



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
ميدان : علم الاجتماع والديمقراطية



التخصص : علم الاجتماع والتنظيم والعمل
مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الموضوع:

الأخلاق المهنية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي
دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني
- ورقلة رقم 02- الشهيد محمد سويسي

تحت إشراف الأستاذ:

د. رابح رباب

رئيسا
مشرفا و مقررا
مناقشا

.....(أستاذ، جامعة ورقلة)
.....(أستاذ محاضر أ، جامعة ورقلة)
.....(أستاذ محاضر "أ"، جامعة ورقلة)

من إعداد الطالب:

محمد عبد العزيز قويدري

د/بوساحة نجاة
د / رباب رابح
د/مبارك شيماء

السنة الجامعية: 2022-2023



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
ميدان : علم الاجتماع والديمقراطية



التخصص : علم الاجتماع والتنظيم والعمل
مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الموضوع:

الأخلاق المهنية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي
دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني
- ورقلة رقم 02- الشهيد محمد سويسي

تحت إشراف الأستاذ:

د. رباح رباب

رئيسا
مشرفا و مقررا
مناقشا

(أستاذ، جامعة ورقلة)
(أستاذ محاضر أ، جامعة ورقلة)
(أستاذ محاضر "أ"، جامعة ورقلة)

من إعداد الطالب:

محمد عبد العزيز قويدري

السنة الجامعية: 2022-2023

الحمد لله الذي أعاننا بالعلم و زيننا بالحلم و أكرمنا بالتقويم و أجملنا بالعافية

أتقدم بإهداء عملي المتواضع إلى

الذرع الواقي والكنز الباقي، إلى من جعل العلم منبع اشتياقي، لك أقدم وسام

الاستحقاق إلى والدي رحمة الله عليك.

رمز العطاء وصدق الإيلاء ، إلى ذروة العطف والوفاء ، لك أجمل حواء ، أنت أُمي الغالية أطال الله

عمرك .

وإلى رمز الصداقة وحسن العلاقة زملاء الدراسة طلبة السنة الثانية علم الاجتماع التنظيم والعمل .

إلى من هم انطلاقة الماضي وعون الحاضر سند المستقبل اللواتي لا عيش بدونهن ولا متعة إلا برفقتهن

إخوتي الأعزاء

إلى الزملاء

وفي الأخير يا رب ..

يا رب لا تدعني أصاب بالغرور إذا نجحت ولا أصاب باليأس إذا فشلت بل ذكرني دائما بأن الفشل هو

التجربة الذي تسبق النجاح أمين يا رب العالمين

عبد العزيز

إهداء

أهدي هذا العمل إلى من قال فيهما

"واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا" سورة الإسراء

الآية 24.

إلى الوالدين الكريمين الوالد رحمة الله عليه والى الوالدة أطال الله في عمرها ،

إلى الإخوة والأخوات ، إلى كل الأهل والأقارب ،

إلى جميع الأصدقاء،

إلى كل من عرفته من قريب أو بعيد،

إلى من رفعوا رايات العلم والتعليم

أساتذتي الأفاضل،

إلى كل من سقط سهوا من قلبي ولم يسقط من قلبي.



شكر وتقدير

بعد أن من الله علينا بانجاز هذا العمل ، فإننا نتوجه إليه الله سبحانه وتعالى أولاً وأخراً بجميع ألوان الحمد والشكر على فضله وكرمه الذي غمرنا به فوفقنا إلى ما نحن فيه راجين منه دوام نعمه وكرمه ، وانطلاقاً من قوله صلى الله عليه وسلم : "من لا يشكر الناس لا يشكر الله" ، فإننا نتقدم بالشكر والتقدير والعرفان إلى الأستاذ المشرف " رباب رابح " إشرافه على هذه المذكرة وعلى الجهد الكبير الذي بذله معنا ، وعلى نصائحه القيمة التي مهدت لنا الطريق لإتمام هذه الدراسة، فله منا فائق التقدير والاحترام ، كما نتوجه في هذا المقام بالشكر الخاص لأساتذتنا الذين رافقونا طيلة المشوار الدراسي ولم يبخلوا في تقديم يد العون لنا وخاصة الأستاذ " محجوبي مصطفى " و " طارق شنقال "

وندين بالشكر أيضاً إلى كل عمال مؤسسة المعد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد سويسي محمد 02 أ.، الذين ساعدونا من خلال تقديم جميع التسهيلات ومختلف التوضيحات والمعلومات المقدمة من طرفهم لانجاز هذا البحث .

وفي الختام نشكر كل من ساعدنا وساهم في هذا العمل سواء من قريب أو بعيد حتى ولو بكلمة طيبة أو ابتسامة عطرة



فهرس المحتويات

رقم الصفحة	قائمة المحتويات
I	الشكر والتقدير
II	إهداء
III	ملخص الدراسة
IV	فهرس المحتويات
VII	قائمة الجداول
VII	قائمة الأشكال
ب	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
2	تمهيد
3	أولاً: الإشكالية
4	ثانياً : فرضيات الدراسة
4	ثالثاً : أسباب اختيار الموضوع
5	رابعاً : أهمية الدراسة
5	خامساً : أهداف الدراسة
5	سادساً تحديد المفاهيم
8	سابعاً : الدراسات السابقة

12	ثامنا : المقاربة النظرية
15	خلاصة الفصل
الفصل الثاني : الإطار التطبيقي	
17	تمهيد
18	أولاً: مجالات الدراسة
19	ثانياً : منهج الدراسة
20	ثالثاً : أدوات جمع البيانات
20	رابعاً : المنهج المستخدم في الدراسة
21	خامساً: عرض وتحليل وتفسير البيانات الميدانية
42	سادساً : مناقشة نتائج الدراسة
44	خلاصة الفصل
45	خاتمة
47	فائمة المراجع
49	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
20	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	01
21	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن	02
21	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	03
22	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأقدمية في الميدان	04
23	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب التصنيف الوظيفي	05
23	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الأول لمحور الأخلاق المهنية	06
24	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الثاني لمحور الأخلاق المهنية	07
24	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الثالث لمحور الأخلاق المهنية	08
25	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الرابع لمحور الأخلاق المهنية	09
25	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الخامس لمحور الأخلاق المهنية	10
26	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال السادس لمحور الأخلاق المهنية	11
26	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال السابع لمحور الأخلاق المهنية	12
27	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الثامن لمحور الأخلاق المهنية	13
27	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال التاسع لمحور الأخلاق المهنية	14
28	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال العاشر لمحور الأخلاق المهنية	15
28	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الحادي عشر لمحور الأخلاق المهنية	16
29	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الثاني عشر لمحور الأخلاق المهنية	17
29	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الثالث عشر لمحور الأخلاق المهنية	18
30	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الرابع عشر لمحور الأخلاق المهنية	19
30	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الخامس عشر لمحور الأخلاق المهنية	20
31	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال السادس عشر لمحور الأخلاق المهنية	21
31	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال السابع عشر لمحور الأخلاق المهنية	22
32	يوضح نسبة استجابة المبحوثين لسؤال الثامن عشر لمحور الأخلاق المهنية	23
32	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال التاسع عشر لمحور الأخلاق المهنية	24
33	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال العشرون لمحور الأخلاق المهنية	25
34	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الأول لمحور الأداء الوظيفي	26

34	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الثاني لمحور الأداء الوظيفي	27
35	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الثالث لمحور الأداء الوظيفي	28
36	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الرابع لمحور الأداء الوظيفي	29
36	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الخامس لمحور الأداء الوظيفي	30
37	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال السادس لمحور الأداء الوظيفي	31
38	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال السابع لمحور الأداء الوظيفي	32
38	يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الثامن لمحور الأداء الوظيفي	33
39	الجدول رقم (34) يوضح نسبة استجابة المبحوثين على السؤال التاسع للبعد لمحور الأداء الوظيفي	34
40	الجدول رقم (35) يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال العاشر للبعد المحور الأداء الوظيفي	35

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
53	بوضح الاستبانة	01
57	يوضح الهيكل التنظيمي للمعهد	02

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
53	استمارة الاستبيان	01

مقدمة

مقدمة:

يحتل العمل دورا بارزا في حياة الشعوب فظهوره مرتبط بظهور الانسان الذي يسعى دائما الى تحسين اوضاعه الاجتماعية والاقتصادية ،والذي انشغل اهتمام الكثير من المفكرين والباحثين في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية ،وهو البحث عن مختلف الوسائل والأدوات التي من شأنها أن تطور قدرات الأفراد وكفاءتهم المهنية ،لوحظ في السنوات الأخيرة تعاظم أهمية أخلاقيات المهنية في المؤسسات وأصبحت تأخذ قدرا من من الاعتبار ، وتعد أخلاقيات المهنية من الأساسيات في نجاح أي مؤسسة ، لأنها تعكس ثقة المجتمع والأفراد العاملين داخل مؤسسة ، فأخلاقيات المهنة هي عبارة عن مجموعة من المبادئ والقواعد المجردة التي يخضع لها الانسان في تصرفاته ، وتحكم سلوكه الذي يتصف به أفراد المهنة ، والمعايير التي تعتمد عليها أي منظمة في تقييم أداء الموظفين والعاملين فيها ، وتعني أيضا مجموعة من المبادئ والأصول التي يجب أن يلتزم بها أصحاب وأتباع المهنة ليحافظو على مستوى مهنتهم وشرفها وهي عبارة عن العمل بالقيم الإيجابية والمبادئ الأخلاقية المرجعية المطلوب تبنيتها عند ممارسة المهنة .

تعتبر الأخلاق المهنية هي الدعامة الأولى لسلوك العاملين داخل المؤسسة ، والتي تحمل في طياتها في انقن العمل ،الالتزام بأوقات العمل ، والاحترام المتبادل بين العمال وتقديم المساعدة بينهم ، المسؤولية ، وتبرز أهمية الأخلاق المهنية في كونها مؤشرا للتطور الحضاري والثقافي للمجتمعات ، فعلماء الاجتماع يرون أن نجاح المؤسسات مرهون بمدى امتلاك العمال لأخلاق مهنية يعتمدون عليها في ممارساتهم ومهامهم الوظيفية والمهنية ، فهي تصدر قائمة شروط النجاح في أي سلوك يملكه الأفراد ، كما أن المؤسسات تسعى دائما الى تحقيق جودة أداء عاملها ، وذلك عن طريق تعزيز الصفات الإيجابية لدى عاملها ، فأسلوب الأداء وكيفية تعامل الموظفين مع بعضهم البعض ، والوقت الذي يأخذونه في انجاز مهامهم المهنية يعطي صورة عن المبادئ الأخلاقية التي يحملونها ،

والتي يجب أن يلتزم بها أي عامل ويؤدي عمله في أكمل وجه ، وتعد من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المؤسسة بموظفيها وأجهزتها وكذلك ثقة المجتمع

تعد أخلاقيات المهنة من المواضيع المهمة الموجهة والمؤثرة في سلوك العاملين في المنظمات ، حيث تزود الأفراد والعاملين بأطر مرجعية ذاتية يسترشدون بها في عملهم ومهنتهم ، وبالتالي تقوي أدائهم المهني وعلاقتهم بغيرهم ، حيث يكون العمال أكثر توافقا وانسجاما مع أنفسهم ومع غيرهم ، وأن مقدار انتماء الفرد لمهنته يتحدد لممارسته لقواعد تلك الوظيفة وأخلاقياتها في جميع الأحوال والمواقف المهمة ، التي ترتبط بأداء العاملين والذي يعطي مؤشرا هاما لنجاح المنظمة وتحقيق متطلباتها وأهدافها

وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على ابراز دور انعكاس وتأثير الأخلاق المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة (المعهد الوطني المتخصص في في التكوين المهني 02 الشهيد سويسي محمد بورقلة) ، وقد احتوت هذه الدراسة على شقين احدهما نظري والآخر ميداني أي : تركزا حول فصلين متسلسلين على النحو التالي :

فصل التور النظري للدراسة وهو الفصل الأول ، حيث تناولنا فيه إشكالية البحث وفرضياتها ، وأسباب اختيار الموضوع وأهميته وأهدافه ، بالإضافة الى تحديد المفاهيم المتعلقة بموضوع الدراسة ، وكذلك تحديد بعض الدراسات السابقة التي تناولت أحد جوانب الموضوع وأخيرا تحديد المفارقة النظرية للموضوع والتي فسرت موضوعنا .

