

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي

العلوم الاجتماعية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم:

أخلاقيات العمل ودورها في القيم التنظيمية على المؤسسة الجزائرية
دراسة ميدانية بمدى النشاط الاجتماعي والتضامن بالوادي

مذكرة مكملة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

تحت اشراف الدكتور:

سالم يعقوب

اعداد الطلبة:

شعيب يسرى

قاسمي بشرى

الأستاذ	الصفة	مؤسسة الانتساب
د. مرابط شوقي	ممتحنا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
د. سالم يعقوب	مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
أ. بوخاري فتحي	ممتحنا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي

لسنة الجامعية: 2021-2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكرو عرفان

الحمد لله السميع العليم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وبعد مصداق لقوله تعالى "و
لئن شكرتم لازيدنكم" أشكر الله العلي القدير الذي أنار لي درب العلم والمعرفة و
أعاني على إتمام هذا العمل

كما أتقدم بالشكر والامتنان للدكتور سالم يعقوب الذي أشرف على هذه الدراسة لم يكن
مشرف فقط بل كان بمثابة أخ ينصح ويرشد ويوجه أسأل الله له السلامة والعفو والعافية له ولكل
عائلته الكريمة التي أثمرت كل السبل والأخلاق بتربيته ، وأتقدم بالشكر للدكتور "أحمد مجوري
"الذي مد لي يد العون طوال المشوار الجامعي ولزوجته وأدعوه أن يحفظه ويرعاه
إلى أولاده الذين ساهموا من وقتهم لنا وأتي بشكري لجامعة قاصدي مرباح
بورقلة لفتحها لي بوابتها دون كل وبكل رحابة صدر

وأشكر مديرية النشاط الإجتماعي بالوادي وكل الطاقم الإداري الذين ساعدوا في
إستيعان الدراسة وبالخصوص الزميلة دنيا خلق الله

وأشكر كل أساتذة كلية العلوم الإجتماعية بجامعة الوادي لمجهوداتهم الجبارة لنقل العلم والمعرفة لنا

الإهداء

الحمد للمولى عز وجل الذي بلغني هذا اليوم السعيد الحافل بمشاعر لا توصف بالآلاف الكلمات ، مشاعر امتزجت بالفرح والفخر بالإنجاز والشكر والامتنان لله عز وجل ، وإلى الذي تحمل والتعب من أجلى والله لو أتكلم بالذي يعطيه لا يقابله أي ثمن الذي يحب لي أكثر ما يحبه لنفسه "أبي الغالي" وإلى التي تسابق الكلمات لتخرج معبرة عن مكنون ذاتها إلى التي تمتن الحب وتعزل الأمل في قلبي عصفورا يرفرف فوق ناصية الأحلام فتبقى روحي متألثة ومشقة طالما دعواتها عنوان دربي "أمي الحبيبة" ، وإلى بؤرة النور التي عبرت بي نحو الأمل والآمال الجميلة واتسع قلبه ليحمل حلمي حين ضاقت بي الدنيا فروض الصعاب من أجلي فصار في حلقة الدرب ليغرس معاني النور والصفاء في قلبي ولطالما تفتطرت عيناه الوظائف لرؤيتي متقلدة مذكرة التخرج زوج "أختي كمال" الذي تكفل بي حفظه الله ورعاه، إلى التي وضعت يدها بيدي وصنارة جهدها وسهرها تصطاد لي الراحة وتخطف التعب والألم من قلبي أختي أم أفنان ، وإلى جنود الحفاء الذين قدموا لي الكثير طيلة مشواري الدراسي كل عبر وكلمات الشاء والشكر لا تكفي فلما أذعنهم لؤلؤا ومرجانا بقي فضلهم يرافقتني طيلة حياتي أشكركم أدعوا الله لكم كل خير ومحبة ، و إلى رفيقة مشواري ودربي من كانت وقت الشدة قريبة صديقتي "بشرى" ، وإلى إخوتي الأولاد الذين قدموا لي جرعة المثابرة والاجتهاد ، وإلى أخواتي اللاتي حين تلهنى الهموم أصبح في بحر حبيهم وحنانهم ليخففوا من آلامي ، وإلى أنسابي الطيبين التي طالما رافقتني نصائحهم وتوجيهاتهم لسبيل الخير والنجاح وإلى براعم المنزل الذين زرعوا لي الابتسامة عند فشلي وتعبي أحبكم جميعا أشكركم .

يسرى

الإهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات الذي وفقني وصدد خطايا ، وإلى سندي وأمني
وأمني إلى الذي علمني معنى العلم وشجعني طوال مشواري الدراسي
أبي الحبيب ، إلى التي سهرت الليالي وتكدت العناء من أجلي أُمي الغالية
، إلى الذي قدم لي جرعة أمل ودعم أفكارى وزرع روح التفاؤل والعزيمة خطيبي و
زوجي المستقبلي إن شاء الله وفقه الله وحماه إلى رفيقة دربي وصديقتي المخلصة
والحنونة يسرى التي ساهمت في دعمي وإرشادي وتوجيهي كل كلمات الشكر
لأنكفيها حفظها الله ورعاها إلى إخوتي الأولاد الذين تعبوا من أجلي ، إلى
أخواتي البنات اللاتي قدموا لي كل سبل لراحتي والسير السليم بخطايا دراستي ، أشكركم
جميعا .

بشرى

فهرس المحتويات:

شكرو عرفان	
الإهداء	
فهرس المحتويات:	
فهرس الجداول	
مقدمة	أ

الفصل الأول: الاطار المنهجي للدراسه

1. إشكالية	8
2. الفرضيات	10
3. أهمية الدراسة	11
4. أهداف الدراسة.	12
5. المفاهيم	13
6. الدراسات السابقة	16

الفصل الثاني: الجانب النظري

أولاً: "القيم التنظيمية"	19
1. تعريف القيم :	19
2. أنواع القيم :	20
3. أهمية القيم	22
4. خصائص القيم	23
ثانياً: أخلاقيات العمل	24

1. مفهوم أخلاقيات العمل : 24
2. أهمية الأخلاقيات 26
3. الأخلاقيات المطلوبة في العامل 28
4. الأخلاقيات المطلوبة في صاحب العمل : 30

الفصل الثالث :الإجراءات المنهجية الدراسة

- 1.مجالات الدراسة : 33
2. نوعية الدراسة : 33
- 3.الأدوات المنهجية المستعملة 33
4. العينة 34

الفصل الرابع : عرض و تحليل النتائج الميدانية

1. تحليل البيانات الشخصية..... 39
2. تحليل بيانات قرضيات الدراسة..... 40
3. النتائج العامة لدراسة..... 50
- خاتمة..... 54
- قائمة المصادر ومراجع

فهرس الجداول

الجدول 01: توزيع المبحوثين حسب الجنس	36
الجدول 02: توزيع المبحوثين حسب السن	36
الجدول 03: توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي	37
الجدول 04 : توزيع المبحوثين حسب مدة العمل	38
الجدول 05 : توزيع المبحوثين حسب وجود بعض المعاملات الخاصة أثناء تأدية الأعمال الوظيفية..	39
الجدول 06: توزيع المبحوثين حسب القيام بالعمل على اكمل وجه مراعيًا حقوق الآخرين و الصالح العام	39
الجدول رقم 07: توزيع المبحوثين حسب الإلتزام بتعليمات من أعلى منك في السلم الوظيفي :	40
الجدول رقم 08: توزيع المبحوثين حسب كشف أسرار الوظيفة	40
الجدول رقم 09: توزيع المبحوثين حسب مساواة الأجر لما ينقضاه من عمل	40
الجدول رقم 10 : توزيع المبحوثين حسب وجود معاملات خاصة لبعض العمال من طرف المديرين..	41
الجدول رقم 11: توزيع المبحوثين حسب العمل بعد وقت الدوام إذا تطلب الأمر	41
الجدول رقم 12: توزيع المبحوثين حسب إقتضاء الرشوة مقابل خدمة المصالح الخاصة	42
الجدول رقم 14 : توزيع المبحوثين حسب وجود فروقات أثناء المطالبة بالإجازة أو القيام بدورة	43
الجدول رقم 15: توزيع المبحوثين حسب تواجد الإلتزام الوظيفي للعمال أثناء العمل	43
الجدول رقم 16: توزيع المبحوثين حسب الإحترام واجب عملي للعامل	44
الجدول رقم 17 :توزيع المبحوثين حسب الإنضباط يرفع مستوى و كفاءة المؤسسة	44
الجدول رقم 18:توزيع المبحوثين حسب حصول الموظفين على ترقية متساوية	45
الجدول رقم 19: توزيع المبحوثين حسب حصول الموظفون ذوي الكفاءات العالية على مناصب تتناسب مع قدراتهم	46

مقدمة

مقدمة

يعتبر موضوع أخلاقيات العمل من الموضوعات المعاصرة و التي تكتسب أهميتها باعتبارها تمثل من ناحية الأداة المناسبة للحيلولة دون حدوث الظواهر المختلفة للفساد الإداري كما أن الأخلاقيات من ناحية أخرى تسهم في تحقيق أهداف المنظمات المختلفة بكفاءة و فاعلية ،و كذلك القيم التنظيمية نالت إهتمام العديد من المختصين في مجالات العلوم الإنسانية و الإجتماعية و ذلك لتأثير قيم الأفراد في المنظمات تأثير كبيرا و مباشرا في سلوكهم و أدائهم لأعمالهم و علاقاتهم برؤسائهم و مسؤولياتهم و زملائهم المتعاملين معهم و تعكس هذه القيم درجة التماسك و التكامل بين أعضاء المنظمة.

