



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس

تخصص عمل وتنظيم

عنوان المذكرة

الأخلاقيات المهنية وعلاقتها ببناء الهوية التنظيمية

لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الدكتور:

من إعداد الطالبة :

-جوادي يوسف

-مشري ابتسام

السنة الجامعية: 2015/2016

## شكر وتقدير

نشكر الله الهادي إلى سواء السبيل، وموفق المتعلمين من كل جيل، كما لا يفوتنا اعترافا بالجميل أن نقدم تشكراتنا إلى أستاذي المشرف:

جوادي يوسف

على إشرافه على مذكرة التخرج، وعلى النصائح والتوجيهات القيمة التي لم يبخل بها علينا، كما أتقدم بوافر شكري وعظيم امتناني إلى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة. كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين تفضلوا بالموافقة على مناقشة هذه الرسالة، وإلى كل من تكرم بتشجيعات مؤهلة لإتمام هذا البحث المتواضع.

الباحثة:

ابتسام مشري

الصفحة	المحتوى
	إهداء
	شكر وتقدير
	فهرس المحتويات
1	فهرس الجداول
1	فهرس الأشكال
1-1	ملخص الدراسة
أ-ب-ت	مقدمة
<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>	
8-5	1- إشكالية الدراسة
8	2- فرضيات الدراسة
9	3- أهمية الدراسة
9	4- أهداف الدراسة
10	5- النموذج المقترح للدراسة
12-11	6- تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا
12	7- حدود الدراسة
20-13	8- الدراسات المشابهة
21	9- العلاقة بين الدراسة الحالية والدراسات المشابهة
<b>الجانب النظري</b>	
<b>الفصل الثاني: الأخلاقيات المهنية</b>	
25-24	تمهيد
26	1- نبذة تاريخية حول الأخلاقيات المهنية

32-27	2- مفهوم الأخلاقيات المهنية
35-33	3- أهمية الأخلاقيات المهنية
37-36	4- عناصر أخلاقيات العمل ومستوياتها
43-38	5- مصادر الأخلاقيات المهنية ومداخل تفسيرها
44	6- النظريات المفسرة للأخلاقيات المهنية
45	7- أنماط السلوكيات والأخلاقيات المهنية
48-46	8- الأخلاقيات الواجب توافرها في طرفي علاقة العمل
51-49	9- إرساء أخلاقيات المهنة في المؤسسة
53-52	10- أسباب تراجع أخلاقيات المهنة
54	11- طرق تقويم الأخلاقيات المهنية
56-55	12- وسائل ترسيخ الأخلاقيات المهنية
57	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث: بناء الهوية التنظيمية</b>	
59	تمهيد
64-60	1- مفهوم الهوية التنظيمية
65	2- السمات المميزة للهوية التنظيمية
66	3- الهوية التنظيمية وبعض المفاهيم ذات الصلة
68-67	4- أنماط الهوية التنظيمية
69	5- وظائف الهوية التنظيمية
71-70	6- أبعاد الهوية التنظيمية
72	7- تصنيف الهوية التنظيمية
74-73	8- العلاقة بين الهوية الفردية والهوية التنظيمية
75	9- أسباب ازدواجية الهوية التنظيمية للمنظمات

76	خلاصة الفصل
	<b>الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية</b>
79	تمهيد
80	1-الدراسة الاستطلاعية
81	2-مجالات الدراسة
83-82	3-منهج الدراسة
84-83	4-عينة الدراسة
86-84	5-أدوات الدراسة
88-87	6-الخصائص السيكومترية للقياس
89	7-الأساليب الإحصائية
90	خلاصة الفصل
	<b>الجانب الميداني</b>
	<b>الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة</b>
92	تمهيد
95-93	1-تحليل وتفسير نتائج التساؤلات الجزئية
93	1-1-تحليل وتفسير نتائج التساؤل الجزئي الأول
94	1-2-تحليل وتفسير نتائج التساؤل الجزئي الثاني
95	1-3-تحليل وتفسير نتائج التساؤل الجزئي الثالث
111-96	2-تحليل وتفسير نتائج التساؤلات الرئيسية
96	1-2-تحليل وتفسير نتائج التساؤل الرئيسي الأول
104-96	2-2-تحليل وتفسير نتائج التساؤل الرئيسي الثاني
111-105	2-3-تحليل وتفسير نتائج التساؤل الرئيسي الثالث
112	3-استنتاج عام للدراسة
114-113	4-نتائج الدراسة
116-115	5-توصيات

/	خاتمة
/	قائمة المصادر والمراجع
/	الملاحق

## فهرس الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول
01	درجات وأوزان مقياس ليكرت الثلاثي
02	توزيع عبارات الأخلاقيات المهنية
03	توزيع عبارات بناء الهوية التنظيمية
04	معامل الثبات ألفا كرو نباخ
05	قيم معامل الارتباط للتساؤل الجزئي الأول
06	قيم معامل الارتباط للتساؤل الجزئي الثاني
07	قيم معامل الارتباط للتساؤل الجزئي الثالث
08	قيم معامل الارتباط للتساؤل الرئيسي الأول
09	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الأساتذة لمحور "الأخلاقيات المهنية" وترتيبها تنازليا
10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الأساتذة لعبارات "الصدق في أداء الواجبات المهنية" وترتيبها تنازليا.
11	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الأساتذة لعبارات "الموضوعية في أداء الواجبات المهنية" وترتيبها تنازليا.
12	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات "العدالة في أداء الواجبات المهنية" وترتيبها تنازليا.
13	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور بناء الهوية التنظيمية.
14	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور "بناء الهوية التنظيمية" وترتيبها تنازليا.

## فهرس الأشكال:

رقم الشكل	عنوان الشكل
01	النموذج المقترح للدراسة وفق متغيرات الدراسة
02	العلاقة بين القيم التنظيمية والأخلاق
03	مكونات الأخلاقيات المهنية (المنظمة الأخلاقية)
04	المؤثرات الأساسية للسلوك الأخلاقي
05	مداخل تفسير السلوك الأخلاقي



## ملخص الدراسة:

تسعى هذه الدراسة للتعرف على علاقة الأخلاقيات المهنية ببناء الهوية التنظيمية لدى الأساتذة بجامعة محمد خيضر بسكرة.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم عمل مسح مكتبي للمفاهيم والدراسات المشابهة التي تناولت الأخلاقيات المهنية والهوية التنظيمية، بالإضافة إلى عمل مسح ميداني من خلال تصميم استبيان تم توزيعه على عينة الدراسة المختارة بطريقة عشوائية والمكونة من (55) أستاذ جامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة، حيث تم استعادة (46) استبيان من أصل (55) استبيان.

كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الكشف عن العلاقة التي تربط بين المتغيرين، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المتنوعة والمتمثلة في:

➤ المتوسط الحسابي لترتيب الأبعاد حسب الأهمية، والانحراف المعياري لمعرفة مدى تشتت استجابات أفراد العينة لمتغيرات الدراسة. ومعامل الارتباط لمعرفة طبيعة العلاقة بين المتغيرات قيد الدراسة.

➤ حيث توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

✓ وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين الصدق في أداء الواجبات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة.

✓ وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين الموضوعية في أداء الواجبات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة.

✓ وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين العدالة في أداء الواجبات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة.

✓ أن الأساتذة وانطلاقاً من أخلاقيات المهنة يحرصون على تجنب العلاقات التي قد تبدو أنها تفقد الموضوعية والاستقلالية عند القيام بمزاولة الواجبات المهنية.

✓ كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين الأخلاقيات المهنية وبناء الهوية التنظيمية، وهذا ما يؤكد مكانتها ودورها في تكوين شخصية المنظمة ورسم معالم منظمة متميزة من خلال الالتزام والامتثال لجملة المبادئ والقيم المنصوص عليها في المنظمة.

➤ وفي ضوء هذه الاستنتاجات صيغت مجموعة من الاقتراحات والتوصيات أهمها:

✓ ضرورة اهتمام الجامعات بموضوع الأخلاقيات المهنية حيث يتم إعداد خطط وبرامج فعالة للسهر على تطبيقها داخل الجامعات بشكل فعال ومجد، وهذا من خلال توعية الموظفين بمدى أهميتها في رسم صورة ذهنية إيجابية وانطباع إيجابي عن المنظمة لدى الآخرين.

✓ زيادة الاهتمام بالأساتذة كونهم يشكلون المحور الأساسي لقيام العملية التربوية والتعليمية، والسهر على تلبية حاجاتهم الوظيفية من خلال تمكينهم من المشاركة في اتخاذ القرارات مما يشعرهم بأهميتهم داخل الجامعة. والتي تعمل على زيادة فاعليتهم وتحسين أدائهم وبالتالي نقص المشاكل المهنية.

✓ تمكين الأساتذة من المشاركة في وضع الأهداف التي تصبو الجامعة لبلوغها خاصة الذين تتوفر لديهم الخبرة والكفاءة وأثبتوا جدارتهم خلال مسارهم الوظيفي.

✓ ضرورة أن تكون الإدارة هي القدوة في تبني القيم والمبادئ الأخلاقية من احترام لمواعيد الدوام، النزاهة والشفافية، التحلي بالعدل والإنصاف في التعامل مع كافة الموظفين دون إفراط أو تفريط.

✓ العمل على بناء ثقافة تنظيمية قوية داعمة للإبداع والعمل الجماعي والجودة الشاملة، لأجل تحقيق الأهداف التي تسعى الجامعة الوصول إليها.

✓ إجراء البحوث الإضافية فيما يخص الهوية التنظيمية للمنظمات وكذا الأخلاقيات المهنية.

هتدفة

قد نال موضوع الهوية التنظيمية اهتماما كبيرا من طرف الباحثين والمفكرين لما له من انعكاسات نفسية وبراغماتية على سلوك الفرد العامل وعلى المنظمة التي يعمل بها. ومن الجدير بالاهتمام أن هوية المنظمات لا تبقى ثابتة ومستقرة دون تغيير، بل هي تتعرض للحركة وبشكل خاص عندما يكون التغيير عنصر مهم لبقاء المنظمات في بيئة العمل، فالمنظمات الناجحة هي المنظمات التي تستطيع أن تغير خصائص هويتها بما يتلاءم مع ظروف البيئة الموجودة، وهذا التغيير لا يمس الخصائص الجوهرية بل يتناول عمليات التحديث والتتقيح. ولكن المشكلة الأساسية التي تواجه المنظمات تتمثل بعدم تغيير هويتها بما يتلاءم مع تطلعات البيئة وسياساتها، والأفراد بالمنظمة ليس لديهم فقط معتقدات وتصورات واهتمامات بخصائص هوية المنظمة الحالية، بل لديهم أيضا أفكار ومعتقدات وتصورات ومخاوف حول مستقبل المنظمة وما ستكون عليه.

كما احتل موضوع الأخلاق منذ أمد طويل أهمية بالغة لا يمكن إغفالها على الأصعدة والمجالات كافة، إلا أن أهميته تزايدت في العقد الأخيرين. من القرن العشرين حيث ظهرت العديد من الدراسات في مجال الإدارة والتعليم والطب وغيرها، وانهقدت المؤتمرات والندوات لبحث هذا الموضوع ومناقشته، وقد يعود السبب في ذلك إلى الممارسات غير الأخلاقية التي يمارسها بعض الموظفين في إدارة وتسيير أعمالهم، ومن هذه الممارسات (المحسوبية، ضياع المسؤولية، استغلال الصلاحيات والسلطات التي يتمتع بها أفرادها، العنصرية، محاباة الأقارب والأصدقاء وغيرها من الأمثلة الكثيرة)، والنقد الموجه للأعمال والمعايير التي تعتمد عليها بعيدا عن إطار أخلاقي واضح وشفاف.

كما أن أخلاقيات الأعمال والمهن أصبحت من الموضوعات ذات الاهتمام الكبير من الحكومات والجامعات والمنظمات العالمية، وإنشاء الأجهزة المختلفة في الدول لمكافحة الفساد الإداري والانحلال الأخلاقي وغيرها من الفصائح الأخلاقية.

وهذا ما يساهم في تحقيق نجاح المؤسسات.

ومن خلال ما تم تقديمه فإن هذه الدراسة جاءت لتبحث في علاقة الأخلاقيات المهنية ببناء الهوية التنظيمية، حيث تم تقسيم الدراسة إلى جانبين الأول نظري والثاني تطبيقي، حيث تضمن الجانب الأول (النظري) فصلا تمهيديا تم من خلاله تحديد إشكالية الدراسة، تساؤلاتها، فرضياتها، الأهمية والأهداف التي تنوي الباحثة الوصول إليها، التعريفات الإجرائية لأهم مصطلحات الدراسة، واستعراض بعض الدراسات المشابهة المتعلقة بالأخلاقيات المهنية وبناء الهوية التنظيمية. إلى جانب ذلك تضمن فصلين، فالفصل الثاني يدور حول الأخلاقيات المهنية، من خلال ظهور الأخلاقيات المهنية وتحديد مفهومها وأهميتها، ومصادرها وأهم النظريات المفسرة لها، وطرق تقويم الأخلاقيات المهنية، ووسائل إرساء الأخلاقيات المهنية بالمؤسسة. وغيرها من العناصر المتناولة. في حين تناول الفصل الثالث المتغير الثاني ألا وهو: بناء الهوية التنظيمية حيث تم التطرق لجملة من العناصر نذكرها: مفهوم الهوية التنظيمية، السمات المميزة لها، لهوية التنظيمية وبعض المفاهيم المتداخلة، أنماط ووظائف الهوية التنظيمية، أبعادها وأسباب ازدواجية الهوية التنظيمية للمنظمات وغيرها.

أما الجانب الثاني فيحتوي على فصلين، فنجد الفصل الرابع يتعلق بالإجراءات المنهجية للدراسة حيث تناولنا فيه مجالات الدراسة ومجتمع الدراسة، العينة، أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة. أما بالنسبة للفصل الخامس والأخير فكان حول: مناقشة النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء تساؤلات الدراسة.

واستخلاص نتائجها العامة والخروج بتوصيات واقتراحات، وفي الأخير سنضع خلاصة لما توصلنا إليه من خلال هذه الدراسة.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1/ إشكالية الدراسة

2/ فرضيات الدراسة

3/ أهمية الدراسة

4/ أهداف الدراسة

5/ دوافع اختيار الموضوع

6/ نموذج الدراسة وفق متغيرات الدراسة

7/ تحديد مفاهيم الدراسة اجرائياً

8/ حدود الدراسة

9/ الدراسات السابقة

10/ العلاقة بين الدراسة الحالية

والدراسات السابقة

## 1/ اشكالية الدراسة:

أصبح من المسلمات السائدة والحقائق المعترف بها من الباحثين والممارسين لعملية اعداد وتطوير التنظيم الإداري، أنه لا يوجد تنظيم إداري أو هيكل تنظيمي نمطي أو تام يمكن تطبيقه في كافة المنظمات أو حتى في معظمها مع اختلاف نشاطها وظروفها وبيئتها، ومن ثم فإن عملية إعداد وتطوير التنظيم الإداري تتطلب وضع مجموعة من الأسس والمبادئ التي تتلاءم مع كل منظمة دون غيرها.

وبناء عليه يجب أن يتم تحديد الخصائص والسمات العامة للمنظمة، وتوصيف نشاطاتها وكياناتها الرئيسية، وتحديد تأثير هذه الخصائص والنشاطات والكيانات في اختيار الأسس الملائمة التي ينتج عند تطبيقها التوصل إلى تنظيم إداري ونظم إدارية ملائمة لرسالة المنظمة وأهدافها.

لذا تعد مسألة الهوية التنظيمية من المسائل الرئيسية لفهم كافة الأبعاد التي قد تؤثر على النجاح التنظيمي، حيث هي من سيلعب دورا بطوليا في التأثير على قيم وقناعات ومدركات ومشاعر الأفراد ومن ثم قراراتهم وسلوكياتهم.

فمن خلال الهوية التنظيمية يمكن التنبؤ واستقراء واقع ومستقبل وضع المنظمة التنافسي بين التنظيمات الأخرى في نفس المحيط الخدمي وذلك بمقدرة ذلك التنظيم في إيصال الخدمة أو السلعة الملائمة المنشودة للجمهور المستهدف بكفاءة وفعالية عالية مما يوجه دفة سير المنظمة الإدارية نحو النجاح المرغوب.



وقد تظهر الهوية التنظيمية في صورة فلسفة أو رسالة المنظمة وأفرادها لا يعلمون ذلك فهي أيضا تحكم وتؤثر بل و تتأثر بكل من أيديولوجيات ومدركات ومفاهيم أفراد التنظيم وعلى قراراتهم وسلوكياتهم ومن ثم النجاح التنظيمي وكلما كانت الهوية التنظيمية مستقرة دلنا ذلك إلى استقرار وضع التنظيم في الداخل والخارج ، والهوية التنظيمية سواءا كانت معلنة أو غير معلنة هي من سيعكس أهداف المنظمة وأهداف العاملين والجمهور المستفيد حيث أنها كلما كانت أقوى وأكثر تعمقا في كل جزء تنظيمي من أجزاء التنظيم سيكون الأفراد أكثر التزاما ورقابة ذاتية و التصاقا وتمائلا لها ، أي أن الأهداف ستكون مشمولة على القيم والأيدولوجيات والمفاهيم والقناعات التي ستحكم في نهاية الأمر سلوكياتهم وقراراتهم والتي هي بالتالي ستعكس على النجاح التنظيمي .

وعليه فالهوية التنظيمية الفعالة التي تحقق النجاح التنظيمي هي من تتسم بطابع المرونة والتجدد وفقا لتجدد حاجة المنظمة التي تعكس في الأصل حاجة المجتمع الذي أنشأت لأجله.

ولا ننسى الإدارة العليا التي قد يكون لها دور أساسي أحيانا أكثر من الجماعة في دعم الهوية التنظيمية وتعزيز وجودها خاصة على مستوى التنظيم ككل، بحكم السلطة التي تملكها. (محمود أبوبكر، 2005، ص27).

ونظرا لارتباط متغير الهوية التنظيمية بالعديد من المتغيرات فسنركز في دراستنا هذه حول موضوع الأخلاقيات المهنية والذي يكتسي أهمية بالغة لما يحمله المعنى من قيمة جوهرية تتمثل في جملة القيم والمبادئ الأخلاقية والآداب المهنية التي تحكم سلوك الفرد العامل وتوجهه و

تضمن السير الحسن للمنظمة والرقى بالموارد البشري بها و الحفاظ عليه من خلال حفظ المصلحة العامة و الخاصة و نشر العلاقات الإنسانية الطيبة داخل التنظيم وعليه تعد دراسة الأخلاقيات المهنية من الدراسات الهامة التي نالت اهتمام الكثير من الاكاديميين في مختلف دول العالم وقد يكمن السبب في ذلك إلى انتشار الانحرافات الإدارية كقضايا الرشوة و الاختلاس ،وتعارض المصالح وتوزيع النفوذ ،واستغلال الوظيفة و المحسوبية و المحاباة ،و الفضائح الاخلاقية، ومظاهر الفساد الإداري ،وغير ذلك من الأمور المتعلقة بالانحراف السلوكي لدى الموظف العام.(هشام حريز، 2008،ص66).

فهي تمثل أساسا من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها وكذلك المجتمع الذي تعمل فيه، كون أن أخلاقيات المهنة تسعى لضبط السلوك المهني والشخصي الذي ينبغي أن يتحلى به الموظف العام والبحث في مدى انضباطه ومقتضيات ممارسة الوظيفة العمومية وكذلك درجة تفهمه لواجباته المهنية في إطار الأخلاقيات المهنية.

ومن هذا المنطلق يمكن ابراز التساؤلات الرئيسية لدراستنا كما يلي:

-هل توجد علاقة ارتباطية بين الأخلاقيات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة؟

-ما مستوى الأخلاقيات المهنية السائدة لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة؟

-ما مستوى الهوية التنظيمية السائدة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة؟

وتحت هذه التساؤلات الرئيسية للدراسة تنبثق مجموعة من التساؤلات الجزئية وهي كالاتي:

### 1/1-التساؤلات الجزئية:

1-هل توجد علاقة ارتباطية بين الصدق في أداء الواجبات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة؟

2-هل توجد علاقة ارتباطية بين الموضوعية في أداء الواجبات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة؟

3-هل توجد علاقة ارتباطية بين العدالة في أداء الواجبات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة؟

### 2/ فرضيات الدراسة:

-الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ارتباطية بين الأخلاقيات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة.

### -الفرضيات الجزئية:

الفرضية الجزئية الأولى: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الصدق في أداء الواجبات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة.

الفرضية الجزئية الثانية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الموضوعية في أداء الواجبات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة.

الفرضية الجزئية الثالثة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة في أداء الواجبات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة.

## 3/ أهمية الدراسة:

يمكن حصر أهمية موضوع هذه الدراسة في النقاط التالية:

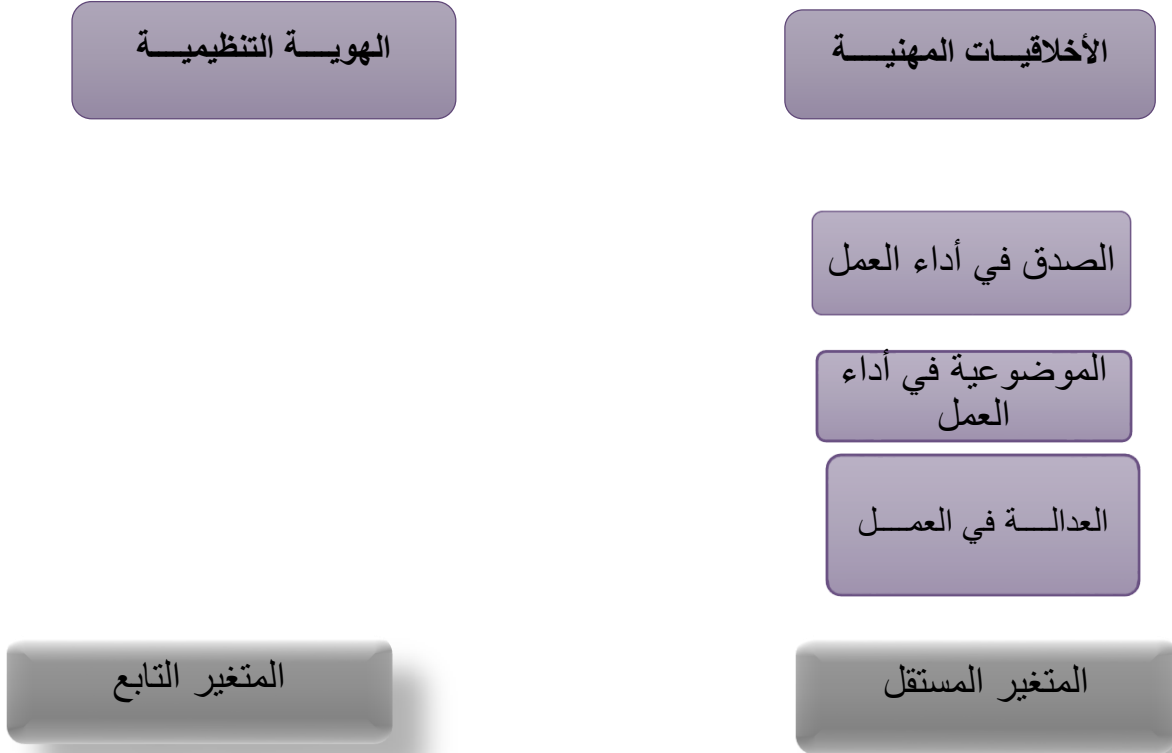
- تعد الدراسة الحالية من الموضوعات الهامة في الفكر الإداري، إذ تناولنا مفهومها مهما وهو الأخلاقيات المهنية والتي ترتبط ارتباطا وثيقا بالأخلاق والآداب، فهي تعد بمثابة ضوابط لسلوك الأفراد داخل المنظمات وارتباطها بأحد الجوانب التي تسعى المنظمات لبنائها والتميز من خلالها ألا وهي الهوية التنظيمية.
- أنها تتناول موضوعا حيويا يهم كل منظمة عموما وكل اداري ومختص بعلم الإدارة بشكل خاص، حيث الحاجة الماسة لوضع مجموعة القيم والمبادئ والمعايير والضوابط السلوكية والأخلاقية التي تحكم وتوجه سلوك الأفراد العاملين والموظفين في المنظمة.

## 4/ أهداف الدراسة:

- تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:
- توضيح الإطار العام لأخلاقيات المهنة وكذا الهوية التنظيمية والتعرف على العلاقة التي تربطهما مما يجعلها ذات أهمية كبيرة للأكاديميين والدارسين والعاملين في قطاع التعليم العالي.
- التعرف على الأخلاقيات المهنية والهدف من الالتزام بها لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة محمد خيضر بسكرة.
- معرفة هل هناك علاقة ارتباطية بين الأخلاقيات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة محمد خيضر بسكرة؟.
- تقديم مجموعة من الاقتراحات للإسهام في خلق بيئة عمل مناسبة لبناء الهوية التنظيمية وذلك بالتركيز على بعض أبعاد الأخلاقيات المهنية.
- توثيق الدراسة الحالية كونها من الأبحاث الحيوية الإنسانية التي تعمل على ترسيخ القيم الأخلاقية والسلوكيات الوظيفية السليمة بالمنظمة.

5/ نموذج الدراسة:

الشكل (01): يمثل النموذج المقترح للدراسة (وفق متغيرات الدراسة).



المصدر: من إعداد الباحثة

6/ تحديد مفاهيم الدراسة إجرائياً:

- **الأخلاقيات:** هي مجموعة من المبادئ التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة التي يخضع لها الفرد في تصرفاته، وبحتكم إليها في وصف وتقييم سلوكه، وتوصف بالحسن أو بالقبح، فهي تضع المعايير عما هو جيد أو سيء في التصرفات والأفعال.

- **المهنة:** هي كلمة ذات مدلول وصفي تشير إلى مجموعة من السمات الأساسية التي تتصف بها كثير من المهن مثل التعليم، الطب والمحاماة وتتطلب درجة عالية من المهارة القائمة على المعرفة المتخصصة.

- **الأخلاقيات المهنية:** هي توجهات مستمدة من القيم و المبادئ تعنى بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة. وتقدر من خلال الدرجة التي يتحصل عليها المبحوث من خلال اجاباته على بنود مقياس الأخلاقيات المهنية.

- **الهوية:** و تعنى بالشخصية و الكيان الأساسي سواء كان فردا أو منظمة أوغير ذلك.

- **بناء الهوية التنظيمية:** هي الشخصية المميزة للمنظمة و التي يتم إدراكها من خلال القيم المنتشرة التي تظهر في اتصالات المنظمة بالمحيط الخارجي.و التي تسعى المنظمة دائما للحفاظ عليها من خلال حسن التصرف مع المحيط الخارجي من اغتنام للفرص و تصدي للتهديدات التي تواجهها. لأنها تسعى لتكوين شخصية ذاتية قوية تتنافس بها باقي المنظمات المحيطة بها.وهي الدرجة التي يتحصل عليها المبحوث من خلال اجاباته على بنود مقياس الهوية التنظيمية.

- **الأستاذ الجامعي:** هو ذلك الشخص المؤهل للمهنة و الذي يمتلك قدرات علمية و عملية و ينتمي لمؤسسة تربوية تعليمية و المسؤول عن تقديم العلم و المعرفة و التعليم للأجيال الصاعدة.

