



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة -
كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية
قسم العلوم الإجتماعية
شعبة علم الإجتماع



عنوان المذكرة

دور أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية بقسم العلوم الإجتماعية بجامعة محمد خيضر - بسكرة -

مذكرة تخرج مكتملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل

الصفة	الرتبة	إسم ولقب الأستاذ

إشراف الأستاذة:

د. نصيرة بويعلی

إعداد الطالبان:

رانیا خرشوش

روفيدة بخوش

السنة الجامعية: 2023/2022



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة -
كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية
قسم العلوم الإجتماعية
شعبة علم الإجتماع



عنوان المذكرة

دور أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية بقسم العلوم الإجتماعية بجامعة محمد خيضر - بسكرة -

مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل

الصفة	الرتبة	إسم ولقب الأستاذ

إشراف الأستاذة:

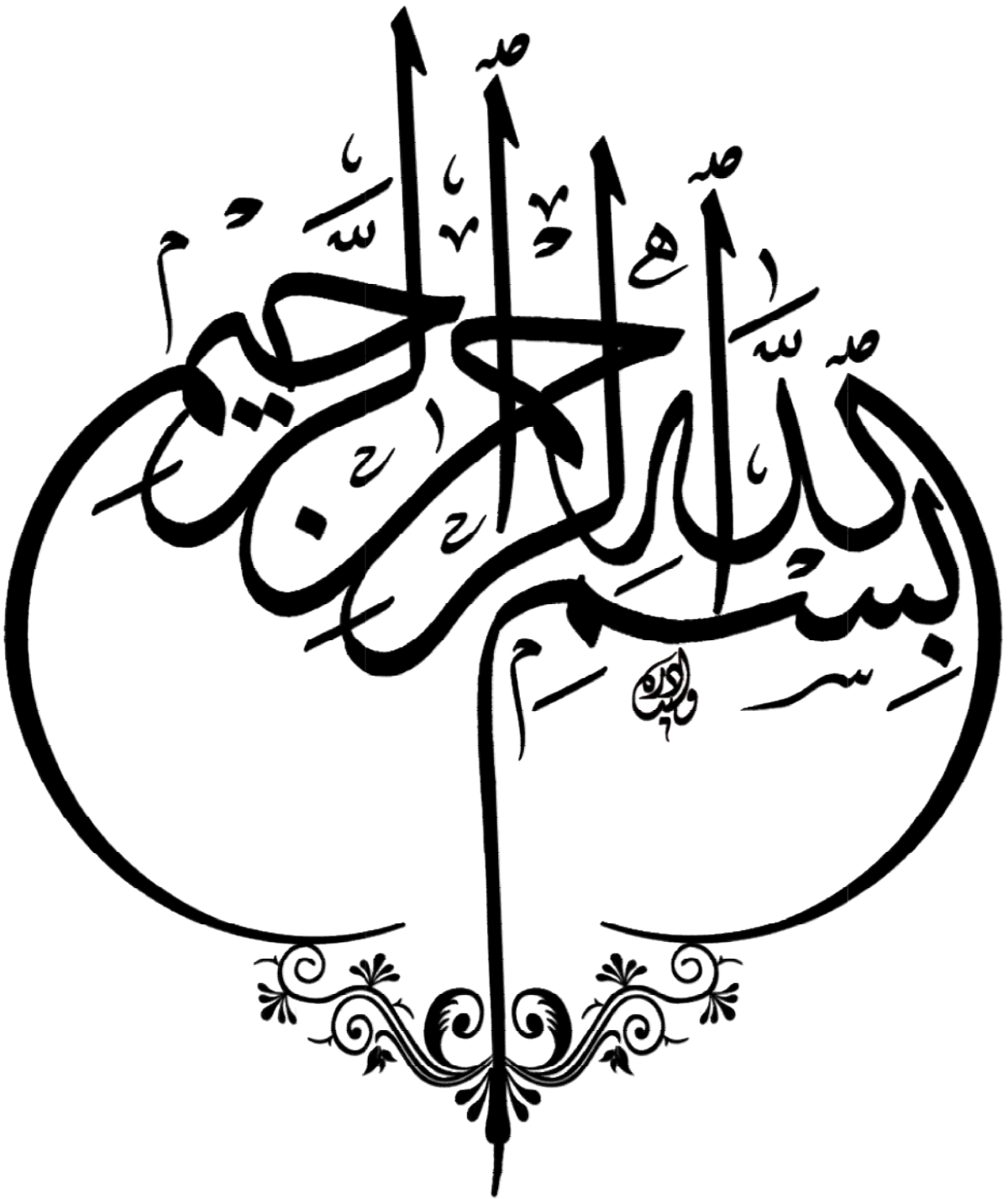
د. نصيرة بويعلی

إعداد الطالبتان:

رانیا خرشوش

روفيدة بخوش

السنة الجامعية: 2023/2022



شكر وتقدير

الحمد لله والصلاة والسلام على سيد الخلق وحبیب الحق سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه أجمعين.

بداية نشكر الله عز وجل الذي أعاننا وشد من عزمنا على إكمال هذه المذكرة.

يسعدنا أن نتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير والاحترام إلى أستاذتنا الدكتورة الفاضلة "تصيرة بويعلی"، وذلك لتفضلها بالإشراف على هذه المذكرة وإثرائها بنصائحها وملاحظاتها القيمة.

كما لا يفوتنا أن نتوجه بالشكر إلى الأساتذة الأفاضل لقبولهم مناقشة هذه المذكرة.

ونتقدم بالشكر إلى كل الأساتذة الذين تعاونوا معنا في إنجاز وإتمام هذا العمل وأخص بالذكر كل من الأستاذ حليو نبيل، الأستاذة مشري سميرة، الأستاذة أسماء بن تركي، الأستاذة شاوش خوان جهيدة، والأستاذة زرفة بولقواس.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
	شكر وتقدير
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	ملخص الدراسة
	نمذجة الدراسة
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
04	تمهيد
04	1-1- إشكالية الدراسة
06	1-2- مبررات اختيار الموضوع
06	1-3- أهمية الدراسة
07	1-4- أهداف الدراسة
07	1-5- مفاهيم الدراسة
15	1-6- الدراسات السابقة
25	خلاصة
الفصل الثاني: أخلاقيات المهنة مقارنة نظرية	
27	تمهيد
27	2-1- التطور التاريخي لأخلاقيات المهنة
28	2-2- أهمية أخلاقيات المهنة
30	2-3- أبعاد أخلاقيات المهنة
32	2-4- مصادر أخلاقيات المهنة
35	2-5- أهداف أخلاقيات المهنة
36	2-6- وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة
39	2-7- العوامل المؤثرة في أخلاقيات المهنة

41	2-8- نظريات أخلاقيات المهنة
44	2-9- مظاهر التزام الأستاذ الجامعي بسلوكات أخلاقيات المهنة
46	2-10- أخلاقيات المهنة عند الأستاذ الجامعي
47	خلاصة
الفصل الثالث: الأداء الوظيفي مقارنة نظرية	
49	تمهيد
50	3-1- خصائص الأداء الوظيفي
51	3-2- أهمية الأداء الوظيفي
52	3-3- عناصر الأداء الوظيفي
55	3-4- أبعاد الأداء الوظيفي
56	3-5- مؤشرات الأداء الوظيفي
58	3-6- أنواع الأداء الوظيفي
60	3-7- العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي
63	3-8- أسباب فشل الأداء الوظيفي
64	3-9- نظريات الأداء الوظيفي
72	3-10- طرق وإجراءات تحسين الأداء الوظيفي
74	خلاصة
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
76	تمهيد
76	4-1- مجالات الدراسة
79	4-2- مجتمع الدراسة
83	4-3- منهج الدراسة
84	4-4- أداة الدراسة
88	4-5- الأساليب الإحصائية
90	خلاصة
الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج	
92	تمهيد

92	5-1- عرض وتحليل بيانات الدراسة
111	5-2- عرض ومناقشة نتائج الدراسة
116	5-3- النتائج العامة
121	خلاصة
123	خاتمة
125	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة	20
02	توزيع أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة حسب درجاتهم العلمية	78
03	خصائص المبحوثين وفق الرتبة العلمية	80
04	خصائص المبحوثين وفق الأقدمية في العمل	82
05	بدائل ودرجات الاستبيان	85
06	طول فئة المقياس وما يقابلها من مستوى الاستجابة	87
07	إجابات المبحوثين حول دور الأمانة في تحسين الأداء الوظيفي	92
08	إجابات المبحوثين حول دور الالتزام في تحسين الأداء الوظيفي	99
09	إجابات المبحوثين حول دور الإلتقان في تحسين الأداء الوظيفي	105
10	إجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو المحاور الأساسية للمقياس	116
11	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة للمقياس ككل	119

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
	نموذج الدراسة	01
32	أبعاد أخلاقيات المهنة	02
35	مصادر أخلاقيات المهنة	03
38	وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة	04
40	العوامل المؤثرة في أخلاقيات المهنة	05
49	العناصر المتناولة في فصل الأداء الوظيفي	06
51	خصائص الأداء الوظيفي	07
54	عناصر الأداء الوظيفي	08
56	أبعاد الأداء الوظيفي	09
58	مؤشرات الأداء الوظيفي	10
60	أنواع الأداء الوظيفي	11
62	العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي	12
78	تخصصات العلوم الاجتماعية في جامعة محمد خيضر بسكرة	13
81	مدرج تكراري خاص بالرتبة العلمية	14
82	مدرج تكراري خاص بالأقدمية في العمل	15

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة إلى معرفة دور أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي، وذلك من خلال الكشف عن دور أبعاد أخلاقيات المهنة المتمثلة في الأمانة والالتزام، والإتقان في تحسين الأداء الوظيفي. وإلتزام هذه الدراسة وفق منهجية علمية، قسمت الدراسة إلى جانبين: نظري وميداني خصص الجانب الأول بالإطار النظري الذي يحتوي على ثلاثة فصول، بينما الثاني للجانب الميداني الذي تضمن فصلين. وانطلاقاً من موضوع الدراسة وأهدافه تم إجراء دراسة مسحية لجميع أساتذة قسم العلوم الاجتماعية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة لإجراء الدراسة الميدانية، والتي تطلب إجرائها مدة زمنية كانت من 08 مارس إلى 20 ماي 2023.

وقد تم الإستعانة بالمنهج الوصفي في الدراسة، والاعتماد على واحدة من أدواته أثناء جمع المعلومات وهي إستمارة إستبيان مكونة من 27 عبارة وفقاً لمقياس ليكيرت الثلاثي، وقد احتوت على قسمين: تضمن القسم الأول بيانات عامة حول المبحوثين، أما القسم الثاني اشتمل على ثلاثة محاور وهما أبعاد الدراسة [الأمانة-الالتزام-الإتقان]، وقد تم تحليله باستخدام البرنامج الإحصائي spss v19، والاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية المتمثلة في التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ومعامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الأداة.

وبعد التفريغ وتحليل البيانات وتفسيرها كميًا وكيفيًا توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- للأمانة دور في تحسين الأداء الوظيفي.
 - للالتزام دور في تحسين الأداء الوظيفي.
 - للإتقان دور في تحسين الأداء الوظيفي.
- والنتيجة العامة المتوصل إليها أن لأخلاقيات المهنة دور في تحسين الأداء الوظيفي.

Summary

The study aims to know the role of professional ethics in improving job performance, by revealing the role of the dimensions of professional ethics represented in honesty, commitment and perfection in improving job performance.

To complete this study according to a scientific methodology, the study was divided into two aspects: theoretical and field, the first side was devoted to the theoretical framework, which contains three chapters, while the second side to the field side, which included two chapters.

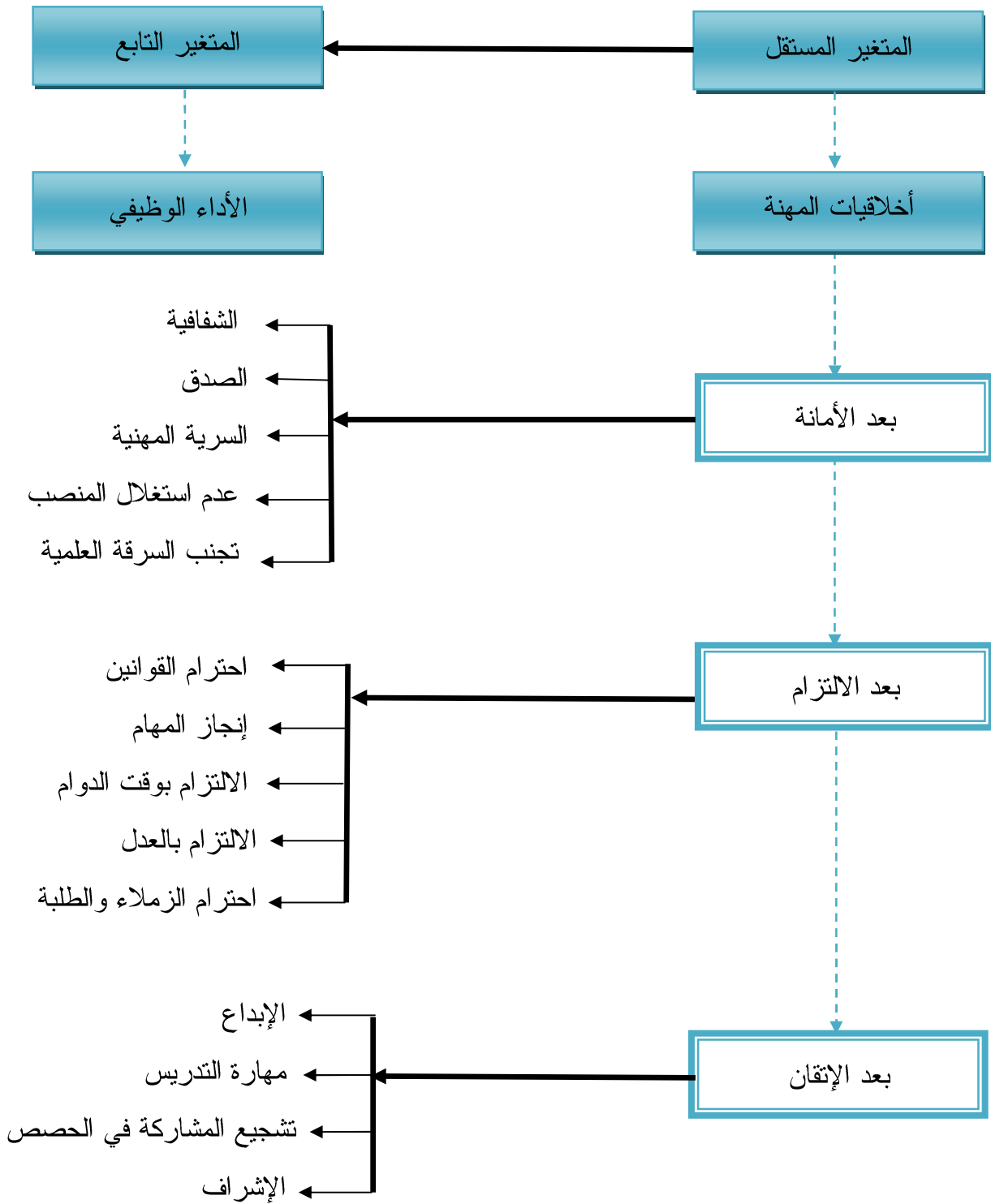
Based on the subject of the study and its objectives, a survey was conducted for all professors of the Department of Social Sciences at the Faculty of Humanities and Social Sciences at Mohamed Khider Biskra University to conduct the field study, which required a period of time from March 08 to May 20, 2023.

The descriptive approach was used in the study, and relying on one of its tools during the collection of information, a questionnaire form consisting of 27 phrases according to the Likert triple scale, and it contained two sections: the first section included general data about the respondents, while the second section included three axes, namely the dimensions of the study [honesty - commitment - mastery], and it was analyzed using the statistical program SPSS v19. And relying on a set of statistical methods represented in frequencies and percentages, arithmetic mean and standard deviation, and Cronbach alpha coefficient to ensure the stability of the tool.

After unpacking, analyzing the data and interpreting it quantitatively and qualitatively, the study reached the following results:

- The honesty has a role in improving job performance.
- Commitment has a role in improving job performance.
- the perfection has a role in improving job performance.

The general conclusion is that professional ethics play a role in improving job performance.



الشكل رقم (01): نمذجة الدراسة

المصدر: من إعداد الطالبتان

مقدمة

تعد المؤسسة واحدة من أهم البنى الموجودة في المجتمع سواء كانت عمومية أو خاصة، وهي عبارة على نظام اجتماعي وكيان اقتصادي هادف، تعمل في ضمنه مجموعة من الأفراد تربطهم علاقات منظمة فيما بينهم، ويتفاعلون مع بعضهم البعض، وكل فرد من هذه المؤسسة يؤدي أدوار وأنشطة محددة وذلك بالاعتماد على مجموعة من الوسائل والتقنيات التي تساعد موظفيها في تحقيق الأهداف التي وضعوها كأساس لنجاح أو فشل المؤسسة هو الموظف مما يُوجب الاهتمام به، فالسبيل لبقاء هذه المؤسسات هو حيازتها لمورد بشري تحكمه مجموعة من القيم والمبادئ الأخلاقية التي توجه سلوكه وتصرفاته داخل المؤسسة وهذا ما يُعرف بالأخلاق المهنية.

يعتبر موضوع أخلاقيات المهنة أحد المواضيع الذي أثار اهتمام الباحثين به، خاصة في الآونة الأخيرة نظرا لانتشار الفساد والفضائح الأخلاقية والانتهاكات والانحرافات، التي أصبحت تواجه المؤسسات يومياً خاصة مع التطور الذي تشهده وأصبحت الحاجة إليها ضرورية؛ فهي تعتبر أحد المكونات والعناصر التي تهتم بها المؤسسة، فنجاحها مرهون بمدى امتلاك موظفيها لأخلاق مهنية يعتمدون عليها في ممارسة مهنتهم باعتبارها الدعامة الأولى لسلوكهم؛ فبدونها تعتبر المؤسسة غير قانونية ومعرضة للكثير من المشاكل.

ولذلك أصبحت جُل المؤسسات مُجبرة على إلزام موظفيها بممارسة أعمالهم وفقا للمعايير والمبادئ والقيم الأخلاقية الإيجابية وغرسها فيهم؛ فهي توجه سلوكهم، وتطور قدراتهم وترفع من كفاءتهم ومستوى أدائهم وتقييمهم، وهذا من خلال تعزيز المنظومة الأخلاقية للعمل؛ فهي إحدى ركائز السير الحسن لأداء الموظفين، لذا نجد المؤسسة تولي اهتماماً بالغاً بعناصر تحسين أداء موظفيها، ومن بينها أخلاقيات المهنة. ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة للكشف عن دور أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي من خلال وجهة نظر أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة، وضمن هذا المسعى تم تقسيم هذه الدراسة إلى جانبين:

الجانب النظري للدراسة وينقسم إلى ثلاثة فصول:

الفصل الأول: يتضمن الإطار العام للدراسة حيث تم فيه طرح إشكالية الدراسة من أجل توضيح ما المراد بدراسته، ومبررات اختيار الموضوع، ثم تحديد الأهمية من تناول الموضوع بالدراسة، والأهداف التي ترمي إليها، بالإضافة إلى ذلك تضمن المفاهيم الأساسية الخاصة بموضوعنا حيث قمنا بتعريفها من الناحية اللغوية، الاصطلاحية، والإجرائية، وآخر عنصر في هذا الفصل هو الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة "أخلاقيات المهنة" و"الأداء الوظيفي".

أما الفصل الثاني: فقد خُصِّصَ للمقاربة النظرية لأخلاقيات المهنة وما يتضمنه من عناصر والمتمثلة في التطور التاريخي التي مرت به أخلاقيات المهنة، ثم أهمية أخلاقيات المهنة، وأهم الأبعاد التي تتكون منها، وكذلك المصادر التي تركز عليها أخلاقيات المهنة، ثم الأهداف التي ترمي إليها وإبراز وسائل ترسيخها وأهم العوامل المؤثرة فيها، وذكر النظريات المفسرة لموضوع أخلاقيات المهنة، كما تم التعرّيج في هذا الفصل إلى مظاهر التزام الأستاذ الجامعي بأخلاقيات المهنة والأخلاقيات الخاصة به كأستاذ جامعي.

أما الفصل الثالث: هو الآخرُ عبارة عن مقاربة نظرية للأداء الوظيفي، وقد شمل على ما يلي خصائص وعناصر الأداء، وكذلك أهميته بالنسبة للعامل أو المؤسسة ككل، ثم الأبعاد التي تنبثق من الأداء الوظيفي، وأهم المؤشرات التي نستطيع من خلالها قياس الأداء، وأهم الأنواع والعوامل المؤثرة فيه بالإضافة إلى أهم المقاربات التي تناولت هذا المتغير وأخيرا طرق وإجراءات تحسين الأداء الوظيفي. في حين الجانب الميداني قُسم إلى فصلين:

الفصل الرابع: تم فيه عرض الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، حيث احتوى على مجالات الدراسة والمنهج المستخدم في الدراسة، وأداة جمع البيانات، وأخيرا الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات.

أما الفصل الخامس والأخير الخاص بالجانب الميداني، تناولنا فيه عرض وتحليل بيانات كل محور ثم عرض ومناقشة نتائج الدراسة، وهذا في ظل التساؤلات والدراسات السابقة، ثم عرض النتائج النهائية التي تعبر عن إجابتنا على التساؤلات التي تم طرحها. وختم كل ذلك بخاتمة الدراسة ثم قائمة المراجع والملاحق التي استخدمناها في دراستنا.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تمهيد

1-1- إشكالية الدراسة

1-2- مبررات اختيار الموضوع

1-3- أهمية الدراسة

1-4- أهداف الدراسة

1-5- مفاهيم الدراسة

1-6- الدراسات السابقة

خلاصة

تمهيد:

من المتعارف عليه أن البحوث السوسولوجية تبدأ دائماً بطرح تساؤلات من طرف الباحثين وهذا بسبب الفضول العلمي الذي يدفعه للخوض في غمار تجربة البحث العلمي، فهذه التساؤلات تولد له الرغبة في البحث عن الموضوع أو الظاهرة التي يرغب بدراستها والكشف عن أسبابها. وعليه تبدأ عملية البحث والتقصي في الدراسات السوسولوجية؛ بحسن اختيار موضوع الدراسة ثم طرحه في إطار مشكلة بحث يرغب بدراستها، وفي الأخير يتوصل إلى طرح إشكاليته بطريقة علمية منظمة وهذه الخطوة تعتبر من أهم الصعوبات التي تواجهه، ثم تحديد مبررات اختياره لموضوع بحثه وتبيان أهميته وقيمه والهدف من إجراءه، إضافة إلى تحديد المفاهيم الأساسية الخاصة بالموضوع، ثم ليصل إلى عرض الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع في أحد متغيراته. إذاً كل هذه الخطوات التي يمر بها أي بحث سوسولوجي علمي، هذه الدراسة مرت بها وفي هذا الفصل سنحاول تتبعها وهذا بهدف أنها الموجه والأساس التي تبنى عليه باقي الفصول.

1-1- إشكالية الدراسة:

يتميز العصر الذي نعيش فيه بظهور العديد من المؤسسات باختلاف نوعية نشاطها وخدماتها التي أصبحت تمس كل نواحي الحياة، باعتبارها أحد مكونات المجتمع التي لا نستطيع فصلها عنه، فهي تهدف إلى تقديم خدمات تفيد بها المجتمع وتلبي احتياجاته، ولكي تتجح هذه المؤسسات في تحقيق أهدافها لابد منها أن تركز وتعزز الجانب الأخلاقي لموظفيها لاعتباره مؤثر نافذ في تصرفاتهم وقراراتهم، لذلك تسعى المؤسسات إلى تفعيل المثل الأخلاقية في كافة أنشطتها، وعلى الموظفين الامتثال والالتزام بها لضمان الإنسانية في المهنة، وزيادة ثقة المجتمع بخدماتها وهذا ما يعرف بأخلاقيات المهنة.

تشير أخلاقيات المهنة إلى مجموعة القيم والمعايير والمبادئ التي يعتمد عليها الفرد للتمييز بين الصواب والخطأ، الحلال والحرام مما تشكل لديه دعامة أخلاقية، ورقابة ذاتية ترشد سلوكه وممارساته داخل المؤسسة، لذا وجب على الموظف التقيد بها أثناء أدائه لمهامه مهما كان نوعها، ولكل مهنة ضوابط وقواعد لابد من احترامها ومراعاتها من قبل الأفراد المنتسبين لتلك المهنة. فالأخلاق المهنية لها دور كبير وهام في تنظيم الحياة المهنية، فهي تساهم إلى حد بعيد في استقرار المؤسسة ورقيها والتقليل من الممارسات والتصرفات الغير مرغوبة والغير العادلة فيها، وقد تساعد الموظف أيضا في بناء شخصيته وفهمه لواجباته وحقوقه وجعله أكثر تكيفاً مع المؤسسة، ولأخلاقيات المهنة عدة أبعاد أهمها تحلي الموظف بالأمانة والإتقان والالتزام، وكذلك الانضباط أثناء تأدية المهام، احترام القوانين التي تضعها المؤسسة

والشعور بالمسؤولية اتجاه الوظيفة، الصدق والشفافية، العدل في المعاملة، الكفاءة وتحقيق الفعالية كل هذه القيم يعتمد عليها الموظف عند أدائه لمهامه.

وعليه يعتبر الأداء الوظيفي واحد من المفاهيم والعمليات التي تهتم به المؤسسات، فهو يعد مصدر مهم لتحقيق أهدافها وفعاليتها، باعتباره حصيـلة النشاطات والجهود المبذولة من طرف الموظف، وأنه أحد المؤشرات التي تعبر على نجاحه من خلال الامتيازات التي يحصل عليها كالترقيات والاستقرار في عمله وإثبات ذاته، وعلى المؤسسة ككل كونه مرتبط بدورة حياتها في مراحلها المختلفة، فكلما تخطت مرحلة ما من مراحل نموها وتطورها إنما يعتمد على مستوى أداء موظفيها ويساهم في معرفة طاقات وقدرات الموظفين في المؤسسة، وهذا الأخير قد تكون أحد الأسباب المَعْرِقَة لأدائه هو عدم الالتزام بالقواعد والقيم الأخلاقية التي تضعها وتحدها المؤسسة، وبالتالي قد تكون لأخلاقيات المهنة دور في تحسين أو فشل أداء الموظف.

وانطلاقاً مما سبق جاءت دراستنا للبحث عن دور أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي وذلك على اعتبار أن المؤسسة نظام اجتماعي رسمي تسوده مجموعة من الأخلاقيات، والتي تم حصرها في الأمانة والالتزام والإتقان، باعتبارهم من أبعاد أخلاقيات المهنة والذي يمكن أن يكون لهم دور أساسي في تحسين الأداء الوظيفي، ومن خلال هذا المنطلق تم طرح التساؤل الرئيسي التالي:

➤ ما دور أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي؟

وبناء على هذا التساؤل تشكلت الأسئلة الفرعية التالية:

➤ ما دور الأمانة في تحسين الأداء الوظيفي؟

➤ ما دور الالتزام في تحسين الأداء الوظيفي؟

➤ ما دور الإتقان في تحسين الأداء الوظيفي؟

1-2- مبررات اختيار الموضوع:

لكل دراسة أسباب تدفع الباحث إلى الغوص في موضوعه والبحث فيه، وهذه الأسباب تختلف من باحث لآخر وأسبابنا كالتالي:

1-2-1- المبررات الشخصية:

1- الفضول العلمي والرغبة في اكتشاف دور أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي.

2- تطوير معارفنا والتعرف عن قرب على موضوع الدراسة.

3- ارتباط الموضوع مع مجال تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، إذ تعتبر أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي أحد اهتماماته.

1-2-2- المبررات الموضوعية:

1- التعرف على مدى التزام الأستاذ الجامعي بتطبيق المعايير الأخلاقية من خلال وظيفته في الجامعة باعتباره المحور الرئيسي في العملية التعليمية من جهة، والقدرة العلمية والمعرفية وحتى التربوية من جهة أخرى.

2- متابعة ما قام به الباحثين في دراسة موضوع أخلاقيات المهنة وربطها بالأداء الوظيفي، حيث لا يزال هذا الموضوع يعتريه الغموض وهذا بسبب قلة وندرة المراجع حوله، ومن أجل إضافة عمل علمي متواضع في موضوع أخلاقيات المهنة.

3- اكتشاف جوانب تم إغفالها في البحوث السابقة والأطروحات حول موضوع أخلاقيات المهنة ودورها في تحسين الأداء الوظيفي، وأيضا من أجل استكمال ما لم تنتبه له هذه البحوث والدراسات.

1-3- أهمية الدراسة:

لأي بحث علمي أهمية كبيرة بالنسبة للطالب أو المؤسسة أو المجتمع، فهي تساهم في حل المشاكل ولخدمة المجتمع وفي نفس الوقت تثري العلم. (الإمام، 2011، صفحة 40)

لذلك تكمن أهمية وقيمة موضوعنا فيما يلي:

1- نظرا لقلّة الدراسات التي تناولت موضوعنا جاءت دراستنا للمساهمة في إثراء المكتبة من خلال إضافة مرجع جديد حول موضوع أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي.

- 2- تأمل دراستنا في توجيه أنظار الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث في هذا المجال الهام نظرا لتزايد انتشار الفساد والسلوكات اللاأخلاقية داخل المؤسسات.
- 3- تزايد الاهتمام بأخلاقيات المهنة وتطبيقها في كل المؤسسات، حيث تعتبر القاعدة الأساسية في نجاح الموظف والمؤسسة ككل، وهذا من خلال تحديد ما يجب القيام به وتوجيه أداء الموظفين وتطوير من قدراتهم والرفع من كفاءتهم، وتقديم الأفضل للمؤسسة التي يعملون بها، وتساهم في التخفيض من الأعمال السلبية وتقلل من تعرض المؤسسات للأخطار والانحرافات.
- 4- تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بضرورة تفعيل المدونات الأخلاقية في المؤسسات بغية زيادة فعالية وكفاءة أداء العاملين، وذلك من خلال تنمية الجانب الأخلاقي في أدائهم، وهذا سيسهم لا محالة في القضاء على ظاهرة الفساد التي أصبحت متفشية.

1-4- أهداف الدراسة:

لكل بحث علمي هدف يُراد الوصول إليه حتى يصبح البحث ذو قيمة علمية. (الإمام، 2011، صفحة 47) لذلك نسعى من خلال هذه الدراسة إلى الكشف عن دور أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي من خلال:

- 1- الكشف عن دور الأمانة كأحد أبعاد أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي.
- 2- إبراز دور الالتزام في تحسين الأداء الوظيفي.
- 3- التعرف على دور الإلتقان في تحسين الأداء الوظيفي.

1-5- مفاهيم الدراسة:

يعتبر مفهوم أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي من المفاهيم الأساسية التي تم تناولها وتحليلها في البحوث والدراسات، وهذا بسبب أهميتها وقيمتها إما بالنسبة للموظف أو المؤسسة، وفي هذا العنصر سنذكر أهم التعريفات حول هذه المفاهيم سواء من الناحية اللغوية والاصطلاحية والإجرائية وهي كالتالي:

1-1- أخلاقيات المهنة:

1-1- مفهوم الأخلاق:

أ- لغة:

خلق جمع أخلاق، والخلق. السجّية يقال خالق المؤمن وخالق الفاجر. والخلق بضم اللام وسكونها وهو الدين والطبع والسجية. (منظور، 2008، صفحة 188)

عرف ابن منظور الخلق بأنه: هو الدين والطبع والسجية، وحقيقته أنه اسم لصورة الإنسان الباطنة وأوصافها ومعانيه المختصة بها، بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها، ولها أوصاف حسنة وقبيحة. (العيدروس، 2014، صفحة 14)

ب- إصطلاحاً:

يأتي مصطلح الأخلاق من الكلمة اللاتينية "ethica"، التي تعني الأخلاق كجزء من الفلسفة، ومع ذلك فقد تم استعارة هذا المصطلح نفسه من الكلمة اليونانية "ethikos" التي تشير إلى الطريقة المعتادة للوجود والأعراف للمجموعة. (Jutras & Labbé, 2014, p. 106)

- عرف الإمام الغزالي الخلق على أنه "عبارة عن هيئة راسخة في النفس يصدر عنها الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر وروية، فإن كانت الهيئة التي تصدر عنها الأفعال جميلة سميت خلقاً حسناً وإن كان الصادر عنها أفعال قبيحة سميت خلقاً سيئاً." (بطاح، 2006، صفحة 88)

يقصد بهذا التعريف أن الأخلاق هي التي تحدد ما إذا كان السلوك حسن أو قبيح فهي المعيار الذي يعتمد عليه للحكم على أي سلوك.

- عرفها عبد الكريم زيدان بقوله "أنها مجموعة من المعاني والصفات المستقرة في النفس وفي ضوئها وميزانها يحسن الفعل في نظر الإنسان أو يقبح، ومن ثم يقدم عليه أو يحجم عنه." (السكرانة، 2009، صفحة 19)

بمعنى أن الأخلاق موجودة داخل الإنسان، ومن خلالها يصدر أفعال تلقائية دون تفكير.

- وكإضافة للتعريفات السابقة تُعرف الأخلاق بأنها: دراسة القيم وعلاقتها بأنماط السلوك والبرامج المختلفة وسوء التوافق والتفكك، والمشكلات الاجتماعية، وحركات الإصلاح، والتقدم الاجتماعي؛ فإنه يدخل ميدان الأخلاق أما استخدام كلمة الأخلاق دون إضافة مصطلح الاجتماعية إليها؛ فإنها تشير إلى فلسفة الصواب والخطأ في السلوك. (محمد عاطف، صفحة 153)

انطلاقاً من التعريفات السابقة تعتبر الأخلاق المحرك الأساسي الذي يحدد ما إذا كان السلوك

صائب أم خاطئ يحتاج إلى ضبط.

1-2- مفهوم المهنة:

أ- لغة:

المهنة والمهنة الحذق بالخدمة والعمل جمع مهنة ومهنة وهو في مهنة أهله أي في خدمتهم وخرج في ثياب مهنته أي في ثياب خدمته التي يلبسها في أشغاله وتصرفاته. والعامه تستعمل المهنة بمعنى الحرفة والمصلحة. (البستاني، 1998، صفحة 867)

ب- اصطلاحاً:

- قد عرفها العيدة بأنها " أعمال تجمع أشخاصا حول أهداف مشتركة يحاولون تحقيقها، وهذا يفرض عليهم أن يسيروا وفق نماذج سلوكية منهجية". (البشري، 2011، صفحة 45)

نلاحظ من خلال هذا التعريف أن المهنة عبارة على عمل يجمع موظفين أو عمال من أجل تحقيق الأهداف وهذه الأهداف تكون موحدة ومشاركة بينهم، ولتحقيقها لابد من الالتزام بالقوانين والقيم التي تحدد أعمالهم ووظيفتهم.

- ويقول القوسي المهنة هي "عمل يشغله العامل بعد أن يتلقى دراسة نظرية كافية وتدريباً عملياً طويلاً في مراكز علمية أو معاهد وجامعات متخصصة، فالمهنة تتطلب مجموعة من المهارات والمعارف النظرية والقواعد التي تنظم العمل بها، كمهنة الطب والهندسة والتعليم". (العيدروس، 2014، صفحة 50)

من خلال هذا التعريف نلاحظ أن المهنة تحتاج إلى خبرة وتدريب، بحيث تجعل الموظف مستعد للعمل في أي وظيفة لأنه تكون وكنتسب مهارات تساعده في إنجاز وظائفه بكل سهولة.

- وتعرف أيضا بأنها "وظيفة أو مجموعة من الوظائف توجد في منظمات عديدة كالمهن الطبية، القانونية والهندسية...، عادة تنظمها قواعد ونظم عامة ويكون لها تنظيم يشرف على تطبيق تلك القواعد كالنقابات". (السلمي، 1997، صفحة 416)

نلاحظ أن هذا التعريف ركز على فكرة مفادها أن أي مهنة لها قواعد وقوانين خاصة بها، ولها هيئة تنظمها وتحافظ على حقوق عمالها وهي تسمى بالنقابة.

1-3- مفهوم أخلاقيات المهنة:

- حددها رضوان بأنها "مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعاون عليها أفراد مهنة ما حول ما هو خير وواضح وعادل من وجهة نظرهم، وما يعتبرونه أساسا لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة". (البشري، 2011، صفحة 47)

أي أن أخلاقيات المهنة هي ما اتفق عليه الأفراد من معايير ومبادئ في مهنة ما، وتحديدها كمرجع تقييم يعتمد عليه حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب من سلوكيات وتصرفات في إطار المهنة.

- وعرفها الحيارى بأنها "المبادئ والمعايير التي تعد أساساً لسلوك أفراد المهنة، والذي يعتمد أفراد المهنة الالتزام بها". (البشري، 2011، صفحة 47)

أي هي مجموعة القواعد والضوابط والقيم التي يجب على أعضاء المهنة الواحدة الالتزام والتقيّد بها أثناء قيامهم بمهامهم.

- عرفت الدكتورة الجازي الشبيكي أخلاقيات المهنة "ما هي إلا تطبيق للقيم الجيدة التي يؤمن بها الموظف على السلوكيات في بيئة العمل، كما تعمل تلك الأخلاقيات على توفير الأساس القانوني والأخلاقي للسلوك الفردي في مختلف المواقف، والظروف التي يواجهها الموظف داخل العمل وخارجه، كما أنها تتعكس في القوانين والتعليمات وقواعد السلوك والمعايير المهنية." (قاصدي، 2015، صفحة 36)

يقصد هذا التعريف بأخلاقيات المهنة أنها تلك المبادئ والأصول الأخلاقية التي تطبق على سلوكيات الفرد في محيط مهنته، وتعد كمرجع قانوني وأخلاقي يعمل على توجيه وضبط سلوك الفرد أثناء أدائه لمهامه وتجنب أي تصرف غير أخلاقي يُسيء إلى مهنته وسمعته في الوقت ذاته.

- ويعرفها السعود وبطاح بأنها " مجموعة أصول وقواعد يتواضع أتباع المهنة على ضرورة الالتزام بها حفاظاً على مستوى المهنة ورفعاً لشأنها". (العبدروس، 2014، صفحة 53)

بمعنى أخلاقيات المهنة ما هي إلا ضوابط وقيم أخلاقية يلتزم بها أعضاء المهنة ليحافظوا على مصداقية مهنتهم وشرفها.

- وتعرف كل من إيمان ومريم أخلاقيات المهنة بأنها "مجموعة عامة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات والتمييز بين ما هو صواب أو خطأ، جيد أو سيء، حلال أو حرام وأن مصادر تلك القيم والمعتقدات هي الأسرة، والأصدقاء والمجموعات ومناهج التعليم المنظمة والإعلام العام والثقافة". (العبدروس، 2014، صفحة 54)

أي هي مجموعة من المعايير الأخلاقية والقيم والمبادئ يعتمد عليها أفراد المجتمع لصنع قرارات صائبة والتمييز بين ما هو جيد وما هو سيء مقبول أو مذموم، إذ لهذه القيم والقواعد والمعايير مصادر مختلفة كالمجتمع والأسرة، ومناهج التعليم والثقافة.

- وكإضافة للتعريفات السابقة تعرف أخلاقيات المهنة "شكل من أشكال التنظيم الاجتماعي لأي عمل مهني وأنها مبدأ تنظيم المهن، مما يسمح للموظفين بالتعرف على واجباتهم والتزاماتهم والقيم التي يجب التقيد بها". (Jutras & Labbé, 2014, p. 108)

يقصد بهذا التعريف أن أخلاقيات المهنة هي عبارة على مجموعة من الأخلاقيات التي تكون مشتركة بين أعضاء الجماعة أو مجموعة من الموظفين الذين لهم نفس المهنة، وهي التي توجه الموظفين نحو واجباتهم وبضرورة الالتزام بها من أجل سير العمل.

التعريف الإجرائي لأخلاقيات المهنة:

تلك القيم والمبادئ التي ينبغي على الأستاذ الجامعي بقسم العلوم الاجتماعية في جامعة محمد خيضر بسكرة الالتزام بها في أداء مهامه، والمتمثلة في الأمانة والالتزام، والإتقان.

المفاهيم الخاصة بأبعاد أخلاقيات المهنة:

1- مفهوم الأمانة:

أ- لغة:

"وديعة هذه أمانة مقدسة" نزاهة، صدق، إخلاص، وفاء، ثبات على العهد. (عارف، 2008، صفحة 105)

ب- اصطلاحاً:

- أما المعنى الواسع للأمانة فهو الالتزام بالواجبات الاجتماعية وأداؤها خير أداء. (عارف، 2008، صفحة 105)

- وتعرف أيضاً هي حفظ لحقوق الغير وأداء ما على الفرد من حقوق؛ في الأموال والأعراض. (بن يوسف، 2018، صفحة 247)

نرى أن هذا التعريف ركز على ميزة أساسية للأمانة وهي الحفاظ على الحقوق وأداء المهام الموكلة له.