و بناءا عليه تضمنت دراستنا أربع فصول ، فقد خصصنا الفصل الأول الذي يتضمن الإطار العام للدراسة يحتوي على إشكالية للموضوع و أهميته العلمية و العملية ،بالإضافة إلى الأهداف التي سعت إليها الدراسة الفرضيات التي أختيرت لهذه الدراسة ، ثم تناولنا أهم الدراسات السابقة التي لها صلة بالدراسة و تحديد المفاهيم الجزئية .

أما في الفصل الثاني فقد تطرقنا إلى ماهية أخلاقيات العمل و كذلك ماهية القيم التنظيمية

أما الفصل الثالث تناولنا فيه الإجراءات المنهجية الدراسة

أما الفصل الرابع فتمثل في تحليل و تفسير البيانات الميدانية

الفصل الأول: الجانب النظري

الإشكالية

فرضيات الدراسة

أهمية الدراسة

أهداف الدراسة

مفاهيم الدراسة

اولا : إشكالية .

تعرف المؤسسة بأنها الوحدة أو البناء الاجتماعي يتكون من عناصر بشرية و مادية يتفاعل فيما بينها من أجل أهداف مشتركة هذا التفاعل الذي يجر معه العديد من العلاقات الاجتماعية المتداخلة بين الأفراد للحد من الاختلالات الوظيفية و اختلفت الرؤى حول تشكل السمات العامة للمنظمة و التي تعطي لأي مؤسسة قيم تنظيمية خاصة بها ، و هذه الأخيرة لابد لها من أخلاقيات مهنية تعطي لها صبغتها الخاصة بين جميع المؤسسات الاخرى.

و باعتبار أن أخلاقيات العمل تدل على مبدأ اجتماعي يركز على كون الفرد مسؤولا عن العمل الذي يؤديه و ينطلق من إيمان أن العمل قيمة جوهرية يجب احترامها و الإصرار على تمتيتها لهذا نعد أخلاقيات العمل الوظيفي بمثابة المبادئ القيم الأخلاقية التي تمثل سلوك العاملين و منه تعتبر بمثابة مبادئ ينبغي أن توجه العمل اليومي الذي يقوم به العامل داخل المؤسسة و تشكل لهذا الأخير قيم تنظيمية نميزها و تصنع لها رمز و علامة عن جميع منافيسها و لن يكون ذلك مالم تتميز المؤسسة بقيم تنظيمية خاصة لها و إتسع موضوع أخلاقيات العمل و تجاوز المدارس و الجامعات و أخذ بعدا أكبر في حياة الإنسان إلى درجة كبيرة حتى إستقلت كعلم يدرس في معظم الجامعات و سعت المؤسسات و المنظمات لتحقيق جودة الأداء من خلال تعزيز المنظومة الأخلاقية للعمل و الذي بدوره ينعكس إيجابا على نمو المجتمع .

تعد القيم التنظيمية جزء من هذه الثقافة حيث أنها تؤثر تأثيرا مباشرا على سلوكيات و تصرفات العاملين داخل المؤسسة لذا فقد حظين باهتمام بليغ من الدارسين و الباحثين في الحقل السوسيو إداري بحكم أنها تعمل على تزويد العاملين بمجموعة القرارات و النظم الأساسية المعتمدة في المؤسسة و تشكل لهم المحفز الرئيسي بداخلها ، كما أنها تعمل على تعزيز دوافعهم و إستعدادهم نحو القيام بمهامهم ، فهي تعتبر مجموعة القواعد و القوانين و اللوائح التي تعتمدها المؤسسة لتوجيه أفعال العاملين و تنظيمها وفق ما يتناسب ، و بما أن الدور الرئيسي للقيم التنظيمية هو توجيه الأفعال و السلوكيات التنظيمية التي تنعكس على

نجاح أو فشل المؤسسة هذه الأخيرة يتوجب عليها الإهتمام بهذه القيم ،إنطلاقا من هذا الهدف بصورته الإيجابية و للوصول يرجى إعتقاد المدير و أعضاء الإدارة مجموعة من الأساليب و الخطط و الطرق التي تساعد في ذلك لتضمن التزام العاملين بالقرارات الإدارية المعتمدة و تجنب الصراع القيمي لدى العاملين بين القيم الشخصية و القيم التنظيمية لذلك تأخذ المؤسسة بعين الإعتبار إحتياجات العاملين و طبيعتهم و قيمهم وضعها لمجموعة اللوائح و القوانين .

جاءت هذه الدراسة للتعرف على أخلاقيات العمل و دورها قيم التنظيمية على المؤسسة، و من هنا يمكننا أن نطرح الإشكالية التالية :

هل هناك علاقة بين أخلاقيات العمل و القيم و التنظيمية داخل المؤسسة الجزائرية ؟

ثانيا :الفرضيات .

*الفرضية العامة : أخلاقيات العمل و علاقتها بالقيم التنظيمية في المؤسسة الجزائرية

*الفرضيات الفرعية :

- هناك علاقة بين الإلتزام و أخلاقيات العمل في المؤسسة

- أثر أخلاقيات العمل بالإحترام في المؤسسة

-كلما كان هناك تواجد أخلاقيات العمل كلما زادت القيم التنظيمية داخل المؤسسة

-للقيم التنظيمية دورا هاما في إدارة المهام داخل المؤسسة

-للأمانة دورا هاما في وجود الإحترام التنظيمي للمؤسسة

-الإخلاص داخل العمل يمكن من تواجد الإنضباط للمؤسسة

-هناك علاقة بين الوفاء و الولاء التنظيمي

ثالثا :أهمية الدراسة.

- تسليط الضوء على أخلاقيات العمل داخل المؤسسة
- معرفة دور القيم التنظيمية في سير المؤسسة
- معرفة العلاقة بين أخلاقيات العمل و القيم التنظيمية داخل المؤسسة
- تمكننا هذه الدراسة من الإستفادة منها في مجال حياة العملية
- تساعدنا على كيفية التعامل مع العمال داخل المؤسسة
- تساعد في معرفة الطرق و الأساليب المستخدمة لاستقطاب الأفراد
- تمكننا من التعيين الأفضل في مكان المناسب للعمل
- تعد من قضايا المهمة الحيوية في مجال التنظيمي
- من أهم أحد الأسباب في نجاح و فعالية أي تنظيم
- معرفة دور أخلاقيات العمل و ما تقدمه داخل المؤسسات
- تفيد المهتمين بالجانب الإداري في تعميق الفهم حول القيم التنظيمية و أخلاقيات العمل
- تساهم في تطوير الإدارة الخدماتية بشكل عام بالتنظيمات

رابعاً: أهداف الدراسة.

- الوصول إلى معرفة القيم التنظيمية السائدة لدى العاملين بالمؤسسة
- التأكد من ضرورة تواجد أخلاقيات العمل للسير الجيد للمؤسسة
- تمكنا من تعرف عن طرق العمل داخل المؤسسة
- التعلم في كيفية إدارة المؤسسات
- تقديم التوصيات و الإقتراحات التي تساهم في تحسين أداء العاملين
- التعرف على كيفية تعامل المدراء مع العاملين و العكس صحيح
- فك غموض في صعوبة إدارة المهام داخل المؤسسة
- التعرف على رؤية العاملين للقيم التنظيمية داخل المؤسسة
- تحديد و تشخيص مستوى أخلاقيات العمل للأفراد العاملين بالمؤسسة
- محاولة معرفة تأثير أخلاقيات العمل داخل المؤسسات
- معرفة الآثار المترتبة عن إهمال الجانب الأخلاقي في العمل و ما هي أهم الوسائل الوقائية و العلاجية لذلك
- تقديم إجابات للموظفين عن كيفية القيام بالواجبات في إطارها الأخلاقي داخل المؤسسة
- معرفة أهم التحديات التي تواجه الموظف في العمل و التي تدفعه إلى ممارسات سلوكيات اللاأخلاقية و الأخلاقية التي تؤدي لرفع مستوى المؤسسة و نجاحها
- التعرف على مدى أهمية و دور القيم التنظيمية في المؤسسة

خامسا :المفاهيم

القيم :

أ- لغة : أصلها قوم و أصل القيمة الواو، و منه قومت الشئ تقويما و أصله أنك تقيم هذا في مكان ذلك قال ابن فارس : القاف و الواو صحيحان يدل أحدهما على جماعة ناس :قوم و أقوم و ربما أستعير في غيرهما و الآخر على إنتصاب أو عزم قام قيام و قال راغب :في المفردات :القيام و القوام :اسم لما يقوم به الشيء و يثبت كالعماد و السناد ،لما يعمد و يستند به .

معنى قيم وصف هذا الكتاب على أنه كامل من جميع الوجوه و هي نفي العوج عنه و إثبات أنه قيم يقتضي أنه لا يخبر و لا يأمر إلا بأجل الإختبار التي تملأ القلوب معرفة و إيماناً و عقلاً¹

ب- إصطلاحاً : هي مجموعة مبادئ و ضوابط سلوكية أخلاقية تحدد تصرفات الأفراد و المجتمعات ضمن مسارات معينة تصب في قالب مع العادات و التقاليد و أعراف المجتمع .