أما الفصل الثاني جاء تحت تحت عنوان الإجراءات المنهجية للدراسة والذي شمل مجالات الدراسة (المجال الزمني ، المكاني ، البشري) وكذا مجتمع وعينة الدراسة والمنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات وأخيرا نتائج الدراسة أي مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والنتائج العامة

الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

_ تمهيد

_ أولا : المقدمة

_ ثانيا : الاشكالية

_ ثالثا الفرضيات الدراسة

_ رابعا أسباب اختيار الموضوع

_ خامسا اهمية الدراسة

_سادسا اهداف الدراسة

الدراسات السابقة

المقاربة النظرية للدراسة

خلاصة الفصل الأول

تمهيد

تعتبر أخلاقيات المهنة من المواضيع الشائعة في المؤسسات والتي تحظى باهتمام المتزايد وملفت للنظر في السنوات الأخيرة حيث ظهرت عدة دراسات حول مجال أخلاقيات المهنة، وباعتبارها أساس حياة الأفراد، وظهرت منذ بدء الإنسان لتمييز وتقييم ما هو جيد عما هو سيئ، فالعمل بالالتزام بالأخلاقيات سوف يقود إلى تطوير الاهتمامات والأهداف المسطرة، فان عدم وجود الالتزام بأخلاقيات سوف يؤثر على عليها.

كما أثار موضوع الأداء الوظيفي هو الآخر اهتمام الباحثين والمفكرين بأن العامل البشري هو المحور الحقيقي في المؤسسات وأنه يعتبر مؤشر الدالة على مستوى كفاءة العاملين، فالمؤسسة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء الموظفين بها متميز

الإشكالية :

تعتبر أخلاقيات المهنة من أهم المواضيع المهمة والموجهة والمؤثرة في سلوك العاملين داخل المنظمات ، حيث تزود العامل بأطر مرجعية يسترشد بها في مجال عمله ومهنته وبالتالي ترفع من أدائه المهني وعلاقته مع غيره ، حيث يكون أكثر انسجاما وتوافقا مع نفسه ومع الآخرين وكما أن مقدار انتماء الفرد لمهنته يتحدد لممارسته لقواعد تلك الوظيفة وأخلاقياتها في جميع المواقف المهمة التي ترتبط بأداء العاملين والذي يعطي مؤشرا هاما عن نجاح المؤسسة ، ومع تزايد التجاوزات الأخلاقية في العديد من المهن من طرف العاملين زاد التركيز على مدي اهتمام المنظمات والأفراد بهذه الأخلاق لا سيما المنظمات الجزائرية ، حيث أصبح يمتلك العاملون لأخلاق مهنية يعتمدون عليها في أداء مهنتهم خاصة مع التطورات والتغيرات الحاصلة في المجتمع الجزائري ، وعلى الرغم من أنه مجتمع يقوم على مرتكزات ومفومات ومبادئ إسلامية ، حيث لم تعد ظروف الحياة تضمن للعامل الاطمئنان على مستقبله ، وصار غير قادر على الجمع بين مصلحته الشخصية وأخلاقه المهنية نتيجة تأثره بالبيئة التي يعيش فيها ، ولهذا صار الأداء الوظيفي الذي يقدمه أي عامل مرتبط بمصلحته الشخصية أكبر من حرصه على انجاز مهامه ، فالكثير من السلوكات اكتسبها العمال من المجتمع والبيئة التي يعيش فيها مثل التأخر عن موعد العمل الرسمي دون سبب وكذا التغيب دون سبب من أجل التهرب من أداء المهام الموكلة وعدم التعاون العمال فيما بينهم وبهذا وجب التأكيد على الأخلاق المهنية في أي مهنة لضمان الأداء الجيد والفعال للعمال ويجب الالتزام العاملين بها ، ولهذا اتخذنا المؤسسة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني 2 الشهيد سويسي محمد بورقلة ميدانا لدراسة موضوعنا

ومن هنا برزت الحاجة الماسة لدراسة هذه الظاهرة ومما يزيد من أهميتها بان أخلاقيات المهنة لم تحظى اهتمام الباحثين في انعكاساتها وتأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين

انطلاقا مما سبق ذكره تاتي هذه الدراسة تتضح لنا معالم اشكالتنا والتي تتمحور حول الاخلاق المهنية وانعكاساتها على الاداء الوظيفي بين العاملين في المعهد الوطني المتخصص في التكوين والتعليم المهنيين ورقة رقم 02 وهذا بالاعتماد على السؤال الرئيسي التالي:

1- كيف تؤثر الخلاق المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في المعهد الوطني المتخصص في

التكوين المهني ورقة رقم 02

وتتدرج تحته تساؤلات فرعية هي :

2- هل يساهم احترام وقت العمل في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني ورقلة والتقيد به في زيادة أداء العاملين فيه

3- هل العمل جو يسوده الاحترام وحسن المعاملة يؤدي الى انضباط العمال في المعهد الوطني المتخصص في التكوين يم المهني 02

4- هل احترام المتبادل بين الزملاء في محيط المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني 02 يزيد من فعالية انجاز المهام الموكلة لهم

ثانيا - الفرضيات:

الفرضية الرئيسية :

- تؤثر الاخلاق المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني 02 وذلك في ضبط السلوك المهني وفهم الواجبات والمسؤوليات المهنية

- الفرضيات الفرعية :

- يساهم احترام الوقت والتقيد به في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني 02 في زيادة أداء العاملين فيه

احترام الزملاء في جو يسوده علاقات جيدة بين عمال المعهد مما يزيد من فعالية انجاز

المهام الموكلة لهم في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني 02

ثالثا - أسباب اختيار الموضوع

أسباب ذاتية :

- رغبة شخصية في دراسة الموضوع
- رغبة في تطوير معارفنا حول الموضوع
- ارتباط الموضوع بمجال التخصص
- أسباب موضوعية :
- قابلية الموضوع للدراسة والبحث وإمكانية النزول الى الميدان لتحقيق اهداف الدراسة والتأكد من صحة الفرضيات

- أهمية الموضوع بانتمائه الى العلوم الاجتماعية عموما والى علم الاجتماع التنظيم العمل خصوصا

رابعاً: أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة فيما يلي:

- تتجلى أهمية الدؤاسة في كونه يعالج موضوعاً مهماً والذي يدرس القاعدة الأخلاقية التي تساهم في الرفع من مستوى أداء الموظف خاصة ان أخلاقيات الوظيفة أصبحت عاملاً مهماً في تعزيز الميزة التنافسية في الكثير من المنظمات
- تثمين الجهود التي تقدم من طرف المورد البشري الموظف العمومي على وجه الخصوص والثناء عليها إضافة الى تلك المدونات الأخلاقية والتي تصدرها المنظمات ومدى انعكاسها الإيجابي على المجتمع
- تأتي أهمية أخلاقيات العمل في التأثير على سلوك الموظف العام فهي تحاول دراسة السلوكيات الأخلاقية للعاملين للتوصل الى نتائج وتوصيات يتم استخدامها كأداة في ايدي المسؤولين للمساهمة في تحسين السلوك الأخلاقي للموظف

خامساً: أهداف الدراسة :

- 1-معرفة كيفية مساهمة أخلاقيات الوظيفة في تحسين أداء الموظف العمومي
- 2-معرفة اهم الاثار المترتبة عن اهمال الجانب الاخلاقي في العمل وماهي الوسائل الوقائية والعلاجية لذلك
- 3- الوقوف على مدى مساعمة احترام وقت العمل والتقييد به في زيادة أداء العاملين
- 4- الوقوف على الدور الالاي يلعبه العمل الجماعي (العمل كفريق) في تطوير أداء العاملين
- 5- معرفة أهمية الاحترام المتبادل بين العمال فيما بينهم والعمال والإدارة وحسن المعاملة من طرف الإدارة في تعزيز الانضباط في العمل

- سادساً : تحديد المفاهيم :

1 تعريف الأخلاق(Ethics):

***الخلق لغة:** هي جمع لكلمة خلق وهو العادة والسجية والطبع وعرف المعجم الوسيط الخلق على انه حال للنفس راسخة تصدر عنها الأفعال من خير او شر من غير حاجة الى فكر وروية¹.

¹الدكتور محمد التونجي، أخلاقيات المهنة والسلوك الاجتماعي ، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2011، ص58.

***الخلق اصطلاحاً:** تطلق على جميع الأفعال الصادرة عن النفس ، محمودة كانت أو مذمومة فنقول فلان كريم الأخلاق أو سيئ الأخلاق¹.

التعريف الجرائي الاخلاق شاملة وهي من اشكال الوعي الإنساني يقوم على ضبط وتنظيم السلوك في كافة مجالات الحياة دون استثناء في النزول مع الاسرة وفي التعامل مع الناس وفي العمل وفي السياسة وفي العلم وفي الأمكنة العامة والدين الإسلامي جاء أساسا لتنظيم حياة الانسان

تعريف المهنة :

لغة : هي الحذق بالخدمة والعمل ونحوه².

اصطلاحاً: هي الحرفة التي تشمل على مجموعة من المعارف العقلية وبعض الممارسات والتطبيقات التي تنظم الأنشطة والخدمات المفيدة وتوفر قدرا من المهارات الفنية المتخصصة والإنتاج الفكري وقواعد أخلاقية وسلوكية تنظم العمل بين المهنيين وزملائهم³.

التعريف الاجرائي هي نشاط منظم ومرتب له قصد ويتبع عن الإرادة الكاملة للقيام بها ومن خلاله يتم تحقيق مهام وظيفية ما .

تعريف أخلاقيات المهنة:

تعرف بانها نظام من المبادئ الأخلاقية التي تحدد السلوك الصحيح والسلوك الخاطئ بالنسبة لاعضاء المهنة الواحدة

وتعرف أيضا مجموعة المبادئ والعايير التي مرجعها للسلوك المطلوب للافراد المهنة الواحدة والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم

التعريف الاجرائي تعني التزام العامل للمهام الموكلة اليه والتعاون مع الاخرين واحترامهم اثناء أداء العمل⁴.

¹ جميل صليبا ، المعجم الفلسفي ، دار الكتاب اللبناني للنشر ، ط1، ص49.

² مجد الدين بن يعقوب ، قاموس المحيط ، مؤسسة الرسالة ، ط8، لبنان، 2005، ص136.

³ ماهر عودة الشمالية ، أخلاقيات المهنة الإعلامية ، ط1، عمان الأردن ، دار الاعمار العلمي 2015 ، ص30 ، السنة

الجامعية 2021/2020، ص80

⁴ بوصنوبرة عبد الله ، الحوكمة وأخلاقيات المهنة الحكم الراشد ، م، ط بداغوجية موجهة لطلبة علم الاجتماع ، ص3 ليسانس

ل-م-د ، ص5.

تعريف الأداء

لغة : عبارة عن اثيان عين الواجب في الوقت.¹

اصطلاحا : عرفه إبراهيم محمد المحاسنة بأنه مدى تحقيق العاملين افرادا او جماعات في المؤسسة

الأهداف المرجوة بشكل فعال وكما هو مرغوب

التعريف الاجرائي أي انتاج تفاعل ما بين السلوك والانجاز الذي يقدمه الفرد داخل المنظمة

الوظيفة.²

لغة : جمع وظائف أي العمل والخدمة في الدوائر الحكومية او مؤسسة خاصة وما يعين كل يوم من

عمل او اطعام او رزق او غير ذلك.³

اصطلاحا : عرفها حبيب الصحاف بأنها وحدة عمل تحتوى على أنشطة متشابهة في التعقيد ثم تجميعها

مع بعض في المظمون والشكل ويمكن ان يؤديها موظف واحد او اكثر

التعريف الاجرائي

أي انها مجموعة من الواجبات والمسؤوليات المتشابهة في المنظمة حسب موقعها في الهيكل التنظيمي

والفرد ملزم بتنفيذها من اجل الوصول الى الأهداف المحددة سابقا

الاداء الوظيفي :

يعرف بأنه مجموعة من الشروط المفترض وجودها لانجاز عمل ما للوصول الى تحقيق غايات مطلوبة

حسب مواصفات معينة باقل تكاليف وجهد جسماني وعقلي وسرعة واتقان وباقل زمن

التعريف الاجرائي

ويعنى تنفيذ العامل للمهام الموكلة له بالسرعة المطلوبة مع مراعاة الغاية في إنجازها وعدم الغياب والقيام

بالمهام الموكلة له.⁴

¹ جرجاني علي بن محمد ، السيد شريف ، معجم التعريفات قاموس ، المصطلحات وتعريفات علم الفقه واللغة والفلسفة والمنطق، دار الفضيلة ، القاهرة ، 2004 ، ص16.

² إبراهيم محمد المحاسنة ، إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق ، دار جرير ، ط1، الأردن 2013 ، ص73.

³ رواية محمد حسن ، إدارة الموارد البشرية رؤيا مستقبلية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2003 ، ص209.

⁴ مجاني الطلاب ، معجم عربي عربي ، دار المجاني ، ص5 ، لبنان ، 2001 ، ص1087.