- وكإضافة للمفاهيم أعلاه تعبر الأمانة على الصدق والصراحة والنزاهة. (قاسم و غوالي، 2019، صفحة 18)

ج- التعريف الإجرائي للأمانة:

هي صدق وشفافية الأستاذ الجامعي عند إنجاز مهامه وتقيدته بالسرية المهنية سواء مع طلبته أو في أبحاثه وتجنبه للسرقة العلمية وعدم استغلال منصبه لتحقيق أهدافه .

2- مفهوم الالتزام:

أ- لغة:

جاء في كتب اللغة لكلمة الالتزام تشير إلى الفعل لزم، ولزم الشيء أي داوم عليه وأثبتته. كما يشير إلى العهد وعدم المفارقة، فهو بذلك يشير إلى المداومة على الشيء وتكرار القيام به واعتناقه وتجنب مفارقتها والفرد الملتزم تجاه أمر ما يتمسك به ويدافع عنه. (كريدي، 2010، صفحة 30)

ب- اصطلاحاً:

- ويرى شنيدر ونيغرين هول أن الالتزام يُمثل العملية التي يحدث فيها التطابق بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة، كلما بذل الفرد سلوكاً متطوعاً يفوق السلوك الرسمي الذي يطالب به، كلما دل ذلك على التزامه. (بن صافية، 2014، صفحة 30)

يقصد بهذا التعريف أن الالتزام هو عملية يقوم بها الموظف أثناء إنجازهِ لوظيفته، وأن هذا الأخير كلما أدى مهام عديدة خارج وظيفته كلما كان أكثر التزاماً.

- هي عدد المسائل (أو الجوانب) التي تنظمها الجماعة في حياة أعضائها، ويتحمل أيضاً المخاطر التي يتعرض لها المشروع أو المؤسسة. (مصليح، 1999، الصفحات 189-190)

بمعنى أن الالتزام هو أحد القواعد التي تفرضها المؤسسات على موظفيها، وأن عدم الالتزام به سينعكس على المؤسسة ككل، لأن الموظف كلما كان أكثر التزاماً سيساهم في إنجاح المؤسسة والعكس صحيح.

ج- التعريف الإجرائي للالتزام:

تقيد الأستاذ الجامعي بالقوانين والقواعد المتعلقة بعمله كإنجاز مهامه في الوقت المحدد، الالتزام بوقت التدريس، احترام القوانين وعدم الخروج عنها، واحترامه لزملائه وتحليه بالعدل.

3- مفهوم الإتقان:

أ- لغة:

الإتقان في اللغة من أتقن الشيء أحكمه وإتقانه إحكامه، فالإتقان الإحكام للأشياء، فالإتقان أحد مظاهر ومؤشرات الحكمة في العمل، والحكيم هو المتقن للأمور ورجل تقن متقن للأشياء حاذق. (أحمد علي، 2019، صفحة 38)

ب- اصطلاحاً:

- مفهوم الإتقان يتضمن إحكام الشيء وإحسانه وأداء العمل بمهارة. (أحمد علي، 2019، صفحة 38)

بمعنى أن الإتقان هو تأدية المهام بكل مهارة وجدارة وبإحكام وجودة، والتحكم في أي عمل يقوم به الفرد.
- هو الإحكام والحدق في الأعمال، والتربية على الإتقان وتكون بإعداد الأجيال القادرة على إنجاز الأعمال

والمنتجات والمصنوعات بإحكام ودقة فنية. (السكرانة، 2009، صفحة 124)

- وهو الإجادة في إتمام العمل أو المهنة وبأفضل ما يمكن، والإتقان ينتج من تعدد التجارب والتي تتطلب الصبر وهو سبيل النجاح فيها. (السكرانة، 2009، صفحة 125)
بمعنى أن هذا المفهوم يتطلب تدريب وتكرار ومثابرة حتى يستطيع الموظف أن يطلق على عمله بأنه متقون.

ج- التعريف الإجرائي للإتقان:

هو مهارة وكفاءة الأستاذ الجامعي في أداء مهامه، ويظهر ذلك من خلال إبداعه في العملية التدريسية وطريقة إشرافه على أعمال طلبته، وتشجيع طلبته على المشاركة أثناء الحصة.

2- الأداء الوظيفي:

أ- لغة:

[أدي]: إيصال الشيء إلى المرسل إليه (القضاء)، أَدَّى: تأدية [أدي] الشيء: أوصله (أدى إليه الخبر) قضاءه، يُقال (أدى خدمته): أي قام بها. (1967، صفحة 36)
وحسب أبو عمر أداء هو: الخَوْ من الرمل، وهو الواسع من الرمل، وجمعه أَيْدِيَّة. وأدَّى الشيء: أوصله والاسم الأداء. وهو أدَى للأمانة منه، بمد الألف، والعامَّة قد لهجوا بالخطأ فقالوا فلان أدَى للأمانة، وهو لحن غير جائز. (منظور، 1997، صفحة 54)

ترجع كلمة أداء إلى اللفظة القديمة Performance المشتقة من الفعل Performer وهو في القرن الثالث عشر كان يقصد به إنجاز أو تنفيذ، وفي القرن الخامس عشر أخذت منها اللفظة الإنجليزية To Performe التي تتبثق منها Performace، والتي تعني إنجاز عملية أو مهمة والنجاح الذي يمكن بلوغه. وبعد ذلك أدخلت هذه الكلمة إلى اللغة الفرنسية في بداية القرن التاسع عشر في مجال سباقات الخيل من أجل التعبير على النتائج الجيدة التي حققها حصان ما، ثم امتد استعمالها في مجال الرياضة للدلالة على النتائج الحسنة لرياضي أو فريق معين. ليتم بعد ذلك تعميم استخدامها في المؤسسات. (جبيرات، 2019، صفحة 13)

ب- اصطلاحا:

- كيراكيم (Kherakhem) هو " تأدية عمل أو إنجاز نشاط أو تنفيذ مهمة، بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول إلى الأهداف المحددة". (محمد المحاسنة، 2013، صفحة 104)

يقصد بهذا التعريف أن الأداء هو القيام بأعمال ومهام وأنشطة من أجل الوصول إلى الأهداف التي وضعتها وتهدف إليها المؤسسة، أي أن هذا التعريف ركز على فكرتين الأولى القيام وإنجاز المهام والثانية تحقيق أهداف المؤسسة.

- ميلو وبرومليا (Miller et Bromily) انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المالية والبشرية واستغلالها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها". (محمد المحاسنة، 2013، صفحة 104)

نلاحظ من خلال هذا التعريف أن الأداء يظهر من خلال عنصرين أساسيين يتفاعلون مع بعضهم البعض وهما الكفاءة والفعالية، الأولى تظهر في كيفية استخدام المؤسسة لمواردها، والثانية تظهر من خلال النتائج والأهداف التي حققتها المؤسسة من استخدامها لمواردها.

- هايز ماروياي (Hayes Maroyai) "الأداء هو النتائج التي يحققها الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال". (بورغدة محمد و ميروح، 2014، صفحة 77)

في تعريف هانز نلاحظ أنه ركز على فكرة أساسية؛ وهي النتائج التي يتحصل عليها الموظف عند قيامه بأي عمل كلف له إما من طرف المؤسسة أو الجهة المعنية مثل: الترقيات، الزيادة في الأجر والزيادة في الإنتاج...

- مصطفى إيمان محفوظ (Iman) هو مجموعة السلوكيات التي تعبر عن قيام الفرد بعمله بشكل مميز ويتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيذ، الخبرة الفنية، الابتكار والإبداع، الالتزام بالقوانين الخاصة بالعمل وأخيرا الاتصال والقدرة على التفاعل مع الآخرين داخل المنظمة". (العامري، 2015، صفحة 45)

نلاحظ في هذا التعريف أن إيمان محفوظ ربطت الأداء بسلوك الفرد الذي يقوم به عند إنجاز مهامه وأن هذا السلوك يتميز بمجموعة من الخصائص، وعندما تتوفر هذه الخصائص في سلوكه سيقوم بعمله بشكل مميز.

- علي غربي وإسماعيل قيرة وبلقاسم سلاطينية Ali Gharbi, Ismail Kaira and Belkace Salatneh هو المجهود الذي يبذله كل فرد في المؤسسة، وفي نفس الوقت يعبر على المستوى الذي يحققه هذا الفرد سواء من الناحية كمية وجودة العمل المطلوب أو الوقت المحدد للقيام به". (غربي، سلاطينية، و قيرة، 2007، صفحة 130)

نلاحظ من هذا التعريف أن الأداء هو حصيلة المجهودات التي يقوم بها الموظف وهذه المجهودات تظهر إما من الناحية الكمية أو الجودة أو الوقت المحدد، وهذه الأخيرة تعتبر إحدى عناصر ومحددات الأداء الوظيفي بمعنى أن هذا التعريف تضمن واحتوى على عناصر الأداء الثلاثة المذكورة في فصل الأداء الوظيفي.

- وهو أيضا "تنفيذ أمر أو واجب أو عمل ما أسند إلى شخص أو مجموعة للقيام به". (بوالشرش، 2015، صفحة 83)

هذا التعريف ركز على فكرة مفادها أن الأداء هو تنفيذ وإنجاز عمل ما أو نشاط معين كُلف إما لفرد واحد أو لمجموعة أفراد؛ أي حسب نوع العمل فقد يكون أداء فردي أو أداء جماعي، وأن هذا التعريف مختصر وليس شامل في تعريفه للأداء.

- كما عرفه الحوامدة والفهداوي (Al-Hawamdeh and Al-Fahdawi) "مجموعة من السلوكيات الإدارية ذات العلاقة والمُعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه وتحمل مسؤولياته، وتتضمن جودة الأداء، حسن التنفيذ والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة فضلا عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة والالتزام بالنواحي الإدارية للعمل والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفاعلية". (الفروخ، 2010، صفحة 44)

نلاحظ في تعريف الحوامدة والفهداوي أنه تعريف أشمل من التعريفات السابقة فهو يرى أن الأداء هو سلوكيات يقوم بها الموظف، والتي تدل على تحمله للمسؤولية وقيامه بمهامه هذا من جهة ومن جهة أخرى ذكر الخصائص والمميزات التي يجب أن يتميز بها الأداء الوظيفي.

ج- التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي:

هو مجموعة من السلوكيات والمجهودات التي يبذلها الأستاذ الجامعي في إنجاز مهامه وواجباته بقسم العلوم الاجتماعية، بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة.

1-6- الدراسات السابقة:

يقصد بالدراسات السابقة تلك البحوث والدراسات التي قام بإجرائها باحثون آخرون في الموضوع والمُشار إليها في الرسالة أو الأطروحة سواء وردت في الجانب النظري أو الجانب الميداني. (جابر، صفحة 5) ولهذه الدراسات أهمية كبيرة في إثراء البحوث العلمية التي في طريق الإنجاز؛ فهي توفر لها المعلومات حول الجانب النظري والميداني، وتُجنب من الوقوع في الأخطاء التي سبق الوقوع فيها.

وبناء على ما سبق سوف يتم تقديم بعض الدراسات ذات الصلة بالموضوع والتي أفادتنا في إنجاز البحث، وعليه سوف يكون عرضنا للدراسات السابقة مرتباً حسب متغيرات الدراسة معتمدين على الترتيب الكرونولوجي (الترتيب حسب المجال الزمني).

أ-الدراسات المتعلقة بمتغير أخلاقيات المهنة:

الدراسة الأولى: دراسة أسامة محمد خليل الزيناتي، (2014)، بعنوان "دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية"، دراسة تطبيقية على مجمع الشفاء الطبي في فلسطين، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج القيادة والإدارة تخصص قيادة وإدارة.

وقد طرح الباحث التساؤل الرئيسي التالي: ما دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة؟ حيث تضم دراسته فرضية رئيسية مفادها: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين ممارسة أخلاقيات المهنة وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة". وينفرع منها 4 فرضيات جزئية.

وبناء على هذه الفرضيات تعمل هذه الدراسة على تحقيق الأهداف التالية:

- ✓ التعرف على مدى ممارسة أصحاب المواقع الإشرافية لأخلاقيات المهنة في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة.
- ✓ رصد درجة إلمام أصحاب المواقع الإشرافية بالمسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة.
- ✓ الوقوف على المعوقات التي تحول دون ممارسة أصحاب المواقع الإشرافية لأخلاقيات المهنة في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة.
- ✓ استكشاف العلاقة بين ممارسة أخلاقيات المهنة وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.
- ✓ التعرف على العلاقة بين متوسطات استجابة المبحوثين حول دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بغزة.

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي مع استخدام المسح الشامل، باعتماد الإستبانة كأداة جمع البيانات، والأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية، معامل الارتباط بيرسون، ومعامل الارتباط ألفا كرونباخ.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج من بينها ما يلي:

✓ توجد علاقة ارتباطية موجبة بين ممارسة أخلاقيات المهنة بأبعادها وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.

✓ معظم العاملين في المجال الصحي من حملة شهادة البكالوريوس والتي تجاوزت مدة خدمتهم (11 عام - 16 فأكثر).

✓ حظي بعد أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا على المرتبة الأولى، تلا ذلك أخلاقيات المهنة نحو الزملاء، وجاءت أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي في المرتبة الثالثة، ثم أخلاقيات المهنة نحو العاملين في المرتبة الرابعة.

✓ بلغت نسبة أفراد عينة الدراسة الذكور حوالي ثلاث أرباع العينة المختارة.

الدراسة الثانية: دراسة وفاء بحاش، (2020)، بعنوان "الالتزام بأخلاقيات العمل كمحدد لتحقيق فاعلية الأداء على مستوى المؤسسات العمومية"، دراسة حالة بجامعة بسكرة، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية والعلاقات الدولية تخصص موارد بشرية .

وقد طرحت الباحثة التساؤل الرئيسي التالي: ما مدى التزام الجامعة باعتبارها مؤسسة عمومية ذات طابع ثقافي وعلمي ومهني بالمعايير الأخلاقية في سبيل تحقيق فاعلية أدائها لمهامها المختلفة، وجامعة بسكرة على وجه خاص؟

حيث تضم دراسته فرضية رئيسية مفادها: "إن التزام الجامعة وبوجه خاص جامعة بسكرة بدورها الأخلاقي في قيامها بمهامها المختلفة باعتبارها مؤسسة عمومية ذات طابع ثقافي وعلمي ومهني له دور إيجابي في تحقيق فاعلية أدائها، ويظهر ذلك جلياً من خلال مدى التزام الأستاذ الجامعي بتطبيق المعايير الأخلاقية في أدائه لمهامه المختلفة (تربوية/ تعليمية/ بحثية/ خدمة المجتمع)".

ويتفرع منها 4 فرضيات جزئية.

وبناء على هذه الفرضيات تعمل هذه الدراسة على تحقيق الأهداف التالية:

✓ تبيان أهمية أخلاقيات العمل في حياة المنظمات في كونها محددًا هامًا لنجاحها أو فشلها في أدائها لعملها.

✓ بيان الآثار المترتبة عن إهمال الجانب الأخلاقي والقيمي في العمل والوسائل والأساليب الوقائية والعلاجية لتفادي ذلك.

✓ بيان أهم الأساليب التي تعتمد عليها المنظمة لترسيخ أخلاقيات العمل في منظومتها الفكرية بُغية رفع مستوى أدائها.

✓ تحديد طبيعة العلاقة بين الالتزام بأخلاقيات العمل في منظومتها الفكرية بُغية رفع مستوى أدائها.

✓ تحديد مدى التزام الأستاذ الجامعي بأخلاقيات (التدريس/ أخلاقياته اتجاه الطلبة/ أخلاقياته في البحث العلمي وفي التأليف والإشراف على الرسائل الجامعية للطلبة/ وأخلاقياته في خدمة المجتمع).

اعتمدت الباحثة في دراستها على منهج دراسة حالة بالإضافة إلى المنهج الوصفي والمنهج التاريخي مع استخدام العينة العشوائية، باعتماد المقابلة، الملاحظة، الوثائق والاستبيان كأدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، التوزيع التكراري والنسب المئوية ومعامل الارتباط ألفا كرونباخ، تحليل الانحدار الخطي البسيط.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج من بينها ما يلي:

✓ ضبط السلوك المهني والشخصي الذي ينبغي أن يتحلّى به الموظفون لدى الدولة وضمان انضباطهم بما ينسجم ومقتضيات الوظيفة العامة وإطلاعهم على واجباتهم المهنية في إطار أخلاقي.

✓ تحقيق فعالية وكفاءة الأداء.

✓ الانتقال من الأخلاقيات الذاتية إلى الأخلاقيات المهنية.

✓ الانتقال من الأعراف الأخلاقية غير المكتوبة إلى المدونات الأخلاقية التي تشتمل على قواعد أخلاقية مكتوبة وواضحة للإرشاد والتوجيه.

ب- الدراسات المتعلقة بمتغير الأداء الوظيفي:

الدراسة الثالثة: دراسة أسعد أحمد عكاشة، (2008)، بعنوان "أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي"، دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات "Paltel" في فلسطين، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.

وقد طرح الباحث في دراسته للتساؤل الرئيسي التالي: ماهو أثر الثقافة التنظيمية الإيجابية على

مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات "Paltel" في فلسطين؟

حيث تضم دراسته فرضيتين رئيسيتين الأولى مفادها: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الثقافة التنظيمية الإيجابية في شركة الاتصالات الفلسطينية ومستوى الأداء الوظيفي" وتتدرج ضمن هذه الفرضية 08 فرضيات جزئية.

أما الفرضية الثانية مضمونها هو "هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين تُعزى للعوامل الشخصية (الحالة الاجتماعية، الجنس، العمر، المؤهل العلمي، مكان العمل، سنوات الخبرة).

وبناء على هذه الفرضيات تعمل هذه الدراسة على تحقيق الأهداف التالية:

- ✓ معرفة أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات "Paltel".
- ✓ التعرف على واقع الثقافة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية "Paltel".

✓ تعزيز الثقافة التنظيمية التي تُسهم في تنمية قدرات العاملين وفي تطوير مستوى الأداء الوظيفي. ولتحقيق هذه الأهداف اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي واختار العينة العشوائية الطبقية وقد وُظف في دراسته أداة جمع البيانات وهي الإستبانة واعتمد على الأساليب الإحصائية التالية: النسب المئوية والتكرارات، اختبار ألفا كرونباخ، معامل الارتباط بيرسون والعديد من الأساليب الأخرى. وقد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج من بينها ما يلي:

- ✓ هناك أثر إيجابي للثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية.
- ✓ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الثقافة التنظيمية وبين مستوى الأداء الوظيفي.
- ✓ العاملين بحاجة إلى تطوير القدرات والمهارات المتعلقة بالجوانب الإبداعية وهذا من خلال البرامج التدريبية الخاصة بهذا الجانب.

✓ اهتمام العاملين بعامل الوقت أثناء إنجاز مهامهم وواجباتهم.

الدراسة الرابعة: دراسة مريم أرفيس (2016-2017)، بعنوان "الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال المنظمة"، دراسة ميدانية بالوكالة الولائية للتسيير والتنظيم العقاري الحضر-بسكرة-، وهي أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في تخصص علم اجتماع الإدارة والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة.

لقد طرحت الباحثة في دراستها التساؤل الرئيسي التالي: كيف تساهم مستويات الروح المعنوية في الرفع من مستويات الأداء الوظيفي لدى عمال المنظمة؟

تضم دراستها فرضية عامة مفادها: "هناك علاقة ارتباط إيجابي بين الروح المعنوية العالية وبين ارتفاع مستويات الأداء الوظيفي للعمال في المنظمة".

وتتفرع هذه الفرضية إلى ثلاث فرضيات جزئية وهي كالتالي:

- ✓ هناك علاقة إيجابية بين معنويات العامل المتجسدة في علاقته بعمله وأدائه في المنظمة.
- ✓ هناك علاقة بين درجة التماسك التي تسود جماعة العمل وإنجاز الموظفين للأعمال بكفاءة عالية.
- ✓ هناك علاقة ارتباط إيجابي بين تقدير المرؤوسين لرئيسهم وأدائهم في العمل.
- وبناء على هذه الفرضيات هدفت الباحثة من خلال دراستها إلى تحقيق مجموعة من الأهداف وهي:
- ✓ وضع إطار نظري لمفهومي الروح المعنوية والأداء الوظيفي.
- ✓ الكشف عن طبيعة العلاقة بين الروح المعنوية والأداء الوظيفي ومدى ارتباطهما بالمؤسسة الجزائرية.
- ✓ الاهتمام بمعالجة الموضوع معالجة إمبريقية من الواقع المعاش.

واعتمدت الباحثة لتحقيق هذه الأهداف على المنهج الوصفي، كما اعتمدت على أسلوب المسح الشامل وقد وظفت في دراستها جملة من الأدوات لجمع البيانات وهي الملاحظة العلمية، المقابلة والاستمارة وأيضا اعتمدت على الأساليب الإحصائية كالتكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج وهي كالاتي:

- ✓ توجد علاقة ارتباطية إيجابية كبيرة جدا بين توفير الخدمات الاجتماعية وتحسين أدائهم الوظيفي وتنمية ولاءهم للمنظمة.
- ✓ توجد علاقة ارتباطية إيجابية كبيرة بين تقديم المساعدة بين زملاء العمل وتحسين أدائهم.
- ✓ توجد علاقة ارتباط إيجابية كبيرة بين مشاركة المشرف لمتابعيه في اتخاذ القرارات ودفعهم لتحسين أدائهم الوظيفي.

ج-مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة:

جدول رقم (01): مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

صاحب الدراسة	أوجه الشبه	أوجه الاختلاف
	- يشتركان في دراسة المتغير المستقل أخلاقيات المهنة. - يشتركان من ناحية المنهج	- يختلفان في الهدف دراسة أسامة تهدف إلى الكشف عن دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية ودراستنا تهدف إلى تحسين

<p>الأداء الوظيفي.</p> <p>- يختلفان في المتغير التابع .</p> <p>- يختلفان من حيث المجال المكاني والزمني حيث كانت هذه الدراسة في فلسطين بجامعة الأقصى، أما دراستنا الحالية في الجزائر بجامعة بسكرة.</p> <p>وفي المجال الزمني دراستنا كانت سنة 2022-2023 بينما السابقة كانت عام 2014.</p> <p>- من حيث التخصص الأكاديمي: دراستنا الحالية في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل أما الدراسة السابقة تخصص قيادة وإدارة.</p> <p>- ويختلفان في أن محمد خليل الزيناتي اعتمد على: معامل الارتباط بيرسون، ومعامل ارتباط سبيرمان ومعادلة جنمان للتجزئة النصفية، اختبار T. TEST واختبار شيفيه البعدي.</p>	<p>الوصفي.</p> <p>- يشتركان في نفس الأداة وهي الاستبيان.</p> <p>- يشتركان في بعض الأساليب كالنسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي ومعامل الارتباط ألفا كرونباخ.</p>	<p>أسامة محمد خليل الزيناتي</p>
<p>- يختلفان من حيث المجال الزمني حيث دراستنا في سنة 2022-2023 بينما السابقة كانت عام 2020.</p> <p>- دراستنا الحالية في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل أما الدراسة السابقة تخصص موارد بشرية.</p> <p>- يختلفان في اعتماد الدراسة السابقة على منهج دراسة حالة والمنهج التاريخي.</p> <p>- يختلفان في اعتماد الدراسة السابقة على المقابلة والملاحظة والوثائق.</p> <p>- يختلفان في العينة وذلك من خلال استخدام الدراسة السابقة العينة العشوائية، أما دراستنا اعتمدت على المسح الشامل.</p> <p>- تختلف الدراسة السابقة عن دراستنا الحالية في أسلوب إحصائي واحد وهو الانحدار الخطي البسيط.</p>	<p>- يشتركان في مجموعة من الأهداف من بينها معرفة دور أخلاقيات المهنة على الأداء.</p> <p>- يشتركان في نفس المتغيرين المتغير التابع والمتغير المستقل.</p> <p>- يشتركان من حيث المجال المكاني وهو جامعة محمد خيضر بسكرة.</p> <p>- يشتركان من ناحية المنهج الوصفي.</p> <p>- يشتركان في أداة واحدة وهي الاستبيان.</p> <p>- يشتركان في بعض الأساليب كالنسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل</p>	<p>وفاء بحاش</p>

<p>يختلفان في المتغير المستقل.</p> <p>يختلفان من حيث المجال المكاني وفي الزمني</p> <p>دراستنا الحالية في الجزائر وبالتحديد جامعة محمد خيضر بسكرة أما الدراسة السابقة في الجامعة الإسلامية بغزة. ودراستنا كانت سنة 2022-2023 أما السابقة كانت عام 2008.</p> <p>دراستنا الحالية في تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل أما هذه الدراسة في إدارة الأعمال.</p> <p>تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي بينما دراستنا الحالية تهدف إلى الكشف عن دور أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي.</p> <p>هذه الدراسة اعتمدت على العينة العشوائية التطبيقية لكن دراستنا الحالية اعتمدت على المسح الشامل.</p> <p>ويختلفان في أن أحمد عكاشة إضافة للأساليب السابقة استعان بهذه الأساليب: معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق الفقرات، اختبار كولومجروف - سمرنوف لمعرفة نوع البيانات.</p> <p>هل تتبع التوزيع طبيعي أم لا (1 Sample K-S) اختبار One sample t test Independent samples t test اختبار One Way ANOVA</p>	<p>الارتباط ألفا كرونباخ.</p> <p>يشارك في دراسة المتغير التابع الأداء الوظيفي.</p> <p>يشارك من ناحية المنهج الوصفي.</p> <p>يشارك في نفس الأداة وهي الاستبيان.</p> <p>يشارك في بعض الأساليب كالنسب المئوية والتكرارات اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الإستبانة.</p>	<p>أحمد محمد عكاشة</p>
--	---	----------------------------

<p>- وتختلف في المتغير الأول وهو الروح المعنوية بينما دراستنا تتناول متغير أخلاقيات المهنة.</p> <p>- الدراسة السابقة أجريت في الوكالة الولائية للتسيير والتنظيم العقاري الحضري بسكرة، في حين أجريت الدراسة الحالية في جامعة محمد خيضر بسكرة بالإضافة إلى ذلك جاءت هذه الدراسة في السنة الجامعية 2016-2017 أما دراستنا الحالية في سنة 2022-2023.</p> <p>- هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن دور أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي، بينما هدفت هذه الدراسة معرفة علاقة الروح المعنوية بالأداء الوظيفي.</p>	<p>- تشترك دراستنا الحالية مع هذه الدراسة في المتغير التابع وهو الأداء الوظيفي.</p> <p>- يشتركان في نفس التخصص.</p> <p>- يشتركان في نفس المنهج المتبع للدراسة وهو المنهج الوصفي.</p> <p>- يشتركان في أداة واحدة وهي الاستمارة.</p> <p>- يشتركان في الاعتماد على أسلوب المسح الشامل.</p> <p>- يشتركان في نفس الأساليب كالتكرار والنسب المئوية والمتوسط الحسابي.</p>	<p>مريم آرفيس</p>
--	--	-------------------

المصدر: من إعداد الطالبتان

د-أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- لقد كان لهذه الدراسات السابقة أثر كبير في وضع ملامح دراستنا وتوجيه مسارها، وذلك من خلال ما قدمته من إستفادات حول موضوع الدراسة ويمكن إبراز مجالات الاستفادة فيما يلي:
- ✓ استفدنا من دراسة محمد خليل الزياتي في إثراء الجانب النظري للدراسة وتوضيح بعض الغموضات المتعلقة بالأخلاقيات، ومقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية.
 - ✓ تمت الاستفادة من دراسة وفاء بحاش في إثراء الجانب النظري، وساعدتنا في بناء أداة جمع البيانات ثم الاستعانة بها في عرض وتحليل ومناقشة النتائج، والاستفادة من نتائجها في عملية التحليل، ثم مقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية.
 - ✓ تمت الاستفادة من دراسة أحمد محمد عكاشة من خلال: الاعتماد عليها في الإطار النظري، وفي التعرف على جوانب كانت مبهمة لدينا، وساعدتنا في توضيح كل إشكال كان لدينا حول الأداء الوظيفي واستفدنا منها في إثراء قائمة المراجع التي اعتمدنا عليها، وفي عرض وتحليل النتائج ومقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية.

✓ تمت الاستفادة من دراسة مريم أرفيس في الجوانب التالية: الإحاطة بمتغير الأداء الوظيفي وأهم العناصر التي يتضمنها، في اختيار نوع المنهج الذي يُلاءم دراستنا، بمعنى تم الاستفادة منها في الجوانب المنهجية، واختيار أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية للدراسة، وجهتنا إلى المراجع التي تضمنت معلومات حول الأداء الوظيفي، المساهمة في إثراء وبناء الجانب النظري للدراسة ومقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية.

خلاصة الفصل

تطرق هذا الفصل الموسوم بالإطار العام للدراسة لعناصر تعتبر الركيزة الأساسية ونقطة بداية كل بحث؛ إذ تم فيه تحديد مشكلة الدراسة وصياغتها في شكل سؤال رئيسي يندرج ضمن تساؤلات فرعية، ثم عرض أهمية ومبررات اختيار الموضوع مع تبيان الأهداف المرجوة من هذه الدراسة، وتم تناول مفاهيم الدراسة الأساسية بأبعادها وهذا بهدف إجراء المفاهيم الأساسية للدراسة، لتكون قابلة للقياس أثناء نزولنا للميدان، ثم تم تناول مجموعة من الدراسات التي تناولت متغيرات دراستنا أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي تم تحديد أوجه الشبه والاختلاف وحتى جوانب الاستفادة منها في دراستنا، ولأجل فهم أعمق حول مشكلة دراستنا ومتغيراتها سيتم التطرق في الفصول القادمة الخاصة بالجانب النظري بالتفصيل حول متغيراتنا أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي.

الفصل الثاني: أخلاقيات المهنة مقارنة نظرية

تمهيد

- 1-2- التطور التاريخي لأخلاقيات المهنة
- 2-2- أهمية أخلاقيات المهنة
- 3-2- أبعاد أخلاقيات المهنة
- 4-2- مصادر أخلاقيات المهنة
- 5-2- أهداف أخلاقيات المهنة
- 6-2- وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة
- 7-2- العوامل المؤثرة في أخلاقيات المهنة
- 8-2- نظريات أخلاقيات المهنة
- 9-2- مظاهر التزام الأستاذ الجامعي بسلوكات أخلاقيات المهنة
- 10-2- أخلاقيات المهنة عند الأستاذ الجامعي

خلاصة

تمهيد:

يعد موضوع أخلاقيات المهنة من أبرز الموضوعات التي لقت اهتمامًا واسعًا في عصرنا الراهن وذلك لما له من أهمية على المنظمة بصفة خاصة وعلى المجتمع بصفة عامة، فرغبة المنظمات باختلاف أنواعها وأحجامها تحسين نوعية مواردها البشرية والرفع من أدائها إلى المستوى المطلوب من خلال تطويرها في مختلف الجوانب والمجالات خاصة الجانب الأخلاقي للعامل، فتعزيز هذا الأخير من قبل المنظمة حتما سيؤدي ذلك إلى نتائج إيجابية مادية ومعنوية، ومن أجل التوسع أكثر في متغير أخلاقيات المهنة سوف نتناول في هذا الفصل كل من التطور التاريخي التي مرت به عبر العصور، والأهمية والقيمة التي تكتسبها إضافة إلى أهم الأبعاد التي تندرج ضمنها، والمصادر التي تحث عليها مع التطرق إلى أهم النظريات التي تناولتها، والوسائل التي تساعد في ترسيخها والعوامل التي تؤثر في تشكيلها وسوف نتطرق في آخر عنصر إلى أخلاقيات والتزامات الأستاذ الجامعي.

2-1- التطور التاريخي لأخلاقيات المهنة:

من مميزات التاريخ بالنسبة لنا هو أنه يزودنا بمعلومات ومعارف أكبر كمًا وأهمية، ولا بد من الرجوع إلى الماضي في أي موضوع وذلك لاكتمال نظرنا إلى المستقبل كما هو الحال بالنسبة لموضوع أخلاقيات المهنة والذي يعود أصوله إلى آلاف السنين.

1- أخلاقيات المهنة في الحضارة البابلية: مدونة "حمورابي" من أقدم المدونات القانونية التاريخية في واد الرافدين، والذي وصفها "جون سارتون" بأحد المعالم البارزة في التاريخ البشري، حيث تضمن هذا القانون 282 حول واجبات وقواعد المهنيين والتجار وكذلك الأطباء، إضافة إلى ذلك العقوبات المترتبة على عدم احترام هذه الواجبات، وعليه اعتبر البابليون أول من ركز على الجانب الأخلاقي أو الأخلاق المهنية للمهن المنتشرة آنذاك كالطب والبناء وغيرهم، وهذا إن دل على شيء يدل على وعي الإنسان بضرورة تقنين الأخلاق المهنية. (طوبال، 2021، صفحة 156)

2- أخلاقيات المهنة في الحضارة الرومانية: ترجع جودة التفكير الاجتماعي والسياسي للرومان إلى تطبيق روما لمختلف المبادئ السياسية والقانونية تطبيقًا فعليًا، حيث كانت الصرامة وقوة العزيمة تميز أخلاقهم التي تخضع لنظام دقيق من القوانين، وقد وضع الرومان أنظمة من القوانين كمقياس للتنظيم الاجتماعي يجب التقيد بها واحترامها من طرف الفرد، كما تعمل على ضبط تصرفاته في الأسرة والعمل والمجتمع بهدف تأدية الواجب، وقد ابتعد المفكرون والسياسيون الرومانيون عن الاهتمام وتناول كل ما هو مثالي وما يجب أن يكون عليه كل من المجتمع والإنسان، وإنما ركزوا على وصف وتحليل وملاحظة

أخلاق الرجال ضمن محيطهم، حيث أن لبقاء واستمرارية الدولة لابد من أن تتحلى بالأخلاقيات وتحافظ على الحقوق المتبادلة للأفراد، إذن نستخلص من ذلك أن الرومانيين عملوا واجتهدوا لتكريس فكرة الدولة العظمى القائمة على أخلاق يرقى ويسمو بها الفرد بداية من أسرته، ومجتمعه وعمله لتحقيق الأهداف المشتركة لكل من الدولة والفرد. (طوبال، 2021، صفحة 156)

3- أخلاقيات المهنة في الشريعة اليهودية: جاءت هذه الشريعة للقضاء على الفساد والفضى التي كانت سائدة قبل ظهورها، لذلك جاءت شريعة موسى عليه السلام شاملة لبعض المبادئ التي تعطي للفرد قيمته وتدعو إلى التعاون والإتحاد. (طوبال، 2021، صفحة 157)

4- أخلاقيات المهنة في الإسلام: كان العرب في الجاهلية متوارثين لفضائل وأخلاق جبلوا عليها بالفطرة مثل الرأفة والرحمة والشجاعة والكرم والإيثار وغيرها من الصفات، إلى أن جاء الإسلام بأخلاق متميزة عن الأخلاق الفلسفية المتبناة عند العرب في الجاهلية نابعة من القرآن والسنة هدفها صيانة الروح والجسد ولقد كان الرسول صلى الله عليه وسلم مثالا على الآداب والأخلاق، لقوله تعالى { { وإنك لعلى خلق عظيم}} سورة القلم- الآية 4-، ومن الأخلاق التي أتى بها الإسلام للبشرية الإخلاص في العمل والإتقان والأمانة والاستقامة هدفها قيام مجتمع متميز وراقي. (طوبال، 2021، صفحة 157)

2-2- أهمية أخلاقيات المهنة:

- لابد من وجود الأخلاق في الحياة اليومية كأمر ضروري لاستقرار المجتمع ورقيه وإلا سيكون مجتمع ذو قاعدة هشة، لذلك الأخلاق مهمة للأفراد وخاصة في المجال المهني أو العملي لديهم، فالالتزام بأخلاقيات وقيم المهنة يساعد في تطور المجتمع ككل والحد من المعاملات الغير مرغوبة والغير عادلة وترسيخ مبدأ تكافئ الفرص على جميع الأصعدة، بالإضافة إلى تدعيم الرضا الوظيفي للأفراد مع ضمان الحقوق وتأدية الواجبات، مما يجعل بيئة العمل مواتية للجميع يسودها الاستقرار بعيدا عن أجواء القلق والتوتر. (حسن و رحمون، 2021، صفحة 619)

- قد تتكلف المؤسسات كثيرا نتيجة تجاهلها للالتزام بالمعايير الأخلاقية في نشاطها وفي موظفيها، ليضع المؤسسة في مواجهة الكثير من القضايا والمشاكل.

- تعزيز وتقوية سمعة المؤسسة سواء على مستوى البيئة المحلية والإقليمية والبيئية الدولية، وهذا له مردود إيجابي على المؤسسة.

- تدعم وتشجع ثقة الموظفين بأنفسهم في المؤسسة والمجتمع عند التزامهم بأخلاقيات المهنة. (حسن و رحمون، 2021، صفحة 620)

- إن الحصول على شهادات عالمية يتوقف على التزام المؤسسات بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والاستهلاك والعمل الصادق والدقة وصحة المعلومات. (يعقوب و قواسمية، 2021، صفحة 108)

- أخلاقيات المهنة تعتبر من أفضل العلوم إذ تبين الصالح من الغير والحسن من السيئ والضرر من النافع والخير من الشر. (شلغام و خمقاني، 2020، صفحة 121)

وعندما نريد أن نَفصِل في أهمية أخلاقيات المهنة نعلم أن لها أهمية بالنسبة للموظفين وبالنسبة للمؤسسة وللمجتمع وتدرج كالتالي:

1- على مستوى الفرد: تتمثل فيما يلي:

- ✓ تساعد في بناء وتشكيل شخصية الفرد.
- ✓ تضبط سلوك وتوجهات الفرد.
- ✓ تمثل أحكاما معيارية في تقييم سلوك الفرد وتحدد إذا كانت إيجابية مرغوب بها أو غير مرغوبة.
- ✓ تعمل على وقاية الفرد من الانحراف.
- ✓ تلعب دورا مهم وأساسي من خلال حل الخلافات واتخاذ القرارات عند الأفراد.

2- على مستوى المؤسسة:

- ✓ يتجلى في كون أن اهتمام المؤسسات بالالتزام بأخلاقيات العمل من شأنه أن يكسبها سمعة على الصعيد البيئية المحلية والإقليمية والدولية، وهذا سينعكس إيجاباً عليها وعلى مردودها وفي نسبة أرباحها.

