



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر
في علم الاجتماع تنظيم و عمل

التسيير المؤسسي ودوره في الإرتقاء بالأخلاق المهنية
- دراسة ميدانية بمديرية المجاهدين و ذوي الحقوق لولاية - الطارف -

تحت إشراف الأستاذة الدكتورة:
ا.د/ بن وهيبة نورة

من إعداد الطالبين
ط / سالمى مروى
ط / رميكي صباح

الاسم واللقب	الرتبة	الهيئة المستخدمة	الصفة
بن وهيبة نورة	أستاذة محاضرة (أ)	الشاذلي بن جديد	مشرفا ومقررا
زكرة غوماري	أستاذة محاضر (ب)	الشاذلي بن جديد	رئيسا
فاطمة غاي	أستاذة محاضر (ب)	الشاذلي بن جديد	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

اللهم انا نسألك خير الدعاء، وخير النجاح وخير الثواب وخير الممات اللهم لا تجعلني أصاب بالغرور

إذا نجحت ولا باليأس إذا فشلت بل علمني دائماً بان الفشل

هو التجربة التي تسبق الن

قال الله تعالى "لئن شكرتم لأزيد لكم

الحمد والشكر لله عز وجل على إتمام هذا العمل ونسأله ان يهبنا بعده النجاح

ثم لوالدي الكريمين امثالاً لقوله تعالى "اشكر لي ولوالديك"

ثم لاساتذتي الكرام لقوله صلى الله عليه وسلم "من صنع إليكم معروف فكافئوه"

أخص منهم بالذكر الأستاذة الدكتورة بن وهيبة نورة فلها كل الشكر والامتنان الكبير لقبولها الإشراف

على عملي هذا، فكان لي خير زاد في إتمام المذكرة.

لجامعة الشاذلي بن جديد - الطارف- وبالتحديد لجميع الأساتذة .

وأخيراً أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدني ومدلي يد العون في انجاز هذا العمل من قريب او

بعيد .



الإهداء

إلى من أفضّلها على نفسي، ولمّ لا؛ فلقد ضحّت من أجلي
ولم تدّخر جهداً في سبيل إسعادي على الدوام
(أُمِّي الحبيبة).

نسير في دروب الحياة، ويبقى من يُسيطر على أذهاننا في كل مسلك نسلكه
صاحب الوجه الطيب، والأفعال الحسنة.
فلم يبخل عليّ طيلة حياته
(والدي العزيز).

سندي في الحياة وضلعي الثابت زوجي قرّة عيني وجميع أهله والى اخوتي واخواتي
رميكي صباح

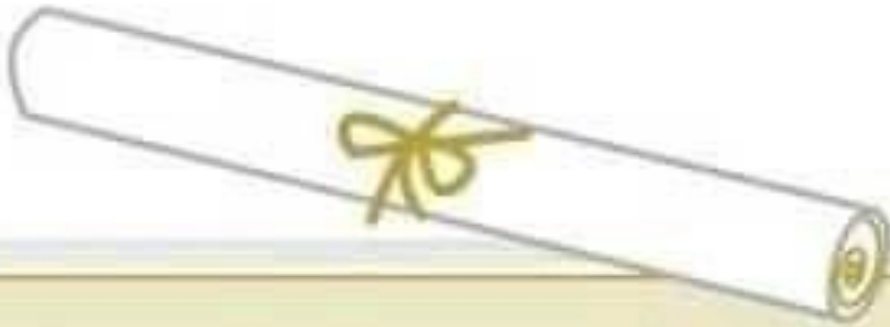




الاهداء

بفضل الله عز وجل ومجهوداتنا المبذولة تم إتمام وانجاز مذكرتنا بعد تعب وجهد كبير نتقدم بالشكر والعرفان للأستاذة الدكتورة الفاضلة بن وهيبة نورة على تعاونها معنا ومساعدتنا لتجاوز الصعاب وإلهامنا بكم من المعلومات الهائلة من اجل انجاز عملنا على أكمل وجه، وكذلك اتوج بالشكر الى كل أفراد عائلتي كبيرا وصغيرا والى كامل زملاء وطاقم كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة الشاذلي بن جديد الطارف .

مروى سالمى



ملخص

إن موضوع دراستنا مرتبط بتسيير المؤسسة ودوره في الارتقاء بالأخلاق المهنية وتحديدًا بمديرية المجاهدين وذوي الحقوق بولاية الطارف وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على إشكالية بحثنا القائمة على تبيان العلاقة بين تسيير المؤسسة والأخلاق المهنية ولذلك حاولنا من خلال دراستنا طرح الإشكال الرئيسي المتشكل في: هل للتسيير المؤسسي دور في الارتقاء بالأخلاق المهنية بالمؤسسة الجزائرية وتحديدًا بمديرية المجاهدين وذوي الحقوق لولاية الطارف؟

لقد أدرجنا مجموعة من التساؤلات الفرعية المتمثلة في :

-هل للقيادة الإدارية دور على المشاركة في اتخاذ القرار بمديرية المجاهدين وذوي الحقوق لولاية الطارف؟

-هل تساهم الرقابة في زيادة الانضباط لدى الموظفين بمديرية المجاهدين وذوي الحقوق لولاية الطارف؟
-هل يزيد التحفيز لدى الموظفين من إحساسهم بالانتماء لبيئة العمل بمديرية المجاهدين وذوي الحقوق لولاية الطارف؟

إضافة إلى تحديد أهداف الدراسة أهمها: دراسة طبيعة العلاقة بين التسيير المؤسسي والارتقاء بالأخلاق المهنية.

وأهمية الدراسة والتي تتمثل أهمها في أهمية السلوك القيادي النوعي في التأثير على السلوك وأداء الموظفين وبالتالي التأثير على أخلاقهم المهنية.

كما قمنا بتحديد المفاهيم الأساسية والمفاهيم المقاربة التي تترجم أهم المتغيرات الأساسية في بحثنا والتي تتمحور حول: التسيير، المؤسسة، الدور، الارتقاء، الأخلاق، المهنة، التسيير المؤسسي، الأخلاق المهنية .

أما المفاهيم المقاربة فهي تترجم أهم المؤشرات الدالة على مدى قياس متغيرات البحث ميدانيا والتي تمثلت في: القيادة، الرقابة، التحفيز، المشاركة في اتخاذ القرارات، بيئة العمل، الانضباط، المؤسسة العمومية. في إطار دراسة وضعية قائمة على المنهج الوصفي المبني على التفسير والتحليل بالاعتماد على بعض الأدوات المنهجية المستخدمة المتمثلة في الملاحظة التي تعتبر أداة من أدوات جمع البيانات بالإضافة إلى دليل المقابل المرتبط بتسجيل الملاحظات في جدول يجيب على الأسئلة والتي قمنا بأدراجها في الدراسة الميدانية، ثم كانت الاستمارة أخر أداة مرتبطة بمجموعة من الأسئلة الموزعة على عينة البحث .

وقد أجريت هذه الدراسة على عينة المسح الشامل قوامها) 30 ثلاثون (موظف بمديرية المجاهدين وذوي الحقوق بالطارف بغرض الحصول على كم المعلومات الوفير عن طريق التركيز على أهمية تسيير المؤسسات مع ذكر دوره في اشتراك الموظفين في اتخاذ القرار والتحفيز وزيادة الانضباط.

وعليه أوصلنا بحثنا في التطرق إلى الأخلاق المهنية من خلال إبراز مدى تحلي الموظفين بهذه الأخلاق في المؤسسة ثم إدراج العلاقة الارتباطية بين التسيير المؤسساتي والأخلاق المهنية. وعليه توصلنا في بحثنا إلى إعادة ترجمة النسب والاعداد في إطار بناء مجموعة من الجداول الإحصائية والغاية من ذلك هو الوصول إلى نتائج العلمية التالية:

- إن للقيادة الإدارية دور على المشاركة في اتخاذ القرار مما ينعكس على السير الحسن للمؤسسة
- ان الرقابة تعمل على تعديل سلوك الموظفين والتزامهم في العمل والانضباط.
- يؤدي التحفيز الى شعور الموظفين بالانتماء لمكان العمل ويدفعهم للعمل أكثر.
- ان للتسيير المؤسساتي دور فعال بالارتقاء بالأخلاق المهنية بمديرية المجاهدين وذوي الحقوق بالطارف

résumé

The subject of our studies is related to the management of the institution and its role in promoting professional ethics, specifically in the Directorate of Mujahideen and People of Rights in the state of Al-Tarf. We have relied in this study on the problem of our research based on clarifying the relationship between the management of institutions and professional ethics. Therefore, we have tried through our studies to present the main problem that arises in: Does the management of the institution revolve around In improving professional ethics in the Algerian institution and defining the directorate of mujahideen and rights holders for the state of Al-Tarf?

We have included a set of sub-questions:

We have included a set of sub-questions:

- Does the administrative leadership have a role in participating in decision-making in the Mujahideen Directorate in the state of Al-Tarf?
- Does oversight contribute to increasing the stress of the human resource in the Mujahideen Directorate, Al-Tarf Province?

-Does the motivation of the human resource increase his sense of belonging to the work environment in the Mujahideen Directorate in the state of Al-Tarf?

In addition to defining the objectives of the study, the most important of which are: studying the nature of the relationship between institutional management and improving professional ethics.

The importance of the study, the most important of which is the importance of qualitative leadership behavior in influencing the behavior and performance of employees and thus influencing their professional ethics

As for the approaching concepts, they translate the most important indicators indicating the extent to which the research variables are measured in the field, which are: leadership, control, motivation, participation in decision-making, work environment, discipline, and the public institution.

Within the framework of a positive study based on the descriptive approach based on interpretation and analysis, relying on some of the methodological tools used, namely observation, which is considered a tool for collecting data, in addition to the interview guide associated with recording the observations in a table that answers the questions, which we included in the field study, then the form was The last tool is linked to a set of questions distributed among the research sample.

. This study was conducted on a comprehensive survey sample of 30 employees in the Directorate of Mujahideen and People of Rights in Al-Tarf for the purpose of obtaining a wealth of information by focusing on the importance of institutional management, while mentioning its role in employee participation in decision-making, motivation, and increasing discipline.

Accordingly, we continued our research in addressing professional ethics by highlighting the extent to which employees possess these ethics in the organization and then including the correlation between institutional management and professional ethics.

Accordingly, in our research, we achieved a re-translation of ratios and numbers within the framework of building a set of statistical tables. The goal of this is to reach the following scientific results:

Administrative leadership plays a role in participating in decision-making, which is reflected in the good management of the institution

- Supervision works to modify employees' behavior and their commitment to work and discipline.

Supervision works to modify employees' behavior and their commitment to work and discipline.

Motivation makes human resources feel a sense of belonging to the workplace and motivates them to work more.

- The management of the institution has an effective role in improving professional ethics in the Directorate of Mujahideen and People of Rights in Al-Tarf

الفهرس:

شكر و عرفان

الاهداء

ملخص الدراسة

محتوى البحث

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

مقدمة أ-ب

- الفصل الأول: الاطار النظري للدراسة والمفهومي والمنهجي للدراسة 16.....

-تمهيد 24

*المبحث الأول: الاطار النظري للدراسة 25

المطلب الأول: الإشكالية 25

-المطلب الثاني: أسباب اختيار الموضوع 29

-المطلب الثالث: أهمية دراسة الموضوع 30

-المطلب الرابع: اهداف دراسة الموضوع 30

*المبحث الثاني: الاطار المفهومي 31

-المطلب الأول: المفاهيم الأساسية 31

-المطلب الثاني: المفاهيم المقاربة 39

*المبحث الثالث: الاطار المنهجي 45

-المطلب الأول: المنهج المستخدم 45

-المطلب الثاني: الأدوات المنهجية المستخدمة 46

-المطلب الثالث: مجالات الدراسة 49

-المطلب الرابع: مجتمع البحث وعينة الدراسة 51

-خلاصة الفصل 52

• الفصل الثاني: الخلفية النظرية والدراسات السابقة

• تمهيد 54

*المبحث الأول: الخلفية النظرية للموضوع 55

المطلب الأول: نظرية الادارة بالاهداف 55

56.....	-المطلب الثاني :نظريتي. X y
57".....	-المطلب الثالث :نظرية الفعل عند" بارستر
59.....	-المطلب الرابع :نظرية الإدارة العلمية
61.....	*المبحث الثاني : الدراسات السابقة
61).....	-المطلب الأول :الدراسات المحلية (الجزائرية)
70.....	-المطلب الثاني :الدراسات العربية
76.....	خلاصة الفصل

• الفصل الثالث :التسيير المؤسساتي ودوره في الارتقاء بالأخلاق المهنية

78	تمهيد
79	*المبحث الأول :التسيير المؤسساتي
79.....	-المطلب الأول :تطور التسيير
82.....	-المطلب الثاني :العوامل المساعدة على ظهور علم التسيير
84.....	-المطلب الثالث :أهمية التسيير
86.....	-المطلب الرابع :مستويات التسيير
88.....	-المطلب الخامس :مميزات التسيير
91).....	-المطلب السادس :وظائف التسيير (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة، التنسيق).
93.....	المطلب السابع :النماذج التسييرية الثلاثة) النموذج التقليدي، نموذج العلاقات الإنسانية نموذج الموارد البشرية
96.....	*المبحث الثاني :الاخلاق المهنية
96.....	-المطلب الأول :أهمية دراسة اخلاقيات المهنة والالتزام بها
97.....	-المطلب الثاني :فوائد الالتزام بأخلاق المهنة
98.....	-المطلب الثالث :مصادر اخلاقيات المهنة.
100.....	-المطلب الرابع :وسائل ترسيخ اخلاقيات المهنة
102.....	-المطلب الخامس :اخلاقيات المهنة العشرة
104.....	-المطلب السادس :المخالفات الشرعية في المهنة
106.....	-المطلب السابع :العلاقة بين التسيير المؤسساتي والأخلاق المهنية

107..... خلاصة الفصل

الفصل الرابع :الاطار الميداني للدراسة

- تمهيد 109
- المبحث الأول :التحليل الكمي والكيفي للجداول الإحصائية..... 110
- المبحث الثاني : نتائج عامة للدراسة 133
- خلاصة الفصل 137
- خاتمة..... 138

قائمة المصادر والمراجع

الملاحق

الصفحة	قائمة الجداول
110	- الجدول رقم 01: جنس المبحوثين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف
111	الجدول رقم 02: سن المبحوثين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف
112	الجدول رقم 03: المستوى التعليمي للمبحوثين بمديرية المجاهدين.
113	الجدول رقم 04: الأقدمية في العمل.
114	الجدول رقم 05: تميز القائد بالصرامة في تعامله مع العاملين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
115	الجدول رقم 06: ممارسة القائد للتسلط والقوة على مرؤوسيه بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
116	الجدول رقم 07: معاملة القائد للعاملين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
117	الجدول رقم 08: فتح القائد المجال للنقاش والحوار مع العاملين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
118	الجدول رقم 09: المشاركة في اتخاذ القرار وحل المشكلات والأزمات التي تقع فيها المؤسسة.
119	الجدول رقم 10: التواصل والتفاعل بين القائد والعاملين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
120	الجدول رقم 11: التكريم على المجهودات المبذولة بمديرية المجاهدين لولاية الطارف
121	الجدول رقم 12: التحفيز والإحساس بالاحترام والتقدير بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
122	الجدول رقم 13: الشعور بالانتماء والولاء لمكان العمل بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
123	الجدول رقم 14: تأدية العمل على أكمل وجه بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
124	الجدول رقم 15: التقيد بوقت الخروج والدخول لمكان العمل بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
125	الجدول رقم 16: الالتزام باللوائح والنظم الخاصة بالمؤسسة بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
126	الجدول رقم 17: التغيب عن مكان العمل بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
127	الجدول رقم 18: إنجاز الأعمال في وقتها المحدد بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.

129	الجدول رقم 19: نمط القيادة الذي يحدد سلوك العاملين داخل المنظمة بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
130	الجدول رقم 20: الرقابة وتعديل سلوك العاملين والتزامهم داخل بالمؤسسة بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
131	الجدول رقم 21: التماسك بالأخلاق المهنية والسير الحسن للمنظمة بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.

قائمة الأشكال

الصفحة	قائمة الأشكال
110	- الشكل رقم 01: جنس المبحوثين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف
111	الشكل رقم 02: سن المبحوثين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف
112	الشكل رقم 03: المستوى التعليمي للمبحوثين بمديرية المجاهدين.
113	الشكل رقم 04: الأقدمية في العمل.
114	الشكل رقم 05: تميز القائد بالصرامة في تعامله مع العاملين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
115	الشكل رقم 06: ممارسة القائد للتسلط والقوة على مرؤوسيه بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
116	الشكل رقم 07: معاملة القائد للعاملين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
117	الشكل رقم 08: فتح القائد المجال للنقاش والحوار مع العاملين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
118	الشكل رقم 09: المشاركة في اتخاذ القرار وحل المشكلات والأزمات التي تقع فيها المؤسسة.

119	الشكل رقم 10: التواصل والتفاعل بين القائد والعاملين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
120	الشكل رقم 11: التكريم على المجهودات المبذولة بمديرية المجاهدين لولاية الطارف
121	الشكل رقم 12: التحفيز والإحساس بالاحترام والتقدير بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
122	الشكل رقم 13: الشعور بالانتماء والولاء لمكان العمل بمديرية المجاهدين لولاية الطارف
123	الشكل رقم 14: تأدية العمل على أكمل وجه بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
124	الشكل رقم 15: التقيد بوقت الخروج والدخول لمكان العمل بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
125	الشكل رقم 16: الالتزام باللوائح والنظم الخاصة بالمؤسسة بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
126	الشكل رقم 17: التغيب عن مكان العمل بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
127	الشكل رقم 18: إنجاز الأعمال في وقتها المحدد بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
129	الشكل رقم 19: نمط القيادة الذي يحدد سلوك العاملين داخل المنظمة بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
130	الشكل رقم 20: الرقابة وتعديل سلوك العاملين والتزامهم داخل بالمؤسسة بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.
131	الشكل رقم 21: التماسك بالأخلاق المهنية والسير الحسن للمنظمة بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.

الجانب النظري

الصفحة	قائمة الأشكال
79	-الشكل رقم 01: تطور التسيير
86	الشكل رقم 02: مستويات اتسيير
88	الشكل رقم 03: عجلة التسيير
93	الشكل رقم 04: نماذج التسيير الثلاثة

مقدمة

لقد حظي موضوع التسيير المؤسساتي باهتمام بالغ من قبل علماء الإدارة وكان ذلك بكثرة الدراسات والأبحاث والكتب التي تناولت موضوع التسيير المؤسساتي واعتبروها المحرك الرئيسي للعملية الإدارية الناجحة والوسيلة الفعالة لمهام المنظمات، كما حظي هذا الموضوع باهتمام بالغ من قبل منظمات الأعمال وذلك عن طريق الاهتمام بالموارد البشرية نظرا للدور المهم الذي تلعبه في حياة المنظمات من حيث إنتاجها ورفع كفاءتها وفعاليتها ونموها وبقائها، وهذا الاهتمام المتزايد بالموارد البشري يعود إلى إن هذا الأخير هو العنصر الأكثر تعقيدا الذي يمكن إن يساهم في خلق المنظمة وتطويرها ان سمحت الإدارة بذلك. ويمثل لبعض المنظمات المورد والعنصر الأكثر أهمية أيضا لأنه يحدد لها فرصتها في البقاء والنجاح والنمو حتى تضمن المنظمات الحدود الدنيا المطلوبة من الجهود البشرية اللازمة لنموها واستمرارها وبقائها تحتاج إلى قيادات إدارية قادرة على التكيف مع عواصف التغيير والحد من أثارها السلبية أولا وان تكون قادرة على استغلال الإمكانيات والموارد المادية والبشرية والزمنية المحددة خير الاستغلال والحفاظ عليها ثانيا .

وفي ظل تنامي المنظمات وكبر حجمها وتشعب أعمالها وتعقدها وتنوع العلاقات الداخلية وتشعبها وتشابكها وتأثرها بالبيئة المحيطة بها تستدعي مواصلة البحث والاستمرار في إحداث التغيير والتطوير وهذه مهمة لا تحقق إلا في ظل قيادة واعية تعتمد في تسييرها للمؤسسة على الارتقاء بالأخلاق المهنية .

حيث ان الأخلاق المهنية هي مجموعة القيم والمبادئ الممارسة من طرف العاملين داخل محيط العمل وتنعكس بالسلب او بالإيجاب على فعالية المنظمة فاذا كان المورد البشري ملتزم بكافة المبادئ والقيم والقواعد وقوانين العمل ينتج عنها الانضباط المهني وبالتالي يحقق فعاليته ونجاح للمنظمة وتطورها أما إذا كان العامل غير ملتزم بتأدية واجبه على أكمل وجه فهذا يرجع بالسلب لتطور وانتاجات المؤسسة لذا يلعب التسيير المؤسساتي الايجابي دورا مهما في تنظيم سلوك الأفراد داخل المنظمة بالسلب او بالإيجاب وقد تم تقسيم دراستنا التي جاءت بعنوان " التسيير المؤسساتي ودوره في الارتقاء بالأخلاق المهنية " إلى ثلاثة فصول نظرية وفصل تطبيقي .

حيث كان الفصل الأول مرتبط بإشكالية البحث بالإضافة إلى أسباب اختيار الموضوع وأهميته وأهدافه كما قمنا برصد مجموعة من المفاهيم الأساسية والمفاهيم المقاربة كما اعتمدنا على الإجراءات المنهجية المتمثلة في جمع بيانات مجالات الدراسة وعينة الدراسة.

ثم تطرقنا في الفصل الثاني الذي ركزنا فيه على الخلفية النظرية المتمثلة في مجموعة من النظريات التي تخدم بحثنا كما تعرضنا لمجموعة من الدراسات السابقة والمشابهة لدراستنا .



في حين جاء الفصل الثالث من الدراسة بعنوان التفسير المؤسسي ودوره في الارتقاء بالأخلاق المهنية والذي انطوى على مبحثين، الأول يعالج مواقع التواصل الاجتماعي فقد تم عرض تطور التسيير والعوامل المساعدة على ظهور هذا العلم ثم التسيير بين العلم والفن ثم أهمية التسيير ثم مستويات التسيير ثم مميزاته ثم وظائف التفسير وأخيرا النماذج التسييرية الثلاثة.

اما المبحث الثاني تم التطرق إلى الأخلاق المهنية فتم عرض أهم دراسات أخلاقيات المهنة والالتزام بها و فوائد الالتزام بالأخلاق المهنية ومصادر أخلاقيات المهنة ووسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة وأهم أخلاقيات المهنة العشرة وأهم المخالفات الشرعية في المهنة وفي الأخير عرضنا العلاقة بين التسيير المؤسسي والأخلاق المهنية .

وأخيرا الإطار التطبيقي المتمثل في الفصل الرابع حيث قمنا فيه بالتحليل الكمي والكمي للمعطيات من خلال تفريغها في جداول مبسطة ومركبة ثم التعليق على هذه الجداول التي ساعدتنا على استخلاص نتائج العمل للدراسة.

الفصل الأول

الإطار النظري المفهمي والمنهجي للدراسة

- تمهيد

* المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة

- المطلب الأول: الإشكالية

- المطلب الثاني: أسباب اختيار الموضوع

- المطلب الثالث: أهمية دراسة الموضوع

- المطلب الرابع: أهداف دراسة الموضوع

* المبحث الثاني: الإطار المفهمي

- المطلب الأول: المفاهيم الأساسية

- المطلب الثاني: المفاهيم المقارنة

* المبحث الثالث: الإطار المنهجي

- المطلب الأول: المنهج المستخدم

- المطلب الثاني: الأدوات المنهجية المستخدمة

- المطلب الثالث: مجالات الدراسة

- المطلب الرابع: مجتمع البحث وعينة الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر التطرق إلى الجانب النظري من أهم الخطوات الأساسية في أي بحث علمي فبواسطته وسع لنا النظرة في موضوع دراستنا ولفهم موضوع دراستنا أكثر .

فنتوضح في هذا الفصل الإطار النظري للدراسة والذي يقيم إشكالية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع وأهمية وأهداف دراسة الموضوع والإطار المفهومي، والذي يضم المفاهيم الأساسية والمقاربة لموضوع دراستنا، والإطار المنهجي والذي يضم مجال الدراسة ومجتمع البحث وعينه الدراسة وهذا ما سنعرضه لاحقاً.

المبحث الاول: الإطار النظري

الإشكالية :

إن تطور الحياة الإنسانية خصوصا بعد الثورة الصناعية نتج عنه تطور وتنوع في الحاجات من ناحية الكم والنوع، وللاستجابة لهذا الطلب تنظمت الأنشطة الإنتاجية والخدمية منها ضمن مؤسسات مختلفة ومتنوعة الأحجام والهيكلية، هذه الأخيرة التي عرفت مشاكل جديدة ومتعددة سمحت بإيجاد حلول لهذه المشاكل. وتحت ضغط هذا التطور في الحاجات الذي هو في الحقيقة تطور في الاقتصاد ككل، تطورت تدريجيا مجموعة من الإجراءات وقواعد السلوك التي من شأنها ضمان السير الحسن قدر الإمكان للمؤسسات، وبهذا ظهر مجال للنشاط يعرف بالتسيير¹.

فلا نتوقف عصرنة الإدارة على استعمال الأدوات فحسب بل أيضا على تسيير عادل وفعال للموظفين، ولذلك فإن العصرنة أو التحديث من شأنه السماح بإعادة تكييف وتحديد دور و مهام الإدارة العمومية في المجتمع²، ويعتبر التسيير طريقة عقلانية للتنسيق بين الموارد البشرية، المادية والمالية، قصد تحقيق الأهداف المرجوة وتتم هذه الطريقة حسب السيرورة المتمثلة في التخطيط، التنظيم، الإدارة والرقابة للعمليات قصد تحقيق أهداف المؤسسة بالتوفيق بين مختلف الموارد³.

¹ زرفة رؤوف، محاضرات في مقياس التسيير المؤسسات، قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 08 ماي، 1945، قالمة، 2013، ص02، من الموقع <https://fsecg.unive.gvelma.dz>

²-سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من متطور تسيير الموارد البشرية و اخلاقيات المهنة، الطبعة2 ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2013، ص234.

³-عبد الرزاق حبيب: اقتصاد وتسيير المؤسسة، الطبعة5، بدون دار، بدون بلد، سنة 2013، ص107.

ويعتبر المسير في المؤسسة احد الدعامات الأساسية لنجاحها وتطورها، حيث إن التسيير الناجح من طرف هذا الأخير يؤدي إلى استغلال لموارد المؤسسة بالشكل الجيد، ويوجهها نحو تحقيق الأهداف المرجوة من خلال الاهتمام بالموارد البشري ومن هنا جاءت الحاجة إلى وجود قيادات إدارية قادرة على استغلال هذه الإمكانيات والموارد البشرية والمادية خير استغلال مع المحافظة عليها في ظل هذه التغيرات والتطورات المتسارعة.

وتشكل القيادة محورا مهما ترتكز عليه مختلف النشاطات في المنظمات العامة والخاصة على حد سواء، فنجاح أي مؤسسة مرتبط بالنمط الممارس من قبل القائد أو المسير في شخصيته ومدى صرامته في تطبيق القوانين الخاصة بالمؤسسة وكذا توظيف إمكانياته نحو العمل البناء، وذلك من خلال تنميته للعلاقات الإنسانية الايجابية بين العاملين، حيث انه المسؤول الأول في تخطيط مستقبل المنظمة ورسم استراتيجياتها وتحقيق أهدافها .

فالقيادة الإدارية الناجحة هي القيادة التي تلعب دورا أساسيا في تحقيق التفاعل بين القائد و المرؤوسين، ونجاح المؤسسة مرتبط بمدى فعالية المورد البشري وإخلاصه لما يقوم به من نشاطات ومهام، لأنه العنصر المحدد لنجاح او فشل المنظمة لذلك يتوجب على المسيرين في المؤسسات العمل على تطوير عوامل التحفيز لدى المورد البشري بصفة مستمرة وخلق "بيئة تنظيمية تتوفر فيها على عوامل التحفيز والعمل المثير والدافع للعمل والتجديد والإبداع وتحدي الصعوبات"¹.

حيث يعتبر التحفيز من أهم العوامل التي تعتمد عليها المؤسسات المعاصرة في تطوير أنشطتها وتحقيق أهدافها وذلك من خلال إشباع رغبات العاملين وتحسين مستواهم المعيشي، وبالتالي خلق الاستقرار والولاء للمنظمة مما يؤدي إلى زيادة كمية الإنتاج وسرعته، فهو يعود بالفائدة على المؤسسة وعلى المورد البشري على حد سواء فالهدف الأساسي من التحفيز هو زيادة إنتاجية المورد البشري.

¹-سعيد مقدم، مرجع سابق: ص234.

ومع ازدياد الاهتمام بمجال التسيير المؤسسات وأهمية المورد البشري ظهر الاهتمام بمفهوم أخلاقيات المهنة، ويقصد به: "نظام للقيم السلوكية ذات العلاقة بالضمير المهني، الذي تتكامل معه، فأخلاقية كل مهنة ترمي إلى القيام بالعمل والالتزام به عن قناعة وطواعية وفي خير للأخريين، والامتناع عن إتيان عمل من شأنه إلحاق الأذى والضرر بهم".

حيث إن الاهتمام المتزايد بالأخلاق المهنية ظهر جليا في العديد من "البلدان كالولايات المتحدة الأمريكية وكندا ودول أوروبا الغربية وأستراليا واليابان، وهذه الدول تشهد حركة متنامية تنادي بوجود قيم أخلاقية على شكل مدونة "code de déontologie" تضع أحوالا من أجل ممارسة مهنة إدارة الموارد البشرية ولا سيما في مجتمع الأعمال يلتزم بها ممارس هذه الموارد في قراراتهم وممارستهم اليومية¹."

"فأخلاقيات المهنة التي ظلت لوقت غير قصير حكرا على المهن الحرة بدأ نطاقها يتوسع ليشمل نشاطات أخرى كالرياضة والصحافة والمؤسسات والإدارات العمومية ستصبح ضرورية أكثر فأكثر كلما كنا أمام ممارسه مهنة تتمتع بسلطة التأثير، أو تضع الغير في وضعيه تسمح له بالاطلاع والمعرفة أو التمتع بصلاحيات معينة او بنوع من الاحتكار، فهي قواعد مكملة للقوانين الأساسية الخاضعة والعقود والاتفاقيات الجماعية أو الأنظمة الداخلية التي تحكم مهنة ما تكون ناقصة وعاجزة على تحديد مجموع الالتزامات التي تقتضيها تلك المهنة، بل هي ضرورية لسد العجز او الغموض الذي يكشف الأحكام القانونية والتنظيمية السارية المفعول."

ولا تسمو أخلاقيات المهنة وترتقي لدى المورد البشري إلا بتوافر بيئة ملائمة للعمل، فلتحقيق أهداف المؤسسة من الضروري الوقوف على امن وسلامة هذا المورد .

فبيئة العمل من أهم مقومات نجاح المؤسسات ويكون ذلك من خلال تطوير بيئة المنظمة وتوفير جميع الظروف سواء كانت معنوية ومادية أو فيزيقية لان المورد البشري شديد التأثر بظروف العمل غير المحفزة

¹-سعيد مقدم، مرجع سابق: ص296 295.

وغير المساعدة على إشباع مختلف الحاجات في إطار العمل. لذا بات لزاما على المؤسسات وضع هدف تحسين بيئة العمل وامن ووقاية العمل ضمن أولوياتها وأهدافها الإستراتيجية للتحكم في مخاطر العمل ووضعها تحت السيطرة. لينعكس ذلك بالإيجاب على المؤسسة فتصبح بيئة آمنة من المخاطر و بالتالي رفع مستوى كفاءة الأفراد مما يؤدي إلى زيادة الأرباح .