- هي مجموعة من الفلسفات المعتقدات و الإفتراضات و المبادئ و التوقعات و الإتجاهات و القواعد التي تربط أي مجتمع في الشكل وحدة متماسكة.

* هي وحدة أساسية تقوم بربط و إتصال المجتمع ببعضه

- و أيضا أنها نتيجة تفاعل مجموعة من الأفكار و الخبرات و التجارب مما يؤدي إلى إيجاد نسق من الأحكام الثابتة نحو مختلف جوانب الحياة².

*و هي عبارة عن مجموعة من الأنساق التي تحكم المجتمع الواحد .

¹ - القيم التنظيمية و علاقتها بعملية التوظيف في المؤسسة -جعبع سعاد ،جامعة ،ص 10 .

² - نفس المرجع ،ص 11.

• مفهوم القيم التنظيمية :

يعرفها عثمان حسن عثمان :أنها عبارة من معايير معترف بها و مقبولة تعمل على توجيه سلوك الأفراد في جميع المستويات و بالتالي تعتبر قيما للمنظمة نفسها .
القيم التي يلتزم بها الموظفون فهي تمثل تفاهم مشترك في منظمة ما أو بيئة عمل على سلوكيات و توجيهات معينة و متعارف عليها مثل الإهتمام بإدارة الوقت و إحترام العملاء و التعاون بين الزملاء¹

• التعريف الإجرائي للقيم التنظيمية :

تشمل مجموعة القيم في المنظمة ما ضمن مناخ تنظيمي معين التي تعكس ثقافة أي منظمة و تعتبر أحد مكوناتها الأساسية و تعمل هذه القيم على توجيه و ضبط سلوك العاملين وفق أهداف المنظمة و من هذه القيم قيمة إحترام الوقت قيمة العدالة بين العاملين و قيمة إحترام إجراءات الأمن .

• تعريف أخلاقيات العمل :يمكن تعريف أخلاقيات العمل بأنها المنظومة السلوكية

السائدة في المؤسسة ما و التي تتضمن أنماط معاملة العاملين فيها فيما بينهم و تعاملهم مع الزبائن و الموردين و طريقة تعاطيهم مع أهداف المؤسسة و مدى إلزامهم بالجهد الساعي لتحقيقها².

* المنظومة التي تقوم بوضع خطط و برامج داخل المؤسسة للوصول للأهداف المطلوبة .

- يعرفها "فالوك" بأنها الدراسة المنهجية للخيار الأخلاقي التي يتم من خلالها اختيار ما هو جيد ، و هذا التعريف يحاول أن يعطي لأخلاقيات الأعمال بعدا علميا ليتم إستيعابها ضمن علم الإدارة³

*المنهج الذي يقوم بوضع المسار الجيد للمؤسسة .

¹ - القيم التنظيمية و علاقتها بعملية التوظيف في المؤسسة -جيجع سعاد ،جامعة مسيلة ، ص 11.
² - زياد خليل قبلان ، أخلاقيات العمل ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، جامعة الدول العربية ، ط2011، ص 20.
³ - فاطمة عبد الرقيب فاضل محمد ، أخلاقيات العمل ، 2018 ، ص 30 .

- يعرفها " بيتر داکر " أن الأخلاق في الإدارة هي العلم الذي يعالج الإختيارات العقلانية على أساس التقييم بين الأوسائل المؤدية إلى الأهداف¹.
- و يعرفها " iva civitch " أن أخلاقيات الأعمال تمثل خطوطا توجيهية للمديرين في صنع القرار و إن أهميته تزداد بالتناسب مع أثار و نتائج القرار فكلما كان نشاط المدير أكثر تأثير في الآخرين كلما إزدادت أخلاقيات ذلك المدير.
- * عبارة عن قواعد تنظيمية تقوم بتسيير الهيكل التنظيمي للمؤسسة .
- يعرفها براید أنها تطبيق للمعايير الأخلاقية الفردية في مواقف الأعمال المختلفة² .

¹- الأخلاقيات الوظيفية و علاقتها بتحسين الأداء الوظيفي في الجزائر ، رداوي عبد المالك ، جامعة المسيلة ، 2016 / 2017، ص 11.

²- أخلاقيات الأعمال و الفساد الإداري للموظف العام ، زروقي يحيى ، 2016/2017 ، جامعة تلمسان ، ص 30.

سادسا :الدراسات السابقة .

- **الدراسة الأولى :** أجرت **جعبع سعاد**دراسة بعنوان " القيم التنظيمية و علاقتها بعملية التوظيف في المؤسسة " و قد أجريت الدراسة في جامعة المسيلة لمذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل و قد هدفت هذه الدراسة لتعرف مدى أهمية العلاقة بين القيم التنظيمية و عملية التوظيف في المؤسسة بين الأفراد العاملين و كان سؤال إشكاليته على النحو التالي : هل للقيم التنظيمية دور في عملية توظيف المورد البشري في المؤسسة الإستشفائية بعين الملح؟
- و قد إستخدمت الباحثة المنهج دراسة الحالة الذي كان ملائم لموضوع الدراسة بالإضافة إلى جملة من الأدوات الثانوية التي إستعانت بها في جمع البيانات و المعلومات كالملاحظة و المقابلة و الإستمارة و كذا العينة التي تم إختيارها كعينة تمثلية لمجتمع الدراسة في ضوء ما يتطلبه البحث لتحويل البيانات لبيانات كمية .
- **الدراسة الثانية :** دراسة رداوي عبد المالك بعنوان " الأخلاقيات الوظيفية و علاقتها بتحسين الأداء الوظيفي في الجزائر " دراسته ميدانية لمديرية الشؤون الدينية و الأوقاف لولاية سطيف .
- هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الأهمية العلاقة بين الأخلاقيات الوظيفية و علاقتها بتحسين الأداء الوظيفي على عمال الشؤون الدينية و الأوقاف بسطيف و كان سؤالها الجوهرى يتمحور في :
- كيف تساهم الأخلاقيات الوظيفية في تحسين الأداء الوظيفي للموظف العمومي بمديرية الشؤون الدينية و الأوقاف لولاية سطيف ؟
- و قد استخدم الباحث المنهج الوصفي في جانب النظري و كما إعتمدت على الإستبيان في جانب التطبيقي لجمع البيانات و المقابلة الشخصية و قد أجريت عشوائيا على 34 موظف.

- **الدراسة الثالثة:** زروقي يحيى دراسة بعنوان " أخلاقيات الأعمال و الفساد الإداري للموظف العام " دراسته حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان رسالة دكتوراه في العلوم الإقتصادية هدفت الدراسة على التعرف على أخلاقيات الأعمال داخل المؤسسات الجزائرية و الفساد الإداري للموظف العام و كان سؤالها الرئيسي :
 - كيف يمكن للأخلاقيات الأعمال أن تساهم في الحد من الفساد الإداري ؟ و إستخدام الباحث المنهج الوصفي و التحليلي لدراسة أثر فاعلية أخلاقيات المهنة على سلوك و أداء أعوان مديرية الضرائب لولاية تلمسان و أفراد العينة 90 موظف من موظفي و عمال مديرية الضرائب لولاية تلمسان و تم اختيار العينة عشوائيا .

الفصل الثاني: الجانب النظري

1- "القيم التنظيمية "

أولاً/ تعريف القيم :

- فالقيم تمثل أكثر من مجرد قبول الفرد لشرعية أو صحة و جهة نظر معينة إتجاه مجموعة من الحقائق كذلك لا تعبر القيم عن مجرد إعتقاد ما ،و لكنها أي القيم إعتقاد مؤكد الصحة .

فالقيم تمثل الأشياء التي نؤمن بصحتها و نرغب فيها .
إن القيم تكون إتجاهات مركزية نحو ما هو مرغوب فيه أو مرغوب عنه و نحو ما يصح و مالا يصح و تشكل محورا للكثير من الإعتقادات و الإ اتجاهات و السلوك و تؤثر في أحكامنا و أفعالنا و إنفعالاتنا إلى ما هو أبعد من الموقف المباشر أو الموقف المعني ،و ذلك عن طريق إمداد الفكر بإطار مرجعي لإدراك و تنظيم الخبرة الإنسانية و للإختبار بين بدائل الفعل .

و بناءا على ما هو مذكور أعلاه فإنه يمكننا أن نستخلص الملاحظات التالية حول تعريف القيم :

-القيم تؤثر على سلوك الإنسان و توجهه .

- للقيم، بل لكل قيمة جانب مادي و جانب معنوي

-يتفق الجميع على أن القيمة هي أمر جيد

-إنها أي القيم إعتقاد مؤكد الصحة ، و مرغوب فيه

-إنها تشكل إطارا مرجعيا لإدراك و تنظيم الخبرة الإنسانية و الإختبار بين بدائل الفعل ¹

¹- إبراهيم الغمري ، السلوك الإنساني ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ص 140 ، 141.

ثانيا /أنواع القيم :

لقد إتفق معظم الباحثين في القيم على وضع معايير و أسس تصنيف من خلالها القيم و يمكننا أن نميز بين الأنواع المختلفة التالية من القيم من خلالها عدة أسس :

- على أساس المحتوى

- على أساس العمومية و شيوعتها

- على أساس الوضوح

- على أساس الدوام

- على أساس المقصد

1 / على أساس المحتوى

○ القيمة النظرية : أي إهتمام و ميله إلى إكتشاف الحقيقة و إتخاذ إتجاه معرفي من العالم المحيط به و سعيه وراء القوانين التي تحكم هذه الأشياء بقصد معرفتها .

