مجلة البحوث الاقتصادية والمالية
ISSN: 2352- 9822 / E-ISSN: 2588-1574
المجلد: 11 العدد: 01 / جوان-2024
ص 234 - 257
OEB Univ. Publish. Co.

قياس مدى تطبيق أخلاقيات العمل من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين دراسة استكشافية لعينة من الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير –عنابة

Measuring the Implementation of Business Ethics from the Perspective of University Professors, An Exploratory Study of a Sample of Professors at the Faculty of Economics, Commerce, and Management Sciences - Annaba

بوجبيار رانية[1] [*]، مباركي صفاء[2]

[1] مخبر البحث في الذكاء الاقتصادي والتنمية المستدامة (LRIEDD)، جامعة باجي مختار– عنابة ص. ب 12 عنابة، 23000، عنابة (الجزائر)، *rania.boudjebieur@univ-annaba.dz*

[2] مخبر البحث في الذكاء الاقتصادي والتنمية المستدامة (LRIEDD)، جامعة باجي مختار– عنابة ص. ب 12 عنابة، 23000، عنابة (الجزائر)، *safa.mebarki@univ-annaba.dz*

تاريخ الاستلام: 2024/03/31 تاريخ قبول النشر: 2024/06/18 تاريخ النشر: 2024/06/30

الملخص: تهدف هذه الدراسة للكشف عن مدى تطبيق أخلاقيات العمل من طرف الأساتذة الجامعيين وعلى وجه الخصوص أساتذة كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بعنابة، واستجابة لهذا الغرض تم توزيع استبيان على عينة عشوائية من أساتذة الكلية قوامها 70 مفردة من مجتمع الدراسة، إذ تم التوصل إلى مجموعة من النتائج بعد تحليل البيانات ببرنامج *(SPSS)*، والتي تعبر عن توفر كل أبعاد أخلاقيات العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$).

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل، أخلاقيات التعليم العالي، النزاهة والشفافية، الأمانة والاستقامة، الاستقلالية والموضوعية، الاحترام.

تصنيف JEL: M12، M1.

Abstract: This study aims to identify the extent of the application of business ethics by university professors, particularly professors of the Faculty of Economic, Commercial, and Management Sciences in Annaba. To achieve this purpose, a questionnaire was distributed to a random sample of 70 faculty professors from the study population, a set of results was obtained, after analyzing data with the (SPSS) program indicating the availability of all dimensions of business ethics from the perspective of the study sample individuals at the level of morale ($\alpha \leq 0.05$).

Keywords: Business ethics, higher education ethics, Integrity and transparency, honesty and probity, Independence and objectivity, Respect**.**

Jel Classification Codes : M1, M12.

[*] **المؤلف المرسل:** بوجبيار رانية

1. مقدمة:

شهد العالم في الآونة الأخيرة تغيرات عديدة وظهور مفاهيم جديدة في بيئة الأعمال، ظهرت كحل للعديد من المشاكل والصعوبات. ومن بين هذه المفاهيم نخص بالذكر أخلاقيات العمل التي جاءت للحد من عمليات الغش والفساد. حيث أصبحت أخلاقيات العمل مع مرور الوقت ركيزة ثابتة في المؤسسات لا يمكن الاستغناء عنها؛ حتى أنها أصبحت إجبارية وليست اختيارية. ولمدى أهميتها، شملت أخلاقيات العمل جل الميادين من بينها ميدان التعليم العالي والبحث العلمي؛ فتتجسد في شكل ميثاق، يوجه سلوكيات الأفراد داخل الحرم الجامعي إذ يشمل كل من الأساتذة، الإداريين وكذلك الطلبة. فهي ترتكز على أسس قيمية توجه سلوك الأساتذة والموظفين نحو بيئة تعليمية مثالية. إلا أن هذه الورقة البحثية تعالج موضوع أخلاقيات التعليم العالي على مستوى عنصر واحد يعتبر من أهم عناصر الحرم الجامعي؛ ألا وهم الأساتذة.

1.1 مشكلة الدراسة: تأسيسا على ما ذكر سابقا، تنبثق إشكالية الدراسة الأساسية على النحو التالي:

إلى أي مدى يتم تطبيق أخلاقيات العمل من طرف الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير –عنابة؟

استنادا على هذه الإشكالية، نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

– ما المقصود بأخلاقيات العمل؟ وما هو الفرق بينها وبين الأخلاق؟

– ما هي المبادئ الرئيسية لأخلاقيات العمل؟

– ماهي اهم مبادئ الاخلاقيات المطبقة على مستوى أفراد العينة محل الدراسة؟

2.1 فرضيات الدراسة:

للإجابة على الإشكالية السابقة يمكن صياغة الفرضيات التالية:

- **الفرضية الرئيسة:** لا تتوفر أبعاد أخلاقيات العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$)

وتنقسم هذه الفرضية إلى الفرضيات الفرعية التالية:

– الفرضية الفرعية الاولى: لا تتوفر النزاهة والشفافية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$)

– الفرضية الفرعية الثانية: لا تتوفر الأمانة والاستقامة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$)

– الفرضية الفرعية الثالثة: لا تتوفر الاستقلالية والموضوعية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$)

– الفرضية الفرعية الرابعة: لا يتوفر الاحترام من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$)

3.1 الدراسات السابقة:

- أحمد حسن عامر عسيري وأحمد حسن سالم المعمري، (2020)، واقع تطبيق أخلاقيات العمل في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير، مجلة البحوث والدراسات التجارية، المجلد 04، (العدد 01). هدفت دراسة هاذان الباحثان إلى التعرف على واقع تطبيق أخلاقيات العمل في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير بالسعودية، كما هدفت للتعرف على مدى تطبيق المسئولية الدينية، الأخلاقية، الأمانة، الاستقامة، النزاهة والشفافية في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير، فاستخدم الباحثان لذلك المنهج الوصفي التحليلي لمجتمع الدراسة المكون من 99 موظف في قطاع التعليم. توصلت هذه الدراسة إلى بعض النتائج من أهمها أنه يوجد تطبيق للنزاهة والشفافية في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير، كما يوجد تطبيق للاستقلالية والموضوعية، حيث يوجد هناك تجرد في التفكير وحيادية في تأدية الاعمال.
- الطاهر أحمد محمد علي، (2021)، أخلاقيات العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي: دراسة حالة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، المجلة المغاربية للاقتصاد والمناجمنت، المجلد 07، (العدد 02). هدف الباحث من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين أخلاقيات العمل والأداء الوظيفي في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ولتحليل بيانات 120 استبانة موزعة على أعضاء هيئة التدريس، استخدم في ذلك نظام (SPSS) إذ توصل الباحث إلى عدم وجود علاقة بين مستوى أخلاقيات العمل والأداء الوظيفي ودرجة التزام الإدارة بأخلاقيات العمل.
- خلف الله بن يوسف ونجلاء عبد المنعم إبراهيم، (2022)، دور مبادئ أخلاقيات الأعمال في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الجامعية مجلة اقتصاديات شمال افريقيا المجلد 18، (العدد 28). هدفت

هذه الدراسة إلى إبراز دور مبادئ أخلاقيات الأعمال في تحسين الأداء الوظيفي لدى الاساتذة الجامعيين، إذ تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على نظام (SPSS)، لتحليل البيانات المتحصل عليها من أفراد العينة المكونة من 160 أستاذ جامعي. إذ تم التوصل إلى نتائج معينة، وهي أن متغيرات مبادئ أخلاقيات الأعمال (الشفافية، الأمانة، المسؤولية، الإتقان) تؤثر في الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين، حتى أنه توجد علاقة ارتباطية بين هذه المبادئ والأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين.

نلاحظ من خلال الدراسات السابقة وأنها تتشابه مع الدراسة الحالية من حيث معالجة موضوع أخلاقيات العمل في ميدان التعليم، ومشاطرة نفس الهدف وهو الكشف عن تطبيق أخلاقيات العمل من طرف الأساتذة. إلا أن الدراسة الحالية تتميز عن غيرها من حيث عدم ربط أخلاقيات العمل بأي متغير اخر، كذلك تم اتخاذ معايير مغايرة نوعا ما لقياس التطبيق، بالإضافة وأنها تسقط هذه المعايير على جامعة جزائرية.

4.1 أهمية وأهداف الدراسة:

تستمد هذه الورقة البحثة أهميتها من خلال تسليطها الضوء ومحاولة الإلمام بأهم الخلفيات النظرية على أخلاقيات العمل وخاصة في قطاع التعليم العالي الذي نادرا ما يتم تناوله في الدراسات. والأكثر من ذلك أن هذه الدراسة تسعى للكشف عن مدى تطبيق أخلاقيات العمل من طرف الأساتذة الجامعيين بالأخص من طرف أساتذة كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بعنابة.

5.1 المنهج المتبع في الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة ولبلوغ الهدف من هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي في الجانب النظري ومنهج تحليل المضمون في الجانب التطبيقي بالاعتماد على نظام (SPSS/ IBM23) لمعالجة وتحليل البيانات بتطبيق مختلف الأساليب الإحصائية المتعارف عليها.

2. الجانب النظري للدراسة:

1.2 مفاهيم عامة حول أخلاقيات العمل:

قبل التطرق إل مفهوم أخلاقيات العمل لا بد من تعريف كلمة " أخلاقيات (Ethique) " أولا. والتي عادة ما يتم الخلط بينها وبين كلمة " أخلاق (Morale)" فكلاهما مستوحى من كلمة " خلق" ويشتركان من حيث الدلالة على نفس المعنى "التصرف الجيد أو السلوك الجيد".

1.1.2 تعريف الأخلاق والأخلاقيات:

- عرف عبد الكريم زيدان الأخلاق بأنها "هي مجموعة من القيم والصفات التي تكون شخصية الفرد، وبناءً عليها يتم تقييم تصرفاته من طرف المحيطين به بالإيجاب أو بالسلب" (الكاس، 2015، صفحة 18).
- كما تعرف الأخلاق بأنها خصائص ثابتة وعميقة تتجلى في النفس، سواء كانت مكتسبة بالفطرة أو اكتسبها الإنسان مع الوقت، وتظهر في سلوكه بصورة جيدة أو سيئة. (الصبيحات، 2017، صفحة 13).

والأخلاق عادة تكون عبارة عن مكتسبات دينية صارمة غير قابلة للنقاش ومحددة بضوابط قانونية. توجه سلوك الإنسان في مواقف معينة، وعدم الامتثال لها يعتبر تصرف سيئ ومذموم.

- أما الأخلاقيات هي مجموعة المبادئ والقيم التي توجه سلوك الفرد نحو التمييز بين الصواب والخطأ، الجيد والسيء في مختلف المواقف. (الغالبي، 2008، صفحة 82)
- تعرف الأخلاقيات أيضا على أنها سلوكيات غير مقيدة بتشريعات دينية أو قانونية، وهي التصرف الحر وفق ما يراه الفرد سليما. كما يلخص الفيلسوف (A. Comte-Sponville) الفرق بين الأخلاق والأخلاقيات في الجملة التالية " الأخلاق تأمر، الأخلاقيات توجه ". (Jérôme Ballet, 2011, p. 28)

الأخلاقيات إذن هي عبارة عن تفضيل فردي لسلوك معين على حساب اخر في موقف معين، باعتبار أن عواقب هذا التصرف أفضل من عواقب أي تصرف آخر محتمل.