كما إن لمبدأ المشاركة في اتخاذ القرار دور كبير في إرساء ركائز الأخلاق المهنية بالنسبة للموارد البشرية فقد" أصبح مبدأ المشاركة من مقتضيات الحكم الرشيد في تسيير الشؤون العامة للمجتمعات الحديثة والمرافق العمومية القائمة على دولة القانون التي قوامها الديمقراطية والشفافية والموضوعية والفعالية في التسيير، ومنها تسيير الحياة المهنية للموظفين عبر المشاركة في الأجهزة الاستشارية المتخصصة في أعداد الدراسات الفنيه وتقديم الاقتراحات والآراء للجهات التي بيدها اتخاذ القرارات النهائية والأشرف على تنفيذها ويعرف هذا المبدأ انتشارا كبيرا"¹.

وقد أولت العديد من البلدان أهمية بالغة لهذا المبدأ فتحت عليه في دساتيرها بإقرارها لكل عامل الحق في المشاركة بواسطة ممثليه في التحديد الجماعي لشروط العمل وكذا في تسيير المؤسسات العمومية وفقا لقواعد خاصة وكيفية محددة.

ومع هذا يسعى القائمون على تسيير الموارد البشرية بالاتصال مع المسؤولين المبشرين في مرفق أو إدارة ما إلى التحكم في أعوانهم والعمل على تهذيب سلوكياتهم .

بما يتمشى والأهداف التنظيمية وتوقعات الإدارة التي تخول للأعوان فرصا لتحقيق سلوكياتهم، وهو المسعى الذي يندرج ضمن العمل الوقائي تفاديا لتفاقم الأخطاء من جهة واللجوء إلى التوقيع عقوبات صارمة على الموظف المخطئ تصل إلى حد الفصل عن العمل عن طريق التسريح أو العزم من جهة

¹سعيد مقدم، مرجع سابق: ص355.

أخرى، أي انه لا بد من تهيئة البيئة والمناخ المناسبين لمنع أو التقليل من المخالفات، مثلا التركيز على معايير تقويم الأداء للتقليل من شعور الأفراد بالغين الذي يدفعهم إلى بعض السلوكيات الغير المنضبطة.1

وبناء على المعطيات السابقة الذكر أولت الجزائر أهمية بالغة لتسيير المؤسسات وأصبحت الحكومة الجزائرية تولي قطاعات المؤسسات بكل أنواعها وأشكالها أهمية كبرى، إذ أصبح قطاعا معولا عليه للنهوض وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، لذلك وضعت الدولة جميع الإمكانيات المادية والمعنوية بغرض مراقبة هذه المؤسسات وجعلها أكثر تنافسية من خلال تحسين طرق تسييرها و اهتمامها بالموارد البشري بها وتحسين ظروفه المعيشية حتى يسمو ويرتقي بأخلاقه المهنية .

وعليه جاءت هذه الدراسة للإجابة على التساؤل الرئيسي التالي :

- هل للتسيير المؤسساتي دور في الارتقاء بالأخلاق المهنية بالمؤسسة الجزائرية وتحديدًا بمديرية المجاهدين وذوي الحقوق لولاية الطارف؟

* وهذا يقودنا إلى طرح مجموعه من التساؤلات الفرعية وهي كالآتي :

- هل للقيادة الإدارية دور في المشاركة في اتخاذ القرار؟

- كيف تساهم الرقابة في زيادة الانضباط لدى المولد البشري؟

- هل يزيد التحفيز لدى المولد البشري من إحساسه بالانتماء لبيئة العمل ؟

المطلب الثاني:

أسباب اختيار الموضوع:

هناك جملة من الأسباب الذاتية والموضوعية التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع يمكن إن نوجزها

كالآتي :

الأسباب الذاتية:

-الميل الشخصي للبحث في مجال التسيير المؤسساتي.

- إيماني القوي بأهمية التسيير المؤسساتي في الارتقاء بالأخلاق المهنية .
- التعرف على إستراتيجية المسيرين في تحقيق التسيير الكفؤ في المؤسسة.
- الرغبة في تسليط الضوء على الإبعاد الأخرى للأخلاق المهنية.

الأسباب الموضوعية:

- إدراك الأهمية البالغة للأخلاق المهنية للمورد البشري في المؤسسة.
- الرغبة في التعرف على أساليب التسيير المؤسساتي.
- معرفة مدى تأثير تسيير المؤسسة في الأخلاق المهنية للمورد البشري.
- محاولة تسليط الضوء على أساليب التسيير التي تؤدي لنجاح المؤسسات.
- ارتفاع معدلات الاهتمام الدولي والمحلي بأساليب التسيير في المؤسسات .

المطلب الثالث: أهداف الدراسة

يهدف أي باحث عند تبنيه موضوع معين إلى سد الفضول المعرفي الذي يلازمه وإزالة الغموض عن بعض القضايا ومن الأهداف التي نرغب في الوصول إليها من خلال هذه الدراسة هي كالاتي:

- التعرف على طبيعة الدور الذي يقوم به المسيرين في المؤسسات .
- تسليط الضوء على بعض المفاهيم العامة والمواضيع المتعلقة بالتسيير والمسيرين في المؤسسات .
- الوقوف على صور مساهمة الأخلاق المهنية لدى المورد البشري في المؤسسة في تطور ورقي هذه المؤسسات.

المطلب الرابع: أهمية الدراسة

- التعرف بأهمية التسيير المؤسساتي.
- لمحاولة لفت الانتباه حول ظاهره الأخلاق المهنية.

-البحث على إسهامات المسيرين في زيادة الفكر والوعي وتوحيد الأفكار والتوجهات لدى الموارد البشرية في المؤسسة.

المبحث الثاني

المطلب الأول: المفاهيم الأساسية

تعتبر المفاهيم من بين الإجراءات المهمة في البحث العلمي، حيث إنها تساعد على فهم موضوع الدراسة وسنعرض فيما يلي المفاهيم المرتبطة بموضوع الدراسة.

الفرع الأول: الدلالة المفهومية للتسيير

1-الدلالة اللغوية:

تسيير مصدر "سير" أي أصبح قادرا على تسيير موارد بنفسه، على تدبيرها بلد قائم على التسيير الذاتي: نظامه قائم على إن يتولى مؤسساته الاقتصادية تصريف تدبير شؤونه وأعماله بواسطة إدارة داخلية¹.

2-الدلالة الإصطلاحية:

التسيير هو تلك المجموعة من العمليات المنسقة والمتكاملة، والتي تشمل أساسا على: التخطيط، التنظيم، التوجيه، المراقبة².

فالتسيير هو العمليات والإجراءات المتخذة من طرف القائد التي من خلال سيتم تحقيق أهداف المؤسسة والزيادة في الإنتاجية. وهذا إذا كان التسيير فعال والقائد ذو كفاءة .

¹ - من الموقع: <https://www.ajsp.net>، يوم 2024/02/05، على الساعة 19:37 مساء.

² - فوزي محيريق: مدخل لاقتصاد المؤسسة، مطبعة الرمال، بدون دار، الوادي، الجزائر سنة 2020م، ص69.

ويعرف التسيير كذلك بأنه عملية تحديد الأهداف والتنسيق بجهود الأشخاص من اجل بلوغها. انه عملية دائرية مستمرة يعتبر التنظيم كعملية جزءا منه، يعتبر التسيير هو عملية إنتاج يتم بواسطته الحصول على السلع والخدمات وتحقيق المنافع¹.

3-الدلالة الإجرائية:

التسيير هو مجموعة من الإجراءات والطرق المسطرة من طرف القائد اي المسير، يتم فيها توجيه ومراقبة وتنظيم الأفراد العاملين والخطر إلى ما يجب اتخاذه من خطط للسير الحسن للمنظمة ولتحقيق الأهداف المسطرة .

الفرع الثاني: الدلالة المفهومية للمؤسسة

1-الدلالة اللغوية:

المؤسسة: جمعية أو معهد أو شركة، أسست لغاية اجتماعية أو غيرها².

2-الدلالة الاصطلاحية:

المؤسسة هي الوحدة الاقتصادية التي تمارس النشاط الإنتاجي والنشاطات المتعلقة به من تخزين وشراء وبيع من اجل تحقيق الأهداف، وهي منظمه اقتصاديه تعمل على توليد الثروة وتوزيع الدخل، تعمل في إطار قانوني محدد وتقوم بدمج عناصر الإنتاج لإيجاد قيم مضافة ينتج عنها توليد للثروة ومن ثم توزيع الدخل³، فالمؤسسة هي الخلية المنتجة التي تعمل على تقديم خدمات مختلفة ومتعددة المجتمع تعتبر المؤسسات من الضروريات في الحياة الاجتماعية فلا نتوقع مجتمع بدون وجود مؤسسات.

¹-بن محمد سكينه: مدخل للتسيير والعمليات الإدارية تخطيط، تنظيم، توجيه، رقابة، بدون طبعة، بدون دار، بدون بلد، ص 26-27.

²- ماكسي بوش: قاموس اللغة العربية، بدون طبعة، دار الانيس للنشر والطباعة، وهران (الجزائر)، ص 197.

³- فوزي محيرق بن الجيلاني: مرجع سابق ذكره ص 25

3-الدلالة الإجرائية:

المؤسسة هي الوحدة أو الهيئة التي تقوم بمهام ووظائف متعددة تتكون من المسيرين والموظفين وتعمل على تحقيق أهدافها وتحقيق حاجات المجتمع ككل .

الفرع الثالث: الدلالة المفهومية للدور

1-الدلالة اللغوية:

الدور وظيفة مهمة، عقولنا لعب دوراً¹.

2-الدلالة الإصطلاحية :

الدور هو توقيع سلوكي، أي توقع لما تنتظر هذه الجهة أو تلك من صاحب المنصب أو المركز، توقع لما ترى إن عليه فعله أو القيام به فكل موقع في التنظيم ولكل منصب في التشكيلات متنوعة من التوقعات والأدوار الخاصة به. يمكن إن تكون رسميه كتوقعات الرؤساء أو غير رسمته كتوقعات الزملاء والمؤسسين ويدخل فيها أيضا التوقع الشخصي لصاحب المركز لدوره نفسه إن وصف المنصب ما هو إلا نوع من التوقع الرسمي لدور صاحبه².

ويعرفه "ريزو" كذلك على انه مجموعه من التوقعات مرتبطة بسلوك فرض ما شاغل مكانه في الهيكل الاجتماعي، وحيث تعدد التوقعات المتطلبات السلوكية او الحدود التي ينسبها الدور إلى الفرد شاغل ذلك او خلال آخرين يرتبطون بهذا الدور³.

¹- البدر الوسيط عربي عربي، الطبعة الأولى، دار البدر للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2016، ص 120.

²- محمد رفيق الطيب: مدخل للتسيير (اساسيات ووظائف تقنيات، جزء 2 وظائف المسير وتقنيات التسيير، الطبعة الثانية، بدون دار، بدون بلد، سنة 2012، ص 235.

³- محمد حسن رسمي: السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية، ط1، دار الوفاء لدينا للطباعة والنشر، الإسكندرية، ص2004، ص 214.

فالدور هو المهمة او الوظيفة التي يقوم بها فرض ما ويحقق من خلاله أهدافه وأهداف المجتمع ككل. اي تحقيق حاجاتهم المختلفة في حين عرفه "كاتز" وكان على إن تلك الأنشطة التي يؤدي تفاعلها وامتزاجها الى أحداث المخرجات التنظيمية¹.

3-الدلالة الإجرائية:

الدور هو المهام المختلفة التي يستغلها الفرد داخل المجتمع الذي ينتمي إليه. أي انه يقدم خدمه ما ويساهم في أداء وظيفة ستعود عليه وعلى الآخرين بالنفع.

الفرع الرابع: الدلالة المفهومية للارتقاء

1-الدلالة اللغوية:

ارتقي يرتقي صعده رقيه².

2-الدلال الإصطلاحية :

دعني التحول أو التغير من حالة إلى أخرى اعلي وارقي وغالب ما يتعلق معنى ارتقاء بالجانب المعنوي والفكري وهذا دليل على ان حالة التحول من الأسوء إلى الأفضل ينبغي أن تبدأ بالجانب الفكري عبورا إلى المعنوي ثم المادي لسبب واضح. أن الارتقاء الذي ينحصر بالمادة وحدها ولا يشمل فكر الإنسان سيكون نوعا من الارتقاء الكاذب أو الشكل كما يؤكد ذلك المعنويون بالإضافة إلى كونه يفتقر بالثبات والقوة المدعومة بالأفكار والتخطيط وما شابه إذ يرتبطوا المختصون أو المفكرون بصوره حتمية بين ارتقاء العقل او لازم الارتقاء بالمادة وليس العكس وهذا يعطي دورا قياديا للفكر في الأخير هو دائما مصدر الارتقاء والتطور بالجانب المادي³.

¹- المرجع نفسه ص 215.

²- ماكس بوش: مرجع سابق ذكره ص 10.

³- علي حسين عبيد: ثقافة الارتقاء بارتقاء الثقافة، من الموقع: <https://m.annaba.org>، يوم 2024/02/12، على الساعة 13:00 مساء.

فالارتقاء يعني النمو والتطور والتغير من حال الى حال من الاسوء إلى الأفضل ولتحقيق الارتقاء والتطور يجب الأخذ ببعض الخطط والاستراتيجيات والقواعد المختلفة من اجل التحسن والتغير الأفضل.

3- الدلالة الإجرائية:

الارتقاء هو مواكبة التقدم والتطور والرقي في مختلف المجالات والتغير نحو الأفضل. و الانتقال من الاسوء إلى الأفضل.

الفرع الخامس الدلالة المفهومية للأخلاق

1-الدلالة اللغوية:

الخلق، الطبع، المزاج¹.

2-الدلالة الإصطلاحية:

الأخلاق هي علم الإنسان باعتبار ان الأخلاق تميز الإنسان عن غيره من الكائنات الأخرى².

ويعرفها "سبنسر"، بأنها العلم الذي يبحث في النشاط الإنساني من حيثما يحقق هذا النشاط الآخرين من نتائج مفيدة او ضارة³.

الأخلاق هي المبادئ والسلوكيات التي يتصف بها فرد ما، وتكتسب هذه الأخلاق والمبادئ من بيئة الفرد التي ينتمي إليها وكذلك من الدين الإسلامي من عادات وتقاليد مجتمعه .

والأخلاق كذلك هي معتقدات الفرز الشخصية حول ما إذا كان السلوك أو العمل الذي يمارس الفرد أو القرار الذي يتخذه صحيح أم خطأ⁴.

¹البدر الوسيط عربي عربي: مرجع سابق ذكره ص107.

²حسين عبد الحميد رشوان، الاخلاق دراسة في علم الاجتماع الأخلاقي، الطبعة الثانية، بدون دار، بدون بلد، سنة2008، ص03.

³المرجع نفسه ص215.

⁴ماهر عودة الشمالية وآخرون، اخلاقيات المهنة الإعلامية، ط1، دار الاعجاز العلمي للنشر والتوزيع، عمان، سنة2014، ص09، من الموقع <https://www.noor.book.com> يوم 2024/02/01 على الساعة 13:00 مساءً .

كما تشير الأخلاق أيضا إلى مجموعة القيم والقواعد السلوكية والمبادئ أو المقاييس الأخلاقية التي تكون أسس الاستقامة التي تعمل ضمن إطار القيم والقواعد الأخلاقية¹.

3-الدلالة الإجرائية

الأخلاق هي مجموعة من القيام والمبادئ التي يسير عليها فرد ما، وقد تكون هذه الأخلاق حسنة وقد تكون سيئة وتتشكل قيام ومبادئ الفرد منذ مرحله نموه.

الفرع السادس: الدلالة المفهومية للمهنة

1-الدلالة اللغوية:

جمع مهن أي عمل، زخرفة، صناعة، ومهني: خاص بمهنة أو عمل².

2-الدلالة الإصطلاحية:

المهنة في الإصطلاح كما هو في قاموس التربية الذي ينص على إن المهنة وظيفة تتضمن في العادة إعدادا طويلا متخصصا نسبيا على المستوى العالي، ويحكمها دستور أخلاقي للعمل³. فالمهنة هي الوظيفة أو المنصب الذي يعمل فيه الفرد لكسب القوت. والمهن المتعددة ومتنوعة فهناك الطبيب والأستاذ والفلاح والبناء وغيره من المهن التي تكمل بعضها البعض .

ويرى بعض الباحثين إن للمهنة إطلاقين عام وخاص :

أ_ الإطلاق العام: بذل النفس في صيغه أو عمل ولو بدون مقابل

¹المرجع نفسه ص 09.

²ماكسي بوش: مرجع سابق ذكره ص216.

³محمود حميدة محمود عبد الكريم: الاخلاق المهنية والفكر العربي المعاصر، الطبعة الأولى، دار الوفاء لدينا الطباعة والنشر، الإسكندرية، سنة 2018، ص02.

ب_ الإطلاق الخاص: وهو المراد عند إطلاقه مصطلح المهنة فتطلق على النشاط الحياتي الذي يتخذه المرء وسيلك لكسب معاشه وإعانة أهله.

اما التعريف المختار للمهنة فأنا نرى انه مجموعه من الأعمال تتطلب مهارات معينه يؤديها الفرد¹.

3-الدلالة الإجرائية المهنة هي الوظيفة او العمل الذي يشغله الفرد لتحقيق حاجته من مأكل ومشرب وملك وغيره وتحقيق حاجات المجتمع ككل.

الفرع السابع: الدلالة المفهومية لتسيير المؤسسة

1-الدلالة الإصطلاحية:

تسيير المؤسسة هو استخدام موارد بمؤسسة بكل رشاد بغية تحقيق الأهداف المتعددة سلفا في إطار سياسية معينة.

إن عملية التسيير أو قيادة المؤسسة يتم من خلال خلق طاقات دائمة للقيام بنشاطاتها. أي جملة القدرات التي تشجع لها بملاحظه النتائج المراد تحقيقها بكفاءة وتعني هنا توجهات المؤسسة، أهدافها، استراتيجياتها، بالإضافة إلى نظام المراقبة يسمح بقياده النتائج وإحداثها هيكله تنظيميه ملائمة وهذا من جهة ومن جهة أخرى العمل على الاستقلال الفعال لهذه الطاقات والقدرات والذي يتطلب التسيير العملي للنشاطات كالإنتاج والتسويق والإمداد، وكذا مراقبه نشاط ووتيرة تحقيق النتائج وهنا يظهر على المسير في تحفيز أداء الأفراد والرفع من كفاءة أدائهم²

التسيير المؤسسات هو الطريق أو الخطة التي يسير عليها القائد أو المسير داخل المنظمة فإذا كان المسير ذو كفاءة وخبرة فسيحقق نتائج ايجابية ويحقق أهداف المؤسسة والعكس صحيح إذا كان المسير غير كفؤا .

¹ريا عبد الستار المحاضرات الكاملة الخاصة بمادة اخلاقيات المهنة بدون قسم، كلية القانون، الجامعة المستنصرية، 2020/2019، من الموقع، <https://vonustans.iriya.edu.ig> يوم 2024/04/18، على الساعة 12.23.

² - زرفة رؤوف: مرجع سابق ذكره، ص 03.

التسيير المؤسسي الذي يستطيع أن يحاول الموارد الموجودة إلى أدوات فعالة للوصول إلى الأهداف ويقوم تسيير المؤسسة على مجموعه من المبادئ والمعايير التي تساعد المسيرين إذا أحسنوا تطبيقها على تحقيق نتائج جيدة وموثوق فيها وهذا ما يتطلب تحلي المسيرين بقدر عالي من المهارات والمعرفة لاتخاذ القرارات الصائبة والإشراف على تنفيذها¹.

2- الدلالة الإجرائية:

التسيير المؤسسي هو مجموع الإجراءات والعمليات التي يقوم بها المسير داخل المنظمة لتحقيق أهداف المؤسسة.

الفرع الثامن: الدلالة المفهومية للأخلاق المهنية

1- الدلالة الإصطلاحية:

الأخلاق المهنية هي بمثابة الدستور او الميثاق الذي ينظم أفعال أعضائها كما يقرر المعايير التي على ضوءها يتم اختيارها وترتبط الأخلاق المهنية العملية وبالسلوك المهني الذي يمارس بالمعرفة المكتسبة². في الأخلاق المهنية مجموعة القواعد والمبادئ التي يجب الالتزام العمل بها في الحياة العملية فالالتزام بالأخلاق المهنية يؤدي إلى نجاح المؤسسة وتطورها. وتعرف كذلك على إنها مجموعه من القواعد والأسس التي يجب على المهن التماسك بها والعمل بمقتضاه هل يكون ناجحا في تعامله مع الناس، ناجحا في مهنته³.

¹-تر نبيل، دريبين مروة: ابراز دور مراقبة التسيير في المؤسسة الاقتصادية، ضمن تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم التجارية، تخصص مالية المؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاجارية، جامعة البويرة، سنة 2015-2016، ص02، من الموقع <http://dspace.univ-bovire.dz> يوم 2024/02/05، على الساعة 17:50 مساء.

²- محمود حميد محمود عبد الكريم، مرجع سابق ذكره، ص03

³-صليحة رجالي، زهية عبا: قاموس مصطلحات إدارة الموارد البشرية (المصطلحات الأكثر استخداما)، ط1، دار الخلدونية، القبة القديمة (الجزائر)، سنة 2019، ص25.

وتعرف الأخلاق المهنية على إنها المعايير التي تضبط تصرف الفرد في المجتمع، ومثلها ذلك الخاصة بالعمل وهي مجموعه من القواعد والآداب السلوكية والأخلاقية التي يجب إن يتصف بها الشخص محترف في اداء وظيفته، وتحمل مسؤولياته اتجاه عمله، ومجتمعه واتجاه نفسه واحترامه لذاته¹.

2-الدلالة الإجرائية:

الأخلاق المهنية هي جملة القيام والمبادئ والأخلاق والمعايير الواجب على الشخص التحلي بها في حياته المهنية وفي مجال عمله اليومي

المطلب الثاني: المفاهيم المقارنة

تعتبر مفاهيم المقارنة بمثابة مؤشرات موضوع الدراسة، وفيما يلي سنعرض أهم المفاهيم المقارنة لموضوع دراستنا: التسيير المؤسساتي ودوره في الارتقاء بالأخلاق المهنية.

الفرع الأول: الدلالة المفهومية للقيادة :

1_الدلالة الإصطلاحية:

تعددت مفاهيم القيادة لدى المختصين تبعا لاختلافهم في تحديد مهام القائد ويمكن ان نذكر منها على سبيل المثال ما يلي :

عرفها " بيترفدراكر": بقوله الارتفاع بصيرة الإنسان إلى نظرة أعمق والارتفاع بمستوى أدائه الأعلى المستويات².

أما "ارثر" ويمر "فيؤكد على ان القيادة هي القدرة على التأثير في الآخرين وذكر "كونتزو أودنل" القيادة هي القدرة على إحداث تأثير في الأشخاص عن طريق الاتصال بهم وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف .
أما "هايمان وهيل" جرت الذي عرفها بأنها القدرة التي يمتلكها الفرد في التأثير على أفكار الآخرين و اتجاههم وسلوكهم .

¹ - ريا عبد الستار: مرجع سابق ذكره، ص02.

² - أسامة خيربي: القيادة الاستراتيجية، ط1، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان الأردن سنة 2014، ص15.

أما عبد الكريم درويش عرض القيادة بأنها القدرة التي يستأثر بها المدير على مرؤوسية، وتوجيههم بطريقة يتسمى لهم كسب طاعتهم وخلق التعاون بينهم فالقيادة هي تسيير وتوجيه الأفراد العاملين داخل المنظمة¹. والتأثير عليهم لتحقيق أهداف المؤسسة وتعرف القيادة أيضا على أنها قدره المدير بالتأثير على المرؤوسين والنفوذ إلى العقول والقلوب بشكل سهل، وذلك بامتلاكه القيام والمهارات والسمات، فضله انت متعيه بكاريزما الجذب الشخصي التي تساعد في دفع وتحفيز الآخرين نحو تحقيق الأهداف المشتركة للمجتمع والمنظمة والعاملين ككل².

2-الدلالة الإجرائية:

القيادة هي قوه التأثير في الطرق الأخر والقدرة على التسيير والتوجيه الآخرين وذلك بإتباع أساليب وطرق للتسيير الفعالة لتحقيق الأهداف المرجوة.

الفرع الثاني: الدلالة المفهومية للمشاركة في اتخاذ القرار

1-الدلالة الإصطلاحية:

يعرفها العديلي على أنها الطريقة المنظمة لمواجهة المواقف والمشكلات في أثناء العمل عن طريق توفير المعلومات الكافية وإيجاد البدائل المناسبة واختيار البديل الأكثر مناسبة من بينها في سبيل تحقيق الهدف المرغوب حسب الموقف وظروفه .

في حين يعرفها اللوز بأنها استخدام المنهجية العلمية والتحليل الكمي الاختيار بديل من عدة بدائل، شريطه هذا البديل المنفعة الأكثر للأفراد والتنظيمات الإدارية³.

¹ المرجع نفسه، ص16.

² سعد علي حمود العنزي و اخرون: الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية (منظور عالمي)، ط1، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، المملكة الاردنية الهاشمية عمان، سنة 2014، ص81.

³ - يوسف كمال: ضغوط العمل لدى القيادة الإدارية واثرها على عملية اتخاذ القرار، ط1، بدون دار، الإسكندرية، سنة 2016، ص14-17.

في عملية اتخاذ القرار: هو عملية يتم من خلالها المشاركة في إبداء الرأي والتقديم الأفكار والاقتراحات المناسبة لحل المشكلات الأزمات التي تعرفها المؤسسة.

وتعتبر عملية اتخاذ القرارات كذلك من النشاطات الإدارية الهامة، إن لم تكن أهمها على الإطلاق وتأتي أهمية هذه العملية من إنها مهارة ذهنية او فكرية، وقدرة إبداعية يفترض توفرها في الإداري يستطيع تحديد المشكلة التي يواجهها، ووضع مقترحات معينه لحلها، وتقييم هذه المقترحات واختيار أفضلها او انسبها لحل المشكلة¹.

2-الدلائل الإجرائي:

اتخاذ القرارات هو المشاركة في إبداء الرأي والتدخل في إعطاء أفكار جديدة وحل مختلف العراقيل والمشكلة داخل المنظمات، وبذلك يشعر الفرد بانتمائه الوظيفي داخل مكان العمل .

الفرع الثالث: الدلالة المفهومية لبيئة العمل

1-الدلالة الإصطلاحية:

بيئة العمل هي تلك الحماية الفردية بواسطة الأدوات والألبسة والأجهزة المعدة لذلك والحماية الجماعية بتحسين التهوية والإضاءة والإقلال من المجهود بواسطة الآلات والاهتمام بالعناية والأمن².

عرفها الحمامي على أنها كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه وفي ميوله تجاه عمله ولا مجموعة التي يعمل معها والتي يتبعها والمشروع الذي ينتمي إليه³.

فبيئة العمل هي المحيط الذي ينتمي إليه العامل وتؤثر عليه بالسلب او الإيجاب فإذا كانت بيئة ملائمة فتؤثر عليه بالإجابة إذا كانت العكس فتؤثر عليه بالسلب .

¹-سهيل عبيدان: أنماط الإدارة، ط1، جدار للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، الأردن، سنة2017، ص50.

²- دمري احمد: مساهمة في دراسة ظروف العمل، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، ص06

³رواجح العيد: اثر بيئة العمل على أداء العاملين، مذكرة مقدمة لاستكمال منظمات شهادة الماستر اكايمي الطور الثاني، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، سنة2008، ص03، من الموقع <https://dspace.vhiv.ouargla.dz> يوم 2024/02/12 على الساعة 13:00 مساء.

2-الدلالة الإجرائية:

بيئة العمل هي المحيط الداخلي او الخارجي لمكان العمل وتساهم بيئة العمل بشكل ايجابي او سلبي على المورد البشري والمنظمة معا .

الفرع الرابع: الدلالة المفهومية للانضباط:

1-الدلالة الإصطلاحية:

يعرف الانضباط بأنه الاستجابة الواعية للنظم واللوائح .

ويعرف الانضباط أيضا بأنه الإيمان بالقضية وفكر التنظيم وأهدافه وتحمل تبعات ذلك. وتتمثل مظاهر الانضباط في تنفيذ نصوص النظام الأساسي واللوائح التقيد بقرارات اللجان العليا وتنفيذ الأوامر بدقة وحماسه وروح معنوية عالية وعدم منافسه القضايا الداخلية خارج الجلسات واستثمار وقت العمل إلى آخره¹. فالانضباط هو الالتزام بمبادئ ونظم المؤسسة وعدم الإخلال بها. فعندما يكون العامل منضبطا وملتزمًا فإنه يحقق زيادة في الإنتاجية ويحقق أهداف المؤسسة.

2-الدلالة الإجرائية:

الانضباط هو الاحترام والتقيد بالضوابط والقرارات المنصوص عليها والالتزام بالقوانين واللوائح وعدم الإخلال بها، فالانضباط للموارد البشرية يحقق نجاح المؤسسة وتطورها.

الفرع الخامس: الدلالة المفهومية للرقابة :

1-الدلالة الإصطلاحية :

الرقابة تعني التأكد من سلامة الأداء بالتعرف على الانحراف عن الاتجاه الصحيح عن المستهدف اتجاه الخطوات اللازمة لتصحيحه باستخدام الوسائل المتاحة في المنهج التدريبي وتتداخل وظيفة الرقابة مع

¹- عامر عوض: السلوك التنظيمي الإداري، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان سنة 2008، ص155.

وظيفة التوجيه¹. فرق به أداة فعالة لانضباط والتزام الموارد البشرية وبالتالي يصبح هناك زيادة في الإنتاجية وتعرف كذلك: الرقابة على أنها وظيفة الإدارة المستمرة التي تهدف بشكل رئيسي لتقديم المعلومات الارتجاعية المنتظمة والدلائل الأولية حول تحقيق تقدم او عدم تحقيقه في انجاز الهدف المنشود للمدراء والمشاركين الرئيسيين وتتعاقب الرقابة الوضع او الأداء الفعلي بناء على ما تم تخطيطه او توقعه حسب مقاييس محددة وبشكل مسبق وتستلزم عادة جمع وتحليل البيانات حول عمليات ونتائج المشروع وتزكيه الإجراءات التصحيحية².

2-الدلالة الإجرائية:

الرقابة هي مراقبة ومعاينة الموارد البشرية ومتابعتهم من اجل الحرص التام على تحقيق أهداف المنظمة والسير الحسن للمؤسسة والزيادة في الإنتاجية.

الفرع السادس: الدلالة المفهومية للتحفيز

1-الدلالة الإصطلاحية:

الحوافز مجموعه الإجراءات والنظام التي تطبق على جماعه من العاملين بغرض إثارة الرغبة لديهم في الاستمرار في القيام بالعمل بكفاءة³.

فالتحفيز هو عمليه تقوم بها المؤسسة تقوم فيها بتحفيز وتشجيع العاملين وهذا التحفيز يحقق الدافعية للعمل ويحقق الانضباط والالتزام في العمل وبالتالي يحقق الزيادة في الإنتاجية وريح المؤسسة.

ويعرف التحفيز أيضا بأنه الإمكانيات المتاحة في البيئة المحيطة بالشخص والتي يمكن الحصول عليها واستخدامها لتعويض النقص في إشباع حاجيته⁴.

¹- امانى غازي جرار: الإدارة والتميز حقائب علمية تدريجية، ط1، مؤسسة الوارق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، سنة 2015، ص334.

²-المرجع نفسه: ص 260.

³داوود معمر: منظمات الاعمال (الحوافز والمكافئات، بحث علمي في الجوانب الاجتماعية والنفسية والقانونية، ط1، دار الكتاب الحديث، القاهرة، سنة 2006، ص29.

⁴- المرجع نفسه ص 88

والتحفيز يعني فعل أو قول شيء يدفع المرء لأن يحدث فعلاً والتحفيز يعبر عن رغبة في تحقيق هدف معين أو عند مواجهة نوع من التحدي بينما يكشف الرغبة في إحداث تغييرها نحو مستوى أفضل وهنا يكون المرء محفزاً وفي هذه الحالة يكون الفرد في قمة التحفيز وهي سائله تحقيق أهدافه وقوه التحفيز تحقق نجاحات عظيمة¹.

