

ابن باديس - مستغانم -



جامعة عبد الحميد

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات تيل شهادة ماستر أكاديمي

الشعبة : علوم التسيير التخصص : تسيير استراتيجي

أثر تطبيق دليل أخلاقيات المهنة على العاملين في المؤسسة

دراسة ميدانية في المؤسسة التربوية بسيدي لخضر

مقدمة من طرف الطالب(ة) :

طرمول أمينة

أعضاء اللجنة المناقشة:

الصفة	الاسم و اللقب	الرتبة	عن الجامعة.
رئيسا	بوطغان محمد عبد الرزاق	أستاذ مساعد (أ)	جامعة مستغانم
مقررا	هاروشي الخطاب	أستاذ مساعد (أ)	جامعة مستغانم
مناقشا	شرارة وليد	أستاذ مساعد (أ)	جامعة سيدي بلعباس

السنة الجامعية: 2018/2019.

شكر و تقدير.

و قل ربي زدني علما.

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لو أن هدانا الله.

الحمد لله على هاته النعم.

و ما أتيت من العلم إلا قليلا.

أتقدم بخالص الشكر و الامتنان إلى كل من قدم لنا يد المساعدة سواء من قريب أو من بعيد لإنجاز هذا العمل و لو بكلمة تشجيع أو بابتسامة أو بكلمة طيبة.

كما أشكر الأستاذ الفاضل الهروشي خطاب على المساندة كما أشكر المدير شيخ عبد القادر الذي فتح لي باب المؤسسة و الدعم الذي قدمه و شكرا.

## الإهداء.

أولاً وأخيراً تقال الحمد لله رب العالمين، إله الأولين والآخرين، الذي أمدنا القوة والعافية وكان لنا عوناً  
نشكركه، أنه وهبنا التوفيق والسداد ومنحنا الرشد والثبات لإعداد هذا العمل.

أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى المثال الذي اتخذه. الذي من وقف إلى جانبي وأرشدني ونصحني وشجعني.

إلى زوجي العزيز حفظه الله وراعاه.

إلى من ينبر دعاء دربي إلى ينبوع الحب المتدفق بالحنان إلى من عملي الاعتماد على نفسي والتحلي بالشجاعة  
والعزم والتفاؤل إلى والديا الحبيبين أطال الله في عمرهما و إلى أخواتي رعاهم الله.

وإلا زملاء الدرب وكل من ذكرهم قلبي ونسبهم قلبي.

العنوان	الصفحة
الشكر.	
الإهداء.	
قائمة الأشكال.	
قائمة الجداول .	
مقدمة عامة .....	01
<b>الفصل الأول : أخلاقيات المهنة.</b>	
تمهيد .....	05
المبحث الأول : الأسس النظرية لأخلاقيات المهنة.....	06
1- المطلب الأول : مفهوم أخلاقيات المهنة .....	06
2- المطلب الثاني : أهمية و أهداف أخلاقيات المهنة.....	08
3- المطلب الثالث : العوامل المؤثرة على أخلاقيات المهنة.....	10
المبحث الثاني : مقومات أخلاقيات المهنة.....	10
1- المطلب الاول : مصادر و أبعاد أخلاقيات المهنة.....	10
2- المطلب الثاني: طرق تقويم أخلاقيات المهنة و أسباب الاهتمام بها.....	15
3- المطلب الثالث : أنماط سلوكيات و نطاق أخلاقيات المهنة.....	17
خلاصة الفصل .....	19
<b>الفصل الثاني : أثر أخلاقيات المهنة على العاملين.</b>	
تمهيد .....	21
المبحث الأول: مصادر الأخلاقيات في المنظمات.....	22
1- المطلب الأول : أخلاقيات الفرد و أخلاقيات الوظيفة العامة في المنظمات.....	22
2- المطلب الثاني: خصائص المنظمات الأخلاقية و نظرياتها.....	25

31.....	3- المطلب الثالث : وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة.
33.....	المبحث الثاني : أخلاقيات المهنة ضرورة إدارية.
33.....	1- المطلب الأول : العلاقة بين العاملين و الإدارة.
34.....	2- المطلب الثاني : أساسيا أخلاقيات المهنة..
35.....	3- المطلب الثالث : تأثير الأخلاقيات على الأفراد و المنظمات.
36.....	خلاصة الفصل.....
	الفصل الثالث: دراسة ميدانية في المؤسسة التربوية بسيدي لخضر..
38.....	تمهيد.....
39.....	المبحث الأول: التقديم للمؤسسة محل التبرص.....
39.....	1- المطلب الأول: تعريف المؤسسة و الهيكل التنظيمي لها.....
42.....	2- المطلب الثاني: دليل أخلاقيات المهنة في المؤسسة التربوية.....
43.....	3- المطلب الثالث التنظيم التربوي لمؤسسة تومي لخضر.....
45.....	المبحث الثاني: أثر تطبيق أخلاقيات المهنة في المؤسسة .....
45.....	1- المطلب الأول: أخلاقيات المعلم و المتعلم و أثارها في التحصيل العلمي.....
46.....	2- المطلب الثاني: احترام أخلاقيات المهنة للعاملين في المؤسسة.....
47.....	3- المطلب الثالث: إرساء أخلاقيات المهنة في المؤسسة.....
48.....	المبحث الثالث: الاستبيان و عينة البحث.....
48.....	1- المطلب الأول: تحليل البيانات الأولية.....
49.....	2- المطلب الثاني: تحليل البيانات الشخصية.....
53.....	3- المطلب الثالث: تحليل الأسئلة الخاصة بأثر تطبيق أخلاقيات المهنة في المؤسسة التربوية.....
58.....	خلاصة الفصل.....
59.....	خاتمة عامة.....

62 ..... قائمة المصادر و المراجع.

الملاحق.

الملخص.

## قائمة الجداول:

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
1-3:	المناصب المالية في المؤسسة التربوية	43
2-3:	المناصب الإدارية في المؤسسة التربوية	43
3-3:	مجتمع و عينة البحث	48
4-3:	تحليل العينة حسب الجنس (ذكور ، إناث)	50
5-3:	تحليل العينة حسب الخبرة المهنية	51
6-3:	تحليل العينة حسب السن	52
7-3:	إجابة العينة على سؤال الاستمارة رقم 01	53
8-3:	إجابة العينة على سؤال الاستمارة رقم 02	53
9-3:	إجابة العينة على سؤال الاستمارة رقم 03	54
10-3:	إجابة العينة على سؤال الاستمارة رقم 04	54
11-3:	إجابة العينة على سؤال الاستمارة رقم 05	55
12-3:	إجابة العينة على سؤال الاستمارة رقم 06	55
13-3:	إجابة العينة على سؤال الاستمارة رقم 07	56
14-3:	إجابة العينة على سؤال الاستمارة رقم 08	56
15-3:	إجابة العينة على سؤال الاستمارة رقم 09	57
16-3:	إجابة العينة على سؤال الاستمارة رقم 10	57

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
10	مصادر أخلاقيات المهنة.	1-1:
13	المؤثرات الأساسية في السلوك الأخلاقي.	2-1:
26	الأعمدة الثلاثة لإقامة المنظمة الأخلاقية.	3-2:
40	الهيكل التنظيمي للمؤسسة التربوية تومي لخضر.	4-3:
41	الهيكل التنظيمي لإدارة المؤسسات التربوية.	5-3:
51	أعمدة بيانية تمثل توزيع العينة حسب الخبرة المهنية.	6-3:
52	أعمدة بيانية حسب السن للذكور و الإناث.	6-3:



مما لا شك فيه أن تقدّم ونجاح الدول في تحقيق أهدافها وتطلعاتها يرتبط ارتباطاً وثيقاً بقدره مؤسساتها على إنجاز المهام والأعمال الموكلة إليها على أحسن وجه، و تتوقف عملية نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها على نوعية العنصر البشري بها وعلى مستوى كفاءته والقيم التي يتصف بها، بوصفه الغاية والوسيلة في تطوير المنظمات وفي إجراء التغييرات المطلوبة فيها، وبما أن التنظيمات أصبحت تعتبر الأفراد الأساس الذي تعتمد عليه في تحقيق أهدافها المختلفة، أخذت تحرص على الاهتمام بمشاعرهم تجاه عملهم، وتوفير السبل الكفيلة التي تضمن بقائهم واستمراريتهم في المنظمة.

فقد أصبح موضوع الإلتزام بأخلاقيات المهنة من الموضوعات الهامة التي تحظى بالاهتمام المتزايد في السنوات الأخيرة نظراً لعدة أسباب في مقدمتها تزايد الفضائح الأخلاقية والنقد الموجه للإدارات والمعايير التي تعتمدها بعيداً عن الإطار الأخلاقي مما أدى إلى اهتمام الباحثين الإقتصاديين بها، فإن أخلاقيات المهنة تتمثل في مدى التزام العاملين بتطبيق هاتاه الأخيرة وبالأخص الأستاذة للقيام بواجباتهم المهنية التي يحددها النظام الداخلي للمؤسسة، فالمؤسسات اليوم مدعوة إلى تعزيز وتطبيق أخلاقيات المهنة والسلوك الأخلاقي لأفرادها.

فالإلتزام بأخلاقيات المهنة من طرف المؤسسات التربوية باعث يساعد العاملين على تطبيقها فالجانب الأخلاقي يعتبر محرك أساسي في أداء العمل نظراً لأهمية من خلال تقييم كل عامل داخل المؤسسة ومدى التزاماته اتجاه مهنته.

### الإشكالية:

و انطلاقاً مما سبق تشكلت لدينا معالم الإشكالية الخاصة ببحثنا والتي تم صياغتها في السؤال التالي:

ما مدى تطبيق دليل أخلاقيات المهنة على العاملين في المؤسسة؟

و يندرج تحت هذا السؤال الرئيسي طرح التساؤلات الفرعية التالية:

1- ما مدى التزام العاملين والإدارة بأخلاقيات المهنة؟

2- ما أهم طرق ودليل أخلاقيات المهنة في المؤسسة؟

4- ما مدى تأثير أخلاقيات المهنة على العاملين في المؤسسة لدى العينة المدروسة؟

## الفرضيات:

للإجابة عن الإشكالية الرئيسية نقترح الفرضية الرئيسية التالية:

- أثر تطبيق أخلاقيات المهنة لها تأثير إيجابي على العاملين لدى العينة المدروسة.

أما الفرضيات الفرعية فهي كما يلي:

فرضية 01: تلتزم الإدارة بأخلاقيات المهنة في العمل من خلال تقديم وعود للعاملين و بهذا يؤثر تطبيق أخلاقيات المهنة على العاملين و الإدارة ككل.

فرضية 02: تحتاج أخلاقيات المهنة في المؤسسة إلى دليل و طريق لتقييمها و التأكد من تطبيقها.

فرضية 03: أخلاقيات المهنة أثر بالغ على العينة المدروسة و كذا على المؤسسة التربوية بصفة عامة.

## مبررات اختيار الموضوع:

إن اختيار الموضوع له أسباب كالتالي:

- يعتبر موضوع الدراسة من أكثر المواضيع التي لقيت اهتماما كبيرا في الآونة الاخيرة.
- اهتمامي بالمواضيع الخاصة بأخلاقيات المهنة، حيث تشكل هاته الأخيرة أحد الموضوعات التي ترتبط ارتباطا وثيقا بمجال التعليم.

## أهمية الدراسة:

يكتسي الموضوع أهمية بالغة نظرا لما يلي:

- تتبع أهمية الدراسة من الدور الكبير الذي تلعبه الاخلاق بصورة عامة و أخلاقيات المهنة بصورة خاصة في دعم أداء العاملين في المؤسسة.
- إن أهمية دراسة أخلاقيات المهنة و كيفية تأسيسها في نفوس العاملين بدونها ينشئ جهاز مهني غير فعال و غير متجاوب، كما أنه سيكون جهاز مملوء بالفساد المهني.
- ضعف اهتمام المؤسسات بأهمية الأخلاقيات المهنية كمكون استراتيجي لضمان استمرارية و استدامة المؤسسة.

## أهداف الدراسة:

انطلاقاً من أهمية أخلاقيات المهنة و أثر تطبيقها على العاملين يهدف البحث إلى:

- التركيز على معرفة أخلاقيات المهنة.
- دراسة و تحليل أخلاقيات المهنة و متغيراتها.
- إظهار و توضيح أخلاقيات المهنة بصورة عامة و أثر ذلك على العاملين في المؤسسة التربوية.
- التوصل إلى العديد من التوصيات التي يمكن أن تكون ذات فائدة في المؤسسة.

## إطار و حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

- 1- الحد المكاني: اقتصرت الدراسة على العاملين (أساتذة) في المؤسسة في المجال التربوي.
- 2- الحد الزمني: تمت الدراسة خلال فترة التريص التي دامت ثلاثون 30 يوماً على مستوى المؤسسة التربوية ببلدية سيدي لخضر مؤسسة لخضر تومي.
- 3- الحد البشري: تكون مجتمع الدراسة من 20 أستاذ تربوي.

## منهجية البحث:

لقد اعتمدنا المنهج الوصفي لمعالجة موضوع البحث عن طريق جمع و وصف المعلومات النظرية المتعلقة بموضوع أثر تطبيق أخلاقيات المهنة على العاملين في المؤسسة التربوية ثم تطرقنا إلى الدراسة الميدانية من خلال تحليل الاستبيان و عرض نتائجه.

و لتسهيل الدراسة قمنا بتقسيم البحث إلى جانبين نظري و تطبيقي حيث تضمن الجانب النظري فصلين يحتوي كل فصل على مبحثين و كل مبحث يحتوي على ثلاث مطالب، أما الجانب التطبيقي فقد احتوى على فصل مقسم على ثلاث مباحث كل مبحث فيه ثلاث مطالب كالتالي:

**الفصل الأول:** سنعالج فيه أخلاقيات المهنة بالأسس النظرية لأخلاقيات المهنة كمبحث أول أما المبحث الثاني مدى الحاجة إلى أخلاقيات المهنة.

**الفصل الثاني:** أثر أخلاقيات المهنة على العاملين حيث عالج المبحث الأول مصادر الأخلاقيات في المنظمات أما المبحث الثاني تطرقنا إلى أخلاقيات المهنة ضرورة إدارية.

الفصل الثالث: تضمن هذا الفصل الدراسة الميدانية على مستوى المؤسسة التربوية تومي لخضر ببلدية سيدي لخضر ولاية مستغانم حيث تم إسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي لمعرفة مدى أثر تطبيق أخلاقيات المهنة على العاملين في المؤسسة و يشمل على ثلاث مباحث. المبحث الأول التقديم للمؤسسة محل التربص، المبحث الثاني أثر تطبيق أخلاقيات المهنة في المؤسسة، المبحث الثالث الاستبيان و عينة البحث.

تمهيد.

تعد أخلاقيات المهنة من أساسيات النجاح التي تعكس ثقة المؤسسة بوظيفها وأجهزتها، فالالتزام بالأخلاقيات سوف يقود العاملين إلى تطبيق هاته الأخلاقيات و الالتزام بعناصرها فإن عدم وجود الالتزام بالأخلاقيات المهنية سيؤثر بشكل واضح على سمعة المؤسسة، و لكي تتحقق تلك الالتزامات فلابد على الإدارة و العاملين الالتزام بها من حيث القواعد الأخلاقية و المهنية للحد من الممارسات التي تهدد مستقبل المؤسسة في النمو و البقاء والاستمرار و هنا تكمن أهمية الأخلاقيات في أنها تقوم على أساس تناول أثر البيئة الأخلاقية للمؤسسة، ولتوضيح ما سبق، سيتم التطرق في هذا الفصل إلى مبحثين و كل مبحث يحتوي على ثلاثة مطالب.

المبحث الأول: الأسس النظرية لأخلاقيات المهنة.

المبحث الثاني: مدى الحاجة إلى أخلاقيات المهنة.

## المبحث الأول: الأسس النظرية لأخلاقيات المهنة.

في هذا المبحث سنحاول التطرق لأهم المفاهيم المتعلقة بأخلاقيات المهنة و أهميتها و أسباب الاهتمام بها.

### المطلب الأول: مفهوم أخلاقيات المهنة.

تعد أخلاقيات المهنة من المفاهيم الشائعة و المتناولة في عصرنا و لذا في هذا المطلب سنتعرف على مفهومها.

#### تعريف أخلاقيات المهنة:

أ- تعرف أخلاقيات المهنة بأنها: "هي المبادئ و المعايير التي تعد مرجع للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة و التي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدايم إيجابا أو سلبا".<sup>1</sup>

ب- و تعني أيضا: "هي توجيهات مستمدة من القيم و المبادئ تعني بكيفية التصرف اللائق للمارس الصحي عند مزاولته المهنة".<sup>2</sup>

ج- و تعرف أخلاقيات المهنة بأنها: "مجموعة من المبادئ و القواعد النابعة من القرآن و السنة النبوية الشريفة، و التي تشكل معيارا للسلوك الفردي سواء في التنظيم الإداري الاجتماعي كما هو حلال مندوب و واجب الإلتباع، أو الحرام المكروه و واجب الإبتعاد عنه، فضلا عن ما تمليه متطلبات كل وظيفة من شروط أخلاقية لا تتعارض مع هذه القواعد و المعايير".<sup>3</sup>

د- و تعرف أخلاقيات المهنة بأنها بيان شامل للقيم و الأخلاق و المبادئ التي ينبغي على الشخص المستفيد والتميز بين ما هو جيد و ما هو سيء فهي تمثيل لمفهوم الصواب و الخطأ في المسار المهني.

