوبة منهم، وترفع من مستوى رضاهم عن العمل، حيث تستخدم المنظمات الناجحة أساليب التحفيز المناسبة للموقف، كما يؤثر غياب الحوافز على جوانب عديدة متعلقة بالموظفين ورضاهم بتتمية مهاراتهم الوظيفية وتقديم أفكار وإنجازات جديدة، مما ينعكس بشكل سلبي على أدائهم، إلا أن إتباع نظام حوافز جيد وملائم يشعر الموظفين بالرضا ويعزز ولائهم لعملهم، بالتالي تخفيض معدل دوران العاملين والذي يعد نقطة ضعف تعاني منها العديد من المنظمات.
  - وتكمن أهمية نظام الحوافز في النقاط التالية:

- 1- زيادة إنتاجية الموظف مما يسهم بزيادة أرباح المنظمة
- 2- زيادة دخل الموظفين مما يسهم بخلق شعور الأمن والاستقرار الوظيفي.
- 3- تشجيع الموظفين على تنمية المهارات في أدائهم

#### 4- العوامل الإجتماعية: ويمكن عرضها كما يلي:

العلاقات مع الزملاء: من الضروري جد وجود نظام اتصالات فعال داخل المؤسسة ذلك من أجل التواصل الجيد داخل المؤسسة بين العاملين والإدارة وبين العاملين بعضهم بعض، وبين مختلف المصالح.

العلاقات مع رؤساء العمل (نمط الإشراف): إن فاعلية الإشراف في تحقيق مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي لدى الأفراد تعتمد على قدرة المشرف في أن يجعل الآخرين يؤدون أعمالهم بنفس الكفاءة التي اعتاد أن يؤدي بها العمل شخصياً، فالمشرف الفعال يكون قائداً أو مخططاً ومحفزاً ومعلماً وناصحاً وموجهاً ومدرباً في آن واحد.

ويرى الباحث بأن هناك العديد من الصفات التي يجب على الرئيس المباشر (القائد) التخلي بها لكي يكون لديه القدرة على التأثير بالمرؤوسين وتمثل ب:

1. أن تتوفر لديه ثقة عالية بنفسه
2. يمتلك مهارات تواصل مميزة
3. يتمتع بشخصية جذابة
4. يمتلك رؤى مستقبلية للرفي بالمنظمة والمرؤوسين

5- العوامل الشخصية: وتتعلق بالأفراد العاملين أنفسهم من حيث (العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة) كما تتدرج تحت هذه العوامل سمات الشخصية التي تميز بها الفرد.

- القيم الأخلاقية: القيم عبارة عن معايير للحكم على سلوك الفرد في المجتمع والتي تعمل على توجيه سلوكه وتحديد استجابته في مواقف الحياة المختلفة ويكتسبها الفرد في حياته كما يكتسب المعارف والمهارات والعادات والاتجاهات عن طريق "الخبرة" وهي مجموعة المبادئ والمعايير المحددة من منظور بيئي والتي يقتدي بها الفرد في سلوكياته المختلفة. أن الأخلاقيات العنصر الأساسي الذي يتوقف عليها نجاح وتطور المنظمات، وأن الأعمال تفقد فاعليتها بدون وجود درجة من الثقة والامانة والصدق، بالإضافة إلى ازدياد التكاليف القانونية نتيجة التعاملات الأخلاقية، ومما لا شك فيه أن الأفراد الذين يتخذون قرارات متعلقة بالعمل ويعملون بموجبها إنما يعبرون عن اختيارات عقلية أخلاقية سواء كانت ايجابية أو سلبية بل إن تجاهل دور الأخلاق في العمل يعني إنكار أن هناك طرقا صحيحة وأخرى خاطئة لمزاولة العمل.

ويرى الباحث بأن أهمية القيم الأخلاقية نكمن في النقاط التالية:

- 1- حسن إدارة الموارد المالية بشكل سليم دون وجود فروق أو تسرب مما ينعكس ايجابا على عملية التنمية الشاملة.
- 2- إن التحلي الموظفين بالنزاهة والعدالة والشفافية يسهم بالقضاء على الظواهر السلبية في بيئة العمل والمتمثلة بالمحسوبيات والرشوة
- 3- تخلق بيئة عمل مريحة اجتماعيا عن طريق التعامل بمحبة ورعاية مدربين بين الموظفين فيما بينهم وبين رئيسهم المباشر، مما سينعكس ايجابا على أداء أعمالهم.

إن الأداء كمصطلح له عدة معايير لقياسه وهذه المعايير ثلاثة منها: نواتج الأداء: وهي معايير موضوعية نظرا لاعتمادها على عنصر في أساسيين مثل: تنمية الإنتاج وجودة نتائج الأداء بالإضافة إلى النوع الثاني وهو سلوك الأداء: فيعتمد على أسس غير مباشرة تمس السلوك الذي يؤدي إلى تحقيق الناتج مثل: معالجة شكاوي العملاء.

وأخيرا تحليل وتوصيف العمل: ويعتمد أساسا على تحليل مكونات الأداء من خلال معرفة الأنشطة والمهام يحتوي بها العمل.

سابعاً: أنواع الأداء الوظيفي

ينقسم الأداء إلى نوعين الأداء الكلي والأداء الجزئي

- 1- الأداء الكلي: وهو الذي يتجسد بالإنجازات التي ساهمت جميع العناصر الوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة في تحقيقها، حيث لا يمكن نسب إنجازها إلى عنصر دون اعتبار مساهمة باقي العناصر.
- 2- الأداء الجزئي: وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة وتشير إلى أن الأداء الكلي للمؤسسة في الحقيقة هو نتيجة تفاعل أداء أنظمتها الفرعية، أما حسب معيار الطبيعة الذي يقسم الاهداف إلى اقتصادية واجتماعية وتقنية وسياسية فإنه يمكن تصنيف الأداء إلى إقتصادي، إجتماعي، سياسي، تقني .... وفي إشارة إلى هذا التصنيف يقول احد الباحثين "لا يمكن للمؤسسة أن تحسن صورتها بالاعتماد على الأداء الاقتصادي أو التكنولوجي فحسب بل إن الأداء الإجتماعي له وزنه الثقيل على صورة المؤسسة في الخارج على جانب آخر يمكن تقسيم الأداء أيضا حسب المصدر وحسب معيار الشمولية فنجد.

أنواع الأداء حسب معيار المصدر: وفق لهذا المعيار نجد:

- الأداء الداخلي: ينتج من ما يلي: الأداء البشري (أداء الأفراد) الأداء التقني (إستعمال الاستثمار بشكل فعال)، الأداء المالي (تهيئة وإستخدام الوسائل المادية المتاحة.
- الأداء الخارجي: وهو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي ولا تتسبب المؤسسة فيه وهو يظهر في النتائج الجيدة التي تحصل عليها المؤسسة. أنواع الأداء حسب معيار الشمولية: وحسب هذا المعيار نجد نوعين من الأداء الكلي والأداء الجزئي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - عباد أحمد، معامير سامي، المعوقات الوظيفية وعلاقتها بأداء العاملين لدى عمال قطاع الصحة، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية العمامرة بالديبيلة، ولاية الوادي- مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي، ص 66-67.

ثامنا: الصعوبات والتحديات التي تواجه تقييم الأداء الوظيفي

أ- عدم موضوعية المشرفين أو الرؤساء الذين يمارسون عملية التقييم أو عدم دقته، وعدم حرهم على إتمام التقييم بطريقة عادلة وعلمية.

ب- عدم الاعتماد على صعوبات وافية ودقيقة في عملية التقييم

ت- عدم الإكتراث بنتائج التقييم من جانب الإدارة وعدم تأثير الترقيات والعلوات والإفادات والإنجازات والمنح والمكافآت بما يحصل عليه الموظفون من تقديرات ودرجات.

غياب المعايير والمقاييس والمؤشرات الكمية التي تسهل ترجمة للصفات والمؤهلات وانماط السلوك ووحدات الإنجاز إلى درجات وتقديرات تعتمد للتقييم والترتيب والمقارنة.<sup>1</sup>

تاسعا: علاقة أخلاقيات المهنة بالأداء الوظيفي

تمثل أخلاقيات المهنة مدى إلتزام الموظف بواجباته الوظيفية كما يحددها القانون، حيث يعتبر الموظف مقيدا القواعد المهنية وتعليماتها التي تمتاز بها حرص الموظف على المصلحة العامة لأن كل ما يصدر عن الموظف هو جزء من المجتمع وسلوكياته، ثم إن المنظمة تركز بشكل كبير على مواردها البشرية ومدى نجاح أدائهم، وقد عرفت هذه الأخلاقيات في الوقت الراهن تراجعاً رهيباً مما أدى إلى إعادة صياغة تشريعات ومدونات تهتم بفرض بعض الأخلاق على الوظيفة حتى تتمكن المنظمة من بلوغ أهدافها، إن أخلاقيات المهنة وقيم العمل لها دور مهم وعلاقة وطيدة في تحسين الأداء الوظيفي ككل. ذلك أن سلوك الفرد يعتبر حيز الأساس الذي يبنى عليه سلوك المنظمة مثل إتصالاته بالآخرين ورضاه عن العمل وقيامه بأداء مهامه، فهذه الأخلاقيات تساهم في تحقيق الربح للمؤسسات وتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية حيث أن الإلتزام بالمثل والقيم الأخلاقية والاعتبارات القانونية والسلوكيات الإيجابية وكذلك فعالية وكفاءته تؤدي كلها إلى تحسين الأداء الوظيفي ورفاهية المجتمع.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - عامر عطر الكيسي: إدارة الموارد البشرية في الخدمات المدنية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية بحوث ودراسات، ط 3، القاهرة، مصر، 2014، ص 194.

<sup>2</sup> - طوبال إبراهيم، أثر مفهوم أخلاقيات المهنة بين الوعي وتحسين الأداء، مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والانسانية، تاريخ النشر 2021/08/02، مأخوذ من الرابط الإلكتروني asj.cerist.dz تاريخ الاسترجاع 2023/11/29، على الساعة 19:24.

## خلاصة الفصل:

وفي الأخير نستخلص أن الأداء الوظيفي ليس هدفا في حد ذاته هو وسيلة لتحقيق غاية هي النتائج ولهذا ينظر إلى الأداء الوظيفي على أنه الترجمة العملية لكافة مراحل التخطيط في المنظمة، وهو بذلك له أهمية كبيرة بين الوظائف الأساسية للإدارة فهو له دور مؤثر فمثلا يمكن لأي منظمة أن تخطط وتنظم إلا أنها لا تستطيع بالضرورة أن تحقق أية نتائج ما لم تطبق الخطط والسياسات التي رسمتها بشكل صحيح ومن يقوم بذلك هم الأفراد، فهي إذن لا تستطيع ضمان أحسن للأداء الوظيفي إلا من خلال الاهتمام بالجوانب المؤثرة فيه أهمها الرضا الوظيفي للفرد.

# الفصل الرابع

تمهيد:

يتناول هذا الفصل إسقاط ما تم الوصول إليه نظريا على ما هو موجود في الواقع، ومن ثم إبراز الفجوة بينهما ومحاولة معالجتها، لذلك قمنا بدراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -، حيث قمنا بتقديم عام للكلية والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي كونه الأنسب لموضوع دراستنا، إضافة إلى ذلك تم تحديد مجالات الدراسة (المجال المكاني، المجال البشري والمجال الزمني)، وقد تم الاعتماد على الاستمارة والمقابلة كأدوات للتوصل إلى المعطيات الميدانية، إضافة إلى مجتمع الدراسة وعينة الدراسة والتي طبقت على أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

أولاً: الإجراءات المنهجية

1- منهج الدراسة:

- تم استخدام المنهج الوصفي الذي يعتمد على وصف الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كفيماً وكمياً، كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها، وعلاقتها المختلفة بل يتعدى ذلك إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى إستنتاجات معينة ويهدف هذا المنهج إما رصد ظاهرة أو موضوع محدد بهدف فهم مضمونه، قد يكون هدفه الأساسي تقويم وضع معين لأغراض علمية وعليه فيعرف هذا المنهج: بأنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترات زمنية معلومة وهذا من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة ويمكن إجمال أهداف الأسلوب الوصفي في البحث بالنقاط التالية:

- جمع بيانات حقيقية ومفصلة لظاهرة أو مشكلة موجودة فعلاً لدى مجتمع معين.
- تحديد المشكلات الموجودة وتوضيحها
- إجراء مقارنات لبعض الظواهر أو المشكلات وتقويمها وإيجاد العلاقات بينهما.
- ومن خلال تبني المنهج الوصفي تم إتباع الخطوات التالية:
- الإطلاع على ما كتب من دراسات وموضوعات ذات علاقة بموضوع الدراسة.
- القيام بمقابلات مع بعض المبحوثين.
- بناء إستمارة حول أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي
- استخدام الأساليب الإحصائية الملائمة ومحاولة إعطاء التفسيرات المحتملة.<sup>1</sup>
- وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي لأنه أكثر استخداماً في العلوم الإجتماعية
- كما يساعدنا أيضاً في تحديد العلاقة الوصفية بين أخلاقيات المهنة وجودة الأداء الوظيفي
- كما سمح لنا أيضاً في جلب المعلومات الكيفية من خلال الأدوات المنهجية المرتبطة به.

<sup>1</sup> - محمود عودة عبد الله، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، رسالة مقدمة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القيادة والإدارة والبرنامج المشترك بين جامعة الأقصى وأكاديمية الإدارة والسياسة للإدارة العليا، برنامج القيادة والإدارة، بغزة - فلسطين، 2017، ص 118.

- إضافة إلى ذلك المنهج الوصفي يسمح لنا بترجمة المعلومات الكيفية إلى معلومات كمية.

## 2- مجالات الدراسة:

إن الفائدة من البحث العلمي تكمن في تكامل كل من الجانب النظري والميداني، فلا يمكن عرض التصورات الفكرية دون إدراك صلتها بالواقع وربطها به، ولا يمكن جمع المعطيات الميدانية إلا بالرجوع إلى دلالتها النظرية وتكملة لخطوات الدراسة وتنسيقها على ضوء ما تمت مناقشة في الفصول النظرية السابقة لتي تناولت أخلاقيات المهنة وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي، سيتم من خلال هذا الجانب الميداني التطرق إلى الإطار المنهجي للدراسة، الذي يعد محور الدراسة الميدانية في تصميم البحوث العلمية، حيث يبرز الباحث من خلاله مجالات الدراسة (المجال المكاني، المجال البشري، المجال الزمني)

2-1- المجال المكاني: أجريت هذه الدراسة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -

- حيث يتم عرض وتقديم أهم المعلومات عن مكان التربص والمهام المنوطة بها والأهداف التي تسعى إليها.

- نشأة وتطور كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية: تم تشكيلها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 122 - 242 في 4 جوان 2012م

- حيث كان قسم علم الاجتماع ملحقا بمعهد اللغات والآداب.

- تحتوي الكلية حاليا على قسم واحد هو علوم الاجتماع يؤطره مجموعة من الأساتذة عددهم حاليا

47 أستاذ من مختلف الرتب لفتح تخصصها وأقسام جديدة للسنة الدراسية 2018/2019 والأنثروبولوجيا.