سابعاً : الدراسات السابقة

1-1 الدراسات المطابقة لأبعاد المتغيرين:

➤ الدراسة الأولى:

- مذكرة ماجستير بعنوان دور اخلاق المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية دراسة ميدانية بمجمع الشفاء الطبي قام بها أسامة محمد خليل الزيناتي 2014 حيث وضع الإشكالية التالية
- مادور اخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية في قطاع غزة
- حيث وضع مجموعة من الأهداف تمثلت في :
- 1 استكشاف العلاقة بين ممارسة اخلاق المهنة وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة
- 2 التعرف على مدى ممارسة أصحاب الاشرافية لاخلاق المهنة في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة
- 3 رصد درجة الامام أصحاب النواقع الاشرافية بالمسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة
- 4 الوقوف على المعوقات التي تحول دون ممارسة أصحاب المواقع الاشرافية لاخلاق المهنة في مجمع الشفاء بقطاع غزة
- وقد اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي الذي حاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بياناتها وتبيين العلاقة بين مكوناتها كما اعتمد على أداة الاستبيان من اجل حصر وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع الدراسة وقد خرج بعدة نتائج منها
- يشارك المسؤولون الموظفين في حل المشكلات التي تواجههم اثناء العمل وتسود لديهم روح الفريق
- يخاطب المسؤولون زملائهم بالفاظ محببة اليهم بشكل كبير حيث ان المجتمع الفلسطيني يغلب عليه روح الاخوة التي تسود بين العاملين الذين يعملون ليلا ونهارا
- يعتقد معظم افراد عينة الدراسة بان المسؤولين يعملون على تنفيذ تعليمات رؤسائهم بشكل كبير
- يعتقد معظم افراد العينة بان المسؤولين ينقصهم المشاركة في أنشطة المجتمع الثقافية
- يحاول المسؤولون بذل قصاري جهدهم لانجاز العمل الذي يتم تكليفهم به لما في ذلك خدمة المرضى والمراجعين
- يحرص المسؤولون على عدم التدخل في حال رؤية احد الزملاء يسبب الأذى للآخرين

الفصل الأول : الإطار النظري للدراسة

- يعتقد معظم افراد عينة الدراسة ان المسؤولين يتعاونون بشكل كبير لانجاح العمل
- يرى معظم افراد العينة بان المسؤولين لا يحافظون على ترشيد الكهرباء في أماكن عملهم
- يشعر المسؤولون بان دورهم محدود غي المجتمع .
- **الدراسة الثانية :**
- قامت بها الباحثة " ريم ياسر الرواشدة " بعنوان " أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي " لدى العاملين افي المؤسسات العامة الأردنية رسالة مقدمة للحصول على شهادة الماجستير في الإدارة العامة ، قسم الإدارة العامة جامعة مؤتة 2007 ، حيث جاءت هذه الدراسة الى تحليل أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الأردنية ، حيث وضعت الإشكالية التالية :
- هل يوجد أثر الالتزام بأخلاقيات الإدارة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسات العامة الأردنية ؟
- حيث وضعت هناك أسئلة فرعية كالتالي :
- ماهي تصورات المبحوثين لمستوي الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية ؟
- هل هناك علاقة ارتباطية بين متغير الدراسة المستقلة (الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة) ، وكل بعد من أبعاده والمتغير التابع (الولاء التنظيمي) ، وكل بعد من أبعاده ؟
- ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة من أدوات جمع البيانات ، وتم اختبار عينة طبيعية عشوائية من جميع العاملين في المؤسسات العامة الأردنية والتي بلغ عددها (582) مفردة ، وقد تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss لتحليل بيانات الاستبانة
- ولقد توصلت الى مجموعة من النتائج أبرزها :
- ان تصورات المبحوثين لأبعادالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في المؤسسات العامة الأردنية كانت مرتفعة وأن تصوراتهم على أبعاد الولاء التنظيمي كانت متوسطة
- أن هناك أثر الأبعاد أخلاقيات الإدارة (الواجبات الوظيفية ، المسؤولية الاجتماعية ، الحقوق الوظيفية ، المناخ الأخلاقي) في الولاء التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية .
- أثبتت الدراسة أن أخلاقيات ومنطلقات الأفراد تؤثر على الانتماء وهذا ما أردت الوصول اليه حيث طرحت تساؤل مدى ادراك العمال بالانتماء التنظيمي وأخلاقيات العمل .
- في مؤسسة الاتصالات الخلوية العامة في الأردن .
- **الدراسات المتعلقة بمتغير الأداء الوظيفي :**

الفصل الأول : الإطار النظري للدراسة

- **الدراسة الأولى :** بعنوان اثر التمكين والابداع في تحسين أداء العاملين رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الماجستير جامعة الشرق الأوسط الأردن 2011 قام بها عذاري سعود الهاجري حيث هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اثر التمكين والابداع من خلال التساؤل المركزي
- الى أي مدى يؤثر التمكين على تحسين أداء العاملين بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت واعتمدت في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مع عينة عشوائية بسيطة قدرت ب 205 واستخدم أداة الاستبيان كاداة لجمع البيانات وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج
- 1 وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين والابداع بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت عند مستوى دلالة 0.05
- 2 وجود اثر ذي دلالة إحصائية للتمكين على تحسين أداء العاملين بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت عند مستوى دلالة 0.05
- 3 وجود اثر ذي دلالة إحصائية للابداع على تحسين أداء العاملين بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت عند مستوى دلالة 0.0
- **الدراسة الثانية :** بعنوان دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماجستير جامعة الملك عبد العزيز بجدة 2013 قامت بها ريم بنت عمر الشريف حيث هدفت هذه الدراسة الى دراسة دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز وذلك من خلال الإجابة على التساؤل المركزي التالي
- ماهو الدور الذي تسعى إدارة التطوير الى تحقيقه بالتعاون مع كل الإدارات او الأقسام داخل الجامعة
- واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مع عينة عشوائية بسيطة قدرت ب 241 موظفة واستخدمت الاستبيان كاداة لجمع البيانات وتوصلت هذع الدراسة الى مجموعة من النتائج كالتالي
- قيام إدارة التطوير الإداري بالدور الذي تسعى الى تحقيقه بالتعاون مع كل الإدارات والاقسام داخل الجامعة
- للتطوير اثر كبير على أداء العاملين في كل إدارة
- قيام الإدارة العليا في كل جهة بتطبيق عمليات التطوير بالتعاون مع إدارة التطوير الإداري
- وجود بعض التحديات التي تواجه التطوير
- تقديم إدارة التطوير الإداري العديد من الأنشطة في مجال تحسين الأداء الوظيفي بالتعاون مع الإدارات والاقسام داخل الجامعة

- عدم توفير المواد العلمية والحالات الدراسية في مجال التطوير الإداري للعاملين.
- أوجه الاستفادة والاختلاف من الدراسات السابقة
- **1- أوجه الاستفادة**
- استقننا من الدراسات السابقة في عرض الاطار المنهجي للدراسة
- استقننا من الدراسات السابقة في تحديد بعض المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بالدراسة
- استقننا من الدراسات السابقة في استخدام المنهج المناسب للدراسة وهو المنهج الوصفي التحليلي
- استقننا من الدراسات السابقة في تحديد بعض أبعاد اخلاقيات المهنة وهي (احترام الوقت ، العمل كفريق ، احترام الفوانين والأنظمة)
- **أوجه الاختلاف**
- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث الزمان حيث أجريت الدراسات السابقة في الفترة ما بين (2006 – 2016) بينما أجريت دراستنا الحالية في الوقت الراهن أي عام 2023
- تختلف الدراسات السابقة عن دراستنا الحالية من حيث المكان حيث أجريت الدراسات السابقة في كل من دولة (عمان، الأردن ، الكويت ، فلسطين ، المملكة السعودية) بينما أجريت دراستنا الحالية في الجزائر
- تختلف دراستنا الحالية عن الدراسات السابقة من حيث الموضوع وطبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة وكذلك نوع العينة المستخدمة في البحث ، إضافة الي نوع الأداة المستخدمة في البحث حيث اعتمدت الدراسات السابقة على بعض الأدوات مثل المقابلة ، المقابلة ، الملاحظة ، الاستبيان بينما اعتمدت دراستنا الحالية على أداة الاستبيان .
- **ثامنا " : المقاربة النظرية للدراسة :¹**
- ان اعتماد المقاربة النظرية في البحث لايعتمد فقط على سرد الاطار النظري للمقاربة ، وانما يهدف أساسا الى ربط مختلف المعارف المكتسبة لميدان وموضوع الدراسة ، فهذه المقاربة تؤدي دورا هاما في كونها تساهم في توسع الباحث في موضوعه والتعمق فيه وتحليل مختلف أبعاده ، ولايتجسد ذلك الا من خلال تجسيد الموضوع أو الظاهرة المدروسة ضمن اطار نظري أو اقتراب نظري ، وذلك بناء على الموضوع وطبيعته ، والذي نعمل من خلاله دراسة " الأخلاق المهنية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة " .

¹ حسين صديق ،الاتجاهات النظرية التقليدية لدراسة التنظيمات الاجتماعية ، مجلة دمشق ، المجلد 27 العدد الثالث + الرابع ص 38

الفصل الأول : الإطار النظري للدراسة

- وبعد صياغة فرضيات الدراسة وتحديد مفاهيمها ، وبعد اجرائنا للدراسة الاستطلاعية تبين لنا أن الدراسة الحالية يمكن تناولها من خلال المقاربة البنائية الوظيفية وهي تطور للنظرية الوظيفية ، والأساس هنا تفسير الوجود الاجتماعي واستمراره وظيفيا فارتبطت البنائية الوظيفية بكتابات " بارسونز " ثم تلاميذه أمثال " ميرتون " وغيرهم
- ومن خلال ربط المقاربة بموضوع الدراسة يمكن القول أن مؤسسة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني 02 الشهيد سويسي محمد عي عبارة عن نظام مفتوح يكون في حالة تفاعل مستمر معبئته محيطه الخارجي ، كما أنه يتأثر ويؤثر به من خلال مختلف التغيرات التي يعرفها المجتمع سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية ، ولا يقتصر الأمر على الك فهناك أيضا مختلف القيم والمبادئ الأخلاقية والاجتماعية التي امنت لتأخذ بذلك أبعادا أخلاقية وتنظيمية ، وجاء هذا المفهوم نتيجة لجهود باحثين في مجال الإدارة ، حيث أن تطبيق مبدأ أخلاقيات المهنة في مختلف الممارسات المهنية والأساليب التيسيرية والإجراءات الخاصة بعمليات إدارة الموارد البشرية ، وأسلوب المعاملة وطريقة التزام نظام العمل وانضباط العامل واندماجه في المؤسسة ، كما يساهم ذلك في تعديل سلوك العاملين في المؤسسة تجاه العمل ومعالجى الكثير من المشاكل وجعل العامل أكثر ارتباطا و التزاما بالمؤسسة .
- كما يتكون المعهد الوطني من مجموعة وحدات فرعية مترابطة بشكل وظيفي ، ويظم مجموعة موارد بشرية تقوم بوظائف وأدوار مختلفة ضمن الهيكل التنظيمي ، ويسعى كل منها لتحقيق أهدافها ، ونظام العمل يتمثل في مختلف القرارات والإجراءات التنظيمية التي تتعلق بمستقبل العامل الوظيفي ، وأن إدراك العامل في المؤسسة في يرتكز بالأساس على مايقدمه وما يحصل عليه فالعامل له مجموعة مدخلات (الجهد العضلى والعقلي ، الأداء) من خلال الأنشطة الفنية والإدارية ،
- تعريفها عرفت النظرية الوظيفية تسميات عدة مثل (النظريات البنائية الوظيفية ، نظريات التحليل الوظيفي ،النظريات المحافظة) وغيرها من التسميات ، وتستمد النظرية أصولها الفكرية العامة من آراء مجموعة من علماء الاجتماع التقليديين والمعاصرين الذين ظهرو على وجه الخصوص في المجتمعات الغربية الرأسمالية ،حيث اهتمت كيف حفاظ المجتمعات على الاستقرار الداخلي ،والبقاء عبر الزمن وتفسير التماسك الاجتماعي والاستقرار وهذا ما تمثل في أفكار ونظم رواد علم الاجتماع الامريكين المعاصرين مثل تالكوت بارسونز وروبرت ميرتون وغيرهم من رواد الجيل الثاني من علماء الاجتماع الرأسمالي الذين امتدت آرائهم حتى نهاية القرن العشرين ،وأما عن مفهوم البنائية الوظيفية في مركبة من جزأين هما

الفصل الأول : الإطار النظري للدراسة

- البناء - structure وهو مصطلح يشير الى الطريقة التي تنظم الأنشطة المتكررة في المجتمع
- الوظيفة function وهو يشير الى مساهمة شكل معين من الأنشطة المتكررة في الحفاظ على استقرار وتوازن المجتمع

خلاصة الفصل الأول :

الفصل الأول : الإطار النظري للدراسة

تناولنا في هذا الفصل تحديد مشكلة الدراسة والمتمثلة في الأخلاق المهنية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي للعاملين ، صياغة الفرضيات ، أسباب ومبررات اختيار الموضوع وأهميته العلمية والعملية والأهداف المبتغاة من البحث ، كما ضم تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة ، إضافة الى مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغيرين التي عالجت الظاهرة كي يتسنى لنا تكوين خلفية نظرية عن الموضوع وتحديد نقاط الاختلاف والاستفادة منها ، وأخيرا المقاربة النظرية للدراسة والتي تعني الاقتراب الباحث من الظاهرة المعينة بعد اكتشافها وتحليلها بالاستناد الى متغير ، كان قد تم تحديد دوره في احركة الظاهرة بناء على خبرته في مجال بحثه العلمي .