هـ- يمكن تعريف أخلاقيات المهنة بأنها " اتجاه الغدارة و تصرفها تجاه موظفيها و زبائنها و المساهمين و المجتمع عامة و قوانين الدولة ذات العلاقة بتنظيم عمل المنظمات إذ ينطبق هذا التعريف بذاته على الأفراد".

\*لا يوجد إطار أخلاقي يحيط بتصرفات الأفراد خاصة في الحالات المعقدة (المعضلات المعقدة)، لكي يتم توضيح ما هو صحيح أو ما هو خطأ، فمفهوم أخلاقيات العمل يشير إلى معرفة الخطأ و الصواب في موقع العمل ومحاولة عمل ما هو صواب و جيد في المنتخبات أو الخدمات التي تقدمها المنظمات تجاه ذوي العلاقة بالمنظمة من أصحاب المصالح (Stake holders)، و إن المنظمات تضع معايير إلى جانب المعايير الذاتية للأفراد و الجماعات و التي تعمل جميعها كمحددات للسلوك تجاه مسؤوليات و واجبات العمل في المنظمة.

<sup>1</sup> - بلال خلف السكارنة، أخلاقيات، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان، الأردن، 2009، ص21.

<sup>2</sup> - سعيد بن ناصر الغامدي، أخلاقيات العمل الضرورية تنموية و مصلحة شرعية، بدون ذكر دار النشر، المملكة العربية السعودية، 2010، ص11.

<sup>3</sup> - محمد عبد الفتاح ياغي، الأخلاقيات في الإدارة، دار وائل للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2012، ص16.

\_ كما يشير العديد من الكتاب و الباحثين بهذا الصدد إلى أن اخلاقيات الإدارة تتأثر كثيرا بالقيم و التقاليد الاجتماعية و التشريعات النافذة و العوامل الموقفية، تحدد علاقات المدير بالأفراد العاملين و الأفراد الآخرين خارج المنظمة ذوي المصالح في المجتمع، و من خلال متابعة تطور الفكر الإداري نجد أن أخلاقيات الإدارة كثيرا ما غيرت من طبيعة العمل الإداري ففي الماضي كان التركيز على حماية مصالح المالكين و الاهتمام بالأرباح في حين أن الاتجاه الحالي يركز على العاملين و أخلاقيات الإدارة و قد أشار كل من ( العامري و الغالي، 2008، ص86)، إلى أن هناك بعض المشاكل الأخلاقية التي يمكن أن يواجهها المدير في مجال العمل و منها:

1- تضارب المصالح: و نحصل هذه المواقف عندما تتعارض و تختلف مصلحة الفرد في موقف معين عن مصلحة المنظمة مثل قبول الهدايا أو الرشاوي.

2- ثقة الزبون: أي أن يتم تسريب معلومات ذات علاقة بالزبائن و نشاطاتهم إلى أطراف أخرى، فيسرب بعض العاملين في الشركات معلومات عن الزبائن إلى شركات و جهات أخرى.

3- التمييز: و يحدث هذا عندما تحجب الترقية أو التعيين في وظيفة معينة عن مرشح لها بسبب عرقه أو جنسه أو دينه أو عمره أو أي خصائص أخرى لها علاقة بالكفاءة.

4- التجاوز: و هي مجمل التصرفات التي تسبب عدم الشعور بالراحة في مكان العمل و المتعلقة بالتجاوز بألفاظ مخجلة.

5- موارد المنظمة: و هي إساءة استخدام الموارد المادية و المالية و تسخيرها للأغراض الشخصية كإساءة استغلال الانترنت و الهواتف و التجهيزات المكتبية و غيرها<sup>1</sup>.

6- الاتصالات: و تمثل حالة نقل المعلومات بين مختلف الأطراف بطريقة تؤدي إلى إلحاق الضرر بالشركة.

و بالتالي يمكننا القول أن أخلاقيات المهنة من المفاهيم القديمة التي حث عليها الدين الإسلامي الحنيف كما يسهم التاريخ و التقاليد و الأعراف و الثقافة القومية و الوطنية و التكوين القبلي و العائلي و ظهور الجماعات المرجعية و القادة و الأحزاب السياسية و وسائل الإعلام و تطورها و الخبرة العلمية و العملية للمجتمع في تشكيل أخلاقيات الأعمال في أي مجتمع من المجتمعات.

<sup>1</sup> - سعيد بن ناصر الغامدي، مرجع سبق ذكره، ص24.

المطلب الثاني: أهمية و أهداف أخلاقيات المهنة.

تعد أخلاقيات المهنة من الأمور الضرورية و لازمة في ممارسة أو مزاولة أصحاب المهن و هي تكتسي أهمية بالغة في الحياة المهنية و لذا نذكر أهم العناصر.

أهمية أخلاقيات المهنة:

- للأخلاق أهمية بالغة باعتبارها من أفضل العلوم أشرفها أعلاها قدرا.
- إن السلوكيات الأخلاقية و آدابها هي التي تميز سلوك الإنسان عن سلوك البهائم في تحقيق حاجاته الطبيعية أو علاقاته مع غيره من الكائنات الأخرى.
- إنها وسيلة لنجاح الإنسان في حياته فالإنسان الشرير المعتدي على أموال الناس و أنفسهم و أعراضهم لا يمكن أن يكون محبوبا بين الناس فلا يثقون به و لا يتعاملون معه.
- إنها وسيلة للنهوض بالأمة لذلك إن التاريخ يخبرنا أن سقوط كثير من الأمم و الحضارات كان سبب انهيار الأخلاق<sup>1</sup>.
- قد تتكلف مؤسسات الأعمال كثيرا نتيجة تجاهلها بالالتزام بالمعايير و هنا يأتي التصرف الأخلاقي ليصنع المؤسسة في مواجهة الكثير من الدعاوي القضائية خاصة إذا ما تمادت المؤسسة.
- تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية الإقليمية و الدولية و هذا أيضا مردود إيجابي على المؤسسة.
- إن الحصول على شهادات عالمية و امتيازات عمل خاصة ( مثل إيزو 900 و إيزو 1400). يقترن بالتزام المؤسسة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج و التوزيع و الاستهلاك و الثقة.
- تنظيم و ضبط السعي وراء المصلحة الشخصية الذي يمكن أن يهدد المصالح الجماعية فالقواعد و المعايير الأخلاقية تراقب السلوك و ترسخ الحالات المرغوبة في المؤسسة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - بلال خلف السكارنة، مرجع سابق، ص 22.

<sup>2</sup> - محسن منصور الغالي، طاهر مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأعمال و المجتمع، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، 2008، ص 137.



أهداف أخلاقيات المهنة:

تكمن أخلاقيات المهنة في مجموعة من الأهداف الضرورية و اللازمة نذكر أهمها ما يلي:<sup>1</sup>

- ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب أن يتخلى به المؤمنون على مصالح الدولة.
- فهم الواجبات المهنية و التذكير بنظام الجزاءات الإيجابية و السلبية كوسيلة من الوسائل الناجحة لتفادي بعض المظاهر المسلكية المحظورة.
- ضمان التوازن الأحكام الأخلاقية و ضرورة المحافظة على حريات و حقوق الموظفين و العاملين.
- إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به إدارة ما.

المطلب الثالث: العوامل المؤثرة على أخلاقيات المهنة.

هناك العديد من العوامل التي يصعب حصرها في تأثيرها على الأخلاقيات المهنية في المؤسسات و لعل من أهم العوامل التي لها الأثر الواضح في الأخلاقيات المهنية في المؤسسات ما يلي:<sup>2</sup>

أ- البيئة الاجتماعية: إن البيئة الاجتماعية تساهم بشكل مباشر و فعال في عملية التنشئة الاجتماعية من خلال تنمية و تطوير السلوك الإنساني و تساعد الفرد على أن يكون أكثر إدراكا للناس و الأشياء.

ب- البيئة الاقتصادية: تلعب الأوضاع الاقتصادية في المجتمع الذي يعيش فيه الموظف من غنى و فقر و ارتفاع في مستوى المعيشة مقابل تدني مستوى الرواتب و الأجور دورا كبيرا في تكوين الأخلاقيات المهنية في مبادئ واتجاهات و سلوك الموظفين.

ج- البيئة السياسية: لا شك أن البيئة السياسية التي يعيش الموظف العام في ظلها تلعب دورا مهما في تكوين اتجاهاته و أنماط سلوكه.

<sup>1</sup> أسامة محمد خليل الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية القيادة و الإدارة، جامعة الأقصى، 2014، ص 17.

<sup>2</sup> بوذراع أمينة، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين، رسالة ماجستير، العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة مسيلة 2012-2013، ص 25.

المبحث الثاني: مقومات أخلاقيات المهنة.

في هذا المبحث سوف نتطرق إلى أهم مصادر و أبعاد أخلاقيات المهنة و أنماط و كذا طرق تقويم أخلاقيات المهنة، و هذا المبحث يحتوي على ثلاثة مطالب و سنتطرق إليها كالتالي.

المطلب الأول: مصادر و أبعاد أخلاقيات المهنة.

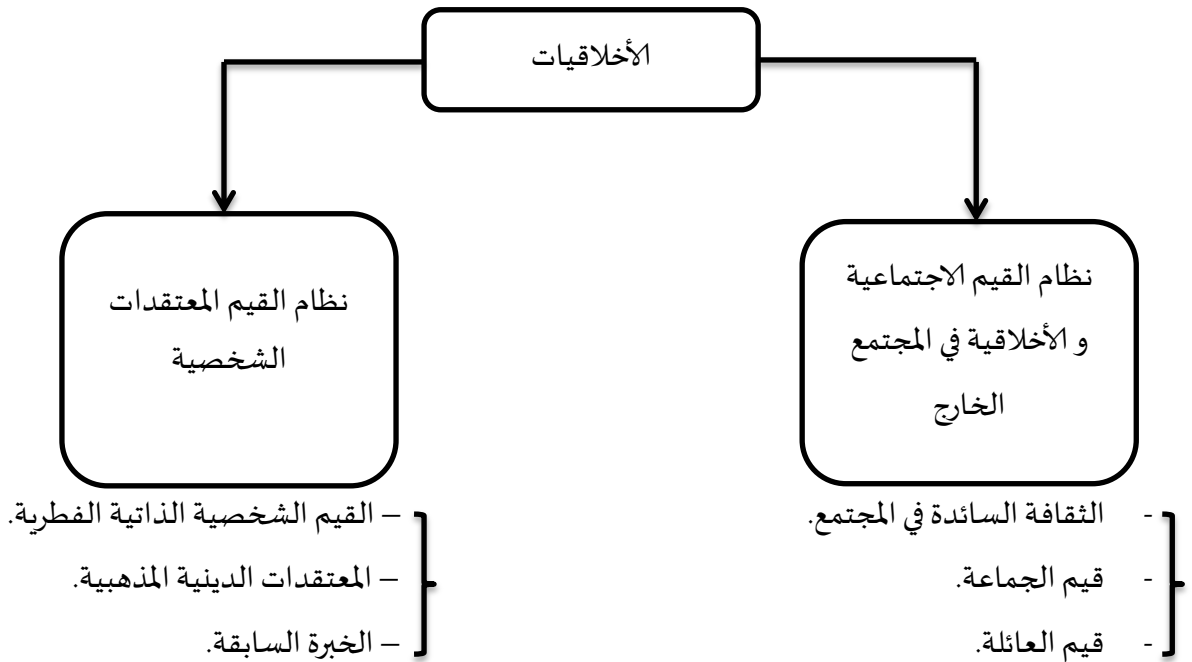
(1) مصادر أخلاقيات المهنة: تستند أخلاقيات المهنة إلى ركنين أساسيين و هما:<sup>1</sup>

أ- نظام القيم الاجتماعية و الأخلاقية و الأعراف و التقاليد السائدة في المجتمع.

ب- نظام القيم الذاتية المرتبطة بالشخصية و المعتقدات التي تؤمن بها المؤسسة و كذلك خبرتها السابقة.

و الشكل الموالي يوضح ذلك.

الشكل رقم (1-01): مصادر أخلاقيات المهنة



المصدر: ظاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأعمال، دار وائل للنشر، الطبعة الثالثة، عمان، الأردن، 2010، ص 193.

<sup>1</sup> - محمد عبد الفتاح ياغي، مرجع سابق، ص 106.

إن مصادر أخلاقيات الأعمال تشكل مؤشرات فعلية في السلوك الأخلاقي، و يمكن إجمال هذه المؤثرات و المصادر في المجموعات الثلاثة الآتي ذكرها:

أ- الفرد (الأخلاق الشخصية):

إن سلوك الفرد كموظف أو مدير، يتأثر بمجموعة من العوامل بعضها يرتبط بتكوينه العائلي و الشخصي أو بنظامه القيمي و البعض الآخر يتشكل عبر مؤثرات أخرى و من بين العوامل نذكر أهمها:

- الدين: فالدين قدم للإنسانية جمعاء مختلف الطرق السليمة في تعامل الناس مع بعضها البعض فلم يترك صغيرة و لا كبيرة إلا أحصاها، حيث تعرض للعدل و الاستقامة و معاملات الناس البيع و الشراء والعقود و إبرام المعاهدات، كما حث على النزاهة في التعامل مع الآخرين و كثيرا ما تدرس الأخلاق باسم الدين.<sup>1</sup>
- العائلة: تعد الأسرة أحد المؤثرات البيئية التي تساعد على تكوين سلوك الفرد، فهي تمثل المصدر الأول للمعلومات التي يحصل عليها، فالمبادئ و القيم الاجتماعية التي تحدد مسيرة الحياة للفرد إنما يتعلمها من العائلة التي ترعرع في ظلها.<sup>2</sup>
- المؤسسات التعليمية و الخبرة السابقة أو المكتسبة: تستطيع هذه المؤسسات أن تلعب دورا مهما في إعداد الطلبة لدخول المجال الوظيفي، حيث تستطيع توجيههم و توعيتهم و تدريسهم بعض المساقات في الدين و الأخلاق و العلاقات العامة حتى تنجح في تنمية سلوكياتهم الإيجابية تجاه المؤسسة و الانتماء و الاخلاص.<sup>3</sup>

ب- المنظمة: إن منظمة الأعمال هي المؤثر و المتأثر بالسلوك الأخلاقي أو اللاأخلاقي الذي يمارسه المديرون و العاملون فيها، فهي تشير إلى السياسات و الأنظمة و مجموعة الأخلاقيات و نظم المكافأة و الاختيار و التدريب و من السياسات المتبعة من قبل المنظمة نجد:

- الثقافة التنظيمية: هي في حقيقتها مجموعة من المفاهيم و المعتقدات و القيم الراسخة و الشعائر ذات الدلالات المهمة، و إن أهم فوائدها تتمثل بكونها مرجعية للعاملين و مرشد للسلوك الملائم.<sup>4</sup>
- المدونات الأخلاقية: هي تتضمن مجموعة من القيم و المبادئ المرتبطة بالسلوكيات المقبولة و المرغوبة أو السلوكيات الخاطئة و غير المرغوبة داخل المنظمة أو بتعاملها مع الأطراف الأخرى.

<sup>1</sup> - مصطفى كامل، إدارة الأعمال الدولية، مؤسسة لورد العالمية للشؤون الجامعية، البحرين، 2006، ص 435-436.

<sup>2</sup> - ابراهيم الغمري، السلوك الانساني، دار الجامعات المصرية، الاسكندرية، مصر، 1975، ص 129.

<sup>3</sup> - محمد عبد الفتاح ياغي، مرجع سابق، ص 21.

<sup>4</sup> - محمد الصبري، أخلاقيات الموظف العام، دار الكتاب القانوني، دون ذكر مكان النشر، 2008، ص 26.

- سلوك المديرين و المشرفين و الزملاء: يكون للأشخاص الذي يقتضي بهم و يتخذ منهم نموذجا يحتذى به تأثيرات واضحة في أخلاقه في ميدان العمل، حيث نجد أن الزملاء يؤثرون إلى حد كبير في تكوين أخلاق الفرد و أهدافه و رغباته.