○ القيمة الإقتصادية : إهتمام الفرد و ميله إلى إكتشاف الحقيقة ، و إتخاذ العالم المحيط به وسيلة الحصول على الثروة و زيادتها عن طريق الإنتاج و التسويق و الإستثمار و زيادة الأرباح¹

○ القيمة الجمالية : إهتمام الفرد و ميله إلى ماهو جميل من ناحية الشكل و التوافق والتنسيق .

○ القيمة الإجتماعية : إهتمام الفرد و ميله إلى غيره من الناس و هو يحبهم و يميل إلى مساعدتهم و يجد في ذلك إشباعا له .

○ القيمة السياسية :إهتمام الفرد بالنشاط السياسي و العمل السياسي ، و حل مشاكل الجماهير ، و السعي إلى مراكز السياسية و الإجتماعية و السلطة

○ القيمة الدينية : معرفة ما وراء العالم الظاهري و أصل الإنسان و مصيره و الإهتمام بالمعتقدات و المشاعر الدينية².

¹ -د-غسان منير سنوا ، القيم و المجتمع ، النظم عند طلبة دراسات الشرعية في بيروت ، دار صادر للطباعة و النشر ، بيروت ، لبنان ، الطبعة الأولى 1997 ، ص 19 ، ص 20.

² -د- غسان منير سنوا ، المرجع السابق ، ص 20.

2/ على أساس الشدة :

-القيم الملزمة ،الآمرة الناهية :تحدد ما ينبغي أن يكون ،كالقيم الخاصة الملزمة بتنظيم العلاقة الجنسيين¹.

-القيم التفضيلية :يحدد ما يفضل أن يكون ،تنظيم سلوك الفرد و الجماعة .

-القيم المثالية : تحدد ما يرجى أن يكون إنها وسيلة فعالة لأنانية الإنسان ،و إدماجه في المجتمع ، و يعتقد الباحث بأن القيم المثالية تتصرف إلى ما يجب أن يكون

3/على أساس العمومية و شيوعها :

1-القيم العامة : تنشر بشكل عام بالريفي و الحضر و جميع الطبقات و الفئات

2-القيم الخاصة : إنها قيم الخاصة بموقف معين أو مناسبة إجتماعية أو منطقة جغرافية أو جماعة .

4/ على أساس الوضوح

1-القيم الظاهرة :الصريحة ،المعلنة بالكلام و غيره من وسائل الإتصال و الإعلان و الأنباء .

2-القيم المستترة : الضمنية ،غير المعلنة و نستخلص و نستبدل عليها من ملاحظة الميول و الإتجاهات و السلوك الإجتماعية عامة²

¹ - المرجع نفسه ، ص 21، ص 22.

² - نفس المرجع ، ص 22، بتصرف .

5/ على أساس الدوام :

-قيم دائمة نسبيا كالأعراف و التقاليد

-قيم عابرة وقتية و عارضة و قصيرة الدوام

6/على أساس المقصد

-القيم الوسييلية :و هي وسائل لغايات أبعد ذات دوافع تدفع للعمل و شخصيا و إجتماعيا ، ذلك لأنها تمثل الأهداف الأكبر الأبعد من الحاجات الجسدية و الأهداف الطارئة و هذه الأهداف لا تبدو و أنها دورية بطبيعتها ،أو انها سريعة الإشباع لذلك ،فإننا نبقى إلى أجل طويل غير مسمى نسعى وراء تحقيق تلك الأهداف الكبيرة دون الوصول إليها .

-القيم الغائية - النهائية : و هي القيم المعتبرة غاية في حد ذاتها حالة الغاية النهائية للوجود و التى يستحق الكفاح من أجلها شخصيا و إجتماعيا ¹

ثالثا : أهمية القيم

تلعب القيم دورا هاما في حياة الأفراد و المجتمعات و ذلك للأسباب التالية :

- القيم محرك للسلوك
- القيم ضابط للسلوك
- القيم ذات صفة معيارية
- القيم هي الهوية العامة

*من هنا نرى أهمية دراسة أنظمة القيم و تغييراتها ، على مستوى الفرد و المجتمع ، فدراسة القيم من خلال سلوك الفرد تدفع إلى التمييز بين فرد و آخر و بالتالي الإستناد على متغيرات متنوعة كالجنس و الشخصية و المعتقدات ، و المهنة ، و المستوى العلمي ، و الفروقات الذاتية .

كما أن دراسة القيم كمؤثرات جماعية و إجتماعية تهدف إلى إلقاء الضوء على ثقافة الأفراد في مجتمع معين ، و تحديد قيم هذا المجتمع و المبادئ السائدة فيه ، و أهدافه ، و إمكانية توجيهها و تعديلها .

كما تتميز أهمية القيم بالإستعداد للبذل و التضحية و تحديد طرق العمل¹

رابعاً : خصائص القيم

للقيم خصائص عدة و نذكر منها :

- 1- للقيم مظهر إجتماعي
- 2- للقيم منشأ بيولوجي و نفسي و معرفي
- 3- القيم ذات ثبات و إستمرار
- 4- و هي عرضة للتغيير نتيجة التفاعل بين الفرد و البيئة و هي تتضمن الوعي و الشعور
- 5- و هي ذات دوام نسبي و انفعال بخصوص شيء ، أو فكرة ، أو شخص
- 6- القيم تتركب العوامل المعرفية ، و العوامل الوجدانية ، و العوامل الحركية ، و توجهها نحو الأشخاص و الأفكار .
- 7- و قد تكون القيم صريحة أو ضمنية مستترة²
- 8- القيم تتضمن الإهتمام و الاعتقاد و الرغبة و السرور ، و اللذة و الإشباع ، و النفع و الإستحسان ، و الإستهجان ، و القبول ، و الرفض ، و المفاضلة و الإختيار و الميل ، و النفور
- 9- القيم نسبية
- 10- تختلف باختلاف ظروف الفرد كما تختلف باختلاف الأفراد و هي لذلك تترتب ترتيباً هرمياً فتهيمن بعض القيم على غيرها أو تخضع لها حسب أولوياتها و هو ما يعتبر سلم القيم .

¹-إبراهيم نجيب اسكندر ، قيمنا الإجتماعية و أثرها في تكوين الشخصية ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ، ص 22.

²- المرجع نفسه ، ص 24.

11- من خصائص القيم الترويج لأنها تركز على الذوق المكتسب و الذاتي و الإدراك المباشر

12- و من خصائص القيم الشمولية لأنها تتداخل فيما بينها و تتفاعل

13- من خصائصها المقياسية أنها لا تعتمد على فعل قائم بذاته بل تستند لمجموعة من الأفعال التي يقوم بها الإنسان¹

2/ أخلاقيات العمل

أولا : مفهوم أخلاقيات العمل :

1- لغة : إن الناظر في كتب اللغة تجد أن كلمة أخلاق تطلق و يراد بها الطبع و السجية و المروءة و الدين وصول هذه المعاني يقول الفيروزابادي الخلق و بالضم و ضمتين السجية و الطبع و المروءة و الدين و يقول ابن منظور الخلق و الخلق السجية فهو يضم الخاء و سكونها الدين و الطبع و السجية .

ثم يفسر ابن منظور ذلك بقوله و حقيقة ، أي الخلق ، أنه لصورة الإنسان الباطنة و هي نفسه و أوصافها و معانيها المختصة بها بمنزلة الخلق أنه لصورتها الظاهرة و أوصافها و معانيها و لهما أوصاف حسنة و قبيحة و في هذا المعنى يقول الراغب الأصفهاني الخلق في الأصل شئ واحد .

إصطلاحا : عرف العلماء الأخلاق بتعريفات كثيرة لا يتسع المجال لذكرها و لكن سنذكر أهم تلك التعريفات و منها :

تعريف ابن مسكوية : فقد عرف الأخلاق بأنها حال للنفس داعية لها إلى أفعالها من غير فكر و لا روية و هذه الحال تنقسم إلى قسمين : منها ما يكون طبيعيا من أصل المزاج ، كالإنسان الذي يحركه أدنى شيء نحو غضب و يهيج من أقل سبب و كالإنسان الذي يجن من أيسر شيء كالذي يفرع من أدنى صوت يطرق سمعة أو يرتاع من خبر يسمعه و كالذي يضحك ضحكا مفرطا من أي شيء يعجبه و كالذي يعتم و يحزن من أيسر شيء يناله ، و

¹- ابراهيم نجيب الكسندر ، المرجع السابق ، ص 24 ، ص 25 ، بتصرف .

منها ما يكون مستفادا بالعادة و التدريب ربما كان مبدؤه الفكر ، ثم يستمر عليه أولا فأولا حتى يصير ملكة و خلقا¹

و يعرفها الغزالي بأنها هيئة راسخة في النفس تصدر عنها الأفعال ببسر و سهولة من غير حاجة إلى فكر و روية

-تعريف عبد الكريم زيدان : بقوله أنها مجموعة من المعاني و الصفات المستقرة في نفس و في ضوئها و ميزانها يحسن الفعل في نظر الإنسان أو يقبح و من ثم يقدم عليه أو يحجم عنه

و هناك تعريفات أخرى لأخلاقيات العمل نكتفي بثلاثة منها : يعرفها الباحثون بأنها المبادئ و المعايير ، تعتبر أساس للسلوك المستحب من أفراد العمل و يتعهد أفرادها بالالتزام بها².