-التعريفات الخاصة بأبعاد متغيري موضوع الدراسة:

-التعريف بأبعاد الأخلاقيات المهنية (المتغير المستقل):

الصدق: هو التحلي بكل خلق حميد، مما يتطلب من المؤسسة وموظفيها أداء واجباتهم المهنية بكل صدق وحياد ومسؤولية مع الحرص على الالتزام بالقوانين والتشريعات السارية في المؤسسة، وهو الدرجة التي يتحصل عليها المفحوص من خلال اجاباته على الفقرات الخاصة بهذا البعد في الاستبيان المعد لقياس موضوع الدراسة. .

الموضوعية: تعتبر عنصرا جوهريا لتعزيز ثقة المجتمع بأعمال المؤسسة، وتتبنى المؤسسة هذا المبدأ من خلال التزامها بممارسة اختصاصاتها بكل موضوعية و نزاهة وشفافية، وهو الدرجة التي يتحصل عليها المفحوص من خلال اجاباته على الفقرات الخاصة بهذا البعد في الاستبيان المعد لقياس موضوع الدراسة.

العدالة: هي درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وهي الدرجة التي يتحصل عليها المفحوص من خلال اجاباته على الفقرات الخاصة بهذا البعد في الاستبيان المعد لقياس موضوع الدراسة.

7/ حدود الدراسة: وتتمثل حدود البحث الحالي فيما يلي:

الحد الموضوعي: تقتصر هذه الدراسة على معرفة العلاقة الارتباطية بين "الأخلاقيات المهنية وبناء الهوية التنظيمية".

الحد البشري: ويتمثل في أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة.

الحد المكاني: يتم إجراء البحث بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة (بالقطب الجامعي شتمة).

الحد الزمني: سيتم انجاز هذه البحث من خلال السداسي الثاني من السنة الجامعية

2016/2015.

8/ الدراسات المشابهة:

تمثل الدراسات السابقة إطارا معرفيا للبحث العلمي، وبمثابة البوصلة التي توجه طريق الباحث، حيث توفر له خبرات وتجارب الباحثين السابقين حتى يتسنى له الاستفادة منها في تطوير تصوراته ومدخلاته البحثية، وتجنب التكرار فيها، وتحقيق الرؤية الشاملة لكافة جوانب الموضوع المبحوث، وفيما يلي سوف نقوم بتقديم مجموعة من الدراسات التي تناولت كلا الموضوعين حسب تسلسلها الزمني مرتبة من الأحدث إلى الأقدم من خلال ما يلي:

1/8-الدراسات المتعلقة بالأخلاقيات المهنية:

1/8-1-دراسة ريم الزعبي. (2013) بعنوان: درجة التزام المعلمات المتعاونات بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطالبات المتدربات في جامعة آل البيت (دراسة ميدانية على عينة من الطالبات المتدربات في جامعة آل البيت)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التربوية، جامعة آل البيت.

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة التزام المعلمات المتعاونات بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطالبات المتدربات في جامعة آل البيت. ولتحقيق أهداف الدراسة بنيت استبانة وزعت على عينة الدراسة المكونة من 113 طالبة متدربة.

حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة التزام المعلمات المتعاونات بأخلاقيات مهنة التعليم في مجالات الدراسة الستة كانت عالية. وأشارت النتائج أيضا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام المعلمات المتعاونات بأخلاقيات مهنة التعليم، تعزى لمتغير الخبرة العملية في مجالين هما: مجال أخلاقيات المعلمة المتعاونة تجاه زميلاتها في العمل، وتجاه أولياء الأمور والمجتمع المحلي، وكانت لصالح ذوات الخبرة العملية التي تزيد عن عشر سنوات. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام المعلمة المتعاونة بأخلاقيات مهنة التعليم بحسب متغير المستوى الأكاديمي.

1/8-2-دراسة سليمان الرومي. (2009) بعنوان: درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، الجامعة الإسلامية، عمادة الدراسات العليا، غزة.



حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة وهل توجد فروق دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات تقديرهم لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات التالية: سنوات الخدمة في الإشراف التربوي، سنوات الخدمة في التدريس، التخصص، المؤهل العلمي، جهة العمل؟ وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام بإعداد استبانة مكونة من (62) فقرة تتضمن أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي في 5 مجالات وهي:

الأول: نحو المعلمون.

الثاني: نحو وظيفته.

الثالث: نحو الزملاء

الرابع: نحو الإدارة العامة للإشراف.

الخامس: نحو المجتمع المحلي.

وتألف مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين بمقاطعة غزة والذين بلغ عددهم (164) مشرف تربوي ويمثلون عينة الدراسة، وتم استخدام اختبار (ت) وتحليل التباين وبرنامج SPSS في

المعالجة الإحصائية، وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها:

-متوسط الدرجة الكلية بلغ (85.5) % وهي نسبة جيدة.

-جاء ترتيب المجالات تنازليا كما يلي:

1- مجال الموظفين بنسبة 88.27 %.

2- مجال المعلمين بنسبة 87.69 %.

3- مجال الإدارة بنسبة 86.21 %.

4- مجال الإدارة العامة للإشراف بنسبة 84.5 %.

5- مجال المجتمع المحلي بنسبة 80.98 %.

3- لا توجد فروق دالة بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين بمحافظة غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير سنوات الخدمة أو التدريس أو التخصص أو جهة العمل.

4- توجد فروق تعزى لمتغير التخصص في المجال الأول فقط نحو المعلمين.

1/8-3-دراسة كيسيير (2009 reseik) بعنوان: درجة شيوع الجو الأخلاقي في البيئة المدرسية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم. (دراسة ميدانية على عينة من الطلاب في مدرسة حكومية وأخرى خاصة)، رسالة ماجستير في العلوم التربوية، غزة.

حيث سعت الدراسة إلى تقصي درجة شيوع الجو الاخلاقي في البيئة المدرسية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم حيث اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث قام ببناء استبانة مكونة من (38) فقرة موزعة على خمسة مجالات مختلفة، وقد شملت عينة الدراسة (105) من طلاب الصفوف الخامس والسادس الاساسي في مدرستين الاولى حكومية والثانية خاصة. حيث دلت النتائج على شيوع اجواء ايجابية في كلا المدرستين، لان المدرسة الناجحة هي تلك التي تعمل على خلق اجواء ايجابية في العلاقات المتبادلة بين المعلمين أنفسهم او بين الطلبة أنفسهم او بين الطلبة والمعلمين. ولا يوجد علاقة بين للوضع الاقتصادي للبيئة المحيطة بالمدرسة والجو الايجابي والاخلاقي السائد في تلك المدرسة.

1/8-4-دراسة: عوض العنزي وعقوب العديم. (2006) بعنوان: إدراك الموظفين للمسلك الوظيفي والأخلاقيات المهنية (دراسة ميدانية على الأجهزة الحكومية بدولة الكويت)، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة الكويت.

حيث سعت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى إدراك الموظفين للواجبات الوظيفية والمسؤولية الإدارية والاجتماعية الملقاة على عاتقهم ولتحقيق اهداف الدراسة تم عمل مسح مكتبي للمفاهيم والدراسات التي تناولت الاخلاقيات المهنية والمسؤولية الإدارية بالإضافة إلى عمل مسح ميداني من خلال تصميم استبيان تم توزيعه على عينة الدراسة المتكونة من (268) من العاملين في الأجهزة الحكومية.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: عدم إدراك مجموعة من الموظفين لواجباتهم الوظيفية، وعدم حصولهم على حقوقهم الوظيفية، في حين يدرك البعض المسؤولية الإدارية والاجتماعية، كما

توصلت الدراسة إلى عدم الالتزام بالأخلاقيات الالتزام بالإدارية من قبل فئات كثيرة من الموظفين.

1/8-5-دراسة حنون(2006) بعنوان: أهم الأخلاقيات التي يجب على المعلمين الالتزام بها ودرجة التزامهم بها من وجهة نظر المشرفين والمدراء في المدارس الثانوية الحكومية، (دراسة ميدانية على عينة من المدراء والمشرفين التربويين في المدارس الثانوية الحكومية بغزة)، رسالة ماجستير في العلوم التربوية، جامعة الأزهر، غزة.

حيث سعت الدراسة إلى التعرف على أهم الأخلاقيات التي يجب على المعلمين الالتزام بها ودرجة التزامهم بها، من وجهة نظر المشرفين والمدراء في المدارس الثانوية الحكومية بغزة. واعتمد الباحث على المنهج الوصفي، حيث قام ببناء استبانة مكونة من (59) فقرة طبقت على عينة مكونة من (210) مشرفا ومديرا ضمن محاور اربعة هي: مدى التزام المعلم في علاقته بالطلبة، ومع الزميلات، ومع الإدارة المدرسية، والمجتمع. وقد كان من اهم النتائج: انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الخبرة ومكان الإقامة والجنس في متوسط درجات مشرفي ومديري المدارس حول تقييمهم لمدى التزام المعلمين بأخلاقيات المهنة في مدارس المرحلة الثانوية الحكومية بغزة.

1/8-6-دراسة أبو الطيبخ (2008) بعنوان: مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين (دراسة ميدانية على عينة من المعلمين بمحافظة غزة)، رسالة ماجستير في العلوم التربوية، الجامعة الإسلامية، غزة.

حيث سعت الدراسة الى التعرف مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، ولقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي حيث قام ببناء استبانة مكونة من (63) فقرة موزعة على خمسة مجالات هي: أخلاقيات المدير نحو المعلمين، والطلبة، والمجتمع المحلي، والمناهج الدراسية، والمرافق المدرسية. حيث وزعت الاستبانة على عينة مكونة من (235) معلما، وقد كان من أهم النتائج ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مدى التزام مديري المدارس الاساسية الدنيا بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير الخبرة، بينما كان -هناك فروق ذات دلالة احصائية في مدى التزام مديري

المدارس الاساسية الدنيا بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث. بينما كان-هناك تباين في ترتيب أخلاقيات المدير لمجالات الاستبانة ككل حيث الترتيب الاول أخلاقيات المدير تجاه الطلبة -تلاه مجال أخلاقيات المدير تجاه المرافق المدرسية، أما أخلاقيات المدير تجاه المناهج الدراسية فقد حلت في المرتبة الخامسة والأخيرة.

### 1/8-7-دراسة كشك(1999) بعنوان: درجة ممارسة المعلمين والمعلمات في مديرية التربية

والتعليم لمنطقة عمان الثانية لمجموعة من القيم. (دراسة ميدانية على عينة من المديرين والمديرات العاملين والعاملات بمديرية التربية والتعليم التابعة لمنطقة عمان الثانية)، رسالة ماجستير في العلوم التربوية، عمان-الأردن.

حيث هدفت الى تعرف درجة ممارسة المعلمين والمعلمات في مديرية التربية والتعليم لمنطقة عمان الثانية لمجموعة من القيم هي: الالتزام بالدوام، الصدق، والمساعدة، والنظام، والتعاون، والنظافة، والمنافسة والابداع. بلغ حجم مجتمع الدراسة (150) مديرا ومديرة وبلغ حجم عينة الدراسة (56) مديرا ومديرة تم اختيارهم بطريقة عشوائية ممن يعملون في مديرية التربية والتعليم التابعة لمنطقة عمان الثانية. وقد أظهرت نتائج الدراسة ان درجة ممارسة المعلمين والمعلمات للقيم التالية: الصدق، الالتزام بالدوام، التعاون والنظافة والمنافسة، كانت جيدة، اما درجة ممارستهم لقيمة الابداع فكانت متوسطة وذلك حسب معيار حدده الباحث مسبقا، وأظهرت نتائج الدراسة ايضا ان درجة ممارسة القيم جميعها بحسب متغير الجنس كانت لصالح المعلمات الاناث.

### 1/8-8-دراسة حسين والجميل(2009) بعنوان: المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين

وانعكاسها على أخلاقيات العمل. (دراسة ميدانية لآراء عينة من منتسبي بعض مستشفيات مدينة الموصل، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثالث لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة).

حيث توصلت الدراسة إلى أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية يعد من المفاهيم التي نالت اهتمام معظم المنظمات المعاصرة والتي كانت تعبر في الماضي خلال فترة الستينات عن تعظيم الربح، أما في الوقت الحاضر فقد أصبح المفهوم يقترن مع الجانب الاجتماعي للمنظمة، وبينت الدراسة أن هنالك العديد من الأبعاد الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين، إذ يجب على

المنظمات الانتباه إليها والأخذ بها لأنها تحقق أهداف العاملين وتزيد من ولائهم واهتمامهم بالمنظمة التي يعملون بها.

## 2/8- الدراسات المتعلقة بالهوية التنظيمية:

1-2/8-دراسة منصوره بوحاده (2013) بعنوان: دور الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل بمراكز التكوين، دراسة ميدانية على عينة من عمال المعهد المتخصص في التكوين محمد شريف مساعديه بغرداية.

حيث سعت الدراسة إلى اثاره إشكالية محددة تدور حول تساؤل رئيسي وهو:

-هل للثقافة التنظيمية دور في تشكيل هوية العامل بالمعاهد المتخصصة في التكوين المهني؟

-كما احتوت الدراسة على فرضية رئيسية وهي:

-للثقافة التنظيمية دور في تشكيل هوية العامل بالمعاهد المتخصصة في التكوين المهني.

بالإضافة لفرضيات جزئية، كما هدفت الدراسة إلى تحديد دور الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل، ولتحقيق هذا الهدف تم تحديد المجالات الثلاث للدراسة، من حيث المنهج المستخدم تم استخدام المنهج الوصفي، وقد استخدمت الدراسة مجموعة الأدوات لجمع البيانات، أما العينة فاخترت عينة من عمال المعهد المتخصص في التكوين المهني "محمد شريف مساعديه".

ووزعت استمارة استبيان على أعضاء هيئة التدريس والإداريين بصفة قصدية، حيث استرجع منها 55 استمارة استبيان.

وكما توصلت الدراسة لجملة من النتائج من أهمها:

-أن المعهد المتخصص له قيم ومعايير مشتركة والتي لها دور في تحديد سلوك العامل والمتداولة بين العمال من خلال الممارسات اليومية والاندماج مع مناخ العمل والتواصل المستمر بين الرؤساء والمرؤوسين.

2/8-2-دراسة عبد اللطيف وأحمد جودة(2010) بعنوان: دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية، دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، سوريا.

حيث هدفت الدراسة إلى تحديد دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث باستخدام مجموعة من الأدوات وباستخدام المنهج الوصفي، كما تضمنت الدراسة استبيان تم توزيعه على أفراد عينة الدراسة المتمثلة في أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية الخاصة، حيث توصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها:

-أن الثقافة التنظيمية داخل المنظمة تلعب دورا هاما وبارزا في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية للمؤسسة.

2/8-3-دراسة أبو حلاوة(2008): بعنوان: استكشاف الهوية التنظيمية: شركة كهرباء محافظة اربد كحالة دراسية، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن.

حيث هدفت الدراسة إلى استكشاف الهوية التنظيمية لشركة كهرباء محافظة اربد و قياس أبعادها، وقد قامت الباحثة بتطوير استبانة ووزعتها على عينة مكونة من 151 فرد من المديرين والموظفين العاملين في الشركة. كما عمدت إلى استخدام أسلوب المقابلة المتعمقة لعدد 20 مديرا وموظفا لتأكيد البيانات، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن الأوجه الأكثر بروزا لهوية شركة كهرباء محافظة اربد هي طبيعة علاقة الشركة مع المجتمع المحلي والزبائن ثم الأوجه المستديمة للهوية، ثم الأوجه المركزية لها، تليها أوجه طبيعة العلاقة بين الموظفين أنفسهم، ثم طبيعة العلاقة بين الشركة وموظفيها، ثم طبيعة العلاقة بين الموظفين و الغدارة العليا، و أخيرا الأوجه المميزة للشركة، كما أظهرت الدراسة أن العوامل الديموغرافية والوظيفية كان لها تأثير واضح في ادراك العاملين لأبعاد الهوية التنظيمية.

2/8-4-دراسة رشيد (2003) بعنوان: الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي: تحليل للمفهوم والأبعاد السلوكية وتطبيقاته، الرياض، مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود.

حيث سعت الدراسة إلى محاولة إلقاء الضوء على مفهوم الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي، فضلا عنه الدراسة التطبيقية للمفهومين من خلال محاولة الإجابة عن سؤالين يتعلقان بدرجة تماثل أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود مع الجامعة واقسامهم الأكاديمية، وكذلك محاولة اختبار

فرضيتين الأولى تتعلق بمستوى التماثل مع القسم الأكاديمي الذي ينتمي إليه عضو هيئة التدريس مقارنة بالتماثل على مستوى الجامعة اجمالاً، والثانية تتعلق بالارتباط بين عدد سنوات خدمة عضو هيئة التدريس في الجامعة بمستوى التماثل التنظيمي، وأظهرت نتائج الدراسة أن التماثل مع الجامعة و الأقسام كان نسبياً ، وان كان التماثل مع الأقسام أقوى منه مع الجامعة إلى حد ما، فضلاً عن ذلك فقد أظهرت النتائج أن مستوى التماثل للفرد يزيد بزيادة عدد سنوات الخبرة، وقد أوصت الدراسة بضرورة دعوة الباحثين للتوسع في دراسة المحددات المختلفة التي تؤثر في مستوى التماثل .

2/8-5-دراسة العطوي وعامر علي حسين(2015) بعنوان: دور فجوة الهوية التنظيمية في زيادة سلوك العمل المنحرف (دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في سمنت الكوفة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية.

حيث يهدف هذا البحث إلى اختبار دور فجوة الهوية التنظيمية في زيادة سلوك العمل المنحرف لعينة من العاملين في معمل سمنت الكوفة، إذ تم توزيع (307) استمارة استبيان على العاملين ورؤساء الأقسام في معمل سمنت الكوفة، وبعد تفحص الاستمارات المسترجعة استبعدت (15) استمارة لعدم صلاحيتها وعدم تحقيق الشروط المطلوبة للإجابة عن الاستبيان وبذلك يكون عدد الاستمارات الصالحة للدراسة والتحليل (292) استمارة. يضم مفهوم فجوة الهوية التنظيمية متغيرين هما خصائص هوية المنظمة الحالية وخصائص هوية المنظمة المثالية أو المرغوبة، أما متغير سلوك العمل المنحرف فيتكون من 03 أبعاد رئيسية هي: سلوك العمل المنحرف تجاه المنظمة، تجاه المشرف المباشر، تجاه الزملاء. وتدور فرضيات الدراسة الرئيسية للدراسة حول فكرة أساسية مفادها بأنه كلما كانت خصائص الهوية التنظيمية الحالية منسجمة مع خصائص الهوية المرغوبة كلما انخفض سلوك العمل المنحرف تجاه المنظمة(1)، وتجاه المشرف(2)، وتجاه الزملاء(3)، وتم اختبار فرضيات الدراسة من خلال استخدام معادلات الانحدار المتعدد الحدود.

وقد أثبتت نتائج الدراسة: صحة الفرضيات وتوصلت لمجموعة من النتائج أهمها:

-بيان السبب الجوهري لحصول الفجوة بين خصائص الهوية التنظيمية والهوية التنظيمية المرغوبة، يعود لعدم استجابة المنظمات للتغيرات البيئية، مما يجعل العاملين يدركون بأن ما عليه المنظمة حالياً منحرف كثيراً عما يجب أن يكون، وهذا في حقيقة الأمر قد ينعكس سلباً على اتجاهات العاملين وسلوكهم، كما أن الفجوة بين خصائص الهوية الحالية والهوية المرغوبة يفسر بأكثر من

1/4 التباين الحاصل في بعدي السلوك ....، وفي ضوء هذه الاستنتاجات صيغت مجموعة من التوصيات كان من أهمها: -تقليل محفزات ممارسة سلوك العمل المشرف ووضع العوائق والمعوقات أمام من يمارسه.

### 9-العلاقة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

بقدر ما تكون الدراسات السابقة حجر أساس لما بعدها، بقدر ما تكون لها مجموعة من النقائص والانتقادات، لذلك تناولنا الدراسات السابقة الذكر لأجل معرفة نقاط التقاطع بينها وبين دراستنا الحالية من حيث "دور الأخلاقيات المهنية في بناء الهوية التنظيمية".

حيث اعتمدت أغلب هذه الدراسات على أسلوب الاستبيان لقياس أخلاقيات العمل الوظيفي، التزام مشرفي التربية بأخلاقيات مهنة التعليم والتنبؤ بالهوية التنظيمية، وغيرها من متغيرات الدراسة. وكما اعتمدت هذه الدراسات على أسلوب الاستبيان والمقابلة وغيرها، وكما تنوعت الأساليب المنهجية ما بين المنهج الوصفي والمسح الاجتماعي.

حيث تتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في دراستها لبعض المصادر والأبعاد المكونة للأخلاقيات المهنية، ولكنها تختلف في الوقت نفسه في كون هذه الدراسة طبقت على أساتذة الجامعة في حين الدراسات الأخرى اختلفت بيئات الدراسة فيها من مكان لآخر.

ولكون هذه الدراسات تبحث في أخلاقيات العمل الوظيفي، دور الثقافة التنظيمية في بناء هوية العامل وغيرها من المتغيرات فقد أفادتنا نتائج هذه الدراسات في:

-طرح التساؤل الرئيسي وصياغة التساؤلات الجزئية، كما ساعدتنا في تحديد بعض مؤشرات الدراسة، وفي بناء الجانب النظري، وبناء أداة القياس لجمع البيانات.

-وعليه فقد وجدت دراستنا الأرضية العلمية لها من حيث انطلاقتنا من نتائج سابقة غير مباشرة، كما أن هذه الدراسات ستساعدنا في مرحلة تحليل وتفسير النتائج الموصل إليها.



# الفصل الثاني: الأخلاقيات المهنية

تمهيد

نبذة تاريخية حول الأخلاقيات المهنية

مفهوم الأخلاقيات المهنية

أهمية الأخلاقيات المهنية

عناصر أخلاقيات المهنة ومستوياتها

مصادر الأخلاقيات المهنية ومداخل تفسيرها

النظريات المفسرة للأخلاقيات المهنية

أنماط السلوكيات والأخلاقيات المهنية

الأخلاقيات المطلوب توافرها في طرفي علاقة العمل

إرساء أخلاقيات المهنة في المؤسسة

أسباب تراجع أخلاقيات المهنة

طرق تقويم الأخلاقيات المهنية

وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة

خلاصة الفصل

## تمهيد

أصبحت أخلاقيات الأعمال والإدارة موضوع حيوي اليوم ويحظى باهتمام بالغ من قبل الجميع، حكومات، شعوب، منظمات اعمال، جامعات وغيرها. إن هذا الاهتمام ينطلق من ضرورة الالتزام بالمبادئ والقيم السلوكية الأخلاقية على الصعيد الفردي في الوظيفة او المهني أو على الصعيد الجماعي وكذلك منظمات الاعمال. إن تقوية الالتزام بمبادئ العمل الصحيح والصادق يبعد منظمات الاعمال ان ترى مصالحها بمنظور ضيق لا يستوعب غير المعايير المالية وتحقيق الأرباح على المدى القصير في حين يمكن ان تكون سلبية على المدى البعيد. فأخلاقيات العمل لا يتوقف أمرها عند المدارس والجامعات بل يأخذ الأمر بعدا أكبر في الحياة العملية سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص. وتلقى أخلاقيات العمل اهتماما كبيرا فنجد أكثر الجامعات تدرس مادة في أخلاقيات العمل و الإدارة ، في حين نجد أن أخلاقيات العمل تجد جذورها بالفعل منذ الدراسة الابتدائية وذلك بأن ينشأ الطالب على الغش في الامتحانات أو نقل الواجبات هي عملية لا يصح أن يقوم بها الشخص السوي ويتم التعامل مع هذا الأمر بصرامة، وبذلك يعتاد الطالب على احترام حقوق الآخرين في أبسط الأشياء مثل الانتظار في الطابور و الالتزام بقواعد المرور ،فهذه الأشياء البسيطة تؤخذ بجدية شديدة جدا و بالتالي يترعع الطالب وهو يحترم فضيلة الصدق و العدل و الأمانة وأداء الواجب وهذه هي محاور أخلاقيات العمل.

ويوجد تناقض بين أخلاقيات العمل النبيلة التي يدعو لها القرآن الكريم والحديث الشريف وبين التطبيق العملي واليومي لبعض تلك الاخلاقيات الإسلامية حول العمل.

فأخلاقيات العمل في الإسلام وما تدعو إليه الحكمة العربية والإسلامية المحلية التقليدية هي مبادئ متلازمة ومتوافقة مع بعضها البعض ولا يجب أن تكون متناقضة.

وإن أخلاقيات العمل في الإسلام مرتبطة ارتباطا أساسيا وعضويا ومنطقيا بالعمل المدني والديني اليومي بدأ بالتعامل اليومي مع الآخرين، وإجادة العمل الوظيفي، وممارسة الاخلاق الإنسانية السوية، وانتهاء بالتمسك بالقوانين خلال الممارسة الاجتماعية المدنية اليومية في المجتمع الإنساني المدني.

هناك حالة مماثلة في تاريخنا كعرب، ألم تسمع عن العرب قبل وما كانوا فيه من فساد في الاعتقاد وعبادة الأوثان وانتشار رذائل كثيرة. ولكنك في نفس الوقت تعلم أن الرسول صلى الله عليه وسلم كان يسمى الصادق الأمين من قبل البعثة وكان ذلك محمودا لديهم.

كذلك من المعلوم أن صفة الكرم كانت محمودة لديهم وكذلك صفة الصدق. وكذلك صفات الشهامة والوقوف بجانب الضعيف.

خلاصة القول هو أن الاخلاق الحميدة مثل الصدق والأمانة والوفاء بالوعد وعدم الغش وعدم الخداع هي من الأمور المحمودة عند مجتمعاتنا.

لذا فإن هذه الاخلاقيات هي أخلاقيات العمل الأساسية. وقد يكون الدافع للالتزام بالأخلاق مختلفا من شخص لآخر فهذا يعتبرها جزءا من الدين وهذا يعتبرها أمرا محمودا وهذا يخاف أن يحتقره الآخرون وهكذا. ولكن على أي حال لن تجد مجتمعا يفتخر بكونه مجتمعا كذابا ولا يعترف بالأمانة. لماذا؟ لأن كل المجتمعات تعلم أن هذه صفات سيئة لا يمدح عليها الانسان بل يذم. وبالتالي فأخلاقيات العمل الأساسية هي فضيلة عند كل المجتمعات.

وفي هذا الفصل سوف نتناول أخلاقيات المهنة كضرورة إدارية وكيف تساهم هذه الأخلاقيات في بناء الهوية التنظيمية لأساتذة الجامعة، وإرساء اخلاقيات العمل في المنظمة ووسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة، واهتمام الجامعات بأخلاقيات العمل وغيرها.