والجدول الموالي يوضح بدقة الاختلاف بين هاذين المصطلحين:

جدول 01: الفرق بين الأخلاق والأخلاقيات

الأخلاق (Morale)	الأخلاقيات (Ethique)
تعتمد على مرجع ديني.	تعتمد على مرجع علمي.
مصدرها العادات و التقاليد.	مصدرها المنطق و المجادلات.
تفرض قناعات بالتمييز بين الخير والشر، وبناءً على هذه القناعات (التعليم، الإيمان، التراث...إلخ)، تستنتج سلوكا.	تتشكل القرارات والسلوكيات في إطار منطقي ومعقول (لجنة الأخلاق).
قاعدة دينية تحدد معايير الخير والشر وتحث على العمل وفقًا عليها.	استنتاج يتعلق بالأمور التي يجب القيام بها أو تجنبها، ولكن بموافقة جميع الأطراف المعنية.
إجابة أبدية، لا تناقش أبدا.	إجابة ضمن سياق محدد ، غير مطلقة أي تختلف باختلاف المسألة و الوضعية.
نهج رأسي(Verticale)؛ أي أن للأخلاق بُعدًا متعالٍ أو أعلى، مُحكمة بقيم عالية أو إلهية، ويجب احترامها واتباعها بشكل لا يشترط عليه.	نهج أفقي(Horizontal)؛ حيث يعتبر أن المعايير الأخلاقية تتشكل وتتطور على حسب التفاعلات الشخصية والاجتماعية.
الأخلاق تأمر، أي تقود وتحكم أفعال، قرارات وسلوكيات الأفراد نحو ما يعتبر أخلاقيا صحيحا أو مناسبا.	الأخلاقيات توجه ، أي تنصح بالتصرف السليم .

Source: (Boucherba, 2022, p. 12)**.**

من خلال تقديم أهم أوجه الاختلافات بين هاذين المصطلحين؛ يمكن أن نستخلص أن كلا من الأخلاق والأخلاقيات هدفهما التمييز بين كل ما هو جيد وسيئ؛ إلا أن الأخلاق تعتبر حقيقة مطلقة ذات جذور دينية، أما الأخلاقيات حقيقة نسبية تقوم على المنطق وتتطور بتطور العلاقات الاجتماعية.

ويمكن أن نقدم مثالا عن هذا، ألا وهو «الموت الرحيم» ، أي اتخاد قرار بقتل النفس التي تتعرض للعذاب والألم:

- من جانب الأخلاق: فهذا فعل محرم دينيا وحتى قانونيا في العديد من الدول منها أمريكا. (جبار، 2022، صفحة 112)
- من جانب الأخلاقيات: هي مسألة تتعلق بالتشاور بين أهل المريض والأطباء، إذا تم التشاور والموافقة على هذا الفعل من باب الشفقة وأنه الحل الأمثل لمنع تعرض المريض للألم أكثر، فسيطبق ذلك دون أي حرج.

2.1.2 تعريف أخلاقيات العمل:

تتعدد التعاريف بالنسبة لأخلاقيات العمل، حيث كل مفكر يعرفها من وجهة نظره منهم:

- تعريف (Peter Drucker): "أخلاقيات العمل تمثل العلم الذي يدرس الاختيارات المنطقية، و يبحث في الوسائل المناسبة لتحقيق الأهداف. (بلحاج، 2010، صفحة 209). مضيفا في ذات السياق أخلاقيات العمل هي الفرق بين السلوك الصحيح والخاطئ تحدده العادات الاجتماعية والثقافية". (drucker, 1981, p. 3)
- تعريف (Weiss): تختص أخلاقيات العمل بتحديد الصواب والخطأ، الجيد والسيء، النافع والضار في جميع القرارات والأعمال المتعلقة بمعاملات وأنشطة المنظمة. (شامي، 2023، صفحة 99)
- تعريف (woller): تعني أخلاقيات العمل الالتزام بالقيم الأخلاقية مثل الصدق، الأمانة، والثقة في مكان العمل. (دروم، 2020، صفحة 69)

من خلال التعاريف السابقة، يمكن أن نستنتج أن أخلاقيات العمل هي مجموعة من المبادئ والقيم التي تضبط سلوك المورد البشري داخل المؤسسة التي يعمل فيها، والتي تمكنه من تحديد الخيارات الصحيحة، اتخاذ القرارات السليمة وبالتالي تحقيق الأهداف المطلوبة. عادة ما يتم تدوين أخلاقيات العمل في ميثاق خاص بكل مهنة.

3.1.2 أهمية أخلاقيات العمل:

الالتزام بأخلاقيات العمل، سواء على الصعيد الفردي أو على صعيد المؤسسة ككل له أهمية بالغة موضحة في النقاط التالية:

- تسمح السلوكيات الأخلاقية بتحقيق أرباح مادية وغير مادية (السمعة الجيدة، ولاء الزبائن، تعزيز الدور الاجتماعي، تحقيق ميزة تنافسية) للمؤسسة على المدى البعيد.
- المدونات الأخلاقية عبارة عن مرشد للموارد البشرية نحو التعامل الصحيح، كذلك تعزز التشارك الثقافي للأفراد وتساعدهم في اتخاذ القرارات السليمة.
- يساهم السلوك الأخلاقي في تطوير الأداء الاقتصادي، حيث كلما تميزت مؤسسة عن منافسيها من الناحية الأخلاقية، توطدت أكثر علاقاتها وتعاملاتها التجارية. بالإضافة وأن الأخلاقيات تحد من عمليات الفساد.
- يسمح السلوك الأخلاقي للمؤسسات بالحصول على شهادات معترف بها عالميا مثل ISO 14000 وISO9000 إذ تدل على احترامها للمبادئ الأخلاقية الدولية. (بلقايد، 2019، صفحة 66)
- تساعد أخلاقيات العمل في تقييم الموارد البشرية داخل المؤسسة، من ناحية مدى احترامهم وتطبيقهم للمبادئ الأخلاقية.
- تسمح أخلاقيات العمل بتحقيق التميز والجودة في الأداء سواء أداء الموارد البشرية أو الأداء الكلي للمؤسسة.
- يخلق السلوك الأخلاقي مناخ اجتماعي سوي يعكس مدى الثقة والتعاون والرضا بين الأفراد داخل المؤسسة. (الشيخ، 2018، صفحة 59)

2.2 متطلبات تحقيق أخلاقيات العمل:

أخلاقيات العمل كغيرها من الأمور المهمة التي تحرص المؤسسة على تطبيقها، وذلك باتخاذ مجموعة من الإجراءات اللازمة: (لعريبي، 2016، صفحة 266)

- تنمية الرقابة الذاتية: وهي مراقبة المورد البشري لنفسه دون تدخل من أحد أي دون الحاجة إلى مراقبة مسؤوليه، ويتحقق ذلك بمشاركته في اتخاذ القرار وإقناعه بالفكرة المراد تبنيها دون إجباره على ذلك. وفي هذا السياق سيعمل الموظف على تطبيق أخلاقيات العمل خوفا من الله عز وجل واحتراما لنفسه قبل احترامه للمؤسسة.

- وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة: أحيانا عدم فهم الهدف من القوانين المسطرة قد يؤدي إلى خروقات، فعلى المؤسسة أن تناقش موضوع أخلاقيات العمل الخاصة بها مع كافة موظفيها وأن تعمل على توضيح كل التفاصيل

فيما يخص ما يسمح فعله أو ما يجب تركه. ولا بد من تدوين كافة هذه الأخلاقيات في ميثاق خاص متاح يسمح بالرجوع إليه والاطلاع عليه في أي وقت.

- القدوة الحسنة: دائما ما يكون القائد أو المدير في الواجهة، فإذا صلح القائد صلحت المؤسسة وإذا فسد القائد فسدت المؤسسة. أي على المسؤول أن يتحلى بأخلاقيات العمل ويلتزم بها حتى ينعكس ذلك على مرؤوسيه باتخاذه مثالا.

- تطبيق الضبط الإداري: عند إعداد ميثاق أخلاقيات العمل، من الضروري مرافقته بعقوبات تدني كل من يخالفها ويتجاوزها. ولتأكيد جدية الأمر يجب أن تعمل المؤسسة على تخصيص هيكل رقابي مستقل مهمته مراقبة تطبيق أخلاقيات العمل داخل المؤسسة وإخضاع المخالفين لعقوبات صارمة سواء كانوا من المسؤولين أو من المرؤوسين.

- التقييم المستمر للموارد البشرية: يعتبر التقييم إجراء مهم جدا في تحفيز وتطوير المورد البشري، فإذا تم دمج تطبيق أخلاقيات العمل كأحد العناصر المهمة في تقييم الأداء، إذ من يتميز بأداء عالي سيتمتع بحوافز مختلفة، فهذا يساعد على احترام أخلاقيات العمل والحرص على تطبيقها للاستفادة من المزايا المخصصة.

3.2 أخلاقيات العمل في قطاع التعليم العالي:

مثلما تم التطرق سابقا، وأن أخلاقيات العمل تشمل كل الميادين إلا أن مضمونها يختلف باختلاف طبيعة العمل؛ وبما أن هذه الدراسة تركز على ميدان التعليم العالي فلا بد من تسليط الضوء على أخلاقيات التعليم العالي وبصفة خاصة أخلاقيات الأستاذ الجامعي. حيث يولي هذا الميدان أهمية بالغة للأخلاقيات خاصة في الجزائر التي أصدرت ميثاق خاص بأخلاقيات مهنة التعليم العالي سنة 1995، ثم قامت بتعديله سنة 2010، 2016، ثم سنة 2021، واخر إصدار كان سنة 2023. (يحياوي، 2023، صفحة 166). فتناول هذا الميثاق الأسس الأخلاقية التالية: الحرية الأكاديمية، احترام الحرم الجامعي، وجوب التقيد بالحقيقة العلمية، الموضوعية والفكر النقدي، المسؤولية والكفاءة، النزاهة والأمانة، الاحترام المتبادل، أما في الإصدار الأخير تم إضافة الأخلاقيات الرقمية التي تعالج سلوكيات الأستاذ الجامعي عند تدريسه عن بعد وباستخدام الأدوات الرقمية. (العلمي، 2023، صفحة 02)

1.3.2 مبادئ أخلاقيات الأستاذ الجامعي:

لا تختلف أخلاقيات الأستاذ الجامعي عن أخلاقيات العمل العامة، إذ تتجلى في مجموعة من المبادئ موضحة في النقاط التالية: (سلطان، 2016، الصفحات 60-67)

- **الاستقلالية والموضوعية:** من بين حقوق التعليم العالي وهي الحق في التدريس باستقلالية؛ أي دون تدخل أطراف أخرى؛ حيث أن الأستاذ هو الوحيد الملم بمحتوى المقياس الذي يشرف عليه ولا بد أن تكون له الحرية في تقديم محاضراته بالطريقة التي يراها مناسبة. كذلك من واجباته أن يعامل جميع طلبته بموضوعية.
- **الأمانة والاستقامة:** على الأستاذ الجامعي أن يحرص على إقامة علاقات طيبة مع جميع الطلبة، الإداريين وزملائه في العمل مع تجنب المساس بسمعتهم، ومن واجبه أيضا حضور كافة اجتماعات مجلس القسم العلمي وتقديم اراء واقتراحات التي من شأنها تساعد في تطوير المؤسسة الجامعية التي ينتمي إليها. إلى جانب مشاركته في جميع الفعاليات التي تنظمها كليته باعتبار مشاركاته تلك جزء من التزام علمي وأدبي تجاه مؤسسته الجامعية.
- **النزاهة والشفافية:** على الأستاذ الجامعي أن يعامل جميع طلبته بنفس الطريقة دون أن يميز بينهم إلا على أساس علمي، إذ يجب أن يحظى الطلبة الجديين والمتفوقين على اهتمام وتشجيع أستاذهم نظيرا لمجهوداتهم؛ من جهة أخرى عليه أن يقدم النصح والإرشاد للطلبة ضعيفي أو متوسطي المستوى، ويحاول تقديم المساعدة العلمية قدر الإمكان دون حكرها فهذا من شأنه تعزيز علاقات الثقة والمودة بين الأستاذ والطالب.
- **الاحترام:** أول سلوك احترام يبديه أستاذ التعليم العالي وهي احترامه للوقت وتجنب التأخر عن حصته؛ لأن ذلك يترك انطباعا سيئا عنه أمام طلبته ويجعلهم بدورهم أيضا متهاونين في الالتحاق بالمحاضرة في الموعد، إذ لا يمكن للأستاذ محاسبتهم على ذلك إذا ما كان مثالا جيدا. وأيضا في نطاق الاحترام لا بد أن يبدئ الأستاذ احتراما كبيرا لزملائه في العمل، رؤساء القسم وكافة أعضاء الكلية، من شأنها أن تجعل هؤلاء العاملين ينظرون للأستاذ الجامعي باحترام ومودة ويبذلون جهودهم بكل صدق واندفاع لتقديم الخدمات له لاسيما وانه بحاجة إلى تلك الخدمات.

