



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور_خنشلة_
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية



أخلاقيات العمل ودورها في تطوير الجامعة الجزائرية

-دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة خنشلة-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

-د/ بوقطف محمود.

إعداد الطالب:

-نور الدين ثابتي.

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
هالة لبرارة	أستاذ محاضر - أ-	عباس لغرور -خنشلة-	رئيسا
بوقطف محمود	أستاذ محاضر - أ-	عباس لغرور -خنشلة-	مشرفا ومقررا
عاشوري شكري	أستاذ محاضر - ب-	عباس لغرور -خنشلة-	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2023/2022.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



قَالَ تَعَالَى: ﴿ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي
الَّذِينَ يَعْمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ﴾
(الزمر، ٩:٣٩)



امحتوى

شكر وعرهان:

يقول الرسول -صل الله عليه وسلم-: "من لم يشكر الناس لم يشكر الله".
خير شكر أتوجه به قبل العباد يكون لرب العباد -عز وجل-، الذي بفضلله وعونه سبحانه وتعالى تتم صالحات الأعمال والذي أعطانا من الصبر ما يخفف علينا عناء الأيام وسهر الليالي.

نشكر العلي القدير على منه ونعمته علينا بأن وفقنا إلى إتمام هذا البحث، وصل الله وسلم على دواء القلوب وشفائها محمد خير خلق الله وخاتم الأنبياء والمرسلين.
ولأن الاعتراف لأهل الفضل بفضلهم واجب، فإننا نرف أسمي عبارات الشكر إلى من لفتنا معاني الصبر وعلمنا كيف نتحدى الصعاب، إلى الذي دفعنا إلى الأمام خطوة خطوة، وأولى اهتماما بالغا بنا.

إلى الذي نتمنى أن تفتح له الدنيا جناحيها وترزقه من فضائلها، إلى من نسعى للسير على خطاه لعلنا نصبح مثله في يوم من الأيام أستاذنا المشرف القدير: "بوقف محمود"، كان لنا الشرف الكبير بمعرفتك، لك منا فائق الاحترام والتقدير.
أنت مهدت لنا طريق الفلاح، وفتحت أبواب النجاح ووجهنا إلى ما فيه الصلاح، فسد الله خطاك إلى ما فيه كل خير ورفعك بكل جهد ونصيحة درجات العلا في الجنان... آمين.
كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر الجزيل لجميع الأساتذة وعمال إدارة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

إهداء:

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى

وأهله ومن وفى وأما بعد:

الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه،
ثمرة الجهد والنجاح.

بفضله تعالى مهداة إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأدامهما.

لكل العائلة الكريمة... لكل من ساندنا من المرحلة الابتدائية إلى يومنا هذا من
أساتذة وأصدقاء شكرا لكم جميعا...

شكرا لكل من وفقوا معنا ومن حفزونا من المثابرة في أشد الظروف...

كلمات عطرة نابغة من القلب نقدمها لكم...

وأخيرا ندمعوا الله عز وجل أن يطيل أعماركم ويرزقكم الخيرات

نور الدين ثابتي

فهرس المحتويات:

الصفحة	الموضوع
	بسملة.
	الإهداء.
	فهرس المحتويات+فهرس الجداول+فهرس الأشكال.
1	المقدمة.
3	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة.
3	أولا: إشكالية البحث.
4	ثانيا: فرضيات الدراسة.
4	ثالثا: أسباب اختيار الموضوع.
5	رابعا: أهداف الدراسة.
5	خامسا: أهمية الدراسة.
6	سادسا: مفاهيم الدراسة.
7	سابعا: الدراسات السابقة.
7	ثامنا: التعليق على الدراسات السابقة.
10	الفصل الثاني: أخلاقيات العمل.
11	مقدمة الفصل.
12	أولا: مفهوم أخلاقيات العمل وأهميتها.
14	ثانيا: التطور التاريخي لأخلاقيات العمل.
17	ثالثا: أساسيات أخلاقيات العمل.
19	رابعا: أبعاد أخلاقيات العمل.
25	خامسا: أسباب الاهتمام بأخلاقيات العمل.
27	خلاصة الفصل.
28	الفصل الثالث: تطوير الجامعة.
29	مقدمة الفصل.
30	أولا: الجامعة.

30	1- مفهوم الجامعة.
32	2- وظائف الجامعة.
34	3- عناصر الجامعة.
36	4- مراحل تطور الجامعة الجزائرية.
39	5- البحث العلمي.
42	ثانيا: التطوير.
42	1- مفهوم التطوير وخصائصه.
45	2- أهمية التطوير.
47	3- أسباب التطوير.
50	4- مداخل التطوير.
53	5- مجالات تطوير العمل الإداري بالجامعة.
56	خلاصة الفصل.
57	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة.
58	أولاً: المنهج المستخدم في الدراسة وحدودها.
58	ثانيا: ميدان الدراسة ومجالاته.
60	ثالثاً: الأدوات المستخدمة في جمع بيانات الدراسة.
62	رابعاً: أساليب المعالجة الإحصائية.
63	خلاصة الفصل.
64	الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات ونتائج الدراسة.
65	أولاً: عرض وتحليل البيانات الميدانية.
66	ثانيا: مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة.
69	ثالثاً: نتائج الدراسة الميدانية.
82	رابعاً: مقارنة النتائج المتوصل إليها بالفرضيات.
83	خامساً: الاقتراحات.
83	خلاصة الفصل.
85	قائمة المصادر والمراجع.

فهرس الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
45	جدول توضيحي لخصائص التطوير	01
62	توزيع أداة الدراسة	02
66	يوضح أفراد العينة حسب الجنس	03
66	يوضح أفراد العينة حسب السن	04
67	يوضح أفراد العينة حسب الحالة العائلية	05
67	يوضح أفراد العينة حسب الالمؤهل العلمي	06
68	يوضح أفراد العينة حسب الخبرة	07
69	المحور الأول: العبارة الأولى	08
70	العبارة الثانية	09
70	العبارة الثالثة	10
71	العبارة الرابعة	11
71	العبارة الخامسة	12
72	العبارة السادسة	13
73	العبارة السابعة	14
73	العبارة الثامنة	15
74	العبارة التاسعة	16
75	العبارة العاشرة	17
75	العبارة الحادية عشر	18
76	المحور الثاني: العبارة الأولى	19
77	العبارة الثانية	20
77	العبارة الثالثة	21
78	العبارة الرابعة	22
79	العبارة الخامسة	23
79	العبارة السادسة	24

80	العبارة السابعة	25
81	العبارة الثامنة	26
81	العبارة التاسعة	27

فهرس الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
20	أبعاد أخلاقيات العمل	01
49	مصادر الضغط على المؤسسات لإحداث التطوير	02

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للدراسة.

مقدمة:

تعد أخلاقيات العمل من الأساسيات في نجاح أي منظمة لأنها تعكس ثقة المجتمع في المنظمة التي تعمل فيها، والالتزام بأخلاقيات العمل يقود إلى تطوير المنظمة ويعكس اهتمامها بها، باعتبارها الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال تجاه شيء ما وتوضح ما هو مقبول أو صحيح وما هو مرفوض أو غير مرفوض بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف والقانون.

وتعد أخلاقيات العمل من الموضوعات الحديثة خاصة في ضوء الاتجاهات الحديثة نحو العولمة وما ينتج عنها من زيادة المعرفة والتوسع الثقافي الذي نتج عنه إلى تغيير في تطوير قادة الموارد البشرية في الجامعة والعاملين فيها بصورة عامة، بل أخذ بعد آخر في الحياة العملية في المنظمات، حيث أن سلوك الفرد الأخلاقي يتأثر بعدة مؤثرات إيجابية أو سلبية (داخلها أو خارجها)، حيث يصل تأثيرها إلى أن تطغى وتتأثر في سلوك الأفراد داخل التنظيم.

كما أنها في المجال الجامعي ومن أجل تطويره والرقى به كل ما يتبادر إلى الذهن من سلوكيات ومواصفات ومواقف وقيم أخلاقية ومعرفية، التي يجب أن يتحلى بها الموظف في الجامعة أثناء مزاولته مهمته ودوره الأخلاقي.

حيث سخر قطاع التعليم العالي في الجزائر جهودا كبيرة من أجل تمكين الأسرة الجامعية من تحمل مسؤولياتها ومهامها وأدوارها، فمنذ تسعينيات القرن الماضي بادر القطاع إلى إنشاء مجلس الآداب وأخلاقيات المهنة الجامعية في 1993، وبالرغم من أن هذه المبادرات كانت محتشمة إلا أن المرحلة التي تلتها عرفت إصرارا على تجسيد هذه الآليات، خاصة وأن الإعلان العالمي لليونيسكو لعام 1998، قد أوصى وعلى الفور مؤسسات التعليم العالي والأسرة الجامعية إخضاع جميع أنشطتها لمتطلبات الأخلاق والصرامة العلمية والفكرية، وهو الأمر الذي أخذ به القانون التوجيهي للتعليم العالي في 1999 من خلال النص على إنشاء مجلس يتكفل بآداب وأخلاقيات المهنة الجامعية، وبالفعل فقد تمت مراجعة ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية لعام 2010 وكذا تعديل القرار المتعلق بالسرقة العلمية لعام 2016 واستحداث لجان محلية للمجلس، ولقد كان الهدف من كل هذا خلق جو جامعي يعيد الاعتبار لمؤسسة التعليم العالي الجزائرية.

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

وتعد أخلاقيات العمل اليوم ضرورة ملحة في أي مهنة أو عمل، وبالنظر لخصوصيات مهنة الموظفين في الجامعات التي تتطلب العديد من الواجبات والمهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم تجاه أنفسهم، جامعتهم ومجتمعهم، فإن تمتع هؤلاء الموظفين بأخلاقيات المهنة أمر جد ضروري.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

أولاً: إشكالية البحث.

الإشكالية:

اعتباراً من كون الجامعة مؤسسة تعليمية واجتماعية في آن واحد، حيث أصبح العلم أداة حاسمة لدى الدول لتحقيق رقيها وازدهارها، وبلوغها مرحلة الاقتصاد المعرفي، كما يعتبر المجال الأكثر حيوية وثقلاً في ضبط درجة رقي وتطور كل مجتمع، وتحقيق تقدمه منطلقاً من تطوير المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والتحسين المطرد لإنتاجيتها. ويعتبر موضوع أخلاقيات العمل من الموضوعات المعاصرة التي تكتسب أهميتها باعتبارها تمثل من ناحية الأداة المناسبة للحيلولة دون حدوث الظواهر المختلفة للفساد الإداري، كما أن أخلاقيات العمل من ناحية أخرى تسهم في تحقيق أهداف المؤسسات المختلفة بكفاءة وفعالية ومع انتشار مختلف كظواهر الفساد الإداري واستفحاله في مختلف المجالات وعبر أقطار العالم، وبالأخص في الدول العربية وما تتناقله وسائل الإعلام. كما يحظى موضوع التطوير اليوم بأهمية كبيرة باعتباره عملية مقصودة لتطوير إمكانيات المؤسسة وقدرات الأفراد ومهاراتهم، وبالنظر لما تتميز به هذه البيئة من تغير متسارع في كافة أبعادها وجوانبها فقد أصبحت الجامعة أبعد ما تكون عن الثبات والاستقرار وأشد حاجة إلى التغيير والتحديث حتى تستطيع الانتفاع من الفرص المتاحة وتجنب المخاطر والتهديدات.

وعليه فإن إشكالية هذه الدراسة تتمحور حول الآتي:

- كيف تساهم أخلاقيات العمل في تطوير الجامعة الجزائرية؟

وبغرض الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع فقد ارتأينا إلى طرح الأسئلة الفرعية التالية:

1- كيف يساهم الموظفون في تطوير المؤسسة الجامعية ودفعها نحو الرقي والازدهار؟؛

2- هل تقوم أخلاقيات العمل بدورها في المؤسسة الجامعية؟؛

3- ما هي القيم التي تزيد من فرص تطوير الجامعة الجزائرية؟؛

4- ما هو الدور الذي تلعبه أخلاقيات العمل داخل الحرم الجامعي؟؛

5- كيف يتمثل مدى التزام الموظف بواجباته الوظيفية؟.

ثانيا: فرضيات الدراسة.

وبناء على الإشكالية المطروحة سابقا، اقترحنا الفرضيات التالية:

1-الفرضية الرئيسية:

-تساهم أخلاقيات العمل في تطوير الجامعة الجزائرية من خلال العمل بشفافية ومساواة ومشاركة الفاعلين في اتخاذ القرارات.

2-الفرضيات الفرعية:

1-يساهم الموظفون في تطوير المؤسسة الجامعية في تطويرها بالعمل المتفاني والإخلاص في تقديم ما هو أفضل للمؤسسة الجامعية؛

2-تلعب أخلاقيات العمل دورا مهما في تطوير المؤسسة الجامعية؛

3-العمل بشفافية ونزاهة في المؤسسة الجامعية يزيد من فرص تطوير الجامعة الجزائرية وازدهارها ورفقيها؛

4-تطبيق قيم المؤسسة مع قيم وأخلاقيات الموظفين يزيد من التزامهم التنظيمي داخل الحرم الجامعي؛

5-إن أخلاقيات العمل تتمثل بمدى التزام الموظف بواجباته الوظيفية، حيث يعتبر الموظف مقيدا بقواعد العمل وتعليماتها.

ثالثا:أسباب اختيار الموضوع.

عرف نظام التعليم العالي في الجزائر منذ الاستقلال تطورات عديدة نظرا لأهميته الاجتماعية والعلمية والاقتصادية ودوره في تحقيق ودفع عجلة التنمية، ولا يمكن لمؤسسة التعليم العالي مهما كان مستواها الاعتماد على الأساتذة فقط في عملية التعليم والتكوين والبحث، فدور الإداريين والطلبة أيضا في دعم عمليات التعليم ، التعلم والبحث لم يعد محل نقاش أو جدال، بل أصبح من المسلمات في نظام التعليم العالي.

وعليه فقد كان التركيز على دراسة موضوع أخلاقة العمل الجامعي في برامج تطوير التعليم العالي ناتج عن الأسباب التالية:

1-إن سلوك الإنسان الأخلاقي يتأثر بعدة مؤثرات إيجابية وسلبية، داخلية وخارجية؛

2-إن الالتزام بأخلاقيات العمل يساهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، وفي تحسين العاملين في المؤسسة الجامعية (أساتذة، إداريين، ...الخ) بصفة خاصة؛

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

3- أن أخلاقيات المهنة تهتم بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة؛

4- إن فعالية الإنسان وكفاءته ترتبط وتتأثر بإيمانه العميق واقتناعه بالقيم الأصيلة والمثل الأخلاقية العامة.

رابعاً: أهداف الدراسة.

تهدف دراستنا إلى:

1- تسليط الضوء على الجامعة بصفقتها صرح علمي كبير وذو شأن؛

2- توضيح أهمية وكيفية مساهمة الجامعة في النهوض بالتنمية؛

3- التعرف على العلاقة بين المتغيرين (أخلاقيات العمل والجامعة الجزائرية) والكشف عن مستوى الالتزام التنظيمي للقائمين عليها؛

4- يهدف هذا البحث للوصول إلى نتائج يمكن تعميمها على باقي الجامعات الجزائرية؛

5- تسليط الضوء على كتابات الباحثين المهتمين بقضايا التربية والتعليم من ذوي النظر الثاقب والوعي الناقد والرأي الجسور؛

6- تحديد أهم الأخلاقيات المتعلقة بالعمل الجامعي من وجهة نظر العاملين فيه.

خامساً: أهمية الدراسة.

تكمن أهمية دراستنا من حيث مكانة التي تحتلها الجامعة في الدولة وكذلك الأستاذ الجامعي الذي يعتبر الركيزة الأساسية في الحرم الجامعي، والتي يمكننا تلخيصها فيما يلي:

1- يعتبر موضوع الجامعة من المواضيع التي يهتم بها الباحثين من خلال دراستهم لسلوك الطلبة والإداريين وكذا الأساتذة الجامعيين من أجل النهوض بقطاع البحث العلمي؛

2- تبرز لنا هذه الدراسة مساهمة أخلاقيات الجامعة في تعزيز الالتزام التنظيمي العاملين فيه؛

3- تحديد أخلاقيات العمل التي يتمتع بها الأعضاء العاملين في المؤسسة الجامعية من وجهة نظرهم؛

4- إبراز الأهمية البالغة لموضوع أخلاقيات العمل في الحرم الجامعي؛

5-التعرض لطرق أحدث في أخلاقيات العمل في الجامعة لتطويرها والنهوض بها من أجل تنمية المؤسسات الجامعية.

سادسا: مفاهيم الدراسة.

1-أخلاقيات العمل:

لغة:

اصطلاحا: هي المبادئ والمعايير التي تعد منها للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجابا وسلبا.
إجرائيا: يشير مصطلح أخلاقيات الأعمال إلى: "تطبيق السنن الأخلاقية السائدة في المجتمع على معاملات الأعمال"¹.

كما يعرف على أنه: "مجموعة من المعايير والمبادئ المسبقة التي تهدف إلى توجيه العمل العلمي وتعزيز الممارسات التنظيمية الجيدة"².

2-الأخلاق:

لغة: خلق، يخلق، خلقا، أب السجية والطبيعة، ويقال خلق حسن وخليقة وهي ما خلق عليه من طبيعته.

اصطلاحا: مجموعة من المعاني والصفات المستقرة في النفس وعلى ضوءها يحسن الفعل أو يقبح ومن ثم يقدم عليه الإنسان أو يحجم عنه.

إجرائيا: هي مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة، وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ أو ما هو صواب في موقف معين.

3-الجامعة:

لغة: جمع، يجمع، جمعا، ومعناها ضم الحشد في مكان معين.

اصطلاحا: مجموعة من معاهد علمية، تسمى كليات، تدرس فيها الآداب والفنون والعلوم.

إجرائيا: الجامعة هي مؤسسة علمية تربوية ومركز بحث ومناورة للإشعاع الثقافي والعلم، ومن ثم تتركز رسالتها في التعليم والبحث وخدمة المجتمع، فهي مركز بحث ومناورة للإشعاع الثقافي تعكس مستوى حضاريا وتدعو لتقدمه.

¹ عقيقي محمد صديقي، أخلاق المهنة، وكالة هرم للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ص 31.

² نفس المرجع، ص 33.

4-التطوير:

لغة: تطور، يتطور، تطورا، تطويرا، أي ترقى وزاد في مكانته، ونقول تطور في دراسته: أي ترقى وتدرج.

اصطلاحا: يعرف التطوير على أنه:"تلك العمليات التي تبذل من أجل تحقيق المنظمة لأهدافها ومواجهة المشكلات"³.

إجرائيا: ويعرفه ريتشارد بيكارد:"على أنه مجموعة الأنشطة المخططة على مستوى التنظيم ككل، التي تشرف عليها الإدارة العليا لزيادة الكفاءة التنظيمية من خلال التدخل في العمليات التنظيمية واستخدام العلوم السلوكية"⁴.

سابعا: الدراسات السابقة.

إن جل البحوث العلمية باختلاف تخصصاتها عادة ما تكون بدايتها من دراسات أخرى سبقتها في الميدان، إذ يعتمد عليها الباحث كاستشهاد مرجعي أو كنقطة بداية يجعل من خلالها بحثه يختلف في جانب معين أو عدة جوانب عن تلك التي سبقتها، فالبحث العلمي هو نتيجة جهد تراكمي لا يمكنه بلوغ هدفه إلا بعد العودة لما وصل إليه الآخرون وأحيانا حتى البدء من أين توقفوا.

ومن أولى الخطوات التي اتبعناها في إنجازنا لهذه المذكرة قيامنا بعملية استطلاعية للدراسات السابقة في كل من المكتبات الجامعية أو على شبكة الانترنت التي حظيت بأكبر قدر من الدراسات الأكاديمية التي لها علاقة بموضوعنا، لكن كان الموضوع جد شحيح حيث لم نتوصل إلى دراسات محددة تربط بين المتغيرين في دراستنا، بل عثرنا على كل متغير على حدى.

1-الدراسات السابقة المتعلقة بأخلاقيات العمل:

1-1-دراسة لنجوى دريد: أهمية المسؤولية الاجتماعية ودورها في تعزيز أخلاقيات الأعمال، -دراسة حالة المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية (وحدة ورقلة)-، أطروحة ماستر أكاديمي (الطور الثاني)، جامعة ورقلة، 2015/2014.

³ الصيرفي محمد، التطوير التنظيمي، الإسكندرية، دار الفكر الجامعي، ط 1، 2006، ص 31.

⁴ مرجع سبق ذكره، ص 32.

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

هدفت الدراسة إلى دراسة مدى أهمية أخلاقيات الأعمال وأهم سبل تعزيزها في المؤسسة، وكذا معرفة مدى تأثير المسؤولية الاجتماعية في تعزيز أخلاقيات الأعمال في المؤسسة.

وكشفت نتائج الدراسة عن وجود نقص في الاهتمام بالجانب الاجتماعي للعمال وكذا التزامهم بمستوى عال من أخلاقيات الأعمال التي تساعدهم على تحقيق أداء أفضل للمؤسسة.