- أهداف كلية العلوم الاجتماعية والانسانية: لها عدة أهداف نوجزها فيما يلي:

- تسعى إلى تحضير الطلبة إلى الحياة العلمية والعملية

- تساهم في عملية تسهيل الاندماج المهني للطلبة

- الإعداد الفعلي للطلبة والباحثين لمواجهة مشكلات وقضايا المجتمع.

- توفير الكفاءات المتخصصة الضرورية لتنمية البلاد في ظل انفتاح الجامعة على المحيط الاقتصادي والاجتماعي.
- تمر مرحلة الدراسة الجامعية: لنيل شهادة الليسانس علم اجتماع العام لـ 3 مراحل السنة أولى جذع مشترك، النسبة الثانية اختيار الفرع، السنة الثالثة اختيار التخصص أما فيما يتعلق لنيل شهادة الماستر هما يوجد فيها تخصصن هما علم اجتماع بتنظيم وعمل وعلم اجتماع اتصال.<sup>1</sup>
- اما مرحلة ما بعد التدرج تشمل التحضير الشهادة الدكتوراه في علم الاجتماع وينطوي على ثلاثة تخصصات تزاوول بالقسم وهي: علم إجتماع إتصال، علم إجتماع تنظيم وعمل، علم إجتماع التربية.<sup>2</sup>

**2-2- المجال البشري (العينة):** ويقصد به مجتمع البحث الذي حدده واختاره الباحث لإجراء بحثه وأخذ عينة منه لجمع المعطيات والبيانات، وينحصر المجال البشري لهذه الدراسة في جميع أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والذين يبلغ عددهم بـ 47 أستاذا وعينة قصدية بطريقة المسح الشامل، والتي تعرف على انها من أكثر العينات إستخداما نظرا للسهولة الوصول للمفردات.<sup>3</sup>

**2-3- المجال الزمني:** ويقصد بها المدة الزمنية التي استغرقتها الدراسة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، حيث تتحدد هذه الدراسة زمنيا خلال الموسم الجامعي (2023-2024)، ولقد مرت هذه الدراسة بعدة مراحل كانت الإنطلاقة بقراءة تحليلية حول الموضوع والإحاطة الشاملة حول المصادر والمراجع التي تناولت موضوع اخلاقيات المهنة وربطه بالأداء الوظيفي وذلك خلال أوائل شهر سبتمبر، بعدما تم ضبط الموضوع وقبوله انطلاقا في بناء خطة تمهيدية حول الموضوع ثم قمنا بجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع أخلاقيات المهنة وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي.

في بداية شهر أكتوبر قمنا بإجراء الجانب المنهجي بعد ذلك في 2023/11/29 قمنا بإجراء الجانب النظرية المتضمن أخلاقيات المهنة وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي ثم في شهر فيفري 2024، ثم

<sup>1</sup>- تم الحصول على هذه المعلومات من طرف عميد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف - بتاريخ 2024/02/19 على الساعة 10:00

<sup>2</sup>- تم الحصول على هذه المعلومة من طرف الأستاذة المشرفة بتاريخ 2024/02/22 على الساعة 9:45

<sup>3</sup>- تم الحصول على هذه المعلومة من طرف الأستاذة المشرفة بتاريخ 2024/02/22 على الساعة 9:45.

إنطلاقنا في الجانب الميداني في بداية شهر مارس، قمنا بإعداد الإجراءات المنهجية والمتمثلة في المنهج المستخدم (الوصفي) ومجالات الدراسة (المكاني البشري والزمني) إضافة إلى أدوات جمع البيانات وقد اعتمدنا على الاستمارة والمقابلة وقد تم تحضيرها في 22 مارس وقد تم تحكيمها من طرف الدكتورة الهامل مهديّة في 22 أبريل 2024، وتم استخراجها وتوزيعها على أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بداية من 28/04/2024، تم قمنا بعملية التحليل والتفسير في: 02/05/2024 وقد تم إخراج المذكرة في شكلها النهائي في: 23/05/2024

### 3- أدوات جمع البيانات:

تستخدم البحوث الاجتماعية أدوات تفرضها طبيعة الموضوع ومدى الإمكانية المتاحة لإنجازها فهذه التقنيات تسهل المادة العلمية التي تشكل التصور العام للدراسة والتي تؤدي في النهاية إلى الوصول إلى نتائج علمية ومن الأدوات المستعملة في جمع البيانات ما يلي:

#### 3-1 الاستمارة:

هي من أكثر أدوات جمع البيانات انتشارا وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة حول موضوع معين، بحيث تغطي كافة جوانبه مما يسمح لنا بالحصول على البيانات اللازمة للبحث من إجابات المبحوثين.

- تعرف كذلك على انها أداة منظمة ومضبوطة للجمع بيانات الدراسة الحقلية وتعرف بأنها تقنية مباشرة للتقصي العلمي إزاء الأفراد وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية.<sup>1</sup>

- وتم صياغة الاستمارة في شكلها النهائي واحتوت على 20 سؤالا، وقد تضمنت استمارتنا عدد من الأسئلة تنوعت بين المغلقة والمفتوحة ونصف مفتوحة محورة حول أربعة محاور والمتمثلة

فيما يلي: المحور الأول: بيانات أولية تضمن 4 أسئلة

المحور الثاني: بيانات خاصة بمدى تأثير أخلاقيات المهنة على مستوى أداء الموظفين تضمن هذا المحور 4 أسئلة

<sup>1</sup> - ربيحة نبار، الاستمارة في البحث العلمي، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، تصدر عن جامعة الوادي (الجزائر)، العدد 01، جوان 2022، ص 49.

المحور الثالث: بيانات خاصة بمدى مساهمة أخلاقيات المهنة في ضبط سيرورة الأداء الوظيفي بالمؤسسة.

وقد تضمن هذا المحور 6 أسئلة متنوعة بين المفتوحة والمغلقة ونصف مفتوحة.

أما المحور الرابع والأخير تمثل في بيانات خاصة بمدى مساهمة اخلاقيات المهنة في إلتزام الموظف بجودة الأداء الوظيفي.

تضمن هذا المحور على 6 أسئلة وقد كان عدد الأسئلة الإجمالي 20 سؤالاً

كذلك قد حكمت من طرف الدكتورة هامل مهديّة

2-3 **المقابلة:** هي استبانة شفوية يستطيع الباحث من خلالها جمع المعلومات بأسلوب شفوي، ويتم

ذلك من خلال لقاء يتم بين الباحث والذي يبرره، ويقوم بطرح بعض الأسئلة على الأشخاص

المستجوبين لوجهها لوجهه ويقوم الباحث بتسجيل كل المعلومات والاجابات على هذه الأسيلة في

إستمارات تدعى (استمارة المقابلة)

كذلك تعتبر أنها من أكثر الادوات دقة وذلك لقدرة الباحث على مناقشة المبحوث حول الإجابات

التي يعمد إلى تقديمها وخاصة في المجتمعات الأمية، ويجب على الباحث العلمي أن يختار

مسبقا الطريقة التي تتناسب مع البحث الخاص به وأن يكون على دراية كاملة بأدوات والأساليب

المختلفة التي تساهم في جمع المعلومات.<sup>1</sup>

قمنا بإجراء مقابلة مع عميد الكلية من أجل استقصاء بعض المعلومات المتعلقة بموضوع بحثنا .

وقد احتوت على 12 سؤالاً.

<sup>1</sup>- يحي سعد، المقابلة في البحث العلمي، دراسة الاستشارات والدراسات والترجمة، drasah.com، تاريخ الاسترداد 2024/05/04 على الساعة 10:00.

## 4- مجتمع الدراسة:

يقصد به المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات الصلة بالمشكلة المدروسة ومجتمع بحث هذه الدراسة يتمثل في مجموعة أستاذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

## 5- عينة الدراسة:

هي تلك المجموعة من العناصر أو الوحدات التي يتم استخراجها من مجتمع البحث ويجري عليها الاختبار أو التحقق.

وبما أن كل دراسة تتطلب تعيين مجتمع البحث وبعد المعاينة يتم تعيين العينة الملائمة والمناسبة لمفردات الدراسة قصد التحكم في مجتمع البحث لغرض الوصول إلى نتائج صادقة علمياً وإمبيريقياً، لذلك تم اختيار العينة المناسبة والمتمثلة في عينة القصدية والتي تعرف على أنها من أكثر العينات استخداماً نظراً لسهولة الوصول للمفردات، بالإضافة إلى اعتقاد الباحث بأن هذه المفردات تجديداً هي الأقدر على تزويده بالبيانات التي يحتاجها في دراسته.<sup>1</sup>

وقد استخدمنا العينة القصدية بطريقة المسح الشامل على أستاذة التعليم العالي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة الشاذلي بن جديد - الطارف - وهنا يمكن كافة مفردات مجتمع البحث ويقصد بالمجتمع مجموع وحدات البحث أو الدراسة التي نراد الحصول على معطيات عنها.<sup>2</sup>

وبعدها قمنا بتوزيع الاستمارات على جميع الأساتذة المتواجدين بالكلية والمتمثل عددهم في 47 أستاذاً.

<sup>1</sup> - راوية بنت أحمد القحكاني، سعود ضحان الصحيان، النمطية المنهجية في الرسائل الجامعية، دراسة مطبقة على عينة من رسائل الدكتوراه، بجامعتي الملك سعود والإمام محمد بن سعود الإسلامية مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية العدد 20، جامعة الغيوم، ص 446.

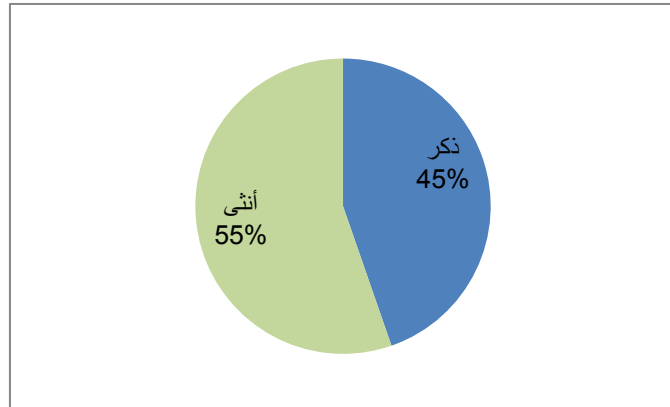
<sup>2</sup> - مدحت جمال، المسح الشامل والمسح بالعينة البحث العلمي، تمت الزيارة بتاريخ 2024/02/13 على الساعة 15:20

ثانياً: تحليل وتفسير المعطيات الميدانية

الجدول رقم 01: يوضح جنس المبحوثين

الإجابة المبحوثين	ذكر	أنثى
47	21	26
%100	%44.68	%55.31

نلاحظ من الجدول أعلاه أن عدد الأساتذات يفوق عدد الأساتذة بنسبة بلغت 55.31% وهذا راجع إلى أن الكلية لا تتنقي موظفيها بحسب الجنس بل بحسب الكفاءة والمؤهلات العلمية.



الشكل رقم 01: يوضح الجنس

الجدول رقم 02: يوضح الخبرة المهنية للمبحوثين

الإجابة المبحوثين	أقل من 5 سنوات	من 6 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
47	9	10	28
%100	%19.14	%21.27	%59.57

الشكل رقم 02: مدرج تكراري يمثل الرتب العلمية

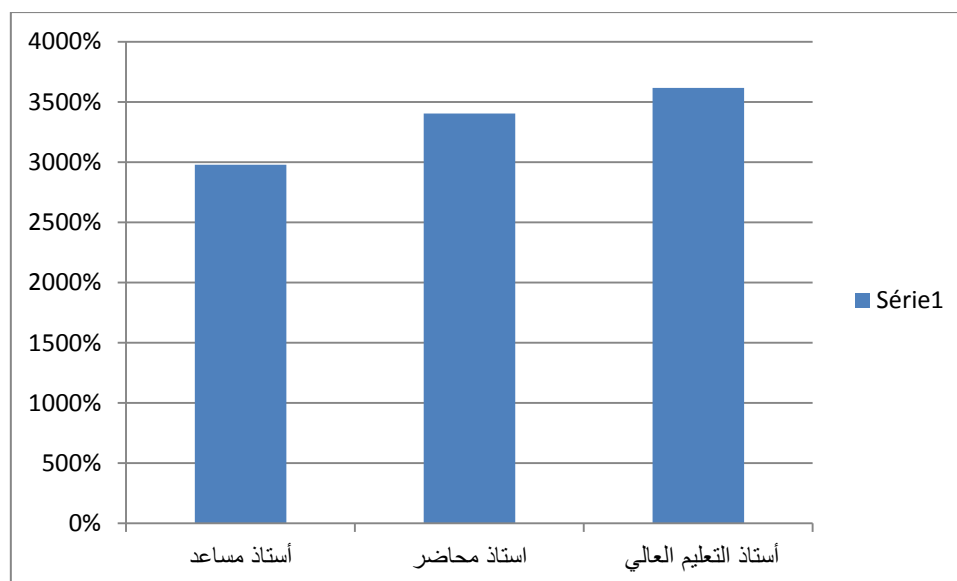
تبين لنا ان أغلبية المبحوثين ذوي الخبرة المهنية في المؤسسة أكثر من 10 سنوات بنسبة بلغت بـ 59.57%، تليها بنسبة من 6 إلى 10 سنوات بـ 21.27% وأخيراً أقل من 10 سنوات بلغت نسبتها بـ

19.14%، وهذا راجع إلى أن الباحثين المنتمون إلى المؤسسة متفوقون بخبرة مهنية عالية أكثرها 10 سنوات إضافة إلى المستوى المهني القيم لأفراد العينة ذوي الدراسات البحثية والأكاديمية العليا، في حين أن نسبة الخبرة المهنية ما بين أقل من 5 سنوات راجع إلى سياسة وشروط التوظيف انتظار الاعلان عن فتح المسابقات للمشاركة والذي قد يستغرق فترة طويلة من إنهاء مزاولة التعليم وإجراء اختبارات التوظيف وإمضاء عقود الترسيم في الوظائف محددة الشروط الواجب توفرها في شاغل الوظيفة

الجدول رقم 03: يمثل الرتب العلمية للمبجوثين

الإجابة المبجوثين	أستاذ مساعد	استاذ محاضر	أستاذ التعليم العالي
47	14	16	17
%100	%29.78	%34.04	%36.17

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن الرتبة العلمية لأساتذة التعليم العالي هي الأكثر نسبة والتي بلغت نسبتها بـ 36.17% وهذا يعود إلى الكفاءة المهنية والخبرة التي يمتازون بها أما نسبة أستاذ محاضر بلغت نسبته 34.04% ويرجع ذلك إلى أن أغلب الأساتذة محاضرين لأن الكلية حديثة نسبيا والأساتذة يخضعون لفترات متتالية وقد تكون متباعدة او متقاربة للترقيات في حين أن أقل رتبة علمية تمثلت في أستاذ مساعد بلغت نسبتها 29.78% وهذا يفسره تقديم بحوث وورقات بحثية مدعمة للمحاضرة.

