



جامعة زيان عاشور - الجلفة

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية



قسم علم النفس و الفلسفة

# مكونات ومستوى أخلاق العمل لدى عينة قطاع العام بمدينة الجلفة

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر علم النفس العمل و التنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

عمر بن شريك

إعداد الطالب:

منصوري يوسف

أعضاء اللجنة المناقشة:

د. مختار عروي ..... رئيسا

أ.د. عمر بن شريك ..... مقرا ومشرفا

د. شنيخر عبد الرحمان ..... ممتحنا

د. عبد الحفيظ مني ..... ممتحنا

الموسم الجامعي : 2021-2022

بِسْمِ اللَّهِ  
الرَّحْمَانِ الرَّحِيمِ

## الشكر

الحمد لله والصلاة والسلام على رسوله الكريم

فالشكر لله وحده على فضله وإحسانه، الذي أنعم علينا بنعمة العلم والإيمان وحثنا على

مثابرة الجهد في الحصول عليها بلا حدود لزمان أو مكان.

كما نتوجه بجزيل الشكر إلى الأستاذ المشرف "بن شريك عمر" لأرائه السديدة وتوجيهاته

المفيدة ونصائحه القيّمة في إثراء هذا العمل.

وبالغ شكري وعرفاني إلى جميع أساتذتي الكرام بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة

زيان عاشور بالجلفة.

وشكرا لكلّ من ساعدني لإنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد و كانوا لي بمثابة السند،

الدعم و التشجيع.

## الإهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع من امر الله بالاحسان إليهما: "وبالوالدين إحساناً".

إلى زهرة أنامي، إلى من ضمتني بوشاح عنانها، إلى مؤنستي في وحدتي ولذتي في حياتي،  
إلى صانعة حياتي إلى يوم الفراق، إلى أمي الحنون.

إلى عين الوفاء، وعنوان الروح، وعمري في دنياي، إلى من احترق تحت حر الشمس،  
وتصلبت عروقه تحت الجليد، ليلقنني أسى دروس التحدي و الإقدام، إلى أبي الكريم.

إلى من قاسموني حنان أمي و شاركوني حب أبي : إلى إخوتي الأعزاء.

إلى من يسعدني لقاءهم ويحزنني فراقهم من عرفت معهم معنى الصداقة و الحب والإخلاص  
رمز المعاشرة الطيبة : أصدقائي أجمعين.

إلى كل من دعا لي بالتوفيق سرا و جهرا.

## ملخص الدراسة بالعربية

هدفت هذه الدراسة على التعرف مكونات ومستوى الأخلاق في بيئة العمل لدى موظفي قطاع العام بمدينة الجلفة، حيث تمّ التطرق إلى أبعاد أخلاق العمل وهي كالتالي : التعاون والاحترام، الصدق، الاستقامة، حب العمل، تحمل المسؤولية، حفظ السر، الاتقان، الأمانة.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبيان الالكتروني كأداة رئيسية لجمع البيانات، ومنه توزيعه الكترونيا لمجتمع الدراسة من مختلف القطاعات بمدينة الجلفة (أساتذة من مختلف الأطوار، البلدية، مديرية التربية، مؤسسة خاصة، مديرية الشباب والرياضة). تكونت العينة المجيبة على الاستبيان بـ (54) عامل قابلة للتحليل.

وتم تحليله باستخدام البرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الأخلاق في بيئة العمل جاء منخفضا.

## ملخص الدراسة باللغة الانجليزية

This study aimed to identify the level and components of ethics in the work environment of public sector employees in the city of Djelfa, where the dimensions of work ethics were addressed, as follows: cooperation and respect, honesty, integrity, love of work, responsibility, keeping secret, perfection, honesty.

To achieve the objectives of the study, the electronic questionnaire was used as a main tool for data collection, and it was distributed electronically to the study community from various sectors in the city of Djelfa (teachers from different levels, the municipality, the Directorate of Education, a private institution, the Directorate of Youth and Sports). The sample that answered the questionnaire consisted of (54) factors that could be analyzed.

It was analyzed using the SPSS statistical program for social sciences, and the study concluded that the level of ethics in the work environment was low.

## فهرس المحتويات

رقم الصفحة	المحتوى
-	البسمة
-	الشكر و الإهداء
-	ملخص الدراسة بالعربية
-	ملخص الدراسة بالإنجليزية
-	فهرس المحتويات
-	قائمة الجداول
-	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
<b>الفصل الأول: الإطار العام و مدخل نظري للدراسة</b>	
05	إشكالية الدراسة
08	تساؤلات الدراسة
08	فرضيات الدراسة
09	أهمية الدراسة
09	أهداف الدراسة
10	المفاهيم الاساسية للدراسة
12	الدراسات السابقة و استثمارها
40	التوسع النظري لمتغير الدراسة
<b>الفصل الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية</b>	
47	تمهيد
47	منهج البحث
48	المجال المكاني و الزماني للدراسة
48	اجراءات الدراسة الاستطلاعية

49	اهمية الدراسة الاستطلاعية
50	فوائد الدراسة الاستطلاعية
50	عرض نتائج الدراسة الاستطلاعية
51	اجراءات الدراسة الاساسية
51	عينة الدراسة الأساسية
51	خصائص العينة
54	ادوات الدراسة
56	أساليب المعالجة الاحصائية
56	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث: عرض و مناقشة نتائج الدراسة</b>	
58	تمهيد
58	عرض و مناقشة و تحليل نتائج التساؤل الرئيسي
60	عرض و مناقشة و تحليل نتائج التساؤل الاولي
61	عرض و مناقشة و تحليل نتائج التساؤل الثانية
62	عرض و مناقشة و تحليل نتائج التساؤل الثالثة
63	عرض و مناقشة و تحليل نتائج التساؤل الرابعة
64	عرض و مناقشة و تحليل نتائج التساؤل الخامسة
65	عرض و مناقشة و تحليل نتائج التساؤل السادسة
66	عرض و مناقشة و تحليل نتائج التساؤل السابعة
67	عرض و مناقشة و تحليل نتائج التساؤل الثامنة
68	خاتمة و مقترحات
70	المرجع
76	الملاحق



## قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
52	جنس عينة الدراسة	01
52	سن عينة الدراسة	02
53	سن عينة الدراسة	03
53	المؤهل العلمي عينة الدراسة	04
58	نتائج المعالجة الاحصائية بتطبيق T-test على بيانات الاستبيان	05
59	معامل الارتباط مع كل الاستبيان	06
60	نتائج المعالجة الاحصائية بتطبيق T-test على بيانات بعد الصدق	07
61	نتائج المعالجة الاحصائية بتطبيق T-test على بيانات بعد الأمانة	08
62	نتائج المعالجة الاحصائية بتطبيق T-test على بيانات بعد حفظ السر	09
63	نتائج المعالجة الاحصائية بتطبيق T-test على بيانات بعد تحمل المسؤولية	10
64	نتائج المعالجة الاحصائية بتطبيق T-test على بيانات بعد الاستقامة	11
65	نتائج المعالجة الاحصائية بتطبيق T-test على بيانات بعد الاتقان	12
66	نتائج المعالجة الاحصائية بتطبيق T-test على بيانات بعد حب العمل	13
67	نتائج المعالجة الاحصائية بتطبيق T-test على بيانات بعد التعاون والاحترام	14

## قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
76	استبيان مكونات أخلاق العمل	01

# مقدمة

يعتبر تسيير الموارد البشرية أحد الميادين الاستراتيجية للمؤسسة، كما لها دوراً هاماً في نجاح المنظمات في الوقت الحاضر نتيجة النمو المتزايد في حجم المنظمات، وتنوع نشاطاتها وتباين خصائصها ومعتقدات وقيم أفرادها في المؤسسة، وعليه فالمنظمات الحديثة أصبحت تتعامل مع المورد البشري على أساس أنه أصولاً استثمارية به تستطيع المؤسسة النجاح أو الفشل، مما يوجب الاهتمام به وعلى طبيعة أسلوب التسيير، انطلاقاً لما هو حاصل في كثير من المؤسسات على اختلاف مجالاتها. (يعقوب سالم، 2018/2017، ص 13).

يحظى موضوع أخلاق العمل باهتمام متزايد في السنوات الماضية لأسباب عديدة أهمها تزايد الفضائح المتعلقة بالأخلاقيات، في حين كثر الحديث في الوقت الراهن أكثر من وقت مضى على تلك التجاوزات التي تتزايد يوم بعد يوم. (مباني سارة، 2016/2015، ص 10).

تعدُّ الأخلاق من أساسات ديننا الحنيف الذي دعا إليه رب العزة جل جلاله ورسوله الكريم حيث قال تعالى: {وَأَنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ} (القلم: 4) وقال الرسول الأعظم محمد صلى الله عليه وسلم {إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ} (الألباني، 75/1) وهذا يدل على أهميه الأخلاق المعاملات بين الأشخاص في المجتمعات، فإن غابت الأخلاق أصبح المجتمع يسير وفق قانون الغاب، ولا يتوقف أمر أخلاقيات المهنة عند حدود معينة بل يشمل كل نواحي الحياة، وتلقى أخلاقيات المهنة اهتماماً كبيراً وذلك لأنها تعتمد على التعاملات بين جميع أفراد وفئات المجتمع. (أسامة محمد خليل الزيناتي، 2014، ص 2)

ويمثل الجانب الأخلاقي جانباً مهماً في بنية الشخصية، ويختص هذا الجانب بالقيم والمثل والعادات والمعايير، ويساعد في الوصول إلى الحالة السوية والتي تعني "مدى اتساق السلوك مع المعايير الأخلاقية في المجتمع وقواعد السلوك السائدة فيه"، إلا أن هذا الجانب

لم ينل نفس القدر من الاهتمام الذي تناله الجوانب الأخرى من الشخصية إلا حديثاً وتحديداً في عام 1932 من خلال نظرية بياجيه في النمو الأخلاقي، ثم تلاه كولبرج 1964.

تعدُّ أخلاق العمل من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها، وكذلك ثقة المجتمع الذي تعمل في خدمته، فالالتزام بالأخلاقيات سوف يقود إلى تطوير العاملين ويعكس الاهتمام الذي يوليه هؤلاء العاملون للالتزام بعناصر أخلاقيات المهنة، حيث إن عدم الالتزام سوف يؤثر بشكل مباشر على سمعة المنظمة، ولتحقيق ذلك لابد من الالتزام الإدارة والعاملين بالقواعد الأخلاقية والمهنية للحد من الممارسات التي تهدد مستقبل الشركة في نمو والبقاء الاستمرارية. (رغدة عابد عطالله المريات، 2011، ص2).

فقد أوضح بأن الأخلاقيات تتعلق بالقيم الداخلية التي هي جزء من البيئة الثقافية للمنظمة، وبما يتصل بالبيئة الخارجية، إذ أن المسألة الأخلاقية تؤثر على تصرفات الفرد أو المجموعة أو المنظمة بشكل سلبي أو إيجابي على الآخرين. (رغدة عابد عطالله المريات، 2011، ص3).

وأخلاقيات العمل هي الاطار الشامل الذي يحكم تصرفات والأفعال تجاه شيء ما، وتوضح ماهو مقبول أو صحيح وما هو مرفوض أو خاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف والقانون. (المعاضيدي، 2005، ص6).

هذا ما سيتم توضيحه في هذه الدراسة حيث تسعى إلى معرفة مدى توفر الأخلاق في بيئة العمل لدى موظفي القطاع العام، بحيث تتشكل هذه الدراسة من ثلاث فصول، يتناول الفصل الأول الاطار العام للدراسة من خلال الوقوف على اشكالية الدراسة وطرح التساؤلات وفرضيات المؤقتة، وكذا المفاهيم والمصطلحات الاساسية للدراسة وأخيرا الدراسات السابقة والمشابهة وتليها التوسع النظري لمتغير الدراسة.

في حين الفصل الثاني تمحور فيه من إجراءات الدراسة الميدانية من خلاله تم التطرق إلى المنهج الدراسة والمجال المكاني والزمني، وكذا إجراءات الدراسة الاستطلاعية مروراً

---

باجراءات الدراسة الاساسية وعينة الدراسة وأدوات الدراسة بالاضافة إلى أساليب المعالجة الاحصائية.

وفي الفصل الثالث عرض ومناقشة نتائج الدراسة تمّ استخلاص نتائج الدراسة بالاضافة إلى مناقشة وتحليل هذه النتائج.

# الفصل الأول : الإطار العام و مدخل نظري للدراسة

## اشكالية الدراسة:

تعتبر الأخلاق من الموضوعات التي تشغل حيزاً ومكاناً كبيراً من اهتمام الباحث وتستحوذ على تفكيره، فتعد أخلاق الأعمال من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها، وكذلك ثقة المجتمع الذي تعمل في خدمته، فالالتزام بالأخلاق سوف يقود إلى تطوير العاملين ويعكس الاهتمام الذي يوليه هؤلاء العاملون للالتزام بعناصر أخلاق المهنة، حيث إذ عدم الالتزام سوف يؤثر بشكل مباشر على سمعة المنظمة، ولتحقيق ذلك لابد من التزام الإدارة والعاملين بالقواعد الأخلاقية والمهنية للحد من الممارسات التي تهدد مستقبل الشركة في النمو والبقاء والاستمرار، فكلما كان الالتزام داخل المنظمة وتحلي بأخلاق العمل ضمان المؤسسة بات لابد منه . (رغدة عابد عطاء الله المرايات، 2011، ص2).

الانسان لا يستطيع أن يعيش بدون قيم أخلاقية، فأخلاق العمل هي الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال تجاه شيء ما، وتوضح ماهو مقبول أو صحيح وماهو مرفوض أو خاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف والقانون، والذي تلعب فيه الثقافة المنظمة والقيم أنظمة المنظمة وأصحاب المصالح دوراً أساسياً في تحديده. (رغدة عابد عطاء الله المرايات، 2011، ص2)

يُعتبر حسن الخلق ضرورة في المعاملات بين الأشخاص في المجتمعات، تظهر أهمية أخلاق العمل في الأخلاق في حد ذاتها سواء تعلق الأمر بالعامل أو بصاحب العمل في مجال العمل أو خارجه، لأن الأصل في الانسان المسلم أن يتمسك بالعقيدة الاسلامية التي تدعو إلى مكارم الأخلاق، وبالتالي يحتم على الإنسان المسلم التعرف إلى الأخلاق بحسنها وقبيحها، حتى يتميز بينهما فيسلك بذلك السلوك الأخلاقي في حياته كلها. (ملالة إيمان، 2020/2019، ص 27)

فإن غابت الأخلاق تعلموا كيف يسيرون وفق قانون الغاب، والأخلاق الكريمة تدعو إليها الفطرة السليمة، فالبشر كانوا ولا يزالون يعدون الصدق والوفاء بالعهد والجود والشجاعة والصبر وأخلاقاً أصيلة يستحق صاحبها الثناء والتكريم ولا يزالون يعدّون الكذب والغدر والجبن أخلاقاً سيئة ترفضها العقول السليمة، وتذم صاحبها والشريعة جاءت داعية وناهية من منطلق الأخلاق. (يعقوب سالم، 2018/2017، ص 8).