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي

_ تمهيد

_ أولا :مجالات الدراسة

_ ثانيا : مجتمع وعينة الدراسة

_ ثالثا المنهج المستخدم في الدراسة الدراسة

_ رابعا أدوات جمع البيانات

_ خامسا اعرض وتحليل وتفسير البيانات الميدانية

_سادسا مناقشة نتائج الدراسة

خلاصة الفصل الثاني

خاتمة

قائمة المراجع والملاحق

تمهيد

إن أهمية أي دراسة ودقتها تتعدى الجاني النظري المنطلق منه ويتطلب تدعيمها ميدانيا من أجل التحقق من فرضيات الموضوع ، هذا ما يتطلب من الباحث توخي الدقة في اختيار المنهج الملائم والمناسب لموضوع الدراسة والأحداث المناسبة لجمع المعلومات التي يعتمد عليها فيما بعد ، وكذا حسن استخدام الوسائل الإحصائية وتوظيفها هذا من أجل الوصول إلى النتائج ذات دقة علمية تساهم كلها في تسليط الضوء على إشكالية الظاهرة المدروسة وفي تقدم البحث العلمي بصفة عامة .

وفي هذا الفصل سنحاول أن نوضح أعم الإجراءات الميدانية التي اتبناها في الدراسة والأدوات والوسائل الإحصائية المستخدمة والمنهج العلمي المتبع حسب متطلبات الدراسة وتصنيفها ، كل هذا من أجل الحصول على نتائج علمية يمكن الوثوق بها واعتبارها نتائج قابلة للتجريب مرة أخرى كما هو معروف فإن أي بحث علمي هو مدى قابليته للموضوعية العلمية وهذا لا يتحقق إلا إذا اتبع الباحث منهجية علمية دقيقة وموضوعية .

أولا مجالات الدراسة :

1 المجال الزمني : يقصد به المدة التي استغرقتها الدراسة الميدانية من أول يوم الى آخر يوم ، والتي أجريت بالمؤسسة (المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني 2 الشهيد سويسي محمد ورقلة وهي (من

المرحلة الأولى : وهي المرحلة الاستطلاعية ، حيث قمنا بزيارة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني 2 الشهيد محمد سويسي بورقلة وذلك يوم 15 فيفري 2023 وكان الهدف من وراء هذه الزيارة هو إيداع طلب إجراء الدراسة وكذلك التعرف على المؤسسة ، وقد قمنا بزيارة بعض مصالح المكاتب والتعرف على طريقة العمل بها ،

المرحلة الثانية : وكانت في أواخر شهر فيفري ، حيث قمنا بزيارة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني 2 الشهيد سويسي محمد قصد أخذ وثيقة الموافقة على إجراء الدراسة الميدانية ، وتعرفنا بعدها على المدير الفرعي للموارد البشرية ، وقدمنا لها طلب خطي من أجل الحصول على الهيكل التنظيمي للمؤسسة ووثائق التعرف على المؤسسة وعدد العاملين بها وتخصصاتهم .

المرحلة الثالثة : قمنا بتوزيع الاستمارة التجريبية وذلك في منتصف شهر مارس 2023 على مجموعة من عاملين المؤسسة قصد التصحيح النهائي لأي نقائص بالاستمارة أو غموض وتم استرجاعها بنفس اليوم

المرحلة الرابعة : في 22 أبريل 2023 قمنا بتوزيع الاستمارة النهائية وذلك نصف الاستثمارات والنصف الآخر في آخر أسبوع من الشهر بحجة ضيق وقت العمل

2 المجال المكاني : وهو المكان الذي تمت به الدراسة والمتمثل في مؤسسة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني 2 الشهيد سويسي محمد بورقلة وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي

3 المجال البشري : ويقصد به مجتمع البحث محل الدراسة ، أي المجتمع الذي يستعين به الباحث في جمع المعطيات والمعلومات لاختبار فرضياته ، ومجتمع البحث لهذه الدراسة هم همال المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني 2 الشهيد محمد سويسي ، حيث بلغ عددهم 67 عاملا

ثانيا : : مجتمع وعينة الدراسة :

1-مجتمع الدراسة : يتكون مجتمع الدراسة من 67 عاملا

1-1 عينة الدراسة :

تعتبر العينة الركيزة الأساسية للبحث الأمريكي السوسولوجي التي يلجأ إليها الباحث الاجتماعي والتي تحمل كل الخصائص والمميزات التي تمثل المجتمع المدروس ، بمعنى أنه تؤخذ مجموعة أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجري عليها الدراسة ، ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله وفي دراستنا هذه اعتمدنا على العينة عن طريق المسح الشامل ، ويعرف المسح على أنه " منهج التحقيق العلمي الذي يستخدمه الباحث في دراسة موقف معين من خلال بحث الشواهد ، والتجارب والوثائق المكونة لوضعه الطبيعي لجمع البيانات والمعلومات المحققة للغرض العلمي المنشود .

1-2.: المجال المكاني

التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني ورقلة 02 وسمي على الشهيد محمد سويسي ومقره او كان تواجده سعيد عتبه ورقلة وينتمي إلى مديريةية التكوين والتعليم المهنيين التي مستوحات من وزارة التكوين والتعليم المهنيين والذي يتضمن انشاءه بمرسوم تنفيذي رقم 13- 144 مؤرخ في 04 جمادى الثانية عام 1434 الموافق ل 15 أفريل 2013، ويحتل صدارة الجريدة الرسمية للانشاء رقم 21 بتاريخ 23 أفريل 2013 ورمزه 30/20 .

الهيكل التنظيمي

والمساحة الكلية للمؤسسة هي 25332 متر مربع ويغطي مساحة 9350 متر مربع من ويحتوي على قاعات تدريس وعددها 09 ولديه مخابر عددهم 03 ومدرج كبير عدد مقاعده 200 مقعد ويوجد بداخله إقامة للإناث والذكور وعدد غرفه 22 غرفة ويغطي مساحة خضراء ب 17 فضاء يحوي 172 شجرة .

1-3 نبذة تاريخية عن المؤسسة

ولد محمد سويسي خلال بالعالية الحجيرة لما اندلعت الثورة التحريرية والتحق بصفوف الثورة سنة 1933 بالعالية الحجيرة لما اندلعت الثورة التحريرية التحق بصفوف الثورة سنة 1958 بصفة (ع م م ج ت و) ضمن المنظمة بمسقط رأسه ، واصل نشاطه الثوري الى أن اكتشف أمره من طرف السلطة الاستعمارية وأصبح محل بحث ومتابعة الى أن أُلقي القبض عليه في احدى غابات بلدية الطيبات ونفذ فيه الحكم بالاعدام رميا بالرصاص فأستشهد يوم 10 ديسمبر 1961 ببلدية الطيبات ودفن فيها .

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي

-التخصصات المقترحة في المؤسسة

-زراعة الأشجار المثمرة

-زراعات الكبرى

-مصمم البساتين

-مراقبة النوعية في صناعة الأغذية الزراعية

-تسيير واسترجاع النفايات

-زراعة الخضروات

- معالجة المياه

- تسيير الموارد البشرية

- أمانة المديرية

- المحاسبة والتسيير

ثالثا : المنهج المستخدم في الدراسة :

لضمان الوصول الى نتائج واقعية ودقيقة على كل باحث اتباع منهج أو عدة مناهج ويتحدد وفق طبيعة الدراسة ولهذا اخترنا المنهج الوصفي والذي يتلزم مع طبيعة دراستنا الحالية ، حيث يمكننا من جمع معلومات دقيقة وكافية حول الموضوع لأنه أكثر المناهج ملائمة ، ويعرف المنهج الوصفي على أنه " طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل اليها على أشكال رقمية يمكن تفسيرها . ويعرف أيضا على أنه " محاولة الوصول الى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر مشكلة أو ظاهرة قائمة للوصول الى فهم أفضل وأدق أو وضع السياسات والإجراءات المستقبلية الخاصة بها .

رابعا : . أدوات جمع البيانات

1. الاستبيان : تعتبر وسيلة لجمع المعلومات من المبحوثين عن طريق مجموعة من الأسئلة التي يحضرها الباحث ، ويعددها اعدادا محددًا وتسلم الى الأشخاص المختارين لتسهيل اجاباتهم على صحيفة الاستبيان الواردة ثم اعادته ، وقد قمنا بتقسيم الاستبيان الى محورين ، بحيث كانت المحاور تعبر عن متغيرات ومؤشرات التي انطلقت منها الدراسة .

1-1 تحديد الأبعاد التي يقيسها الاستبانة :

أ - القسم الأول (المتغيرات التصنيفية) : حيث يتكون من خمس متغيرات والمتضمنة العوامل الشخصية الوظيفية التالية :

- 1- الجنس وله مستويين (ذكر وأنثى)
- 2- السن وله ثلاث مستويات (أقل من 25-35 سنة - من 35 الى 50 سنة ومن 50 سنة الى 65 سنة)
- 3- المستوى التعليمي : (متوسط أو أقل - ثانوي - جامعي - ماجستير أو أكثر - أخرى ...)
- 4- الأقدمية داخل المؤسسة : (أقل من 5 سنوات - من 5 الى 10 سنوات - من 11 الى 15 سنة - أكثر من 15 سنة)
- 5- التصنيف الوظيفي : (رئيس مصلحة - متصرف ادائوي - متصرف رئيسي - عقود ما قبل التشغيل)

ب - القسم الثاني : تضمن مؤشرات وأبعاد أخلاقيات المهنية والمتمثلة في (احترام القوانين والأنظمة ، احترام الوقت ، العمل كفريق ، الاحترام وحسن المعاملة)

ج - القسم الثالث : يتضمن مؤشرين للمتغير الثاني الأداء الوظيفي) .

2 الأساليب الإحصائية : تستدعي الضرورة في الأبحاث العلمية استخدام بعض الأساليب الإحصائية واجابات علمية دقيقة ، وقد اعتمدنا على التكرار والنسب المئوية ثم أن تحويل النسب المئوية في الجداول البسيطة وذلك باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (spss) على الشكل التالي : نقوم بتقسيم عدد الذين يقعون في مستوى معين على المجموع الكلي مضروباً في مئة ، وهكذا حتى إتمام الجدول بحيث تجمع هذه النسب مع بعضها لتكون في حالة المجموع متساوية ل (100)

خامساً : عرض وتحليل وتفسير البيانات الميدانية :

1 - عرض وتحليل وتفسير البيانات الميدانية

- الجدول رقم (01) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس .

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	10	33.3%
أنثى	20	66.7%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلا الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة توزع والى مجموعتين الأولى تمثل الذكور والبالغ عددهم 10 ذكرا بنسبة مئوية قدرت ب 33.3% ، أما المجموعة الثانية فتمثل نسبة الاناث والبالغ عددهن 20 أنثى وبنسبة مئوية قدرت ب 66.7% وهذا ما هو موضح في الجدول ويفسر الباحث ارتفاع نسبة المبحوثين من الاناث وتدل هذه النسبة الكبيرة على مشاركة الاناث للذكور في العمل ويعود ذلك الى طبيعة العمل في المؤسسات الذي يتلائم مع فيزيولوجية المرأة أكثر من الرجال وبسبب كثرة العنصر النسوي في المؤسسات

- الجدول رقم (02) يبين توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
43.3%	13	من 25 الى 35
46.7%	14	من 36 الى 50
10.0%	3	من 50 الى 60
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الفئة العالية هي من 36 الى 50 سنة بنسبة 46.7 ثم تليها الفئة من 25 الى 35 سنة بنسبة 43.3 أما الفئة المنخفضة هي الفئة العمرية من 50 الى 60 سنة بنسبة 10 ويفسر الباحث الى ارتفاع نسبة مشاركة المبحوثين من الفئة العمرية الشابة إضافة الى نوعية العمل داخل المؤسسة والتي تحتاج الى جهد كبير ومتنوع في عدة مجالات ، مما تحتاج لقدرات شابة قادرة على العطاء والجهد والاضفاء الفاعلية والحيوية في تطبيق مجالات عملها .

الجدول رقم (03) يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي .

النسبة المئوية	التكرار	المستوى
3.3%	1	متوسط فأقل
56.7%	17	ثانوي
20.0%	6	جامعي
20.0%	6	دراسات عليا
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة توزع والى أربع مجموعات ، حيث المجموعة الأولى تمثل ذي المستوى المتوسط والبالغ عددهم فردا واحدا وبنسبة مئوية قدرت بـ 3.3% ، أما المجموعة الثانية فتمثل ذي المستوى الثانوي والبالغ عددهم 17 وبنسبة مئوية قدرت بـ 56.7% ، والمجموعة الثالثة ذي المستوى الجامعي والبالغ عددهم 6 أفراد وبنسبة مئوية قدرت بـ 20% ، بينما المجموعة الرابعة فتمثلت ذي الدراسات العليا والبالغ عددهم 6 وبنسبة مئوية قدرت بـ 20%

، ومنه يفسر على وجود نسبة كبيرة أو قليلة داخل المؤسسة راجع لشروط التوظيف داخل المعهد يجب أن تكون لديها شهادة عليا لتوظيفها ، أما النسبة الإدارية فيجب أن تكون حاملة شهادة جامعية أو ذات مستوى ثانوي ، لأن المستوى التعليمي يعتبر من أهم العوامل التي تساعد العمال على فهم القرارات والمسؤوليات المهنية .

الجدول رقم (04) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية :

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية
33.3%	10	أقل من 5 سنوات
50.0%	15	من 6 الى 10 سنوات
10.0%	3	من 11 الى 15 سنة
6.7%	2	اكثر من 15 سنة
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة تمثلها العاملين الذين لهم أقدمية من 6 سنوات الى 10 سنوات بنسبة 50% تم تليها نسبة 33.3% من العاملين لديهم أقدمية أقل من 5 سنوات ، ثم تليها نسبة 10 من العاملين لديهم أقدمية من 11 الى 15 سنة ، وأخيرا أقدمية أكثر من 15 سنة بأضعف نسبة تقدر بـ 2 ويفسر ذلك الى أن أغلب أفراد مجتمع البحث من ذوي الخبرة المتوسطة في العمل ، بحيث

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي

أن هذه الأخيرة تلعب دورا مهما في زيادة شعور العمال بالانتماء وهذا بانشاء علاقات عمل جيدة وبالتالي تحسين الأداء المهني

- الجدول رقم (05) يمثل توزيع أفراد العينة حسب التصنيف الوظيفي .

التصنيف	التكرار	النسبة المئوية
رئيس مصلحة	7	23.3%
متصرف اداري	5	16.7%
متصرف رئيسي	10	33.3%
عقود ما قبل التشغيل	8	26.7%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر الي تكرارات أفراد اعينة الدراسة والبالغ عددهم 30 فردا ، نلاحظ عدد الأفراد الذين يشغلون منصب متصرف رئيسي قدر ب 10 أفراد أي بنسبة 33.3% ، في حين نلاحظ عدد الأفراد الذين يشغلون منصب رئيس مصلحة قدر ب 7 أفراد أي بنسبة 23.3% في حين نجد الأفراد الذين يشغلون منصب عقود ما قبل التشغيل 8 أفراد أي بنسبة 26.7% وأخيرا نجد الأفراد الذين يشغلون منصب كمتصرف اداري 5 أفراد أي بنسبة 16.7% من مئة

المحور الأول: أخلاقيات المهنة :

- الجدول رقم (06) يوضح نسبة استجابة البمبحوثين للسؤال الأول المحور لأخلاق المهنة:

س1	التكرار	النسبة المئوية
موافق الى حد ما	1	3.3%
موافق	8	26.7%
موافق تماما	21	70%
المجموع	30	100%

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أخلاقيات المهنة تمثل أهمية في الحياة الوظيفية ، حيث نجد نسبة الموظفين الذين يوافقون ذلك المقدرة ب 26.7% في حين نجد نسبة 70% من مئة يوافقون تماما على مشروعية الالتزام بالعمل والأداء الواجبات الوظيفية مما يعني أنهم ملتزمون بالقوانين والأنظمة القانونية

- الجدول رقم 07 يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الثاني من المحور الأول لأخلاق المهنة

النسبة المئوية	التكرار	س2
13.3%	4	موافق الى حد ما
26.7%	8	موافق
60%	18	موافق تماما
100%	30	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة من الموظفين الذين يوافقون تماما على مؤشر اتباع التعليمات والتوجيهات الصادرة من الادارة والتي قدرت ب 18 موظف وبنسبة مئوية قدرت ب60% ، بينما نجد 8 موظفين يوافقون بنسبة 26.7% من مئة مما يدل على وعي الموظفين بأنظمة العمل داخل المؤسسة

الجدول رقم 08 يوضح استجابة المبحوثين للسؤال الثالث من المحور الأول لأخلاقيات المهنة

النسبة المئوية	التكرار	س3
3.3%	1	غير موافق
26.7%	8	موافق الى حد ما
46.7%	14	موافق
23.3%	7	موافق تماما
100%	30	المجموع

- نسبة 26.7% يوافقون الى حد ما على متابعة للأنشطة في المؤسسة حيث يرون فيها تقييدا لأعمالهم ويدل في معايير التقييم وعدم الالتزام به يؤثر على الأداء ، بينما نسبة 46.7% يوافقون على أن المؤسسة تصنع أهداف أخلاقية في خططها وبرامجها.

الجدول رقم 09 يوضح استجابة المبحوثين للسؤال الرابع من المحور الأول لأخلاق المهنة

النسبة المئوية	التكرار	س4
6.7%	2	غير موافق
30%	9	موافق الى حد ما
40%	12	موافق
23.3%	7	موافق تماما
100.0%	30	المجموع

- نلاحظ من خلا الجدول أعلاه أن نسبة 40% من مئة من الموظفين يقدمون النصح والإرشاد لبعضهم والدليل على الك وجود مدونة أخلاقية يلتزمون بها بينما بلغت نسبة غير موافق ب6.7 أي مايعادل موظفين مما يدل على وجود قيم وسلوكات أخلاقية راثية .
- الجدول رقم (10) يمثل نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الخامس لمحور لأخلاق المهنة:

النسبة المئوية	التكرار	س5
3.3%	1	غير موافق
23.3%	7	موافق الى حد ما
50.0%	15	موافق
23.3%	7	موافق تماما
100.0%	30	المجموع

- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 50% من الموظفين يوافقون على التعامل مع رؤسائهم بكل احترام وثقة وما يدل على وجود قيم وقواعد أخلاقية عالية بين الموظفين ، بينما انخفضت نسبة غير موافق الى 3.3% من مئة مما يعني أن الموظفين ملتزمون بواجباتهم الوظيفية .

-الجدول رقم (11) يوضح استجابة الموظفين للسؤال السادس لمحور لأخلاق المهنية -

النسبة المئوية	التكرار	س6
3.3%	1	غير موافق تماما
10.0%	3	غير موافق
23.3%	7	موافق الى حد ما
53.3%	16	موافق
10.0%	3	موافق تماما
100%	30	المجموع

- نلاحظ أن نسبة 53.3% من الموظفين يوافقون على الالتزام بمواعيد العمل الرسمية لأن العمل واجب يلزم العمال الانضباط بينما انخفضت نسبة غير موافق الى 3.3% مما يعني أن العمال ملتزمون بأوقات عملهم ويؤدون عملهم في الوقت المحدد

-الجدول رقم (12) يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال السابع لمحور لأخلاق المهنية -

النسبة المئوية	التكرار	س7
16.7%	5	موافق الى حد ما
53.3%	16	موافق
30.0%	9	موافق تماما
100.0%	30	المجموع

-نلاحظ نسبة 53.3% ما يعادل 16 موظفا يحرص على بذل الجهد على أكمل وجه وهذا يدل على قيام الموظف بالمهام الموكلة له في الوقت المناسب دون تأخير ،، وأن الأخلاقيات المهنة تبقى ضرورية من أجل حسن سير الأداء والعمل .،بينما بلغت نسبة الموافقة تماما الى 30% من مئة ، كما نجد نسبة

16.7% من مئة موافقة الى حد ما وهذا يعود الى فترات عملهم الغير مضبوطة والتي لا تتوافق مع ظروفهم الخاصة

- الجدول رقم (13) يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الثامن للمحور للأخلاق المهنية

النسبة المئوية	التكرار	س8
6.7%	2	غير موافق
33.3%	10	موافق الى حد ما
40.0%	12	موافق
20.0%	6	موافق تماما
100.0%	30	المجموع

-نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة التي تقدر ب 40% من الموظفين تتناسب ساعات عملهم مع ظروفهم الخاصة ، في 33.3% من الموظفين لا تتناسب ساعات عملهم مع ظروفهم الخاصة ، وان لديهم اهتمامات عائلية أو ظروف خارج نطاق المؤسسة

- الجدول رقم (14) يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال التاسع من المحور للأخلاق المهنية

النسبة المئوية	التكرار	س9
3.3%	1	غير موافق
20.0%	6	موافق الى حد ما
36.7%	11	موافق
40.0%	12	موافق تماما
100.0%	30	المجموع

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي

-نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 40% من المبحوثين عند تقييدهم بمدة معينة لانجاز مهمة يزيد من سرعة ودقة إنجازها في حين 36.7% من المبحوثين يزيد من توترهم وذلك لأنهم لايملكون الثقة في أنفسهم لانجاز المهمة في الوقت المحدد

- الجدول رقم (15) يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال العاشر لمحور للأخلاق المهنية .

النسبة المئوية	التكرار	س10
13.3%	4	موافق الى حد ما
30.%	9	موافق
56.7%	17	موافق تماما
100.%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 56.7% يقومون باحترام أوقات عمل الآخرين وهذا دليل على فهم الواجبات والمسؤوليات الوظيفية ، لأن الاحترام واجب وسلوك انساني يجب أن يتحلى به أي موظف

- الجدول رقم (16) يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الحادي عشر للمحور للأخلاق المهنية

النسبة المئوية	التكرار	س11
3.3%	1	غير موافق
20.%	6	موافق الى حد ما
36.7%	11	موافق
40.%	12	موافق تماما
100.%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة 40% من المبحوثين دائما ما يطلبون الاذن قبل الغياب عن العمل ، في حين 36.7% من المبحوثين يطلبون أحيانا اذن قبل الغياب ومنه نستنتج أن أغلب العاملين

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي

دائماً ما يطلبون الاذن قبل الغياب عن العمل ذلك لأنهم يعتبرون أن الغياب دون اعلام المؤسسة يؤدي الى الوقوع في المشاكل

- الجدول رقم (17) يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الثاني عشر المحور للأخلاق المهنية

النسبة المئوية	التكرار	س12
3.3%	1	غير موافق
20.%	6	موافق الى حد ما
46.7%	14	موافق
30.%	9	موافق تماما
100.%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة 46.7% من الموظفين يساعدون زملائهم أثناء قيامهم بعملهم ثم نجد نسبة 30% تتسم بروح الفريق ومنه نستنتج أن الموظفين يحبون العمل الجماعي والتعاون مع الزملاء من أجل تحقيق أعلى مستويات النجاح والأداء الجيد داخل المؤسسة

الجدول رقم (18) يوضح نسبة استجابة المبحوثين على السؤال الثالث لمحور للأخلاق المهنية

النسبة المئوية	التكرار	س 13
23.3%	7	موافق الى حد ما
40.%	12	موافق
36.7%	11	موافق تماما
100.%	30	المجموع

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي

- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 40% من الموظفين يشاركون زملائهم بالعمل وتزويهم بالمعلومات لتسهيل العمل وتوفير الجهد ، ثم نجد نسبة 36.7% من الموظفين يشاركون زملائهم في العمل الجماعي وهذا دليل على القيم والمبادئ الأخلاقية والروح الجماعية التي كانت تعمل ضمن النمط العمل المهني التنافسي

-الجدول رقم (19) يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الرابع عشر للمحور للأخلاق المهنية

النسب المئوية	التكرار	س14
6.7%	2	موافق الى حدا ما
43.3%	13	موافق
50.%	15	موافق تماما
100.%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن انسبة عالية من الموظفين يقومون بتقديم يد المساعدة للموظف الجديد والتي قدرت ب 50% ثم نجد 43.3% من الموظفين يشاركون زملائهم الجدد في الوظيفة الي تقديم يد المساعدة والتحلي بالأخلاق الحسنة لأن العمل الجماعي تسود فيه روح التعاون والألفة والاخوة بين العمال وبالتالي تسود السلوكات الحميدة والصفات الإيجابية بين العمال

الجدول رقم (20) يوضح نسبة استجابة المبحوثين على السؤال الخامس عشر لمحور للأخلاق المهنية

النسبة المئوية	التكرار	س 15
3.3 %	1	غير موافق تماما
13.3%	4	موافق الى حدا ما
60.%	18	موافق

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي

23.3%	7	موافق تماما
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة 23.3% من الموظفين لا يشتركون بين التنسيق بين المهام والوظائف المشتركة وهذا نظرا لطبيعة الوظيفة ونوعها إضافة الى درجة التصنيف الوظيفي بين العمال في حين نجد نسبة 60% يشتركون في التنسيق بين المهام والوظائف المشتركة بين العمال بشكل عادي وينجزون المهام والوظائف بروح الفريق أي العمل الجماعي

الجدول رقم (21) يوضح نسبة استجابة المبحوثين على السؤال السادس عشر للمحور للأخلاق المهنية

النسبة المئوية	التكرار	س 16
3.3%	1	غير موافق تماما
3.3%	1	غير موافق
6.7%	2	موافق الى حد ما
46.7%	14	موافق
40.0%	12	موافق تماما
100.0%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة 46.7% من الموظفين تسود لديهم روح العمل الجماعي وأنهم يقومون بأدوار اجتماعية متبادلة فلكل فرد درو محدد في الجماعة ينفع به غيره وينتفع به من غيره ثم نجد النسبة 40% من الموظفين يرون أن العمل الجماعي من الأمور التي تعمل على إعطاء ثقة الأفراد وتساهم في بناء علاقات طيبة وهذا ينعكس على سلوكياتهم الإيجابية ككل .