2-الدلالة الإجرائية:

التحفيز هو عملية من خلال مكافأة العاملين على مجهوداتهم وتشجيعهم وهذا التحفيز الممارس عامل للدافعية نحو العمل أكثر، والقيام بالمهام بجد ومثابرة.

الفرع السابع: الدلالة المفهومية للمؤسسة العمومية

1-الدلالة الإصطلاحية:

المؤسسة العمومية هي مؤسسة تؤول ملكيتها للدولة رأس مالها مملوك لمجموعة عمومية متمثلة في الدولة أو الجماعات المحلية كما ترجع سلطه القرار إليها وتهدف من خلال نشاطها الاقتصادي إلى تحقيق المصلحة العامة والمساهمة في الخطة الوطنية ولا تولي أهمية كبيرة بالربح وتتميز المؤسسة العامة في النظام الاشتراكي بالضخامة والتمركز وتوصف أحياناً بالمؤسسات المحتكرة إلا إن مردودية الاحتكار فيها تعود للمجتمع بينما في المؤسسة الخاصة تعود إلى صاحبها فقط².

فالمؤسسة العمومية تعتبر ملك للدولة وتتصرف بها الدولة، تقوم بعده خدمات لصالح العام. وتعمل على تحقيق حاجات المجتمع وسهر على السير الحسن لخدمه المواطنين وتعرف المؤسسة العمومية كذلك بأنها مؤسسات تعود ملكيتها للدولة كشركة الوطنية والمحلية³.

¹-صالح علي عودة الهلالات: الإدارة الفعالة للموارد البشرية، ط1، دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2016، ص87.

²-يوسف مسعداوي: اساسيات في إدارة المؤسسات، بدون طبعة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2013، ص44.

³-محمد مصطفى نعمان: إدارة المؤسسات العامة، ط1، دار الابتكار للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2016، ص62.

2-الدلالة الإجرائية:

المؤسسة العمومية هي مؤسسة عامة، اي للجميع وهي مؤسسة تابعة للدولة وتقدم خدمات عديدة للمجتمع ككل بدون مقابل.

المبحث الثالث: الإطار المنهجي

المطلب الأول: المنهج المستخدم

لفهم تفسير ظاهرة ما يجب الاعتماد على إحدى المناهج العملية لتحليل الموضوع المراد دراسته حيث توصل البحث إلى التعرف على الأسباب التي أدت إلى حدوث هذه الظاهرة وتساعد على إيجاد حلول لها. فيعرف المنهج العلمي على انه أسلوب للتفكير والتحليل، يتطلب استخداما صحيحا وسليما للمعلومات المتاحة على أساس مجموعة من المراحل المنهجية والمنظمة وباستعمال مجموعة من الأدوات البحثية المعروفة وصولا إلى نتائج علمية أو حلول للمشاكل¹.

ويعرف كذلك على انه فن التنظيم صحيح لسلسلة من الأفكار العديدة، أما من اجل الكشف عن الحقيقة حين نكون بها جاهلين، وأما من اجل البرهنة عليه لآخرين حيث يكون لها عالمين².

وبناء على دراستنا تتناول موضوع "التسيير المؤسسات ودوره في الارتقاء بالأخلاق المهنية"

فالمنهج المناسب لهذا الموضوع هو المنهج الوصفي .

فالمنهج الوصفي هو ذلك المنهج الذي يهدف إلى جمع الحقائق والبيانات عن ظاهرة أو موقف معين مع محاولة تفسير هذه الحقائق تفسيراً كافياً، والبحوث الوصفية لا تنحصر أهدافها في مجرد جمع الحقائق بل

¹- زايد بلقاسم: منهجية البحث العلمي(كيف تكتب بحثا ناجحا في العلوم الاقتصادية، بدون ط، دار النشر الجامعي، تلمسان، الجزائر، سنة 2020، ص 212.

²- المرجع نفسه ص 212.

ينبغي أن تتجه إلى تصنيف البيانات والحقائق وتحليلها تحليلًا دقيقًا، ثم الوصول إلى تعميمات تنشا عن الموقف أو الظاهرة موضوع الدراسة¹.

فمن خلال هذا المنهج نصف التسيير المؤسسات ودوره في الارتقاء بالأخلاق المهنية فعندما نتعرف على طبيعة التسيير المؤسساتي نتمكن من معرفة أخلاق العاملين داخل المنظمة.

فمن خلال العلاقة بين التسيير المؤسساتي والأخلاق المهنية نقوم بتحليل وتفسير البيانات تحليلًا كميًا وكيفيًا والتوصل في الأخير إلى نتائج دقيقة .

المطلب الثاني: الأدوات المنهجية المستخدمة

الفرع الأول :

الملاحظة هي عملية أساسية بالنسبة للبحث العلمي لأنها توفر إحدى العناصر الجوهرية للعلم وهي الحقائق والملاحظة هي النشاط يقوم به الباحث خلال المراحل المتعددة التي يمر بها الباحث في بحثه، فهو يجمع الحقائق التي تساعده على تعيين المشكلة وتحديد ذلك عن طريق استخدامه لحواس السمع والبصر والشم واللمس والتذوق.

كذلك يكشف عن طريق الملاحظة اليقظة الظاهرة للدلائل أو المؤشرات التي تمكنه من بناء حل نظري للمشكلة البحث الذي يتصدى لها، والملاحظة أسلوب من الأساليب الجيدة لحل المشاكل وهذا يتطلب الموضوعية والدقة وان يكون الباحث بعيدا عن التحيز والأهواء الشخصية².

دليل الملاحظة:

قمنا بملاحظة تصرفات وسلوكيات وأفعال العاملين لجمع أدلة على سلوكيات الأفراد وطريقة تواصلهم فيما بينهم وطرق التسيير داخل المنظمة.

¹- اشرف صابر كامل: أسس البحث العلمي، ط1، دار الجامعة الإسكندرية، سنة 2016، ص32.
²- خالد احمد فرحان المشهداني، رائد عبد الخالق عبد الله العبيدي: مناهج البحث العلمي، الطبعة العربية، دار الإيتام للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2016، ص43.

الفرع الثاني:

المقابلة:

وهي عبارة عن تفاعل لفظي بين شخصين أو أكثر من خلال محادثة أو حوار بين الباحث أو المستجدين، يشرح فيه الباحث الغرض من المقابلة للوصول إلى معلومات تعكس حقائق ومواقف محددة في ضوء أهداف بحثه، وتمثل المقابلة مجموعة من الأنشطة والإضافات التي يطلب الإجابة عليها والتعقيب عليها وجها لوجه بين الباحث والشخص أو الأشخاص المعينين بالبحث .

وتكون أسئلة المقابلة أما من نوع الأسئلة المفتوحة مثل: ما رأيك في أسباب انخفاض مستوى الأداء لبعض العاملين بالمنشأة، أما النوع الثاني من الأسئلة فهي أسئلة مغلقة فنكون الإجابة عنها بنعم أو لا أو كثيرا أو قليلا أو أحيانا .

مثال: هل تهتم بتحقيق النجاح بتفوق في دراستك كل عام¹.

دليل المقابلة: طبقنا دليل المقابلة على مجموعة من العاملين وقمنا بطرح عليهم بعض التساؤلات الخاصة بموضوع الدراسة، وبعدها سجلنا الإجابات والمعلومات المقدمة من طرف المبحوثين.

¹ - حسين محمد جواد الجبوري: منهجية البحث العلمي (مدخل للبناء المهارات البحثية)، الطبعة الثانية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2014، ص156.

دليل المقابلة:

الإجابة المقدمة	الأسئلة المطروحة	الجهة المعنية بالمقابلة	تاريخ المقابلة
نعم، اشعر بالانتماء لمكان العمل والتحفيز اكثر عندما أشارك في اتخاذ القرارات في المؤسسة	هل يشعرك المشاركة في اتخاذ القرار بالانتماء لمكان العمل؟	موظف بمصلحة الإدارة والوسائل	2024/04/08 و تاريخ:
نعم، لقد وفرت لنا مؤسستنا جميع الوسائل المتاحة للعمل مما أدى الى تحفيزنا اكثر.	هل توفر لكم المؤسسة كل الوسائل المتاحة للعمل وهل يحفزكم ذلك اكثر؟	موظف بمصلحة الحماية الاجتماعية	
في كثير من الأحيان اشعر بذلك خاصة عندما يكون هناك مشكل معين في العمل وضغط كبير.	هل تشعر بالملل الدائم والتذمر مكان العمل؟	موظف بمصلحة المنح	
نعم، يتمتع بالكفاءة وهو الرجل المناسب في المكان المناسب.	هل قائدك يتمتع بالكفاءة والخبرة في التسيير؟	موظف بمصلحة المعلوماتية والبطاقية	2024/04/09
لا يكفيني مما اخطر الى التدين وأتمنى ان يرفعوا من منحة المردودية والعلاوات.	هل الراتب الشهري يكفي لاحتياجاتك اليومية؟	عون امن	

الفرع الثالث :الاستمارة:

لقد عرفت الاستمارة بأنها هي أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد وعادة ما تكون عبارة عن نموذج يحتوي عددا من الأسئلة يطلب من عينة الدراسة الإجابة عنه وتعتبر جميع البيانات من المراحل الهامة في البحث وهي وسيلة جمع البيانات¹.

قمنا بانجاز استمارة بحثنا بحيث تضم أربع محاور :

- المحور الأول: يتضمن البيانات الأولية ويضم 5 أسئلة.
 - المحور الثاني: يتضمن التسيير المؤسسات ويضم 6 أسئلة.
 - المحور الثالث: يتضمن الأخلاق المهنية ويضم 6 أسئلة.
 - المحور الرابع: يتضمن علاقة بين التسيير المؤسسات. والأخلاق المهنية ويضم 6 أسئلة .
- حيث قمنا بتوزيع هذه الاستمارة على أفراد عينة للدراسة .

المطلب الثالث: مجالات الدراسة

المجال الزمني: يقصد به المجال الزمني الذي استغرقتاه إثناء إجراء هذه الدراسة حيث حددت الفترة
بمرحلتين :

المرحلة الأولى :

الدراسة النظرية من أكتوبر 2023 إلى غاية جانفي 2024 في هذه الفترة قمنا بالدراسة النظرية للاختصاص من خلال تعرضنا لمجموعه من المقاييس التي وضحت لنا الرؤية الأكاديمية و العلمية والتي ساعدتنا على اختيار الظاهرة والموضوع المدروس الذي يمس بشكل كبير الاختصاص.

¹- محمود حسين الوادي، علي فلاح الزعبي: أساليب البحث العلمي (مدخل منهجي تطبيقي)، بدون ط، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، بدون سنة، ص205.

المرحلة الثانية:

الدراسة الميدانية من مارس إلى نهاية افريل 2024 وهذه الفترة عبارة عن زيارات استطلاعية وميدانية قمنا فيها بإجراء العديد من الأسئلة سواء كان هذا في المقابلة او الاستمارة وتحصلنا خلالها على البيانات الميدانية والواقعية .

الفرع الثاني

المجال المكاني

لقد تم إجراء الدراسة بمديرية المجاهدين وذوي الحقوق لولاية الطارف والتي تقع أمام مقر الولاية بوسط مدينة الطارف بالحي الإداري الجديد .

انشأت مديرية المجاهدين وذوي الحقوق لولاية الطارف بموجب المرسوم التنفيذي رقم 91 / 504 المؤرخ في 1991/12/21 المتضمن إنشاء مديريات المجاهدين على مستوى كل ولاية وأصبحت مديرية تنفيذية كمديريات باقي القطاعات مستقلة وتتكون من المصالح التالية :

- المدير .
- الأمانة.
- مصلحة الوسائل العامة التراث التاريخي والثقافي ويضم عدة مكاتب وهي :
- مكتب الوسائل العامة والمستخدمين.
- مكتب التراث التاريخي والثقافي.
- مكتب المحاسبة.
- مكتب الأرشيف.
- مصلحة تعويض الضرر و الحماية الاجتماعية ويضم عدة مكاتب وهي :

- مكتب الاعتراف ويضم مكتب الاعتراف هو مكتب المنح.

- مكتب الشؤون الاجتماعية.

الفرع الثالث: المجال البشري

ويقصد به الحيز البشري للدراسة ويتمثل في الأشخاص الذين ستجرى عليهم الدراسة والذين يشكلون المجال المتعلق بالعناصر المتمثلة لوحدات مجتمع الدراسة وفي دراستنا هذه فيتمثل مجال البشري في جمع عدد موظفي مديرية المجاهدين وذوي الحقوق لولاية الطارف سنة 2024 بلغ عددهم 30 (ثلاثون) موظف موزعين على مختلف مصالح ومكاتب المديرية .

المطلب الرابع: مجتمع البحث وعينة الدراسة

على اعتبار إن مجتمع البحث في المديرية الكلية يقدر ب 30 (ثلاثون) موظف يضم جميع موظفي مديرية المجاهدين وذوي الحقوق لولاية الطارف على اختلاف المصالح والمكاتب التي ينتمون إليها وحتى نلم بالمعلومات ونلمه بجمع أفراد كل مصلحة بالمديرية تم اختيار المسح الشامل حيث يعرف كما يلي وهي المسوحات التي تشمل كافة مفردات مجتمع البحث¹.

وباعتبار إن الاستمارة من أكثر الأدوات استعمالا في جمع البيانات تم الاستعانة بها في جمع اكبر عدد ممكن من البيانات والمعلومات التي تخص الموظفين .

ومن هذا المنطلق وحسب القوانين الإحصائية في كيفية حساب العينة يمكننا تحديد ما يلي :

30 هو المجتمع الكلي لعينة وعليه يمكننا تطبيق النسبة المئوية 100% وعليه تصبح القاعدة 100%

=30.

¹ - مدحت جمال: المسح الشامل والمسح بالعينة في البحث العلمي، من الموقع: <https://www.sanadkk.com> يوم 2024/06/06، على الساعة: 12.46

خلاصة

عالجنا في هذا الفصل ثلاثة مباحث رئيسيه المبحث الأول الإطار النظري للدراسة والذي شمل إشكالية الدراسة وتساؤلها المركزي وصياغة الأسئلة الفرعية وقمنا بتبيان أسباب اختيار الموضوع و أهمية وأهداف دراسته .

وفي المبحث الثاني قمنا بتوضيح أهم المفاهيم الأساسية للموضوع وفسرنا تفسيراً دقيقاً لفهم الموضوع أكثر وكذلك تطرقنا الى شرح المفاهيم المقاربة للدراسة، وفي المبحث الثالث تطرقنا إلى تبيان منهج الدراسة والأدوات المستخدمة لجمع البيانات وكذلك وضحنا المجال المكاني التي تمت فيه الدراسة الميدانية وقمنا بتعيين مجتمع الدراسة التي سوف يجري عليها الدراسة والعينة.

- الفصل الثاني: الخلفية النظرية والدراسات السابقة

- تمهيد

*المبحث الأول: الخلفية النظرية للموضوع

- المطلب الأول: نظرية الإدارة بالأهداف

- المطلب الثاني: نظريتي X وY

-المطلب الثالث: نظرية الفعل عند "بارستر"

- المطلب الرابع: نظرية الإدارة العلمية

* المبحث الثاني : الدراسات السابقة

- المطلب الأول: الدراسات المحلية (الجزائرية)

- المطلب الثاني: الدراسات العربية

خلاصة الفصل

تمهيد :

يعتبر التطرق إلى توظيف النظريات المعسرة لموضوع الدراسة والدراسة السابقة التي تناولت موضوع دراستنا من أهم الخطوات التي تساعد البحث العلمي للإمام بمختلف جوانب موضوع الدراسة الخاصة به .

فسنعرض في هذا الفصل أهم النظريات التي تفسر موضوعنا وأهم الدراسات السابقة المشابهة لموضوعنا وهذا ما سنعرضه لاحقاً .

المطلب الأول: الإدارة بالأهداف

وتتمثل هذه النظرية فيما يلي:¹

تعود جذور التاريخية هذه لهذه النظرية إلى الكاتب الإداري "بيتر دراكر" في عام 1954م، بحيث يقول: إن لي كل عضو في منشأة العمال يسهم بشكل مختلف إلا أنه على الجميع القيام بالإسهام من أجل هدف مشترك عام كما يجب إن تعمل جهودهم في نفس الاتجاه .

إن الإدارة عن طريق الأهداف إحدى الاستراتيجيات الإدارية الفعالة التي تتبع لمجال التوظيف لكافة الموارد المتوفرة، ويمنح في نفس الوقت توجيهها مشتركاً للجهود نحو الرؤية وأيضاً خلق روح الفريق ومواءمة أهداف الفرد مع المصلحة المشتركة والعمل للمنشأة .

النقاط الأساسية التي تشكل مجموعها مضمون هذا النظام أهمها :

وضع هدف لكل منصب إداري فالمنصب الإداري الذي ليس له أهداف معينة يعني إن ذلك المنصب غير مهم وبالتالي ليس ضرورياً .

ارتكاز النظام على الاقتناع الشخصي وإيقاظ المصلحة لدى الأفراد لتحقيق الأهداف بمستوى متطور من الكفاءة، يعتمد ذلك النظام بصورة أساسية على الأداء والنتائج وليس على الصفات الشخصية والاعتبارات الأخرى .

الربط بين أداء الفرد وأدائه وأهداف المنظمة .

المساهمة في تحديد نظم مقبولة الأجور والحوافز على أساس موضوعي .

المساهمة في تحقيق التنسيق والرقابة الفعالة .

¹ثابت حجازي مقال حول: نظرية الإدارة بالأهداف من الموقع: Management bgobjcters mb
https://www.thabethejazi.com، يوم 2024/05/21 على الساعة: 12:59

قياس الأداء والحكم عليه بشكل مستمر وموضعي عن طريق المراجعة الدورية.

نستنتج مما سبق إن نظرية الإدارة بالأهداف تؤكد على ان كل فرد داخل المؤسسة له مهام مختلفة إلا إن جميع الأفراد يقومون بالمساهمة من اجل تحقيق هدف مشترك. ويجب تحقيق هذه الأهداف في مستوى عالي من الكفاءة ويركز هذا النظام كذلك على أداء العاملين والنتائج المتحصل عليها وتؤكد ضرورة الربط بين أداء الفرع وتحقيق أهدافه وأهداف المنظمة في نفس الوقت، كما تركز هذه النظرية كذلك على تحقيق تحديد نظام للحوافز والأجور بشكل موضعي وتؤكد على ضرورة تحقيق التنسيق والرقابة قياس الأداء والحكم عليه بشكل مستمر.

التعقيب:

اعتمدنا على نظرية الإدارة بالأهداف لأنها تخدم موضوع دراستنا المتمثلة في "التسيير المؤسسة ودوره في الالتقاء بالأخلاق المهنية" وتعتبر هذه النظرية الأقرب لموضوعنا بالمقارنة بالنظريات الأخرى حيث تركز على الأدوار التي يقوم بها الموارد البشرية داخل المنظمة وما يحققه من أهداف وهذا ما يعكس على التسيير الحسن للمؤسسة، فتحقيق الأهداف المسطرة لا يتم تحقيقها إلى إذا كان التسيير جيد داخل المنظمة وكذلك الالتزام بالأخلاق المهنية مما يحقق بقاء وتطور المؤسسة والسير الحسن لها. وهذه النظرية تعتبر النظرية الأقرب لموضوع دراستنا حيث سوف نتبناه في موضوع دراسات موضوع الدراسة.

المطلب الثاني : نظرية x y

قام " دوجلاس ماكريجور Douglas McGregor " بتقديم نظرية x ونظرية y ، اذ يفترض نظرية x ان الإنسان بطبيعته محدود الطموح والذكاء لا يحب العمل ولا يتحمل المسؤولية ويتجنب المهام بينما يهتم بإشباع حاجياته الجسمية والمادية وهكذا فإنما يدفعه للعمل هو الحوافز المادية و السيطرة المحكمة، ثم تطورت هذه النظرية إلى ما يسمى بنظرية y التي تقترض إن الإنسان طموح وإيجابي محب للعمل و يرغب فيه مبادر مرحب يتحمل المسؤولية وامن حاجته غير مركزة في حاجات أساسية مادية وأمنية بل تتعداها

إلى حاجات اجتماعية وهكذا فان ما يدفعه للعمل ليست الحواجز المادية فقط بل يمكن دفعه من خلال الحوافز المعنوية كالمشاركة في اتخاذ القرارات والعلاقات الإنسانية الطيبة والاهتمام من طرف القائد¹. نستنتج ان نظرية X و Y توضح سلبيات وإيجابيات العمل فنظرية X تنظر الى العمل بنظرة سلبية تؤكد انه ينبذ العمل ولا يتحمل المسؤولية التامة ويهتم بإشباع حاجته المادية والجسمية فقط، وعلى ان العامل يعمل من اجل كسب المال فقط ولا يهتم بتحقيق أهداف المؤسسة.

بينما نظرية Y تنظر إلى العامل نظرة ايجابية حيث تؤكد أن العامل إنسان طموح ومحب للعمل يتحمل كامل المسؤولية ويركز على تحقيق حاجته وحاجات المؤسسة والمجتمع ككل.

التعقيب

من خلال نظرية X, Y وبعد تطبيقها على دراستنا المتمثلة في التسيير المؤسسات ودوره في الارتقاء بالأخلاق المهنية نستطيع فهم سلوكيات الموارد البشرية في بيئة عمله فإننتاج المسيرين أسلوب نظرية X قد يتسبب في ان يصبح المورد البشري في المؤسسة مصاب بالإحباط إذا كان الأسلوب صارما للغاية وقد يؤدي هذا إلى انخفاض مستوى الأخلاق المهنية لدى العاملين وعلى العكس من خلال تبني المسيرين أسلوب نظرية Y التي تمنحهم حوافز معنوية أكثر بالإضافة الى مشاركتهم في اتخاذ القرارات قد يؤدي هذا بهم الى الرفع من مستوى أخلاقهم المهنية.

المطلب الثالث: نظريه الفعل عند "بارسونز":

كان "بار سونز" تمييز نظرية الفعل عن النزعة السلوكية والحقيقة انه يستخدم مصطلح الفعل لان له دلالة تختلف عن دلالة مصطلح السلوك فالسلوكي عن الاستجابة الآلية للمثير، في حين يدل الفعل على

¹ قداش سمية، صالحى سميرة: مرجع سابق ذكره، ص64.

عملية ذهنية إبداعية مفعمة بالنشاط فكان "بارسونز" حريصا على تمييز نظرية الفعل عن النزعة السلوكية¹.

تناول "بارسونز" ظاهرة وحدة الفعل والتي عرفها في ضوء أربعة عناصر، أولها إنها تدل على وجود فاعل، وثانيها إن وحدة الفعل تتضمن هدفا أو حالة مستقبلية يتجه إليه الفعل، وثالثها إن الفعل يحدث في موقف مشتمل على عنصرين: الأشياء التي يستطيع عليها وأخرها المعايير والقيم التي تشكل اختيار الفاعل للوسائل المؤدية إلى تحقيق الأهداف وعلى الرغم من إن "بارسونز" بدا اهتمامه بالفاعلين وأفعالهم فقد ألمح إلى اهتمامه بالوعي من جانب "بارسونز" بالأنباء الاجتماعية التي تؤيد تقيد الفعل وهنا تلعب الكينونات الثقافية دورا أساسيا².

إن سوسولوجية الفعل عند "بارسونز" تركز على التحليل النسقي الشمولي الذي يمثل النظرية السوسولوجية حالة جزئية منه تعني أساسا بمؤسسة الأنماط القيمة وكل من السوسولوجيا بوجه عام والنظرية السوسولوجية بوجه خاص تتم صياغتها في إطار الواقعية التحليلية التي تعكس شكلا عن من التجريد يتخذ موقعا وسطا بين الوضعية المتطرفة والمثالية التاريخية والأخلاقية³.

نستنتج ان نظرية الفعل عند "بارسونز" تركز على وحدة الفعل والذي يتضمن وجود فاعل اي الذي يقوم بالفعل ويتضمن هدف محسن من هذا العمل ويتضمن القيم والمبادئ التي يختارها الفاعل والوسائل المؤدية إلى تحقيق الأهداف.

اهتمت كذلك هذه النظرية على الوعي أي استعمال العقل لاختيار الوسائل التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف وعليه فان نظرية الفعل تهتم بأفعال العاملين والأهداف المترتبة عن الأفعال التي يقومون بها

¹مصطفى خلف عبد الجواد: نظرية علم الاجتماع المعاصر، الطبعة الاولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة عمان، سنة 2009، ص370،371.

²مصطفى خلف عبد الجواد، نظرية علم الاجتماع المعاصر، ص371.

³ محمد عبد الكريم الحوراني: نظرية المعاصرة في علم الاجتماع التوازن التفاضلي صيغة توفيقية بين الوظيفة والصراع، الطبعة الاولى، دار مجد الأوي للنشر والتوزيع ، عمان، سنة ، ص154.

الأفراد العاملين والاستعمال العقلاني للوسائل التي تقودهم إلى تحقيق الأهداف مما يؤدي إلى التسيير الفعال داخل المنظمة.

التعقيب

اعتمدنا على هذه النظرية لأنها تخدم موضوع دراستنا "التسيير المؤسسات ودوره في الارتقاء بالأخلاق المهنية" حيث تركز على الاهتمام بالفاعلين والفاعل أي العاملين بأفعالهم بحيث تفسر تصرفات وأفعال سلوكيات العاملين داخل المنظمة في اي فرد يتمتع بمجموعة من القيم والمعايير والثقافة خاصة بتعامله مع المحيطين به في مكان العمل وهذه القيم والمبادئ تؤثر تأثيرا واضحا على أخلاقيات المهنة داخل المنظمة.

المطلب الرابع: نظرية الإدارة العلمية

في أوائل القرن 20 نشر المهندس الأمريكي "فريدريك وليبيوم تايلور" العرض المنظم الأول لما أطلق عليه حركة الإدارة العلمية والتي أصبحت نظرية في سلوك العمل... من أهم المبادئ التي قدمتها نظرية الإدارة العلمية ثلاثة مبادئ أساسية تتمثل في بعض الإجراءات المحددة التي يجب ان تتبعها الإدارة لتحقيق الكفاءة التنظيمية، وهذه المبادئ هي :

أولاً: ضرورة التوصل إلى أعلى درجة من تقسيم العمل، ويمكن استخدام دراسات الزمن و الحركة بهدف التوصل إلى الطريقة المثلى والوحيدة لأداء العمل. وثانياً التأكد من سلامة أداء العمل على نحو مناسب عن طريق الإشراف الدقيق على العمال، مع استخدام أنواع مختلفة من الإشراف للتأكد من صلاحية وسائل العمل وسرعة العمل ونوعية وطريقة الأداء مع وجود إدارة للتخطيط لضبط عملية

من الإشراف، وثالثا يجب وضع نظام لحوافز على أساس الأجر بالقطعة إذا الأجر هو الحافز الرئيسي الذي يحفز الإنسان على العمل¹.

ويطلق على نظرية الإدارة العلمية نموذج التنظيم الآلي نظرا لأنها اعتبرت العاملين في التنظيم بمثابة آلات، وفي ظل هذا النموذج يكمن تحقيق الحد الأعلى الكفاءة التنظيمية عن طريق الأخذ بالحد الأقصى لتقسيم العمل والإشراف الدقيق على العمال وتطبيق نظام الحوافز المادية يربط بين الأجر والإنتاج، وقد تزداد فاعلية هذا النموذج في التنظيمات الصناعية حيث يقوم العمال بأداء أعمال بسيطة تكرارية وروتينية².

نستنتج ان الإدارة العلمية تركز على تقسيم العمل اي وضع الشخص المناسب في المكان المناسب والاعتماد على الطرق العلمية لتسيير وحل المشكلات داخل المنظمة وإتباع أسلوب التنظيم والرقابة والإشراف على العاملين من اجل تحسين الأداء وتؤكد هذه النظرية على ان التحفيز هو الذي يدفع العاملين للعمل أكثر وتحقيق نتائج حسنة داخل المنظمة.

وتعتبر إن الإنسان بمثابة الآلة عليه أعمال يجب القيام بها في وقتها بالتالي يحفز الارتقاء بالأخلاق المهنية وذلك من خلال تقسيم العمل وتحديد مدة وساعات العمل الواجب الالتزام بها وهذا ما يحقق الانضباط والالتزام لدى الموارد البشرية.

التعقيب:

وظفنا نظرية الإدارة العلمية لأنها تفسر موضوع دراستنا، حيث تركز هذه النظرية على تحديد الإجراءات اللازمة لتحقيق الكفاءة التنظيمية والارتقاء بالأخلاق المهنية كتقسيم العمل وتحديد مدة وساعات العمل الواجب الالتزام بها وكذلك ركزت هذه النظرية على الإشراف الدقيق على العمال وذلك

¹-طلعت ابراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، بدون طبعة، الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، بدون سنة، ص97،96.

²- طلعت ابراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم ، المرجع نفسه ص 97

بممارسه الرقابة الدورية عليهم ووضع نظام الحوافز لان الأجر هو الحافز الأساسي لأداء العمل على أكمل وجه وهذا ما يحقق الانضباط للعاملين وتعديل سلوكهم فكل ما ركزت عليه هذه النظرية ينطبق على موضوع دراستنا بحيث إن التسيير المؤسسات يتخذ فيه المسائر مبادئ وإجراءات مناسبة داخل المنظمة للسير الحسن المؤسسة ولتحقيق الأهداف المرجوة.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

المطلب الأول: الدراسات المحلية

الدراسة الأولى

صاحب الدراسة: بركات خولة سلطانية مريم¹

عنوان الدراسة التنظيم الرسمي وعلاقته بأخلاقيات المهنة

دراسة ميدانية بمؤسسة الحديد somfarتتيسة

مذكره لنيل شهادة الماستر .

إشكاليات الدراسة:

حقيقة التنظيم الرسمي انه عبارة عن إليه لضبط السلوك التنظيمي ولا يتحقق ذلك إلا بتفعيل ما يعرف بأخلاقيات المهنة والتي تعتبر من أهم الجوانب التي يجب التركيز عليها اذ تقوم بتوجيه وضبط سلوك العمال داخل المؤسسة كما تعتبر أداة لحل الخلافات واتخاذ القرارات المناسبة فلا يمكن ان يكون هناك تنظيم دون وجود مجموعة من القيم والمعايير والمبادئ المرتبطة بأعضاء هذا التنظيم والتي تقوم بتحديد كيفية أداء العمل .

¹بركات خولة-سلطانيةمريم- التنظيم الرسمي وعلاقته بأخلاقيات المهنة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي-تبسة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماع -قسم علم الاج-2022-2023 على الموقع <https://dspace-univ-tebessa.dz> يوم 2024/03/17 على الساعة 11:37 صباحا.

وبالتالي لا يمكن إن يكون هناك سلوك خارج عن نطاق الالتزام بالمهام والواجبات المكونة لها إلى جانب احترام أوقات العمل الرسمية والأمانة المهنية و المسؤولية وإتقان في العمل والحد والتواضع والنزاهة و الشفافية فالتنظيم يصل في بيئة ديناميكية مما يحتم عليه ضبط سلوك العاملين وفق أخلاقيات المهنة وعليه تقوم بطرح تساؤل الرئيسي التالي :

التساؤل الرئيسي :

-ما طبيعة العلاقة بين التنظيم الرسمي وأخلاقيات المهنة؟

ويندرج تحت هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية تتمثل في:

-ما طبيعة العلاقة بين التنظيم الرسمي والأمانة المهنية؟

-ما طبيعة العلاقة بين التنظيم الرسمي والإخلاص في العمل؟

-ما طبيعة العلاقة بين التنظيم الرسمي والتعاون في العمل؟

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية

-يساعد التنظيم الرسمي في تعزيز الأخلاقيات المهنة.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على علاقة التنظيم الرسمي بأخلاقيات المهنة للعاملين في مؤسسه الحديد .