ونظراً إلى التقدم الهائل والسريع الذي حدث، ويحدث في مختلف العلوم، والتطور التقني المتعاظم الذي اتسمت به المنظمات في السنين الأخيرة، والامكانيات المالية الضخمة التي تخصص وتستثمر في مختلف المجالات الحياتية، الاقتصادية والتنموية والاجتماعية، فقد أصبح لزاماً أن يكون هناك منظور أخلاقي ينظم ويحكم مثل هذا التوجه. (شيخاوي محمود، 2014/2013، ص 62).

من المهم جداً أن يكون للعامل، الالتزام بالمبادئ الأخلاق والسلوك الأخلاقي على صعيد الفرد في منظمات الأعمال يعتبر ذو أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع، حيث أن هذا الأمر يقوي الالتزام بمبادئ العمل الصحيح والصادق ويعد المنظمة عن أن ترى مصالحها بمنظور ضيق لا يستوعب غير معايير محددة تتجسد في الاعتبارات المالية التي تحقق لها فوائد على المدى القصير. (بن نامة فاطمة، العشعاشي ثابت، ص 47).

تعدّ الأخلاق ركنا مهماً وأساسياً من الأركان التي تقوم عليها المجتمعات، فهي في مفهومها تتجاوز دور الموجه والضابط على الصعيد الشخصي إلى دور الموجه، وقد حضت جميع الديانات السماوية على مكارم الأخلاق فيها دوراً كبيراً في تغيير سلوك الإنسان، وسلوك الإنسان هو محور التغيير في هذا الكون. (رغدة عابد عطا الله المريات، 2011، ص 16).

إننا نعيش اليوم عصر الماديات كما يقال الذي يتميز بالتخلي عن الأخلاق واندثار القيم والمعايير الأخلاقية إلى حد ما ليحل محلها قيم وأخلاقيات جديدة، تتمثل في سوء



الاستغلال، الاختلاس والحصول على المادة بأية وسيلة، ولاشك أن تقدم المجتمعات لا يعتمد على امكاناتها المادية والتكنولوجية فقط بقدر ما يعتمد أولاً وقبل كل شيء على امكاناتها مواردها البشرية القادرة على التمسك بمجموعة من الأخلاقيات. (الذهبي، 1999، ص 265).

فعندما يكون الصدق والتعاون والأمانة وكذلك تعمل المسؤولية وغيرها من القيم الأخلاقية هي الأخلاقيات المنتشرة بين العاملين، فإن هذا سيؤدي إلى تفجر طاقاتهم لصالح العمل، وعندما تكون ثقافة الخداع و النفاق والاساءة للزملاء هي المسيطرة، فإن كل عامل يكون على حذر من زميله ويتعاون معه بقدر ضئيل ويخفي عنه الكثير من المعلومات، لهذا فإن الاهتمام بالالتزام الخلقية لأي مهنة من المهن هو من المحاور الأساسية في تنمية وتطوير المنظمات، فالأخلاق أساسها المثل والقيم التي تشكل أساس الأفعال وركيزتها، وأن انحراف سلوك الفرد يعني تغيير الفرد لقيمه ومعتقداته. (رضا وخلف، 2004، ص ص 2-3).

و يتم طرح التساؤل الرئيسي :

ما هو مستوى ومكونات أخلاق العمل لدى عينة موظفي قطاع العام ؟

وللإجابة على التساؤل الرئيسي :

مستوى ومكونات أخلاق العمل لدى عينة موظفي قطاع العام متوسطة

تساؤلات الفرعية :

- ما هو مستوى الصدق كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام ؟
- ما هو مستوى الأمانة كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام ؟
- ما هو مستوى حفظ السر كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام ؟

- ما هو مستوى تحمل المسؤولية كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام؟
- ما هو مستوى الاستقامة كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام؟
- ما هو مستوى الاتقان كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام؟
- ما هو مستوى حب العمل كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام؟
- ما هو مستوى التعاون والاحترام كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام؟

#### فرضيات الفرعية :

- مستوى الصدق كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام متوسط
- مستوى الأمانة كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام متوسط
- مستوى حفظ السر كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام متوسط
- مستوى تحمل المسؤولية كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام متوسط
- مستوى الاستقامة كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام متوسط
- مستوى الاتقان كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام متوسط
- مستوى حب العمل كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام متوسط
- مستوى التعاون والاحترام كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام متوسط

#### أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من الاهتمام الكبير الذي حظي به "أخلاق العمل" كما يستمد أهميته من حداثة الموضوع من خلال تسليط عليه الضوء وكذا عرضه بصفة مبسطة سهلة الاستيعاب، فموضوع **أخلاق العمل** يكتسي أهمية متميزة، كونه يدرس القاعدة الأخلاقية التي

تساهم في رفع مستوى أداء العامل، إذ أنه لا يمكن لأي مؤسسة أن تستغني عن أخلاق العمل، وعليه فإنه يحتل هذا الموضوع أهمية بالغة بالنسبة للمؤسسات والعمل.

#### أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى الالتزام بأخلاق العمل
- التعرف على مستوى أداء العاملين
- تسليط الضوء على أخلاق العمل
- اعطاء تصور واضح لأخلاق العمل و معرفة دورها
- الرغبة للبحث و الاستطلاع في موضوع أخلاق العمل
- المفاهيم الأساسية للدراسة:
- تعريف الأخلاق لغة:

إن الناظر في كتب اللغة يجد أن كلمة أخلاق تطلق ويراد بها الطبع والسجية والمروءة والدين وحول هذه المعاني يقول الفيروز آبادي الخلق بالضم وضممتين السجية والطبع والمروءة والدين.

ويقول ابن منظور الخلق والخلق السجية فهو يضم الخاء وسكونها الدين والطبع والسجية.

ثم يفسر ابن منظور ذلك بقوله : " وحقيقة أي الخلق لصورة الإنسان الباطنة وأوصافها معانيها المختصة بها بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها ولهما أوصاف حسنة و قبيحة" (بلال خلف السكارنة، 2009، ص 18)

- تعريف الأخلاق اصطلاحاً :

تعرف أخلاق العمل بأنها "مجموعة من المبادئ المتعلقة بالسلوك المهني والوظيفي التي يمارسها الفرد في عمله، وهي تختلف من مهنة إلى أخرى في تفاصيلها وتتشابه في أساسياتها، وللعاملين في إدارة الموارد البشرية مثلاً مبادئهم الخاصة بهم وعليهم اقتنائوها والتعامل بها مع الآخرين" (حبيب الصحاف، 2003، ص 25) وبحسب هذا الرأي يقصد بأخلاق العمل بأنها جملة من المعايير والمبادئ التي تتوفر لدى العاملين ويشتركون فيها وتشكل لهم سلوك مهني، وتختلف بحسب تلك المهن وطبيعة المؤسسات مما يسهم من حيوية الفاعلين في عملهم.

- مفهوم العمل لغة :

أنه المهنة والفعل وجمعه أعمال، وأعماله واستعمله غيره، واعتمل عمل بنفسه، والعامل هو الذي يتولى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله، ومنه قوله تعالى : {والعاملين عليها} (سورة التوبة الآية : 60)، وهم السعاة الذين يأخذون الصدقات من أربابها. (ابن منظور، لسان العرب)

- مفهوم العمل اصطلاحاً :

هو كل نشاط جسمي أو عقلي يقوم به الانسان يهدف الانتاج في أي مؤسسة كانت، أو مهنة، (رشيد عبد الحميد ومحمود الحياوي، 1985، ص 9)، والعمل هو مجموعة القيم والمبادئ التي تحكم سلوك الموظف وتوجهه وتشكل معياراً للصواب والخطأ ... ويعتبر الخروج عليها تحت طائلة المسؤولية. (محمد حسين محمد حمادات، 2006، ص 19).

- تعريف أخلاق العمل إجرائياً :

هي تلك القيم والمبادئ الأخلاقية التي يحملها العامل نتيجة بيئته وثقافته الاجتماعية، والتي ينقلها معه إلى مجال العمل كثقافة فردية قد تتفق أو تتصادم مع ثقافة المنظمة

وقوانينها ونظامها الداخلي، وكذا سلوكيات أفرادها والتي تؤثر على مدى التزام أفراد المؤسسة بالمعايير والقواعد الأخلاقية لممارسة وظائفهم ومهامهم ما يتضمنه ذلك من تحمل المسؤولية والحفاظ على المصلحة العامة ومحاولة للحد من الفساد ووجود رقابة ذاتية، وتعاون مع الزملاء والحفاظ على أسرار العمل.

### الدراسات السابقة واستثمارها

1-الدراسة الأولى : أخلاقيات الأعمال كميزة تنافسية لمنظمات الأعمال -دراسة حالة المطاحن الكبرى للظهرة بمستغانم-، 2012، بن نامة فاطمة الزهرة، العشعاشي ثابت أول وسيلة، مجلة الاستراتيجية والتنمية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، الجزائر.

إشكالية الدراسة : إن التطور الحاصل في البيئة العالمية على جميع الأصعدة، ومع تزايد الاتجاه نحو العولمة والخصخصة وظهور المنظمات الافتراضية وبروز التنافسية وغيرها من ملامح العصر الجديد، رافقه العديد من الخروقات الأخلاقية والفضائح المالية التي نتجت عن ضعف الاهتمام بالأسس والمعايير الأخلاقية في ممارسات العديد من منظمات الأعمال لأنشطتها، والابتعاد نوعا ما عن النظر في المحددات والرموز الأخلاقية، كل تلك التجاوزات الأخلاقية ومع اتساع الانتقادات الموجهة للأعمال ومعاييرها المتمثلة في الربح والكفاءة إلى حد إهمال مسؤوليتها الإجتماعية والأخلاقية، أثارت اهتمام المهتمين بضرورة التفكير بالطرق المناسبة لضمان سيادة الأبعاد والمقومات الأخلاقية سعيا للتكيف وضمان البقاء في بيئة الأعمال بواسطة مجموعة مزايا تنافسية تعتمد المقومات الأخلاقية وبشكل يتماشى مع مضامين العمل الأخلاقي وبما يجعل الزبائن مقتنعين بأن هذه المنظمة قد اتخذت من الأبعاد الأخلاقية معيارا يميزها في ميدان تنافسي شديد، وبشكل يضمن ديمومة تعامل الزبائن معها.

مفاهيم الدراسة : الأخلاقيات الأعمال : بأنها العلم الذي يعالج الاختيارات العقلانية على أساس القيم بين الوسائل المؤدية إلى الأهداف.

الأخلاقيات الأعمال : وهي مجموعة من المعايير والمبادئ التي تهيم على السلوك الإداري وتمثل خطوط توجيهية للمديرين في صنع القرار وانتقاء البديل الأخلاقي من بين البدائل المتاحة والذي يرضي كافة أصحاب المصالح.

الأخلاقيات الأعمال : بأنها كل ما يتعلق بالعدالة والمساواة في توقعات المجتمع والمنافسة النزيهة والمسؤولية الاجتماعية والتصرفات السليمة في البيئة المحلية والدولية.

المنهج : وصفي.

عينة الدراسة : تمثلت العينة في 30 موظف، حيث وزعت الاستمارات بطريقة عشوائية على الموظفين في مختلف المديريات والأقسام.

أداة الدراسة : الاستمارة : تم بناؤها من دراسات سابقة وتغيير في بعض الأسئلة.

تضمنت فيها 7 محاور : المعلومات الشخصية

المحور الأول : التوظيف

المحور الثاني : بيئة و ظروف العمل

المحور الثالث : الأجور

المحور الرابع : التعويضات والحوافز

المحور الخامس : رضا الزبون

المحور السادس : الالتزام تجاه البيئة

المحور السابع : الالتزام الأخلاقي

عدد البنود : 36 سؤال

خصائص السيكومترية : الثبات : تم التأكد من الاتساق للمقياس عن طريق اختبار "ألفا كرونباخ" وكانت درجة الاتساق الداخلي 0.833% مما يدل على أن أداة القياس تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

أهم النتائج :

- ان الجانب الأخلاقي للأعمال ليس فقط بصورة لإيضاح ماهو صحيح أو خاطئ من الناحية الأخلاقية ولكنه أيضا وسيلة للتسيير الجيد للمنظمة، فالالتزام الأخلاقي ينتج عنه أثار ربحية في الجانب الاقتصادي.
- إن تطبيق مواصفات ISO 9000 يؤدي بالمنظمة إلى تحقيق التميز والبقاء في السوق، إذ أن هذه الشهادة تؤدي بطريقة غير مباشرة إلى دفع المنظمة للالتزام الأخلاقي تجاه مختلف أصحاب المصالح.
- لا توجد خطوات معينة أو طريقة عمل وتوضيح كيف يمكن للمنظمة أن تكون ملتزمة أخلاقيا، فالمنظمة الأخلاقية هي التي تركز على ضمان الأبعاد والمبادئ الأخلاقية في مختلف جوانب بناءها.
- تحقق أخلاقيات الأعمال أهداف المنظمة واهمها زيادة الأرباح، والسمعة الجيدة في الأوساط الصناعية والتجارية ومنه الحصول على ميزة تنافسية استراتيجية في السوق المحلية وسهولة نفاذها إلى الأسواق الخارجية مما يؤدي إلى تحقيق الرضا العملاء وكسب ولاءهم.

2-دراسة الثانية : أهمية المسؤولية ودورها في تعزيز أخلاقيات الأعمال -دراسة حالة المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية- وحدة ورقلة - ، 2015/2014، نجوى دريد، متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.

اشكالية الدراسة : إن المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال يمثلان إطار عام يفترض ألاّ تحيد عنه المؤسسات وهذا الاطار العام يتجسد بآليات وصنيع عمل تنتهج سلوكا أخلاقيا لمختلف إدارات المؤسسة وأنشطتها الفرعية ولمختلف المديرين في جميع المستويات الادارية. إن المؤسسات التي تتبنى دورا اجتماعيا أكبر وسلوكا أخلاقيا راقيا، تجسد هذا السلوك في أنشطتها الانتاجية والتسويقية والمالية والبشرية وفي البحث والتطوير وفي المعلومات والعلاقات العامة، وهذا فإن الإدارة العليا للمؤسسة التي تتابع باهتمام هذه الجوانب الاجتماعية والسلوكية فإنها لا تسمح بأن تكون هناك خروقات للجوانب الأخلاقية أو تعارض بين آليات عمل هذه الادارات الفرعية وقراراتها والرؤية المرسومة للمؤسسة من خلال تبنيها لدور اجتماعي أكبر والتزامها بسلوك أخلاقي قوي وهذا أظهر الحاجة إلى خدمات مهنة المراجعة لفحص الأداء الاجتماعي لعمالها إلى جانب الأداء الاقتصادي.