1-2-دراسة أمينة بوذراع: دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماجستير، 2013/2012.

هدفت الدراسة إلى دراسة مدى أهمية أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين، وكشفت النتائج إلى أن الإدارة أصبحت بأمس الحاجة إلى مغادرة المفهوم الضيق لأخلاقيات العمل في سبيل تكريس المبادئ العامة التي تخدم وتنظم التصرفات الإدارية المختلفة.

2-الدراسات المتعلقة بتطوير الجامعة الجزائرية:

1-2-دراسة لصليحة رقاد بعنوان: تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية: آفاقه ومعوقاته، دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي للشرق الجزائري، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف 01، 2014.

هدفت الدراسة إلى دراسة معوقات وآفاق تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية، من خلال القيام بدراسة ميدانية تسلط الضوء على معرفة وجهات نظر مسؤولي ضمان الجودة لمؤسسات التعليم العالي للشرق الجزائري، كمجتمع بحث مستهدف حول أهم الدوافع أو المبررات التي دفعت بمؤسساتهم إلى تطبيق نظام ضمان الجودة، ومناقشة مختلف الخيارات الأساسية لوضع السياسة المناسبة لتطبيقه، مع إبراز أهم العوائق التي تواجه تطبيقه.

وكشفت نتائج الدراسة عن وجود اختلافات في وجهات نظر مسؤولي الجودة حول السياسة المناسبة لتطبيق نظام ضمان الجودة، كما توصلت إلى وجود جملة من المعوقات التي تحد من تطبيق نظام الجودة والمتعلقة بالجانب القيادي على مستوى الوزارة الوصية، والجانب الإداري والتنظيمي على مستوى المؤسسة، والجانب السلوكي للأطراف المعنية

الفصل الأول.....الإطار المفاهيمي للدراسة

بتطبيقه، كما كشفت الدراسة عن وجود جملة من عوامل النجاح ذات أهمية متفاوتة من وجهة نظر مسؤولي ضمان الجودة.

2-2-دراسة لقوي بوحنية: إدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي في ظل المتغيرات العالمية المعاصرة -حالة الأستاذ الجامعي الجزائري-، أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية بكلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2007/2006.

تناول الباحث في دراسته إشكالية مدى مساهمة العوامل الدولية والداخلية في التأثير على فعالية إدارة الموارد البشرية في الجامعات الجزائرية بشكل عام، وعلى أداء أساتذة التعليم العالي في الجزائر بوجه خاص، ووقف الباحث دراسته في حقيقة مفادها أن الأوضاع الداخلية للبيئة الجامعية الجزائرية تتميز بالأداء الروتيني وعدم تحقيق الأهداف، ونقص الكفاءة والفعالية، كما أن السياسة الجزائرية للتعليم العالي تتركز على التوسيع الكمي الذي لم يرافقه تطور في مستوى النوعية.

وخلصت الدراسة إلى أن الجامعات الجزائرية في حاجة ماسة إلى إعادة ترتيب كلي، يعلن الالتزام بالجودة التعليمية والإلتقان التدريسي والتحديث المتخصص، الذي يشرك جميع الفئات التعليمية بشكل شفاف، حتى يتسنى لهذه الجامعات أن تكون بمثابة نواة حضارية تشكل النخب العقلية وتساهم في إمداد الصناعات بالمعرفة الفنية والإدارية القائمة على الجودة.

ثامنا: التعليق على الدراسات السابقة.

اتفقت الدراسات السابقة على هدف مشترك وهو كل من المتغيرين أخلاقيات العمل والتطوير الذي يشمل تطوير الجامعة الجزائرية، كما اتفقت دراسات على استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات باستثناء بعض الدراسات على الملاحظات فقط، وكل دراسة من الدراسات السابقة نجدها اختلفت في عينتها حيث تطبيق دراستنا كان على عينة الموظفين أما هناك دراسات كانت عينتها يا إما طلبة جامعيين أو أساتذة.

الفصل الثاني: أخلاقيات العمل.

مقدمة الفصل:

تتواجد القواعد الأخلاقية في كل المجتمعات لتحديد السلوكيات الصحيحة أو الخاطئة رغم تمايزها من فرد إلى آخر، ولا تختلف الأخلاقيات في المؤسسة عن الأخلاقيات العامة في المجتمع الذي تعمل فيه من حيث المبدأ، إلا أنه أحيانا لا تكون هناك سلوكيات غير أخلاقية من الصعب أن نعتبرها غير قانونية على سبيل المثال عندما يأخذ العامل وقتا أكثر من اللازم في أداء معين، أيضا عندما يستعمل أحد العاملين هاتف العمل من أجل مكالمات شخصية، وبذلك تتحمل المنظمة صياح وقت العامل وتحمل تكاليف المكالمات التي أجراها العامل، ورغم أن القانون لا يعاقب على مثل هذه التصرفات، ولكنها تعتبر في كثير من الأحيان غير أخلاقية، وهنا ظهرت ضرورة اتخاذ إدارة المؤسسة الطرق والأساليب الممكنة التي تحتم على العاملين الالتزام بالأخلاقيات في العمل.

أولاً: مفهوم أخلاقيات العمل وأهميتها.

1- مفهوم أخلاقيات العمل:

مما لا شك فيه أن الأخلاق تعد العنصر الأساسي في حياة المجتمعات الإنسانية، فقد حظي موضوع أخلاقيات الأعمال والبرامج الخاصة بها لتقييم أداء العاملين باهتمام من قبل العلماء والباحثين، إذ أنها تعمل على تعميق إحساس الفرد بالانتماء إلى مجتمعه وتساعد على التكيف معه.

يشير مصطلح "أخلاق الأعمال" إلى تطبيق السنن الأخلاقية السائدة في المجتمع على معاملات الأعمال، ويعود أصل هذه الفكرة إلى التعاليم السماوية التي تحرم السرقة والنصب والاختلاس والاحتيال وإهدار الأموال والممارسات غير الأخلاقية، فأخلاق الأعمال هي محاولة للتوفيق بين الواجبات والسنن الأخلاقية، وبين مجريات الأنشطة الاقتصادية والمالية¹.

إن كلمة الأخلاقيات تعني "أن يتبعها أفراد جمعية مهنية مؤسسة التوجيه أعضائها لتحمل مسؤولياتهم المهنية"².

ويمكن تعريفها أيضاً بأنها: "سلوك أخلاقي قويم يلتزم فيه شاغل الوظيفة تجاه مختلف الأطراف وضرورة الابتعاد عن السلوك غير الأخلاقي، أن ما يحدد السلوك الأخلاقي أولاً هو مجموعة من القواعد العامة للسلوك والأخلاق في المجتمع مثل العفة والابتعاد عن المجاهرة بالظلم والابتعاد عن الخيانة والنزاهة، وتتمثل بالابتعاد عن الريبة والطمع والجشع والأنانية وتغليب المصلحة الخاصة على المصلحة العامة، وكذلك الصيانة وحماية النفس من الحاجة للتذلل للآخرين"³.

¹ نسيم الصمادي، أخلاق العمل الشخصية والمؤسسية وتطبيقاتها العملية، قنديل للطباعة والنشر والتوزيع، الإمارات العربية المتحدة، 2017، ص 58.

² الكبيسي، عبد الواحد حميد الحياني، وآخرون، أخلاقيات وآداب مهنة التدريس الجامعي، ط 1، (د.م)، مركز دبيونو تعليم التفكير، 2012، ص 24.

³ سعد غالب ياسين، أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، ط 1، الأردن، دار المناهج للنشر والتوجيه، 2008، ص 169.

كما عرف ريو وبايرز (Rue and Byars) الأخلاق بأنها: "المعايير والمبادئ التي تهيمن على سلوك الفرد أو المجموعة من الأفراد، وبالتالي فإن أخلاقيات الإدارة هي مجموعة من المعايير والمبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري وتتعلق بما هو صحيح أو خطأ"¹.

كما نذكر مساهمة روجوت جاك (ROJOT Jacques) الذي اقترح تبسيط الأمور على افتراض أن المصطلحين مستمدين من بعضهما البعض: "الأخلاق هي علم الخير والشر، يسمح بإنشاء الأخلاقيات التي هي فن توجيه التصرف والسلوك"².

تشير أخلاقيات الأعمال إلى "مجموعة من المعايير والمبادئ المسبقة التي تهدف إلى توجيه العمل العلمي وتعزيز الممارسات التنظيمية الجيدة"³.

تشير كل الأدبيات المتخصصة في هذا الموضوع إلى أن أخلاقيات الأعمال نوعين على صعيد المفاهيم والممارسات وهما:

أ- **أخلاقيات المبدأ:** مرجعيتها القيم المطلقة والنهائية التي لا تقبل لا المساواة ولا ، المبادلة ولا التنازل، وهي تتشد الكمال؛

ب- **أخلاقيات الواجب:** أساسها تحده بيئة العمل، وبذلك تركز على قيم نسبية توازن بين التكلفة والعائد بين الحق والواجب⁴.

2- أهمية أخلاقيات العمل:

يمكن حصر أهمية أخلاقيات العمل في بعض النقاط نذكر منها:

*التجسيد الفعلي لأخلاقيات العمل يساهم في خلق التوازن داخل المنظمة بين تحقيق مصالحها من جهة وبين العمل بالمعايير الأخلاقية من جهة أخرى؛

¹ محمد شاكر عصفور، فساد البيروقراطية: أسبابه وطرق علاجه، مجلة مكتبة الإدارة، معهد الإدارة العامة، الرياض، المجلد 07، العدد 01، شوال 1399هـ، ص 88.

² عثمانى أمينة، تحليل الأسس النظرية للأخلاقيات في الإدارة وآليات إرسائها -دراسة حالة الجامعة الجزائرية-، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة المدية، العدد 14، 2015، ص 04.

³ ، مرجع سبق ذكره، ص 58.

⁴ حسين الصغير أحمد، التعليم الجامعي في الوطن العربي، تحديات الواقع ورؤى المستقبل، ط 1، القاهرة، علاء للكتب، 2005، ص 20.

*تعزز أخلاقيات العمل من مكانة المؤسسة وتحافظ على سمعتها المحلية والإقليمية والدولية؛

*تمكن المنظمة من الحصول على الاعتراف الدولي تقديراً لالتزامها بالمعايير الأخلاقية في العمل؛

*تساعد أخلاقيات العمل المنظمات على تقييم سلوك الأفراد في بعض المواقف لتحديد الجانب المرغوب أو الغير مرغوب فيها؛

*تعتبر مصدر لحل الخلافات واتخاذ القرارات عند الأفراد¹.

ثانياً: التطور التاريخي لأخلاقيات العمل.

دائماً ما يزودنا التاريخ بقدر كبير من المعارف، وفي كل مرة نعود فيها إليه، وهذه الفضائل التي يتميز بها، ولن تكتمل أي نظرة إلى المستقبل بدون نظرة في الماضي وخاصة موضوع أخلاقيات العمل الذي تعود جذوره إلى آلاف السنين.

1- الحضارة البابلية:

إن أقدم مدونة تاريخية قانونية وجدت منذ أكثر من أربعة آلاف سنة في وادي الرافدين، وهي مدونة حمورابي، الذي قال عنها جون سارتون أن قانون حمورابي هو أحد المعالم البارزة في التاريخ البشري، فهذا القانون تضمن 282 مادة اشتملت إرشادات وقواعد للتجار، وواجبات المهنيين كالبنائين والأطباء وغيرهم وكذا العقوبات المترتبة على عدم قيامهم بهذه الواجبات².

وبذلك يعتبر البابليون أول من اهتم بالأخلاق المهنية للبنائين والأطباء وغيرهم، وهي المهن المنتشرة آنذاك، وإن ذل على شيء فإنه يدل على وعي الإنسان منذ القديم بضرورة تقنين الأخلاق المهنية.

¹ طاهر محسن منصور الغالبي وصالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال (الأعمال والمجتمع)، ط 2، دار وائل للنشر، عمان، 2008، ص 135.

² نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية الإدارية، الأردن، 2000، ص 46.

2- الحضارة الرومانية:

ترجع أصالة الرومان في تفكيرهم الاجتماعي والسياسي إلى الدور الكبير الذي لعبته روما في تطبيق المبادئ القانونية والسياسية والإدارة العامة تطبيقاً عملياً في الشعوب التي أخضعوها، ولهذا اتصفوا بالصرامة في الخلق، وقوة العزيمة وخضوع تصرفاتهم لنظام دقيق في ظل القانون¹.

وقد أقام الرومان أنساقاً من القوانين يستلزم احترامهما، اعتبرت مقياساً للتنظيم الاجتماعي في العالم الذي عرفوه، هدف الجميع منها هو تأدية الواجب مما يؤدي إلى العظمة وسيادة الوطن، خاضعاً لقوانينه، والتي تحكم تصرفاته في الأسرة والمجتمع والعمل.

وقد عزف رجال الفكر والسياسة في روما عن تناول ما هو مثالي، وما ينبغي أن يكون عليه المجتمع والإنسان كما فعل رجال الفكر اليونانيين، وإنما اتجهوا إلى الملاحظة ووصف أخلاق الرجال، ودوافعهم وتحليل نفسياتهم في محيط الواقع، حيث أن الدولة كي يكتب لها البقاء عندهم لا بد أن تلتزم بالأخلاقيات والحقوق المتبادلة والتي تربط بين المواطنين، وفي ضوء هذا فالدولة مجتمع أخلاقي، أو جماعة من الأشخاص الذين يمتلكون الدولة وقوانينها ملكية مشتركة، وهي توحد لتحقيق الناس مزايا المعونة المتبادلة والحكم العادل².

وتستنتج من ذلك أن الرومانيين أصحاب نظرة واسعة لتتجه نحو العالمية، وفكرة الدولة العظمى، فيشقى الإنسان من أجل عظمة هذا الكيان الذي يكون هدفه الأسمى العدالة وتحقيق سعادة الإنسان، الذي يجب أن يسمو بأخلاقه كلها بدءاً من الأسرة والعمل والمجتمع لتحقيق الأهداف المشتركة للإنسان ودولته.

¹ أحمد عبد الحميد عطية، الأخلاق في الفكر العربي المعاصر، دراسة تحليلية للاتجاهات الأخلاقية الحالية في الوطن العربي، بدون دار النشر، القاهرة، 1995، ص 49.

² أحمد عبد الحميد عطية، مرجع سابق الذكر، ص 75.

3-الشرائع السماوية:

كان المجتمع قبل نزول الشرائع السماوية في حالة من الفوضى والفساد والظلم، فلا قانون ولا عدل ولا أمن ولا نظام، وجاءت الديانات السماوية لعلاج هذا المجتمع، ووضع حد للفوضى التي تنخر في البناء الاجتماعي، وتغير الاتجاه نحو الخير، والقضاء على الفساد الذي كان سائدا منذ بدء التاريخ الفساد النظم الاقتصادية والسياسية والتطبيقية التي كانت آنذاك، وسنعرض فيما يلي نظرة الديانات اليهودية، المسيحية والإسلام للأخلاق وبالتالي الأخلاق المهنية للفرد والمجتمع.

أ-في الشريعة اليهودية:

لقد جاءت الشريعة اليهودية للقضاء على الفوضى والفساد الذي كان سائدا قبل ظهورها، فقد جاءت شريعة موسى -عليه السلام- شاملة بعض المبادئ التي تعطي للفرد قيمته، وتدعو إلى الاتحاد وحث الناس عليه، واعتبرت الاتحاد عماد الحياة الاجتماعية¹.

ب-النظرة في الإسلام:

تطبع العرب في الجاهلية بدافع الفطرة السليمة إلى الكثير من الفضائل التي كانوا يتواصلون بها، ويتوارثون، وتمثلت المثل العليا عند العرب في المروءة، الرأفة، الرحمة، الشجاعة في القتال، والصبر على الشدائد، والإصرار على الثأر وحماية الضعيف، والكرم، والإيثار، إلى أن جاء الإسلام فغير حياتهم وغير حياة البشرية، وتتميز الأخلاق الإسلامية عن الأخلاق التي تبنتها الفلسفات المختلفة، فالإسلام له نظامه الأخلاقي وفضائله الخاصة عن الأخلاق الفلسفية، فغاية الأخلاق في الإسلام ليست اللذة أو السعادة، بل السعادة الأخروية من خلال المنفعة العامة الدنيوية التي تصون الروح والجسد، فأخلاق المسلمين نابعة من القرآن والسنة والإجماع والقياس، وقد راعى الرسول -صل الله عليه وسلم- الآداب فقد كان مثالا أعلى لها، وعمل على تأديب أمته بها، والأخلاق عند المسلمين عدل، فهي المواكبة للطبيعة الإنسانية.

¹ أحمد عبد الحميد عطية، مرجع سابق الذكر، ص 75.

ثالثا: أساسيات أخلاقيات العمل.

على الرغم من أن كل شخص ينبغي أن يتحلى بأخلاقيات العمل فإن إدارة المنظمة لا بد أن تضع ضوابط وإجراءات تجعل الموظفين يلتزمون بأخلاقيات العمل، فقد تجد من الموظفين من هو مؤمن بأخلاقيات العمل ومنهم من لا يكثر لها، ولكن من مصلحة المنظمة أن تجعل الكل يلتزم بها بناء على لائحة أو ميثاق توضح أساسيات أخلاقيات العمل من منظور المنظمة بحيث تكون ملزمة لكل العاملين، وبحيث تكون هناك عقوبة رادعة لمن يخالفها نذكر منها¹:

1- عدم وجود تضاد في المصالح، مثل أن تعمل في مؤسسة وتعمل مستشارا لمورديها أو تتقاضى هدايا أو أجرا من منافسيها أو تمتلك حصة في شركة تعمل كمنافس أو عميل أو مورد للشركة التي أعمل بها؛

2- عدم الغش والخداع والكذب بأي نوع ومع أي جهة، فلا يجوز للبائع أن يخدع المشتري ولا للشركة أن تخدع مورديها ولا للمتقدم لوظيفة أن يخدع شركة التوظيف ولا للمرؤوس أن يكذب على رئيسه والعكس؛

3- الحفاظ على البيئة بمعنى عدم تلويث البيئة بمخلفات الإنتاج ويشمل عدم تلويث الهواء والبحار والأنهار والأرض، لذلك تجد الشركات تشير في مواقعها على الشبكة الدولية لما توليه من عناية بالبيئة وما تقوم به للمحافظة عليها؛

4- عدم تشغيل الأطفال باعتباره استغلالا للأطفال وتعويق لهم عن التعليم الإلزامي، بالإضافة إلى أنه غالبا ما يشتمل على تعرض الأطفال لمخاطر أو استغلالهم في أعمال غير آمنة Child Labor-UNICEF؛

5- عدم استخدام معلومات غير متاحة للعامة لتحقيق مكاسب من التجارة في البورصة وهو ما يسمى Trading Insider أو تجارة العليم ببواطن الأمور، فلا يمكن للعامل في الإدارة المالية في شركة أن يقوم بالتخلص من أسهمه في الشركة بالبيع حين يعلم أن الميزانية التي سوف تعلن على المساهمين ستوضح خسارة الشركة ولا أن يخبر أحدا بذلك

¹ بلال خلف السكارنة، التطوير التنظيمي والإداري، دار المسيرة، ط 2، عمان، 2013، ص 77.