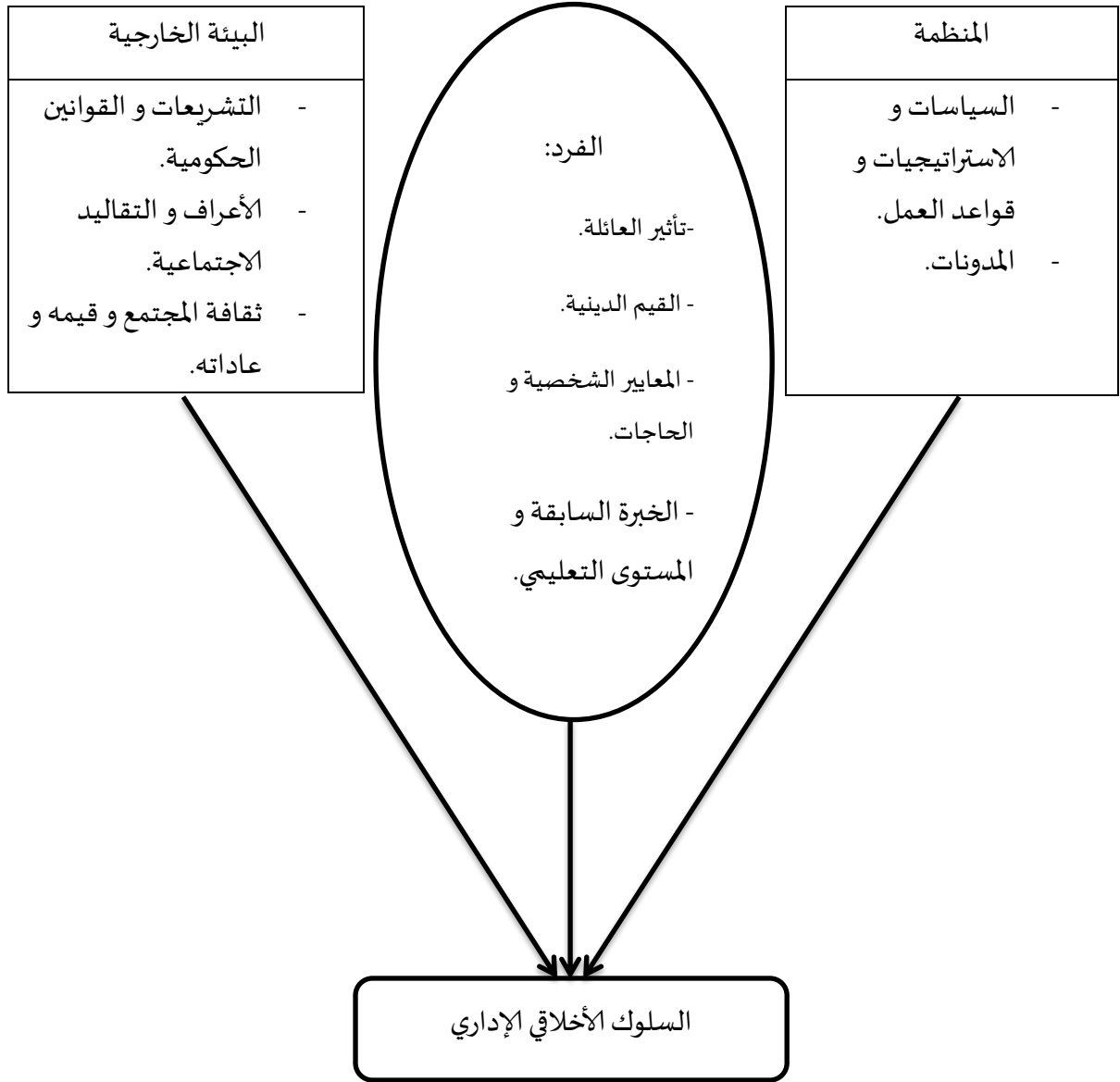
ج- البيئة الخارجية: إن الإنسان كائن اجتماعي بفطرته و طبيعته، فنجد أنه يتأثر بمجموعة من العوامل الخارجية التي تتحكم في الأخلاق نجد:

- التشريعات و القوانين الحكومية: إن الالتزام بأخلاقيات الأعمال تبعاً للنظم الوضعية لن يكون إلا بمقدار خوفه من العواقب المترتبة على عدم الالتزام بها، فالقوانين و الأنظمة و التشريعات تعتبر من المصادر الرئيسية التي تتحكم في تسيير الإدارة في المؤسسات.<sup>1</sup>
- الأعراف و التقاليد الاجتماعية: تعد من أهم المصادر المؤثرة في السلوك و تلعب دوراً مهماً لدى الأفراد من حيث الاستقامة و الالتزام بالقواعد الأخلاقية المجتمعية.
- جماعات الضغط في المجتمع الدولي: تشكل جماعات الضغط بجميع أشكالها مصدراً مهماً لقواعد السلوك الأخلاقي للعاملين في المنظمات، و لعل أوضح الأمثلة على جماعات الضغط هي: نقابة العمال، جمعيات حماية المستهلك، جمعيات الدفاع عن حقوق المرأة، و جمعيات حماية البيئة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - محمد الصيرفي، مرجع سابق، ص 28.

<sup>2</sup> - طاهر منصور الغالي، مرجع سابق، ص 147.

الشكل رقم (1-02): المؤثرات الأساسية في السلوك الأخلاقي.



المصدر: طاهر محسن الغالي، إدارة واستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2009، ص103.

(2) أبعاد أخلاقيات المهنة:

هناك مجموعة من أبعاد أخلاقيات المهنة و نذكر أهم الأبعاد و منها:<sup>1</sup>

أ- نحو الزملاء: يجب أن تكون العلاقة القائمة بين العامل و زملائه مختلف تخصصاتهم و التعامل معهم و الاحترام و يجب على العامل الموظف أن يحسن التصرف مع زملائه و معاملتهم كما يجب أن يتعامل هو، و يجب عليه أيضا أن يتجنب النقد المباشر لزميله أمام الزبائن.

ب- نحو المرؤوسين: إن قيادة الإدارة الناجحة باستطاعتها بناء إدارة قائمة على أساسها، فالرئيس له دور كبير و كل المسؤولية تقع على عاتقه و على الفرد العامل احترامه و تقديره و كذا الالتزام بكل الأوامر، التزام بالجانب الوظيفي فقط.

ج- نحو المجتمع: الأخلاقيات عبارة عن قيم و أعراف و عادات و تقاليد متعارف بها لدى المجتمع.

د- نحو المهنة: يجب أن يلتزم الموظف بأخلاقيات المهنة، و يسعى إلى تقديم الأفضل لمهنته، التي يشتغل بها و إعطاء صورة لها و محاولة تحسينها، و من أهم أخلاقيات المهنة التي يجب الالتزام و تمثلة في العمل المتواصل و المتفاني و إصلاح المتقاعسين و المتخاذلين و تشجيع المتفوقين و المتميزين منهم.

<sup>1</sup> - بن جودي فاطمة الزهراء، الالتزام بأخلاقيات المهنة و أثرها على أداء رجال البيع، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر أكاديمي، قسم علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2016-2017. ص15.

المطلب الثاني: طرق تقويم أخلاقيات المهنة و أسباب الاهتمام بها.

### 1- طريق تقويم أخلاقيات المهنة:

طرق تقويم الأخلاق عامة، و أخلاق العمل خاصة كثيرة جدا و يطول الكلام حول حصرها و استقصائها، و لكن سنشير إلى أهمها على النحو التالي:<sup>1</sup>

1- تقوية معاني العقيدة الاسلامية و ترسيخها في الناشئة منذ نعومة أظافرهم داخل الأسرة قبل بلوغ سن الدراسة و ذلك بتعليمهم الحلال و الحرام، و ما يجوز و ما لا يجوز، و تدريبهم على القيم الأخلاقية إذ معظمها يتم بواسطة الاكتساب، و كما قيل فإن التعليم في الصغر كالنقش في الحجر، و إذ الأمر كذلك فإن من الصعوبة بمكان أن تتفلت لتك القيم الأخلاقية، و خاصة إذا علمنا أن أصل الأخلاق هو العقيدة، و هذا الإيمان يؤدي بلا شك إلى التمسك بالقيم الأخلاقية و منها أخلاق العمل، فيؤدي عمله بأمانة و إخلاص من خلال الرقابة الذاتية و رقابة الضمير الإيماني.

2- علاج المشكلات الأخلاقية من خلال التصدي للأفكار و النظريات الهدامة و الملوثة للقيم الأخلاقية و بيان القيم الصحيحة فلا بد من عملية تربوية شاملة تستهدف إحلال قيم و اتجاهات سلوكية إيجابية: مثل: النزاهة و الكفاية و الفعالية، محل القيم غير الأخلاقية.

3- المحاسبة (العقوبة): مبدأ الثواب و العقاب مبدأ أصيل في الإسلام، فلا يكفي أن نقول للمحسن أحسنت، وللمسيء أسأت فقط، فكما يكافئ المحسن، لا بد أن يعاقب المسيء بحسب أحكام الشريعة، فالعقوبة في الشريعة نوعان ( حدود و تعزيزات) فالحدود معروفة و إذا نحناها جانبا فإن ما تبقى من مخالفات للقانون الأخلاقي تستوجب عقوبة تأديبية متنوعة، و لكن الشريعة الاسلامية لم تقدم جدولا يختلف باختلافها، و لم تحرص على تقديمه.

### 2- أسباب الاهتمام بأخلاقيات المهنة:

لقد حظيت أخلاقيات المهنة بالاهتمام على نحو واضح و ملفت للنظر و هذا يعود إلى الأسباب التالية:<sup>2</sup>

\_ التحول في مفاهيم الكفاءة و اهداف الشركات: لأن المدراء بدأوا يركزون جل اهتمامهم على زيادة أسعار أسهم الشركة على حساب مؤشرات الأداء الأخرى.

<sup>1</sup> - بلال خلف السكارنة، مرجع سابق، ص46.

<sup>2</sup> - Mary gentile ; international business consultant managers for the future ; electronic journal of the us department of state

February 2005 p50.

- \_ تعقد و تدخل المصالح في الشركات الحديثة: نظرا لأهمية الجهد و التعاون الذي يبذله العاملون في نجاح المؤسسة، فإن استراتيجية العمل الصحيحة تقتضي أن يهتم المدراء بمصالح العاملين كما لو كانوا يهتمون بمصالح المساهمين مما يخلق مصلحة واضحة للعاملين في نجاح المؤسسة و يزيد ثقتهم في الإدارة فيجب أن يكون المدراء مسؤولين عن المساهمين و العاملين على حد سواء.
- \_ إرساء مبادئ الإدارة السليمة ( الحوكمة): و التي تحدد القواعد المتعلقة بكيفية اتخاذ القرارات و الشفافية و الإفصاح عنها للمستثمرين.
- \_ الاهتمام بالتعليم و التدريب: لأن التطور الأوسع في مجال أخلاقيات المهنة نجده في مجال التعليم و التدريب، ففي الدول الصناعية أخذت هذه المادة تدرس و تصدر فيها الكتب المتخصصة و المنهجية على نطاق واسع.
- \_ الإلتزام بروح القانون و أهمية البعد الاجتماعي: تؤدي الرؤية الضيقة لأخلاقيات المهنة التي تقصر دور مشروعات العمل على مجرد تحقيق الأرباح ضمن إطار قواعد السوق إلى تجاهل ممارسات العمل الضارة، بسبب الإلتزام الحرفي بنصوص القانون و تجاهل روح القانون.
- \_ البحث عن إنتاج ما هو مفيد للبشر و تحسين نوعية الحياة: و تتعلق بما يجب و ما لا يجب أن تنتجه المؤسسات.
- \_ العولمة و أخلاقيات المهنة: لأنه بات من الصعب إخفاء الانتهاكات و الممارسات غير الاخلاقية، و مع حلول عصر البريد الإلكتروني و الأنترنت، أصبحت المخالفات الأخرى التي ترتكها المؤسسات أكثر شيوعا.



المطلب الثالث: أنماط سلوكيات و نطاق أخلاق المهنة.

1- أنماط سلوكيات أخلاقيات المهنة:

هناك مجموعة من أنماط السلوكيات التي تكون موجودة في العمل منها السلبي و الإيجابي و هي على النحو التالي:<sup>1</sup>

- ✓ نقل الإشاعات بين مجموعات العمل.
- ✓ مشاركة الزملاء و التعاون معهم في إنجاز العمل.
- ✓ الاتصال من خلال القنوات الرسمية.
- ✓ الاعتراف بالخطأ في عمل ما لم يكن ليكشف لولا اعترافك.
- ✓ الاستفادة من انجازات الآخرين.
- ✓ الالتزام بمواعيد انجاز المهام.
- ✓ تقدير مشاعر الأفراد و الجماعات.
- ✓ ترك العمل ليوم غد تقوم به.
- ✓ التعامل مع التغيرات بإيجابية.
- ✓ إرباك الآخرين بسبب ما تتخذه من اجراءات و أعمال.
- ✓ دعم أفكار و آراء الآخرين الجديدة.
- ✓ الحفاظ على أدوات و أجهزة العمل.
- ✓ تنفيذ السياسة و الإجراءات الوظيفية.
- ✓ حل المشاكل المشتركة بين الآخرين.
- ✓ إعطاء امتيازات خاصة للأقران.
- ✓ الحفاظ على الموثيق و الأسرار.
- ✓ الحفاظ على النظام حتى و إن شمل أصدقائك.
- ✓ الحفاظ على جو و بيئة آمنة للعمل.
- ✓ التقليل من المحسوبية و التعالي في محيط العمل.

<sup>1</sup>- بلال خلف السكارنة، مرجع سابق، ص48.

2- نطاق أخلاقيات المهنة:<sup>1</sup>

ما زال التطور محدودا في مجال تطبيق أخلاقيات المهنة في المؤسسات، مع ما تمثله هذه التطبيقات من مواقف أخلاقية تعزز الثقة من جهة و ما ينجم عن التصرفات الأخلاقية من نتائج سلبية و مكلفة في تدهور سمعة المؤسسات بسبب الدعاوي القضائية و الغرامات المالية من جهة ثانية فإذا كان الهدف من تطبيق الأخلاقيات هو إعلام المدراء و أصحاب المصالح بما هو مسموح به و مستقيم من الناحية الاخلاقية بهدف التحقق بصفة خاصة من أن العمليات و الإجراءات المستخدمة في الوصول إلى قرارات العمل و تنفيذها بطريقة صحيحة و موافقة للجوانب الأخلاقية، و تضم الاخلاقيات مفاهيم متعددة لأداء المهام بما في ذلك المهام المنفصلة عن نتائجها، و على الرغم من ذلك فمن غير الممكن أن يتم فصل المهام عن نتائجها في العمل و في الحقيقة تتمثل مهمة الاخلاقيات في تحقيق التوازن بين المهام و النتائج من أجل تطبيق الاخلاقيات في المؤسسة بشكل صحيح، و من ثم تعد الاخلاقيات المرتبطة بالنتائج و الأخلاق المرتبطة بالمهام على قدر كبير من الأهمية بالنسبة للعمل.

<sup>1</sup> - كمال منصور، شراد واقية، تبنى اخلاقيات الأعمال كمدخل للحفاظ على مناصب العمل في المؤسسة، مداخلة مقدمة الملتقى الوطني الثاني حول تسيير الموارد البشرية، التسيير التقديري للموارد البشرية و مخطط الحفاظ على مناصب العمل في المؤسسات الجزائرية، بسكرة في 27 فيفري 2013، ص06.

خلاصة.

تناولنا في هذا الفصل إلى الالتزام بأخلاقيات المهنة حيث تطرقنا من خلاله إلى مفاهيم أخلاقيات المهنة التي تعبر عن المبادئ و المعايير، و لقد اتضح لنا أن الالتزام بأخلاقيات المهنة تحتل أهمية بالغة في المؤسسات و هذا راجع لكونها وسيلة للنهوض بالأمة، و هي تسمح للمؤسسة بتعزيز سمعتها على صعيد البيئة المحلية و الإقليمية، و تهدف إلى ضبط السلوك المهني الشخصي و إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف أي إدارة ما، ثم تطرقنا إلى العوامل المؤثرة في أخلاقيات المهنة و من أهمها البيئة الاجتماعية، البيئة الاقتصادية، البيئة السياسية، و كذا هناك أبعاد تعتمد عليها أخلاقيات المهنة و المتمثلة في (الزملاء، المرؤوسين، الزبائن، المجتمع، المهنة) و تعرفنا إلى مصادرها و هي الفرد، المؤسسة، البيئة الخارجية و في الأخير الالتزام بأخلاقيات المهنة لها أثر فعال على العاملين و تساعدهم على كشف أخطائهم، للوصول للأفضل.

# الفصل الثاني :

أثر أخلاقيات المهنة على العاملين

تمهيد.

من المعروف أن سلوك الناس و أخلاقهم مع أنفسهم و مع غيرهم، هي نتائج تفاعل الإنسان مع أفراد مجتمعه الذي يعيش فيه، و الأخلاق دورهم و أساسي في حياة المجتمعات على اختلافهم إذ تشكل أحد مظاهر الضبط الاجتماعي لدى الأفراد و دافعا و محركا لهم للوصول إلى غاياتهم و تعمل على تعميق إحساس الفرد في مجتمعه و تساعد على التكييف مع واقعه و بيئته و لذلك فإن الأخلاق ترتبط دائما بالمبادئ و المثاليات البعيدة عن الروتين اليومي، و لهذا سيتم التطرق في هذا الفصل إلى مبحثين و كل مبحث يحتوي على ثلاثة مطالب.

المبحث 1: مصادر الأخلاقيات في المنظمات.

المبحث 2: أخلاقيات المهنة ضرورة إدارية.

المبحث الأول: مصادر الأخلاقيات في المنظمات.

في هذا المبحث سنحاول التعرف على أهم أثر أخلاقيات المهنة على العاملين و يتضمن هذا المبحث على ثلاثة مطالب و هي على النحو التالي.

المطلب الأول: أخلاقيات الفرد و أخلاقيات الوظيفة العامة في المنظمات،

من المعروف أن سلوك الناس و أخلاقهم مع أنفسهم و مع غيرهم، هي نتاج تفاعل الإنسان مع أفراد مجتمعه الذي يعيش فيه، و للأخلاق دور مهم و أساسي في حياة المجتمعات على اختلافها، تشكل أحد مظاهر الضبط الاجتماعي لدى الأفراد و للوصول إلى غاياتهم.