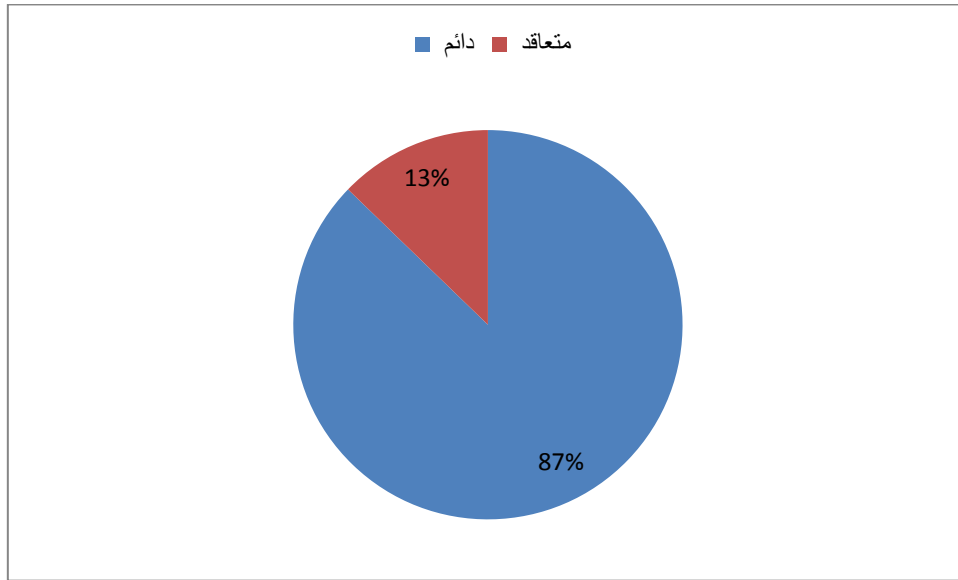


شكل رقم 02: يمثل الرتب العلمية

الجدول رقم 04: يوضح الوضعية المهنية للمبحوثين

متعاقد	دائم	الإجابة المبحوثين
6	41	47
%12.76	%42.92	%100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين ذو وضعية مهنية دائمة بنسبة بلغت %42.92 وهذا راجع إلى أن أغلب الأساتذة يعملون بصفة دائمة (مرسمين في مناصبهم) لأن طبيعة العمل والمنصب تعتمد على ذلك في حين بلغت نسبة المبحوثين من الأساتذة المتعاقدين بنسبة %12.76 وهذا ما يفسره انهم إما طلبة دكتوراه أو أساتذة حديثي التوظيف أو أساتذة لغات تستعين بهم الكلية من أقسام اللغات الاجنبية.



شكل رقم 03: يوضح الوضعية المهنية

الجدول رقم 05: يمثل تأثير أخلاقيات المهنة على مستوى أداء الموظفين

لا	نعم	الإجابة المبحوثين
1	46	47
%2.12	%97.87	%100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان تأثير أخلاقيات المهنة على مستوى أداء الموظفين بلغ بنسبة 97.87% وهذا سببه مدى التأثير بالضوابط الأخلاقية في سير الحياة العملية، أما أقل نسبة قدرت بـ 2.12% وهذا راجع لإقرار المبحوث انه لا دخل لأخلاقيات المهنة على مستوى الأداء وإنما يرجع هذا إلى تعليمات ولوائح تقتضيها طبيعة العمل.

الجدول رقم 06: يوضح آراء المبحوثين حول تأثيرات أخلاقيات المهنة

الإجابة	القيام بتأدية المهام بكل عناية واجتهاد	التعليمات والأوامر كما يفرضها الميثاق الأخلاقي	الالتزام بمواقيت العمل المحددة زمنيا
47	20	14	13
100%	42.55%	29.78%	27.65%

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن لأخلاقيات المهنة مؤشرات تسهم في الرفع من جودة الأداء الوظيفي حيث بلغت نسبة القيام بتأدية المهام بكل عناية واجتهاد لـ 42.55% هذا يعود إلى الضمير المهني والقيم والمبادئ التي يتحلى بها الموظف في حين بلغت نسبة الاستجابة لكافة التعليمات والأوامر كما يفرضها الميثاق الاخلاقي بـ 29.78% على اعتبار أن الأخلاق هي الركيزة الأساسية في أي عمل مهما كان نوعه ولا يتقن العمل إلا من خلال القوانين واللوائح المنصوص عليها في ميثاق أخلاقيات المهنة إضافة إلى أن نسبة الالتزام بمواقيت العمل المحددة زمنيا بلغت بـ 27.65% وهذا يعود إلى احترام مواقيت العمل كما جاء في شروط الوظيفة والقوانين التنظيمية.

جدول رقم 07: يمثل النظر إلى الأخلاق في مجال العمل

الإجابة	من أساسيات العمل	الالتزام الأخلاقي	عدم وجود أخلاق في العمل	جيدة	لا إجابة
47	16	5	7	10	9
100%	34.04%	10.63%	14.89%	21.27%	19.14%

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه أن نظرة المبحوثين إلى الأخلاق في مجال العمل أنها من اساسيات العمل بلغت نسبتها لـ 34.04% ويعود ذلك إلى أن الأخلاق عملية تنشئة اجتماعية بالدرجة الأولى وانها

المحك الرئيسي لضمان جودة العمل أما بالنسبة للأخلاق على أنها جيدة بلغت نسبتها لـ 21.27% بحكم أن الأخلاق قاعدة أساسية للنجاح في العمل وواجبة على الجميع، إضافة إلى ذلك هناك بعض من الأساتذة امتنعا على الإجابة فيما لاحظنا أثناء التفريغ ولم يتم الإجابة عن بعض الأسئلة إما قصدا أو لعدم الفهم وذلك بنسبة بلغت 19.17%، في حين ان بعض المبحوثين أقرروا بعدم وجود أي علاقة ببيان الأخلاق والعمل بنسبة بلغت 14.89% ويعود ذلك إلى الفصل بين الحياة المهنية والأخلاق أما أقل نسبة بلغت عدم الالتزام بالأخلاق بنسبة 10.63%

جدول رقم 08: يمثل المسؤولية المهنية تحدد بضمير أخلاقي

الإجابة المبحوثين	نعم	لا	لا إجابة
47	37	5	5
%100	%78.72	%10.63	%10.63

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان أغلب المبحوثين أقرروا بأن المسؤولية المهنية تحدد بالضمير الأخلاقي بنسبة بلغت 78.72% ويعود ذلك إلى أن المسؤولية التعليمية تحتاج إلى بناء نسقي وقيمي قبل كل شيء، وأداء الواجبات بكل جدية أما بنسبة 10.63% أقرروا بأن المسؤولية المهنية لا تحدد بالضمير الأخلاقي وهذا راجع إلى أن محتوى المدونة الأخلاقية يتضمن بعض اللبس والغموض في وضوح السلوك الإنساني، وعدم الجمع بين المهنة الممارسة والأعمال الأخرى داخل ميدان العمل اما بنسبة 10.63 من الأساتذة امتنعا عن الإجابة إما قصدا أو لعدم الفهم.

جدول رقم 09: يمثل مساهمة أخلاقيات المهنة في ضبط مواقيت العمل في المؤسسة

الإجابة المبحوثين	نعم	لا	لا إجابة
47	34	8	5
%100	%72.34	%17.02	%10.63

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة مساهمة أخلاقيات المهنة في ضبط مواقيت العمل بالمؤسسة بلغت نسبة 72.34% وهي نسبة عالية ما يفسرها أن التحلي بأخلاقيات المهنية يبرز الالتزام واحترام مواقيت العمل، والشرح الكافي للدروس لأن الحجم الساعي له دور كبير في درجة الاستيعاب والفهم كما

أن الأخلاق تؤثر على العمل وفي تقديم القيمة المضافة والتفكير في الصالح العام وليس الخاص، في حين بلغت نسبة 17.02% من المبحوثين الذين أقرروا بعدم مساهمة أخلاقيات المهنة في ضبط مواقيت العمل بالمؤسسة وهذا يعود إلى أن مواقيت العمل تضبطها الإدارة وأحيانا تكون غير مناسبة خصوص مع بعد المسافات ونقص وسائل النقل في فصل الشتاء خاصة ولذلك مبرر على إلتزام الأستاذ بما يكلف له من مهام وفق رزنامة خاصة، إضافة إلى ان نسبة 10.63% إمتنعا عن الإجابة إما قصدا او لعدم الفهم.

جدول رقم 10: يوضح آراء المبحوثين عن كيفية مساهمة أخلاقيات المهنة في ضبط مواقيت العمل بالمؤسسة

الإجابة المبحوثين	الالتزام باحترام مواقيت العمل	الانضباط	مواقيت العمل تضبطها الإدارة	لا إجابة
47	16	6	5	20
%100	%34.04	%12.76	%10.63	%42.55

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين لم يجيبوا على هذا السؤال بنسبة 42.55% وهذا راجع إلى الامتناع عن الإجابة قصدا وعدم التعاون معنا والتحيز عن المعلومات عمدا، في حين بلغت نسبة 34.04% أقرروا أن اخلاقيات المهنة تساهم في الإلتزام باحترام مواقيت العمل وما يفسر ذلك أن الجانب الأخلاقي يساعد في أداء متوازن للوظيفة والالتزام بمواعيد العمل أساس في نجاح العمل ومهنة الأستاذ، إضافة إلى ذلك هناك ممن أقر من المبحوثين بنسبة 12.76% أن أخلاقيات المهنة تحقق الانضباط في العمل وهذا راجع إلى المواظبة على احترام مواقيت الدخول والخروج في العمل مع مراعاة الحجم الساعي، كما أقر نسبة 10.63% من المبحوثين على أن مواقيت العمل تضبطها الإدارة وهذا راجع إلى أن الأستاذ يكلف بمهام وفق رزنامة خاصة تفرضها وتضبطها الجهات المعنية بذلك.

جدول رقم 11: يوضح الاطلاع على ميثاق أخلاقيات المهنة

الإجابة المبحوثين	نعم	لا	لا إجابة
47	30	10	7
%100	%63.82	%21.27	%14.89

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين اطلعوا على ميثاق أخلاقيات المهنة بنسبة بلغت 63.33% وهذا يعود إلى ان بعض المنصات تستدعي الولوج إليها والتابعة للمؤسسة أول خطوة الاطلاع على ميثاق أخلاقيات المهنة للمتابعة لإجراءات الدخول ومعرفة ما يحدث من أخبار متعلقة بسير الكلية، والاطلاع على ميثاق أخلاقيات المهنة لمعرفة حقوق وواجبات الأستاذ في ظل قواعد محكمة ومضبوطة كما يفرضها هذا الميثاق، ففي حين بلغت نسبة 21.27% من المبحوثين أقرروا بعدم الاطلاع على ميثاق أخلاقيات المهنة وهذا ما يفسره إما عدم اللامبالاة او المرور عليه دون معرفة ما جاء فيه وما يحتويه، كما بلغت نسبة 14.89% عدم الإجابة إما عمدا او لعدم الفهم.

جدول رقم 12: يمثل دور أخلاقيات المهنة حسب آراء المبحوثين

الإجابة المبحوثين	ضبط أداء الوظيفة	تجسيد الأخلاق الفاضلة داخل الحرم الجامعي	حسن التسيير والتنظيم	لا إجابة
47	12	7	9	19
100%	25.53%	14.89%	19.14%	40.42%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 40.42% من المبحوثين امتنعوا عن الإجابة إما قصدا او لعدم الفهم، في حين بلغت نسبة 25.53% من إجابات المبحوثين على أن دور أخلاقيات المهنة يكمن في ضبط أداء الوظيفة وهذا ما يفسره ان لأخلاقيات المهنة دور جد فعال في ضبط السلوك واحترام القواعد المتعارف عليها في أماكن العمل إضافة إلى ذلك بلغت نسبة 19.14% من إجابات المبحوثين ان دور أخلاقيات المهنة يكمن في حسن التسيير والتنظيم وهذا راجع إلى تنظيم شؤون العمل والتعرف على الحقوق والواجبات وتنظيم المؤسسة للضمان السير الحسن للعمل وكذلك تحسين جودة أداء المؤسسة والالتزام الوظيفي وأخيرا بلغت نسبة 14.89% من المبحوثين أقرروا بأن دور أخلاقيات المهنة يتمثل في تجسيد الأخلاق الفاضلة داخل الحرم الجامعي من منطلق الطابع الأخلاقي الذي له دور إيجابي في العمل من خلال القيام بالعمل بإخلاص وجدية لما يحقق النجاح.

جدول رقم 13: يمثل القيم المستمدة منها أخلاقيات المهنة

الإجابة المبحوثين	قيم مستمدة من الدين	قيم مستمدة من العادات والأعراف	قيم مستمدة من القوانين التنظيمية	لا إجابة
47	11	9	22	5
%100	%23.40	%19.14	%46.80	%10.63

يتبين من خلال الجدول أعلاه ان أغلبية المبحوثين أقروا بنسبة %46.80 على أن أخلاقيات المهنة مستمدة من القيم التنظيمية ويرجع هذا إلى مدى الالتزام باللوائح والتعليمات التنظيمية واحترام النظام السائد في الكلية، في حين بلغت نسبة %23.40 أن أغلبية أفراد العينة أقروا على أن أخلاقيات المهنة مستمدة من قيم دينية وهذا يفسره مراعاة المرجعية الأخلاقية الدينية، التي تحث على العمل والكسب المشروع، إضافة إلى ذلك تمثلت إجابات المبحوثين على ان أخلاقيات المهنة مستمدة من العادات والأعراف بنسبة بلغت %19.14 وهذا يعود إلى التنشئة الاجتماعية التي فطنوا عليها، وأخيرا بعض من أستاذة الكلية امتنعوا عن الإجابة إما قصدا أو لعدم الفهم بنسبة %10.63

جدول رقم 14: يمثل القيام بواجبات المهنية

الإجابة المبحوثين	الجزء الروحي	الجزء المادي	كلاهما معا	لا إجابة
47	6	1	36	4
%100	%12.76	%2.12	%76.59	%8.51

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين أقروا بان القيام بالواجبات المهنية يرتبط بالجزء الروحي والمادي معا بنسبة بلغت %76.59 وهذا ما يفسره تلبية الاحتياجات اليومية والحياتية والتعويضات عن العمل المبذول، والشعور بالذات إزاء القيام بالعمل بجدية وإتقان وإبراز القدرات العلمية والمعرفية أثناء القيام بالوظيفة، إضافة إلى ذلك أن معظم أفراد العينة أقروا بان القيام بالواجبات المهنية يرتبط بالجزء الروحي بنسبة بلغت %12.76 ويعود ذلك إلى تقدير المجهودات الشخصية للأساتذة، في

حين هناك بعض من المبحوثين امتنعوا عن الإجابة إما قصداً أو لعدم الفهم بنسبة 8.51% وأخيراً هناك من المبحوثين أجاب على أن القيام بالواجبات المهنية يرتبط بالجزاء المادي وهذا ما يفسره أن لكل مهنة مقابل مادي.