مفاهيم الدراسة : أخلاقيات الأعمال على أنها : "تلك القيم و المعايير الأخلاقية التي تستند لها المؤسسة لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ في المواقف المختلفة لأنه ببساطة تؤثر في توجه وصناعة واتخاذ القرارات من خلال تمكين المديرين من التفارقة بين الصحيح والجيد وماهو خاطئ وسيء في الأعمال."

أخلاقيات الأعمال أيضا : "تحليل وسائل تطبيق المعايير الأخلاقية للأفراد في قراراتهم الملموسة المتخذة داخل المؤسسة والتي تؤثر على قرارات الجهة الفاعلة أو على المنظمة عموما."



أخلاقيات الأعمال : "مجموعة الصفات الحسنة التي لا بد من توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل."

المنهج : الوصفي

عينة الدراسة : العمال الموظفون في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ورقلة، متمثلة في 75 عامل.

أداة الدراسة : الاستبيان : تم صياغته من دراسات سابقة ومن إعداد الباحثة، ومتكون من محورين

معلومات الشخصية

المحور الأول : المسؤولية الاجتماعية

المحور الثاني : أخلاقيات الأعمال

عدد البنود : 40 سؤال

الخصائص السيكومترية : صدق الاستبيان : وزعت من الاستبيان على عدد من اساتذة علوم اقتصادية والتسيير من أجل مراجعتها وإيداء ملاحظاتهم على بنودها ووضوح الحكم على مدى صلاحية كل بند.

ثبات الاستبيان : من حساب معامل ألفا كرونباخ معامل الثبات (Cronback Alpha)

أهم النتائج :

- تقوم المؤسسة بتوفير الأنشطة المتعلقة بالأداء الاجتماعي مثل البرامج التدريبية والمساهمة في بعض المجالات الاجتماعية مما جعل المؤسسة تضع هيئة لمراجعة العمليات التي تقوم بها ادارة الموارد البشرية وبالتحديد الفصيلة الخاصة بالشؤون

الاجتماعية، وما هو ما يتوافق مع إجابات عينة من العمال بأن ادارة الموارد البشرية وفصيلة الشؤون الاجتماعية في المؤسسة، وتعمل على ارضاء وتعمق ولاء أفرادها من خلال المساهمة في بعض المجالات الاجتماعية كتنظيم مخيمات صيفية، تقديم منح عائلية.

- تهدف المؤسسة من خلال المسؤولية الاجتماعية إلى تبني برامج التي تمكنها من الرقابة على أدائها البيئي وهو ما يتوافق مع رأي عينة من العمال في أن المؤسسة تقوم بمراجعة سياسات وبرامج المتعددة في الحفاظ على البيئة.
- تعمل المؤسسة على توفير وسائل التأكد بأن المنتج متوافق مع القيود المحددة ومع الاهتمامات البيئة وهو ما يتوافق مع اجابات عينة من العمال بأن المؤسسة توفر وسائل تتعلق بضمان الأمان من أضرار المنتج.

**3-الدراسة الثالثة : دور المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال في الرفع من أداء الموارد البشرية -دراسة تطبيقية لعينة من مؤسسات الغرب الجزائري، 2019/2018، بلقايد محمد جواد، دكتوراه في إدارة الأعمال وحوكمة الشركات، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.**

إشكالية الدراسة : لم تعد المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال من المواضيع الهامشية بل أن البحث من الأطروحات الجادة في الساحة الاقتصادية المعاصرة والتي جاءت لمعالجة ومكافحة الفضاء المالية والاقتصادية وكذلك للتأثير الايجابي على الأفراد لاستخراج أحسن أداء ممكن منهم.

لا يمكن التطرق إلى مسؤولية الاجتماعية دون التطرق إلى أخلاقيات الأعمال والذي يعطي انطبعا على أنه شأن روحي يهتم بعالم المثاليات بعكس واقع الاقتصاد وعالم الأعمال والذي يبيح استعمال كل شيء أي عدم وجود محددات أخلاقية من أجل تحقيق الهدف الأساسي للمنظمة وهو الربح فقط.

مفاهيم الدراسة : الأخلاق : عرفها " (RueetByers) أن الأخلاق هي المعايير والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد والجماعة. "

الأخلاق : في حين يرى " : (Gatden) أن الأخلاق هي تطبيق الفرد لما يؤمن به من القيم خلال القيام بسلوك معين في موقف معين. "

الأخلاق : كما عرفت على أنها : "سلوك ملتزم بالجوانب الأخلاقية والقيمة المعبرة عن الثقة والشفافية والابتعاد عن التمييز والمراوغة والصدق بحيث يؤدي إلى نتائج مرضية لجميع الأطراف بالاعتماد على وسائل وأدوات مشروعة. "

الأخلاق : أما (Pride) أشار إليها على : "أنها تطبيق للمعايير الأخلاقية الفردية في مواقف الأعمال المختلفة. "

**المنهج** : مزيج بين منهجين الوصفي و التحليلي

**عينة الدراسة** : العاملين الذين ينتمون إلى مجموعة من المؤسسات الناشطة في غرب الجزائري، عددهم : 1065 عامل.

**أداة الدراسة** : الاستبيان : تم صياغته من دراسات سابقة ومن إعداد الباحث، ومتكون من ثلاث محاور

المعلومات الشخصية

المحور الأول : مسؤولية الاجتماعية

المحور الثاني : أخلاقيات منظمات

المحور الثالث : أداء الموارد البشرية

عدد البنود : 75 سؤال

خصائص السيكومترية : الصدق الظاهري : عن طريق عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين الدكاترة المتخصصين في مجال الدراسة.

### أهم النتائج :

- أن مستوى المسؤولية وأخلاقيات الأعمال في المنظمات الجزائرية لم يصل بعد إلى المستوى الذي حققته الدول المتقدمة حيث أن تطبيق هين المفهومين لا زال في محطاته الأولى وهناك تفاوت في تطبيقه بين المؤسسات ولكن لا يمكننا تجاهل الجهود المبذولة من قبل المنظمات الذين لديهم من الوعي ما يكفي بأهمية المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال.

- أن المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال تعتبر من أبرز مكونات المحيط الداخلي للمنظمات والتي تؤثر على أداء المورد البشري وتشكل لها حافزا مهما لتحسين عمله وتدفع به للابداع والتفوق ما ينعكس ايجابا على المنظمة حيث يمكن اعتباره ميزة تنافسية تمكن المنظمة من تحقيق النجاح.

- الاستقامة تساهم في تحسين الكفاءة والجودة وزيادة روح الفريق وولاء العاملين أي أن بعد الاستقامة عمل على رفع أداء الموارد البشرية ممثلة في بعدين من ثلاثة أبعاده أي أن العامل الجزائري إذا عمل في جو يسوده الاستقامة سوف ينعكس الايجاب على أدائه.

4-الدراسة الرابعة : أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الادارة الجزائرية، يعقوب سالم، 2018/2017، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

اشكالية الدراسة : عرفت الادارة الجزائرية العديد من الأطوار التسييرية لوصولها لما عليه في الوقت الحالي بمجموعة من المراحل، لكن هذا لا يمنع من العمل وفق مجموعة قيم وممارسات أخلاقية، وفي هذا السياق قامت الجزائر بمحاولات عدة لإصلاح منظومتها

الإدارية، كما تبقى أخلاقيات العمل فأشكالها الموضوعية في سياقها الانساني العام واحدة، من تلك المحددات للنجاح المؤسساتي و المسهم في خلق الهوية التنظيمية لها على مستوى البلدية، فكما تغلغت في الوسط المهني وحققت الانسجام بين الفواعل التنظيمية والطاقات البشرية زادت التوقعات الايجابية والآمال التنظيمية والأهداف المؤسسية، وهذا ما تسعى الدراسة إلى معرفة دور أخلاقيات العمل الوظيفي في بناء الهوية التنظيمية داخل الإدارة الجزائرية.

**مفاهيم الدراسة :** أخلاقيات العمل : يفسر ابن منظور بقوله : وحقيقة أي الخلق لصورة الانسان الباطنة وأوصافها ومعانيها المختصة بها منزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها ولهما أوصاف حسنة وقبيحة.

اصطلاحا : مجموعة من المبادئ المتعلقة بالسلوك المهني والوظيفي التي يمارسها الفرد في عمله، وهي تختلف من مهنة إلى أخرى في تفاصيلها وتتشابه في أساسياتها، وللعاملين في ادارة الموارد البشرية مثلا مبادئهم الخاصة بهم وعليهم اقتنائوها والتعامل بها مع الآخرين.

**المنهج :** الوصفي

**عينة الدراسة :** اختيار البلديات الحضرية تمثلت في 300 موظفا.

**أداة الدراسة :** الملاحظة : من اعداد الباحث استعمل هذا النوع بإمكانها أن تساعد على فك رموز ومؤشرات أخلاقيات العمل والتي تساعد في بناء الاستبيان.

**المقابلة :** هي تفاعل لفظي يتم بين شخصين في موقف مواجهة يحاول احدهما وهو القائم بالمقابلة، ثم استعمالها مع بعض المسؤولين، من اعداد الباحث.

**الاستبيان :** من اعداد الباحث و تضمن فيه 03 محاور

**المحور الأول :** البيانات الشخصية

المحور الثاني : أشكال ممارسات أخلاقيات العمل الاداري

المحور الثالث : سمات الهوية التنظيمية في الادارة الجزائرية

عدد البنود : 64 سؤالاً

**خصائص السيكومترية :** الصدق والثبات : الصدق : للتأكد من صدق الأداة قام الباحث بالاعتماد على الصدق الظاهري، ثبات : يقصد به درجة ثبات إجابات المبحوثين في حالة تكرار توزيع الاستبيانات عليهم.

**أهم النتائج :**

- نتائج الفرضية الأولى : تمارس أخلاقيات العمل بأشكال موضوعية (الصدق - الالتزام القانوني - الرقابة الذاتية)، هذا يعود إلى التطبيق الفعلي لأخلاقيات العمل باعتبار أن الموظفين يتميزون بالأخلاق الحميدة وصفة الصدق.
- نتائج الفرضية الثانية : تتحدد أخلاقيات العمل وفق العوامل الشخصية (الجنس - السن - المستوى التعليمي - الخبرة) يدل على أن نسبة الذكور العاملين بالمؤسسة تقارب عدد الاناث، ويرجع ذلك إلى أن الادارة المحلية تعتمد بشكل كبير على جنس الاناث ممن تتراوح أعمارهم أقل من 35 سنة يدل على مدى تركيز الذي تتجه الادارة المحلية، في حين مستوى تعليمي تفاوتت آرائه وفي أغلبهم ذات مستوى ثانوي، وما تؤكد نسبة الأقدمية الغالبة الأقل من ثماني سنوات، ولم تتحقق هذه الفرضية.
- نتائج الفرضية الثالثة : لعامل الصدق دور كبير في تشكيل الخصائص الفردية التي تميز الموظفين كل على حدى، الرقابة الذاتية للموظفين تساعد على تشكيل الهوية المتفردة لهم.
- نتائج الفرضية الرابعة : لنجاح أي مؤسسة يكون إلا بمعيار الصدق وان اختلفت وتباينت وجهات نظر حول بيئة العمل لا يتأثر بتأثر تلك المشاكل التنظيمية.

5-الدراسة الخامسة : أخلاقيات الأعمال والفساد الاداري للموظف العام دراسة حالة  
مديرية الضرائب لولاية تلمسان، 2017/2016، زروقي يحي، جامعة أبي بكر  
بلقائد، تلمسان، الجزائر.

إشكالية الدراسة : يكثر الحديث عن أخلاقيات الأعمال، وذلك في عالم اليوم الذي أصبح يتغير فيه كل شيء، كما تتعالى الأصوات أجل الاهتمام، المتزايدة بهذه الأخلاقيات، رغم أنها عقود قليلة فقط لم تكن موضع اهتمام، خاصة أن الأعمال، ولعقود طويلة لم تكن تحفل إلا بمعايير الربح، مما لم يجعل للأخلاقيات مكانا يذكر، غير أن مع تضخم الفضاء الأخلاقية وتزايد الانتقادات للأعمال ومعاييرها المتمثلة في الربح والكفاءة إلى حد إهمال مسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية، إن مسؤولية الأعمال يجب أن لا تقتصر على تعظيم الربح بمعناه الضيق في المدى القصير وبمعايير أحادية الجانب، بل لابد من توسيع هذه المسؤولية لتشمل مصالح الأطراف الأخرى من ذوي العلاقة ومصالح المجتمع في المدى البعيد، وفي إطار معايير متعددة ومتكاملة تجد في أخلاقيات الأعمال وقيمتها وقواعدها ما يحقق التوازن والتكامل والتطوير المتبادل للأعمال والأخلاقيات معاً.

مفاهيم الدراسة : الأخلاق : سبنسر يعرف الاخلاق بأنها : العلم الذي يبحث في النشاط الانساني من حيث ما يحققه هذا النشاط الآخرين من نتائج مفيدة وضارة.

أما (ivacevitch) فيرى أن أخلاقيات الأعمال تمثل خطوطا توجيهية للمديرين في صنع القرار، وإن أهميتها تزداد بالتناسب مع آثار ونتائج القرار، فكلما كان نشاط المدير أكثر تأثيرا في الآخرين كلما ازدادت أخلاقيات ذلك المدير.

ومن جهة أخرى، تعرف أخلاقيات الأعمال عن (P.W.Van Valock) ، على أنها الدراسة المنهجية للخيار الأخلاقي الذي يتم من خلالها اختيار ما هو جيد.

المنهج : الاسلوب الوصفي والتحليلي.

عينة الدراسة : موظفون ينتمون إلى مديرية الضرائب لولاية تلمسان وكذا الهياكل القاعدية (المفتشيات والقباضات) المتواجدة بمختلف دوائر هذه الولاية، عددهم : 110 موظفا.

أداة الاستبيان : من إعداد الباحث و يتضمن فيه 05 محاور

معلومات الشخصية

المحور الاول : أثر التكوين على السلوك الوظيفي

المحور الثاني : أثر البيئة الأخلاقية على السلوك الوظيفي

المحور الثالث : أثر البيئة الأخلاقية على الرضا الوظيفي

المحور الرابع : أثر أخلاقيات المهنة على العلاقات العامة لإدارة الضرائب

المحور الخامس : أثر إدارة الموارد البشرية على تحقيق أهداف إدارة الضرائب.

عدد البنود : 30 سؤال

خصائص السيكومترية : الاستبيان يتمتع بدرجة ثبات عالية.

أهم النتائج :

- كان غالبية المستجوبين موافقون إلى موافقون بشدة على السلوك الوظيفي لعمال مصالح الضرائب يتأثر بالتربية والتكوين العام.
- كان غالبية المستجوبين موافقين إلى موافقين بشدة على أن أخلاقيات المهنة تؤثر على علاقة موظف مصالح الضرائب بالمكافئين بالضريبة سلوكه خارج العمل.
- كان غالبية المستجوبين موافقين إلى موافقين بشدة على أن الرضا الوظيفي يزداد كلما كانت أخلاقيات المهنة متطورة في مصالح الضرائب وكلما كانت أخلاقيات الإدارة العليا متطورة.