3- على مستوى المجتمع:

- ✓ تحفظ للمجتمع تماسكه وتحدد له أهدافه ومبادئه.
- ✓ تعمل كموجهات لسلوك الأفراد والجماعات، وتقي المجتمع من الانحرافات، بحيث لا يستقيم المجتمع إلا بدونها.
- ✓ تعمل على غرس صفة الانضباط للفرد والجماعة وتنظم العلاقات. (حوشين و رحيل، 2019، صفحة 214)

وحسب Donald son، Davis فإن التطبيق الصحيح للأخلاق يؤدي إلى تحقيق العديد من المنافع منها:

- ✓ تقوي الترابط والتوازن في الثقافة الخاصة بالمؤسسة.
- ✓ تحسين مستويات الثقة بين الأفراد والجماعات في المؤسسة.
- ✓ التمسك بقيم المؤسسة ورسالتها في المجتمع. (شلغام و خمقاني، 2020، صفحة 120)

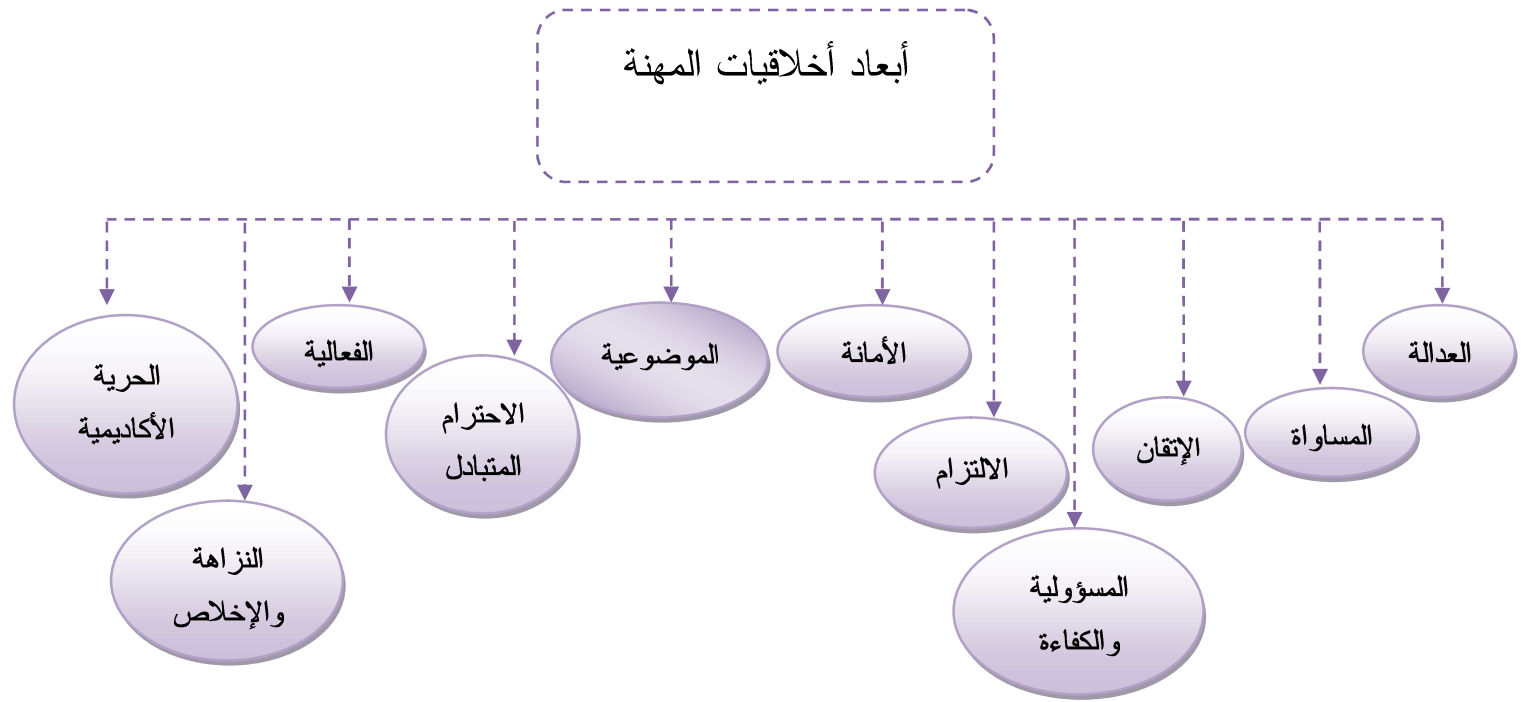
ومنه نستخلص أن الالتزام بأخلاقيات المهنة والعمل لها أهمية بالغة بالنسبة للفرد والمجتمع، حيث تكمن أهمية أخلاقيات المهنة بالنسبة لأي موظف في تزويده بمرجعية أخلاقية ذاتية يسترشد بها في مهنته وكذلك صنع قرارات صائبة مما تجعل منه موظف أكثر انسجاماً ومرونة في علاقاته مع زملائه الموظفين ورؤسائه، وكلما زاد الالتزام بالأخلاقيات كلما قلت الممارسات الغير عادلة داخل المؤسسات وفتح فرص الإبداع للجميع دون استثناء، مع إسناد الأعمال لذوي المهارة والكفاءة، مما قد يؤدي إلى تحسين المجتمع بصفة عامة ومخرجات المؤسسات بصفة خاصة.

2-3- أبعاد أخلاقيات المهنة:

تتكون أخلاقيات المهنة من مجموعة من المتغيرات والعناصر التي تمثل القيم والمبادئ التي تعتمدها المؤسسات وهي كالتالي:

- 1- الأمانة: على المرء أن يكون أميناً على عمله الموكل إليه، ولا يفكر بالأذى ويعتبر عمله أمانة في عُنُقِهِ من واجبه أن يحافظ على هذه الأمانة وكأنها له. (سالم، 2017، صفحة 58) وتتمثل الأمانة في أداء العمل التجرد من الانحياز للمصلحة الشخصية، وأن يكون العاملين في المؤسسات محل ثقة المجتمع والعمل ويحفظوا أسرارهم. (طريف، عطوات، و سالم، 2021، صفحة 461)
- 2- الإتيان: وجود الموظف في وظيفته إلا من أجل تحقيق أهداف معينة، ولا تتحقق هذه الأهداف إلا من خلال القيام بمختلف المهام وإنجازها إنجازاً دقيقاً ومتقناً، حيث أولى سمات الإتيان السرعة في الإنجاز والدقة في الأداء حتى يكون أداء مستوفياً وشاملاً لجميع الشروط. (خليل محمد الزيناتي، 2014، صفحة 28)
- 3- الالتزام: أي مدى توافق أهداف الفرد وأهداف مركز العمل والمنظمة التي ينتمي إليها، واحترامه لمبادئ ومعايير مهنته. (بن صافية، 2014، صفحة 30)
- 4- الانضباط: هو احترام العامل لوقت عمله ولا يتأخر إلا لظروف قاهرة، وبهذا هو يستحق الاحترام لأنه هو الذي يدفع بالمؤسسة إلى تحقيق أهدافها، وهو الدقة وعدم إهمال عمله في المؤسسة دون الالتفات إلى شيء ليس في صالح عمل العامل، ومن صورته: احترام ساعات العمل، الاهتمام بوسائل العمل، تقوية العلاقة بين العمال. (شطوطي، 2020، الصفحات 14-38)
- 5- النزاهة والإخلاص: وذلك بمكافحة الفساد ورفضه بجميع أشكاله بداية من المستوى الشخصي لتشمل مكان عمل الفرد حتى يكتسب ثقة واحترام الناس من حوله.
- 6- المسؤولية والكفاءة: كمبدأين متكاملين في تسيير المؤسسة تسييراً نزيهاً أخلاقياً مع ضمان إشراك الموظفين في اتخاذ القرار. (بالبشير، 2019، صفحة 46)

- 7- الاحترام المتبادل: بداية باحترام الذات مع احترام باقي أفراد المؤسسة ومعاملة بعضهم البعض معاملة احترام وإنصاف والابتعاد عن جميع أشكال العنف رمزيًا أو ماديًا أو معنويًا.
- 8- الإنصاف: الالتزام بالموضوعية في عملية التوظيف والتعيين والترقية والتقييم.
- 9- احترام مكان العمل: احترام المؤسسة بجميع فئاتها وأسلابها للمبادئ والحقوق، والامتناع عن كل ما يمس بسمعتها. (بالبشير، 2019، صفحة 46)
- 10- المساواة: الإقرار بحقوق وواجبات الناس بغض النظر عن الجنس أو اللون أو المركز الاجتماعي.
- 11- العدالة: وذلك بالمعاملة العادلة بين الجميع دون تمييز أو محاباة لأي اعتبار. (محمود أحمد سليمان، 2014، صفحة 22)
- 12- الجودة: يقصد به الالتزام بمعايير مرتفعة من الأداء بجميع أشكاله، والالتزام بالشفافية التامة في توفير المعلومات سواء داخل المؤسسة أو في إرشاد المواطنين.
- 13- الشفافية: هي واحدة من ركائز النزاهة، إذ تساهم في توضيح ما على الأفراد من حقوق وما عليهم من واجبات كما أنها تساهم في مواجهة الفساد والمحسوبية.
- 14- الاحترافية المهنية: بمعنى العمل بجد وإخلاص يضاعف من قيمة الرقابة الذاتية على الأداء.
- 15- الفعالية: التزام واجتهاد الموظف بأداء واجباته، وتجنبه السلوك الذي يوحي عن الإهمال أو اللامبالاة بمصالح المواطنين. (بوادو و بحوص، 2021، صفحة 23)
- من خلال ما ذكر يمكننا أن نستخلص أهم المبادئ الأخلاقية التي يجب أن تتوفر في الموظف، وهي أن يكون ذو شخصية أمينة محافظ على سرية مهنته أو أمور شخصية تتعلق بزملائه المدرسين، وأن يلتزم بمبدأ الشفافية ولا يستغل منصبه لأغراضه الشخصية مهما كلفه الأمر، إضافة إلى احترامه لقوانين مهنته ولا يتجاوزها تحت أي مبرر، ويحترم زملائه دون تمييز، إدراكه لحجم المسؤولية التي على عاتقه وقادرا على تحملها بكفاءة، وأن يكون مدركا لواجباته وحقوقه وحقوق غيره عليه.
- وقد تم تلخيص العنصر السابق في الشكل الآتي:



الشكل رقم (02): يوضح أبعاد أخلاقيات المهنة

المصدر: من إعداد الطالبتان

2-4- مصادر أخلاقيات المهنة:

للفرد حقوق وأهداف وواجبات عليه تأديتها والتي هي في المقابل حقوق بالنسبة للمؤسسة التي يعمل فيها، ولضمان موائمة مصالح وأهداف المؤسسة والعامل وتجنب وقوع تعارض بين مصالح كل منهما أصبح من الضروري إتباع مجموعة من الوسائل المختلفة من شأنها أن تجعل لكل من الفرد والمؤسسة مبادئ وقيم موحدة تنظم السلوكيات والتصرفات داخل بيئة العمل تحت نظام قانوني معين ومن بين هذه الوسائل نذكر:

1- المصدر الديني: يعد أهم مصدر لأخلاق الفرد بحيث يتلقى منه قيمه ومبادئه وتصرفاته وسلوكه ومنهجه في الحياة، والإسلام دين الدولة الجزائرية وهو كمصدر أولي ومهم لأخلاقيات العمل لما جاء به من رفق ولين المعاملة وصدق وأمانة وغيرها من الأخلاق والقيم النبيلة كما قال الرسول صلى الله عليه وسلم {علموا وأرفقوا ويسرو ولا تعسروا وبشروا ولا تنفروا} - متفق عليه - (قشام و شقراني، صفحة

(360)

ومن أعظم ما جاء ليبلغ لنا أهمية الأخلاق وعظمتها في الدين الإسلامي قِدوتنا وحبينا الرسول صلى الله عليه وسلم لقوله {{إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق}}، أي ديننا مصدر من أهم المصادر التي نتلقى منها قيماً ومبادئ وسلوكياتنا في حياتنا اليومية.

2- **الثقافة العربية الإسلامية:** تناول كل من العرب والمسلمون موضوع أخلاقيات مهنة التعليم وسبقوا غيرهم في دراسته، بحيث ركزوا على أهمية القيم والمبادئ الأخلاقية التي تقوم عليها المهنة. (قشام و شقراني، صفحة 360)

فالثقافة العربية كان لها دور مهم في إرساء قواعد وقيم مهنة التعليم أو التدريس بغض النظر على المهن الأخرى، أي الثقافة العربية تعتبر كمصدر مهم لأخلاقيات المهنة.

3- **الأسرة والتربية:** أي أن الإنسان لا يولد بالفطرة ذو أخلاق بل يصبح بأخلاقه عن طريق التربية التي يتلقاها من أسرته، وهو بدوره ينقلها إلى بيئته العملية مما قد يكون لها تأثير إيجابي إذا كانت تنشئة في أسرة سليمة من الناحية الخلقية. (قشام و شقراني، صفحة 360)

أي الأسرة كمرحلة أولى للتنشئة الاجتماعية للإنسان، فهي المصدر الأول الذي يتلقى منه أخلاقه عن طريق التربية، مما قد يقوم بنقلها مستقبلاً إلى بيئة عمله.

4- **العادات والتقاليد والقيم:** مصدر عادات وتقاليد وقيم الفرد أسرته ومجتمعه؛ بحيث يعد هذا الأخير أهم مصدر للأفراد الذي له تأثير على أخلاقياتهم المهنية؛ بما أنه يعيش فيه ويتعامل معه في علاقات متبادلة وهذا التأثير يكون سواء على علاقات الموظف بالمجتمع المحلي أو على مستوى علاقته مع زملائه في الوسط الجامعي أو على مستوى علاقته مع الطلبة. (قشام و شقراني، صفحة 360)

البيئة الاجتماعية الذي يعيش فيها الفرد لها دور هام في التأثير على المنظومة الأخلاقية للفرد كعضو في المجتمع وفي المؤسسة أيضاً؛ لأنه جزء من هذه المؤسسة ويعمل على التأثير فيها بكل ما يحمله من قيم وعادات وأعراف.

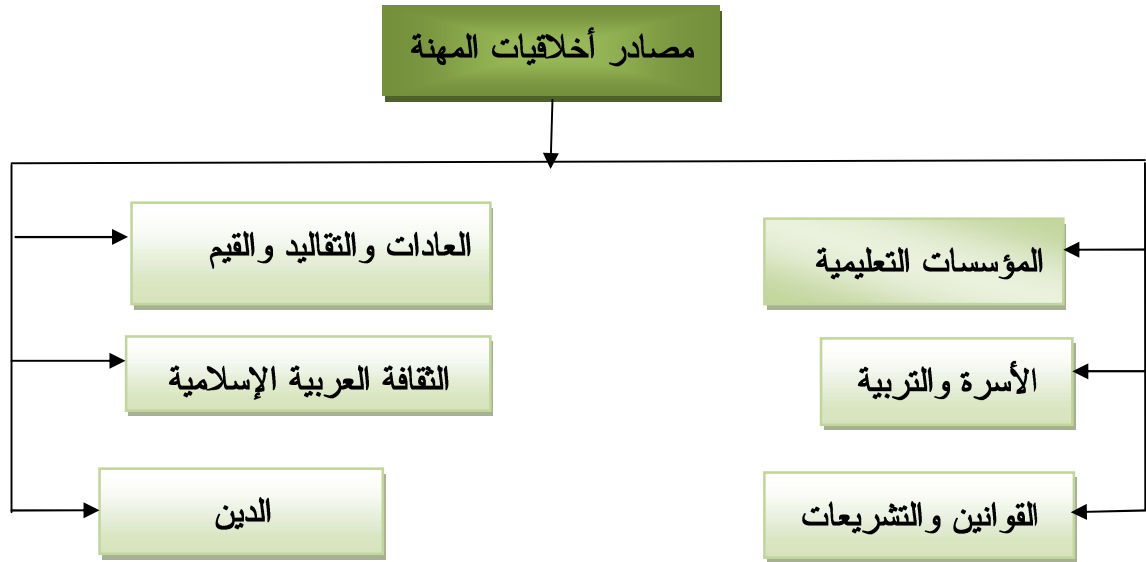
5- **التشريعات والقوانين والأنظمة:** دستور الدولة وكذا القوانين المنبثقة منه والمواد من أهم وأبرز المصادر الأخلاقية، لما تحده من معايير وواجبات يلزم تطبيقها والتقيدها بها في المجال المهني. (قشام و شقراني، صفحة 360)

وهي من أبرز المصادر التي تحدد واجبات والتزامات الفرد التي يجب عليه التقيد بها، في مجال عمله.

وكملخص لهذه المصادر سنقوم بتصنيفها إلى:

- 1- **المصدر التشريعي والفكري:** يشكل واحد من أهم مصادر أخلاقيات المهنة، سواء كان سماوي أو وضعي، بالنسبة للسماوي يشكل وازعا أخلاقيا لدى الأفراد بأن لا يوجد مهرب من رقابة الله، ونفس الأمر بالنسبة للقوانين التي وضعها البشر، وأيضا الجانب الفكري الذي يشكل قناعات الأفراد فكلها تؤثر في سلوكاته المهنية. (كرام و مسغوني، 2020، صفحة 685)
- 2- **المصدر الاجتماعي:** بمعنى أن قيم المجتمع وعاداته وتقاليده تنعكس على الفرد أثناء تعاملاته، فالفرد عندما ينخرط في مهنة معينة لا ينعزل عن مجتمعه، بمعنى أن الموظف يؤثر ويتأثر بمجتمعه.
- 3- **المصدر السياسي:** كلما كان النظام السياسي ديمقراطيا يؤمن بالتعددية والمشاركة والحوار، كلما أثر ذلك على قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية، وكلما كان النظام السياسي ديكتاتوريا فاسدا كلما كان تأثيره سلبيا على توجهات الأفراد في المؤسسة، مثال ذلك: إذا كان النظام يشجع على الرشوة والفساد والمحاباة، فإن سلوك الموظف سيتأثر حتما بهذه الأوضاع. (كرام و مسغوني، 2020، صفحة 685)
- 4- **المصدر الاقتصادي:** بمعنى مجمل الظروف والأوضاع الاقتصادية التي يعمل الفرد في ظلها، فإذا كان الفرد يعيش في وضع اقتصادي يُمكنه من العيش بكرامة، فسننتوقع أن الموظف سيلتزم بالأخلاقيات والعكس صحيح، فإذا لم يستطع الموظف أن يعيش حياة جيدة وكريمة ولم يستطع إشباع حاجات عائلته فإنه سيلجأ إلى طرق أخرى تشبعها وسينحرف.
- 5- **المصدر التنظيمي:** يقصد بها البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الموظف والتي تتكون من القوانين واللوائح التي تحدد وتضبط سلوكه وتوجهه، وتعتبر أخلاقيات الوظيفة أحد أشكال هذا المصدر لكونها وثيقة صادرة من الدولة تتضمن قواعد وقيم على جميع المؤسسات تطبيقها، لأجل تنظيم أعمالها وتوجيه سلوكيات موظفيها وتساعدهم على أداء أعمالهم. (كرام و مسغوني، 2020، الصفحات 685-686)
- 6- **المؤسسات التعليمية:** للمؤسسات التعليمية على اختلاف أطوارها دورا هاما في تلقين الفرد قيما وأخلاقا بإمكانها أن تجعله فردا مستعدا للدخول في أي وظيفة، وذلك من خلال أن هذه المؤسسات تقوم بتوجيه الفرد وتدريبه على المسائل الأخلاقية، وبالتالي يصبح فردا ناجحا في إنشاء وتكوين علاقات إيجابية مع غيره في مهنته، وقادرا على تحقيق أهدافه والأهداف العامة للمؤسسة. (قاصدي، 2015، صفحة 55)

وعليه فالمؤسسة التعليمية من أهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية للإنسان بعد أسرته، تعتبر كمصدر أساسي يعمل على توجيه الفرد وتلقينه أخلاق تجعل منه عضواً في المجتمع قادراً على ولوج سوق الشغل بدعامة أخلاقية تمكنه من تحقيق أهدافه ومؤسسته وقادراً على إنشاء علاقات مهنية ناجحة. تم تلخيص عنصر المصادر في الشكل الآتي:



الشكل رقم (03): يوضح مصادر أخلاقيات المهنة

المصدر: من إعداد الطالبتان

2-5- أهداف أخلاقيات المهنة:

لابد أن تكون لأخلاقيات المهنة أهداف مختلفة للفرد وللمؤسسة بصفة عامة وهي كالتالي:

- ✓ تحديد الصواب من الخطأ.
 - ✓ تحديد ما يجب أن يكون عليه سلوك الموظف.
 - ✓ ضمان تصرف الموظف بشكل موضوعي في الأمور العامة وعدم التحيز.
 - ✓ مساعدة الموظف في توضيح ما له وما عليه.
 - ✓ إبعاد الموظف عن أي مجال للانحراف.
 - ✓ عدم التسبب في هدر المال والوقت والجهد.
 - ✓ تعتبر نوعاً من الحوافز التي يفترض أن تقود إلى المزيد من النجاح. (بطاح، 2006، صفحة 92)
- وكإضافة للأهداف أعلاه تناول زايد وساولي في مقال لهما مجموعة من الأهداف التي ترمي إليها أخلاقيات المهنة والمتمثلة في:

- ✓ ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب أن يتحلى به المؤمنون على مصالح الدولة.
- ✓ فهم الواجبات التي يجب على الموظف الالتزام بها. (زايد و تاسعديت، 2021، صفحة 174)
- ✓ ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية وضرورة المحافظة على حريات وحقوق الموظفين.
- ✓ إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به إدارة ما. (زايد و تاسعديت، 2021، صفحة 175)
- ✓ تساعد الأخلاقيات على تقديم النقد الذاتي لتحسين المردودية، وتحسين الكفاءات الفنية وتحفيز المهارات المهنية وخلق جسور الثقة في الأهداف المتبعة.
- ✓ تطبيق نظام الجزاءات الإيجابية والسلبية لنقادي بعض مظاهر الفساد. (دحيان، 2011-2012، صفحة 15)

استنادا على ما سبق تهدف أخلاقيات المهنة عموما إلى الرفع من قيمة المهنة والموظف معا، مع تعديل وضبط سلوك الفرد في بيئة عمله وضمن التوازن بين حقوقه وواجباته، بالإضافة إلى وضوح نظام القوانين وضرورة الالتزام به لتجنب أي تجاوز من شأنه أن يسبب مشاكل في الوسط المهني، كذلك وجوب تقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، خلق ثقة متبادلة بين الموظف والمؤسسة والمجتمع أيضا كذلك تشجيع الكفاءات وتحفيزها لضمان نجاح المؤسسة.

2-6- وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة:

من أهم وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة كالتالي:

- 1- تنمية الرقابة الذاتية: من خلال التمسك بالوازع الديني أي أن الله سبحانه وتعالى رقيب لكل أفعالنا وأقوالنا ومحاولة الإنسان تجنب كل ما نهانا الله تعالى على فعله.
 - 2- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة: اقتناع الموظف بمبدأ العمل عبادة يجعله أكثر مهارة وإتقانا لعمله، وسعيه لتحقيق التنمية لوطنه وتطوره، مما يزيد من التزامه بأخلاق المهنة.
 - 3- عمل لوائح أخلاقية في كل وظيفة وتوزيعها على جميع الموظفين: من خلال متابعة الجوانب الأخلاقية للموظفين، وذلك بتعيين لجنة خاصة أو شخص للوقوف ومراقبة ومتابعة الجانب الأخلاقي ومحاولتها تعزيز التصرفات والسلوكيات الإيجابية والحد من الأخلاق أو الممارسات السلبية الناتجة عن عدم وعي الموظفين وفهم للمعايير والقيم المهنية.
- وحكومة سنغافورة أبرز مثال ناجح في تحفيز موظفيها على الالتزام بقيم ومبادئ العمل مثل: الأمانة والإخلاص والشفافية والإتقان والنقد الهادف ومواكبة التقدم التكنولوجي. (بالشير، 2019، الصفحات 51-54)

4- التقييم المستمر والمحاسبة العادلة للموظفين: لا يقتصر تقييم أداء الموظفين فقط على حجم العمل أو جودته، بل لابد أن يشمل مدى تطبيق الموظف لمعايير وقيم مهنته مع أداء واجباته كاملة دون نقصير من خلال المحافظة على سرية مهنته وتجنب التضليل، بالإضافة إلى مراعاة حقوق الزمالة في الوسط المهني. (بالشير، 2019، صفحة 54)

ولتقييم الموظفين أهمية بالغة وذلك من خلال التمكن في معالجة الخطأ بصورة أسرع ومساعدة المسؤول على معرفة كفاءة الموظفين ومستوى مهاراتهم وكذلك مواطن إخفاقاتهم.

5- استعمال الوسائل التثقيفية والإعلامية لترسيخ أخلاقيات المهنة وبيان ثمره الالتزام بها: باستعمال مختلف الوسائل يتم تثبيت الدعامه الأخلاقية للموظفين وإثراء ثقافتهم على المستوى الأخلاقي. (بالشير، 2019، صفحة 55)

6- القدوة الحسنة: فالمدير أو القائد هو القدوة الأولى للموظفين فإذا التزم بأخلاق المهنة تبعه الموظفون في ذلك والعكس، وقد قال الخليفة الأول للمسلمين أبو بكر الصديق رضي الله عنه: {{وليت عليكم ولست بخيركم، فإن أحسنت فأعينوني، وإن أسأت فقوموني}}.

7- محاسبة المسؤولين والموظفين: فلا بد من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام، وهو ما يعرف بالأجهزة الرقابية التي تشرف على تطبيق النظام.

8- التقييم المستمر للموظفين: مما يحفزهم على التطوير إذا علموا أن من يطور نفسه يقيم تقييماً صحيحاً وينال مكافأته على ذلك، والتقييم يُعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءاتهم ومواطن إبداعهم. (بلحاج، الصفحات 216-217)

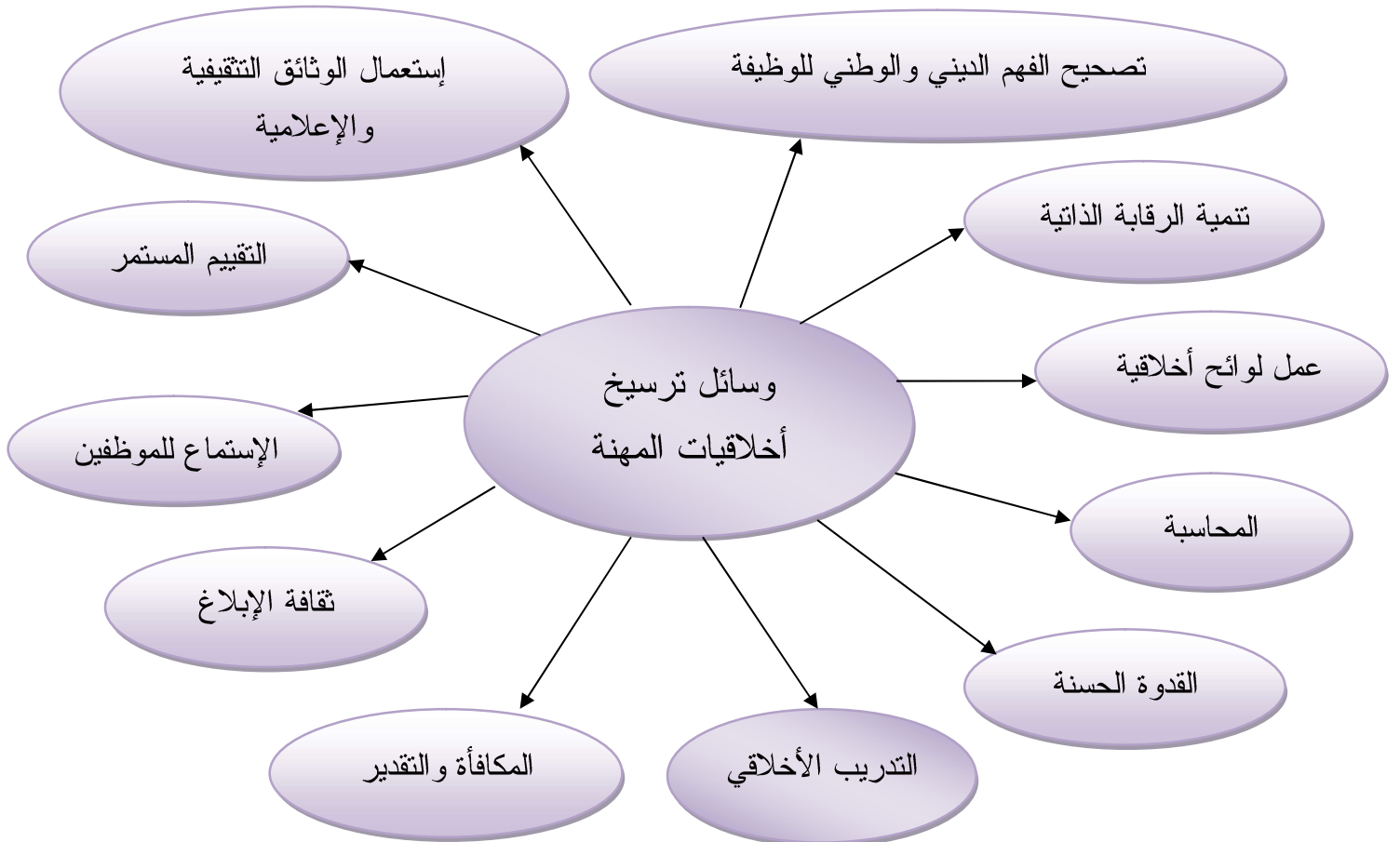
9- ثقافة الإبلاغ: على المؤسسة تشجيع أفرادها للإبلاغ والإفصاح عن كل الممارسات اللاأخلاقية، والغير القانونية التي يقوم بها الموظفون داخل المؤسسات.

10- التدريب الأخلاقي: على المؤسسة أن تعتمد على برامج تدريبية من أجل مساعدة موظفيها في معرفة مختلف الجوانب الأخلاقية التي يجب الالتزام بها في أدائه.

11- ترسيخ أخلاقيات الأعمال من خلال المكافأة والتقدير: يتم نشر وترسيخ الأخلاق المهنية من خلال اعتماد المؤسسة على سياسة الحوافز والمكافآت، وهذا بغرض تشجيع الموظفين أصحاب التميز الأخلاقي واعتبارهم قدوة حسنة يمكن أن يقتدي بها باقي الموظفون ويشجعهم على تعديل سلوكياتهم الغير أخلاقية. (بوطويل، 2018، صفحة 90)

- 12- اهتمام المؤسسة بعمل دراسات مستمرة عن العوامل التي تؤثر بالإيجاب أو بالسلب على العامل في الجانب الأخلاقي والتوصل إلى قرارات من شأنها تشجيع السلوكيات الحميدة.
- 13- الاستماع إلى الموظفين من خلال عقد اجتماعات معهم والتعرف على المشكلات التي تواجههم والأسباب التي دفعتهم للجوء إلى مثل هذه السلوكيات الغير أخلاقية.
- 14- وضع وسائل وآليات الضبط داخل المؤسسة لتجنب السلوكيات غير الأخلاقية التي تصدر من أي موظف. (لوصادي و التومي، 2020، صفحة 194)
- 15- المحاسبة: وهي مبدأ تحاول المؤسسات تطبيقه على الموظفين إذا ما لاحظت أخطاء ارتكابها كإفشاء أسرار مؤسسته، عدم التزامه بواجباته، أو إخلاله بالنظام الداخلي للمؤسسة مكان العمل، حيث ينص القانون على أنه كل تخلي عن الواجبات أو المساس بالانضباط أو أي مخالفة، سيُعرض مرتكبه لعقوبات تأديبية. (بن رمضان، 2018، صفحة 202)

وقد تم تلخيص العنصر السابق في الشكل التالي:



الشكل رقم (04): يوضح وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة

المصدر: من إعداد الطالبتان

هناك العديد من الوسائل المختلفة لها دور هام في تلقين وترسيخ أخلاقيات المهنة للفرد لضمان حقوقه وتأدية واجباته كاملة اتجاه مهنته، ومن هذه الوسائل تقوية الجانب الديني للفرد وإدراكه لمسؤولية مهنته وأعماله مع الله سبحانه وتعالى، وذلك باستحضار رقابة ربه سبحانه وتعالى وضميره في جميع تصرفاته وأقواله كذلك إنشاء ووضع أنظمة وقوانين للمؤسسة والموظف يعرف من خلالها كلاهما ما له وما عليه ليكون على بينة من أمره لتفادي أي تجاوز يُعرقِل تحقيق الأهداف المنوطة لكل منهما، بتنفيذ أوامر وتعليمات هذه القوانين، بالإضافة إلى تطبيق الرقابة والتقييم على أداء الموظفين ومدى تنفيذهم للقوانين والتعليمات الداخلية للمؤسسة، مما قد يحفزهم على تطوير أنفسهم وتبيان مهاراتهم للمسؤول خاصة إذا كان التقييم مربوطاً بمكافآت مادية أو معنوية.

2-7- العوامل المؤثرة في أخلاقيات المهنة:

توجد عدة عوامل مختلفة تؤثر بدورها على أخلاقيات المهنة في المؤسسة كون أن هذه الأخيرة تعمل كنسق مفتوح تؤثر وتتأثر بالعوامل المختلفة المتواجدة في البيئة الخارجية من عوامل سياسية واقتصادية وغيرها، والموظف كوحدة من وحدات المؤسسة هو المواطن الذي يقوم بنقل القيم والعادات والتقاليد السائدة في مجتمعه إلى بيئة المؤسسة التي يعمل بها، ومن أهم هذه العوامل التي لها أثر واضح في أخلاقيات المهنة هي كالتالي:

- 1- البيئة الاجتماعية: وهي البيئة التي تتكون من المنزل والحي والمجتمع بالإضافة إلى القيم والعادات والتقاليد وكذا العوامل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، والتي بدورها تعمل على تكوين سلوك الفرد واتجاهاته، حيث تتطور هذه الاتجاهات والسلوكيات بتطور مراحل النمو التي يمر بها الفرد في حياته لهذا نجد البيئة الاجتماعية تساهم بشكل مباشر وفعال في عملية التنشئة الاجتماعية من خلال جعل الفرد أكثر إدراكاً ومعرفة لنفسه وغيره وكذلك مساهمتها في تنمية سلوكه. (خليل محمد الزيناتي، 2014، صفحة 18)
- 2- البيئة الاقتصادية: تؤثر الأوضاع الاقتصادية السائدة في المجتمع الذي يعيش فيه الفرد على أخلاقياته الوظيفية سواء كانت هذه الأوضاع حسنة من غنى وارتفاع الأجور مع انخفاض مستوى المعيشة، مما قد تؤدي بالموظف إلى الالتزام بأخلاقيات المهنة من إتقان في الوظيفة والالتزام بالعدل والأمانة وغير ذلك من جهة أخرى، قد تؤثر الأوضاع الاقتصادية سلباً على أخلاقيات الموظف، إذ كانت تشهد تدني في مستوى الأجور والرواتب وارتفاع مستوى المعيشة مما قد يجعل الفرد منحرفاً وغير ملتزماً بأخلاق مهنته بغية تلبية احتياجاته ولو بطرق غير مشروعة. (خليل محمد الزيناتي، 2014، صفحة 18)

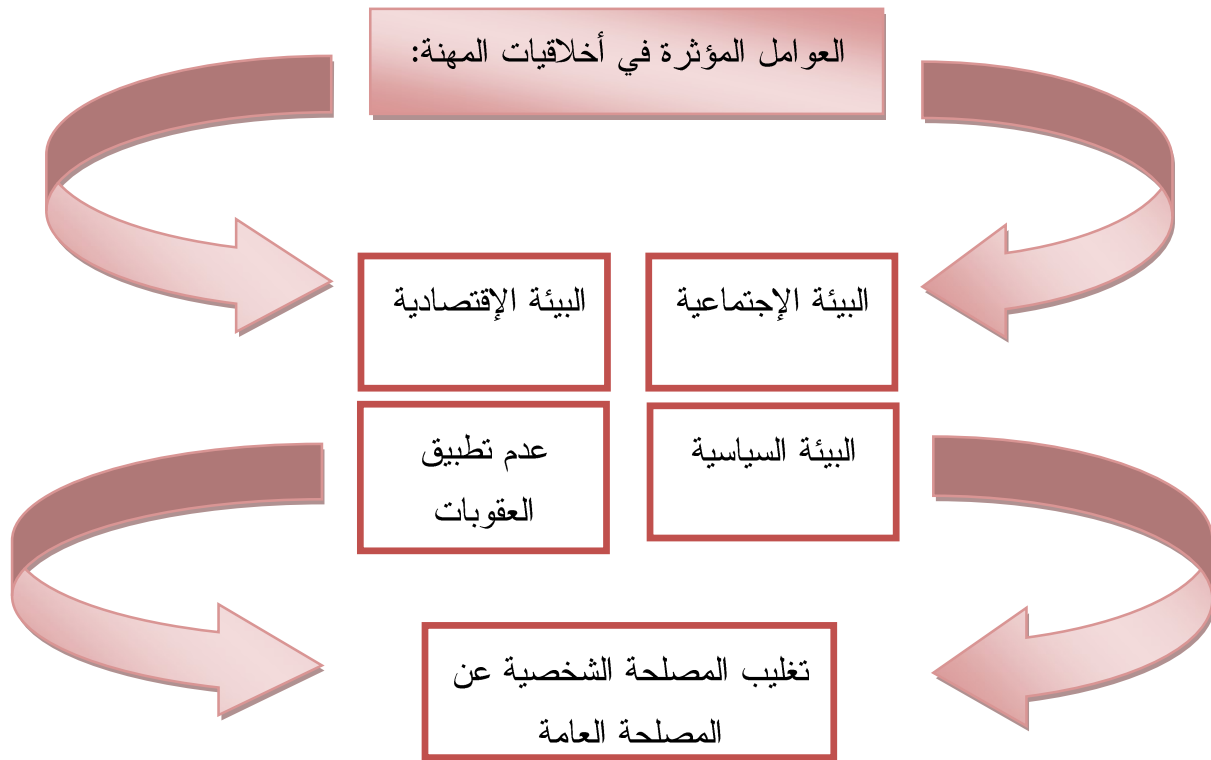
3- البيئة السياسية: لابد من الوضع السياسي الذي يعيشه المجتمع أن يلعب دوراً مهماً في بناء وتكوين اتجاه وسلوك الموظف، طالما أن هذا الأخير جزء من المجتمع ويشمل الوضع السياسي السائد بالإضافة إلى حرية التعبير. إذ للرقابة الإدارية والتشريعية والسياسية أثر على أنماط السلوك الإداري للموظف بحيث تحفز وتشجع السلوك الأخلاقي وتعاقب السلوك اللاأخلاقي. (خليل محمد الزيناتي، 2014، صفحة 19)

4- عدم تطبيق العقوبات

5- تغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة. (السكرانة، 2009، صفحة 67)

استناداً على ما سبق نجد أن للوسط الذي يعيش فيه الفرد وما فيه من مؤثرات مختلفة له دور كبير في التأثير على سلوكيات وأخلاقيات الفرد داخل المؤسسة، أي طبيعة البيئة التي يعيش فيها الإنسان لها أثر بالغ على أخلاقه من عوامل اجتماعية وسياسية واقتصادية.

وقد تم تلخيص أهم العوامل المؤثرة في الأخلاقيات المهنية في الشكل الآتي:



الشكل رقم (05): يوضح العوامل المؤثرة في أخلاقيات المهنة

المصدر: من إعداد الطالبتان

2-8- نظريات أخلاقيات المهنة:

اهتم العديد من المفكرون بالجانب الأخلاقي للعمل أمثال شيخ الفلاسفة سقراط وتلميذه أفلاطون وأرسطو ودوركايم وكذلك بياجيه، كل منهم عالج موضوع الأخلاق من زاوية معينة ولكل منهم نظريته المختلفة عن الآخر إلى أن تطورت العديد من الاتجاهات والنظريات نذكر منها كآتي:

1- النظرية الغائبة: تهدف هذه النظرية بأن لكل فرد في الحياة هدف يريد تحقيقه، ولو بمختلف الطرق والوسائل، وهذه النظرية تحاول الإجابة على نوعين من الأسئلة، الأول فيما إن كان هذا الهدف يوصل إلى غاية معينة ومرغوب فيه، أما الثاني هو عكس ذلك هل ذلك السلوك يوصل إلى نتائج مرغوبة أم لا؟ ولذلك يطلق عليها هذه النظرية اتجاهين: الأول اتجاه الأنانية egoisen وهذا الاتجاه يركز على أفضل نتيجة للإنسان الذي اتخذ القرار، وهذا الاتجاه لا يهتم بحل الصراعات بين الأفراد، بينما الاتجاه الثاني فيركز على الفائدة utilitarianism ويبحث عن النتيجة الأفضل لأكثر عدد ممكن من المهتمين.

هذا الاتجاه ينظر إلى المنفعة بنظرة كمية حيث يرى بعض الاقتصاديين أن السعادة تتضاعف بواسطة المنافسة الحرة في الاقتصاد . (سالم، 2017، صفحة 53)

2- نظرية الواجبات الأدبية Deontological Theory: هذه النظرية استعملت على نطاق واسع من الاتجاهات والأفكار التي ظهرت خلال القرنين السابع والثامن عشر، وهي مثل النظرية الغائبة تركز على نتائج العمل، لكنها تختلف معها في جانب واحد هي أنها تهتم بطبيعة العمل نفسه وهذا حسب روادها من بينهم إيمانويل كانط، حيث يرى هذا الأخير أن العمل الجيد يتم نتيجة الإحساس بالواجب. وأن هذه النظرية ترى أن واجب الشخص أن يفعل ما هو صحيح دائماً، لأن الأفعال تنقسم إلى صحيحة وخاطئة. (سالم، 2017، صفحة 54)

إذن نلاحظ أن هذه النظرية ترى أن العامل الذي يقوم بعمله على أكمل وجه وتحليه بالأخلاق ما هو إلا تقديسه واحترامه للواجبات التي تخص مهنته، وأنه لا يوجد سبب يدفع أي شخص للخروج عن الصحة وارتكاب الخطأ.

3- نظرية المساواة Equity Theory: هذه النظرية قام بنقدها واعتراضها العالم جون رولز في كتابه نظرية العدالة، حيث يرى هذا الأخير أن الناس يحتاجون إلى مكافأة نتيجة العمل الذي يقومون به، لأن هذا النوع من المكافآت يحفز الأفراد على القيام بمهامه لكن بشرط أن تكون هذه المكافآت موجهة للأفراد الفقراء والمهمشة في المجتمع، ويجب أن تكون هناك مساواة في الحقوق والواجبات بين العمال. (سالم، 2017، صفحة 54)

هذا النظرية ركزت على مبدأ أساسي وهو ضرورة المساواة والعدل بين الأفراد في الحقوق والواجبات لأن هذا المبدأ مهم، فإذا ما طبقت المؤسسات سيعود بالإيجابية عليها وإذا لم تلتزم به فسترتب عنه الكثير من المشاكل وسيعرقل سيرها.