للاستفادة من هذه المعلومة، لأنه استغل معلومات غير متاحة للعامة وبالتالي أخل بتكافؤ الفرص في سوق الأسهم، هذا الأمر قد يؤدي إلى السجن؛

6-احترام حقوق الملكية الفكرية مثل حقوق الطبع وحقوق براءات الاختراع، فلا يسمح بنسخ البرامج الالكترونية ولا إعادة طبع كتاب بدون إذن مؤلفه ولا بالنقل من كتاب بدون توضيح الجزء المنقول ومصدره، عدم الالتزام بذلك قد يؤدي إلى فصل طالب من الجامعة بل فصل أستاذ من الجامعة؛

7-عدم حصول الموظفين على هدايا سوى ما تسمح به اللوائح فبعض الشركات قد تسمح للموظفين بقبول الهدايا في حدود قيمة مالية محددة مثل عدة دولارات أو بمعنى آخر بأنه يسمح بقبول هدايا رمزية فقط، أي مخالفة لذلك تعتبر إخلالا بالأمانة وقد يترتب عليها فصل العامل بمعنى طرده من العمل؛

8-عدم تقاضي رشوة؛

9-عدم التفرقة في التوظيف والترقية والتدريب وأي معاملة في العمل بناء على لون أو نوع أو ديانة أو أصل العامل أو المتقدم للعمل، فلا يمكنك أن ترفض شخصا لأن أصله من بلد محدد طالما هو يتمتع بحقوق العمل في هذا البلد، وكذلك لا يمكنك رفض شخص أو عدم ترقيته لأنه من الملونين أو لأنه كبير في السن أو صغير في السن؛

10-عدم التفرقة في التعيين والترقيات وخلافه 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 أداء العمل، ولذلك تجد في الخارج معاقين يعملون في مجالات مختلفة؛

11-الصدق والدقة في التقارير وأهمها تقارير الشركات السنوية وما تحتويه من قوائم مالية، هذا أمر قد يترتب على مخالفته الفصل والعقوبات مثل الحبس، هذا الأمر يقابل باستهجان كبير من العامة عند اكتشافه لأنه عمل غير أخلاقي ويضر بمصالح الكثير من الناس الذين يستثمرون في هذه الشركات، لاحظ أن المستثمر هنا لا تنحصر في الأثرياء ولكنها تشمل الشخص العادي الذي يشتري بضعة أسهم هنا وهناك، هذا

المستثمر يعتمد على القوائم المالية للشركة في تقرير شراء أو بيع الأسهم، ولذلك فحين تكون هذه التقارير كاذبة فإن هذا الشخص يخسر أمواله؛

12- الحفاظ على أمان وصحة العاملين فتجد أنظمة الأمان في العمل لها احترام عظيم؛

13- احترام سرية بعض المعلومات الخاصة بالمؤسسة وعدم إعلانها؛

14- عدم استخدام موارد المؤسسة في المصالح الخاصة؛

15- عدم السرقة أو أخذ أموال من الشركة أو المؤسسة بغير حق؛

16- وتلعب أخلاقيات الأعمال دورا أساسيا في معالجة أو تقليل الفساد الإداري، فالاهتمام بأخلاقيات الأعمال كان نتيجة أسباب عديدة يقع في مقدمتها الفضائح الأخلاقية وانتشار مظاهر الفساد الإداري والاقتصادي بشكل ملفت للنظر، فالفساد الإداري هو نزعة شيطانية تتصارع في إطارها قيم الخير والعدالة مع قيم الشر والريزية وهو ليس مقتصر على البلدان النامية دون المتقدمة، لذلك يعتبر ظاهرة مرفوضة يجب معالجتها والتخلص منها وحماية المجتمع من آثارها السلبية، ومن أجل مواجهة الفساد وعلاجه لابد من: إيجاد اتفاق اجتماعي على معيار القيم، أمانة ونزاهة وشفافية القيادات العليا، التخلص من المعوقات الإدارية، تقويم ومكافأة الموظف الأمين¹.

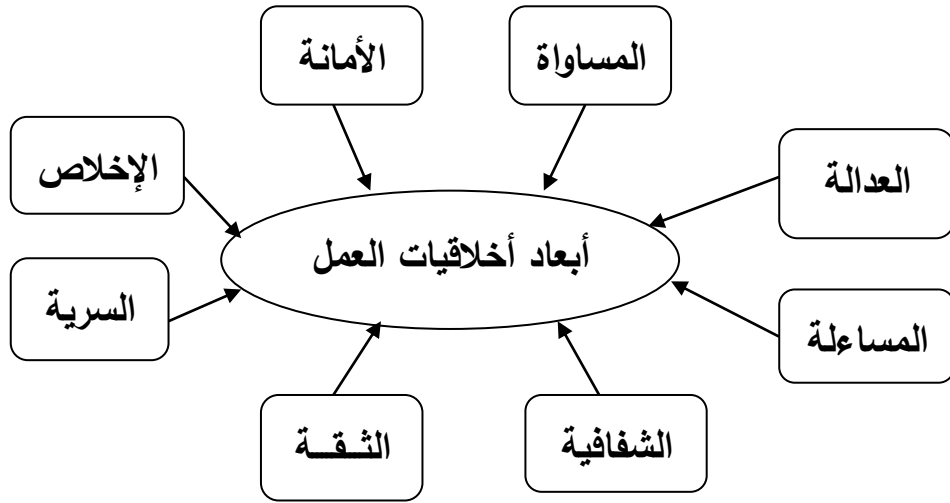
رابعا: أبعاد أخلاقيات العمل.

تمثل أبعاد أخلاقيات العمل المبادئ الأساسية التي تتكون منها أخلاقيات الإدارة، ومن مراجعة مختلف أدبيات الإدارة يمكن أن نلخص أهم هذه الأبعاد الإدارية في الشكل التالي:

¹ أسار فخري عبد اللطيف، أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل الفساد الإداري في الوظائف الحكومية، ص 10،

<http://www.ulum.nl/b154.htm>.

الشكل رقم 01: أبعاد أخلاقيات العمل.



المصدر: من إعداد الباحث الاعتماد على مجموعة مراجع مستعملة في النص.

1- العدالة:

تعني العدالة في اللغة الاستقامة، وقيل أن العدالة هي التوسط بين الإفراط والتفريط وأساسها المساواة وجوهرها الاعتدال والتوازن، وهي معاملة الجميع دون تمييز أو محاباة لأي اعتبار كان، من حيث الاستفادة من الفرص المتاحة وتوزيع الثروات والمدخرات الوطنية، كما يقصد بها وفق النظرية النفعية، توزيع المنافع والأضرار بين أصحاب المصالح بشكل نزيه ومتساوي¹.

أما العدالة التنظيمية فلا يختلف تعريفها عن التعاريف السابقة للعدالة سوى بأنها مطبقة داخل المؤسسة، حيث يقصد بالعدالة التنظيمية ميل الأفراد العاملين لمقارنة حالتهم مع حالة زملائهم الآخرين في العمل أو إدراكاتهم للعدالة في مكان العمل، وذلك من خلال علاقتهم بالمؤسسة أو برئيسهم المباشر، التي تؤثر بالنهاية على مواقفهم وسلوكياتهم في العمل.

وتشير معظم الأدبيات التي تتناول موضوع العدالة التنظيمية إلى أنها تتضمن ثلاث أبعاد رئيسية وهي: عدالة التوزيع، وعدالة الإجراءات وعدالة التعاملات، يقصد بعدالة التوزيع الإنصاف المدرك من قبل الموظفين حول توزيع الموارد من قبل المؤسسة، فهي

¹ عبد المنعم الحنفي، المعجم الشامل لمصطلحات الفلسفة، مكتبة مدبولي، القاهرة، 2000، ص 522.

إن دالة للقيمة الاقتصادية للموارد المستلمة، أم العدالة الإجرائية فتشير إلى الإنصاف المدرك من قبل الموظفين حول الإجراءات والسياسات المستخدمة في مكان العمل، وبالتالي فهي تعنى بالعلاقات الاجتماعية وبكيفية صنع القرارات الإدارية، وفيما يخص عدالة التعاملات فإنها تشير إلى طريقة تصرف الإدارة تجاه الأفراد، والتي ترتبط بشكل أساسي بطريقة تعامل المدراء مع المرؤوسين¹.

2- المساواة:

تعتبر المساواة مبدأ يقرر للناس نفس الحقوق والواجبات بصرف النظر عن الجنس أو العنصر أو اللون أو المركز الاجتماعي، وتشمل المساواة عدم التمييز بين الأجناس والأعمار والأديان والأعراق في الوظائف والتساوي بينهم في الأجور والحوافز حسب الكفاءات².

وتقوم قاعدة المساواة أيضا على فكرة إعطاء المكافآت على أساس المساهمة، فالشخص الذي يعمل بدوام كامل مثلا يستحق تعويضا أكبر من الشخص الذي يعمل بدوام جزئي على افتراض أن العوامل الأخرى متساوية لديهم، وإذا حصل العكس فهذا يعني تجاوز على قاعدة المساواة³.

3- الأمانة:

تعني الأمانة التزام الواجبات الاجتماعية وأدائها خير أداء، وتعني الأمانة في أضيق حدودها الحفاظ على ما يودع من مال أو ممتلكات أو أسرار لدى العاملين، في حين أن المعنى الواسع لها هو الالتزام بالواجبات الاجتماعية وأدائها على خير ما يرام⁴.

ويمكن أن تتمثل الأمانة في الأداء الوظيفي، بحيث لا تستغل الوظيفة من قبل الموظف لتحقيق مصالح خاصة له لأقاربه وأصدقائه، فالاستغلال هو خيانة، والخيانة للوظيفة تكون بالاستفادة المالية من المنصب، والتفريط في مال المصرف العيني والمادي،

¹ أمينة عثمانى، مرجع سبق ذكره، ص 6.

² الحنفي، مرجع سبق ذكره، ص 792.

³ أمينة عثمانى، مرجع سبق ذكره، ص 7.

⁴ رشيد عبد الحميد، محمود الحياوي، أخلاقيات المهنة، عمان، 1985، ص 83.

وتضييع وقت العمل الرسمي بالتأخر عن الدوام أو الانصراف مبكرا أو عدم تكريس الوقت في العمل المنتج.

كما تتمثل الأمانة في حسن الانتفاع بالوقت، وحسن العمل والاجتهاد فيه وتأدية ما عليه من مسؤولية تجاه المجتمع¹.

4-الإخلاص:

يعني الإخلاص التفاني في العمل من أجل خدمة الزبون وتقديم كل جهد ومهارة، وكذلك الصدق وإطلاع العملاء على الحقيقة، وتوضيح أنه سيتم بذل جهد ممكن من أجل إطلاع العملاء على النتيجة المتوقعة هي فعلا بعيدا عن خداعهم².

ويجد ولاء العامل وإخلاصه للمؤسسة تطبيقات واسعة في الواقع العملي، فيتقيد العامل بتنفيذ عمله بأمانة وإخلاص، ويلتزم بمعاونة ومساعدة حقيقية في عمله، كما يقع عليه التزام صريح بالامتناع عن الأعمال غير المشروعة الضارة بالمؤسسة، وهناك التزام ضمني بعدم منافسة صاحب العمل³.

5-السرية:

إن حفاظ الموظف على سرية المعلومات تزيد من ثقة رؤسائه به، وهذا ما يشجع الرؤساء بإطلاع المرؤوسين على الجوانب السرية لكي يتخذوا قراراتهم في العمل مما يعزز ثقة المرؤوسين بأنفسهم، كما أن للأفراد الحق في الحفاظ على الخصوصية، ومراقبة المعلومات التي تخصهم تحديداً وحماية مظاهر حياتهم من النشر العام، واتخاذ القرارات الشخصية المستقلة والمتحررة من التأثير غير الشرعي، ويتم انتهاك الخصوصية في حالة انتهاك المستخدم القرارات الشخصية والتي ليست لها علاقة بعقد واتفق التوظيف⁴.

¹ أمينة عثمانى، مرجع سبق ذكره، ص 7.

² رشيد عبد الحميد وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 181.

³ أمينة عثمانى، مرجع سبق ذكره، ص 8.

⁴ أمينة عثمانى، مرجع سبق ذكره، ص 8.

6- الثقة:

حسب Fri، تستخدم الثقة كمتغير مؤثر في الأخلاق، فالثقة مهمة، والسلوك الأخلاقي ضروري للحصول على الثقة، ويعتبر السلوك الأخلاقي مكون ضروري لتطوير والحصول على الثقة، حيث لا يوجد متغير فريد آخر كالثقة يؤثر في سلوك العلاقات الشخصية، وكل معاملة تجارية تتضمن داخلها عنصر من الثقة، ولا يسير العمل بشكل لطيف أو هادئ إذ لم يثق رجال الأعمال ببعضهم البعض.

وينفق معظم الباحثين على جوانب الثقة التي تتضمن ثلاثة أنواع وهي:

-الثقة الذاتية ويقصد بها ميل الفرد ونزعتة للثقة أو عدم الثقة بنفسه والآخرين، فهذه الثقة تتبع من المضامين الذاتية للفرد اتجاه نفسه واتجاه الأفراد الآخرين؛

-أما الثقة الشخصية فهي دالة لقابلية (قدرة) وإحسان (عناية) واستقامة (سلامة) الشخص المقابل (الموثوق به).

-أما الثقة المؤسسية (الثقة بالإدارة) أو ما تسمى بالثقة غير الشخصية والتي تعرف بأنها شعور بالثقة حول قيام المؤسسة بفرض وتحديد القوانين والسياسات والتنظيمات التي تحمي حقوق الفرد وتتجنب إيقاع الأذى به، فهي تعتمد على الخصائص المدركة من النظام أو المؤسسة التي تزرع شعور الثقة بدلا من الخصائص الفردية للموثوق به¹.

ومن هنا يمكن القول بأن الثقة التنظيمية هي: "توقعات ومعتقدات ومشاعر يحملها الأفراد تجاه المؤسسة التي ينتمون إليها، والمرتبطة بالممارسات والسلوكيات الإدارية المطبقة، والتي روعي فيها الالتزام بالقيم الأخلاقية العامة والإدارية الخاصة، والابتعاد عن كل ما يضر بالمصالح المشتركة"².

¹ أمينة عثمانى، مرجع سبق ذكره، ص 8.

² الشكرجي، أسماء طه نوري، أثر العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية في الاحتراق النفسي للعاملين، دراسة تطبيقية لآراء عينة من العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 2008، ص 57.

7-المساءلة:

يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المساءلة بأنها الطلب من المسؤولين تقديم التوضيحات اللازمة لأصحاب المصلحة حول كيفية استخدام صلاحياتهم وتصريف أعمالهم، والأخذ بالانتقادات التي توجه إليهم وتلبية المتطلبات المطلوبة منهم وقبول المسؤولية عن الفشل أو عدم الكفاءة، أو عن الخداع والغش¹.

وهي وسيلة للأفراد والمؤسسات من خلالها أن يتحملوا مسؤولية أفعالهم، بحيث يؤدي ذلك إلى اطمئنان من يتعامل معهم بأن الأمور تجري للصالح العام ووفق الأهداف المرسومة.

والمساءلة هي الحاجة إلى أن يبرر المشاركون في السوق الأفعال والسياسات، وأن يتحملوا المسؤولية عن القرارات والنتائج على حد سواء.

كما أن المساءلة هي قيام الشخص الذي قام بتفويض السلطة بالحكم على أداء المهام ومحاسبة من فوضت إليه السلطة عن إنجازاته، فالمساءلة تخدم في معرفة من هو القائم بالعمل ومن هو المسؤول، وأيضاً تساعد في عملية إعادة صياغة العملية الرقابية وفي إعادة صياغة الأهداف والخطط².

8-الشفافية:

تتمثل الشفافية في ظاهرة تشير إلى تقاسم المعلومات والتصرف بطريقة مكشوفة، وتمتلك المؤسسة ذات الشفافية إجراءات واضحة لكيفية صنع القرار على الصعيد العام³.

+وتشير إلى الوضوح والتبيان في كل مجالات العمل التي تتم بين الإدارة العليا والمستويات الإدارية الأخرى، بحيث تكون المعلومة متاحة للجميع كل حسب اختصاصه، وذلك للإفادة منها في أداء المهام المنوطة بالموظفين.

¹ الجعافرة، أحمد فلاح، أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في المكونات ذات البعد الاستراتيجي للمصارف في الأردن، أطروحة دكتوراه، كلية الدراسات الإدارية والمالية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، 2009، ص 39.

² أمينة عثمانى، مرجع سبق ذكره، ص 9.

³ الجعافرة، مرجع سبق ذكره، ص 40.

والشفافية كلمة تحمل معناها، وتعبّر عنه تعبيراً كاملاً دون تعقيد أو تزييف، فهي تعني الوضوح والعلنية والدقة والصراحة¹.

خامساً: أسباب الاهتمام بأخلاقيات العمل.

لقد حظيت أخلاقيات العمل بالاهتمام على نحو واضح وملفت للنظر وهذا يعود إلى الأسباب التالية:

-**التحول في مفاهيم الكفاءة وأهداف الشركات:** لأن المديرين بدؤوا يركزون على اهتمامهم على زيادة أسعار أسهم الشركة على حساب مؤشرات الأداء الأخرى؛

-**تعدد وتداخل المصالح في الشركات الحديثة:** نظراً لأهمية الجهد والتعاون الذي يبذله العاملون في نجاح المؤسسة، فإن إستراتيجية العمل الصحيحة تقتضي أن يهتم المديرين بمصالح العاملين كما لو كانوا يهتمون بمصالح المساهمين مما يخلق مصلحة واضحة للعاملين في نجاح المؤسسة ويزيد ثقتهم في الإدارة، فيجب أن يكون المديرين مسؤولين عن المساهمين والعاملين على حد سواء؛

-**إرساء مبادئ الإدارة السليمة (الحوكمة):** والتي تحدد القواعد المتعلقة بكيفية اتخاذ القرارات والشفافية والإفصاح عن تلك القرارات، وتحديد السلطة والمسؤولية للمديرين والعاملين بالمؤسسة، وحجم ونوعية المعلومات التي يتم الإفصاح عنها للمسؤولين؛

-**الاهتمام بالتعليم والتدريب:** لأن التطور الأوسع في مجال أخلاقيات الأعمال نجده في مجال التعلم والتدريب، ففي الدول الصناعية أخذت هذه المادة تدريجياً وتصدر فيها الكتب المتخصصة والمنهجية على نطاق واسع²؛

-**الالتزام بروح القانون وأهمية البعد الاجتماعي:** تؤدي الرؤية الضيقة لأخلاقيات العمل التي تقصر دور مشروع العمل على مجرد تحقيق الأرباح ضمن إطار قواعد السوق إلى تجاهل ممارسات العمل الضارة، بسبب الالتزام الحرفي بنصوص القانون وتجاهل روح القانون؛

¹ أمينة عثمانى، مرجع سبق ذكره، ص 9.

² نسيم خدير، أخلاقيات الأعمال وتأثيرها على الزبون (دراسة حالة الخطوط الجوية الجزائرية)، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2010-2011، ص 16.

-البحث عن إنتاج ما هو مفيد للبشر وتحسين نوعية الحياة: وتتعلق بما يجب وما لا يجب أن تنتجه المؤسسات؛

-العولمة وأخلاقيات الأعمال: لأنه بات من الصعب إخفاء الانتهاكات والممارسات غير الأخلاقية، ومع حلول عصر البريد الإلكتروني والانترنت، أصبحت المخالفات الأخرى التي ترتكبها المؤسسات أكثر شيوعاً¹.

¹ مرجع سبق ذكره، ص 16.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل يتضح لنا أن أخلاقيات العمل تعتبر محصلة لتفاعل العديد من المبادئ تتبع من خصائص الفرد وخصائص المؤسسة، وطبيعة التفاعل هذه هي التي تحدد طبيعة السلوك الأخلاقي داخل أي مؤسسة، ولا بد لأي مؤسسة تسعى إلى تطبيق أخلاقيات العمل أن تحرص في ذلك على إلزام الموظفين بها كجزء من متطلبات العمل، وذلك من خلال آليات إرساء وبناء أخلاقيات الإدارة بالمؤسسة، ولا تعتمد في ذلك على التزام الموظفين بالأخلاقيات بناء على قناعاتهم الشخصية فقط، فكل موظف لديه مقاييسه الخاصة التي تختلف من شخص لآخر، لذلك فإنه من الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عرف المؤسسة لكي يلتزم به الجميع، مع التعامل بحزم مع كل إخلال بهذه الأخلاقيات.

الفصل الثالث: تطوير الجامعة.

مقدمة الفصل:

حصلت الجزائر على استقلالها الوطني في 05 جويلية 1962 بعد حرب تحريرية استمرت ما يقارب من ثماني سنوات (1954-1962)، وقد كان على هذه الدولة الناشئة أن تواجه فور الاستقلال مباشر التركة الاستعمارية بكل ثقلها وهذا لأسباب عديدة، من ناحية كان اقتصاد الجزائر مكيف حسب الاقتصاد الفرنسي، موجه لإشباع رغبة أقلية محدودة آنذاك، فكان يتميز بالميزات العادية للتخلف كضعف الصناعة، ضعف المداخل الفردية لأغلبية المواطنين، انتشار ضيق للتقنيات الحديثة...الخ.

كان هذا اقتصاد الجزائر الذي كان يجب أن يتحمل عبء سبع سنوات كفاح تمخضت عنها خسارة كبيرة في الأرواح والمعدات.

من ناحية التربية والتكوين فعبء الماضي لم يكن أقل وقعا، فالسلطات الفرنسية كانت تعمل جاهدة لاستلاب الجزائريين من مقومات ثقافتهم وقيمهم، بدون أن تفيدهم في هذا بإيجابيات ثقافية غربية.

فالجهاز التربوي آنذاك كان مكيفا لتمدرس الأقلية الأوروبية وإشباع الحاجات من اليد العاملة المكونة للقطاع العصري الأوروبي الاستعماري، لم يكن بوسع الجزائر إلا أن تتأثر بهذه الضغوط التي وزن وقعها ثقيلًا على البناءات الاقتصادية والإدارية والاجتماعية والثقافية، فأول ما كان يجب أن يعمل به هو وضع بناءات مكيفة لاستيعاب متطلبات اقتصاد مستقل عن فرنسا الأم وقتها.

وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل حيث سنبين مفهوم التطور في الجامعة الجزائرية.

1- مفهوم الجامعة:

تعددت وجهات النظر حول مفهوم الجماعة، نظراً لتعدد الأهداف والواجبات الموكلة إليها واتساع أفاق نظرتها بحكم كونها إحدى مؤسسات التعليم العالي، وينظر للجامعة في الوقت الحاضر على أنها توظف في إطار نهضة الأمم وتقدمها.

أخذت كلمة جامعة من كلمة (universals) والتي تعني: الاتحاد أو التجمع الذي يضم أقوى الأسر نفوذاً في المجال السياسي في المدينة من أجل ممارسة السلطة¹.