3. الجانب التطبيقي للدراسة:

1.3 مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في مجموعة من الأساتذة الدائمين الجامعيين من مختلف أقسام كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، حيث تم توزيع الاستبيان على عينة استطلاعية تتمثل في 70 مفردة من أصل 190 أستاذ في الكلية، أي ما يعبر عنه بـ 37% وهي قابلة للتحليل حسب العرف الإحصائي.

2.3 تصميم وبناء الدراسة:

لقد تم تصميم استمارة الدراسة لقياس مدى تطبيق أخلاقيات العمل من طرف أساتذة كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بعنابة، حيث شملت الاستمارة 5 محاور، الأول يتمثل في المتغيرات السوسيوديمغرافية لأفراد عينة الدراسة، المحور الثاني يشمل بعد "النزاهة والشفافية"، الثالث يتناول بعد "الأمانة والاستقامة"، الرابع يناقش بعد "الاستقلالية والموضوعية"، أما الأخير فيشمل بعد "الاحترام". إذ أن كل محور يحتوي على 6 عبارات.

3.3 أساليب الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأساليب التالية:

- التكرارات والنسب المئوية المتعلقة بخصائص أفراد العينة؛
- المتوسط الحسابي لمعرفة مستوى كل متغير؛
- الانحراف المعياري لقياس درجة التشتت في قيم الإجابات عن وسطها الحسابي؛
- معامل الثبات لألفا كرونباخ بغرض التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة؛
- معامل الارتباط (pearson) لقياس الصدق البنائي بين أبعاد الدراسة والأداة ككل؛
- اختبار (T-test) لقياس مدى توفر الأبعاد من وجهة نظر أفراد العينة؛
- مقياس ليكرت الخماسي: ويتم استخدامه لقياس درجات موافقة أفراد العينة على أبعاد الدراسة، حيث درجات المقياس كما يلي:

الجدول 02: مقياس ليكرت الخماسي

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5			2	1

المصدر: (المصرفي، 2006، صفحة 115).

4.3 صدق وثبات أداة الدراسة:

أ / **اختبار الثبات:** لاختبار ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ للتأكد من الثبات، وكانت النتائج أعلى من القيمة المطلوبة وهي 0,60 موضحة كالآتي:

الجدول 03: معامل الثبات

المتغير	عدد العناصر	معامل ألفا كرونباخ	معامل الثبات
النزاهة و الشفافية	6	0,74	0,86
الأمانة و الاستقامة	6	0,44	0,66
الاستقلالية و الموضوعية	6	0,70	0,84
الاحترام	6	0,69	0,83
معامل الثبات الكلي		**0,82**	**0,90**

المصدر: من إعداد الباحثتين بالاستناد على مخرجات SPSS.

ب / اختبار الصدق: بغرض تحقيق متطلبات الدراسة تم إجراء اختبار الصدق البنائي لأداة الدراسة، عن طريق حساب معاملات الارتباط بين أبعاد الدراسة والأداة ككل، والنتائج ملخصة في الجدول التالي:

الجدول 04: اختبار معامل الصدق البنائي لأداة الدراسة

	المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الأداة ككل	النزاهة و الشفافية	0,77	*0,000
	الأمانة و الاستقامة	0,68	*0,000
	الاستقلالية و الموضوعية	0,71	*0,000
	الاحترام	0,76	*0,000

*ذات دلالة إحصائية عند $\alpha \leq 0,05$

المصدر: من إعداد الباحثتين بالاستناد على نتائج الاستبيان.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن كافة معاملات الارتباط كانت مرتفعة وفوق المتوسط، وهذا يدل على درجة عالية من الصدق تتميز بها أداة الدراسة، وكانت جميع الأبعاد ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية($\alpha \leq 0,05$) .

5.3 تحليل نتائج الاستبيان:

أولا: تحليل خصائص أفراد عينة الدراسة:

الجدول 05: خصائص أفراد عينة الدراسة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	أنثى	54	77,1
	ذكر	16	22,9
	المجموع	**70**	**100**
السن	من 28 سنة إلى أقل من 35 سنة	21	30,0
	من 35 سنة إلى أقل من 42 سنة	26	37,1
	من 42 سنة فما فوق	23	32,9
	المجموع	**70**	**100**
الرتبة	أستاذ	10	14,3
	أستاذ محاضر أ	23	32,9
	أستاذ محاضر ب	15	21,4
	أستاذ مساعد أ	7	10,0
	أستاذ مساعد ب	15	21,4
	المجموع	**70**	**100**

المصدر: من إعداد الباحثتين اعتمادا على نتائج Excel.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة هم إناث بنسبة % 77.1 تتراوح أعمارهم بين [35 سنة إلى أقل من 42 سنة] بنسبة % 37.1، معظمهم أساتذة محاضرين درجة أ ويمثلون نسبة % 32,9.

ثانيا: تحليل مدى موافقة أفراد عينة الدراسة على أبعاد الدراسة:

أ / تحليل مدى موافقة أفراد عينة الدراسة على بعد تطبيق النزاهة والشفافية:

الجدول 06: اتجاهات أفراد العينة حول النزاهة والشفافية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1. أتعامل بمساواة مع جميع الطلبة دون تمييز	4,15	0,79	3

بينهم			
2. أمنح النقاط للطلبة بسخاء دون وضع حد معين لها	3,24	1,38	6
3. أمتنع عن تقديم المعلومة للطلبة خارج قاعة التدريس	3,74	1,41	5
4. أتجنب التعامل الشخصي مع الطلبة	3,95	1,33	4
5. أحرص على تصحيح أوراق الامتحان أكثر من مرة	4,35	0,63	2
6. أفصح للطلبة في أول لقاء على طريقة التقييم التي أعتمدها في الحصص التطبيقية	4,45	0,73	1
المعدل العام	**3,98**	**1,04**	-

المصدر: من إعداد الباحثتين اعتمادا على نتائج SPSS.