و للمهنة آداب سلوك أو آداب لياقة و هي قواعد عامة للآداب و السلوك الإجتماعي في محيط المهنة حددتها ألواح و قوانين المنظمة لمزاولة هذه المهنة و مخالفتها أو عدم مراعاتها يعرض صاحبها للنفور و النبذ من الأعضاء الآخرين بل يصل إلى حد توقيع الجزاء أو العقوبة عليه في بعض الأحيان³

2-هي المبادئ و المعايير التي تعد مرجع للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة والتي يعتمد عليها المجتمع في تقسيم أدائهم إجابا أو سلبا .

3-هي مجموعة عامة من المعتقدات و القيم و المبادئ التي تحكم سلوك الفرد في إتخاذ القرارات و تمييز بين ما هو صواب أو خطأ ، جيد أو سيء ، حلال أو حرام و لا يمكن فصل أخلاقيات العمل عن الأخلاق العامة للفرد بل يجب على الفرد أن يتعامل مع المشاكل العمل من منطلق المعايير الأخلاقية العامة التي يؤمن بها .

¹- بلال خلف السكارنة ، أخلاقيات العمل ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، الطبعة الأولى ، 2009 ، ص 18 ، ص 19.

²- المرجع السابق ، ص 19.

³- بلال خلف سكارنة ، المرجع السابق ، ص 19.

و من هذه القيم :

- 1-الأمانة
- 2-العدل
- 3-إطاعة النظم
- 4-الرحمة
- 5-إحترام الآخرين
- 6-الولاء
- 7-المساعدة و التعاون
- 8-التحكم في النفس
- 9-الصدق
- 10-الشجاعة¹

ثانيا : أهمية الأخلاقيات

1-للأخلاق أهمية بالغة باعتبارها من أفضل العلوم و أشرفها و أعلاها قدرا لذلك نجد بعض العلماء عندما يتحدث عن بيان قيمة علم الأخلاق بالنسبة إلى العلوم الأخرى يقول بعضهم ،إنه إكليل العلوم جميعا ، و منهم من يقول إنه تاج العلوم و منهم من يقول : إنه زبدة العلوم ذلك أن العلوم الأخرى تساعد أساسا على الأخلاق في الكشف النافع و الضار ، و الخير و الشر و هما موضوع الأخلاق ، فتعتبر تلك العلوم وسائل معينة لتحقيق هذا العلم كما أن علم الأخلاق يستخدم العلوم الأخرى في الكشف عن مهمته و تحقيق أهدافه.

2-إن السلوكيات الأخلاقية و آدابها هي التي تميز سلوك الإنسان عن سلوك الهائم في تحقيق حاجاته الطبيعية أو في علاقاته مع غيره من الكائنات الأخرى ،الأداب الأخلاقية في كل المعاملات و قضاء و الحاجات الإنسانية زينة الإنسان و حليته

¹- نفس المرجع ، ص 20.

الجميلة و بقدر ما يتحلى بها الإنسان يضيف على نفسه جمالا و بهاء و قيمة إنسانية¹

و لا شك أن السلوك الأخلاقي دليل على ما في نفس الإنسان من خير و صلاح أخلاقه دليل على صلاح سريره و العكس 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 لاتتحرك إلا على وفقها لا محالة".

3-إن هدف الأخلاق تحقيق السعادة في الحياة الفردية و الجماعية ، ذلك أن الحياة الأخلاقية هي الحياة الخيرالبعيدة عن الشرور لجميع أنواعها و صورها ، فإذا إنتشر الخير و الأمن و الأمان الفردي و الجماعي و تنتشر الثقة المتبادلة و الألفة و المحبة بين الناس من أجل المناصبو المادة و الشهوات ، فلا بد من القيم الأخلاقية الضابطة لهذه النوازع و إلا كثرت الشرور التي سبب التعاسة و الشقاء في الحياة الأفراد و الجماعات².

4-أنها وسيلة لنجاح الإنسان في الحياة ،فلإنسان الشرير المعتدي على أموال الناس و أنفسهم و أعراضهم ، لايمكن أن يكون محبوبا بين الناس فلا يثقون به ولا يتعاملون معه ، ثم إن الغشاش لابد من أن ينكشف يوما ما فيظهر غشه و خداعه عاجلا أو آجلا و قد قال الشاعر و مهما يكن عند إمرأ من خليقة و إن خالها تخفى على الناس تعلم فإذا إنكشف غشه و خداعه لا شك أنه معاقب بعدم التعامل معه إن كان تاجرا ، أو بعزلة من وظيفته إن كان موظفا ، و هكذا .

5-أنها وسيلة للنهوض بالأمة ، ذلك أن التاريخ يخبرنا أن سقوط كثير من الأمم و الحضارات كان بسبب إنهيار الأخلاق كما قرر ذلك ابن خلدون و غيره³

¹- بلال خلف سكارنة ،المرجع السابق ، ص 22.

²- نفس المرجع ، ص 22.

³-بلال خلف السكارنة ، المرجع السابق ،ص 30

ثالثا :الأخلاقيات المطلوبة في العامل

نقصد بالأخلاق العمل الأخلاق التي يجب توافرها في العامل و في صاحب العمل على حد سواء ، و قبل أن نفصل ذلك نقول :

إن الأصل في الإنسان المسلم أن يتمسك بالعقيدة الإسلامية التي تدعو إلى مكارم الأخلاق و تنهى عن سفاسفها و بالتالي على المسلم أن يتعرف إلى الأخلاق الكريمة بشقيها الحسنة و القبيحة و مع ذلك فإن ذلك العلم لا يكفي بل على الإنسان المسلم أن يسلك السلوك الأخلاقي في حياته كلها ، و منها أخلاق العمل

و الأخلاق الكريمة تدعو إليها الفطر السليمة ، فالبشر كانوا و لا يزالون يعدون الصدق و الوفاء بالعهد و الجود و الشجاعة و الصبر أخلاقا أصيلة يستحق صاحبها الثناء و التكريم ، و لا يزالون يعدون الكذب و الغدر و الجبن أخلاقا سيئة ترفضها العقول السليمة ، و تدم صاحبها و الشريعة جاءت داعية إلى المعروف من أخلاق و تنهى عن المنكر

مما سبق يظهر أن الناس على إختلاف ملهم و نحلهم ، و إختلاف ألسنتهم¹ و ألوانهم يقسمون الأخلاق إلى كريمة و ذميمة ، يميلون إلى الكريمة بفطرتهم السليمة و سيقبحون الذميمة بعقولهم الصريحة التي لم تلوثها الملوثات الطارئة فكيف إذا جاءت الشريعة الإسلامية تثبت الكريمة في الفطر المستقيمة ، و تنهى عن الذميمة حتى لا يقع فيها أحد ، و حذرت من الوقوع فيها أشد تحذير ، و رتبت على ذلك الجزاء في الدنيا و الآخرة ، لمن إتبع و لمن إمتنع و إليك تفصيل أخلاق العمل على النحو التالي :

يظهر أن أساس أخلاق المطلوب توافرها في العامل هما خلقان مرتبطان ببعضهما لا ينفكان هما : القوة و الأمانة ، و تكاد تتدرج جميع أخلاق العمل أو معظمها تحت هذين الخلقين المهمين فنستحدث عن هذين الخلقين أولا ، ثم نتبعها بعض أخلاق العمل الأخرى المطلوب توافرها في العامل على النحو التالي :

¹ - المرجع نفسه ، ص 31.

1- القوة : ففوة العامل المكلف بعمل الأشياء و السعي في أمور و الذهاب و الإياب فيختار له العامل القوة البدن ، و قوة الفلاح تكمن في بدنه ، و قوة الصانع تكمن في معرفته بصنعتة و مهارته فيها و المهندس تكمن قوته في عمله و حسن تخطيطه و المهندس تكمن قوته في عمله و حسن تخطيطه و المدرس تكمن قوته في معرفته بتخصصه و حسن تعليمه ، و هكذا فإنه القوة في كل مهنة يحسبها قوة و معرفة و إتقاناً و في هذا يقول ابن تيمية رحمه الله "و القوة في كل ولاية يحسبها ، فالقوة في إمارة الحرب ترجع إلى شجاة القلب و إلى الخبرة بالحروب ... و القوة في الحكم بين الناس ترجع إلى العلم بالعدل الذي دل عليه الكتاب و السنة و إلى القدرة على التنفيذ الأحكام "

و هذه هي الأعمال التي يتولى بعض الناس القيام هي بلا شك و لايات و أمانات فلينظر الإنسان موقعه من تحمل تلك الأمانة ¹.

2-الأمانة :

لا شك أن الأمانة خلق أوجبه الإسلام و أعتر بها العرب قبله فإذا أرادوا أن يمتدحوا إنسان وصفوه بالأمانة : و قد أكد القرآن الكريم في كثير من آياته على هذا الخلق و كذلك فعلت السنة المشرفة فقال تعالى " و الذين هم لأماناتهم و عهدهم راعون " (المؤمنونالآية 8)و الواقع أن أمور الناس لا تسقيهم إلا بالأمانة و منها أن نخلص في عبادته و أن يحسن الإنتفاع بوقته أن يحسن الموظف عمله و أن يؤدي ما عليه من مسؤولية و تبعة تجاه المواطنين و الدولة و الأمة جميعاً.