- على أن أخلاقيات الأعمال تؤثر على العلاقات العامة لإدارة الضرائب، غالبية المستجوبين موافقين إلى موافقين بشدة على أن مستوى أخلاقيات المهنة موظفي الضرائب يؤثر على مستوى التحضير الجبائي للمكلفين بالضريبة.
- اجابات أفراد العينة لم تعطي دلالة قطعية على الأثر الايجابي لإدارة الموارد البشرية على تحقيق أهداف إدارة الضرائب.

6-الدراسة السادسة : أخلاقيات العمل و أثرها على السلوك التنظيمي لدى العامل الجزائري دراسة ميدانية لمديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدرار أنموذجا، 2014/2013، شيخاوي محمود، جامعة أدرار، الجزائر.

إشكالية الدراسة : تعتبر أخلاقيات من الموضوعات التي حظيت باهتمام السلوكيين والاداريين في مجال العمل، لارتباطها بأبعاد السلوك التنظيمي، حيث يمكن اعتبار أواخر القرن الماضي فترة الاهتمام بأخلاقيات العمل، نتيجة تزايد اهتمام الأكاديميين بدراسة مختلف الظواهر في مجال العمل، سواء الاجابية منها أو السلبية، لذلك قامت العديد من الدراسات لتقييم السلوكيات الأخلاقية للعاملين في مختلف المؤسسات سواء الحكومية أو غير الحكومية.

وقد أثبتت معظم الدراسات في منظمات الأعمال على أهمية السلوك التنظيمي وعلى وجود أدلة تؤيد وجود مجموعة من الخصائص السلوكية ترتبط ارتباطا قويا به أن المتتبع للمؤسسة الجزائرية اليوم يجد أن الاهتمام بالموارد البشرية يسير في اتجاه واحد وهو العمل على تطويرها والرفع من قدراتها الفنية والعملية دونما الاهتمام بضبط تصرفاتها وتفعيل سلوكها الاخلاقي.

مفاهيم الدراسة : أخلاقيات العمل : فهي علم الواجبات المعنوية التي تفرض على أعضاء مؤسسة أو تنظيم ما، بمعنى جماعة إجتماعية ملتفة حول مشروع مشترك قائمة على الهرمية

خاضعة إلى سلطة مكلفة بتحديد مبادئ العمل الواجبة الاحترام تحت طائلة الجزاءات التأديبية.

أخلاقيات العمل : ممارسة المهام وفق قوانين الشرف والاستقامة والنزاهة.

كمصطلح يقصد بالاخلاقيات : نظام للقيم السلوكية ذات العلاقة بالضمير المهني التي تتكامل معه، فأخلاقية كل مهنة ترمي إلى القيام بالعمل والالتزام به عن قناعة وطواعية وفيه خير للآخرين، والامتناع عن إتيان عمل من شأنه إلحاق الأذى والضرر به.

منهج : الوصفي التحليلي

عينة الدراسة : فئات العاملة بفروع الشركة المنتشرة عبر الولاية، عددها 130 عامل.

أداة الدراسة : المقابلة : مجموعة أسئلة مفتوحة (14 سؤالاً).

الملاحظة : بشكلها البسيط لملاحظة سلوك العمال أثناء العمل ومقارنته بإجاباتهم.

الاستمارة : من إعداد الباحث، تحتوي على ثلاث محاور :

المحور الأول : البيانات الشخصية.

المحور الثاني : البعد الاجتماعي والتنظيمي للعامل.

المحور الثالث : الثقافة التنظيمية والقيم السلوكية والأخلاقية للعامل.

عدد البنود : 55 سؤال.

أهم النتائج :

- مدى ضعف التوجه الاعلامي للموارد البشرية داخل المؤسسة من حيث إمكانية اقتناع العامل بأن الوظيفة الحالية هي الأفضل بالنسب له من حيث طبيعة الحوافز المقدمة،

وكذا في ظل المنافسة الخارجية للمؤسسات، زد على ذلك جهل العمال لمهنتهم خاصة في الحقوق والواجبات وهو أمر مهم إذ يعتبر عنصر من الحوافز المعنوية.

- ينفي عمال هذه المؤسسة إمكانية التضحية في حقوقهم المادية في سبيل التنمية الخاصة بالمؤسسة مقر العمل، سواء بالنسبة للذكور أو الإناث وذلك لأنهم لا يملكون حقوقا يمكنهم التضحية بها، كما يشترطون في ذلك أن تكون شاملة لجميع موظفي المؤسسة.

- يسعى العامل داخل المؤسسة سونلغاز إلى تحمل مسؤولياته والقيام بواجباته المهنية، إذ يرى أن ذلك واجبا مهنيا وأخلاقيا، ما يؤكد على الطابع الجماعي في العمل من خلال التعاون والانتماء إلى الجماعة.

- يسعى العامل في مؤسسة سونلغاز إلى محاولة الحد من الفساد، وهذا ما تحتمه عليه ثقافته وأخلاقه المهنية والتربوية، ما يؤكد أن لهذه الأخلاقيات دور فعال إذ تعتبر الموجه الحقيقي السلوك، والضامن لاعطاء الصورة الحسنة للمؤسسة.

7-الدراسة السابعة : أثر أخلاق العمل على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الاسلامي -دراسة حالة مجمع صيدال-، 2020/2019، ملالة إيمان، شهادة دكتوراه العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

إشكالية الدراسة : أضحت أخلاق العمل ضرورة للمؤسسات على اختلاف مجالات نشاطها ذلك أن تبني إطار يساعد على تنظيم الأعمال وتحقيق النتائج جيدة، فضلا عن أن الممارسات الأخلاقية يمكن أن تساهم في بناء علاقات جيدة مع مختلف المؤسسات الأخرى وعلاقات جيدة مع مختلف العملاء.

وتختلف أخلاق العمل من حيث مشاربها الفكرية وخلفياتها الدينية، ذلك أن الاقتصاد الاسلامي يطرح منظومة متميزة لأخلاق العمل تستند إلى نصوص القرآن الكريم والسنة النبوية، وتتميز عما يطرحه الاقتصاد الغربي لها سيما ما يطرحه الفكر البروتستانتي، وقد

بدأ الاهتمام بأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الاسلامي مع مطلع الثمانينات من القرن الماضي من خلال ما تناوله الباحثون في علاقتها مع العديد من المتغيرات على غرار الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي والابداع.

**مفاهيم الدراسة :** أخلاق العمل : يشير "ABBASAG" إلى أنه لا يمكن أن تفهم أخلاق العمل بشكل مستقل عن الاخلاق، ويضيف بأن توضيح واستكشاف جوهر الأخلاق أمر ضروري لفهم قابلية تطبيق أخلاق العمل في أي مجتمع.

**الأخلاق في لغة :** جمع خلق وهو لا يكسر على غير ذلك، ويطلق الخلق بضم اللام وسكونها ويراد به الدين والطبع السجية.

**الأخلاق في الاصطلاح :** فيعرفها "ابن مسكويه" بأنها حال للنفس داعية إلى أفعالها من غير فكسر ولا روية، ويضيف بأن هذه الحال تنقسم إلى قسمين : قسم أول ما يكون طبيعيا من أصل المزاج كالإنسان الذي يحركه أدنى بشيء، القسم الثاني : يكون مستفادا بالعادة والتدريب وربما يكون مبدؤه الفكر.

#### المنهج : الوضعي

**عينة الدراسة :** تتمثل وحدة المعاينة في كل عون تحكم أو تنفيذ يعمل بصفة دائمة في مجمع صيدال، عددها : 1838 عون.

**أداة الدراسة :** المقابلة : عبارة تقنية مباشرة تستعمل من أجل مساءلة الأفراد بكيفية منعزلة وفي بعض الحالات مساءلة جماعية.

**الاستبيان :** من اعداد الطالبة ، ويتكون من ثلاث محاور رئيسية

**المحور الأول :** بيانات شخصية

**المحور الثاني :** أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الاسلامي

المحور الثالث : أداء العاملين من منظور الاقتصاد الاسلامي

عدد البنود : 57 سؤال

**خصائص السيكومترية :** صدق أداة الدراسة عن مدى إمكانية اعتمادها لقياس ماهو مطلوب منها قياسه، ثبات أداة الدراسة فيعبر عن قدرتها على اعطاء نتائج مماثلة إذا ما طبقت في نفس الشروط والظروف.

**أهم النتائج :**

- لا يتبنى مجمع صيدال مدونة أخلاقية وإنما يتحكم إلى مبادئ قانون الوظيفة العمومي باعتبار أنه مؤسسة عمومية.
- أشار قانون الوظيفة العمومي إلى مجموعة من القيم الأخلاقية التي ينبغي أن يتسم بها العامل الذي يشغل أي منصب في القطاع العام، هذه المبادئ هي : القوة، الأمانة، المسؤولية، والتعاون.
- يتميز عمال مجمع صيدال بمستوى مرتفع من أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الاسلامي، حيث حققت مختلف أبعادها (الاخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية و التعاون) مستوا مرتفعا باستثناء بعد التقوى الذي حقق مستوا مرتفعا جدا.
- يتميز مجمع صيدال بمستوى مرتفع من أداء العاملين من منظور الاقتصاد الاسلامي، حيث حققت كل أبعاد الأداء (الابداع، الاحسان والاتقان) مستوا مرتفع لدى عمال مجمع صيدال.
- لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الاسلامي (الأمانة، التعاون والاخلاص) أثر إيجابي على الابداع بمجمع صيدال.

8-الدراسة الثامنة : أثر أخلاقيات العمل على تطوير الأداء "دراسة تطبيقية على قطاع المصارف السودانية -بنك السودان المركزي، بنك الشمال الاسلامي"، معزز سليمان محمد سليمان، 2018 درجة دكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة افريقيا العالمية، الخرطوم.

إشكالية الدراسة : إن درجة الاهتمام بأخلاقيات العمل لدى العاملين وسلوكهم المهنية تزايدت اهتمامها في الآونة الأخيرة وكثيرا ما تحدث إشكالية بين ممارسة العامل للمسؤولية الإدارية وبين توافقها مع حدود المسالك الأخلاقي السليم، وبناءا على ما يؤمن به العامل من قيم أخلاقية تنعكس هذه القيم بطريقة معينة على نوع المسؤولية الممارسة في أثناء العمل اليومي أو القدرة على التصرف في مواجهة المواقف غير المرتبة والتي تتطلب قرارات فورية وسريعة تتلائم مع المصلحة العامة، وتتوافق مع مبعث التطوير الوظيفي والتقدم العلمي في مختلف المجالات.

- مفاهيم دراسة : اخلاقيات : في حقيقة الأمر يمكن أن تمثل لدى البعض مطلقات في التميز بين ما هو جيد (الفضيلة) وما هو سيء (الرديلة) وهذا ما تمثله الأخلاق المثالية وهذا ما تعبر عنه عبارة جون ديربي الشهيرة (إذا سرق جاري فإنني أيضا سارق).

أخلاقيات العمل : تشكل أخلاقيات العمل وهي عبارة عن منظومة متكاملة من السلوكيات السائدة والمكتسبة ويمكن أن نجد اختلافا في القيم والاتجاهات السلوكية بين فرد وآخر بحسب موقعه وسلطته ومستواه في التنظيم وحجم المسؤولية ومدى تفاعله.

الأخلاق : فقد عرف روبنز ديسنزو الأخلاق بأنها مجموعة القواعد والمبادئ التي تحدد ما هو السلوك الصحيح و السلوك الخاطيء.

- المنهج : الوصفي

- عينة الدراسة : عمال بنك السودان المركزي وبنك الشمال الاسلامي بمختلف مستوياتهم الادارية تمثلت في 145 عامل.
- أداة الدراسة : الاستبيان
- قمت بتصميم استمارة باعتماد على استمارة مقياس حسب طريقة ليكارت الخماسي المتدرج وقد تكونت الاستمارة من أربع محاور
- أولا البيانات الشخصية التي تخص العاملين

المحور الأول : أثر اخلاقيات العمل في تطوير أداء المصارف السودانية (10 عبارات)

المحور الثاني : علاقة أخلاقيات العمل بدقة و إتقان المدير لعمله (11 عبارة)

المحور الثالث : أسباب ضعف أخلاقيات العمل لدى العاملين (14 عبارة)

المحور الرابع : علاقة أخلاقيات العمل بالقوانين واللوائح (11 عبارة)

عدد البنود : 46 سؤالاً

الخصائص السيكومترية : معامل الثبات يعني به التأكد من ثبات المقياس عن طريقة حساب معامل (ألفا كرونباخ)، الصدق الذاتي : فهو يقيس مدى تطابق أو اقتراب الدرجات الفعلية.

أهم النتائج :

- يؤثر اتصاف العاملين بالمصارف السودانية بأخلاقيات العمل يرثر على تطوير أداء المصارف كالتحلي بالأمانة، الصدق، التحلي بالصبر.
- ان اتصاف العاملين في المصارف بالولاء للمؤسسة يؤدي إلى تطوير الأداء.
- هناك أسباب تؤدي إلى ضعف أخلاقيات العمل لدى العاملين.

- ان القوانين واللوائح الموضوعة لدى المصارف تساعد لاتصاف العاملين بالسلوك الحسن.
- ان حسن المعاملة التي يتلقاها العملاء أكسبت المصارف سمعة جيدة.
- ان المدير الذي يتخلق بأخلاقيات العمل والقيم الشخصية والاتصاف بالأمانة يكون على درجة كبيرة من الدقة والاتقان في عمله.
- ان اهتمام المدير بالعلاقات الانسانية بينه و بين العاملين يؤدي إلى اتقان في العمل.
- ان اهتمام المدير بترقية أداء العاملين ينعكس ايجابا على دقة واتقان العمل.
- انه يمكن ضعف اخلاقيات العمل لدى العاملين بالمصارف السودانية لتكليف بعض العاملين بأعمال لا تتناسب مع تخصصاتهم.

9-الدراسة التاسعة : أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، 2011، رعدة عابد عطا الله المريات، ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.

إشكالية الدراسة : لقد نال موضوع الأخلاقيات اهتماما كبيرا من قبل الباحثين والدارسين في معظم دول العالم المتقدمة، إذ تشير أغلب الدراسات المتعلقة بأخلاقيات إدارة الأعمال إلى تكرار اعتبار وظيفة التسويق، ووظيفة غير أخلاقية، ويعود السبب في ذلك إلى أنها الوظيفة الأكثر مرئية من غيرها من وظائف الأعمال، وذلك من خلال تفاعل البائعين مع الزبائن، وبرامج الإعلانات والترويج، والعلاقات العامة، وعرض المنتج. وبميل هذا التفاعل مع المستهلكين إلى جعل التسويق والبيع في موضع التفحص والتمعن، مولداً الكثير من الجدل والخلاف، وإلى استقبال الانتقادات الأكبر فيما يتعلق بممارسات رجال البيع.