وتنبثق منها الأهداف الفرعية التالية:

-محاولة التعرف على علاقة التنظيم الرسمي بتعزيز الأمانة المهنية للعاملين .

-معرفة علاقة التنظيم الرسمي بالإخلاص في العمل للعاملين .

-محاولة التعرف على علاقة التنظيم الرسمي بالتعاون في العمل للعاملين .

المنهج: تم اختيار المنهج الوصفي

عينه الدراسة تكون مجتمع الدراسة من عمال مؤسسة الحديد" سوميفار "والذين يتكونون من 50 عاملا ونظرا لقلة عدد العمال لجؤوا إلى استخدام أسلوب المسح الشامل .
أدوات جمع البيانات لقد قاموا بالاعتماد على الاستبيان في جمع المعلومات .

نتائج الدراسة:

أهم النتائج التي توصلت إليها هي :

-أكدت النتائج على إن معظم العمال تجمعهم علاقات صداقة وزمالة ما تتميز هذه العلاقة بأنها جدية وودية.

-تفتح المنظمة المجال للعمال للمشاركة في اتخاذ القرار خاصة فيما يتعلق بالقرارات التي تخص طريقة العمل فهي تترك للعمال الحرية الشخصية .

-فسرت النتائج ان المؤسسة تعمل داخل نطاق رسمي مبني على اللوائح والقوانين ويحدد الوظائف بشكل رسمي ومحدد كما إن العمال يدركون أهمية هذا التنظيم الذي يضمن حقوقهم مقابل أداء واجباتهم¹.

التعقيب لقد تشابهت دراستنا وهذه الدراسة في احد المتغيرين وهو المتغير الثاني.

الأخلاق المهنية كذلك الاعتماد على نفس المنهج وهو المنهج الوصفي .

لقد اختلفت دراستنا وهذه الدراسة في المتغير الأول وهو التنظيم الرسمي في حين اعتمد على متغير التسيير المؤسسي.

كذلك اعتمدت هذه الدراسة على صياغة الفرضيات في حين دراستنا لم تتطرق فيها الى الفرضيات.

كذلك اتفقنا في تحديد نوع العينة.

¹- بركات خولة-سلاطينة-مريم- مرجع سابق ذكره

كما إفادتنا هذه الدراسة في الجانب النظري¹.

الدراسة الثانية:

صاحب الدراسة: بلقاسم حبيبة وفاطمي أشواق².

عنوان الدراسة: اثر ضغوط العمل على أخلاقيات المهنة.

دراسة ميدانية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "توفرت".

مذكره لنيل شهادة ماستر

إشكالية الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى محاولة الوقوف على مدى تأثير ضغوط العمل وأخلاقيات المهنة حيث نسلط

الضوء على هذه العلاقة في إحدى المؤسسات الجزائرية وهي مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة والتي

ستكون ميدانا تطبيقيا لهذه الدراسة ومن ثم يمكن صياغة مشكلة الدراسة في سؤال الرئيسي التالي :

التساؤل الرئيسي

ما مدى تأثير ضغوط العمل على أخلاقيات المهنة في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة"توفرت"؟

ويمكن تقسيم الإشكالية الرئيسية إلى الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو مستوى ضغوط العمل الذي يعاني منه عمال المؤسسة محل الدراسة ؟

- ما هي درجة التزام العاملين بأخلاقيات المهنة في المؤسسة محل الدراسة ؟

- هل يوجد اثر الضغوط العمل على أخلاقيات المهنة في المؤسسة محل الدراسة ؟

فرضيات الدراسة:

- مستوى ضغط العمل الذي يعاني منها عمال مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة مرتفع.

¹-بلقاسم حبيبة-فطيمي اشواق- اثر ضغوط العمل على اخلاقيات المهنة، مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص إدارة اعمال جامعة قاصدي مرباح ورقلة- كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير-2021-2022-<https://dspace-univ-ouargla.dz> يوم 2024/03/17 على الساعة 12:43.

²-بركات خولة-سلطانية-مريم- مرجع سابق ذكره.

-درجة التزام العاملين بأخلاقيات المهنة مرتفعة في المؤسسة قيد الدراسة من وجهة نظرهم.
-يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل على أخلاقيات المهنة لدى عمال المؤسسة

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية الهدف الرئيسي هو معرفة اثر ضغوط العمل على الالتزام بأخلاقيات المهنة في المؤسسة.

معرفة درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة.

دراسة أبعاد ضغوط العمل على أخلاقيات المهنة لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة
المنهج

نظرا لطبيعة الدراسة و الأهداف التي تسعى إليها فقط تم استخدام المنهج الوضع التحليلي.
أدوات جمع البيانات: الاعتماد على الاستبيان

عينه الدراسة استهدفت هذه الدراسة جميع العمال في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة.

نتائج الدراسة :

درجة التزام العاملين بأخلاقيات المهنة منخفضة في المؤسسات محل الدراسة
أظهرت نتائج الدراسة انه لا يوجد اثر لضغوط العمل على أخلاقيات المهنة في المؤسسة محل الدراسة
مستوى ضغط العمل المتوسط في مؤسسه الكهرباء والطاقات المتجددة¹ .

التعقيب

لقد تشابه دراساتنا وهذه الدراسة في احد المتغيرين وهو المتغير الثاني الأخلاق المهنية.
اتفاق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في أداة جامع البيانات وهي استعارة الاستبيان.

¹ - بلقاسم حبيبة- فطيمي اشواق- مرجع سابق ذكره.

تختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في المجال المكاني حيث كانت هذه الدراسة الحالية بمديرية المجاهدين وذوي الحقوق لولاية الطارف وشملت هذه الدراسة مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة ولاية "توقرت".

إتقان هذه الدراسة في تحديد نوع العينة مع دراستنا الحالية ومع نفس المنهج.

الدراسة الثالثة

صاحب الدراسة: قومي عبد الجبار الصادق عبد الكمال¹.

عنوان الدراسة: دور التخطيط والرقابة على التسيير المؤسسي

مذكره لنيل شهادة الماستر

إشكالية الدراسة

السؤال الرئيسي

ما مدى فعالية التخطيط والرقابة على التسيير المؤسسي؟

الأسئلة الفرعية: تتفرع الإشكالية الرئيسية الى مجموعة من الأسئلة الفرعية تم حجزها في فصلين:

-الإطار المفاهيم المحدد للتخطيط والرقابة (الفصل الأول) أهمية او دور عمليتي التخطيط والرقابة في

تسيير المؤسسة (الفصل الثاني).

فرضيات الدراسة

إن الإطار المحدد للتخطيط والرقابة يستند إلى جملة من المرتكزات الفكرية توضحه مبادئها

واستخداماتها

عملية تقييم الأداء عملية هامة وفعالة لتحديد نقاط القوة والضعف في المؤسسة.

¹قومي عبد الجبار-الصادق عبد الكمال: دور التخطيط والرقابة على التسيير المؤسسي، مذكرة لنيل شهادة الماستر- تخصص قانون المؤسسات الاقتصادية، جامعة العقيد احمد دراية-ادرار- كلية الحقوق والعلوم السياسية قيم الحقوق-2021-2022. الموقع <https://dspace.univ-adrar-edu.dz> 2024/03/17، على الساعة 13:35 مساء.

تساهم عمليتي التخطيط والرقابة في تقليل أداء المؤسسة.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى بلوغ مجموعة من الأهداف أهمها ما يلي:

التعرف على عمليتي التخطيط والرقابة من خلال ما نفذ فعلياً مع ما تم التخطيط له هو ذلك لمعرفة الانحرافات واتخاذ الإجراءات التصحيحية.

إبراز دور التخطيط والرقابة والعوامل التي تؤثر في تسيير المؤسسة.

المنهج: اعتماد المنهج التحليلي الوضعي.

نتائج الدراسة

التخطيط والرقابة عمليتان مترابطتين.

يساعد التخطيط في التوصل إلى الأهداف المراد للوصول إليها.

يسهل تخطيط عملية الرقابة.

تتطلب الرقابة توافر المعلومات الكافية وتوفر الدقة اللازمة.

تهدف الرقابة إلى خفض التكاليف

التعقيب

لقد تشابه دراساتنا وهذه الدراسة في احد المتغيرين وهو المتغير الأول بالنسبة لدراستنا الحالية "التسيير المؤسسي".

تختلف هذه الدراسة عن دراستنا الحالية حيث ان الباحثين لم يستعينوا بالإشكالية وإنما بمقدمة ثم انطلقوا مباشرة إلى السؤال المركزي و الأسئلة الفرعية .

تختلف هذه الدراسة عن دراستنا الحالية حيث إنهم استعانوا إلا بالجانب النظري للبحث ولم يتطرقوا الى الجانب الميداني فلم يستعينوا بالجانب المكاني والزمني ولم يستعينوا بأدوات جمع البيانات كالاستبيان .

اتفاق هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في المنهج المستخدم.

الدراسة الرابعة:

صاحب الدراسة: طاييف ريم¹

عنوان الدراسة: ضغوط العمل وتأثيرها على أخلاقيات المهنة (دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية
الطارف)

مذكرة لنيل شهادة الماستر

إشكالية الدراسة

التساؤل الرئيسي: كيف تؤثر ضغوط العمل على أخلاقيات المهنة؟

وتتفرع الأسئلة الفرعية إلى:

كيف تؤثر ضغوط العمل النفسية على أخلاقيات المهنة؟

كيف تؤثر ضغوط العمل الاجتماعية على أخلاقيات المهنة؟

فرضيات الدراسة:

تتدرج تساؤلات الدراسة إلى الفرضيات التالية:

هناك علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل وأخلاقيات المهنة

هناك علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل النفسية وأخلاقيات المهنة

هناك علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل الاجتماعية وأخلاقيات المهنة

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

¹ - طاييف ريم: ضغوط العمل وتأثيرها على أخلاقيات المهنة، مذكرة لنيل شهادة الماستر اكايمي، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة الشانلي بن جديد، الطارف، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، سنة 2016-2017.

إن الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو محاولة إبراز العلاقة بين ضغوط العمل وأخلاقيات المهنة التعرف على ضغوط العمل النفسية لدى أعوان الحماية المدنية وعلاقتها بالأخلاقيات المهنية . التعرف على ضغوط العمل الاجتماعية لدى أعوان الحماية المدنية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة. تحديد مستويات الأخلاقية المهنية لدى الأفراد العاملين بمؤسسة الحماية المدنية لولاية الطارف

المنهج المستخدم: المنهج الوصفي التحليلي

عينة الدراسة

تم اختيار العينة العشوائية البسيطة من ميدان الدراسة بمديرية الحماية المدنية لولاية الطارف و الوحدة المركزية لبلدية عين العسل .

أدوات جمع البيانات: الاعتماد على الملاحظة الاستمارة المقابلة.

نتائج الدراسة:

هناك علاقة ارتباطية ضد دلالة إحصائية بين ضغوط العمل النفسية بمختلف مظاهرها (غضب، قلق، إحباط، تأثر، انفعال، عدم الثقة، بالنفس وأخلاقيات المهنة) يعني إن طبيعة العمل بالمديرية تفرض ضغوط كبير على العاملين هذه الضغوط وأسرع على نفسيته .

هناك علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل الاجتماعية وأخلاقيات المهن وهذا يعني ان عمال مديرية الحماية المدنية يعانون من ضغوط اجتماعية في العمل كالعوانية وعدم المشاركة في اتخاذ القرار عدم التعاون مع الزملاء حيث تقيد تصرفاتهم وتجعلهم عرضه للخروج عن آداب وأخلاقيات المهنة.

¹هناك علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل وأخلاقيات المهنة حيث ان الضغوط التي يتعرض لها العامل في مكان أعماله وزيادة المسؤولية تجعله يشعر بحالة من التقيد والقلق مما يجعله يتصرف بتصرفات غير لائقة.

¹طائف ريم: ضغوط العمل وتأثيرها على اخلاقيات المهنة، مرجع سابق ذكره.

التعقيب:

تشابهت هذه الدراسة بموضوع دراستنا المتمثل في "التسيير المؤسسة ودوره في الارتقاء بالأخلاق المهنية" في إحدى المتغير موضوع الدراسة وهو المتغير النابع المتمثل في الأخلاق المهنية وكذلك التشابه في اختيار المنهج المستخدم لدراسة الموضوع إلا وهو المنهج الوصفي. وكذلك تشابه في توظيف أدوات جمع البيانات حيث إننا كذلك استعملنا الملاحظة والمقابلة والاستمارة.

في حين اختلفت دراستنا عن هذه الدراسة في صياغة الفرضيات حيث إننا لم نضع فرضيات الخاصة بموضوع دراستنا لأنها قد تحمل الخطأ أو الصواب وفي هذه الدراسة تم صياغة الفرضيات مبدئياً¹.

المطلب الثاني: الدراسات العربية:

الدراسة الأولى:

صاحب الدراسة: دجلة مهدي محمود²

عنوان الدراسة: تأثير أخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري.

بحث ميداني في عينه من المصارف العراقية

إشكالية الدراسة :

يتزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بأخلاقيات الوظيفة على نحو واضح وملفت للنظر إذ ظهرت مفاهيم عديدة منها: قواعد وآداب المهنة أخلاقيات الإدارة أخلاقيات الأعمال وتتسابق المنظمات لإصدار ما يسمى بالمدونات الأخلاقية وذلك بعدها من أساسيات النجاح وتؤثر بشكل مباشر على الإبداع الإداري للمنظمة ومن خلال استطلاع ميداني للمنظمات المبحوثة وجدنا ان معرفه المديرين والعاملين بأخلاقيات

¹طايف ريم: مرجع نفسه

² - دجلة مهدي محمود، تأثير اخلاقيات الوظيفة في الابداع الإداري، مجلة التقني- المجلد 26، العدد الرابع- 2013، على الموقع <https://www.iasj.net.iasj.pdf> .يوم 2024/03/18 على الساعة 13:12 مساءً .

الوظيفة محدودة مما حفظ البحث على تناول هذا الموضوع بشكل عام فان هذا البحث يحاول الإجابة على تساؤلات الآتية:

الأسئلة الفرعية:

هل هناك تصور واضح لدى مديري المصارف قيد البحث عن أخلاقيات الوظيفة فضلا عن مفهوم الإداري؟

ما طبيعة العلاقة (علاقة الارتباط والتأثير) بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع الإداري في المصارف قيد البحث؟

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع الإداري في المنظمات قيد البحث.

أهداف الدراسة

يهدف البحث إلى دراسة أخلاقيات الوظيفة ومدى إدراك الإدارة والعاملين لأهمية الالتزام بها التي لا يمكن للمصارف في اليوم الاستغناء عنها .

تحديد وتحليل العلاقة (علاقة الارتباط والتأثير) بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع الإداري في المصارف قيد البحث.

أدوات جمع البيانات للحصول على البيانات والمعلومات التي تتعلق بالجانب الميداني للبحث جرى الاعتماد على الاستبانة.

عينة الدراسة :

يتمثل مجتمع البحث بالمصارف العامة في محافظة " واسط" وقد اختارت أربعة مصارف حكومية وأربعة من المصارف الأهلية من مجموعة 12 مصرفا في المحا فضة وحددت عينة الذين وجه اليها الاستبيان وهم العاملون بإدارات هذه المصارف من المستويات العليا والوسطى والمتمثلة في 60 عاملا .

نتائج الدراسة:

خلصت نتائج البحث إلى أن توفر مدونه أخلاقية في المنظمة يسترشد بها العاملين تؤدي إلى التجانس والتوافق الأخلاقي لجميع العاملين وتسهم في تطوير العاملين وتحميه من ضغوط الجهات العليا لارتكاب ما يخالف قيامه مبادئ المدونة.

إن توفير الإدارة ميثاقا أخلاقيا وامتلاك النزاهة والمصادقية في قراراتها وتوفير نظام عادلا للثواب والعقاب واهتمامها بالبعد الأخلاقي عند تقييم العاملين وحرثها على ضمان العدالة وتوفير السلامة والأمن ووضع ضوابط أخلاقية يسهم بشكل كبير من الإبداع على مستوى الفرد و الجماعة والمنظمة.

خلصت الدراسة إلى عدم اهتمام إدارة المصارف باستحداث قسم البحث والتطوير وذلك وفقا لما ورد في إجابات افراد العينة¹.

التعقيب :

لقد تشابه دراساتنا وهذه الدراسة في احد المتغيرين وهي الاخلاق المهنية في هذه الدراسة سميت بأخلاقيات الوظيفة .

لقد اختلفت دراساتنا وهذه الدراسة في السؤال المركزي في حين تم الاعتماد عليه بالنسبة لدراستنا عكس هذه الدراسة التي لم تعتمد عليه .

لم تعتمد هذه الدراسة على المنهج عكس دراسة حيث اننا اعتمدنا على المنهج الوصفي .

افادتنا هذه الدراسة في الجانب النظري .

¹دجلة مهدي محمود: مرجع سابق ذكره .

الدراسة الثانية :

صاحب الدراسة :اسامة محمد خليل الزيناتي¹

عنوان الدراسة: دور اخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية مجمع الشفاء الطبي.

إشكالية الدراسة :

يرى الباحث انه من الملاحظ ان هناك بعض المظاهر السلبية التي تصدر من بعض العاملين في المستشفيات والمراكز الصحية في قطاع غزة حسب تقرير المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية والتي تبين انه بعد مسح ميداني ودراسات معمقة على واقع المؤسسات الصحية الفلسطينية ان هناك مشكلة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية وعدم توافق قواعد محددة توجه سلوك الموظف وتضمن معاملته للمستفيدين من الخدمات الصحية وفق مبادا اخلاقيات المهنة والمساواة بين الجميع وتجعل من هامش مرونة الموظف في التعامل مع المواطنين واسع جدا ما يعني زيادة احتمالات الفساد والمحسوبية خاصة وان الموظف يجري تدريبه او تثقيفه على تقديم الخدمة بروح عالي النزاهة والمساواة بين المواطنين .

التساؤل الرئيسي:

ما دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة؟

التساؤلات الفرعية:

ما واقع أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الشرفية نحو الإدارة العليا في الشفاء الطبي بغزة ؟
مواقع أخلاقية المهنة لدى أصحاب المواقع الاستشفائية الأشرفية نحو المرؤوسين في مجمع الشفاء الطبي بغزة؟.

¹-أسامة محمد خليل الزيناتي- دور اخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية-أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا رسالة ماجستير-فلسطين- 2014، <https://www.buhoth.com.database> يوم 2024/03/19، على الساعة 00:25.

مواقع أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين أصحاب المواقع الأشرفية نحو المجتمع المحلي في مجمع الشفاء الطبي بغزة؟

فرضيات الدراسة:

توجد علاقة ذات الدلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين ممارسته اخلاقيات المهنة وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة .

المنهج: استخدم البحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي .

عينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من العاملين في الموقع الاشرافية في مجمع الشفاء الطبي بمحافظة غزة للعام 2014 والبالغ عدده 108 موظفا حسب شؤون المالية والإدارية وقد تم استخدام المسح الشامل .

أدوات جمع البيانات: استند في جمع المعلومات على أداة الاستبانة .

نتائج الدراسة:

حظي بعد أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا على المرتبة الأولى تلى ذلك أخلاقيات المهنة نحو الزملاء وجاءت بعدها أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي في المرتبة الثالثة ثم أخلاقيات المهنة نحو العاملين في المرتبة الرابعة.

جاء بعد واقع المسؤولية الدينية و الأخلاقية في المرتبة الأولى من بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية وجاء واقع المسؤولية الجماعية في المرتبة الثانية تال ذلك واقع المسؤولية الوطنية في المرتبة الثالثة وجاء واقع المسؤولية الذاتية في المرتبة الرابعة .

توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين ممارسة أخلاقيات المهنة بإبعادها وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة¹.

¹ - أسامة محمد خليل الزيناتي: مرجع سابق ذكره.

التعليب

لقد تشابهت دراستنا وهذه الدراسة في احد المتغيرين وهو متغير الأخلاق المهنية.

لقد تشابهت دراستنا وهذه الدراسة في تحديد نوع العينة.

اعتمدت هذه الدراسة على صياغة الفرضيات في حين دراستنا لم نتطرق فيها الى الفرضيات .

خلاصة

تطرقنا في هذا الفصل إلى توظيف الدراسات المرتبطة بموضوع دراستنا حيث قمنا بإسقاط هذه النظريات على موضوعنا .

كما تطرقنا فيما بعد إلى عرض ما وجدنا من دراسات سابقة مشابهة لموضوعنا للإلمام أكثر بموضوع دراساتنا وفهمه أكثر لتوضيح الغموض الذي يعرقلنا.

- الفصل الثالث: التسيير المؤسسي ودوره في الارتقاء بالأخلاق المهنية

- تمهيد

*المبحث الأول: التسيير المؤسسي

-المطلب الأول: مراحل تطور التسيير

-المطلب الثاني: العوامل المساعدة على ظهور علم التسيير

- المطلب الثالث: أهمية التسيير

- المطلب الرابع: مستويات التسيير

- المطلب الخامس: مميزات التسيير

- المطلب السادس: وظائف التسيير (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة، التنسيق)

-المطلب السابع: النماذج التسييرية الثلاثة (النموذج التقليدي، نموذج العلاقات الإنسانية،

نموذج الموارد البشرية)

* المبحث الثاني: الاخلاق المهنية

- المطلب الأول: أهمية دراسة اخلاقيات المهنة والالتزام بها

- المطلب الثاني: فوائد الالتزام بأخلاق المهنة

- المطلب الثالث: مصادر اخلاقيات المهنة

- المطلب الرابع: وسائل ترسيخ اخلاقيات المهنة

- المطلب الخامس: اخلاقيات المهنة العشرة

- المطلب السادس: المخالفات الشرعية في المهنة

- المطلب السابع: العلاقة بين التسيير المؤسسي والأخلاق المهنية

خلاصة الفصل

تمهيد

يعتبر التسيير المؤسسة من أهم المهام الأساسية التي يقوم بها المسير داخل المنظمة حيث يعتمد في ذلك على خطوط واستراتيجيات مناسبة للتسيير الحسن للمؤسسة، فإذا كانت تسيير فعال فان ذلك ينعكس على أداء الموارد البشري، ويجعلهم أكثر دافعية للعمل ويحقق انضباط والتزام العاملين داخل المنظمة مما يؤدي الى الارتقاء بالأخلاق المهنية، فالأخلاق المهنية يكتسبها العامل من خلال نمط القيادة الممارسة داخل المنظمة فالقائد يلعب دورا كبيرا في تشكيل الأخلاق المهنية للأفراد العاملين .

المبحث الأول التسيير المؤسسي

المطلب الأول مراحل تطور التسيير

إن نظريات المتعددة والمختلفة للتنظيم والمتناقضة بعضها مع بعض حيث إن هذا التناقض يعتبر تناقضا صحيا والذي أدى بدوره إلى تطور المفاهيم والنظريات حول التنظيم وفروعه واختصاصاته ومنها قد تطور مفهوم التسيير حيث ان تطور هذه الأخيرة يرجع إلى عنصرين أساسيين هما :

العنصر الأول: والمتعلق بكثرة المناهج حيث نرى العوامل البيئية تزداد تعقدا على المؤسسة مما يستدعي تطبيق مناهج خاصة للجانب المدروس .

العنصر الثاني: يتعلق بالدور الفعال العامل للإنتاج .

حيث قد تخصصت المدرسة الكلاسيكية اهتمامها على العنصر المادي المتمثل في الآلة واعتبرت الإنسان كآلة، عكس ذلك قامت مدرسة العلاقات الإنسانية بإبراز الإنسان بحساسية ودوافعه وتفكيره ونشاطه، ولكن هذان العاملان لا يحققان ما تصب إليه المؤسسة الحديثة مما يجعل المفكرين يهتمون بعمل التنظيم والمعرفة كعامل تكامل لتناول الأوجه المختلفة للمشاكل المطروحة¹ وحتى نفهم أكثر هذين العنصرين قام عدة مفكرين لتقديم تصنيفات خاصة بمراحل تطور التسيير منهم تصنيف Chauvet حيث ان هذا التصنيف مبني على محورين وهما محور الصلابة أي الانغلاق المضاد للمرونة الانفتاح هذا المحور (صلابة مرونة) يقسم أنظمة التسيير من جهة إلى الأنظمة المغلقة المتعلقة بالموارد والعوامل الداخلية للمؤسسة ومن جهة أخرى إلى الأنظمة المفتوحة المبنية على تأقلم المؤسسة لعناصر البيئة² المحور الثاني يضم عنصرين متضادين (المؤسسة الفرد)، ومن خلاله يعرف Chauvet منظيرين للمؤسسة .

¹ - عبد الرزاق بن حبيب: مرجع سابق ذكره ص 110.

² - مرجع نفسه، ص 111.

المنظور الأول يشمل الطريقة العقلانية المبنية على تحديد الأهداف بصفه واضحة بالإضافة إلى تطبيق عام للعقلانية في العمل .

اما المتطور الثاني يكمن التوجه الاجتماعي المتضمن الاجتماعي الإنتاجي المبني على شروط الاجتماعية ملائمة¹.

استطاع Chauvet من خلال هذه المحورين أن يظهر أربع أنماط للتسيير التي تعكس أربع مراحل لتطور التصوير في غصون القرن العشرين.

1-التسيير التقليدي (مغلق وعقلاني) المدرسة الكلاسيكية .

2-التسيير العلائقي المبني على العلاقات الإنسانية (مغلق واجتماعي) مدرسة العلاقات الإنسانية .

3-التسيير المخطط (مفتوح وعقلاني) والهدف من هذا النوع من التسيير simon يكمن في التكييف مع

البيئة² نجد هنا بعض منتظرين مدرسة التسيير والممثلي المدرسة القرارية (lowrence Scott)

يكمن التسيير المخطط في الحكم فيما يخص التقلبات والاضطرابات التي تمس البيئة وعلاقتها بالمؤسسة وهذا يتم بعملية تكييف بنيات المؤسسة مع هذه القيود باستعمال مناهج عدة.

4-التسيير المشترك من السبعينات الى يومنا هذا يضم هذا المفهوم مصطلحات التالية: الثقافة

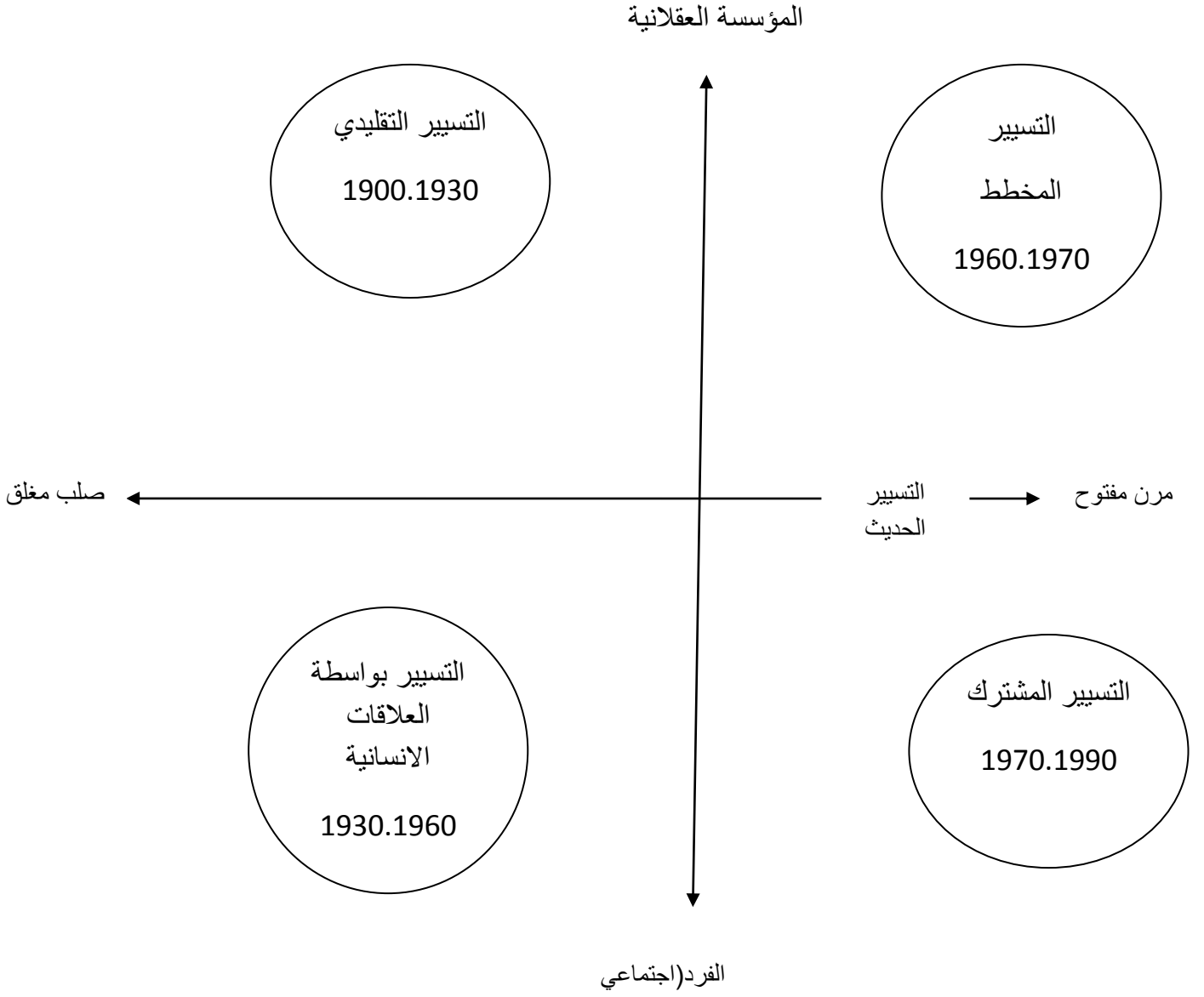
الإستراتيجية والقيم المشتركة (Athos , pascale)

التسيير الاستراتيجي حسب تصنيف Avenièrès

¹ - عبد الرزاق بن حبيب ، مرجع سابق ذكره، ص111.

² - مرجع نفسه ص 113.

الشكل: 01 تطور التسيير



المصدر: عبد الرزاق بن حبيب اقتصاد وتسيير المؤسسة طبعة 5 ديوان المطبوعات الجامعية،

2013، ص112

نستنتج مما سبق إن التطور مفهوم التسيير يرجع إلى عنصرين عنصر متعلق بكثرة المناهج المستخدمة لحل المشاكل التي تقع فيها المؤسسة وعنصر متعلق بالدور الفعال لعامل الإنتاج حيث صنف Chauvet مراحل تطور التسيير إلى محورين، محور الصلابة أي الانغلاق بحيث تنقسم أنظمة التسيير إلى أنظمة مغلقة متعلقة بالموارد والعوامل الداخلية للمؤسسة فقط، ومن جهة أخرى الأنظمة المفتوحة أي الانفتاح على العالم الخارجي البيئة المحيط، والمحور الثاني يضم عنصرين المؤسسة والفرد حيث قسم Chauvet "أربع أنماط لتسيير تعكس أربعة مراحل لتطور التسيير ومنها التسيير العقلاني والتسيير العلائق الذي يبنى على العلاقات الإنسانية والتسيير المخطط المفتوح والعقلاني والسير المشترك¹.

المطلب الثاني العوامل المساعدة على ظهور علم التسيير هناك العديد من العوامل التي أدت إلى ظهور التسيير كعلم أهمها :

1- النمو متزايد في حجم المؤسسات:

كان لظهور الآلة أثرا كبيرا على المؤسسات لمختلف أنواعها وهذا ما أدى إلى الإنتاج والتوزيع وبالتالي اتساع الطلب على اليد العاملة والى رؤوس الأموال الأكبر لكراء الآلات و الحاجة إلى الأسواق لبيع المنتجات ولهذا جعل المؤسسات تبحث عن وسيلة لتوجيه الجهود الجمعية للأفراد وكانت الوسيلة هي التسيير وعن طريقها كان تخطيط وتنظيم وتوجيه الجهود المشتركة للأفراد .