و عليه فإذا إجتمعت القوة و الأمانة في شخص معين كان ذلك أحرى بالقيام بعمله على الوجه الأكمل و هو الأجدر بالعمل من غيره و إن كان إجتماع القوة و الأمانة في الناس قليل كما يقول ابن تيمية رحمه الله و يظهر مما سبق أن خير الأجراء من تمتع بقوة الجسم و إتصف بالأمانة فإن قوة الجسم هي المعينة على أداء العمل و إنجازه و أن الأمانة هي الحافز الذي يدفع العامل إلى إحسان العمل و إتقانه و إجادته و هي الخلق الذي يحول بينه

¹ - بلال خلف سكارنة ، نفس المرجع ، ص 31.

و بين الغش و الإهمال " يا أبت استأجره إن خير من استأجرت القوي الأمين " ، و لا يطمح أصحاب العمل و لا يريدون من العامل أكثر من ذلك هذا و يمكن أن نلخص واجبات العامل في النقاط التالية :

1- أن يعرف العامل ماهو مطلوب منه و ماهي واجباته و منطلقات عمله و أن يكون العقد بين العامل و صاحبه و اضحا لا لبس فيه

2- أن يشعر بالمسؤولية تجاه العمل الذي كلف أو تعاقد عليه و ارتبط به

3- أن يؤديه على أحسن الوجوه أيا كان نوع العمل سواء كان موظف أو صانعا أو مهندسا أو طبيبا أو معلما أو نحو ذلك¹

4- أن يؤدي ذلك بأمانة إخلاص دون غش أو إهمال أو تقصير لقوله صلى الله عليه و سلم " إن الله يحب من أحكم إذا عمل عملا فليتقنه " و هذا يعني بداهة أن الله

يمقت التقصير و الإهمال في العمل قال صلى الله عليه و سلم " من غش فليس منا " 5- عدم الخيانة في العمل بكل صورها و أشكالها فتضييع الأوقات خيانة ، و الغش

خيانة ، و أخذ الرشوة خيانة ، و تعطيل أعمال الناس خيانة ، فكل من تقلد عمله مهما كان نوعه و لم يؤده وفق ما طلبه منه الشرع الحنيف فهو خائن لأمانته و الله

تعالى يقول " يا أيها آمنوا لا تخونوا الله و الرسول و تخونوا أماناتكم و أنتم تعملون " الأنفال 27

6- عدم إستغلال عمله ووظيفته ليجر بذلك نفعا إلى نفسه أو قرابته أو من هم دونه دون حق الشرعي أو قانوني²

رابعا : الأخلاقيات المطلوبة في صاحب العمل :

كما يطلب من العامل أن يكون مختلف بأخلاق معينة كذلك الحال بالنسبة إلى رب العمل هو الآخر مطلوب فيه توافر أخلاق معينة و عليه واجبات يجب القيام بها حتى تستمر العلاقة علاقة إنسانية كريمة و من تلك الأخلاق و الواجبات مايلي :

أ- أن يبين للعامل ماهية العمل المراد إنجازه مع البيان ما يتعلق بالمدة و الأجر

1

² -بلال خلف السكارنة ، نفس المرجع ، ص 33

- ب- أن لا يكلفه فوق طاقته لقوله تعالى " لا يكلف الله نفسا إلا وسعها "
- ت- أن يعامله بالحسن فلا بد أن تكون نظرة صاحب العمل إلى العامل الإنسانية فلا يهينه و لا يحتقره و قبل ذلك كله لا يظلمه
- ث- أن لا يجنسه حقه عند التعاقد على أي عمل من الأعمال فينبغي أن يكون الأجر على قدر العمل ففي ظلام الإسلام يتحتم على صاحب¹ العمل أن يعطي العامل جزاء عمله و ثمرة جهده بصورة متناسبة مع حقه تناسبا تاما و أن على العامل أن يقتصر على أخذ حقه فحسب فلا ينبغي له أن يطالب صاحب العمل بأكثر من حقه
- ج- أن يعطيه حقه عند فراغة عمله دون مماطلة لأن هذا الحق أصبح دينا و أمانة في عنق صاحب العمل عليه أن يؤديه
- ح- أن يكون رحيمًا بالعمال حين الخطأ و الصفح عنه إذا لم يكن ثمة تقصير و لو تكرر منه الخطأ²

¹- المرجع نفسه ، ص 33.

²- المرجع نفسه ، ص 34.

الفصل الثالث :الإجراءات المنهجية الدراسة

1.مجالات الدراسة :

- المجال المكاني :لقد تم إجراء دراستنا بمديرية النشاط الإجتماعي و التضامن من بالوادي و ذلك الإعتبارات أبرزها معرفتنا بالمكان جيدا و سهولة الوصول إلى أفراد العينة

- المجال الزمني : لقد كانت الفترة التي تم توزيع الإستبيان على المبحوثين من 26 ماي 2022 إلى غاية 31 ماي 2022

- المجال البشري : لقد تم الإجراء الدراسة على 25 مبحوث و هم العمال الأساسيين بمديرية النشاط الإجتماعي و التضامن بالوادي موزعين على مختلف المصالح

2.نوعية الدراسة :

تنتمي دراستنا إلى البحوث الوصفية ذات الطابع الكمي لأنها تهدف إلى معرفة كيفية وجود الظاهرة بوصفها و تشخيص ملامحها الأساسية ، و قد إعتمدنا في ذلك على المنهج الوصفي التحليلي من خلال وصفو تصنيف و الترتيب معطيات أفراد العينة و تحليلها و تفسيرها فيما بعد بغية الوصول إلى الأهداف المسطرة لهذه الدراسة .

3.الأدوات المنهجية المستعملة

3-1)الملاحظة

3-2) المقابلة

3-3) الإستمارة و بما أن نوعية دراستنا وصفية فإننا رأينا أن التقنية المناسبة في ذلك هي إستمارة الإستبيان لأنما الأنسب كون أنما تتوجه إلى أكبر عدد من أفراد

- مجتمع البحث و ملائمة لدراسة العمال المبحوثين إضافة إلى أنها مناسبة لموضوع بحثنا و تبرز لنا أبعادها و مؤشراتها و حتى يدلي المبحوث بكل ما لديه في ذلك :
- أما بخصوص تباء الإستمارة ، فقد إحتوت على ثلاث محاور :
- المحور الأول : يتعلق بالتعرف على المعلومات الشخصية الخاصة بالأفراد المبحوثين مثل الجنس ، العمر ، المستوى التعليمي ، الأقدمية في العمل ،
 - المحور الثاني : يتمثل في محور أخلاقيات العمل حيث شمل 10 عبارات
 - المحور الثالث : يتمثل في محور القيم التنظيمية حيث شمل 5 عبارات

4. العينة

- و لقد كان أسلوب إختيار عينتنا هذه غير إحتمالي ذلك أننا إعتمدنا على عينة قصدية عرضية بحيث توجهنا مباشرة إلى العمال الأساسيين في مديرية النشاط الإجتماعي و التضامن بالوادي و لذا فإنه بعد صعوبة تحديد المجتمع الأصلي للدراسة نتيجة عدم وجود إحصائيات دقيقة لعدد عمال المؤسسة فإننا حددنا مصلحة أمانة المدير ميدان الدراسة .

الفصل الرابع : عرض و تحليل النتائج الميدانية

1. تحليل البيانات الشخصية
2. تحليل بيانات فرضيات الدراسة
3. النتائج العامة لدراسة

1. تحليل البيانات الشخصية

الجدول 01: توزيع المبحوثين حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	08	32%
أنثى	17	68%
المجموع	25	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد الإناث يفوق عدد الذكور حيث بلغ عدد الإناث 17 من أصل 25 حجم العينة أي ما نسبته 68 % أما عدد الذكور فمبلغ عددهم 08 من أصل 25 حجم العينة بنسبة 32 %

هذا يدل على أن أفراد مجتمع الدراسة أغلبيتهم من الإناث بنسبة كبيرة على الذكور ، حيث يرجع هذا إلى طبيعة العمل و ميل المرأة إلى العمل الإداري نتيجة قلة الصعوبات الجسمية و النفور من الأعمال الشاقة التي تبذل فيها المرأة جهد عضلي كبير لا تتناسب مع قدراتها الجسمية .

الجدول 02: توزيع المبحوثين حسب السن

العمر	التكرار	النسبة
من 27 إلى 36 سنة	7	28 %
من 37 إلى 46 سنة	16	64%
من 47 إلى 56 سنة	2	8%
المجموع	25	100%

يوضح الجدول أن مجتمع الدراسة أغلبيتهم تتراوح أعمارهم ما بين 37 سنة إلى 46 سنة حيث بلغ عددهم 16 من أصل 25 حجم العينة أي ما يوافق 64 ، و كذلك من 27 سنة إلى 36 سنة حيث بلغ عددهم 7 من أصل 25 حجم العينة ما يناسب 28 % ، و أيضا من 47 سنة إلى 56 سنة حيث بلغ عددهم 02 من 25 حجم العينة أي بنسبة 8 %

و هذا ما يفسر أن أكثر نسبة متواجدة بالمديرية تتراوح أعمارهم بين 37 إلى 46 سنة مما يدل على أن بها عمال لهم خبرة و كفاءة .