مفاهيم الدراسة : الأخلاقيات : هي مجموعة من المبادئ السلوكية والقيم التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة في التمييز بين الصواب والخطأ، وهي عبارة عن معايير ومقاييس أخلاقية،



وفي مجال المحاسبة، تكون الأخلاقيات بمثابة مقاييس ومعايير للقيم والسلوكيات الأخلاقية التي تحكم العمل الذي يتم تنفيذه في بيئة العمل.

أخلاقيات الأعمال : هي اتجاهات الإدارة وتصرفاتها اتجاه الموظفين والزبائن والمساهمين والمجتمع عامة و قوانين الدولة ذات العلاقة بتنظيم عمل المنظمات إذ ينطبق هذا التعريف بذاته على عمل الأفراد.

المنهج : الوصفي التحليلي

عينة الدراسة : شملت عينة الدراسة مندوبي المبيعات لمصانع الأدوية ورجال البيع، عددها: 258 عامل.

أداة الدراسة : الاستبانة : لغرض توفير البيانات المتعلقة بالدراسة فقد صممت الاستبانة بعد الأخذ بآراء مجموعة من الباحثين والكتاب في مجال الموضوع، تضمنت 3 محاور ، البيانات الشخصية

المحور الأول : أخلاقيات الأعمال

المحور الثاني : السلوك الاخلاقي لرجال البيع

المحور الثالث : أداء رجال البيع

عدد البنود : 20 سؤال.

خصائص السيكومترية : الصدق الظاهري : تم اختبار الصدق الظاهري لأداة الدراسة بالاستعانة بنخبة من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية والمتخصصين في مجالات إدارة الأعمال والتسويق و الاحصاء.

ثبات الأداة : للتحقق من ثبات أداة الدراسة جرى حساب معامل كرونباخ ألفا للتأكد من ثبات أداة القياس لكون الاستبانة تقيس العوامل المراد قياسها والتثبت من صدقها.

أهم النتائج :

- أن مستوى أهمية السلوك الأخلاقي لرجال البيع المنتجات الصيدلانية أعلى من نظيره الخاص بأخلاقيات الأعمال للمنظمة، وكلاهما أكثر ارتفاعاً من أداء رجال البيع لهذه المنتجات.
- لأخلاقيات الأعمال للمنظمة أثر مباشر على السلوك الأخلاقي لرجال البيع المنتجات الصيدلانية في مدينة عمان أكبر بقليل من أثره المباشر على أداء رجال البيع.
- السلوك الأخلاقي لرجال البيع لم تظهر آثاره بصورة مباشرة على أدائهم ولكن ظهر بشكل غير مباشر، أي يعمل كوسيط في تعزيز أخلاقيات الأعمال للمنظمة على أداء رجال البيع.
- أن النتائج التي أظهرتها الدراسة لطبيعة العلاقة بين متغيراتها كانت ضعيفة نسبياً على الرغم من معنوياتها الاحصائية، لإضافة إلى النتائج ذات دلالة غير المعنوية احصائياً، مثل هذه النتائج يمكن أن تفسر وجود أثر متغيرات أخرى لم يجر تناولها واختبارها في هذه الدراسة من ناحية، ومن ناحية أخرى أسباب ذات علاقة بالمقاييس المعتمدة لقياسها وطبيعة واستجابة وتفهم المتسجيين لها خلال الاستبيان، إذ تناولت مقاييس كالسلوك الأخلاقي والأداء من وجهة نظر الأطراف ذات العلاقة أي التقييم الذاتي لرجال البيع عن سلوكهم وأدائهم، وهذا النوع من المقاييس يحتاج إلى مستوى عالٍ من الدقة والحيادية أو الموضوعية التي لا يمكن أو يصعب السيطرة عليها أو التحكم بها لارتباطها بشكل مباشر في بيئة التطبيق وثقافة وإدراك المبحوثين.

10- الدراسة العاشرة : أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الابداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات : دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية جمهورية مصر، 2020، حسام قرني أحمد، المجلة العربية للإدارة، كلية المدينة الجامعية بعجمان، الامارات العربية المتحدة، 22 صفحة.

إشكالية الدراسة : يأخذ الحديث عن أخلاقيات الأعمال مسارات عديدة تتناسب مع ثقافة الشعوب وطبيعة حضاراتها وهويتها السياسية والاقتصادية، فلا يقتصر وجود الأخلاق على مجتمع دون غيره، إلا أنه في ظل تدني معايير الأخلاق المتعارف عليها أصبح البحث عن الأخلاق مطلب رئيسا للمجتمعات المتقدمة والمتخلفة على حد سواء.

يساعد وجود معايير جيدة لأخلاقيات العمل في المنظمات على التطور الذاتي للعاملين، ويرفع من مستوى رضاهم عن العمل ويخلق نوعا من التحدي لديهم ويحفزهم للأداء الجيد ويرفع من معنوياتهم، وعلى المنظمات أن تدرك أهمية أبعاد أخلاقيات العمل السائدة فيها ومراجعتها من وقت لآخر وذلك بسبب ما لها من صلة وثيقة بينها وبين تعزيز مظاهر الابداع الوظيفي لدى العاملين، وبالتالي تحقيق النتائج المستهدفة والمرجوة من المنظمة.

مفاهيم الدراسة : الهيئة : يقصد بالهيئة في هذه الدراسة : الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية في جمهورية مصر العربية.

أخلاقيات الأعمال : هي مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مهنة ما حول حق وعدل في نظرهم وما يعتبرونه أساسا تتعاملهم في إطار العمل ويعبر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضا وبين المقاطعة والعقوبات المادية.

الثقافة التنظيمية : هي ذلك النمط العام للتصرفات، والمعتقدات المشتركة، والقيم، وقواعد السلوك التي يتقبلها أعضاء التنظيم ويلتزمون بتطبيقها.

منهج : وصفي تحليلي.

عينة الدراسة : جميع العاملين في الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية بمقرها الرئيس بضاحية إمبابة بمحافظة الجيزة بمصر، عددهم : 210 موظفا.

أداة الدراسة : الاستبيان : وهي أداة جمع البيانات الأولية، وقد تم تصميمها بعد ان تم تحديد أبعاد الموضوع ومكوناته، وقد تم تقسيم الاستبيان إلى قسمين : قسم الأول : خاص بالبيانات الديموغرافيا، القسم الثاني : تناول محوري الدراسة : محور أول : أبعاد أخلاقيات العمل. محور ثاني : مظاهر الابداع الوظيفي. مكونة من 40 سؤال.

الخصائص السيكومترية : الصدق الظاهري : حيث تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين تألفت من (7) من الاكاديميين بكلية المدينة الجامعة بعجمان.

ثبات الاستبانة : بتحديد معامل ألفا كرونباخ الذي يعتبر مقياسا ومؤشرا لثبات الاختبار.

أهم النتائج :

- أظهرت النتائج أن ثقافة الهيئة تقوم على الالتزام بالأنظمة والقوانين وتمكينهم، كما إن الهيئة تعمل على تحقيق العدالة التنظيمية، وعدم التحيز وتحقيق الاحترام وحسن المعاملة والمشاركة في اتخاذ القرارات.
- بينت النتائج وجود علاقة ايجابية قوية بين عناصر أخلاقيات العمل مجتمعة وبين مظاهر الابداع الوظيفي للعاملين في الهيئة، مما يؤكد على صحة الفرضيات التي تبنتها، والعلاقة بينهما علاقة طردية مما يدل على أنه كلما توافرت أخلاقيات العمل بالملاءمة داخل الهيئة، كلما انعكس ذلك على مستوى مظاهر الابداع الوظيفي لدى العاملين.

- دلت النتائج على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين أخلاقيات العمل السائدة، وبين مستوى مظاهر الابداع الوظيفي لدى العاملين في الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية في مصر.
  - أظهرت النتائج وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين متغير أخلاقيات العمل بأبعاده كتغير المستقل، في مظاهر الابداع الوظيفي بأبعاده بوصفه متغيرا تابعا.
- 11- الدراسة الحادية عشر : ترسيخ أخلاقيات العمل كمنهج لتحقيق متطلبات إدارة الوقت : دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية الجلفة، 2020، فطوم بعيرة، الزهرة جعلاب، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، جامعة زيان عاشور، 16 صفحة.**

**إشكالية الدراسة :** ان تزايد الاتجاه نحو العولمة ونقشي الفساد الاداري وتطوره في القطاع العام خصوصا أدى إلى تزايد الاهتمام بأخلاقيات الإدارة، إذ شهدت تطورا ملموسا في العقود الأخيرة من القرن الماضي وعليه فإن الالتزام بالمبادئ والسلوك الأخلاقي سواء على الصعيد الفردي في الوظيفة أو على مستوى المنظمة ككل يعتبر ذا أهمية بالغة، إذ يؤدي إلى تطوير العاملين ويعكس الاهتمام الذي يوليه الموظف للالتزام بعناصر أخلاقيات الأعمال كالشفافية والأمانة واحترام الوقت والتقيد به هذا الأخير الذي حظي بأهمية بالغة في حياتنا، فإذا كانت أهمية الوقت تبرز في كل مجال بشكل عام، فإن أهميته تتضح بشكل أكبر في الإدارة، فما من عمل يؤدي إلا كان الوقت جزء أساسيا في انجازه وإدارة الوقت لا تأتي من منطلق تغييره أو تعديله، بل من منطلق كيفية إدارته بفعالية وكيفية التحكم في مضيعاته.

**مفاهيم الدراسة :** أخلاقيات الأعمال : للأخلاق أهمية بالغة في حياة الأمم والشعوب وديننا الاسلامي الحنيف كان له السبق في الدعوة إلى الخلق الكريم فقد حث بالالتزام بالقيم الاخلاقية السامية التي جاء بها، كما اعتنى بها القرآن الكريم عناية فائقة حينما ذكرها في آياته الكريمة موضحا مكارمها وفضائلها، كما أن النبي محمد (صلى الله عليه وسلم) اكتسب

أخلاقه ومكارمه من الدعوة القرآنية والتخلق بها، وقد مدح الله سبحانه و تعالى في كتابه العزيز بقوله : {وانك لعلى خلق عظيم} (القلم 4)، أما مصدر الأخلاق النظرية فهو القوانين الملزمة لغرض المنفعة والالتزام بالقانون.

### المنهج : الوصفي

عينة الدراسة : يتكون من أفراد العاملين على مستوى مديرية التربية لولاية الجلفة، عددهم : 55.

أداة الدراسة : الاستبانة : أداة لجمع البيانات الأولية للدراسة، وتضمن محورين:

المحور الأول : أخلاقيات العمل

المحور الثاني : إدارة الوقت

عدد البنود : 35 سؤال

الخصائص السيكومترية : الصدق الظاهري : عن طريق تحكيم، كذا الاتساق الداخلي و البنائي من خلال استخدام كل من معامل الارتباط سبيرمان ومعامل الارتباط بيرسون.

الثبات : نعتمد على معامل ألفا كرونباخ الذي يعد من أفضل الطرق للدلالة على تقدير الذات.

### أهم النتائج :

- أخلاقيات العمل هي الالتزام بالمبادئ والسلوكيات الأخلاقية تساهم في خلق سلوك إداري يهدف إلى معرفة الصحيح من الخطأ في بيئة أو موقف العمل، ومن ثم أداء المهام بالشكل المرغوب.

- ادارة الوقت هي العملية التي تسمح باستثمار الوقت بشكل فعال تحقيقا للأهداف المرغوبة، والحقيقة أن الالتزام به هو الالتزام أخلاقي لدى الفرد تجاه الآخرين، والعامل تجاه المنظمة التي يعمل بها.

تبين أن هناك علاقة بتأثير موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين أخلاقيات العمل وإدارة الوقت لدى الأفراد العاملين بمديرية التربية لولاية الجلفة، إذا بلغ معامل التحديد ( $R^2=0.973$ ) بينهما مما يشير إلى وجود علاقة موجبة وقوية جدا بين المتغيرين، وهذا يعني أن أخلاقيات العمل يفسر ما مقدار (97.3%) من التباين في المتغير التابع والتمثل في إدارة الوقت.

التوسع النظري لمتغير الدراسة:

- الأمانة :

الأمانة لغة الوفاء وهي ضد الخيانة، أما في الاصطلاح فهي كل ما يؤمن عليه من أموال وحرم وأسرار .

تعرف الأمانة بأنها خلق ثابت في النفس يعف به الإنسان عما ليس له به حق وإن تهيأت له ظروف العدوان عليه دون أن يكون عرضة للإدانة عند الناس، ويؤدي به ما عليه أو لديه من حق لغيره وإن استطاع أن يهضمه دون أن يكون عرضة للإدانة عند الناس، ويظهر من التعريف أن الأمانة تشمل ثلاثة عناصر هي : (خالد بن جمعة بن عثمان الخراز، 2019، ص 415).

- عفة الأمين عما ليس له به حق: ولا تقتصر الأمانة على العفة عن الأموال، بل يدخل في حدود الأمانة العفة عن كل ما ليس للإنسان به حق؛
- تأدية الأمين ما يجب عليه من حق لغيره؛
- اهتمام الأمين بحفظ ما استؤمن عليه وعدم التفريط به والتهاون بشأنه؛

وتعرف الأمانة أيضا بأنها رعاية الحقوق وأداؤها على الوجه الصحيح؛ والمراد برعاية الحقوق صونها والاهتمام بها ويدخل تحت ذلك كل ما يلزم الإنسان صونه من حقوق الله عز وجل وحقوق النفس وحقوق الآخرين، أما أداؤها فالمراد به أداء الحقوق لأصحابها كاملة غير منقوصة ووضع كل شيء في المكان الجدير به وأداء الواجب كاملا في العمل الذي يناط به.

ومما يبين أهمية الأمانة تكررها ومشتقاتها في القرآن الكريم أربعين مرة، فضلا عن عديد الأحاديث النبوية التي تشرعها وتبين تطبيقاتها؛ حيث بين الإسلام أنها إحدى خصال المؤمن في قوله عز وجل: ﴿الذين هم لأماناتهم وعهدهم راعون﴾، كما جعلها من الواجبات المهمة في الإسلام في قوله عز وجل: ﴿إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها﴾، وجعل فقدانها أحد علامات يوم القيامة، ولهذا يرى "العمر" أن أهمية التركيز على صفة الأمانة في الموظف العام تتبع من كونها من أوائل الأشياء التي تفقد من الدين. (فؤاد عبدالله العمر، 1999، ص 43).