2- انفصال الملكية عن التسيير:

مع كبر حجم المؤسسات لم يعد الملك بإمكانه القيام بهذا الدور وحده وأما بسبب التخصص أو الجهد اللازم لإدارتها مما دفعه إلى الاستعانة بأفراد من ذوي الاختصاص ممن درسوا الإدارة كعلم وما

¹ - عبد الرزاق بن حبيب مرجع نفسه ص 113.

ومارسوها كمهنة إدارة المؤسسات بنجاح وبالتالي أدى هذا بالضرورة إلى انفصال ملكيو المؤسسة عن تسييرها¹.

3- التدخل الحكومي:

أدى النمو المتزايد لحجم المؤسسات وتنوع أنشطتها وتطور إعداد العاملين فيها أدبالي ضرورة تدخل الدولة فيما يدين الصناعة والتجارة وتقديم الخدمات الضرورية لها ووضع السياسة والقوانين التي من شأنها المحافظة على حقوق الملكين وحمايتها من مخاطر الإفلاس والاستغلال هذا من خلال تأمين أجهزة رقابية متخصصة تقوم بمتابعة شؤون رجال الأعمال وما يقومون به داخل مؤسساتهم وتصحيح الانحرافات السلبية حيث ساهم هذا الدور في تطور التسيير كعلم له شأن.

4- تأسيس النقابات العملية :

بعد ظهور النقابات العملية من العوامل التي أكدت على أهمية التسيير ومدى الحاجة إليها وقد نالت النقابات على الاعتراف الرسمي الحكومي بأنشطتها الهادفة، إلى الدفاع عن حقوق العاملين في مختلف المؤسسات، فاكسب دورا هاما في مجال السير² لأنها تمارس ضغوط على رجال الأعمال وتراقب سلوك المدراء اتجاه العاملين وهذا ما دفع برجال الأعمال إلى ضرورة تعيين مدراء مع ممثلي النقابات للتواصل إلى صيغ لحماية حقوق العاملين في المؤسسات .

5- التقدم التكنولوجي واستخدام الحاسبات الآلي

وأدى التقدم التكنولوجي المستخدم في الإنتاج والاعتماد المتزايد على الحاسبات الالكترونية إلى إحد التغييرات جذرية في عملية اتخاذ القرارات وحل المشاكل التسييرية، حيث استعان علماء التسيير بأجهزة الكمبيوتر للقيام بالعمليات الرياضية والحساسة المعقدة التي تعتمد على التخمين والارتجال.

¹ - علي عباس: اساسيات علم الإدارة، ط8، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2014، ص22.

² - مرجع نفسه ص 23.

نستنتج مما سبق إن العوامل التي أدت إلى ظهور علم التسيير هو الارتفاع¹ المتزايد للمؤسسات وهذا ما أدى إلى ظهور التسيير وانفصال الملكية عن التسيير أي عند إعدام القدرة المالك وحده بقيمة الدور الموجه له يدفعه الاعتماد على الأفراد الآخرين من ذوي الاختصاص، وكذلك تدخل الحكومي وذلك من خلال تدخل الدولة بوضع سياسات وقوانين من أجل المحافظة على حقوق الملكين وحمايتها من الأخطار وهذا ما أدى إلى ظهور علم التسيير وكذلك تأمين النقابات العملية أي الدفاع عن حقوق الموظفين داخل المنظمة وهذا ما أدى بدوره إلى ظهور التسيير والتقدم التكنولوجي كذلك أدى إلى ظهور التسيير فالتقدم التكنولوجي أدى إلى ظهور التسيير وادي إلى التغيير الجذري في عملية حل الأزمات التي تمر بها المؤسسة وفي عملية اتخاذ القرار .

المطلب الثالث: أهمية التسيير

يمكن ان نوضح الأهمية التي تظهر من خلال التسيير في العناصر الآتية:

1- تعتبر التسيير علم قائم على اساس عملية ومبادئ ومفاهيم ومنظمة ومرتبطة وتستخدم أرقى أساليب البحث والدراسات في حل المشاكل وفي التفاعل بين البيئة الداخلية والخارجية وصولا الى تحقيق الاهداف المادية و المعنوية والانسانية لكل الاطراف، فالتسيير بذلك يعتبروا بمثابة نظام تطور لتبسيط اجراءات العمل وتعظيم الكفاءات والمهارات التسييرية واطلاق الطاقات المادية والبشرية وخلق وتكوين طاقات متجددة من خلال العملية الرشيدة لاتخاذ القرارات .

2- ان بقاء المؤسسات ونموها مرهونا بالدرجة الاولى بمدى قدرتها على تحقيق الاهداف المسطرة وبطبيعة الحال فان التسيير يحمل مسؤولية تحقيق هذه الاهداف².

¹- علي عباس: مرجع سابق ذكره ص24.

²- غول فرحات: مدخل الى التسيير، بدون طبعة، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2012، ص18.

3-التسيير هو عين المؤسسة الداخلية والخارجية وهو الذي يمدّها بالابداع والتطور والبناء لمتطلبات المجتمع ومشاكله، لقد اصبح التسيير مهمة راقية ومحترمة تمارس من قبل خبراء ومخطط محللين بارعين باستخدام المعارف الهائلة في الميدان من اجل بلوغ اهداف المؤسسة وتطلعات المجتمع .

3-يقدم التسيير قيادات واعية وملتزمة فهي تمثل عنصرا حيويا في عملية التنمية.

5-التسيير العلمي الملتزم بالأصول،المبادئ والمسارات الواضحة والرامي لتحقيق الأهداف المسطرة هو الحافز الأساسي للجهود الإنسانية والمديرة للعناصر اللازمة للإنتاج من معدات والموارد وأموال وقوى عاملة.

6-لقد أصبح التسيير العلمي مؤشرا لرقى الأمم وتقدمها حيث هناك ارتباط قوي بينهما .

7-يحقق التسيير لاستخدام الأمثل للقوى المادية والبشرية المتوفرة وفقا لمعايير الكفاءة² .¹

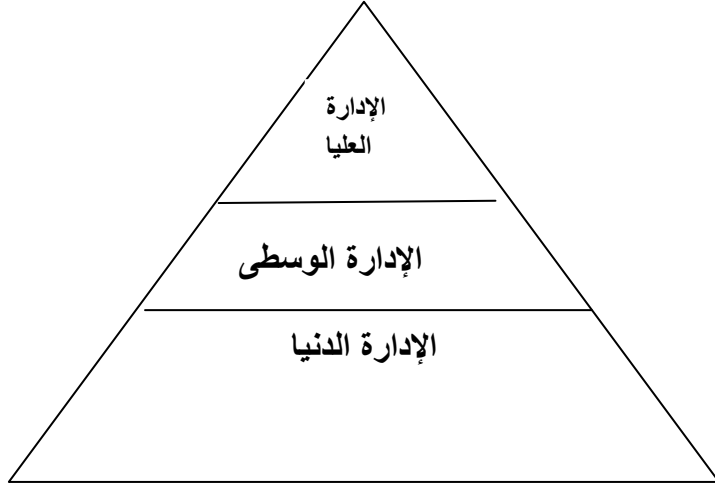
نستنتج مما سبق إن للتسيير أهمية بالغة تتضح في إن التسيير علم قائم على أسس ومبادئ مرتبة تستخدم أحسن أساليب من اجل حل العراقيل والتفاعل مع المحيط الداخلي والخارجي وصولا إلى تحقيق الأهداف المسطرة، وكذلك يعمل التسيير على بقاء المؤسسة ونموها ويمد المؤسسة بالإبداع والابتكار ويقدم خدمات للمجتمع ويساهم كذلك في التنمية الاقتصادية وهو الحافز الأساسي للجهود الإنسانية والمدير العناصر اللازمة للإنتاج، وكذلك التسيير العلمي يؤدي إلى رقى الأمم وتقدمها وتحقق الاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية.

¹غول فرحات، مرجع سابق ذكره، ص19.

المطلب الرابع مستويات التسيير

تتكون المؤسسة اختلاف أنواعها من ثلاث مستويات تسييري يمكن تمثيلها على شكل هرمي كالآتي¹:

الشكل رقم: 02 مستويات الإدارة



المصدر: موسى قاسم القريوتي علي خضر مبارك، أساسيات الإدارة الحديثة، ط3، دار تسنيم للنشر

والتوزيع، عمان، سنة 2006، ص29

ومن خلال الشكل لدينا ما يلي :

1-التسيير في مستوى الإدارة العليا:

هي السلطة الأعلى في المؤسسة فليس هناك أعلى منها بحين إن هناك مستويات اقل منها وهي

المسؤولة عن القرارات الإستراتيجية و الرئيسية في المؤسسة، كما تختص بوضع الخطط طويلة الأجل

ووضع الهياكل الأساسية وتطويرها وتطوير المؤسسة الخط وتقييم أدائها، أداء أهم العاملين فيها ومن

أمتثلتها رئيس مجلس الإدارة والمدير العام ونائب الرئيس.

¹- موسى القريوتي، علي خضر مبارك: اساسيات الإدارة الحديثى، ط3، دار تسنيم للنشر والتوزيع، عمان، سنة2006، ص29.

2-التسيير على مستوى الإدارة الوسطى:

يتضمن التسيير على مستوى هذه الإدارة بإعداد الخطط متوسطة الأجل كما تقوم بتقيل الأوامر والتوجيهات من الإدارة العليا الإدارة الدنيا والعكس، كما تقوم بقيادة الإدارات الوسطى¹ في المؤسسة كإدارة شؤون الموظفين وإدارة الأفراد وتقسيم العمل بين الأقسام والوحدات المختلفة في التنظيم ومن أمثلتها مدير إدارة التسويق ومدير الإدارة المالية.

3-تسيير على مستوى الإدارة الدنيا:

تسمى أحيانا الإدارة الإشرافية على التنفيذ المباشر للعمل وتختص هذه الإدارة بوضع الخطوط التفصيلية و متابعة أداء الأفراد والعاملين والإشراف على العمال².

نستنتج مما سبق إن التسيير يتكون من ثلاث مستويات المستوى الأول هو المستوى الإدارة العليا وهي السلطة العليا في المؤسسة تقوم بوضع الخطة الطويلة الأمد ووضع الهياكل الأساسية وتطوير المؤسسة تقوم بوضع الخطة الطويلة الأمد ما وضع الهياكل الأساسية وتطوير المؤسسة وتقييم أدائها وأداء العاملين، والمستوى الثاني السائد على مستوى الإدارة الوسطى ويقوم بإعداد الخطوط المتوسطة الأمد وتنقل الأوامر من الإدارة العليا إلى الدنيا والعكس وتقوم كذلك بقيادة الإدارات الوسطى أما المستوى الثالث فهو مستوى الأفراد والعاملين والإشراف عليهم.

¹- احمد عبد الرحمان الشميري وآخرون: مبادئ إدارة الاعمال الساسات والاتجاهات الحديثة، ط6، ،العبيكات للنشر والتوزيع، الرياض، سنة 2009، ص27.

²- احمد عبد الرحمان الشميري وآخرون، مرجع سابق ذكره، ص87.

المطلب الخامس مميزات التسيير

التسيير بين العلم والفن لان التسيير تحكمها متغيرات مختلفة عند تطبيقه في المؤسسة جعلته يتأرجح في إشكالية كونه علم او فن حيث تعمل هذه المتغيرات في الأساس على الاستخدام الأمثل للموارد الموجودة لتحقيق الفعالية المطلوبة.

1-التسيير علم :

يعني إن تسيير علم راسخ لما يحويه من نظريات علمية ومن بعد تطبيقية تدرس في كليات متخصصة بل ان التسيير يعتمد على الأسلوب العلمي في ممارسة وظائف التسيير (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة) كما إن المداخل الحديثة لتسهيل قد اتجهت نحو التسيير بالكم وذلك باستخدام النماذج والمعدلات الرياضية في إيجاد الحلول لبعض المشكلات التي تواجه التسيير¹.

2-التسيير فن:

يعني الفن القدرة على استخدام المهارات والقدرات والمواهب الفريدة الناتجة عن الخبرة والممارسة ومدى قدرة المدير أو المسير على القيادة أو التأثير في الآخرين أي إن الفن هو تطبيق المعرفة أو العلم أو الخبرة في أداء العمل ومن ثم يصبح التسيير هو فن استخدام العلم أي أن يستخدم المسير أو المدير الناجح مهارات هو مواهبه عند حل المشاكل الإدارية.

3-التسيير علم وفن :

يمكن القول إن التسيير علم وفن في نفس الوقت فتعلم التسيير من خلال الخبرة فقط يعتبر عملية مكلفة وبطيئة في الدروس المستفادة من الخبرة لا تكفي لحل المشكلة الإدارية واتخاذ القرارات المناسبة كما إن الالتجاء الى الخبرة التسييرية وحدها معناها تجاهل اثر ومن المعلومات الحديث عن التسيير وأساليبه والتي تساعد المدير أو المسير في أداء وظيفته ولذلك فيتعين على المدير استيعاب ودراسة

¹- احمد بن عبد الرحمن الشميري واخرون، مرجع سابق ذكره ص32.

المفاهيم العلمية للتسيير، كما ان فن التسيير يتطلب من المسير استخدام المهارة والخبرة في تطبيق المفاهيم العلمية للتسيير فالعلم يعلم الفرد ان "يعرف" والفن يعلمه ان "يعمل" والمسير او المدير الناجح هو الذي يمزج بين العلم والفن من اجل الوصول الى نتائج المرغوبة¹.

4-التسيير مبني على وظائف تتأثر فيما بينها وتكون واحدة متماسكة لهذا نستطيع أن نخطط عمليات التنظيم والإدارة والرقابة كما نستطيع إن ننظم عملية التخطيط والقيادة والمراقبة وهكذا للوظائف الأخرى حسب شكل اثنان المساواة بعجلة التسيير المنقسمة إلى أربع مراحل وكل مرحلة تضم ثلاثة عناصر أساسية وبذلك نحصل على 12 عنصر .

5-يتطور التسيير حسب دورة متواصلة ولكي يتم تحقيق بقاء المؤسسة يجب على عجلة التسيير ان تتجدد بصفة متواصلة خلال الزمن حسب التسويات المطلوبة.

6-التسيير مبني على تقارب تيارين وهما العقلانية والإنسانية لدمج ثقافة المؤسسة.

7-لتسيير تطابق مع الأداء وهذا يتضمن ثلاثة عناصر :

-تحقيق مشروع معقد يستلزم علينا المساهمة أكثر من عمل واحد

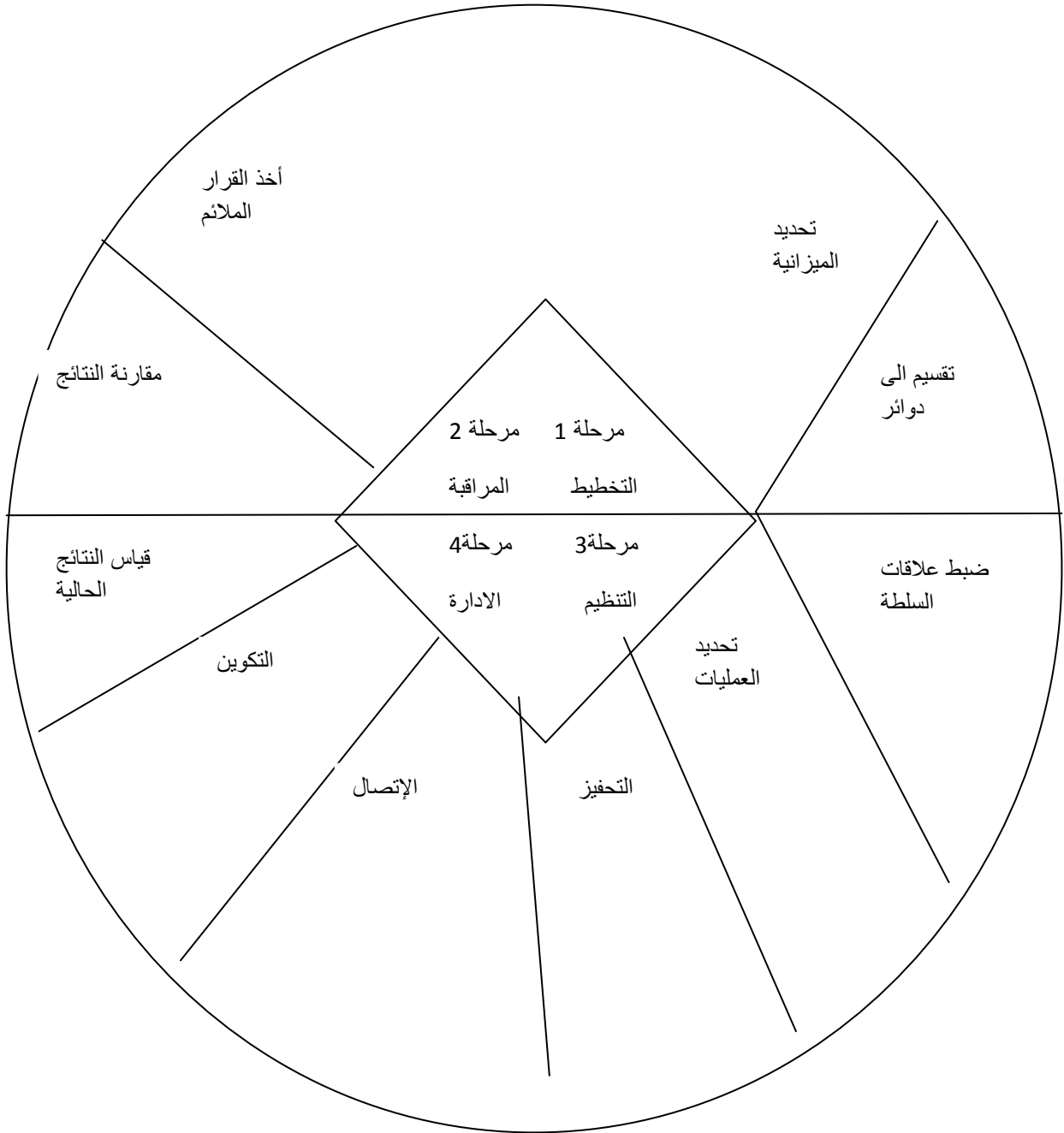
-دور المسير يكمن في تحديد الاتجاه الدقيق لممارسة عملية ما.

ان البحث عن الفعالية إنتاجية الكلية هي من متطلبات في كل لحظة لتسيير إبعاد وتطبيقات عالمية².

¹ - محمد الصيرفي " الإدارة الأصول والاسس العلمية للمدير المبدع"-ج1-ط1-، الإسكندرية مؤسسة حورس للنشر والتوزيع، سنة2005، ص32.

² - عبد الرزاق بن حبيب: مرجع سابق ذكره، ص107-110.

الشكل 3: عجلة التسيير



المصدر: عبد الرزاق بن حبيب اقتصاد وتسيير المؤسسة، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون

بلد، 2013، ص109.

نستنتج مما سبق ذكره، إن للتسيير مميزات متعددة أهمها إن التسيير يعتبر علم بحيث انه يحتوي على نظريات علمية تدرس من مختلف المعاهد والكليات، ما تعتمد على الأسلوب العلمي في التسيير ويعتبر التسيير كذلك فن أي له القدرة على استخدام المهارات والمواهب الناتجة على الخبرة والممارسة ويعتبر السير علم وفن في نفس الوقت لأنه في التسيير سنستعمل الطرق العلمية للتسيير الفعال ويتطلب التسيير استخدام المهارات والإبداع من اجل تحقيق الأهداف المرغوبة والتذكير كذلك يكون مبني على وظائف عديدة التخطيط والرقابة و التنظيم والإدارة ، ويتطور التسيير بشكل دائري ولبقاء المؤسسة يجب على عجلة التسهيل أن تتجدد بصفة متواصلة ويبنى التسيير كذلك على أساس العقلانية والإنسانية والتسيير كذلك يتطابق مع الأداء الممارس .

المطلب السادس وظائف التسيير

1-وظيفة التخطيط:

يشمل التخطيط تحديد الأهداف والإغراض من المؤسسة موضحة إن الأعمال و الأنشطة الواجبة التنفيذ حتى يمكن تحقيق تلك الأهداف ووصف الطرق التي تستخدم في أداء الأعمال والتقييم ضرورية في كل خطوة من خطوات عملية التخطيط وإجراء اختبارات على كفاءة الخطة لتسمح بإعادة التوجيه قبل أن تحدد الخطة والتقييم الذي يجري عند نقطة إستراتيجية في عملية التخطيط يمكن أن يحدد إذا كانت هناك حاجة لتحديد الأهداف كما يمكن التقدم نحو الأهداف البعيدة المدى وعند تحديد الأهداف يجب أن تحدد المعايير وسوف يسمح بتقويم كل من المعايير قبل المرحلة الثانية¹.

¹ - محمد حسين العجمي: الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتقنية البشرية، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، سنة 2010، ص39.

2-وظيفة التنظيم:

يشير التنظيم إلى الأسلوب أو العملية التي يتم بمقتضاها ترابط مجموعة من الوظائف لتنسيق علاقتها في العمل وصولاً إلى أهداف مشتركة ويعد التنظيم كعملية إدارية إلى تحديد مقاطع الهيكل التنظيمي الذي يعني في تحليله النهائي الإطار العام الذي يحدد توزيع الأدوار والمسؤوليات والسلطات بين الأفراد ويوضح نسق العلاقات الرأسالية والأفقية بينهم، لذا فان التنظيم عملية إدارية مهمة وتتجلى هذه الأهمية في مساعدة الإدارة على تحقيق أهداف في مقدمتها¹.

3-وظيفة التوجيه:

تتضمن وظيفة التوجيه جهود المرؤوسين لتحقيق أهداف المنظمة والإشراف عليها ولقد أسهمت العلوم السلوكية من خلال البحوث التي أجريت في مجال الدافعية والقيادة والاتصالات وتنمية العاملين مساهمة كبيرة في زيادة قدراتنا على فهم وظيفة التوجيه بشكل أكثر عمقا².

5-وظيفة الرقابة:

تتطوي هذه الوظيفة على ضرورة تقييم الأداء في المنظمة وكذلك على ضرورة اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة وتشمل وظيفة الرقابة على عدة خطوات وهي وضع معايير الرقابة، مقارنة بالنتائج المتحققة بهذه المعايير، ثم اتخاذ الإجراءات التصحيحية الواجبة وينتج عن وضع المعايير في الشكل النهائي ان يتم اكتشاف اي انحرافات قد تحدث في وقت متأخر بعد وقوعها³.

¹ - محمد حسين العجمي: الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتقنية البشرية مرجع نفسه ص40.

² - مرجع نفسه ص41.

³ - محمود شحماط: المدخل الى العلوم الإدارية(أسس ومبادئ علم الإدارة العامة، بدون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، سنة 2010، ص83.

5-وظيفة التنسيق:

تتضمن وظيفة التنسيق تحقيق ولاء الأفراد لأهداف المنظمة حيث يتعاونون في الساعة نحو تحقيقها وتلك مهمة شاقة تتطلب مهارة كبرى من القائد ذلك لان الأفراد لهم قيامهم الشخصية التي تؤثر في سلوكهم ولهم أهدافهم الشخصية المتعارفة .

نستنتج من خلال ما تم عرضه إن للتسيير وظائف متعددة من بينها وظيفة التخطيط وتعني تحديد أهداف المنظمة وإعداد الخطوات الخاصة بتحديد السياسات وطرق العمل، ووظيفة التنظيم التي يقوم على توزيع الأدوار والمسؤوليات بين الأفراد العاملين داخل المنظمة ويوضح نسوق العلاقات الرأسمالية والأفقية بينهم، والتوجيه هو الإشراف على العاملين وتوجيههم لتحقيق أهداف المنظمة، ووظيفة الرقابة التي بدورها تقوم بتقييم الأداء داخل المنظمة واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة، ووظيفة التنسيق التي تتضمن تحقيق ولاء الأفراد لأهداف المنظمة، يتعاونون من اجل تحقيق هذه الأهداف العامة والخاصة .

المطلب السابع: نماذج التسييرية الثلاثة:

يقدم "مايلز" ثلاث نماذج تسييرية متدرجة من النموذج التقليدي إلى النموذج الحديث للموارد البشرية مبينا بالنسبة لكل نموذج الافتراضات التي تستند إليها إضافة إلى سياسات المقابلة لها وكذلك توقعات الإدارة من وراء تطبيق النموذج المعين.

الشكل رقم: 04 النماذج التسييرية الثلاث

النموذج التقليدي	نموذج العلاقات الإنسانية	نموذج الموارد البشرية
<p>الافتراضات</p> <p>كراهية العمل متأصلة في نفوس معظم الناس.</p> <p>العمل الذي يقدمه الأشخاص أقل أهمية لديهم مما يحصلون عليه لقاءه.</p> <p>لا يوجد سوى أشخاص قلائل يرغبون يستطيعون أداء الأعمال تتطلب الإبداع ومراقبه النفس السياسات التسييرية.</p> <p>المهم الأساسية للمسير هي مراقبه مرؤوسية والإشراف عليهم بشكل دقيق.</p> <p>على المسير أن يجزأ الأعمال إلى مهام بسيطة متكررة وسهلة الفهم عليه أن إجراءات تفصيلية يطبقها بحزم وإنصاف.</p> <p>التوقعات</p> <p>يكن للأفراد أن يتغاضوا عن نوعية العمل إذا كان الأجر عاليا والرئيس منصف.</p>	<p>يريد الأفراد أن يشعر بأهميته وبأنهم مفيدون.</p> <p>يريد الأفراد الاعتراف بهم كأشخاص متميزين.</p> <p>الحاجة المشار إليها أعلاه اكبر أهمية من المال في مجال تحفيز الأفراد.</p> <p>المهمة الأساسية للمسير هي إشعار كل فرد بأنه مفيد ومهم عليه أن يحيط مرؤوسيه علما بما يجري ويسمع لاعتراضاتهم على خطئه.</p> <p>عليه أن يسمح لمرؤوسيه بممارسة قدر من التسيير والمراقبة الذاتيين فيما يتعلق بالقضايا الروتينية.</p> <p>يؤدي تزويد المرؤوسين بالمعلومات وجعلهم معينين باتخاذ القرارات العادية إلى تنمية شعورهم</p>	<p>العمل ليس مكروها أصلا إنما يريد الأفراد المساهمة في تحقيق أهداف يشارك في وصفها .</p> <p>لدى معظم الناس قدرة على الإبداع والرقابة والتوجيه الذاتي أكثر مما تتطلبه أعمالهم الاعتيادية.</p> <p>المهمة الأساسية للمسير هي تعبئة واستخدام الموارد البشرية المتاحة.</p> <p>عليه أن يخلق الجو الملائم لكي يساهم الأعضاء بكل ما يستطيعون المساهمة به.</p> <p>عليه أن يسمح بالمشاركة الكاملة في القضايا المهمة ويوسع باستمرار ممارسة التوجيه الذاتي والرقابة الذاتية على مستوى مرؤوسيه.</p> <p>يؤدي توسيع نفوذ المرؤوسين والرقابة الذاتيين إلى تحسين مباشر في كفاية العمليات</p>

<p>يتحسن الرضا على العمل كنتاج عرضي يكون المرؤوسين يستخدمون فيه طاقاتهم بكاملها.</p>	<p>بالانتماء و الأهمية. يؤدي إشباع الحاجات السابقة الى ارتفاع معنويات المرؤوسين وتقليل مقاومتهم للسلطة الرسمية وتعاونهم بمحض إرادتهم.</p>	<p>إذا انبسطت المهام بشكل كافي وتمت مراقبة المرؤوسين بدقة فإنهم ينتجون وفقا للمعايير المطلوبة.</p>
--	---	--

المصدر محمد رفيق الطيب: أساسيات ووظائف تقنيات ج2، وظائف المسير وتقنيات التسيير طبعة ديوان المطبوعات الجامعية سنة 2006 - ص201.

نستنتج من خلال الجدول أعلاه ان "مايلز" قدم ثلاث نماذج تسييرية تتكون من النموذج التقليدي ونموذج العلاقات الإنسانية ونموذج الموارد البشرية .

ففي النموذج التقليدي يفترض إن الناس بطبيعتها تكره العمل والعمل الذي يقدموه اقل أهمية بمقابل الأجر المتحصل عليه وان فئة الأفراد الذين يبدعون في عملهم أشخاص قليلون جدا وتنص سياسات التسييرية لهذا النموذج إن المهم الأساسية للمسير هي مراقبة مرؤوسية والإشراف عليهم، وتقسيم الأعمال إلى أعمال بسيطة وتمثل توقعات هذه النظرية بأنه يمكن للأفراد أن يتغاضى عن نوعيات العمل إذا كان الأجر عالي والرئيس منصفا.

وإذا تم تبسيط المهام وتم مراقبة المرؤوسين فإنهم يدفعهم ذلك للعمل أكثر. والنموذج الثاني هو نموذج العلاقات الإنسانية فيه يريد الأفراد أن يشعروا بمكانتهم داخل المنظمة وإعلام المرؤوسين بكل ما يدور في المؤسسة والسماح للمرؤوسين بالتسيير ومراقبة الذات .

بحيث يؤدي إشباع الحاجات السابقة إلى الإحساس بالاحترام والتقدير والنموذج الثالث إلا وهو نموذج الموارد البشرية والذي يؤكد على ان العمل ليس منبوذ أصلا ولدى بعض الأفراد القدرة على الإبداع

والرقابة والتوجيه الذاتي، والمهام الأساسية للمسير في حسن الاستثمار في المورد البشري وعليه ان يشاركون في عملية اتخاذ القرار بحيث يؤدي توسيع نفوذ المرؤوسين وممارسة التوجيه والرقابة الذاتية الى تحسن في العمليات فبواسطة الرضا عن العمل يصبح العاملون يقدمون أقصى ما لديهم .

المبحث الثاني

المطلب الأول: أهمية دراسة أخلاقيات المهنة والالتزام بها

تجلت الحاجة إلى دراسة الأخلاقيات المهنة وتدريبها على مستوى الأكاديمي بعد أن سيطر العلم على مقاليد الأنشطة الحياتية وفجر منها سياسة واليات ومنتجات لم تخطر على البال من قبل، ثم بعد ان انفتح العالم عبر الفضائيات وشبكة الاتصالات فصارت الحاجة عينة لدراسة أخلاقيات المهنة بعناصرها الأربعة العامل، وصاحب العامل، والمستفيد والمجتمع¹.

اما العامل: فقد ازدادت حاجته إلى خلق الرحمة والإحسان و الرعاية بعد أن استغنى عن الأيدي البشرية في بعض المهن والوظائف بإتباع نظام الميكنة والآلة ومع دخول الآليات الخاطرة والمعقدة فضلا عن تضحية العمل بالابتعاد عن أهله ووطنه فانتشرت الهجرة للعمل .

وصاحب العمل ازدادت حاجته إلى خلق الصدق والأمانة و المبادرة، ملاحظة التطور السريع فلا مكان لمتكاسل .

المستفيد: ازدادت حاجته إلى خلق الإتقان والفصح واللياقة بعد أن تعددت المنتوجات وتشابهت أشكالها وتفاوتت قيمتها وقيمتها وازدادت الإجراءات المتبعة .

¹- عمر قبائلي: اخلاقيات المهنة محاضرات لطلاب السنة الثانية ماستر لغة واداب عربي جميع الشعب، قسم اللغة والادب العربي، كلية الآداب واللغات، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، سنة2020-2021، ص 12، من الموقع: <https://faclettre.univ.t/emcen.dz> . يوم 2024/04/23 على الساعة 12:56 مساء .

والمجتمع: ازدادت حاجته إلى خلق التعاون والعلم وحسن السمعة نظرا لارتباط نسبة الصادرات بحسن السمعة الإنتاجية والإتقان التي لا تكون إلا بإتباع القواعد العلمية مع التعاون العاملين والمؤسسات للمصالح العام¹.