والجامعة لغة: مؤنث الجامع، وهو الاسم الذي يطلق على المؤسسة الثقافية التي تشتمل على معاهد التعليم العالي في أهم فروع كالأدب والفلسفة والطب والحقوق والهندسة والأدب².

أما قاموس أكسفورد فإنه يعرف الجامعة بأنها: مؤسسة تعلم الطلبة وتمتحنهم في مجالات مختلفة من التعلم المتقدم وتمنح الشهادات العلمية وتقدم التسهيلات للبحث العلمي³.

أما اصطلاحاً فقد تنوعت واختافت التعريفات نذكر منها ما يلي:

يمكن تعريف الجامعة على أنها: "كل أنواع الدراسات أو التكوين الموجه للبحث التي تتم بعد مرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات التعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة"⁴.

¹ محمد منير مرسى، الاتجاهات الحديثة في التعليم العالي المعاصر، عالم الكتب، القاهرة، 2002، ص 9.

² المنجد في اللغة والإعلام، ط 1، دار المشرق، بيروت، 1986، ص 101.

³ نقلاً عن: ندوة الشباب الجامعي وثقافة البحث العلمي التي عقدت في 2005/12/14، الموقع على الرابط:

www.philadelphia.edu، 2023/03/30، الساعة: 12:47.

⁴ محمد بوعشة، أزمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي، ط 1، دار الجيل، بيروت، 2000، ص 10.

كما يعرفها لحسن بو عبد الله ومحمد مقداد: "علاوة على كون الجامعة مؤسسة تعليمية وتكوينية فهي تعمل على التنشئة الاجتماعية للأفراد وتشارك مع باقي المؤسسات الأخرى في ربط أجيال المجتمع ببعضها البعض وتنقل الاجتماعي من السلف إلى الخلف"¹.

أما لمياء محمد أحمد السيد فتعرفها على أنها: "هي مستودع للمعرفة والخبرة ومنتجة لها وناقلة وموزعة محتوياتها، ومطورة ومجددة لرصيداها، وموظفة لثمراتها فيما ينفع الناس"².

كما تعرف أيضا بأنها: "مؤسسة إنتاجية تعمل على إثراء المعارف وتطوير التقنيات وتهيئة الكفاءات مستفيدة من التراكم العلمي الإنساني في مختلف المجالات العلمية والإدارية والتقنية"³.

أيضا عرفت الجامعة بأنها: "المؤسسة التي تقوم بصورة رئيسة لتوفير تعليم متقدم للأشخاص على درجة من النضج ويتصفون بالقدرة الفعلية والاستعداد النفسي على متابعة دراسات متخصصة في مجال أو أكثر من مجالات المعرفة"⁴.

أما محمد عبد الهادي عفيفي فيعرف الجامعة بأنها: "عبارة عن مجموعة من العلماء وهبوا أنفسهم لحب العلم والمعرفة ويسعون إليها ويبحثون عنها وينظرون إلى الحياة ومشكلاتها نظرة شمولية متكاملة"⁵.

ومن خلال التعاريف السابقة يتضح لنا أنها اشتملت على عدة نقاط منها المتشابهة وأخرى متباينة، فالمتشابهة أنها مكان لتوفير العلم وتنمية المعرفة، ومتباينة من حيث

¹ لحسن بو عبد الله، محمد مقداد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 01.

² لمياء محمد أحمد السيد، العولمة ورسالة الجامعة - رؤية مستقبلية-، ط 1، عرقية للطباعة والنشر، القاهرة، 2002، ص 16.

³ فضيل دليو وآخرون، المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، جدامعة منتوري، الجزائر، 2006، ص 79.

⁴ أميرة محمد علي أحمد محسن، توثيق العلاقة بين الجامعة والمجتمع، الموقع على الرابط الإلكتروني: www.sustech.edu، 2023/04/24، الساعة، 16:12.

⁵ محمد عبد الهادي عفيفي، الاتجاهات المعاصرة في التعليم الجامعي، مجلة الثقافة العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 1974، ص 23.

التدريس، ومنها يتبين لنا أن الجامعة منظمة تقوم بإعداد الفرد مهنيا وثقافيا وقيامها بالأبحاث العلمية التي تخدم التنمية الشاملة.

2-وظائف الجامعة:

للجامعة ثلاثة وظائف أساسية تتمثل في التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع، حيث تعتبر هذه الوظائف الثلاث متصلة ومترابطة إذ يؤدي أي خلل في أحدها إلى خلل في الوظيفتين الأخرين، نذكرها فيما يلي:

أ-التدريس: تعد هذه العملية إحدى الوظائف الرئيسية والمهمة التي تؤديها الجامعة في تنمية القوى البشرية المؤهلة والمدرية للاستفادة منها في النهوض بالمجتمع وتطويره وتوثيق العلاقة بينهما، إذ يمكن أن ينظر إلى الجامعة من زاوية إنتاجها للقوى البشرية المدربة على أنها مؤسسة إنتاجية لذلك أصبحت من مسؤوليات الجامعة أن تأخذ على عاتقها مسؤولية التدريب بعد الإعداد، لأنه من خلال التدريب نستطيع نشر الاتجاهات الحديثة في مجالات التخصصات المختلفة¹.

ب-البحث العلمي: يعد القيام بالبحوث في الجامعات سببا رئيسيا ومهما في رفع المستوى التعليمي، وحتى تكون هذه البحوث ناجحة يجب أن تركز على المشكلات المختلفة التي تواجه المجتمع ومتطلباته لتعزيز الثقة وتوثيقها في إطار المجتمع الواحد، فضلا عن قلة البحوث العلمية التي تمولها هيئات القطاع الخاص في المجتمع، وذلك لعدم وجود علاقة وطيدة بين الجامعة وهيئات المجتمع، وهنا لابد للجامعة من إن تضع في قائمة أولوياتها تكثيف الجهود البحثية في المجالات الحيوية ذات العلاقة بالارتقاء بالأداء السياسي والاقتصادي والاجتماعي الذي يسهم بالمحصلة في ترقية القدرات الشبابية الواعدة لتعزيز أنساق المسؤولية المجتمعية على اعتبار أن البحث العلمي يعد ركنا أساسيا من أركان الجامعة بالمعنى الحقيقي مما يتوجب على الجامعة الاضطلاع بأداء هذا الدور المهم في التعرف على خصوصية المشكلات السياسية والاقتصادية والاجتماعية عن طريق رفع

¹ محمد منير مرسى، التعليم الجامعي المعاصر: قضايا واتجاهاته، دار الثقافة، قطر، 1987، ص 25.

صناع القرار بالرأي والمشورة والمعونة للاسترشاد بما تقدمه الجامعات من حلول للتغلب على المشكلات والقضايا التي كانت سببا في عدم التقدم والنهوض بالأداء بأنساقه المختلفة¹.

ج- خدمة المجتمع: تعد الجامعة مركز إشعاع ثقافي للمجتمع تسهم في التعرف على مشكلاته من جانب ووضع الحلول والمعالجات من جانب آخر، مما يساعد بالمحصلة في تنشيط عملية التنمية الاجتماعية².

فالجامعات تضم النخب الفكرية والعلمية في المجتمع، ولم يعد النظر إليها على أنها بيت الحكمة أو منبر العلم فحسب، بل توصف بأنها بيت الخبرة لمختلف قطاعات المجتمع الإنتاجية والخدمية على اختلاف نشاطاتها، إذ يرى البعض أن من أهم المسلمات التي تقوم عليها علاقة الجامعة بالمجتمع تستند إلى فكرة مفادها: أن الجامعة لا تنفصل عن المجتمع، وأن علاقة الجامعة بالمجتمع هي علاقة الجزء بالكل، فلا توجد الجامعة أبدا من فراغ، بل لكل إقليم خصوصيته وبيئته التي تؤثر بطريق مباشر أو غير مباشر في طبيعة الجامعة ونوعية الأنشطة المختلفة التي تقوم بها سواء كانت أنشطة تعليمية أو بحثية أو استشارية أو مجتمعية، ومن ثم فإن غاية الجامعة الحقيقية ومبرر وجودها هو خدمة المجتمع الذي توجد فيه من خلال تحملها لمسؤولياتها المجتمعية³.

إن الطبيعة الوظيفية لأداء الجامعة تستند إلى تحقيق أهدافها في تخريج الطاقات البشرية المدربة والمؤهلة للاضطلاع بمسؤولية ممارسة عمل معين في إطار المجتمع،

¹ عبير سهام مهدي، عمار حميد ياسين، دور الجامعات العراقية في إعداد القيادات الشبابية لتعزيز المسؤولية المجتمعية، المجلة اسلياسية والدولية، العلوم السياسية، جامعة بغداد، ص 261.

² عبير سهام مهدي، مرجع سبق ذكره، ص 262.

³ صفية بنت عبد الله حمد بخيت، الجامعات العربية ودورها في خدمة المجتمع المعرفي والتنموي والثقافي، سلطنة عمان، 2009، ص 20.

لاسيما إذا علمنا أن الجامعة تستهدف بناء الإنسان وتنمية قدراته بشكل متكامل، لذلك فإن الجامعة تسعى إلى تحقيق الوظائف التالية¹:

1- تدريب الأفراد وإعدادهم ليكونوا كفاءات فعالة في تطوير أداء القطاعات الزراعية والصناعية والتجارية بما ينجم مع طبيعة التطورات التكنولوجية؛

2- الاستفادة من الكفاءات والخبرات لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات في مجال توظيفها النشط لتعزيز أداء مؤسسات الدولة المختلفة؛

3- تطوير إسهامات التعليم والقدرات المعرفية على المستويات المختلفة عن طريق الحلقة الفاعلة ألا وهي البحث العلمي، إذ أن وظيفة الجامعة تنعكس بصورة أساسية في كيفية تعزيز العلاقة بينها وبين المجتمع، وإيجاد نوع من فرص الشراكة وتبادل الخبرات وانفتاح الجامعة على المجتمع، ولكن هذا يتطلب توظيفا متوازنا للإمكانيات والقدرات المختلفة في مجال الموارد البشرية المؤهلة والمدربة والمتقنة.

3- عناصر الجامعة:

تتمثل مكونات الجامعة أو عناصرها في ثلاث عناصر رئيسية وهي:

أ- أعضاء هيئة التدريس:

تشكل هيئة التدريس عنصرا هاما في العملية التكوينية بالجامعة، فالجامعة لا تضع الخبرة بواسطة الهيكل الإداري والتشريعات فحسب، بل لابد أن تجمع في مخابرها ومدرجاتها أعدادا من المدرسين والباحثين.

¹ أميرة محمد علي أحمد حسن، مرجع سبق ذكره.

ويعرف جون ديوي المدرس بأنه: "ذلك الذي يدرّب طلابه على استخدام الآلة العلمية وليس الذي يتعلم بالنيابة عنه، هو الشخص الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاته ليصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة"¹.

فالأستاذ الجامعي هو العنصر الفعال في العملية التعليمية الجامعية، والمحرك الأساسي لها، لأنه مهما كان مستوى المناهج الدراسية التي تقدمها الجامعة، والتجهيزات والمخابر والبنائات التي تتوفر عليها، ونوعية الطلبة الذين يقبلون عليها، لا يمكن أن تحقق أهدافها في إحداث التغيير المطلوب، وفرض قيادتها العلمية والاجتماعية ما لم يتواجد فيها الأستاذ الكفاء تدريسا وبحثا، فالأستاذ الجامعي ذو الكفاءة العالية يمكن أن يعوض أي نقص أو تقصير محتمل في الإمكانيات المادية والفنية في الجامعة ويمكن له أن يجعلها تقود المجتمع².

ب- الجماعة الطلابية:

إن الطالب الجامعي هو ذلك الشخص الذي سمحت له كفاءته العلمية بالانتقال من المرحلة الثانوية إلى المرحلة الجامعية تبعا لتخصصه الفرعي بواسطة شهادة أو دبلوم يؤهله لذلك، ويعتبر الطالب أحد العناصر الأساسية والفاعلة في العملية التربوية طيلة التكوين الجامعي، إذ يمثل عدديا أكبر نسبة من المؤسسات الجامعية، ويهدف التعليم الجامعي إلى تطوير مهارات الطالب وقدراته من جميع النواحي، لكي تتجلى فيما بعد في سلوك متزن ومتكامل يؤهله إلى خدمة المجتمع في التخصصات المختلفة.

إلا أن هناك مواقف يبديها الطلبة تجاه التعليم والتعلم، حيث يتقدم العديد إلى الجامعة على أساس المنافع المالية والمكانة الاجتماعية بحقل الدراسة، أكثر من القدرة الأكاديمية والمواهب الخاصة، بينما نرى أنه من النادر أن يقوم البعض الآخر بقراءة الكتب حالما تغلق المدارس أبوابها وذلك بسبب عدم توفر الرغبة أو الافتقار لمواضيع القراءة.

¹ محمد مصطفى الأسعد، التنمية ورسالة الجامعة في الألف الثالثة، لبنان، المؤسسة الجامعية، ط 1، 2000، ص 137.

² بشير معمريّة، بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، ج 1، الجزائر، منشورات الحبر، 2007، ص 98.

باختصار حين لا يقوم الطلبة بربط عملية التعليم باهتماماتهم وقابليتهم، أو حين لا يرونها على أنها عملية متواصلة، عندها يصبح التدريس عملية تنطوي على جانب من الصعوبة¹.

ج-الهيكل الإداري والتنظيمي:

تتميز الجامعة كمؤسسة بتنظيم وإدارة وهيكله أهداف خاصة بها، والتي تقوم على العلاقات الموجودة بين مختلف فئات الأسرة الجامعية والوظائف الموكلة لكل منها.

ويقصد بتنظيم المؤسسة الجامعية الشكل المناسب الذي تتبناه الجامعة من أجل تحقيق أهدافها، أما نسق هيكله الجامعة فهو يعني العلاقات التي تربط بين مختلف العناصر المكونة لمجموع المؤسسة، هذه العناصر تسمى بالهيكل الجزئية، أما الهيكل الإداري فهو يتكون من مجموع الأشخاص المكلفين بإدارة الجامعة، والذي يتفرع إلى هيكل فرعية مثل تسيير الموظفين والتسيير الاقتصادي...².

وعليه يمكن القول أن الهيكل الإداري والتنظيمي للجامعة يتمثل في المكونات البشرية والفنية والمادية، وتعمل هذه المكونات في تناسق وتكامل وفقا للنظام الهيكلي العام.

4-مراحل تطور الجامعة الجزائرية:

أ-نشأة الجامعة الجزائرية:

تعود نشأة الجامعة إلى سنة 1909 بإمضاء رئيس الحكومة آنذاك " Gérard Jonnart" قرار بنشأتها بحيث قال في تلك المناسبة:"أن الجامعة الجديدة إلى جانب الخدمات التي سوف تواصل في أدائها في سبيل العلم والمهن الحرة سوف تصبح بإمكانها أيضا تزويد الزراعة، والصناعة، والتجارة الجزائرية بأيدي عملية مؤهلة"³.

¹ رباب أقطي، التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2008-2009، ص 22.

² رباب أقطي، مرجع سبق ذكره، ص 23.

³ Les amis de l'association de l'université, Université d'Alger 19 1945 à 1959.

وأول دخول جامعي كان في 1859 وكان العميد "Delacroix" رئيس الأكاديمية، قدلقى خطابا بهذه المناسبة قال فيه: "...عن قريب، نظرا للإجراءات التي اتخذت مؤخرا، المسلمون يتمكنون من الاستفادة من خدمات المدرسة العليا الجديدة، لذلك يجب إعطائهم مكونين من جنسيتهم وثقافتهم..."¹.

فحسب جمعية أصدقاء الجامعة فإن: "الجامعة التي أنشأت في الجزائر لا تختلف عن الجامعة الفرنسية بل هي متحدة معها، الخصوصية الوحيدة التي تتميز بها هي: كونها تحتوي على فروع أصلية ومحلية، إضافة إلى الفروع الأساسية التي تدرس في الجامعة الفرنسية، وجميع التخصصات العلمية وتكيفها إلى ميدان جزائري بمعنى أنها تريد القيام بتطوير العلم في الجانب الأوروبي، والإفريقي تحت لواء الغرب والشرق"².

آنذاك كان عدد الجزائريين لا تجاوز الخمسين، ولكن بعد سنة 1920 مع ظهور الحركة الوطنية العصرية من طرف المثقفين الجدد كالصحفيين، القضاة، الأطباء بدأ الاهتمام بالتعليم، بحيث رأوه وسيلة للتحرر.

بعد الاستقلال احتفظت الجامعة الجزائرية بنظام التعليم الموروث على السلطة الاستعمارية وذلك عبر برامج التعليم، الهيئة التدريسية وعبر نظام الامتحان والشهادات حتى إصلاح جويلية 1971.

ب-إعادة فتح الجامعة الجزائرية:

في عام 1962 كانت البنية التحتية للنظام الجامعي الجزائري محطمة، ممثلة في الجامعة الجزائرية المركزية -كلية الطب وملحقاتها الجامعية، وبعض المعاهد العليا-، فالجامعة الجزائرية التي أعيد تنظيمها في 1909 بموجب قانون 30 ديسمبر 1909،

¹ Ibid.

² Ibid.

والتي تعتبر "أقدم الجامعات في الوطن العربي حيث تأسست سنة 1877"¹، تشكلت بعد انضمام المدارس العليا الموجودة سابقا.

ج-مرحلة وضع الجامعة في مشروع التنمية:

ارتبطت هذه المرحلة بظهور السياسة الاشتراكية، وبحركة التغيير الاجتماعي، الاقتصادي الشامل كحركة التأمين للثروات الوطنية، وتوزيع العقار الفلاح على عمال الأرض، وتنفيذ المخطط الرباعي الثاني (1974-1977)، الأمر الذي دفع بالجامعة لتجنيد كوادرها، والارتباط أكثر بالمجتمع، وقضاياه المصيرية، وهو ما ذهب إليه سلاطينة بلقاسم من أن:"الجامعة الجزائرية لم تتفصل عن المجتمع، وقضاياه المصيرية، فقد ظهرت تياران أساسيان، واحد يستمد تصوراتهِ من الغرب، بحة أن ذلك هو السبيل إلى التقدم، وثان ينطلق من الواقع الوطني، القومي متسلحا بمزيج من الموروث القومي والإسلامي"²، فكلا التياران قدما مشروعاً ثقافياً، واجتماعياً، متكاملًا يعبر عن رؤيته لعلاقة الجامعة بالمحيط.

أن الجامعة في هذه الفترة، أصبحت الشغل الشاغل للمخططين والمعتمين بالتنمية كونها الأداة الحقيقية لتحقيقها، فأصحاب التيار التقدمي يرون في الجامعة أنها تمثل وظيفة اقتصادية، أما بالنسبة للتيار العربي الإسلامي فهو يرى أن الجامعة يجب أن تؤدي وظيفة ثقافية، ولكن الواقع يبين أن عملية إصلاح الجامعة لا يمكن أن يتحقق بإجماع مركبات النخب المثقفة حول مشروع موحد للمدرسة والجامعة، وذلك نظرا لوجود تناقضات مختلفة، ومن هنا فقد اتجه كل تيار نحو تحقيق مشروعه، وتجسيد نظامه التربوي، فسعى التيار العربي-الإسلامي إلى خلق مؤسسات تعليم ثانوي، ومعاهد التعليم الأصلي ببيكالوريا شكلية بدءا بالتاريخ، وخلق مؤسسات التعليم العالي للعلوم الدينية، أم الاتجاه التقدمي فقد

¹ تركي رايح، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص 96.

² محمد الطاهر إبراهيمي، الجامعة ورهانات عصر العولمة، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 8، جامعة باتنة، جوان 2003، ص 156.

كان أوفر حظا حيث نجح في وضع مشروعه الخاص، والمتمثل في إنشاء معاهد التكنولوجيا، ثم إصلاح الجامعة، وبعدها إنشاء المدرسة الأساسية المتعددة التقنيات.

وتعتبر مرحلة تطبيق الخريطة الجامعية سنة 1984، أول منعرج في تاريخ الجامعة الجزائرية، وكانت تهدف إلى تخطيط التعليم العالي حتى سنة 2000 حسب حاجة الاقتصاد الوطني حيث أبرزت ضرورة تطوير العلاقة بين الجامعة والمحيط الاقتصادي الاجتماعي.

ولقد كان للشعارات التي أعلنتها الحكومة الجزائرية حول ديمقراطية التعليم والجزارة، والتغريب تأثير واضح على مستوى تنظيم الجامعة.

5-البحث العلمي:

أ-القانون الأساسي الخاص بالمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي:

*مرسوم تنفيذي رقم 11-396 مؤرخ في 28 ذي الحجة عام 1432 الموافق 24 نوفمبر سنة 2011، يحدد القانون الأساسي الخاص للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي (جريدة رسمية سنة 2011، عدد 66).

*مرسوم تنفيذي رقم 12-21 مؤرخ في 22 صفر عام 1433 الموافق 16 يناير سنة 2012، يتضمن القانون الأساسي النموذجي للمؤسسة العسكرية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي (جريدة رسمية سنة 2012، عدد 07، ص 9-14).