جدول رقم 15: يوضح كيفية تصرف المبحوثين في حالة عدم الحصول على حقوقهم

الإجابة المبحوثين	الدفاع عن الحقوق في إطار القانون	تقديم شكاوي للجهات المسؤولة	الاستمرار في أداء الواجبات	لا إجابة
47	28	10	1	8
%100	%59.57	%21.27	%2.12	%17.02

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة في حالة عدم الحصول على حقوقهم يطالبون بالدفاع عن حقوقهم في إطار القانون بنسبة بلغت 59.57% وهذا راجع إلى السعي للحصول عليها بطرق مشروعة وقانونية وإتباع الإجراءات الإدارية اللازمة والتصرف بذكاء في طلب الحقوق بطرق قانونية تنظيمية وفق التسلسل الهرمي في حين هناك من المبحوثين في حالة عدم الحصول على حقوقهم يقومون بتقديم شكاوي للجهات المسؤولة بنسبة بلغت 21.27% وهذا يعود إلى المطالبة بالحقوق والاعتراض بصورة رسمية عن ضياع ما في إطار ما تقتضيه القانون الذي يعمل في إطاره إضافة إلى ذلك أن أفراد العينة في حالة عدم الحصول على حقوقهم يستمر في أداء الواجبات بنسبة بلغت 2.12% ويعود ذلك إلى الضمير المهني والفصل بين الحقوق والواجبات وعدم مراعاة المصلحة الشخصية على حسب المصلحة الجماعية أو لأغراض أخرى، وهناك من المبحوثين امتنعوا عن الإجابة على هذا السؤال إما قصداً أو لعدم الفهم بنسبة بلغت 17.02%

جدول رقم 16: يوضح التعاطف في حالات الغش

الإجابة المبحوثين	نعم	لا	لا إجابة
47	3	39	5
%100	%6.38	%82.97	%10.63

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين أقرروا بعدم التعاطف في حالات الغش بنسبة بلغت 82.97% وهذا راجع إلى الأمانة العلمية والضمير المهني والعقيدة الدينية التي تنص على عدم الغش

مصادقا لقوله صلى الله عليه وسلم "من غشنا فليس منا"<sup>1</sup> في حين بلغت نسبة 10.63% من المبحوثين أقرروا بعدم الإجابة عن السؤال إما قصداً أو عدم الفهم أما نسبة 6.38% أقرروا بالتعاطف في حالات الغش وهذا يستند إلى معايير موضوعية ومراعاة الأحاسيس والعواطف داخل بيئة العمل.

جدول رقم 17: مراعاة الحالات الخاصة لبعض الزملاء المرضى

الإجابة المبحوثين	نعم	لا	لا إجابة
47	33	4	10
%100	%70.21	%8.51	%21.27

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة يراعون الحالات الخاصة للبعض المرضى بنسبة بلغت 70.21% وهذا ما يفسره مراعاة الجانب الإنساني والعلاقات الحميمة داخل بيئة العمل في حين هناك من المبحوثين امتنعوا عن الإجابة عن السؤال بنسبة بلغت 21.27% وهذا راجع إلى عدم التعاون معنا في الحصول على المعلومات والبيانات التي نخدمنا في بحثنا العلمي، إضافة إلى ذلك هناك بعض من المبحوثين أقرروا بعدم مراعاة الحالات الخاصة للبعض الزملاء المرضى بنسبة بلغت 8.51% وهذا يعود إلى التحقق من تقديم توضيح مقنع بشهادات مرضية.

جدول رقم 18: موقف المبحوثين في حالات الغش والتزوير الإداري والفساد الإداري

الإجابة المبحوثين	تطبيق القانون	أعارض بشدة	لا إجابة
47	18	14	15
%100	%38.29	%29.78	%31.91

يتبين من خلال الجدول المرفق أمامنا أن أغلب أفراد العينة موقفهم في هذه الحالات يقومون بتطبيق إجراءات قانونية بنسبة بلغت 38.29% وهذا ما يفسره أنها سلوكيات منافية لميثاق أخلاقيات المهنة وشروط المهنة تستوجب اتخاذ التدابير اللازمة لمحاربة مثل هذه السلوكيات الأخلاقية في حين هناك من المبحوثين امتنعوا على الإجابة إما قصداً أو لعدم الفهم، إضافة إلى ذلك معظم أفراد العينة صرحوا

<sup>1</sup> - عن أبي هريرة رضي الله عنه، عن الرسول صلى الله عليه وسلم

بالمعارضة بشدة من حالات الغش والتزوير والفساد الإداري بنسبة بلغت 29.78% وهذا ما يفسره ان ضده السلوكات تحدث بشكل عمدي لذا لا داعي للتساهل إطلاقاً.

جدول رقم 19: يمثل الالتزام بأداء الواجبات

الإجابة المبحوثين	نعم	لا إجابة
47	42	5
%100	%89.36	%10.63

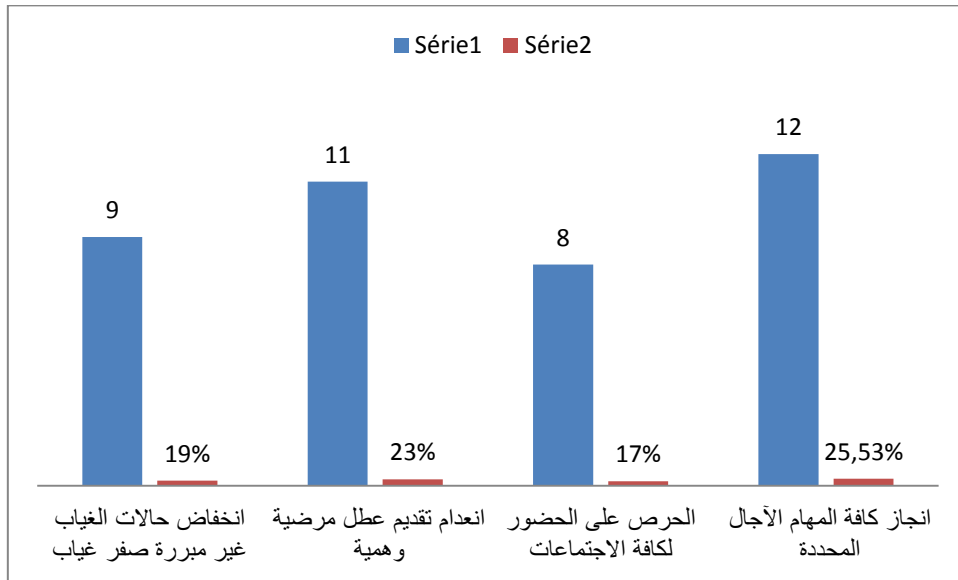
نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان أغلبية المبحوثين أقروا بالالتزام بأداء واجباتهم بنسبة بلغت 89.36% وهذا راجع إلى الضمير المهني ومدى الالتزام بالنظام الداخلي للكلية الذي يجعل من أولويات العمل القيام بالواجبات كما تقتضيها طبيعة المهنة، إضافة إلى ذلك أن هناك من المبحوثين امتنعوا عن الإجابة بلغت 10.63% ما يفسره عدم الفهم أو قصداً أو الاخلال في أداء الواجبات المهنية.

جدول رقم 20: يمثل مؤشرات الالتزام بأداء الواجبات

الإجابة المبحوثين	انخفاض حالات الغياب غير مبررة صفر غياب	انعدام تقديم عطل مرضية وهمية	الحرص على الحضور لكافة الاجتماعات	انجاز كافة المهام الأجال المحددة	لا إجابة
47	9	11	8	12	10
%100	%19.14	%23.40	%17.02	%25.53	%14.89

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن مؤشرات الالتزام بأداء الواجبات المهنية خاصة تعلق بإنجاز كافة المهام في الأجال المحددة بلغت بنسبة 25.53% وهذا ما يفسره المواظبة والالتزام بحضور كافة الاجتماعات في المدة المحددة زمنياً، في حين بلغت نسبة إجابات المبحوثين بانعدام تقديم عطل مرضية وهمية نسبة بلغت 23.40% ويعود ذلك إلى المرجعية الأخلاقية التي يتحلى بها صاحب المهنة (الأستاذ) كما بلغت نسبة انخفاض حالات الغياب غير المبررة صفر غياب 19.14% ويعود ذلك إلى أن

في حالة الغياب تقدم وثائق وشهادات مصادق عليها، إضافة قد تمثلت إجابات الباحثين فيما تعلق بالحرص لكافة الاجتماعات بنسبة بلغت 17.02% وهذا راجع إلى احترام مواقيت العمل والمواظبة على الحضور إلى الاجتماعات والندوات متى استدعى ذلك؟، وأخيرا بلغت نسبة 14.89% من الباحثين امتنعوا عن الإجابة إما قصدا أو لعدم الفهم.



الشكل رقم 04: يوضح الالتزام بأداء الواجبات

الجدول رقم 21: يوضح السلوكيات الأخلاقية التي تشتمل عليها أخلاقيات المهنة في مكان العمل.

الإجابة المبحوثين	الصدق	النزاهة	الاحترام	لا إجابة
47	16	14	13	4
%100	%34.04	%29.78	%27.65	%8.51

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن السلوكيات الأخلاقية التي تشتمل عليها أخلاقيات المهنة في مكان العمل، أقر الباحثين بان هذه السلوكيات تظهر في الصدق بنسبة بلغت 34.04% وهذا يعود إلى الضوابط الأخلاقية والتنشئة الاجتماعية التي نشأ عليها الموظف، ومدى تقانيه وإخلاصه في أداء واجباته، في حين أقر الباحثين بأن السلوكيات الأخلاقية التي تشتمل عليها أخلاقيات المهنة في مكان العمل تتضح في النزاهة بنسبة بلغت 29.78% ويعود ذلك إلى الأسس والقواعد الأخلاقية التي يفرضها ميثاق أخلاقيات المهنة داخل الحرم الجامعي، إضافة إلى ذلك صرح الباحثين بأن أخلاقيات المهنة

تشتمل على الاحترام بنسبة بلغت 27.65% وهذا يفسره أن الاحترام هو من أهم الآداب والسلوكيات التي يجب ان تتوفر في كل شاغل وظيفة ليكتسب قيمته بالنسبة للفريق الذي يشتغل معه وأخيرا هناك من المبحوثين لم يجيبوا عن الأسئلة إما قصدا او لعدم الفهم بنسبة بلغت 8.51%

جدول رقم 22: يمثل اقتراحات المبحوثين بخصوص أخلاقيات المهنة وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي

الإجابة المبحوثين	الالتزام بالضمير المهني	الاحترام	تطبيق القانون	لا إجابة
47	13	07	12	15
%100	%27.65	%14.89	%25.53	%31.91

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين أقروا بأن هناك علاقة بين أخلاقيات المهنة وتحقيق جودة الأداء الوظيفي ويتضح ذلك من خلال أن هناك من المبحوثين امتنعوا عن الإجابة بنسبة بلغت 31.91% ويعود ذلك إلى عدم الفهم أو عدم الإجابة قصدا، في حين أن أغلب أفراد العينة أقروا بأن هناك علاقة بين أخلاقيات المهنة وجودة الأداء الوظيفي من خلال الالتزام بالضمير المهني بنسبة بلغت 27.65% وهذا ما يفسره الضوابط والقيم الأخلاقية كقاعدة أساسية للقيام بالوظائف على أكمل وجه، كما أن مراعاة تطبيق القانون أمر ضروري لضمان السير الحسن للأداء الوظيفي بنسبة بلغت 25.53% ويعود ذلك إلى الإجراءات القانونية التي تتبعها الإدارة المسؤولة، وأخيرا بلغت نسبة المبحوثين الذين أقروا بأن علاقة أخلاقيات المهنة بجودة الأداء الوظيفي تكمن في الاحترام بـ 14.89% ويعود ذلك إلى وجود نصوص تشريعية تفرض احترام أخلاقيات المهنة في الوسط الجامعي، كما أن الاحترام يعتبر من الخصال الحميدة ودليل على السلوك السوي.

## نتائج الدراسة:

من خلال استقصاءات الرأي حول "أخلاقيات المهنة وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي"، وعلى ضوء البيانات التي تحصلنا عليها من خلال الدراسة الميدانية التي تمكننا من الوقوف على مجموعة من النتائج يمكن إدراجها فيما يلي:

توصلنا فيما تعلق بالمحور الأول المتمثل في البيانات الأولية: أن عدد الأساتذة يفوق عدد الأساتذة من حيث الجنس وهذا راجع إلى أن الكلية لا تنتقي موظفيها بحسب الجنس بل بحسب الكفاءات والمؤهلات العلمية.

إضافة إلى ذلك فيما يخص الخبرة المهنية نستنتج أن أغلب المبحوثين لهم خبرة مهنية أكثر من 10 سنوات بنسبة بلغت 59% مما يعني أن الكلية تسير نحو الأقدمية في الوجود والخبرة أما فيما يخص الرتب العلمية أن أغلب المبحوثين أساتذة التعليم العالي بنسبة بلغت 36% وهذا يرتبط بالخبرة المهنية لديهم.

كذلك فيما يخص الوضعية المهنية للمبحوثين فمعظمهم أساتذة والدائمون بنسبة بلغت 42% بحكم عملهم الدائم كأساتذة مرسمين في مناصبهم، أما الأساتذة المتعاقدون بلغت نسبتهم 12% كونهم حديثي لتوظيف أو أنهم طلبة دكتوراه.

استخلصنا من خلال بيانات المحور الثاني المتعلق بتأثير أخلاقيات المهنة على مستوى أداء الموظفين ان لها تأثير كبير على القيام بالواجبات المهنية بنسبة بلغت 97% ومن ثم إتقان العمل بجدية وإخلاص، وقد كان لهذا دلالات ومؤشرات لأخلاقيات المهنة والمتمثلة في تأدية المهام بكل عناية واجتهاد بنسبة بلغت 42% وهذا يعود إلى الضمير المهني والمبادئ التي يتحلى بها الموظف.

أما فيما يخص تأثير أخلاقيات المهنة على مستوى أداء الموظفين فإننا لم نتلقى أي إجابة من المبحوثين كما أجاب بعض أفراد العينة أن الأخلاق جانب مهم أساسي في العمل باعتبارها أنها تتم وتصلح ضمن عملية التنشئة الاجتماعية بنسبة بلغت 34% كذلك كون الأخلاق هي المحك الأساسي لضمان جودة العمل، كما امتنعا بعض المبحوثين عن الإجابة على هذا السؤال.

توصلنا إلى أن المسؤولية المهنية تحدد بالضمير الأخلاقي بنسبة بلغت 78%

إضافة إلى ذلك توصلنا إلى أن أخلاقيات المهنة تسهم في ضبط مواقيت العمل بالكلية وذلك من خلال احترام مواقيت العمل التي تضبطها الإدارة.

نستنتج ان المبحوثين أقرّوا بالاطلاع على ميثاق أخلاقيات المهنة لمعرفة الحقوق والواجبات المتعلقة بالممارسة المهنية 63%.

كذلك أن لأخلاقيات المهنة دور في الأداء الوظيفي من خلال احترام القواعد المتعارف عليها داخل الكلية بنسبة بلغت 63%.

توصلنا كذلك إلى اخلاقيات المهنة مستمدة من القوانين التنظيمية وهذا في ظل العمل على أساس اللوائح والتعليمات التي تفرضها الكلية بنسبة بلغت 46%

كذلك استخلصنا ان أغلبية أساتذة الكلية يرتبط القيام بواجباتهم المهنية بالجزاء الروحي والمادي معا بنسبة بلغت 76% ما يفسر ذلك أن المقابل المادي شرط أساسي لكل مهنة وإبراز القدرات العلمية والمعرفية لشاغل الوظيفة.

اضافة إلى ذلك نستنتج أن المبحوثين في حالات عدم الحصول على حقوقهم يلجؤون إلى الإجراءات القانونية بنسبة بلغت 59% .