4- نظرية الحقوق الأخلاقية Moral Rights Theort: صاحب هذه النظرية الفيلسوف الإنجليزي **John Locke** مفادها أن للإنسان ككائن حي حقوق يجب احترامها وضمانها كحق العيش والحرية....، وهي كنظرية تحكم القرارات بما يتوافق مع الحقوق الأساسية للإنسان، وأكدت على أن القرار الصحيح والراجح هو القرار الذي لا يتجاوز حقوق الأفراد. حيث توجد 5 أنواع من الحقوق الأخلاقية في عملية اتخاذ القرار يجب العمل بها وهي:

- **الحق في حرية القبول:** أي أن يعامل الفرد إلا من حيث قبوله.
- **الحق في الخصوصية:** للأفراد الحق في متابعة معلومات حياتهم الشخصية.
- **حق الحرية في الالتزام:** للأفراد الحق في رفضهم لأي تصرف في أمر قد يمس بمبادئهم الدينية والأخلاقية.

➤ **حق المعاملة العادلة والحياة والسلامة.** (بحاش، 2019، صفحة 42)

أكد **John Locke** على ضرورة احترام ومراعاة حقوق الأفراد وعدم تجاوزها خاصة في عملية اتخاذ القرار، وأن كل قرار يُحترم ويراعي حقوق الإنسان يعتبر بالنسبة له قرار صائب وأخلاقي.

5- نظرية العدالة Justice Theory: ترى هذه النظرية أن الهدف الأسمى للمؤسسات باختلاف أنواعها هو تكريس مبدأ العدالة، وأن القرارات الأخلاقية لا تعرف تمييزاً في معاملتها مع الناس قائمة على أساس العدالة بينهم دون تحيز، بحيث هناك 3 أنواع للعدالة وهي:

- **العدالة التوزيعية:** أي توزيع الموارد والمخرجات دون تمييز مقابل تساوي المهارات والكفاءات والتمييز يكون أساسه الاختلاف في مهارات الأفراد وكفاءاتهم في العمل ومدى تحملهم للمسؤوليات الموكلة إليهم.

➤ **العدالة الإجرائية:** وتعني وضوح وشفافية القواعد والقوانين الداخلية للمؤسسة والنزاهة وحيادية تطبيقها على الجميع دون تمييز.

➤ **العدالة التعويضية:** أي تعويض الأفراد حالة تعرضهم لحوادث وأضرار داخل المؤسسة. (بحاش، 2019،

صفحة 43)

ركزت هذه النظرية على مدى أهمية تطبيق مبدأ العدالة على الجميع دون تمييز، وهي أهم ما يجب على أي مؤسسة أن تسعى إليه واتخاذها لقرارات أخلاقية مضمونها العدالة.

6- **نظرية الدافع Emotivisme**: ترى هذه النظرية أن كل المصطلحات التي نستخدمها للتعبير على أي عمل، تعبر على مشاعرنا نحو هذا العمل لذلك العمل في حد ذاته لا يكون صحيح أو خاطئ، لكنه يكون كذلك لأنه ينتج شعورا حول صحته أو خطئه، هذه النظرية تغيب المعايير الموضوعية والاجتماعية وحق المنفعة. (سالم، 2017، صفحة 55)

7- **نظرية الوجودية Existentialism**: تعد هذه النظرية واحدة من أشهر نظريات القرن العشرين رائدها هو جان بول سارتر، أساس هذه النظرية أن العقل له القدرة بأن يحدد ما هو الصحيح وما هو الخطأ وأن حل المشكلات والانحرافات الأخلاقية يتم عن طريق ما هو عقلائي، هذه النظرية تنفي على وجود الإله لذلك انبثقت عنها مدرستين: الأولى مؤمنة، والثانية ملحدة، لكن الوجودية قائمة على الإلحاد. (سالم، 2017، صفحة 56)

من خلال ما تم طرحه حول النظرية الوجودية نقول أن وجهة نظرها تركز على ما هو عقلائي وأن العقل له قدرة ذاتية في التمييز بين الجيد والسيئ، لذلك على كل فرد الاستناد عليه أثناء ممارسة أو تصرف أي سلوك وهي عكس النظريات الأخرى التي لها اتجاه نفعي أو غائي.

وقد صنف فولمير 4 نظريات للأخلاق وهي على النحو التالي:

➤ **النظرية التجريبية**: وتفيد هذه النظرية بأن الأخلاق تشتق من التجربة الإنسانية، وذلك بمعنى أن التجربة هي ما يقرر ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي.

➤ **النظرية العقلانية**: بمعزل عن التجربة العقل والمنطق الإنساني هو من يحدد ما هو جيد وما هو سيء.

➤ **نظرية الوحي**: وتفيد بأن الدين هو المسؤول عن تحديد والحكم على كل ما هو خير أو شر صائب أو خاطئ وبالتالي هو الذي يقوم بترشيد السلوك الإنساني.

➤ **نظرية الحدس**: وترى هذه النظرية أن ما يمتلكه الإنسان عفويًا وفطريًا من حدس هو من يستطيع به الفرد التمييز بين الخير والشر والسلوك المرغوب والغير المرغوب بعيدا عن التجربة والعقل. (بطاح، 2006، صفحة 90)

من النظريات السالفة الذكر لكل منهم من ركزت على مصدر معين للأخلاق، وارتأت أنه المسؤول على تحديد وتمييز بين ما هو صحيح أو خاطئ، خير أو شر ومن بين هذه المصادر الدين، العقل والتجربة والحدس.

2-9- مظاهر التزام الأستاذ الجامعي بسلوكات أخلاقيات المهنة:

توجد لكل وظيفة أو مهنة مرجعية أخلاقية تضبط سلوك أعضائها وتصرفاتهم وتوجهاتهم وحتى معاييرهم ومبادئهم وعاداتهم، حيث تتحدد مكانة أي مهنة وفقاً للدعامة الأخلاقية التي تمتلكها من معايير وخصائص مهنية وإلى غير ذلك، فممارسة الأستاذ الجامعي لسلوكات المهنة وفقاً لمبادئ وقواعد مقننة تساهم في اكتسابه لكرامة مهنية إما مع زملائه الأساتذة أو الإداريين وحتى طلبته في مختلف المستويات فمن بين هذه السلوكات ما يلي:

1- السلوك الأخلاقي المهني للأستاذ الجامعي اتجاه طلبته: تركز مهنة التعليم عامة والتعليم الجامعي خاصة على التعامل الإنساني الخاضع لقواعد ومعايير علمية لتحقيق الأهداف المرجوة منه بآليات وأطر مناسبة، لذلك على الأستاذ الجامعي معاملة تجعل منه أستاذاً على علاقة طيبة مع طلبته أساساً المحبة والاحترام كركيزتين أساسيتين، فالاحترام يحافظ على هيبة الأستاذ داخل القسم وخارجه والمحبة تقربه من طلبته مع الأخذ بعين الاعتبار مسافة أمان في علاقته مع طلبته وعدم المبالغة في ذلك لأن الابتذال من شأنه تفويض احترامهم له. (بطاطش، 2021، صفحة 271)

2- الاهتمام بمشكلات الطلبة الدراسية والعلمية: اهتمام الأستاذ بمشكلات طلبته وصعوباتهم العلمية وحتى أوضاعهم وظروفهم الشخصية وسيلة لتحقيق المحبة والعلاقة الإيجابية بين الأستاذ والطالب كذلك متابعة مستوياتهم وقدراتهم العلمية ومعرفة مدى استيعابهم للمادة الذي يتولى تدريسها قد يزيد من اقتراب الطلبة لأستاذهم والعكس، وذلك بمحاولته تذليل الصعوبات التي يواجهونها في المجال. مما قد يساعد على خلق أجواء مريحة ومحفزة أثناء الدرس وخارجه ونزع حالة الخوف والرهبة التي تواجه بعض الطلبة من أساتذتهم. (بطاطش، 2021، صفحة 271)

3- العدالة في التعامل مع طلبته: لكي يكسب الأستاذ مكانة ومحبة لدى طلبته عليه أن يلتزم بالمعاملة العادلة معهم لا المعاملة على أساس مستواهم الاجتماعي أو انتمائهم الديني أو المذهبي ولا يكون التمييز إلا على أساس علمي، إذ أن أسوأ ما يشعر به الطالب مع أستاذه هو ملاحظته التمييز بين الطلبة على أسس غير موضوعية، مما قد يؤدي بفقدان الطلبة للأمان ومن شأنه تشويه صورة الأستاذ بوصفه قدوة لطلابه.

تميز الأستاذ بين الطلبة يجب أن يكون بوسائل علمية وتربوية معروفة لديهم وذلك بتشجيع وتحفيز الطلبة المتفوقين والمواظبين من خلال منحهم درجات كمكافأة على جهودهم؛ لأن هذا بمثابة دعماً معنوياً لهم وفي نفس الوقت تحفيز الطلبة ضعيفي المستوى في دراستهم وحثهم على تحسين مستواهم العلمي بأسلوب خالي من التجريح. (بطاطش، 2021، صفحة 272)

4- تنظيم مشاركة الطلبة في النقاش أثناء المحاضرة: يجب على الأستاذ تحديد مجال زمني معين للحوار وفتح باب المناقشة لتجنب النقاش العشوائي بطرح الأسئلة والاستفسارات التي من شأنها قطع سلسلة أفكار الأستاذ، وتشتيت تركيزه أثناء استرساله الدرس وإضاعة وقت الحصة بالرد على الأسئلة، ولتجنب سوء تنظيم النقاش بين الأستاذ والطلبة ضرورة إتباع السياق المعتمد في الجامعات بتخصيص العشر دقائق الأخيرة من الدرس بغية استثمار الوقت بشكل نافع ومنتظم. (بطاطش، 2021، صفحة 273)

5- السلوك الأخلاقي المهني للأستاذ الجامعي اتجاه مؤسسته الجامعية: لا بد من الأستاذ أداء واجباته والتزاماته داخل قسمه العلمي على أكمل وجه والاجتهاد على إقامة علاقات طيبة ومحترمة مع زملائه المدرسين والعاملين كافة في كليته وفي الجامعة ككل، مما قد يجعل من نفسه أستاذاً ناجحاً في مهنته وذو سمعة طيبة من الناحيتين العلمية والاجتماعية. (بطاطش، 2021، صفحة 274)

6- أداء واجباته والتزاماته العلمية اتجاه زملائه المدرسين: ينبغي أن تكون علاقة الأستاذ أو المدرس بزملائه المدرسين والأساتذة علاقة يسودها الاحترام والمحبة سواء أثناء أداء واجباتهم العلمية، أو على مستوى علاقتهم الشخصية لأنهم كأساتذة جامعيين يمثلون نخبة المجتمع وصفوته العلمية والاجتماعية. وعلى الأستاذ أن يتعامل بشكل راقٍ ولائق مع زملائه الأساتذة أكبر منه خبرة وأقدم منه مرتبة علمية، إذ قد يكون من فيهم كان أستاذاً يوماً ما في الجامعة، وأن يحترم من هم بنفس مستوى عمره ومرتبته العلمية وبالإضافة لزملائه الأقل منه سناً ومرتبته ومعاونتهم ومساعدتهم عند حاجتهم له أثناء العمل، وإلى جانب الاحترام والمحبة يجب أن تسود روح التعاون بينهم ومساعدة بعضهم في لجان مناقشة رسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه، وكذلك الإشراف على إجراء الامتحانات، فالتعاون بين الأساتذة داخل الحرم الجامعي يخلق أجواء تحفيزية للعمل ويعود بالفائدة على كل أعضاء الهيئة التدريسية. (بطاطش، 2021، صفحة 275)

7- أداء واجباته والتزاماته العلمية داخل قسمه العلمي: تتمثل الواجبات في التزام الأستاذ بمشاركته في مختلف النشاطات والمؤتمرات وكذلك الفعاليات التي تقيمها الكلية، أيضاً حضوره اجتماعات قسمه واللجان

التي هو عضوا فيها وتقديمه لأفكار ومقترحات وحلول تساعد على الارتقاء وتطوير مستوى قسمه العلمي وأدائه. (بطاطش، 2021، صفحة 276)

وعليه نجد مما سبق ذكره لا يكفي القول على أستاذ جامعي ما ذو أخلاق في مهنته، بل لابد أن نلمس تلك الأخلاقيات في سلوكاته وتصرفاته أثناء أداء وظيفته وذلك من خلال إتقانه لعمله، وحسن احترامه لزملائه وطلوبته، تطبيقه للعدالة في تعامله مع الطلبة، كذلك إبداعه في ممارسة العملية التعليمية تقديره واحترامه لقسمه العلمي من أدائه لواجباته والتزامه للقوانين الداخلية وامتناعه عن كل تصرف يسيء لسمعة مهنته وسمعته الشخصية، مما قد يجعل منه أستاذاً جامعياً ذو مصداقية وأثر طيب.

2-10- أخلاقيات المهنة عند الأستاذ الجامعي:

حسب ما تضمنه ميثاق الأخلاقيات والآداب للجامعة الجزائرية عدداً من الأخلاقيات التي ينبغي أن يتصف بها الأستاذ الجامعي:

- ✓ العمل على الامتثال للمعايير المثلى في ممارسة نشاطه المهني.
- ✓ السهر على التقيّد بسرية المداولات والمناقشات التي يشارك فيها.
- ✓ التحلي بالضمير المهني أثناء قيامه بعمله.
- ✓ الالتزام بمبدأ الشفافية. (بطاطش، 2021، صفحة 609)
- ✓ المشاركة في عملية تقييم النشاطات العلمية والبيداغوجية.
- ✓ تجنب ممارسة التعسف في السلطة الممنوحة له من طرف مهنته.
- ✓ تجنب استغلال الجامعة لفائدة أغراض شخصية.
- ✓ الالتزام بالأمانة في تسيير الإعتمادات المالية الموكلة إليه في إطار الجامعة أو نشاط البحث.
- ✓ الحرص على تطوير معارفه ومهاراته وبيداغوجيته في التدريس بأسلوب احترافي.
- ✓ القيام بوظيفته مع الامتناع عن جميع أشكال الدعاية والاستمالة المذهبية.
- ✓ القيام بالمهام بعيداً عن التحيز ومختلف أشكال التمييز على أساس الجنس أو اللون ...
- ✓ أن يكون موضوعياً في عملية تقييمه للطلبة. (بطاطش، 2021، صفحة 609)
- ✓ احترام قواعد التدرج البيداغوجي مع تقديم عرض واضح للأهداف البيداغوجية لمقرره الدراسي.
- ✓ احترام أبحاث زملائه وطلوبته وذكر أسماء المؤلفين. (بطاطش، 2021، صفحة 609)

خلاصة:

من خلال ما تم تقديمه في الفصل، يتضح لنا أن لأخلاقيات المهنة دور كبير وهام في استقرار حياة الفرد ورفقيها، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تحقيق أهداف المنظمة والفرد معا، كما عرفنا أن لأخلاقيات المهنة مصادر عديدة ومختلفة يستمد منها الفرد قيمه ومبادئه التي بدورها تعمل على ضبط السلوك المهني للفرد في مركز عمله، واتضح لنا أيضا أن هذه الأخلاقيات تتحقق بوسائل مختلفة ومتنوعة من شأنها توجيه سلوك الفرد وتأدية واجباته كاملة دون تقصير، ولا بد لأخلاقيات المهنة أن تتأثر بمجموعة من العوامل المتواجدة في البيئة المحيطة بالمؤسسة. وبالتالي تسعى المؤسسة إلى إرساء منظومة أخلاقية في بيئتها الداخلية لما يتوافق مع قيم وثقافة المجتمع.

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي مقارنة نظرية

تمهيد

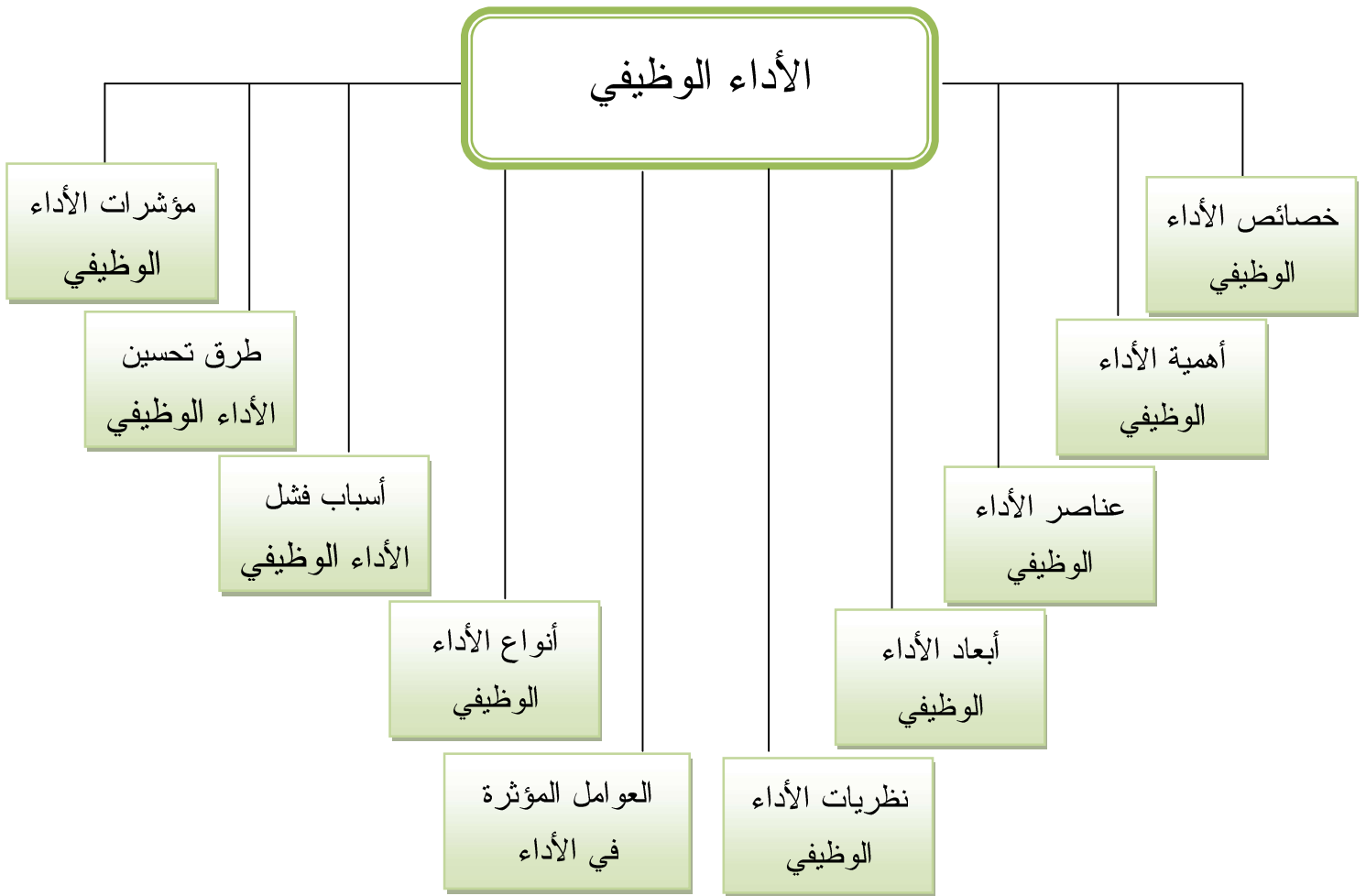
- 1-3- خصائص الأداء الوظيفي
- 2-3- أهمية الأداء الوظيفي
- 3-3- عناصر الأداء الوظيفي
- 4-3- أبعاد الأداء الوظيفي
- 5-3- مؤشرات الأداء الوظيفي
- 6-3- أنواع الأداء الوظيفي
- 7-3- العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي
- 8-3- أسباب فشل الأداء الوظيفي
- 9-3- نظريات الأداء الوظيفي
- 10-3- طرق وإجراءات تحسين الأداء الوظيفي

خلاصة

تمهيد:

يعد موضوع الأداء الوظيفي من أهم الموضوعات الأساسية التي تم تناولها في كثير من العلوم، وقد حظي باهتمام الباحثين والدارسين لما لها من أهمية كبيرة سواء على مستوى الموظف أو على مستوى المؤسسة. حيث أنه يعتبر من المؤشرات التي تدل على كفاءة وفعالية أي موظف، فإن نجاح أي مؤسسة يعتمد على أداء موظفيها، ومن أجل التعمق في متغير الأداء الوظيفي، لقد تم تناول في هذا الفصل بالتفصيل الخصائص التي يتميز بها والأهمية التي يحتلها وأهم العناصر المكونة للأداء والأنواع التي تندرج ضمنه، والأبعاد والمؤشرات التي تساعدنا في قياس الأداء الوظيفي وأهم العوامل التي تؤثر على أداء الموظف سواء سلباً أو إيجاباً، والأسباب التي تجعل أداء الموظف يفشل، ثم قمنا بتسليط الضوء على أهم النظريات التي تفسر هذا المتغير، ثم ذكر بعض الأساليب والإجراءات التي تعتمد عليها المؤسسات في تحسين أداء موظفيها.

وقد تم تلخيص عناصر الأداء الوظيفي في الشكل التالي:



الشكل رقم (06): يوضح العناصر المتناولة في فصل الأداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبتان

3-1- خصائص الأداء الوظيفي:

للأداء الوظيفي مجموعة من الخصائص وهي كالتالي:

1- الأداء الوظيفي مسألة إدراك: الأداء الوظيفي يختلف بين الأفراد والمؤسسات والجماعات، بالنسبة لمالكي أو صاحبي المؤسسة يقصد به الأرباح، أما بالنسبة للقائد الإداري يعنى به المردودية والقدرة التنافسية، أما بالنسبة للفرد العامل يقصد به الأجور ومناخ العمل، أما للزبون يعنى به نوعية وجودة الخدمة والمنتجات التي تقدمها المؤسسات، لذلك الأداء كمفهوم يصعب ضبطه.

2- الأداء الوظيفي مفهوم شامل: الأداء الوظيفي لا ينحصر في جانب واحد وهو الجانب الاقتصادي بل يتعداه إلى الجانب التنظيمي والجانب الاجتماعي، لذلك هذين الجانبين مهمين جدًا لخدمة أداء الأفراد والمؤسسات.

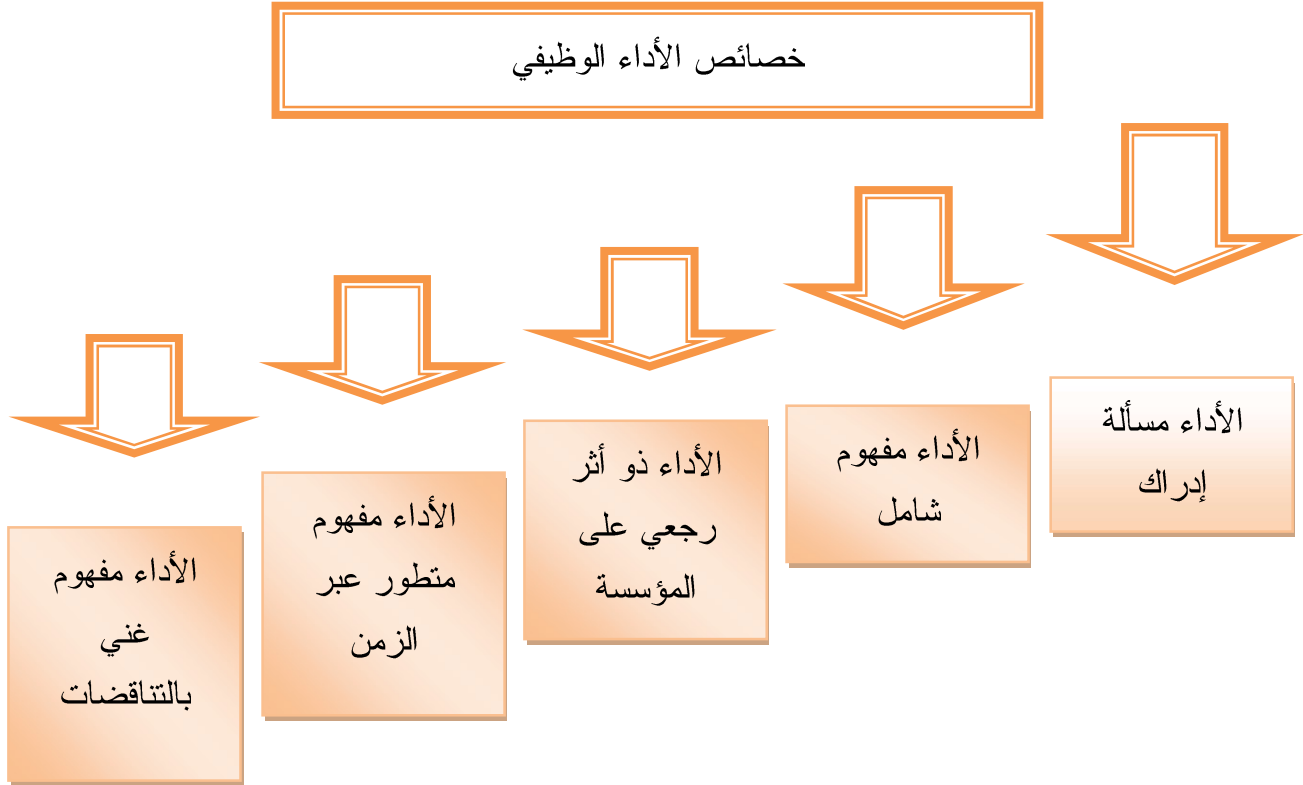
3- الأداء الوظيفي ذو أثر رجعي على المؤسسة: عند معرفة مستوى الأداء الوظيفي الذي يكون من خلال قياسه وتقييمه سيساعد في اتخاذ القرارات والإجراءات للبلوغ إلى الأداء المستهدف.

4- الأداء الوظيفي مفهوم متطور عبر الزمن: المعايير التي تحدد الأداء الوظيفي تتغير مع حياة المؤسسة ومع تغير المواقف والظروف، فالعوامل التي تجعل الأداء مرتفع تختلف ومن بين هذه العوامل (بشرية وتقنية ومالية، تنظيمية).

5- الأداء الوظيفي مفهوم غني بالتناقضات: الأداء الوظيفي مجموعة من العوامل منها المكملة لبعضها البعض ومنها المتناقضة، وفي حالة كانت العوامل المتناقضة يوجد مثال كالسعي وراء تحقيق هدف تدني تكاليف الإنتاج، وفي نفس الوقت العمل على تحقيق تحسين النوعية. (زرفاوي، 2019-2018، صفحة 86) الاعتماد على إستراتيجية مدروسة لحل مختلف المشكلات وإنجاز المهام المحددة والعمل على تنفيذ ما هو مخطط بجد وصرامة من أجل تحقيق الأهداف المسطرة. (أقطي، 2008-2009، صفحة 72)

نلاحظ مما سبق أن الأداء الوظيفي يتمتع بمجموعة من الخصائص التي تميزه عن بقية المفاهيم فهو مفهوم معقد ومتناقض من ناحية بعض الأهداف التي تريد الجهة المعنية تحقيقها من خلال أدائها وأنه مفهوم شامل بمعنى متعدد الجوانب ليس محصور في جانب واحد، وكل فرد أو عنصر أو مؤسسة لها تصور معين حول الأداء، وهذا ما يجعله متطور ومتغير حسب الجهة المقصودة، فلأداء يتغير بتغير المواقف والظروف لتلك الجهة.

ومما سبق نلخص أهم الخصائص في الشكل التالي:



شكل رقم (07): يوضح خصائص الأداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبتان

3-2- أهمية الأداء الوظيفي:

ترجع أهمية الأداء الوظيفي لما يحققه من فوائد على العاملين وعلى مستوى المؤسسة، ويمكن تلخيصها في النقاط التالية:

1- بالنسبة للعاملين:

- يعد الأداء مقياس لقدرة الفرد على أداء مهامه وعمله، فإذا ما كان أداءه جيد ويقوم بمهامه هذا سيحقق له امتيازات كالنقل، الترقية، لذلك يجب على كل عامل أن يهتم بأدائه فهو مرتبط بمستقبله الوظيفي.
- على العامل الاهتمام بأدائه في عمله فهو مرتبط بما يتقاضاه من أجور ورواتب مقابل أدائه.
- يرتبط الأداء من وجهة نظر العامل بإحدى الحاجات الأساسية له، وهي الحاجة إلى الاستقرار في عمله وإثبات ذاته. (بوقطف، 2013-2014، صفحة 72)

2- بالنسبة للمؤسسة:

- يحتل الأداء أهمية كبيرة داخل أي مؤسسة تحاول تحقيق أهدافها والنجاح والتقدم باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المؤسسة، فإذا كان هذا الناتج مرتفعا فإن ذلك يُعد مؤشرا لنجاح المؤسسة واستقرارها.
- يعتبر الأداء الوظيفي مؤشراً لدرجة تحقيق رؤية ورسالة المؤسسة.
- يساهم الأداء الوظيفي في معرفة الطاقات والقدرات الكامنة لدى العاملين في المؤسسة. (أبو حيمد، 2020، صفحة 638)

بالإضافة إلى ما سبق يمكن طرح النقاط التالية:

- الأداء هو المكون الرئيسي للعملية وهو الجزء الحي منها، وذلك لارتباطه بالموارد البشري الذي يدير العملية ويقوم بتحويل المواد الخام إلى مواد مصنعة؛ وفي حالتها النهائية وهذه الأخيرة يتم بيعها وهذا سيحقق أهداف المؤسسة التي ترمي إليها.
- ترجع أهمية الأداء الوظيفي من وجهة نظر المؤسسة لارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة والتي تبدأ بمرحلة الظهور ومرحلة الاستقرار ومرحلة السمعة والاعتزاز ثم مرحلة التميز والريادة فالمؤسسة لتمر بهذه المراحل يتوقف على مستويات الأداء لديها. (الدليمي، 2018-2017، صفحة 39)
- انطلاقاً مما سبق يتبين أن للأداء أهمية إما بالنسبة للعامل أو للمؤسسة، فالعامل إذا اهتم بأدائه ويعمل على رفعه وتتميته سيمكنه من تحقيق الأهداف التي يرغب بها، وأن الأداء يعتبر أداة ووسيلة توجيه بالنسبة للمؤسسة من أجل تحقيق أهدافها بمعنى أن الأداء يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة ويعمل على تطويرها وبقائها، وبالتالي ستتحقق أهداف العامل تلقائياً وهذا يكون إلا إذا كان هناك أداء جيد وفعال.

3-3- عناصر الأداء الوظيفي:

يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر أو المكونات من بينها:

- 1- العناصر التنفيذية: مثل القدرة على تحديد متطلبات إنجاز العمل كالموارد الفنية والبشرية اللازمة لإنجاز العمل.
- 2- العناصر الأكاديمية: مثل المعرفة بقوانين وإجراءات العمل، أهداف ومهام العمل، والمعرفة بأسس والمفاهيم الفنية التي تتعلق بالعمل. (شكري، 2016، صفحة 52)
- 3- العناصر التطويرية: مثل تقديم أفكار واقتراحات ومتابعة كل جديد وكل المستجدات المتعلقة بالعمل.

4- العناصر الأخلاقية: مثل الالتزام بأوقات الدوام، الاهتمام بالمظهر، حسن التصرف، الحوار أو التحاور بأسلوب أدبي.

5- العناصر الاجتماعية: العلاقة مع الرؤساء، والعلاقة مع الزملاء. (شكري، 2016، صفحة 52)

وحسب ما ذكره محمد دره في كتابه أنه هناك 06 عناصر للأداء الوظيفي وهي كالتالي:

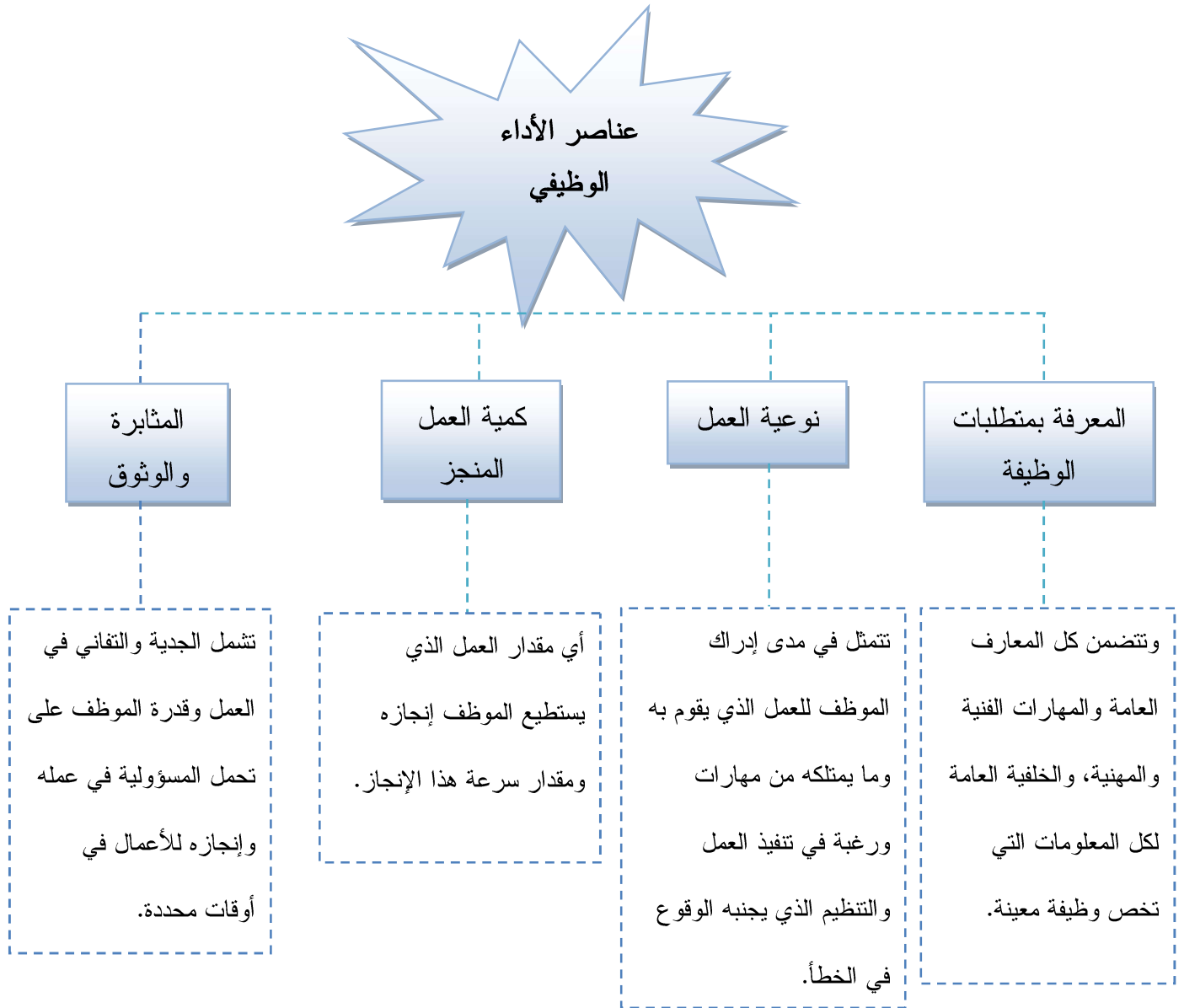
- المدخلات: وهي الموارد المادية.
- عمليات التحويل: وهي المراحل أو التكنولوجيا التي تم استخدامها في تحويل المدخلات إلى مخرجات.
- المخرجات: ما يتم تقديمه في شكله النهائي كسلعة أو خدمة.
- شروط الإنتاج: وهي الإجراءات التي تتحكم في عملية الإنتاج.
- النتائج: وهي المؤثرات التي تتبع عملية الإنتاج.
- التغذية المرتدة: وهي المعلومات المتحصل عليها لتحديد مدى الرضا عن السلعة أو الخدمة. (دره، 2008، صفحة 127)

وبصفة عامة يمكن القول أن الأداء الوظيفي يتكون من ثلاث عناصر وهي:

- 1- الموظف: أي ما يمتلكه من معارف ومهارات وقيم ودوافع. (عبد الواحد، 2015، صفحة 109)
- 2- الوظيفة: والتي تتميز بقوانين وإجراءات ومتطلبات، وما تقدمه من فرص العمل.
- 3- الموقف: أي البيئة التنظيمية التي تتكون من مناخ العمل، الهيكل التنظيمي، الأنظمة الإدارية. (محمود أحمد سليمان، 2014، صفحة 54)

مما سبق يمكننا القول أن الأداء الوظيفي يتكون من عدة عناصر وهي المعرفة بمتطلبات الوظيفة فالموظف عندما تكون لديه معرفة بشروط ومتطلبات الوظيفة وهل تناسبه أكيد سيقوم بمهامه على أكمل وجه وهذا سيؤثر على نوعية العمل وعلى حجمه وسيثابر من أجل ذلك، وبالإضافة إلى الموظف فهو يعمل في منصب به قوانين وإجراءات تضبط أدائه وهذا الأخير يتأثر بالعديد من المواقف كمناخ العمل والأنظمة الإدارية التي يخضع لها ويطبقها.

وقد تم تلخيص ما تم تناوله في العنصر السابق في الشكل الآتي:



شكل رقم (08): يوضح عناصر الأداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبتان من خلال دراسة (عكاشة، 2008، صفحة 47)

3-4 - أبعاد الأداء الوظيفي:

يمكن قياس الأداء الوظيفي من خلال مجموعة من الأبعاد من بينها:

1- **الجهد المبذول:** يقصد به مستوى بعض أنواع الأعمال، فهو قد لا يهتم بسرعة الأداء أو كميته بقدر ما يهتم بنوعية وجودة الجهد المبذول ويمكن قياس الجهد من خلال درجة مطابقة الإنتاج للمواصفات، وخطو الأداء من الأخطاء ودرجة الإبداع والابتكار في الأداء.

2- **كمية الجهد المبذول:** يقصد به مقدار العمل الذي يستطيع العامل أن ينجزه خلال فترة زمنية محددة وهذا من خلال مقدار الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها العامل.

3- **نمط الأداء:** يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي يبذل بها العامل جهده في العمل، أي الطريقة التي يؤدي بها أنشطة العمل. (فالح شامان السرحان، 2016-2017، صفحة 35)

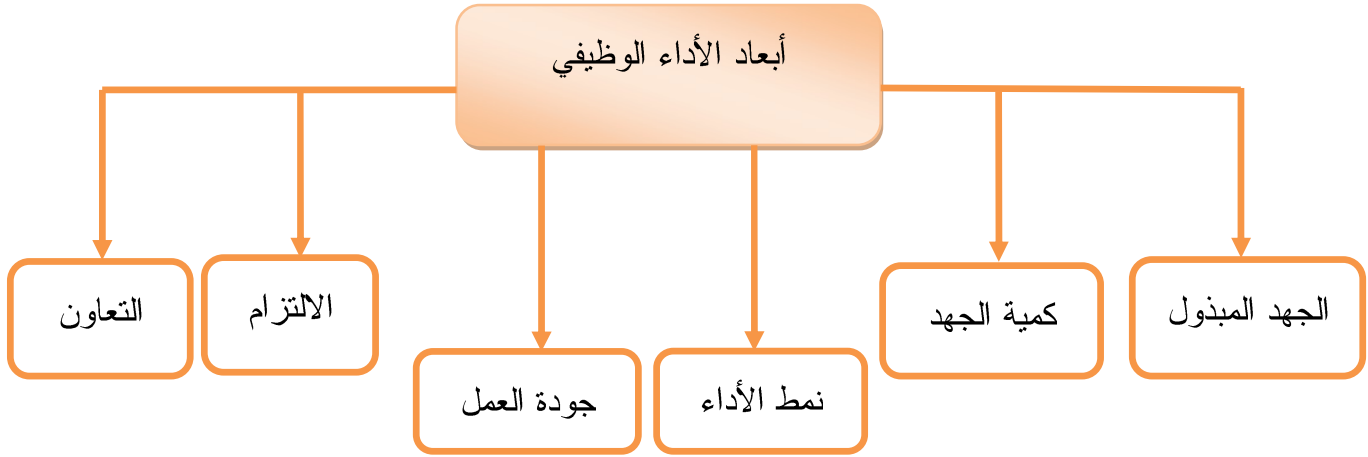
وهناك من يضيف أبعاد أخرى للأداء منها:

1- **جودة العمل المنجز:** يقصد بها مستوى الدقة والإتقان للعامل عند قيامه بعمله ودرجة مطابقة السلعة أو الخدمة لمواصفات نوعية معينة، والتي تكون مقبولة من قبل الإدارة.