ب-الوكالات الموضوعاتية للبحث والتثمين:

*مرسوم تنفيذي رقم 11-398 مؤرخ في 28 ذي الحجة عام 1432 الموافق 24 نوفمبر سنة 2011، يحدد مهام الوكالة الموضوعاتية للبحث وتنظيمها وسيرها (جريدة رسمية سنة 2011، عدد 66، ص 18-22).

ج-مخبر البحث:

*مرسوم تنفيذي رقم 99-244 مؤرخ في 21 رجب عام 1420 الموافق 31 أكتوبر 1999، يحدد قواعد إنشاء مخبر البحث وتنظيمه وسيره (جريدة رسمية سنة 1999، عدد 77، ص 5-8).

د-وحدة البحث:

*مرسوم تنفيذي رقم 99-257 مؤرخ في 8 شعبان عام 1420 الموافق 16 نوفمبر سنة 1999، يحدد كفايات إنشاء وحدات البحث وتنظيمها وسيرها (جريدة رسمية سنة 1999، عدد 82، ص 09-13).

هـ-فرقة البحث:

*مرسوم تنفيذي رقم 13-109 مؤرخ في 5 جمادى الأولى عام 1434 الموافق 17 مارس سنة 2013، يحدد كفايات إنشاء فرقة البحث وسيرها (جريدة رسمية سنة 2013، عدد 16، ص 7-9).

و-محطات تجريبية لمركز البحث العلمي:

*قرار وزاري مشترك مؤرخ في 9 ربيع الأول عام 1434 الموافق 15 يناير سنة 2013، يتضمن إنشاء محطات تجريبية لمركز البحث العلمي والتقني حول المناطق القاحلة (جريدة رسمية سنة 2014، عدد 31، ص 7).

ن-اللجان المكلفة ببرمجة وتنسيق وتقييم نشاطات البحث:

*مرسوم تنفيذي رقم 92-22 مؤرخ في 8 رجب عام 1412 الموافق 13 يناير سنة 1992 يتضمن إنشاء لجان مشتركة بين القطاعات لترقية البحث العلمي والتقني وبرمجته وتقويمه ويضبط سيرها وتنظيمها، المعدد والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 08-238 المؤرخ في 24 رجب عام 1429 الموافق 27 يوليو سنة 2008 (جريدة رسمية سنة 2008، عدد 43).

ي-المصالح المشتركة للبحث:

*مرسوم تنفيذي رقم 12-293 مؤرخ في 2 رمضان عام 1433 الموافق 21 يوليو سنة 2012، يحدد مهام المصالح المشتركة للبحث العلمي والتكنولوجي وتنظيمها وسيرها (جريدة رسمية سنة 2012، عدد 44، ص 16-19).

ثانياً: التطوير.

1- مفهوم التطوير وخصائصه:

أ- تعريف التطوير:

تدارس الباحثون التطوير باهتمام كبير، واستخدموا عدة عناوين مرادفة له، التحديث، التغيير، التنمية الإدارية...، ونتيجة لذلك ظهرت تعاريف متعددة عكس كل منها اهتمام كل كاتب بجانب معين، حيث نجد مجموعة من التعاريف التي ركزت على البعد السلوكي لعملية التطوير، إذ عرفه بعضهم على أنه: "تغيير ملموس في النمط السلوكي للعاملين، وإحداث تغيير جذري في السلوك التنظيمي ليتوافق مع متطلبات مناخ وبيئة التنظيم الداخلية والخارجية"¹.

ويرى البعض الآخر أنه: "يتضمن إستراتيجية تستهدف التأثير على المعتقدات والقيم والاتجاهات داخل المؤسسة، وذلك بما يمكن التكيف الفعال مع المعدلات السريعة والمتصاعدة للمتغير التكنولوجي في مجتمعنا المعاصر، كما يضمن إعادة بناء التنظيم الرسمي بالمبادأة من خلال التغييرات السلوكية"².

وذهب بعضهم للقول بأن التطوير هو: "إشارة إلى مختلف العلوم السلوكية المستخدمة لتوجيه المنظمات الإدارية نحو الانفتاح والصدق"³.

ويلاحظ من التعاريف السابقة أنها ركزت على البعد الإنساني والسلوكي للتطوير وحصرته فيه بالرغم من وجود أبعاد أخرى تقع ضمن إطار التطوير التنظيمي، كالبعد الهيكلي والبعد التكنولوجي.

وهناك مجموعة تعاريف تجمعها صفة التغيير المخطط في المؤسسات، وفي ذلك نجد من عرف التطوير على أنه: "عملية تغيير إيجابية مخطط لها في ثقافة المؤسسة وعناصر

¹ محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، الأردن، 2008، ص 343.

² محمد الصرفي، التطوير التنظيمي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2077، ص 8.

³ نفس المرجع السابق، ص 7.

العمل التنظيمي، كأهداف الإدارة وسياساتها وأساليبها من أجل تحقيق الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة"¹.

وعرفه بعضهم على أنه: "نوع محدد نسبيا من التغيير المخطط له، والهادف إلى مساعدة أفراد المؤسسات للقيام بالمهام المطلوبة منهم بصورة أفضل"².

غير أن هناك من يضيف إلى ما سبق عناصر مختلفة كالتركيز على الجماعة وعمليات المؤسسة ككل، واستخدام نموذج البحث العلمي، مع الوصول إلى الكفاءة والفعالية، حيث نجد أن هناك من عرف التطوير على أنه: "الجهد المخطط الذي يسعى إلى تحقيق الكفاءة في الإنتاجية عن طريق المنظمات الإدارية، وتطويرها من خلال تنمية القوى البشرية والتركيز على الثقافة التنظيمية، ودعم القيادة العليا والعمل على إيجاد المناخ التنظيمي المناسب، وترسيخ دعائم الديمقراطية على المدى البعيد"³.

ويرى البعض أنه: "جهد طويل الأجل مخطط على مستوى التنظيم ككل، تدعمه الإدارة العليا لزيادة فعالية التنظيم، من خلال تدخلات مخططة في العمليات التي تجرى في التنظيم، مستخدمين في ذلك المعارف التي تقدمها العلوم السلوكية"⁴.

وقد اعتبر التطوير في تعريف آخر أنه: "تغيير مخطط أو جهد ذو نظام كلي، يتضمن الإدارة العليا مع الأهداف العليا السليمة والصحيحة ذات التأثير التنظيمي العام المتزايد، كما أنه يساعد في تحقيق أهداف تنظيمية محددة، وذلك باستخدام العلم الاجتماعي وكل المعارف الأخرى"⁵.

¹ خالد عبد الوهاب الزبيدي، القيادة الإدارية وتطوير منظمات التعليم العالي، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص 93.

² محمود سليمان العميان، مرجع سبق ذكره، ص 92.

³ خالد عبد الوهاب الزبيدي، مرجع سبق ذكره، ص 344.

⁴ بلال خلف السكارنة، التطوير التنظيمي والإداري، دار المسيرة، ط 2، عمان، 2013، ص 24.

⁵ ثروت مشهور، استراتيجيات التطوير الإداري، دار أسامة للنشر، عمان، 2010، ص 53.

وجميع هذه التعاريف لها نقاط تشابه كثيرة، وبناء عليه فإن التطوير التنظيمي يحوي العناصر التالية¹:

-نشاط تنموي مخطط له: بمعنى أن التطوير هو أسلوب تحليلي وتشخيصي، يحمل في طياته خطط واستراتيجيات للاستفادة من الموارد البشرية والمادية، وتطويرها لأداء أفضل على المدى البعيد؛

-جهد يشمل التنظيم ككل: حيث يشمل التنظيم ككل وليس جزءا منه، فالجهد التطويري ينصب على الجوانب التقنية والسلوكية والإجراءات؛

-إشراف الإدارة العليا: فالتطوير يحمل معه مقاومة التغيير، لذلك فإشراف الإدارة العليا يوفر المعرفة والالتزام بأهداف برامج التنمية والتطوير؛

-زيادة الكفاءة التنظيمية: أي محاولة نقل المؤسسة إلى الوضع النموذجي؛

-التدخل المخطط: حيث يعتمد على عدد من وسائل واستراتيجيات التدخل، سواء في المجالات السلوكية أو التقنية أو البناء التنظيمي؛

-استخدام علوم السلوك: طالما أن الإنسان هو وسيلة التطوير وهو الغاية منه، فهو يمثل عنصرا هاما وأساسيا كمدخل للتطوير، لذلك تلجأ عمليات التطوير إلى علوم السلوك التطبيقي والاستفادة منها، في المقام الأول؛

-الربط بين البحث العلمي واستراتيجيات البحث الموجه نحو العمل: ويتم ذلك عن طريق جمع المعلومات عن مجريات التنظيم، ومن ثم استخدامها في تخطيط إستراتيجية التطوير؛

-التركيز على دور الجماعة: وهو الأساسي في إحداث التطوير، لما لدور الجماعة من تأثير يفوق دور كل فرد مفردا مهما كان مستوى تدريبه.

¹ محمد الصيرفي، مرجع سبق ذكره، ص 10-11.

ب- خصائص التطوير:

يمكن تلخيص التطوير في الجدول التالي:

الجدول رقم 01: جدول توضيحي لخصائص التطوير.

المحاور	خصائص التطوير
الأهداف	-تطوير الأفراد والبنى التنظيمية، القدرة على التوافق مع المتغيرات الداخلية والخارجية، استراتيجيات المؤسسة وعملياتها، تحسين فعالية المؤسسة، تقديم حلول تنظيمية جديدة.
مدى التطوير	-مستمر، يحوي النظام ككل، أو وحدة كاملة في المؤسسة.
عمليات التطوير	-مخططة، تنطلق من تشخيص دقيق، طويل الأمد، تعتمد على البحوث العلمية، تدعم من طرف الإدارة العليا.
نتائج التطوير	-نتائج طويلة المدى.
المصادر	-بحوث وتقنيات العلوم السلوكية.
مجالات التطوير	-الأفراد، جماعات العمل، التنظيم ككل.

المصدر: من إعداد الطالب.

2- أهمية التطوير:

تتبع أهمية التطوير التنظيمي في المؤسسات من كون العصر الذي نعيش فيه هو عصر التغيرات والتطورات المستمرة والسريعة، ليس على مستوى البيئة الخارجية فحسب، وإنما كذلك على مستوى بيئة المؤسسة في شتى نواحيها، لذلك ينظر إليه في الواقع العملي على أنه خطة إيجابية لأن هدفه وموضوعه إنما يتمثل في تطوير أداء المؤسسة بمختلف مكوناتها وعناصرها، وبالتالي تحسينها ونقلها من مرحلة إلى أخرى أكثر فاعلية ونجاحا وملائمة التغيرات البيئة، فالتطوير يجعل من المؤسسة نظاما ديناميكيا، وفي

غيابه تصبح جهازا إداريا جامدا، وبالتالي ستضطر في زمن معين إلى التغيير الإجباري وغير المرغوب، ويمكن تلخيص أهمية وضرورة التطوير في النقاط التالية:¹

-**التطوير باعتباره منهج تدريبي:** فهو منهج تدريبي لأنه مخطط ومقصود، يزود المديرين بالتقنيات والمهارات المطلوبة، للتعامل مع التحديات الشريعة المفروضة على المؤسسات، وتمكينهم من التحكم في الوضع بالكفاءة المناسبة؛

-**التطوير باعتباره منهج وقائي:** ويعتمد هذا المعنى على المصطلح الفيزيائي ظاهرة القصور الذاتي"، والتي تعني أن الجسم الساكن يميل إلى الاستمرارية في السكون وبميل الجسم المتحرك إلى الاستمرارية في الحركة بسرعه الأصلية، وقد استخدم هذا المفهوم في علم الإدارة أين يعبر عن عدم قدرة المؤسسات على تغيير استراتيجياتها وهياكلها من أجل التوافق مع الظروف التنافسية المتغيرة، وهنا يأتي دور التطوير، وذلك من خلال تقنياته المتعددة التي تلعب دور القوة المؤثرة في الموازنة بين تحريك السكون إذا ما حدث، أو إيقاف الحركة المستمرة إذا ما تطلب الوضع ذلك؛

-**التطوير باعتباره منهجا صحيا:** يسمح التطوير بتعزيز وإطالة عمر المؤسسة في عالم المنافسة، من خلال التكيف والبقاء والنمو، إضافة إلى التصدي لحالات الضعف التنظيمي المتمثلة في الانحدار، الوهن، الموت؛

-**التطوير باعتباره منهج استباقي:** حيث يعتبر التطوير أحد مناهج صناعة المستقبل الذي يعتمد بناء الرؤية، والانتقال من النظرية إلى التطبيق، من خلال الأهداف الحاضرة وصولا إلى الصورة المستقبلية.

¹ محمد راتول، أحمد مصنوعة، متطلبات التطوير التنظيمي واستراتيجياته في ظل تحديات بيئة منظمات الأعمال، مداخلة مقدمة للملتقى الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، جامعة سعد دحلب، البلدة، 18-19 مارس 2011، ص 5.

كما تبرز منافع التطوير ومدى الحاجة إليه من خلال تحقيقه وإنجازه لمجموعة من المتطلبات من بينها:¹

- دعم الكفاءة التنظيمية وزيادة فاعلية التنظيم، ورفع الإنتاجية كما ونوعا وتقليل هدر الموارد؛

- توفير مناخ ملائم وبيئة متوازنة، ومجараة المشكلات والطوارئ، ومواجهة نقاط الضعف في الإدارة؛

- العمل على تكامل كل من أهداف التنظيم، أهداف العاملين، أهداف العملاء، وأهداف المجتمع.

3- أسباب التطوير:

إن عملية التطوير لا تحدث بطريقة عفوية أو تلقائية، إنما يوجد هناك أسباب تدعو المؤسسة إلى ذلك، وقد اختلفت الآراء حول هذه الأسباب، حيث هناك من يرى أن هناك أربعة أسباب تفرض وتدفع إلى التطوير:²

- الأزمة (crisis): أي إدراك أن الأمور يجب أن تتحرك من مكانها وتتغير؛

- الرؤية (vision): الصورة الواضحة للمستقبل الممكن الوصول إليه؛

- الفرصة (opportunity): بمعنى التنبؤ بأن التطوير سيكون إلى الأفضل وبالتالي لا يجب ترك هذه الفرصة؛

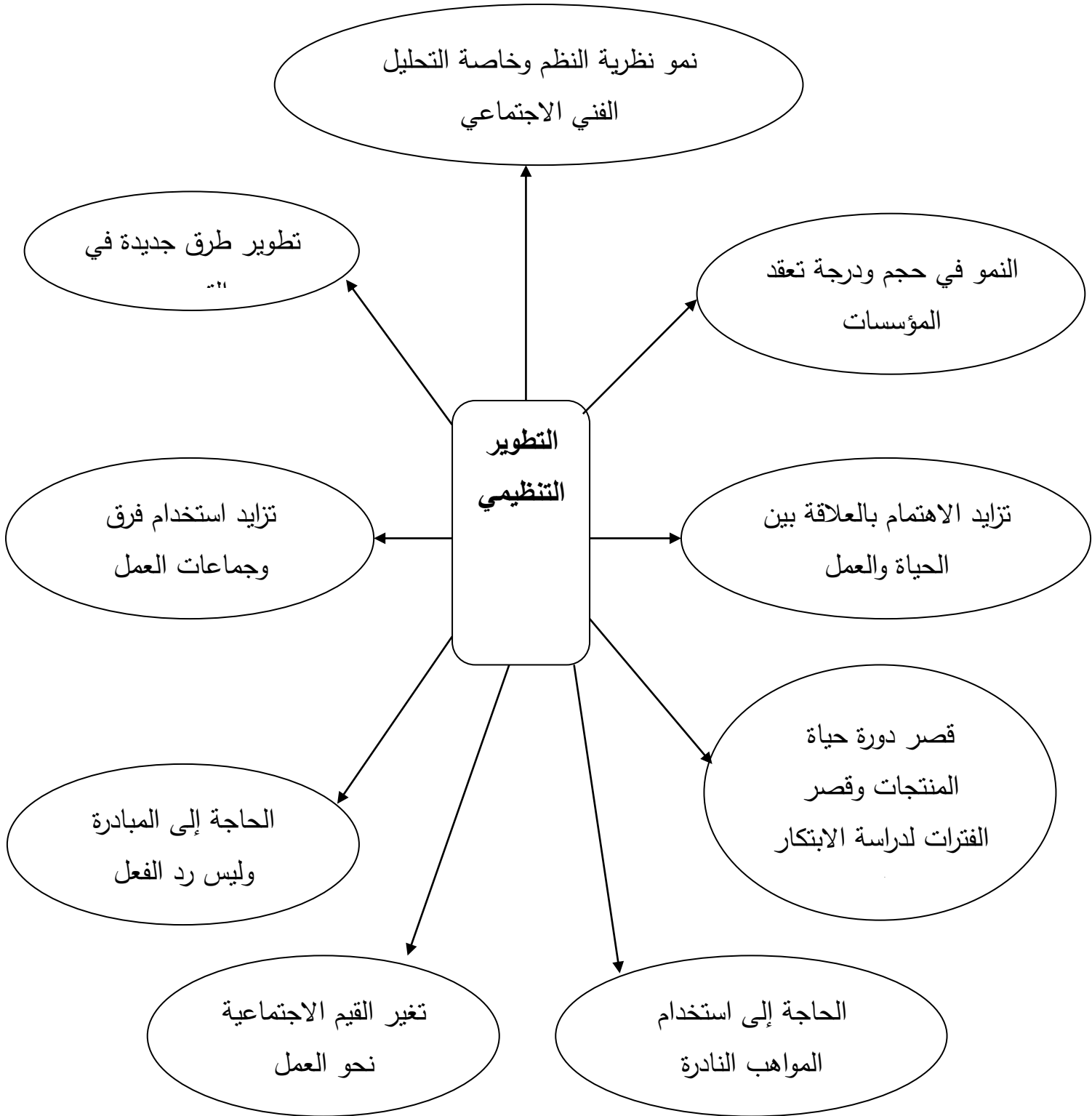
- التهديدات (threat): أي التنبؤ بحدوث شيء في المستقبل سيؤثر سلبا على المؤسسة واستمرارها.

¹ المرجع السابق، ص 7.

² خالد عبد الوهاب الزبيديين، مرجع سبق ذكره، ص 95.

ويرى البعض أن أسباب التغيير في المؤسسات يعود إلى عدة عوامل تمثل ضغوطا على المؤسسات، وتجدر الإشارة إلى أن لكل خصائصها المميزة لها، فالتطوير الذي يناسب بيئة قد لا يتناسب مع بيئة أخرى، ويمكن تمثيل هذه الضغوط في الشكل التالي:

الشكل رقم 02: مصادر الضغط على المؤسسات لإحداث التطوير.



المصدر: محمد الصيرفي، التطوير التنظيمي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007، ص 26.

ويمكن تفصيل هذه العوامل الموضحة في الشكل السابق بتجميعها إلى مجموعتين¹:

-الضغوط الخارجية: والتي تتمثل في البيئة الطبيعية، التغيرات السكانية، مستوى الثقافة، ظهور وانتشار التقنية، استقرار المنافسة...الخ؛

-التوترات والضغوط الداخلية: والمتمثلة في تضارب المصالح والاتجاهات بين الإدارة والعاملين، مع ظهور الاختلافات في النظام الاجتماعي للمؤسسة وتضارب أولويات العاملين في المؤسسة مع إدارتهم.

4-مداخل التطوير:

تعتبر مداخل التطوير عن الأساليب والطرق التي تستخدم لإحداث التطوير المطلوب، وتحسين مشاركة العاملين وصولاً إلى الأهداف بصورة أفضل مما عليه حالياً، وأهم هذه المداخل²:

-**بناء فرق العمل:** يعتبر بناء فرق العمل أكثر تقنيات التطوير تطوراً وأكثرها استخداماً وتطبيقاً، حيث تقوم على إشراك مجموعة من الأفراد ذوي مهام مترابطة ومهارات متعددة، بصورة اختيارية أو إجبارية ضمن فرق عمل طويل أو قصير الأجل، ويعدد مناسب من الأعضاء، ولديهم سلطة بدرجة مناسبة لأداء المهام ومسؤولية جماعية بينهم، ولديهم ميل للمشاركة والتعاون في جو مفعم بالثقة المتبادلة، وذلك بمساعدة مستشار داخلي أو خارجي بغية تحقيق هدف من أهداف المؤسسة.

-**مدخل التدريب ورفع المهارات الفنية والسلوكية:** يقصد بالتدريب إجراء منظم يرتبط بتغيير سلوك هادف، ويتضمن ثلاث جوانب رئيسية وهي: المهارات، والمعرفة، والاتجاهات، وهو يسعى إلى زيادة المهارات والمعارف في مجالات معينة ومحاولة زيادة وعي المتدربين بأهداف المؤسسة وبرسالتها، وقد يركز على الجوانب السلوكية ورفع

¹ المرجع السابق، ص 96.

² علاوي عبد الفتاح، أثر التغيير التنظيمي على أداء الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2013، ص ص 78-82.

المهارات الفردية والجماعية، ومن أمثلة ذلك ما يركز على الدافعية، وقد تركز الدورات التدريبية على المهارات الإدارية مثل طرق حل المشكلات واتخاذ القرارات الجماعية، وأساليب الرقابة وتفويض السلطة.