#### - تحمل المسؤولية :

وردت المسؤولية في القرآن الكريم في قوله عز وجل: ﴿إني حفيظٌ عليهم﴾، والمراد بالحفظ في القرآن الكريم التدبير وحسن الإدارة، كما يراد به حفظ العمل الذي يقوم به من الضياع وإقامته على أحسن وجوه المصالح، والحفظ يعني الحراسة والمراقبة والمحافظة والתיقظ وقلة الغفلة، وحفظ الشيء يعني صانه وحرسه ورعاه عنه وواظب عليه، والحفيظ في عمله هو المواظب الذي يتسم باليقظة وقلة الغفلة والرعاية الكافية في الأداء والإنجاز بشكل يؤهله لحراسة سير العمل وصيانتها من أي عثرة والدفاع عنه من أجل تحقيق الأهداف المرجوة. (سعيد بن ناصر الغامدي، 2010، ص 72).

ويرى "الدراز" أن المسؤولية تتمثل في كون الفرد مكلفا بأن يقوم ببعض الأشياء وأن يقدم عنها حسابا إلى غيره، أما "الخاقاني" فيرى بأن المسؤولية تتمثل في الشعور بأداء الواجب



والإخلاص في العمل. ومن جهة أخرى يرى "يالجن" بأن المسؤولية تقتضي تحمل الشخص نتيجة التزاماته وقراراته واختياراته العملية من الناحية الإيجابية والسلبية أمام الله عز وجل في الدرجة الأولى وأمام ضميره في الدرجة الثانية وأمام المجتمع في الدرجة الثالثة.

وتعرف المسؤولية أيضا بأنها تعهد الفرد بتنفيذ الأعمال المعهودة إليه بأقصى قدراته، مع تحمله تبعات ما ينتج عن ذلك. (عبد القادر شلال، ص 6).

### - التعاون:

التعاون لغة مصدر مأخوذ من العون، وهو الظهير على الأمر، وتعاوناً أعان بعضنا بعض، وتقول أعنته إعانة واستعنته واستعنت به فأعانني، وأعانه على الشيء ساعده، وتعاون القوم عاون بعضهم بعضاً، واستعان فلان فلانا وبه طلب منه العون، والتعاون على البر والتقوى أن يظاهر المسلم أخاه ويعينه في فعل الخيرات وعلى طاعة الله عز وجل وتجنب معصيته. (ابن منظور، 2001، ص 379).

أما في الاصطلاح فيعرف التعاون بأنه مجموعة من الأفراد يجمعهم عمل جماعي مشترك يظهر فيه العاملون أثناء أدائهم له انسجاماً وتفاهما كالجسد الواحد لإنجاز مهمة معينة وفي وقت محدد.

وقد حث الإسلام على التعاون في قوله عز وجل: ﴿وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان﴾ (سورة المائدة، الآية 2)، وكذلك في قوله عز وجل عندما أراد ذو القرطين أن يبني سداً: ﴿فأعينوني بقوة أجعل بينكم وبينهم ردماً﴾ (سورة الكهف، الآية 95)، أي اعملوا معي كفريق واحد حتى نستطيع أن نتم ببناء الردم، فمن هنا تظهر أهمية التعاون بين العاملين بحيث يؤدي جميع العاملين أعمالهم كفريق واحد.

- الإتيان:

الإتيان في اللغة من أتقن الشيء أي أحكمه، وإتقانه إحكامه، والإتيان الإحكام للأشياء، ورجل تقن و تقن متقن للأشياء حاذق، فيقال لكل حاذق بالأشياء تقن ومنه يقال فلان أتقن عمله إذا أحكمه. (ابن منظور، 2001، ص 437).

أما في الاصطلاح فيعرف "السكرانة" الإتيان بأنه الإحكام والحذق في الأعمال، وهو إنجاز الأعمال والمنتجات والمصنوعات بإحكام ودقة فنية، كما يعرف بأنه أداء العمل بحيث يكون مستوفيا للمواصفات المطلوبة، ويعرف أيضا بأنه الأداء المتكامل لشخص محترف في أي مجال عملي. (بلال خلف السكرانة، 2009، ص 124).

ويرى "العطوي" أن الإتيان يشمل إجادة العمل والسرعة في إنجازه ومحاولة تجنب الوقوع في الأخطاء، وقد استخلص تعريفه للإتيان من تعريف الجودة بأنها أداء العمل من أول مرة وكل مرة من غير أخطاء.

وقد وصف الله عز وجل نفسه بالإتيان في قوله عز وجل: ﴿صنع الله الذي أتقن كل شيء﴾ (سورة النمل، الآية 88)، فالإتيان سمة كونية حيث ترى دقة الإتيان أرضا وسماء ، وسيرا على سنن الله الكونية وجب أن نتقن أعمالنا، ويفسر "البيضاوي" رحمه الله هذه الآية بأن الله عز وجل أتقن كل شيء فأحكم خلقه وسواه على ما ينبغي، فصنع الله عز وجل يتجلى في إتيان صنعته في كل شيء في هذا الوجود ويتدبر المتدبر كل آثار الصنعة المعجزة فلا يعثر على خلة واحدة متروكة بلا تقدير ولا حساب ويرى "القرطبي" أن الإتيان هو الإحكام، فيقال رجل تقن أي حاذق بالأشياء.

- الصدق:

تعد صفة الصدق من اخلص الصفات والقيم الأخلاقية التي لا بد من كل عامل أن يتحلى بها في السر والعلن إذ لا يجوز للمرء وهو في عمله أن يكذب لأن عمله وعلاقاته مبنية

على الصدق مع الآخرين في إنتاجه وتعامله وصدق من ذلك أن يصدق المرء مع ربه ويليه مع الناس وصاحب العمل كذلك. (يعقوب سالم، 2018/2017، ص58).

#### - الاحترام :

هو إحدى القيم التي يتمتع بها الشخص الذي يمتلك الأخلاق والسلوك الجيد، ولا تكتمل منظومة القيم دون توافر الاحترام في الشخص، فالاحترام هو إظهار التقدير للآخرين بجميع الوسائل لكسب محبتهم، ويوجه الشخص الاحترام للآخرين إما كردة فعل لقاء احترامهم وتقديرهم له، أو لتشجيع الآخرين للتعامل معه إذا كان في منصب قيادي، أو إذا رغب في

العيش بسلام. (موقع الكتروني، <https://www.mawdoo3.com>)

الاحترام قيمة إنسانية جليلة، تميز بين الأفراد وتفاضل فيما بينهم، فالاحترام تقديرٌ وعنايةٌ والتزام وحب، تبيّن نوعية الشخص، وهناك مصطلحٌ مرادفٌ للاحترام هو احترام الآخرين، والذي يعني التعامل بالمثل، مع تقديم امتيازاتٍ لقبول الآخرين بوضعهم التلقائي البسيط، وهناك من يُصنّف المجاملة اللطيفة على أنها احترام مسبق للآخرين.

#### - الاستقامة :

لغة : التعرف على معنى الاستقامة لغةً فإن المعنى واضح في معجم المعاني؛ حيث الاستقامة تأتي من فعل استقام بمعنى اعتدل واستوى وتعني هي الاعتدال والإنصاف والاستواء، وتدل أيضاً على النزاهة، فعند قولنا رجل مستقيم نعني بذلك رجل يتصف بأنبيل الصفات والأخلاق ومنها الصدق والأمانة والإخلاص.

اصطلاحاً : يمكن الاستدلال على مفهوم الاستقامة اصطلاحاً من خلال قوله تعالى: {اَسْتَقِمَّ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ} والتي تعني أن الاستقامة هي اتباع الصراط المستقيم وفعل الطاعات واجتناب فعل المعاصي، إذاً هو نهج ينتهجه المسلم

في حياته ويكون مستقيماً يفعل الصالحات من الأمور ويجتنب المنكرات. (موقع الكتروني،

[/www. https://mawdoo3.com](https://www.mawdoo3.com/)

- حفظ السر :

لغة : ما تكتمه وتخفيه، وهو خلاف الإعلان، وجمعه أسرار. والسريّة: كالسّر، والجمع

السرائر، وأسررت الحديث إسراراً أخفيته. (موقع الكتروني، [www.](http://www.dorar.net)

[/https://www.dorar.net](https://www.dorar.net/)

اصطلاحاً : الحديث المكتوم في النفس.

# الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

## تمهيد

بعد الولوج في الفصول النظرية إلى متغيرات الدراسة، وفي هذا الفصل سنحاول تحقيق أهداف الدراسة وهذا لا بد من انتهاج مجموعة من الخطوات العملية المنهجية المتكاملة، والتي تشمل الدراسة الاستطلاعية والأدوات البحثية وكذا طرق واساليب المعالجة لميدانية، وقبل ذلك تكمن أهمية هذا الفصل في كونه يمكن الباحث من تقديم صورة واضحة وبطريقة منظمة عن مختلف الخطوات المنهجية التي اعتمدها الباحث في بحثه، وفي الأخير يخلص الباحث إلى عرض الوسائل الإحصائية المختارة لتحليل البيانات التي جمعها من أفراد العينة.

## منهج الدراسة

لا بد لكل باحث يرغب في الحصول إلى نتائج علمية من أن يحرص على استخدام المنهج الذي يناسب طبيعة دراسته، ومن أجل الوصول إلى وصف دقيق للظاهرة أو الحادثة التي يدرسها وذلك بغية الإجابة عن الأسئلة التي يطرحها والمشكلات التي يدرسها، من المعروف أن المنهج هو المسلك أو السبيل الموصل إلى الحقيقة، قد تمّ اعتماد المنهج الوصفي الذي يلائم هذه الدراسة، ويعرّف بأنه : "يقوم على دراسة وتحليل وتفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وأبعادها وتوصيف العلاقات القائمة بينها، بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل لها". (محمد عبد السلام، 2020، ص 163).

## المجال المكاني للدراسة

### تعريف بمدينة الجلفة :

تبعد عن الجزائر العاصمة بـ 300 كم، يحدها شمالا ولاية المدية وشرقا ولاية المسيلة، ومن الشمال الغربي ولاية تيسمسيلت من الجنوب الشرقي ولاية بسكرة وولاية ورقلة من الجنوب ولاية غرداية من الجنوب الغربي ولاية الأغواط من الغرب ولاية تيارت.

### القطاع العام :

كل تلك المؤسسات التي تعتمد على ميزانية الدولة في تشغيلها وتكون مسؤولة عنها مباشرة، هي جزء من القطاع العام، حتى ولو كانت تتمتع بالاستقلالية، ومن ضمنها (التعليم، الصحة، الخدمات العامة، البلدية، الولاية، مديرية التربية، الدائرة) (موقع الكتروني ،

[www.ar.encyclopedia-titanica.com](http://www.ar.encyclopedia-titanica.com))

### المجال الزمني :

يقصد بالمجال الزمني للدراسة الوقت الذي استغرقته منذ بدايتها حيث :

من يوم 17 ماي 2022 تمت الدراسة لمدة عشرة أيام للوصول الى العدد المناسب الذي يسهل لنا الدراسة هذا الموضوع

### إجراءات الدراسة الاستطلاعية

الدراسة الاستطلاعية : هي مجموعة من الدراسات التي يتم استخدامها في المراحل الأولى من أي بحث علمي يقوم به الباحث، وتعد الدراسات الاستطلاعية بمثابة اللبنة الأولى التي تتركز عليها الدراسات الميدانية.

والدراسة الاستطلاعية من شأنها أن تعرف الباحث على مكان إجراء دراسته، وأهم خصائصه بالإضافة إلى أنها تمنحه الفرصة ليقوم بتجربة أدوات الدراسة ومعرفة خصائصها ومدى ملائمتها وصلاحيتها.

وفي دراسة الحالية قمت بمجموعة من الإجراءات فيما يخص الدراسة الاستطلاعية:

✓ بحيث اعتمدت على الدراسات السابقة من أجل بناء الاستبيان بمساعدة الاستاذ المشرف.

✓ ارسال الاستبيان لأفراد العينة الاستطلاعية ومحاولة شرحه وتبسيطه أكثر لمن وجد صعوبة في فهمه.

### أهمية الدراسة الاستطلاعية

نظرا لأهمية الدراسة الاستطلاعية في البحوث الأكاديمية ومدى تزويدها بالمعلومات الضرورية للطالب خاصة فيما يتعلق بـ :

1-التأكد من صلاحية الاستبيان المستعمل في جمع معلومات الدراسة ومدى توفرها على الخصائص السيكمترية.

2-التأكد من سلامة الصياغة اللغوية لفقرات الاستبيان ومدى تجاوب أفراد العينة معها.

3-تكوين فكرة واضحة على مكان إجراء الدراسة الأساسية.

4- التعرف على أفراد عينة البحث والاحتكاك بهم أكثر لمعرفة الصعوبات المحتمل مواجهتها.



### فوائد الدراسة الاستطلاعية

إن الدراسة الاستطلاعية تفيد الباحث في عدة جوانب من أجل اتمام بحثه وتبين له المنهج الذي ينبغي على الباحث السير فيه، فقد ساعدتني الدراسة الاستطلاعية في جوانب مختلفة أذكر منها ما يلي :

- (1) تمّ من خلال الدراسة الاستطلاعية التي قمت بها استكشاف مكان الدراسة ومدى موائمتها لإجرائها.
- (2) التعرّف على أفراد عينة الدراسة والتقرب منهم ومعرفة أهم خصائصهم.
- (3) معرفة صعوبات التي ممكن أن تعيق سير البحث.
- (4) اختبار الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
- (5) تقدير الوقت الممكن استغراقه في الدراسة.

### عرض نتائج الدراسة الاستطلاعية

من بين أهم نتائج الدراسة الاستطلاعية تمكن الطالب من تحقيق مجموعة من الأهداف المسطرة و على رأسها :

- (1) التعرف على مجتمع الدراسة
- (2) التعرف على بعض العوائق التي يمكن أن تحول دون استكمال الدراسة و التحضير لتجاوزها
- (3) التأكد من إمكانية إجراء الدراسة واستعداد أفراد مجتمع الدراسة لمثل هذه البحوث.
- (4) التحقق من صلاحية الاستبيان ومن خصائصه السيكومترية.

## إجراءات الدراسة الأساسية

بعد القيام بالدراسة الاستطلاعية من أجل معرفة كل الأهداف المسطرة وكذلك المعرفة الميدانية أكثر، تمّ تأكد من المنهج المستعمل و كذلك تمّ توزيع الاستبيان الكترونيا على عينة المراد اجراء لهم الدراسة كما أنه وفرّ الوقت و حتى الجهد، كما تأكدن من خصائص السيكومترية للاستبيان

## عينة الدراسة الأساسية

توصف العينة بأنها تلك التي تمتاز بشكل يجعلها ممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلا صحيحا وعندئذ يستطيع الباحث أن يستخلص من دراسة العينة نتائج تصلح للتعبير عن المجتمع بأكمله.

تم اختيار العينة بطريقة عشوائية حيث تم ارسالها الكترونيا متمثلة في عدة قطاعات منها (التعليم، البلدية، مديرية التربية، مؤسسة التعليم الخاصة، جامعة زيان عاشور) بمدينة الجلفة.