نستنتج ان للأخلاقيات المهنة أهمية للعامل وصاحب العمل والمجتمع ككل فالعامل يحتاج الى خلق الرحمة والإحسان و الرعاية وغير من الأخلاق عند القيام بعمله لتحقيق السير الحسن للمؤسسة وصاحب العمل يحتاج إلى خلق الصدق والأمانة و المبادرة لتحقيق الأهداف المرجوة والزيادة في الربح والمستفيد يحتاج إلى طلق الإتقان واللياقة وذلك من اجل التشجيع على العمل المقدم وتحفيزهم وذلك ما ينجم عليه إلى الدافعية للعمل أكثر .

والمجتمع بحاجة كذلك إلى خلق التعاون والعلم وحسن السمعة من خلال التعاون بين الأفراد والعمل في جماعة تحقيق إنتاجية أكثر واستعمال الطرق والخطوط العلمية من اجل تحقيق الأهداف والحرص على إتقان العمل يكون إقبال الأفراد عليهم بذلك يتحقق التسيير الفعال وتحقق الأكفاء المهنية

المطلب الثاني فوائد الالتزام بأخلاق المهنة

إذا وظفت شخصا لديك فقد وظفت أخلاقه معه وهذه قاعدة سلوكية عامة فلا يتصور منطقيا ان يفصل الشخص عن خلقه .

-الالتزام بأخلاقيات العمل يسهر في شيوع الرضا الاجتماعي بين غالبية الناس كنتيجة لعدالة التعامل والمعاملات والعقود وإسناد الأعمال وتوزيع الثروة وكذلك ربط الدخل بالمجهود .

-إدارة أخلاقيات العمل بكفاءة تشعر العاملين بالثقة بالنفس والثقة في العمل وبأنهم يقفون على ارض صلبة ونزيهة وشريفة .

-أخلاقيات العمل تدعم البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية .

¹- عمر فبايلي: اخلاقيات المهنة مرجع نفسه، ص 12.

-وجود ميثاق أخلاقي تلتزم به المهنة يكون بمثابة الدليل أو مرجع استرشدي به الجميع عندما تثور الخلافات أو يثور الجدل حول مآل السلوك الواجب لإتباع في مثل هذه الخلافات¹ .

نستنتج ان للأخلاق المهنية فوائد عديدة من بينها أن الالتزام بأخلاقيات المهنة يساهم في نشر الرضا الاجتماعي بين الأفراد وهذا نتيجة إلى تقسيم العمل والعدل بين الأفراد العاملين وغيرها .

وان إدارة أخلاقيات المهنة بطريقة جيدة تشعر العاملين بالثقة بالنفس والثقة في العمل كذلك الأخلاق المهنية تشجع على العمل في جماعة وذلك ما يحقق الربحية والزيادة في الإنتاجية وان للأخلاق المهنية كذلك ميثاق أخلاقي تلتزم به المهنة ويحدد سلوك الواجب إتباعه للسير الحسن المؤسسة والارتقاء بالأخلاق المهنية .

المطلب الثالث:مصادر أخلاقيات المهنة:

تستمد المهنة أخلاقياتها من مصادر عديدة و منها :

1-المصدر الفكري والفلسفي:

ويقصد به المرجعية الفكرية التي يدين بها المجتمع وتحكم أخلاقه و سلوكه و هي مصدر لباقي المصادر الأخرى و في المجتمع الفلسطيني يعتبر الإسلام هو المصدر الفكري الفلسفي لتفكير الناس و أخلاقهم و سلوكهم و أنظمة حياتهم بينما نجد شعوبا أخرى ذات فلسفة شيوعية أو رأسمالية أو قومية تحكم حياتها و توفر هذا المصدر خلق الرقابة الذاتية في الفرد فالمهني يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية أو الاجتماعية أو القانونية لكنه لا يستطيع أبدا التهرب من الرقابة الله².

و هناك أيضا العديد من المصادر و الأتي ذكرها :³

¹- ابكر عبد البنات ادم، إسماعيل صديق عثمان، مرجع سابق ذكره ص28-29، يوم الأربعاء 2024/05/08، على الساعة 13:39 مساء.

²- نافذ سليمان الجعب: اخلاقيات مهنة التعليم بين الاصله والمعاصرة، ط3، بدون دار، بدون بلد، سنة 2018، ص51، من الموقع <https://www.noor.book.com>، يوم الخميس 2024/05/09 على الساعة 112:08 مساء.

³- نافذ سليمان الجعب: مرجع سابق ذكره ص52.

2-المصدر الاجتماعي:

ويقصد به قيم وتقاليده وقوانين، المجتمع الذي يعمل فيه الشخص في مهنة معينة لا يستطيع ان يخرج عنها بل عليه أن يلتزم بها لأنه سيتعامل مع الآخرين يلتزمون بهذه القيم والعادات.

3-المصدر السياسي:

و ينبثق عن النظام السياسي الذي يحكم الدولة فحسب طبيعة هذا النظام تكون قيم المجتمع فإن كان نظاماً ديمقراطياً فإنه سينعكس على قيم المجتمع في التعددية وحرية الرأي و تكوين الأحزاب و تداول السلطة و التنافس لخدمة المجتمع أما إذا كان النظام ديكتاتورياً فإنه سينعكس على قيم المجتمع كبت الآراء و قهراً للأحرار، و تقييداً للحريات، وتسبيحاً وحمداً بإسم الحاكم الأوحد.

4-المصدر الاقتصادي:

فالمجتمع الذي يعيش في مستوى اقتصادي عالي لديه كافة احتياجاته، فإنه سيتصرف بأخلاقيات عالية مثل النزاهة، و الشفافية، و الإلتقان للعمل، و التفاني في خدمة المجتمع، أما إذ عاش المجتمع في مستويات اقتصادية متردية، يسودها الفقر و البطالة و التدني الرواتب، فإنه ستتفشى قيم الجريمة و الغش و التحايل على القانون .

5-المصدر المنظمي المؤسسي:

و يقصد به القوانين واللوائح التي تنظم عمل مؤسسة التي يعمل فيها المهني فهي تحدد أخلاقيات المهنة المطلوبة من العاملين فيها، و تحاسبهم على ضوئها لذلك تجد أن لكل مهنة ميثاق أخلاقي تلتزم به المؤسسات التي تعمل في هذه المهنة

نستنتج أن للأخلاق المهنية مصادر متعددة من بينها المصدر الفكري الفلسفي وهو يعتبر المرجع الفكري الذي يدين به المجتمع و يتحكم في أخلاقه و سلوكه.

و يوفر هذا المصدر الرقابة الذاتية للفرد وسيشعر مراقبة الله له وبذلك يعدل سلوكه، و المصدر الاجتماعي: و تعني أن الفرد يكتسب القيم و المبادئ الخاصة بالمجتمع الذي ينتمي إليه ، و المصدر السياسي فحسب طبيعة النظام الممارس تكون قيم المجتمع فطبيعة النظام ينعكس على سلوك الفرد وكذلك المصدر الاقتصادي عندما يكون الفرد يعيش داخل المجتمع ذات مستوى اقتصادي جيد فإن ذلك ينعكس على سلوكه و يصبح يتصرف بأخلاقيات حسنة كإتقان العمل، أما إذا كان يعيش في مجتمع يسوده الفقر فإنه ينعكس ذلك على سلوكه و يصبح سلوكه سلبي و تنتشر الجرائم و الأفعال الأخلاقية.

المطلب الرابع: وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة¹:

1- تنمية الرقابة الذاتية:

فالموظف الناجح هو الذي يراقب الله تعالى قبل أن يراقبه المسؤول و هو الذي يراعي المصلحة الوطنية قبل المصلحة الشخصية فإذا تكون هذا المفهوم الكبير في النفس الموظف فستجح مؤسسته بلا شك لان الموظفون المخلصون لها الرقابة الذاتية التي كانت تدفع أمير المؤمنين عمر بن الخطاب رضي الله عنه لتفقد رعيته في مسيراته الليلية المشهورة في المدينة المنورة.

2- الرقابة الذاتية:

الذات هي كينونة الفرد أو الشخص تتكون بنية الذات نتيجة لتفاعل العناصر البيئية و الوراثة المختلفة وقد ترتقي بإيمان الفرد.

3- وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الغربية الخاطئة:

¹ - ابكر عبد البنات ادم، إسماعيل صديق عثمان: مرجع سبق ذكره، ص 34.

إن الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج أحيانا من ضعف النظام أو عدم وضوحه ويمكن للمؤسسة أن تخصص مكتبا خاصا للاهتمام بأخلاق المهنة تقوم عليه مجموعة من الموظفين ولهذا الجهاز رقم هاتف خاص للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق.

و سيكون مردودة هذا المكتب على أداء العمل رائعًا جدًا كما يجب على صاحب العمل و العامل معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته ليكون كل منهما على بينة من مؤسسة تستخدم 20 عامًا فأكثر كما يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمؤسسة اللائحة للإجراءات تشتمل على الأفعال و المخالف و عدم تنفيذ الأوامر و الالتزامات المكلفة بها العامل .

4- القدوة الحسنة:

فإن نظر العاملون إلى المدير و هو لا يلتزم بأخلاق المهنة فهم كذلك من باب أول و قد قال الخليفة الأول أبو بكر الصديق رضي الله عنه حين تولى أمر المسلمين :وليت عليكم ولست بخيركم¹، فإن أحسنت فأعينوني، و إن أسأت فقوموني.

5- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة:

فإذا إقتنع العامل بأن العمل عبادة و إن العمل وسيلة للتنمية الوطنية و ازدهار البلد و تحسين مستوى الدخل زاد لديه الإلتزام بالأخلاق المهنة.

6- محاسبة المسؤولين و الموظفين:

لابد من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام و هما يعرف بالأجهزة الرقابية التي تشرف على التطبيق النظام و قد كان عمر رضي الله عنه يسأل الراعية أرأيتم إذا استعملت عليكم خير من أعلم ثم أمرته بالعدل أكننت قضيت ما علي؟ قالوا نعم قال: لا حتى أنظر في عمله، أعمل بما أمرته أم لا.

¹- ابكر عبد البنات ادم، إسماعيل صديق عثمان: اخلاقيات المهنة بين النظرية والتطبيقية، بدون طبعة، بدون دار، السودان، سنة2017، ص 32 الى 34، من الموقع: <https://www.noor-book.com>، يوم 2024/04/25، على الساعة 12:43 مساء .

7-التقييم المستمر للموظفين:

مما يحفزهم على التطوير إذ اعلما أن من يطور نفسه يقيم تقييما صحيحا، و ينال مكافأته على ذلك، والتقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءاتهم و المواطن إبداعهم و إعداد تقارير حوارية من كل موظف تسمى لائحة تقويم الأداء الوظيفي.

نستنتج أن للأخلاق المهنية وسائل عديدة لترسيخها في سلوك الأفراد فمن بينها الرقابة الذاتية و استتعار مراقبة الله و تأنيب الضمير على كل كبيرة و صغيرة تحل بالمبادئ والقيم السليمة، و كذلك و مع تطبيق المؤسسة طرق و أساليب من أجل محاربة السلوكيات السيئة داخل المنظمة، و كذلك يجب أن يكون المرؤوس يتمتع بسلوكيات تؤثر في المرؤوسين، بحيث أن العاملين يكتسب سلوكياتهم من سلوك رئيسهم فالعاملين مرآة عاكسة للرئيس الذي يقودهم وكذلك يجب التماسك بالتعليم الدين الإسلامي لترسيخ الأخلاق المهنية في الأذهان .وكذلك يجب الإحساس بالروح الوطنية و ذلك من خلال العمل بالالتزام من أجل المساهمة في الزيادة في التنمية الاقتصادية و بالتالي تطور و ازدهار البلاد والترسيخ الأخلاق المهنية.

يجب محاسبة و مراقبة الموظفين و المرؤوسين و بذلك يتحقق ضبط سلوك الأفراد و الالتزام داخل المنظمة و كذلك يجب التقييم المستمر للعاملين من حيث يساهم ذلك من التعديل السلوكي الالتزام لدى الأفراد العاملين.

المطلب الخامس: أخلاقيات المهنة العشرة

لأخلاقيات المهنة 10 أخلاق من بينها:

خلق الإخلاص، خلق الصدق، خلق الأمانة، خلق العدل، خلق التعفف، خلق الكفاءة وخلق الإتقان
خلق التعامل، خلق المبادرة، خلق الحسن التعامل .

- 1- **خلق الإخلاص:** وهو إفراد الله سبحانه بالقصد في الطاعة.
 - 2- **خلق الصدق:** وهو القول بما يطابق الحقيقة والواقع من غير تعديل ولا زيادة ولا نقصان.
 - 3- **خلق الأمانة:** خلق ثابت في النفس يعف به الإنسان عما ليس به حق، ويؤدي به ما عليه.
 - 4- **خلق العدل:** وضع كل شيء في موضعه اللائق به، من غير زيادة ولا نقصان .
 - 5- **خلق التعفف:** الكف عما يجلب ولا يحمل وقيل الاستعفاف الصبر والنزاهة عن الشيء.
 - 6- **خلق الكفاءة:** تركيبة من المعارف والمهارات والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد، ويتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني والذي يعطي لها صفات القبول ومن ثم فإنه يرجع للمؤسسة تحديدها وتقويمها وقبولها وتطورها .
 - 7- **خلق الإتقان:** الأداء المتكامل لشخص محترف في أي مجال علمي.
 - 8- **خلق المبادرة:** عملية اقتراح أشياء والقيام بها قبل الآخرين وهي صفة الشخص الذي يملك القدرة على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب¹.
 - 9- **خلق حسن التعامل:** هو الموقف الحسن الثابت الصادق الذي يتخذه المؤمن أثناء تعامله مع الآخرين في سائر المعاملات على ما يكفل الرفق بالمتعاملين.
 - 10- **خلق التعاون:** وهو الاتيان لكل خصلة من خصال الخير المأمور بفعلها والامتناع عن كل خصلة من خصال الشر المأمور بتركها بكل قول يبعث عليها وبكل فعل كذلك².
- نستنتج ان للأخلاق المهنية متعددة من بينها خلق الإخلاص أي أن يؤدي العامل عمله بإخلاص ونية صافية من اجل تحقيق الأهداف وخلق الصدق وذلك بان يكون العامل صادق في القول والفعل وخلق الأمانة على أن يكون العام الأمين في عمله يؤدي ما يجب ان يعمل وان يعفو نفسه عن من ليس له .

¹-أسامة عبد الكريم: اخلاقيات المهنة(المرحلة الرابعة/ كورس الثاني)، بدون قسم كلية العلوم الإسلامية، جامعة النبار، سنة 2021، ص من 11 الى 21، من الموقع <https://www.uoanbar.edu.iq>،

2024/05/08، على الساعة 13:30.

²-أسامة عبد الكريم: مرجع سابق ذكره، ص 22-23.

وخلق العدل وهذا أن يكون هناك عدل قائم بين الأفراد العاملين من حيث الأجر ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب وخلق التعفف وهو النزاهة و الشفافية والابتعاد عن كل ما لا يحل له بحيث يحقق العامل سمعة طيبة.

وخلق الكفاءة في يجب على العامل أن يعمل بمهارة وجد والعمل على أكمل وجه لتحقيق الربحية. وخلق الإتقان ما هو العمل على أكمل وجه والاحتراف في العمل وهذا ما يحقق جودة الأداء، وخلق المبادرة وهو المساهمة في اتخاذ القرار والمبادرة في إيجاد حلول وطرق معينة لحل المشكلات وخلق أفكار جديدة للتسيير الفعال داخل المؤسسة من اجل تحقيق الأهداف المنشودة. بخلق حسن التعامل هو التعامل المبني على الاحترام والتقدير مع الأفراد العاملين والمرؤوسين على حد سواء، وخلق التعاون وهو العمل في جماعه والتعاون بين الأفراد العاملين من اجل بلوغ أهدافهم ويحقق ذلك الزيادة في الربحية

المطلب السادس : المخالفات الشرعية في المهنة

تتمثل مخالفات الشرعية للمهنة في: ¹.

1- الفساد الإداري:

وينقسم الفساد الإداري إلى أربع مجموعات وهن :

الانحرافات التنظيمية: يقصد بها المخالفات التي تصدر عن الموظف أثناء تأديته لمهام ومن أهمها:

عدم احترام العمل، الامتناع الموظف عن أداء العمل المطلوب منه، التراضي...

الانحرافات السلوكية: ويقصد بها تلك المخالفات الإدارية التي يرتكبها الموظف تتعلق بمسلكه

الشخصي وتصرفه من أهمها عدم المحافظة على كرامه الوظيفة، استعمال السلطة، المحسوبية

الوساطة .

¹ - أسامة عبد الكريم، مرجع سابق ذكره، ص 32 الى 37.

الانحرافات المالية: ويقصد بها المخالفات المالية والإدارية التي تتمثل بسير العمل المرتبط بالموظف وتتمثل في مخالفة القواعد، فرض المغارم، الإسراف في استخدام المال العام.

الانحرافات الجنائية: الرشوة، اختلاس المال العام والتزوير .

2- السرقة والرشوة:

فالسرقة اخذ العقل البالغ نصابا محرزا أو من قيمة نصاب ملكا للغير لا شبه له فيه ولا وجه الخفية، والرشوة وهي ما يعطي لإبطال حق أو إحقاق باطل .

3- الغش:

ما يخلط من الرداء بالجد نعرض إظهار الشيء على غير حقيقته لتحقيق منفعة شخصية.

4- الوساطة المذمومة:

المساعدة للحصول على حق غير مستحق أو إعفاء من حق يجب عليه الوفاء به أو الحصول على حق لغير ممن يلحق الضرر بهم .

5- إفشاء أسرار العمل وما يتعلق به:

السر هو ما يقضي به الإنسان إلى آخر الثمن إياه من قبل أو بعد.

نستنتج ان المخالفات الشرعية للمهنة تتمثل في الفساد الإداري بمختلف أشكاله المتمثلة في الانحرافات السلوكية مما يهدد السير الحسن للمؤسسة، و السرقة الرشوة وهذا ما نشاهده في مؤسساتنا بكثرة من نهب وسرقة واخذ الرشاوي من اجل إبطال حق أو تحقيق باطل أو توظيف شخص .

وكذلك الغش وذلك ما نجده في المؤسسات من تزوير وتدليس من اجل تحقيق المنافع الشخصية، وكذلك الوساطة المذمومة في الحصول على حق غير مستحق أو إعفاء من حق يجب القيام به: وذلك ما يعرف السير الحسن للمؤسسة. وكذلك إفشاء أسرار المهنة وكل ما يدور داخل مكان العمل بحيث يفقد خصوصية المؤسسة ويهدد السير الحسن لها.

المطلب السابع: العلاقة بين التسيير المؤسسي والأخلاق المهنية

للتسيير المؤسسي دور كبير وفعال في الارتقاء بالأخلاق المهنية فالقيادة الإدارية لها دور في التأثير على الأفراد العاملين كنمط القيادة الممارس من طرف الرئيس ينعكس على المرؤوسين فإذا كانت قيادة تقوم على أسس ومبادئ فعالة فان ذلك ينعكس على المرؤوس بالإجابة ويكون قدوة لمرؤوسيه وبذلك يكتسب صفاته مما يحقق الارتقاء بالأخلاق المهنية فتسيير المؤسسة الذي يقوم بوظيفة الرقابة يعمل على تعديل سلوك العاملين وانضباطهم داخل مكان العمل .

وان التسيير الذي يعتمد فيه على تحفيز العاملين جازهم بالإحساس بالتقدير والاحترام وهذا ما يدفعهم للعمل أكثر والتزامهم في عملهم وبذل كل ما بسهم في أداء عمله وبالتالي يتحسن الأداء .

وهذا ما يحقق الارتقاء في الأخلاق المهنية وكذلك فتوفير القائد ظروف عمل ملائمة للمرؤوسين داخل المنظمة عن طريق المعاملة الحسنة للموظفين وابتعاد عن القسوى والتصلب في تعامله معهم، وإشباع حاجته المادية يجعل العاملين الأخلاقيات المهنية وذلك ما ينجم عنه التسيير الحسن المؤسسة.

نستنتج في هذا الأخير إن لسير المؤسسة والأخلاق المهني علاقة وطيدة فيما بينهم فالمسير يلعب دور فعال في التأثير على أخلاقيات مرؤوسيه .

خلاصة الفصل

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى عرض أهم العناصر الخاصة بموضوع دراستنا المتمثل في التسيير المؤسساتي ودوره في الارتقاء بالأخلاق المهنية حيث تضمن فصلنا هذا مبحثين، مبحث الأول تناولنا فيه مراحل تطور التسيير و أهمية التسيير ومميزات التسيير ومستويات التسيير وظائف التسيير وأهم النماذج التسييرية وفي المبحث الثاني تناولنا أهمية دراسة الاختلاق المهنية والالتزام بها وفوائد الأخلاق المهنية ومصادر الأخلاق المهنية وسائل ترسيخ الأخلاق المهنية وأهم أخلاقيات المهنة العشرة والمخالفات الشرعية للمهن ومن خلال كل ما تطرقنا إليه زاد فهمنا أكثر لموضوع دراستنا وفادنا بمعلومات جديدة كنا نجهلها عن موضوعنا.

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة

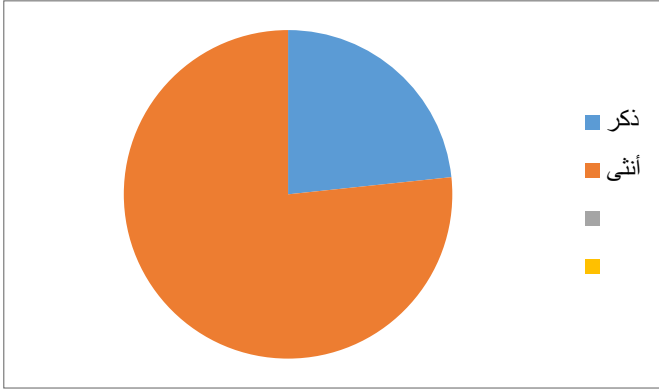
- تمهيد
- المبحث الأول: التحليل الكمي والكيفي للجداول الإحصائية
- المبحث الثاني : نتائج عامة للدراسة
- خلاصة الفصل

تمهيد

يعتبر الجانب الميداني من الجوانب المهمة في أي بحث علمي، حيث يتم دراسة الموضوع دراسة إمبريقية بالنزول إلى الميدان ونقوم بواسطته بجمع البيانات والمعلومات من الأفراد المبحوثين الخاصة بموضوع الدراسة " التسيير المؤسسي ودوره في الارتقاء إلى الإجابة عن التساؤل المركزي والأسئلة الفرعية المصاغة. ونستخلص من خلالها النتائج التي نريد أن نتوصل إليها.

- المبحث الأول: التحليل الكمي والكيفي للجداول الإحصائية.

- الجدول + الشكل رقم 01: جنس المبحوثين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.



الاحتمالات	التكرار	النسبة %
ذكر	07	% 23.33
أنثى	23	% 76.66
المجموع	30	% 100

- **التعليق:** يوضح الجدول أن نسبة الإناث تقدر بـ **76.66%** في حين أن نسبة الذكور تقدر

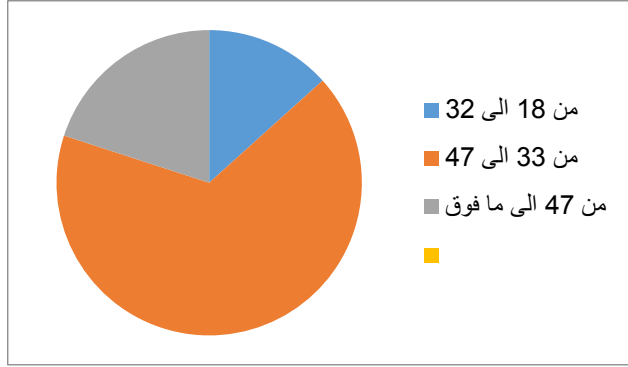
بـ **23.33%** بحيث نلاحظ أن نسبة العاملين الإناث بمديرية المجاهدين لولاية الطارف أكبر من

نسبة الذكور. وهذا ما نشاهده في معظم الإدارات تقريبا تفوق عدد النساء عن الرجال، وهذا راجع

إلى حوزة معظم العاملات على شهادات جامعية وهذا ما يؤهلهم لتوظيفهم. في حين أن معظم

الذكور لم يكملوا دراستهم بحيث ينقطعون على الدراسة في سن مبكر من أجل الحصول على المال.

- الجدول + الشكل رقم 02: سن المبحوثين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.

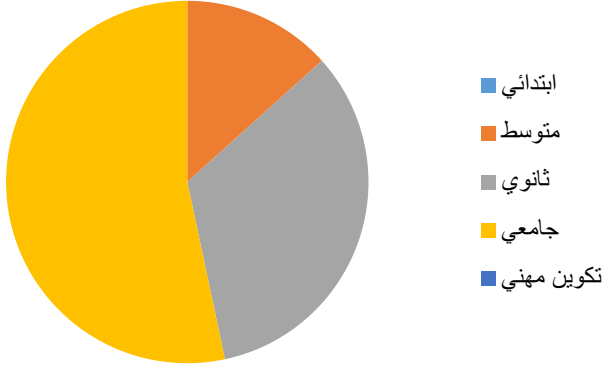


الاحتمالات	التكرار	النسبة %
من 18 إلى 32	04	13.33%
من 33 إلى 47	20	66.66%
من 47 إلى ما فوق	06	20%
المجموع	30	100%

التعليق: يوضح الجدول أن نسبة الأفراد العاملين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف الذي يتجاوز أعمارهم من 33 إلى 47 سنة قدر بـ 66.66% في حين الأفراد الذي يتجاوز أعمارهم 47 إلى ما فوق قدر 20%

و الذين تتجاوز أعمارهم من 18 إلى 32 سنة قدر بـ 13.33% بحيث نلاحظ أن النسبة الأكبر للأفراد العاملين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف تتروح أعمارهم ما بين 33-47 سنة لأن هذا السن هو سن الشباب المناسب لتوظيف الأفراد لأنهم يتمتعون بقدرات عضلية و بدنية أكثر من غيرهم و يبذلون مجهودات أكثر من غيرهم مما يحقق حاجات المؤسسة المختلفة.

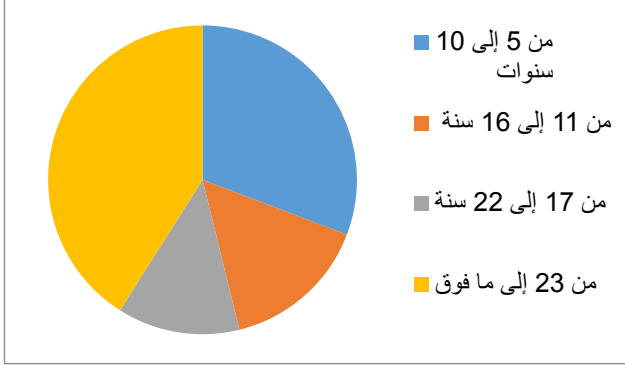
الجدول + الشكل رقم 03: المستوى التعليمي للمبحوثين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف



الاحتمالات	التكرار	النسبة %
ابتدائي	00	00%
متوسط	04	13.33%
ثانوي	10	33.33%
جامعي	16	53.33%
تكوين مهني	00	00%
المجموع	30	100%

التعليق: يوضح الجدول أن نسبة الأفراد المبحوثين العاملين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف. قدر بـ 53.33% والأفراد الذين لديهم مستوى متوسط قدر بـ 13.33% حيث نلاحظ أن الأفراد العاملين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف أكثرهم نسبة هم الأفراد الذين لديهم مستوى جامعي، لأن هذا راجع إلى أن معايير التوظيف يستلزم على العامل تحمله على شهادة جامعية لكي يتم توظيفه. ويتم توظيف الشخص الذي له كفاءة وخبرة لتحقيق نتائج جيدة داخل المنظمة، لأن المورد البشري هو العنصر المهم في نجاح أو فشل المنظمة.

الجدول + الشكل رقم 04: الأقدمية في العمل.



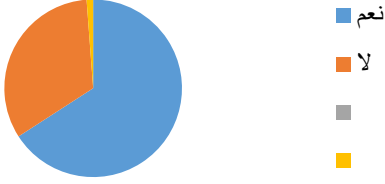
الاحتمالات	التكرار	النسبة %
من 5 إلى 10 سنوات	12	40%
من 11 إلى 16 سنة	06	20%
من 17 إلى 22 سنة	05	16.66%
من 23 إلى ما فوق	07	53.33%
المجموع	30	100%

التعليق: يوضح الجدول أن نسبة الأفراد المبحوثين الذين لديهم أقدمية في العمل من 5 إلى 10 سنوات في مديرية المجاهدين لولاية الطارف قدر بـ 40% في حين أن نسبة المبحوثين الذين لديهم أقدمية من 23 إلى ما فوق قدر بـ 53.33% والأفراد المبحوثين الذين لهم أقدمية من 11 إلى 16 سنة قدر بـ 16.66%، والذين لهم أقدمية من 17 إلى 22 سنة قدر بـ 20%.

بحيث نلاحظ أن الأفراد المبحوثين الذين لهم أقدمية من 5 إلى 10 سنوات يمثلون أكبر نسبة بالمقارنة مع غيرهم، لأن هذه الفئة تم توظيفها حديثا لخروج بعض الموظفين للتقاعد. بحيث نرى أن أغلبية الموظفين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف أغلبهم من الموظفين الجدد ليس لديهم أقدمية كبيرة.

الجدول + الشكل رقم 05: تميز القائد بالصرامة في تعامله مع العاملين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.

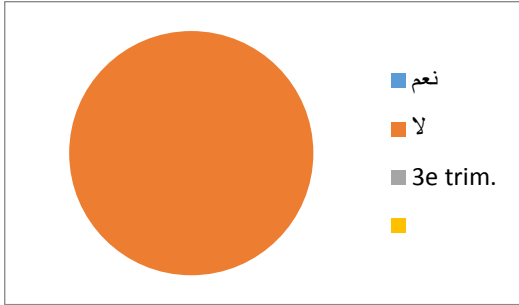
Ventes



الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	20	66.66%
لا	10	33.33%
المجموع	30	100%

التعليق: يوضح الجدول أن نسبة 66.66% من المبحوثين صرحوا بأن قائدهم يتميز بالصرامة في تعامله مع العاملين في حين أن نسبة 33.33% من المبحوثين أكدوا على عكس ذلك، بحيث نرى أن قائد مديرية المجاهدين لولاية الطارف صارم في تعامله مع العاملين. وبتخذ كافة الإجراءات المناسبة لسير الحسن للمؤسسة، فحسب الجانب النظري المرتبط بالتسيير المؤسساتي تكمن أهمية التسيير في التسيير العلمي الملتزم بالأصول والمبادئ والمسارات الواضحة لتحقيق الأهداف، ونجد كذلك في مراحل تطور التسيير أنه يجب التطبيق العام للعقلانية في مكان العمل. فحسب دليل المقابلة الذي أجري يوم 2024/05/08 أكد موظف بمصلحة المعلوماتية بتمتع قائدهم بالكفاءة والخبرة وهو الرجل المناسب في المكان المناسب.

الجدول + الشكل رقم 06: ممارسة القائد للتسلط والقوة على مرؤوسيه بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.



النسبة %	التكرار	الاحتمالات
00	00	نعم
%100	30	لا
% 100	30	المجموع

التعليق: يوضح الجدول أن نسبة 100% من المبحوثين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف صرحوا على أن قائدهم لن يمارس القوة والتسلط على مرؤوسيه بحيث نلاحظ أن مدير (مديرية المجاهدين لولاية الطارف) ليعامل مع مرؤوسيه معاملة حسنة وبأسلوب لين ومتفهم معهم، وهذا جعل العاملين يشعروا بالاحترام والتقدير ودفعهم هذا للعمل أكثر.