-الإدارة بالأهداف: تعتبر الإدارة بالأهداف أحد أحدث تقنيات التطوير في المؤسسة، وهي تتصف بالفاعلية بسبب تركيزها على الأهداف والمشاركة، ومن سماتها:

-تكون فيها الأهداف والنتائج على مستوى الوحدات التنظيمية وحتى المناصب الإدارية؛

-يتم وضع أهداف المناصب الإدارية بالمشاركة مع المرؤوسين والرؤساء؛

-التزام كل من المرؤوسين والرؤساء بتحقيق النتائج، وليس باللوائح والأنشطة واستيفاء الشكل؛

-نتائج المناصب الإدارية أساس الرقابة الذاتية وتقييم الأداء.

-الإثراء الوظيفي: وهو محاولة إعطاء الموظفين المتعة في ممارسة العمل وجعلهم أكثر استجابة للمتغيرات، وإذ لم يكن الموظفون مستمتعون بعملهم، فإنهم لن يستجيبوا للتغيير المهم الذي تعرض له المؤسسة أو الجهاز، والإثراء الوظيفي يشتمل على إعادة تصميم مهام الموظفين، لكي يكون لديهم مسؤوليات تخطيط وتصميم وتقييم نشاطات العمل...، وهذه الإضافات هي التحديات والواجبات الممتعة التي تزيد غالبا من دافعية الموظفين، ويكون بذلك الموظفين أكثر احتراما للتغيرات التي تصنع تحديات العمل.

-التغيير الثقافي: إذ تبرز الثقافة التنظيمية كأداة جوهرية للتطوير من خلال أن الممارسات التطبيقية له تعتمد على عدد من القيم الأساسية، وذلك من خلال استمرار المؤسسة وزيادة فعاليتها وتطوير عملها، وكذلك توفير فرص التطور لأفرادها، وذلك باستخدام المعرفة المستمدة من العلوم السلوكية في تدخلات تغيير مخططة في المؤسسة، لتعديل قيم الأفراد بما يتفق وثقافة التغيير والتطوير، فثقافة المؤسسة يمكن أن تكون كعامل مساعد لعملية التطوير أو كعقوق له.

-إعادة الهندسة: وهي إحدى الأدوات الأساسية لتطبيق التطوير، تعرف على أنها إعادة النظر وإعادة التصميم الكلي للعمليات الإدارية لتحقيق تحسينات جذرية في مقاييس الأداء الحاسمة، والتي تشمل التكلفة والجودة، الخدمة والسرعة، كما تعرف على أنها وسيلة تستخدم عددا من المعارف لإحداث تغييرات جوهرية داخل التنظيم بهدف إحداث تغييرات جذرية في تطوير تقييم الأداء، وتتم عملية التطوير بواسطة إعادة الهندسة من خلال:

-توسيع الوظائف الضيقة؛

-تغيير الموظفين من محكومين إلى متمكنين؛

-تطوير الهيكل التنظيمي من الشكل الهرمي إلى فرق العمل؛

-تركيز الأداء على العملية الإدارية بدلا من الأقسام الإدارية؛

-قياس الأداء من نشاط إلى نتيجة؛

-تطوير مهمة الإدارة من الإشراف إلى التعليم؛

-تغيير الاهتمام العامل من إرضاء الرئيس إلى إرضاء العميل.

-إدارة الجودة الشاملة: تعد إدارة الجودة الشاملة أحد مداخل التطوير التنظيمي الحديثة، تقوم على ضرورة قبول التغيير والافتتاح بأهمية المناخ والمحيط، والاعتراف بأهمية الطلب على الخدمة واستيعاب التكنولوجيا واستخدامها بذكاء، وخاصة تكنولوجيا المعلومات، وقبول المنافسة وإدراك أهمية استثمار طاقات المؤسسة ووقتها والابتعاد عن الفردية والتشتت، إضافة إلى الاعتماد على العمل الجماعي، والنظر إلى المستقبل والافتتاح بأهمية الحركة ورفض الجمود في الهياكل والتنظيمات، مع احترام العنصر البشري كأهم عنصر في نجاح الإدارة المعاصرة.

5-مجالات تطوير العمل الإداري بالجامعة:

استنادا إلى ما أورده الباحثون وبلاستفادة من النماذج التي تم تطويرها لتواكب التطورات الحديثة التي طرأت في مجال التطوير، والتي يمكن تطبيقها على المؤسسات التعليمية، يمكن تحديد مجالات التطوير في الإدارة الجامعية كما يلي:

أ-تطوير فلسفة الإدارة ومفاهيمها: حيث تبرز هذه الفلسفة في تنظيمات الإدارة وعملياتها وتعاملها مع الآخرين ويجب تطوير هذه الفلسفة انطلاقا من:

-تطوير الرؤية: والتي تمثل الحالة التي ترغب مؤسسات التعليم الجامعي الوصول إليها مستقبلا، حيث يؤكد العديد من الباحثين أن بداية أي تطوير أو إصلاح هو إعداد الرؤية الإستراتيجية للجامعة التي ستقود وتوجه مختلف مسارات التطوير نحو النجاح في تحقيق إسهاماته في المجتمع¹، فتحديد رؤية الجامعة يحقق مجموعة من المنافع²:

*تحديد توجه الجامعة؛

*إعطاء الاهتمام اللازم للجهود لتطوير الجامعة؛

-تحفيز المسؤولين للالتزام بالعمل على تطوير الجامعة.

-تطوير الرسالة العامة للجامعة: وهي توصيف لسبب وجوه وجود المؤسسة الجامعية والتي يجب أن تحدد بشكل واضح، وشرحها لجميع أطراف المؤسسة التعليمية، وبالنسبة لأي جامعة فإن وضع هذه الرسالة هو اللبنة الأولى في تحديد توجه واضح للجامعة³؛

¹ الزاحي سمية، دور التعليم مدى الحياة في بناء مجتمع المعرفة، مقال منشور في مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، مجلد 19، العدد 2، أكتوبر 2013، ص 306. ص 78.

² مبارك بوعلاق، تطبيق نظام الإدارة بالجودة الشاملة، دراسة مقارنة بين الجامعة الأردنية (العامة والخاصة) والجامعة الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة ورقلة، 2014، ص 45.

³ الزاحي سمية، مرجع سبق ذكره، ص 79.

-تطوير وتحديد الأهداف: وهي بيان بالنتائج التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها خلا مدة زمنية محددة، ويجب أن ترتبط مع الرؤية والرسالة العامة للجامعة، وأن يكون جميع الأطراف على دراية تامة بها.

ب-بناء إستراتيجية التطوير: حيث تمثل الشكل النهائي الذي يترجم الرؤية والرسالة والقيم والأهداف الإستراتيجية، ويحولها إلى خطوات تطبيقية عملية تتعلق بإنجاز الأفعال لتحقيق الأهداف، ويجب أن تركز هذه الإستراتيجية على التطوير المستمر للنوعية، أي السعي الحثيث والمتواصل للتحسين والتطوير¹.

ج-تطوير العنصر البشري: ذلك أن طاقات البشر هي المورد الأهم في أي عملية تطوير، ويشمل عنصر الموارد البشرية للجامعة فئتي الأكاديميين والإداريين وكذلك الطلاب، وتؤسس النظرة الحديثة لهذا العنصر على كونه مجموعة من العقول الذكية المتفاعلة والنشطة بصفة مستمرة، وفي ضوء ذلك تزداد أهميته باعتباره المسؤول عن التجديد والابتكار في أداء الجامعة²، لذلك وجب العمل على إشراكه في بعض القرارات والبرامج وكذا السعي إلى إيجاد نظم حوافز تشجع على التحسين المستمر للعملية التعليمية؛

د-التركيز على تطوير القيادة: تعد القيادة عنصرا أساسيا للمنظومة الجامعية، نظرا لما تحدثه من تأثير على الأداء التنظيمي المتميز، فالقاعدة الإدارية تؤكد على أن تغيير القيادات الجامعية ذات الأداء المرتفع يؤدي إلى تدهور أداء الجامعة بدرجة ما، مثلما يؤدي تغيير القيادات الجامعية ذات ذات الأداء المتدهور إلى تحسين أداء الجامعة بدرجة ما، وذلك بسبب تأثير القيادات الجامعية على أفراد المجتمع الجامعي ككل³؛

¹ مبارك بوعلاق، مرجع سبق ذكره، ص 45.

² محمد عبد الرزاق إبراهيم ويح، أحمد نصحي أنيس الشربيني، تطوير إدارة مؤسسات التعليم الجامعي في ضوء أسلوب حلقات الجودة، ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر العربي الدولي اثناني لضمان جودة التعليم العالي، الجامعة الخليجية، البحرين، 4-5 أبريل 2012، ص 382.

³ نفس الموقع السابق.

د- تطوير الهيكل التنظيمي للجامعة: بحيث يجب لهذا الهيكل:¹

- أن يعكس بوضوح كافة الأنشطة الرئيسية الموجودة في الجامعة والتي تشمل الأنشطة الأكاديمية، الأنشطة الإدارية، الأنشطة التي تمثل علاقات مع المحيط؛

- أن تعمل تركيبة الهيكل على تمكين الجامعة من الاستفادة من الأثر التعاوني الناتج عن تفاعل مختلف مدخلات الجامعة مع بعضها البعض مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة؛

- أن تتوفر المرونة الكافية للتعديل عند الضرورة ومواجهة التغييرات التي تطرأ على مختلف أوجه العمل في الجامعة سلباً أو إيجاباً.

هـ- التكنولوجيا الإدارية: وهي الوجه العملي أو الامتداد الجديد لعم الإدارة، وتقصد التركيز على الأساليب والوسائل التي تستخدم في مواجهة المشكلات الإدارية أكثر من التركيز على النظريات والبحوث الأساسية التي تهدف إلى التوصل لمبادئ ومفاهيم عامة.²

و- تطوير القيم الجامعية: والتي تمثل مجموعة القيم والمعتقدات المشتركة لدى العاملين في الجامعة والتي يتوجب أن يضعونها موضع التنفيذ، وتكون بمثابة المثل التي تساعدهم على أداء عملهم على أكمل وجه وأحسنه، فهي إطار سلوكي يعبر عن نظرة المؤسسة الجامعية وفلسفتها وأسلوب تعاملها مع الآخرين، والتي تنبثق من الثقافة التنظيمية للمؤسسة الجامعية.³

¹ عجال مسعودة، القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي، مذكرة ماجستير في علم النفس والسلوك التنظيمي، كلية العلوم الإنسانية، جامعة محمد منتوري، قسنطينة، 2010، ص 88.

² بوعلاق مبارك، مرجع سبق ذكره، ص 28.

³ الزاحي سمية، مرجع سبق ذكره، ص 79.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تقدم نلخص أن التعليم الجامعي ومؤسساته -وعلى رأسها الجامعات- يحظى بأهمية ومكانة بالغة في المجتمع، نظرا لما يلعبه من دور ريادي في النهوض قدما بالمجتمعات، ففي ظل التحولات البيئية المعاصرة التي طغت على كل المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، من عولمة وما أفرزته من حراك دولي للتعليم الجامعي كتنقل الطلبة والأساتذة، وكذا انتقال البرامج الأكاديمية والمؤسسات الجامعية عبر الحدود، الأمر الذي جعل التعليم الجامعي تجارة عبر الحدود ضمن سوق عالمي شديد التنافس، كما أصبح التعليم الجامعي اليوم مرتبط بشكل وثيق بمجتمع المعرفة لما لمؤسساته من دور إنتاج المعرفة، وهذا ما يتعين عليه حتمية التوسع في قاعدة وعمق التعليم الجامعي وإعادة هيكلة مؤسساته من خلال تطوير إدارتها.

إذ تبين من خلال هذا الفص ضرورة التطوير لمؤسسات التعليم الجامعي من خلال تبني الإدارة الجامعية لأسس ومبادئ التطوير، كما بات من الضروري إعادة صياغة الوظائف التقليدية للإدارة الجامعية، صياغة عصرية تقترب بها من المفهوم الذي ينبغي أن تكون عليه مؤسسات التعليم الجامعي في المستقبل.

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً: ميدان الدراسة ومجالاته.

يعتبر التعريف بمجال الدراسة من أدبيات البحث العلمي ومن الخطوات المنهجية التي تركز على البحوث الاجتماعية، باعتباره الأساس الذي تقوم عليها الدراسة بداية من الإشكالية والفرضيات وصولاً إلى النتائج، كما يربط بين الجانب النظري والميداني للدراسة ويشمل:

1-المجال المكاني للدراسة:

تم تحديد مكان الدراسة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة عباس لغرور - خنشلة-.

نوع العينة: تم تطبيق الدراسة على موظفين في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة عباس لغرور -خنشلة-.

التسمية: كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة عباس لغرور -خنشلة-.

عدد الموظفين في الكلية: 34 موظف.

2- المجال الموضوعي (الأكاديمي) للدراسة:

يقتصر البحث على دراسة أخلاقيات العمل، وأيضاً دراسة التطوير والذي شمل تطوير الجامعة الجزائرية.

3- المجال البشري للدراسة:

إن هدف كل باحث هو التوصل إلى استنتاجات سليمة عن المنهج الأصلي، فالكمال في البحث العلمي هو أن نستعمل لدى كل عناصر البحث الذي تتم بدراسته، إلا أنه كلما تجاوز العدد الإجمالي ببعض المئات من العناصر كلما أصبح ذلك صعباً، ولذلك يمكننا الاقتصار على المعلومات القليلة الموجودة حول مجتمع البحث المعين.

تضم كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة عباس لغرور -خنشلة- 34 فرداً حسب إحصائيات 2023 مقدمة من مصلحة المستخدمين للكلية (نسخة مرفقة)، حيث اقتصر بعضنا على أعضاء فئة الموظفين فقط دون غيرهم.

ويتوزع مجتمع الدراسة على عدة أصناف منها: متصرف رئيسي، مهندس دولة في الإحصاء، تقني سامي في الإعلام الآلي...الخ.

4-المجال الزمني للدراسة:

بلغت مدة إجراء الدراسة قرابة شهرين ومرت بالمرحل التالية:

أ-المرحلة الأولى: تم فيها الاتصال بمصلحة المستخدمين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية في شهر جوان 2023، حيث تمت الموافقة على إجراء الدراسة.

ب-المرحلة الثانية: وهي مرحلة الدراسة الاستطلاعية، حيث قمنا مع نهاية شهر جوان وبداية شهر جويلية بدراسة استطلاعية أولية من خلال بعض المقابلات مع رئيس مصلحة المستخدمين لمعاينة ميدان الدراسة والحصول على معطيات عن الموضوع ومعرفة أبعاد ومدى قابلية تطبيقه، حيث تعرفنا على معلومات متنوعة ساعدتنا في بناء الاستمارة وصياغة الفرضيات صياغة نهائية.

ج-المرحلة الثالثة: في هذه المرحلة قمنا خلالها بتجريب الاستمارة ثم توزيعها بشكل نهائي على عينة الدراسة وقد دامت هذه المرحلة حوالي عشرون يوم، من بداية جويلية إلى منتصف جويلية أو أكثر، نظرا للصعوبة التي واجهتنا في توزيع واسترجاع الاستمارات.

ثانيا: المنهج المستخدم في الدراسة وحدودها.

1-المنهج المستخدم في الدراسة:

بالنظر إلى طبيعة موضوع البحث ارتأينا إلى استعمال المنهج التحليلي وكذا المنهج الوصفي، الذي يهتم بدراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة أو موقف أو مجموعة من الناس أو مجموعة من الأوضاع، ولا تقتصر هذه الدراسة الوصفية التحليلية على معرفة خصائص الظاهرة بل تتجاوز ذلك إلى معرفة المتغيرات والعوامل التي تتسبب في وجود الظاهرة.

أي أن الهدف التشخيصي بالإضافة إلى كونه وصفي، كما تهدف أيضا إلى معرفة الاتجاهات الكامنة في البيانات بهدف الوصول إلى تعميمات.

2- حدود الدراسة:

إن البحث في موضوع الجامعة وأخلاقيات العمل موضوع واسع جدا لا يمكننا الإلمام به في بحث لا يتجاوز المائة صفحة، لهذا اقتصرنا على توضيح جوانب منهما، أما الدراسة الميدانية فقد كانت على مستوى جامعة عباس لغرور، خلال السنة الجامعية 2022-2023، أين تم توزيع استبيان الدراسة على فئة معينة فقط، وهي فئة الموظفين الإداريين، وكذا خصصنا بحثنا في كلية واحدة فقط، وهي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بصورة مباشرة وفردية بين الباحثين والمبحوثين.

ثالثا: الأدوات المستخدمة في جمع بيانات الدراسة.

1- أدوات جمع البيانات:

تعتبر عملية جمع البيانات في الدراسة العلمية ركيزة أساسية يتوقف عليها نجاح هذه الأخيرة أو فشلها، فهي الوسائل التي يتم استخدامها للحصول على بيانات في الميدان الذي تجري فيه الدراسة، ولكوننا انطلقنا من نفس الفرض أو العمل بأسلوب البحث العلمي فقد استعنا في جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة والمتمثلة في الملاحظة واستمارة الاستبيان والوثائق والسجلات.

أ- الملاحظة:

وهي أول أداة لجمع البيانات تم استعمالها باعتبارها المنبه للظواهر أو الحوادث بقصد تفسيرها واكتشاف أسبابها وعواملها والوصول إلى القوانين التي تحكمها، ولقد استخدمنا الملاحظة البسيطة وذلك من أجل اكتشاف بعض التصرفات لبعض أفراد العينة، حتى قبل بداية البحث بحكم المعرفة السابقة بأفراد العينة وبعض الألفاظ والعبارات التي يرددها

أفراد العينة وكذلك الاستماع إلى الأحاديث التي تدور بين الموظفين عن موضوع بحثنا، وأيضا بحكم أننا سنصبح من خريجي الجامعة.

ب-الاستمارة:

طبيعة هذه الدراسة فرضت علينا تطبيق "الاستبيان" من أجل التعرف على آراء الموظفين وتقييم أوضاعهم من وجهة نظرهم، والتي يعرفها ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم بأنها: "أداة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة مرتبة بأسلوب منطقي، وقد تضمنت الاستمارة محاور خاصة بتساؤلات الدراسة:

القسم الأول: عبارة عن:

-البيانات الأولية: تتضمن أسئلة حول المعطيات الشخصية والوظيفية لمفردات العينة.

القسم الثاني: عبارة عن:

-محاور استبانة الدراسة: ويتكون الاستبيان من محورين يتضمن المحور الأول 11 فقرة، والمحور الثاني 09 فقرات¹.

ج-الوثائق والسجلات: يعتمد الباحث على الإحصاءات الرسمية والتقارير كأداة من أدوات جمع البيانات الخاصة بموضوع بحثه.

ولقد اعتمدنا في موضوع الدراسة على بعض الإحصاءات التي ساعدتنا في تحديد واختيار العينة.

2-طرق جمع البيانات:

يعتمد البحث على نوعين أساسيين من البيانات:

¹ مفصلة في الملحق.

أ-البيانات الأولية:

قمنا بتوزيع الاستمارة على 34 موظف وتم إرجاع 27 استمارة فقط، وهذا راجع إلى المشكلات التي واجهتنا بخصوص الموظفين أثناء التوزيع منها غياب بعض العمال وكذلك رفض بعض العمال الإجابة عن الاستمارة.

جدول رقم (02): توزيع أداة الدراسة.

عدد الاستبيانات	التوزيع	المسترجع	المفقود	المستبعد	النهائي
المجموع	34	26	08	/	34
النسبة %	100	76.48 %	23.52 %	/	100 %

المصدر: من إعداد الباحث.

ب-البيانات الثانوية: أثناء الدراسة تمت مراجعة الكتب والدوريات والمنشورات الورقية والإلكترونية، والرسائل الجامعية والمقالات والتقارير المتعلقة بالموضوع قيد البحث والدراسة، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر والتي ساعدتنا في جميع مراحل البحث، والهدف منها التعرف على الأسس والطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسات، وكذلك أخذ تصور عام عن آخر المستجدات الحاصلة أو المحتملة الحصول.

رابعاً: أساليب المعالجة الإحصائية.

تستدعي الضرورة في بعض الأبحاث العلمية استخدام بعض الأساليب الإحصائية حلول وإجابات علمية دقيقة، ولقد تمثلت فيما يلي:

-التوزيع التكراري: هو تعداد كل الإجابات المتكررة الأسئلة الاستمارة وتلخيصها بالجدول وذلك عند عرض نتائج أفراد العينة على استبيان الدراسة¹.

-عرض البيانات في جداول بسيطة.

-وضع جداول مركبة لوصف العلاقات بين مختلف المتغيرات حسب الضرورة.

¹ عبد الباسط محمد الحسن، أصول البحث الاجتماعي، مكتبة أنجلو المصرية، القاهرة، مصر، 1991، ص 207.

-استعمال النسب المئوية ويرمز لها بالرمز (%) وتحسب العلاقة (تكرار الاحتمال *100): مجموع التكرار.

-الاعتماد على الجانب النظري في تحليل البيانات عن طريق عرض النتائج وتفسيرها.