**1- نبذة تاريخية حول الأخلاقيات المهنية:**

يعود تاريخ الاهتمام بدراسة أخلاقيات المهنة إلى بدايات ظهور الحضارة اليونانية القديمة 2300 ق.م فقد اهتم أفلاطون وأرسطو بمناقشة الإجابة حول الصواب و الخطأ في أعمال الناس ، ومن ثم انتقلت هذه الفلسفة الى حضارة الغرب ،ولكن الاهتمام ما كان يركز على ممارسة الأخلاقيات بقدر ما كان يركز اهتمامه على المال وكيف يحصلون عليه ، وهكذا تشكلت بدايات حكمة الغرب بالتركيز على الحصول على المال والقوة بغض النظر عن الوسيلة التي توصل الي هذه الغاية ، فكثرت الغزوات و الحروب في أوروبا و تطور هذا الأسلوب الي التوجه نحو استعمار الدول الضعيفة ونهب ثرواتها، واستعباد شعوبها وهي ممارسات لا أخلاقية بالطبع ، وهي حقبة تاريخية انتهت لتأخذ شكلا اخر و أساليب مختلفة، لا تقتصر على الدول النامية في الوقت الحاضر وحسب و إنما بين الأفراد و الشركات. كما ظهرت مثل هذه المناقشات حول أخلاقيات المهنة في الفلسفة الشرقية في فترة ما قبل الحضارة اليونانية القديمة، حيث تداخلت الاخلاق مع كافة العلوم المتخصصة منذ إنشاء أول "كلية" في الحضارة الصينية و الحضارتين الكنعانية و السومرية في بلاد الشام، وما بين النهرين ، وكانت جميعها مدارس فلسفية و فكرية ، وعلى مدى خمسة الاف سنة عرف المتخصصون دورهم ومقامهم في المجتمع كجزء لا يتجزأ من المنظومة الأخلاقية للمجتمع ، وفي العصور الوسطى و الحديثة تعرضت أخلاقيات المهنة للتحريف و الإهمال ،حتى بدأت الأصوات تتعالى في العصر الراهن ومن بضرورة العودة الى التركيز على دراسة الأخلاق للحد من تعرض القيم الأخلاقية للتدمير، أجل إعادة الثقة في التعاملات التجارية و الصناعية بين الافراد ، وبين الشركات و بخاصة الاعمال التي تتم على الصعيد الدولي.

فمثلا، نجد في الوقت الحاضر تركيزا لا سابق له على تعليم الاخلاقيات في الجامعات الأمريكية كهدف أساسي، وهدفا مركزيا في إعداد الخطط الدراسية.

كما أن الثقافة العامة السائدة في هذه الجامعات باتت تقبل المساعي والدعوات لتطوير وزيادة المسؤولية الأخلاقية لتدريس الأفكار والتصرفات الأخلاقية الإيجابية بهدف تنمية شخصية الطالب إن التعليم العالي والأهداف الكبيرة للمجتمعات كانا معقدين ومتشابكين بطريقة لم يكن فيها شأنهما للأخلاق منذ البداية.

**2- مفهوم الأخلاقيات المهنية:**

قبل الحديث عن أخلاق المهنة من منظور إسلامي بنا أن نخرج على بعض المعاني اللغوية، والمفاهيم الاصطلاحية عساها أن تسعفنا ببعض الاضاءات الكاشفة عند ولوج أبواب الحديث عن هذا الموضوع المهم، لذا سنعرف الأخلاق في اللغة والاصطلاح، ثم نتعرف إلى مفهوم المهنة تمهيدا للحديث عن أخلاقه التي هي الهدف من هذه الدراسة.

**أ-تعريف الأخلاق:****أولاً: معنى الأخلاق في اللغة :**

إن الناظر في كتب اللغة يجد أن كلمة أخلاق تطلق ويراد بها: الطبع والسجية، والمروءة والدين. ويقول ابن منظور "الخلق والخلق السجية. فهو بضم الخاء وسكونها الدين والطبع والسجية."

ثم يفسر ابن منظور ذلك بقوله " الخلق صورة الإنسان الباطنة، وهي نفسه، وأوصافها ومعانيها المختصة بها بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها المختصة ولهما أوصاف حسنة وقبيحة " وفي هذا المعنى يقول الراغب الاصفهاني "الخلق في الأصل شيء واحد".  
(ابن منظور، 1986، ص16).

**ثانياً : معنى الأخلاق في الاصطلاح:**

عرف العلماء الاخلاق بتعريفات كثيرة لا يتسع المجال لذكرها ولكن سنذكر أهم تلك التعريفات ومنها:

**1-تعريف ابن مسكويه:** فقد عرف الأخلاق بأنها "حال للنفس داعية لها الى أفعالها من غير فكر ولا رؤية. وهذه الحال تنقسم الى قسمين، منها ما يكون طبيعياً من أصل المزاج، كالإنسان الذي يحركه أدنى شيء نحو غضب ويهيج من أقل سبب، وكالإنسان الذي يجن من أيسر شيء كالذي يفرع من أدنى صوت يطرق سمعه او يرتاع من خبر يسمعه، وكالذي يضحك ضحكا مفرطاً من أي شيء يعجبه، وكالذي يغتم ويحزن من أيسر شيء يناله. ومنها ما يكون

مستفادا بالعادة والتدريب، وربما كان مبدأه الفكر، ثم يستمر عليه أولا فأولا حتى يصير ملكة وخلقاً.

**2-تعريف الغزالي:** حيث عرفها بأنها "هيئة راسخة في النفس تصدر عنها الافعال ببسر وسهولة من غير حاجة الى فكر ورؤية". (الغزالي، 1999، ص03).

### ب-تعريف المهنة:

**لغة:** معناها العمل والفعل عن قصد وجمعها مهن.

**اصطلاحاً:** هي ما يقوم به الإنسان من نشاط انتاجي في وظيفة أو مهنة أو حرفة.

وهذا يبين لنا ركني العمل الأساسيين: النشاط والإنتاج، فالنشاط هو لب العمل، سواء كان نشاطاً جسدياً أو ذهنياً. (نجم، 2006، ص18).

ويعرف بعضهم المهنة بأنها "مجموعة محددة من الواجبات والمسؤوليات يلزم للقيام بها توافر اشتراطات معينة في شغلها تتفق مع نوعها وأهميتها وتسمح بتحقيق الهدف من ايجادها.

### ج-تعريف الأخلاقيات المهنية:

#### التعريف اللغوي للأخلاقيات المهنية:

وهو المصطلح المشتق من كلمتين اغريقيتين (noed وتعني الواجب (rioved el) و sogol وتعني: العلم، الشرح) والجمع بينهما يبين وجود التزامات تفرض على الموظفين أثناء ممارستهم لمهامهم العمومية. (نجم، مرجع سابق، ص20).

#### -التعريف الاصطلاحي للأخلاقيات المهنية:

الأخلاقيات المهنية: علم الواجبات المعنوية التي تفرض على أعضاء مؤسسة أو تنظيم ما، بمعنى جماعة اجتماعية ملتفة حول مشروع مشترك، قائمة على الهرمية، خاضعة إلى سلطة مكلفة بتحديد مبادئ العمل الواجبة الاحترام، تحت طائلة الجزاءات التأديبية. (مقدم، 2010، ص294-295).

2- أنها المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً للسلوك المستحب، من أفراد العمل ويتعهد أفرادها بالالتزام بها.

3- هي المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً. (حيمان، 2012، ص52).

4- هي مجموعة عامة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات وتمييز بين ما هو صواب أو خطأ، جيد أو سيئ، حلال أو حرام.

وللمهنة آداب سلوك، أو آداب لباقة، وهي قواعد عامة للآداب والسلوك الاجتماعي في محيط المهنة حددتها لوائح وقوانين المنظمة لمزاولة هذه المهنة. (الغالي وآخرون، 2005، ص85)، ومخالفتها أو عدم مراعاتها يعرض صاحبها للنفور والنبت من الأعضاء الآخرين بل يصل إلى حد توقيع الجزاء والعقوبة عليه في بعض الأحيان.

ولا يمكن فصل أخلاقيات العمل أو المهنة عن الأخلاق العامة للفرد... بل يجب على الفرد أن يتعامل مع مشاكل العمل من منطلق المعايير الأخلاقية العامة التي يؤمن بها ومن هذه القيم ما يلي:

1. الأمانة.
2. العدل.
3. إطاعة النظم.
4. الرحمة.
5. إحترام الآخرين.
6. الولاء.
7. المساعدة والتعاون.
8. التحكم في النفس.
9. الصدق.
10. الشجاعة.

وقد قال الرسول صلى الله عليه وسلم: "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق".

وحسن الخلق هو مجموعة من الصفات التي وصف بها الله المؤمنين في قوله تعالى:

"إنما المؤمنون الذين إذا ذكر الله وجلت قلوبهم وإذا تليت عليهم آياته زادتهم إيماناً وعلى ربهم يتوكلون" (الأنفال: 2)، وقوله تعالى "التائبون العابدون الحامدون السائحون الراكعون

الساجدون الآمرون بالمعروف والناهون عن المنكر والحافظون لحدود الله وبشر المؤمنين" (التوبة: 112)، وقوله "وعباد الرحمن الذين يمشون على الأرض هونا وإذا خاطبهم الجاهلون قالوا سلاما" (الفرقان: 63)، فوجود هذه الصفات علامة حسن الخلق، وفقد جميعها علامة سوء الخلق.

## 2-1- تعريف شامل للأخلاقيات المهنية :

هي مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها، ليكون ناجحا في تعامله مع الناس، وناجحا في مهنته، مادام قادرا على اكتساب ثقة العاملين معه من زملاء ورؤساء ومرؤوسين.

الأخلاقيات المهنية هي ممارسة المهام وفق قوانين الشرف والاستقامة والنزاهة، علاوة على الالتزام بالتفرغ لممارسة الوظيفة، أي عدم الجمع بين أكثر من وظيفة والكتمان المهني، كما يشترط في الموظفين من جهة أخرى الاتصاف بالسلوكيات الحميدة. (مقدم، مرجع سابق، ص295).



## 2-2- الأخلاقيات المهنية وبعض المفاهيم ذات الصلة:

### 3-1- الفرق بين المهنة وبعض المصطلحات المتداخلة:

(المهنة - الحرفة - الوظيفة) (مقدم، مرجع سابق، ص 27).

#### • مفهوم المهنة:

لغة: العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة.

اصطلاحاً: مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية.

#### • مفهوم الحرفة:

لغة: من الاحتراف، وهو الكسب.

اصطلاحاً: عمل يمارسه الإنسان يحتاج الى تدريب قصير. (الغامدي، دس، ص 55).

#### • مفهوم الوظيفة:

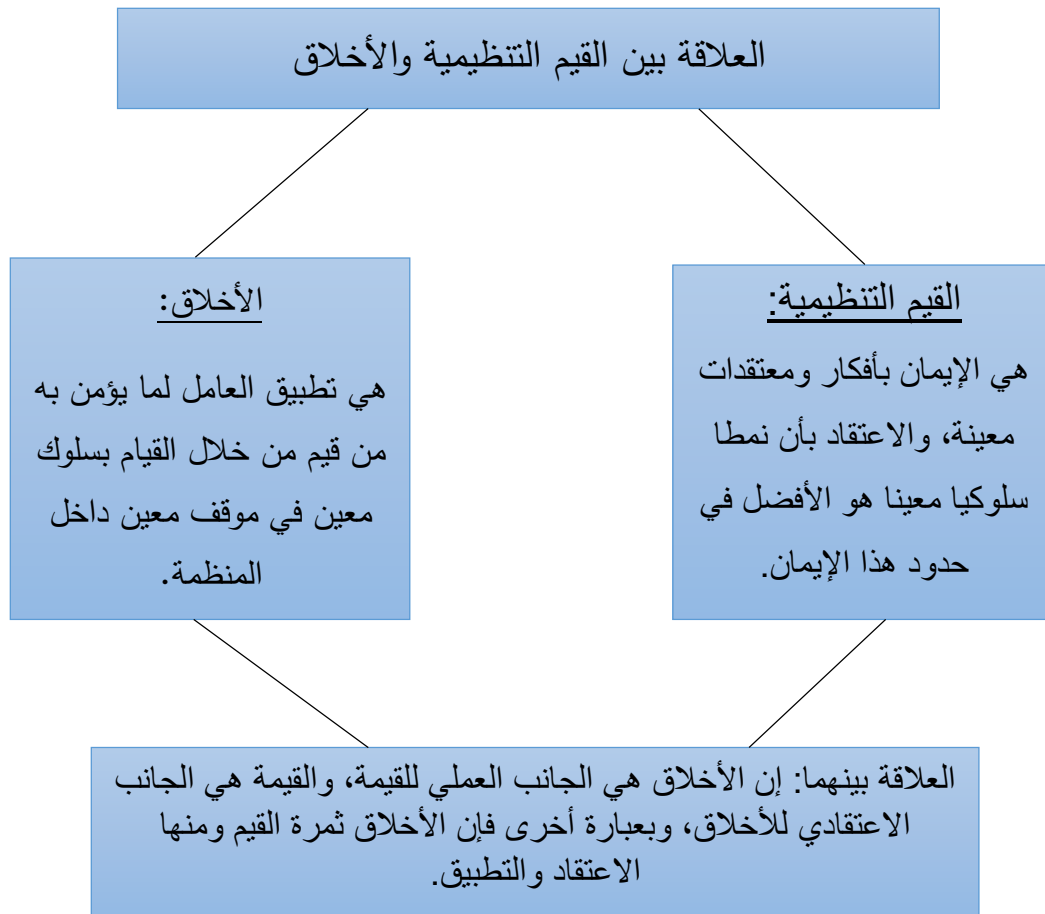
لغة: ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك في زمن معين، وتأتي بمعنى الخدمة المعينة.

اصطلاحاً: وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر.

### 2-3- العلاقة بين القيم التنظيمية والأخلاق :

أخلاقيات الوظيفة العامة في الفكر الإداري المعاصر، ما هي تطبيق للقيم الجيدة التي يؤمن بها الموظف أو الموظفة على سلوكيات في بيئة العمل، كما تعمل تلك الأخلاقيات على توفير أساس قانوني وأخلاقي للسلوك الفردي في مختلف المواقف والظروف التي قد يواجهها الموظف داخل العمل أو خارجه، كما أنها تنعكس في القوانين والتعليمات وقواعد السلوك والمعايير المهنية.

#### شكل رقم 1- العلاقة بين القيم التنظيمية والأخلاق



( الغالبي وآخرون، 2009، ص 133).

### 3- أهمية الأخلاقيات المهنية:

- للأخلاق أهمية بالغة باعتبارها من أفضل العلوم وأشرفها وأعلاها قدرا، لذلك نجد بعض العلماء عندما يتحدث عن بيان قيمة علم الأخلاق بالنسبة الى العلوم الأخرى يقول بعضهم: إنه إكليل العلوم جميعا. ومنهم من يقول: إنه تاج العلوم، ومنهم من يقول: انه زبدة العلوم.

ذلك أن العلوم الأخرى تساعد أساسا على الاخلاق في الكشف عن النافع والضار، والخير والشر وهما موضوع الأخلاق، فتعتبر تلك العلوم وسائل معينة لتحقيق هذا العلم.

إن السلوكيات الأخلاقية وأدابها هي التي تميز سلوك الإنسان عن سلوك البهائم في تحقيق حاجاته الطبيعية، أو في علاقاته مع غيره من الكائنات الأخرى، فالآداب الأخلاقية في كل المعاملات وقضاء الحاجات الإنسانية زينة الانسان وحلته الجميلة، وبقدر ما يتحلى بها الإنسان يضيف على نفسه جمالا وبهاء، وقيمة إنسانية. (البيوتي، دس، ص 07).

ولا شك أن السلوك الأخلاقي دليل على ما في نفس الانسان من خير، وصلاح أخلاقه دليل على صلاح سريره والعكس صحيح فسلوك الإنسان موافق لما هو مستقر في نفسه من معان وصفات، يقول الإمام الغزالي "فإن كل صفة تظهر في القلب يظهر أثرها على الجوارح لا تتحرك إلا على وفقها لامحالة". (الغزالي، مرجع سابق، ص 12)

إن هدف الأخلاق تحقيق السعادة في الحياة الفردية والجماعية. ذلك أن الحياة الأخلاقية هي حياة الخير البعيدة عن الشرور بجميع أنواعها وصورها، فإذا انتشرت الاخلاق انتشر الخير و الأمن و الأمان الفردي و الجماعي، فتنشر الثقة المتبادلة و الألفة والمحبة بين الناس وإذا غابت انتشرت الفتن و الفساد وزادت العداوة و البغضاء، وتتاصر الناس من أجل المناصب، والمادة، والشهوات. فلا بد من القيم الأخلاقية الضابطة لهذه النوازع وإلا كثرت الشرور التي هي سبب التعاسة و الشقاء في حياة الأفراد و الجماعات و لهذا قال أحد الاخلاقيين الفرنسيين: "إن الحياة من غير قيم - وان كانت حلوة على الشفاه - فإنها مرة على القلوب والنفوس".

إنها وسيلة لنجاح الإنسان في الحياة: فالإنسان البغيض المعتدي على أموال الناس وأنفسهم وأعراضهم، لا يمكن أن يكون محبوبا بين الناس، فلا يثقون به، ولا يتعاملون معه، ثم إن الغشاش لا بد أن ينكشف يوما من الأيام فيظهر غشه وخداعه إما عاجلا وإنما آجلا. وقد قال الشاعر: ومهما يكن عند امرأ من خليقة وإن خالها تخفى على الناس تعلم فإذا انكشف غشه وخداعه، لا شك أنه معاقب بعدم التعامل معه إن كان تاجرا، أو بعزله من وظيفته إن كان موظفا وهكذا.

أنها وسيلة للنهوض بالأمة: "ذلك أن التاريخ يخبرنا أن سقوط كثير من الأمم والحضارات كان بسبب انهيار الأخلاق كما قرر ذلك ابن خلدون وغيره". (رحماني وترغيني، 2014، ص 5). وقد سئل أحد وزراء اليابان ما سر تقدم اليابان هذا التقدم؟ فأجاب الوزير: "السر يرجع الى تربيته الأخلاقية...".

### 3-1- أهمية الأخلاق بالنسبة للفرد:

1. تساعد في بناء حياة الفرد وتشكيل شخصيته.
2. المعيار الذي يحكم تصرفات الإنسان في حياته العامة وتضبط سلوكه وتوجيهه.
3. تمثل أحكاما معيارية في تقييم سلوك الفرد وسلوك الآخرين في بعض المواقف والتصرفات، وتحدد إذا كانت إيجابية ومرغوبة أو غير مرغوبة. (محفوظ ومريم، 2009، ص 25).
4. تعمل على وقاية الفرد من الانحرافات السلوكية والإدارية وغيرها.
5. تلعب دورا رئيسيا في حل الخلافات واتخاذ القرارات عند الأفراد.

### 3-2- أهمية الأخلاق بالنسبة للمجتمع:

1. تحفظ للمجتمع تماسكه، وتحدد له أهدافه ومثله العليا ومبادئه الثابتة.
2. تعمل كموجهات لسلوك الأفراد والجماعات، وتقي المجتمع من الانحرافات الاجتماعية، ولا يستقيم المجتمع بدونها.

3. يتحقق بها الانضباط للفرد والجماعة وتنظم العلاقات في ضوء الأخلاق المستمدة من الكتاب والسنة. (هـ شاو، 2005، ص44).

4. توجه كل نشاط إنساني نحو الأهداف السامية.

5. تلعب الأخلاق دورا بارزا في تحقيق التنمية للمجتمع.

6. تؤدي دورا مهما في العلاقات الإنسانية بين أبناء المجتمع وتبعد بهم عن العنف والصراعات.

#### 4- عناصر أخلاقيات العمل ومستوياتها:

1. عناصر أخلاقيات العمل: أكد "CANTER" أن هناك قوى تمس القرارات الأخلاقية وتسهم في وضعها، وهذه القوى تتمثل في:

➤ الثقافة التنظيمية: وتمثل الإطار القيمي والأخلاقي والسلوكي الذي تعتمد المؤسسة في تعاملها مع مختلف الأطراف في مجموعة القيم والمعتقدات والافتراضات والأعراف السائدة في المنظمة.

➤ أخلاق الفرد: وهي جوهر الموظف الإداري وأهم عنصر لشخصيته الإدارية والقيادية والوظيفية العامة والخاصة. (الساعدي، 2011، ص 23-24).

➤ أنظمة المنظمة: وهي النظم الرسمية للبنية الأساسية والخاصة بالمنظمة، مثل هل أن القيم الأخلاقية مندمجة في السياسات والقوانين؟

2. مستوياتها: تم تقسيم مستويات أخلاقيات العمل إلى ثلاث مستويات وهي:

➤ المستوى العام: وهو بتحديد الموقف الأخلاقي الواسع الذي ستقوم به علاقته (أي الموقف الأخلاقي) بهيكل أعمال المنظمة والذي من خلاله تستطيع أن تعمل. (الساعدي، مرجع سابق، ص 36).

➤ مستوى المسؤولية الاجتماعية: وهو يتعلق بالنتائج والقضايا التي تواجه كيان المنظمة بتوفير أقل مستوى ممكن من الالتزامات.

➤ المستوى الفردي: وهو يتعلق بسلوك وأفعال الأفراد التي يعود أثرها على أدائهم وبالتالي على أداء المؤسسة.

ويلاحظ مما سبق أن مجموعة العناصر التي أكد عليها (CANTER) أنها تؤثر بطريقة مباشرة على المبادئ الأخلاقية التي يقوم عليها أي سلوك، فنجد الثقافة التنظيمية بكل ما تحويه من قيم، عادات، تقاليد وأعراف، فهي تعتبر المرجع الذي يجسد ما يجب أن يكون عليه السلوك الأخلاقي، كما نجد أخلاق الفرد والتي تبرز من خلال كلامه

وأفعاله والتي تعكس شخصيته. أما بالنسبة لأنظمة المنظمة فنجدها تحوي جملة من القواعد، اللوائح، النظم، الإجراءات التنظيمية القوانين التي تحكم وتضبط السلوك، وبالتالي تؤثر في القرارات الأخلاقية.

أما بالنسبة للمستويات فنجد المستوى العام والذي يمثل طبيعة الموقف الأخلاقي والذي من خلاله يمكن التحكم في السلوك وذي بدوره يساهم في تسيير أعمال المنظمة. إما مستوى المسؤولية الاجتماعية فهو مرتبط بالالتزامات والواجبات التي يقرها الموقف الأخلاقي إزاء الأعمال وبالتالي يتجسد المستوى الفردي في السلوك الذي يقوم به الفرد عند قيامه بالأعمال والذي يؤثر هو أيضا على أدائه وبالتالي أداء المؤسسة. (الغالبى وآخرون، مرجع سابق، ص116).

شكل رقم-2- مكونات المنظمة الأخلاقية



**5- مصادر الأخلاقيات المهنية ومداخل تفسيرها:****5-1- مصادر الأخلاقيات المهنية:**

في واقع الحياة العملية نجد أن المنظمات المتوسطة والصغيرة تختلف في مواقفها الأخلاقية حيال الإشكالات المطروحة، وأسلوب معالجتها للمواقف المختلفة وربما يعود ذلك الى اختلاف المصادر أو المؤثرات في السلوك الأخلاقي للمديرين والعاملين في هذه المنظمات. ففي الواقع يتجسد سلوك الاعمال من خلال الممارسات الفعلية والقرارات المتخذة من قبل الإدارة والعاملين في هذه الاعمال، وتصبح بعض الاليات سياسات وسلوك وثقافة ومدونات أخلاقية ضمنية أو مكتوبة تشجع أو لا تشجع على الممارسات الأخلاقية في جميع الظروف والمواقف. (عبد اللطيف، 2006، ص84). إن ما يمثل مصادر أخلاقيات الإدارة والاعمال يشكل مؤثرات فعلية في السلوك الأخلاقي. ويمكن اجمال هذه المؤثرات في ثلاثة مكونات أساسية هي:

**1. الفرد:**

ان الفرد كمدير او موظف هو أساس السلوك الأخلاقي للأعمال والمهن، وان سلوك هذا الفرد يتأثر بمجموعة من العوامل بعضها يرتبط بتكوينه العائلي والشخصي أو بنظامه القيمي والبعض الآخر يتشكل عبر مؤثرات أخرى. إن المعايير الشخصية والمؤثرات العائلية والمتطلبات المالية تدفع الفرد الى سلوك أخلاقي أو غير أخلاقي. إشارة بعض الدراسات إلى أن (56%) من العاملين في الولايات المتحدة يشعرون بضغوط قوية لممارسات سلوكية غير أخلاقية، وان (48%) منهم قد ارتكب فعلا ممارسات تتضمن مسائل قانونية وتصرفات غير أخلاقية.

إن المدير أو المالك للعمل المتوسط والصغير الذي لا يمتلك قاعدة رصينة من الأخلاق اكتسبها من العائلة والدين والجماعات المرجعية ونظام التعليم والخبرة وغيرها قد تصبح قراراته مقادة في إطار تعظيم مصلحته الشخصية فقط وتبتعد عن الأخلاق المقبولة والصحيحة. وإن المدير الذي يعزز قيم النزاهة، والاستقامة، والعدالة، والكرامة،



واحترام الآخرين والشفافية تكون قراراته مستندة إلى قاعدة أخلاقية سليمة حتى في المواقف الغامضة والحالات التي يتعرض فيها لضغوطات كبيرة.

## 2. المنظمة:

إن منظمات الأعمال هي المؤثر والمتأثر بالسلوك الأخلاقي أو اللاأخلاقي الذي يمارسه المديرين والعاملين فيها. ويلاحظ أن مجمل مفردات عمل المنظمة وآليات تطوير القرارات وتوزيع الأدوار والصلاحيات في الهيكل التنظيمي وقواعد العمل ونظام التحفيز هي مفردات تجسد سلوكيات أخلاقية أو عكس ذلك. هكذا فإن مجاميع العمل والتنظيم غير الرسمي السائد له أثر كبير على سلوكيات العاملين. (عبيدات وأحمد، 2000، ص 42)، كما أن الثقافة التنظيمية والتي هي في حقيقتها مجموعة المفاهيم والمعتقدات والقيم الراسخة والطقوس والشعائر ذات الدلالات المهمة. ويعبر عنها بأنها طريقة عمل الأشياء المتعلقة بالمنظمة، وإن أهم فوائدها يتمثل بكونها مرجعية للعاملين ومرشد للسلوك الملائم.

وتحاول منظمات الأعمال اليوم أن تصدر مدونات أخلاقية تتضمن على الأقل مجموعة القيم والمبادئ المرتبطة بالسلوكيات المقبولة والمرغوبة أو السلوكيات الخاطئة وغير المرغوبة داخل المنظمة أو بتعاملها مع الأطراف الأخرى. ونتوقع أن تلعب دورا مهما في إطار حماية المديرين والعاملين من سوء التصرف الأخلاقي، وحماية العاملين من أحد الأسباب المهمة المؤدية إلى الانتهاكات الأخلاقية وهو الضغط من الأعلى.