كذلك توصلنا إلى أن أغلبية أساتذة الكلية لا يتعاطفون إطلاقا في حالات الغش وهذا راجع لأمانة العلمية والضمير المهني بنسبة 82%

نستنتج ان معظم الأساتذة يراعون الحالات الخاصة للبعض الزملاء خاصة المرضى وهذا راجع إلى العلاقات الانسانية التي تجمعهم داخل بيئة العمل بنسبة بلغت 70%

توصلنا إلى أن أغلبية الأساتذة يتبين موقفهم من الغش والتزوير والفساد الإداري أنهم يقومون بتطبيق القانون لتقادي مثل هذه الحالات بنسبة بلغت 38%

استخلصنا كذلك أن جل أساتذة الكلية يلتزمون بأداء واجباتهم المهنية بنسبة بلغت 89% ويتجسد ذلك من خلال إنجاز كافة المهام في الأجال المحددة.

كما استنتجنا أن السلوكيات الأخلاقية التي تشتمل عليها أخلاقيات المهنة في مكان العمل تتمثل في الصدق والإخلاص وكل هذه الصفات تجسد القيم الفاضلة والخصال الحميدة.

توصلنا أيضا إلى أن لأخلاقيات المهنة علاقة فعلية بجودة الأداء الوظيفي بنسبة بلغت 27% وذلك من خلال مراعاة المرجعية الأخلاقية السلوكية.

### النتائج العامة للدراسة

بناء على ما سبق ذكره يمكننا أن نخلص إلى ما يلي:

- يتصف مجتمع البحث بمدى تأثرهم بأخلاقيات المهنة على مستوى آدائهم الوظيفي ومن ثمة تحقيق الأهداف المنشودة والجودة الرفيعة في الأداء المهني بنسبة بلغت 97%
- يتصف المبحوثين بنظرتهم إلى الأخلاق في مجال العمل على أنها الدعامة الأساسية في اتقان العمل كونها القاعدة الأساسية للضمان جودة الأداء الوظيفي بنسبة 34% يراعي المبحوثين مسؤولياتهم من خلال ضميرهم المهني لأن مستوى أخلاق الإنسان ينعكس في كل مجالات حياته بنسبة 78%
- تسهم أخلاقيات المهنة في ضبط مواقيت العمل بالنسبة لعينة الدراسة وذلك لأن الضمير المهني أساس من أساسيات العمل المضبوط بنسبة 72%
- إطلاع أفراد عينة البحث على ميثاق أخلاقيات المهنة للمعرفة الحقوق والواجبات التي تفرضها طبيعة عملهم في حدود القوانين المعمول بها بنسبة 63%
- يقتصر دور اخلاقيات المهنة على تحقيق الالتزام الوظيفي بالدرجة الاولى بنسبة بلغت 40%
- لأخلاقيات المهنة قيم تستمد منها اغلبها القوانين التنظيمية ومضبوطة من طرف الجهات المسؤولة، وأخرى مستمدة من الدين والعادات والأعراف بنسبة 46% و 19%
- أفراد عينة الدراسة بان القيام بالواجبات المهنية مرتبط بالجراء المادي والروحي معا بنسبة 76%
- في حالات عدم حصول أفراد عينة البحث على حقوقهم يلجؤون إلى الإجراءات القانونية بنسبة بلغت 59%
- رفض مظاهر الغش وما شابهه رفضا تما لأمانة العلمية والضمير المهني بنسبة 82%

- وجود علاقات انسانية بين فريق العمل يتجسد في مراعاة الحالات المرضية للزملاء، وهو واجب أخلاقي بالدرجة الأولى.
- مدى التزام عينة البحث بواجباتهم المهنية على أكمل وجه بنسبة 70%.
- وبالتالي جودة الأداء الوظيفي داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تحضي بالاهتمام الأول لمراعاة أخلاقيات المهنة حسب إجابات المبحوثين وهذا مؤشر على وجود علاقة حقيقية بين أخلاقيات المهنة وجودة الأداء الوظيفي داخل الكلية.

#### التوصيات

- بناء على النتائج التي تم التوصل إليها يمكننا تقديم عدد من التوصيات وهي كالآتي:
- العمل على ترسيخ اخلاقيات المهنة بالنسبة للأساتذة والموظفين بالقيام بأيام دراسية وتحسيسية ودورها في الرفع من جودة الأداء الوظيفي
- ضرورة فهم ودراسة العناصر المكونة للمبادئ الأخلاقية باعتبارها من أهم المرتكزات الهامة لتحقيق جودة الأداء الوظيفي بالمؤسسة (الكلية)
- تفعيل الجانب الشرعي المقاصدي للعمل المهني في لمنظومة التربية والجامعية والمجتمعية ككل.
- تكوين نظام داخلي قوي وقيادة قوية وعلاقات تنظيمية نسودها مرجعية أخلاقية.

خاتمة

وفي الأخير يعتبر الالتزام بأخلاقيات المهنة امراً، ضرورياً وحاسماً في سلوك وأداء المهنيين في جميع المجالات وتعتبر أخلاقيات المهنة مجموعة من المبادئ والقيم التي تحدد السلوك المقبول والمسؤولية الاجتماعية للفرد تجاه المجتمع والعملاء والزملاء، كما أن القيم الأخلاقية المتعلقة بالممارسة المهنية تلعب دوراً هاماً في تحسين الأداء الوظيفي للمورد البشري واستثماره لوقته وسعيه لتحقيق أفضل عائد للمجتمع بما ينسجم مع مراحل تطوره وتقدمه ويتسق مع منظومة القيم التي يحملها الفرد اتجاه ذاته واتجاه المجتمع.

وقد أصبحت الأخلاقيات المهنية تحظى بالاهتمام الأكبر في تحقيق الأهداف والسياسات للمؤسسات وفق طريقة تبرز المسؤولية الأخلاقية. كما أن الأداء الوظيفي يعبر عن كيفية أداء المورد البشري لمهامه ومسؤولية الوظيفية ويعتبر عاملاً حاسماً في نجاح أي منظمة، حيث يؤثر بشكل مباشر على الانتاجية والأداء العام نظراً لهذا التأثير تحتاج المنظمات باستمرار إلى تقييم وتحسين الأداء بهدف رفع مستويات أداء فرق العمل وتحقيق الجودة لهم وفقاً لضوابط أخلاقيات يتبعونها.

قائمة المصادر

والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع

- إبتسام بو العيش، التغيير التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي، دراسة حالة مصلحة المراقبة المالية - جيجل، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير التجارية، جامعة جيجل 2014/2013.
- أبكر عبد البنات آدم، إسماعيل صديق عثمان، أخلاقيات المهنة بين النظرية والتطبيق، السودان، رقم الايداع 858-2017.
- أحمد رائد محمد صالح العلوان، العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المسارف الاهلية العاملة في العراق، رسالة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في غدارة الأعمال، قسم الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط كانون الثاني.
- أغا دير سالم العيدروس، أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي (النظرة الإسلامية)، مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميك" القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2015.
- آية الطبر، أهمية أخلاقيات المهنة، مأخوذ من mawdoo3.com تم تصفح الموقع بتاريخ 2024/04/23 على الساعة 16:34 مساء
- إيمان قاسم، ديمامة كشكول، ريا عبد الستار، أخلاقيات المهنة، محاضرة كاملة خاصة بمادة أخلاقيات المهنة جامعة المستنصرية، كلية القانون، 2020/2019.
- بلال حلف السكارنه، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع- عمان، ط، 2016، ص 35.
- بلعربي فاطمة الزهراء، أحلام دومة، دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء الوظيفي- مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، جامعة الدكتور يحي فارس، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، 2018/2017.
- بلقاسم حبيبة، فطيمي أشواق، أثر ضغوط العمل على أخلاقيات المهنة دراسة مسدانة لمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة توقرت، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، قسم علوم التسيير كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح وقلة الجزائر- 2022/2021.

- بن يمينة محمدا، داودي ميمونة، جودة الخدمات وأثرها على الأداء الوظيفي في المؤسسات الجزائرية، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ابن خلدون، تيارت 2022/2021.
- بنون أشواق، بوشالمة سامية، دور أخلاقيات المهنة في تحقيق (الإلتزام التنظيمي)، دراسة ميدانية بالإقامة الجامعية صادو محمد بن علي - جيجل - مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل 2022-2021.
- بو علي أصالة، أخلاقيات المهنة وعلاقتها بتحديد السلوك التنظيمي، دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الجامعية بأم البواقي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2021/2020.
- بو علي أصالة، أخلاقيات المهنة وعلاقتها بتحديد السلوك التنظيمي، مرجع سابق، ص 82.
- تقنية صابر، زينب قديري، أخلاقيات المهنة وعلاقتها بالفعالية التنظيمية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاج، جامعة الشهيد محمد خيضر، الوادي، كلية العلوم الاج والانسانية قسم علم الاجتماع، 2018/2017.
- تم الحصول على هذه المعلومات من طرف عميد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف - بتاريخ 2024/02/19 على الساعة 10:00
- جهاد أحمد عبد الرزاق نعييرات: العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة، المجلة الالكترونية الشاملة متعددة التخصصات العدد السادس والأربعون شهر 4، 2022.
- حماني عبير، دغوش رانيا، عزابي عائشة، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، مذكرة مقدمة باستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمية في علوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة الشهيد حمة خيضر، الوادي 2019/2018.

- ديون عبد القادر: دور مداخل التكيف التكنولوجيا في إدارة التغيير في المؤسسة، مجلة الباحث، تصدر عن جامعة ورقلة، العدد 06، 2008.
- راسل قاسم، تعريف الجودة وتطورها التاريخي، [fr.scribd.com](http://fr.scribd.com) تاريخ الاسترداد 2023/10/29 على الساعة 09:39.
- راهي عبد الكريم، سوالمية باسم، أخلاقيات المهنة والفعالية التنظيمية بالمؤسسة الاستشفائية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية خالدي عبد العزيز - تبسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم وعمل، شعبة العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي التبسي - تبسة، السنة الجامعية 2019/2018.
- راوية بنت أحمد الفحكاني، سعود ضحان الصحيان، النمطية المنهجية في الرسائل الجامعية، دراسة مطبقة على عينة من رسائل الدكتوراه، بجامعتي الملك سعود والإمام محمد بن سعود الإسلامية مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية العدد 20، جامعة الغيوم.
- ربيحة نواز، الاستمارة في البحث العلمي، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، تصدر عن جامعة الوادي (الجزائر)، العدد 01، جوان 2022.
- ريهام زيد الحلبي، مهارات التواصل الاجتماعي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الإعلاميين السوريين "دراسة ميدانية على عينة من الإعلاميين السوريين في الهيئة العامة للإذاعة والتلفزيون"، رسالة مقدمة لنيل درجة الماستر في علم النفس العام، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة دمشق، 2016/2015.
- شيخاوي محمود: اخلاقيات العمل وأثرها على السلوك التنظيمي لدى العامل الجزائري، دراسة ميدانية لمديرية توزيع والغاز بأدار نموذجاً، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية ذ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أدار، 2024/2013.
- ضحوى سارة، علاقة التمكين الإداري بتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات العمومية للصحة في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية 2021/20.

- طوبال إبراهيم، أثر مفهوم أخلاقيات المهنة بين الوعي وتحسين الأداء، محلبة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والانسانية، تاريخ النشر 2021/08/02، مأخوذ من الرابط الالكتروني asj.cerist.dz تاريخ الاسترجاع 2023/11/29، على الساعة 19:24.
- عادل بومجان، أقصلي جوهرة وآخرون، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، المجلد 18، العدد 2، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2018.
- عامر عطر الكيسي: إدارة الموارد البشرية في الخدمات المدنية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية بحوث ودراسات، ط 3، القاهرة، مصر، 2014.
- عباد أحمد، معامير سامي، المعوقات الوظيفية وعلاقتها بأداء العاملين لدى عمال قطاع الصحة، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية العمامرة بالديبيلة، ولاية الوادي- مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي.
- عبد الحق بوغرارة، سمية نار، انماط المحمول في ضوء نظرية النحو الوظيفي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في اللغة والأدب العربي، جامعة العربي التبسي، كلية الآداب واللغات، تخصص علوم اللسان، تبسة، 2016/2017.
- عمر قبايلي، أخلاقيات المهنة، محاضرات لطلاب النية الثانية ماستر لغة وأدب عربي جميع الشعب، قسم اللغة والأدب العربي، كلية الآداب واللغات، جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان، 2020، 2021.
- عميروش حياة، علاقة الصراع التنظيمي بأخلاقيات المهنة، دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج ENAVA الطاهير بجيجل مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل - 2017/2018.
- عميروش حياة، فدسي سارة، علاقة الصراع التنظيمي بأخلاقيات المهنة دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج ENAVA الطاهير بجيجل، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع،

## قائمة المصادر والمراجع

تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، السنة الجامعية 2017، 2018 .

- عن أبي هريرة رضي الله عنه، عن الرسول صلى الله عليه وسلم.

- غربي محمد، فلواز إبراهيم، النظرية البنائية الوظيفي نحو رؤية جديدة لتفسير الظاهرة الاجتماعية، مجلة التمكين الاجتماعية، صادرة عن مخبر التمكين الاجتماعي والتنمية المستدامة في البيئة الصحراوية، جامعة الأغواط.

- فاكية عزاق، عفاف بعون، إشكالية توظيف المقاربة النظرية في البحوث السوسولوجية، جامعة ورقلة POLITICS-DZ.COM تم الاطلاع عليه بتاريخ 2024/02/23 على الساعة 13:55.

- قاصدي فايزة: أخلاقيات المهنة في مجال العقود الإدارية دراسة مقارنة، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، جمهورية مصر العربية، ط1 1436 هـ، 2015م.

- كلثوم فونقرا، مريم العابد: الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي مذكره مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية، جامعة أحمد- أدرار كلية العلوم الاجتماعية والانسانية والعلوم الاسلامية، 2021/2020.

- محمود عودة عبد الله، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، رسالة مقدمة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القيادة والإدارة والبرنامج المشترك بين جامعة الأقصى وأكاديمية الإدارة والسياسة للإدارة العليا، برنامج القيادة والإدارة، بغزة - بفلسطين، 2017.

- محي الدين نورة، أو مدور مفيدة، دور الاتصال الداخلي في تحسين الأداء الوظيفي للعمال دراسة ميدانية بالمحافظة العقارية لولاية قالمة. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم إج الاتصالن جامعة 8 ماي 1945، قالمة، قسم علم اجن 2022/2021.

- مدحت جمال، المسد الشامل والمسح بالعينة البحث العلمي تمت الزيارة بتاريخ 2024/02/13 على الساعة 20:15 www.maktablk.com

## قائمة المصادر والمراجع

---

- هاني عرب، محاضرات السلوك الإنساني في المنظمات، ص 15، مأخوذ من الرابط الإلكتروني [www.rssors.info](http://www.rssors.info) بتاريخ 2023/11/29، على الساعة 8:39
- ويكفي فقه: الأداء Ar.wikifeph.ir. تاريخ الاسترجاع 2023/10/30 على الساعة 09:43.
- يحيى سعد، المقابلة في البحث العلمي، دراسة الاستشارات والدراسات والترجمة، [drasah.com](http://drasah.com)، تاريخ الاسترداد 2024/05/04 على الساعة 10:00.