تمثلت عدد العينة في : 54 عامل

## خصائص عينة الدراسة:

## 1-الجنس :

جدول رقم (1) : جنس عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
%50	27	أنثى
%50	27	ذكر
%100	54	المجموع

المصدر : الاستبيان الموزع على عينة الدراسة

## 2-السن :

جدول رقم (2) : سن عينة الدراسة

النسبة المئوية	تكرار	السن
%51.9	28	من 20 الى 30 سنة
%42.6	23	من 31 الى 40 سنة
%5.6	03	من 41 الى 50 سنة
%0	0	اكبر من 50 سنة
%100	54	المجموع

المصدر : الاستبيان الموزع على عينة الدراسة

3- المؤهل العلمي :

جدول رقم (3) : المؤهل العلمي عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
18.9%	10	ثانوي
67.9%	36	ليسانس
13.2%	8	دكتوراه
100%	54	المجموع

المصدر : الاستبيان الموزع على عينة الدراسة

4- الخبرة المهنية :

جدول رقم (4) : الخبرة المهنية عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة المهنية
43.4%	23	اقل من 05 سنوات
24.5%	13	من 05 الى 09 سنوات
24.5%	13	من 10 الى 14 سنة
7.5%	5	اكثر من 14 سنة
100%	54	المجموع

المصدر : الاستبيان الموزع على عينة الدراسة

أدوات الدراسة الأساسية

الاستبيان :

يعتبر الاستبيان أحد أدوات جمع البيانات، وهو وسيلة لجمع البيانات قوامها الاعتماد على مجموعة من الاسئلة ترسل إما بالبريد أو عن طريق جمع من المبحوثين ثم بعد ذلك محاولة يقوم الباحث بجمع البيانات من إجابات المبحوثين التي أجابوها في الاستبيان، فقد عرّف على : "أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق الاستمارة معينة تحتوي على عدد من الاسئلة مرتبة بأسلوب منطقي مناسب يجري توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها" (رحي مصطفى، 2000، ص 82)، مقسم إلى محورين :

المحور الأول : بيانات شخصية، المحور الثاني : أبعاد أخلاق العمل متمثلة في (التعاون والمحبة، حفظ السر، تحمل المسؤولية، الأمانة، الصدق، الاستقامة، حب العمل، الاتقان).

فتمثلت هاته الابعاد كالتالي :

البعد الأول : التعاون والمحبة (4 عبارات)

البعد الثاني : حفظ الأسرار (4 عبارات)

البعد الثالث : تحمل المسؤولية (5 عبارات)

البعد الرابع : الأمانة (4 عبارات)

البعد الخامس : الصدق (4 عبارات)

البعد السادس : الاستقامة (5 عبارات)

البعد السابع : حب العمل (5 عبارات)

البعد الثامن : الاتقان (3 عبارات)

تم تصميم الاستبيان انطلاقاً من دراسات السابقة إذ تمّ حذف و تعديل بعض الفقرات مع الأستاذ المشرف وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية و الجاهزة وقام الباحث بتطبيقه على المبحوثين.

شملت عدد البنود في الاستبيان على : 34 سؤال.

ولقد تمّ استخدام سلم "ليكرت" لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان.

سلم ليكرت :

معارض بشدة	معارض	غير موافق	غير موافق بشدة	الاستجابة
1	2	3	4	درجة

الخصائص السيكومترية

تكتسي أداة الدراسة أهمية كبيرة في البحوث العلمية على اعتبار أنها تساهم في الوصول إلى نتائج علمية دقيقة حول موضوع البحث، وهذا لا يتأنى لا من خلال بناء أداة دراسة جيدة تتمتع بالصدق و الثبات.

ويعبر الصدق أداة الدراسة عن مدى إمكانية اعتمادها لقياس ما هو مطلوب منها قياسه، فإذا تمكنت أداة الدراسة من تحقيق الغرض الذي صممت من أجله فإنها تكون صادقة، أما ثبات أداة الدراسة فيعبر عن قدرتها على إعطاء نتائج مماثلة إذا ما طبقت في نفس الشروط والظروف، وبذلك فإن ثبات الاستبيان يتمثل في استقرار نتائج الدراسة وعدم تغييرها بشكل كبير إن تكرر توزيعه على نفس العينة عدة مرات خلال فترات زمنية مختلفة.

صدق الاستبيان (ثباته) : وذلك باستخدام معامل الارتباط

يقصد بثبات أداة الدراسة التأكد من صحة الاجابة والتي ستكون واحدة تقريبا إذا تكرر تطبيقها على نفس الأفراد. وقصد التأكد من ثبات أداة الدراسة (الاستبيان)،

### أساليب المعالجة الإحصائية

من أجل القيام بالمعالجة الإحصائية اعتمد الباحث على برنامج SPSS وذلك باستعمال الأساليب الإحصائية التالية :

- T-test
- ألفا كرونباخ
- معاملات الارتباط

### خلاصة الفصل

في هذا الفصل تم عرض الاجراءات المنهجية المتبعة في هذه الدراسة، قمت بعرض تفصيل انطلاقا من التعرف على مجالات الثنائي المكاني والزمني، ثم المنهج المتبع وأدوات جمع البيانات، ليتم عرض عينة الدراسة وكيفية اختيارها، وأساليب معالجة البيانات احصائيا وهو ما يحلنا أما تحليل البيانات ومناقشة النتائج المحصل عليها في الفصل الموالي.

**الفصل الثالث :**  
**عرض و مناقشة نتائج**  
**الدراسة**



**تمهيد :**

بعدها يكون للباحث زاد نظري مقبول ومتحكم فيه، بالإضافة إلى وضوح الأدوات المنهجية له، تتبين له الكثير من المعطيات عن مجتمع البحث، ويبدأ بجمع البيانات لغرض تفسيرها واستخلاص النتائج منها، لكي يقدمها بشكل سليم، فيتوجب عليه عرضها في صورة بسيطة، وهذا ما يسمى بعرض البيانات، وتختلف طرق العرض أهميتها باختلاف نوع البيانات ذاتها، وفيما يلي سيتم عرض البيانات وفق أبعاد الاستبيان.

**عرض ومناقشة نتائج الدراسة :**

**عرض و مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الرئيسي:**

من أجل الإجابة على التساؤل الرئيسي الذي ينص على : ما هو مستوى و مكونات أخلاق العمل عند عينة موظفي قطاع العام ؟ قام الطالب بمعالجة الإحصائية للبيانات المحصلة من الاستبيان بتطبيق T-test لعينة واحدة لتحديد المستوى و معاملات الارتباط لمعرفة المكونات وكانت النتائج كما هي موضحة الجدولين التاليين (5) و (6):

**جدول رقم (5) : نتائج المعالجة الإحصائية بتطبيق T-test على بيانات الاستبيان**

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الاختبارية	درجة الحرية	قيمة T-test	مستوى الدلالة
المستوى الكلي	14.02381	8.35344	68	41	10.880	0.000

من خلال ملاحظة الجدول رقم (5) نجد : أن قيمة T-test (10.880) دالة إحصائياً عند مستوى 0.05 ودرجة الحرية (41)، وقيمة المتوسط الحسابي (14.02381) أقل من القيمة الاختبارية (68)، ومنه نقول أن مستوى ومكونات أخلاق العمل عند عينة موظفي قطاع العام منخفض.

أما فيما يتعلق بالتحقق من العوامل للمكونة لأخلاق العمل فكانت نتائج معاملات الارتباط كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (6) : معامل الارتباط مع كل الاستبيان

الأبعاد	معامل الارتباط مع الاستبيان ككل	مستوى الدلالة
التعاون والاحترام	0.624	0.002
حفظ السر	0.621	0.020
تحمل المسؤولية	0.864	0.000
الأمانة	0.788	0.000
الصدق	0.679	0.000
استقامة	0.804	0.000
حب العمل	0.368	0.017
الالتقان	0.826	0.000

من خلال ملاحظة الجدول أعلاه يظهر درجة ارتباط كل فقرة من فقرات المكونة لأبعاد أخلاق العمل والنتائج تبين قيم معامل الارتباط كل بعد من الأبعاد محصورة بين 0.368 و 0.864، مما يدل على صدق اتساق العبارات مع الأبعاد.

1- عرض ومناقشة نتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول :

من أجل الإجابة على التساؤل الأول الذي ينص على : ما هو مستوى الصدق كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام ؟ قام الطالب بمعالجة الإحصائية للبيانات المحصلة من محور الصدق في الاستبيان بتطبيق T-test بعينة واحد وكانت النتائج كما هي موضحة :

جدول رقم (7) : نتائج المعالجة الإحصائية بتطبيق T-test على بيانات بعد الصدق

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الاختبارية	درجة الحرية	قيمة T-test	مستوى الدلالة
الصدق	7.6429	1.20611	8	41	-1.919	0.062

من خلال ملاحظة الجدول رقم (7) نجد : أن قيمة T-test (-1.919) دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية (41)، وقيمة المتوسط الحسابي (7.6429) أقل من القيمة الاختبارية (8)، ومنه نقول أن مستوى الصدق كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام منخفض.

يعتبر بُعد الصدق في بيئة العمل مستواه منخفض، أي أن التعامل والصراحة بين العمال ناقصة وكذلك مناقشة العاملين بأخطائهم ناقصة بين الأفراد، أيضاً عدم التفاني في العمل، فالصدق عدم توفره أو مستواه منخفض لا يعني أنه غير متوفر في إطار العمل وإنما ربما لا يكون هنالك التصريح في الحياة الشخصية لكل عامل فيما بينهم فيحاول جاهدًا العامل التحفظ بأسراره الشخصية في اعتقاده حتى يتفادى أشياء أخرى.

2- عرض ومناقشة نتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني :

من أجل الإجابة على التساؤل الثاني الذي ينص على : ما هو مستوى الأمانة كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام ؟ قام الطالب بمعالجة الإحصائية للبيانات المحصلة من محور الصدق في الاستبيان بتطبيق T-test بعينة واحد وكانت النتائج كما هي موضحة :

جدول رقم (8) : نتائج المعالجة الإحصائية بتطبيق T-test على بيانات بعد الأمانة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الاختبارية	درجة الحرية	قيمة T-test	مستوى الدلالة
الأمانة	9.7857	1.42342	10	41	-0.976	.335

من خلال ملاحظة الجدول رقم (8) نجد : أن قيمة T-test (-1.976) دالة عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية (41)، وقيمة المتوسط الحسابي (9.7857) أقل من القيمة الاختبارية (10)، ومنه نقول أن مستوى الأمانة كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام منخفض

في بعد الأمانة لدى بيئة البيئة العمل المستوى فيها منخفض، أي أن التحلي بالأمانة بين العاملين منعدم والتزام بالوقت الرسمي غير موجود، والتغيب عن العمل بعذر شرعي غير متوفر لدى العمل، والتعدي على حقوق غيري في العمل موجود، وهنا يدل على أن العامل أنه يفنقد لأحد مبادئ أخلاق العمل.

3- عرض ومناقشة نتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث :

من أجل الإجابة على التساؤل الثالث الذي ينص على : ما هو مستوى حفظ السر كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام ؟ قام الطالب بمعالجة الإحصائية للبيانات المحصلة من محور الصدق في الاستبيان بتطبيق T-test بعينة واحد وكانت النتائج كما هي موضحة :

جدول رقم (9) : نتائج المعالجة الإحصائية بتطبيق T-test على بيانات بعد حفظ السر

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الاختبارية	درجة الحرية	قيمة T-test	مستوى الدلالة
حفظ السر	9.4524	1.51742	8	41	6.203	0.000

من خلال ملاحظة الجدول رقم (9) نجد : أن قيمة T-test (6.203) دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية (41)، وقيمة المتوسط الحسابي (9.4524) أكبر من قيمة الاختبارية (8)، ومنه نقول أن مستوى حفظ السر كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي القطاع العام مرتفع.

أما في بُعد حفظ السر مستواه مرتفع في بيئة العمل، وأن محافظة الأسرار بين العمال متوفرة، والعمال لا يستخدمون أسرار العمل لمصالحهم الشخصية، وهذا إن دلّ على حفظ السر في العمل فإن العامل تتوفر فيه أحد أخلاق العمل وملتزم بها أينما كان.

4- عرض ومناقشة نتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الرابع :

من أجل الإجابة على التساؤل الرابع الذي ينص على : ما هو مستوى تحمل المسؤولية كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام ؟ قام الطالب بمعالجة الإحصائية للبيانات المحصلة من محور الصدق في الاستبيان بتطبيق T-test بعينة واحد وكانت النتائج كما هي موضحة :

جدول رقم (10) : نتائج المعالجة الإحصائية بتطبيق T-test على بيانات بعد تحمل المسؤولية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الاختبارية	درجة الحرية	قيمة T-test	مستوى الدلالة
تحمل المسؤولية	12.6667	1.80334	6	41	23.958	.000

من خلال ملاحظة الجدول رقم (10) نجد : أن قيمة T-test (23.958) دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية (41)، وقيمة المتوسط الحسابي (12.6667) أكبر من قيمة الاختبارية (6)، ومنه نقول أن مستوى تحمل المسؤولية كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي القطاع العام مرتفع.

يعتبر بعد تحمل المسؤولية مستواه مرتفع لدى الأفراد في بيئة العمل، أي أن العامل يصلح أخطائه عند وقوعها ويتحمل نتائج مخرجات العمل الذي يقوم به، كما أنه يواظب على أداء عمله، وأيضا يتحمل مشاق المهام التي يتطلبها منه ويبدل أفضل ما لديه في العمل. ومنه وجود بعد تحمل المسؤولية لدى موظفي قطاع العام يعني المحافظة على أحد مبادئ أخلاق العمل

## 5- عرض ومناقشة نتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الخامس :

من أجل الإجابة على التساؤل الخامس الذي ينص على : ما هو مستوى الاستقامة كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام ؟ قام الطالب بمعالجة الإحصائية للبيانات المحصلة من محور الصدق في الاستبيان بتطبيق T-test بعينة واحد وكانت النتائج كما هي موضحة :

جدول رقم (11) : نتائج المعالجة الإحصائية بتطبيق T-test على بيانات بعد الاستقامة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الاختبارية	درجة الحرية	قيمة T-test	مستوى الدلالة
الاستقامة	12.5714	1.68083	10	41	-1.919	0.000

من خلال ملاحظة الجدول رقم (11) نجد : أن قيمة T-test (-1.919) دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية (41)، وقيمة المتوسط الحسابي (12.5714) أكبر من قيمة الاختبارية (10)، ومنه نقول أن مستوى الاستقامة كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي القطاع العام مرتفع.

يعد بُعد الاستقامة لدى بيئة العمل مستواه مرتفع، أي أن العمّال لا يتجنبون التقصير في أداء الأعمال كما أنهم ينجزون أعمالهم على قدر المنفعة وفي الوقت المحدد، والعامل أيضا يفي بوعوده التي يقتطعها ولا يتغافل عن انجاز العمل لمصلحته. فعند توفر مبدئ من مبادئ الأخلاق لدى العمال هذا يعني أنهم يحتفظون به و يمارسونه في أداء عملهم.