الجدول 03: توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
ثانوي	4	16%
جامعي	15	60%
دراسات عليا	6	24%
المجموع	25	100%

يظهر الجدول أن أفراد مجتمع الدراسة هم حاملو الشهادات الجامعية كان عددهم 15 فرد بنسبة 60 و حاملو الدراسات العليا 6 أفراد بنسبة 24 ، و كذلك أصحاب المستوى الثانوي 4 أفراد بنسبة 16

تؤكد أن أكثر العاملين بمديرية النشاط الإجتماعي أغلبيتهم حاملو الشهادات الجامعية ما يوضح المستوى التعليمي لأفراد العينة جيد جدا و هذا ما يؤثر على المؤسسة تأثيرا إيجابيا

الجدول 04 : توزيع المبحوثين حسب مدة العمل

النسبة	التكرار	مدة الخدمة
20%	5	أقل من 05 سنوات
44%	11	من 05 إلى 10 سنوات
16%	4	من 10 إلى أقل من 15 سنة
20%	5	من 15 على أقل من 25 سنة
0%	0	25 سنة فأكثر
100%	25	المجموع

بين الجدول أن أفراد مجتمع الدراسة الذين يعملون من مدة 05 إلى 10 سنوات عددهم 11 بنسبة 44 ، و من أقل من 05 سنوات عددهم 05 بنسبة 20 % ، وكذلك من 15 إلى أقل من 25 سنة عددهم 05 أفراد بنسبة 20 %، أيضا من 10 إلى أقل من 15 سنة عددهم 04 بنسبة 16 %، و 25 سنة فأكثر عددهم 0 بنسبة 0.

و هذا يفسر أن لديهم مدة عمل طويلة و خبرة في الميدان العملي ما يؤدي لنتيجة جيدة و ممتازة في العمل .

2. تحليل بيانات فرضيات الدراسة

الجدول 05 : توزيع المبحوثين حسب وجود بعض المعاملات الخاصة أثناء تأدية الأعمال الوظيفية

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	14	56%
لا	11	44%
المجموع	25	100%

يتضح من خلال الجدول أن وجود المعاملات الخاصة أثناء العمل بنسبة 56 ، بينما هناك الراضين بنسبة 44 %، و منه يتبين أن معظم أفراد العينة لديهم بعض المعاملات الخاصة أثناء العمل و هذا ما يؤثر داخل المؤسسة بالسلب.

الجدول 06: توزيع المبحوثين حسب القيام بالعمل على اكمل وجه مراعي حقوق الآخرين و الصالح العام

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	24	96%
لا	1	4%
المجموع	25	100%

يعبر الجدول عن القيام للعمل بأكمل وجه مراعي حقوق الآخرين و الصالح العام فكانت الإجابة بنعم بنسبة 96 % ، و الراضين بنسبة 4%.

و بهذا يتضح أن أغلبية أفراد العينة لديهم روح الإخلاص و الولاء للعمل و مراعاة المصلحة العامة للجميع و منه فالإدارة لا تعتمد على الأساليب التقليدية و البيروقراطية بالنظر السلبية ووضع الضمير المهني أساس العمل .

الجدول رقم 07: توزيع المبحوثين حسب الإلتزام بتعليمات من أعلى منك في السلم الوظيفي :

النسبة	التكرار	الإحتمالات
80%	20	نعم
20%	5	لا
100%	25	المجموع

تدل نسبة هذا الجدول على أن أغلب العمال يلتزمون بتعليمات المسؤولين عليهم بنسبة 80% و الراضين لذلك بنسبة 20%

و هذا مايؤكد وجود تعامل و تبادل محترم من طرف العمال للمسؤولين و الإلتزام بقواعدهم و يولد التكافل الوظيفي و التعاون و التضامن من القائم بين العمال و المسؤولين .

الجدول رقم 08: توزيع المبحوثين حسب كشف أسرار الوظيفة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
28%	7	نعم
72%	18	لا
100%	25	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن الأغلبية يميلون للإجابة ب"لا" نسبة 72 %، و المؤيدين بنعم بنسبة 28 %

و هذا ما يدفعنا للقول بأن الحفاظ على أسرار الوظيفة عمل إنساني قبل أن يكون عملي و أخلاقي أكثر و بين أنهم محافظون على القيام بالعمل بنزاهة و أمانة .

الجدول رقم 09: توزيع المبحوثين حسب مساواة الأجر لما يتقاضاه من عمل

النسبة	التكرار	الإحتمالات
40%	10	نعم

لا	15	60%
المجموع	25	100%

من خلال هذا الجدول تبين أن الإجابة ب لا نسبة 60% يرفضون وجود مساواة بين الأجر الذي يقتضاه و العمل الذي يقوم به و بنسبة 40 % يؤيدون ذلك .

و من هنا تبين أن العمال يعملون أكثر من الأجر الذي يتحصلون عليه و يتذمرون للأجر و غير راضيين عليه .

الجدول رقم 10 : توزيع المبحوثين حسب وجود معاملات خاصة لبعض العمال من طرف المديرين

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	7	28%
لا	18	72%
المجموع	25	100%

يفسر لنا الجدول أن أغلبية أفراد العينة يميلون إلى الإجابة ب "لا " لوجود معاملات خاصة من طرف المديرين للعمال بنسبة 72 % و الموافقين للرأي لنسبة 28%

يتضح لنا عدم وجود علاقات إنسانية داخل المؤسسة و هذا ما يؤثر إيجابا على العمل و العاملين و يحقق الإلتزام و الإنضباط داخل المؤسسة .

الجدول رقم 11: توزيع المبحوثين حسب العمل بعد وقت الدوام إذا تطلب الأمر

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	7	28%

72%	18	لا
100%	25	المجموع

من خلال الجدول تبين ان الدوام بعد وقت العمل إذا تطلب الأمر إجابته ب " لا "نسبة 72 و الإجابة بنعم نسبة 28 و هذا مايؤكد أن أفراد العينية لديهم إلتزامات أخرى من غير العمل و ذلك ما شهدناه أن فئة الإناث أكثر من الذكور فالمرأة مجبرة بواجبات أخرى منزلية و غيرها غير العمل

الجدول رم 12: توزيع البحوثين حسب إقتضاء الرشوة مقابل خدمة المصالح الخاصة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
16%	4	نعم
84%	21	لا
100%	25	المجموع

إعتمادا على الجدول أعلاه إتضح أن الإجابة ب لا نسبة 84 % و الإجابة بنعم نسبة 16 % من يقتضون الرشوة .

نستنتج من خلال القراءة بأن هناك ولاء مهني و إخلاص و أمانة للعمل و عدم قبولهم للرشوة مقابل مصالح خاصة ووجود سلطة داخل المؤسسة

الجدول رقم 13: توزيع المبحوثين حسب وجود فروقات للمعاملات للعمال من طرف المديرين

يظهر الجدول أن أفراد مجتمع الدراسة الذين أجابوا حول العبارة وجود فروقات معاملات للعمال من طرف المديرين يوافقون بنسبة 68 %، أما الأفراد غير الموافقين فقدرت نسبة 32%

و هذا يدل على أن المسؤولين يخلقون روح التمييز و العنصرية بين العمال و مايزيد من تواجد المشاكل داخل المؤسسة و ذلك لإمتلاك العمال للمستوى نفسه و قيامهم بنفس العمل

الجدول رقم 14 : توزيع المبحوثين حسب وجود فروقات أثناء المطالبة بالإجازة أو القيام بدورة

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	10	40%
لا	15	60%
المجموع	25	100%

من خلال القراءة للجدول أعلاه تبين أن الإجابة ب " لا " للعبارة وجود فروقات أثناء المطالبة بالإجازة أو القيام بدورة نسبة 60% و الإجابة بنعم بنسبة 40 %

و هذا ما يدل على أن هذه العبارة نعزز العاملين للعمل و نزيد من ثقتهم للمسؤولين لعدم إنحيازهم و حيادتهم و المساواة بينهم و عدم خلق المشاكل بين العمال و زرع المحبة بينهم .

الجدول رقم 15: توزيع المبحوثين حسب تواجد الإلتزام الوظيفي للعمال أثناء العمل

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	11	44%
لا	14	56%
المجموع	25	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن تواجد الإلتزام الوظيفي للعمال أثناء العمل كانت إجاباتهم لا بنسبة 56% و الإجابة بنعم بنسبة 44 %

و منه تبين أن معظم العمال متهاونون على عملهم و عدم وجود مسؤولية داخل العمل و إعطاء العمل قيمته و إتقانه

الجدول رقم 16: توزيع المبحوثين حسب الإحترام واجب عملي للعامل

النسبة	التكرار	الإحتمالات
96%	24	نعم
4%	1	لا
100%	25	المجموع

من خلال الجدول أعلاه تبين أن الإجابة بنعم بنسبة 96 % للعبارة الإحترام واجب عملي للعامل و الإجابة لا بنسبة 4 %

و بعد قراءتنا لهذا الجدول تبين لنا وجود إحترام متبادل بين العاملين و المسؤولين داخل المؤسسة مما يسهل العمل و سيرورته

الجدول رقم 17: توزيع المبحوثين حسب الإنضباط يرفع مستوى و كفاءة المؤسسة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
88%	22	نعم
12%	3	لا
100%	25	المجموع

يوضح الجدول أعلاه الإنضباط يرفع مستوى و كفاءة المؤسسة فأجابوا بنعم بنسبة 88 ، و رفضوا ب" لا " نسبة 12

و بعد القراءة للجدول يمكن القول بأن أفراد العينة يلتزمون بالإنضباط داخل المؤسسة و هذا ما يعكس إيجاباً لصورة المؤسسة .