خلاصة الفصل:

إن ما جاء به الفصل يتضمن أساسا الطريقة المنهجية لسير العمل الميداني لموضوع الدراسة، والخطوات التي مر بها ابتداء باختيار المنهج التحليلي وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة، وكما تم في هذا الفصل تحديد مجالات الدراسة كالمجال المكاني والزمني والموضوعي والبشري وكذا اختيار عينة الدراسة، بالإضافة إلى أننا استخدمنا أدوات جمع البيانات المكونة من الملاحظة واستمارة الاستبيان، وكذلك تطرقنا إلى أدوات المعالجة الإحصائية المتمثلة في التكرار والنسبة المئوية.

الفصل الخامس:
عرض وتحليل البيانات
ونائج الدراسة

مقدمة الفصل:

يهدف هذا الفصل إلى تحليل ومناقشة البيانات التي جمعت بواسطة استمارة الاستبيان لاختبار تساؤلات الدراسة، والتي تناولت القسمين التاليين:

القسم الأول: تضمن البيانات الديمغرافية للمبحوثين، والتي تضمنت: الجنس، الفئة العمرية، الحالة العائلية، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي وأخيرا سنوات الخبرة.

القسم الثاني: تضمن محورين:

المحور الأول: تضمن عبارات حول أخلاقيات العمل.

المحور الثاني: تضمن عبارات عن تطوير الجامعة الجزائرية.

وبذلك سنعتمد في تحليل ومناقشة هذه البيانات على التكرار والعرض الجدولي والقيام بالعمليات الإحصائية الأساسية كالنسب المئوية، ويرتبط بمناقشة وتقسيم المحاور السابقة لغرض عرض مؤشرات كل محور ومدى تأثيرها في متغيرات الدراسة.

كما يهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

أولاً: عرض وتحليل البيانات الميدانية:

1- عرض وتحليل البيانات الشخصية:

جدول (03): يوضح أفراد العينة حسب الجنس.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	07	26.92%
أنثى	19	73.08%
المجموع	26	100%

من إعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان.

يوضح الجدول رقم (01) أفراد العينة حسب الجنس، حيث نلاحظ من خلال البيانات الموجودة في الجدول أن نسبة 76.48 % هي نسبة الإناث وأن نسبة 23.52 % هي نسبة الذكور، وهذا راجع إلى الإحصائيات السكانية في الجزائر التي تبين أن نسبة الإناث أكثر من الذكور، كما نجد أن الإناث هم الأكثر إقبالا على العمل عكس الذكور.

توزيع أفراد العينة حسب السن:

جدول رقم (04): يوضح أفراد العينة حسب السن.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
30 سنة فأقل	00	00%
من 30 إلى 40 سنة	22	84.62%
من 40 إلى 50 سنة	04	15.38%
50 سنة فأكثر	00	00%
المجموع	26	100%

من إعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان.

من خلال البيانات الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ فئات السن لأفراد عينة البحث، حيث كانت الفئة العمرية الأولى (من 30 إلى 40 سنة) نسبتها تقدر بـ 84.62 % وهي النسبة الغالبة في الجدول، وتليها الفئة العمرية (من 40 إلى 50 سنة) بلغت 15.38 %

وهي نسبة قليلة مقارنة بالفئة العمرية، أما الفئتين الثالثة والرابعة على التوالي (30 سنة فأقل/ 50 سنة فأكثر) فكانتا فئتين منعدمتين بـ 00 %، وهذا يدل على أن العمر المتوسط هو الغالب بين الموظفين.

توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية:

جدول رقم (05): يوضح أفراد العينة حسب الحالة العائلية.

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	00	00 %
متزوج	26	100 %
أرمل	00	00 %
مطلق	00	00 %
المجموع	26	100 %

من إعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان.

يوضح الجدول البيانات إجابات المبحوثين حسب الحالة العائلية، حيث كانت نسبة المتزوجين هي الفئة الغالبة بنسبة 100 %، أما الفئات الثلاث (العزاب، الأرامل، المطلقين) فكانت نسبهم منعدمة، وهذا راجع إلى أن المتزوجين يريدون تحسين معيشتهم والخروج إلى العمل، كونهم فئة مسؤولة باحثة عن العمل لتحقيق الاكتفاء الذاتي.

توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:

جدول رقم (06): يوضح أفراد العينة حسب مؤهلهم العلمي.

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
دبلوم فأقل	08	30.77 %
بكالوريا	02	7.69 %
ليسانس	05	19.23 %
ماستر	09	34.26 %
ماجستير	00	00 %
دكتوراه	02	7.69 %

المجموع	26	% 100
---------	----	-------

من إعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان.

يوضح الجدول أعلاه تصريحات المبحوثين حسب المؤهل العلمي، حيث كانت إجابة المبحوثين الذين لديهم شهادة ماستر قدرت بنسبة 34.62 %، تليها دبلوم فأقل بنسبة 30.77 %، أما نسبة 19.23 % فكانت من نصيب ليسانس، ثم تليها كل من بكالوريا ودكتوراه بنسبة 7.69 %، أما الماجستير فنسبتها منعدمة، وهذا ما يبين أن الفئة الغالبة في الجامعة هي فئة الماستر، وهذا يدل على أن الأغلبية من الموظفين ذو مستوى علمي عالي.

توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة:

جدول رقم (07): يوضح أفراد العينة حسب سنوات الخبرة.

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
3 سنوات فأقل	02	% 7.69
من 3 إلى 10 سنوات	14	% 53.85
من 10 إلى 17 سنة	07	% 26.92
من 17 إلى 24 سنة	03	% 11.54
24 سنة فأكثر	00	% 00
المجموع	26	% 100

من إعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان.

من خلال المعطيات السابقة نلاحظ أن نسبة كبيرة من الموظفين تتراوح مدة عملهم في الكلية ما بين 3 إلى 10 سنوات الذين بلغ عددهم 14 فردا بنسبة بلغت 53.85 %، وتليها الفئة الثانية من 10 إلى 17 سنة بـ 07 أفراد بنسبة 26.92 %، ثم بعدها فئة من 17 إلى 24 سنة بنسبة 11.54 % بـ 3 أفراد، في حين أن أقل نسبة كانت للفئة 3 سنوات فأقل بنسبة مئوية بلغت 7.69 % بفردين، أما فئة 24 سنة فأكثر فكانت منعدمة تماما، وهذا يثبت أن أغلب الموظفين لديهم خبرة كافية.

ثانيا: مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة.

في هذا العنصر يتم تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول لاستبيان المرفق في الملحق المعتمد لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على الإشكالية المطروحة آنفا بهدف معرفة العلاقة الموجودة بين متغيري الدراسة أخلاقيات العمل وتطوير الجامعة الجزائرية.
المحور الأول: أخلاقيات العمل.

يتكون المحور الأول من الاستبيان من 11 عبارة يكون تحليلها كما هو مبين أدناه:

العبارة الأولى: يتعامل الموظفون مع الأساتذة والطلبة بعدل ومساواة ويحترمون مشاعرهم دون تمييز عرقي أو جهوي.

جدول رقم (08): العبارة الأولى.

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	14	53.85 %
موافق	07	26.92 %
محايد	03	11.54 %
غير موافق	02	7.69 %
غير موافق بشدة	00	00 %
المجموع	26	100 %

من إعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان.

يوضح الجدول رقم (08) تعامل الموظفون مع الأساتذة والطلبة بعدل ومساواة ويحترمون مشاعرهم دون تمييز عرقي أو جهوي، حيث تمثلت نسبة 53.85 % صرحوا أنهم موافقون بشدة، لأن هناك من اعتبرها سياسة حتمية تقوم على احترامهم ومعاملتهم بعدل، ثم تليها من صرحوا بأنهم موافقون بنسبة 26.92 % وبعدها من كان محايد بنسبة 11.54 %، أما الغير موافقون فبلغت نسبتهم 7.69 %، وذلك لأنهم من الفئة التي لم يتعامل معها بعدل ومساواة واحترام، أما الغير موافقون بشدة فقد كانت نسبتها منعدمة تماما.

العبرة الثانية: يتجنب الموظف الجامعي الوساطة والمحسوبية في أداء عمله.

جدول رقم (09): العبرة الثانية.

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	10	38.46 %
موافق	14	53.85 %
محايد	01	3.85 %
غير موافق	01	3.85 %
غير موافق بشدة	00	00 %
المجموع	26	100 %

من إعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان.

يوضح الجدول رقم (09) تجنب الموظف الجامعي الوساطة والمحسوبية في أداء عمله، حيث سجلت عبارة موافق أكبر نسبة بـ 53.85 % ثم تليها عبارة موافق بشدة بـ 38.46 % لاعتبارهم بأن الموظف يؤدي عمله بشرف ونزاهة، أما عبارتي (محايدون وغير موافق) فقد كانتا بنفس النسبة متمثلة في 3.85 %، ثم تليهم في الأخير عبارة غير موافق بشدة بنسبة منعدمة.

العبرة الثالثة: يسمح للموظف بالاعتراض ومناقشة القرارات مع رؤسائه.

جدول رقم (10): العبرة الثالثة.

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	03	11.54 %
موافق	15	57.69 %
محايد	04	15.38 %
غير موافق	01	3.85 %
غير موافق بشدة	03	11.54 %
المجموع	26	100 %

من إعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان.

يوضح الجدول رقم (10) أن للموظف الحق في الاعتراض ومناقشة القرارات مع رؤسائه، حيث كانت أكبر نسبة بـ 57.69% موافقون على ذلك ثم تلتها محايد بـ 15.38% ، وبعدها تلتها العبارتين موافق بشدة وغير موافق بشدة بنفس النسبة وهي 11.54% ، وفي الأخير غير موافق بـ 3.85%.

العبرة الرابعة: يتعامل المدير بكل شفافية وصراحة مع الموظفين.

جدول رقم (11): العبرة الرابعة.

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	01	3.85%
موافق	16	61.54%
محايد	07	26.92%
غير موافق	00	00%
غير موافق بشدة	02	7.69%
المجموع	26	100%

من إعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان.

من خلال الجدول رقم (11) يوضح تعامل المدير بكل شفافية وصراحة مع الموظفين، سجلت أكبر نسبة بـ 61.54% كانوا موافقون على العبرة، ثم تلتها من كانوا محايدين بـ 26.92%، وبعدها عبارة غير موافق بشدة بـ 7.69%، ليكون بعدها من كانوا موافقون بشدة بنسبة ضئيلة قدرت بـ 3.85%، في حين أن عبارة غير موافق كانت صفر، وهذا يدل على أنه هناك من هو راض عن العبرة وموافق عليها وبين من كان غير راض.

العبرة الخامسة: يعمل الموظف الجامعي على تنمية قدراته العلمية بهدف تحسين أدائه في عمله من التحفيزات والعلاوات التي تقدمها الجامعة لهم.

جدول رقم (12): العبرة الخامسة.

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	11	42.31%
موافق	08	30.77%

7.69 %	02	محايد
15.38 %	04	غير موافق
3.85 %	01	غير موافق بشدة
100 %	26	المجموع

من إعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان.

من خلال الجدول رقم (12) يتضح لنا أن الموظف الجامعي يعمل على تنمية قدراته بهدف تحسين أدائه في عمله من التحفيزات والعلوات التي تقدمها الجامعة لهم، حيث مثلت عبارتي موافق بشدة موافق أكبر نسبتين بـ 42.31 % و 30.77 % على التوالي لاعتبارهم بأن التحفيزات المادية المعنوية تلعب دورا هاما في عمل الموظف ونشاطه، ثم تلتها عبارتي غير موافق وغير موافق بشدة بـ 15.38 % و 3.85 % ممن رأوا بأن التحفيزات ليس لديها علاقة بتنمية قدراتهم، في حين أن المحايدون كانت نسبتهم 7.69 %.

العبرة السادسة: يحترم الموظف مهنته ويؤدي عمله على أكمل وجه.

جدول رقم (13): العبرة السادسة.

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	12	46.15 %
موافق	13	50 %
محايد	00	00 %
غير موافق	00	00 %
غير موافق بشدة	01	3.85 %
المجموع	26	100 %

من إعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان.

من خلال الجدول رقم (13) يتضح لنا أن الموظف يحترم مهنته ويؤدي عمله على أكمل وجه، حيث كانت أكبر نسبتين من نصيب موافق وموافق بشدة بـ 50 % و 46.15 % ممن كانوا مؤيدين على أن الموظفين يحترمون عملهم ويؤدونه بمصداقية ويكملونه

بشرف ونزاهة، في حين أن عبارة غير موافق بشدة تذيلت النسبة بـ3.85 %، وعبارتي محايد وغير موافق كانتا نسبتهما منعدمة تماما.

العبارة السابعة: تستخدم مقتنيات العمل لأغراض العمل فقط وليس لأغراض شخصية.

جدول رقم (14): العبارة السابعة.

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	10	38.46 %
موافق	14	53.85 %
محايد	01	3.85 %
غير موافق	01	3.85 %
غير موافق بشدة	00	00 %
المجموع	26	100 %

من إعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان.

يوضح الجدول رقم (14) في أن مقتنيات العمل تستخدم لأغراض العمل فقط وليس لأغراض شخصية، حيث تمثلت عبارة موافق أكبر نسبة بـ53.85 % ثم تلتها عبارة موافق بشدة بـ38.46 % لاعتبارهم بأن أغراض العمل لا يستعملونها كأغراض شخصية، في حين أن عبارة غير موافق ومحايد كانتا بنفس النسبة 3.85 % وبعدها انعدام عبارة غير موافق بشدة.

العبارة الثامنة: يتعامل الموظفون مع الأستاذة والطلبة بصدق وأمانة.

جدول رقم (15): العبارة الثامنة.

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	11	42.31 %
موافق	15	57.69 %
محايد	00	00 %
غير موافق	00	00 %
غير موافق بشدة	00	00 %

المجموع 26 % 100

من إعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان.

يتضح من خلال الجدول رقم (15) في تعامل الموظفين مع الأساتذة والطلبة بصدق وأمانة، فعبارة موافق تحصلت على أكبر نسبة قدرت بـ 57.69 % ثم تلتها عبارة 42.31 %، وهذا إن دل فإنما يدل على أن الموظفين يعملون بكل شفافية ومصداقية دون تمييز بينهم، أما باقي العبارات فكانت بنسبة 00 %.

العبارة التاسعة: يقر الموظف بخطئه المهني ويعمل على تصحيحه.

جدول رقم (16): العبارة التاسعة.

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	09	% 34.62
موافق	14	% 53.85
محايد	03	% 11.54
غير موافق	00	% 00
غير موافق بشدة	00	% 00
المجموع	26	% 100

من إعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان.

من خلال الجدول أعلاه رقم (16) يتضح لنا أن عبارة موافق كانت بنسبة 53.85 % ممن يقرون بخطئهم المهني ويعملون على تصحيحه، في حين أن عبارة موافق بشدة كانت في المرتبة الثانية بنسبة 34.62 %، ونسبة 11.54 % محايدون دون رد، في حين أن غير موافق وغير موافق بشدة كانتا نسبتيين منعدمتين.

العبارة العاشرة: يحرص الموظفون على تنفيذ أوامر وتعليمات المسؤولين ويلتزمون بالأنظمة واللوائح المتعلقة بالعمل.

جدول رقم (17): العبارة العاشرة.

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	11	42.31 %
موافق	13	50 %
محايد	02	7.69 %
غير موافق	00	00 %
غير موافق بشدة	00	00 %
المجموع	26	100 %

من إعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان.

يوضح الجدول رقم (17) على أن الموظفين يحرصون على تنفيذ أوامر وتعليمات المسؤولين ويلتزمون بالأنظمة واللوائح المتعلقة بالعمل، فكانت أكبر نسبة بـ 50 % موافقون على إتباعهم للتعليمات ثم تلتهم عبارة موافق بشدة بـ 42.31 %، وبعدها محايد بنسبة 7.69 %، أما العبارتين غير موافق وغير موافق بشدة فكانتا صفر.

العبارة الحادية عشر: مراعاة الشفافية في تحديد برامج التعليم والبحث العلمي.

جدول رقم (18): العبارة الحادية عشر.

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	05	19.23 %
موافق	11	42.31 %
محايد	09	34.62 %
غير موافق	00	00 %
غير موافق بشدة	01	3.85 %
المجموع	26	100 %

من إعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان.

من خلال الجدول رقم (18) يتضح لنا أن مراعاة الشفافية في تحديد برامج التعليم والبحث العلمي كانوا ممن موافقون عليها نسبتهم 42.31 %، ثم تلتها عبارة محايد بـ34.62 %، بعدها موافق بشدة بـ19.23 %، أما الغير موافقين بشدة والغير موافقين فكانت نسبتهم على التوالي 3.85 % و 00 %.

المحور الثاني: تطوير الجامعة الجزائرية.

يتكون المحور الثاني من الاستبيان من 09 عبارات يكون تحليلها كما هو مبين أدناه:

العبارة الأولى: تنمية البحث العلمي والتكنولوجي مرتبط باكتساب العلم ونشر ونقل المعارف بموضوعية.

جدول رقم (19): العبارة الأولى.

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	05	19.23 %
موافق	15	57.69 %
محايد	06	23.08 %
غير موافق	00	00 %
غير موافق بشدة	00	00 %
المجموع	26	100 %

من إعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان.

يمثل الجدول رقم (19) تنمية البحث العلمي والتكنولوجي مرتبط باكتساب العلم ونشر ونقل المعارف بموضوعية، حيث كانت نسبة 57.69 % و 19.23 % على التوالي من نصيب ممن كانوا موافقين وموافقين بشدة على العبارة، في حين أن المحايدون كانوا بنسبة 23.08 %، أما العبارتين الأخيرتين فكانتا صفرين.

العبارة الثانية: يساهم التعليم الجامعي في الجزائر في مناقشة الأفكار والتقاء الثقافات والحضارات قصد تبادل المعارف وتلاحقها.

جدول رقم (20): العبارة الثانية.

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	05	19.23 %
موافق	13	50 %
محايد	07	26.92 %
غير موافق	01	3.85 %
غير موافق بشدة	00	00 %
المجموع	26	100 %

من إعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان.

يبين الجدول رقم (20) في أن التعليم الجامعي يساهم في الجزائر في مناقشة الأفكار والتقاء الثقافات والحضارات قصد تبادل المعارف وتلاحقها، وذلك في أن الموافقين كانت لهم أكبر نسبة بـ 50 %، ثم المحايدين بـ 26.92 % وبعدها موافق بشدة بنسبة 19.23 %، في حين أن الغير موافق والغير موافق بشدة فكانت نسبتهما على التوالي قدرت بـ 3.85 % و 00 %.

العبارة الثالثة: تطابق أوضاع أعضاء هيئات التدريس والموظفين في الجامعات الجزائرية مع المعايير الدولية.

جدول رقم (21): العبارة الثالثة.

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	00	00 %
موافق	11	42.31 %
محايد	06	23.08 %
غير موافق	07	26.92 %
غير موافق بشدة	02	7.69 %

المجموع 26 % 100

من إعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان.

يبين الجدول رقم (21) تطابق أوضاع أعضاء هيئات التدريس والموظفين في الجامعات الجزائرية مع المعايير الدولية، فإن عبارة موافق كانت لها أكبر نسبة بـ42.31 %، ثم غير موافقين بـ26.92 % تليها ممن كانوا محايدين بـ23.08 % وبعدها غير موافقين بشدة بـ7.69 %، أما عبارة موفق بشدة فقد كانت منعدمة تماما.

العبارة الرابعة: تعزيز أنماط جديدة في مختلف الشعب العلمية والأدبية بالجامعات الجزائرية وفقا لمبادئ أخلاقيات العمل.

جدول رقم (22): العبارة الرابعة.

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	02	7.69 %
موافق	14	53.85 %
محايد	07	26.92 %
غير موافق	02	7.69 %
غير موافق بشدة	01	3.85 %
المجموع	26	100 %

من إعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان.

في الجدول رقم (22) تعزيز أنماط جديدة في مختلف الشعب العلمية والأدبية بالجامعات الجزائرية وفقا لمبادئ أخلاقيات العمل، حيث كانت عبارة موافق بأكثر نسبة 53.85 % ثم تلتها عبارة محايد بـ26.92 % وبعدها عبارة موافق وغير موافق بنفس النسبة 7.69 % وأخيرا عبارة غير موافق بشدة بـ3.85 %.

العبارة الخامسة: ضمان تكوين بمواصفات عالمية.

جدول رقم (23): العبارة الخامسة.

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	00	% 00
موافق	10	% 38.46
محايد	07	% 26.92
غير موافق	08	% 30.77
غير موافق بشدة	01	% 3.85
المجموع	26	% 100

من إعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان.

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (23) أن الموافقين على عبارة ضمان تكوين بمواصفات عالمية كانت أكبر نسبة بـ 38.46%، ثم بعدها ممن كانوا غير موافقين عليها بـ 30.77%، بعد ذلك ممكن كانوا محايدين بـ 26.92% وبعدها الغير موافقين بشدة بـ 3.85%، وهذا راجع إلى أن التكوين في جامعاتنا لم يرقى بعد لمستوى العالمية تماما.