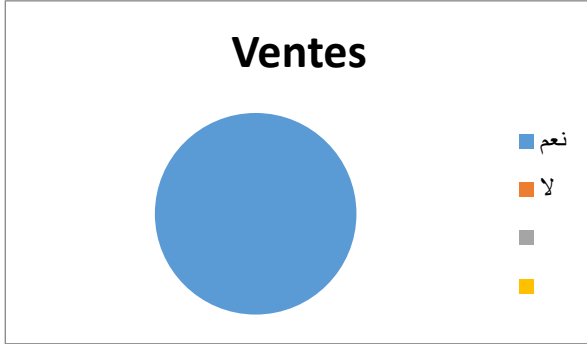
الجدول + الشكل رقم 07: معاملة القائد للعاملين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.

		الاحتمالات	التكرار	النسبة %
		نعم	28	93.33%
		لا	02	06.66%
النسبة %	التكرار	الاحتمالات	02	06.66%
03.33%	1	علاقة مضطربة	30	100%
03.33%	1	علاقة غير مستقرة		
06.66%	2	المجموع		



التعليق: يوضح الجدول أن نسبة 93.33% من الأفراد المبحوثين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف صرحوا بأن معاملة قائدهم لهم معاملة حسنة، في حين أن نسبة 06.66% من الأفراد المبحوثين أكدوا على أن علاقاتهم مع قائدهم علاقة مضطربة وغير مستقرة فنسبة 03.33% من الأفراد أكدوا على علاقاتهم المضطربة مع قائدهم ونسبة 03.33% من الأفراد أكدوا على علاقاتهم الغير مستقرة مع قائدهم. فحسب الجانب النظري المرتبط بالتسيير المؤسساتي، حسب نموذج العلاقات الإنسانية بأن الأفراد يريد أن يشعروا بأهميتهم وبأنهم مفيدون، ويريد الاعتراف بهم كأشخاص متميزين فالمهمة الأساسية للمسير هي إشعار كل فرد بأنه مفيد و مهم.

الجدول + الشكل رقم 08:فتح القائد المجال للنقاش والحوار مع العاملين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.

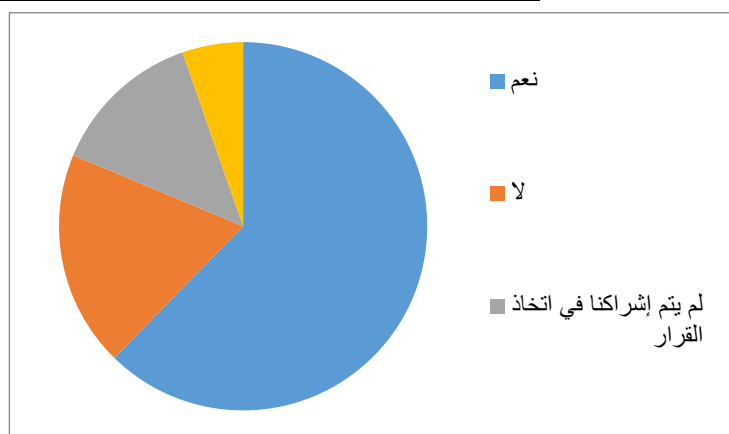


الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	100	100 %
لا	00	0 %
المجموع	30	100 %

التعليق: يوضح الجدول أن نسبة 100% من الأفراد المبحوثين أكدوا على أن قائدهم يفتح المجال معهم للنقاش والحوار معهم حول العمل، وهذا ما يفسر أن قائد (مديرية المجاهدين لولاية الطارف) يقبل آراء الآخرين ويتقن أسلوب الحوار والمناقشة مع الطرف الآخر. فحسب الجانب النظري المرتبط بالتسيير المؤسساتي أكد " ما ليز " في نموذج العلاقات الإنسانية بأن يسمح الرئيس لمرؤوسيه بممارسة قدر من التسيير والمراقبة الذاتيين فيما يتعلق بالقضايا الروتينية. وأكد كذلك في نموذج الموارد البشرية على القائد السماح للمرؤوسين بالمشاركة الكاملة في القضايا المهمة.

الجدول + الشكل رقم 09: المشاركة في اتخاذ القرار وحل المشكلات والأزمات التي تقع فيها المؤسسة.

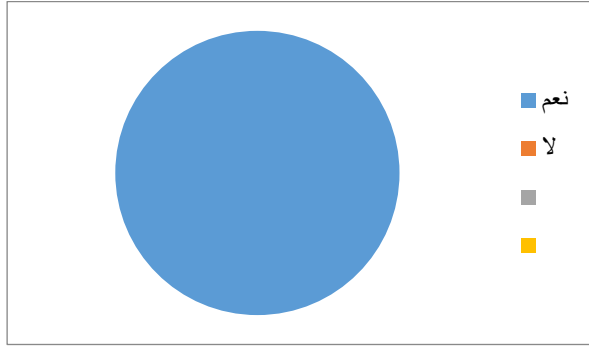
		الاحتمالات	التكرار	النسبة %
		نعم	23	76.66%
		لا	07	23.33%
النسبة %	التكرار	الاحتمالات	المجموع	% 100
16.42%	05	لم يتم إشراكنا في اتخاذ القرار	30	
06.57%	02	الحارس الليلي ليس له أي دخل في إبداء الرأي والمشاركة في اتخاذ القرار		
23%	07	المجموع		



التعليق: يوضح الجدول أن نسبة 76.66% من الأفراد المبحوثين أكدوا على أنهم يشاركون في اتخاذ القرارات وحل المشكلات والأزمات التي تقع فيها المؤسسة في حين أن نسبة 23.33% من الأفراد المبحوثين أكدوا على عكس ذلك. منهم 16.42% صرحوا بأنهم لم يتم إشراكهم في اتخاذ القرار ونسبة 06.57% صرخوا بأن الحارس الليلي ليس لهم أي دخل في إبداء الرأي والمشاركة في اتخاذ القرارات، بحيث نلاحظ أن أغلبية المبحوثين نسبة 76.66% حيث تم مشاركتهم في اتخاذ القرار وحل المشكلات والأزمات التي تقع فيها المؤسسة. وهذا راجع إلى سماح قائدهم بمشاركتهم في اتخاذ القرار وإعطائهم الفرصة لإبداء

الرأي وتشجيعهم للإبداع والابتكار. فحسب الجانب النظري المرتبط بالتسيير المؤسسي أكد " ما ليز " في نموذج العلاقات الإنسانية بأن يسمح الرئيس لمؤوسيه بممارسة قدر من التسيير والمراقبة الذاتيين فيما يتعلق بالقضايا الروتينية. وأكد كذلك في نموذج الموارد البشرية على القائد السماح للمؤوسين بالمشاركة الكاملة في القضايا المهمة.

الجدول + الشكل رقم 10:التواصل والتفاعل بين القائد والعاملين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.

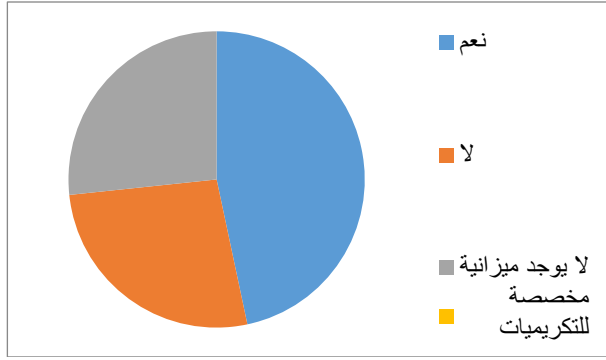


الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	100	100 %
لا	00	0 %
المجموع	30	100 %

التعليق: يوضح الجدول أن نسبة 100% من الأفراد المبحوثين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف أكدوا على أن هناك تواصل وتفاعل مع قائدهم. وهذا ما يدل على أن هناك حوار ونقاش بين القائد والعاملين وحوار متبادل بينهم حول ما يخص العمل، مما ينعكس ذلك بالإيجاب على السير الحسن للمؤسسة. فحسب الجانب النظري المرتبط بالتسيير المؤسسي أكد " ما ليز " في نموذج العلاقات الإنسانية بضرورة إحاطة المسير بمؤوسه علما بما يذر داخل مكان العمل، وحسب عجلة التسيير يجب الاتصال بشكل دوري بين الرئيس والمؤوسين لكي يتم تحقيق بقاء المؤسسة وتطورها

الجدول + الشكل رقم 11: التكرير على المجهودات المبذولة بمديرية المجاهدين لولاية الطارف

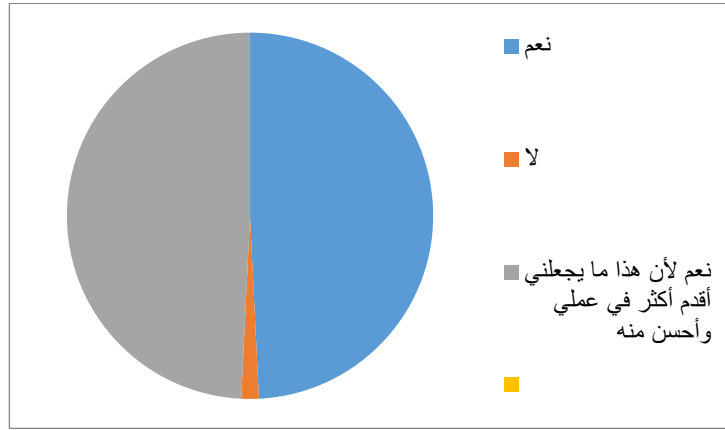
		الاحتمالات	التكرار	النسبة %
		نعم	19	63%
		لا	11	36%
النسبة %	التكرار	الاحتمالات		
36%	11	لا يوجد ميزانية مخصصة للتكريمات	30	100%
36%	11	المجموع		



التعليق: يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة 63 % من الأفراد المبحوثين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف أكدوا على أنه يتم تكريمهم في بعض الأحيان على مجهوداتهم المبذولة، في حين نسبة 36 % من الأفراد المبحوثين أكدوا على عكس ذلك. لأنه لا توجد في مؤسستهم ميزانية خاصة لتكريمهم. بحيث نرى أن أغلبية المبحوثين يتم تكريمهم بحيث صرحوا بأنه يتم تكريمهم معنوياً بتمجيدهم وشكرهم على ما قدموه من طرف قائدهم وهذا ينعكس بالإيجاب على تحسين أدائهم.

الجدول + الشكل رقم 12: التحفيز والإحساس بالاحترام والتقدير بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.

		الاحتمالات	التكرار	النسبة %
		نعم	29	96%
		لا	01	03%
الاحتمالات	التكرار	النسبة %		
المجموع	30	100%		
نعم لأن هذا ما يجعلني أقدم أكثر في عملي وأحسن منه.	29	96%		
المجموع	29	96%		



التعليق: يوضح لنا الجدول أن نسبة 96% من الأفراد المبحوثين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف أكدوا على أن التحفيز يشعروهم بالإحساس بالتقدير والاحترام هذا ما يجعلهم يقدموا أكثر في عملهم ويحسن منه، في حيث نسبة 03% من الأفراد المبحوثين صرحوا بعكس ذلك. بحث نرى أن أغلبية المبحوثين صرحوا بأن

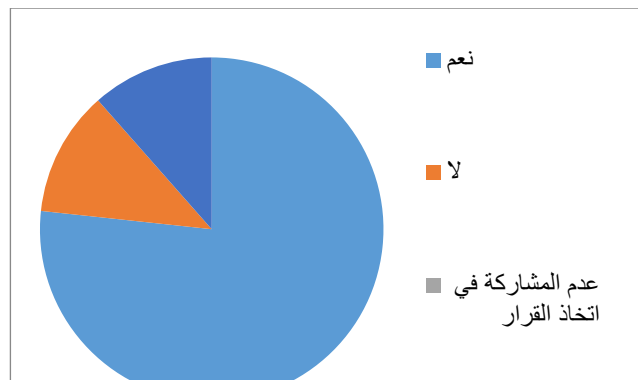
تحفيزهم يشعروهم بالإحساس بالتقدير والاحترام لأن التحفيز يساهم في إحساس الفرد بالثقة بالنفس وشعوره بالتقدير والاحترام. ويشعر من خلاله بقيمته ومكانته داخل مؤسسته. وهذا ما يجعله يقدم أقصى ما لديه في

عمله. فحسب الجانب النظري المرتبط بالتسيير المؤسساتي في عجلة التسيير يعتبر التحفيز عنصر مهم لتحقيق بقاء المؤسسة، وذلك من خلال بذلهم كل ما بوسعهم في عملهم وهذا ما يحقق بقاء المؤسسة وتطورها.

وحسب نموذج العلاقات الإنسانية أكد " ما ليز " إن إشباع حاجات العامل يؤدي إلى ارتفاع معنوياته ويشعره بذلك بالإحساس بالتقدير والاحترام، فأكدت كذلك نظرية الإدارة بالأهداف بضرورة تحديد نظم مقبولة للأجور والحوافز على أساس موضوعي.

الجدول + الشكل رقم 13: الشعور بالانتماء والولاء لمكان العمل بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.

		الاحتمالات	التكرار	النسبة %
		نعم	26	86.66%
		لا	04	13.33%
الاحتمالات	التكرار	النسبة %		
عدم المشاركة في اتخاذ القرار	00	00%	30	100%
عدم التقدير والاحترام بين الرئيس والمرؤوسين	00	00%		
غياب التحفيز	04	13%		
المجموع	04	13%		

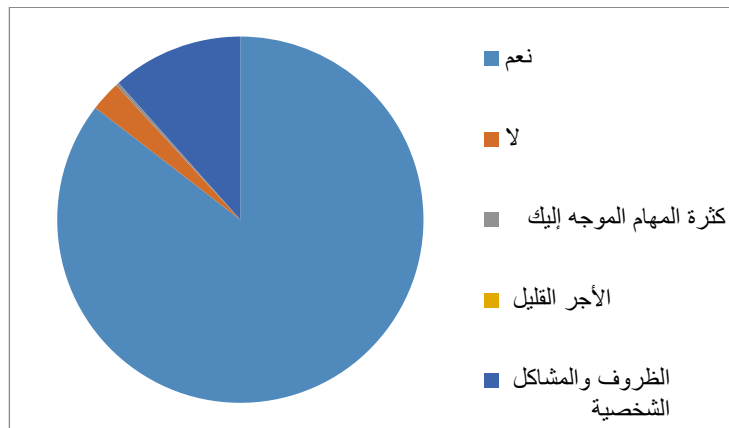


التعليق: يوضح الجدول أن نسبة 86.66% من الأفراد المبحوثين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف صرحوا بأنهم يشعرون بالانتماء والولاء لمكان عملهم، في حين أن نسبة 13.33% من الأفراد المبحوثين أكدوا على عكس ذلك وهذا راجع إلى غياب تحفيزهم ماديا. وسبب ارتفاع نسبة المبحوثين الذين أكدوا على شعورهم بالانتماء والولاء لمكان عملهم لأنهم يشعرون بالإحساس بالتقدير والاحترام المتبادل بينهم وبين قائدهم ومشاركتهم في اتخاذ القرار. فحسب الجانب النظري المرتبط بالتسيير المؤسسي أكد " ما ليز " في نموذج العلاقات الإنسانية على أنه تزويد المرؤوسين بالمعلومات وجعلهم معنيين باتخاذ القرارات يؤدي إلى تنمية شعورهم بالانتماء والأهمية.

وحسب دليل المقابلة الذي أجري يوم 2024/04/08م أكد موظف بمصلحة الإدارة والوسائل بأنه يشعر بالانتماء لمكان العمل أكثر عندما يتم إشراكه في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة.

الجدول + الشكل رقم 14: تأدية العمل على أكمل وجه بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.

		الاحتمالات	التكرار	النسبة %
		نعم	29	96.66%
		لا	01	03.33%
النسبة %	التكرار	الاحتمالات		
0.33%	01	كثرة المهام الموجه إليك	30	100%
00%	00	الأجر القليل		
13%	00	الظروف والمشاكل الشخصية		
0.33%	01	المجموع		

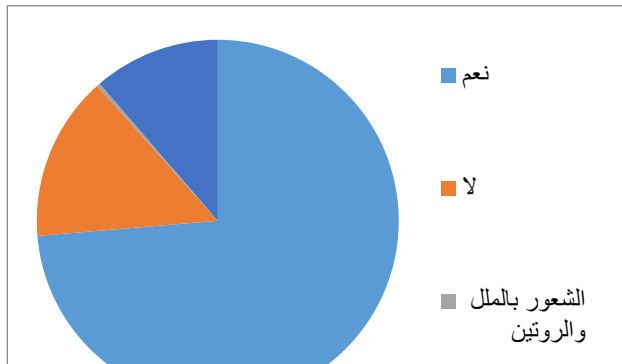


التعليق: يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة 96.66 % من الأفراد المبحوثين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف أكدوا على أنهم يقومون على بتأدية عملهم على أكمل وجه. في حين أن نسبة 03.33 % من الأفراد المبحوثين أكدوا على عكس ذلك لكثرة المهام الموجهة إليهم. ونرى أن أغلبية المبحوثين بنسبة 96.66 % صرحوا بأنهم يؤدوا عملهم على أكمل وجه لأن قائدهم، حسب تصريح العاملين يراقبهم بشكل دوري على أعمالهم المنجزة، ويشجعهم بشكل دائم على مجهوداتهم المبذولة في العمل. فحسب الجانب النظري المرتبط بالأخلاق المهنية نجد في وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة بأن تنمية الرقابة الذاتية للعاملين تلعب دورا هاما في إنجاز العاملين مهامهم على أكمل وجه، وكذلك محاسبة المسؤولين والموظفين على أداء أعمالهم وتقييمهم المستمر يدفع العامل إلى تأدية عمله على أكمل وجه.

الجدول + الشكل رقم 15: التقيد بوقت الخروج والدخول لمكان العمل بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.

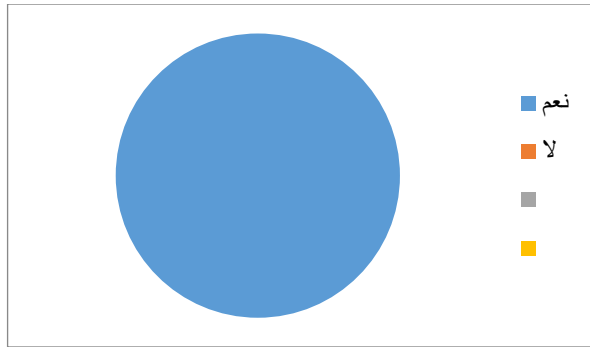
الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	25	83.33%
لا	05	16.66%
المجموع	30	100%

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
الشعور بالملل والروتين	01	0.33%
غياب الرقابة	00	00%
بعد المسافة بين مكان العمل والمنزل	04	12.80%
أخرى تذكر	00	00%



التعليق: يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة 83.33% من الأفراد المبحوثين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف أكدوا على أنهم يتقيدوا بوقت الخروج والدخول لمكان العمل، في حين أن نسبة 16.66% من المبحوثين أكدوا على عكس ذلك بنسبة 12.80% أكدوا على بعد المسافة بين مكان العمل والمنزل ونسبة 03.33% أكدوا على شعورهم بالملل والروتين من العمل، وتفسر أغلبية المبحوثين بنسبة 83.33% لا يتقيدوا بوقت الخروج والدخول لمكان العمل، لأن قائدهم حسب تصريحهم لا يسمع لهم بذلك إلا في الحالات الحرجة. فحسب الجانب النظري المرتبط بالأخلاق المهنية نجد في مصادر اكتساب الأخلاق المهنية المصدر المنظمي الذي من خلاله يفرض على العامل التقيد بالقوانين واللوائح التي تنظم عمل المؤسسة التي يعمل فيها المهني وتحسبهم على ضوئها. وأيضا القدوة الحسنة للرئيس على مرؤوسيه تلعب دورا هاما في التقيد بوقت الدخول والخروج لمكان العمل، فعندما يلتزم المدير بالوقت فإن ذلك يؤثر على مرؤوسه.

الجدول + الشكل رقم 16: الالتزام باللوائح والنظم الخاصة بالمؤسسة بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.



الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	100	100 %
لا	00	0 %
المجموع	30	100 %

التعليق: يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة 100% من الأفراد المبحوثين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف يؤكدوا على التزامهم باللوائح ونظم المؤسسة، لأنه سيلتزم على كل عامل عدم الإخلال بنظم المؤسسة ويجب عليه احترام مبادئ وأسس المنظمة للسهر على السير الحسن للمؤسسة. فحسب الجانب النظري المرتبط بالأخلاق المهنية نجد في مصادر اكتساب أخلاقيات المهنة في المصدر المنظمي الذي يؤكد على ضرورة التزام العامل باللوائح والقوانين داخل المنظمة المؤسسة وتحاسبهم على ضوئها.

الجدول + الشكل رقم 17:التغيب عن مكان العمل بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.

		الاحتمالات	التكرار	النسبة %
		نعم	11	36.66%
		لا	19	63.33%
النسبة %	التكرار	الاحتمالات	التكرار	النسبة %
13.09%	04	وفاة أحد الأقارب	04	13.09%
16.36%	05	المرض	05	16.36%
00%	00	إحساسك بالاغتراب	00	00%
03.33%	01	بدون سبب	01	03.33%
03.33%	01	البعد عن مكان العمل	01	03.33%
16.66%	05	المجموع	05	16.66%

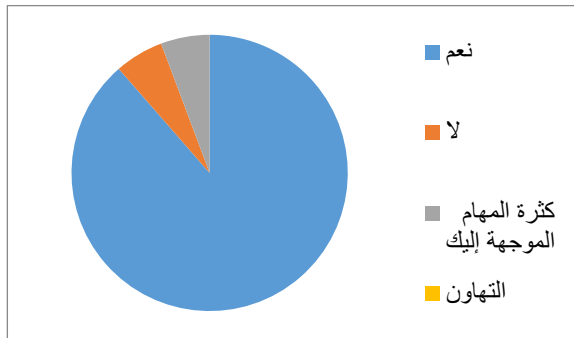


التعليق: يوضح الجدول أن نسبة 63.33 % من الأفراد المبحوثين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف أكدوا على أنهم لا يتغيبون عن مكان عملهم، في حين أن نسبة 36.66 % من المبحوثين أكدوا على تغيبهم عن مكان العمل، نسبة 16.36 % من المبحوثين صرحوا عن تغيبهم بسبب المرض، ونسبة 13.09 % من المبحوثين صرحوا عن تغيبهم بسبب وفاة أحد الأقارب، ونسبة 03.33 % من المبحوثين صرحوا عن تغيبهم بسبب البعد عن مكان العمل، ونسبة 03.33 % من المبحوثين صرحوا عن تغيبهم بدون سبب. فحسب الجانب النظري المرتبط بالأخلاق المهنية نجد في وسائل ترسيخ الأخلاق المهنة على ضرورة وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة كالتغيب وهذا الأسلوب يحد من الغيابات، وكذلك

محاسبة المسؤولين والموظفين وهو ما يعرف بأجهزة المراقبة التي تشرف على تطبيق النظام داخل المنظمة فبواسطة هذه الأجهزة تقل الغيابات.

الجدول + الشكل رقم 18: إنجاز الأعمال في وقتها المحدد بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	28	93 %
لا	02	06 %
المجموع	30	100 %
كثرة المهام الموجهة إليك	02	06 %
التهاون	00	00 %
غياب الرقابة	00	00 %
المجموع	02	06 %

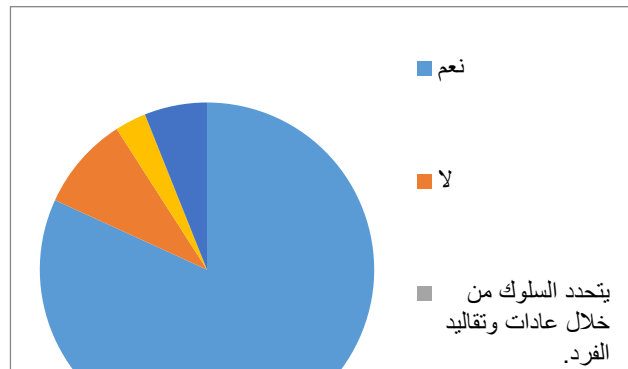


التعليق: يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة 93 % من الأفراد المبحوثين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف أكدوا على أنهم ينجزون أعمالهم في وقتها المحدد، في حين أن نسبة 06 % من الأفراد المبحوثين أكدوا على عكس ذلك لكثرة المهام الموجهة إليهم. ونفس ارتفاع نسبة المبحوثين الذين أكدوا على أنهم يقومون بعملهم في وقتها المحدد لأن قائدهم حسب تصريحهم يحاسبهم على أعمالهم التي كلفوا بها ولذلك تجدهم يحرصوا على تأدية عملهم في الوقت المحدد. فحسب الجانب النظري المرتبط بالأخلاق المهنية نجد في وسائل ترسيخ الأخلاق المهنة التقييم المستمر للموظفين وذلك بإعداد تقارير دورية على كل موظف

وإعداد لائحة تقويم الأداء الوظيفي، وكذلك الرقابة الذاتية تنمي لدى العامل المسؤولية التامة لإنجاز المهام الموجهة إليهم في وقتها المحدد وبإتقان. وحسب دليل المقابلة الذي أجري يوم 2024/04/08م أكد موظف بمصلحة الحماية الاجتماعية على توفر المؤسسة على جميع الوسائل المتاحة للعمل على أكمل وجه مما أدى ذلك إلى أداء المهام في وقتها.

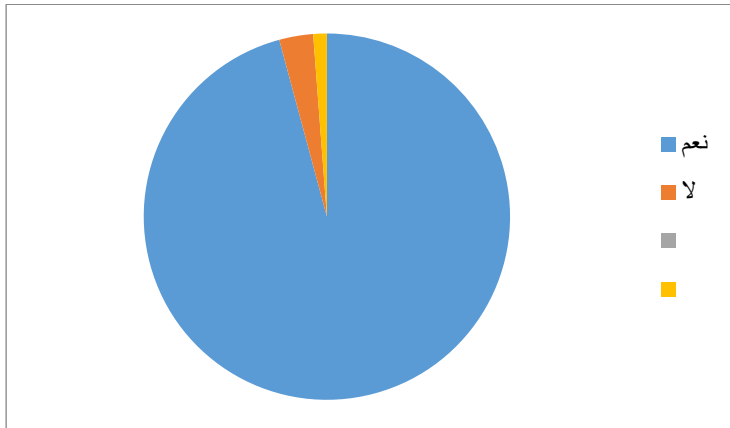
الجدول + الشكل رقم 19: نمط القيادة الذي يحدد سلوك العاملين داخل المنظمة بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.

		الاحتمالات	التكرار	النسبة %
		نعم	27	90 %
		لا	03	10 %
النسبة %	التكرار	الاحتمالات		
00 %	00	يتحدد السلوك من خلال عادات وتقاليد الفرد.		100 %
03.33 %	01	يتحدد السلوك من خلال البيئة الأسرية.		
06.66 %	02	يتحدد السلوك من خلال المجتمع الذي يعيش فيه الفرد.		
10 %	03	المجموع		



التعليق: يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة 90 % من الأفراد المبحوثين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف أكدوا على أي نمط القيادة الممارسة من طرف القائد التي يحدد سلوك العاملين، في حين أن نسبة 10 % من الأفراد المبحوثين نسبة 06.66 % أكدوا على أن السلوك يحدد من خلال المجتمع الذي يعيش فيه الفرد ونسبة 03.33% من المبحوثين أكدوا على أن السلوك يتحدد السلوك من خلال البيئة الأسرية. نفسر تصريح أغلبية المبحوثين على أن نمط القيادة هو الذي يحدد السلوك للعاملين لأن القائد يمثل مرآة عاكسة على مرؤوسه فالعاملين يكسبوا قيمهم من قائدهم داخل المنظمة. فحسب الجانب النظري المرتبط بالأخلاق المهنية نجد في وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة أن القدوة الحسنة والصفات الحسنة التي يتصف بها القائد هي التي تحدد سلوك العاملين داخل المنظمة وبالتالي فالعاملين يكتسبوا سلوكهم من صفات وسلوكيات قائدهم.

الجدول + الشكل رقم 20: الرقابة وتعديل سلوك العاملين والتزامهم داخل بالمؤسسة بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.

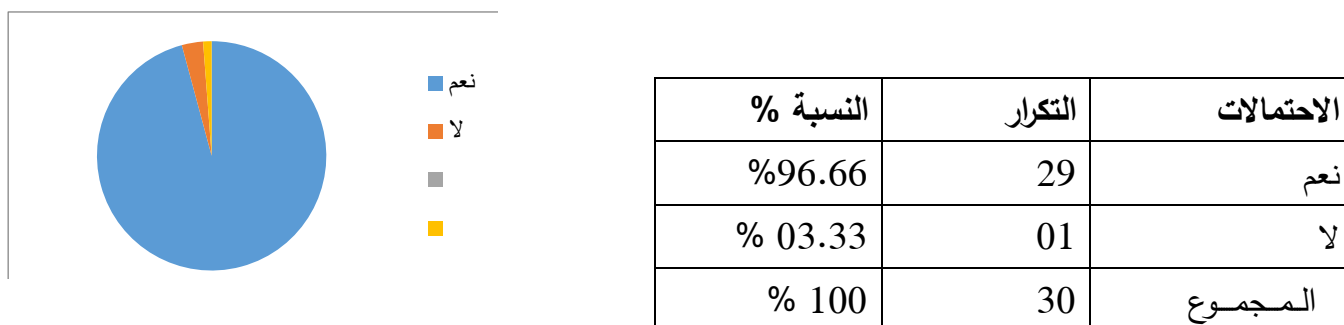


النسبة %	التكرار	الاحتمالات
96%	29	نعم
03.33%	01	لا
100%	30	المجموع

التعليق: يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة 96% من الأفراد المبحوثين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف صرحوا على أن الرقابة تعمل على تعديل سلوك العاملين والتزامهم داخل المنظمة، في حين أكد الآخرون بنسبة 03.33 % عكس ذلك. ونفسر تصريح أغلبية المبحوثين على أن الرقابة تعمل على تعديل سلوك العاملين والتزامهم لأن عندما تكون رقابة داخل المنظمة سوف يضبط العامل سلوكه ويلتزم بعمله لأنه

تحت الرقابة. فحسب الجانب النظري المرتبط بالتسيير المؤسساتي نجد في وظائف التسيير أن المسير يقوم بعملية الرقابة، وتقييم الأداء في المؤسسة وضرورة اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة، ويتم من خلاله اكتشاف أي انحراف داخل المنظمة، وحسب النموذج التقليدي المرتبط بالسير أكد " مايلز " على أن المهمة الأساسية للمسير هي مراقبة مرؤوسيه و الإشراف عليهم بشكل دقيق لكي يحقق التزام العاملين، و أكد على أنه إذا تمت مراقبة المرؤوسين بدقة فإنهم ينتجون وفقا للمعايير المطلوبة، وذلك من خلال انضباطهم في أداء مهامهم وحسب الجانب النظري المرتبط بالأخلاق المهنية نجد في وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة أن وضع أنظمة دقيقة تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة يعمل على تعديل السلوك لدى العاملين داخل المنظمة، و كذلك التقييم المستمر للموظفين يعدل من سلوكهم. أكدت كذلك النظرية الإدارة بالأهداف كذلك بضرورة المساهمة في تحقيق التنسيق والرقابة الفعالة داخل المنظمة، وقياس الأداء والحكم عليه بشكل مستمر وموضوعي عن طريق المراقبة المراجعة الدورية وهذا ما يحقق التزام العاملين.

الجدول + الشكل رقم 21: التماسك بالأخلاق المهنية والسير الحسن للمنظمة بمديرية المجاهدين لولاية الطارف.