الجدول رقم 18:توزيع المبحوثين حسب حصول الموظفين على ترقية متساوية .

النسبة	التكرار	الإحتمالات
44%	11	نعم
56%	14	لا
100%	25	المجموع

تدل نسبة الجدول على حصول الموظفين على ترقية متساوية فكانت الإجابة بنسبة 56 ، و الإجابة بنعم بنسبة 44%

إن قراءة هذا الجدول يبين لنا وجود فروقات بالتعامل للعمال يمنحهم للترقية على أساس الإستحقاق و التميز بل أساس علاقات إنسانية خاصة مما تؤثر بالسلب داخل المؤسسة .

الجدول رقم 19: توزيع المبحوثين حسب حصول الموظفين ذوي الكفاءات العالية على مناصب تتناسب مع قدراتهم .

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن الإتجاه العام يميل إلى الجواب بنعم نسبة 72 للعبارة حصول الموظفون ذوي الكفاءات العالية على مناصب تتناسب مع قدراتهم

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	18	%72
لا	7	%28
المجموع	25	%100

من خلال قراء النتائج يتبين أن أغلبية العمال راضيين على مناصبهم و يجدونها تتناسب مع مستوياتهم التعليمية أي أن المؤسسة تطبق الرجل المناسب بالمكان المناسب مما يتحقق نجاح و ضمان للسيرورة الفعالة و التنظيمية المؤسسة.

3. النتائج العامة لدراسة

من خلال عرضنا للبيانات السابقة تكون قد حصلنا على النتائج التالية :

1-أغلب المبحوثين هم من نسبة الإناث حيث بلغت نسبة الإناث 68 % أما الذكور 32 % من حجم العينة .

2-أغلب المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين 37 إلى 46 سنة بنسبة 64 % و كذلك من 27 إلى 36 سنة بنسبة 28% ، و أيضا من 47 إلى 56 سنة بنسبة 8%.

1-أغلب المبحوثين حاملو الشهادات الجامعية بنسبة 60% و الدراسات العليا بنسبة 24 %، و يليه الثانوي بنسبة 16% و هذا يشير إلى أن معظم العمال حاملو الشهادات الجامعية .

2-أغلبية أفراد العينة لديهم خبرة عمل من 5 إلى 10 سنوات عمل بنسبة 44 %، و
تليه من 15 إلى 25 سنة بنسبة 20 %، و أيضا أقل من 5 سنوات بنسبة 20 %
، أما أكثر من 25 سنة بنسبة 0 أي لا يوجد و هذا دليل على إتقان العمال و فهمهم
للعمل بالخبرة

3-هناك تقارب بين المبحوثين الذين يؤكدون وجود بعض المعاملات الخاصة أثناء
تأديته الأعمال الوظيفية بنسبة 56% و الراضين 44%.

4-هناك تفاوت نسبي بين توزيع البحوثيين للقيام بالعمل على أكمل وجه مراعيًا حقوق
الآخرين و الصالح العام للإجابة بنعم بنسبة 96 %، و الراضين بنسبة 4%.

5-هناك تقارب بين المبحوثين الذين يؤكدون وجود بعض المعاملات الخاصة أثناء
تأديته الأعمال الوظيفية بنسبة 56% و الراضين 44%.

6-هناك تفاوت نسبي بين توزيع البحوثيين للقيام بالعمل على أكمل وجه مراعيًا حقوق
الآخرين و الصالح العام للإجابة بنعم بنسبة 96 %، و الراضين بنسبة 4%.

07- أغلب العمال لهم توجه إيجابي لعبارة الإلتزام لتعليمات من أعلى منك في السلم
الوظيفي فكانت الإجابة بنعم بنسبة 80 % و الراضين بنسبة 20%

08- هناك مؤيدين لعبارة وجود كشف أسرار الوظيفة بنسبة 28% و الراضين بنسبة 72%
أي وجود أمانة مهنية للعمال .

09- وجود مساواة الأجر كما يقتضاه من عمل بنسبة 40 و الراضين بنسبة 60% ، أي
عدم وجود رضى للأجرة عند العمال

10-نفي وجود معاملات خاصة للعمال من طرف المديرين بنسبة 72% و المؤيدين بنسبة
28 %.

11- العمل بعد الدوام إذا تطلب الأمر كانت الإجابة لا بنسبة 72 % و المؤيدين بنسبة 28 %.

12- هناك رفض لفكرة إقتضاء الرشوة مقابل خدمة المصالح الخاصة بنسبة 84 % ، و الإجابة بنعم 16 %.

13- هناك فروقات للمعاملات العمال من طرف المديرين بنسبة 68 % و هناك من يرون العكس بنسبة 32 %.

14- لا وجود للفروقات أثناء المطالبة بالإجازة أو القيام بدورة بنسبة 60 % و آخريين يثبتون العكس بنسبة 40 %.

15- لا وجود للإلتزام الوظيفي للعمال أثناء العمل بنسبة 56 % ، أما 44 يؤكدون ذلك .

16- الإحترام واجب عملي للعامل متواجد بنسبة 96 % ، أما 4 % لا يؤكدون ذلك .

17- هناك تفاوت في الإنضباط يرفع مستوى و كفاءة المؤسسة فكانت الإجابة بنعم بنسبة 88 % ، أما 12 % يرفضون ذلك .

18- هناك تقارب في المبحوثين للحصول الموظفين على ترقية متساوية 56 % أجابوا ب لا ، أما 44 % أكدوا نعم .

19- أغلب المبحوثين أكدوا على حصول الموظفون ذوي الكفاءات العالية على مناصب تتناسب مع قدراتهم بنسبة 72 % ، أما 28 % يرفضون .

خاتمة

خاتمة :

أصبحت الأخلاقيات العمل ذات شأن كبير في المنظمات العمومية إلى جانب تحقيق الكفاءة و الربح فهي بأمس الحاجة إليها ، و التي لا تقل أهمية عن رؤوس أموال المنظمة اين تعتمد عليها في تحقيق أهدافها ، بطريقة قانونية ، و قد حاولنا في هذه الدراسة الإلمام بمفهومى أخلاقيات العمل و القيم التنظيمية

فلما نتحدث عن الأخلاقيات ننطلق من الطريقة التي يتعلم بها الفرد إحترام القواعد و القوانين ، و التي لها تأثير في تكوين شخصية الموظف ، لهذا فإن الإهتمام بالالتزامات الخلقية لأي مهنة من المهن هو من المحاور الأساسية في تنمية و تطوير المؤسسات و المنظمات في المجتمعات فالأخلاق أساسها المثل و القيم التي تشكل أساس الأفعال و ركيزتها و إنحراف سلوك الفرد يعني تغير الفرد لقيمه ، و الدين الإسلامي من الأديان الأكثر غنى بالتعاليم الأخلاقية العامة و الإدارية على وجه الخصوص و خير دليل ما جاء به القرآن الكريم و السنة النبوية .

و لا ننسى القيم التنظيمية التي لها دور فعال و كبير اليوم في تنية قيم الفرد لهذا تحاول المنظمات التمسك بقيمها من أجل كسب ثقة وولاء مواردها البشرية لها ،و تحقيق النجاح الذي تتطلع إليه ، و القيم هي أعمق مستوى في الثقافة التنظيمية لما لها دور كبير في تشكيل و توجيه سلوك الأفراد العاملين بالمنظمة فكل منظمة مجموعة من القيم سواء تم إدراك ذلك أم حقيقة كما أن أهم أنظمة القيم توجد لدى الجماعة الإدارية ، فضلا عن ذلك فإن القيم التنظيمية تمثل الهوية للمؤسسة .

قائمة المصادر ومراجع

المصادر و المراجع :

- - إبراهيم الغمري ، السلوك الإنساني ، مكتبة الأنجلو المصرية القاهرة، د.س.
- زروقي يحيى أخلاقيات الأعمال و الفساد الإداري للموظف العام، جامعة تلمسان، 2017/2016.
- - بلال خلف السكارنة ، أخلاقيات العمل ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، ط1 ، 2009.
- - د-غسان منير سنوا ، القيم و المجتمع ، النظم عند طلبة دراسات الشرعية في بيروت ، دار صادر للطباعة و النشر ، بيروت ، لبنان ، الطبعة الأولى 1997 ، .
- -إبراهيم نجيب اسكندر ، قيمنا الإجتماعية و أثرها في تكوين الشخصية ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة .
- رداوي عبد المالك الأخلاقيات الوظيفية و علاقتها بتحسين الأداء الوظيفي في الجزائر ، جامعة المسيلة ، 2017/ 2016.
- زياد خليل قبلان ، أخلاقيات العمل ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، جامعة الدول العربية ، ط، 2011.
- فاطمة عبد الرقيب فاضل محمد ، أخلاقيات العمل ، 2018.
- جعجع سعاد، القيم التنظيمية و علاقتها بعملية التوظيف في المؤسسة، جامعة .