### 1- أخلاقيات الفرد في المنظمات:<sup>1</sup>

تعرف الأخلاقيات بأنها معتقدات الفرد الشخصية حول ما إذا كان السلوك أو العمل الذي يمارسه الفرد أو القرار الذي يتخذه صحيح أو خطأ، كما تشير الأخلاق إلى ما يتم الحكم عليه بأنه سلوك قويم عادل أو جيد ويعرف تايلور الأخلاق بأنها منظومة القواعد الأخلاقية التي تصبح جزءاً من ثقافة المجتمع، متجسدة في عاداته وتقاليد، وذلك بعد أن تحكم هذه المنظومة سلوك أفراد المجتمع و بالتالي فإن هذه المنظومة يستخدمها الفرد كدليل يحكم بموجبه على أخلاقه و سلوكه، و يحدد بناء عليها ما إذا كان عمله صحيحاً أو خطأً.

و يختلف السلوك الأخلاقي بين شخص و آخر، فعلى سبيل المثال حينما يعثر شخص ما على مبلغ من المال ملقى على الأرض، فإنه يلتقط المبلغ و يعتبره قد آل إليه، في حين أن شخص آخر قد يلتقطه و يشعر أن الواجب يقتضي منه تسليم المبلغ إلى الشرطة لأنه يرى أن هذا المبلغ هو حق لشخص آخر.

و على الرغم من أن السلوك الأخلاقي، و في غالبية الأحوال يتم الحكم عليه من قبل الفرد الذي يشاهده، فإنه عادة يشير إلى السلوك الذي يتطابق مع المعايير الاجتماعية المقبولة من المجتمع، و إن السلوك غير الأخلاقي هو السلوك الذي يتطابق مع المعايير الاجتماعية المقبولة من المجتمع.

<sup>1</sup>- راوية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، رؤوس مستقبلية، الدار الجامعية، الاسكندرية، الطبعة الأولى، 2001.

## 2- أخلاقيات الوظيفة العامة:<sup>1</sup>

إن تنمية الالتزام بالمثل و القيم الأخلاقية و الاعتبارات القانونية و السلوكيات الإيجابية تعتبر من الفلسفات الرئيسية التي ينبغي وضعها في المقام الأول و إن تسير في فلكها جميع الفلسفات الأخرى المنشورة التي توصل جميعا نحو تحسين الأداء و بالتالي تحسين رفاهية المجتمع.

إن فاعلية الانسان و كفاءته ترتبط و تتأثر بإيمانه العميق و اقتناعه بالقيم الأصلية و المثل الأخلاقية العالية التي تدفعه إلى تنمية معارفه العلمية و مهاراته السلوكية و العلمية نحو تحسين الأداء، و من ثم فإن القيم الأخلاقية تؤثر في السلوك تماما، كما تمثل المفاهيم العلمية و النظريات.

نجد أن أخلاقيات الوظيفة العامة تتمثل بمدى التزام الموظف بواجباتها الوظيفية كما يحددها القانون و يعتبر الموظف مقيدا بقواعد العمل و تعليماته، و لعل من أهم صفات التي تمتاز بها الوظيفة العامة هي حرص الموظف على المصلحة العامة و القبول بعد الخدمة العامة و السؤال الذي يطرحه نفسه في هذا السياق، ما هي الوظيفة العامة اطلعت الدراسات الخاصة بالوظيفة العامة مكانة مرموقة في نطاق الإدارة العامة. و في نطاق القانون الإداري و شغلت الفكر الإداري و الاقتصادي في مختلف أرجاء العالم.<sup>2</sup>

يرجى اصطلاح الوظيفة العامة إلى الكثير من المعاني المختلفة ذات المفاهيم متغيرة المضمون، حيث يعرفها (الأشيحة) على أنها الوحدة الأساسية للعمل في الهيكل التنظيمي للتنظيم، و هي مجموعة من الواجبات و المسؤوليات المتكاملة و المتجانسة التي يجب أن يؤديها شخص واحد تتوافر لديه شروط التأهيل المحدد لإشغال الوظيفة في التعليم و الخبرة و المعارف و القدرات و المهارات التي حددتها أو فوضت تحديدها السلطة المختصة.

و يعرف أيضا ( أخلاقيات الوظيفة بأنها "تمثل سلوك العاملين في إطار العمل الإداري، فالسلوك الإداري أو الوظيفي ما هو إلا مظهر من مظاهر السلوك الانساني الذي يتأثر بما يسود البيئة الاجتماعية من أنظمة و قيم و تقاليد و عادات و المجتمعات البشرية تسعى دائما إلى تحقيق الفضيلة و مكارم الأخلاق عن طريق ترسيخ و تهذيب الأخلاق و التربية السليمة التي تنادي بغرس القيم و المبادئ الأخلاقية للنفوس، و تدريب الجوارح و الممارسة اليومية اليقظة الدائمة بما يتفق و نظام المجتمع الذي يعيش فيه الفرد، و إنما تزدهر حضارات الامم بمقدار تمسكها بأخلاقها و قيمها السائدة" أما (العنزي و الساعدي، 2002، ص102). فيعرفونها على أنها:

1- دراسة طبيعة المبادئ الخلقية و الاحكام و أساسها.

<sup>1</sup> - هاشم حمدي، التدريب الإداري المفاهيم و الأساليب، دار الراجحة للنشر و التوزيع، الأردن، 2012، ص98.

<sup>2</sup> - هاشم حمدي، مرجع سابق، ص99.

2- مجموعة المبادئ و القيم.

3- استقامة التصرفات و الاحكام و أخلاقياتها.

\_ في حين يعرفها (نجم، 2002) على أنها " مجموعة القيم و المعايير التي يعتمد عليها أفراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد و ما هو سيء، و بين ما هو صواب و ما هو خطأ فبي إذن تتركز على مفهوم الصواب و الخطأ في السلوك..."

و بناء عليه فإن أخلاقيات الإدارة هي المقاييس السلوكية التي تقود المديرين و توجههم في عملهم، و تعتبر الكيفية التي تتعامل المنظمة بها، و تندرج تحت بند أخلاقيات الوظيفة العامة العديد من السلوكيات و الأنشطة و الاجراءات مثل: التوظيف و الفصل من العمل، و الأجور، و ظروف التشغيل و خصوصية المستخدمين و احترامهم، فعلى سبيل المثال، حينما يقوم مدير بتحديد أجر مستخدم لديه بأقل مما يستحقه هذا المستخدم من الأجر مستغلا ظروف العامل، فإن مثل هذا التصرف يمكن أن يعتبر أمرا غير أخلاقي، و حينما يطلق مدير شائعة حول موظف ما، بأنه مصاب بمرض، أو بأن لهذا الموظف علاقة مع زميله فإننا يمكن أيضا أن ينظر إلى هذا الأمر على أنه خرق غير أخلاقي للخصوصية و السرية.

و يرى بعض الفلاسفة أن "هناك متطلبات معينة ينبغي توافرها في قيادة الإدارة الأخلاقية الصالحة، و من هذه المتطلبات الولاء لتقاليد السلطة التي سيتولاها ذلك القائد، و كذلك الحفاظ على تجانس و انسجام العلاقة العائلية و الإخلاص لتلك العلاقات. و بما أن للقائد صلاحيات تمكنه من فرض أوامره، فعليه أن يحسن التصرف بتلك الصلاحيات و على القائد الأخلاقي أن يشجع توجيه الأسئلة إليه من قبل أتباعه، و أن يشجع الدافعية الإيجابية لديهم، و تستند القيادة الأخلاقية على ثلاثة أعمدة تمثلها الشخصية الأخلاقية للقائد، و القيم الروحية المتجسدة في رؤيا القائد و نبل العمل الذي يسعى القائد و أتباعه لتحقيقه من أجل خير المجتمع<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - بن جودي فاطمة زهراء، مرجع سبق ذكره، ص 25-26.



المطلب الثاني: خصائص المنظمات الأخلاقية ونظرياتها.

### 1. خصائص المنظمات الأخلاقية:

توجهت جهود الباحثين في هذا المجال نحو تحديد ما يميز المنظمة الأخلاقية عن نقيضها من المنظمات.

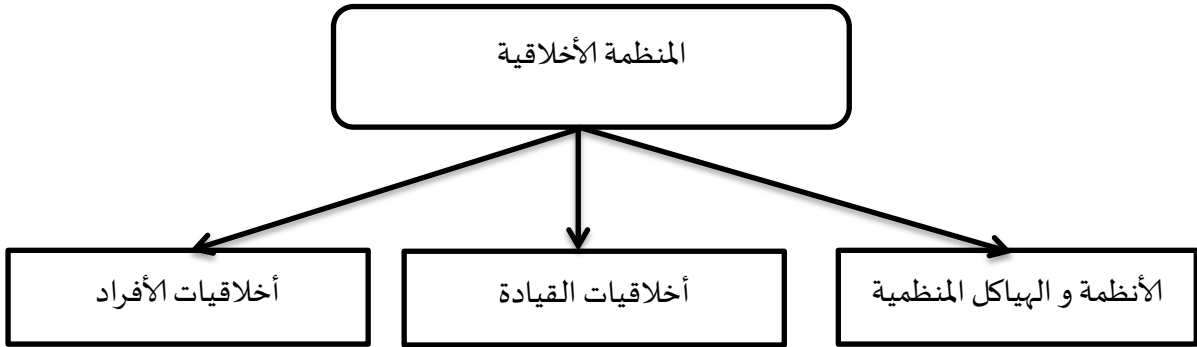
فقد أشار البعض إلى أن المنظمات الأخلاقية هي المنظمات ذات الاستقامة الأخلاقية العالية و التي تمتلك خصائص متميزة تتمثل في الآتي:<sup>1</sup>

- احتفاظها برؤية واضحة عن الاستقامة نحو الجهات الخارجية.
- يتم إقرار و تنفيذ تلك الرؤية من قبل الإدارة العليا بمرور الوقت.
- يتم تحديد أنظمة المكافأة في المنظمة طبقاً لرؤية الاستقامة في المنظمة.
- يتم تحديد السياسات و الممارسات في المنظمة طبقاً للرؤية الاستراتيجية فيها.
- تسود المنظمة حالة من الفهم، و هي أن القرارات الادارية المهمة تتضمن أبعاد أخلاقية.
- الكل في المنظمة يتوقع أن يمارس عمله في إطار الصراع فيما بين الأفراد الناشئ عن اختلاف القيم التي يحملها المشاركون بوجود المنظمة.
- فالمنظمات ذات الخصائص المحددة أعلاه يمكن أن توصف بأنها أخلاقية في حين نجد أن المنظمات التي تفتقر إلى تلك الخصائص أن تسعى إلى أن تتحول إلى منظمة أخلاقية، من خلال إيجاد الوسائل الملائمة لعمليات التحول.

و هنا تجدر الإشارة إلى أن الوصف الذي طرحه (Dafr، 2003) في كتابه (Management)، يمكن أن يعد وسيلة فاعلة لإحداث عملية التحول تلك، لتصبح المنظمة بعدها في مصاف المنظمات الأخلاقية، لأنها تركز في ذلك على ضمان الأبعاد و المبادئ الأخلاقية في مختلف جوانب بناءها، و كما يتضح في الشكل الآتي:

<sup>1</sup> -ريم ياسر الرواشدة، أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين، رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا للحصول على درجة الماجستير، قسم الإدارة العامة، جامعة مؤتة، 2007، ص 25، 26.

الشكل رقم (2-03): الأعمدة الثلاثة لإقامة المنظمة الأخلاقية.



1- الاستقامة.	1- نمذجة الدور	1- الثقافة المنظمة.
2- الصدق.	2- دعم القيم الأخلاقية.	2- الرموز الأخلاقية.
3- ملهم الثقة.	3- يبلغ الأخلاقيات و القيم.	3- الالتزام الأخلاقي.
4- المعاملة الصادقة.	4- يكافئ السلوك الأخلاقي.	4- رؤساء المكاتب الأخلاقية.
5- المعاملة العادلة.	5- يعاقب السلوك غير الأخلاقي	5- آليات الإبلاغ.
6- مستوى عال للتطوير الأخلاقي.		

المصدر: Linda Klebe Torino ; Laura Pincus ; Michael Brown; (2000) ; moral Person and moral management ; Californie management review 42 (4) summer pp.128-142 ; in richard I dafr (2003) management 6th Ed Thompson South –western publishing Co.

يتضح من الشكل أعلاه: أن هناك ثلاثة مقومات أساسية لبناء المنظمات الأخلاقية و كما يأتي:

أولاً: أخلاقيات الأفراد: ويمثل المديرين الفئة الرئيسية من الأفراد المكونين للأساس الأول من أسس المنظمة الأخلاقية و هنا يجب الإشارة إلى أهمية أن يتسم هؤلاء الأفراد بالصدق و الاستقامة و أن تنعكس تلك السمات في قراراتهم و سلوكياتهم، و ذلك لثقة بقية الأفراد داخل و خارج المنظمة بالمدراء كزتهم أداء لتنفيذ المعايير الأخلاقية، و المعاملة الصادقة، و يكونون أخلاقيون في تعاملاتهم العادلة مع الآخرين، و هم الذين يبذلون الجهود للوصول إلى مديات أخلاقية متطورة، و يترتب عليهم تحديد طرق تركيز الانتباه على القيم الأخلاقية داخل المنظمة، و إيجاد البيئة المنظمة التي تشجع و ترشد و تدعم السلوك الأخلاقي لكل العاملين و لأجل ذلك يتوجب على المدراء أن يعملوا على إيجاد مناخ العمل الأخلاقي الملائم ليمارس فيه الآخرون أعمالهم، و الذي يتضمن خمسة جوانب أساسية هي (dafr;2003):

1- الأفراد: من خلال تحديد ما هو أفضل للأفراد داخل المنظمة و خارجها.

2- الجوانب القانونية: و يتضمن التأكيد على إطاعة القوانين و المعايير المهنية و عدم انتهاكها يعد اعتباراً أخلاقياً مهماً في المنظمة.

3- الالتزام بالقواعد: و يشير إلى تعقب تلك القواعد و الإجراءات و السياسات للمنظمات.

4- التركيز على الأداء التنظيمي: و ذلك من خلال قيام الأفراد ببذل الجهود لتحقيق استقامة المنظمة و النتائج المتحققة فيها.

5- استقلالية الأفراد: و تتضمن استرشاد الأفراد بأخلاقياتهم الشخصية في المنظمة ليقرروا لأنفسهم ما هو الصحيح لاتباعه و ما هو خاطئ لتجنبه، في حين يبين (richard 2003) إلى أن سعي المنظمة إلى تهيئة المناخ الأخلاقي الملائم يتم من خلال أربعة خطوات:

- يجب على الإدارة العليا استخدام موقعها القيادي لتجسيد البعد الأخلاقي ضمن القيم التي يركزون عليها.
- كما يجب عليهم تمثيل القيم الأخلاقية في رسالة المنظمة.
- يجب عليهم تفعيل و مباشرة القيم الأخلاقية بصورة عالية، إذ يتعين عليهم أن ينفذوا عمليات التعيين و الفصل و توزيع الحوافز و المكافآت من خلال الالتزام بالقيم الأخلاقية.
- كما يتوجب على المدراء أن يكونوا قادرين على التفكير بوعي تام في التداعيات الأخلاقية لقراراتهم المتخذة في المنظمة، كسبيل لبناء المنظمة الأخلاقية.

ثانيا: أخلاقيات القيادة: أفرزت دراسة السياسات و الممارسات الأخلاقية في العديد من المنظمات الناجحة حقيقة أن الدور الذي يمارسه القادة في المنظمات في مجال تحديدها حيويًا، و أن المنظمات تسهم بشكل سريع في إشاعة مواقع الاتصال بالطريقة التي يحدد المدراء فيها وسيلة الفعل الأخلاقية. و الطريق الأولي الذي يختاره القائد ليحدد النغمة الأخلاقية للمنظمة، يتم من الأفعال و التصرفات التي يقوم بها، أي عكس تلك القيم في الواقع العملي، و إذا لم يدفع الأفراد إلى القيم الأخلاقية التي يحددها لهم قاداتهم، فإن ذلك يؤشر أن الأفكار التي يحملونها تدور حول عدم أهمية القيم الأخلاقية في المنظمة.<sup>26</sup>

ثالثا: الأنظمة و الهياكل التنظيمية: و تشكل هذه المجموعة من المقومات، الركن الثالث ضمن مجموعة الادوات التي يستخدمها المدراء في المنظمات لتشكيل القيم و تعزيز السلوكيات الأخلاقية و التحول بالمنظمة لتصبح منظمة أخلاقية، و تتضمن هذه المجموعة ما يأتي:

1- الثقافة التنظيمية: توصف بأنها من القوى الأساسية المساهمة في تكوين أو بناء المنظمة الأخلاقية في هذا الصدد يشار إليها من خلال ثلاثة اتجاهات هي:

أ- جوهر الثقافة: و هو الاتجاه الذي يركز على الثقافة عبر الأبعاد الفكرية غير الملموسة لها، كالقيم، والمعتقدات، و الافتراضات و الفلسفة و الإيديولوجيا و التوقعات و المواقف المشتركة التي تربط أعضاء المنظمة.