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم إجتماع

المستوى: سنة ثانية ماستر

التخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

استمارة بحث حول:

أخلاقيات المهنة وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

الأستاذة:

• عطيل عواطف

من إعداد الطالبتين:

• مدلل روميصة

• بومنجل رجاء

**ملاحظة:** نرجو منكم الإجابة على هذه الأسئلة مع العلم أن بيانات هذه الاستمارة سرية ولن تستخدم إلا

لأغراض البحث العلمي

الموسم الجامعي: 2023 - 2024 م

## المحور الاول: البيانات الأولية

1. الجنس: 1.1. ذكر  2.1. أنثى

2. الخبرة المهنية: 1.2. أقل من 5 سنوات

2.2. من 6 إلى 10 سنوات

3.2. أكثر من 10 سنوات

2. المناصب الإدارية: 1.2. رئيس قسم

2.2. نائب رئيس قسم

3.2. عميد

4.2. نائب عميد

3. الوضعية المهنية: 1.6. دائم  2.6. متعاقد

## المحور الثاني: بيانات خاصة بمدى تأثير أخلاقيات المهنة على مستوى أداء الموظفين

4. هل تؤثر أخلاقيات المهنة في الرفع من جودة الأداء الوظيفي؟

نعم  لا  في حالة الإجابة بنعم ما هي مؤشرات ذلك؟

1.4. أقوم بتأدية مهامي بكل عناية وكفاءة واجتهاد

2.4. أستجيب لكافة الاوامر والتعليمات كما يفرضها الميثاق الأخلاقي

3.4. ألتزم بأوقات العمل المحددة زمنيا

5. كيف تنتظر للأخلاق في مجال العمل؟

.....

6. هل مسؤوليتك المهنية تحدد بضميرك الأخلاقي؟

نعم  لا  في حالة الإجابة "بنعم" وضح ذلك؟

.....

المحور الثالث: بيانات خاصة بمدى مساهمة أخلاقيات المهنة في ضبط سيرورة الأداء  
الوظيفي بالمؤسسة

7. هل تسهم أخلاقيات المهنة في ضبط مواقيت العمل في مؤسستك؟

نعم  لا  في حالة الإجابة بنعم او لا وضح ذلك؟

.....

8. هل أطلعت على ميثاق أخلاقيات المهنة؟

9. فيما يتمثل دور أخلاقيات المهنة حسب رأيك؟

10. هل تعتقد ان أخلاقيات المهنة مستمدة من:

1.10 قيم مستمدة من الدين

2.10 قيم مستمدة من العادات والأعراف

3.10 قيم مستمدة من القوانين التنظيمية

11. هل يرتبط القيام بواجباتك المهنية ب:

1.12 الجزاء الروحي  2.12 الجزاء المادي  3.12 كلاهما معا

13. كيف تتصرف في حالة عدم الحصول على حقوقك؟

.....

المحور الرابع: بيانات خاصة بمدى مساهمة أخلاقيات المهنة في إلتزام الموظف بجودة  
الأداء المهني:

14. هل تتعاطف في حالات الغش؟

15. هل تراعي الحالات الخاصة للبعض الزملاء (المرضى)؟

16. ما موقفك في الحالات التالية: الغش والتزوير والفساد الإداري

.....

.....

17. هل تلتزم بأداء واجباتك؟

نعم  لا  في حالة الإجابة بنعم ما هي مؤشرات ذلك؟

1.17. إنخفاض حالات الغياب الغير مبررة صفر غياب

2.17. انعدام تقديم عطل مرضية وهمية

3.17. الحرص على الحضور لكافة الاجتماعات المهنية المبرمجة

4.17. انجاز كافة المهام في الآجال المحددة

أخرى تذكر .....

18. تشمل اخلاقيات مكان العمل مجموعة واسعة من السلوكيات الأخلاقية فيما يتضح ذلك؟

1.18. الصدق  2.18. النزاهة  3.18. الاحترام

19. ماذا تقترح بخصوص أخلاقيات المهنة وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي داخل مؤسستك؟

.....

**شكرا على تعاونكم معنا وفقكم الله**



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية

المستوى: سنة ثانية ماستر

التخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

مقابلة موجهة إلى السيد عميد كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

بتاريخ المقابلة: 2024/05/06

بتوقيت: 9:30

إشراف الأستاذة: عطيل عواطف

من إعداد الطالبتين:

- مدلل روميسة
- بومنجل رجاء

ملاحظة: نرجو منكم الإجابة على هذه الأسئلة مع العلم أن بيانات هذه المقابلة سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي

الموسم الجامعي: 2023 - 2024 م

## المحور الأول: بيانات شخصية

1. الجنس: .....
2. المنصب الإداري الذي تشغله: .....
3. الخبرة المهنية: .....

## المحور الثاني: حول كلية العلوم الانسانية والاجتماعي

4. متى تأسست كلية العلوم الانسانية والاجتماعية؟  
.....
5. كم عدد الأساتذة الذين يشتغلون في الكلية؟  
.....
6. هل تحضر اجتماعات لجنة أخلاقيات المهنة؟  
.....

## المحور الثالث: علاقة أخلاقيات المهنة بجودة الأداء الوظيفي

7. هل اطلعت على ميثاق أخلاقيات المهنة؟
8. ما هي الأسس والقواعد التي يقوم عليها هذا الميثاق؟  
وهل تجد أن له علاقة بمهنة الأستاذ؟
9. هل لأخلاقيات المهنة دور في الرفع من مستوى الأداء الوظيفي؟  
نعم  لا
- في حال الإجابة بنعم ما هي مؤشرات ذلك؟
10. كأستاذ جامعي هل ضميرك المهني ضروري في أدائك لواجباتك؟  
نعم  لا

في حال الإجابة بنعم بين العلاقة الوظيفية بين الضمير المهني والأداء الوظيفي

11. هل تعتقد أن هذه السلوكيات منافية لما جاء في ميثاق أخلاقيات المهنة التغيب

وعدم الجدية والصراعات؟

نعم  لا

12. وهل تعتقد أن لهذه السلوكيات انعكاسات سلبية على الأداء الوظيفي للأستاذ؟

نعم  لا

في حال الإجابة بنعم علل لماذا؟



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

ميثاق الآداب والأخلاق الجامعية  
أوت 2023



## ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية



### الفهرس

#### ديباجة

#### 1- الأسس الأخلاقية

- 1.1- الحرية الأكاديمية
- 2.1- احترام الحرم الجامعي
- 3.1- وجوب التقيد بالحقيقة العلمية والموضوعية والفكر النقدي
- 4.1- المسؤولية والكفاءة
- 5.1- النزاهة والأمانة
- 6.1- الاحترام المتبادل
- 7.1- الأخلاقيات الرقمية

#### 2- قواعد الآداب

- 1.2- الأساتذة-الباحثون والباحثون الدائمون في القطاعين العمومي والخاص
- 2.2- الموظفون الإداريون والتقنيون وأعاون المصالح بالوزارة والمؤسسات تحت الوصاية
- 3.2- الطلبة

#### 3- الأخطاء والعقوبات

- 1.3- موظفو القطاع العام
- 1.1.3- الموظفون الدائمون
- 2.1.3- الأعاون المتعاقدون
- 2.3- موظفو المؤسسات الخاصة
- 3.3- الطلبة

#### 4 - التوقيعات

#### 5- التعهدات

- 1.5- نموذج رقم 1 (خاص بالموظفين)
- 2.5- نموذج رقم 2 (خاص الطلبة)



## دياجة

يقر الإجماع العالمي حول دور المؤسسة الجامعية ووظائفها ومهامها "أن هناك ثلاثة أشياء تدرج تحت نشاط الجامعات، وهي التدريس والبحث وخدمة المجتمع". لقد أوضح الإعلان العالمي لليونيسكو الصادر بتاريخ 9 أكتوبر 1998، والمصادق عليه سنة 2009 هذه المهام الأساسية بشكل مفصل.

من المفيد الملاحظة، بعد التذكير "بمهام ووظائف التعليم العالي"، أن هذا الإعلان العالمي يوصي على الفور مؤسسات التعليم العالي والأسرة الجامعية بما يلي:  
أ- "إخضاع جميع أنشطتها لمتطلبات الأخلاق والصرامة العلمية والفكرية؛  
ب- القدرة على التعبير عن أنفسها بشأن المشكلات الأخلاقية والثقافية والاجتماعية في استقلالية ومسؤولية كاملة، وممارسة نوع من السلطة الفكرية التي يحتاجها المجتمع لمساعدته على التفكير والفهم والعمل؛ (...).  
ج - التمتع، بالحرية الأكاديمية والاستقلال الذاتي، دون قيود، كمجموعة من الحقوق والواجبات، مع كونهم مسؤولين وخاضعين للمساءلة تجاه المجتمع".

ماذا نعني بالأخلاقيات والآداب؟

**الأخلاقيات والأخلاق هي** "... التفكير الذي يحلل عمل الإنسان فيما يتعلق بالقيم والمعايير الأخلاقية ويهتم بالشخص وروحه وبعلاقته بالشخص الآخر وبالمجتمع". الأخلاق تحدد وتحفز الإجراءات من أجل أداء جيد.

**الآداب والسلوكيات لها** "... هدف عملي، هو أنها تعتزم، من أجل ممارسة مهنية معينة (...). إرساء دعامة مشتركة من القواعد والتوصيات والإجراءات (...).". تهدف إلى تنظيم أنشطة المهنة وبالتالي تشكل مدونة لقواعد حسن السلوك التي تحدد الهوية المهنية.

يرجع التساؤل الأخلاقي في سياق الجامعة الجزائرية إلى التسعينات، والذي اتسم بالاضطرابات السياسية والاجتماعية والثقافية. وفي هذا السياق، لم ينجح، مشروع مرسوم تم اقتراحه سنة 1993، لإنشاء مجلس لآداب وأخلاقيات المهنة الجامعية والذي كان من المقرر أن يرأسه وزير التعليم العالي، خلاف مدونة الأخلاقيات الطبية الصادر سنة 1992.

تم التأكيد بقوة على الحاجة إلى وضع ونشر ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية في تقرير اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية سنة 2001. وفي عام 2004، وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 180-04 المؤرخ في 23 جوان 2004، تم إنشاء المجلس الوطني لآداب وأخلاقيات المهنة الجامعية. و في أبريل من سنة 2010، وضع المجلس الوطني المذكور أعلاه ميثاقا للآداب وأخلاقيات المهنة الجامعية.

لماذا ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية؟

يهدف الميثاق إلى:

• "تمكين الأسرة الجامعية من تحمل مسؤولياتها في وظائفها ومهامها وأدوارها؛

• العمل الجماعي لبناء الثقة بين الأساتذة / الطلبة / الهيئات الإدارية وخاصة بين المؤسسة الجامعية و محيطها".

يحدث هذا الميثاق ذلك الذي صدر سنة 2010 وينطبق على الأسرة الجامعية في القطاعين العام أو الخاص وعلى جميع الفاعلين (الأساتذة / الباحثين، الأساتذة المشاركين أو الزائرين، الطلبة، المسؤولين الإداريين في الوزارة وفي المؤسسات الجامعية، الموظفين الإداريين، التقنيين والأعوان).



## 1- الأسس الأخلاقية

تكريسا لمبدأ الشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته، طبقا لاحكام

التعديل الدستوري لسنة 2020 والمنظومة القانونية ذات الصلة، وحرصا منها على

الانخراط بفعالية ضمن هذا المسعى، فإنه يجب على الجامعة، من خلال مهامها المتعددة (التدريس والبحث وخدمة المجتمع وتوفير الخدمات والخبرة)، تحديد واحترام قيمها الأخلاقية الأساسية، والتي يجب على الاسرة الجامعية تطبيقها وحمايتها.

### 1.1- الحرية الأكاديمية

لا يمكن تصور نشاطات التعليم والبحث في الجامعة دون الحرية الاكاديمية التي تعتبر الركن الاساسي لهذه النشاطات، فهي تمارس في كنف احترام الغير والتحلي بالضمير المهني، تضمن التعبير عن الآراء النقدية بدون رقابة أو إكراه (المادتان 74 و 75 من دستور 2020)، فهي الحرية الهادفة إلى المرئية العالمية لمؤسسات التعليم العالي التي تثمر على انتاج بحثي ينشر في مجلات محكمة معتمدة، ولا ينحاز بمخرجاتها نحو عرض الرأي الشخصي والطرح النضالي.

### 2.1- احترام الحرم الجامعي

تتطلب ممارسة الحريات الأكاديمية الاحترام الأمثل للحرم الجامعي، الذي تلتزم الدولة بضمانه.

يساهم كل أفراد الأسرة الجامعية، بسلوكاتهم، في تعزيز الحريات الجامعية بحيث يتم ضمان خصوصيتهم وحصانتهم. ويمتنعون عن تفضيل أو تشجيع المواقف والممارسات التي قد تنتهك مبادئ وحريات وحقوق الجامعة. بالإضافة إلى ذلك، يجب عليهم الامتناع عن أي نشاط سياسي حزبي داخل كل الفضاءات الجامعية.

### 3.1- وجوب التقيد بالحقيقة العلمية والموضوعية والفكر النقدي

يقوم البحث وإمكانية التساؤل في المعرفة التي تنتجها وتنقلها الجامعة على مبادئ أساسية هي البحث عن الحقيقة العلمية والفكر النقدي. كما تتطلب اشتراط الحقيقة العلمية، الكفاءة والملاحظة النقدية للحقائق والتجريب والمواجهة واحترام وجهات النظر، والملاءمة وذكر المراجع، والصرامة الفكرية، والإبداع والابتكار.

#### 4.1- المسؤولية والكفاءة:

إن مفهومي المسؤولية والكفاءة متكاملان، ويتعززان بفضل تسيير المؤسسة الجامعية تسييرا قائما على الديمقراطية والأخلاق، ويقتضيان فصل الكفاءات البيداغوجية والعلمية عن المسؤولية الإدارية، التي تمارس دائما في خدمة التعليم والبحث. ويجب أن تخدم كفاءة الأساتذة وتعزز استقلالية الطلبة كمحترفين ومواطنين في المستقبل. كما ينبغي أن ترافق روح المسؤولية والكرامة، الأساتذة والباحثين أثناء ممارسة وظائفهم وكذلك بعد تقاعدهم.

#### 5.1- النزاهة والأمانة:

إن السعي لتحقيق الأمانة والنزاهة الناجمتين عن الكفاءة، تقتضيان من أفراد الأسرة الجامعية رفض الفساد بجميع أشكاله، والسرقات العلمية، وجميع حالات تضارب المصالح.

تتجلى النزاهة أيضا في الاستخدام الحكيم للأسرة الجامعية للموارد البشرية والمادية والمالية المتاحة لها.

#### 6.1- الاحترام المتبادل

يرتكز احترام الغير على احترام الذات. لذا يجب على أفراد الأسرة الجامعية الامتناع عن جميع أشكال العنف الرمزي والمادي واللفظي، والتحرش (الأخلاقي أو الجنسي)، والتمييز، والتحيز.

يتطلب التنوع الموجود مسبقاً في الجامعة وفي المجتمع التقدير وروح الانفتاح والتسامح، وهي الشروط التي لا غنى عنها للعيش معاً.