2- **الالتزام:** يقصد به درجة اندماج الفرد بالمؤسسة التي يعمل فيها، ومدى تقيده بالقوانين والإجراءات التي تضعها المؤسسة. (أبو جليدة، 2018، صفحة 59)

3- **التعاون:** وهذا من خلال تبادل الخبرات والمعلومات مع زملاء العمل. (العامري، 2015، صفحة 47)

من خلال الأبعاد التي تم ذكرها نستنتج منها أن الأداء الوظيفي يمكن قياسه من خلال نوع وجودة الخدمات والسلع التي يقدمها الموظف، وهذا يعتمد على الجهد الذي يبذله من أجل تحسين الخدمة وأيضا نوع الأسلوب أو الطريقة التي يختارها لتأدية عمله، وهذا كله سيتحقق إلا إذا كان الموظف منسجم ويشعر بالاندماج مع مؤسسته ويطبق القوانين التي وضعتها، وأيضا على المؤسسة أن تبدي اهتمامها به وتسهل على توفير بيئة عمل مناسبة له سنتمكن من قياس أداء الموظفين بكل سهولة وكخلاصة لهذا العنصر الشكل التالي يوضح باختصار أهم أبعاد الأداء.



شكل رقم (09): يوضح أبعاد الأداء الوظيفي
المصدر: من إعداد الطالبتان

3-5- مؤشرات الأداء الوظيفي:

للأداء الوظيفي مجموعة من المؤشرات التي تساعد وتسهل من عملية قياسه وتقييمه ومن بين هذه المؤشرات ما يلي:

1- المعرفة: هي إدراك أو فهم شيء مثل: الحقائق، المعلومات، المهارات، التي يتم اكتسابها من خلال طرف واحد.

2- المهارة: هي القدرة التي يتعلمها الفرد من أجل القيام بمهمة ما.

3- العمل الجماعي: هو تعاون الموظف مع مجموعة من زملائه من أجل تحقيق الأهداف وهذا العمل يكون في مكان العمل بالتعاون مع الموظفين.

4- التواصل: هو عملية استخدام الموظف للكلمات والسلوكيات والإشارات من أجل تبادل المعلومات أو للتعبير عن أفكاره.

5- القدرة: هي الموهبة التي يتميز بها الفرد والتي تساعد في أداء مهمة معينة، وهذه الموهبة قد تكون طبيعية أو مكتسبة. (خزام، 2019-2020، صفحة 30)

6- التغيب: يعتبر التغيب أحد المؤشرات التي تؤثر على الأداء إذا زاد عن حالته الطبيعية. (عدان، 2019، صفحة 59)

7- **التقلبات والاستقالات:** عند زيادة التقلبات داخل المؤسسات يعبر عن عدم الاستقرار في وظيفة معينة وهذا بسبب صعوبة تكيف الموظف مع عمله، وهذه الزيادة تدل على وجود اضطرابات في العمل، وقد تكون لعدة أسباب مادية أو نفسية أو اجتماعية أو بسبب المشرف أو القائد، وهذه الأسباب تؤثر على أداء الموظفين وتتعاكس على سلوكهم الوظيفي، ومن أمثلة على هذه التأثيرات الهروب من العمل، الاستقالة والتسبب في أداء الأعمال. (عدان، 2019، صفحة 59)

8- **المعايير:** يقصد به المبدأ أو القاعدة الذي تم تأسيسه من خلال أو بموجب اتفاقيات أو أعراف وهو يستخدم من أجل قياس أداء أو جودة الممارسة أو الإجراء، وللأداء الوظيفي العديد من المعايير التي تساعد في مراقبته من أجل التعرف على أي تذبذب أو تغيرات تطرأ عليه ومن بين هذه المعايير ما يلي:

➤ الجودة

➤ الكمية

➤ الوقت

➤ الإجراءات (شامي، 2010-2009، صفحة 73).

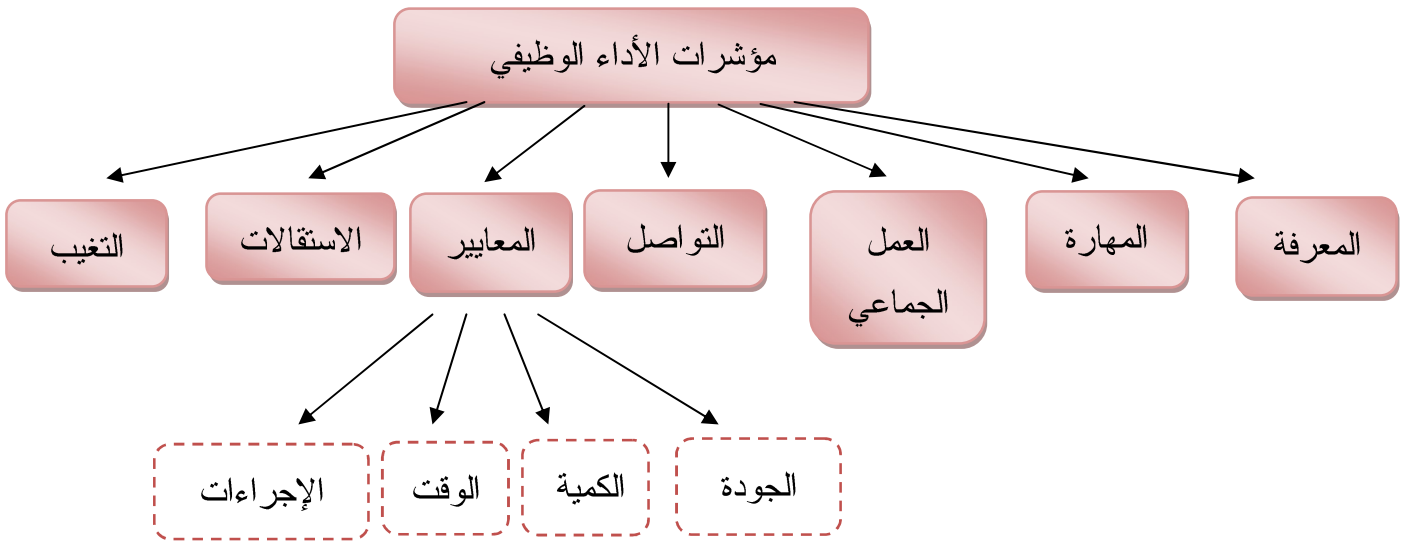
وهناك معايير سلوكية والمقصود بها التصرفات وسلوكيات الفرد من خلال علاقة العامل بزملائه وعلاقته مع الزبائن وتنقسم إلى:

➤ **السلوكيات الشخصية:** حسن الخلق، قبول النقد البناء، القدرة على الابتكار، الالتزام بالوقت تحمل المسؤوليات، الولاء للمؤسسة.

➤ **علاقته داخل المؤسسة:** من خلال تعاونه مع زملائه، احترام إجراءات وقوانين المؤسسة، المشاركة والمنافسة مع زملائه.

➤ **علاقة بالزبائن:** التعامل معهم باحترام وصبر والتقليل من الشكاوي منهم، الأدب في الحوار معهم . (عبد الرزاق، 2020، صفحة 9)

نستنتج من المؤشرات المذكورة أعلاه أن عملية قياس الأداء الوظيفي تقوم على مجموعة من المؤشرات، فإن معرفة الموظف بكافة متطلبات وظيفته ومهاراته في ممارسة وظائفه عند التواصل مع زملائه سينعكس إيجاباً عليه في أدائه، خاصة عندما يلتزم بالمعايير والمبادئ التي تقوم عليها مؤسسته كل هذه المؤشرات تساعد الباحث في قياس وتحديد أداء كل فرد في أي مؤسسة، وكخلاصة لما سبق تم تلخيص ما تم تناوله في الشكل الآتي :



شكل رقم (10): يوضح مؤشرات الأداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبتان

3-6- أنواع الأداء الوظيفي:

الأداء الوظيفي له العديد من الأنواع، ويمكن تصنيف هذه الأنواع حسب عدة معايير من بينها:

1- حسب معيار المصدر: وفق لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين:

1-1- الأداء الداخلي: يطلق على هذا النوع من الأداء بـ"أداء الوحدة" فهو نتاج ما تملكه المؤسسة من موارد وهو ينتج مما يلي:

➤ الأداء البشري: هو أداء أفراد المؤسسة وهو مورد إستراتيجي تمتلكه المؤسسة.

➤ الأداء التقني: هو قدرة المؤسسة على استعمال استثماراتها بشكل فعال.

➤ الأداء المالي: هو فعالية واستخدام الوسائل المالية المتاحة.

1-2- الأداء الخارجي: هو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي، بمعنى أن المؤسسة لا تتسبب في حدوثه، هذا النوع من الأداء يظهر في النتائج الجيدة التي تحصل عليها المؤسسة مثل ارتفاع سعر البيع، وكل هذه المتغيرات تنعكس على الأداء إما بالإيجاب أو بالسلب.

2- حسب معيار الشمولية: حسب هذا المعيار يقسم الأداء إلى نوعين هما:

1-2- الأداء الكلي: هو الأداء الذي يظهر في الإنجازات التي ساهمت فيها عناصر المؤسسة لتحقيقها ولا يمكن انساب هذا الإنجاز لعنصر واحد فقط من المؤسسة.

2-2- الأداء الجزئي: هو الأداء الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع وحسب نوع المعيار؛ فإذا استخدمنا المعيار الوظيفي يقسم الأداء إلى: أداء وظيفة مالية، أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة الإنتاج، أداء وظيفة التسويق. (بوعطيط، 2009-2008، صفحة 77)

وهناك من يصنف أو يقسم الأداء الوظيفي إلى أنواع أخرى وهي كالتالي:

1- أداء المهام: يقصد به السلوكيات التي تساهم في إنجاز عمليات أساسية في المؤسسة كالإنتاج المباشر للبضائع والخدمات، البيع، وكل أداء يساهم بشكل مباشر أو غير مباشر في تنفيذ عمليات المؤسسة.

2- الأداء الظرفي: يقصد به السلوكيات التي تساهم بشكل غير مباشر في تحويل ومعالجة العمليات الأساسية في المؤسسة وهذه السلوكيات تساهم في تشكيل: الثقافة، المناخ التنظيمي، وهذا الأداء يكون خارج نطاق مهام وظيفته مثل: ممكن أن يكون أداء موجه نحو الزملاء ومساعدتهم في حل مشكلة لها علاقة بالعمل أو التوجه نحو العمل التطوعي. (الحلايبة، 2013، صفحة 25)

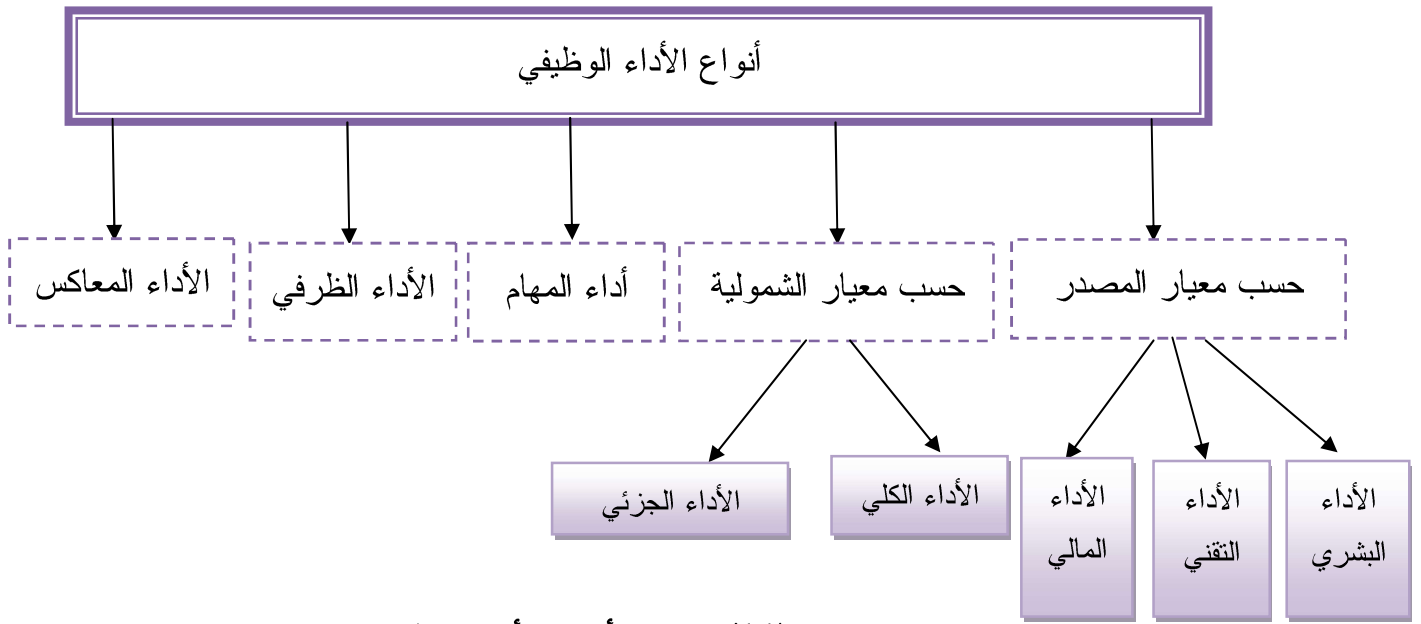
3- الأداء المعاكس أو المُجابه: يتميز بسلوك سلبي في العمل مثل: التأخر عن مواعيد العمل أو الغياب. (الباسطي، 2021، صفحة 62)

ولكل نوع من الأداء له مؤشرات من بينها:

- أداء المهام: إكمال المهام الوظيفية، العمل بدقة، التخطيط والتنظيم وحل المشكلات.
- الأداء الظرفي أو سياق الأداء: المبادرة، التعاون مع الآخرين، اقتراح تحسينات للعمل.
- والفرق بينه وبين أداء المهام هو أن الأداء السياقي هو الأداء الفعال للمنظمة حيث يتم الترويج له.
- أما العمل الغير منتج له العديد من المظاهر كالشكوى، القيام بالمهام بشكل غير صحيح.

(ramos-villagrasa, barrada, fernandez, & koopmans, 2019, p. 196)

تم تلخيص العنصر السابق في الشكل الآتي:



الشكل رقم (11): يوضح أنواع الأداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبتين

3-7- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

يتأثر الأداء الوظيفي بالعديد من العوامل ويمكن تصنيفها إلى:

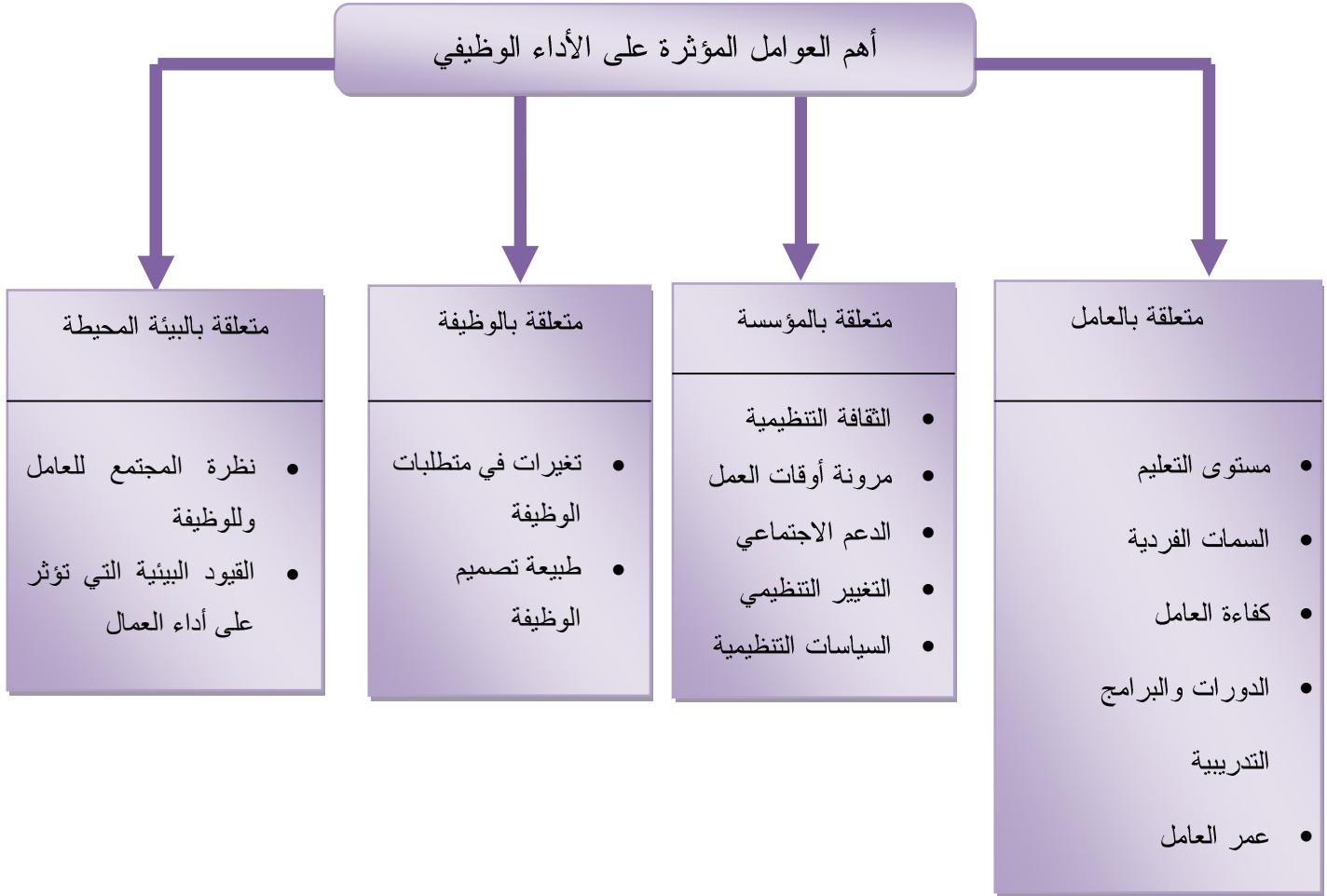
1- عوامل خاصة بالعامل:

- الاختلاف في السمات الفردية: مثل القدرات والمهارات التي يمتلكها العاملون، والتي قد تؤثر سلباً أو إيجاباً على أداء العامل.
- مستوى التعليم: مثل الخبرات والخلفية الشخصية والتي قد تؤثر في اتجاهاته نحو العمل بكفاءة ودرجة دافعية العامل.
- مدى التطابق التنظيمي: يقصد به الانسجام والاتساق بين العامل والمؤسسة في القيم، الأهداف المراد تحقيقها وشعور العامل بالرضا والالتزام التنظيمي كلها تؤثر بالإيجاب على أداء العامل.
- الكفاءة الذاتية للعامل: تشمل القدرة على التكيف مع تكنولوجيا المعلومات، القدرة على العمل في الفريق وتوليد أفكار جديدة.
- الدورات والبرامج التدريبية: كالدراصة الشخصية من خلال المطالعة وقراءة كل ما هو جديد متعلق بالوظيفة. (غزالي حسن رضوان، 2016، الصفحات 49-50)
- عمر العامل والأقدمية في العمل. (غزالي حسن رضوان، 2016، صفحة 50)

- نقص المهارات أو المعرفة لدى العاملين: فهذا النقص سينعكس مباشرة على مستوى أدائهم. (أونيس، بن طالب، و شامي، صفحة 112)
- الروح المعنوية لدى الموظف: الروح المعنوية تؤثر بدرجة كبيرة على أداء الموظفين. (الحراشة، 2011، الصفحات 95-96)
- 2- عوامل خاصة بالمنظمة: وتتجلى فيما يلي:
 - الثقافة التنظيمية: إذا كانت قوية تساعد في تعزيز أداء العاملين بما يحقق الأهداف المخططة، وهذا يؤدي إلى ارتفاع الأداء.
 - ممارسة إدارة الموارد البشرية: سياسات التعيين، برامج التدريب، نظم المكافآت والحوافز، تخطيط الموارد البشرية.
 - قيام المؤسسات بالاستثمار في رأس المال البشري: من خلال تشجيع العاملين للحصول على الدراسات العليا، تحسين القدرات اللغوية.
 - مرونة أوقات العمل. (غزالي حسن رضوان، 2016، الصفحات 50-53)
 - الدعم الاجتماعي: بمعنى دعم المشرفين ودعم الزملاء.
 - السياسات التنظيمية: كالعادل والإنصاف، سياسات المشرفين في كيفية دعم العاملين وتقييم الأداء وحجم المؤسسة، نوع النشاط والموارد والإمكانيات المادية وطبيعة العمل.
 - الأساليب والإجراءات القانونية لأداء المهام، نمط القيادة، ظروف العمل. (غزالي حسن رضوان، 2016، الصفحات 53-54)
- 3- عوامل خاصة بالوظيفة وتشمل:
 - التغيرات في متطلبات الوظيفة: مثل الترقية، نقل أو إدخال تكنولوجيا جديدة، تغير في مهام الوظيفة وإعادة تصميم العمل.
 - طبيعة تصميم الوظيفة: مثل درجة إثراء الوظيفة، المشاركة في اتخاذ قرارات الوظيفة. (غزالي حسن رضوان، 2016، صفحة 55)
- 4- عوامل خاصة بالبيئة المحيطة: وتتنحصر فيما يلي:
 - بعض القيود البيئية التي تؤثر على اتجاهات الأداء لدى العاملين: مثل إمكانيات العائلة، دخل الفرد ومحتوى التعليم.

➤ نظرة المجتمع للعامل، وللوظيفة ككل، مدى رضا العامل عن الحياة بصفة عامة. (غزالي حسن رضوان، 2016، صفحة 54)

وقد تم تلخيص ما تم تناوله في العنصر السابق في الشكل التالي:



شكل رقم (12): يوضح العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبتان

وهناك عوامل أخرى أكثر تفصيلاً عن العوامل السابقة وهي:

- 1- تحديد أهداف المؤسسة: المؤسسات التي تعمل دون أن يكون لها مخطط أو خطط واضحة، فإنها لا تستطيع أن تقيس مدى ما تحقق من إنجازات وهذا ينعكس على أداء موظفيها.
- 2- التسبب الإداري: يعبر عن الظواهر الإدارية السلبية التي لها تأثير كبير في انخفاض معدل أداء الموظفين.
- 3- التطور التنظيمي: المشكلات التي تنتج عنه لها أثر واضح في انخفاض معدل أداء الموظفين.

4- البيئة المادية: إن عجز المؤسسة في توفير بيئة عمل مادية مناسبة للعاملين، سينعكس نفسياً على أدائهم مما سيؤدي إلى ضعف مستوى أدائهم الوظيفي.

5- نطاق الإشراف: يلعب دوراً هاماً في التأثير على الأداء الوظيفي، وعند غياب الإشراف الجيد سيترتب عليه انخفاض الروح المعنوية للموظفين، وخلق جو من عدم الثقة وبالتالي يترك أثراً على أداء الموظفين. (حاج محمد، 2016، الصفحات 30-31)

6- التدريب: يقصد به العملية التي تقوم بتجهيز الموظف وتزويده بمعارف والمهارات التي من خلالها سيحقق الموظف الأهداف المخطط إنجازها وتحسين أدائه ومعالجة ضعف أداء الموظفين. (دروش و أحمد مصطفى، 2018، صفحة 124)

7- مشكلات الرضا الوظيفي: يعتبر من العوامل الأساسية المؤثرة على مستوى أداء العاملين، فعدم الرضا الوظيفي أو إنخفاضه يؤدي إلى أداء ضعيف وإنتاجية أقل، وهو يتأثر بعدد من العوامل كالعوامل الاجتماعية (السن، المؤهل التعليمي، الجنس، العادات والتقاليد) والعوامل التنظيمية (كالمسؤوليات والواجبات، نظام الترقيات والحوافز في المؤسسة). (سليمان الجمل و خالد عمرو، 2021، صفحة 528)

8- الصراعات العمالية سواء الفردية أو الجماعية: هي من بين العوامل التي تؤثر على أداء العامل بحيث كلما زادت حدة وحجم الصراعات كلما انخفض الأداء في المؤسسة. (بوخلوه و بوخلوه، 2021، صفحة 277)

3-8- أسباب فشل الأداء الوظيفي:

للأداء الوظيفي بعض من المظاهر التي نستطيع أن نحكم عليه بأنه أداء فاشل ومن بين هذه المظاهر:

- عدم الانضباط في العمل سواء في الحضور أو إضاعة الوقت وعدم إنجاز المهام والوظائف الموكلة للعامل في مواعيقتها المحددة.
- اللامبالاة وعدم الاهتمام بالعمل وتأجيله في وقت آخر. (الباسطي، 2021، صفحة 73)
- غياب علاقات العمل الجيدة والطيبة بمعنى أن العامل لا يهتم أن ينشأ علاقات مع زملائه ولا يحاول أن يتعاون ويتفاعل معهم هذا السبب قد يؤدي إلى إضعافه وفشله.
- عدم التطابق بين خصائص الموظف ومتطلبات الوظيفة بمعنى أن القدرات ومؤهلاته لا تسمح ولا تتناسب مع الوظيفة التي يشغلها هنا سيظهر ضعف وقصور في الأداء.
- الفضل في إدارة الأولويات بمعنى أن العامل يقوم بوضع عدة أولويات وتكون رتبة وظيفة أو إنجاز مهامه هي المرتبة الأخيرة، لكن تأتي أول أولوياته هي التسكع واللعب وتضييع الوقت.

➤ غياب العمل بقاعدة تحفيز المُجدِّ والعقاب المقصر أي أنه إذا كانت توجد مظاهر الإهمال والتسكع وعدم الانضباط ولم تطبق العقوبات والقوانين على الموظف سيصبح محيط العمل غير مشجع على العمل وبالتالي سينخفض أداء العمل.

➤ عدم فهم الباحث للأهداف التي وضعتها المؤسسة أو الخطة يعد أحد أسباب فشل الأداء الوظيفي من خلال الخطأ عند الإنجاز وعند تنفيذ المهام. (الباسطي، 2021، صفحة 73)

من خلال الأسباب التي تم ذكرها حول فشل الأداء نلخص إلى أن الأداء يفشل بسبب عدة حالات: أولاً حالة تكون متعلقة ومرتبطة بالعامل مثل اللامبالاة، عدم الانضباط، الغياب، إضاعة الوقت وغيرها... ثانياً أسباب اجتماعية مثل العلاقات بين الموظفين إذا كانت متوترة أو جيدة هذا ينعكس على أداء أي موظف، ثالثاً أسباب وظيفية في حالة عدم تطابق خصائص الموظف مع خصائص ومتطلبات الوظيفة لذلك يجب وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، إذن كل هذه الأسباب وغيرها تؤثر على الأداء وقد تسبب في فشله.

3-9- نظريات الأداء الوظيفي:

لقد ظهرت العديد من النظريات والدراسات التي تهتم وتؤكد على أهمية الأداء الوظيفي وكيف تساهم في إنجاح المؤسسات من خلال زيادة إنتاجها، فهناك نظريات اهتمت بزيادة الإنتاج والربح دون النظر إلى البعد الإنساني للموظفين واعتبروا أن الموظف كآلة يجب عليه أن يعمل فقط لكن هناك نظريات اهتمت بالبعد الإنساني عكس النظريات الأولى وترى بأنه يجب الاهتمام بالموظف، وتحسين أدائه وتحفيزه من أجل نجاح المؤسسات والشركات ومن بين هذه النظريات ما يلي:

1- نظرية الإدارة العلمية: رائد هذه النظرية هو فريدريك ونسلو تايلور (1856-1915) كان كبير المشرفين في شركة مدفيل ستبل، اهتم تايلور بالمردودية لاحظ تايلور أن العمال باطنيين في إنجاز مهامهم ومن خلال ملاحظته اكتشف أسباب ذلك ولخصها فيما يلي:

➤ **تخوف العمال من البطالة:** حيث كان العمال يعتقدون أنه عندما يسرعون في إنجاز مهامهم سيفقدون وظائفهم، لذلك أقنع تايلور العمال عكس ما يعتقدونه.

➤ **سياسة الأجور:** كانت الأجور التي يتقاضاها العمال قليلة ولا تتناسب مع حجم ومدة العمل، لذلك لجأ العمال إلى التباطؤ في العمل، وعدم بذل المزيد من الجهد، لذلك لجأ تايلور إلى ضرورة تغيير سياسة الأجور واقترح الأجر بالقطعة بمعنى يوجد أجر مرتفع لكل عامل ينتج أكثر.

إذن من خلال ما تم ذكره نلاحظ أن فكر تايلور "مادي" أي ربط أداء العاملين بسياسة الأجور فكلماً ارتفع الأجر زاد وتضاعف أدائه، وهذه الملاحظات كانت من خلال نتائج التجارب العلمية التي أجراها ووضع مبادئ الإدارة العلمية التي تسمح بتحسين أداء الموظفين وأداء المؤسسات نذكر منها:

➤ تحديد الطريقة المثلى للأداء.

➤ التدريب والانتقاء.

➤ تقسيم العمل والتخصص. (إيطاحين، 2014-2015، الصفحات 222-223)

➤ إيجاد أسلوب علمي عند اختيار العاملين وتدريبهم وتحسين أدائهم بدلاً من الطرق القديمة التي

كانت معتمدة من قبل الإدارة. (هروم، 2007-2008، صفحة 9)

نلاحظ مما سبق أن نظرية الإدارة العلمية شبهت الموظف على أنه آلة يعمل دون راحة وركزت على الحوافز المادية فقط، وأهملت حوافز أخرى لها دور في تحسين أداء الموظفين واهتمت فقط بالجوانب المادية وأهملت الجوانب الأخرى للعامل، وهذا سيؤثر على أدائه وإنجازته لوظائفه.

وترى أن العامل يكمن دوره في إتقان والقيام بعمله فقط لكن هذا سيولد للعامل الروتين والملل في عمله وجراء هذه النقائص التي تعانيها هذه النظرية ظهرت وجاءت نظريات أخرى لتدارك هذه النقائص.

2- نظرية التقسيم الإداري: رائدها هنري فايول (1841-1925) بعدما كان فريدريك تايلور مهتم بالعمل التنفيذي، جاء فايول واهتم بالمديرين أو المسيرين. (إيطاحين، 2014-2015، الصفحات 223-225)

اقترح على ضرورة التمييز بين الوظائف الإدارية وهي 05 وظائف:

➤ التخطيط: بمعنى رسم طريق العمل على المدى القريب والبعيد.

➤ التنظيم: أي تحديد وترتيب وتصنيف الأنشطة والمهام الخاصة بالمؤسسة.

➤ التوجيه: وهو الاتصال بالعاملين وإرشادهم حول المهام الموكلة لهم.

➤ التنسيق: وهو الربط والانسجام بين مهام العاملين بما يخدم أهداف المؤسسة.

➤ المراقبة: وهو متابعة أداء العاملين ومقارنة أدائهم الفعلي بالأداء المطلوب من أجل تجنب الأخطاء.

(أرفيس، 2016-2017، الصفحات 93-94)

لقد وجد فايول أن النشاط في أي مؤسسة يمكن أن يقسم إلى ستة مجموعات رئيسية وهي:

➤ النشاطات الفنية (التقنية): كالإنتاج.

➤ النشاطات التجارية: البيع، الشراء، التبادل.

➤ النشاطات المالية: البحث عن رؤوس الأموال وتسييرها.

- النشاطات الأمنية: حماية الممتلكات والأشخاص.
 - النشاطات المحاسبية: الأسعار، الإحصاءات. (حامد، 2020، صفحة 35)
 - النشاطات الإدارية: التخطيط، التنظيم، التنسيق. (محمد المحاسنة، 2013، صفحة 77)
- وأيضاً نظرية فايول احتوت على 14 مبدأ في الإدارة يحدد مستوى أداء المنظمة ومدى كفاءتها في التحكم وهي:
- المسؤولية والسلطة
 - وحدة الأمر
 - وحدة الإدارة
 - الهرمية. (إيطاحين، 2014-2015، الصفحات 223-225)
 - المركزية. (أرفيس، 2016-2017، صفحة 93)
 - النظام
 - سياسة الأجور
 - تغليب المصلحة العامة عن المصلحة الخاصة
 - استقرار المستخدمين (الأفراد) (إيطاحين، 2014-2015، الصفحات 223-224)
 - المبادرة
 - إتحاد الأفراد
 - تقسيم العمل
 - الانضباط
 - العدالة . (إيطاحين، 2014-2015، الصفحات 224-225)

نظرية هنري فايول جاءت في فكرة متلازمة تقريبا لأفكار نظرية الإدارة العلمية حيث يرى الكثير من المحللين أن نظرية الإدارة العلمية والتكوين الإداري يكمل كل منهما الآخر. (محمد عبد الرحمن، 2006، صفحة 88)

ومن خلال ما تم تناوله نلاحظ أن فايول في مسلماته يتفق مع نظرية تايلور في أن العامل تحركه الحوافز المادية كالأجور، ويرى أن المؤسسة هي نظام مغلق وليس مفتوح. ويركز على تقسيم العمل والتخصص وركز على دراسة المؤسسات الصناعية، لكن عند تركيزه على هذه الجوانب أهمل الجوانب

الأخرى مثلما أهملها تايلور، وهذا ما جعله يتعرض للعديد من الانتقادات من خلال الأبحاث والدراسات التي قامت بها المدارس السلوكية والعلاقات الإنسانية.

3- النظرية البيروقراطية لماكس فيبر (1864-1920): يعد ماكس فيبر واحد من أهم وأكبر رواد علم الاجتماع كان مهتم بالتنظيمات كبيرة الحجم، ومن أهم إسهاماته هي النظرية البيروقراطية التي تعني سلطة المكتب، وقد هدف فيبر من نظريته هذه إلى وصف الجهاز الإداري للمؤسسات وتأثيرها على الأداء والسلوك التنظيمي. ولهذه النظرية العديد من الأسس التي تقوم عليها وهي:

- توزيع النشاطات والأعمال على أعضاء المؤسسة بطريقة محددة وثابتة وتقسيم العمل والتخصص.
 - توزيع السلطة بشكل هرمي (من الأعلى إلى الأسفل).
 - الترقية بالأقدمية والرقابة الشديدة والإشراف الدقيق.
 - الالتزام بالإجراءات والقوانين. (بوالشرش، 2015، الصفحات 96-99)
 - تُحدد وتُثبت كتابيا جميع الإجراءات الإدارية والقواعد والقرارات من خلال مجموعة من النصوص التنظيمية. (حامد، 2020، صفحة 32)
 - العلاقات تتميز بالرسمية بعيدا عن الاعتبار الشخصية. (أرفيس، 2016-2017، صفحة 95)
- يرى ماكس فيبر أنه عند تطبيق البيروقراطية سيؤدي إلى ارتفاع وزيادة مستويات الأداء، وبالتالي المؤسسات ستتجح وهذا من خلال تحقيق أهدافها.

حيث درس ماكس فيبر موضوع السلطة في المؤسسات وقسمها إلى 03 أنواع وهي:

- **السلطة الكاريزمية:** هذا النوع من السلطة يركز فقط على السمات الشخصية والخصائص التي يتمتع بها القائد.
- **السلطة التقليدية:** هذا النوع من السلطة يركز على التقاليد والأعراف السائدة.
- **السلطة القانونية:** تقوم هذه السلطة على أساس عقلي رشيد وتعتمد على القواعد. (حامد، 2020، الصفحات 29-32)

نلاحظ من خلال هذه النظرية أنها ركزت على أن المؤسسة عبارة على نسق مغلق لا يؤثر ولا يتأثر بالبيئة الخارجية وهذه الفكرة جعلتها تتعرض لانتقادات لأنه مادام المؤسسة موجودة في المجتمع فأكيد هي ستؤثر وتتأثر به، وأن البيروقراطية ستولد الجمود عند الالتزام والتطبيق الصارم للقوانين والقواعد وخاصة أن العامل أو الموظف ليس لديه مجال للمبادأة والإبداع، وهذه السلبيات ستعكس على

أداء العمال وعلى كفاءتهم وفعاليتهم، وهذا بسبب تدهور الروح المعنوية لديهم بسبب هذه المبادئ التي تطبقها المؤسسات.

4- مدرسة العلاقات الإنسانية: مؤسسها هو آلتون مايو (1949-1980) جاءت هذه النظرية كرد فعل على نظرية الإدارة العلمية ونظرية التكوين الإداري، وجاءت تهتم بالقضايا والجوانب التي أهملتها وأغفلتها النظريات السابقة. (محمد عبد الرحمن، 2006، صفحة 107)

وآلتون مايو كانت من أهم الدراسات التي قام بها حول إبراز دور البعد الإنساني والاجتماعي في أداء المؤسسات والبعد النفسي في أداء الأفراد والجماعات، وكما أنه ركز على أهمية العوامل النفسية كمحددات للأداء، وهذا من خلال الدراسات والأبحاث التي أنجزها ومن أشهرها "هاوثورن" التابعة لـ Western Electric Company والتي درس من خلالها عدة عوامل كظروف العمل، الاتصال، أثر أساليب وأنماط الإشراف.

ومن أهم نتائجها:

➤ استخدام الأسلوب الديمقراطي يؤدي إلى نتائج جيدة على مستوى الأداء.

➤ الاتصال المباشر والسهل والسريع بين الرئيس (المشرف) وأتباعه (المرووسين) والتي يكون مضمونها حول المشكلات التي يعاني منها المرؤوسين ستدفع بالعاملين إلى إنجاز مهامهم بفعالية. (إيطاحين، 2014-2015، الصفحات 226-227)

وأيضا لديها العديد من الدراسات والتجارب من بينها: تجربة الإضاءة، تجربة جدولة العمل، تجربة الأجور وهذه التجارب خلصت لعدة نتائج التي أثبتت أن الإنتاج لا يتأثر بهذه المتغيرات، وهذا ما جعل الباحثين يوجهون تركيزهم حول فهم هذه النتائج التي تحصلوا عليها. (حامد، 2020، صفحة 38)

ثم قام آلتون مايو بإجراء تجارب أخرى على نفس المبحوثين السابقين لمعرفة سر هذه النتائج من بين هذه التجارب مايلي: تجربة المقابلات، تجربة السلوك الجماعي وبعدها أنها تجاربهم توصلوا لعدة نتائج من بينها:

➤ أهمية الحوافز المعنوية مثل: نمط الإشراف.

➤ أثر الجماعات الغير الرسمية على الإنتاجية. (حامد، 2020، صفحة 38)

ترى هذه المدرسة أن العامل له حاجات تتعدى الحاجات الجسمية والمادية بل لديه حاجات أخرى كالنفسية والاجتماعية أهمها: احترام النفس، تأكيد الذات واحترام الآخرين، وأيضا أن الإدارة في تحفيزها

للعاملين لا يجب عليها التركيز فقط على الحوافز المادية بل توجد حوافز أخرى لها دور كبير في تحسين وزيادة أداء العاملين وهي الحوافز المعنوية. (راجح المنتصر، 2020، صفحة 48)

نلاحظ أن مدرسة العلاقات الإنسانية كان لها دور كبير في إعادة الاعتبار للفرد العامل باعتباره إنسان له جوانب نفسية واجتماعية يجب الاهتمام بها، وأنها استخدمت العديد من الطرق التي ساعدتها للوصول إلى النتائج وهي الملاحظة والمقابلات ومختلف الطرق الأخرى.

لكن ما يعاب على هذه النظرية أنها لم تدرس الصراع الذي ممكن أن يحدث داخل المؤسسات بين العمال وأنها ركزت على البعد النفسي والاجتماعي، وأهملت البعد الاقتصادي الذي له دور كبير في زيادة وتحفيز العمال، وبالإضافة إلى أنها أهملت دور الحوافز المادية وركزت فقط على الحوافز المعنوية وعلى العلاقات الغير الرسمية.

5- النظرية اليابانية (نظرية Z لوليم أوشي): تعتقد هذه النظرية أن الإدارة الجيدة هي التي تهتم وتحتوي العاملين في كل المستويات، وتتعامل وتتواصل معهم كما لو أنهم أسرة واحدة. يعتقد المدراء الذين يتبنون هذه النظرية أن العاملين الذين يشعرون بالانتماء اتجاه مؤسستهم ولديهم رقابة ذاتية أثناء أداء مهامهم ووظائفهم سيقومون بالتأكد من تحقيق أهداف المؤسسة بحماس أكبر. (راجح المنتصر، 2020، صفحة 48)

قام وليم أوشي بإجراء عدة دراسات وأبحاث ميدانية في الولايات المتحدة الأمريكية من أجل التوصل إلى سر نجاح الإدارة اليابانية، وتوصل في نهاية المسار إلى ما سماه بنظرية Z وتوصل إلى ضرورة الاهتمام بالجانب الإنساني للعاملين بهدف الرفع من أدائهم، حيث قام بوضع مجموعة من المبادئ تتلخص في الآتي: (فالح شامان السرحان، 2017-2016، صفحة 26)

- الثقة بين العاملين وبين الإدارة والعاملين.
- المهارة في العمل وفي التعامل وهذا ينتج عنه خبرة جيدة في إتقان العمل.
- العلاقات الاجتماعية القوية والمتينة والتعاون بين العاملين في إنجاز الأعمال والوظائف، وإذا ما توفرت كل هذه المبادئ سيخلق انتماء والولاء للمؤسسة، وهذا سيرفع من مستوى أداء الموظف وإنتاجية المؤسسة. (فالح شامان السرحان، 2017-2016، الصفحات 26-27)

من خلال ما تم تناوله نستنتج أن هذه النظرية تبدي اهتمام كبير للعاملين باعتبارهم أهم عنصر تمتلكه المؤسسة، وأنها ركزت على الرقابة الذاتية بمعنى أن العمال يراقبون أنفسهم بأنفسهم، وهذا سيجعلهم يقومون بعملهم بإرادتهم عكس الرقابة الصارمة والمتشددة التي تشجعها بعض النظريات

كالبيروقراطية هنا العامل ينجز عمله لكن ليس بإرادته بل تخوفا من العقوبات، وعلى الإدارة أن تهتم بالعمال هنا سيُكون بينهم علاقة وهذا سيُشجع العمال وسيرفع أدائهم.