ب- مظاهر الثقافة: وهو الاتجاه الذي يركز على الثقافة من خلال مظاهرها مثل الرموز، و الطقوس، و أنماط السلوك، و الأبنية و الهياكل و الأنظمة أو مظاهر السلوك.<sup>27</sup>

<sup>26</sup> - كمال منصورى، مرجع سبق ذكره، ص16.

<sup>27</sup> - باسم محمد ملحم، قوانين و أخلاقيات الأعمال و الإدارة، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، شركة جمال أحمد محمد حيف، ص70

ج- النسيج الثقافي: وهو الاتجاه الذي يستوعب الاتجاهات الكفريّة الحديثة المتمثلة بالأبعاد الجوهرية والسلوكية بوصفها آلية للانسجام بينها وبين الفكر والعقل ويتمثل التأثير الأساسي للنسيج الثقافي في صياغة أخلاقيات الأعمال وتحويل المنظمة إلى منظمة أخلاقية من خلال التأثيرات الفطرية له في التصرفات الأخلاقية وغير الأخلاقية في المنظمة، وهنا يأتي دور الإدارة العليا في تعزيز التصرف الأخلاقي من خلال ممارستها للتصرفات الصحيحة.

2- الرموز الأخلاقية: وهي عبارات أساسية تعكس قيم المنظمة المتعلقة بالجوانب الأخلاقية والاجتماعية، ومن شأن هذه العبارات أن تبلغ العاملين في المنظمة السبب الرئيسي لنشوء المنظمة وتمثيل تلك الرموز الأخلاقية إلى أن تكون بشكلين:

أ- الرموز الأخلاقية المستندة إلى المبادئ، ويصمم هذا النوع ليتم اختيار الثقافة الكلية للمنظمة.

ب- الرموز الأخلاقية المستندة إلى السياسات، وهي التي تحدد الإجراءات المعتمدة في المواقف الأخلاقية المحددة.

3- الهياكل الأخلاقية: وتتمثل بالأنظمة المختلفة والمواقف أو الافتراضات والبرامج التي تتعهد المنظمة بتطبيق السلوك الأخلاقي من خلالها وتتضمن هذه الهياكل مجموعة من الفقرات التنظيمية المتمثلة بالآتي:

أ- اللجان الأخلاقية: وهي عبارة عن مجموعة من مدراء الأقسام المعنيون بتفحص الأخلاقيات في المنظمة، ومن المهام الرئيسية لهذه اللجان أنها تقوم بتحديد الأحكام الملزمة للسؤالآت التي تتأثر حول الموضوعات الأخلاقية في المنظمة، كما تقوم هذه اللجان بتقدير مسؤولية المخالفات المرتكبة ومسؤولية الجهة المحاسبة عنها.

ب- المكاتب الأخلاقية: وهو إجراء تقوم به بعض المنظمات ويتمثل بتخصيص مكاتب أخلاقية في إطار الهيكل التنظيمي ومستوياته، وتخصيص كوادر تعمل بوقت كامل في هذه المكاتب.

ج- التدريب الأخلاقي: إذ يساعد برامج التدريب الأخلاقي القوية والمتماسكة العاملين في التعامل مع التساؤلات الأخلاقية.

## 2. نظريات أخلاقيات الوظيفة:

يرى نيكولاس أن هناك أربع نظريات لأخلاقيات الوظيفة العامة، وعلى النحو التالي:

1- النظرية التجريبية: وترتكز هذه النظرية على مقولة أن الأخلاق تشتق من التجربة الانسانية، وإن ما هو أخلاقي أو غير أخلاقي يعتمد به من خلال الاتفاق العام، وهذا مالا يتحقق إلا بالتجربة أولا وإن ما يحدد يقاس من عوامل هذه التجربة يحقق الوصول إلى ذلك الاتفاق ثانيا.

2- النظرية العقلانية: و تركز هذه النظرية على مقولة أن العقل يمتلك القدرة على تحديد ما هو جيد و ما هو سيء، و إن هذه التحديات المنطقية هي أكثر استقلالاً عن التجربة، و بالتالي فإن حل المشكلات الأخلاقية يمكن أن يتم عن طريق ما هو عقلائي و إن التأثيرات الذاتية و الشخصية هي التي تحد من تحقيق ذلك.

3- نظرية الحدس: و تركز على مقولة أن الأخلاق تشتق مما يمتلكه الفرد فطرياً من حدس كقدرة ذاتية على التمييز بين ما هو صحيح و ما هو خطأ و أن سوء التصرف الأخلاقي سببه البيئة السيئة، و التربية السلبية و عوامل التنشئة غير الملائمة.

4- نظرية الإلهام: و تركز هذه النظرية على مقولة إن تحديد الخطأ و الصواب هو أمر خارج نطاق قدرة الفرد، و أن الله يرشد الإنسان إلى المبادئ التي تساعد على تحديد الأمور الصحيحة و الأمور الخطأ و بالتالي فإن المديرين يتأثرون في سلوكياتهم و في قراراتهم الإدارية التي يتخذونها بهذه النظريات، بالإضافة إلى أنهم عرضة للتأثر بمتطلبات بيئة الأعمال التي يعملون ضمنها.

المطلب الثالث: وسائل أخلاقيات المهنة.

تتمثل وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة في ما يلي:<sup>28</sup>

#### 1- تنمية الرقابة الذاتية:

فالموظف الناجح هو الذي يراقبه الله تعالى قبل أن يراقبه المسؤول، وهو الذي يراعي المصلحة الوطنية قبل المصلحة الشخصية، فإذا تكون هذا المفهوم الكبير في نفس الموظف فستنجح المؤسسة بلا شك، لأن الموظفين مخلصون لها.

و من وسائل تنمية الرقابة الذاتية:

- تقوية الإيمان بالله و التقوى.
- تعزيز الحس الوطني.
- تحمل المسؤولية.
- الإقناع بأهمية الوظيفة و أداءها بشكل صحيح.

#### 2- وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة:

لأن الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج أحيانا من ضعف النظام، أو عدم وضوحه.

و يمكن للمؤسسة أن تخصص مكتبا خاصا للاهتمام بأخلاق المهنة، يقوم عليه مجموعة من الموظفين، و لهذا الجهاز رقم هاتف خاص ساخن للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق.

و سيكون مردود هذا المكتب على أداء العمل رائعا جدا، و من وسائل التوعية لهذه الأنظمة ما ورد في نظام العمل و العمال، يجب على صاحب العمل و العامل معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته، ليكون منهما على بينة من أمره ... و عالما بما له و بما عليه، و يجب فوق ذلك أن توضع في مكان ظاهر بكل مؤسسة تستخدم عشرين عاملا فأكثر.<sup>29</sup>

كما يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمؤسسة لائحة للجزاءات تشتمل المكلف بها العامل.

<sup>28</sup> - باسم محمد ملحم، مرجع سبق ذكره، ص65.

<sup>29</sup> - باسم محمد ملحم، مرجع سابق، ص66.

3- القدوة الحسنة:

فإذا نظر العاملون إلى المدير و هو لا يلتزم بأخلاق المهنة، فهم كذلك من باب أولى.

4- تصحيح الفهم الديني و الوطني للوظيفة:

فإذا اقتنع العامل بأن العمل عبادة، و أن العمل وسيلة للتنمية الوطنية، و ازدهار البلد، و تحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة.

5- محاسبة المسؤولين و الموظفين:

فلا بد من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام، و هو ما يعرف بالأجهزة الرقابية التي تشرف على تطبيق النظام.

6- التقييم المستمر للموظفين:

مما يحفزهم على التطوير إذا علموا أم ما يطور نفسه يقيم تقييما صحيحا، و ينال مكافأة على ذلك و التقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه و كفاءاتهم و مواطن ابداعاتهم.



### المبحث الثاني: أخلاقيات المهنة ضرورة إدارية.

إن أخلاقيات المهنة هي ضرورة إدارية و يظهر ذلك من خلال ما سنتطرق إليه في المطالب الثلاثة على النحو التالي:

#### المطلب الأول: العلاقة بين العاملين والإدارة.

على الرغم من أن كل شخص ينبغي أن يتخلى بأخلاقيات العمل فإن إدارة المنظمة لا بد أن تضع ضوابط وجزاءات تجعل الموظفين يلتزمون بأخلاقيات العمل فقد نجد من الموظفين من هو مؤمن بأخلاقيات العمل ومنهم من لا يكثر بها.<sup>30</sup>

ولكن من مصلحة المنظمة أن تجعل الكل يلتزم بها بناء على لائحة أو ميثاق توضح أخلاقيات العمل من منظور المنظمة بحيث تكون ملزمة لكل العاملين و بحيث تكون هناك عقوبة رادعة لمن يخافها، و من الأمور المعلومة أن الثقة بين العاملين والإدارة لها علاقة مباشرة بزيادة إنتاجية العامل، فالموظف الذي يعلم أن إدارة المنظمة ستقدر مجهوداته على المدى القريب و البعيد فإنه يتفانى في عمله، و لكن عندما يشعر الموظف بأن إدارة المؤسسة لا تفي بوعودها للعاملين فإن هذا يكون أمرا غير محفز له على تطوير العمل و الإبداع و زيادة الكفاءات، لذلك فإن التزام المديرين بالصدق و الامانة و العدل و الوفاء و الرحمة مع العاملين يؤدي إلى ثقة العاملين في الإدارة و هو ما يؤدي إلى تحفيزهم على العمل و يوفر كثيرا من الوقت الضائع و الشائعات و الشكوك و التفاوض.

قارن بين حالتين: حالة الإدارة الملتزمة بأخلاقيات المهنة و الإدارة غير الملتزمة بأخلاقيات المهنة، ففي الحالة الأولى نجد أن وعود المديرين للعاملين مصدقة بينما في الحالة الثانية نجد أن الوعود غير مصدقة بل يكون الشك مهيمنا على العلاقة بين العاملين و الإدارة.<sup>31</sup>

في الحالة الأولى نجد كثيرا من العاملين يستمر في العمل لسنوات عديدة طالما كان الدخل مقبولا بينما في الحالة الثانية نجد العاملين يبحثون عن بديل باستمرار حتى و إن كان الدخل مرتفعا.

في الحالة الألى نجد العامل سعيدا في عمله و لديه ولاء لهذه المنظمة المحترمة بينما في الحالة الثانية نجد العلاقة مبنية على المقابل السريع لأن المقابل بعيد المدى غير مضمون.

<sup>30</sup> - نجوى دريد، أهمية المسؤولية الاجتماعية و دورها في تعزيز أخلاقيات الأعمال، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، قسم علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح،

ورقلة، 2014-2015، ص31.

<sup>31</sup> - نجوى دريد، مرجع سابق، ص33،32.

المطلب الثاني: أساسيات أخلاقيات المهنة.

تتمثل أساسيات أخلاقيات المهنة فيما يلي:<sup>32</sup>

- عدم وجود تضارب في المصالح مثل أن تعمل في مؤسسة و تعمل مستشارا لمواردها أو تتقاضى هدايا أو أجرا من منافسها أو تمتلك حصة في شركة تعمل كمنافس أو عميل أو مورد للشركة التي تعمل بها.
- من الأمور المحددة في ميثاق شركة كريزل: أن المديرين لا يجوز لهم تملك ما يزيد عن واحد في الألف من الأسهم أي شركة منافسة أو موردة أو عميلة للشركة.
- عدم الغش و الخداع و الكذب بأي نوع و مع أي جهة، فلا يجوز للبائع أن يخدع المشتري و لا للشركة أن تخدع مورديها و لا للمتقدم لوظيفة أن يخدع شركة التوظيف و لا للمرؤوسين أن يكذب على رئيسه والعكس.
- الحفاظ على البيئة بمعنى عدم تلويث البيئة بمخلفات الإنتاج و يشمل عدم تلويث الهواء و البحار، لذلك تجد الشركات تشير في مواقعها على الشبكة الدولية لما توليه من عناية بالبيئة و ما تقوم به للمحافظة عليه.
- عدم تشغيل الأطفال باعتباره استغلالا للأطفال و تعويق لهم عن التعليم الإلزامي بالإضافة إلى انه غالبا ما يشتمل على تعرض الأطفال لمخاطر أو استغلالهم في أعمال غير آمنة.
- عدم استخدام معلومات غير متاحة للعامة لتحقيق مكاسب من التجارة في البورصة و هو ما يسمى Insider Trading أو تجارة العليم ببواطن الأمور. فلا يمكن للعامل في الإدارة المالية في شركة أن يقوم بالتخلص من أسهمه في الشركة بالبيع حيث يعلم أن الميزانية التي سوف تعلن المساهمين ستوضح خسارة الشركة.
- احترام حقوق الملكية الفكرية مثل حقوق الطبع و حقوق براءات الاختراع.
- عدم حصول الموظفين على هدايا سوى ما تسمح به اللوائح.<sup>33</sup>
- عدم التفرقة في الموظفين و الترقية و التدريب و أي معاملة في العمل.
- الصدق و الدقة في التقارير و أهمها تقارير الشركات السنوية و ما تحتويه من قوائم مالية.
- الحفاظ على أمان و صحة العاملين فنجد أنظمة الامان في العمل لها احترام عظيم.
- احترام سرية بعض المعلومات الخاصة بالمؤسسة و عدم إعلانها.
- عدم استخدام موارد المؤسسة في المصالح الخاصة.
- عدم السرقة أو أخذ أموال الشركة أو المؤسسات يغير حق.
- عدم التفرقة في التعيين و الترقيات و خلافه بناء على وجود إعاقة غير مؤثرة في العمل بمعنى أنك لا تستطيع رفض شخص تقدم لوظيفة بسبب وجود إعاقة ما لم تكن هذه الإعاقة تمنعه عن اداء العمل.

<sup>32</sup> - أمين السيد أحمد لطفي، معايير أخلاقيات المحاسبين المهنيين، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2008، ص73.

<sup>33</sup> - أمين السيد أحمد لطفي، مرجع سابق، ص74.

**المطلب الثالث: تأثير الأخلاقيات على الأفراد و المنظمات.**

لا شك أن للقيم دورا بارزا في تشكيل و تجسيد ثقافة المنظمة، كما أن أخلاقيات المهنة لها تأثيرا ملموسا على أداء الأفراد سواء كانت هناك قيم من مروات الأفراد أنفسهم أو منظماتهم. و لكن مما لا شك فيه أيضا أن قيمة المنظمة تؤثر تأثيرا كبيرا على مخرجات الأعمال التي يقوم بها الأفراد داخل المنظمة بما يؤثر سلبا أو إيجابا على قيمتهم الذاتية.<sup>34</sup>

إن أداء الفرد يكون منسجما و متسقا مع قيمه، فعلى سبيل المثال فإن الأفراد الذين يحملون قيم الاستقلالية في العمل سيعملون على نحو تحقيق لتك الاستقلالية، و إذا عجز الموظفون عن تحقيق الحافز المادي ذي القيمة لديهم و ذلك من خلال العمل فإن نوعية الأداء سوف تنخفض، و حيث تكون قيم الموظف شبيهة بقيم الموظفين الآخرين في نفس مجموعة العمل فإن ذلك يدفعه للتفاعل معهم في عدة طرق إيجابية، و بالتالي سرف يرتفع و يتحسن أداءه لعمله، و في المقابل فإن الموظف الذي يرى أنه على خلاف في القيم مع مجموعته يتصرف بنحو مختلف و دائما يؤدي هذا الشعور بالاختلاف إلى الصراع.

<sup>34</sup> - بلال خلف السكارنة، مرجع سابق، ص 98.

خلاصة.

في هذا الفصل تناولنا أخلاقيات الفرد و اخلاقيات الوظيفة العامة في المنظمات فأخلاقيات الفرد الشخصية إذا كان العمل الذي يمارسه أو القرار الذي يتخذه صحيح أم خطأ و السلوك الاخلاقي يختلف من شخص لآخر وأخلاقيات الوظيفة العامة هب التزام بالقيم الأخلاقية و الاعتبارات القانونية و عليه فأخلاقيات الوظيفة تتمثل في مدى التزام الموظف بواجباته الوظيفية، و كذا تطرقنا إلى خصائص المنظمات الاخلاقية منها (تحديد أساسيا و الممارسات في المنظمة...) و هناك وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة منها ( تنمية الرقابة الذاتية، القدوة الحسنة، التقييم المستمر للموظفين) و في الأخير تظهر علاقة بين العاملين و الإدارة فإدارة المنظمة لابد أن تصنع ضوابط وجزاءات تجعل الموظفين يلتزمون بأخلاقيات المهنة.

# الفصل الثالث:

دراسة ميدانية في المؤسسة التربوية بسيدي  
لخضر

تمهيد

بعد ما تطرقنا في الفصل الأول إلى أخلاقيات المهنة و الفصل الثاني إلى أثر تطبيق أخلاقيات المهنة على العاملين، سنحاول في هذا الفصل إسقاط ما تم تناوله في الجانب النظري على عينة من العاملين في المؤسسة التربوية، مبرزين في ذلك دليل أخلاقيات المهنة و أثر تطبيقها على العاملين.

و قد تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث.

المبحث الأول: التقديم للمؤسسة محل التبرص.

المبحث الثاني: أثر تطبيق أخلاقيات المهنة في المؤسسة.

المبحث الثالث: الاستبيان و عينة البحث.

المبحث الأول: التقديم للمؤسسة محل التبرص.

المطلب الأول: تعريف المؤسسة و الهيكل التنظيمي لها.