العبارة السادسة: مضاعفة إمكانيات اعتماد المكتسبات بيداغوجية كانت أو مهنية.

جدول رقم (24): العبارة السادسة.

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	02	% 7.69
موافق	12	% 46.15
محايد	10	% 38.46
غير موافق	01	% 3.85
غير موافق بشدة	01	% 3.85
المجموع	26	% 100

من إعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان.

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (24) أن مضاعفة إمكانيات اعتماد المكتسبات بيداغوجية كانت أو مهنية، أن الموافقين على العبارة كانت نسبتهم 46.15 %، أما الموافقين بشدة فكانت نسبتها قليلة بـ7.69 %، في حين أن الغير موافقين والغير موافقين بشدة كانتا بنفس النسبة 3.85 %، أما المحايدون فقد كانت نسبتها 38.46 %.

العبارة السابعة: انفتاح الجامعة الجزائرية مع العالم وتشجيع التعاون مع الجامعات الدولية.

جدول رقم (25): العبارة السابعة.

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	02	7.69 %
موافق	21	80.77 %
محايد	02	7.69 %
غير موافق	00	00 %
غير موافق بشدة	01	3.85 %
المجموع	26	100 %

من إعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان.

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (25) أن انفتاح الجامعة الجزائرية مع العالم وتشجيع التعاون مع الجامعات الدولية ممن كانوا موافقين على هذه العبارة بلغت نسبتهم 80.77 % وذلك راجع إلى أنهم قد لمسوا ذلك في الملتقيات الدولية والدكاترة وغيرها، أما الموافقين بشدة والمحايدون كانوا بنفس النسبة 7.69 %، أما غير الموافقين بشدة والغير موافقين فقد كانت نسبتهم على التوالي 3.85 % و00 %.

العبارة الثامنة: انعدام العقود مع الشريك الاقتصادي وغياب كامل للمخرجات العلمية والتريصات الميدانية.

جدول رقم (26): العبارة الثامنة.

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	00	% 00
موافق	09	% 34.62
محايد	07	% 26.92
غير موافق	09	% 34.62
غير موافق بشدة	01	% 3.85
المجموع	26	% 100

من إعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان.

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (26) أن انعدام العقود مع الشريك الاقتصادي وغياب كامل للمخرجات العلمية والتريصات الميدانية كان كل ممن وافقوا ولم يوافقوا بنفس النسبة بـ34.62% وذلك راجع إلى أن كلتا الفئتين يرونها من منظورهم، أما المحايدين فقد كانت نسبتهم 26.92%، في حين غير الموافقين بشدة فقد قدرت بفرد واحد فقط وذلك بنسبة 3.85%.

العبارة التاسعة: الترقية الاجتماعية بضمان تساوي الحظوظ للالتحاق بالأشكال الأكثر تطورا لمن تتوفر فيه المؤهلات اللازمة.

جدول رقم (27): العبارة التاسعة.

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	01	% 3.85
موافق	09	% 34.62
محايد	07	% 26.92
غير موافق	07	% 26.92
غير موافق بشدة	02	% 7.69

المجموع 26 % 100

من إعداد الباحث بناء على نتائج الاستبيان.

يتبين لنا من الجدول رقم (27) أن العبارة الترقية الاجتماعية بضمان تساوي الحظوظ للالتحاق بالأشكال الأكثر تطورا لمن تتوفر فيه المؤهلات اللازمة قد بلغت نسبة الموافقين عليها 34.62 %، وهي الأكبر نسبة، ثم تلتها كل من محايد وغير موافق بنفس النسبة 26.92 %، وبعدها الغير موافقين بشدة بـ7.69 %، ومن ثم موافق بشدة 3.85 %.

ثالثا: نتائج الدراسة الميدانية.

من خلال العرض الأخير لتحليل البيانات تم التوصل إلى مجموعة من النتائج:

1-تعتبر أخلاقيات العمل محصلة لتفاعل العديد من المبادئ تتبع من خصائص الفرد وخصائص المؤسسة، وطبيعة التفاعل هذه هي التي تحدد طبيعة السلوك الأخلاقي داخل المؤسسة؛

2-لابد لأي مؤسسة تسعى إلى تطبيق أخلاقيات العمل أن تحرص في ذلك على إلزام الموظفين بها كجزء من متطلبات العمل، وذلك من خلال إرساء وبناء أخلاقيات العمل بالجامعات، ولا تعتمد في ذلك على التزام الموظفين بالأخلاقيات بناء على قناعاتهم الشخصية فقط، فكل موظف لديه مقاييسه الخاصة التي تختلف من شخص إلى آخر، لذلك فإنه من الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عرف المؤسسة لكي يلتزم به الجميع، مع التعامل بحزم مع كل إخلال بهذه الأخلاقيات؛

3-إضفاء الطابع الرسمي للأخلاقيات في الجامعة جاء استجابة لاهتمامات خارجية وداخلية في نفس الوقت، ويتمثل الهدف الخارجي في تعزيز الصورة الإيجابية للجامعة فضلا عن تحديد المبادئ الأخلاقية التي يجب أن يتحلى بها كل من ينتمي إلى هذا القطاع؛

4-ترسيخ الجوانب الأخلاقية في المؤسسات الجامعية يخضع لحسابات الكلفة والمنفعة، فالبرامج الأخلاقية تؤثر سلبا أو إيجابا في مستويات الأداء الوظيفي لدى الموظفين؛

رابعا: مقارنة النتائج المتوصل إليها بالفرضيات.

الفرضية الأولى: يساهم الموظفون في تطوير المؤسسة الجامعية بالعمل المتفاني والإخلاص في تقديم ما هو أفضل للمؤسسة الجامعية.

نعم وجدنا أن الموظفين في المؤسسة الجامعية يساهمون في تطويرها من خلال إتباع أخلاقيات العمل والعمل بها.

الفرضية الثانية: تلعب أخلاقيات العمل دورا مهما في تطوير المؤسسة الجامعية.

وذلك من خلال أن العمل بمصداقية وشفافية واحترام الموظفين يزيد من تطور الجامعة.

الفرضية الثالثة: العمل بشفافية ونزاهة في المؤسسة الجامعية يزيد من فرص تطوير الجامعة الجزائرية وازدهارها ورفيها.

تعتبر مبادئ أخلاقيات العمل ركيزة أساسية لتحسين الأداء الوظيفي للموظف وللجامعة.

الفرضية الرابعة: تطبيق قيم المؤسسة مع قيم وأخلاقيات الموظفين يزيد من التزامهم التنظيمي داخل الحرم الجامعي.

وذلك أن المنظمة الأخلاقية هي التي تركز ضمان الأبعاد والمبادئ الأخلاقية في

مختلف جوانب بناءها.

الفرضية الخامسة: إن أخلاقيات العمل تتمثل بمدى التزام الموظف بواجباته الوظيفية، حيث يعتبر الموظف مقيدا بقواعد العمل وتعليماتها.

إن احترام قواعد العمل وتعليماتها من واجبات الموظف للمساعدة في تطوير المؤسسات

الجامعية الجزائرية.

خامسا: الاقتراحات.

1-تعد أخلاقيات العمل من أهم العوامل التي تساعد في تطوير الأداء الوظيفي وتحسين

الصورة الذهنية للعاملين بالمؤسسات، حيث أصبحت تكتسي ميزة تنافسية؛

2-إن احترام القوانين والتشريعات الحكومية يعد بعد أخلاقي لذا وجب احترام المواثيق

والعمل بها وعدم تجاوزها؛

3-ضرورة زيادة الوعي من طرف مسؤولي الجامعات بأهمية أخلاقيات العمل تجاه

الموظفين؛

4- يجب على مسؤولي مؤسسات التعليم العالي بترسيح أفكار وقيم أخلاقيات العمل كثقافة أخلاقية في الممارسات الإدارية.

خلاصة الفصل:

إن ما جاء به الفصل يتضمن أساسا عرض وتحليل البيانات الميدانية التي احتوى على عرض وتحليل البيانات الأولية وعرض ومناقشة البيانات المتعلقة بعبارات الاستبيان، وصولا لنتائج الدراسة الميدانية ومقارنتها بالفرضيات.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: الكتب.

- 1- أحمد عبد الحميد عطية، الأخلاق في الفكر العربي المعاصر، دراسة تحليلية للاتجاهات الأخلاقية الحالية في الوطن العربي، بدون دار النشر، القاهرة، 1995.
- 2- بشير معمري، بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، ج 1، الجزائر، منشورات الحبر، 2007.
- 3- بلال خلف السكارنة، التطوير التنظيمي والإداري، دار المسيرة، ط 2، عمان، 2013.
- 4- تركي رابح، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
- 5- ثروت مشهور، استراتيجيات التطوير الإداري، دار أسامة للنشر، عمان، 2010.
- حسين الصغير أحمد، التعليم الجامعي في الوطن العربي، تحديات الواقع ورؤى المستقبل، ط 1، القاهرة، علاء للكتب، 2005.
- 6- خالد عبد الوهاب الزيديين، القيادة الإدارية وتطوير منظمات التعليم العالي، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
- 7- رشيد عبد الحميد، محمود الحيارى، أخلاقيات المهنة، عمان، 1985.
- 8- سعد غالب ياسين، أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، ط 1، الأردن، دار المناهج للنشر والتوجيه، 2008.
- 9- صفية بنت عبد الله حمد بخيت، الجامعات العربية ودورها في خدمة المجتمع المعرفي والتنمية والثقافي، سلطنة عمان، 2009.
- 10- الصيرفي محمد، التطوير التنظيمي، الإسكندرية، دار الفكر الجامعي، ط 1، 2006.
- 11- طاهر محسن منصور الغالبي وصالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال (الأعمال والمجتمع)، ط 2، دار وائل للنشر، عمان، 2008.
- 12- عبد الباسط محمد الحسن، أصول البحث الاجتماعي، مكتبة أنجلو المصرية، القاهرة، مصر، 1991.
- 13- عبد المنعم الحنفي، المعجم الشامل لمصطلحات الفلسفة، مكتبة مدبولي، القاهرة، 2000.

- 14-عقيقي محمد صديقي، أخلاق المهنة، وكالة هرم للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- 15-فضيل دليو وآخرون، المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، جامعة منتوري، الجزائر، 2006.
- 16-الكبيسي، عبد الواحد حميد الحياني، وآخرون، أخلاقيات وآداب مهنة التدريس الجامعي، ط 1، (د.م)، مركز ديونو تعليم التفكير، 2012.
- 17-لحسن بوعبد الله، محمد مقداد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 18-لمياء محمد أحمد السيد، العولمة ورسالة الجامعة -رؤية مستقبلية-، ط 1، عرقية للطباعة والنشر، القاهرة، 2002.
- 19-محمد الصيرفي، التطوير التنظيمي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2077.
- 20-محمد بوعشة، أزمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي، ط 1، دار الجيل، بيروت، 2000.
- 21-محمد شاكر عصفور، فساد البيروقراطية: أسبابه وطرق علاجه، مجلة مكتبة الإدارة، معهد الإدارة العامة، الرياض، المجلد 07، العدد 01، شوال 1399هـ.
- 22-محمد مصطفى الأسعد، التنمية ورسالة الجامعة في الألف الثالثة، لبنان، المؤسسة الجامعية، ط 1، 2000.
- 23-محمد منير مرسي، الاتجاهات الحديثة في التعليم العالي المعاصر، عالم الكتب، القاهرة، 2002.
- 24-محمد منير مرسي، التعليم الجامعي المعاصر: قضايا واتجاهاته، دار الثقافة، قطر، 1987.
- 25-محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، الأردن، 2008.
- 26-نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية الإدارية، الأردن، 2000.

27- نسيم الصمادي، أخلاق العمل الشخصية والمؤسسية وتطبيقاتها العملية، قنديل للطباعة والنشر والتوزيع، الإمارات العربية المتحدة، 2017.
ثانياً: المذكرات.

أ-مذكرات دكتوراه:

1- الجعافرة، أحمد فلاح، أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في المكونات ذات البعد الاستراتيجي للمصارف في الأردن، أطروحة دكتوراه، كلية الدراسات الإدارية والمالية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، 2009.

2- الشكرجي، أسماء طه نوري، أثر العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية في الاحتراق النفسي للعاملين، دراسة تطبيقية لآراء عينة من العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 2008.

3- عجال مسعودة، القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي، مذكرة ماجستير في علم النفس والسلوك التنظيمي، كلية العلوم الإنسانية، جامعة محمد منتوري، قسنطينة، 2010.

4- علاوي عبد الفتاح، أثر التغيير التنظيمي على أداء الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2013.

5- مبارك بوعلاق، تطبيق نظام الإدارة بالجودة الشاملة، دراسة مقارنة بين الجامعة الأردنية (العامة والخاصة) والجامعة الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة ورقلة، 2014.

ب-مذكرات ماجستير:

1- رباب أقطي، التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2008-2009.

2- نسيمة خدير، أخلاقيات الأعمال وتأثيرها على الزبون (دراسة حالة الخطوط الجوية الجزائرية)، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2010-2011.

رابعاً: المجلات والدوريات والقواميس.

أ-المجلات:

1-عبير سهام مهدي، عمار حميد ياسين، دور الجامعات العراقية في إعداد القيادات الشبابية لتعزيز المسؤولية المجتمعية، المجلة السياسية والدولية، العلوم السياسية، جامعة بغداد.

2-عثماني أمينة، تحليل الأسس النظرية للأخلاقيات في الإدارة وآليات إرسائها -دراسة حالة الجامعة الجزائرية-، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة المدية، العدد 14، 2015.

3-محمد الطاهر إبراهيمي، الجامعة ورهانات عصر العولمة، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 8، جامعة باتنة، جوان 2003.

4-محمد عبد الهادي عفيفي، الاتجاهات المعاصرة في التعليم الجامعي، مجلة الثقافة العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 1974.

بالمداخلات:

1-محمد راتول، أحمد مصنوعة، متطلبات التطوير التنظيمي واستراتيجياته في ظل تحديات بيئة منظمات الأعمال، مداخلة مقدمة للملتقى الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، جامعة سعد دحلب، البليدة، 18-19 مارس 2011.

ج-القواميس:

1-المنجد في اللغة والإعلام، ط 1، دار المشرق، بيروت، 1986.

خامساً: المقالات والورقات البحثية.

1-الزاحي سمية، دور التعليم مدى الحياة في بناء مجتمع المعرفة، مقال منشور في مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، مجلد 19، العدد 2، أكتوبر 2013.

محمد عبد الرزاق إبراهيم ويح، أحمد نصحي أنيس الشربيني، تطوير إدارة مؤسسات -2- التعليم الجامعي في ضوء أسلوب حلقات الجودة، ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، الجامعة الخليجية، البحرين، 4-5 أبريل 2012.

سادسا: المواقع الالكترونية.

1-أسار فخري عبد اللطيف، أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل الفساد الإداري في الوظائف الحكومية، <http://www.ulum.nl/b154.htm>.

2-أميرة محمد علي أحمد محسن، توثيق العلاقة بين الجامعة والمجتمع، الموقع على الرابط الالكتروني: www.sustech.edu.

3-ندوة الشباب الجامعي وثقافة البحث العلمي التي عقدت في 2005/12/14، الموقع على الرابط: www.philadelphia.edu.

سابعا: المراجع باللغة الأجنبية.

1-Les amis de l'association de l'université, Université d'Alger 19 1945 à 1959.

الملائكة

الملحق رقم -01-:

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عباس لغرور -خنشلة-

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

استمارة بحث

أخلاقيات العمل ودورها في تطوير الجامعة الجزائرية

-دراسة ميدانية بجامعة خنشلة-

إشراف الدكتور:

-محمود بوقطف.

إعداد الطالب:

-نور الدين ثابتي.

السنة الجامعية: 2022-2023

السادة الموظفين المحترمون بجامعة عباس لغرور -خنشلة-:

أهديكم عاطر التحية، ويسرني أن أضع بين أيديكم استبانة وذلك لإعداد مذكرة ماستر معنونة ب: أخلاقيات العمل ودورها في تطوير الجامعة الجزائرية -دراسة ميدانية بجامعة خنشلة-.

ولثقتنا العالية بكم وحرصكم على خدمة البحث العلمي، نرجو منكم الإجابة بكل صدق وشفافية وبأمانة تامة، حيث تساعد إجابتكم في الخروج بنتائج علمية هامة حول موضوعنا، كما أود التأكيد لحضراتكم أن الإجابة على الاستبانة عمل تطوعي، ولن تستخدم البيانات التي سيتم جمعها إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين ومقدرين كريم تعاونكم

وتفضلوا بقبول وافر التحية والاحترام

القسم الأول: البيانات الديموغرافية للمبحوثين.

أ-البيانات الخاصة بالشخص الذي يعبئ الاستبانة:

1-الجنس: ذكر أنثى

2-الفئة العمرية: 30 سنة فأقل من 30 إلى 40 عام

من 40 إلى 50 سنة 50 سنة فأكثر

3-الحالة العائلية:

أعزب متزوج أرمل مطلق

4-المؤهل العلمي:

دبلوم فأقل بكالوريا ليسانس ماستر

ماجستير دكتوراه

5-المسمى الوظيفي:

.....
.....

....

6-سنوات الخبرة:

3 سنوات فأقل من 3 إلى 10 سنوات

من 10 إلى 17 سنوات من 17 سنة إلى 24 سنة

24 سنة فأكثر

-الرجاء منكم وضع علامة (×) في المكان المناسب.

القسم الثاني: محاور الاستبانة.

نرجو من سيادتكم تحديد درجة موافقتكم بوضع العلامة (×) في الخانة المناسبة.

المحور الأول: أخلاقيات العمل.

الرقم	العبارة	سلم القياس				
		1	2	3	4	5
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غ.موافق بشدة
1	-يتعامل الموظفون مع الأساتذة والطلبة بعدل ومساواة ويحترم مشاعرهم دون تمييز عرقي أو جهوي.					
2	-يتجنب الموظف الجامعي الوساطة والمحسوبية في أداء عمله.					
3	-يسمح للموظف بالاعتراض ومناقشة القرارات مع رؤسائه.					
4	-يتعامل المدير بكل شفافية وصراحة مع الموظفين.					
5	-يعمل الموظف الجامعي على تنمية قدراته العلمية بهدف تحسين أدائه في عمله من التحفيز والعلاوات التي تقدمها الجامعة لهم.					
6	-يحترم الموظف مهنته ويؤدي عمله على أكمل وجه.					
7	-تستخدم مقتنيات العمل لأغراض العمل فقط وليس لأغراض شخصية.					
8	يتعامل الموظفون مع الأساتذة والطلبة بصدق وأمانة.					
9	-يقر الموظف بخطئه المهني ويعمل على					

الفصل الخامس.....عرض وتحليل البيانات ونتائج الدراسة

					تصحيحه.
					10 -يحرص الموظفون على تنفيذ أوامر وتعليمات المسؤولين ويلتزمون بالأنظمة واللوائح المتعلقة بالعمل.
					11 -مراعاة الشفافية في تحديد برامج التعليم والبحث العلمي.

المحور الثاني: تطوير الجامعة الجزائرية.

الرقم	العبرة	سلم القياس				
		5	4	3	2	1
		غ.موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	-تتمية البحث العلمي والتكنولوجي مرتبط باكتساب العلم ونشر ونقل المعارف بموضوعية.					
02	-يساهم التعليم الجامعي في الجزائر في مناقشة الأفكار والتقاء الثقافات والحضارات قصد تبادل المعارف وتلاحقها.					
03	-تطابق أوضاع أعضاء هيئات التدريس والموظفين في الجامعات الجزائرية مع المعايير الدولية.					
04	-تعزيز أنماط جديدة في مختلف الشعب العلمية والأدبية بالجامعات الجزائرية وفقا لمبادئ أخلاقيات العمل.					
05	-ضمان تكوين بمواصفات عالمية.					
06	-مضاعفة إمكانيات اعتماد المكتسبات بيداغوجية كانت أو مهنية.					
07	-انفتاح الجامعة الجزائرية مع العالم وتشجيع التعاون مع الجامعات الدولية.					

					08	-انعدام العقود مع الشريك الاقتصادي وغياب كامل للمخرجات العلمية والتربصات الميدانية.
					09	-الترقية الاجتماعية بضمان تساوي الحظوظ للالتحاق بالأشكال الأكثر تطورا لمن تتوفر فيه المؤهلات اللازمة.

هل لديكم إضافات:

.....

.....

.....

.....

.....

شكرا على مساعدتكم وتعاونكم معنا.....لكم طيب التحية والتقدير

الملحق رقم -02-:

قائمة المستخدمين لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية:

عدد الموظفين	الرتبة
01	متصرف رئيسي
02	ملحق للإدارة
07	متصرف
01	مهندس دولة في الإحصاء
05	متصرف محلل
01	مقتصد جامعي
01	مساعد متصرف
03	ملحق رئيسي للإدارة
02	كاتبة مديرية رئيسي
03	تفني سامي في الإعلام الآلي
01	مساعد مهندس الصنف الأول
01	عون إدارة
02	مساعد مكتبات جامعية
01	متعاقد
02	ملحق مكتسبات جامعية
01	وثائقي أمين محفوظات