-الجدول رقم (22) يمثل نسبة استجابة المبحوثين للسؤال السابع عشر لمحور للأخلاق المهنية

النسبة المئوية	التكرار	س 17
3.3%	1	غير موافق
16.7%	5	موافق الى حد ما

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي

50%	15	موافق
30%	9	موافق تماما
10%0	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة 50% من الموظفين يوافقون على الاعتراف بأخطائهم المهنية تجاه زملائهم ويعملون على تصحيحها في حين نجد النسبة 30% يقومون بالاعتذار والصفح في حق زملائهم ومنه نستنتج أن الموظفين يحترمون بعضهم البعض ويتصفون بسلوكيات راقية تجاه زملائهم في العمل

الجدول رقم (23) يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الثامن عشر لمحور للأخلاق المهنية

س 18	التكرار	النسبة المئوية
موافق	17	56.7 %
موافق تماما	13	43.3%
المجموع	30	100.0%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة 56.7% من الموظفين يوافقون على تجنب اثاره المشاكل داخل مكان العمل ، في حين نجد النسبة 43.3% توافق تماما على ذلك ومنه نستنتج أن حسن المعاملة يحتاجها الموظف مع رؤسائه ومدرائه وزملائه في العمل لهم حق المعاملة الحسنة ، لأنهم أقدر وأكثر خبرة منه في العمل غالبا وحسن التعامل معهم يظهر في تنفيذ رغباتهم وأوامرهم لأنهم من أولياء الأمور شرعا

الجدول رقم (24) يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال التاسع عشر محور للأخلاق المهنية

س 19	التكرار	النسبة المئوية
موافق الى حدا ما	2	6.7%
موافق	16	53.3%

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي

40.%	12	موافق تماما
100.%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة 53.3% من الباحثين يوافقون على حسن التعامل والتواضع مع الآخرين أثناء العمل ويساعدونهم بكل مودة ومحبة في حين نجد النسبة 40% من الباحثين يوافقون تماما على ذلك ومنه نستنتج أن الموظف يساعد زملائه ويتواضع معهم وهذا ما ينعكس على سلوكه الإيجابي مما يزيد من اندماجه في العمل بين زملائه وتظهر فيهم العلاقات الحسنة لأن لها مردودا على جودة الأداء وفي احسان الظن بهم .

الجدول رقم (25) يوضح نسبة استجابة الباحثين للسؤال العشرون لمحور للأخلاق المهنية

النسبة المئوية	التكرار	س 20
3.3%	1	غير موافق
3.3%	1	موافق الى حد ما
40.%	12	موافق
53.3%	16	موافق تماما
100.%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة 53.3% من الباحثين يوافقون تماما على عدم التشهير بزملائهم في العمل لأنها سلوكيات وتصرفات غير حميدة ولأن حسن المعاملة واجب شرعي ويجب التحلى بالأخلاق الحسنة والصفات الإيجابية من أجل كسب ثقة الزملاء والمدراء في مقر العمل ، في حين نجد النسبة 40% من الباحثين توافق على ذلك ولأن واجب الموظف أن يحسن معاملة الجمهور وأداء واجباته الوظيفية ويبدل الجهد الكافي في إنجاز أدائه وبخصوص زملائه فإنه يساعدهم وملزم بطاعتهم .

المحور الثاني: الأداء الوظيفي

الجدول رقم (26) يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الأول لمحور الثاني للأداء الوظيفي :

النسبة المئوية	التكرار	س 1
3.3%	1	غير موافق
40.%	12	موافق الى حد ما
30.%	9	موافق
26.7%	8	موافق تماما
100.%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة 40% من المبحوثين ينجزون أعمالهم اليومية في الوقت المحدد ويبدلون الجهد الكافي لانجازها في حين نجد النسبة 30.3% من المبحوثين نجد أن ليس لديهم رغبة أو قدرة في تحمل المسؤولية في انجاز الأعمال المحددة ومدى حاجة الموظفين للارشاد والتوجيه

الجدول رقم (27) يوضح نسبة استجابة المبحوثين على السؤال الثاني من المحور الثاني للأداء الوظيفي .

النسبة المئوية	التكرار	س2
3.3%	1	غير موافق تماما

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي

6.7%	2	غير موافق
16.7%	5	موافق الى حد ما
46.7%	14	موافق
26.7%	8	موافق تماما
100.%	30	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن النسبة 46.7% من المبحوثين يوافقون على انجاز الأعمال والمهام الموكلة لهم وفق اللوائح والتعليمات والأنظمة التي تضعها المؤسسة لموظفيها وهذا يدل على انضباط العمال في العمل ولأن الأداء الفعال لأي موظف يتحقق من خلال قيام الموظف بالمهام والأعمال المنجزة وفق السياسات والإجراءات والتعليمات التي تضعها المؤسسة ، في حين نجد النسبة 26.7% من المبحوثين يوافقون تماما على ذلك نظرا لنقص الخبرة للموظفين أو الحادة للتوجيه والإرشاد من أجل تحسين مستوى أدائهم المهني

الجدول رقم (28) يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الثالث امن المحور للأداء الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	س3
6.7 %	2	غير موافق
36.7%	11	موافق الى حد ما
36.7%	11	موافق
20%	6	موافق تماما
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة 36.7% من المبحوثين يوافقون تماما على التمتع بالمهارة والمعرفة الفنية المطلوبة لانجاز العمل بكفاءة وفاعلية وهذا نظرا لخبرة المهنية وعدد سنوات العمل بين الموظفين كل هذا يساهم في زيادة كفاءة وفاعلية أنجاز الأعمال المطلوبة ، في حين نجد النسبة 20% من المبحوثين يوافقون تماما على ذلك نظرا لنقص الفهم المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين لأن تصرفات

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي

الجميع تحكمها معايير محددة مسبقا لتحسين مستوى الأداء المطلوب مثل الخبرة المهنية ، المستوى التعليمي ، عدد سنوات العمل كل هذه تساهم في رفع مستوى أداء الموظف داخل المؤسسة

الجدول رقم (29) يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الرابع لمحور الأداء الوظيفي .

النسبة المئوية	التكرار	س4
3.3%	1	غير موافق تماما
10%	3	غير موافق
46.7%	14	موافق الى حد ما
26.7%	8	موافق
13.3%	4	موافق تماما
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة 46.7% من المبحوثين يوافقون الى حد ما في بذل الجهد الكافي لانجاز المهام المطلوبة وبالقدر المطلوب وفي الوقت المحدد وهذا يعود على حسب كمية العمل المنجز أي مقدرا العمل الذي يستطيع الموظف في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة انجاز هذا العمل ، في حين نجد النسبة 26.7% توافق على ذلك ويعود ذلك لقدرة الموظف على تحمل المسؤولية في انجاز الأعمال في أوقاتها ومدى حاجة الموظف للارشاد والتوجيه من أجل بذل الجهد الكافي وتحسين أدائه الوظيفي

الجدول رقم (30) يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الخامس من المحور الثاني الأداء الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	س5
----------------	---------	----

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي

3.3%	1	غير موافق تماما
16.7%	5	غير موافق
40%	12	موافق الى حد ما
33.3%	10	موافق
6.7%	2	موافق تماما
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة 40% من المبحوثين يوافقون الى حد ما في المعنى الحقيقي للأداء الجيد وهذا يعود الى أن العامل أو الموظف المتميز يهوى التحدي في العمل ومواجهة الظروف الصعبة ولأن العامل المتفوق نراه مستعدا اتبنى أهداف أو خطط جديدة ليصل الى مستوى جيد عال من الأداء ويجب أن يكون قادرا تنفيذ الأعمال المطلوبة بكل جهذ ممكن ، في حين نجد النسبة 33.3 من المبحوثين يوافقون على ذلك من أجل تحسين وتطوير الأداء وتحقيق أهداف المنظمة

الجدول رقم (31) يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال السادس للمحور الثاني للأداء الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	س6
3.3%	1	غير موافق تماما
16.7%	5	غير موافق
36.7%	11	موافق الى حد ما
36.7%	11	موافق
6.7%	2	موافق تماما
100%	30	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن النسبة 36.7% من المبحوثين يشعرون بالرضى على أعمالهم وهذا الشعور إيجابي يشعر به الموظف عندما يتمتع بالاستقرار والنمو الوظيفي وتحقيق التوازن بين العمل والحياة من خلال تلبية كافة احتياجاته وتوفير ظروف عمل جيدة ، في حين نجد النسبة 3.3% من المبحوثين لايشعرون بالرضا على أعمالهم نظرا لنقص بعض العوامل الوظيفية المحيطة بهم مثل عدم

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي

التوافق بين قيم الموظف والعمل أي كلما حقق العمل القيم التي يؤمن بها الموظف ارتفعت نسبة الرضا الوظيفي مثل الاتقان في العمل

الجدول رقم (32) يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال السابع لمحور الأداء الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	س7
3.3%	1	غير موافق تماما
23.3%	7	غير موافق
36.7%	11	موافق الى حدا ما
20%	6	موافق
16.7%	5	موافق تماما
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة 36.7% من المبحوثين وهذا راجع للروح المعنوية بين الموظفين ورؤسائهم أو زملائهم بالعمل وهي الطريقة التي تجعلهم يشعرون بالامتنان والتقدير وتشجيع فريق العمل على النمو واعطائهم فدار من الاهتمام ويمنحونهم الشعور بقيمتهم ، في حين نجد النسبة 3.3 من المبحوثين غير موافقة على ذلك وهذا دليل على حب وتقدير العمال وتشجيعهم ومنحهم الشعور بالانتماء وأهمية الموظف في العمل

الجدول رقم (33) يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال الثامن لمحور الأداء الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	س8
23.3%	7	غير موافق تماما

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي

30%	9	غير موافق
13.3%	4	موافق الى حد ما
20%	6	موافق
13.3%	4	موافق تماما
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة 30% من المبحوثين غير موافقون على أن الأجر الذي يتلقونه لا يتناسب مع جهدهم المبذول في العمل وهذا يرجع أن الأجر يتناسب مع الجهد المبذول في العمل ويعود الى عوامل بما فيها التعليم والمهارات والخبرة المهنية ، في حين نجد النسبة 20 % من المبحوثين يوافقون على ذلك نظرا لتشجيعهم على بذل الجهد الكافي للموظف ومن جانب آخر الحفاظ على الوظيفة لمدة زمنية من أجل اكتساب المهارات والخبرات وتطوير الأداء المهني للموظف

الجدول رقم (34) يوضح نسبة استجابة المبحوثين على السؤال التاسع للبعدمحور الأداء الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	س9
6.7%	2	غير موافق تماما
20%	6	غير موافق
40%	12	موافق الى حد ما
33.3%	10	موافق
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة 40% من المبحوثين يوافقون الى حد ما بادراك وشعور كل موظف بمعرفة المهارات التي يستحقها في عمله ويرجع هذا الى نقص تدريب المنظمة العمال على مهارات التواصل واتخاذ قرارات صحيحة لتساعدهم على التفكير النقدي وكسب الخبرات ، في حين بلغت نسبة الموافقة الى 33.3 % من المبحوثين يوافقون على ذلك ويرجع الى المحافظة على المرونة وقدرة

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي

التأقلم إضافة الى فرص التأهيل وتبادل المعلومات مع الآخرين من أجل تحسن مستوى الأداء وادراك الموظف لدوره الوظيفي

الجدول رقم (35) يوضح نسبة استجابة المبحوثين للسؤال العاشر للبعد المحور الأداء الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	س10
10%	3	غير موافق تماما
20%	6	غير موافق
23.3%	7	موافق الى حد ما
36.7%	11	موافق
10%	3	موافق تماما
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة 36.7% من المبحوثين يوافقون على أنهم يشعرون بروح النشاط والحيوية في أداء عملهم ، في حين نجد النسبة 10% من المبحوثين لا يوافقون على ذلك ويرجع هذا الى أن الموظف الملتزم هو الشخص الذي لديه حالة ذهنية إيجابية ومرضية ومرتبطة بالعمل موجهة نحو مهام العمل بشعور قوي بالحيوية والتفاني والنشاط وادراك أداء عمله

سادسا - مناقشة نتائج الدراسة :

أولا : مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات :

أولا : مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات :

- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الأولى :