إن تاريخ المؤسسات التربوية سواء الوطنية منها أو الدولية يظهر أن الالتفاف الديناميكي حول مبادئ أخلاقية واضحة و توافقية، يساهم بقوة في ضمان سير بيداغوجي و إداري لمجمل النظام التربوي.

تعتبر المؤسسات التربوية مؤسسات عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية و كذا الاستقلال المالي و تخضع إلى سلطة وزارة التربية الوطنية، كما تعتبر مؤسسة ذات طابع إداري تركز على وظيفة نبيلة في مهمة التربية و التعليم و التكوين العلمي و المهني و كذا الأخلاقي.

هي عبارة عن مؤسسة متخصصة بالتنشئة الاجتماعية، حيث تنمي الفرد من النواحي العقلية و الجسمية و النفسية و الاختلاط مع الناس في المجتمع.

(1) مؤسسة تومي لخضر ببلدية سيدي لخضر.

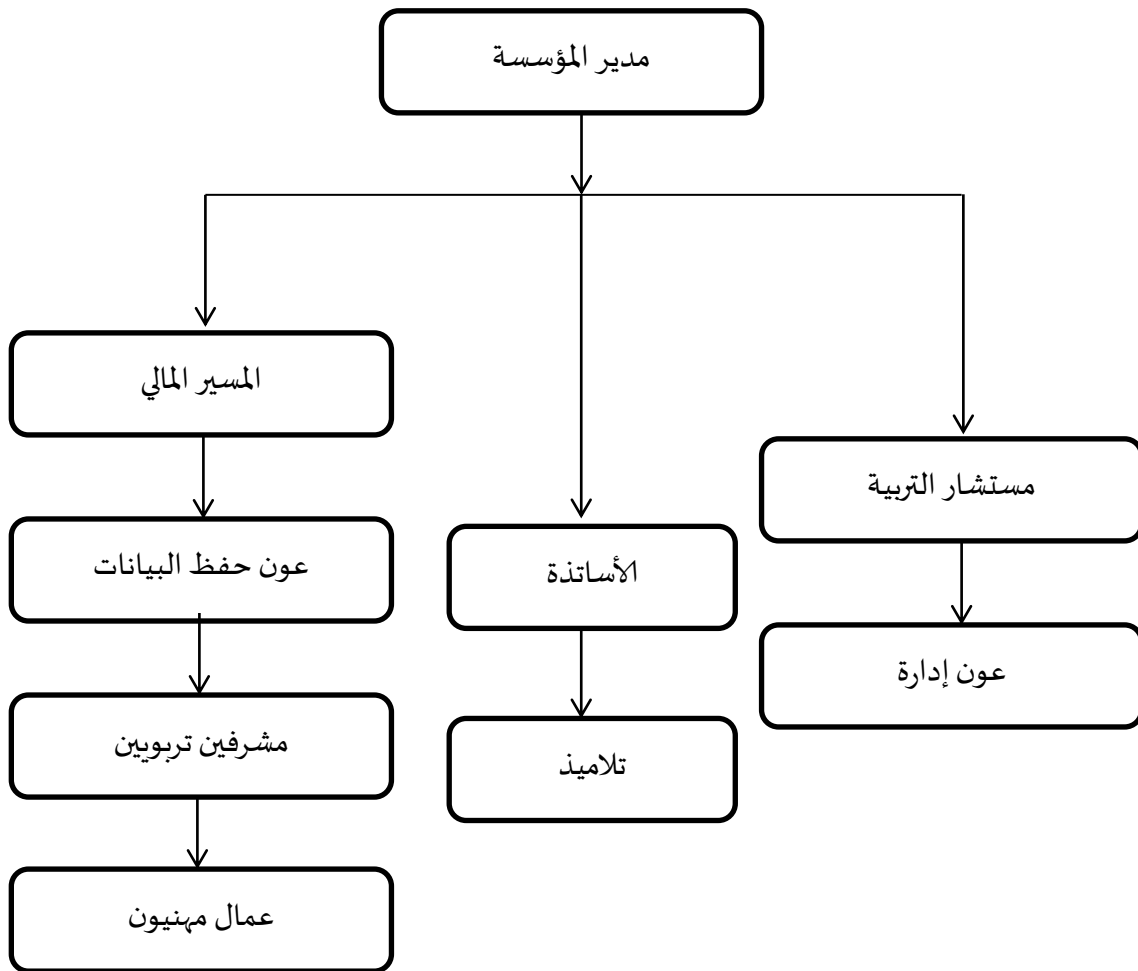
1. متوسطة لخضر تومي ص ب 80.
2. تاريخ تأسيسها: 1990/09/12.
3. المساحة المبنية 1492.24 م<sup>2</sup>.
4. المساحة غير المبنية 4399 م<sup>2</sup>.
5. المساحة الاجمالية 5891.24 م<sup>2</sup>.
6. رقم الحساب البريدي الجاري 335199.73 م<sup>2</sup>.
7. رقم الخزينة 87.
8. رقم الضمان الاجتماعي 2740199150.
9. رقم التسجيل الوطني 3378.
10. الرقم الميكا وجرافي 27342.
11. رقم التسجيل في الامتحان 27208.
12. عدد الحجرات 18.
13. عدد المخابر 02.
14. عدد الورشات 02.
15. قاعة مستغلة للإعلام الآلي رقم 01 و رقم 02.
16. قاعة مستغلة للأساتذة رقم 03.

17. قاعة مستغلة للحراسة رقم 05.

18. قاعة مستغلة للمكتبة رقم 19.

19. قاعة مستغلة للتربية البدنية رقم 20، مطعم 20.

(2) الهيكل التنظيمي لمؤسسة تومي لخضر.



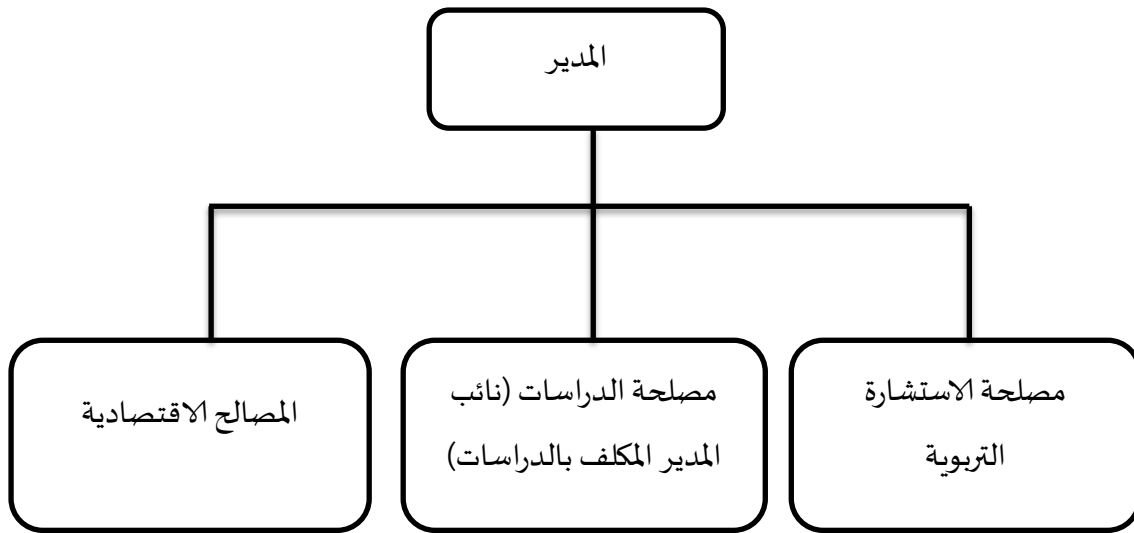
الشكل (3-04): الهيكل التنظيمي لمؤسسة تومي لخضر.



(3) الهيكل التنظيمي للمؤسسات التربوية:

سننظر إلى معرفة الهيكل التنظيمي بصفة عامة للمؤسسات التربوية من خلال مصالحتها فهي تضم ثلاثة مصالح تتعامل فيما بينها وفق للنصوص التنظيمية سارية المفعول.

الشكل (3-05): الهيكل التنظيمي للمؤسسة التربوية.



### المطلب الثاني: دليل أخلاقيات المهنة في المؤسسة التربوية.

اعتبارا لتجربة الجزائر المتراكمة في مجال السياسة و التسيير التربويين، يتبين لنا إمكانية حصول الإجماع حول خمسة مبادئ تتمثل في: النزاهة و الامانة، القدرة و المثالية، الإحترام، تطوير الكفاءة و الاستقرار داخل المؤسسات التربوية.

1- النزاهة و الأمانة: لا يمكن أن يتحقق النظام التربوي أهدافه إلا إذا تحلى المنتسبون إليه بالنزاهة و الامانة في كل سلوكياتهم و تصرفاتهم و الابتعاد عن كل أنواع التحرش و العنف اللفظي و البدني، و محاربة كل الممارسات اللأخلاقية و التصرفات المشينة.

2- القدرة و المثالية: إن ممارسة مهنة التعليم لا تقتصر على تبليغ المعارف التعليمية فحسب، بل تتضمن أيضا بعد أخلاقيا يفترض في الأستاذ أن يكون مثابرا في عمله، و قدوة في الإنصاف و التسامح و المواطنة و الإخلاص والشعور بالمسؤولية، و الحرص على اداء الواجب بمثالية لكل أعضاء الجماعة التربوية، و الابتعاد عن كل ما من شأنه الإساءة لمهنة التعليم.

3- الإحترام: تكون العلاقة القائمة بين أطراف الجماعة التربوية متسمة بالاحترام المتبادل، و يتجسد ذلك عمليا بضرورة الإصغاء لبعضهم البعض، و يتحقق هذا بمبدأ إحترام الذات و الغير.

4- تطوير الكفاءة: على كافة أعضاء الجماعة التربوية بذل الجهود الكافية لتطوير الكفاءة المكتسبة و تعزيزها، و تلك ضرورة تبعث فيهم الرغبة الشديدة في التحسين المتواصل لنوعية العمل دافعا قويا للجميع، سواء تعلق الأمر بالتلاميذ أو بالمدرسين، أو بالإداريين و كافة الأفراد الذين هم على صلة بالنظام التربوي.

5- الاستقرار داخل المؤسسات التربوية: إن الاستقرار النفسي لأبنائنا التلاميذ و المرين ضروري لتمدرس جيد لاستكمال الراجح و تحقيق النتائج المرجوة، و لا يأتي ذلك إلا بخلق جو من الثقة و التأزر بين أعضاء الجماعة التربوية، تلاميذ، أولياء، هيئات التدريس و التأطير و التسيير و الشركاء الاجتماعيين، ليصب كل ذلك في المصلحة العامة للتلميذ و رسالة المعلم في التربية و التعليم لضمان الاستقرار الدائم في المؤسسات التربوية.

المطلب الثالث: التنظيم التربوي لمؤسسة تومي لخضر.

يمكن أن نلخص ذلك في الجداول التالية.

المناصب المالية:

الجدول (2-3): المناصب المالية في المؤسسة

رياضيات	علوم طبيعية	تكنولوجيا	لغة عربية	علوم إجتماعية	لغة فرنسية	لغة إنجليزية	رسم	موسيقى	تربية بدنية	إعلام آلي	المجموع
3	2	2	4	2	3	2	/	1	1	/	20

المصدر: اعتمادا على وثائق المؤسسة.

المناصب الإدارية:

الجدول رقم (2-3): المناصب الإدارية.

1	المدير
/	مقتصد رئيسي
/	مستشار رئيس للتربية
1	مستشار التربية
/	مقتصد
/	نائب مقتصد مسير
1	نائب مقتصد
/	عون إداري رئيسي
1	ملحق المخبر
/	تقني للمخبر و الصيانة
/	معاون تقني للمخبر
/	مساعد التربية.
1	عون إدارة
/	كاتب
1	عون حفظ البيانات
/	ممرض مؤهل
/	م- تمرير للصحة العمومية
/	م- وثائقي

المصدر: اعتمادا على الوثائق الإدارية

النظام	
	داخلي
✘	نصف داخلي
	خارجي

القاعات	
18	الحجرات
02	المخابر
02	الورشات

المصدر: اعتمادا على الوثائق الإدارية.

المبحث الثاني: أثر تطبيق أخلاقيات المهنة.

المطلب الأول: أخلاقيات المعلم والمتعلم و أثارها في التحصيل العلمي.

لا تعسف في القول بأنه لا تعليم دون تربية و من ثم فلا تنمية شاملة في غياب بناء منظومة من القيم تضمن لهذه التنمية.

أخلاقيات المعلم:

لا يخفى على أحد من التربويين أهمية المعلم في العملية التعليمية إذ هو الركن الثاني أو المقوم الثاني للتربية بعد المادية العلمية و هو ركن في غاية الأهمية فهو الوساطة الضرورية لنقل العلم إلى عقل المتعلم و قلبه.

و تحلى المعلم بالأخلاق الفاضلة أمر واجب و ضرورة شرعية من جانبين، فلا يمكن تصور المعلم بدون أخلاق إذ كيف يستقيم الحديث عن تشبع المتعلمين بالقيم الإيجابية و معلمهم فاقد إليها، و لا يمكن بناء علاقات تربوية سليمة بيت المعلم و المتعلمين في غياب المعلم القدوة و المتخلق بأخلاق العلم و من أخلاقيات المعلم، الإخلاص في التعليم، و الصدق و الأمانة و الصبر و الحلم و التأني و كذا الإحترام و التواضع إتقان التعليم.

أخلاقيات المتعلم:

إنه بقدر تأكيدنا على أهمية الأخلاق بالنسبة للمعلم، بقدر تأكيدنا على أهميتها بالنسبة للمتعلم، إذ الأخلاق الفاضلة من عوامل نجاح المتعلم و سبيل تحصيله العلمي الجيد.

- التأدب مع الأساتذة و الإداريين و احترامهم.
- حسن المعاملة داخل الفصل و خارجه.
- التزام الصدق و الأمانة و النظام.
- الاجتهاد في المذاكرة و التعلم.
- التحلي بالصبر و الهمة العالية.
- ترك الغش و الخداع.
- احترام ممتلكات المؤسسة و مرافقتها العامة.
- التشجيع بروح الحوار و التسامح و قبول الاختلاف.
- استغلال الوقت و تنظيمه لمزيد من تحصيل العلم و المعرفة.

المطلب الثاني: احترام اخلاقيات المهنة للعاملين في المؤسسة.

على كل الأساتذة في المؤسسة احترام أخلاقيات المهنة و ذلك عن طريق:

- المحافظة على تحقيق اهداف البرنامج الدراسي و ملائمة المحتوى الدراسي.
- الإعداد الجيد للمادة العلمية.
- الإلتزام باستخدام وقت التدريس استخداما جيدا لما يحقق مصلحة التلاميذ.
- تنمية مهارات التفكير المختلفة للتلاميذ، يشجعهم على التفكير المستقل و يحترم رأيهم.
- يؤدي الأستاذ عمله في المحاضرة بأمانة و إخلاص رصيذا على النمو المعرفي و الخلقى لتلاميذه.
- يقوم الأستاذ بتوجيه تلاميذه إلى مصادر المعرفة و المعلومات المختلفة التي تساعد التلاميذ على التحصيل الدراسي بكفاءة و فاعلية.
- متابعة أداء التلاميذ و تقييمهم بشكل دوري مع إفادتهم بنتائج التقييم للإستفادة منها في تصحيح المسار ودعمه.
- إعداد الأسئلة المناسبة لجميع مستويات التلاميذ بحيث لا تخرج عن حدود المنهج تشمل المهارات المعرفية والذهنية و المهنية.
- توخي الدقة و الامانة و العدل في تصحيح أوراق الإجابة.

### المطلب الثالث: إرساء أخلاقيات المهنة في المؤسسة.

اتباع الاخلاق هو أمر يجب أن يحرص عليه كل شخص و لكن إدارة المؤسسة لن تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات المهنة بناء على قناعتهم الشخصية بل هي بحاجة لأن تلزمهم بذلك كجزء من متطلبات العمل، فكما أوضحت فإن عدم الإلتزام بأخلاقيات المهنة يؤثر على أداء المؤسسة و بالتالي فلا بد لها من الحرص على تطبيقها، لذلك فإنه أمر ضروري تحديد ما هو أخلاقي و ما هو غير أخلاقي في عرف المؤسسة لكي يلتزم به الجميع في غياب ذلك فإن كل موظف يكون له مقاييسه الشخصية و التي تختلف من شخص لآخر، كذلك فإنه لا بد من التعامل بجزم مع كل إخلال بهذه الأخلاقيات، لا بد أن التعامل مع الكذب في التقارير و في البيانات و في التعامل بكل حزم.

فإن إهمالنا لأخلاقيات المهنة يجعل العاملين لا يتعاونون و الشركات لا تثق في بعضها و الكل يبدأ بسوء الظن و ل يمكننا الإستفادة من خبرات بعضنا.

المبحث الثالث: الاستبيان و عينة البحث.

المطلب الأول : تحليل البيانات الأولية.

يتطلب تحليل البيانات الأولية للدراسة تحديد مجتمع و عينة البحث ثم تحليل البيانات الشخصية للعينة استنادا على معايير التحاليل المعتمدة.

1-1: مجتمع و عينة البحث:

يتمثل المجتمع الذي سحبت منه العينة من مجموعة أساتذة تربويين لسنة 2019 بالمؤسسة التربوية تومي لخضر بسدي لخضر.