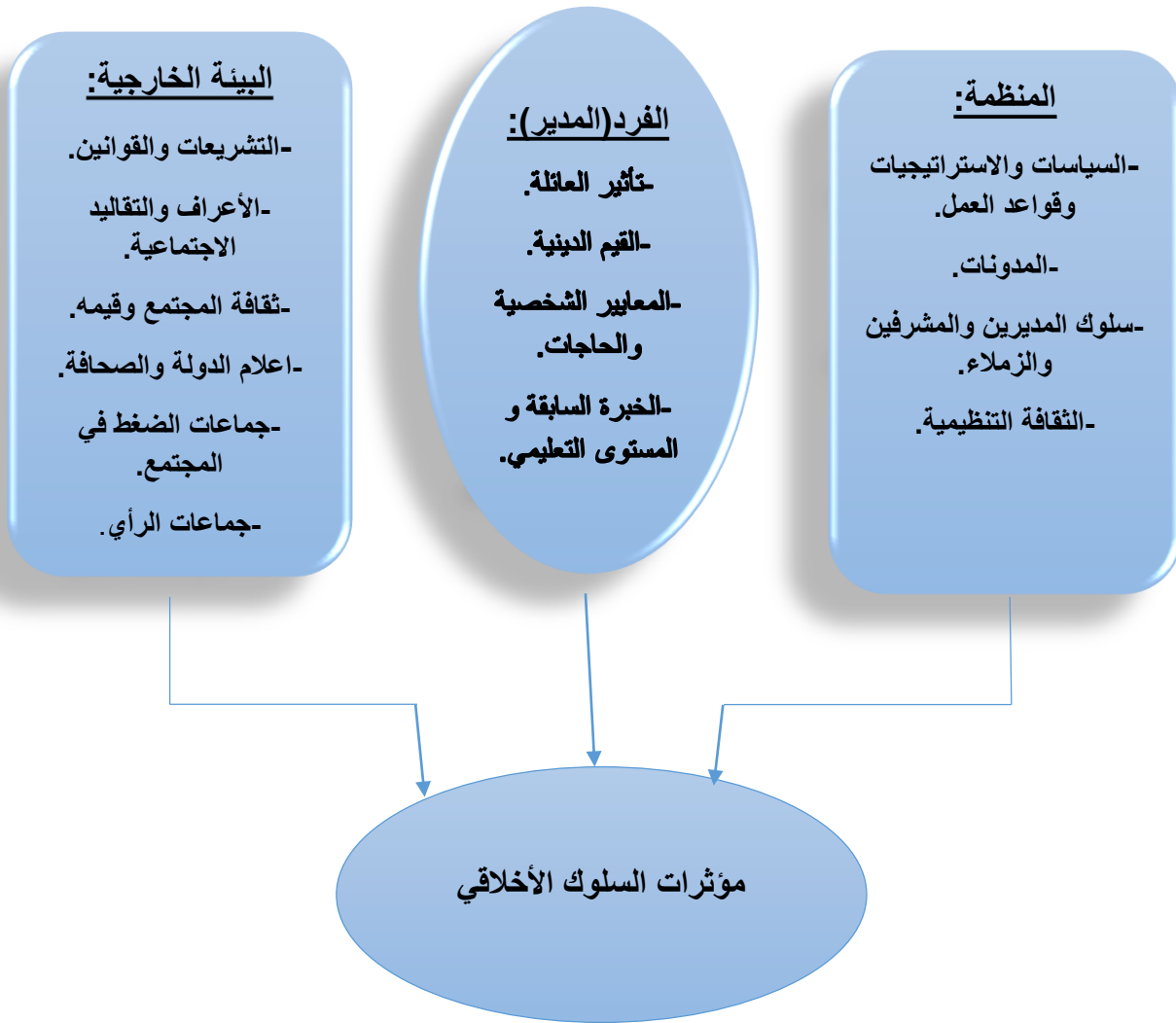
## 3. البيئة:

إن منظمات الأعمال وهي تعمل في بيئة تنافسية، فإنها تتأثر بما يصدر من تعليمات وقوانين من قبل الحكومة وكذلك بما يوجد في هذه البيئة من اعراف وقيم وتقاليد اجتماعية سائدة. ان القوانين التي تصدرها الدولة تمثل معايير للتصرف وتحدد السلوكيات المقبولة قانونا (نوري وسالم، 2008، ص 19-20)، كذلك الحال بالنسبة للاعراف والتقاليد المقبولة في المجتمع تجد منظمة الاعمال ملزمة للالتزام بها وهكذا. ان البيئة

بجميع ابعادها تؤثر بشكل مباشر او غير مباشر في تشكيل السلوك الأخلاقي للأعمال في تلك البيئة.

وبعد الاستعراض لمصادر السلوك الأخلاقي، يمكن ان نعرض في الشكل المؤثرات الأساسية في السلوك الأخلاقي لمنظمات الأعمال.

شكل رقم(3): المؤثرات الأساسية للسلوك الأخلاقي في منظمات الأعمال



(منصور الغالبي، مرجع سابق، ص106).

**5-2- مداخل تفسير الأخلاقيات المهنية:**

ان المدراء والعاملين يستندون إلى رؤى أخلاقية مختلفة في تفسير السلوك المعتمد في المواقف المتنوعة وكذلك في تعاملهم مع القرارات المتخذة حيال مختلف الأطراف سواء كانت داخل المنظمة أو خارجها. ان المدير او الموظف كفرد في المنظمة، يمكن ان يكون تفسيره للسلوك مرتبطا بمستوى المنظور المعنوي ونظريته الأخلاقية لتأثيرات هذا السلوك على مختلف الأطراف. لقد أشار الباحث الى ثلاثة مستويات في إطار التطور الأخلاقي للفرد (علي، دس، ص78) وهي:

**المستوى البدائي:** وهنا يكون السلوك مبررا بالنظر الى المصلحة الشخصية وقيم هذا السلوك وفق اعتبارات هذه المصلحة. ويمكن اعتبار الأطفال خير مثال لهذا المستوى، لكن يجب توقع وجود مديرين لا يبتعدون كثيرا في تفسير وتبرير العديد من القرارات ضمن هذا المستوى.

**المستوى القانوني:** يبرر السلوك في إطار وجود تعليمات، قوانين، اعراف تقاليد خارجية، لذلك تؤخذ هذه القوانين والأعراف السائدة في المجتمع بأهمية عند تقييم واعتماد السلوك.

**المستوى المبدئي:** يقيم السلوك وفق معايير ومبادئ عالمية وهذه تتجاوز حدود القانون والأعراف المفروضة على الفرد. ان هذا المستوى يمثل أرقى وأرفع مستوى لتطور السلوك وتقييم الأخلاق.

ولقد طرح الباحثون والفلاسفة مداخل مختلفة لتفسير السلوك الأخلاقي للإدارة، وقد يركن المدير إلى مدخل واحد أو توليفة منها عند اتخاذ قرارات يثار في اطارها مواقف أخلاقية متباينة. وهذه المداخل هي:

**1. مدخل الفردية (شخصي):**

ان السلوك الأخلاقي المقبول وفق هذا المدخل يقوم على أساس قدرته على تعظيم مصلحة الفرد بذاته على المدى البعيد. إن المديرين يتخذون قراراتهم ومواقفهم التي تحقق مصالحهم الشخصية أولاً، ثم تأتي بعد ذلك مصالح الأطراف الأخرى. هكذا يعطل المدير أي قرار يتعارض مع مصلحته الشخصية حتى لو أدى هذا القرار إلى تعظيم وتحقيق مصالح أطراف عديدة.

### 2.مدخل النفعية:

بموجب هذا المدخل فإن السلوك يعتبر أخلاقياً إذا تحقق من هذا السلوك أكبر فائدة أو نفع لأكثر عدد من الناس. ومن منظمات الأعمال، فإن بعض المديرين ممن يؤثر هذا المدخل في قراراتهم قد يبررون تسريح نسبة معينة من العاملين بسبب ظروف السوق للاحتفاظ بالنسبة الأكبر الباقية من الموارد البشرية. ان العواقب الناجمة من القرار يفترض ان تقدم أكبر منفعة لأكثر عدد من العاملين والأطراف الأخرى.

### 3.مدخل الحقوق:

ان السلوك يعتبر أخلاقياً وفق هذا المدخل إذا احترم وحافظ على الحقوق الأساسية للأفراد. وفي إطار منظمات الأعمال فإن القرار الأخلاقي هو الذي يحافظ ويحترم حقوق المتأثرين به. إن الحقوق الأساسية تتضمن حقوق الإنسان في الحرية والرأي والمعتقد والمعاملة الإنسانية والعمل والصحة والأمان. وقد توسعت الحقوق وتطورت عبر الزمن ووضعت القوانين والمبادئ اللازمة لذلك.

### 4. مدخل العدالة:

وفق هذا المدخل فالسلوك الأخلاقي هو الذي يستند الى معاملة الآخرين بحيادية واستقامة وعدالة اعتماداً على قواعد قانونية واضحة ومعروفة. وفي إطار منظمات الأعمال فإن الحكم على القرار يستند الى مقدار عدالته ومساواته واستقامة بين الجميع دون تمييز لقواعد غير مقبولة.

ويرى الباحثون أن الاستقامة والأمانة ضرورة في تحقيق جوانب العدالة في السلوك الإداري.

شكل رقم(04): مداخل تفسير السلوك الأخلاقي



(منصور الغالبي، مرجع سابق، ص109)

**6- النظريات المفسرة للأخلاقيات المهنية:**

لا شك أن النظريات الأخلاقية تشكل أساساً لتفسير وفهم الجوانب المختلفة في التصرف الإنساني وقد تطورت نظريات عديدة في هذا المجال، ودون التوسع في ذلك نشير إلى "ان فولمير" في تناوله لأخلاقيات المهنة والإدارة بصفة خاصة حيث أشار إلى وجود 04 نظريات أخلاقية وهي:

**1- النظرية التجريبية: Empirical Theory**

وتقوم على أن الأخلاق تشتق من التجربة الإنسانية وأن ما هو أخلاقي أو غير أخلاقي، يعتمد به من خلال الاتفاق العام، وهذا ما لا يتحقق إلا بالتجربة أولاً، وأن ما يحدد ويقاس من عوامل هذه التجربة يحقق الوصول إلى ذلك الاتفاق ثانياً. (علي ، دس، ص102).

**2- النظرية العقلانية: Rational Theory**

وتقوم على أن العقل يمتلك القدرة على أن يحدد ما هو جيد وما هو سيء، وأن هذه التحديدات المنطقية هي أكثر استقلالاً عند التجربة، وبالتالي فإن حل المشكلات الأخلاقية يمكن أن يتم عن طريق ما هو عقلائي، وأن التأثيرات الذاتية والشخصية هي التي تحد من تحقيق ذلك.

**3- نظرية الحدس: Intuitive Theory**

وترى بأن الأخلاق لا تشتق بالضرورة من التجربة أو المنطق وإنما بما يمتلكه الأفراد بشكل فطري وتلقائي من حدس، كقدرة ذاتية على التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ، وأن سوء التصرف الأخلاقي يعود إلى البيئة السيئة والتربية الناقصة وغير السليمة، وعوامل تنشئة غير ملائمة.

**4- نظرية الوحي: Revelation Theory**

وترى أن تحديد الصواب والخطأ أعلى من الإنسان، وأن الله يخبر الإنسان بالمبادئ التي تساعد على تحديد ما هو صحيح، وما هو خاطئ، وهذا ما فعلته الأديان السماوية.

ولابد من التأكيد على أن المنظور المختلف الذي تقدمه كل نظرية في التعبير عن الحقيقة الأخلاقية، يخلق أحيانا صعوبات إضافية في تحديد الخيار الأخلاقي الملائم، مما يوجد الحاجة إلى تكامل هذه النظريات في رؤية متكاملة تساهم في زيادة الوضوح لما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في المهن في المواقف المختلفة (نجم، 2000، ص 55).

**7- أنماط السلوكيات والأخلاقيات المهنية:**

هنالك مجموعة من أنماط السلوكيات التي تكون موجودة في العمل منها السلبي والإيجابي وهي على النحو: (الشيخلي، 1999، ص 95).

1. نقل الإشاعات بين مجموعات العمل.
2. مشاركة الزملاء والتعاون معهم في إنجاز العمل.
3. الاتصال من خلال القنوات الرسمية.
4. الاعتراف بالخطأ في عمل ما لم يكن ليكتشف لو لا اعترافك.
5. الاستفادة من إنجازات الآخرين.
6. الالتزام بمواعيد إنجاز المهام.
7. تقدير مشاعر الأفراد والجماعات.
8. ترك العمل ليوم غد لتقوم به.
9. التعامل مع التغيرات بإيجابية.
10. إرباك الآخرين بسبب ما تتخذه من إجراءات وأعمال.
11. دعم أفكار وآراء الآخرين الجديدة.
12. الحفاظ على أدوات وأجهزة العمل.
13. تنفيذ السياسة والإجراءات الوظيفية.
14. حل المشاكل المشتركة بين الآخرين.
15. إعطاء امتيازات خاصة للأقران.

16. الحفاظ على الموثيق والاسرار .
17. الحفاظ على النظام حتى وإن شمل أصدقائك .
18. الحفاظ على جو وبيئة امنة للعمل .
19. التقليل من المحسوبية والتعالي في محيط العمل .

### 8- الأخلاقيات المطلوب توافرها في طرفي علاقة العمل:

#### 8-1- الأخلاقيات المطلوبة في العامل:

نقصد بأخلاق العمل: الأخلاق التي يجب توافرها في العامل، وفي صاحب العمل على حد سواء. (السكرانه، 2009، ص30) وقبل أن نفصل ذلك نقول:

إن الأصل في الإنسان المسلم أن يتمسك بالعقيدة الإسلامية التي تدعو الى مكارم الأخلاق، وتتهى عن سفاسفها، وبالتالي على المسلم أن يتعرف الى الأخلاق الكريمة بشقيها الحسنة والقبیحة، ومع ذلك فإن ذلك العلم لا يكفي بل على الإنسان المسلم أن يسلك السلوك الأخلاقي في حياته كلها، ومنها اخلاق العمل والمهنة.

والأخلاق الكريمة تدعو إليها الفطر السليمة، فالبشر كانوا لايزالون يعدون الصدق والوفاء بالعهد والجود والشجاعة والصبر أخلاقاً أصيلة يستحق صاحبها الثناء والتكريم، ولا يعدون الكذب والغدر والجبن أخلاقاً سيئة ترفضها العقول السليمة، وتذم صاحبها، والشريعة جاءت داعية الى المعروف من الأخلاق، وتتهى عن المنكر منها.

#### 1. القوة:

القوة في الأصل تستعمل ضد الضعف وهي مطلوبة للعمل كما قال الله تعالى "إن خير من استنجزت القوي الأمين" (القصص:26)، وهكذا ينبغي أن تختار العمالة، فينبغي أن تراعي فيهم القوة والأمانة. ومن هنا يجب أن تكون القوة مناسبة للعمل المراد القيام به كما قدمنا أن من القوة ما هو مادي وما هو معنوي.

#### 2 الأمانة:

لا شك أن الأمانة خلق أوجبه الإسلام، واعتز بها العرب قبله، فإذا أرادوا أن يمتدحوا إنسانا وصفوه بالأمانة، وقد أكد القرآن الكريم في الكثير من آياته على هذا الخلق، وكذلك فعلت السنة



المشرفة فقال تعالى "والذين هم لأمانتهم وعهدهم راعون" (المؤمنون: 8) وقال تعالى "إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها" (النساء: 58).

ويظهر مما سبق (أن خير الأجراء من تمتع بقوة الجسم واتصف بالأمانة، فإن قوة الجسم هي المعينة على أداء العمل وانجازه، وهي الخلق الذي يحول بينه وبين الغش والإهمال "يا أبت استأجرت إن خير من استأجرت القوي الأمين" ولا يطمح أصحاب العمل ولا يريدون من العامل أكثر من ذلك) هذا ويمكن أن نلخص واجبات العامل في النقاط التالية:

1. أن يعرف العامل ما هو المطلوب منه وماهي واجباته ومنطلقات عمله وأن يكون العقد بين العامل وصاحبه واضحا لا لبس فيه.
2. أن يشعر بالمسؤولية تجاه العمل الذي كلف أو تعاقد عليه وارتبط به.
3. أن يؤديه على أحسن الوجوه أي كان نوع العمل سواء كان موظفا أو صانعا أو مزارعا أو مهندسا أو طبيبا أو معلما ونحو ذلك.
4. أن يؤدي ذلك بأمانة واخلاص دون غش أو إهمال أو تقصير لقوله صلى الله عليه وسلم (إن الله يحب من أحكم إذا عمل عملا أن يتقنه) وهذا يعني بدهاءة أن الله يمقت التقصير والإهمال في العمل قال صلى الله عليه وسلم (من غش فليس منا).
5. عدم الخيانة في العمل بكل صورها وأشكالها. فتضييع الأوقات خيانة، والغش خيانة، وأخذ الرشوة خيانة، وتعطيل أعمال الناس خيانة، فكل من تقلد عملا. مهما كان نوعه ولم يؤديه وفق ما طلبه منه الشرع الحنيف فهو خائن لأمانته والله تعالى يقول "يا أيها الذين آمنوا لا تخونوا الله والرسول وتخونوا أماناتكم وأنتم تعلمون" (الأنفال: 27).

6. عدم استغلال عمله ووظيفته ليجر بذلك نفعا الى نفسه أو قرابته، أو من هم دونه، دون حق شرعي أو قانوني، فإن هذا الاستغلال يعد جريمة، إذ المال العام أمانة عند من استؤمنوا عليه، فقد قال الرسول صلى الله عليه وسلم "من استعملناه على عمل، فرزقناه رزقا فما أخذ بعد ذلك فهو غلول". فقد شدد الإسلام على ضرورة التعفف من استغلال النفوذ وشدد على رفض المكاسب المشبوهة، وقصة ابن اللثبية معروفة مشهودة.

**8-2- الأخلاقيات المطلوبة في صاحب العمل:**

كما يطلب من العامل أن يكون متخلقا بأخلاق معينة كذلك الحال بالنسبة الى رب العمل هو الآخر مطلوب فيه توافر أخلاق معينة وعليه واجبات يجب القيام بها حتى تستمر العلاقة علاقة إنسانية كريمة ومن تلك الأخلاق والواجبات ما يلي (السكرانه، 2009، ص 33-34):

1. أن يبين للعامل ماهية العمل المراد إنجازه مع بيان ما يتعلق بالمدة والأجر.
2. ألا يكلف فوق طاقته. لقول الله تعالى " لا يكلف الله نفسا إلا وسعها " ويقول صلى الله عليه وسلم "ولا تكلفهم ما لا يطيقون " وإذا كلفه فوق طاقته فعليه أن يعينه.
3. أن يعامل بالحسنى فلا بد أن تكون نظرة صاحب العمل الى العامل إنسانية يحترم فيها إنسانية فالعامل انسان يتمتع بكل خصائص الإنسانية فلا يهينه ولا يحتقره وقبل ذلك كله لا يظلمه.

4. ألا يبخسه حقه عند التعاقد على أي عمل من الأعمال فينبغي أن يكون الأجر على قدر العمل "ففي ظلال الإسلام يتحتم على صاحب العمل أن يعطي العامل جزاء عمله وثمرة جهده بصورة متناسبة مع حقه تناسبا تاما، وأن على العامل أن يقتصر على أخذ حقه فحسب فلا ينبغي له أن يطالب صاحب العمل بأكثر من حقه، قال الرسول صلى الله عليه وسلم "إن لك من الأجر على قدر نصيبك ونفقتك" رواه الحاكم.
5. أن يعطيه حقه عند فراعة من عمله دون ممانلة لأن هذا الحق أصبح دينا وأمانة في عنق صاحب العمل عليه أن يؤديه كما قال صلى الله عليه وسلم " أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه" رواه مسلم.

6. أن تكون رحيمًا بالعمال حين الخطأ والصفح عنه إذا لم يكن ثمة تقصير ولو تكرر منه الخطأ، جاء رجل الى الرسول صلى الله عليه وسلم قال: كم يعفو عن الخادم؟

فصمت رسول الله ثم قال: "اعف عنه في اليوم سبعين مرة" أخرجه الترمذي وقال حسن صحيح غريب.

### 9- إرساء أخلاقيات المهنة (العمل) في المؤسسة:

اتباع الأخلاق هو أمر يجب أن يحرص عليه كل شخص ولكن إدارة المؤسسة لن تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بناء على قناعاتهم الشخصية بل هي بحاجة لأن تلزمهم بذلك كجزء من متطلبات العمل. فكما أوضحت فإن عدم الالتزام بأخلاقيات العمل يؤثر على أداء المؤسسة وبالتالي فلا بد لها من الحرص على تطبيقها. لذلك فإنه من الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في محيط المؤسسة لكي يلتزم به الجميع. في غياب ذلك فإن كل موظف يكون له مقاييسه الشخصية والتي تختلف من شخص لآخر. (برحومة ومهديد، 2014، ص5-6).

كذلك فإنه لا بد من التعامل بحزم مع كل إخلال بهذه الاخلاقيات. لا بد أن يتم التعامل مع الكذب في التقارير وفي البيانات وفي التعامل بكل حزم. لا بد أن تعامل روح العداة والإيذاء بين العاملين بالجزاء الرادع. لا يمكن ترك كل موظف يتصرف حسب ما اعتاد عليه فلا يمكن ترك الموظفين يتبادلون الألفاظ البذيئة أو يحكون المؤامرات لبعضهم. لا يمكن أن يتم التعامل مع من لا يحترم أخلاقيات العمل بتهاون فهذا يجعل الجميع يسلك نفس المسلك. لا يمكن أن تقبل أن يكون العاملين لهم مصالح متداخلة مع مصالح المؤسسة. لا يمكن أن تقبل أن تكون روح العداة هي المنتشرة بين العاملين. ولا يمكن أن تقبل أن يخدع موظفا عميلا أو موردا أو متقدم لوظيفة. لا يمكن أن تقبل إدارة المؤسسة أن يأخذ العاملين هدايا قيمة من الموردين أو العملاء. يجب أن يتم التعامل مع كل أمر يخص أخلاقيات العمل أو المهنة بكل شدة مهما كانت رتبة الشخص المخالف والحرص على هذه الأخلاقيات هو أمر أخلاقي وديني وإداري. مع الأسف فإن اهمالنا لأخلاقيات المهنة يجعل العاملين لا يتعاونون والشركات لا تثق في بعضها والكل يبدأ بسوء الظن ولا يمكننا الاستفادة من خبرات بعضنا.

### ومن مكارم الأخلاق التي يدعو إليها الإسلام ما يلي:

1. التعاون والترابط والتراحم.
2. خدمة الناس وقضاء حوائجهم وأولى الناس الذين يجب خدمتهم والسعي في قضاء حوائجهم الوالدين لأنهم أحق الناس بعد الخالق المنان بالشكر والاحسان ومن ثم الزواج.
3. السكوت عن ذكر عيوب الآخرين في الحضور والغيبة قال الرسول صلى الله عليه وسلم "إياكم والظن فإن الظن أكذب الحديث" متفق عليه.
4. التسامح مع المخطئ.
5. التسلح بالحلم والأناة، والرفق وسعة الصدر، قال تعالى "وسارعوا إلى مغفرة من ربكم وجنة عرضها السماوات والأرض أعدت للمتقين في السراء والضراء والكاظمين الغيظ والعافين عن الناس والله يحب المحسنين" آل عمران: 134/133
6. إبداء النصيحة للآخرين.
7. التأخي والتحاب والبعد عن التقاطع والتباغض.
8. التهادي بين الإخوان والأصدقاء للحديث "تهادوا فإن الهدية تذهب وحر الصدر" أي تزيل غل الصدر.
9. التبسم والبشاشة وطيب الكلام ومن أقوال أحد الزهاد "من حسن خلق الرجل أن يحدث صاحبه وهو تبسم".
10. الشكر والثناء على المعروف قال صلى الله عليه وسلم "من لا يشكر الناس لا يشكر الله" وقوله (ص) "من صنع إليه معروف فقال لفاعله جزاك الله خيرا فقد ابلغ في الثناء" وقال بعض الحكماء إذا قصرت يدك عن المكافأة فليطل لسانك بالشكر.
11. إفشاء السلام: السلام شعار الأمة وخير خصال دينها وبه يحصل التالف وتستجلب المودة وتزول الوحشة فكان الصحابة رضي الله عنهم يسير الاثنان منهم في الطريق فتنفرك بينهم شجرة فيعودان ليسلم أحدهم على الآخر وهي من السنن التي باتت مهجورة بيننا.
12. التواضع قال الله تعالى على لسان لقمان "ولا تصعر خدك للناس ولا تمش في الأرض مرحا إن الله لا يحب كل مختال فخور واقصد في مشيك واغضض من صوتك إن أنكر الأصوات لصوت الحمير" (لقمان: 18-19).

13. التحلي بالصدق والتتزه عن الكذب.
14. الأمانة قال تعالى "والذين هم لأماناتهم وعهدهم راعون (المؤمنون:8).
15. الصراحة والترفع عن النفاق.
16. الإبتعاد عن حب الذات "الأنانية" وهي آفة من الآفات وقد قيل في هذا الصدد حب الظهور كم قصم الظهور.
17. البعد عن احتقار النفس وهو مرض نفسي، صاحبه محطم الأعصاب، مسلوب الإرادة، فاقد الأمل لا يشق بنفسه.
18. الابتعاد عن النميمة لقوله تعالى " لا يدخل الجنة نام". وكذا الابتعاد عن الحسد.

**10- أسباب تراجع أخلاقيات العمل:**

مع يقيننا أن الشريعة الإسلامية كل لا يتجزأ، وأنها منهج ونظام حياة، كما تقدم، إلا أن القارئ للتاريخ يجد أن هناك من سلك سلوكا يتنافى وأخلاق العمل أو المهنة إما عمدا، أو في غفلة من إيمانه، ولم يلتزم التزاما كاملا بالمعاني الأخلاقية التي دعت إليها الشريعة الإسلامية. ولكنها لا تشكل ظاهرة، وليست هي نادرة فذلك أمر يستحق الوقوف عنده، والكشف عن أسبابه، فما تلك الأسباب يا ترى؟  
يمكن حصر تلك الأسباب في العناصر التالية:

**- التلوث العقدي:**

ونعني به عدم الالتزام بالعقيدة الإسلامية الصحيحة، أو التخلي عن بعض مبادئها إما عمدا وإما جهلا بسبب ما يطرأ من الانحراف بسبب الشبهات والشهوات، ووساوس الشيطان واغراءاته ونحو ذلك. (الساعدي، 2001، ص 31-32)، ولا شك أن هذا التلوث العقدي يؤدي الى تلوث الحياة إذ سلامتها تكمن في المنهج الأقوم الذي دعا الى التمسك بمبادئ الأخلاق، ومنها أخلاق العمل والمهنة، ولا جدل أن كل مخالفة لأوامر الدين تعتبر مخالفة دينية وأخلاقية في الوقت نفسه (السكرانه، 2009، ص 43-44).

لذا فكل أعمال التزوير والاختلاس وأكل أموال الناس بالباطل وتضييع الأوقات واستغلال النفوذ وتعطيل مصالح الناس، كلها سلوكيات وافعال نهت عنها العقيدة الإسلامية قبل أن تشرع المنظمات في سن القوانين والمبادئ الأخلاقية الواجب على العمال التزامها.

**2- التلوث الفكري:**

ان الله خلق الإنسان لعبادته بالمعنى الواسع للعبادة، وجعله من أفضل مخلوقاته، وسخر ما في السماوات وما في الأرض لينتفع به في حدود ما شرعه الله له، وصولا لتلك الغاية ويسر له

السبل للوصول إليها، وعليها فإن المال ما هو إلا وسيلة لتحقيق تلك الغاية، فليس المال وجمعه غاية في حد ذاته. فالإنسان إذا استحضر هذا في ذهنه سيعرف مركزه الحقيقي في الدنيا وعلاقته بها وغايته في الحياة وبالتالي سيتقبل بنفس راضية جميع الضوابط والتنظيمات التي جاء بها الشرع الإسلامي. (السكران، مرجع سابق، ص44-45).

### 3- التلوث القيمي:

من المعلوم ان القيم الأخلاقية التي جاءت بها الشريعة الإسلامية ثابتة لا تتغير ولا تتبدل مادامت السماوات والأرض، والخير والشر، والحق والباطل، ما يزالوا في مفهومهم الأصيل منذ أنزل الله الكتب وأرسل الرسل، ولن يصبح الحق باطلا والباطل حقا ولن يغير الزمن في حركته وتطوره من ثبات القيم والأخلاق الإسلامية لأنها في مواجهة الفطرة التي لا تتغير. لذا فالتلوث القيمي يؤدي لتلوث الحياة بمختلف نواحيها. (السكران، 2009، ص45).