يبين الجدول السابق أن العبارة " أفصح للطلبة في أول لقاء على طريقة التقييم التي أعتمدها في الحصص التطبيقية" احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4,45 وانحراف معياري 0,73، في حين جاءت عبارة " أمنح النقاط للطلبة بسخاء دون وضع حد معين لها" في المرتبة الأخيرة بأضعف متوسط حسابي قدر ب 3,24 وانحراف معياري 1,38. وللعبارتين علاقة مرتبطة حيث يحرص أفراد عينة الدراسة في الكشف على طريقة تقييمهم للطلبة إلا أنهم يحرصون على تسقيف النقاط باعتبار أن مستوى الطلبة عادة لا يخول لهم الحصول على علامة كاملة. وإجمالا الموافقة على هذا البعد كانت مرتفعة بمتوسط حسابي 3,98 وانحراف معياري 1,04.

ب / تحليل مدى موافقة أفراد العينة على بعد الأمانة والاستقامة:

الجدول 07: اتجاهات أفراد العينة حول الأمانة والاستقامة

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1. أنجز الأعمال المطلوبة مني بسرعة بدون تأخير	4,17	0,76	3
2. أحفظ أسرار زملائي في العمل ولا أفشيها	4,25	0,69	2
3. أبلغ عن كل حالة غش أثناء الامتحانات و لا اتردد عن تقديم تقرير	3,20	1,24	5

4. أتجنب السرقة العلمية في مشاريعي و بحوثي	3,88	0,89	4
5. أحرص على الحضور في كل الأحداث و المناسبات التي تنظمها الجامعة	2,41	1,26	6
6. أحافظ على ممتلكات الجامعة والأدوات التي أستخدمها أثناء التدريس	4,65	0,65	1
المعدل العام	**3,76**	**0,91**	-

المصدر: من إعداد الباحثتين اعتمادا على نتائج SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول السابق اتفاق أفراد عينة الدراسة على سعيهم في المحافظة على ممتلكات الجامعة والأدوات التي يستخدمونها أثناء التدريس حيث احتلت هذه العبارة المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4,65 وانحراف معياري 0,65؛ إلا أن عبارة " أحرص على الحضور في كل الأحداث والمناسبات التي تنظمها الجامعة" احتلت المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 2,41 وانحراف معياري 1,26. وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على التزامات بعض الأساتذة سواء المهنية أو الشخصية والتي تمنعهم من الحضور في جميع المناسبات والتظاهرات الجامعية. وإجمالا الموافقة على هذا البعد كانت مرتفعة بمتوسط حسابي 3,76 وانحراف معياري 0,91.

ج / تحليل مدى موافقة أفراد العينة على بعد الاستقلالية والموضوعية:

الجدول 08: اتجاهات أفراد العينة حول الاستقلالية والموضوعية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1. أعمل بكل استقلالية دون تدخل من الإدارة	3,62	1,07	5
2. أملك حق اتخاذ القرار فيما يخص المادة التعليمية الخاصة بي	4,02	1,06	4
3. أحدد بمفردي كيفية تقييم طلبتي دون ضغوط	4,08	1,00	3
4. أنجز عملي دون أن أحتاج رقابة على ذلك	4,35	0,70	1
5. أتحلى بالحياد عند وقوع مشكلة بين زملائي في العمل حتى لو كان أحدهم	3,55	1,21	6

صديقي			
6. أعبر عن رأيي في أمور العمل عندما يطلب مني ذلك فقط.	4,20	0,95	2
المعدل العام	**3,97**	**0,99**	-

المصدر: من إعداد الباحثتين اعتمادا على نتائج SPSS.

يوضح الجدول أعلاه أن عبارة " أنجز عملي دون أن أحتاج رقابة على ذلك" جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4,35 وانحراف معياري 0,70، مع بلوغ عبارة " أتحلى بالحياد عند وقوع مشكلة بين زملائي في العمل حتى لو كان أحدهم صديقي" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 3,55 وانحراف معياري 1,21. وهذا ما يفسر تخلي البعض عن موضوعيتهم فيما كانت الأمور عاطفية أكثر منها عملية. وإجمالا الموافقة على هذا البعد كانت مرتفعة بمتوسط حسابي 3,97 وانحراف معياري 0,99.

د / تحليل مدى موافقة أفراد العينة على بعد الاحترام:

الجدول 09: اتجاهات أفراد العينة حول الاحترام

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1. أبدي كل الاحترام لزملائي في العمل	4,67	0,47	1
2. أحترم ساعات التدريس و أتجنب التأخير	4,34	0,61	2
3. أحترم القانون الداخلي للجامعة و لا أتجاوزه	4,34	0,69	2
4. ألتزم بالضوابط العلمية في دراساتي	4,31	0,73	3
5. أطبق أوامر الإدارة حتى لو كانت لا تخدم ظروفي	3,12	1,28	5
6. أقوم بالتوقيع الإلكتروني على ميثاق الأخلاقيات في منصة Progres	4,30	0,96	4
المعدل العام	**4,18**	**0,79**	-

المصدر: من إعداد الباحثتين اعتمادا على نتائج SPSS.

يبين الجدول السابق اتفاق عينة الدراسة في عبارة " أبدي كل الاحترام لزملائي في العمل" حيث احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4,67 وانحراف معياري 0,47، في حين احتلت عبارة " أطبق أوامر الإدارة حتى لو كانت لا تخدم ظروفي" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 3,12 وانحراف معياري 1,28. وهذا ما يمكن تفسيره وأن أفراد عينة الدراسة لا يمكنهم احترام قرارات وأوامر لا تأخذ بعين الاعتبار ظروفهم. وإجمالا الموافقة على هذا البعد كانت مرتفعة بمتوسط حسابي 4,18 وانحراف معياري 0,79.

ثالثا: اختبار فرضيات الدراسة:

- **الفرضية الرئيسية: لا تتوفر أخلاقيات العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية($\alpha \leq 0,05$)**

ولاختبار هذه الفرضية نستخدم تحليل (One Sample T-Test)

الفرضية الفرعية الأولى:

H0: لا تتوفر النزاهة والشفافية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$)

H1: تتوفر النزاهة والشفافية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$)

الجدول 10: نتائج اختبار T-test لمدى تطبيق النزاهة والشفافية

البعد الأول	المتوسط الحسابي	درجة الحرية ddl	معامل t	مستوى الدلالة sig
النزاهة والشفافية	3,98	69	11,29	0,000

المصدر: من إعداد الباحثتين اعتمادا على نتائج SPSS.