التعليق: يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة 96.66% من الأفراد المبحوثين بمديرية المجاهدين لولاية الطارف أكدوا على أن التماسك بالأخلاق المهنية والسير الحسن للمؤسسة، في حين أكدوا الآخرون عكس ذلك بنسبة 03.33%. ونفس ارتفاع نسبة المبحوثين الذين صرحوا على الأخلاق المهنية تؤدي إلى السير الحسن للمؤسسة لأن إتصاف العامل بمجموعة من السلوكيات الحسنة مثل: الانضباط والأمانة وإتقان العمل وغيره من الصفات يؤدي حتما إلى التسيير الفعال للمؤسسة وبذلك يتحقق تطورها وازدهارها. فحسب

الجانب النظري المرتبط بالأخلاق المهنية نجد أن أهمية دراسة أخلاقيات المهنة والالتزام بها لها أهمية للعامل وصاحب العمل فالعامل يحتاج إلى خلق الرحمة والإحسان والرعاية ..وغيره من الأخلاق عند القيام بعمله لتحقيق السير الحسن للمؤسسة. وحسب الجانب النظري المرتبط بالتسيير المؤسساتي نجد في وظائف التسيير كالرقابة وغيرها تحتوي على قيم أخلاقية تؤدي بدورها إلى السهر على السير الحسن للمؤسسة.

النتائج الفرعية والعامّة للدراسة:

انطلاقاً من أهداف الدراسة و التزاماً بحدودها و بعد جمع البيانات و تبويبها و تفرّغها توصلنا إلى النتائج المتعلقة بالأسئلة الفرعية التالية:

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول:

بالنسبة للسؤال الفرعي الأول الذي طرحته للدراسة هو:

- هل للقيادة الإدارية دور على المشاركة في اتخاذ القرار؟

فقد توصلت دراستنا بخصوص ذلك إلى:

1 - أكدت الدراسة الميدانية أن هنالك تواصل و تفاعل بين القائد و العاملين في مديرية المجاهدين و ذوي الحقوق لولاية الطارف بنسبة 100% و ذلك حسب الجدول رقم 10 الموضح في استمارة البحث .

2 - كما نجد أن جميع المبحوثين بنسبة 100 % صرحوا بأن قائدهم يفتح المجال للنقاش والحوار مع العاملين حسب الجدول رقم 08 الموضح في استمارة البحث.

3 - كذلك حسب تصريح موظف بمصلحة الإدارة والوسائل في دليل المقابلة يوم 2024/04/08 الذي صرح بأن مشاركته في اتخاذ القرار تشعره بالانتماء لمكان العمل وتحفزه على العمل على أحسن وجه.

كما توصلنا إلى نتيجة فرعية مهمة وهي:

أن للقيادة الإدارية دور على المشاركة في اتخاذ القرارات مما ينعكس على التسيير الحسن للمؤسسة حيث أن نسبة 76 % من المبحوثين أكدوا أنهم يتم مشاركتهم في اتخاذ القرار وحل المشكلات والأزمات التي تقع فيها المؤسسة وهذا راجع إلى سماح القائد للعاملين في المشاركة في اتخاذ القرار وإعطائهم الفرحة لإبداء الرأي وتشجيعهم للإبداع والابتكار.

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني:

- كيف تساهم الرقابة في زيادة الانضباط لدى المورد البشري؟

فقد توصلت دراستنا بخصوص ذلك إلى:

1 - من خلال تحليل البيانات نجد أن أغلبية المبحوثين صرحوا بأن قائدهم يتميز بالصرامة في تعامله مع العاملين وذلك بنسبة 66 % حسب الجدول رقم 05 الموضح في استمارة البحث.

2 - كما اتضح لنا من خلال الجدول رقم 16 الموضح في استمارة البحث أن نسبة 100% من المبحوثين أكدوا أنهم ملتزمون باللوائح والنظم في مديرية المجاهدين وذوي الحقوق لولاية الطارف.

3 - وقد أكدت الدراسة الميدانية أن نسبة 93 % من الأفراد المبحوثين بمديرية المجاهدين وذوي الحقوق بالطارف أكدوا على أنهم ينجزون أعمالهم في وقتها المحدد وذلك حسب الجدول رقم 18 الموضح في استمارة البحث.

4 - كما نجد أن نسبة 63 % من الأفراد المبحوثين بمديرية المجاهدين أكدوا على أنهم لا يتغيبون على مكان عملهم حسب الجدول رقم 17 الموضح في استمارة البحث.

كما توصلنا إلى نتيجة فرعية مهمة وهي:

أن الرقابة تعمل على تعديل سلوك العاملين والتزامهم في العمل حيث أن نسبة 96 % من المبحوثين أكدوا على أهمية الرقابة في التسيير الذي يؤدي بدوره إلى الانضباط وذلك حسب الجدول رقم 20 الموضح في استمارة البحث. فعندما تكون هنالك رقابة يلتزم الموظفون بأداء أعمالهم في وقتها وينقص التغيب عن العمل وبالتالي إتمام الأعمال على أكمل وجه.

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث:

بالنسبة للسؤال الفرعي الثالث الذي طرحته للدراسة وهو:

- هل تزيد التحفيز لدى المورد البشري من إحساسه بالإنتماء لبيئة العمل ؟

فقد توصلت دراستنا بخصوص ذلك إلى:

1 - أشارت المعطيات أن نسبة 93% من الأفراد المبحوثين أكدوا أن قائدهم يعاملهم معاملة حسنة وذلك حسب الجدول رقم 07 (الموضح في استمارة البحث).

2 - كما نجد أن نسبة 100% من الأفراد المبحوثين صرحوا بأن قائدهم لا يمارس القوة والتسلط على مرؤوسيه ويعاملهم معاملة حسنة وذلك حسب الجدول رقم 06. (الموضح في استمارة البحث).

3 - كذلك حسب تصريح موظف بمصلحة الحماية الاجتماعية وذلك حسب دليل المقابلة يوم 2024/04/08 الذي صرح بأن مؤسستهم قد وفرت لهم جميع الوسائل المتاحة لتسهيل القيام بعملهم على أكمل وجه حيث أن في حالة عدم وجود أو تعطل أي جهاز في المؤسسة تعمل الإدارة جاهدة على إصلاح العطب الموجود أو توفير البديل إذا أمكن ذلك حسب الميزانية المتوفرة وهذا ما أدى على تحفيزهم على العمل أكثر.

كما توصلنا إلى نتيجة فرعية مهمة وهي:

أن نسبة 96% من الأفراد المبحوثين أكدوا أن التحفيز يشعروهم بالإحساس بالتقدير والاحترام وهذا ما يجعلهم يقدموا أكثر في عملهم وذلك حسب الجدول رقم 12 الموضح في استمارة البحث.

وأن التكريم على المجهودات المبذولة في بعض الأحيان قد استفادت منه نسبة 63% من موظفين مديرية المجاهدين وذوي الحقوق وهذا حسب الجدول رقم 11 الموضح في استمارة البحث وهذا ما أدى إلى تحفيزهم على العمل أكثر نظرا لتوفر البيئة الملائمة للعمل.

الإستنتاج العام:

بعد عرضنا لنتائج الدراسة التي توصلنا إليها سنقوم بالإجابة عن التساؤل الذي تمحورت حوله الدراسة والمتعلق ب:

- هل للتسيير المؤسسي دور في الإرتقاء بالأخلاق المهنية؟

و بناء على ما سبق يمكن القول أن للتسيير المؤسسي دور كبير و فعال في الإرتقاء بالأخلاق المهنية للموظفين فالقيادة الإدارية التي تسمح للموظفين في المشاركة في اتخاذ القرارات و حل المشكلات يسمح لهم بإعطائهم الفرصة لإبداء آراءهم و هذا يشعرهم بالانتماء إلى مكان العمال و بذل جهد أكبر للقيام به على أكمل وجه بالإضافة إلى أن ظروف العمل الإيجابية التي يوفرها القائد في مكان العمل عن طريق المعاملة الحسنة للموظفين و ابتعاده عن القسوة و التسلط و توفيره لكل متطلبات الموظفين في المؤسسة يزيدهم تحفيزا على العمل أكثر و بإحترافية و جدية أعلى.

كما أن الرقابة التي يقوم بها المسير في المؤسسة تعمل على الزيادة في الانضباط لدى المورد البشري عن طريق الصرامة في التعامل و السهر على التطبيق الأمثل للوائح و النظم الخاصة بالمؤسسة و العمل على تقليل التغيب عن العمل و بالتالي القيام بالأعمال الموجهة للموظفين في وقتها المحدد و في أحسن حال .

الخاتمة:

يمكن القول أن التسيير المؤسساتي له دور فعال في الارتقاء بالأخلاق المهنية للموظفين.

فالتسيير المؤسساتي الإيجابي يرجع بالإيجاب على تصرفات الموظفين وسلوكاتهم داخل المؤسسة فلا تتوقف عصرنة الإدارة على استعمال الأدوات فحسب بل أيضا على تسيير عادل وفعال للموظفين مما يسمح بتحقيق الأهداف المرجوة للمؤسسة من خلال مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات وحل المشاكل التي تواجه مؤسساتهم وتنمية العلاقات الإنسانية والإيجابية بينهم وتحفيزهم أكثر على العمل مع توفير الظروف المواتية في عملهم.

ومع ازدياد الاهتمام بمجال التسيير المؤسساتي وأهمية المورد البشري ظهر الاهتمام بمفهوم أخلاقيات المهنة والذي يتجلى في مجموعة القيم السلوكية والمعتقدات التي تحكم تصرفات وأفعال الموظفين أثناء أدائهم لأعمالهم اليومية داخل مؤسساتهم.

حيث إن أخلاقيات المهنة لها دور فعال ومهم في تحسين من أداء الموظفين وتحقيق أهداف المؤسسة ككل فالالتزام بالمثل والقيم الأخلاقية والسلوكيات الإيجابية تؤدي الى تحسين الأداء وبالتالي ضمان السير الحسن للمؤسسة مما يؤدي الى الزيادة في الشعور بالانتماء للموظفين لمكان العمل وتقديم أفضل ما عندهم .

وفي الأخير تبقى هذه الدراسة حلقة من حلقات البحث العلمي المتواصلة لاستكشاف العلاقة بين التسيير المؤسساتي والأخلاق المهنية ومن شأنها ومن شأنها ان تفتح المجال أمام الباحثين آخرين للتعمق أكثر للموضوع والبحث في زوايا وجوانب أخرى

قائمة المصادر و المراجع

قائمة القواميس و المعاجم :

- 1_ البدر الوسيط, عربي عربي , ط1, دار البدر للطباعة و النشر و التوزيع , الجزائر سنة 2016.
- 2_ صليحة رحالي , زهية عباز : قاموس مصطلحات ادارة الموارد البشرية (المصطلحات الاكثر استخداما) ط1 , دار الخلدونية , القبة القديمة , الجزائر , سنة 2019 .
- 3_ ماكسي بوش : قاموس اللغة العربية , بدون طبعة , دار الانيس للنشر و الطباعة , وهران , الجزائر , سنة 2016 .

قائمة الكتب:

- 1_ ابكر عبد البنات ادم, اسماعيل صديق عثمان , اخلاقيات المهنة بين النظرية و التطبيق , بدون طبعة , بدون دار , السودان , سنة 2016
- 2_ احمد بن عبد الرحمان الشممري و اخرون : مبادئ ادارة الاعمال و الاساسيات و الاتجاهات الحديثة , ط6, العبيكان للنشر و التوزيع , الرياض , سنة 2009 .
- 3_ اسامة خيرى: القيادة الاستراتيجية, ط1, دار الراية للنشر و التوزيع , عمان, الاردن , سنة 2014
- 4_ اشرف صابر كامل : اسس البحث العلمي , ط1, دار الجامعية , الاسكندرية سنة 2016
- 5_ امانى غازي جرار , الادارة و التميز, حقائب علمية تدريبية , ط1, مؤسسة الوارق للنشر و التوزيع , عمان , الاردن, سنة 2015.
- 6_ بن حمود سكيينة : مدخل للتسيير و العمليات الادارية , تخطيط , توجيه , تنظيم , رقابة , بدون طبعة , بدون دار نشر , بدون بلد .
- 7_ حسين عبد الحميد رشوان , الاخلاق , دراسة في علم الاجتماع الاخلاقي , ط2, بدون دار نشر , بدون بلد , سنة 2008 .
- 8_ حسين محمد جواد الجبوري : منهجية البحث العلمي , مدخل لبناء المهارات البحثية , ط2 , دار صفاء للنشر و التوزيع , عمان , سنة 2014 .
- 9_ خالد احمد فرحان المشهداني , رائد عبد الخالق عبد الله العبيدي , مناهج البحث العلمي , الطبعة العربية , دار الايام للنشر و التوزيع , عمان , سنة 2016 .
- 10_ داوود معمر , منظمات الاعمال , الحوافز و المكافآت , بحث علمي في الجوانب الاجتماعية و النفسية و القانونية , ط1 , دار الكتاب الحديث , القاهرة , سنة 2006 .
- 11_ دمري احمد : مساهمة في دراسة ظروف العمل , ط1 , ديوان المطبوعات الجامعية , الساحة

المركزية , بن عكنون , الجزائر .

12_ زايدي بلقاسم . منهجية البحث العلمي كيف تكتب بحثا ناجحا في العلوم الاقتصادية, بدون طبعة , دار النشر الجامعي , تلمسان , الجزائر , سنة 2020 .

13_ سعيد مقدم . الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و اخلاقيات المهنة , ط2 , ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر , سنة 2013 .

14_ سهيل عبيدات : انماط الادارة , ط1, دار الكتاب العالمي للنشر و التوزيع , الاردن , سنة 2017 .

15_ صالح علي عودة الهلالات , الادارة الفعالة للموارد البشرية , ط1 , دار مكتبة الحامد للنشر و التوزيع , عمان , سنة 2016 .

16_ طلعت ابراهيم لطفي : علم اجتماع التنظيم , بدون طبعة , دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع , القاهرة , بدون سنة نشر .

17_ عامر عوض , السلوك التنظيمي الاداري , ط1 , دار اسامة للنشر و التوزيع , الاردن , عمان , سنة 2008 .

18_ عبد الرزاق بن حبيب : اقتصاد و تسيير المؤسسة , ط5 , ديوان المطبوعات الجامعية , بدون بلد , سنة 2013 .

19_ علي عباس : اساسيات علم الادارة , ط8 , دار المسيرة للنشر و التوزيع , عمان , الاردن , سنة 2014 .

20_ غول فرحات : مدخل الى التسيير , بدون طبعة و دار الخلدونية للنشر و التوزيع , الجزائر , سنة 2012 .

21_ فوزي محيريق بن الجيلاني : مدخل لاقتصاد المؤسسة , مطبعة الرمال , بدون دار نشر , الوادي , الجزائر , سنة 2020 .

22_ قداش سمية , صالحى سميرة : نظريات القيادة الادارية , بدون طبعة , دار كوكب العلوم للنشر و الطباعة و التوزيع , الجزائر , سنة 2021 .

23_ ماهر عودة الشمايلية و اخرون : اخلاقيات المهنة الاعلامية , ط1 , دار الاعجاز العلمي للنشر و التوزيع , عمان , سنة 2014 .

24_ محمد الصيرفي , الادارة , الاصول , و الاسس العلمية للمدير المبدع , ج1 , ط1 , مؤسسة حورس للنشر و التوزيع , الاسكدرية , سنة 2005 .

- 25_ محمد حسن رسمي: السلوك التنظيمي في الادارة التربوية , ط1 , دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر , الاسكندرية , سنة 2004
- 26_ محمد حسنين العجمي : الاتجاهات الحديثة في القيادة الادارية و التنمية البشرية , ط2 , دار المسيرة و التوزيع , عمان , الاردن , سنة 2010 .
- 27_ محمد رفيق الطيب : مدخل للتسيير , اساسيات وظائف و تقنيات , وظائف المسير و تقنيات التسيير, ج2 , ط2 , بدون دار نشر , بدون بلد, سنة 2012 .
- 28_ محمد عبد الكريم الحوراني : النظرية المعاصرة في علم الاجتماع التوازن , صيغة تليفية بين الوظيفة و الصراع , ط 1 , دار مجدلاوي للنشر و التوزيع , عمان , سنة 2008 .
- 29_ محمد مصطفى نعمان : ادارة المؤسسات العامة , ط1 , دار الابتكار للنشر و التوزيع , عمان , سنة 2013 .
- 30_ محمود حسين الوادي , علي فلاح الزعبي , اساليب البحث العلمي , مدخل منهجي تطبيقي , بدون طبعة , دار المناهج للنشر و التوزيع , عمان , الاردن , بدون سنة .
- 31_ محمود حميدة محمود محمود عبد الكريم , الاخلاق المهنية و الفكر العربي المعاصر , ط1 , دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر , الاسكندرية , سنة 2018 .
- 32_ محمود شحماط , المدخل الى العلوم الادارية , اسس و مبادئ علم الادارة العامة , بدون طبعة , دار العلوم للنشر و التوزيع , عنابة , الجزائر , سنة 2010
- 33_ مصطفى خلف عبد الجواد , نظرية علم الاجتماع المعاصر, ط1 , دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة , عمان , سنة 2009 .
- 34_ موسى قاسم القريوتي , علي خضر مبارك , اساسيات الادارة الحديثة , ط3, دار تسنيم للنشر و التوزيع , عمان , سنة 2006 .
- 35_ نافذ سليمان الجعب , اخلاقيات مهنة التعليم بين الاصاله و المعاصرة , ط3 , بدون دار للنشر , بدون بلد , سنة 2018 .
- 36_ يوسف مسعداوي , اساسيات في ادارة المؤسسات , بدون طبعة , دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع , الجزائر , سنة 2013 .
- 37_ يوسف كمال , ضغوط العمل لدى القيادة الادارية و اثارها على عملية اتخاذ القرار . ط1 , بدون دار للنشر , الاسكندرية , سنة 2016 .

المحاضرات :

1_ ربا عبد الستار , المحاضرات الكاملة الخاصة بمادة اخلاقيات المهنة , بدون قسم , كلية القانون , الجامعة المستنصرية , سنة 2019-2020 .

2_ زرفة رؤوف , محاضرات في مقياس تسيير المؤسسات , قسم علوم التسيير , كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير , جامعة 08 ماي 1945 , قالمة , سنة 2018-2019 .

3_ عمر قبائلي , اخلاقيات المهنة , محاضرات لطلاب السنة الثانية ماستر لغات و ادب عربي جميع الشعب , قسم اللغات و الادب العربي , كلية الاداب و اللغات , جامعة ابي بكر بلقايد , تلمسان , سنة 2020-2021 .

المذكرات:

1- أسامة عبد الكريم، أخلاقيات المهنة، المرحلة الرابعة، الكورس الثاني، بدون قسم، كلية العلوم الاسلامية، جامعة الانبار، 2021.

2 - أسامة محمد خليل الزيناتي ، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، اكادمية الادارة والسياسة للدراسات العليا، رسالة ماجستير، فلسطين، 2014.

3- بركات خولة، سلاطينة مريم، التنظيم الرسمي وعلاقته باخلاقيات المهنة، مذكرة لنيل شهادة الماستير، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي، تبسة، 2022/2023

4- بلقاسم حبيبة وفطيمي اشواق، اثر ضغوط العمل على اخلاقيات المهنة، مذكرة لنيل شهادة ماستير تخصص ادارة الاعمال، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2021/2022.

5- ترمبيل، دريبيل مروى، ابراز دور مراقبة التسيير في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستير في العلوم التجارية تخصص مالية المؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم التجارية، جامعة البويرة، 2015/2016.

6- روابح العيد اثر بيئة العمل على اداء العاملين مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستير اكاديمي الطور الثاني، تخصص ادارة اعمال كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2008.

7- طايف ريم، ضغوط العمل وتأثيرها على اخلاقيات المهنة، مذكرة لنيل شهادة ماستير اكاديمي، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف.

8-قومي عبد الحبار، الصادق عبد الكمال، دور التخطيط والرقابة على التسيير المؤسساتي، مذكرة

لنيل شهادة الماستير، تخصص قانون المؤسسات الاقتصادية، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة العقيد احمد دراية، ادرار، 2017/2016.

المجلات:

1- مجلة مهدي محمود، تأثير اخلاقيات الوظيفة في الابداع الاداري، العدد الرابع، المجلد 26، مجلة التقني، 2013.

المقالات :

1_ علي حسين عبيد . ثقافة الارتقاء بارتقاء الثقافة من الموقع الالكتروني

<https://anrabaa.org.arabic>

2.مدحت جمال المسح الشامل والمسح بالعينة في البحث العلمي من الموقع الالكتروني:

[https:// www.sanadkk.com](https://www.sanadkk.com)

الموقع الالكتروني:

1. <https://fsecg.unive.gvelma.dz>

2. <https://www.ajsp.net>

3. <https://m.annaba.org>

4. <https://www.noor.book.com>

5. <http://dSPACE.univ-bovire.dz>

6. <https://dSPACE.vhiv.ouargla.dz>

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد
قسم العلوم الاجتماعية
استمارة لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم وعمل
استمارة حول موضوع:

التسيير المؤسسي ودوره في الإرتقاء بالأخلاق المهنية
بمديرية المجاهدين لولاية الطارف

سنقدم لكم بعض الاسئلة الخاصة بالموضوع اعلاه، نرجو منكم الاجابة على هذه الاسئلة
بوضع العلامة × امام الاجابة المختارة، والبرهنة على بعض الاسئلة ويجب الالتزام
بالمصداقية في الاجابة

تحت إشراف الدكتورة:
بن وهيبة نورة

من إعداد الطالبتين
سالمي مروى
رميكي صباح

السنة الجامعية: 2024/2023

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس ذكر أنثى

2. السن: من 18 إلى 32 من 33 إلى 47

من 47 إلى ما فوق

3. المستوى: ابتدائي متوسط في

4. الأقدمية في العمل: من 05 إلى 10 سنوات
من 11 إلى 16 سنوات
من 17 إلى 22 سنوات
من 23 إلى ما فوق

المحور الثاني: حول التسيير المؤسساتي في مؤسسة مديرية المجاهدين لولاية الطارف.

5. هل قائدك يتميز بالصرامة في تعامله مع العاملين؟

نعم لا

6. هل قائدك يمارس القوة والتسلط على مرؤوسه؟

نعم لا

إذا كانت اجابتك بنعم برهن على ذلك

7. هل معاملة قائدك للعاملين معاملة حسنة؟

نعم لا

إذا كانت اجابتك بلا كيف هي العلاقة بينهم؟

8. هل قائدك يفتح المجال للنقاش والحوار مع العاملين؟

نعم لا

إذا كانت اجابتك بلا لماذا؟

غليظ الطباع لا يقبل آراء الآخرين أخرى تذكر

9. بصفتك عضو في المؤسسة التي تعمل فيها هل تشارك في اتخاذ القرار وحل المشكلات والأزمات التي تقع فيها المؤسسة؟

نعم لا اجابتك بلا برهن لماذا؟

10. هل هناك تواصل وتفاعل بين القائد والعاملين؟

نعم لا اجابتك بلا برهن لماذا؟

11. هل يتم تكريمكم في بعض الأحيان على مجهوداتكم المبذولة؟

نعم لا اجابتك بلا برهن لماذا؟

12. هل يشعرك التحفيز بالإحساس وبالاحترام والتقدير؟

نعم لا في حالة الإجابة بنعم برهن ذلك؟

13. هل تشعر بالانتماء والولاء لمكان عملك؟

نعم لا إذا كانت اجابتك بلا فهذا راجع إلى:

عدم المشاركة في اتخاذ القرارات عدم تقدير والاحترام بين الرئيس
والمروسين غياب التحفيز

المحور الثالث: الأخلاق المهنية بمؤسسة مدبرية المجاهدين لولاية الطارف.

14. هل تؤدي عملك على أكمل وجه

نعم لا إذا كانت اجابتك بلا فهذا راجع إلى:

كثرة المهام الموجهة اليك الأجر القليل
الظروف والمشاكل الشخصية أخرى اذكرها

15. هل تتقيد بوقت الخروج والدخول إلى مكان عملك؟

نعم لا إذا كانت اجابتك بلا هذا راجع إلى:

شعورك بالملل والروتين غياب الرقابة
بعد المسافة بين المكان مكان العمل والمنزل أخرى تذكر

16. هل تلتزم باللوائح ونظم المؤسسة التي تنتمي إليها؟

نعم لا

17. هل تتغيب عن مكان عملك؟

نعم لا

إذا كانت إجابتك ب نعم فهل هذا راجع إلى

وفاة أحد الأقرب

المرض حساسك بالاغتراب داخل مكان العمل

بدون سبب أخرى تذكر.

18. هل تنجز الأعمال الموجهة إليك في وقتها المحدد؟

نعم لا

فإذا كانت اجابتك ب لا فهل هذا راجع إلى: كثرة المهام الموجهة إليك
التهاون في بعض الأحيان غياب الرقابة.

المحور الرابع: العلاقة بين التسيير المؤسساتي والأخلاق المهنية.

19. هل ترى أن نمط القيادة الممارسة هي التي تحدد سلوك العاملين داخل المنظمة؟

نعم لا اجابتك بلا برهن؟

يتحدد السلوك من خلال عادات وتقاليد الفرد

يتحدد السلوك من خلال البيئة الأسرية

يتحدد السلوك من خلال المجتمع الذي يعيش فيه الفرد

20. في رأيك هل الوقاية تعمل على تعديل سلوك العاملين والتزامهم في العمل؟

نعم لا

21. هل التماسك بالأخلاق المهنية يؤدي إلى السير الحسن للمنظمة؟

نعم



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد
قسم العلوم الاجتماعية
مقابلة لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم وعمل
مقابلة حول موضوع:

التسيير المؤسسي ودوره في الإرتقاء بالأخلاق المهنية
بمديرية المجاهدين لولاية الطارف

سنقدم لكم بعض الاسئلة الخاصة بالموضوع اعلاه، نرجو منكم الاجابة على هذه الاسئلة.

تحت إشراف الدكتورة:
بن وهيبة نورة

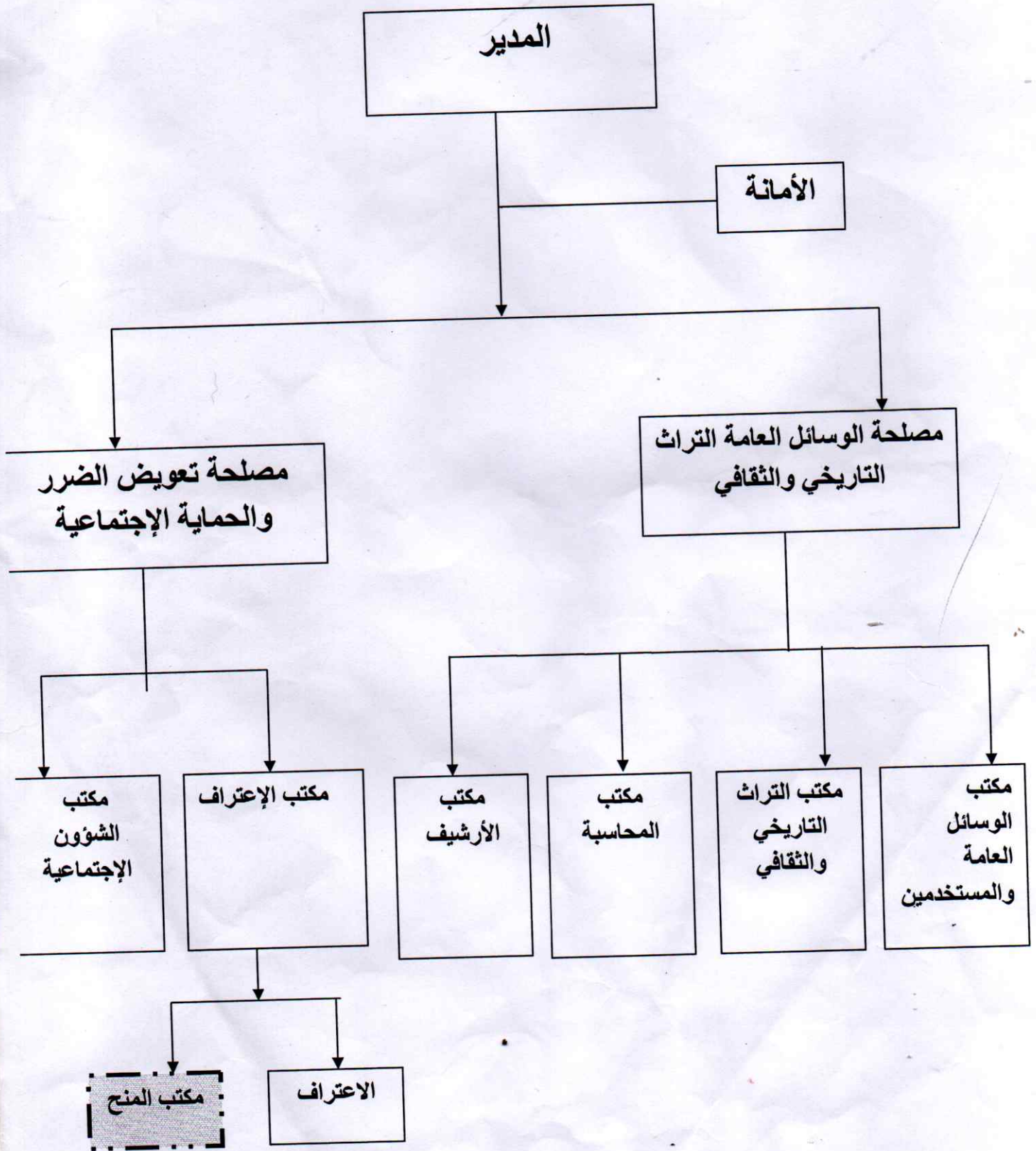
من إعداد الطالبتين
سالمي مروى
رميكي صباح

السنة الجامعية: 2024/2023

المقابلة

تاريخ المقابلة	الجهة المعنية بالمقابلة	الاسئلة المطروحة	الاجابة المقدمة
		<p>هل تشعر كالمشارك في اتخاذ القرار بالانتماء لمكان العمل؟</p> <p>هل الراتب الشهري يكفي لاحتياجاتك اليومية؟</p> <p>هل توفر لكم المؤسسة كل الوسائل المتاحة للعمل وهل يحفزكم ذلك اكثر؟</p> <p>هل تشعر بالملل الدائم والتذمر مكان العمل؟</p> <p>هل قائدك يتمتع بالكفاءة والخبرة في التسيير؟</p>	

الهيكل التنظيمي لإدارة المجاهدين ولاية الطارف:



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

Université Chadli Bendjedid - El Tarf

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

Faculté des sciences sociales et humaines

قسم علم الاجتماع

Département de Sociologie



جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITÉ CHADLI BENDJEDID



جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITÉ CHADLI BENDJEDID

الطارف في:

المرجع رقم:

السيد/ مدير المؤسسة

الموضوع : تطلب إذن بدخول المؤسسة لإنجاز بحث علمي ميداني

نحن رئيس قسم علم الاجتماع بجامعة الطارف نلتبس منكم التفضل بالسماح للطلبة الآتية
أسمائهم:

سالم صروي ، رميكيا صباح

بدخول مؤسساتكم مع الالتزام بنظامها الداخلي و اجراءاتها التنظيمية و القانونية قصد إجراء
بحث ميداني لمذكرة التخرج ماستر علم الاجتماع



- لسانس علم الاجتماع L.M.D

تحت عنوان: التنسيب المؤسساتي ودوره في الارتقاء بالأخذ المهنية

دراسة ميدانية بمؤسسة: مدرسة يومية المجاهدين لولاية الطارف

و ذلك لفترة من حارس إلى أفريل على أن تتحمل المؤسسة المستقبلة
أي تابعات مالية

و أخيرا نلتبس منكم في هذا الإطار تسهيل مهامهم ذات الصلة بالبحث العلمي.

تقبلوا منا فائق التقدير و الاحترام

توقيع الطلبة

رأي و توقيع المؤسسة المستقبلة



جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف
رئيس قسم
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
نائبة رئيس قسم علم الاجتماع
مكلفة بالتدريس والتعليم
الاستاذة: غياي فاطمة

- سلم نسخة الى المؤسسة المستقبلة
- تحتفظ الطالب (ة) بنسخة ثانية

الموافق
عن العند و بتفويض منه
مدير المؤسسة المستقبلة لولاية الطارف
أحمد شيباني حفظه