**11- طرق تقويم الأخلاقيات المهنية:**

طرق تقويم الأخلاق بعامة، وأخلاق العمل بخاصة كثيرة جدا ويطول الكلام حول

حصرها واستقصائها، ولكن سنشير إلى أهمها على النحو التالي:

1. تقوية معاني العقيدة الإسلامية وترسيخها في الناشئة منذ نعومة أظفارهم داخل الأسرة قبل بلوغ سن الدراسة وذلك بتعليمهم الحلال والحرام، وما يجوز وما لا يجوز، وتدريبهم على القيم الأخلاقية إذ معظمها يتم بواسطة الاكتساب، وكما قيل فإن التعليم في الصغر كالنقش في الحجر، وإذا الأمر كذلك فإن من الصعوبة بمكان أن تتفقت تلك القيم الأخلاقية، وبخاصة إذا علمنا أن أصل الأخلاق هو العقيدة، فمن نشأ على العقيدة الصحيحة لا يخشى عليه، ولكن عليه بين الفئدة والأخرى أن يتعاهد تلك الأخلاق ويزيل عنها ما قد يعلق بها من كدر. وهذا الإيمان يؤدي بلا شك إلى التمسك بالقيم الأخلاقية ومنها أخلاق العمل، فيؤدي عمله بأمانة وإخلاص من خلال الرقابة الذاتية رقابة الضمير الإيمائيتين.

2. علاج المشكلات الأخلاقية من خلال التصدي للأفكار والنظريات الهادمة والملوثة للقيم الأخلاقية وبيان القيم الصحيحة فلا بد من عملية تربوية شاملة تستهدف إحلال قيم واتجاهات سلوكية إيجابية، مثل: النزاهة والكفاية والفعالية، محل القيم الغير الأخلاقية. والتدليل على أن الأنماط والاتجاهات السلوكية الخاطئة ليست من الإسلام في شيء، وهذا يقودنا -كما سبق- إلى تربية أخلاقية مبناها على العقيدة الإيمائية الراسخة لا على النظريات والأفكار الوافدة المتغيرة بحسب الزمن. (نوري، 2007، ص 85-86).

3. المحاسبة (العقوبة): مبدأ الثواب والعقاب مبدأ أصيل في الإسلام، فلا يكفي أن نقول للمحسن أحسنت، وللمسيء أسأت فقط، فكما يكافئ المحسن، لا بد أن يعاقب المسيء بحسب أحكام الشريعة. فالعقوبة في الشريعة نوعان: حدود، وتعزيزات، فالحدود معروفة وإذا نحيناها



جانبا فإن ما تبقى من مخالفات للقانون الأخلاقي تستوجب عقوبة تأديبية متنوعة ولكن الشريعة الإسلامية لم تقدم جدولا يختلف باختلافها، ولم تحرص على تقديمه.

## 12- وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة:

### أولا: تنمية الرقابة الذاتية:

فالموظف الناجح هو الذي يراقبه الله تعالى قبل أن يراقبه المسؤول، وهو الذي يراعي المصلحة العامة قبل المصلحة الشخصية، فإذا تكون هذا المفهوم الكبير في نفس الموظف فستجح المؤسسة بلا شك، لأن الموظفين مخلصون لها (ولائهم لها).  
الرقابة الذاتية التي كانت تدفع أمير المؤمنين عمر بن الخطاب رضي الله عنه لتفقد رعيته في مسيراته الليلية المشهورة في المدينة المنورة.  
الرقابة الذاتية التي كانت ترقى بإيمان ذلك الراعي الذي مر به عبد الله بن عمر وطلب منه أن يذبح له شاة ويعطيه ابن عمر ثمنها، فأعذر الراعي بأن مولاه لم يأذن له، فقال ابن عمر يختبره: إذا سألك مولاك عنها قل له: أكلها الذئب، فقال الراعي: فأين الله؟  
هذه الرقابة تمنع من الخيانة، وتعين على الأمانة، لذا فهي من المقومات المتفق عليها في العالم...

ومن وسائل الرقابة الذاتية: تقوية الإيمان بالله، تعزيز الحس الجماعي، تحمل المسؤولية، الإقناع أهمية الوظيفة وأدائها بشكل صحيح. (نجم، مرجع سابق، ص115-116).

### ثانيا: وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة:

لأن الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج أحيانا من ضعف النظام، أو عدم وضوحه. ويمكن للمؤسسة أن تخصص مكتبا خاصا للاهتمام بأخلاق المهنة، يقوم عليه مجموعة من الموظفين، ولهذا الجهاز رقم هاتف خاص ساخن للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق.  
وسيكون مردود هذا المكتب على أداء العمل رائعا جدا، ومن وسائل التوعية بهذه الأنظمة: ما ورد في نظام العمل بجميع محتوياته، ليكون كل منهما على بينة من أمره....

وعالما بما له وبما عليه. ويجب فوق ذلك أن توضع في مكان ظاهر بكل مؤسسة تستخدم عشرين عاملا فأكثر...

كما يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمؤسسة لائحة للجزاءات تشمل على الأفعال والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها العامل.

### ثالثا: القدوة الحسنة:

فإذا نظر العاملون الى المدير وهو لا يلتزم بأخلاق المهنة، فهم كذلك من باب أولى. وقد قال الخليفة الأول للمسلمين أبو بكر الصديق رضي الله عنه: وليت عليكم ولست بخيركم، فإن أحسنت فأعينوني، وإن أسأت فقوموني. لذا لما مات قال فيه أمير المؤمنين عمر رضي الله عنه: رحمك الله يا أبا بكر، لقد أتعبت من بعدك.

### رابعا: تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة:

فإذا اقتنع العامل بأن العمل عبادة، وأن العمل وسيلة للتنمية الوطنية، وازدهار البلد، وتحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة.

### خامسا: محاسبة المسؤولين والموظفين:

فلا بد من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام، وهو ما يعرف بالأجهزة الرقابية التي تشرف على تطبيق النظام، وقد كان عمر بن الخطاب رضي الله عنه يسأل الرعية: أرايتم إذا استعملت عليكم الخير من أعلم ثم أمرته بالعدل أكنت قضيت ما علي؟ قالوا: نعم قال: لا حتى أنظر في عمله، أعمل بما أمرته أم لا.

### سادسا: التقييم المستمر للموظفين:

مما يحفزهم على التطور إذا علموا أن من يطور نفسه يقيم تقييما صحيحا، وينال مكافأته على ذلك، والتقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءاتهم ومواطن إبداعهم. (أوبكر، 2005، ص 102).

خلاصة الفصل:

ونستنتج مما سبق أن لأخلاقيات العمل أهمية وفائدة في الحياة العملية للفرد، كما أن لها أهداف تسعى من خلالها لترسيخ وتجسيد قواعد ومبادئ عمل سليمة انطلاقاً من أهميتها داخل التنظيم، هذا من أجل أن يقوم كل فرد بواجبه طبقاً للمعايير الموضوعية، فأهمية وأهداف أخلاقيات العمل تظهر في مدى الالتزام الأخلاقي الموجود لدى أعضاء وأفراد التنظيم.

لذا فأخلاقيات العمل تسعى لضبط السلوك، واتباع سلوك وظيفي معين أساسه المساواة والشفافية وكل ما يحتويه هذا المصطلح من مفاهيم ومعاني يفترض أن تقود إلى عمل مؤسسي، منظم وحافز ومنتج. بحيث أن أي مؤسسة تسعى جاهدة لتعزيز وامتلاك سمعة طيبة وحسنة لدى جمهورها الداخلي (الموظفون) وجمهورها الخارجي (الزبائن أو العملاء)، ونوعية هذه السمعة تكتسبها من خلال معاملاتها. فإذا كانت معاملاتها تخضع للقانون والشرعية وتبني طرق ملتوية في القيام بأعمالها، وتجريها وفق دستور أخلاقي يحبذ كل ما هو أخلاقي وما هو قانوني، ويرفض كل ما هو غير أخلاقي وغير شرعي وإتباع الموضوعية في التسيير. أيضاً معاقبة كل من يخترق القواعد والقوانين الموضوعية ضمن الدستور الأخلاقي الخاص بالتنظيم وضبط السلوكيات والمعاملات غير الأخلاقية، وتبين ما يجب أن يتحلى به الموظف من سلوك مهني وشخصي وهذا لتفادي بعض مظاهر الفساد الإداري وتغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة.



## الفصل الثالث : بناء الهوية التنظيمية

تمهيد

مفهوم الهوية التنظيمية

تعريف الهوية التنظيمية

السمات المميزة للهوية التنظيمية

الهوية التنظيمية وبعض المفاهيم المتداخلة

انماط الهوية التنظيمية

أبعاد الهوية التنظيمية

تصنيف الهوية التنظيمية(درجات الهوية التنظيمية)

العلاقة بين الهوية الفردية والهوية التنظيمية

اسباب ازدواجية الهوية التنظيمية للمنظمات

خلاصة الفصل .

محتويات الفصل الثالث

تمهيد

مفهوم الهوية التنظيمية

تعريف الهوية التنظيمية

السمات المميزة للهوية التنظيمية

الهوية التنظيمية وبعض المفاهيم المتداخلة

أنماط الهوية التنظيمية

وظائف الهوية التنظيمية

أبعاد الهوية التنظيمية

تصنيف الهوية التنظيمية (درجات الهوية التنظيمية)

العلاقة بين الهوية الفردية والهوية التنظيمية

أسباب ازدواجية الهوية التنظيمية للمنظمات

خلاصة الفصل

## تمهيد

نال موضوع الهوية التنظيمية في السنوات الأخيرة اهتمام الباحثين والدارسين في مجالات الإدارة كلها، وذلك لما له من أهمية كبيرة في التأثير في سلوك الأفراد بالمنظمة وفي أدائهم.

فالمنظمات تختلف عن بعضها البعض من حيث السمات الجوهرية التي تحكم طريقة العمل وأنماط الاتصالات، وأسلوب الإدارة في الإشراف، ومع مرور الزمن تتكون لكل منظمة هوية خاصة بها تختلف عن باقي المنظمات الأخرى، لذا فوجود هوية تنظيمية مميزة للمنظمة يساهم في ترسيخ أسلوب تفكير موحد لأعضائها، ويساعد على وضع أسس مشتركة لاتخاذ القرارات، إذ تحتاج كل منظمة إلى أن تتكون لديها شخصية تنظيمية قوية تميزها عن بقية المنظمات التي تزاول نفس نشاطاتها والتميز يكون من خلال المعايير والمبادئ التي تضعها المنظمة في إطار مرجعي لأفرادها كالقانون الداخلي وآداب المهنة وغيرها والتي تمكنها من السير قدما في مجالاتها وكذا اغتنام الفرص ومواجهة التهديدات وهذا كله يساعدها في وضع أسس مشتركة لاتخاذ القرارات، إذ تحتاج كل منظمة لأن تكون لها شخصية متميزة عن غيرها من المنظمات المتشابهة معها في طبيعة عملها، كما أنها تحتاج إلى أن تحدد موقعها من بين المنظمات الأخرى مما يمكنها من التفاعل معها بشكل أفضل.

وكما يدرك مديرو المنظمات بأن للهوية التنظيمية تأثيرا في سلوك الموظفين وفي ممارساتهم التي ينبغي أن تتسجم والمعتقدات التنظيمية السائدة المتعلقة بالسمات الجوهرية للمنظمة والتي تتصف بالاستمرارية. ولا تقتصر مخرجات المنظمة سواء كانت صناعية أم خدمية على منتجاتها فقط بل تشمل كذلك عددا من المكونات الاجتماعية كالأعراف والأدوار والهوية، مما يساعد على تحقيق أهدافها.

**1- مفهوم الهوية التنظيمية:**

تؤكد الأدبيات العلمية على أن المنظمة قبل أن تعرف ما يتوجب عليها عمله، يجب أن تدرك ماهي؟ أو ما يعرف بالهوية التنظيمية للمنظمة، حيث يشير مصطلح الهوية التنظيمية *organisationnel Identité* إلى ما يشعر به أفراد المنظمة وما يفكرون، به، ويحملونه من اتجاهات ورؤى مشتركة تجاه منظماتهم، قيما وفلسفة وهياكل تنظيمية ونمط عمل، والتي تتشكل من خلال العديد من العوامل والمؤثرات، ومن أبرز تلك العوامل هو تأثير القادة والمديرين وما يحملونه من رؤى وفلسفة وقيم وما يطورون من استراتيجيات وما يخلقونه من ثقافة تنظيمية.

كما يمكن القول بأن الهوية التنظيمية تشكل الصورة الانطباعية في أذهان الأفراد تجاه منظماتهم بجوانبها السلبية والإيجابية، إننا يمكننا القول بأن الهوية التنظيمية هي "الصورة الانطباعية الداخلية، وتعتبر تلك الصورة انعكاسا ديناميكيا لطبيعة الثقافة التنظيمية".

(عبد الله البريدي، 2007، د ص).

ومن المهم الإشارة إلى أن مسألة الهوية التنظيمية تعد من المسائل البحثية الحديثة حيث لم يلتفت الباحثون لدراستها بشكل ملحوظ إلا في التسعينات، ولكن يجب ألا نخلط بين دراسة أي ظاهرة نظريا وحقيقة وجودها، أي أن عدم دراسة الظاهرة لا ينفي وجودها في عالمنا المحيط بنا، وهذه نقطة منهجية يجب أن نتقن لها جيدا ونعي مدلولها، كما يتوجب علينا إدراك أن تلك الصورة الانطباعية لا يلزم أن تكون متجانسة بين إدارات أو أقسام أو فروع المنظمة، أي أنها قد تكون إيجابية في إدارة وسلبية في إدارة أخرى.



وقد انتهت العديد من الأبحاث في الأدبيات الغربية إلى أن:

"الصورة الانطباعية الداخلية الإيجابية المكتنزة في أذهان الأفراد تجاه المنظمة شرط في تحقيق النجاح والتميز، وبناء هوية تنظيمية مميزة بشكل أكثر تفصيلاً"، فقد أشارت هذه الأبحاث إلى أن تلك الصورة الذهنية تؤدي إلى:

➤ زيادة منسوب العديد من المتغيرات التنظيمية كالولاء التنظيمي، والالتزام التنظيمي التي تمثل اتجاهات الفرد الإيجابية نحو المنظمة.  
➤ رفع مستويات الإنتاجية وتحسين وتدعيم الفعالية (ابن منظور، 2001، ص 365).

➤ تعزيز الممارسة الإبداعية في المنظمة بخلق الأفكار الجديدة وابتكار المشاريع، والخدمات والمنتجات والأسواق الجديدة.  
➤ زيادة معدلات الربحية والإنتاجية.

ونخلص إلى أن ما سبق ذكره يؤكد على وجود علاقة طردية بين الصورة الانطباعية الداخلية والثقافة التنظيمية، مما يجعلنا نعيد التشديد مرة بعد مرة على وجوب خلق ثقافة تنظيمية إيجابية، وهذا لا يتأتى إلا إذا آمن المدير أو القائد بدوره الخطير في خلق تلك الثقافة وأدرك حجم تأثيره الضخم في ذلك، إيجاباً أو سلباً.

لذا ندعو كافة المنظمات أن تسعى وتبذل جهوداً لبناء صورة انطباعية جيدة عنها في أذهان أفرادها، وهذا للحفاظ على هويتها واستمراريتها وكسب رضا أفرادها وكذا إثبات وجودها الدائم والمستمر من خلال الأهداف التي تحققها باتباع الاستراتيجيات المناسبة والمتميزة.

**2-تعريف الهوية التنظيمية:****2-1-التعريف اللغوي:**

إن الباحث في المعاجم العربية الكلاسيكية مثل "المصباح المنير"، و"القاموس المحيط"، و"لسان العرب" يلاحظ خلوها من لفظ "الهوية"، هذا المصطلح الحديث لا يعدو أن يكون مشتقا، كما هو واضح من الفعل "هوى"، أي سقط من علو، أو أن يكون معناه "البئر القعر".

**2-2-التعريف الاصطلاحي:**

▪ يعرف المفكر الفرنسي "أليكس مي كشيلي" الهوية على أنها:

"منظومة متكاملة من المعطيات المادية والنفسية والاجتماعية تتطوي على نسق من عمليات التكامل المعرفي، وتتميز بوحدها التي تتجسد في الروح الداخلية والتي تتطوي على خاصية الإحساس بالهوية والشعور بها، لذا فالهوية وحدة من العناصر المادية والنفسية المتكاملة، التي تجعل الفرد/المنظمة يتميز عن سواه ويشعر بوحده الذاتية". (Pilar Marti,2008,p56).

▪ تعريف الفارابي للهوية على أنها:

"ذلك الشيء بعينه ووحده وتخليصه وخصوصيته ووجوده المنفرد". (Baraqui,2005,p171).

▪ تعريف التنظيم ونعني به:

"ذلك الوعاء المادي والمعنوي، أو الحيز الذي يضم ويشمل المنظمة بوظائفها وأعضائها وأعمالها أي مواردها المادية والبشرية". ( Hatch and Schultz,2000,p20).

▪ يعرف العالم النفساني "TAB" الهوية التنظيمية على أنها:

"نظام من التصورات والمشاعر إزاء الذات، التي يتميز بها كل فرد".  
(Tab,1985,p17).

▪ ويرى حريم الهوية التنظيمية على أنها:

"تتعلق الهوية التنظيمية للمنظمة بمدى انتماء الموظفين للمنظمة ككل بدلا من الوحدات التي يعملون فيها أو مجال تخصصهم المهني". (حريم، 2004، ص328).

▪ كما تعرف الهوية التنظيمية بأنها:

"تعنى بالصورة الانطباعية التي يحملها أفراد المنظمة والذين يعملون بالمحيط الداخلي بمنظمتهم، وهذا الانطباع قد يكون إيجابيا أو سلبيا، بحسب السياسة المنتهجة داخل المنظمة".

(Gioia and Majken,2000,p40).

▪ كما يعرفها Scott and Lane بأنها:

"الهوية الفردية تتعلق وترتبط ارتباطا وثيقا بالهوية التنظيمية، إذ يمكن أن يكون للهوية التنظيمية تأثير فعال في السلوك الفردي داخل العمل وخارجه، ويكمن مفهوم الهوية التنظيمية في الإجابة عن استفسارات الموظفين والعاملين بالمنظمة على السؤال الذي يطرح نفسه" من نحن كمنظمة? Who we are . (Scott and Lane,2000,p62).

▪ كما يعرفها Gautam and Rolf بأنها:

"الهوية التنظيمية ورسالة المنظمة خاصة تعني الكثير للمنظمات، حيث تعمل على رسم الاستراتيجيات المناسبة لبلوغ الأهداف المنشودة وتحقيق ذاتها من خلال إثبات وجودها بالمحافظة على البقاء والاستمرارية". (Gautam and Rolf,2004,p51).

ومن خلال استعراض جملة التعاريف السابقة نستخلص بأن التعاريف كانت متداخلة في العديد من الأبعاد فمنها من ركز على أهمية الصورة الذهنية التي تتطبع

في أذهان الآخرين لرسم هوية تنظيمية متميزة من خلال آراء وتطلعات الأفراد بالمنظمة لأن الانطباع الداخلي ينتقل للمحيط الخارجي وهو من يساهم في تشكيل وبلورة هوية المنظمة أو اندثارها وزوالها وعدم وضوحها حتى.

ومنهم من ركز على العلاقة التي تربط الفرد بالمنظمة والتي تجعله يسلك سلوك المواطنة التنظيمية ويتصرف كفرد ضمن عائلته وهنا عائلة الموظف هي مؤسسة عمله.

وهذا ما يوضح لنا كذلك الترابط والتلاحم بين الهوية الفردية والهوية التنظيمية لأنهما وجهان لعملة واحدة.

وعليه أمكننا صياغة التعريف الشامل للهوية التنظيمية والذي يتمثل فيما يلي:

"الهوية التنظيمية هي تلك المميزات الشخصية والذاتية التي تتفرد بها المنظمة عن باقي المنظمات والمتمثلة في القيم والمواقف والتوجهات والمقومات والتفاعلات داخل المحيط الاجتماعي والثقافي والتنظيمي وغيرها، وبالتالي فهي تمثل هوية مجموعة بشرية يتفاعل أفرادها ضمن وسط معين تجمعهم خصوصيات نفسية ومهنية واجتماعية وغيرها من الروابط".

وبشكل آخر فالهوية التنظيمية تتشكل من مجموعة القيم الجوهرية والمعتقدات التي توجه تصرفات الأفراد العاملين بالمنظمة، وكما تعبر عن إدراك مشترك بوجود تفسيرات عميقة تكون هذه المنظمة. ومن الجدير بالذكر أنه لا يجب الاكتفاء بالتميز الذي يتصوره أعضاء المنظمة، بل يجب أن يكون هذا التميز في الواقع الفعلي. " إذ تعتقد بعض المنظمات أنها تمتلك هوية متميزة عن المنظمات الأخرى، في حين يكون الواقع عكس ذلك".

(De souza ,Carriero and De faria,2008,p15).

### 3- السمات المميزة للهوية التنظيمية:

تم استخلاصها بناء على جملة التعاريف السابقة والمتمثلة فيما يلي:

- ✓ شعار المنظمة.
- ✓ القانون الداخلي.
- ✓ العلامة التجارية.
- ✓ الأهداف المنشودة.
- ✓ الميزة التنافسية.
- ✓ الجودة والابتكار.
- ✓ التطوير التنظيمي.
- ✓ الإبداع.
- ✓ الآداب المهنية.

**4- الهوية التنظيمية وبعض المفاهيم المتداخلة:****▪ الفرق بين الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي:**

**الهوية التنظيمية:** هي خصائص أو سمات موروثية ومتميزة طورت عبر الزمن من خلال تاريخ المنظمة، وهي تركز على محاولة إجابة الأفراد عن السؤال المتعلق بمن نحن كمنظمة؟ أي ماذا يميزنا عن غيرنا من المنظمات المماثلة، وما الإدراكات المشتركة بين العاملين فيما يخص السمات الجوهرية للمنظمة؟

**التماثل التنظيمي:** ويتضمن إدراك الفرد بالتوحد مع المنظمة أو الانتماء إليها، حيث يعرف نفسه من خلال المنظمة التي يعمل بها، ويشتمل على عدة أنواع تظهر فيما يلي:

(القطاونه، 2003، ص53).

- ✓ الولاء التنظيمي.
- ✓ التشابه التنظيمي.
- ✓ العضوية.

وبهذا نخلص للفرق الواضح والجلي من خلال أن: **الهوية التنظيمية** تعني صورة المنظمة أما **التماثل التنظيمي** فهو تعريف الفرد لنفسه من خلال المنظمة التي يعمل بها.

(رشيد ومازن فارس، 2003، ص45).

**▪ العلاقة بين الهوية التنظيمية والثقة:**

الثقة هي المفتاح لخلق الالتزام في المنظمة، والهوية التنظيمية تؤثر على تحديد مستوى هوية الأفراد داخل المنظمة، وهذا بدوره يخلق الثقة وعليه فالعلاقة بين الهوية التنظيمية والثقة هي علاقة متبادلة حيث ان خلف هوية تنظيمية قوية له تأثير كبير على تحديد الهوية وبالتالي خلق الثقة. (عبد الطيف، عبد اللطيف، 2007، ص 76).

5- أنماط الهوية التنظيمية:

للحوية التنظيمية أنماط عديدة نذكرها كالآتي:

**1. الهوية الاجتماعية:** فالهوية الاجتماعية للفرد هي مجموع انتماءاته

لمنظومته الاجتماعية، كانتمائه إلى طبقة جنسية، أو عمرية،.... الخ. لذلك فهي تتيح للفرد التعرف على نفسه من خلال المنظومة الاجتماعية المنتمي إليها، وتمكن المجتمع من التعرف عليه.

وهي تلك الصورة أو ذلك الشكل الذي تكونه مجموعة معينة عن نفسها، وأنها تنشأ من الداخل من الأفراد باتجاه الخارج وهي أساسا مسألة معرفة، وهي وعي يحمله الأفراد الذين ينتمون تحت عبارة هذه "الهوية" أي أن الأمر من الأفراد، فالناس تسعى وتكد للوصول أو الحفاظ على هوية اجتماعية إيجابية ترفع من تقديرهم للذات وتحقيقها، وبالتالي تنشأ عن طريق المقارنة بين ما يوحد داخل المجموعة وقيمها وعاداتها، وبين خارج الجماعة وما يمثلون من قيم وعادات ورموز وفي حال وجود هوية.

**2. الهوية الفردية:** وهي إدراك الفرد نفسيا لذاته ولكنه أخذ يتسع تدريجيا داخل

العلوم الاجتماعية بحيث أصبح يستخدم للتعبير عن الهوية الثقافية والهوية العرقية السلافية، ولكنها كلها مصطلحات تشير إلى توحيد الذات مع وضع اجتماعي معين.

**• فقد عرفها تاب (1985) قائلا:** "أن الهوية الفردية هي المسافة التي

يقطعها الفرد بين محاولة التمييز عن الآخرين واضطراره للتطابق معهم".

**3. الهوية الثقافية:** هناك مفهوم تاريخي أكثر ملائمة لهذا المصطلح وضعه

"ستيوارت ميل" في مضمونه: "الهوية الثقافية هي موضوع سيرورة شأنه شأن الوجود"، وأنها موضوع ينتمي للمستقبل بقدر ما ينتمي للماضي. (رشيد ومازن فارس، مرجع سابق، ص 58).

4. الهوية الوطنية: تعتبر من اهتمامات الدولة وتعني إيجاد تطابق أو توافق أو توازي بين الكتلة الاجتماعية والديموغرافية ورقعتها الجغرافية التي تمارس عليها نتائجها الاجتماعي. وتعبّر من خلالها عن نفسها عبر نمطها الثقافي الخاص بها.

5. الهوية التنظيمية: فهي تعتبر من اهتمامات المنظمة، والتي تسعى المنظمة للتميز من خلالها عن باقي المنظمات، والظهور في أعلى حلة وميزة تنافسية، تمكنها من إثبات وجودها ومواكبة التطورات الكبرى في عالية الشغل، والحفاظ على استمراريتها.

(Kareeman and Alvesson, 2000, p29).



**6-وظائف الهوية التنظيمية:**

فحسب كاميليري Camillieri، تؤدي الهوية التنظيمية ثلاثة وظائف أساسية هي:

1. **الوظيفة المعنوية:** تلعب دورا معنويا هاما، حيث وصفها كاميليري بعملية الإنتاج "معنى الذات" لدى الأفراد والجماعات، فتجعلهم يحافظون على معرفة ذاتهم، ويعرفون الآخرين بها، فانعدام أو انقطاع "معنى الذات" يؤدي إلى حدوث أزمات الهوية وهذا نفسه نسقطه على المنظمة.
2. **الوظيفة البراغمتية التكيفية:** تسعى الهوية إلى تكيف الفرد مع محيطه، فهي تراعي الواقع الذي تستقي منه أكبر قسط من مكوناتها، مما يجعل المحيط المليء بالتناقضات مهددا حقيقيا لوحدة وانسجام مقومات الهوية، لذا ينبغي أن يكون بناء مقوماتها في تناغم مع المحيط عن طريق التفاوض معه.
3. **الوظيفة القيمية:** يهتم الفرد بإسناد نفسه خصائص وسير ذات قيمة إيجابية بناء على أنه المثالي، لذلك فالأفراد والمجتمعات حينما يسعون أثناء عملية التفاوض مع المحيط الذي يعيشون فيه إلى تكوين هوية مرغوب فيها وذات قيمة لدى الآخرين.

7- أبعاد الهوية التنظيمية:

يوضح "Albert and Whetten" (1985) أبعاد الهوية التنظيمية من خلال تعريفه للهوية التنظيمية، إذ يمكن وضع ثلاثة أبعاد أساسية في هذا المجال متمثلة في:

السمات المركزية-السمات المتفردة-الاستمرارية.