6- نظرية العاملين لهيرزبرج: تفترض هذه النظرية أن الفرد العامل له حاجات فطرية يجب إشباعها وهي نوعان: حاجات صحية، حاجات دافعة، نظرية هيرزبرج ترتبط بتطبيق نظرية الحاجات لماسلو في مواقع العمل حيث حدد مجموعتان من العوامل:

المجموعة الأولى وهي العوامل الصحية وتشمل:

- الاستقرار الوظيفي: بمعنى الموظف يشعر بالاستمرارية في العمل وعدم تهديده بالفصل.
- عدالة نظم المؤسسة: أي القوانين والأنظمة التي تضعها المؤسسة يجب أن تكون عادلة وتتميز بالمساواة بين العاملين عند تطبيقها وعدم تحيزها.
- الدخل المادي الكافي والمميزات: الأجر الذي يتقاضاه الموظف يجب أن يكون كافي ويُلبي حاجاته وعلى المؤسسة أن تقدم له مميزات مثل: العلاج، الإجازات، وسائل المواصلات...
- العلاقات الاجتماعية الجيدة في العمل: بمعنى يجب أن تكون العلاقات بين الموظفين جيدة وعدم وجود صراع ونزاع بين العمال فهذا سيؤثر على أدائهم وبالتالي على المؤسسة.
- ظروف العمل: يجب أن تكون ظروف العمل مناسبة وصحية حتى يشعر العامل بالراحة والطمأنينة من خلال توفير وسائل الأمان. (عبد باقر، 2012، صفحة 546)

➤ سياسة المؤسسة

➤ الرقابة

➤ الإشراف. (بورغدة محمد و مبروح، 2014، صفحة 38)

إن يرى هيرزبرج أن هذه العوامل يجب أن تكون موجودة ولا بد من تلبيتها حتى يشعر العامل بالرضا لكن توجد عوامل أخرى تحفزه على أداء مهامه وهي:

المجموعة الثانية: وهي مجموعة الحوافز وتشمل ما يلي:

- العمل المثير بمعنى العمل الذي يرضي اهتمامات وقدرات العامل.
- التقدير أي تقدير وتشجيع الرؤساء والزملاء.
- فرص النمو، بمعنى وجود فرص للترقيات والتطور والزيادة في الأجور.
- وهذه العوامل التي تدفع الفرد إلى أداء عالي والإخلاص للمؤسسة التي يعمل فيها والولاء لها. (عبد باقر، 2012، صفحة 546)

➤ أداء عمل ذو قيمة للمنظمة. (حسن، 2001، صفحة 118)

نلاحظ أن هذه النظرية تشبه إلى حد ما نظرية الحاجات لماسلو في بعض الحاجات، لكن نظرية هيرزبرج ترى أن العامل له نوعين من الحاجات يجب أن يشبعها وهي الحاجات الصحية فعندما تكون موجودة يشعر بالرضا عن مهنته وبالتالي سيؤدي عمله على أكمل وجه، لكن هذه الحاجات لا تكفي وحدها بل توجد حاجات مكملة لها وهي الحاجات الدافعة التي تشجع العامل على أداء مهامه.

وهي تتفق مع مدرسة العلاقات الإنسانية في فكرة أن العامل لا يحتاج فقط إلى الحوافز المادية بل توجد حوافز أكثر أهمية تحفزه وله حاجات يجب إشباعها كالاقتصادية والنفسية حتى يشعر أنه إنسان له قيمته ومكانته. وهي نظرية منطقية في مسلماتها لأنها تهتم بهذا الفرد بعدما كان مُهمَّسٌ عند النظريات الكلاسيكية.

7- نظرية العدالة لستيسي آدمز: هذه النظرية تركز على افتراض مفاده أن هناك حاجة مشتركة بين العمال أو الموظفين وهي التوزيع العادل للحوافز في المؤسسة، والعامل يقيس درجة العدالة وهذا عن طريق أنه يقوم بمقارنة الجهود التي يبذلها بالحوافز التي يحصل عليها ويتلقاها. وهذه النظرية تظهر في النمط القيادي والأداء الوظيفي خاصة عند شعور العاملين بأن الحوافز التي تقدمها لهم المؤسسة من راتب، الاحترام والمشاركة موزعة بشكل متساوي بينهم وهذا حسب جدارتهم ودرجة استحقاق كل واحد منهم. (محمد المحاسنة، 2013، صفحة 79)

وهذه النظرية تُعرف العدالة على أنها اعتقاد الفرد بأنه يجب أن يعامل معاملة عادلة مقارنة بالآخرين أما عدم العدالة فهي العكس بمعنى اعتقاد الفرد بأنه لا يُعامل معاملة عادلة مقارنة بالآخرين وهذه النظرية تعد واحدة من النظريات التي اشتقت من عملية المقارنات الاجتماعية. (حسن، 2001، صفحة 126)

نلاحظ من هذه النظرية أن المؤسسة يجب أن تكون عادلة عند تعاملها مع عمالها إما في علاقتها أو في الأجور والحوافز وإشراكها في القرارات والاحترام، هذه الجوانب ستشجع العامل على تحقيق أهداف مؤسسته وبالتالي أهدافه وسينعكس على أدائه ونشاطاته، وهي ضد غير العدالة التي تؤثر على العامل بسلبية إما على نفسيته أو على أدائه.

3-10- طرق وإجراءات تحسين الأداء الوظيفي:

يقصد بتحسين الأداء الوظيفي استخدام جميع الموارد المتاحة والموجودة لتحسين المخرجات والإنتاجية، ولتحسين هذا الأداء لابد من البحث عن أساليب وطرق فعالة ووسائل تساعد في ذلك ومن تلك الوسائل كالتالي:

- تنمية القوى البشرية بالتدريب والتكوين.
- استخدام أساليب عمل محسنة.
- خلق الحوافز والدوافع لدى العاملين.
- العمل الجماعي والمشاركة.
- إزالة العناصر الغير المنتجة في العمل والتي تعرقل سير العمل. (شامي، 2010-2009، صفحة 74)
- وقد تم تحديد ثلاثة مداخل لتحسين الأداء:

1- تحسين الموظف: يعد هذا العامل من أكثر العوامل صعوبة ويحدث التحسين من خلال ما يلي:

- التركيز على نواحي القوة لدى الموظف، فإذا كان يعاني من بعض القصور أو المشاكل في أدائه يجب توجيهه وتوعيته، بأن ليس هناك فرد خالي من العيوب ويجب التركيز على المواهب التي يمتلكها الموظف وتنميتها.
- التركيز على التوازن بين ما يرغب الفرد في القيام به، وبين ما يؤديه الفرد بامتياز بمعنى يجب التركيز أو السماح للموظف بأداء والقيام بالأعمال التي يرغب فيها وهذا سيحقق أداء ممتاز.
- الربط بالأهداف الفردية أي أن عملية تحسين الأداء يجب أن تكون مترابطة ومنسجمة مع اهتمامات ورغبات وميولات وأهداف الموظف وأن لا تكون عكس ذلك أي غير منسجمة مع أهدافه. (زياد خالد الساكت، 2014، الصفحات 38-39)

2- تحسين الوظيفة: من خلال ما يلي:

- التوافق بين متطلبات الوظيفة وقدرات الموظف أي إذا كانت مهام وواجبات الوظيفة تفوق قدرات ومهارات الموظف، سيؤدي إلى تدني في مستوى الأداء، لذا يجب تحديد واجبات ومهام الموظف حسب مهاراته من أجل أن يقوم بعمله على أكمل وجه.
- إتاحة الفرصة للموظفين بالمشاركة في فرق العمل حيث توجد بعض الوظائف يفضل العمل بها كمجموعات وهذا لتسهيل العمل والسرعة في تحقيق أهداف المؤسسة، وبالتالي يشعر العامل بالدافعية نحو عمله وزيادة حماسه ولن يشعر بالملل. (زياد خالد الساكت، 2014، صفحة 39)

➤ إتاحة المجال للموظفين في المساهمة لحل مشاكل المؤسسة المختلفة مما سيولد لديهم إحساس وشعور بأنهم جزء من المؤسسة، وأن لهم دور فعال وبالتالي سيخلق ويتولد لديهم الإحساس بالولاء والانتماء لها. (زياد خالد الساكت، 2014، صفحة 39)

3- تحسين الموظف: الموقف أو البيئة التي يؤدي فيها الموظف وظيفته تكون كفرصة التي قد تؤدي إلى تحسين الأداء، وهذا من خلال الطريقة التي يتم بها تنظيم فرق العمل ومدى وضوح قنوات وخطوط الاتصال والتفاعل المتبادل مع الإدارات الأخرى، وحتى مع العميل المستفيد من الخدمة، نوع أسلوب الإشراف المناسب، تصميم جداول للعمل بما يتناسب مع الخدمة ومصصلحة العمل. (محمد، 2018، صفحة 85) وكإضافة سنقوم باستعراض جملة من الأساليب والإجراءات المستخدمة في تحسين الأداء الوظيفي:

1- جعل الوظيفة ذات أهمية من وجهة نظر العامل: بمعنى أن الأفراد الذين يشعرون بأهمية وظيفتهم يساهمون بتحقيق الأداء الجيد والعكس صحيح، فعندما لا يشعرون بأهمية وقيمة وظيفتهم يتكاسلون ويهملون هذا سيؤدي إلى انخفاض في مستوى أدائهم.

2- تدريب العامل لاكتساب المعرفة الضرورية: وهذا لا يتحقق إلا من خلال البرامج التدريبية التي يخضع لها العامل من أجل إكسابه مهارات ومعارف جديدة.

3- اختيار العامل صاحب إمكانية الأداء الأفضل للوظيفة: وهذا من خلال عدة خطوات منها: تحليل الخلفية المعرفية للمرشحين من أجل التأكد من المستوى التعليمي والخبرة، وأيضا إجراء المقابلات من أجل تقييم المرشحين بالارتكاز على إجاباتهم للأسئلة التي توجه لهم.

4- مساعدتهم في تحسين أدائهم: وهذا سيتم من خلال تحديد نقاط القوة والضعف لدى العاملين وأيضا يجب التنسيق بين كل من المديرين والعاملين في تطوير وتنفيذ خطة تحسين الأداء.

5- بناء وتكوين الاتساق مع العاملين: يقصد به علاقات العمل الجيدة والتي يسود فيها جو من الثقة والاحترام بين العاملين وأيضا مع المديرين. (غزالي حسن رضوان، 2016، الصفحات 62-63)

6- مكافأة الأداء الجيد: هذا النوع من المكافأة يكون حسب معدلات الأداء وليس حسب سنوات الخدمة في المؤسسة وهذه المكافأة تكون نقدية كالأجور، العلاوات، منح الجوائز، وغير نقدية مثل: المدح وتفويض المهام، منح السلطة. (غزالي حسن رضوان، 2016، صفحة 63)

خلاصة:

من خلال هذا الفصل الخاص بالأداء الوظيفي والذي تناولنا فيه كافة العناصر التي تحتوي عليها نرى أن الأداء الوظيفي هو مجموعة من المهام والأنشطة التي يؤديها الموظف داخل المؤسسة، مما يساعده على تحقيق الأهداف التي ترمي إليها هذه الأخيرة وذلك من خلال مجموعة من المكونات مثل: المعرفة بمتطلبات الوظيفة، جودة العمل، ومقدار العمل والمثابرة والوقت المستغرق لإكماله.

ومن خلال هذه المكونات تستطيع المؤسسات قياس أداء موظفيها وهذا الأخير يتأثر أدائه بعوامل قد تتعلق به أو بالمؤسسة أو عوامل حسب طبيعة الموقف الذي يتعرض له الموظف، لذلك تسعى المؤسسات إلى تحسين أداء موظفيها وهذا باستخدام أساليب وطرق للرفع من مستوى موظفيها وتختلف هذه الأساليب من مؤسسة إلى أخرى ونظرا لأهمية هذا المتغير فقد تناولته العديد من النظريات من بينها النظريات الكلاسيكية والحديثة وركزت كل نظرية على جانب معين منها ما هو مادي ومنها ما هو إنساني.

ومن أجل التأكد من صحة المعطيات سنتطرق إلى القسم الثاني وهو الجانب الميداني.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

4-1- مجالات الدراسة

4-2- منهج الدراسة

4-3- مجتمع الدراسة

4-4- أدوات الدراسة

4-5- الأساليب الإحصائية

خلاصة

تمهيد:

بعد ما تناولنا في الفصول السابقة الجانب النظري لمتغيرات الدراسة، يأتي الفصل الخاص بالجانب المنهجي للدراسة الميدانية والتي تعد من بين المعايير الموضوعية المعتمدة في البحث العلمي، فالبحث الاجتماعي لا يتوقف على جمع التراث النظري والإطلاع على الدراسات التي تناولت أحد المتغيرات وإنما يعتمد على العمل الميداني الذي يُمكن الباحث من جمع المعلومات عن طريق المجتمع الذي يقوم بدراسته فمحاولة إثبات الدراسة النظرية بالدراسة الميدانية يُعد من أهم أهداف البحث العلمي وهذا من أجل سد الفجوة القائمة بين النظري والواقع بُغية تحقيق أهداف البحث، وبناءً على ما سبق سيتم التطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية المتبعة لجمع بيانات الدراسة الميدانية، والتي تتضمن مجالات الدراسة ثم تحديد نوع المنهج المستخدم الذي يتلائم مع دراستنا، ثم تحديد أدوات جمع البيانات، وبعد تفرغنا للبيانات التي تم الحصول عليها قمنا باستعانة مجموعة من الأساليب الإحصائية في الدراسة.

4-1- مجالات الدراسة:

يعتبر تحديد مجالات الدراسة من أهم الخطوات المنهجية في البحوث الاجتماعية، وذلك لأن الظواهر المدروسة في هذه البحوث قابلة للتغيير في إطار تغير المجالات (المكاني، البشري، الزمني) وبالتالي ستتغير نتائج هذه البحوث بتغير مجال واحد أو بتغير المجالات الثلاثة، وهذه الأخيرة تتحدد من خلال عنوان الدراسة والهدف منه وتتمثل مجالات الدراسة فيما يلي: المجال المكاني، والبشري والزمني. والمقصود بها "المنطقة التي ستجرى فيها الدراسة والتي تتكون من أفراد أو جماعات أو منظمات والوقت الذي يستغرقه الباحث في إعداد بحثه". (السيد الإمام، 2011، صفحة 72)

وعليه فقد تحددت مجالات الدراسة فيما يلي:

4-1-1- المجال المكاني: انطلاقاً من موضوع الدراسة المتمثل في دور أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي تم اختيار جامعة محمد خيضر بسكرة لإجراء الدراسة الميدانية؛ وهذا لعدة أسباب من بينها:

➤ باعتبارنا طالبان بالقسم

➤ اختصار للجهد والوقت

التعريف بالمؤسسة مجال الدراسة: بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-219 المؤرخ في 13 ربيع الأول عام 1419 الموافق لـ 7 يوليو 1998 "جامعة محمد خيضر بسكرة هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، أنشأت بمقتضى هذا المرسوم".

كما يتبع جامعة محمد خيضر بسكرة قطبين جامعيين الأول يقع ببلدية شتمة ويضم كلية الحقوق والعلوم السياسية، وكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وكلية العلوم التكنولوجية، أما القطب الثاني يقع بالحاجب.

ولقد تم اختيار قطب شتمة للدراسة وبالتحديد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، حيث أنشأ هذا القسم بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-90 المؤرخ في 21 صفر عام 1430 الموافق لـ 17 فبراير سنة 2009 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 98-219 المؤرخ في 13 ربيع الأول عام 1419 الموافق لـ 7 يوليو سنة 1998 والمتضمن إنشاء جامعة محمد خيضر بسكرة الواقع مقرها بالقطب الجامعي شتمة بسكرة تضم 03 أقسام وهي قسم العلوم الاجتماعية وقسم العلوم الإنسانية. (موقع جامعة محمد خيضر بسكرة) وبما أن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تتضمن قسمين لذلك أجريت هذه الدراسة على قسم واحد وهو قسم العلوم الاجتماعية، حيث يعتبر من بين الفروع الأساسية بجامعة محمد خيضر بسكرة، وهذا القسم يضم عدة تخصصات في مرحلة الليسانس والماستر.

التخصصات في مرحلة الليسانس هي كالتالي:

السنة الأولى جذع مشترك علوم اجتماعية

السنة الثانية تكوين توجيهي

علوم التربية

علم الاجتماع

علم النفس

أنثروبولوجيا

فلسفة

السنة الثالثة تكوين متخصص

أنثروبولوجيا
عامة

علم النفس تنظيم
وعمل

علم النفس
المدرسي

علم النفس
العيادي

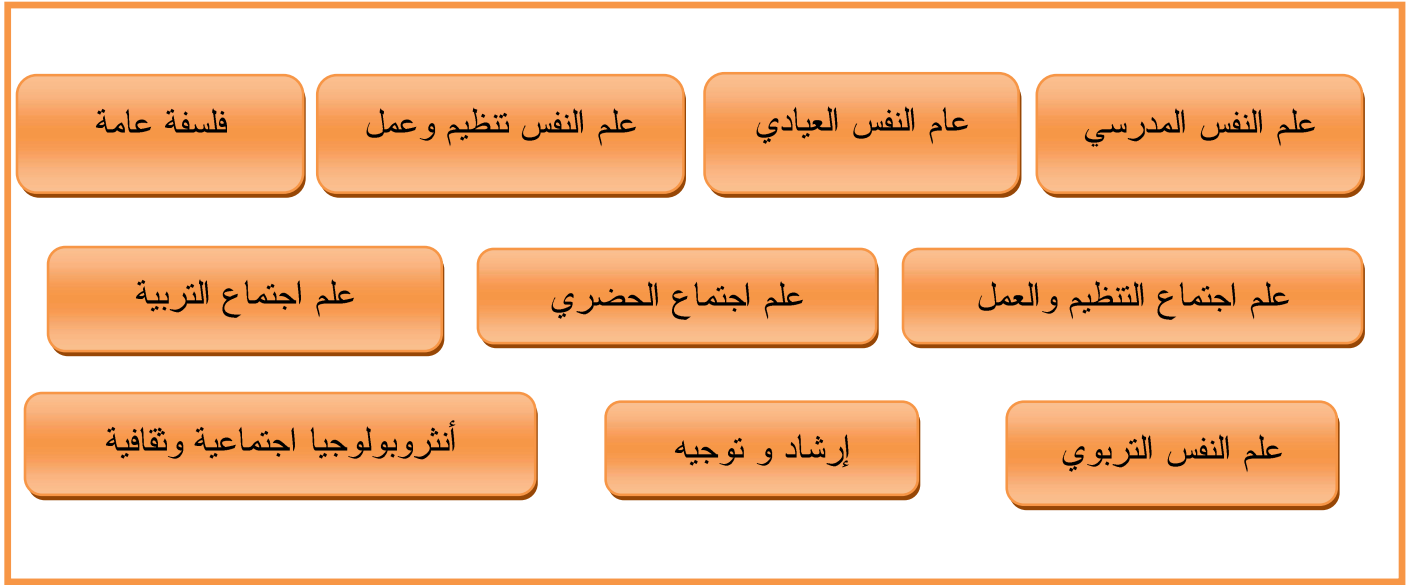
علم النفس
التربوي

إرشاد وتوجيه

علم الاجتماع
العام

فلسفة عامة

أما في مرحلة الماستر فهو يضم التخصصات التالية:



شكل رقم (13): يوضح تخصصات العلوم الاجتماعية في جامعة محمد خيضر بسكرة

المصدر: Fshs.univ-biskra.dz

وفي قسم العلوم الاجتماعية أساتذة متخصصين في كل التخصصات سواء على مستوى الليسانس أو الماستر والدكتوراه.

4-1-2- المجال البشري: سبق وأن أشرنا أن الدراسة الميدانية أجريت في قسم العلوم الاجتماعية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة، وبالتالي فإن المجال البشري يتمثل في جميع أساتذة قسم العلوم الاجتماعية، والبالغ عددهم 109 أستاذ حسب إحصائيات 31 ديسمبر 2022. والجدول التالي رقم (02): يوضح توزيع أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة حسب درجاتهم العلمية .

المجموع	أستاذ مساعد(ب)		أستاذ مساعد(أ)		أستاذ محاضر(ب)		أستاذ محاضر(أ)		أستاذ		قسم العلوم الاجتماعية
	إ	ذ	إ	ذ	إ	ذ	إ	ذ	إ	ذ	
67	42	01	00	02	04	06	07	26	14	32	17
109	01		06		13		40		49		

المصدر: المدير الفرعي للمستخدمين والتكوين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

4-1-3- المجال الزمني: المجال الزمني هو المدة الزمنية التي استغرقها الباحث في إجراء الدراسة النظرية والميدانية ويمكن تقسيمها إلى عدة مراحل كالآتي:

- المرحلة الأولى [من 03-08-2022 إلى 20-02-2023]: الانطلاقة الأولى كانت منذ يوم الإعلان عن قبول العنوان من طرف الشعبة، ثم الانتقال بعد ذلك في جمع المعلومات والمراجع عن متغيرات الدراسة ثم إعداد الجانب النظري والفصول الخاصة بالمتغيرات.

- المرحلة الثانية [من 08-03-2023 إلى 09-03-2023]: وهي مرحلة جمع المعلومات عن مكان الدراسة وهو جامعة محمد خيضر بسكرة والحصول على عدد الأساتذة بقسم العلوم الاجتماعية.

- المرحلة الثالثة [من 19-03-2023 إلى 08-05-2023]: وهي مرحلة إعداد أداة جمع البيانات وتجريبها؛ بعد ما تم الانتهاء من بناء الإطار النظري وجمع المعلومات عن المجال المكاني والبشري للدراسة ثم تم الإعداد الأولي لأداة جمع البيانات المتمثلة في استمارة استبيان وعرضها على الأساتذة المشرفة، وبعد ذلك تم توزيعها على الأساتذة المحكمين واسترجاعها منهم (أنظر الملحق رقم 03) ومن خلال ما قدموه من ملاحظات تمت صياغة الاستبيان في شكله النهائي (أنظر الملحق رقم 04)، وبعد ذلك تأتي الخطوة التالية وهي تجريب الأداة على بعض من مفردات الدراسة، وقد بلغ عددهم 10 أساتذة، وهذا من أجل التأكد من ثبات الأداة، حيث قمنا بتجريبها مرتين، وبعد ما تم التأكد من ثبات الأداة تم تطبيقها نهائياً، وذلك من خلال إنشاء استمارة الاستبيان إلكترونياً وإرسالها عن طريق الإيميل تفادياً لتضييع الوقت لأنها تزامنت وتخللت هذه الفترة العطلة الربيعية وبعد انتهائها تم التسليم المباشر للأساتذة في الجامعة.

- المرحلة الرابعة [من 10-05-2023 إلى 20-05-2023]: بعد ما تم الانتهاء من توزيع استمارة الاستبيان والجمع، تأتي هذه المرحلة وهي مرحلة تفرغ البيانات في جداول تكرارية انطلاقاً من حساب النسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، ثم عرض وتحليل وتفسير البيانات واستخلاص النتائج النهائية.

4-2- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة والبالغ عددهم 109 أستاذ حسب إحصائيات 31 ديسمبر 2022، ونظراً لصغر مجتمع الدراسة وطبيعة الموضوع المرتبط بدور أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي، فإنه تم الاستغناء على العينة، وانتهج أسلوب المسح الشامل لمفردات المجتمع كونها أنسب طريقة للدراسة.

ويعرف المسح الشامل على أنه "واحد من المناهج الأساسية وأكثرها شيوعاً في البحوث الوصفية والدراسة المسحية هي دراسة شاملة، ومحاولة منظمة لجمع البيانات وتحليل وتفسير وتقرير الوضع الراهن لموضوع ما، وهو يهدف للوصول إلى بيانات يمكن تصنيفها وتفسيرها وتعميمها، وهذا من أجل الاستفادة منها مستقبلاً". (صابر و على خفاجة، 2002، صفحة 89)

وتم الاعتماد على طريقة المسح الشامل لعدة اعتبارات منها:

➤ أن المسح الشامل لمجتمع البحث يضيف إلى النتائج صدق أكثر ودقة ويمكن الوثوق بها نظراً لجمع البيانات من جميع مفردات مجتمع البحث.

➤ تفادي أخطاء الاعتماد على العينة خاصة خطأ الصدفة والتحيز. (السيد الإمام، 2011، صفحة 102)

كما ذكرنا سابقاً أن مجتمع الدراسة يتكون من 109 أستاذ جامعي، قمنا بتوزيع الأداة على 10 أساتذة من المجتمع الكلي، كعينة تجريبية من أجل حساب قيم معامل ثبات المقياس، وبعدما تم التأكد من أن الأداة ثابتة قمنا بتوزيعها على 99 أستاذ، من بينهم 90 أستاذ أجاب على الاستبيان و09 أساتذة متبقين لم يجيبوا عليه إما إلكترونياً أو ورقياً وهذا بسبب انشغالهم.

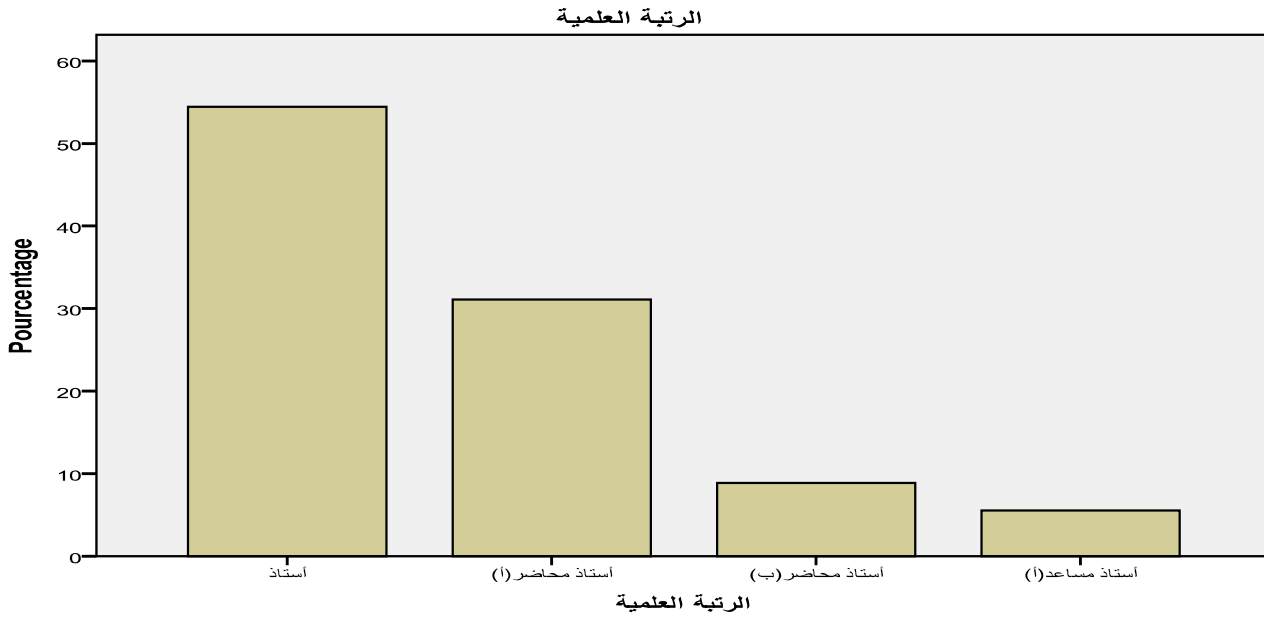
• خصائص مجتمع الدراسة:

يتميز مجتمع الدراسة بمجموعة من الخصائص، والجداول التالية تم استخلاص بياناتها من تفرغ المحور الأول للاستبيان المتمثلة في الرتبة العلمية والأقدمية في العمل:

الجدول رقم (03): خصائص المبحوثين وفق الرتبة العلمية

النسبة المئوية	التكرار	الرتبة العلمية
54.4	49	أستاذ
31.1	28	أستاذ محاضر (أ)
8.9	08	أستاذ محاضر (ب)
5.6	05	أستاذ مساعد (أ)
%100	90	المجموع

المصدر: بيانات الاستبيان الموزع



شكل رقم (14): مدرج تكراري خاص بالرتبة العلمية

المصدر: مخرجات برنامج spss v19

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم (03) والشكل رقم (12) أعلاه، أن أكبر نسبة من أساتذة قسم العلوم الاجتماعية هم من رتبة أستاذ وذلك بنسبة 54.4%، وهو ما يفوق نصف مجتمع الدراسة، ثم تليها رتبة أستاذ محاضر (أ) التي بلغت نسبة 31.1%، وتلتها بنسبة أقل رتبة أستاذ محاضر (ب) وذلك بنسبة 8.9%، بينما أدنى نسبة مثلتها رتبة أستاذ مساعد (أ) وقدرت بـ 5.6%.

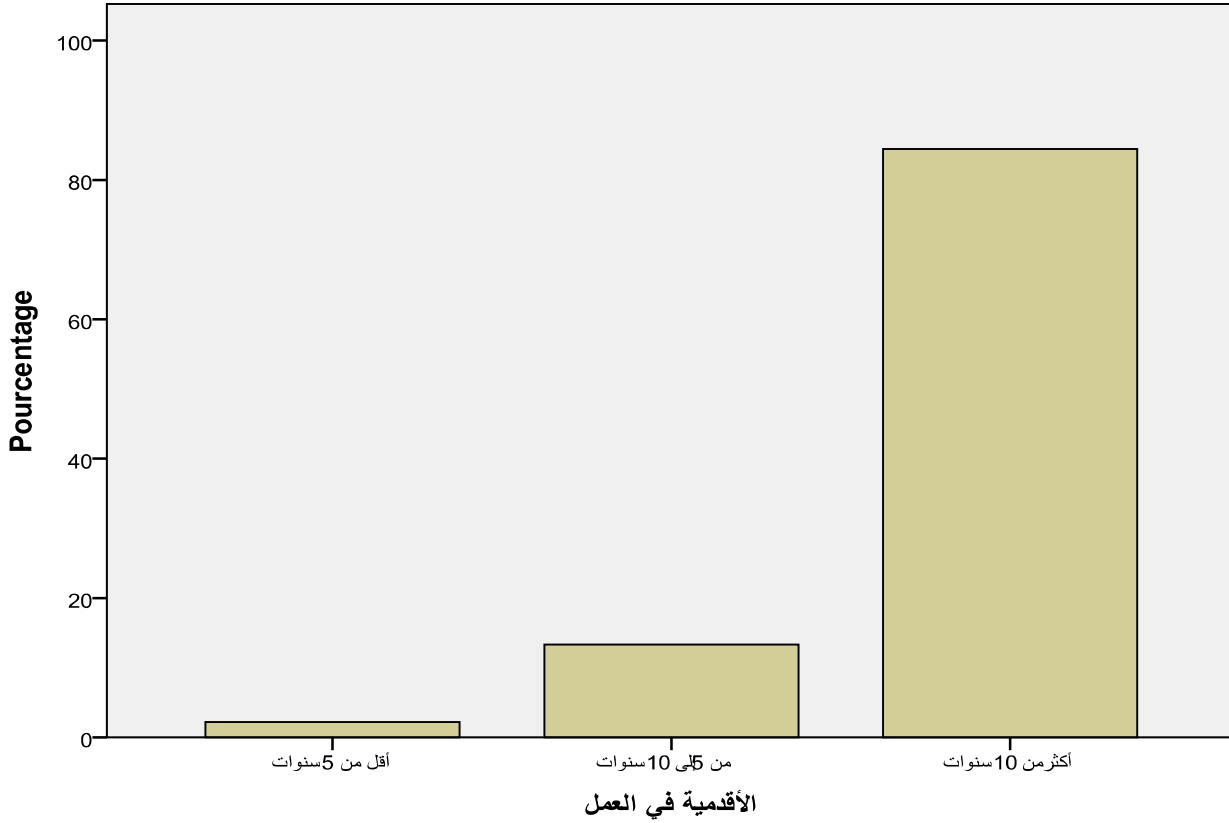
انطلاقاً من النتائج أعلاه، نستنتج أن معظم أعضاء هيئة التدريس هم أساتذة ذوي درجة علمية كبيرة وهذا بغض النظر عن بقية الرتب العلمية الأخرى، فالنتائج التي تم التوصل إليها تبين أن الأستاذ مهما كانت رتبته يسعى جاهداً إلى بذل الجهد أثناء أدائه لوظيفته منه ما تعلق بالتدريس ومشاركاته في المؤتمرات والملتقيات، بالإضافة إلى إعداد مقالات ونشر كتب وهذا من أجل الانتقال من رتبة إلى أخرى مما يجعلهم أكثر كفاءة وفاعلية في أدائهم لوظيفتهم.

الجدول رقم (04): يبين خصائص المبحوثين وفق الأقدمية في العمل

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية في العمل
2.2	02	أقل من 5 سنوات
13.3	12	من 5 إلى 10 سنوات
84.4	76	أكثر من 10 سنوات
%100	90	المجموع

المصدر: بيانات الاستبيان الموزع

الأقدمية في العمل



شكل رقم (15): يوضح مدرج تكراري خاص بالأقدمية في العمل

المصدر: مخرجات برنامج spss v19

يتبين من خلال معطيات الجدول رقم (04) والشكل رقم (13) أن أكبر نسبة للأقدمية في العمل داخل الجامعة هي لفئة [أكثر من 10 سنوات] بنسبة قدرت 84.4%، ثم تليها نسبة 13.3% لفئة [5 إلى 10 سنوات]، بينما بلغت الفئة التي تتراوح أقدميتهم في التدريس [أقل من 5 سنوات] بنسبة 2.2% وهي تعتبر أضعف نسبة.

ومنه يتضح مما سبق، أن الجامعة مازالت تحتفظ وتحتوي على أساتذة ذوي خبرة كبيرة في مجال التعليم، وأنها تعطي أهمية كبيرة لهذه الفئة فهي مازالت تغرس ثمارها على الطلبة من ناحية تكوينهم وتوجيههم وتدريبهم ليصبحوا قادرين على التكيف مع الواقع ومواجهة مشكلاتهم هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى هذه الفئة هي أكثر كفاءة وخبرة من الأساتذة الذين لديهم سنوات خبرة أقل من 5 سنوات و10 سنوات فهي مازالت تعمل على توجيه الأساتذة الأقل خبرة والجدد في مجال التعليم، لذلك سيصعب على الجامعة أن تتخلى على الفئة التي لديها خبرة كبيرة، فهي تعكس صورة الجامعة في حد ذاتها، لأن الأستاذ كلما مارس وظيفته سواء كانت في التدريس أو غير ذلك وقت أطول كلما فهم تفاصيل هذه الوظيفة وسيصبح يؤديها في وقت وجهد أقل من ذي قبل، أي يصبح متمكن ومتمكن من ممارستها ويقدم أفكار واقتراحات جديدة واكتساب المعارف حول القوانين والإجراءات الخاصة بوظيفة التعليم وأكثر التزام لجميع الصفات التي ينص عليها ميثاق أخلاقيات المهنة الخاصة بالأستاذ الجامعي، وكل هذه العناصر التي سبق ذكرها بأن الفئة الأكثر من 10 سنوات تمتلكها، تعتبر من مكونات وعناصر الأداء الوظيفي التي تم ذكرها في الجانب النظري للدراسة وبالنسبة للفئة أقل من 5 سنوات هذا يدل على أن الجامعة تنتهج سياسة التجديد في التوظيف خاصة عند فتح مسابقات الدكتوراه ونجاح الطلبة ونستنتج من هذه الفئة أنها قليلة الخبرة في العمل، أما بالنسبة للأساتذة التي تتراوح أقدميتهم في العمل ما بين 5 إلى 10 سنوات فالجامعة تعمل على الاستقرار الوظيفي.

4-3- منهج الدراسة:

تعتمد الدراسات العلمية على المنهج العلمي باعتباره الخطوة والركيزة الأساسية لأي دراسة أو بحث فهو يوجه الباحث إلى الطريق الصحيح ويساعده في الإجابة على التساؤلات التي طرحها في بحثه. والمقصود بالمنهج العلمي "جملة المبادئ والقواعد التي يجب على الباحث إتباعها منذ بداية بحثه إلى نهايته من أجل الوصول إلى الهدف المراد تحقيقه". (سلاطينة و الجيلاني، 2017، صفحة 27)

وعند اختيار نوع المنهج الملائم لأي دراسة توجد عدة معايير لذلك منها:

حسب طبيعة المتغيرات، وأهداف الدراسة بمعنى أن الموضوع هو الذي يفرض على الباحث نوع المنهج الذي يستخدمه؛ ولأن طبيعة الموضوع تفرض علينا أن نختار المنهج المناسب ولكون الدراسة الحالية التي تقوم بها الباحثتان تهدف إلى الكشف عن دور أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي، لذا جاء اختيارنا للمنهج الوصفي الذي يساعد على الوصف الدقيق للموضوع أو الظاهرة المراد دراستها وفي جمع المعلومات عنها وتنظيمها وتصنيفها وترتيبها وإخضاعها للدراسة العلمية.

ويحظى المنهج الوصفي بمكانة كبيرة في العلوم الإنسانية والاجتماعية فهو أسلوب من أساليب التحليل المركز على معلومات دقيقة عن الظاهرة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية، بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة. (دباب، 2021، صفحة 111)

وعرفه سعد سلمان المشهداني "هو مجموعة من الإجراءات البحثية لوصف الظاهرة وهذا بالاعتماد على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا دقيقًا؛ من أجل استخلاص دلالتها والوصول إلى النتائج عن موضوع محل البحث". (المشهداني، 2019، صفحة 126)

وقد تم تطبيق المنهج الوصفي في البحث وفق الخطوات التالية:

- تحديد وضبط موضوع الدراسة "دور أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي".
- استشارة ذوي الخبرة والاختصاص ومناقشتهم حول المعلومات النظرية والتساؤلات الأكثر تلائماً مع موضوع الدراسة.
- ثم جمع البيانات والمعلومات النظرية الخاصة بموضوع الدراسة، وهذا من أجل الإلمام بالتراث النظري حول مشكلة البحث وصياغتها وتحديدتها في شكل سؤال رئيسي وأسئلة فرعية.
- ضبط وتحديد مجتمع البحث وتعيين خصائصه.
- وبعد ذلك تم جمع البيانات والمعلومات التي تساعد في هذه الدراسة وهذا من خلال تطبيق استمارة الاستبيان المطبقة على أساتذة قسم العلوم الاجتماعية؛ وبما أن المنهج الوصفي لا يقتصر فقط على وصف الظاهرة وجمع المعلومات عنها، بل له دور في تصنيف المعلومات المتوصل إليها وتنظيمها.
- ثم الانتقال إلى تحليل وتفسير البيانات والمعلومات المتحصل عليها؛ فهو ساعدنا في الربط بين الجانب النظري والميداني في تحليلنا وتفسير واستخلاص النتائج الميدانية والوصول إلى الإجابات على التساؤلات التي تم طرحها.

4-4- أداة الدراسة:

بعدما ينتهي الباحث من تحديد منهج البحث الذي سيعتمد عليه في دراسته ومجتمع البحث الذي سيدرسه، يأتي دور اختيار أداة البحث من أجل جمع البيانات والمعلومات الميدانية على موضوع الدراسة ومن خلالها يستطيع الباحث حل مشكلته والتقرب من معالم دراسته.