يوضح الجدول السابق أن قيمة المتوسط الحسابي (3,98) وهي أكبر من قيمة المقارنة 3، كما أن قيمة T المحسوبة أكبر من المجدولة وهي دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0,05$، وعليه نرفض الفرضية العدمية H0 ونقبل الفرضية البديلة H1 التي

تنص على توفر النزاهة والشفافية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$).

الفرضية الفرعية الثانية:

H0: لا تتوفر الأمانة والاستقامة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$)

H1: تتوفر الأمانة والاستقامة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$)

الجدول 11: نتائج اختبار T-test لمدى تطبيق الأمانة والاستقامة

البعد الثاني	المتوسط الحسابي	درجة الحرية ddl	معامل t	مستوى الدلالة sig
الأمانة والاستقامة	3,76	69	13,04	0,000

المصدر: من إعداد الباحثتين اعتمادا على نتائج SPSS.

يوضح الجدول السابق أن قيمة المتوسط الحسابي (3,76) وهي أكبر من قيمة المقارنة 3، كما أن قيمة T المحسوبة أكبر من المجدولة وهي دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0,05$، وعلى هذا الأساس نرفض الفرضية العدمية H0 ونقبل الفرضية البديلة H1 التي تنص على توفر الأمانة والاستقامة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$).

الفرضية الفرعية الثالثة:

H0: لا تتوفر الاستقلالية والموضوعية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$)

H1: تتوفر الاستقلالية والموضوعية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$)

الجدول 12: نتائج اختبار T-test لمدى تطبيق الاستقلالية والموضوعية

البعد الثالث	المتوسط الحسابي	درجة الحرية ddl	معامل t	مستوى الدلالة sig
الاستقلالية والموضوعية	3,97	69	12,63	0,000

المصدر: من إعداد الباحثتين اعتمادا على نتائج SPSS.

يوضح الجدول السابق أن قيمة المتوسط الحسابي (3,97) وهي أكبر من قيمة المقارنة 3، كما أن قيمة T المحسوبة أكبر من المجدولة وهي دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0,05$، وعلى هذا الأساس نرفض الفرضية العدمية H0 ونقبل الفرضية البديلة H1 التي تنص على توفر الاستقلالية والموضوعية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$).

الفرضية الفرعية الرابعة:

H0: لا يتوفر الاحترام من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$)

H1: يتوفر الاحترام من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$)

الجدول 13: نتائج اختبار T-test لمدى تطبيق الاحترام

البعد الرابع	المتوسط الحسابي	درجة الحرية ddl	معامل t	مستوى الدلالة sig
الاحترام	4,18	69	18,78	0,000

المصدر: من إعداد الباحثتين اعتمادا على نتائج SPSS.

يوضح الجدول السابق أن قيمة المتوسط (4,18) وهي أكبر من قيمة المقارنة 3، كما أن قيمة T المحسوبة أكبر من المجدولة وهي دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0,05$، وعلى هذا الأساس نرفض الفرضية العدمية H0 ونقبل الفرضية البديلة H1 التي تنص على توفر الاحترام من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$).

من خلال ما سبق؛ يمكن رفض الفرضية العدمية الرئيسية وقبول الفرضية البديلة الرئيسية المتمثلة في "تتوفر أخلاقيات الأعمال من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية($\alpha \leq 0,05$) ".

4. خاتمة:

تعتبر أخلاقيات العمل من أهم التوجهات الحديثة التي يلزم تبنيها في جميع القطاعات والمؤسسات، خاصة قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، وبالأخص في الجزائر التي أصبحت تولي لهذا الموضوع اهتماما كبيرا في الآونة الأخيرة، فاذا كان الحرم

الجامعي مبني على أسس أخلاقية سيكون محط جذب للعلم والابتكار ومصدرًا للتطور الشامل في المجتمعات. واستجابة لأغراض هذه الورقة البحثية، تم دراسة مدى تطبيق أخلاقيات العمل من طرف الأساتذة في إحدى الجامعات الجزائرية؛ حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج من خلال التحليل الاحصائي للبيانات المتحصل عليها، من بينها:

- موافقة أفراد عينة الدراسة على بعد النزاهة والشفافية بمتوسط حسابي 3,98 وانحراف معياري 1,04.
- موافقة أفراد عينة الدراسة على بعد الأمانة والاستقامة بمتوسط حسابي 3,76 وانحراف معياري 0,91.
- موافقة أفراد عينة الدراسة على بعد الاستقلالية والموضوعية بمتوسط حسابي 3,97 وانحراف معياري 0,99.
- موافقة أفراد عينة الدراسة على بعد الاحترام بمتوسط حسابي 4,18 وانحراف معياري 0,79.
- توفر النزاهة والشفافية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$).
- توفر الأمانة والاستقامة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$).
- توفر الاستقلالية والموضوعية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$).
- توفر الاحترام من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$).

ولختم هذه الورقة البحثية، نقدم **مجموعة من الاقتراحات:**

- ✓ تنظيم يوم تحسيسي في أخلاقيات التعليم العالي لفائدة جميع الأساتذة، إذ يتم فيه شرح جميع البنود المطروحة في الميثاق الأخلاقي الخاص بالمهنة؛
- ✓ الحرص على اتخاذ قرارات وتقديم تعليمات تتلاءم مع الظروف العملية للأساتذة؛
- ✓ عقد شراكات مع جامعات اجنبية لتبادل الخبرات والكفاءات في هذا المجال وللتفتح أكثر على العالم الخارجي؛

- ✓ فتح المجال للأستاذ وتشجيعه للمشاركة في تقديم ملاحظات وأفكار التي من شأنها أن تساهم في تطوير القسم الذي ينتمي إليه في الكلية؛
- ✓ التأكيد على الأساتذة وأن الحضور في التظاهرات العلمية المنظمة من طرف الجامعة المنتميين إليها يعتبر التزام مهني وجب احترامه.