❖ السمات المركزية للمنظمة: وهي تلك السمات التي يمكن عدها جوهرية فيما يخص المنظمة، وفي الواقع فإنه لا يمكن تحديد سمات معينة لتكون دليلاً للسمات المركزية المفروض توافرها في أي منظمة، إذ أن هذه السمات تختلف من منظمة إلى أخرى وقد تختلف في المنظمة نفسها من حين لآخر. (حسين، 2010، ص25).

❖ السمات المتفردة: هي السمات التي تتفرد بها المؤسسة وتميزها عن المنظمات الأخرى، وقد تعرف بسمة مميزة لها مثل: IBM service ، Polaroid Instant Photo ، فشركة IBM تميزت بالصورة السريعة لأنها انفردت أمام منافسيها في هذا المجال. (عبد اللطيف وجودة محفوظ، 2010، ص131).

❖ الاستمرارية: وهي استمرار وجود السمات المركزية والمتفردة في المنظمة بمرور الزمن، وهذه الصفات لها سمة الديمومة ولا تتأثر سريعاً بتغيرات البيئة التنظيمية. (وليام ه شاو، 2005، ص55).

وتظهر سمات الهوية التنظيمية بشكل واضح ومحدد أمام العاملين بالمنظمة والعملاء، وباقي الأطراف المعنية بمرور الزمن، وبعد أن تترسخ الثقافة التنظيمية وتتفاعل لتكون الهوية التنظيمية. وإن الفهم الجماعي لسمات المنظمة وخصائصها يعتمد على الأنماط الثقافية السائدة وخبرات العمل، فضلاً عن التفاعل المستمر بين أعضاء المنظمة.

ومن الضروري استمرار وجود السمات المركزية والمتفردة للمنظمة، إذ يعد بعد الاستمرارية ركنا أساسيا في موضوع الهوية التنظيمية، فإذا لم يتحقق هذا البعد فإن مفهوم الهوية التنظيمية يكون ضعيفا.

**8- تصنيف الهوية التنظيمية:**

كما يمكن تصنيف الهوية التنظيمية في هذا المجال إلى مستويين رئيسيين هما:

❖ **الهوية التنظيمية الضعيفة:** ويكون شعور الأطراف المعنية بالهوية التنظيمية ضئيلاً إذ قد تتوافر السمات الجوهرية، وقد تكون السمات مميزة على المنظمات كلها (Albert and Whetten, 2006, p98) ، إلا أنه لم يمض الزمن الكافي (عامل الاستمرارية) لتعميق هذا الشعور. وكما قد تتغير هوية المنظمة نتيجة لتبني أنماط سلوكية جديدة مما يتطلب بروز هوية أخرى أو تغييرات في الهوية السائدة، لكن هذا التغيير في الهوية سيكون ضعيفاً حتى يمر عليه وقت طويل لكي يترسخ في أذهان كافة الأطراف المعنية.

❖ **الهوية التنظيمية القوية:** يشعر الأطراف المعنيون بالهوية التنظيمية القوية عند وجود السمات الجوهرية التي تميزها عن غيرها من المنظمات، فمع مرور الزمن الطويل على تلك السمات، لا تتغير بل تثبت وترسخ في المنظمة على عكس السمات التي تزول أو تتجدد.

وبالتالي فالهوية التنظيمية القوية التي يتم الاتفاق على ماهيتها وأبعادها بين الأطراف المعنية كلهم تساعد الإدارة على تخطي الأزمات التي قد تواجهها، ومن ثم تساهم في نجاح إدارة المنظمة ورفع مستوى أدائها.

**9-العلاقة بين الهوية الفردية والهوية التنظيمية:**

يتشابه مفهوم الهوية الفردية مع مفهوم الهوية التنظيمية نتيجة لتشابه موضوع العلاقات الاجتماعية بين الأشخاص ببعضهم بالنسبة للهوية الفردية مع العلاقات الاجتماعية بين المنظمات ببعضهم بالنسبة إلى الهوية التنظيمية، إذ تتكون الهوية الفردية من خلال التفاعل مع الآخرين. (أبو حلاوة، 2008، ص29).

وبالمنطلق السليم وحسب المنطق نفسه تتكون الهوية التنظيمية من خلال التفاعل مع المنظمات الأخرى، فضلا عن عملية التفاعل بين أعضاء المنظمة بعضهم ببعض. ويذكر (Albert and Whetten,2006,p98) أن موضوع الهوية التنظيمية تظهر أهميته من خلال الأحداث التي تحصل ضمن دورة حياة المنظمة كآتي:

**1-تأسيس المنظمة:** عند مرحلة تأسيس المنظمة تثار أسئلة حول غايات المنظمة والوسائل التقنية التي ستستخدمها، وهذا يحدد الأسس التي ستقوم عليها المنظمة.

**2-فقدان عنصر المحافظة على الهوية:** إذا ترك المؤسسون الأوائل للمنظمة العمل في مرحلة بداية شأنها، ستكون هناك مرحلة تبحث فيها المنظمة عن مؤسسين جدد والذين سيقومون بتسيخ الهوية التنظيمية والحفاظ عليها.

**3-انتهاء سبب وجود المنظمة:** إذا تغير سبب وجود المنظمة فإنها تقوم بالمحافظة على رسالتها المركزية لأجل زيادة أرباحها واستمرار وجودها، وفي هذه الحالة ينبغي على الإدارة تقييم الخيارات الممكنة كلها، بما في ذلك الخيارات المتعلقة بتغيير تركيز المنظمة على نشاطات معينة. (العميان ومحمود السلطان، مرجع سابق، ص45).

**4-النمو السريع:** عندما تحقق المنظمة أرباحا غير عادية من المتوقع أن تأخذ المنظمة موضوع الهوية التنظيمية بالحسبان، إذ أن هناك طاقات فائضة يمكن استخدامها وتحتاج إلى أن تدار ويتم توجيهها بالشكل الصحيح.

**5- تغييرات الأوضاع:** توجد أحداث مهمة في حياة الفرد كالزواج وإنجاب الأولاد والطلاق والوفاة وغيرها تجبره على إعادة تقييم تعريف نفسه، وتحدث الأمور نفسها في المنظمات حيث قد تؤدي بعض الأحداث كالتحديات التي تواجه المنظمة للاستحواذ عليها ومباحثات دمجها مع غيرها، إلى إجبار المنظمة على إعادة صياغة رسالتها وقيمتها وهويتها.

**6- تخفيض النفقات:** يتطلب ذلك تعريف الهوية التنظيمية من حيث من هي المنظمة؟ وماذا تريد أن تكون؟ وذلك بسبب الحاجة إلى وضع أولويات لاستخدامات مخصصات الموازنة؛ عندما يكون نمو المنظمة بطيئاً فإنها تقوم بإعادة صياغة رسالتها وتغيير غاياتها وأهدافها بما يتضمن ذلك من إعادة تعريف للهوية التنظيمية. (هشام حريز، 2008، ص 68-69).

وفي أغلب الأحيان يكون للمنظمة هوية واحدة يتفق عليها من خلال المفهوم المعطى من طرف الأطراف المعنيون في المنظمة كلهم، إلا أنه في بعض الحالات قد يوجد للمنظمة هوية أخرى تتعلق بسمات جوهرية ومتميزة أخرى يراها قادة آخرون. (عبد اللطيف وجودة، مرجع سابق، ص 131).

وفي هذا المجال نرى بأنه قد تكون هناك اختلافات في وجهات النظر بين بعض قادة المنظمة، إلا أن اتفاقهم على هوية واحدة يزود المنظمة بأرض خصبة وأساس متين يمون فيه الصراع التنظيمي والتنوع في الأفكار ظاهرة صحية لصالح المنظمة.

ومن الجدير بالذكر أن وجود الفرد في دائرة معينة أو كلية من كليات الجامعة أو مجموعة محددة بجانب الشعور بالهوية التنظيمية الأساسية.

وقد يكون الشعور بالهوية الفردية أقوى من الشعور بالهوية التنظيمية بسبب أن الارتباط بالمجموعات الصغيرة يكون أقوى من الارتباط بالمجموعات الكبيرة، مع وجود فرص أكبر لظهور الفرد وتميزه عندما يكون عضواً في المجموعات الصغيرة. (عبد اللطيف وجودة، مرجع سابق، ص 133).

**10-أسباب ازدواجية الهوية التنظيمية للمنظمات:**

يرجع العالمان "Albert and Whetten,2006 ,p101" تحول المنظمات من

هوية تنظيمية واحدة إلى ازدواجيتها للعديد من الأسباب نذكر أهمها:

■ **تعقيد البيئة:** إذا تغيرت البيئة التي تعمل المنظمة فيها بشكل سريع وأصبحت بيئة معقدة لتقرز خلطا من الفرص والتهديدات والمخاطر، فإن المنظمة ذات الهوية المزدوجة Dual Identity Organization، تتمتع بقدرتها على التكيف والعمل على الاستفادة من الظروف البيئية الجديدة.

■ **الاضطرار إلى الازدواجية:** قد يكون من الضروري لبعض المنظمات، ولاسيما تلك التي تعمل في القطاع الحكومي أن تكون لها أكثر من هوية تنظيمية، إذ أنها أصبحت مستودعا للقيام بكل الأمور التي لا تقوم بتأديتها المنظمات الأخرى.

■ **التحول الإجباري:** من السهل الحصول على هوية تنظيمية خلال بداية عمل المنظمة، ولكن يصعب تغيير خصائص الهوية القديمة إلى خصائص جديدة، فبعد ذلك قد يتطلب الأمر وجود أكثر من هوية خلال مرحلة الانتقال التدريجي.

■ **نجاح المنظمة:** إن نجاح المنظمة في مجال معين قد يجعلها تدخل في مجال آخر من النشاط مما يعني وجود هوية مزدوجة، فبعض المنظمات التي تحقق أرباحا كبيرة قد تدعى إلى القيام بدور في مجال دعم الفنون أو الرياضة مثلا وبهذا تصبح لها أكثر من هوية.

### خلاصة الفصل:

من خلال ما تم تقديمه من عناصر متنوعة حول مفهوم الهوية التنظيمية وبناءها يمكننا استخلاص أن الهوية التنظيمية مجموعة من السمات التي تعرف بها المنظمة وتميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى، ومن ثم فعلى إدارة المنظمة الاهتمام بها وأخذها بالحسبان عند نقاط اتصال المنظمة بالأطراف المعنية كالعاملين والمنافسين والموردين.

ومن الجدير بالذكر أن هناك دورا رئيسيا وهاما للمرؤوسين الأوائل للمنظمات التي تمتلك قدرات كبيرة وصفات قيادية مؤهلة في تحديد معالم الهوية التنظيمية أمام الأطراف المعنية في المنظمة كافة بما فيها العاملون وهذا ما ينمي من مستوى الانتماء لدى هؤلاء العاملين لتأتي سلوكياتهم وتصرفاتهم متطابقة مع سلوك وتصرفات قادتهم.



## الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة

تمهيد

الدراسة الاستطلاعية

مجالات الدراسة

منهج الدراسة

عينة الدراسة

أدوات الدراسة

الخصائص السيكو مترية للقياس

الأساليب الإحصائية المستعملة

خلاصة الفصل

**تمهيد**

بعدها تطرقنا في الفصول السابقة إلى أهم المفاهيم والأبعاد النظرية المتعلقة بموضوع الدراسة " الأخلاقيات المهنية وعلاقتها ببناء الهوية التنظيمية "، وباعتبار أن الدراسة الميدانية هي القاعدة الأساسية لأي دراسة علمية، فمن خلالها يتمكن الباحث من جمع المعلومات والبيانات حول موضوع بحثه، وقيمة النتائج المتحصل عليها تتوقف على مدى دقة الإجراءات المنهجية والضبط الدقيق في معالجة المعطيات.

وسنتطرق في هذا الفصل إلى طبيعة المنهج المستخدم في الدراسة ومجالاتها وتحديد مجتمع البحث إضافة إلى أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة.

**1- الدراسة الاستطلاعية:**

تعد الدراسة الاستطلاعية البوابة الرئيسية التي ينطلق منه الباحث في تحديد ما يتطلب البحث نظرياً وميدانياً، وكانت بداية الدراسة الاستطلاعية بالنسبة للباحث بجمع المعلومات النظرية، حيث أتاحت لي المكتبة الجامعية لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وكما أخص بالذكر كلية التسيير والاقتصاد، ومنه تم التطرق إلى الجوانب المهمة من هذا الموضوع مباشرة.

كما قامت الباحثة بدراسة استطلاعية إجرائية وذلك من خلال طرح بعض الأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة على مجموعة من الأساتذة، حيث كان هدفها التأكد من ميدان الدراسة وتحديد العينة التي ستجرى عليها الدراسة والتعرف على تصميم خطوات اجراء الدراسة الأساسية. (انظر الملحق رقم -1-).

ومن أهم الأسئلة التي طرحت هي:

- ما الذي تعرفه عن الأخلاقيات المهنية؟

- ماهي أبرز القيم والمبادئ الأخلاقية التي تلتزم بها كأستاذ جامعي؟

- هل تسعى الجامعة إلى ضبط سلوك موظفيها من أساتذة، عمال، إداريين بواسطة ميثاق اخلاقيات المهنة، أو آداب المهنة، أو السلوكيات الوظيفية الواجب التحلي بها؟

**2-مجالات الدراسة:**

وترتكز مجالات الدراسة على ثلاثة مجالات رئيسية وهي المجال الجغرافي، المجال البشري (العينة) والمجال الزمني، فهي تعتبر بمثابة الإطار الذي يسير فيه الباحث في دراسته في محطات أساسية ورئيسية يجب على الباحث المرور عليها وتحديدها.

**المجال الجغرافي:** وهو المكان الذي سيتم فيه إجراء الدراسة الميدانية. وميدان إجراء دراستنا هو كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة.

- **التعريف بميدان الدراسة (التعريف بالكلية):** أنشئت كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-09 المؤرخ في 21 صفر عام 1430 الموافق 17 فيفري 2009، المعدل المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 219 - 98 المؤرخ في 13 ربيع الأول عام 1419 الموافق 07 يوليو 1998 والمتضمن إنشاء جامعة بسكرة، الواقع مقرها بالقطب الجامعي شتمة، وتضم ثلاث أقسام وهي : قسم العلوم الاجتماعية، قسم العلوم الإنسانية ومعهد التربية البدنية والرياضية.

**المجال البشري:** باعتبار أن مجتمع البحث هو مجموعة العناصر التي لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر، والتي يجري عليها البحث والتقصي. (أنجرس، 2004، ص 298).

فمجتمع البحث الذي ستم فيه الدراسة الميدانية، وهذا انطلاقا من المجال المكاني لدراستنا هو على عدد من أساتذة الجامعة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية محمد خيضر بسكرة وقد تم اختيار هذا المجتمع لتوافقه مع الموضوع محل الدراسة.

**المجال الزمني:** ويقصد به الفترة التي يستغرقها الباحث في دراسته الميدانية. وقد كانت بداية هذه الدراسة من أواخر جانفي 2016 حيث تم جمع المعلومات حول عدد الأساتذة

بالكلية. ثم المباشرة في بناء استمارة الاستبيان وبعد موافقة الأستاذ المشرف تم عرضها على عدد من الأساتذة للتحكيم وتعديلها وفقا للملاحظات المقدمة من طرفهم.

**3-منهج الدراسة:** تحتاج البحوث العلمية ومنها البحوث الاجتماعية إلى اختيار منهج يتناسب وفق طبيعة الموضوع، إذ أن تطور البحوث العلمية مرتبط بوجود منهج تستعمل فيه الأدوات اللازمة للكشف عن حقيقة الموضوع لأنه لا يمكن الوصول إلى الهدف إلا من خلال منهج مناسب وتنظيم محكم لخطوات البحث العلمي.

فالمنهج هو " الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة واكتشاف الحقيقة والإجابة عن الأسئلة التي يثيرها موضوع البحث"، أيضا هو البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول إلى تلك الحقائق وطرق اكتشافها (الدعيلج، 2010، ص75).

وعليه فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه المنهج الذي يقوم بدراسة الظاهرة الموجودة في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كيفية عن طريق وصف الظاهرة مع تبيان خصائصها أو التعبير عنها تعبيراً وصفياً رقمياً مع بيان مقدار هذه الظاهرة وحجمها ودرجات ارتباطها مع غيرها من الظواهر الأخرى (عليان وغنيم، 2000، ص42-43).

حيث تم استخدام هذا المنهج انطلاقاً من خطواته في هذه الدراسة كما يلي:

- الشعور بمشكلة البحث وجمع بعض البيانات والمعلومات التي تساعد على تحديد هذه المشكلة
- بلورة المشكلة المراد دراستها وصياغتها في سؤال رئيسي كما يلي: ما طبيعة العلاقة بين الأخلاقيات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة؟

وأئلة فرعية تمثلت في:

- ما طبيعة العلاقة بين الصدق في العمل وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة؟

- ما طبيعة العلاقة بين الموضوعية في العمل وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة؟
  - ما طبيعة العلاقة بين العدالة في العمل وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة؟
  - تحديد مجتمع الدراسة والمتمثل في عدد من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
  - اختيار أدوات البحث المناسبة: والتي تمثلت في استمارة استبيان كأداة أساسية لجمع بيانات هذه الدراسة.
  - القيام بجمع المعلومات المطلوبة بطريقة دقيقة ومنظمة.
  - الوصول إلى النتائج وتنظيمها وتصنيفها.
  - تحليل النتائج وتفسيرها واستخلاص التعميمات والاستنتاجات منها.
- وعليه فقد تم اختيار هذا المنهج نظرا لتماشيه مع الموضوع محل الدراسة، بحيث أن هذه الدراسة لم تقتصر على وصف أخلاقيات العمل، وكيف لها أن تساهم في بناء الهوية التنظيمية للمنظمة من خلال جمع المعطيات والبيانات عنها فقط، بل تعدى ذلك إلى تصنيف تلك المعلومات وتنظيمها والتعبير عنها كميًا وكيفيًا وهذا لفهم العلاقة القائمة بين أخلاقيات العمل وبناء الهوية التنظيمية.

**4- عينة الدراسة:** يستخدم أسلوب المعاينة لغرض اختيار مفردات من المجتمع وإخضاعها للعمل الإحصائي بحيث تكون النتائج المتحصل عليها من معطيات العينة صالحة لتمثيل المجتمع. (عبد المجيد قدوي، 2009، ص81).

والعينة في مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية هي جزء معين من أفراد المجتمع الأصلي، ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله (عليان وغنيم، مرجع سابق، ص143).

كما تعتبر العينة جزءا محددًا كما ونوعًا يمثل عددا من الأفراد يحملون الصفات الموجودة نفسها في مجتمع الدراسة "على شرط أن تتاح الفرص لكل فرد من المجتمع الأصلي لمن يقع عليه الاختيار فيكون ضمن العينة دون تدخل أو

تحيز أو تعصب الباحث" (فوزية غرابية وآخرون، 2007، ص42)، أي إعطاء فرص متكافئة لجميع أفراد مجتمع الدراسة الذين يقع عليهم الاختيار، وسبيل البحث في هذه العملية هو المحافظة على موضوعية سحب العينة بطريقة علمية وسليمة.

إن طبيعة الموضوع هي التي تحدد طبيعة العينة المختارة وعليه تم اعتماد العينة العشوائية خدمة لأغراض البحث العلمي، حيث تكونت العينة من 55 أستاذ جامعي.

وبما أن المجتمع الإحصائي للبحث والبالغ عدده 158 أستاذ بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، فقد تم أخذ نسبة تقدر ب (35%) من المجتمع الكلي بحسب المعادلة الخاصة بتحديد حجم العينة، وبهذا كان عدد الأفراد الذين وزعت لهم استمارة الاستبيان هو (55) أستاذ، حيث تم استرجاع كافة الاستبيانات ماعدا 7منهم.

**5- أدوات جمع البيانات:** إن عملية جمع البيانات مهمة جدا في أي بحث كان وخاصة في البحوث الاجتماعية، فدقة النتائج التي يتوصل إليها الباحث ومدى صحتها وتطابقها مع الواقع فهي تتوافق على الاختيار السليم الأدوات جمع البيانات، فهذه الأخيرة عبارة عن الوسيلة التي يجمع بها الباحث المعلومات اللازمة للإجابة على أسئلة البحث من خلال اختبار فروض البحث (زررواتي، 2008، ص212).

وفي دراستنا هذه تم الاعتماد على استمارة الاستبيان لجمع المعلومات حول موضوع الدراسة، والتي تعرف بأنها "نموذج يضم مجموعة أسئلة موجهة إلى الأفراد قصد الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف"، ويتم تنفيذها أي استمارة الاستبيان إما عن طريق المقابلة الشخصية أو ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد (زررواتي، مرجع سابق، ص212).

وقد تم اختيار هذه الأداة باعتبارها من أنسب الوسائل المستعملة والأكثر شيوعا في الحصول على المعلومات بطريقة سهلة وبسيطة والتي تكون منطلق أساسي من أجل الحصول على نتائج تجيب على الأسئلة التي طرحناها في بداية البحث.

ولقد قمنا بتصميم استمارة الاستبيان على صيغة لأن الهدف هو الحصول على ثقة المبحوثين وهذا بالاعتماد على مقياس حسب طريقة ليكرت الثلاثي (موافق، محايد، غير موافق) وهو كالتالي:

الجدول رقم (01): يمثل درجات مقياس ليكرت الثلاثي

البدائل	موافق	محايد	غير موافق
الدرجات	03	02	01

المصدر: من إعداد الطالبة

فقد تكون هذا الاستبيان من قسمين: القسم الأول يضم البيانات الشخصية والتي تخص المبحوث أما القسم الثاني فيضم محورين وهي:

- المحور الأول: الأخلاقيات المهنية ويضم 18 عبارة موزعة على ثلاثة أقسام تتمثل في أبعاد الأخلاقيات المهنية.
- جدول رقم(2): توزيع عبارات أبعاد الأخلاقيات المهنية.

عبارات القياس	البعد
من 1 إلى 6	الصدق في أداء الواجبات المهنية
من 7 إلى 12	الموضوعية في أداء الواجبات المهنية
من 13 إلى 18	العدالة في أداء الواجبات المهنية

المصدر: من إعداد الطالبة.



- المحور الثاني: ويضم 18 عبارة موزعة على محور بناء الهوية التنظيمية.
- جدول رقم(3): توزيع عبارات محور بناء الهوية التنظيمية.

عبارات القياس	المحور
من 19 إلى 36	بناء الهوية التنظيمية

المصدر: من إعداد الطالبة.

**6- الخصائص السيكومترية للقياس:****1- الصدق:**

يعرف الصدق بأنه " مدى استطاعة أداة الدراسة أن تقيس ما وضعت من أجله" (فاطمة عوض صابر، ميرفت علي خفاجة، 2002، ص176) ولضمان صدق محتوى أداة جمع البيانات فقد استعنا بالأدبيات التي أمكننا الحصول عليها في مجالات الدراسة، ومن ثمة تم عرضها على المشرف ومناقشتها وإجراء بعض التعديلات عليها من خلال مناقشة مدى شموليتها وإمكاناتها لتحقيق الهدف الذي ترمي إليه الدراسة، وبعد تعديل وحذف لبعض العبارات، عرضت تساؤلات الدراسة والتي يتوقع الإجابة عنها والاستمارة على عدد من الأساتذة بجامعة بسكرة لمعرفة مدى ملائمة استمارة الاستبيان لقياس المتغيرات فكانت نتيجة التحكيم كالتالي.

وقد اعتبرت الطالبة أن الأخذ بملاحظات المحكمين وإجراء التعديلات المطلوبة هو بمثابة الصدق الظاهري.

وقد تم حساب صدق المحتوى بتطبيق معادلة لوشي (انظر الملحق رقم.....).

**\*معادلة لوشي لصدق البند:**

عدد المحكمين الموافقين (تقيس) - عدد المحكمين المعارضين (لا تقيس)

العدد الإجمالي للمحكمين

**\*معادلة لوشي لصدق الاستبيان:****مجموع معدلات صدق البنود****العدد الكلي للبنود**

\*وعليه كان صدق استبيان "الأخلاقيات المهنية وعلاقتها ببناء الهوية التنظيمية"

هو: **0.87**

وبذلك اعتبرت الأداة صالحة لقياس ما وضعت لأجله.

## 2-الثبات:

ويقصد به مدى الحصول على النتائج نفسها لو كرر البحث في نفس الظروف المشابهة وباستخدام الأداة نفسها (مروان عبد المجيد، 2007، ص42) واعتمدنا في دراستنا هذه في حساب ثبات الاستبيان على طريقة التجزئة النصفية فبعد تطبيق الاستبيان على عدد من افراد العينة قسمنا بنوده إلى: درجات فردية (X) ودرجات زوجية (Y) ومن خلال تطبيق معادلة الارتباط "بيرسون"، تحصلنا على ثبات نصف الاختبار وعندها قمنا بتطبيق معادلة تصحيح الاختبار بمعادلة "سيرمان براون" (انظر الملحق رقم.....).

وجاءت النتائج كالتالي: 0.85 ، وعليه فالاستبيان دال وثابت بدرجة كبيرة.

وقد تم قياس ثبات التجانس أيضا باستخدام معامل الارتباط "ألفا كرو نباخ" Cronbach's Coefficient Alpha الذي يحدد مستوى قبول أداة القياس بمستوى 0.90 فأكثر حيث كانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم(4): معامل الثبات " ألفا كرو نباخ "

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرو نباخ
الأخلاقيات المهنية	18 عبارة	0.79
بناء الهوية التنظيمية	18 عبارة	0.69
الاستبانة ككل	36 عبارة	0.90

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا على مخرجات SPSS النسخة رقم 20 عن شركة IBM.

من خلال هذا الجدول (4) نلاحظ أن معامل الثبات الكلي لأداة الدراسة بلغ (0.85) وهو معامل ثبات قوي جدا ومناسب لأغراض البحث العلمي، كما تعتبر جميع معاملات الثبات لمحاور الدراسة مرتفعة ومناسبة لأغراض البحث العلمي، وبذلك نكون قد أكدنا من ثبات أداة الدراسة مما يجعلنا على ثقة كاملة بصحتها وصلاحيتها لتحليل النتائج.

**6- الأساليب الإحصائية:**

بعد جمع معلومات الدراسة تم تفرغ الاستبيان بالاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

\***المتوسط الحسابي:** لترتيب العبارات حسب الأهمية لنتائج الدراسة.

\***الانحراف المعياري:** لتوضيح مدى تشتت إجابات أفراد العينة.

\***معامل الارتباط بيرسون:** لحساب نتائج العلاقة بين "الأخلاقيات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة، كما استخدمناه أيضا لحساب نصف الاختبار والتصحيح عن طريق معادلة سيرمان براون.

\***وقد تم الاعتماد على برنامج spss لتفريغ بيانات الدراسة.**

**خلاصة الفصل:**

ان الباحث وهو بصدد انجاز العمل الميداني، والذي هو في حقيقة الأمر امتداد للبحث في البداية إلى النهاية، يواجه بعض الغموض في تحديد الإجراءات المنهجية المناسبة للبحث.

ولكن من الضروري مراعاة العلاقة الموجودة بين المنهج وبين طبيعة الدراسة وكذلك العينة وأدوات جمع البيانات وهذا ما سعت الطالبة لإضفاء أكثر دقة لبحثها، باتباع مجموعة من الإجراءات للتأكد من صحة الأدوات المستعملة في الدراسة، وسلامتها قبل الانطلاق في العمل الميداني.

## الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

### تمهيد

- 1- تحليل وتفسير نتائج التساؤلات الجزئية.
- 1-1- تحليل وتفسير نتائج التساؤل الأول.
- 1-2- تحليل وتفسير نتائج التساؤل الثاني.
- 1-3- تحليل وتفسير نتائج التساؤل الثالث.
- 2- تحليل وتفسير نتائج التساؤلات الرئيسية.
- 2-1- تحليل وتفسير نتائج التساؤل الرئيسي الأول
- 2-2- تحليل وتفسير نتائج التساؤل الرئيسي الثاني
- 2-3- تحليل وتفسير نتائج التساؤل الرئيسي الثالث
- 3- الاستنتاج العام للدراسة.
- 4- نتائج الدراسة
- 5- توصيات

## تمهيد

بعدها تطرقنا في الفصل السابق إلى الإطار المنهجي للدراسة، سيتم في هذا الفصل عرض نتائج الدراسة بشكل مفصل وتحليل وتفسير إجابات الأساتذة (عينة الدراسة) في ضوء ما توصلت إليه الدراسات السابقة من نتائج، للوصول للإجابة على التساؤل الرئيسي في دراستنا هذه ألا وهو "هل توجد علاقة ارتباطية بين الأخلاقيات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة؟

وكذا للإجابة عن التساؤلات الجزئية للدراسة.

## 1-الإجابة على التساؤلات الجزئية:

### 1-1-الإجابة على التساؤل الجزئي الأول:

"هل توجد علاقة ارتباطية بين الصدق في أداء الواجبات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة؟".

\* وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب العلاقة الارتباطية بين المتغيرين عن طريق معامل الارتباط بيرسون، وبعد إجراء المعالجة الإحصائية حصلنا على النتائج التالية كما هي موضحة في الجدول رقم-5-

المتغير	الوسيلة الإحصائية المستخدمة	بناء الهوية التنظيمية	عند مستوى الدلالة
الصدق	معامل الارتباط بيرسون	0.72	0.01

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا على مخرجات SPSS النسخة رقم 20 عن شركة IBM.

حيث تبين قيم معامل الارتباط في الجدول رقم(5) أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الصدق في أداء الواجبات المهنية وبناء الهوية التنظيمية، عند مستوى الدلالة (0.01) وهي علاقة ارتباطية قوية وهذا يعني: أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الصدق سيؤدي إلى الزيادة في درجة الهوية التنظيمية بقيمة(0.72). فكلما زاد الاهتمام بمبدأ الصدق والإخلاص في أداء الواجبات المهنية من قبل الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية زادت درجات الهوية التنظيمية للجامعة.



## 1-2- الإجابة على التساؤل الجزئي الثاني:

"هل توجد علاقة ارتباطية بين الموضوعية في أداء الواجبات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى الأساتذة بجامعة محمد خيضر بسكرة؟"

\*وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب العلاقة الارتباطية عن طريق معامل الارتباط بيرسون، وبعد إجراء المعالجة الإحصائية حصلنا على النتائج التالية كما هي موضحة في الجدول

رقم-6-

المتغير	الوسيلة الإحصائية المستخدمة	بناء الهوية التنظيمية	عند مستوى الدلالة
الموضوعية	معامل الارتباط بيرسون	0.47	0.01

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا على مخرجات SPSS النسخة رقم 20 عن شركة IBM.

حيث تبين قيم معامل الارتباط في الجدول رقم(6) بأن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الموضوعية في أداء الواجبات المهنية وبناء الهوية التنظيمية عند مستوى الدلالة (0.01) وهي علاقة ارتباطية طردية، وهذا يعني بأن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الموضوعية يؤدي إلى الزيادة في درجة بناء الهوية التنظيمية بقيمة (0.47). فكلما زاد الاهتمام بمبدأ الموضوعية من قبل الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة، زاد مستوى بناء الهوية التنظيمية / درجة الهوية التنظيمية.

### 1-3- الإجابة على التساؤل الجزئي الثالث:

"هل توجد علاقة ارتباطية بين العدالة في أداء الواجبات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة"؟

\*وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب العلاقة الارتباطية عن طريق معامل الارتباط بيرسون، وبعد إجراء المعالجة الإحصائية حصلنا على النتائج التالية كما هي موضحة في الشكل رقم-7

المتغير	الوسيلة الإحصائية المستخدمة	بناء الهوية التنظيمية	عند مستوى الدلالة
العدالة	معامل الارتباط بيرسون	0.62	0.01

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا على مخرجات SPSS النسخة رقم 20 عن شركة IBM.

وتبين قيم معامل الارتباط في الجدول رقم(7) بأن هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين العدالة في أداء الواجبات المهنية وبناء الهوية التنظيمية عند مستوى الدلالة (0.01) وهي علاقة ارتباطية قوية، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى العدالة يؤدي إلى الزيادة في درجة بناء الهوية التنظيمية للجامعة بقيمة (0.62). فكلما زاد الاهتمام بمبدأ العدالة وإدراك مدى أهميته من قبل الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة، زاد مستوى بناء الهوية التنظيمية أو الهوية التنظيمية للجامعة.

## 2-الإجابة على التساؤلات العامة (الرئيسية) للدراسة:

### 2-1-الإجابة على التساؤل الرئيسي الأول:

"هل توجد علاقة ارتباطية بين الأخلاقيات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة؟"

\*وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب العلاقة الارتباطية بين المتغيرين عن طريق معامل الارتباط بيرسون، وبعد إجراء المعالجة الإحصائية حصلنا على النتائج التالية كما هي موضحة في الجدول رقم-8-

الأخلاقيات المهنية	معامل الارتباط بيرسون	بناء الهوية التنظيمية	عند مستوى الدلالة
	0.74		0.01

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا على مخرجات SPSS النسخة رقم 20 عن شركة IBM.

\*وكما يبين الجدول رقم(8) وجود علاقة ارتباطية قوية دالة احصائيا بين الأخلاقيات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة عند مستوى الدلالة (0.01) مما يثبت قوة العلاقة بين المتغيرين وهذا ما توضحه لنا نتائج معاملات الارتباط السابقة، وهذا ما يؤكد لنا أنه كلما زاد الاهتمام والالتزام بالأخلاقيات المهنية من قبل الأساتذة بجامعة محمد خيضر بسكرة، زادت درجة الهوية التنظيمية للجامعة.

وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها أغلب الدراسات المشابهة كدراسة: سليمان الرومي(2009) وكذلك دراسة: ريم الزعبي(2013).

### 2-2-الإجابة على التساؤل الرئيسي الثاني:

\*ما مستوى الأخلاقيات المهنية السائدة لدى الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة؟

\*وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع مجالات مقياس الأخلاقيات المهنية وترتيبها تنازليا، وذلك كما يوضحه الجدول رقم (5).

-جدول رقم (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الأساتذة لمحور الأخلاقيات المهنية وترتيبها تنازليا.

الترتيب	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	دلالة القياس
01	الموضوعية	2.88	0.18	قوية
02	الصدق	2.23	0.80	متوسطة
03	العدالة	2.12	0.65	متوسطة
المؤشر الكلي لمحور الأخلاقيات المهنية		2.41	0.54	قوية

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا على مخرجات SPSS النسخة رقم 20 عن شركة IBM.

يبين الجدول رقم (9) ما يلي:

أن المتوسط الحسابي العام للبند الخاصة ببعد الموضوعية احتل الصدارة من بين متوسطات الأبعاد الأخرى ب: (2.88) وانحراف معياري (0.18). وجاء في المرتبة الثانية بعده الصدق بمتوسط حسابي (2.23) وانحراف معياري (0.80)، ويليه بعد العدالة الذي جاء في المرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.12) وانحراف معياري (0.65).

وبناء على ما تقدم يتضح لنا: أن مستوى الأخلاقيات المهنية السائدة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة جاء مرتفعا وفق لمقياس الدراسة. حيث بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن أبعاد الأخلاقيات المهنية مجتمعة (2.41).

-أما فيما يخص نتائج الإجابات عن كل محور فهي موضحة في الجداول اللاحقة من (6) إلى (10).

-جدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الأساتذة لعبارة "الصدق" وترتيبها تنازليا.

البعد	الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	دلالة القياس	
الصدق في أداء الواجبات المهنية	01	تميل للاستمرار في تأدية عملك حتى في غياب الرقابة الإدارية	18	11	17	2.02	0.88	متوسطة	
	02	تراعي في أداء واجباتك المهنية الضمير المهني	33	4	9	2.52	0.80	مرتفعة	
	26	9	11	2.3	0.8	متوسطة	0.77	متوسطة	
	04	تسعى لأداء عملك بكل صدق وإخلاص							
	05	تحافظ على أسرار العمل ولا تبوح بها	22	13	11	2.24	0.82	متوسطة	
	06	تملك القدرة على تحسين العمل واتقانه	17	21	8	2.20	0.71	متوسطة	
	المعدل العام للمحور						2.23	0.80	متوسطة

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا على مخرجات SPSS النسخة رقم 20 عن شركة IBM.

## يبين الجدول رقم (10) ما يلي:

أن المتوسط العام لعبارات الصدق قدر ب(2.23) وانحراف معياري عام قدره(0.80) أي بدرجة استجابة متوسطة، أما على مستوى العبارات جاءت العبارة رقم(02) "تراعي في أداء واجباتك المهنية الضمير المهني" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.52) وانحراف معياري قدر ب(0.80) ويشير إلى مستوى استجابة قوية ومرتفعة، تليها العبارة رقم(4) "تسعى لأداء عملك بكل صدق وإخلاص" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.33) وانحراف معياري (0.84) وتعني مستوى استجابة متوسطة، ثم تليها العبارة رقم (5) "تحافظ على أسرار العمل ولا تبوح بها" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.24) وانحراف معياري (0.82)، والذي يشير إلى مستوى استجابة متوسطة. ثم تليها العبارة رقم (6) "تملك القدرة على تحسين العمل واتقانه" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.20) وانحراف معياري (0.71) والذي يدل على مستوى استجابة متوسطة، وكما جاءت العبارة رقم (3) "تعمل على تطبيق القوانين والتعليمات التي تضعها المؤسسة" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.07) وانحراف معياري (0.77) مما يدل على مستوى استجابة متوسطة، وجاءت العبارة رقم (1) "تميل للاستمرار في عملك حتى في غياب الرقابة الإدارية" في المرتبة السادسة والأخيرة في البعد الأول "الصدق" وبمتوسط حسابي (2.02) وانحراف معياري (0.88). مما يعني مستوى استجابة متوسطة والملاحظ من خلال ما سبق أن أساتذة الجامعة محل الدراسة لا يدركون أهمية الالتزام بمبدأ الصدق كمبدأ من المبادئ الأخلاقية. حيث أشارت نتائج الدراسة الموصل إليها إلى أن قيم المتوسط الحسابي العام لبعد الصدق جاءت بقيمة(2.23) وهي قيمة متوسطة بالنسبة للمؤشر الكلي لمحور الأخلاقيات المهنية(2.41) مما يدل على عدم مراعاة الأساتذة لقيمة هذا البعد ومدى أهميته في بناء هوية المنظمة وتحقيق النجاح.

-جدول رقم (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الأساتذة لعبارات "الموضوعية" وترتيبها تنازلياً

البعد	الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	دلالة القياس
الموضوعية في أداء الواجبات المهنية	01	أقوم بتبادل المصالح مع زملائي في وظائف أخرى ولو على حساب العمل.	46	0	0	3	0	مرتفعة
	02	لا أستعين بالواسطة في تسيير شؤون عملي.	44	1	1	2.73	0.32	مرتفعة
	03	أتبع القواعد والمبادئ التي تتفق مع اهتماماتي مباشرة.	46	0	0	3	0	مرتفعة
	04	قيمي وأخلاقي هي التي تلزمني بتأدية عملي على أكمل وجه.	31	14	1	2.65	0.52	مرتفعة
	05	أتعامل بطريقة موضوعية أثناء تأدية عملي.	43	3	0	2.93	0.25	مرتفعة
	06	أتمسك	46	0	0	3	0	مرتفعة

						بوظيفتي لأنني أتحصل من خلالها على ما أريد.		
مرتفعة	0.18	2.88	المعدل العام للمحور					

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا على مخرجات SPSSالنسخة رقم 20 عن شركة IBM.

### يبين الجدول رقم(11) ما يلي:

أن المتوسط العام لعبارات الموضوعية في أداء الواجبات المهنية قدر ب(2.88) وانحراف معياري (0.18)، أي بدرجة استجابة مرتفعة وكما أوضحنا سابقا في تحليل وتفسير الجدول رقم(5) حيث احتل بعد الموضوعية في أداء الواجبات المهنية الصدارة على باقي الأبعاد قيد الدراسة، أما على مستوى العبارات جاءت العبارة رقم(9) "أتبع القواعد والمبادئ التي تتفق مع اهتماماتي مباشرة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي(3) وانحراف معياري (0) حيث تشير إلى مستوى استجابة قوية ومرتفعة جدا من قبل الأساتذة والتي تشير إلى الاهتمام الكبير لهم بهذا البند من خلال احترامهم للقوانين والتعليمات التي تصدرها المنظمة وتضعها والتي تتفق مع اهتماماتهم، تليها العبارة رقم (7) أقوم بتبادل المصالح مع زملائي في وظائف أخرى ولو على حساب العمل " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره(3) وانحراف معياري قدره(0)، وتعني مستوى استجابة قوية مما يدل على القيم الفعلية للأساتذة بتبادل المصالح فيما بينهم ولو على حساب أداء الواجبات المهنية، ثم العبارة رقم(12) "أتمسك بوظيفتي لأنني أتحصل من خلالها على ما أريد" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3) وانحراف معياري قدره(0) وتعني مستوى استجابة مرتفعة وقوية كذلك والتي تشير إلى الالتزام الكبير للأساتذة بوظائفهم التي من خلالها يحققون أهدافهم ويشبعون حاجاتهم، تليها العبارة رقم(11) "أتعامل بطريقة موضوعية أثناء تأدية عملي" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره(2.93) وانحراف معياري قدر ب(0.25) مما يدل على مستوى استجابة قوية كذلك والتي تشير إلى أن الأساتذة يتعاملون بطريقة موضوعية دون إقحام ذاتهم أثناء تأدية واجباتهم المهنية ،وتأتي العبارة رقم(8) "لا أستعين بالواسطة في تسيير شؤون عملي" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره(2.73) وانحراف معياري(0.32) مما يشير إلى مستوى استجابة مرتفعة من قبل الأساتذة حيث يعملون على



تأدية واجباتهم بمفردهم ودون الاستعانة بالواسطة في تسيير شؤونهم، تليها أخيرا العبارة رقم(10) "قيمي وأخلاقي هي التي تلزمني بأداء عملي على أكمل وجه" بمتوسط حسابي قيمته(2.65) وانحراف معياري قدره(0.52) مما يدل على مستوى استجابة مرتفعة حيث تدل على أن القيم والأخلاق الفردية للأساتذة هي التي تلزمهم بأداء واجباتهم على أكمل وجه. والملاحظ من خلال ما سبق أن الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة يدركون ويعون أهمية التحلي بالموضوعية في أداء الواجبات المهنية.

جدول رقم(12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الأساتذة لعبارات "العدالة" وترتيبها تنازليا.

العدد	الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	دلالة القياس
العدالة في أداء الواجبات المهنية	13	مستعد لتلقي العقوبة في حين مخالفة الأوامر والتعليمات.	42	3	1	2.89	0.37	مرتفعة
	14	أتحمل مسؤولية قراراتي في حالة ما تمت مسألتني.	12	25	9	2.07	0.68	متوسطة
	15	نظرة المسؤولين لي ولزملائي قائمة على المساواة.	6	24	16	1.78	0.66	متوسطة

متوسطة	0.75	2.09	11	20	15	أحاول أن أكون عادلا في تعاملي مع الآخرين.	16	
متوسطة	0.78	2.04	13	18	15	أعتقد أن الأجر الذي أتقاضاه موافق تماما لما أقوم به من وظائف.	17	
متوسطة	0.67	1.89	13	25	8	هناك تقدير للجهود المبذولة في المؤسسة التي أعمل بها.	18	
متوسطة	0.54	2.12	المعدل العام للمحور					

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا على مخرجات SPSS النسخة رقم 20 عن شركة IBM.

يبين الجدول رقم (12) ما يلي:

أن المتوسط العام لعبارات العدالة قدر بمتوسط حسابي (2.12) وانحراف معياري عام قدره (0.54) أي بدرجة استجابة متوسطة، مما يدل على مستوى اهتمام الأساتذة بالعدالة بنسبة متوسطة عكس الاهتمام بالصدق وبالموضوعية، أما على مستوى العبارات فجاءت العبارة رقم (13) "مستعد لتلقي العقوبة في حين مخالفة الأوامر والتعليمات" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (2.89) وانحراف معياري قدره (0.37) وهي درجة استجابة قوية من طرف الأساتذة مما دل على الاستعداد التام لهم للامتثال أمام العقوبة الملقاة على عاتقهم في حال مخالفة الأوامر والتعليمات المنصوص عليها في الجامعة.

تليها العبارة رقم (16) "أحاول أن أكون عادلا في تعاملي مع الآخرين" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (2.09) وانحراف معياري قدره (0.75) وهي درجة استجابة متوسطة، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن العدالة في تعاملات الأساتذة مع الآخرين جاءت بمستوى منخفض مقارنة بسابقتها واحتلت المستوى الثاني من بين أولوياتهم. تليها العبارة رقم (14) "أتحمل مسؤولية قراراتي في حالة ما تمت مسألتني" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.07) وانحراف معياري (0.68)، وهي درجة استجابة متوسطة مقارنة بالمعدل العام للمحور ونفس ذلك بأن الأساتذة يتحملون القرارات الناتجة عن تصرفاتهم في حالة ما تمت مسألتهم ولا ينكرون ويتهربون منها ويلقونها على عاتق الآخرين وهذا ما يجعلها ذات أهمية ومن بين الأولويات كذلك لديهم.

تليها العبارة رقم (17) "أعتقد بأن الأجر الذي أتلقيه موافق لما أقوم به من وظائف" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (2.04) وانحراف معياري قدره (0.78) وهي درجة استجابة متوسطة وهذا ما يفسر انحراف القيمة عن المتوسط الحسابي العام للمحور (2.12) حيث جاء اهتمام الأساتذة بالبند الخاص بالراتب الذي يتقاضونه بمستوى منخفض.

تليها العبارة رقم (18) "هناك تقدير للجهود المبذولة في المؤسسة التي أعمل بها" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره (1.89) وانحراف معياري (0.67) وهي درجة استجابة منخفضة تدل على أنه ليس هناك تقدير للجهود المبذولة من طرف الأساتذة بالمؤسسة التي يعملون بها (الجامعة). تليها العبارة رقم (15) "نظرة المسؤولين لي ولزملائي قائمة على المساواة" في المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.09) وانحراف معياري قدره (0.75) مما يشير إلى مستوى استجابة متوسطة وأن الأساتذة بالجامعة لا يتمتعون بنفس القدر من الاحترام والاهتمام من طرف المسؤولين مما يشكل لديهم مشاكل وظيفية في بعض الأحيان قد تؤدي إلى نقص الأداء وعدم الاهتمام بتأدية الواجبات والمهام المنسوبة إليهم.

ومن خلال ما تم تقديمه يتضح لنا بأن أساتذة الجامعة لا يدركون أهمية الالتزام بالعدالة في تأدية المهام المنسوبة إليهم وهذا ما لاحظناه من خلال المعدلات العامة للمحاور الخاصة بالأخلاقيات المهنية قيد الدراسة.

الإجابة على التساؤل الرئيسي الثالث:

\*ما مستوى الهوية التنظيمية السائدة بجامعة محمد خيضر بسكرة؟

\*وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الأساتذة لمحور "بناء الهوية التنظيمية".

جدول رقم(13): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور بناء الهوية التنظيمية

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	دلالة القياس
بناء الهوية التنظيمية	2.33	0.70	متوسطة

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا على مخرجات SPSS النسخة رقم 20 عن شركة IBM.

يبين الجدول رقم(13) ما يلي:

أن المتوسط الحسابي العام للبنود الخاصة بمحور بناء الهوية التنظيمية كان متوسطا حيث جاء بقيمة(2.33) وانحراف معياري قدره(0.70). وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الجامعة تملك هوية تنظيمية تسمح لها بمواكبة التطورات والتغيرات، ولكن هذا لا ينفي أن تسعى جاهدة في هذا المجال لإبراز هويتها بالعديد من العمليات التي تقوم بها والتي من بينها اشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات ووضع الأهداف التنظيمية للجامعة، وكذا صياغة البرامج والاستراتيجيات المناسبة التي تحقق لها ميزة تنافسية وتحقيق نجاحها.

جدول رقم(14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الأساتذة لعبارات

محور بناء الهوية التنظيمية وترتيبها تنازليا.

البنود	العبارات	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	دلالة القياس
01	تعد القيم الأخلاقية محددًا رئيسيًا لسلوك الموظفين بالمؤسسة	20	17	9	1.76	0.76	متوسطة
02	أفتخر بانتمائي للمؤسسة التي أعمل بها	3	8	35	2.33	0.79	متوسطة
03	تستخدم المؤسسة أنماط عديدة من تكنولوجيا المعلومات	8	35	46	2.70	0.59	مرتفعة
04	أتأثر بالبيئة التنظيمية التي أعمل بها	9	27	10	2.02	0.64	متوسطة
05	أشعر بالفخر والاعتزاز	4	16	26	2.48	0.65	مرتفعة

						عندما أخبر الآخرين بأنني أعمل بهذه المؤسسة	
مرتفعة	0.61	2.61	31	12	3	تشاركني المؤسسة في وضع رسالتها التنظيمية	06
متوسطة	0.74	2.20	18	19	9	تشاركني المؤسسة في صياغة أهدافها الاستراتيجية	07
متوسطة	0.76	2	13	20	13	تخطط المؤسسة لمسارها المستقبلي باستراتيجية	08
متوسطة	0.71	2.13	15	22	9	أخضع للقانون الداخلي الذي تضعه المؤسسة	09
مرتفعة	0.73	2.65	37	2	7	أهتم بسمعة	10

						المؤسسة	
مرتفعة	0.71	2.61	34	6	6	تطبق المؤسسة العقوبات والجزاءات لمن يخالفون القانون الداخلي للمؤسسة	11
مرتفعة	0.65	2.52	28	14	4	أشعر بالحماسة نحو أداء عملي بالمؤسسة	12
مرتفعة	0.69	2.48	27	14	5	أشعر بأن مشاكل مؤسستي هي مشاكل خاصة	13
متوسطة	0.71	1.98	11	23	12	أواصل عملي رغم المصاعب التي تواجهني	14
مرتفعة	0.72	2.54	31	9	6	أتعامل مع التغييرات	15

						الإيجابية وأكيفها حسب طبيعة عملي		
مرتفعة	0.78	2.46	29	9	8	يعتبر اغتنام الفرص هدف رئيسي تسعى المؤسسة لتحقيقه	16	
متوسطة	0.71	2.02	12	23	11	تتصدى المؤسسة للمشاكل التي تواجهها باستراتيجية	17	
مرتفعة	0.75	2.54	32	7	7	تسعى المؤسسة لإثبات وجودها واستمراريتها.	18	
متوسطة	0.70	2.33	المعدل العام للمحور					

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا على مخرجات SPSS النسخة رقم 20 عن شركة IBM.

يبين الجدول رقم (14) ما يلي:

أن المتوسط العام لعبارات محور بناء الهوية التنظيمية قدر ب(2.33) وانحراف معياري(0.70) أي بدرجة استجابة متوسطة، مما يفسر تأثير هذه الأبعاد في هوية المنظمة والمساهمة في بنائها، أما على مستوى العبارات جاءت العبارة رقم(21) في المرتبة الأولى



بمتوسط حسابي مرتفع قدر ب(2.70) وانحراف معياري قدره(0.59) مما يدل على استخدام المؤسسة لأنماط عديدة من تكنولوجيا المعلومات، تليها العبارة رقم(28) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره(2.65) وانحراف معياري قدره(0.73)، وهي استجابة قوية تشير إلى اهتمام موظفي المؤسسة وخاصة الأساتذة بسمعة الجامعة والصورة التي تعكسها، تليها العبارة رقم(29) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره(2.61) وانحراف معياري قدره(0.71) وهي استجابة قوية تشير إلى تطبيق الجامعة للعقوبات والجزاءات التأديبية لمن يخالفون القانون الداخل للمؤسسة. ثم تليها العبارة رقم(24) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره(2.61) وانحراف معياري قدره(0.61) وهي استجابة قوية تشير إلى أن الجامعة تشرك الأساتذة في وضع رسالتها التنظيمية، ثم العبارة رقم(33) في المرتبة الخامسة وبمتوسط حسابي قدره(2.54) وانحراف معياري قدره(0.72) وهي استجابة قوية تشير إلى أن الأساتذة يتعاملون مع التغييرات بإيجابية ويكيفونها حسب طبيعة عملهم، ثم العبارة رقم(36) التي احتلت المرتبة السادسة بمتوسط حسابي قدره(2.54) وانحراف معياري (0.75) وهي استجابة قوية تشير إلى السعي الدائم للمؤسسة على إثبات وجودها واستمراريتها، ثم العبارة رقم(30) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي قدره(2.52) وانحراف معياري قدره(0.65) وهي استجابة قوية تدل على شعور الأساتذة بالحماس نحو أداء عملهم بالجامعة، ثم العبارة رقم(23) التي احتلت المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي قدره(2.48) وانحراف معياري قدره(0.65) وهي استجابة قوية كذلك تشير إلى شعور الأساتذة بالفخر والاعتزاز عند اخبار الآخرين بعملهم في هذه الجامعة، تليها بعد ذلك العبارة رقم(31) في المرتبة التاسعة وبمتوسط حسابي قدره(2.48) وانحراف معياري قدره(0.69) وهي استجابة قوية تشير إلى أن الأساتذة يتقاسمون ما تمر به الجامعة من مشاكل حيث يشعرون وكأنها مشاكلهم الخاصة، وبعدها العبارة رقم(34) في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي قدره(2.46) وانحراف معياري قدره(0.78) وهي استجابة قوية تشير إلى سعي الجامعة الدائم لاغتنام الفرص والتي تعد هدفا رئيسيا تنوي بلوغه. ثم العبارة رقم(20) في المرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي (2.33) وانحراف معياري(0.79) وهي استجابة متوسطة تدل على افتخار الأساتذة لانتمائهم للمؤسسة التابعين لها، ثم العبارة رقم(25) في المرتبة الثانية عشر بمتوسط حسابي قدره(2.20) وانحراف معياري قدره(0.74) وهي استجابة متوسطة تدل على أن الأساتذة يشاركون في صياغة ووضع أهداف المؤسسة، ثم العبارة رقم(27) في المرتبة

الثالثة عشر بمتوسط حسابي قدره (2.13) وانحراف معياري قدره (0.71) حيث يشير إلى استجابة متوسطة والتي تدل على خضوع أفراد الجامعة للقانون الداخلي الذي تضعه، ثم العبارة رقم (35) في المرتبة الرابعة عشر بمتوسط حسابي قدره (2.02) وانحراف معياري قدره (0.71) وهي استجابة متوسطة تشير إلى أن المؤسسة تحاول وتسعى جاهدة في التصدي للمشاكل و الصعوبات التي تواجهها باستراتيجية. أما المرتبة الخامسة عشر فكانت من نصيب العبارة رقم (22) بمتوسط حسابي قدره (2.02) وانحراف معياري قدره (0.64) وهي استجابة متوسطة دلت على أن الأساتذة يتأثرون بالبيئة التنظيمية للجامعة، ثم العبارة رقم (26) في المرتبة السادسة عشر بمتوسط حسابي قدر ب (2.00) وانحراف معياري قدره (0.76) وهي استجابة متوسطة ان دلت على شيء إنما تدل على الجامعة تخطط لمسارها المستقبلي، ثم العبارة رقم (32) في المرتبة السابعة عشر بمتوسط حسابي قدره (1.98) وانحراف معياري قدره (0.71) وهي استجابة متوسطة تشير إلى مواصلة الأساتذة لعملهم رغم المصاعب التي تواجههم في أداء عملهم. وأخيرا العبارة رقم (19) في المرتبة الثامنة عشر بمتوسط حسابي قدره (1.76) وانحراف معياري قدره (0.76) وهي استجابة متوسطة أشارت إلى أن المؤسسة تسعى لإثبات وجودها والحفاظ على استمراريتها.