اعتمدنا في تحديدها على العينة العشوائية بحيث تم اختيار جميع الأساتذة في جميع المستويات.

جدول (3-3) : مجتمع و عينة البحث.

عدد المدرسين	مواد التدريس
04	لغية عربية
02	تاريخ و جغرافيا
03	لغة فرنسية
02	لغو إنجليزية
03	رياضيات
02	علوم فزيائية
02	علوم طبيعية
01	تربية موسيقية
01	تربية بدنية
20	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على وثائق المؤسسة.

و بالتالي يكون عدد مفردات عينة الأساتذة 20 أستاذ.



**المطلب الثاني: تحليل البيانات الشخصية.**

تشكل البيانات الشخصية مرجعا مهما في الدراسة الميدانية، بحيث تساعد على تفسير بعض البيانات المتعلقة بالدراسة، و تتكون البيانات الشخصية لدراستنا على ثلاث عوامل مهمة و هي: الجنس، الخبرة المهنية، السن.

**1-2: تحليل العينة حسب الجنس:**

و نعي بذلك تحليل العينة من ذكور و إناث على جميع المستويات و يتم التحليل استنادا على الجدول التالي.

الجدول (3-4): تحليل العينة حسب الجنس (ذكور، إناث).

المجموع الكلي	تربية بدنية		تربية موسيقية		علوم طبيعية		علوم فيزيائية		رياضيات		لغة انجليزية		لغة فرنسية		تاريخ و جغرافيا		لغة عربية		الذكر / الجنس		
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
	%35	07	%100	01	%100	01	%00	00	%00	00	%66.66	02	%50	01	%33.33	01	%00	00	%25	01	ذكر
	%65	13	%00	00	%00	00	%100	02	%100	02	%33.33	01	%50	01	%66.66	03	%100	02	%75	03	أنثى
	%100	20	%100	01	%100	01	%100	02	%100	02	%100	03	%100	02	%100	03	%100	02	%100	04	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة.

2-2: تحليل العينة حسب الخبرة المهنية.

تحليل العينة من ذكور و إناث على أساس الخبرة المهنية استنادا على الجدول الآتي:

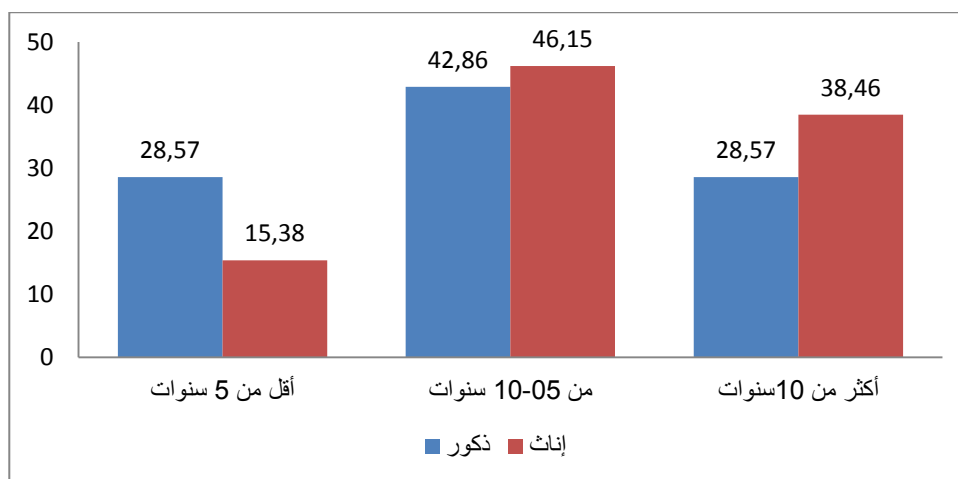
الجدول (3-5): تحليل العينة حسب الخبرة المهنية.

إناث		ذكور		الفئات
النسبة	الكرار	النسبة	الكرار	الخبرة المهنية
%15.38	02	%28.57	02	أقل من 5 سنوات
%46.15	06	%42.86	03	من 10-05 سنوات
%38.46	05	%28.57	02	أكثر من 10 سنوات
%100	13	%100	07	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة.

نلاحظ أن عدد النساء ذو الخبرة أقل من 5 سنوات بنسبة %15.38 نسبة قليلة جدا أما ذو خبرة أكثر من 10 سنوات يمثلون نسبة %38.46 نساء مقارنة بالذكور %28.57 مما يعني أن عدد النساء ذو الخبرة عددهم أكثر من الذكور .

يمكن تمثيل العينة على الشكل التالي:



الشكل (3-6): أعمدة بيانية تمثل توزيع العينة حسب الخبرة المهنية.

3-2: تحليل العينة حسب السن:

نقوم بتحليل العينة حسب السن من ذكور و إناث حسب الجدول التالي:

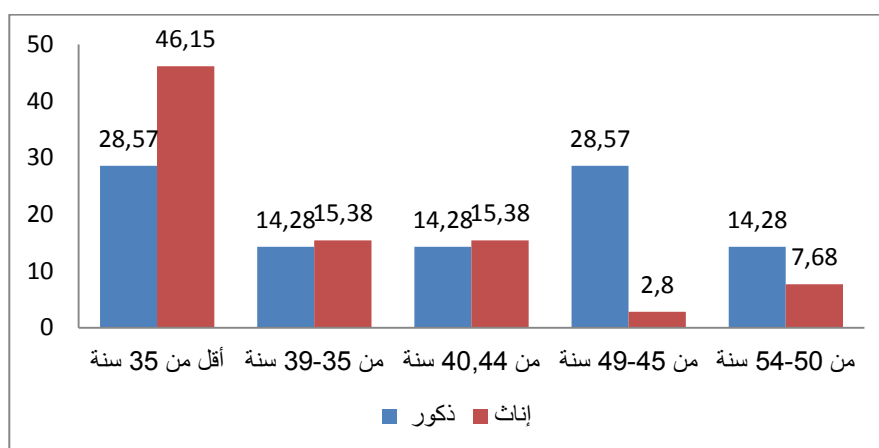
الجدول (3-6): تحليل العينة حسب السن.

إناث		ذكور		الفئات السن
السن	التكرار	السن	التكرار	
%46.15	06	%28.57	02	أقل من 35 سنة
%15.38	02	%14.28	01	من 39-35 سنة
%15.38	02	%14.28	01	من 44-40 سنة
%15.38	02	%28.57	02	من 49-45 سنة
%04.68	01	%14.28	01	من 54-50 سنة
%100	13	%100	07	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة.

نلاحظ أن الإناث أقل من 35 سنة بنسبة كبيرة بنسبة %46.15 مقارنة بالذكور حيث تمثل نسبة الذكور %28.57 أما من 54-50 سنة بنسبة قليلة حيث تمثل %07.68 أي أن عدد النساء أقل من 35 سنة هم أكثر من الذكور.

تمثيل العينة على شكل أعمدة بيانية على النحو التالي:



الشكل (3-7): أعمدة بيانية حسب السن للذكور و الإناث.

المطلب الثالث: تحليل الأسئلة الخاصة بأثر تطبيق أخلاقيات المهنة على العاملين في المؤسسة.

السؤال الأول: هي يمكنكم المحافظة على تحقيق أهداف البرنامج الدراسي و ملائمة المحتوى الدراسي.

الجدول (3-7): إجابة العينة على سؤال الاستمارة رقم 01.

المجموع	لا		نعم		الاختيار الفئة
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
07	%28.57	02	%71.43	05	أساتذة ذكور
13	%30.77	04	%69.23	09	أساتذة إناث

المصدر: من إعداد الطالبة

حسب الجدول نلاحظ أن أغلبية الذكور والإناث أجابوا بنعم بنسبة أي أنهم قادرين على تحقيق أهداف البرنامج الدراسي و المحافظة على ملائمة هذا المحتوى.

السؤال الثاني: هل يتم الإعداد الجيد للمادة العلمية؟

الجدول (3-08): إجابة العينة على سؤال الاستمارة رقم 02.

المجموع	لا		نعم		الاختيار الفئة
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
07	%57.14	04	%42.85	03	أساتذة ذكور
13	%15.38	02	%84.61	11	أساتذة إناث

المصدر: من إعداد الطالبة.

نلاحظ أن عدد الإناث أجابوا بنعم بنسبة %84.61 نسبة تفوق عدد الذكور الذين أجابوا بنعم بنسبة %42.85 و الذين أجابوا ب لا بنسبة %57.14 أي أن الإناث يمكنهم الإعداد الجيد للمادة العلمية عكس الذكور.

السؤال الثالث: هل يتم الالتزام باستخدام وقت التدريس استخداما جيدا و بما يحقق مصلحة التلاميذ؟

الجدول (09-3): إجابة العينة على سؤال الاستمارة رقم 03.

المجموع	لا		نعم		الاختيار
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	الفئة
07	%14.28	01	%85.71	06	أساتذة ذكور
13	%30.77	04	%69.23	09	أساتذة إناث

المصدر: من إعداد الطالبة.

نلاحظ حسب الجدول أعلاه أن أغلبية الذكور أجابوا بنعم بنسبة 85.71% و أيضا أغلبية الإناث أجابوا بنعم بنسبة 69.23% أي أنهم قادرين على الالتزام باستخدام وقت التدريس استخداما جيدا و بما يحقق مصلحة التلاميذ.

السؤال الرابع: هل تنمية مهارات التفكير المختلفة للتلاميذ يشجعهم على التفكير المستقل و يحترم رأيهم؟

الجدول (10-3): إجابة العينة على سؤال الاستمارة رقم 04.

المجموع	لا		نعم		الاختيار
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	الفئة
07	%28.57	02	%71.43	05	أساتذة ذكور
13	%07.69	01	%92.30	12	أساتذة إناث

المصدر: من إعداد الطالبة.

نلاحظ أن أغلبية الأساتذة الذكور و الأساتذة الإناث أجابوا بنعم حيث أن نسبة الأساتذة إناث تصل إلى 92.30% و الذكور 71.43% أي أنهم قادرين على تنمية مهارات التفكير المختلفة للتلاميذ يشجعهم على التفكير المستقل و يحترم رأيهم.

السؤال الخامس: هي يؤدي الأستاذ عمله في المحاضر بأمانة وإخلاص رصيدا على النمو المعرفي و الخلقى لتلاميذه؟

الجدول (3-11): إجابة العينة على سؤال الاستمارة رقم 05.

المجموع	لا		نعم		الاختيار الفئة
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
07	%00	00	%100	07	أساتذة ذكور
13	%00	00	%100	13	أساتذة إناث

المصدر: من إعداد الطالبة.

نلاحظ أن كل الأساتذة الذكور و الإناث أجابوا بنعم بنسبة 100% أي أنهم قادرين على تأدية العمل في المحاضر بأمانة وإخلاص رصيدا على النمو المعرفي و الخلقى لتلاميذ.

السؤال السادس: هل يقوم الأستاذ بتوجيه تلاميذه إلى مصادر المعرفة و المعلومات المختلفة التي تساعد التلاميذ على التحصيل الدراسي بكفاءة و فاعلية؟

الجدول (3-12): إجابة العينة على سؤال الاستمارة رقم 06.

المجموع	لا		نعم		الاختيار الفئة
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
07	%28.57	02	%71.42	05	أساتذة ذكور
13	%15.38	02	%84.61	11	أساتذة إناث

المصدر: من إعداد الطالبة.

نلاحظ أن نسبة الأساتذة إناث أكبر تصل إلى 84.61% مقارنة مع الذكور التي نسبتها 71.42% أي الأغلبية أجابوا بنعم أي أنهم يقومون بتوجيه التلاميذ إلى مصادر المعرفة و المعلومات المختلفة التي تساعد التلاميذ على التحصيل الدراسي.

السؤال السابع: هل يتم متابعة أداء التلاميذ و تقييمهم بشكل دوري مع إفادتهم بنتائج التقييم للإستفادة منها في تصحيح المسار أو دعمه؟

الجدول (3-13): إجابة العينة على سؤال الاستمارة رقم 07.

المجموع	لا		نعم		الاختيار الفئة
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
07	%14.28	01	%85.71	06	أساتذة ذكور
13	%15.38	02	%84.61	11	أساتذة إناث

المصدر: من إعداد الطالبة.

نلاحظ أن أغلبية الأساتذة الذكور أجابوا بنعم بنسبة %85.71 و كذلك أساتذة إناث أجابوا بنعم بنسبة %84.61 أي أنهم قادرين على متابعة أداء التلاميذ و تقييمهم بشكل دوري مع إفادتهم بنتائج التقييم للإستفادة منها في تصحيح المسار أو دعمه.

السؤال الثامن: هل يتم إعداد الأسئلة لجميع مستويات التلاميذ تكون مناسبة، بحيث لا تخرج عن حدود المنهج تشمل المهارات المعرفية و الذهنية و المهنية؟

الجدول (3-14): إجابة العينة على سؤال الاستمارة رقم 08.

المجموع	لا		نعم		الاختيار الفئة
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
07	%42.85	03	%57.14	04	أساتذة ذكور
13	%07.69	01	%29.30	12	أساتذة إناث

المصدر: من إعداد الطالبة.

نلاحظ أن الأساتذة إناث أجابوا بنعم بنسبة %92.30 مقارنة بالأساتذة ذكور بنسبة %57.14 أي قادرين على إعداد الأسئلة لجميع مستويات التلاميذ تكون مناسبة، بحيث لا تخرج عن حدود المنهج تشمل المهارات المعرفية و الذهنية و المهنية.



السؤال التاسع: هل يجوز لعضو التدريس أن ينوه عن الأسئلة التي ستأتي في الإمتحان، لأن ذلك يتعارض مع تحقيق العدل و الكفاءة في تعليم التلاميذ؟

الجدول (3-15): إجابة العينة على سؤال الاستمارة رقم 09.

المجموع	لا		نعم		الاختيار
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	الفئة
07	%71.42	05	%28.57	02	أساتذة ذكور
13	%61.53	08	%38.46	05	أساتذة إناث

المصدر: من إعداد الطالبة.

نلاحظ من الجدول أغلبية الذكور أجابوا بلا بنسبة %71.42 و أساتذة إناث بنسبة %61.53 أي أنه لا يجوز لعضو هيئة التدريس أن ينوه عن الأسئلة التي ستأتي في الإمتحان، لأن ذلك يتعارض مع تحقيق العدل و الكفاءة في تعليم التلاميذ.

السؤال العاشر: هي يمكن توخي الدقة و الأمانة و العدل عند تصحيح أوراق الإجابة؟

الجدول (3-16): إجابة العينة على سؤال الاستمارة رقم 10.

المجموع	لا		نعم		الاختيار
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	الفئة
07	%00	00	%100	07	أساتذة ذكور
13	%00	00	%100	13	أساتذة إناث

المصدر: من إعداد الطالبة.

نلاحظ كل الأساتذة الذكور و الإناث أجابوا بنعم بنسبة %100 أي يمكنهم توخي الدقة و الأمانة و كذا العدل عند تصحيح أوراق الإجابة.

خلاصة .

تناولنا في هذا الفصل ثلاث مباحث فالمبحث الأول تطرقنا إلى تقييم المؤسسة التربوية إلى مفهومها و هيكلها التنظيمي والمبحث الثاني إلى أثر تطبيق أخلاقيات المهنة في المؤسسة تناولنا أخلاقيات المعلم و المتعلم و أثارها في التحصيل العلمي و احترام هاته الأخلاقيات في المؤسسة أما في المبحث الثالث قمنا بتصميم استمارة استبيان قمنا بتوزيعها على عشرين أستاذ لنعرف مدى التزامهم بأخلاقيات المهنة و مدى تطبيق هاته الأخيرة و هذا اعتمادا على الدراسة الميدانية في المؤسسة التربوية بسيدي لخضر.

في دراستنا هذه حاولنا تناول موضوع أثر تطبيق دليل أخلاقيات المهنة من حيث تأثير على العاملين في المؤسسة التربوية لبلدية سيدي لخضر و لإمام بحوثيات الموضوع و قد تم تناوله من خلال ثلاثة فصول، الفصل الأول تناولنا فيه أخلاقيات المهنة، أما الفصل الثاني أثر أخلاقيات المهنة على العاملين أما الفصل الثالث فكان عبارة عن دراسة ميدانية للعاملين في المؤسسة و بالأخص عن الأساتذة.

و نأكد في الأخير أن الالتزام بأخلاقيات المهنة من زاوية التصميم لا يمكن اعتبارها مجرد رسوم بيانية تطلق عليها إسم أخلاقيات المهنة بل نحاول من خلالها تجسيد هاته الأخيرة في المؤسسة التربوية في أفضل صورة ممكنة، تسمح بممارسة الفعالية لمختلف النشاطات و تحقيق الأهداف المسطرة و التي تعبر عنها بأبعاد الالتزام بأخلاقيات المهنة من خلال إلتزام الأساتذة باحترام أخلاقيات المهنة في المؤسسة اتجاه التلاميذ و كذا المجتمع والمهنة بما نعبر عنها بمدى تطبيقها في المؤسسة.

فالمؤسسة بذاتها تسعى لتحقيق أفضل أداء الأساتذة من حيث الإلتزام بأخلاقيات المهنة، و لكن إدارة المؤسسة لن تعتمد على مدى إلتزام العاملين بأخلاقيات المهنة بناء على قناعتهم الشخصية بل هي بحاجة تلزمهم بذلك كجزء من متطلبات العمل.