#### 7.1- الأخلاقيات الرقمية

إن التطور المتسارع الذي يشهده تنفيذ برامج الرقمنة في جميع مناحي الحياة، يملي على الاسرة الجامعية مواكبة الشروط المؤسسة للأخلاقيات الرقمية داخل القطاع. ولذلك فإنه يتعين على جميع المؤسسات التابعة للقطاع توفير الشروط المادية والمعنوية لضمان الأساسيات التالية:

- إدارة الوصول إلى البيانات بطريقة تضمن منع التجاوزات مع الحفاظ على جودة الخدمة في حدود الموارد المخصصة.

- تأمين البيانات من خلال حماية الأنظمة الرقمية والبنية التحتية والمستخدمين من الانتهاك والوصول غير المصرح به وغيرها من تهديدات الأمن السيبراني.

- ضمان احترام الخصوصية من خلال تعهد المؤسسة الجامعية بحماية سرية وسلامة البيانات الشخصية المتاحة من خلال استخدام وسائل الأمن المادية والمنطقية بحيث لا يتاح لأي طرف ثالث الوصول إلى البيانات الشخصية أو استخدامها لأي غرض كان إلا بعد موافقة المستخدم المعني.

- حماية حقوق الملكية المادية أو المعنوية للمؤلف والمبتكر في استخدام منتجه.

- محاربة التحيز والتمييز الذي يمكن أن يحدث في التقنيات الرقمية، مثل الخوارزميات المتحيزة أو مجموعات البيانات المتحيزة.

- توفير وحماية التوقيع الإلكتروني الذي يعتبر سلطة ضمان التبادلات الإلكترونية وما يتطلبه من تحيين للبرمجيات ومن ضمان يقظة تكنولوجية.

- المساهمة الفعالة في وضع أطر وآليات للحوكمة الأخلاقية للذكاء الاصطناعي من خلال المشاركة المؤسسية في العمل على مواجهة جميع التحديات الأخلاقية والمعنوية والاجتماعية التي يطرحها الذكاء الاصطناعي كل يوم على الحياة الجامعية والبحثية

## 2- الآداب والقواعد الأخلاقية

### 1.2- حقوق الأساتذة الباحثين و الباحثين الدائمين في القطاعين العام والخاص

#### والتزاماتهم

#### 1.1.2- الحقوق

يجب أن تضمن مؤسسات التعليم العالي الالتحاق بمهنة الأستاذ-الباحث والباحث، فقط، على أساس المؤهلات والخبرات الجامعية المطلوبة. كما يجب عليها اتخاذ جميع التدابير القادرة على ضمان أن يكون للأستاذ-الباحث والباحث الدائم، الذي يحترم مبادئ آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية، الحق في التدريس وممارسة نشاطه دون أي تدخل. ولا بد أن يعتمد، في جميع المسائل المتعلقة بتحديد وتفعيل برامج التعليم والبحث، والأنشطة شبه الجامعية، وتخصيص الموارد، في إطار التنظيم المعمول به، على آليات شفافة.

ويجب أن يستجيب الأستاذ الباحث أو الباحث الدائم لجميع مستلزمات الاحترام والفعالية إذا ما دُعي للقيام بوظائف إدارية.

تعتبر عمليات تقييم وتقدير أنشطة الأستاذ الباحث والباحث الدائم جزءاً لا يتجزأ من مسار منظومة التعليم والبحث في إطار عملية ضمان الجودة. ولا بد أن يقتصر التقييم على معايير التقدير الأكاديمية لنشاطات التعليم والبحث، والنشاطات الاحترافية ذات العلاقة بالمؤسسات الجامعية والبحثية

يستفيد الأستاذ-الباحث والباحث الدائم من ظروف العمل المناسبة وكذلك الوسائل التعليمية والعلمية اللازمين اللتان تسمح لهما بتكريس أنفسهما بالكامل لمهامهما، والحصول على الوقت اللازم للاستفادة من التكوين المستمر. يجب أن تتناسب المعاملة الممنوحة، وبمجرد تولي المهام، مع الأهمية التي توليها هذه الوظيفة التي تمارس في المجتمع لتكوين النخبة، وكذلك مع أهمية المسؤوليات بكافة أنواعها التي تقع على الأستاذ-الباحث والباحث.

## 2.1.2- الالتزامات

يجب أن يكون الأستاذ / الباحث مرجعاً من حيث الكفاءة والأخلاق والنزاهة والتسامح كما يجب أن يُجسّد صورة جديرة بالجامعة والبحث العلمي. يجب عليه، أثناء ممارسة وظيفته، أن يتصرّف بحرص، واجتهاد، وكفاءة، ونزاهة، واستقلالية، وولاء وحسن نيّة، من أجل المصلحة العليا للمؤسّسات الجامعية والبحثية. ولهذه الغاية، يجب عليه:

- إظهار الضمير المهني والتفرغ في أداء واجباته وفي الحالات التي يجيز فيها القانون الجمع بين الأنشطة، يجب أن تكون الأولوية للمهنة الجامعية.
- الامتناع عن أي نشاط تعليمي في أنظمة غير رسمية.
- السعي للالتزام بالمعايير العالمية على أعلى مستوى ممكن في أنشطته المهنية مع الحفاظ على حرّيته في العمل.
- توفير التعليم بالكفاءة نفسها التي تسمح بها الموارد التي توفرها مؤسّسات التعليم العالي والبحث، مع تشجيع التبادل الحر للأفكار.
- عرض الأهداف البيداغوجية لمقرره الدراسي بشكل واضح، مع احترام قواعد التدرج البيداغوجي، في إطار ثقافة ضمان الجودة.
- تحديث المعلومات من خلال اعتماد وضعية اليقظة العلمية.
- ممارسة التقييم الذاتي من أجل تحسين مهاراته.
- حظر جميع أشكال الدعاية والتلقين في تعليمه وكتاباته، حتى لا يسيء استخدام السلطة الممنوحة له من قبل المهنة.
- المساهمة في نشر المعرفة، التعلم والثقافة العلمية من أجل المساهمة في إشعاع الجامعة وفي تقدم المجتمع.
- تشجيع نشاطات الخبرة والاستشارة لإثراء دروسه وأبحاثه.
- الامتناع عن كل أشكال التمييز على أساس الجنس، أو الجنسية أو الانتساب الإثني، أو الوضع الاجتماعي، أو الانتماء الديني، أو الآراء السياسية أو الإعاقة والمرض.
- احترام سرّية المصادر عند الضرورة.
- احترام عمل الزملاء والطلبة، وخاصة طلبة الدكتوراه، عن طريق الاستشهاد بالمصادر والامتناع عن أي شكل من أشكال السرقات العلمية.
- المساهمة في تنشيط الوظيفة وثقافة التقييم للنشاطات البيداغوجية والعلمية في كل المستويات.

- التحلي بالإنصاف وعدم التحيز في التقييم المهني والأكاديمي لزملائه.
- تقييم أداء الطالب بشكل موضوعي وعادل.
- السهر على احترام سرية مضمون المداولات والنقاشات التي تدور في الهيئات التي يشارك فيها.
- الحذر والامتناع عن أي موقف قد يؤدي إلى تضارب في المصالح يضر بالمهنة، يفهم على أنه "أي حالة تداخل بين المصلحة العامة أو الخاصة والمصالح الشخصية، والتي من المحتمل أن تؤثر على الممارسة المستقلة أو المحايدة أو الموضوعية للوظيفة".
- الامتناع عن استخدام وظيفته الأكاديمية وتحميل الجامعة المسؤولية من أجل أغراض شخصية بحتة.
- إدارة جميع الأموال الموكلة إليه بنزاهة في إطار الجامعة أو الأنشطة البحثية أو أي نشاط مهني آخر.
- يحظر إعاقة الأداء السليم للمؤسسة، ولا سيما إغلاق سبل الوصول إلى هياكل التدريس والبحث.
- احترام حق جميع أفراد الأسرة الجامعية في الوصول إلى ممارسة أنشطتهم ووظائفهم.
- زيادة على ذلك، يجب عليه الظهور بهندام يليق باحترام مهنته.

## 2.2 حقوق الموظفين الإداريين والتقنيين وأعاون المصالح بالوزارة والمؤسسات والتزاماتهم

لا يعتبر الأستاذ الباحث (أو الباحث) والطالب العنصرين الفاعلين الوحيدين في الجامعة، بل يرتبطان ارتباطاً وثيقاً بالموظفين الإداريين والتقنيين وأعاون المصالح التابعين للوزارة والمؤسسات الجامعية، الذين لديهم، بدورهم، حقوق ترافقها التزامات.

### 1.2.2- الحقوق

- يجب أن يعامل الموظفون الإداريون والتقنيون وأعاون المصالح بطريقة تضمن لهم الاحترام والتقدير والإنصاف على غرار باقي الأفراد الفاعلين في الأسرة الجامعية،
- يجب ألا يتعرض الموظفون الإداريون والتقنيون وأعاون المصالح لأية مضايقات ولا تمييز في عملهم،
- يستفيد الموظفون الإداريون والتقنيون وأعاون المصالح من الظروف الملائمة التي تسمح لهم بالقيام بمهامهم على أحسن وجه، وفي هذا الصدد يستفيدون من التكوين المتواصل والتحسين الدائم لمؤهلاتهم.
- يحق للموظفين الإداريين والتقنيين وأعاون المصالح، أثناء عمليات التوظيف والتقييم والتعيينات والترقية، أن يحضوا بمعاملة موضوعية وغير متحيزة.

- يستفيدون من حماية الدولة في أو أثناء ممارسة مهامهم

## 2.2.2- الالتزامات

هؤلاء الموظفون مسؤولون عن ضمان سير العمل باستمرار وبانتظام لهياكل ومؤسسات التعليم والبحث.

يجب عليهم أداء واجباتهم باحترافية.

هم مسؤولون عن قراراتهم وأفعالهم والاستخدام الحكيم للموارد والمعلومات المتاحة لهم.

يجب أن يمتنعوا عن أي تدخل أو تفاعل في الأعمال البيداغوجية والعلمية.

عليهم التحلي بالحيادية والموضوعية.

يتخذ هؤلاء قراراتهم وفقاً للقواعد السارية، ويعاملون الجميع معاملةً عادلة مع

تجنب أي شكل من أشكال التمييز.

يؤدون عملهم بكل ولاء ودون اعتبارات حزبية، ويجب أن يتصرفوا بطريقة عادلة

ونزيهة ويتجنبوا وضع أنفسهم في موقف يكونون فيه مدينين لأي شخص قد يؤثر

عليهم دون داع في ممارسة وظائفهم، وأن يمتنعوا عن وضع أنفسهم في وضعية تضارب المصالح.

يجب عليهم التحلي بالمجاملة وحسن الاستماع والسرية واليقظة والتقدير

والاجتهاد والسرعة في إنجاز مهمتهم.

وفي إطار تكريس ثقافة ضمان الجودة، يتعين عليهم الالتزام بتحقيق الأهداف

والآفاق المحددة لمشروع المؤسسة.

- يحظر إعاقة الأداء السليم للمؤسسة، ولا سيما إغلاق سبل الوصول إلى هياكل

التدريس والبحث.

- احترام حق جميع أفراد الأسرة الجامعية في الوصول إلى ممارسة أنشطتهم

ووظائفهم.

- زيادة على ذلك، يجب عليه الظهور بهندام يليق باحترام مهنته.

## 4.2 - حقوق الطالب في التعليم العالي والتزاماته

للطالب الحق في أن يحظى بالاحترام والكرامة من قبل أعضاء الأسرة الجامعية

يجب أن تتوفر للطالب كل الشروط الممكنة حتى يتسنى له الارتقاء بمستواه

بطريقة متناسقة في مؤسسات التعليم العالي. وهكذا، فإن له حقوقاً لا تأخذ دلالاتها إلا

إذا رافقها التحلي بالمسؤولية التي تتجسد في عدد من الواجبات.

## 1.4.2. الحقوق

للطالب الحق في المعلومات المتعلقة بهيكله التكويني العالي الذي ينتمي إليه،

وخاصة النظام الداخلي.

للطالب الحق في حرية التعبير والرأي، على أن يتم ذلك في إطار احترام التنظيمات التي تحكم سير المؤسسات الجامعية.  
للطالب الحق في الأمن والنظافة والوقاية الصحية اللازمة في المؤسسات الجامعية وفي الإقامات الجامعية على حد سواء.

يجب عدم التمييز بين الطلبة، سواء كانوا مواطنين أو أجانب أو لاجئين، على أساس الجنس أو المعتقدات الدينية أو الآراء السياسية أو العرق أو الأقلية أو الخلفية الاجتماعية أو المرض أو الإعاقة. كما يجب ألا يتعرض لأي تحرش نفسي (أخلاقي) أو جنسي.

للطالب الحق في تعليم وتأطير نوعي يستندان على طرق بيداغوجية حديثة ومكيفة.

للطالب في مرحلة ما بعد التدرج الحق في التكوين في البحث وبالبحث مع الاستفادة من وسائل الدعم.

يجب أن يوضع في متناول الطالب برنامج التكوين ومختلف الوحدات التعليمية في بداية السنة الدراسية ؛ ويجب أن تكون الدروس متاحة له على شكل منهج دراسي.  
للطالب الحق في تقييم منصف وعادل وغير متحيز، كما له الحق في الطعن إذا ما أحس بإجحاف في حقه عند تصحيح امتحان معين.

يجب تسليم علامات الطالب مرفقة بالتصحيح النموذجي وسلم التنقيط الخاص بموضوع الامتحان. كما يجب تمكين الاطلاع على وثيقة الامتحان.

يحق للطالب الوصول للمكتبة ومركز الموارد للإعلام الآلي ولكل الوسائل المادية اللازمة لتكوين نوعي.

يختار الطالب ممثليه في اللجان البيداغوجية دون قيد أو ضغط.

يمكن الطالب أن يؤسس جمعيات طلابية ذات طابع علمي أو فني أو ثقافي أو رياضي طبقاً للتشريع الساري المفعول. والتي لا يحق لها أن تتدخل في التسيير الإداري للمؤسسات الجامعية خارج إطار التنظيم المعمول به.

## 2.4.2. الالتزامات

على الطالب أن يقدم معلومات صحيحة ودقيقة عند قيامه بعملية التسجيل، وأن يفي بالتزاماته الإدارية تجاه المؤسسة.

على الطالب احترام القانون الداخلي للمؤسسة والتنظيم المعمول بهما وميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية.

على الطالب احترام كرامة وسلامة أفراد الأسرة الجامعية.

على الطالب احترام حق أفراد الأسرة الجامعية في حرية التعبير.

- يحظر إعاقة الأداء السليم للمؤسسة، ولا سيما إغلاق سبل الوصول إلى هياكل التدريس والبحث.

- احترام حق جميع أفراد الأسرة الجامعية في الوصول إلى ممارسة أنشطتهم ووظائفهم.

- زيادة على ذلك، يجب عليه الظهور بهندام يليق باحترام مهنته.

- على الطالب أن يتّصف بالحس المدني في سلوكه داخل الحرم الجامعي وخارجه.

- على الطالب الحفاظ على الأماكن والوسائل التي يتم وضعها تحت تصرّفه، واحترام قواعد الأمن والنظافة في المؤسسة كاملها.