5. قائمة المراجع:

Boucherba, A. H, (2022), Ethique et Gouvernance. Imprimé pédagogique, Ecole supérieure des sciences de gestion, Annaba -Non publié-

*Drucker, p, (1981), What is *'business ethics"? the public interest.*

Jérôme Ballet, F. d, (2011), l'entreprise et l'éthique. Paris: ÉDITIONS DU SEUIL.

ابراهيم بدر الصبيحات. (2016). اخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية. دار الجنان للنشر و التوزيع.

أحمد لعريبي، العقبي الأزهر، (2017)، دور وظائف إدارة الموارد البشرية في إرساء أخلاقيات المهنة – دراسة ميدانية في مديرية التربية لولاية أدرار. مجلة الحقيقة، 15(04).

المعتصم بالله هاني علي أبو الكاس، (2015)، أخلاقيات المهنة و دورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات الغير حكومية بقطاع غزة. أطروحة ماجستير، غزة، جامعة الأقصى، فلسطين.

الياس الشاهد ، رشيد مناصرية ،سارة بن الشيخ، (2018)، أخلاقيات الأعمال و أهميتها في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين – دراسة مؤسسة موبيليس وحدة ورقلة –. مجلة الدراسات الإقتصادية الكمية، 04(01).

بنين حامد جبار، (2022)، القتل الرحيم – دراسة في الأخلاق التطبيقية –. مجلة متون، 15(02).

صليحة شامي، (2023)، أخلاقيات الأعمال و دورها الرائد في تعزيز المسؤولية الإجتماعية لمنظمات الأعمال . مجلة المنهل الإقتصادي، 06(01).

عبد القادر لحول، سعيد علي النعاس ،أحمد دروم، (2020)، أخلاقيات الأعمال ودورها في تبني المؤسسات الاقتصادية لمفاهيم الحوكمة – دراسة ميدانية بمركب مطاحن الجلفة–. مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، 03(02).

فتيحة بلحاج، (2010)، أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في المؤسسة مع الإشارة إلى بعض التجارب الدولية. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية– دراسات إقتصادية، 07(02).

محسن العامري ، منصور الغالبي، (2008)، الإدارة و الأعمال (الإصدار 02). الأردن: دار وائل للنشر و التوزيع.

محمد جواد بلقايد، (2019)، دور المسؤولية الاجتماعية و اخلاقيات الاعمال في الرفع من اداء الموارد البشرية – دراسة تطبيقية لعينة من مؤسسات الغرب الجزائري. أطروحة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد – تلمسان –، الجزائر.

محمد رمضاني شعيب ، عادل مصطفى سلطان، (2016)، أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي. مجلة الجامعة الأسمرية، 02(27).

محمد نبيل يحياوي، (2023)، جهود قطاع التعليم العالي في أخلقة المهنة الجامعية. حوليات جامعة الجزائر 1، 17(01).

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، (2023)، ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية – أوت 2023. الجزائر، جامعة الجزائر 3. تاريخ الاسترداد 23 12, 2023، من https://www.univ-alger3.dz/?p=18640

6.ملاحق:

جامعة باجي مختار – عنابة

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير – تخصص إدارة الموارد البشرية

استبيان

الرجاء وضع علامة × أمام الإجابة المناسبة

متغيرات سوسيوديمغرافية

1. **الجنس:** ذكر ☐ أنثى ☐
2. **السن:**

من 28 سنة إلى أقل من 35 سنة ☐ من 35 سنة إلى أقل من 42 سنة ☐ من 42 سنة فما فوق ☐

3. **الرتبة الجامعية:**

أستاذ ☐ أستاذ محاضر أ ☐ أستاذ محاضر ب ☐ أستاذ مساعد أ ☐ أستاذ مساعد ب ☐

أبعاد أخلاقيات العمل:

1. **النزاهة والشفافية:**

العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1. أتعامل بمساواة مع جميع الطلبة دون تمييز بينهم.					
2. أمنح النقاط للطلبة بسخاء دون وضع حد معين لها					
3. أمتنع عن تقديم المعلومة للطلبة خارج قاعة التدريس					
4. أتجنب التعامل الشخصي مع الطلبة					
5. أحرص على تصحيح أوراق الامتحان أكثر من مرة					
6. أفصح للطلبة في أول لقاء على طريقة التفهيم التي أعتمدها في الحصص التطبيقية					

2. **الأمانة والاستقامة:**

العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
7. أنجز الأعمال المطلوبة مني بسرعة بدون تأخير					
8. أحفظ أسرار زملائي في العمل ولا أفشيها					
9. أبلغ عن كل حالة غش أثناء الامتحانات و لا التردد عن تقديم تقرير					
10. أتجنب السرقة العلمية في مشاريعي و بحوثي					
11. أحرص على الحضور في كل الأحداث و المناسبات التي تنظمها الجامعة					
12. أحافظ على ممتلكات الجامعة والأدوات التي أستخدمها أثناء التدريس					

3. **الاستقلالية والموضوعية:**

العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
13. أعمل بكل استقلالية دون تدخل من الإدارة					
14. أملك حق اتخاذ القرار فيما يخص المادة التعليمية الخاصة بي					
15. أحدد بمفردي كيفية تقييم طلابي دون ضغوط					
16. أنجز عملي دون أن أحتاج رقابة على ذلك					
17. أتغلب بالجهاد عند وقوع مشكلة بين زملائي في العمل حتى لو كان أحدهم صديقي					
18. أعبر عن رأيي في أمور العمل عندما يطلب مني ذلك فقط.					

4. **الاحترام:**

العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
19. أبدي كل الاحترام لزملائي في العمل					
20. أحترم ساعات التدريس و أتجنب التأخير					
21. أحترم القانون الداخلي للجامعة و لا أتجاوزه					
22. ألتزم بالضوابط العلمية في دراساتي					
23. أطبق أوامر الإدارة حتى لو كانت لا تخدم ظروفي.					
24. قمت بالتوقيع الإلكتروني على ميثاق الأخلاقيات في منصة Progres					