وهذا ما يدل على أن الجامعة تسعى جاهدة لتطبيق ما يمكنها من مواكبة التطورات والتغيرات في المحيط الخارجي وكذا كسب رضا موظفيها واشباع حاجياتهم من خلال اشراكهم في صياغة أهداف الجامعة والمشاركة في بناء رسالة تنظيمية هادفة ومنظومة أخلاقية تتمتع بالنزاهة والشفافية في أداء واجباتها المهنية.

### 3- الاستنتاج العام للدراسة:

بعد تحليلنا وتفسيرنا للتساؤلات المطروحة في دراستنا من خلال هذا الفصل وبعد المعالجة الإحصائية، توصلنا إلى إجابات على تساؤلاتنا، حيث كانت إجابة التساؤل العام للدراسة:

تؤكد وجود علاقة ارتباطية قوية بين الأخلاقيات المهنية وبناء الهوية التنظيمية، فحتى يلتزم الفرد بالأخلاقيات المهنية ويدرك مدى أهميتها يجب على إدارة المنظمة أن تلعب دورا هاما وبارزا في ابراز هوية المنظمة من خلال الثقافة التنظيمية السائدة بالمنظمة والقيم والمبادئ التي يمتثل بها أفراد المنظمة وكما لا ننسى الأنظمة والقوانين الحاكمة والتي تتجلى كلها في ميثاق واضح يعرف ب: القانون الداخلي للمؤسسة، ميثاق أخلاقيات المهنة، آداب المهنة وغيرها من المصطلحات المتداخلة وذات العلاقة ببعضها البعض.

لذا فالأخلاقيات المهنية تعمل على ضبط سلوكيات الأفراد بالمنظمة وتوجيههم لما هو أصلح وأحسن لكي يقوموا به. ومن يخالف هاته القوانين ولا يمتثل لها يعرض نفسه للعقوبات والجزاءات التأديبية.

فالهوية التنظيمية للمنظمة تكمن في الصورة الذهنية التي تتطبع لدى الآخرين، وفي سبب وجوه وجود المنظمة أي ما يعرف ب: رسالة المنظمة.

وعليه فالمنظمات تسعى لغرس قيم أخلاقية عديدة بين أفراد التنظيم وهذا لضبط سلوكياتهم، واعتبار الالتزام بالقيم مبدأ من مبادئ الشخصية لكل فرد في حياته اليومية كالصدق، الأمانة، النزاهة والشفافية وغيرها. كما أنه يحتكم إليها في تقييم سلوكياتهم.

لذا وجب على أفراد المنظمة مراعاة مدى أهمية الأخلاقيات المهنية والتيقن بالدور الذي تلعبه في ابراز الهوية التنظيمية للمنظمة وتكوين صورة ذهنية إيجابية لدى الآخرين عنها.

وهذا ما يجعل الأخلاقيات المهنية عنصرا هاما وأساسيا من عناصر تحقيق النجاح التنظيمي.

وقد خلصت الطالبة الباحثة إلى مجموعة من النتائج النظرية والتطبيقية وتوصيات متعلقة بموضوع الدراسة.

#### 4-نتائج الدراسة:

##### 1-4 النتائج النظرية:

- ✚ إدراك أهمية مفهوم الأخلاقيات كمفهوم تنظيمي وعلاقته ببناء هوية المنظمة.
- ✚ أن الأخلاقيات المهنية لم تنشأ من فراغ وإنما هي وليدة أجيال مضت حيث تسعى المنظمة لوضعها في صورة قيم ومبادئ توجب الأفراد الالتزام بها وإدراك مدى أهميتها.
- ✚ أن الأخلاقيات المهنية لم تظهر بشكل مفاجئ، وإنما ولد من رحم التطورات الفكرية الإدارية، ونتيجة الحتمية لها وتدل على مستوى متقدم وراق من مستويات التعامل مع العنصر البشري في المؤسسات.
- ✚ كما أن مفهوم الأخلاقيات المهنية يشترك في محتواه مع بعض المفاهيم الإدارية، المسؤولية الاجتماعية، وغيرها ولكن لا يمكن أن تحل مكان الأخلاقيات المهنية.
- ✚ إن توفر بيئة عمل ملائمة وقابلية الأفراد لتحمل المسؤولية بشكل مناسب أمران ضروريان للالتزام بالأخلاقيات المهنية.
- ✚ من خلال الهوية التنظيمية تفصح المنظمة عن سبب قيامها ووجودها.
- ✚ مفهوم الهوية التنظيمية مرتبط بالعديد من المتغيرات الأخرى منها: الثقافة التنظيمية، الانتماء التنظيمي، الالتزام التنظيمي، وغيرها من المفاهيم المرتبطة الأخرى.
- ✚ تعددت التعاريف حول الأخلاقيات المهنية وبناء الهوية التنظيمية، بحيث لا يوجد مفهوم موحد له. وبالتالي عرفه كل باحث على أساس معطيات أو مبررات معينة.
- ✚ من خلال الهوية التنظيمية يمكن التنبؤ واستقراء واقع ومستقبل وضع المنظمة التنافسي بين التنظيمات الأخرى.

- ✚ وتلعب القيم الأخلاقية المتعلقة بالممارسة المهنية دورا هاما في تحسين أداء العامل واستثماره لوقته بالشكل الأفضل والأمثل، وسعيه لتحقيق أفضل عائد للمنظمة بما ينسجم مع مراحل تطوره وتقدمه ويتسق مع منظومة القيم التي يحملها تجاه ذاته ومنظمته.

##### 2-4 النتائج التطبيقية:

- ✚ أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات المهنة: الصدق، الموضوعية، العدالة، في بناء الهوية التنظيمية للأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة.

حيث بينت النتائج أيضا أن الأساتذة انطلاقا من أخلاقيات المهنة يحرصون على تجنب أي علاقات قد تبدو أنها تفقد الموضوعية والاستقلالية عند القيام بمزاولة الواجبات المهنية، كما أن أخلاقيات المهنة تزيد من قدرتها المهنية على تحسين العمل وإتقانه والحفاظ على أسرار المؤسسة، كما تبين أهمية التحلي بالصدق في أداء الواجبات المهنية والنزاهة والعفة أثناء تأدية العمل، بالإضافة إلى التحلي بالعدل والإنصاف عند القيام بالواجبات المهنية وممارسة العمل.

كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين كل من الأخلاقيات المهنية وبناء الهوية التنظيمية عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا ما يؤكد مكانتها ومدى أهميتها في تكوين شخصية المنظمة والتي تعنى بالهوية التنظيمية، وأهمية الالتزام بممارستها واحترام المبادئ والقيم المنصوص عليها في المنظمة من خلال جملة الأخلاقيات المهنية المنصوص عليها في القانون الداخلي للمنظمة والتي تتوفر في شكل ميثاق للأخلاقيات المهنة أو آداب المهنة.

## 5- الإقتراحات والتوصيات:

بعد الدراسة النظرية التي قمنا بها، والاطلاع على التراث الأدبي من خلال البحث المكتبي الذي قمنا به على المستوى الوطني، وفي ظل ما أتيح لنا وتوفر لدينا من مراجع، إلى جانب النتائج التي تم التوصل إليها من خلال البحث الميداني، وبعد تفريغ وتحليل البيانات واستخلاص النتائج المتعلقة بكل جزئية من جزئيات الإشكالية المطروحة محل الدراسة، يمكننا الخروج بجملة من الإقتراحات المتمثلة فيما يلي:

✚ ضرورة اهتمام الجامعات بموضوع الأخلاقيات المهنية بحيث يتم إعداد خطط وبرامج فعالة للسهر على تطبيقها داخل الجامعات بشكل فعال ومجد وهذا من خلال توعيتهم بمدى أهميتها في رسم صورة ذهنية إيجابية وانطباع إيجابي عن المنظمة لدى الآخرين.

✚ زيادة الاهتمام بالأساتذة كونهم المحور الأساسي لقيام العملية التعليمية والسهر على تلبية حاجاتهم من خلال تمكينهم من المشاركة في اتخاذ القرارات مما يشعرهم بأهميتهم داخل المؤسسة والتي تعمل على زيادة فاعليتهم وتحسين أدائهم، وبالتالي نقص المشاكل المهنية.

✚ تمكين الأساتذة من المشاركة في وضع الأهداف التي تصبو الجامعة لبلوغها خاصة الذين تتوفر لديهم الخبرة والكفاءة وأثبتوا جدارتهم خلال مسارهم الوظيفي.

✚ تمكين الأساتذة من المشاركة في وضع رسالة المنظمة والتي تحمل الثقافة التنظيمية للمنظمة والقيم والمبادئ الواجب اتباعها والأنظمة والقوانين التي تحكم طرفي علاقة العمل (صاحب المؤسسة والموظفين)، وهذا لضمان السير الحسن للمؤسسة وتحقيق النجاح التنظيمي.

✚ السهر على رسم أهداف استراتيجية طويلة المدى وقصيرة المدى وهذا بحسب طبيعة العمل لأن هوية المنظمة تكمن في السبب الحقيقي لوجودها بمعنى:

"ما سبب وجود المنظمة ولماذا تأسست؟"

✚ ضرورة أن تكون الإدارة هي القدوة في تبني القيم والمبادئ الأخلاقية كاحترام أوقات الدوام، تقديم المساعدة، المشاركة في مواجهة المخاطر والصعوبات، تجنب إقحام الذات في الأمور العملية، تغليب المصلحة العامة عن المصلحة الخاصة، النزاهة والشفافية،

الموضوعية، التحلي بالعدل والإنصاف في التعامل مع كافة الموظفين دون إفراط أو تقريط.

✚ وغيرها من الأمور المحمودة التي تمكن الموظف سواء الأستاذ أو غيره من رؤية السلوكيات الإيجابية التي يمثل لها موظفو الإدارة والارتياح الوظيفي الذي تحققه من خلال اتباع ما هو منصوص عليه وعدم مخالفة التعليمات لكي يلقى المدح والثناء والإحسان لا العقاب والجزاء التأديبي.

✚ ضرورة الاهتمام بالأساتذة، خاصة فيما يتعلق بالجانب الإنساني، ومنحهم قدرا أكبر من الاحترام والتقدير.

✚ العمل على بناء ثقافة تنظيمية قوية، داعمة للإبداع والعمل الجماعي والجودة الشاملة لأجل تحقيق الأهداف التي تسعى الجامعة للوصول إليها.

✚ ضرورة قيام الجامعة بصياغة رؤية المنظمة ورسالتها بمشاركة الأطراف المعنية مع نشر الرؤية والرسالة وتعميمها، وذلك لأنهما المرشد الذي تسير عليه المنظمة سلوكيا من أجل تحقيق أهدافها.

✚ رفع مستوى وعي متخذي القرار في الجامعات بأهمية الهوية التنظيمية لما تتضمنه من سمات مركزية ومتفردة تمنحها الاستمرارية.

✚ إجراء البحوث الإضافية فيما يخص الهوية التنظيمية والأخلاقيات المهنية في المؤسسات التعليمية.





يشكل موضوع الهوية التنظيمية أحد أهم المواضيع الراهنة والتي باتت المنظمات تهتم به وهذا عائد إلى الضغوط التي تتعرض لها المنظمات من انتقادات من المحيط الداخلي وخاصة الخارجي، ويتضح لنا أنه من خلال الهوية التنظيمية يمكن التنبؤ واستقراء واقع ومستقبل وضع المنظمة التنافسي من بين التنظيمات الأخرى، وهكذا على هذا المنوال فإن تحقق لها نجاحا تنظيميا دل على مرونة تكوينها وارتباطها كذلك مع الهويات المتجمعة ذات المصالح المشتركة من أجزاء التنظيم وعمق الهوية التنظيمية ونجاحها وبعدها زاد الالتزام بها أكثر من قبل الأفراد داخل التنظيم وخارجه ممن لهم علاقة ومصالحة مع هذا التنظيم.

كما تتعلق الأخلاقيات المهنية بسلوكيات الأفراد في نشاطاتهم العلمية المختلفة، وهذا يشمل طريقة تعاملهم مع زملائهم والزبائن وأي شخص آخر يتعامل مع الشركة ويجد صعوبة كبيرة في تحديد أين تبدأ الأخلاق الشخصية وأخلاقيات المهنة، لأن الأخلاق الشخصية تؤثر وتغطي على أخلاقيات المهنة ، ومن المهم ان نفرق بين السلوك الأخلاقي والسلوك القانوني، لأن الاخلاق هي السلوك المتوقع من الأفراد، أما القوانين فتتعامل مع الأفعال المطلوبة وعلى هذا تحرص المنظمات على وضع ميثاق لأخلاقيات المهنة يحفظ الشرف ولاستقامة والنزاهة كشعار للمنظمة وهذا للحفاظ على سمعة المنظمة وتحقيق النجاح التنظيمي.

## قائمة المصادر والمراجع:

1- مصدر القرآن الكريم.

2- قائمة المراجع:

### ❖ مراجع باللغة العربية:

1. إبراهيم عبد العزيز الدعيلج. 2010. مناهج وطرق البحث العلمي. عمان-الأردن. دار صفاء والتوزيع.
2. أبو حامد الغزالي. 1990. إحياء علوم الدين. بيروت. دار الصفاء للنشر والتوزيع الاسكندرية. مصر.
3. أبوبكر، مصطفى محمود. 2005. التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة. د ط. الدار الجامعية.
4. أبوبكر، مصطفى اللوح. 2007. مناهج البحث العلمي. د ط. الإسكندرية. مصر. الدار الجامعية.
5. البيوتي، أحمد محمود حبيب. دس. أخلاقيات الأعمال وأثارها في تقليل الفساد الإداري. العراق. هيئة المعاهد التقنية.
6. حريز، سامي محمد هشام. 2008. أساسيات إدارة الأعمال (مهارات نظرية وتطبيقية). ط1. عمان. الأردن. دار قنديل للنشر والتوزيع.
7. حريم، حسين. 2010. إدارة المنظمات: منظور كلي. ط1. عمان. الأردن. دار الحامد للنشر والتوزيع.
8. حريم، حسين. 2004. السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال. عمان. الأردن. دار الحامد للنشر والتوزيع.
9. زرواتي، رشيد. 2007. ط3. تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. الجزائر. ديوان المطبوعات الجامعية.
10. السكارنه، بلال خلف. 2009. أخلاقيات العمل. ط1. عمان. الأردن. دار المسيرة.
11. سعيد، مقدم. 2010. أخلاقيات الوظيفة العامة. ط1. الجزائر. دار الأمة للنشر والتوزيع.

12. ابن منظور. محمد بن مكرم. 2001. لسان العرب. عمان. الأردن. دار صادر.
13. الشبخلي، عبد القادر. 1999. ط1. أخلاقيات الوظيفة العامة. عمان. الأردن. دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.
14. عليان، غنيم. 2000. مناهج وأساليب البحث العلمي: النظرية والتطبيق. عمان. الأردن. دار الصفاء.
15. علي، عباس. 2008. إدارة الموارد البشرية الدولية. ط1. عمان. الأردن. دار إثراء للنشر والتوزيع.
16. الغالبي، طاهر محسن منصور. 2009. ط1. إدارة واستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة. عمان. الأردن. دار وائل للنشر والتوزيع.
17. فاطمة، ميرفت. 2002. أسس ومبادئ البحث العلمي. ط1. الإسكندرية. مصر. مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية.
18. قدي، عبد المجيد. 2009. ط1. أسس البحث العلمي في العلوم الاقتصادية والإدارية. الجزائر. دار الأبحاث للنشر والتوزيع.
19. موريس، أنجرس. 2004. منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية. (ترجمة يزيد صحراوي وآخرون). الجزائر. دار القصبية.
20. نجم، عبود نجم. 2006. أخلاقيات الأعمال ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال. ط1. عمان. الأردن. دار الوراق للنشر والتوزيع.
21. نوري، موفق سالم. 2007. أخلاقيات المهنة في الحضارة الإسلامية. الموصل. مطبعة المجمع العلمي.
22. وليام، هـ شاو. 2005. أخلاقيات منظمات الأعمال. (ترجمة عبد الحكيم أحمد الخزامي). القاهرة. مصر. دار الفجر للنشر والتوزيع.

### ❖ المراجع باللغة الأجنبية:

23. Albert, Stuart and David A. Whetten (2006).

Organizational identity , Edited by Mary Jo Hatch and Majken

Shultz, Oxford University Press.

24. De Souza, Mariana, Alexandre Carrieri, and Antonio De Faria(2008), The Construction of Organizational Identity : Discourses on a Brazilian Privat Railroad, Brazilian Administration Review.Vols–No.03 : 177–192.
25. Foreman.P and DA Whetten(2002), Members identification with Multiple –IdentityOrganizations, Organization science, 13(6) : 618–635.
26. Schultz, Majken(2006), Responding to Organisational Behaviour, 5th ed, USA,honghton Mifflin company.
27. Scott. S and V. Lane(2006), A stake holder Approach to organisational Identity ,Academy of management review, vol 25–NO –1 :43–62.
29. Benjamin Schneider.D. Brent Smith(2004), Personality and Organization, Rice University, London.348–355.

### ❖ رسائل جامعية:

30. أبو الطيبخ، 2008، مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم، رسالة ماجستير في العلوم التربوية، الجامعة الإسلامية، غزة.
31. الزعبي ريم، 2013، درجة التزام المعلمات المتعاونات بأخلاقيات مهنة التعليم، رسالة ماجستير في العلوم التربوية، جامعة آل بيت، العراق.

- 32.** الرومي سليمان، 2009، درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 33.** رشيد، مازن فارس، 2003، الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي، مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- 34.** الساعدي، مؤيد يوسف نعمة، 2011، أخلاقيات الإدارة وأثرها في الرقابة الإدارية وفق نموذج الثقة، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، العراق.
- 35.** أبو حلاوة وسوزان عيسى، 2008، استكشاف الهوية التنظيمية، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن.
- 36.** حيمان لويزة، 2012، تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر، رسالة ماجستير في إدارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر، الجزائر.
- 37.** عبيدات، علاء سليمان أحمد، 2000، أخلاقيات الوظيفة للمشرفين في المستشفيات العامة، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان.
- 38.** علي، عبد السلام، دس، أخلاقيات الأعمال وأخلاقيات العمل الوظيفي (ضمن وظيفة الموارد البشرية)، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة دمشق، سوريا.
- 39.** حنون، 2006، أهم الأخلاقيات التي يجب على المعلمين الالتزام بها، رسالة ماجستير في العلوم التربوية، جامعة الأزهر، غزة.
- 40.** كيسير، 2009، درجة شيوع الجو الأخلاقي في البيئة المدرسية، رسالة ماجستير في العلوم التربوية، غزة.

**41.** كشك، 1999، درجة ممارسة المعلمين والمعلمات في مديرية التربية والتعليم لمنطقة عمان، رسالة ماجستير في العلوم التربوية، عمان، الأردن.

❖ الملتقيات:

**42.** برحومة، مهدي فاطمة الزهراء، 2014/02/26/25، دور الثقافة التنظيمية في ترسيخ أخلاقيات المهنة-التجربة اليابانية، الملتقى الوطني الثالث، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

**43.** بويجي، بحيح، 2014/26/25، أخلاقيات الأعمال كدافع للالتزام بالمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة، الملتقى الوطني الثالث، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

**44.** ترغيني، رحمانى موسى، 2014/06/25، أخلاقيات الإدارة في بعض التجارب الدولية، الملتقى الوطني الثالث، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

# الملاحق

### ملحق رقم-1-الدراسة الاستطلاعية:

- 1- ما الذي تعرفه عن الأخلاقيات المهنية؟
- 2- ما هي أبرز القيم والمبادئ الأخلاقية التي تلتزم بها كأستاذ جامعي؟
- 3- هل لديك مرجع أخلاقي تعتمد عليه؟
- 4- هل بإمكانك أن تضع قيمك الخاصة؟
- 5- هل هذه القيم متجانسة؟
- 6- ما الفرق بين دراسة الأخلاق والقيم؟
- 7- هل تسعى الجامعة إلى ضبط سلوك موظفيها بواسطة قوانين ولوائح تنظيمية تضمن بها السير الحسن لأنشطتها والاعتدال في السلوكيات من قبل أفرادها؟
- 8- هل يسمح لك قانون مهنتك بحرية التصرف في مهام عملك؟



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس

تخصص علم النفس العمل والتنظيم

استبيان الدراسة:

الأخلاقيات المهنية وعلاقتها ببناء الهوية التنظيمية  
دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة بجامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية نموذجا

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس-العمل والتنظيم-

إشراف الدكتور:

جوادي يوسف

إعداد الطالبة :

مشري ابتسام

تحية طيبة وبعد:

في إطار الإعداد لدراسة علمية واستكمالاً للحصول على شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم، يسرني أن أضع بين أيديكم هذه الاستبانة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي أقوم بإعدادها. والتي تهدف للتعرف على العلاقة التي تربط بين "الأخلاقيات المهنية وبناء الهوية التنظيمية".

ونظراً لأهمية رأيكم نأمل منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة المتواجدة بالاستبانة، لأن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم، كما أحيطكم علماً بأن إجاباتكم ستكون مفيدة للمؤسسة والطالبة الباحثة ولن تستخدم إلا لتحقيق أهداف البحث العلمي فقط وشكراً.

السنة الجامعية: 2015-2016

المحور الأول: الأخلاقيات المهنية

يرجى وضع إشارة (X) في المربع الذي يعبر عن اختيارك وتراه مناسباً حسب رأيك.

الرقم	أبعاد الأخلاقيات المهنية وعبارات القياس	موافق	محايد	غير موافق
<b>أ- الصدق في أداء العمل</b>				
01	تميل للاستمرار في تأدية عملك حتى في غياب الرقابة الإدارية.			
02	تراعي في أداء واجباتك المهنية الضمير المهني.			
03	تعمل على تطبيق القوانين والتعليمات التي تضعها المؤسسة.			
04	تسعى لأداء عملك بكل صدق وإخلاص.			
05	تحافظ على أسرار العمل ولا تبوح بها.			
06	تملك القدرة على تحسين العمل وإتقانه.			
<b>ب- الموضوعية في أداء العمل</b>				
07	أقوم بتبادل المصالح مع زملائي في وظائف أخرى ولو على حساب العمل.			
08	لا أستعين بالواسطة في تسيير شؤون عملي.			
09	اتباع القواعد والمبادئ التي تتفق مع اهتماماتي مباشرة.			
10	قيمي وأخلاقي هي التي تلزمني بتأدية عملي على أكمل وجه.			
11	أتعامل بطريقة موضوعية أثناء تأدية عملي.			
12	أتمسك بوظيفتي لأنني أتحصل من خلالها على ما أريد.			
<b>ج- العدالة في أداء العمل</b>				

## الملاحق

			13	مستعد لتلقي العقوبة في حين مخالفة الأوامر والتعليمات.
			14	أتحمل مسؤولية قراراتتي في حالة ما تمت مسائلتني.
			15	نظرة المسؤولين لي ولزملائي قائمة على المساواة.
			16	أحاول أن أكون عادلا في تعاملي مع الآخرين.
			17	أتابع القواعد والمبادئ التي تتفق مع اهتماماتي مباشرة.
			18	هناك تقدير للجهود المبذولة في المؤسسة التي أعمل بها.

المحور الثاني: بناء الهوية التنظيمية

الرقم	الفقرات	موافق	محايد	غير موافق
01	تعد القيم الأخلاقية محددًا رئيسيًا لسلوك الموظفين بالمؤسسة.			
02	أفتخر بانتمائي للمؤسسة التي أعمل بها.			
03	تستخدم المؤسسة أنماط عديدة من تكنولوجيا المعلومات.			
04	أتأثر بالبيئة التنظيمية التي أعمل بها.			
05	أشعر بالفخر والاعتزاز عندما أخبر الآخرين بأنني أعمل بهذه المؤسسة.			
06	تشاركني المؤسسة في وضع رسالتها التنظيمية.			
07	تشاركني المؤسسة في صياغة أهدافها الاستراتيجية.			
08	تخطط المؤسسة لمسارها المستقبلي باستراتيجية.			
09	أخضع للقانون الداخلي الذي تضعه المؤسسة.			
10	أهتم بسمعة المؤسسة.			
11	تطبق المؤسسة العقوبات والجزاءات التأديبية لمن يخالفون القانون الداخلي للمؤسسة.			
12	أشعر بالحماسة نحو أداء عملي في المؤسسة.			
13	أشعر بأن مشاكل مؤسستي هي مشاكلنا الخاصة.			
14	أواصل عملي رغم المصاعب التي تواجهني.			
15	أتعامل مع التغييرات بإيجابية وأكيفها حسب طبيعة عملي.			
16	يعتبر اغتنام الفرص هدفًا رئيسيًا تسعى المؤسسة لبلوغه.			
17	تتصدى المؤسسة للمشاكل التي تواجهها باستراتيجية.			
18	تسعى المؤسسة على إثبات وجودها واستمراريتها.			

شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا.

ملحق رقم (3): قائمة المحكمين

الدرجة العلمية	المحكم
بروفيسور	تاويريت نور الدين
دكتوراه	حفيظي وسيلة
ماجستير	شرفية مونية
ماجستير	مرابطي عادل
دكتوراه	قشي الهام
دكتوراه	رابحي اسماعيل

البنود	تقيس	لا تقيس	صدق البند	الملاحظة
01	6	0	1	مقبول
02	6	0	1	مقبول
03	6	0	1	مقبول
04	6	0	1	مقبول
05	5	1	0.66	غير مقبول
06	6	0	1	مقبول
07	6	0	1	مقبول
08	6	0	1	مقبول
09	6	0	1	مقبول
10	5	1	0.66	غير مقبول
11	6	0	1	مقبول
12	6	0	1	مقبول
13	6	0	1	مقبول
14	6	0	1	مقبول
15	6	0	1	مقبول
16	6	0	1	مقبول
17	6	0	1	مقبول
18	6	0	1	مقبول
19	6	0	1	مقبول
20	4	2	0.33	غير مقبول
21	6	0	1	مقبول
22	4	2	0.33	غير مقبول
23	6	0	1	مقبول

## الملاحق

مقبول	1	0	6	24
غير مقبول	0.66	1	5	25
مقبول	1	0	6	26
غير مقبول	0.33	2	4	27
مقبول	1	0	6	28
مقبول	1	0	6	29
مقبول	1	0	6	30
غير مقبول	0.66	1	5	31
مقبول	1	0	6	32
مقبول	1	0	6	33
مقبول	1	0	6	34
مقبول	1	0	6	35
مقبول	1	0	6	36

ملحق رقم (5): ثبات الاستبيان

X.Y	Y <sup>2</sup>	X <sup>2</sup>	Y	X
2400	2304	2500	48	50
1892	1936	1849	44	43
1978	2116	1849	46	43
2600	2704	2500	52	50
1320	1936	900	44	30
2600	2704	2500	52	50
1440	1296	1600	36	40
1224	1156	1296	34	36
957	841	1089	29	33
1184	1024	1369	32	37
المجموع				
17595	18071	17452	417	412