والمقصود بأداة البحث الوسيلة المستخدمة في البحث سواء كانت في جمع البيانات أو التصنيف

والجدولة. (سلاطينة و الجيلاني، 2004، صفحة 271)

واختيار الأدوات المنهجية لا يتم بشكل عفوي، وإنما تأتي بمراعاة نقاط أهمها:

➤ تخصص الباحث

➤ نوعية مجتمع البحث

➤ الظروف التي تحيط بالموضوع

➤ موضوع البحث وطبيعته. (بوعلى، 2017-2018، صفحة 203)

وتماشيا مع طبيعة الموضوع والهدف من الدراسة والمنهج الوصفي المتبع لتحقيق هدف الدراسة المتمثل في التعرف على دور أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي من خلال وجهة نظر أساتذة قسم العلوم الاجتماعية، تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأداة التالية:

الاستبيان كأداة لجمع البيانات الميدانية، وهي واحدة من الأدوات المستخدمة في المنهج الوصفي، يعتبر الاستبيان الأداة الأكثر استخداما في البحوث العلمية. (جودة، 2013، صفحة 99)

حيث يحتوي على مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تُعد من أجل الحصول على معلومات حول ظاهرة أو موقف معين. (عبيدات، أبو نصار، و مبيضين، 1999، صفحة 63)

لقد احتوى الاستبيان المستخدم في هذه الدراسة على عبارات مغلقة ذات مقياس ثلاثي، وبالدرجات

كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول رقم (05): بدائل ودرجات الاستبيان

أبدا	أحيانا	دائما	بدائل الإجابة
(1)	(2)	(3)	الدرجة

المصدر: من إعداد الطالبتان

لقد تم بناء استمارة الاستبيان اعتمادا على ما جاء في الجانب النظري والدراسات السابقة، وقد جاء استبيان الدراسة بعد عدة محاولات لصياغته، حيث تم عرضه أولا على الأساتذة المشرفة من أجل إعطاء الملاحظات المتعلقة بمضمون محاور الاستبيان ونوعية العبارات وصياغتها، فاقترحت تعديل بعض العبارات وإضافة عبارات أخرى، ثم تم عرضه على مجموعة من أساتذة كمحكمين في التخصص (انظر الملحق رقم 03)، ومن خلال ما قدموه من ملاحظات حول مناسبة عبارات كل محور من محاور الاستبيان ووضوح صياغتها اللغوية، وبعد الأخذ بملاحظات الأساتذة المشرفة والأساتذة المحكمين، تم بناء الاستبيان في صورته النهائية (انظر الملحق رقم 04)، والنزول به إلى الميدان، وتضمن هذا الاستبيان 04 محاور وهي كالآتي:

- المحور الأول: تضمن الخصائص الشخصية لأفراد مجتمع الدراسة والتي يستعين بها في تحليل نتائج الدراسة وتشمل كلا من الرتبة العلمية، والأقدمية في العمل.

- المحور الثاني: تضمن عبارات حول دور الأمانة كبعد لأخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي حيث بلغ عدد العبارات 9 عبارات من العبارة 01 إلى العبارة 09.

- المحور الثالث: تضمن عبارات حول دور الالتزام كبعد من أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي وكان عدد العبارات 9 من 10 إلى 18.

- المحور الرابع: تضمن عبارات حول دور الإلتقان في تحسين الأداء الوظيفي وكان عدد العبارات 09 من 19 إلى 27 عبارة.

تم الاعتماد على مقياس "ليكرت" الثلاثي في بناء استمارة استبيان وهو يتكون من مجموعة من العبارات الموجهة إلى الأساتذة الجامعيين للإجابة عليها بما يعبر عن وجهة نظرهم اتجاه موضوع أخلاقيات المهنة ودوره في تحسين أدائهم الوظيفي، وفيما يتعلق ببدائل الإجابة على عبارات المقياس وضعت 03 بدائل وهي (دائماً، أحياناً، أبداً)، وقد تم إعطاء لكل عبارة درجات وفقاً للمقياس الثلاثي لتتم معالجتها.

ولقد تم توزيع الاستبيان على أفراد المجتمع والمتمثلين في أساتذة قسم العلوم الاجتماعية، الموجود على مستوى كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة. وقد تم ترجمة درجات هذا المقياس إحصائياً كما يلي:

تم حساب المدى من خلال الفرق بين أعلى قيمة وأقل قيمة للمجال [3-1] وهو مجال بين درجات بدائل الإجابة للمبحوثين حسب مقياس "ليكرت" الثلاثي، وجاء على ذلك طول المدى هو 2 ثم تم تقسيمه على 3 لإيجاد طول الفئة.

حساب طول الفئة والذي يساوي $(0.66 = 3/2)$ ، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وهذا بغية تحديد الحد الأدنى لهذه الفئة وهكذا أصبح طول الفئات ودرجاتها كما يوضحه الجدول رقم (06) التالي:

الجدول رقم (06): طول فئة المقياس وما يقابلها من مستوى الاستجابة

اتجاه المبحوثين نحو العبارة	مجال المتوسط الحسابي
ضعيف	[1-1.66]
متوسط	[1.66-2.32]
مرتفع	[2.32-3]

المصدر: من إعداد الطالبان

وعليه قمنا بحساب التكرار والنسبة المئوية لكل عبارة مع المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب والدرجة.

– الخصائص السيكومترية لأداة الاستبيان:

من الخصائص السيكومترية لأداة الاستبيان الصدق والثبات:

أ- اختبار صدق أداة الدراسة:

يقصد به "مدى صلاحية الاستبيان في قياس السلوك الذي صمم من أجله أي أنه لا يقيس شيئاً آخر بدلاً منه". (الصرفي، 2002، صفحة 151)

وهناك تعريف آخر وهو يشبه نوعاً ما التعريف الأول "هو صلاحية الأداة لقياس ما وضعت من أجل قياسه وصدقها في قياس السمة أو السمات التي يريد الباحث قياسها". (بشته و بوعموشة، 2020، صفحة 118)

بمعنى أن الأداة تعبر على الموضوع وتعطي كل المعلومات بما يتوافق مع التساؤلات والعبارات التي تم وضعها.

وكملخص لهذه التعريفات فقد أعطى فضيل دليو تعريفاً شاملاً ومفهوماً للصدق على أنه مدى دقة وصلاحية أداة جمع البيانات لقياس ما وضعت لقياسه. (دليو، 2015، صفحة 256)

ونظراً لتعدد أنواع الصدق، فقد تم الاعتماد على نوع واحد وهو صدق المحكمين، وهذا من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين، وقد بلغ عددهم 07 أساتذة من شعبة علم الاجتماع بجامعة بسكرة وهذا من أجل التأكد من سلامة العبارات من الناحية اللغوية ومدى ملائمتها مع المحور الذي وضعت فيه وهل تقيس أو لا تقيس (انظر الملحق رقم 03).

وفي ضوء الملاحظات والاقتراحات المقدمة والمتعلقة إما بالصياغة اللغوية للعبارات، ومدى ملائمتها مع المحاور المدرجة ضمنها، فقد تم الاستجابة لتوجيهاتهم وبالتالي تم تعديلها حتى أمكن الاعتماد عليها بالشكل النهائي (انظر الملحق رقم 04).

ب- ثبات أداة الدراسة:

يشير مفهوم الثبات إلى مدى اتساق نتائج المقياس بمعنى إمكانية الحصول على نفس النتائج إذا قمنا بتطبيق المقياس نفسه عدة مرات على نفس المفحوصين. (شكري محمد محمود، 2019، صفحة 676)

وبالإضافة إلى التعريف السابق عرف الدكتور فروق يعلى الثبات من ناحيتين الأولى من الناحية المنهجية والتي يجب على السؤال: هل المبحوثين يفهمون بنود الأداة بنفس الطريقة وكما يقصدها الباحث؟ أما من الناحية الإحصائية فيجب على السؤال: ما هي نسبة الحصول على نفس النتائج لو تم استخدام الأداة مرة أخرى على نفس العينة؟ فبعد التحكيم على الباحث أن يقوم بتجريب أدواته على عينة تمثل 10% من العينة التي سيقوم بإجراء الدراسة عليها. (يعلى، 2022، صفحة 11)

ولحساب معامل ثبات استمارة استبيان توجد عدة طرق من بينها: طريقة حساب معامل ألفا كرونباخ الذي تم الاعتماد عليه في دراستنا، حيث تم توزيع الأداة على 10 أساتذة كعينة تجريبية من أجل التحقق من ثبات أداة الدراسة، وبعد حساب معامل ثبات مقياس الدراسة الذي قدر بـ 0.71 (انظر الملحق رقم 05) وهو أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة والمقدرة بـ 0.70، وبالتالي يمكن القول أن هذا المقياس هو ثابت بمعنى أن المبحوثين يفهمون بنوده بنفس الطريقة وكما يقصدها الطالبين، وعليه يمكن الاعتماد عليه في الدراسة الميدانية لكون نسبة تحقيق نفس النتائج عندما أعدنا تطبيقه مرة أخرى على نفس المبحوثين قدر بـ 71% وهي نسبة توضح المصدقية العالية للنتائج التي يمكن استخلاصها.

4-5- الأساليب الإحصائية:

بعد استرجاع ما تم توزيعه من الاستبيانات الموزعة على الأساتذة (المبحوثين)، ثم تفرغها وإدخال بياناتها في برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss v19) وهو اختصار لـ "Statistical package for social science" وذلك من أجل معالجتها وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية ومن أجل إعطاء الصيغة العلمية والموضوعية للدراسة ومن هذه الأساليب ما يلي:

➤ التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على الخصائص الشخصية لمفردات الدراسة وتحديد نسبة استجاباتهم.

➤ **المتوسط الحسابي:** هو أحد مقاييس النزعة المركزية يستخدم للتعرف على مركز البيانات. (القوصي، 2014، صفحة 119)

بمعنى أن المتوسط الحسابي يستخدم لمعرفة تمركز إجابات المبحوثين.

➤ **الانحراف المعياري:** هو من أفضل مقاييس التشتت وأشهرها وهو مقياس لاختلاف البيانات وتشتتها. (باشيوة، البراوري، و السامرائي، 2010، الصفحات 299-300)

بمعنى أن استخدامه في دراستنا للتعرف على مدى ودرجة التشتت في البيانات. (غراييه، دهمش، الحسن، أمين عبد الله، و أبو جبارة، 1977، صفحة 123)

➤ **معامل ألفا كرونباخ:** لقياس ثبات أداة الدراسة.

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل تم عرض الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية حيث تم التعريف بمجالات الدراسة (المكاني، البشري، الزمني)، ثم تم التطرق إلى مجتمع الدراسة وهو جميع أساتذة قسم العلوم الاجتماعية، بعدها قمنا بتناول منهج الدراسة وهو المنهج الوصفي باعتباره أكثر المناهج المستخدمة في العلوم الاجتماعية، فيما بعد تم التطرق إلى أداة الدراسة وهي الاستبيان وهذه الأخيرة تم عرض مراحلها وأهم محاورها وتم اختبار صدقها من خلال آراء المحكمين وثباتها بتجريبها على عينة مكونة من 10 أساتذة، وبعد التأكد من ثبات الأداة وهذا عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ الذي وجدنا قيمته 71% تم توزيعها على باقي الأساتذة وهم 90 أستاذ وامتتاع 09 أساتذة من الإجابة على الاستبيان لعدة أسباب، وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على عدة أساليب إحصائية متمثلة في التكرارات والنسب المئوية ومعامل ألفا كرونباخ بالإضافة إلى الاعتماد على مقاييس النزعة المركزية والتشتت كالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات ومناقشة

النتائج

تمهيد

5-1- عرض وتحليل بيانات الدراسة

5-2- عرض ومناقشة نتائج الدراسة

5-3- النتائج العامة

خلاصة

تمهيد:

بعد عرض فصول الدراسة من الإطار العام إلى الفصول النظرية ثم فصل الإجراءات المنهجية تأتي المرحلة الأخيرة وهي مرحلة عرض وتحليل بيانات الدراسة؛ فهي من أهم المراحل في أي بحث وذلك بعدما تم النزول إلى ميدان الدراسة واستخدام أداة جمع البيانات وهي الاستبيان، وبعدها تم استرجاعها من مفردات الدراسة تم تفرغها في جداول إحصائية وتحليلها باستعمال التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وهذا بهدف محاولة إسقاط ودمج الإطار النظري على ما تم التوصل إليه من المعطيات في الدراسة الميدانية، وبعدها تم الوصول في الأخير إلى نتائج الدراسة والإجابة على التساؤلات المطروحة.

5-1- عرض وتحليل البيانات:

5-1-1- عرض وتحليل بيانات المحور الثاني المتعلق بدور الأمانة في تحسين الأداء

الوظيفي:

لمعرفة وجهة نظر الأستاذ الجامعي حول دور الأمانة في تحسين الأداء الوظيفي تم صياغة 09 عبارات في محتوى الاستبيان، وجاءت إجابات المبحوثين منظمة في الجدول التالي بعد حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحديد الرتبة والدرجة لمعرفة اتجاه المبحوثين.

الجدول رقم (07): إجابات المبحوثين حول دور الأمانة في تحسين الأداء الوظيفي

المقاييس الحسابية			البدائل				العبارات
الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبدا 1	أحيانا 2	دائما 3	
مرتفع	1	0.211	2.98	1	0	89	ت
				1.1	0	98.9	%
مرتفع	9	0.432	2.76	0	22	68	ت
				0	24.4	75.6	%
مرتفع	5	0.328	2.93	2	2	86	ت
				2.2	2.2	95.6	%

مرتفع	4	0.207	2.96	0	4	86	ت	4- أحرص على احترام سرية ما تضمنته المداولات والمناقشات التي أكون عضوا فيها
				0	4.4	95.6	%	
مرتفع	3	0.181	2.97	0	3	87	ت	5- لا أستخدم سلطة مناصبي لتحقيق أهدافي الشخصية
				0	3.3	96.7	%	
مرتفع	8	0.302	2.90	0	9	81	ت	6- لا أستعين بأعمال طلبتي في بعض أعمالتي البحثية
				0	10.0	90.0	%	
مرتفع	2	0.235	2.97	1	1	88	ت	7- أحرص على الأمانة العلمية في أبحاثي
				1.1	1.1	97.8	%	
مرتفع	6	0.323	2.91	1	6	83	ت	8- أثناء تدريسي أتعامل مع طلابي بعدالة دون تحيز
				1.1	6.7	92.2	%	
مرتفع	7	0.337	2.90	1	7	82	ت	9- أسعى لتحقيق العدالة في تصميم أسئلة الامتحان
				1.1	7.8	91.1	%	
0.13094				2.9185			المستوى الكلي لبعد الأمانة ودورها في تحسين الأداء الوظيفي	

المصدر: من إعداد الطالبتان بناء على مخرجات spss v19

يتضح من الجدول أعلاه دور الأمانة في تحسين الأداء الوظيفي أن:

العبارة رقم (1) والتي جاء نصها كما يلي: "أحاول الإحاطة بأهم محتويات المقياس" احتلت المرتبة الأولى من حيث توفرها وتحقيقها لمحاولة الإحاطة بأهم محتويات المقياس بمتوسط حسابي بلغ (2.98) وبانحراف معياري قدر بـ (0.211)، مما يؤكد على عدم وجود تباين في آراء الأساتذة نحو العبارة وأن اتجاههم قوي ومرتفع، وهذا حسب مقياس الترتيب الخاص باتجاه المبحوثين نحوها، حيث انعدمت إجابات المبحوثين حول بديل "أحيانا"، في حين بلغت نسبة إجابة الأساتذة بـ "دائما" قدرت بـ 98.9%؛ بأن الأستاذ الجامعي مهما تعددت وظائفه وكبر محتوى المقياس، إلا أنه يحاول في نهاية الأمر أن ينهي محتوى المقياس وذلك ببذل مجهود كبير، بينما نجد نسبة ضعيفة جدا كان ردهم بـ "أبدا" وهو أستاذ واحد فقط بأنه لا يحاول جاهدا لأن الوقت لا يكفي ولا يتناسب مع محتوى المقياس والتي تقدر بـ 1.1%.

ومن خلال القراءة الإحصائية والمعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين تعبر عن أن الأستاذ الجامعي مهما كانت رتبته العلمية؛ فهو يحاول بذل الجهد ويسعى جاهدا لإكمال

المقرر الدراسي لأي مقياس يدرسه؛ وهذا يدل على وجود اهتمام كبير من قبل الأساتذة في تغطية كل محاور المادة العلمية من أجل استفادة الطلبة من المقاييس التي يدرسونها، ومن أجل تزويدهم بالمعارف والخبرات التي تجعل طلبتهم فاعلين في تخصصهم، وهذا إن دل على شيء فهو يدل على أن الأستاذ أميناً على عمله الموكل إليه لاعتباره أن عمله أمانة على عاتقه ومن واجبه المحافظة عليها، وهذا بما جاء به في بُعد الأمانة في فصل أخلاقيات المهنة، كما أن الأستاذ يحاول تقديم مقدار كمي ونوعي من المعلومات وفي وقت أقل وهذا يعبر على عناصر وأبعاد الأداء الوظيفي التي تم التطرق إليها في الجانب النظري في الفصل الثاني وهي (كمية الجهد المبذول، الجهد المبذول، نمط الأداء) وهي أبعاد تعكس أداء الأستاذ الجامعي.

بينما جاءت العبارة رقم (07) "أحرص على الأمانة العلمية في أبحاثي" في المرتبة الثانية وهي ما دل عليها المتوسط الحسابي المحسوب والذي قدر بـ (2.97) وبانحراف معياري بلغ (0.235)، حيث توزعت إجابات المبحوثين عند البديل "دائماً" بنسبة قدرت 97.8%، وهي النسبة الأكبر بأن معظم الأساتذة يحرصون على الأمانة العلمية في أبحاثهم الأكاديمية، بينما إجابة المبحوثين عند البديل "أحياناً" و"أبداً" فهم متساويان بنسبة 1.1%.

فمن خلال هذه القراءة الإحصائية والمعطيات المتحصل عليها يتضح أن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين على هذه العبارة تعبر على أن الأستاذ الجامعي يلتزم بميثاق أخلاقيات المهنة؛ لأن واحدة من أهم ما جاء في مضمونه هي الأمانة العلمية، فعند التزام الأستاذ الجامعي بهذا المبدأ فهو سينعكس على أدائه فهذا الأخير له مجموعة من المعايير التي يمكن بها قياسه؛ من بينها الإجراءات فهي مدونة وموجودة في قانون الجامعة الذي يعتمد على ميثاق أخلاقيات المهنة، فعند التزام الأستاذ الجامعي بهذه الإجراءات والقواعد هذا لن يؤثر على أدائه لأنه يطبق القانون ويتميز بالشفافية في أداء مهامه وواجباته. وقد تم الإشارة لهذه المعايير في عنصر معايير الأداء الوظيفي، ومن خلال إجابات المبحوثين نستنتج أن الأستاذ الملتزم بأخلاقيات المهنة يكون أحسن أداء وهذا ما يؤكد على أهمية الأخلاق في الحياة الوظيفية فالشفافية والنزاهة من أهم أبعاد أخلاقيات المهنة ومصادر تحسين الأداء.

العبارة رقم (05) في المرتبة الثالثة التي مفادها "لا أستخدم سلطة منصبى لتحقيق أهدافى الشخصية" وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ (2.97) وبانحراف معياري بنسبة (0.181)، حيث بلغت نسبة إجابات المبحوثين للبديل "أبداً" بنسبة 96.7% وهذا يدل على أن 87 أستاذ جامعي لا يستخدمون سلطة منصبهم لتحقيق

أهدافهم الشخصية، تلتها إجابة المبحوثين للبديل "أحيانا" ضعيفة جدا بنسبة 3.3%، أما بالنسبة للبديل "أبدا" منعدمة.

من خلال إجابات المبحوثين نستنتج أن الأستاذ الجامعي مهما كانت لديه سلطة فهو لا يستخدمها من أجل تسهيل أعماله وتحقيق أهدافه الشخصية وهذا من خلال إجابة 87 أستاذ، وهذا يدل على أن المبحوثين الذين أجابوا بـ"دائما" يلتزمون بأحد بنود ميثاق أخلاقيات المهنة التي تنص على عدم استغلال المنصب كما وردت في عنصر أخلاقيات المهنة عند الأستاذ الجامعي في الفصل النظري، ويمكن القول أن هذه النتائج راجعة إلى اعتماد الأستاذ الجامعي على العناصر الأخلاقية والأكاديمية للأداء مثل (المعرفة بقوانين العمل وعدم استغلال الوظيفة، وحسن التصرف) المذكورة في فصل الأداء الوظيفي، إذا كل هذه العناصر لها دور كبير في ضبط أداء الأستاذ، الأمر الذي يجعل الأستاذ يقدم مهامه وأعماله بكل جدية ويعتمد على أدائه وعلى مجهوداته من أجل تحقيق الأهداف التي يرمي إليها دون استغلال المنصب الذي فيه، وعدم التعسف في استعمال السلطة التي تمنحها إياه مهنته والامتناع عن تسخير منصبه لقضاء أغراضه الشخصية. إذن يمكننا القول من خلال ما تم تناوله في الأعلى أن تحلي الأستاذ بمثل هذه الأخلاقيات ستعمل على سهولة إنجاز العمل وبالتالي على تحسين أداءه دون اللجوء إلى طرق غير أخلاقية تؤثر على أداءه، وهذا ما تؤكد الأستاذة بودراع أمينة وبورحمونة في مقال لهم بعنوان دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين. (بودراع و بورحومة، 2016، صفحة 215)

العبرة رقم (04) التي جاء نصها ما يلي: "أحرص على احترام سرية ما تضمنته المداولات والمناقشات التي أكون عضوا فيها"، لقد احتلت هذه العبارة المرتبة الرابعة وذلك بمتوسط حسابي بلغ (2.96) وانحراف معياري قدر بـ (0.207).

حيث جاءت نسبة إجابات المبحوثين حول البدل "دائما" بـ 95.6% بأن الأستاذ يحرص على احترام سرية ما تضمنته المجالس والمداولات التي يكون عضوا فيها ولا يفصح عنها، تم تليها إجابة المبحوثين بخصوص البدل "أحيانا" حيث قدر بنسبة 4.4%؛ بمعنى أن هناك 4 أساتذة لا يحترمون سرية هذه المجالس والمداولات.

ومن خلال هذه القراءة الإحصائية يمكن تفسيرها إلى أن أساتذة هذه الجامعة يحترمون سرية هذه المجالس، وذلك بسبب المبادئ الأخلاقية الراسخة في الأستاذ، والتي تدعو إلى السرية وإلى الضمير المهني للأستاذ وأنها واحدة من الواجبات المرتبطة بعمله.

فالأستاذ الجامعي عند أدائه لوظيفته لديه مجموعة من الالتزامات التي تعكس على أدائه وهي: السهر على احترام سرية مضمون المداولات والنقاشات التي تدور في الهيئات التي يكون عضوا فيها وبالضمير المهني أثناء القيام بمهامه وواجباته، وبالإضافة إلى ذلك الأستاذ الذي يكون عضوا في هذا النوع من المجالس سيكشف مستوى طلابهم والمشاكل التي تواجههم، هنا الأستاذ سيبدل مجهود كبير في التحسين من مستوى طلابه ومساعدتهم في حل مشاكلهم، وهذا يدل على أن الأستاذ الجامعي يقوم بواجباته ويؤدي مهامه التعليمية والتربوية التي ينص عليها عمله، وأن عدم احترام السرية يدل على الانحراف عن الأخلاقيات المنصوص عليها في ميثاق الجامعة الجزائرية للأخلاقيات.

العبارة رقم (03) والتي تنص على "أثناء إنجازي للدراسات أحافظ على سرية البيانات المتعلقة بالأمور الشخصية للمبحوثين"، هذه العبارة احتلت المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي مرتفع قدر بـ (2.93) وانحراف معياري (0.328).

ومن خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة إجابة المبحوثين حول البديل "دائما" قدرت بـ 95.6% وهي تدل على حفظ والتزام الأستاذ بسرية بيانات المبحوثين وهي من الأخلاقيات البحثية للأستاذ، أما إجابة الأساتذة نحو البديل "أحيانا" و"أبدا" فهما متساويان بنسبة 2.2%.

انطلاقا من إجابات المبحوثين، نستنتج أن الأستاذ الجامعي أثناء إجراءه للبحوث ملزم بالمحافظة على سرية البيانات ولاسيما إذا تعلق بالأمور الشخصية للمبحوثين؛ فعند التزامه بهذا البند سيصبح مصدر ثقة من طرف المبحوث أو المجتمع وسيلقى تعاون من طرفهم، وسيعزز الثقة بين أفراد المجتمع بأعمال ومجهودات الجامعة؛ فأداء الأستاذ سينعكس على صورة الجامعة إما من الناحية الإيجابية أو السلبية.

العبارة رقم (08) التي جاء نصها كما يلي: "أثناء تدريسي أتعامل مع طلابي بعدالة دون تحيز"، هذه العبارة قد احتلت المرتبة السادسة من حيث أهميتها نسبة لاتجاه المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ (2.91) وبانحراف معياري (0.323).

حيث جاءت إجابات المبحوثين موزعة على البدائل الثلاثة، فكانت إجابات المبحوثين بالنسبة للبديل "دائما" تقدر بـ 92.2% بمعنى أن 83 أستاذ يتعامل بعدالة مع طلابه، ونسبة 6.7% أجابت أحيانا أما نسبة المبحوثين الذين أجابوا بـ "أبدا" قدرت بـ 1.1%.

من خلال ما جاء أعلاه؛ يتبين أن الأستاذ بجامعة محمد خيضر بسكرة قطب شتمة وبالتحديد قسم العلوم الاجتماعية يتعامل مع طلابه بعدالة، فهذا يدل على أن النسبة الغالبة تعبر على مدى موضوعية وعدالة الأستاذ اتجاه طلبته وأنها تُعد مظهر للالتزام الأستاذ الجامعي بأخلاقيات المهنة من ناحية التعامل

أو الاحترام، فهذه السلوكيات هي إحدى المعايير السلوكية الخاصة بالأداء كما جاء في فصل الأداء الوظيفي هذا من جهة، ومن جهة أخرى عند تعامل الأستاذ مع طلبته بمساواة سيسود جو خالي من الصراعات بين الأستاذ والطلبة، وهذه الفكرة أيضا طرحتها نظرية العدالة الخاصة بأخلاقيات المهنة وهذا من خلال الأنواع التي تناولتها هذه النظرية خاصة النوع الثاني وهو العدالة الإجرائية وأن واحدة من مبادئها هي ضرورة تطبيق مبدأ العدالة على الجميع دون تمييز، مع وضوح وشفافية القواعد والقوانين وضرورة احترامها والالتزام بها، ونظرية العدالة لستيسيتي آدمز ونظرية التقسيم الإداري لهنري فايول في فصل الأداء الوظيفي عند حديثهم عن مبدأ العدالة؛ فالأستاذ عندما يطبق هذا المبدأ سيزيد من شعور الولاء وانتماء الطلبة اتجاه الجامعة وسيكون علاقات جيدة مع طلبته، وكاستنتاج نقول أن الأستاذ الجامعي عند أدائه لوظيفته يجب أن يعامل طلابه باحترام وعدالة وبإنصاف وهي من العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.

العبارة رقم (09) التي تنص على "أسعى لتحقيق العدالة في تصميم أسئلة الامتحان" هذه العبارة احتلت المرتبة السابعة في ترتيب عبارات المحور الثاني دور الأمانة في تحسين الأداء الوظيفي، وذلك بمتوسط حسابي (2.90) وانحراف معياري قدر بـ (0.337)، وهذا يعبر على أهمية هذه العبارة بالنسبة للمبحوثين وفي نفس الوقت بعدم تشتتهم عند الإجابة عليها.

حيث توزعت إجابات أفراد مجتمع الدراسة بين البدائل الثلاثة بدرجات متفاوتة، حيث تركزت أعلى نسبة عند البديل "دائما" بنسبة 91.1%، ثم تلتها في المرتبة الثانية نسبة 7.8% للبديل "أحيانا"، بينما المرتبة الأخيرة كانت للبديل "أبدا" بنسبة 1.1%.

بناءً على ما سبق، يتبين لنا أن الأستاذ الجامعي يسعى جاهداً لتحقيق العدالة في تصميم أسئلة الامتحان لتكون متماشية مع ما تم دراسته وتحصيله بعيداً عن التعجيز، لأنه توجد فروق فردية بين الطلبة يجب مراعاتها، وحتى ميثاق أخلاقيات المهنة ينص على ضرورة تحلي الأستاذ بالإنصاف وعدم التحيز في التقييم وفي تصميم الأسئلة اتجاه طلبته، فهذا سينعكس على أدائه بالسلب، لأن أدائه سيكون متحيز اتجاه الطلبة على حساب طلبة آخرين. إن العدل والشعور به يعتبر من العوامل المؤثرة جدا في معنويات الطلبة ويؤثر على نفسياتهم.

العبارة رقم (06) تنص ما يلي "لا أستعين بأعمال طلبتي في بعض أعمال البحثية" جاء ترتيب هذه العبارة في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي قدر بـ (2.90) وانحراف معياري (0.302)، وهذا ما يؤكد على عدم تشتت إجابات الأساتذة نحو هذه العبارة وأن اتجاههم مرتفع حولها.

حيث توزعت إجابات المبحوثين على أنه في البديل "دائماً" بنسبة قدرت بـ 90% وهي أعلى نسبة وتليها نسبة الإجابة على البديل "أحياناً" بنسبة 10% يستعينون بأعمال طلبتهم في أعمالهم البحثية. من خلال ما سبق يمكن لنا القول أن 81 أستاذ من مجتمع الدراسة لا يستعين ولا يعتمد على أعمال طلبته، فهو مُنافي للأخلاق، وأن الأستاذ الجامعي يعتمد على نفسه وعلى معلوماته عند إنجازه لأي بحث أو عمل ولا يعتمد على غيره في بحوثه، وهذا ما سيعزز أدائه؛ فالمعارف التي يمتلكها الأستاذ الجامعي تمثل أحد عناصر الأداء الوظيفي هذا من جهة، ومن جهة أخرى فأحياناً ما يستعين الأستاذ ببعض أعمال طلبته في التدريس. وهذا ما يدل على تميز الأستاذ بالكفاءة والخبرة التي لا تسمح له بالاعتماد على أعمال طلبته هذا من جهة أدائه، ومن جهة أخرى فسماته الأخلاقية ومبادئه التي يتصف بها الأستاذ لا تشجعه على ذلك.

العبارة رقم (02) مفادها ما يلي "لا أتحدث مع زملائي عن أسرار طلابي" احتلت المرتبة التاسعة من حيث أهميتها نسبة لاتجاه المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ (2.76)، وبانحراف معياري بلغ (0.432) هذه الأرقام تدل أن الأساتذة يعطون أهمية لهذا البند وعدم تشتتهم عند الإجابة عليها، لأن اتجاههم مرتفع فهي في المجال (3-2.32).

وبالنظر إلى الجدول أعلاه من خلال العبارة رقم (02) نجد أن نسبة 75.6% كانت إجابات المبحوثين على خيار "دائماً" لا أتحدث مع زملائي عن أسرار طلابي، وهي النسبة الأكبر حيث تليها إجابات المبحوثين على الخيار "أحياناً" بنسبة 24.4%.

فمن خلال المعطيات المتحصل عليها؛ يتضح أن الأستاذ الجامعي لا يتحدث مع زملائه عن أسرار طلبته، ذلك أن نوع الوظيفة التي يقوم بها الأستاذ متعددة الأدوار منها التعليم الأكاديمي، والعملية التعليمية وله دور بحثي، وله دور اتجاه طلبته هذا الدور الأخير لا يسمح له بالإفصاح عن أسرار طلبته، وهذا ما يدل على قوة ومثانة العلاقات الإنسانية بين الأستاذ وطلبته، ويدل أيضاً على وجود مبدأ من مبادئ أخلاقيات المهنة، وتعبّر على درجة الالتزام الوظيفي للأستاذ في الجامعة، ويمكن القول أن هذه الأدوار التي يقوم بها الأستاذ الجامعي تبقى ضرورية من أجل تحسين أداءه الوظيفي.

5-1-2- عرض وتحليل بيانات المحور الثالث المتعلق بدور الالتزام في تحسين الأداء الوظيفي:

لمعرفة وجهة نظر الأستاذ الجامعي حول دور الالتزام في تحسين الأداء الوظيفي تم صياغة 09 عبارات في محتوى الاستبيان، وجاءت إجابات المبحوثين منظمة في الجدول التالي؛ وهذا بعد حساب

التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحديد الرتبة والدرجة التي تنتمي إليها العبارات والمحور بصفة عامة.

الجدول رقم (08): إجابات المبحوثين حول دور الالتزام في تحسين الأداء الوظيفي

المقاييس الحسابية			البدائل				العبارات
الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبدا 1	أحيانا 2	دائما 3	
متوسط	7	0.489	2.31	1	60	29	ت
				1.1	66.7	32.2	%
مرتفع	3	0.269	2.92	0	7	83	ت
				0	7.8	92.2	%
مرتفع	6	0.507	2.37	1	55	34	ت
				1.1	61.1	37.8	%
مرتفع	5	0.364	2.84	0	14	76	ت
				0	15.6	84.4	%
مرتفع	3	0.269	2.92	0	7	83	ت
				0	7.8	92.2	%
مرتفع	1	0.181	2.97	0	3	87	ت
				0	3.3	96.7	%
مرتفع	4	0.342	2.87	0	12	78	ت
				0	13.3	86.7	%
مرتفع	2	0.230	2.94	0	5	85	ت
				0	5.6	94.4	%
متوسط	8	0.510	2.26	3	61	26	ت
				3.3	67.8	28.9	%
0.16970			2.7111				المستوى الكلي أبعد الالتزام ودورها في تحسين الأداء الوظيفي

المصدر: إعداد الطالبتان بناء على مخرجات spss v19

يتضح من الجدول أعلاه دور الالتزام في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي بأن:

العبارة رقم (15) مفادها أن الأستاذ "يلتزم بحراسة الامتحانات المكلف بها"، وهي جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 2.97 وانحراف معياري بلغ 0.181، وهو مستوى مرتفع يدل على أن المبحوثين يعطون أهمية وأولوية لحراسة الامتحانات، وعند تفسير قيمة الانحراف المعياري فهي تؤكد على عدم وجود تشتت وتباين في آراء أفراد الدراسة نحو العبارة.

لقد توزعت إجابات المبحوثين على البدائل، بالنسبة للبدل "دائماً" قدر بنسبة 96.7 %، وعند البديل "أحياناً" بنسبة 3.3 %، حيث انعدمت إجابة المبحوثين حول بديل "أبداً".

ومن خلال هذه القراءات، يتبين أن الأستاذ الجامعي يلتزم بحراسة الامتحانات المكلف بها؛ فهي تدخل في مهامه وواجباته التي تنص وتدعو إليها أخلاقيات المهنة، وأيضاً عند التزامه وانضباطه في ممارسته لهذا الدور سيعضبط سلوكه وأدائه، لأن أي سلوك له ضوابط تتحكم فيه، وهذا ما عبرت عليه قيمة المتوسط الحسابي التي جاءت في المجال [2.32-3].

العبارة رقم (17) مفادها "تربطني علاقات احترام وود مع زملائي"، جاءت هذه العبارة في المرتبة الثانية وهي ما دل عليها المتوسط الحسابي المحسوب والذي قدر بـ (2.94)، وبانحراف معياري بلغ (0.230).

حيث توزعت إجابات المبحوثين عند البديل "دائماً" بـ 85 تكرار من أصل 90 أستاذ بنسبة قدرت بـ 94.4 %، بينما توزعت إجابات المبحوثين عند البديل "أحياناً" بـ 5 أساتذة أي بنسبة 5.6 %.

وبقراءة أخرى لإجابات المبحوثين؛ يمكن أن نستنتج أن الأساتذة تربطهم علاقات احترام وود فيما بينهم، وهذه الأخيرة أصبحت من الضروريات التي تحت عليها أي مهنة، ففي أي وظيفة يُحبذ أن تكون العلاقة بين الزملاء جيدة وخالية من الصراعات وقائمة على الاحترام، وهذا ما جاء به جون لوك في نظريته نظرية الحقوق الأخلاقية في فصل أخلاقيات المهنة والتي تؤكد على ضرورة مراعاة مبدأ احترام وعدم تجاوز حقوق الغير، فهذا النوع من العلاقات يحفز الأساتذة على تكوين صداقات فيها بينهم وستعكس على أدائهم فمن خلال معاشتنا للواقع بما أننا طالبان لاحظنا أنه عندما يكون لأستاذ ظرف يطلب من أحد زملاءه أن يدرس في محله لتجنب ضياع الحصة هباءً. وهذا يدل على الضمير المهني للأستاذ أنه لا يسمح بضياع أي حصة وأن له بدائل يلجأ إليها، فالعلاقات الإنسانية كالصداقات والاحترام له دور في تحسين الأداء؛ لأنه يشجع على العمل الجماعي والعمل في فرق العمل، ومثال على ذلك اتفاق

أساتذة فيما بينهم على إنجاز دورات تكوينية لطلبتهم أو تقديم أفكار واقتراحات، وهذه العلاقات قد تحدثت عليها نظرية العلاقات الإنسانية لألتون مايو؛ التي تؤكد على أهمية الجماعات الغير الرسمية والعلاقات بين الزملاء وعلى ضرورة تكوين صداقات، فهذه الأخيرة تحسن وتحفز العامل على أداء مهامه، وأنه في حالة عدم وجود هذه العلاقات بين الأساتذة لن يتعاونوا فيما بينهم وسيكون هناك نفور وصراع، فدعم الزملاء يعتبر إحدى العوامل المؤثرة في الأداء. وبالإضافة إلى نظرية العلاقات الإنسانية يجدر الإشارة للنظرية اليابانية ونظرية العاملين لهيرزبرج على أن واحدة من مبادئهم هي العلاقات الاجتماعية القوية والمتينة والتعاون بين العاملين، فكلما توفرت هذه المبادئ كلما سيرفع من مستوى أداء الموظف.

في حين جاء في المرتبة الثالثة العبارة الحادية عشر "أسعى لإنهاء المقرر الدراسي في الموعد المحدد" والعبارة الرابعة عشر "ألتزم بمواعيد الحصص في الدخول والخروج عند أدائي لوظيفتي" وقد عبر عنها المتوسط الحسابي المقدر بـ (2.92)، والانحراف المعياري الذي بلغ (0.269)، بمعنى أن المبحوثين أعطوا لهاتين العبارتين نفس الأهمية والترتيب من حيث الأولوية، وهذا حسب المتوسط الحسابي الذي درجته مرتفعة فهي في المجال [2.32-3]، وأن الانحراف المعياري يدل على أن الأساتذة متجانسين وغير متشتتين في الإجابة.

بالنسبة للعبارة (11) سبق والإشارة إليها نرى أن نسبة الإجابة على البديل "دائماً" تقدر بنسبة 92.2% وهي تدل على أن الأستاذ يحاول أن ينهي مقرره الدراسي في الوقت المحدد الذي تضعه الجامعة وهذا يعبر على أن 83 أستاذ من أصل 90 ملتزمين ومنضبطين في بذل الجهد الكافي من أجل إنهاء المقرر المقياس، ومن خلال الإجابات نجد أن الأستاذ يلتزم بعدة معايير في أدائه وهي إنجاز المهام في الوقت المحدد وإنهاءها؛ وهذه المعايير الخاصة بالأداء هي إحدى المبادئ والأسس التي تنادي بها أخلاقيات المهنة، كما جاء في عنصر مظاهر التزام الأستاذ الجامعي بسلوكات أخلاقيات المهنة بالضبط في أداء واجباته والتزاماته العلمية داخل قسمه العلمي، فعند التزام الأستاذ بهذه المعايير والأخلاقيات سينعكس هذا على أدائه، أما في حالة عدم إنجاز وإكمال المهام في مواقيتها المحددة هي أحد أسباب فشل الأداء. ونلاحظ أن هذه العبارة لها علاقة بالعبارة الأولى في محور الأمانة؛ لأن الأستاذ يحاول أن ينهي المقرر الخاص بالمقياس وفي نفس الوقت يحيط بأهم محتوياته ومضامينه من أجل استفادة الطالب؛ أي أن يضرب عصفورين بحجر واحد، فمن خلال ملاحظتنا للواقع نلاحظ أن الأستاذ يبذل هذا الكم من الجهد لأنه عند انعقاد الاجتماعات بين الأساتذة يعطي نسبة تقدمه في الدروس؛ فالمراقبة الدائمة والمستمرة من خلال هذه الاجتماعات تجعل الأستاذ ينضبط في أداء عمله ويجنبه التأخر والتغيب، وهذه الوظيفة أي

المراقبة هي إحدى 05 الوظائف التي تكلمت عليها نظرية التقسيم الإداري لهنري فايول فتري أن هذه الوظيفة غايتها متابعة أداء العاملين ومقارنة أدائهم الفعلي بالأداء المطلوب، وحتى النظرية البيروقراطية قد أشارت إلى ضرورة المراقبة الشديدة فهي تعتبر أحد الأسباب التي تجعل الموظف يقوم بعمله في الوقت المحدد وبجودة عالية ومراقبته في سير الدروس هل هو متقدم أم لا وهذا من خلال الاجتماعات التي يحضرها وأن يقدم نسبة تقدمه في المقياس إما في التطبيق أو في المحاضرة.