و من خلال ما سبق يمكن تلخيص نتائج الدراسة و الاقتراحات بالشكل التالي:

#### اختيار الفرضيات:

قامت دراستنا على ثلاثة فرضيات فرعية و المتمثلة فيما يلي:

الفرضية الأولى: تمثلت في "تلتزم الإدارة بأخلاقيات المهنة في العمل من خلال تقديم وعود للعاملين و بهذا يؤثر تطبيق أخلاقيات المهنة على العاملين و الإدارة ككل".

توصلنا إلى أن ليس دائما الإدارة تقدم وعود للعاملين فنرى في هذه الحالة هناك إدارة ملتزمة بأخلاقيات المهنة و تقدم وعود للعاملين و من جهة أخرى هناك إدارة غير ملتزمة بأخلاقيات المهنة و بهذا يؤثر تطبيق هاته الأخيرة على العاملين و كذا الإدارة فالفرضية الأولى غير صحيحة.

الفرضية الثانية: تمثلت في "تحتاج أخلاقيات المهنة في المؤسسة إلى دليل و طرق لتقييمها و التأكد من تطبيقها"

بطبيعة الحال كل مؤسسة تحتاج لدليل و طرق لتقييمها منها علاج المشكلات الاخلاقية من خلال التصدي للأفكار و النظريات الهادمة و الملوثة للقيم الأخلاقية إذن الفرضية الثانية صحيحة إلا أن التطور ما زال محدودا في مجال تطبيق أخلاقيات المهنة في المؤسسات.

الفرضية الثالث: تمثلت في "أخلاقيات المهنة أثر بالغ على العينة المدروسة و كذا على المؤسسة التربوية بصفة عامة".

فهنا في هذه الفرضية حاولنا إثباتها من خلال أسئلة الاستبيان الخاص بأخلاقيات المهنة فقد نرى إن أهملنا أخلاقيات المهنة يجعل الأساتذة العاملين لا يتعاونون و المؤسسات لا تثق في بعضها و هذا لا يمكننا الاستفادة من خبرات بعضنا فالفرضية صحيحة.

#### النتائج:

- تمثل أخلاقيات المهنة المصدر الذي يوجه السلوك داخل المؤسسة.
- أخلاقيات المهنة تعزز الاعتماد بأبعاد و مصادر لمختلف القرارات و المواقف.
- يلتزم العاملين في المؤسسة بمستوى عال من أخلاقيات المهنة تساعدهم على تحقيق أداء أفضل للمؤسسة.
- انعدام المراقبة للمؤسسة مما ينعكس سلبا على مساهمتهم في تعزيز أخلاقيات المهنة.

#### أفاق الدراسة:

إن بحثنا المتواضع ما هو إلا محاولة لإلمام بأهم جوانب الموضوع و هو لا يخلو من التقصير سواء من الناحية المنهجية أو العملية إما بسبب عجزنا و ضعفنا الذي لا يخلو منه أي جهد بشري، و عيه نقترح بعض المواضيع التي يمكن معالجتها مستقبلا.

- رفع مستوى الوعي بأهمية أخلاقيات المهنة و هذا لتعزيز الرؤية المستقبلية لدى الموظفين.
- أهمية أخلاقيات المهنة و دورها في تقليص الفساد الإداري.
- سلوك المورد البشري و علاقته بأخلاقيات المهنة.

قائمة المصادر

والمراجع

الكتب العربية:

1. أمين السيد، أحمد لطفي، معايير أخلاقيات المحاسبين المهنيين، الدار الجامعية الاسكندرية، 2008.
2. إبراهيم الغمري، السلوك الإنساني، دار الجامعات المصرية الاسكندرية، مصر، 1975.
3. باسم محمد ملحم، قوانين و أخلاقيات الأعمال و الإدارة، دار المسير للنشر و التوزيع و الطباعة، شركة جمال أحمد محمد حيف.
4. بلال خلف السكارنة، أخلاقيات المهنة، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان، الأردن، 2009.
5. راوية محمد، حسن إدارة الموارد البشرية، رؤوس مستقبلية، الدار الجامعية، الاسكندرية، الطبعة الأولى، 2001.
6. سعيد بن ناصر الغامدي، أخلاقيات المهنة ضرورة تنموية و مصلحة شرعية، بدون ذكر دار النشر، المملكة العربية السعودية، 2010.
7. محسن منصور الغالبي، طاهر مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال و المجتمع، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، 2008.
8. محمد صريفي، أخلاقيات الموظف العام، دار الكتاب القانوني، دون ذكر مكان النشر، 2008.
9. محمد عبد الفتاح ياغي، الاخلاقيات في الإدارة، دار وائل للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2012.
10. مصطفى كامل، إدارة الأعمال الدولية، مؤسسة الورد العالمية للشؤون الجامعية، البحرين، 2006.
11. هاشم حمدي، التدريب الإداري، المفاهيم و الأساليب، دار الراية للنشر و التوزيع، الأردن، 2012.

الرسائل و الأطروحات:

12. أسامة محمد خليل، الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية القيادة و الإدارة، جامعة الأقصى 2014.
13. بن جودي فاطمة الزهراء، الالتزام بأخلاقيات المهنة و أثرها على أداء رجال البيع، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر أكاديمي، قسم علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2016/2017.
14. بوذراع أمينة، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين، رسالة ماجستير، العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، جامعة المسيلة، 2012/2013.
15. ريم ياسر الرواشدة، أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين، رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا للحصول على درجة الماجستير، قسم الإدارة العامة جامعة مؤتة، 2007.

16. كمال منصور، شراء واقية، تبني أخلاقيات الاعمال، كمدخل للحفاظ على مناصب العمل في المؤسسة، مداخلة مقدمة للملتقى الوطني الثاني حول تسيير الموارد البشرية، التسيير التقديري للموارد البشرية و مخطط الحفاظ على مناصب العمل في المؤسسات الجزائرية، بسكرة، 27 فيفري 2013.
17. نجوى دريد، أهمية المسؤولية الاجتماعية و دورها في تعزيز أخلاقيات الأعمال، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، قسم علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015/2014.

الكتب الأجنبية:

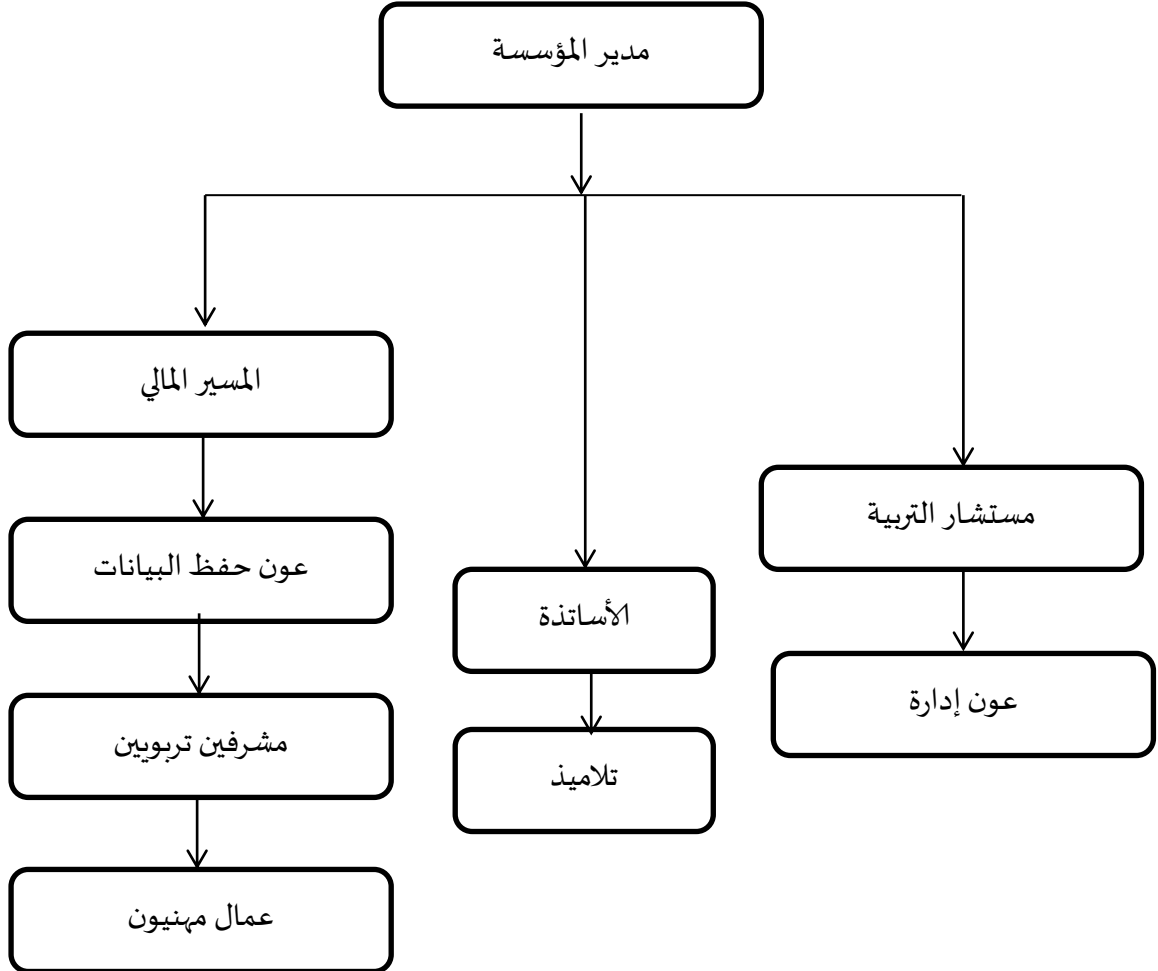
18. Mary gentle ; international business consultant managers for the future ; electronic journal of the us department of state February 2005 p50.
19. Linda Klebe Torino ; Loura Pincus ; Michael Brown; (2000) ; moral Person and moral management ; Californie management review 42 (4) summer pp.128-142 ; in richard I dafr (2003) management 6th Ed Thompson South –western publishing Co.

الملاحق



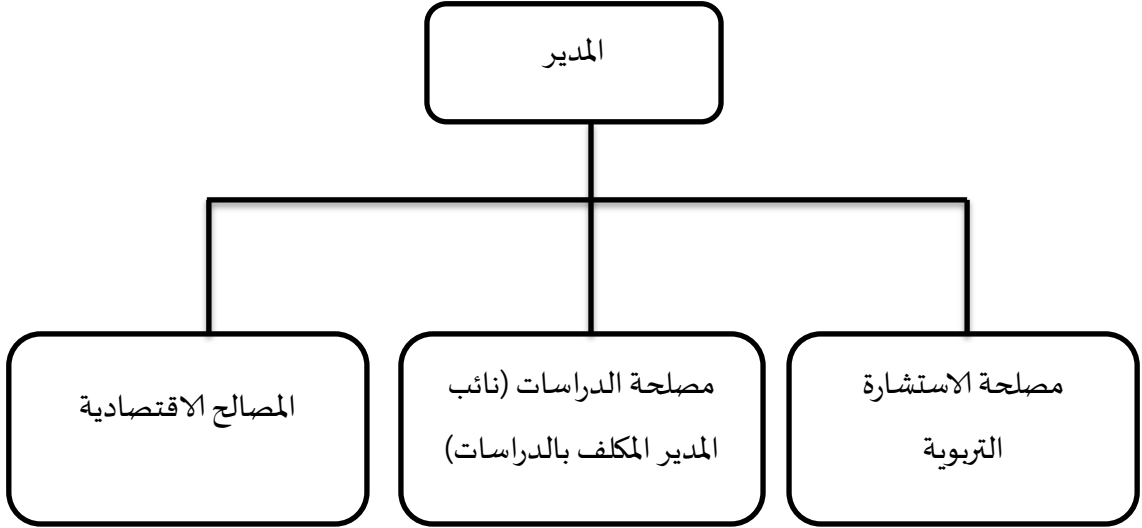
الملحق رقم - 01 -

الهيكل التنظيمي لمؤسسة تومي لخضر.



الملحق رقم - 02 -

الهيكل التنظيمي لإدارة المؤسسات التربوية.



## الملحق رقم – 03 –

جامعة عبد الحميد ابن باديس

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص تسيير استراتيجي

الموضوع: احترام أخلاقيات المهنة و أثر تطبيقها على العاملين في المؤسسة التربوية.

تحية طيبة و بعد :

إن الغرض من هذا البحث هو تقييم مدى احترام أخلاقيات المهنة و أثرها على العاملين في المؤسسة التربوية  
ببلدية سيدي لخضر من أجل ذلك نرجو أن تفضلوا بالإجابة على الأسئلة التالية:

ملاحظة: الرجاء وضع علامة (X) عند الإجابة التي تراها مناسبة.

المعلومات الشخصية.

الجنس:  ذكر.  أنثى.السن:  أقل من 35 سنة.  من 35 - 39 سنة. من 40 - 44 سنة.  من 45 - 49 سنة. من 50 - 54 سنة.الخبرة:  أقل من 5 سنوات  من 5 - 10 سنوات  أكثر من 10 سنوات

\_ هل يمكنكم المحافظة على تحقيق أهداف البرنامج الدراسي و ملائمة المحتوى الدراسي؟

 نعم.  لا.

\_ هل يتم الإعداد الجيد للمادة العلمية؟

 نعم.  لا.

\_ هل الالتزام باستخدام وقت التدريس استخداما جيدا و بما يحقق مصلحة التلاميذ؟

نعم.  لا.

\_ هل تنمية مهارات التفكير المختلفة للتلاميذ يشجعهم على التفكير المستقل و يحترم رأيهم؟

نعم.  لا.

\_ هل يؤدي الأستاذ عمله في المحاضر بأمانة و إخلاص رصييدا على النمو المعرفي و الخلقى لتلاميذه؟

نعم.  لا.

\_ هل يقوم الأستاذ بتوجيه تلاميذه إلى مصادر المعرفة و المعلومات المختلفة التي تساعد التلاميذ على التحصيل

الدراسي بكفاءة و فاعلية؟

نعم.  لا.

\_ هل يتم متابعة أداء التلاميذ و تقييمهم بشكل دوري مع إفادتهم بنتائج التقييم للإستفادة منها في تصحيح

المسار أو دعمه؟

نعم.  لا.

\_ هل إعداد الأسئلة لجميع مستويات التلاميذ تكون مناسبة، بحيث لا تخرج عن حدود المنهج تشمل المهارات

المعرفية و الذهنية و المهنية؟

نعم.  لا.

\_ هل يجوز لعضو هيئة التدريس أن ينوه عن الأسئلة التي ستأتي في الإمتحان، لأن ذلك يتعارض مع تحقيق

العدل و الكفاءة في تعليم التلاميذ؟

نعم.  لا.

\_ هل يمكن توشي الدفة و الأمانة و العدل عند تصحيح أوراق الإجابة؟

نعم.  لا.

تعالج هذه الدراسة موضوع تطبيق دليل أخلاقيات المهنة في المؤسسة التربوية و تهدف إلى إثراء البحث العلمي حول هذا الموضوع، حيث تركز على الأسس النظرية لأخلاقيات المهنة من مفهوم و أهمية و التي من شأنها أن تؤثر على العاملين و الإدارة و كذا المنظمة حيث لها تأثيرا ملموسا على أداء الأفراد. فالمنظمة تؤثر تأثيرا كبيرا على مخرجات الأعمال التي يقوم بها الأفراد داخل المنظمة بما يؤثر سلبا أو إيجابا على قيمتهم الذاتية و أهم أبعاد أخلاقيات المهنة التي من شأنها أن تؤثر بشكل جيد وواضح على العاملين في المؤسسة التربوية لدى العينة المدروسة، و قمنا بإسقاط الدراسة على عينة من الأساتذة ذكور و إناث (20) أستاذ في جميع المستويات و اختيار الفرضيات و مناقشتها حيث توصلنا إلى أن أخلاقيات المهنة المصدر الذي يوجه السلوك داخل المؤسسة، و كذا الالتزام بأخلاقيات المهنة يساعد العاملين (الأساتذة) على تحقيق أداء أفضل للمؤسسة.

### الكلمات المفتاحية:

أخلاقيات المهنة، أخلاقيات الوظيفة العامة، المؤسسات التربوية.

### Résumé:

Cette étude porte sur l'application du code de déontologie dans les établissements d'enseignement et vise à enrichir la recherche scientifique sur ce sujet, en se concentrant sur les fondements théoriques de l'éthique de la profession, du concept et de l'importance qui toucheraient les travailleurs, la direction et l'organisation, car ils ont Performance des individus. L'organisation a un impact significatif sur les résultats du travail effectué par les individus au sein de l'organisation, ce qui affecte négativement ou positivement leurs propres valeurs et les dimensions les plus importantes de l'éthique de la profession qui toucheraient bien et clairement les employés de l'établissement d'enseignement dans l'échantillon étudié, et nous avons abandonné l'étude sur un échantillon de (20) Professeur à tous les niveaux et choix d'hypothèses et discuté des cas où nous avons constaté que l'éthique de la profession source qui oriente le comportement au sein de l'institution et cet engagement en faveur de l'éthique de la profession aident le personnel (enseignants) à obtenir une meilleure performance de l'institution

### les mots clés:

.Ethique, éthique de service public, institutions éducatives