- على الطالب احترام نتائج لجان المداولات التي هي سيدة في أعمالها

- على الطالب ألا يلجأ أبداً إلى الغش أو سرقة أعمال غيره. وتستمد العقوبات المتخذة ضده من التنظيم المعمول به ومن النظام الداخلي لمؤسسة التعليم العالي. ويعود اتخاذ هذه الإجراءات إلى المجلس التأديبي، ويمكن أن تصل العقوبات إلى الطرد النهائي من المؤسسة.



### 3- الأخطاء والعقوبات-

تنبع العقوبات المنصوص عليها في هذا الميثاق من عدم الامتثال لقواعد الآداب أكثر من انتهاك المبادئ الأخلاقية ذاتها.

يمكن تصنيف ثلاثة (3) أنواع من العقوبات: بيداغوجية، وإدارية، وجنائية.

#### 1.3- موظفو القطاع العام

##### 1.1.3- الموظفون الدائمون

فيما يتعلق بالعقوبات المرتكبة من قبل الموظفين في القطاع العام (أساتذة - باحثون و أساتذة - باحثون - استشفائيون جامعيون و باحثون دائمون)، من الضروري الاستناد على الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المنشور في الجريدة الرسمية العدد رقم 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006، والذي يحدّد في المواد من 160 إلى 185 الأخطاء المهنية والعقوبات المتعلقة بها.

تمّ استكمال هذه المنظومة العامة بشكل مفيد من خلال القوانين الأساسية الخاصة بـ:

- الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي (المادتان 22 و 23 من المرسوم التنفيذي 08-129 المؤرخ في 3 ماي 2008؛ الجريدة الرسمية رقم 23 المؤرخة في 4 ماي 2008) ؛

- الأستاذ الباحث (المادة 24 من المرسوم التنفيذي 08-130 المؤرخ في 3 ماي 2008 المنشور في العدد 23 من الجريدة الرسمية المؤرخة في 4 ماي 2008) ؛

- الباحث الدائم (المادة 31 من المرسوم التنفيذي 08-131 المؤرخ في 3 ماي 2008 المنشور في العدد رقم 23 من الجريدة الرسمية المؤرخة في 4 ماي 2008).

ومن الواضح في هذا المجال، أن العقوبات تتطلب تدخل اللجان التي ينص عليها وينظمها المرسوم التنفيذي رقم 199-20 المؤرخ في 25 جويلية 2020 والمتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، والمنشور في العدد 44 من الجريدة الرسمية المؤرخة في 30 جويلية 2020، من الصفحة 6 إلى 15.

1.1.1.3- بالإضافة إلى المخالفات المهنية المذكورة في النصوص أعلاه ، يجب أن يتلقى انتهاك القواعد المنصوص عليها في هذا الميثاق أيضاً عقوبة ملائمة ، تتناسب مع خطورة الخطأ المرتكب

وبالفعل ، فمن الآن فصاعداً، فإن انتهاك القواعد الأخلاقية المكرسة في هذا الميثاق، يجب ألا يستمر دون عقاب ، مثل:

- التحرش النفسي (الأخلاقي) أو الجنسي، سواء من قبل الأساتذة أو الطلبة أو الأعوان التقنيين والإداريين،  
- السلوك الجنسي،

- الامتناع عن أي تمييز على أساس المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي حالة أو ظرف شخصي أو اجتماعي آخر (وفقاً للدستور الصادر في 30 ديسمبر 2020 وخاصة المادة 37 منه).

- خطاب الكراهية المتعلق بجميع أشكال التعبير التي تنشر أو تحرض أو تشجع أو تبرر التمييز أو تلك التي تعبر عن ازدراء أو إذلال أو عداوة أو كراهية أو عنف.

يشكل انتهاك هذه القواعد خطأ من الدرجة الرابعة.

2.1.1.3- زيادة على ذلك، ووفقاً للمادة 41 من القرار الوزاري المؤرخ في 30 أكتوبر 2016... "يسهر مدير المؤسسة الخاصة على احترام قواعد آداب وأخلاق المهنة الجامعية من قبل المستخدمين والطلبة".

3.1.1.3- قد تتعرض الأخطاء المهنية أيضاً لعقوبات بيداغوجية، والتي لا تظهر في النصوص المذكورة أعلاه ، مثل:

- المنع من التدريس ؛
- الإقصاء من أي نشاط تعليمي ؛
- الإقصاء من كل هيئة للتسيير البيداغوجي والعلمي ؛
- الإقصاء من لوائح التدريس أو المناوبة بالنسبة للإستشفائيين الجامعيين؛
- الإقصاء من اللجان التقييمية و/أو المناقشة ؛
- الإقصاء من الإشراف على المذكرات أو الأطروحات؛
- الحرمان من الاستفادة من التربصات العلمية -

4.1.3 - يمكن أن يترتب عن الأخطاء المهنية عقوبات جنائية جزائية، والتي ورد ذكرها بشكل خاص في النصوص الثلاثة (3) الآتية:

- التشريع الخاص بحقوق المؤلف: الأمر رقم 03-05 المؤرخ في 19 جويلية 2003 والمتعلق بحقوق المؤلف والحقوق المجاورة (العدد 44 الجريدة الرسمية المؤرخة في 24 جويلية 2003).

- الأحكام المتعلقة بالتحرش الجنسي: المادة 341 مكرر من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم، المتضمن قانون العقوبات.

- القانون المتعلق بالوقاية من الفساد: القانون 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته (العدد 14 من الجريدة الرسمية المؤرخة في 08 مارس 2006).



### 2.1.3- الأعراف المتعاقدون.

تخضع الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 (المواد 59 إلى 68)؛ الجريدة الرسمية رقم 61 المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.

### 2.3- موظفو المؤسسات الخاصة

تخضع مؤسسات التعليم العالي الخاصة بشكل خاص للنصين التاليين:

1- القانون رقم 08-06 المؤرخ 23 فبراير 2008 المعدل والمتمم للقانون رقم 99-05 المؤرخ في 04 أبريل 1999 والمتضمن القانون الخاص بالتوجيهي للتعليم العالي (العدد 10 من الجريدة الرسمية المؤرخة 27 في فيفري 2008). والذي تضمن تميم القانون الصادر سنة 1999 بعنوان IV مكرراً "التكوين العالي الذي توفره المؤسسات الخاصة"، في مواده 43 مكرر من 1 إلى 43 مكرر 14 وكذلك المواد 63 مكرر و 63 مكرر 1 و 63 مكرر. القانون رقم 99-05 المؤرخ في 04 أبريل 1999 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي عدد 24 من الجريدة الرسمية لسنة 1999) معدل ومتمم بالقانون 08-06 المؤرخ في 23 فبراير سنة 2008 ( عدد 10 من الجريدة الرسمية لسنة 2008).

2- قرار وزير التعليم العالي المؤرخ في 30 أكتوبر 2016 الذي يحدد دفتر شروط تسليم رخصة إنشاء مؤسسة خاصة للتكوين العالي (العدد 67 من الجريدة الرسمية المؤرخة في 13 نوفمبر 2016).

### 3.3- الطلبة

1.3.3- فيما يتعلق بالطلبة، تُكرّس المخالفات والعقوبات والإجراءات التأديبية طبقاً لأحكام القرار رقم 371 المؤرخ في 11 جوان 2014 المنشور في النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، لسنة 2014، الثلاثي الثاني، بخصوص "إنشاء وتكوين وسير المجالس التأديبية داخل مؤسسات التعليم العالي".

2.3.3- وفيما يتعلق بطلبة الدكتوراه على وجه الخصوص، فإنّ ميثاق الأطروحة الملحق بقرار وزير التعليم العالي والبحث العلمي رقم 961 المؤرخ في 2 ديسمبر 2020 الذي يحدد كفايات الالتحاق بالتكوين في الطور الثالث وتنظيمه وشروط إعداد أطروحة الدكتوراه ومناقشتها، يحدّد التزامات طالب الدكتوراه، وينصّ على التعهّد باحترام الآداب والأخلاقيات الجامعية.

يحدد ميثاق الأطروحة هذا، أيضًا، مسؤوليات كلّ من المشرف على الأطروحة ومدير المخبر ورئيس لجنة التكوين في الدكتوراه.

3.3.3- ودون الإخلال بتكليفها الجنائي، فبموجب المادة 13 من قرار وزير التعليم العالي والبحث العلمي رقم 371 المؤرخ في 11 جوان 2014، تشكل أخطاء من الدرجة الثانية،



○ التحرش النفسي (الأخلاقي) أو الجنسي،  
○ السلوك الجنسي،

○ مظاهر العنصرية والتمييز ضد المهاجرين أو على أساس الجنس أو المعتقدات الدينية أو الآراء السياسية أو العرق أو الانتماء إلى أقلية، الأصول الاجتماعية المرض، العجز؛

○ خطاب الكراهية المتعلق بجميع أشكال التعبير التي تنشر أو تحرض أو تشجع أو تبرر التمييز، أو تلك التي تعبر عن ازدراء أو إذلال أو عداوة أو كراهية أو عنف.

4.3.3 - تم استكمال المنظومة الجنائية وإثرائها بقانونين مهمّين، تم نشرهما في العدد 25 من الجريدة الرسمية المؤرّخة في 29 أفريل 2020:

القانون رقم 20-05 المؤرخ في 28 أفريل 2020 المتعلق بالوقاية من

التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها.

بهدف إخضاع الحياة العامة للقيم الأخلاقية ونشر ثقافة التسامح والحوار والقضاء على العنف في المجتمع. كما يعرف هذا القانون على وجه الخصوص، ولأوّل مرة، خطاب الكراهية وكذلك التمييز على النحو التالي:

\* خطاب الكراهية: جميع أشكال التعبير التي تنشر أو تشجع أو تبرر التمييز، وكذلك تلك التي تتضمن أسلوب الازدراء أو الإهانة أو العداوة أو البغض أو العنف الموجهة إلى شخص أو مجموعة أشخاص على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني أو اللغة أو الانتماء الجغرافي أو الإعاقة أو الحالة الصحية.

\* التمييز : كل تفرقة أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني أو اللغة أو الانتماء الجغرافي أو الإعاقة أو الحالة الصحية، يستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساواة في المجال

السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو في أي مجال آخر من مجالات الحياة العامة.

وهكذا، فإنَّ خطاب الكراهية أو خطاب التفرقة يشكّلان جرائم جنائية بالغة الخطورة.

- القانون رقم 20-06 المؤرخ 28 أفريل 2020 المعدل والمتمم لقانون العقوبات، والذي تضمن

استحداث فصل جديد بعنوان "المساس بنزاهة الامتحانات والمسابقات"، ويتكوّن من المواد من 253 مكرر 6 إلى 253 مكرر 12.

ونظراً للأهمية القصوى لهذا الإجراء الجديد الذي ينبغي أن يكون معروفاً لدى جميع أفراد الأسرة الجامعية، فإنه من المفيد إعادة التذكير به وإدراجه أدناه حتى لا يغفل عنه أحد أو ينسام.

**\*المادة 253 مكرر 6 :** يعاقب بالحبس من سنة (1) إلى ثلاث (3) سنوات وبغرامة من 100.000 دج إلى 300.000 دج، كل من قام، قبل أو أثناء الامتحانات أو المسابقات، بنشر أو تسريب مواضيع و/ أو أجوبة الامتحانات النهائية للتعليم الابتدائي أو المتوسط أو الثانوي أو مسابقات التعليم العالي أو التعليم والتكوين المهنيين والمسابقات المهنية الوطنية يعاقب بنفس العقوبات كل من يحل محل المترشح في الامتحانات والمسابقات المذكورة في الفقرة الأولى من هذه المادة.

**\*المادة 253 مكرر 7:** تكون العقوبة الحبس من خمس (5) سنوات إلى عشر (10) سنوات والغرامة من 500,000 دج إلى 1000,000 دج، إذا ارتكبت الأفعال المنصوص عليها في المادة 253 مكرر 6:

- من قبل الأشخاص المكلفين بتحضير أو تنظيم أو تأطير الامتحانات والمسابقات أو الإشراف عليها،

- من قبل مجموعة أشخاص،

- باستعمال منظومة للمعالجة الآلية للمعطيات،

- باستعمال وسائل الاتصال عن بعد.

**\*المادة 253 مكرر 8:** تكون العقوبة السجن المؤقت من سبع (7) سنوات إلى خمس عشرة (15) سنة والغرامة من 700.000 دج إلى 1500.000 دج، إذا أدى ارتكاب الأفعال المذكورة في المادة 253 مكرر 6 إلى الإلغاء الكلي أو الجزئي للامتحان أو المسابقة.

• **المادة 253 مكرر 9:** يعاقب على محاولة ارتكاب الجنح المنصوص عليها في هذا الفصل بنفس العقوبات المقررة للجريمة التامة.

• **المادة 253 مكرر 10:** في حالة الإدانة بالجرائم المنصوص عليها في هذا الفصل، يمكن أن يعاقب الفاعل بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها في المادة 9 مكرر 1 من هذا القانون (ملحوظة: تذكر المادة 9 مكرر 1 في فقرتها 4 الحرمان من حق التدريس أو إدارة مدرسة أو العمل في مؤسسة تعليمية كمدرس أو مدير أو مشرف).

• **المادة 253 مكرر 11:** دون الإخلال بحقوق الغير حسن النية، يحكم بمصادرة الأجهزة والبرامج والوسائل المستخدمة في ارتكاب الجرائم المنصوص عليها في هذا الفصل والأموال المتحصلة منها، وإغلاق الموقع الإلكتروني أو الحساب الإلكتروني الذي ارتكبت بواسطته الجريمة، أو جعل الدخول إليه غير ممكن، وإغلاق محل أو مكان الاستغلال إذا كانت الجريمة قد ارتكبت بعلم مالكة.

• **المادة 253 مكرر 12:** يعاقب الشخص المعنوي الذي يرتكب إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا الفصل وفقا لأحكام هذا القانون.

4 - التوقيعات:

5 - التعهدات





## 1.5- نموذج رقم 1 (خاص بالموظفين)

### الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

### وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

### مجلس الآداب و الأخلاقيات الجامعية

#### تعهد

### (النموذج رقم 1 خاص بالموظفين)

أنا الموقع أدناه: .....

(حدد: مسؤول، أستاذ / باحث، إداري / تقني / عون مصلحة): .....

المؤسسة / الوزارة: .....

أصرح أنني قد اطلعت على ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية (نسخة 2023)،  
وألتزم باحترام نصّه وروحه بشكل صارم في الظروف جميعها.

حرر بـ ..... في .....

التوقيع



2.5- نموذج رقم 2 (خاص بالطلاب)

**الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**

**وزارة التعليم العالي والبحث العلمي**

**مجلس الآداب و الأخلاقيات الجامعية**

**تعهد**

**(النموذج رقم 2 خاص بالطلاب)**

أنا الموقع أدناه: .....

مسجل (ة) بـ: .....

في المؤسسة: .....

أصرح أنني قد اطلعت على الأحكام المتعلقة بحقوق وواجبات الطلاب على النحو المنصوص عليه في ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية (نسخة 2023)، وألتزم باحترام نصه وروحه بشكل صارم في الظروف جميعها.

حرر بـ ..... في .....

التوقيع