- من خلال الفرضية الأولى والتي مفادها احترام وقت العمل في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني والتقيد به في زيادة أداء العاملين ، تبين لنا في ضوء تحليلنا للمعطيات المدرجة في الجداول السابقة مايلي :

- من معطيات جدول رقم (10) نسبة 50 من المبحوثين يحترمون رؤسائهم ومدرائهم أثناء العمل

- من معطيات الجدول رقم (11) نسبة 53.3 من المبحوثين ملتزمون بأوقات العمل الرسمية

- نسبة 23.3 من المبحوثين يطلبون الاذن قبل الخروج أو الانصراف من العمل

- من معطيات الجدول رقم (13) نسبة 40 من المبحوثين تتناسب ساعات عملهم مع ظروفهم

الخاصة

- نسبة 46.7 من المبحوثين يعتقدون أن الاحترام من أولويات الوظيفة

- من معطيات جدول رقم (14) نسبة 40 من المبحوثين عند تقييدهم لمهمة معينة يزيد من سرعة

إنجازها

- من معطيات جدول رقم (25) نسبة 40 من المبحوثين ينجزون مهامهم في الوقت المحدد

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي

- من خلال ماتم الحصول عليه من نسب خاصة بأسئلة هذه الفرضية يمكن القول أن الفرضية محققة نسبيا .
- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثانية : من خلال الفرضية الثانية والتي مفادها " العمل جو يسوده الاحترام وحسن المعاملة يؤدي الى انضباط العمال في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني 02، ومن خلال المعطيات المدرجة في الجدول السابقة مايلى :
- من معطيات جدول رقم (14) نسبة 46.7 من المبحوثين يحترمون ويساعدون زملائهم بالعمل
- نسبة 30 من المبحوثين يعتبرون أن العمل الجماعي واجب مع الزملاء مما يزيد من انضباطهم وحسن معاملتهم
- من معطيات جدول رقم (17) نسبة 40 من المبحوثين يشاركون زملائهم بتزويدهم بالمعلومات وتسود فيهم روح العمل الجماعي
- من معطيات جدول رقم (21) نسبة 60 من المبحوثين يسهمون في حل مشكلات الآخرين
- نسبة (46.7) من لمبحوثين يعتبرون التعاون أمر ضروري لنجاح العمل
- من خلال ماتم الحصول عليه من نسب خاصة بأسئلة الفرضية الثانية ، يمكن القول أن الفرضية محققة نسبيا .
- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثالثة : من خلال الفرضية الثالثة والتي مفادها " الاحترام المتبادل بين الزملاء في محيط المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني يزيد من فعالية انجاز المهام ، تبين لنا في ضوء تحليلنا للمعطيات المدرجة في الجداول السابقة مايلى :
- من معطيات جدول رقم (18) نسبة 50 من المبحوثين يحترمون ويساعدون زملائهم الجدد في مقر العمل
- نسبة 43.3 من المبحوثين تسود بينهم روح التعاون والاحترام بين زملائهم الجدد
- من معطيات جدول رقم (19) نسبة 60 من المبحوثين يشتركون في التنسيق بين المهام والوظائف المشتركة بين زملائهم وينجزونها بكل احترام وفعالية
- من معطيات جدول رقم (20) نسبة 40 من المبحوثين يرون أن العمل الجماعي من الأمور التي تعمل على كسب ثقة الزملاء داخل مقر العمل
- من معطيات جدول رقم (21) نسبة 50 من المبحوثين ينقدون زملائهم عند ارتكاب الخطأ
- نسبة من المبحوثين يحاولون تدراك أخطائهم تجاه الزملاء
- من معطيات جدول رقم (22) نسبة 56.7 من المبحوثين يتجنبون اثاره المشاكل في العمل

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي

- من معطيات جدول رقم (23) نسبة 53.3 من المبحوثين يتعاملون ويتواضعون مع غيرهم من الزملاء أثناء العمل
- من معطيات جدول (24) نسبة 53.3 من المبحوثين يشعرون بالتقدير والاحترام من طرف زملائهم .
- من معطيات جدول رقم (28) نسبة 40 ينجزون مهامهم في الوقت المحدد ويبذلون الجهد الكافي لانجائها
- من خلال ماتم الحصول عليه من نسب خاصة بأسئلة هذه الفرضية ، يمكن القول بأن الفرضية محققة نسبيا .
-

النتائج العامة للدراسة :

- في ضوء الفرضيات السابقة والتي جاءت كالتالي : الفرضية الأولى يسهم احترام الوقت العمل في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الى زيادة أداء العاملين ، الفرضية الثانية للعمل جو يسوده الاحترام وحسن المعاملة يؤدي الى انضباط العمال في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني ورقلة 02 ، الفرضية الثالثة الاحترام المتبادل بين الزملاء في محيط المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني ورقلة 02 يزيد من فعالية انجاز المهام وبعدها تم تحقيقها نسبيا تم التوصل الى النتائج التالية :
- للأخلاق المهنية دور كبير في حياة العاملين ، قاداتهم الوظيفي مقرون بالأخلاق المهنية التي يتمتعون بها ، فغدم مغادرة مكان العمل قبل انتهاء الوقت الرسمي المحدد للعمل وطلب الاذن قبل الخروج أو الانصراف يعبران عن الالتزام في العمل ، وذلك لأن العمل واجب يلزم العمال الانضباط والقيام بالواجبات المهنية ، كما أن الاحترام المتبادل بين الزملاء في محيط العمل يزيد من سرعة وفعالية انجاز المهام الموكلة اليهم ، لأن العمل الجماعي يكون أحسن فهو يخفف من ضغط العمل ويسهل العمل الصعب ، كما يساعد على التحفيز والتغطية على النقص الفردي في الأداء مما يزرع الثقة في نفوس العاملين فيؤدي الى الاتقان والجودة وسرعة الأداء ، ولأن تقديرانجاز العامل يزيد من عزيمته والرفع من ثقته بنفسه فيحاول القيام بعمله على أكمل وجه .

خلاصة الفصل :

لقد تطرقنا في هذا الفصل الى مجتمع وعينة الدراسة والأدوات المتبعة لاجراء الدراسة الميدانية ، حيث قمنا بتفريغ البيانات والتعليق عليها من أجل الوصول الى نتائج عامة تفيدنا في بحثنا ، ومنها معالجة النتائج على ضوء الفرضيات ، بعدها لخصنا كلمات وصلنا اليه من نتائج سابقة فيما يسمى بالنتائج العامة

خاتمة

خاتمة:

من خلال دراستنا هذه حول موضوع " الأخلاق المهنية وانعكاسها على الأداء الوظيفي " ، في المؤسسة (المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني ورقلة 02 الشهيد محمد سويسي) يمكن القول بأن للأخلاق المهنية أهمية كبيرة في حياة العاملين ، فهي تعتبر الموجه الأساسي والرئيسي لأدائهم ، وهذا الأخير يكون نتاج للأخلاق التي يتمتعون بها ، وذلك لما تبيته من في المجتمع من ثقة فيما يتعلق بالخدمات التي تقدمها المنظمات والعاملين بها ، فقيام كل عامل بدوره على أكمل وجه يؤدي الى المجتمع بصفة عامة ، وجودة الأداء بصفة خاصة ، فحسن أداء المهنة أو الوظيفة والوصول الى نتائج مرضية يستلزم العمل بالأخلاق المهنية باعتبارها مرجعية ذاتية يسترشد بها العامل في أداء مهامه ، ولهذا يقاس مستوى الأداء على مدى التزام وانضباط العامل بمهامه ومسؤولياته والتعاون في أداء المهمة فانجازها يتم غالبا بتعاون عدد من الأشخاص أو مايسمى بالعمل الجماعي ، وبهذا فالالتزام بالعمل واحترام الآخرين هو الاطار الذي يحدد مستوى أداء العاملين ، وهذا ما حاولنا في دراستنا هذه الوصول اليها ، أي محاولة معرفة تأثير وانعكاس لأخلاق المهنية على الأداء الوظيفي وذلك في ضبط سلوكيات الأفراد وفهم الواجبات والمسؤوليات المهنية ، وكذلك مدى احترام الوقت والتقييد به في زيادة أداء العمال ، والاحترام المتبادل بين العمال في محيط العمل الذي يزيد من فعالية انجاز المهام .

قائمة المراجع والمصادر

قائمة المراجع

أ-القرآن الكريم

1- القرآن الكريم، الأسراء الآية:23.

ب-الكتب:

2 أخلاقيات المهنة والسلوك الاجتماعي، أحمد التونجي ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، 2011 .

3 -ماهر عودة الشمايلة ، أخلاقيات المهنة الاعلامية ، الطبعة الأولى عمان الأردن ، دار الاعمار العلمي ، 2005.

4 - راوية محمد حسن ، إدارة الموارد البشرية رؤيا مستقبلية ، الدار الجامعية الإسكندرية ، 2003 .

5 -بلال خلف السكارنه، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2009.-.

6 -سعيد بن ناصر الغامدي، أخلاقيات العمل الضرورية تنموية ومصالحة شرعية، بدون ذكر دار النشر، المملكة العربية السعودية،2010.

7 -سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الأردن، 1999.

8- محمد سعيد سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعية الإسكندرية، مصر،2003.

9- وصفي الكساسبة، تحسين الأداء المؤسسي، اليازوري للنشر والتوزيع الطبعة الأولى، الأردن، 2011.

ج-الرسائل والأطروحات

10 -أسامة خليل الزيتاني، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية القيادة والإدارة، جامعة الأقصى،2014.

2021- صليحة شامي : المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين ، (دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة بومرداس) ، رسالة ماجستير ، تخصص تسير المنظمات ، جامعة بومرداس ، 2009 ، 2010 .

11 - لطيفة زرطال : الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي (دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية منثوري بشير بالميلية) رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، جامعة جيجل ، 2011 ، 2012 .

- 12 - الدكتور خلف العنزي : ادراك الموظفين للمسلك الوظيفي والأخلاقيات المهنية (دراسة ميدانية على الأجهزة الحكومية بدولة الكويت) ، 2006.
- 13 - عذاري سعود الهاجري : أثر التمكين والابداع في تحسين أداء العاملين ، (دراسة حالة ، جامعة الشرق الأوسط) 2011 .
- 14 - ريم بنت عمر الشريف : دور إدارة التطوير الإداري في تحسبن الأداء الوظيفي (جامعة الملك عبد العزيز جدة) 2013.
- 15 - ريم ياسر الرواشدة : أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي (جامعة مؤتة ، 2007) .

د - المجلات

- 16 مصطفى على بوربيطة ، تأثير أخلاقيات الإدارة على الموظفين وعملية الأداء المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات ، المجلد 01 العدد 12 ، تأيخ النشر 20 أكتوبر 2020 م جامعة السلطان مولاي ، المملكة المغربية 2020 .
- 17 - محمد غربي ، ابراهيم قلاواز . النظرية البنائية الوظيفية نحو رؤية جديدة لتفسير الظاهرة الاجتماعية ، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي ، العدد 18 أكتوبر 2016.
- 18 -جنان شهاب أحمد، أخلاقيات العمل، منظور إداري معاصر في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، مجلة القادسية للعلوم الإدارية واقتصادية، العراق، المجلد15، العدد04، 2013.
- 19 -حسان حاتم كامل، أخلاقيات المهنة وعلاقتها بالضغوط العمل لدى المدارس الابتدائية من وجهة نظر معاونين، مجلة بحوث العلوم النفسية والتربوية، العدد33، 2016
- 20 -خالد صريرة، الأداء الوظيفي، لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، مجلة دمشق، المجلد02، العدد01+02، 2011.
- 21 -سناء بالقواس، الإدارة بالقيم كمدخل لدمج مفهوم الأداء في الخدمة العمومية وتجسيد الجودة، مجلة أبحاث قانونية وسياسية العدد03، قسم الحقوق، جامعة جيجل، الجزائر، 2009.
- 22 -سهى مصطفى حامد، الإدارة بالأهداف كأسلوب عمل لمجالس المحافظات، مجلة كلية الآداب، العدد01، المعهد العالي لتخطيط الحضري والإقليمي، جامعة بغداد، دون ذكر السنة.

- 23 - شرق كاظم جبار، الأداء الوظيفي لدى موظفي الجامعة وعلاقته بالسلوك الإداري لمدراءهم، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، العدد 30، جامعة بابل، 2018.
- 24 - عبد الملوك مزهودة، الأداء العاملين بين الكفاءة والفعالية وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 01، 2011.
- 25 - علياء حسن عبيد، الالتزام التنظيمي وعلاقته بمستوى تقييم الأداء ووسائل التدريس للرضى الوظيفي، تدريسي التربية الرياضية، مجلة مركز الدراسات كوفة، العدد 38، كلية التربية للبنات، جامعة كوفة، 2015.
- 26 - عمار شرعان، تنمية الموارد البشرية لدراسات والأبحاث، مجلة مركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، مجلة عن مركز الديمقراطي، العدد 02، برلين، ألمانيا، 2018.
- 27 - مأمون يوسف سالم، تقويم أداء رؤساء إدارة أعمال صيانة المساجد على ضوء إدارة الجودة الشاملة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد 03، العدد 04، وزارة الأوقاف، قطر، 2018.
- حسين صديق ، الاتجاهات النظرية التقليدية لدراسة التنظيمات الاجتماعية ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 27 العدد الثالث + الرابع 2011 ص 38 .