6- عرض ومناقشة نتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي السادس :

من أجل الإجابة على التساؤل السادس الذي ينص على : ما هو مستوى الاتقان كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام ؟ قام الطالب بمعالجة الإحصائية للبيانات المحصلة من محور الصدق في الاستبيان بتطبيق T-test بعينة واحد وكانت النتائج كما هي موضحة :

جدول رقم (12) : نتائج المعالجة الإحصائية بتطبيق T-test على بيانات بعد الاتقان

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الاختبارية	درجة الحرية	قيمة T-test	مستوى الدلالة
الاتقان	7.6429	1.64286	6	41	7.944	0.000

من خلال ملاحظة الجدول رقم (12) نجد : أن قيمة T-test (7.944) دالة احصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية (41)، وقيمة المتوسط الحسابي (7.6429) أكبر من قيمة الاختبارية (6)، ومنه نقول أن مستوى الاتقان كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي القطاع العام مرتفع.

مستوى بعد الاتقان مرتفع في بيئة العمل، أي يقوم العامل بتأدية مهامه بكل عناية ويتوفر فيه المثابرة والسعي لتحقيق أفضل النتائج، كما أنه يمتاز بمحاولة أن يكون دقيقاً في إنجاز عمله. رغم كل ما يوجد في تأدية المهام للعامل إلا أنه في هذا البعد يحافظ عليه ويقدم في مستواه وهذا يعني أنه لا يتخلى عن أحد مبادئ أخلاق العمل.



7- عرض ومناقشة نتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي السابع :

من أجل الإجابة على التساؤل السابع الذي ينص على : ما هو مستوى حب العمل كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام ؟ قام الطالب بمعالجة الإحصائية للبيانات المحصلة من محور الصدق في الاستبيان بتطبيق T-test بعينة واحد وكانت النتائج كما هي موضحة :

جدول رقم (13) : نتائج المعالجة الإحصائية بتطبيق T-test على بيانات بعد حب

العمل

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الاختبارية	درجة الحرية	قيمة T-test	مستوى الدلالة
حب العمل	12.1667	1.68083	10	41	8.354	0.000

من خلال ملاحظة الجدول رقم (13) نجد : أن قيمة T-test (8.354) دالة احصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية (41)، وقيمة المتوسط الحسابي (12.1667) أكبر من قيمة الاختبارية (10)، ومنه نقول أن مستوى حب العمل كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي القطاع العام مرتفع.

مستوى حب العمل لدى بيئة العمل مرتفع، يعني العامل يؤدي كل أعماله دائماً ويشعر بالافتقار للعمل وهو بعيد عنه، كما يمكنه العمل لساعات دون كلل، وداًماً ما يفتقد لزملائه في فترة عطلم. ومنه الحفاظ على أحد مبادئ أخلاقيات العمل هو ما يجعل حب العمل كبير ومستمر ولا ينقطع في كل الأوقات.

8- عرض ومناقشة نتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثامن :

من أجل الإجابة على التساؤل السابع الذي ينص على : ما هو مستوى التعاون والاحترام كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي قطاع العام ؟ قام الطالب بمعالجة الإحصائية للبيانات المحصلة من محور الصدق في الاستبيان بتطبيق T-test بعينة واحد وكانت النتائج كما هي موضحة :

جدول رقم (14) : نتائج المعالجة الإحصائية بتطبيق T-test على بيانات بعد التعاون

والاحترام

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الاختبارية	درجة الحرية	قيمة T-test	مستوى الدلالة
التعاون والاحترام	10.0952	1.37592	8	41	9.869	.000

من خلال ملاحظة الجدول رقم (14) نجد : أن قيمة T-test (9.869) دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية (41)، وقيمة المتوسط الحسابي (10.0952) أكبر من قيمة الاختبارية (8)، ومنه نقول أن مستوى التعاون والاحترام كأحد أخلاقيات العمل عند عينة موظفي القطاع العام مرتفع.

مستوى الاحترام والتعاون مرتفع في بيئة العمل، أي أن الاحترام بين الزملاء متبادل والتعاون فيما بينهم كبير، كما أن احترام مواقيت العمل موجودة، وأيضاً هو يتقادى الغيابات المتكررة ويقوم بالمساعدة دائماً ولا يجعل لها أي حساب. فمحافظة على أحد مبادئ أخلاق العمل هو ما جعله مرتفعاً ومستمر في بيئة العمل.

## الخلاصة :

احتل موضوع أخلاق العمل مساحة ليست بالقليلة من الاهتمام على شتى العلوم الأخرى في حين تمّ الاغفال عليه ولم يكن هناك مشتغلين بالعلوم الانسانية والاجتماعية، الأمر الذي يطلب إعادة الاعتبار له في ظل تداخله مع العديد من المواضيع لأن هذه الظاهرة قد أحدثت الكثير من التأثيرات على مختلف أبعادها للعاملين.

لقد أضحي من الضروري إجراء الدراسات العملية الاجتماعية التي تبحث عن تفاصيل أخلاق العمل التي تساهم في رفع مستوى العاملين، كما أسفرت على أن دور أخلاق العمل في جميع المؤسسات دور كبير في استمرارية ونجاح العمل، وللوقوف على حقيقة التزام العامل الجزائري بأخلاق العمل ومبادئ وأسس بناء المنظومة الأخلاقية، تمّ إجراء هذه الدراسة التي توصلت من خلالها إلى وجود التزام كبير ولو نسبي في أغلب القطاعات مدنية الجلفة لدى عينة الدراسة.

ولهذا يجب أن يكون هناك وعي من جميع الجهات المعنية بأهمية دور أخلاق العمل، وتنمية الكفاءات التي تتماشى مع متطلبات العمل.

رغم هذا يبقى موضوع اخلاق العمل أحد المواضيع الشائكة والمهمة جداً، في ظل قلة المواضيع والدراسات الفعالة، وقد استخلصت بأن طبيعة استخدام السليم لمبادئ الأخلاق في بيئة العمل لدى موظفي القطاع العام قوية.

## ومنه نستنتج :

ومن خلال ما تقدّم ذكره في دراستي، يمكن القول بأن دراسة هذه سعت إلى :

- أهمية أخلاق العمل في المؤسسات الجزائرية والدور التي تؤديه.
- تعتبر أخلاق العمل عاملاً قوياً ومساعداً في بيئة العمل.

- يتميز موظفي القطاع العام بمستوى منخفض في بيئة العمل في بعد الصدق
- لموظفي القطاع العام في كل المؤسسات المختلفة يمتازون بمستوى منخفض في الأمانة
- يتميز موظفي القطاع العام بمستوى مرتفع في بيئة العمل في البعد حفظ السر
- يمتاز موظفي القطاع العام بمستوى مرتفع في بيئة العمل في البعد تحمل المسؤولية
- يتميز موظفي القطاع العام بمستوى مرتفع في بيئة العمل في البعد الاستقامة
- تبين أن لموظفي القطاع العام مستوى مرتفع في بيئة العمل في البعد الاتقان
- يتضح أن لموظفي في القطاع العام بمستوى مرتفع في بيئة العمل في البعد حب العمل
- يتميز موظفي القطاع العام بمستوى مرتفع في بيئة العمل في البعد التعاون والاحترام

# قائمة المراجع

- القرآن الكريم

1-الكتب :

1. ابن منظور (2001) ، لسان العرب، ط1، دار المعارف، عمان، الأردن
2. حبيب الصحاف (2003)، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان ناشرون.
3. خالد بن جمعة بن عثمان الخراز (2009)، موسوعة الأخلاق، مكتبة أهل الأثر، الكويت، ط1.
4. خلف السكارنة بلال، (2009)، أخلاقيات العمل، ط1، دار المسيرة، عمان، الأردن.
5. رحي مصطفى وعليان عثمان، محمد غنيم، (2000)، مناهج وأساليب البحث العلمي، دار الصفاء للنشر و التوزيع، الأردن.
6. رشيد عبد الحميد ومحمود الحيارى (1985)، أخلاقيات المهنة، دار الفكر للطباعة و النشر والتوزيع، عمان، الأردن.
7. محمد عبد السلام (2020)، المناهج البحث في العلوم الاجتماعية و الانسانية، مكتبة نور.
8. محمد حسين محمد حمادات (2006)، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع،
9. سعيد بن ناصر الغامدي (2010)، أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصلحة شرعية، سلسلة دعوة الحق، رابطة العالم الاسلامي، ع 242.
10. فؤاد عبد الله عمر (1999)، اخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة و الرقابة عليها من منظور إسلامي، البنك الاسلامي للتنمية، جدة، ط1.

2-المذكرات :

1. أسامة محمد خليل الزيناتي (2014م)، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية (مجمع الشفاء الطبي نموذجاً)، برنامج الماجستير في القيادة والادارة، أكاديمية الادارة و السياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة أقصى.
2. بلقايد محمد جواد (2019/2018)، دور المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال في الرفع من أداء الموارد البشرية (دراسة تطبيقية لعينة من مؤسسات الغرب الجزائري)، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في ادارة الأعمال وحوكمة الشركات، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان.
3. رغدة عابد عطالله المريات (2011) ثر أخلاقيات الأعمال المنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
4. زروقي يحي (2017/2016) أخلاقيات الأعمال والفساد الاداري للموظف العام (دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان)، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر.
5. مباني سارة (2016/2015) اثر الالتزام بأخلاقيات المهنة على اداء العاملين في المستشفيات -دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بمقرة-، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة،
6. ملالة إيمان (2020/2019) أثر أخلاق العمل على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الاسلامي (دراسة حالة مجمع صيدال)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر،

7. معتر سليمان محمد سليمان (2018) أثر أخلاقيات العمل على تطوير الأداء (دراسة تطبيقية على قطاع المصارف السودانية- بنك السودان المركزي، بنك الشمال الاسلامي نموذجا 2005-2014م)، جامعة افريقيا العالمية،.
8. نجوى دريد (2015/2014) أهمية المسؤولية الاجتماعية ودورها في تعزيز أخلاقيات الأعمال (دراسة حالة المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية-وحدة ورقلة-)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في تدقيق ومراقبة التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
9. شيخاوي محمود (2014/2013)، أخلاقيات العمل وأثرها على السلوك التنظيمي لدى العامل الجزائري (دراسة ميدانية لمديرية توزيع الكهرباء و الغاز بأدرار نموذجا)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة أدرار، الجزائر.
10. يعقوب سالم، أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية دراسة ميدانية ببلديات الوادي، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

### 3-المجلات :

- بن نامة فاطمة الزهراء، العشعاشي ثابت أول وسيلة، أخلاقيات الأعمال كميّة تنافسية لمنظمات الأعمال دراسة حالة : المطاحن الكبرى للظهرة بمستغانم،
- فطوم بعيرة، الزهرة جعلاب (2020)، ترسيخ أخلاقيات العمل كمنهج لتحقيق متطلبات إدارة الوقت (دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية الجلفة)، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر.
- عبد القادر شلالي، أثر القيم التنظيمية على الاداء الكلي للمؤسسة الاقتصادية من منظور أخلاقي، مجلة معارف، جامعة البويرة،



4-الموقع الالكتروني :

- www. <https://www.dorar.net/>
- www. <https://mawdoo3.com/>
- www. [ar.encyclopedia-titanica.com](http://ar.encyclopedia-titanica.com)

**الملاحق**



جامعة زيان عاشور بالجلفة  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم علم النفس والفلسفة



## استبيان مكونات أخلاق العمل

أخي / أختي...  
السّلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد ...  
يبين يديك هذا الاستبيان الذي يدخل في إطار تحضير الطالب لدراسة بعنوان:  
مكونات ومستوى أخلاق العمل لدى عينة من موظفي القطاع العام بمدينة الجلفة  
وذلك ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر.  
وعليه نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على هذه الأسئلة بكل موضوعية. مع  
العلم أن جميع الإجابات سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.  
تعليمات:

-قراءة العبارات جيدا قبل الإجابة؛

-وضع علامة (X) في الخانة التي تراها مناسبة؛

-لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة؛

-عدم كتابة الاسم على هذه الوثيقة.

الطالب

المحور الأول: بيانات شخصية عامة

- 1- الجنس: ذكر  أنثى
- 2- السن: من 20 إلى 30 سنة  من 31 إلى 40  من 41 إلى 50 سنة  أكبر من 50 سنة
- 3- المؤهل العلمي: ثانوي  ليسانس  ماستر  دكتوراه
- 4- الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات  من 5 إلى 09 سنوات  من 10 إلى 14 سنة  أكثر من 14 سنة
- 5- الوظيفة: .....
- 6- المؤسسة: .....

المحور الثاني: بنود الاستبيان

الرقم	البنود	موافق بشدة	موافق	معارض بشدة
01	أحرص على التعاون مع زملائي			
02	أحترم زملائي في العمل			
03	أحترم مواقيت العمل و اتفادى الغيابات			
04	على الرغم من أنه خلق حميد إلا أن التعاون قد يعطل العمل			
05	أحافظ على أسرار زملائي مهما كانت			
06	أحافظ على أسرار العمل أمر مقدس عندي			
07	حفظ أسرار العمل من مفاتيح النجاح			
08	قد أستخدم اسرار العمل للمصلحة الشخصية			
09	أصلح أخطائي عند وقوعها			
10	أتحمل نتائج (مخرجات) العمل الذي أقوم به			
11	أتحمل مشاق المهام التي يتطلبها عملي			
الرقم	العوامل	موافق بشدة	موافق	معارض بشدة
12	ابدل افضل مالدي في اداء العمل			

				اواظب على اداء عملي على الوجه اللائق	13
				التحلي بالأمانة بين العاملين ضروري لنجاح العمل	14
				التزم بالوقت الرسمي للعمل	15
				أتغيب عن العمل بعذر شرعي أو قانوني فقط	16
				لا أتعدى على حقوق غيري في العمل	17
				أتعامل بالصدق و الصراحة مع زملائي	18
				لا أجامل من يستشيروني إن كانت ملاحظاتي سلبية	19
				لا أتردد في قول الصدق مهما كانت النتيجة	20
				اتفانى في عملي واقدم اقصى جهد	21
				أتجنب التقصير في أداء الأعمال الموكلة إلي	22
				أنجز عملي على قدر المنافع التي أحصل عليها	23
				أنجز عملي المحدد في الوقت المحدد	24
				أفي بالوعد التي أقتطعها لزملائي في العمل	25
				أؤدي أعمالي بشغف	26
				أشتاق لعملي دائما	27
				أحس بالافتقاد و أنا بعيد عن العمل	28
				يمكنني العمل لساعات دون كلل	29
				أفتقد زملائي في فترة عطلمهم	30
				يمكنني العمل لساعات دون كلل	31
				أقوم بتأدية مهامي بكل عناية و اجتهاد	32
				أثابر و أسعى لتحقيق أفضل النتائج	33
				أحاول أن أكون دقيقا في انجاز مهامي	34

وفي الأخير  
تقبلوا منا فائق عبارات الشكر والتقدير  
الطالب