هـ - المواقع الإلكترونية

- 49- أحمد محمود حبيب البوتي، " أخلاقيات الأعمال وأثرها في تقليل الفساد الإداري " متاح على الموقع الإلكتروني:

www.nazaha.iq/comf7/conf7-csoci5.pdf cite visite 22/04/2019 a01.50

المراجع باللغة الأجنبية:

- Pet Belanger Ben Abou, Foucher, Bergeron, Gestion Stotégique er 50-
op »rationnelle des Ressounsés Humaines : Editeur Gaeten Morin

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا



السادة الأفاضل:

في إطار الدراسة المكتملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل بعنوان الاخلاق المهنية وانعكاساتها على الاداء الوظيفي " واستكمالا للجانب التطبيقي من الدراسة فإننا نضع بين أيديكم هذه الاستمارة راجين منكم الإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوعية بغية الوصول إلى نتائج دقيقة حول الموضوع المذكور أعلاه ().
علما أن كل الإجابة ستستخدم الأغراض البحث العلمي فقط، وتحاط بالسرية الكاملة.

المشرف:

الطالب: محمد عبد العزيز قويدري

رياب رايح

الجزء الأول: المعلومات الشخصية والوظيفة

يرجى وضع علامة X في المكان المناسب:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1- الجنس:	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>	65-50	<input type="checkbox"/>	50-36	<input type="checkbox"/>	35-25

3-المستوى التعليمي:

<input type="checkbox"/>	أخرى أذكرها.....	<input type="checkbox"/>	ماستر أو اكثر	<input type="checkbox"/>	جامعي	<input type="checkbox"/>	ثانوي	<input type="checkbox"/>	متوسط أو أقل
--------------------------	------------------	--------------------------	---------------	--------------------------	-------	--------------------------	-------	--------------------------	--------------

4الأقدمية داخل المؤسسة:

<input type="checkbox"/>	أكثر من 15	<input type="checkbox"/>	15-11	<input type="checkbox"/>	10-6	<input type="checkbox"/>	أقل من 5 سنوات
--------------------------	------------	--------------------------	-------	--------------------------	------	--------------------------	----------------

5- التصنيف الوظيفي:

<input type="checkbox"/>	عقود ما قبل التشغيل	<input type="checkbox"/>	متصرف رئيسي	<input type="checkbox"/>	متصرف اداري	<input type="checkbox"/>	رئيس مصلحة
--------------------------	---------------------	--------------------------	-------------	--------------------------	-------------	--------------------------	------------

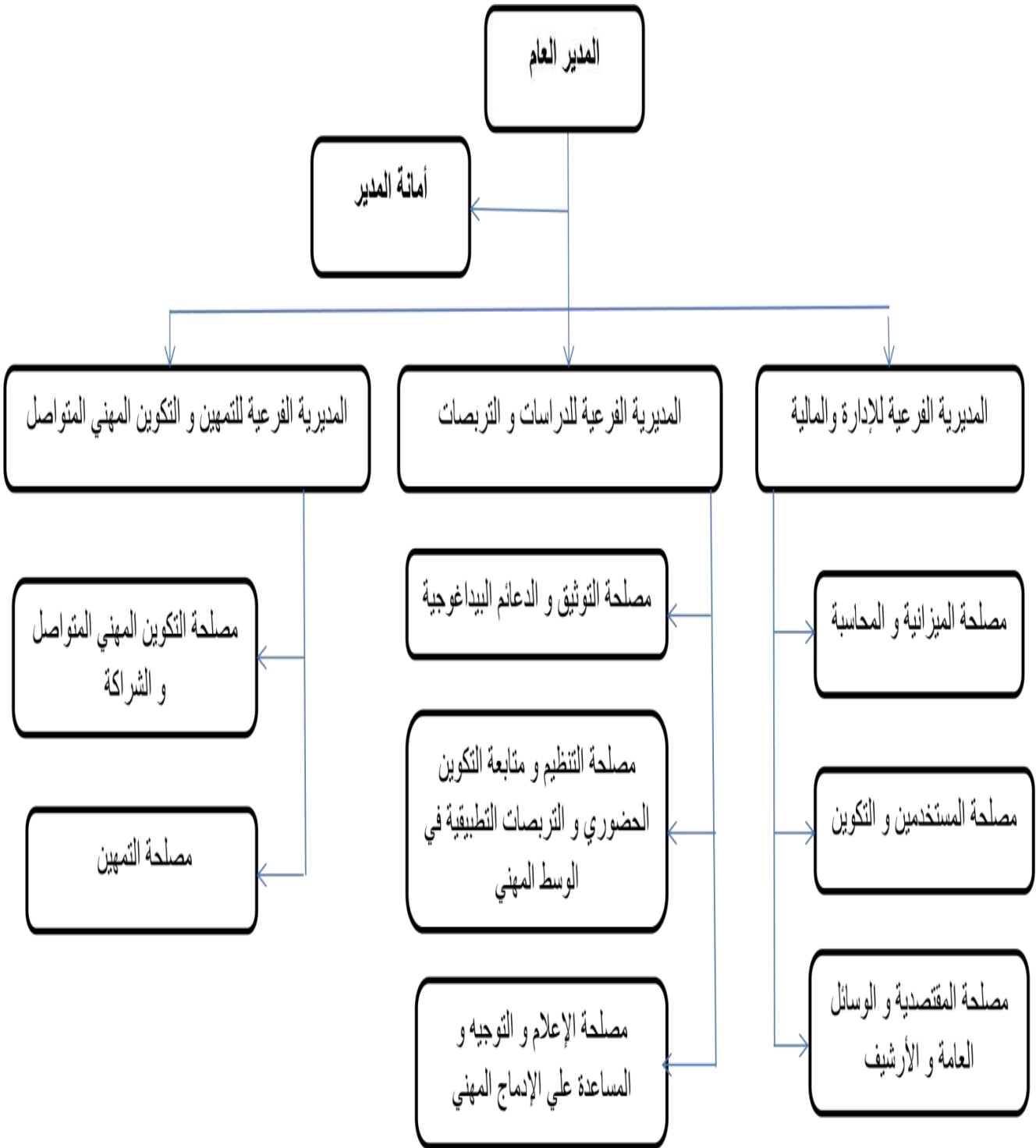
الجزء الأول : فقرات الاستبيان: الرجاء منكم وضع علامة (X) في الخانة التي تعبر عن مدى موافقتك للعبارات أدناه للوطن الراهن في مؤسستك					
المحور الأول: اخلاقيات المهنة					
البعد الأول احترام القوانين والأنظمة					
غير موافق تماما	غير موافق	موافق الى حد ما	موافق	موافق تماما	
					0 ألتزم بمشروعية كل مايتعلق بعلمي أدائي لواجباتي
					1 وخدماتي المهنية والوظيفية في ضوء الأحكام والمبادئ القانونية
					0 أتبع التعليمات والتوجيهات الصادرة من الإدارة بشكل مستمر
					2
					0 أحرص على متابعة كافة الأنشطة في المؤسسة باهتمام
					3
					0 يقدم الموظفون النصح والإرشاد بعضهم
					4
البعد الثاني احترام الوقت					
					05 يتعامل الموظفون مع رؤسائهم بكل احترام والثقة
					06 يلتزم الموظفون بمواعيد العمل الرسمية ويتعاونون في حالة الغياب
					07 أحرص على بذل الجهد على أكمل وجه
					08 أعوض اهداري لبعض الوقت لأوقات الدوام خارج مصلحة العمل لوقت آخر غير ساعات الدوام الرسمية

الملاحق

					09	أحاول إيجاد طرق جديدة لانجاز مهام عملي لوقت زمني قصير
					10	يقبل الموظفون المهام الإضافية الموكلة إليهم وينجزونها بكل دقة
					11	أحترم أوقات الاخرين أثناء أدائهم لعملمهم
					12	أنجز كل الأعمال اليومية في أوقاتها دون تأجيل
					13	يحرص الموظفون على ضبط النفس والتصرف بلباقة مع المواطنين
					14	يتحلى الموظفون بالصبر ويقدم النصائح للمواطنين
البعد الثالث العمل كفريق						
					15	أساعد زملائي في العمل عند قيلمهم بأداء مهامهم
					16	أشارك زملائي بالمعلومات لتسهيل العمل وتوغير الجهد عليهم
					17	أقدم المساعدة للموظف الجديد حتى يتمكن من انجاز عمله
					18	يتم التنسيق وتوزيع المهام بين الموظفين لتنفيذ الأعمال المشتركة
					19	تسود روح العمل الجماعي والايثار بين العاملين في دائرتي
البعد الرابع الاحترام وحسن المعاملة						
					20	يحترم الموظف مهنته ويؤدي عمله على أكمل وجه
					21	يلتزم الموظف بأمانة في أداء عمله
					22	يقر الموظف بخطئه المهني ويعمل على تصحيحه
					23	اتجنب اثاره المشاكل داخل العمل

الملاحق

					أحرص على التواضع في التعامل مع الآخرين أثناء العمل	24
					أحرص على عدم التشهير بزملائي في العمل	25
المحور الثاني: الأداء الوظيفي						
الجهد المبذول في العمل						
					ينجز الموظفون أعمالهم في الوقت المحدد	01
					ينجز الموظفون العمل والمهام الموكلة لهم وفق اللوائح والتعليمات والأنظمة	02
					يتمتع الموظفون بالمهارة والمعرفة الفنية المطلوبة لانجاز العمل بكفاءة وفاعلية	03
					يبدل الموظفون الجهد الكافي لانجاز المهام المطلوبة بالقدر المطلوب وفي الوقت المحدد	04
					يعمل الموظفون على تطوير قدراتهم النفسية	05
					يتميز الموظفون بالتقاني والجدية والقدرة على تحمل المسؤولية	06
					يفهم العمال المعنى الحقيقي للأداء الجيد في العمل	07
					يتم تنفيذ العمل وفقا للخطط السنوية والشهرية	08
إدراك الفرد لدوره الوظيفي						
					يشعر الموظفون بالرضى على أعمالهم	09
					للموظف المجتهد ما يستحقه من تقدير	10
					يتناسب الأجر مع ما يبذله الموظف في عمله	11
					لدى كل موظف معرفة بالمهارات التي يستحقه عمله	12
					يشعر الموظف بروح النشاط والحيوية في أداء عمله	13



ملحق رقم 04 : يوضح الهيكل التنظيمي للمؤسسة

المصدر: المؤسسة : المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني ورقة 02

الملخص

جاءت هذه الدراسة تحت عنوان الأخلاق المهنية وانعكاسها على الأداء الوظيفي ، اذ تهدف الى ابراز وتأثير وانعكاس الأخلاق المهنية على الأداء الوظيفي و ضبط السلوكيات وفهم الواجبات والمسؤوليات المهنية ، وكذلك محاولة التعرف على مدى احترام وقت العمل والتقييد به في زيادة أداء العمال ، ودور الاحترام المتبادل بين الزملاء الذي يزيد من فعالية انجاز المهام ،ووعن دور العلاقات الجيدة بين العمال التي تسودها حسن المعاملة في محيط العمل التي تؤدي الى انضباط العمال ، وقد قمنا باجراء هذه الدراسة بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني ورقلة 02 الشهيد محمد سويسي ، حيث شملت عينة الدراسة 67 عاملا وقد تم اختيارهم عن طريق أسلوب المسح الشامل ، واعتمدنا على المنهج الوصفي الذي يصف الظاهرة موضوعيا بالاعتماد على البيانات التي تم جمعها عن طريق استمارة الاستبيان التي استخدمت كأداة أساسية لجمع البيانات وقد احتوت على محورين وضمنت 30سؤالا

الكلمات المفتاحية : الأخلاق المهنية / الأداء الوظيفي / الانضباط المهني /

Résumé

.....

Les mots clés: Éthique professionnelle / rendement au travail / discipline professionnelle

Cette étude s'intitulait l'éthique professionnelle et sa réflexion sur la performance au travail, car elle vise à mettre en évidence l'impact et la réflexion de l'éthique professionnelle sur la performance au travail, le contrôle des comportements, la compréhension des devoirs et des responsabilités professionnelles, ainsi qu'à tenter d'identifier dans quelle mesure quel temps de travail est respecté et respecté dans l'augmentation de la performance des travailleurs, et le rôle du respect mutuel entre collègues L'efficacité de l'exécution des tâches, et sur le rôle des bonnes relations entre les travailleurs, qui prévalent dans un bon traitement dans l'environnement de travail, qui conduisent à la discipline des travailleurs Sur l'approche descriptive qui décrit objectivement le phénomène, basée sur les données recueillies par le biais du formulaire de questionnaire, qui a été utilisé comme outil de base pour la collecte de