وبالنسبة للعبارة الرابعة عشر التي أخذت نفس الأهمية من طرف الأساتذة القراءة الإحصائية لهذه العبارة هي؛ أن 83 أستاذ من أصل 90 يلتزمون ومنضبطين بمواعيد الحصص في الدخول والخروج وهذا بنسبة 92.2%، وهذا يدل على مدى وعي الأساتذة لقيمة الوقت والذي قد يؤثر على تأدية عملهم، وعند تفسير وإرجاع سبب التزام الأساتذة بمواقيت الحصص هو تطبيقهم للمبادئ الأخلاقية التي تنص عليها مهنتهم واحترامهم لقيمة الوقت ولضميرهم المهني، وهذه النقطة قد سبق وأشار إليها دراسة (أسعد أحمد محمد عكاشة) أن العمال يهتمون بعامل الوقت أثناء إنجاز مهامهم وواجباتهم.

ثم تأتي العبارة رقم (16) والتي جاء نصها كالتالي "الترم برصد نقاط المقاييس التي أدرسها في الوقت المحدد"، وقد جاءت في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدر بـ 2.87، وهو مستوى مرتفع من حيث استجابات الأساتذة نحو هذه العبارة، فهذه القيمة تدل على توجه ومدى أهمية هذا الدور بالنسبة للأستاذ الجامعي وميلهم نحو أدائها، وانحراف معياري بلغ 0.34 وهذه القيمة تعبر على أنه لا يوجد تشتت في إجابات الأساتذة.

لذلك لقد توزعت آراء الأساتذة نحو بدائل هذه العبارة كالتالي، بالنسبة للبديل "دائما" قدرت بنسبة 86.7% بمعنى أن 78 أستاذ من أصل 90 ملتزمين، وبالنسبة للبديل "أحيانا" بنسبة 13.3%، أي 12 من الأساتذة المتبقين، وبالنسبة لـ "أبدا" فهي معدومة. وهذا دال على التزام الأستاذ برصد النقاط.

من خلال القراءة الإحصائية ومن خلال المعطيات الموجودة في الجدول، نستنتج أن الأستاذ الجامعي يحاول أن يلتزم برصد نقاط المقاييس في الوقت المحدد، وهذا يعبر على حسه المهني بضرورة القيام بهذه المهمة في الوقت والمدة المطلوبة، نلاحظ أن العبارات رقم 11، 14، 16، 15، تعبر على وجود تداخل بينهم وهذا من خلال المتوسط الحسابي لكل منها فهو محصور في المجال [2.32-3]، فهذا يدل أن الأستاذ يركز على أن يكون أكثر التزاما في أدائه سواء من ناحية الوقت، تنفيذ واجباته، انضباطه فعند التزام الأستاذ بهذه الضوابط الأخلاقية تساهم في تحسين وتطوير أداءه للأفضل، وتعبر على قدرته في تحمل المسؤولية اتجاه عمله وعلى تقسيمه لوقته بطريقة منظمة واعتماده على إستراتيجية تسمح له

بإنجاز مهامه في الوقت المحدد، فعندما يرصد الأستاذ النقاط في وقتها المناسب يساهم في تطبيق الرزنامة البيداغوجية في وقتها.

وكإضافة لتحليلنا نستنتج أن هناك فرق بين الأستاذ الذي ينجز مهامه في الوقت، والذي لا ينجزها في الموعد المطلوب فإن هذا الأخير لا يعتمد على طرق مخططة ولا يقسم مهامه حسب الأولوية هذا سيؤدي إلى هدر الوقت والجهد هباءً، مما يؤدي إلى خفض مستوى أدائهم وهذه النقطة قد أشارت إليها العديد من النظريات كنظرية الإدارة العلمية لفرديريك تايلور ونظرية التقسيم الإداري في المبادئ التي تناولوها وهي تقسيم العمل/الانضباط/الطريقة المثلى للأداء وتكون لديه مهارة في العمل وهذا واحد من المبادئ التي وضعها وليم أوشي في النظرية اليابانية (Z) ومن أجل الإطلاع أكثر على هذه النظريات (انظر لعنصر نظريات الأداء الوظيفي الموجودة في الفصل النظري الثاني فقد تم تناولها بإسهاب).

العبارة رقم (13) "أشارك في الأعمال البيداغوجية من خلال حضوري للاجتماعات"، جاءت هذه العبارة في المرتبة الخامسة من حيث أهميتها نسبة لاتجاه المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ (2.84) التي تدل على أن اتجاه المبحوثين مرتفع نحو هذه العبارة، وبانحراف معياري بلغ (0.364) التي تدل على عدم تشتت إجابات المبحوثين وعلى تناسق إجاباتهم بمعنى أن الأساتذة يهتمون ويميلون للالتزام بالحضور والمشاركة في الأعمال البيداغوجية.

حيث جاءت نسبة إجابات المبحوثين موزعة على بديلين، بالنسبة للبديل "دائماً" قدر بـ 84.4% أي 76 حضورهم دائم في الأعمال البيداغوجية، وتليها إجابات الأساتذة نحو البديل "أحياناً" بنسبة 15.6% أي 14 أستاذ أحياناً ما يقومون بالحضور في حين بلغت إجابات المبحوثين على البديل "أبداً" بـ 0%. فمن خلال المعطيات المتحصل عليها يظهر أن الأستاذ ملتزم بالحضور للاجتماعات لمناقشة الأعمال البيداغوجية.

العبارة رقم (12) "أشارك في الملتقيات (الوطنية، الدولية) بما يعزز أدائي"، جاءت هذه العبارة في المرتبة السادسة من حيث أهميتها نسبة لاتجاه المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ 2.37 حيث كان اتجاه الأساتذة نحو هذه العبارة مرتفع لأنها محصورة في المجال (2.32-3)، وبانحراف معياري (0.507) الذي يعبر على أن هناك أساتذة دائماً ما يشاركون في الملتقيات، وهناك من أجاب بـ أحياناً ما يشارك وهناك من أجاب بـ أبداً لم يشارك.

وبالنظر إلى الجدول أعلاه رقم (08) من خلال العبارة (12) نجد أن نسبة 61.1% كانت إجابات المبحوثين على البديل "أحياناً" ما يشاركون في الملتقيات والتظاهرات العلمية (مؤتمرات-ملتقيات) وهي

النسبة الأكبر، حيث تليها إجابات المبحوثين لخيار "دائماً" بنسبة 32.8% لنفس العبارة في حين بلغت نسبة إجابات المبحوثين على خيار "أبداً" بـ 1.1%.

فمن خلال القراءة الإحصائية والمعطيات المتحصل عليها، يتضح أن النسبة الأكبر من الأساتذة تعبر على أن الأستاذ لا يشارك دائماً في الملتقيات والمؤتمرات، بل أحيانا ما يشارك عندما تسمح له الفرصة لذلك، فمشاركته في هذه النشاطات تعزز وتقوي وتحسن من أدائه وتكسبه خبرة، وتجعله يترقى من رتبة علمية لأخرى. كما تزودهم بالمعارف واكتساب مفاهيم جديدة، والمشاركة في حل المشكلات التي يعاني منها المجتمع، كل هذه الأمور يكتسبها الأستاذ أو أي موظف من خلال المشاركات المستمرة والدائمة فهذا سيعزز من أدائه، إذن من خلال تحليلنا نتوصل إلى أن مشاركة الأساتذة في الملتقيات كانت مرتفعة وهذا ما يتوافق مع دراسة (أسعد أحمد محمد عكاشة) التي توصلت إلى أن العاملين بحاجة إلى تطوير قدراتهم ومهاراتهم وهذا من خلال البرامج الخاصة بهذا الجانب وكما أن هذه الفكرة قد تناولتها نظرية العاملين لـ "هيرزبرج" من خلال العوامل التي حددتها وهي العوامل الصحية والعوامل المحفزة وتشمل هذه الأخيرة حوافز الأداء، ووجود فرص للترقيات والتطور الذي يحدث من خلال المشاركة في النشاطات والمؤتمرات التي تنظمها الجامعة.

العبارة رقم (10) "أطلع على القانون الداخلي للجامعة ومواثيقها"، جاءت في المرتبة السابعة وهذا بمتوسط حسابي قدر بـ 2.31؛ وهو يعبر على أن اتجاه المبحوثين حول هذه العبارة متوسط وأن إجاباتهم تقريبا تميل لأحيانا، وهو يعبر أيضا على أن هناك أساتذة يطلعون على القانون والميثاق الخاص بالجامعة الذي يحدد حقوقه وواجباته والتزاماته، وهناك من لا يطلع، وهذا ما عبر عنه الانحراف المعياري بنسبة (0.489).

حيث بلغت نسبة إجابة المبحوثين للبدل "دائماً" بـ 32.2% وهذا يدل على أن 29 أستاذ حريص للإطلاع على القانون وميثاق الجامعة، فهي تحدد له ما يجب القيام به وما يجب تجنبه من سلوكيات غير مرغوبة وأن لا يتبعها بمعنى هي تحدد وتضبط سلوكه وأدائه، أما بالنسبة للبدل "أحيانا" فهناك 60 أستاذ أي بنسبة 66.7% من وقت لآخر يطلعون على القانون الداخلي وتبرير ذلك، هو إدراكهم ومعرفتهم بأهم ما جاء في هذا القانون وإدراكهم لأهم الواجبات المرتبطة بعملهم، أما بالنسبة للبدل "أبداً" هناك أستاذ واحد فقط لم يطلع عليه.

وعند تفسير هذه المعطيات نستنتج أن معظم الأساتذة لهم معرفة مسبقة بأهم واجباتهم وحقوقهم، هذا ما دفعهم إلى عدم إطلاعهم على هذا القانون أو الميثاق.

العبارة رقم (18) جاء نصها "أوجه أبحاثي الجامعية في حل مشاكل المجتمع"، جاءت هذه العبارة في المرتبة الثامنة وهذا بمتوسط حسابي قدره (2.26) وهو يدل على أن اتجاه المبحوثين نحو العبارة متوسط أي أن اهتمامهم وميولهم اتجاه هذا المؤشر متوسط، وبانحراف معياري بلغ (0.510) الذي يدل على أن الأساتذة غير متشككين في إجاباتهم حول هذه العبارة.

وما يؤكد هذا هو توزيع إجابات المبحوثين على البدائل فبالنسبة للبدائل "دائماً" تقدر بـ28.9% وهو أن 26 أستاذ دائماً يوجه أبحاثه لخدمة المجتمع، وبالنسبة للبدائل "أحياناً" قدرت نسبته بـ67.8% وبالنسبة للبدائل "أبداً" قدر بـ 3.3% أي 03 أساتذة لا يبذلون أي جهد وأي خدمة لمجتمعهم ولا يساهمون في حل مشاكله.

ومن خلال هذه القراءة الإحصائية نستنتج؛ أن المتوسط الحسابي جاء متوسط فهذا يدل على أن الأساتذة لا يبذلون جهودهم، ولا يساهمون في تقديم أبحاث علمية موجهة لخدمة المجتمع وتقديم اقتراحات وحلول تساهم في حل مشكلاته، وهذا نتيجة الضغوط التي يعيشها سواء كانت ضغوط نفسية، تنظيمية واجتماعية.

5-1-3- عرض وتحليل بيانات المحور الرابع المتعلق بدور الإلتقان في تحسين الأداء الوظيفي:

لمعرفة وجهة نظر الأستاذ الجامعي حول دور الإلتقان في تحسين الأداء الوظيفي تم صياغة 09 عبارات في محتوى الاستبيان، وجاءت إجابات المبحوثين منظمة في الجدول التالي وهذا بعد حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحديد الرتبة لمعرفة اتجاه المبحوثين.

الجدول رقم (09): إجابات المبحوثين حول دور الإلتقان في تحسين الأداء الوظيفي

المقاييس الحسابية				البدائل				العبارات
الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبداً 1	أحياناً 2	دائماً 3		
مرتفع	9	0.529	2.37	2	53	35	ت	19-أوظف وسائل وأساليب حديثة في التدريس أكثر تشويق وإفادة للطلاب
				2.2	58.9	38.9	%	
مرتفع	4	0.251	2.93	0	6	84	ت	20-أنتقي المراجع المناسبة للمادة التي أدرسها
				0	6.7	93.3	%	

مرتفع	5	0.329	2.88	0	11	79	ت	21-أحاول تطوير قدراتي في إيصال المعلومات للطلبة
				0	12.2	87.8	%	
مرتفع	6	0.354	2.86	0	13	77	ت	22-أعمل على إثارة الدافعية لدى الطلبة للتعلم
				0	14.4	85.6	%	
مرتفع	8	0.439	2.74	0	23	67	ت	23-أنوع في وسائل تقويم الطلاب لتلائم مع الأهداف العلمية التعليمية
				0	25.6	74.4	%	
مرتفع	1	0.148	2.98	0	2	88	ت	24-أسمح لطلبتي بالمناقشة أثناء الحصة وفق أصول الحوار البناء
				0	2.2	97.8	%	
مرتفع	7	0.410	2.79	0	19	71	ت	25-أرشد الطلبة للبحث عن المصادر الأساسية التي تخدم موضوع بحثه
				0	21.1	78.9	%	
مرتفع	3	0.256	2.96	1	2	87	ت	26-أوجه طلبتي أثناء حصص الإشراف على الالتزام بقواعد الأمانة العلمية أثناء إنجازهم لمذكراتهم
				1.1	2.2	96.7	%	
مرتفع	2	0.235	2.97	1	1	88	ت	27-أؤدي عملي بصدق لئسهم في تخريج طلاب قادرين على المشاركة الفعالة والإيجابية في المجتمع
				1.1	1.1	97.8	%	
0.13856				2.8296			المستوى الكلي لبعدهم الإتيقان ودوره في تحسين الأداء الوظيفي	

المصدر: إعداد الطالبتان بناء على مخرجات spss v19

يتضح من الجدول أعلاه دور الالتزام في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي بأن:

العبرة رقم (24) التي جاء نصها كما يلي "أسمح لطلبتي بالمناقشة أثناء الحصة وفق أصول الحوار البناء"، احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر بـ (2.98) وبانحراف معياري بلغ (0.148) وهذا يدل على أهمية هذا البند عند الأساتذة وعلى أنهم متجانسين وغير متشتتين أثناء الإجابة عليه.

حيث توزعت إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول بدائل الدراسة، فجاءت أعلى نسبة للبديل "دائماً"

بنسبة 97.8%، تلاه البديل "أحياناً" بنسبة 2.2%.

انطلاقاً من البيانات السابقة يتبين أن الأستاذ يسمح لطلبته بالمناقشة أثناء الحصة هذا وفق أصول

الحوار البناء، فالمناقشة العلمية البناءة في الحصة تسمح بطرح كم هائل من المعلومات والأفكار حول

المادة وتحقيق الفهم الصحيح، مما يؤدي إلى خلق النشاط داخل القسم وتحفيز الطلاب على التركيز في الدرس مما يشجع الأستاذ على البحث الدائم عن المعلومة، وهذا سيعزز أدائه وسيشعر الطالب بأهميته وأهمية أفكاره عند أستاذه والعكس، فالأستاذ عندما يجد استجابة من طرف طلبته سيدرك أنه محل تركيز واهتمام مما يدفعه أكثر للتجاوب والاندماج معهم، مما يساهم في تحسين أدائه وتحقيق أهدافه التعليمية والتربوية.

العبارة رقم (27) "أودي عملي بصدق ليسهم في تخريج طلاب قادرين على المشاركة الفعالة والإيجابية في المجتمع" احتلت هذه العبارة المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدر بـ (2.97) وانحراف معياري بلغ (0.235)، وهذا ما يؤكد أن مستوى استجابة المبحوثين مرتفعة لأن المتوسط وقع في المجال [2.32-3]. حيث توزعت إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول البدائل، فجاءت أعلى نسبة للبديل "دائماً" بنسبة 97.8% وهي دلالة على أن أغلب إجابات المبحوثين وضحت أنهم يؤدون عملهم بصدق ليسهموا في تخريج طلاب قادرين على المشاركة الفعالة والإيجابية في المجتمع، بينما إجابات المبحوثين فهي متساوية من ناحية البديلين "أحياناً وأبداً" بنسبة 1.1%.

من خلال النسب السابقة، يمكن القول أن الأستاذ الجامعي يُحاول إيصال رسالته العلمية والتعليمية والتربوية والبحثية أثناء أداء وظيفته، وهذا من خلال تخريج وتكوين طلبة يكون لهم أثر فعال وإيجابي في المجتمع من خلال المشاركة في حل مشاكله، وهذا من خلال أن الأستاذ يحاول ربط ما يقدمه من دروس ومعلومات وبحوث، بما يتوافق مع احتياجات المجتمع، وهذا ما يثبت أن الأستاذ يحاول أن يُكون طلبته ويُطور من قدراتهم وهذا يعبر على قيامه بدوره على أكمل وجه.

العبارة رقم (26) "أوجه طلبتي أثناء حصص الإشراف على الالتزام بقواعد الأمانة العلمية أثناء إنجازهم لمذكراتهم"، يتبين لنا أن هذه العبارة جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (2.96) وانحراف معياري قدر بـ (0.256).

كما يتبين من نفس الجدول توزيع إجابات المبحوثين بين البدائل الثلاثة المتاحة بنسب متفاوتة حيث تركزت أعلى نسب الإجابة في المرتبة الأولى عند البديل "دائماً" بأعلى نسبة إجابة قدرت بـ 96.7% وهي دلالة على أن أغلب إجابات الأساتذة وضحت أن الأستاذ يحرص على توجيه طلبته بضرورة الالتزام بالأمانة العلمية عند إنجاز أي عمل لهم، وتمركزت أقل النسب الممثلة لإجابة الأساتذة من أفراد مجتمع الدراسة لاختيارهم للبديلين "أحياناً" بنسبة قدرت بـ 2.2% و"أبداً" بنسبة 1.1%.

من خلال النسب والمعطيات الرقمية السابقة، يمكن لنا القول أن الأساتذة يجمعون على التأكيد المستمر بضرورة تحلي الطلبة بالأمانة العلمية وضرورة تطبيق شروطها؛ لأن هذا الأمر يعطي للبحث العلمي مصداقية من جهة، ومن جهة أخرى العمل على تخريج طلبة يتحلون بأخلاقيات البحث العلمي لأن هذه الفئة ستعكس صورة الجامعة والأستاذ حول ما كانوا يتعلموه في الحرم الجامعي وماذا كانوا يتلقون من أساتذتهم وهذه الفكرة تناولتها دراسة (وفاء بحاش) حيث أثبتت أن جُل الأساتذة يعملون من أجل تشجيع وتوجيه طلبتهم أثناء البحث بضرورة الالتزام بأخلاقيات البحث، وهذا يدخل في مجال ممارستهم لوظيفتهم ولأخلاقيات مهنتهم، فهذه الفئة تعكس صورة الأستاذ على أداءه لوظيفته أثناء تدريسه وتوجيهه لطلابه.

العبارة رقم (20) مفادها "أنتقي المراجع المناسبة للمادة التي أدرسها" احتلت هذه العبارة المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قيمته (2.93) وانحراف معياري البالغ (0.251).

وبالنظر إلى الجدول رقم (09) الموضح أعلاه من خلال العبارة رقم (20) نجد أن إجابات الأساتذة كانت للبديل "دائماً" بنسبة 93.3% على أنهم ينتقون المراجع التي تتناسب مع المقياس الذي يدرسونه وهي النسبة الأكبر، حيث تليها إجابات المبحوثين للخيار "أحياناً" بنسبة 6.7% لنفس العبارة. ومن خلال هذه القراءة الإحصائية والمعطيات المتحصل عليها؛ فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين تُعبر على أن الأستاذ يسعى جاهداً إلى توفير المعلومات، وفي نفس الوقت تكون جديدة وحديثة بما يتناسب مع التطورات التي تحدث، وهذا يدل على بحثه المتواصل والمستمر عن أي معلومة يُفيدُ بها الطلاب والإحاطة العلمية الكاملة بكل المستجدات، ليكون متمكن من المادة التي يُدرسها، وبالرغم من الصعوبات التي يواجهها الأستاذ كعدم توفر الوقت الكافي نظراً لتعدد الأدوار التي يقوم بها، لكنه يسعى دائماً لانتقاء المراجع والمصادر العلمية، وهذا ما سيحقق لهم أعلى كفاءة وفعالية للعملية التعليمية التي تعد أحد أبعاد ومؤشرات قياس أداء الأستاذ.

العبارة رقم (21) نص العبارة "أحاول تطوير قدراتي في إيصال المعلومات للطلبة" احتلت المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ (2.88) وانحراف معياري قدر بـ (0.329).

يتبين من النسب الموضحة في الجدول أن أعلى نسبة من إجابات المبحوثين جاءت للبديل "دائماً" بنسبة 87.8% وتلتها الإجابة على البديل "أحياناً" بنسبة 12.2%.

انطلاقاً من القراءة الإحصائية والمعطيات المتحصل عليها نستنتج، أن الأستاذ مهما كانت رتبته العلمية أو عدد سنوات خبرته فهو دائماً يحاول أن يطور من قدراته، ويُحسن منها من أجل إيصال

المعلومات للطلبة، والقدرة على التواصل معهم سواء كان هذا التطوير من ناحية الشرح والتحليل أو إعطاء أمثلة واقعية وتكون ملموسة خاصة أن الطلاب يُحبذون هذا النوع من الأساليب، وهذا يدل على أن الأستاذ يسعى جاهدا إلى تحسين من أدائه وتطوير مهارته.

العبارة رقم (22) "أعمل على إثارة الدافعية لدى الطلبة للتعلم" جاءت هذه العبارة في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ (2.86) وبانحراف معياري بلغ (0.354).

وبالنظر إلى الجدول أعلاه رقم (09)، نجد أن نسبة 85.6% كانت إجابات الأساتذة بـ "دائما" على أنهم يحاولون تحفيز وإثارة الدافعية لدى الطلبة من أجل التعلم وهي النسبة الأكبر، حيث تليها إجابات الأساتذة على خيار "أحيانا" بنسبة 14.4%.

فمن خلال المعطيات المتحصل عليها، نستنتج أن الأساتذة يؤكدون على عملهم الحثيث والمستمر على إثارة الدافعية والحماس لطلبتهم من أجل التعلم، فهي واحدة من الركائز والأسس التي تعبر على نجاح العملية التعليمية، وأيضا هذه المهمة التي يقوم بها الأستاذ هي واحدة من مهام التدريس الموجودة في أخلاقيات المهنة والملزمة عليه، وبالنسبة لتفسير إجابة الأساتذة بـ "أحيانا" هذا يدل على أن الأستاذ لا يتلقى ردة فعل من طرف طلابه وهذا قد ينعكس على أداء الأستاذ بعدم تحفيزهم وخلق الحماس لديهم.

العبارة رقم (25) والتي جاء نصها كما يلي "أرشد الطلبة للبحث عن المصادر الأساسية التي تخدم موضوع بحثه" احتلت المرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ (2.79)، وبانحراف معياري قدر بـ: (0.410).

حيث توزعت إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول البدائل، فجاءت أعلى نسبة للبدائل "دائما" بنسبة 78.9%، تلاه البديل "أحيانا" بنسبة 21.1%.

يتضح مما سبق، أن الأستاذ الجامعي يعمل على توجيه وإرشاد طلبته للمراجع التي يحتاجها في بحثه من أجل تجنب لجوء طلبته لطرق إلتوائية لا تتحلّى بالأمانة العلمية كالسرقة العلمية وغيرها من الطرق وهذه النقطة قد أشارت إليها دراسة (وفاء بحاش) عند تكلمها عن دور الأستاذ في الإشراف وقد أكدت في تحليلاتها أن الأستاذ الذي يرشد طلبته للمراجع، والمصادر العلمية يجعل منهم أكثر دقة في عملية البحث العلمي وتجنب خروجهم عن صلب الموضوع، مما يجعل بحوثهم تعتمد على الحشو المعرفي أكثر من أن تكون بحوث ذات فائدة وإضافة علمية. أما بالنسبة للأساتذة المجيبين بـ "أحيانا" ما يرشدون طلبتهم إلى المراجع بحجة خلق روح الاعتماد على النفس والابتعاد على الإتكالية.

وكاستنتاج نقول أن الأستاذ يحاول أن يساعد طلبته في كل الجوانب من ناحية الإشراف، التدريس وغير ذلك وهذا يدل على أخلاقياته وضميره المهني الذي ينعكس على أداءه، فعند التزام الأستاذ بهذه الأخلاقيات يشعر بأن أدائه يتميز بكفاءة وأن له فاعلية ودور في توجيه طلبته.

العبارة رقم (23) "أنوع في وسائل تقويم الطلاب لتلائم مع الأهداف العلمية التعليمية" احتلت هذه العبارة المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي قدر بـ (2.74)، وانحراف معياري بلغ (0.439).

حيث بلغت نسبة إجابة المبحوثين للبديل "دائماً" بنسبة 74.4% وهذا يدل على أن 67 أستاذ ينوع في وسائل تقويم الطلاب، تلتها إجابة الأساتذة للبديل "أحياناً" بنسبة 25.6%، أما بالنسبة للبديل "أبداً" فهي منعدمة.

فمن خلال هذه القراءة الإحصائية والمعطيات المتحصل عليها يتضح أن الأستاذ الجامعي يعتمد عند تقييمه لطلابه على وسائل تتناسب مع العملية التعليمية، والسعي لتقييمهم تقيماً موضوعياً فكل أستاذ له وسائله الخاصة عند التقييم، وأن معظمهم يحاولون مساعدة طلابهم؛ لأن كل طالب له قدرات تختلف على طالب آخر، فبهذا يكون موضوعي وغير متحيز، وهذا سلوك يعد سلوكاً أخلاقياً ويدل على مستوى وعي الأستاذ بأخلاقيات المهنة وهذا الوعي يساهم في تحسين كفاءة أداء الأستاذ.

العبارة رقم (19) "أوظف وسائل وأساليب حديثة في التدريس أكثر تشويق وإفادة للطلاب" احتلت المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي قدر بـ (2.37)، وانحراف معياري بلغ (0.529).

لقد حاز البديل "أحياناً" أغلب إجابات المبحوثين بنسبة 58.9%، وتلاه البديل "دائماً" بنسبة 38.9% وأقل نسبة كانت للبديل "أبداً" بنسبة 2.2%.

انطلاقاً من المعطيات أعلاه يتضح أنه في بعض الأحيان ما يستخدم الأساتذة وسائل وأساليب حديثة في التدريس تحفز الطلبة على التعلم وتكون أكثر تشويقاً لهم، هذا يدل على أن الأساتذة مقيدون بمعايير وبوقت لإنهاء المقرر وحسب طبيعة المقياس حيث توجد مقاييس لا نستطيع تكيفها مع هذه الأساليب وأيضاً إلى حجم الطلبة إذا كان كبيراً، أو عدم توفر بعض الوسائل وتعطل بعض الآخر كمكبر الصوت أو نظام العرض المرئي والضغطات التي يعانونها عند أدائهم لوظيفتهم وهذا ما جاء في عنصر العوامل المؤثرة على الأداء في الفصل الثاني، أو عدم وجود استجابات من طرف الطلاب. أما بالنسبة للإجابات "دائماً" يوجد 35 أستاذ من المجتمع الكلي للدراسة يستخدم هذه الأساليب التي تساعد الطلبة على الفهم السليم والدقيق للمادة التي يدرسونها وهذا سيحفز الطلبة على التعلم.

5-2- عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

بعدما تم الانتهاء من عملية عرض وتحليل بيانات محاور الاستبيان تأتي المرحلة الأخيرة وهي عرض نتائج الدراسة في ضوء التساؤلات، ثم في ضوء الدراسات السابقة وأخيرا عرض النتائج العامة للدراسة.

5-2-1- عرض ومناقشة النتائج في ضوء تساؤلات الدراسة:

1- التساؤل الأول: جاء نص السؤال الأول كما يلي: ما دور الأمانة في تحسين الأداء الوظيفي؟

نتيجة التساؤل الأول: وقد تم الإجابة على هذا التساؤل من خلال تحليل بنود الاستبيان المتعلق بمحور الأمانة، وتوصلنا إلى نتيجة مفادها أن للأمانة دورا إيجابيا في تحسين الأداء الوظيفي، بحيث نجد أن مستوى مساهمة الأمانة مرتفع بمتوسط حسابي بلغ 2.9185، وهذا ما عبر عنه الأساتذة أنه يجب التحلي بالأمانة والنزاهة عند أداء العمل فالأمانة لها نتائج إيجابية على أدائهم وهذا ما أكدته النتائج التالية:

- تبين أن معظم الأساتذة صرحوا بمحاولة الإحاطة بأهم محتويات المقاييس وذلك بنسبة 98.9% وهذا يعود إلى وعي الأساتذة بأهم الدروس التي يجب أن يتلقاها الطالب خلال مسيرته الدراسية، وأن الأستاذ الجامعي يحاول الالتزام وإنهاء المقرر في الوقت المحدد؛ فهذا يدل على أن الأساتذة يبذلون جهدا من أجل إتمام المقرر وهذه المحاولة تعود بالإيجاب على أدائه الوظيفي.

- اتضح أن معظم الأساتذة لا يُفشون أسرار طلابهم الشخصية وهذا بنسبة 75.6% وهذا راجع إلى تحلي الأستاذ الجامعي بالمبادئ الأخلاقية الصحيحة التي تنص عليها وظيفته هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى يدل على العلاقة المتينة التي تربط الأستاذ بالطالب، مما يجعل هذا الأخير يتحدث مع أستاذه عن أسراره الشخصية وعلى الثقة التي يعطيها الطالب لأستاذه، كما تعد المحافظة على أسرار الطلبة خاصية إنسانية في العلاقة بينهم، وتقويها إذ تخلق بينهم الثقة وتسهل على الأستاذ أداء وظيفته إما من ناحية التدريس أو من ناحية تعامله مع الطلبة، وهذه النقطة تتفق مع مدرسة العلاقات الإنسانية التي تعطي أهمية للتفاعل الاجتماعي ولتكوين علاقات بين العمال، وهذا سيجنب حدوث مشكلات بينهم وهو أمر إيجابي قد تم ملاحظته خلال دراستنا في أن الأساتذة يسعون إلى التقرب من الطالب وتكوين علاقات بينهم مبنية على الثقة والاحترام. وهذه النقطة قد أشارت إليها النظرية اليابانية (Z) في ضرورة وجود ثقة وعلاقات قوية ومتينة بين العمال.

- كما أكد معظم الأساتذة أنهم يتحلون بالسرية والمحافظة على البيانات الشخصية الخاصة بالمبحوثين بنسبة 95.6% هذا يبين أن الأستاذ يطبق لميثاق أخلاقيات المهنة، وأنه يكسب ثقة المبحوث به من أجل

إعطائه معلومات تفيد هذا سيعزز ويقوي الثقة بين المبحوث والمجتمع بالأستاذ؛ لأنه يتحلى بالنزاهة عند ممارسته لأدواره المختلفة.

- تبين أن معظم الأساتذة صرحوا بأنهم لا يستغلون منصبهم لتحقيق أهدافهم الشخصية وذلك بنسبة 96.7% وهذا راجع إلى تطبيقهم لميثاق أخلاقيات المهنة الذي ينص على عدم استغلال المنصب وعلى الشفافية عند إنجاز العمل، وهذه النسبة تعبر على أن الأستاذ يعتمد على العناصر الأخلاقية للأداء وهي عدم استغلال الوظيفة، حسن التصرف هذه العناصر تناولناها في الفصل النظري الخاص بالأداء الوظيفي.

- يتضح أن الأساتذة يمارسون العدالة إما أثناء تعاملهم وتفاعلهم مع الطلبة وذلك بنسبة 92.2% وعدالته في تصميم أسئلة الامتحان بنسبة 91.1% وأنهم موضوعيين، وهذا يدل على وجود استقامة ونزاهة في أداء الأستاذ الجامعي، كما أشارت لهذه النقطة نظرية العدالة والتي ترى أنها الفضيلة الأولى التي يجب على كل مؤسسة التقيد بها، فالأستاذ عندما يلتزم بهذا المبدأ وهو العدالة والإنصاف هذا سيشجع الطالب على الحضور للدراسة وبذل جهد أثناء الحصة والمراجعة للامتحان؛ بمعنى أن تحلي الأستاذ بمثل هذه الأخلاقيات سيحسن من أدائه ويعود بالإيجابية عليه لأن هذه الأخلاقيات تساعده وتسهل عليه إنجاز مهامه المتعددة.

2- التساؤل الثاني: جاء نص السؤال الثاني كما يلي: ما دور الالتزام في تحسين الأداء الوظيفي؟

نتيجة التساؤل الثاني: من خلال نتائج الجداول الخاصة بالتساؤل أعلاه توصلنا إلى نتيجة مفادها أن الالتزام له دور فعال وإيجابي في تحسين الأداء الوظيفي وهذا ما أكدته النتائج التالية:

- تبين أن معظم الأساتذة بقسم العلوم الاجتماعية يراعون الانضباط في إكمال المقرر الدراسي في الموعد المحدد بنسبة 92.2%، وهذا يعتبر مؤشر جيد على أن الأساتذة يحترمون الوقت وعلى إنجاز مهامهم بأكمل وجه وإنهاءها، وهذه أحد المعايير الخاصة بالأداء وهي إنجاز المهام في الوقت المحدد وإنهاءها وعندما لا يلتزم الأستاذ بهذه المعايير ستؤثر على أدائه؛ لأنها إحدى العوامل التي تؤثر فيه وأيضا الأستاذ يخضع للمراقبة من ناحية سير دروس المقياس الذي يدرسه، وبالإضافة إلى أن الأستاذ يحاول أن يكمل المقرر الدراسي ليستفيد طلبته من كل المعلومات الموجودة في المقرر، وأنه محل رقابة هذا يجعله منضبط في أدائه وملتزم وهذا ما أشارت إليه كلا النظريتين البيروقراطية والتقسيم الإداري لضرورة استعمال الرقابة داخل المؤسسة لما لها من أثر إيجابي على الأداء وضرورة الالتزام بالقوانين والقواعد وتجعل الأستاذ أكثر فعالية في إكمال المقرر.

- كما يتضح من خلال إجابات معظم الأساتذة بأنهم ملتزمين في عملهم من خلال ما يلي: المشاركة في الأعمال البيداغوجية بنسبة 84.4%، والالتزام بمواقيت التدريس عند أداء الوظيفة بنسبة قدرت 92.2% وبحراسة الامتحانات بنسبة 96.7% وبرصد نقاط المقاييس التي يُدرسونها بنسبة 86.7% من خلال هذه النسب نستنتج أن الأستاذ الجامعي ملتزم ويعطي أهمية كبيرة لهذا المؤشر أو البعد، وهذا يعبر على حسه وضميره المهني فعند التزام الأستاذ بهذه الضوابط الأخلاقية سيساهم في تحسين وتطوير أدائه وعدم المُماطلة في إنجاز أعماله، وهذا الالتزام يعبر على قدرة الأستاذ في تحديد أولوياته وتقسيم مهامه واعتماده على إستراتيجية تسهل له عمله كل هذه الأفكار لقد أشارت إليها العديد من النظريات من بينها: الإدارة العلمية ونظرية التقسيم الإداري حول أهمية تقسيم العمل، الانضباط، وتحديد الطريقة المثلى للأداء والنظرية اليابانية التي وضعت أحد مبادئها وهو المهارة في العمل. ومن خلال مشاهداتنا الميدانية لاحظنا أن أغلبية الأساتذة ملتزمين في أداء وظيفتهم إلا في حالة أستاذ له ظرف معين تأخر في إنجاز عمله أو كثرة الأعمال عليه وتراكمها.

3- التساؤل الثالث: جاء نص السؤال كالتالي: ما دور الإلتقان في تحسين الأداء الوظيفي؟

نتيجة التساؤل الثالث: من خلال نتائج الجداول الخاصة بالتساؤل الثالث وتحليلنا لبُنود هذا المحور توصلنا إلى نتيجة مفادها أن للإتقان دور في تحسين الأداء الوظيفي وهذا ما أكدته النتائج التالية:

- معظم الأساتذة أحيانا ما يستخدمون وسائل حديثة في التدريس وذلك بنسبة 58.9%، وهذا راجع إلى عدم توفر الطرق والإمكانيات التي تسمح بذلك كمكبر الصوت، نظام العرض المرئي ف دائما ما يجدها معطلة أو محجوز عليها، أو عدم وجود استجابات من طرف الطلبة.

- معظم الأساتذة ينتقون المراجع للمادة التي يدرسونها بنسبة 93.3% وهذا راجع إلى الدور البحثي الذي يقوم به الأستاذ وعملية الفرز والبحث عن المعلومات والمراجع التي يفيد بها طلبته خاصة المراجع الجديدة والتي تضيف معارف ومهارات للطلاب؛ إذن هذه المحاولات تدل على أن الأستاذ يبذل الجهد ويبحث عن الجودة ونوعية المعلومات وهذه الدلالات هي إحدى عناصر الأداء التي سبق وتم تناولها في الفصل الخاص به، وكإضافة لعملية الانتقاء والبحث والتنوع تعبر على الإبداع والابتكار التي سيرفع ويحسن من أداء الأستاذ الجامعي، وهذه النقطة قد أشارت إليها نظرية التقسيم الإداري في مبادئها 14 مبدأ وهو "مبدأ المبادرة" فهذا الانتقاء يدل على أن الأستاذ يتفانى في عمله وعلى إتقانه له وعلى سعيه جاهدا إلى توفير المعلومات وأن تكون حديثة في نفس الوقت، وهذا سيحقق لهم كفاءة وفعالية عالية وأن الأستاذ يحاول التحضير الجيد للمادة التي يدرسها وذلك باعتماده على العديد من الطرق.

- معظم الأساتذة يحاولون تطوير قدراتهم في إيصال المعلومات للطلبة بنسبة 87.8% وهذا يعبر على أن الأساتذة يحاولون أن يجدوا البدائل لتحقيق أهدافهم، كأنهم يطوروا من أنفسهم في طريقة التدريس لتحقيق فهم وإيصال المعلومة للطالب، وأنه مهما كانت رتبته وعدد سنوات خبرته فهذه المحاولة تدل على أن الأستاذ يسعى إلى التحسين من أدائه وتطوير مهاراته في التدريس، وهناك العديد من الأساليب التي تساعد أي موظف على تحسين أدائه وقد تم تناولها في فصل الأداء الوظيفي، ومن هذه الأساليب التي تدل على إتقان الأستاذ لعمله خاصة في إيصال المعلومات للطلبة: الإلقاء-المناقشات- طرح الأسئلة أثناء الحصة- ورشات تكوينية-الأساليب التكنولوجية- كل هذه التقنيات تعبر على أن الأستاذ يحاول أن يتقن أو يتفانى ويبدع في عمله وهذا ما أشارت إليه النظرية اليابانية (Z) في إحدى مبادئها وهي: المهارة في العمل وهذا ما ينتج عنه خبرة جيدة في إتقان العمل.

- تشير معظم إجابات الأساتذة حول إتقانهم لدور الإشراف على طلبتهم بنسبة تقدر بـ 96.7% وهذا يدل على أن الأساتذة يحرصون على توجيه طلبتهم وبضرورة الالتزام بقواعد الأمانة العلمية، وهذا ما أشارت إليه دراسة (وفاء بحاش) بأن جل الأساتذة يعملون على تشجيع وتوجيه طلبتهم بضرورة الالتزام بأخلاقيات البحث فهذه الفئة تعكس أداء الأستاذ الجامعي أثناء تدريسه لطلبته.

- التساؤل الرئيسي: ما دور أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي؟

نتيجة التساؤل الرئيسي: لقد تم الإجابة على هذا التساؤل الرئيسي من خلال تحليل بنود الاستبيان أيضا لكون هذه الدراسة جاءت لتقف على دور أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي، نجد أن مستوى اتجاه أخلاقيات المهنة مرتفع فقد جاء بمتوسط حسابي 2.81 وهذا ما عبر على أن الأساتذة الجامعيين يجدون أن لأخلاقيات المهنة دور إيجابي في تحسين الأداء الوظيفي، وعند الالتزام بهذه الأخلاقيات سيؤدي الأستاذ مهامه بكفاءة وفعالية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (وفاء بحاش) التي توصلت إلى العلاقة الإيجابية بين أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي فكلما تحلى والترم الأستاذ بهذه الأخلاقيات كلما سيتحسن أداءه.

5-2-2- عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

اتفقت نتائج دراستنا الحالية مع نتائج الدراسات السابقة فيما يلي:

- 1- بالنسبة لدراسة أسامة خليل محمد الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، تتفق هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في أن:

- ✓ الموظف يحاول بذل جهده لإنجاز العمل المكلف به، لكن يختلفان في أن دراستنا كانت على الأستاذ الجامعي ودراسة أسامة خليل كانت حول المسؤولين.
- ✓ الاحترام المتبادل بين الزملاء أو الموظفين.
- 2- بالنسبة لدراسة وفاء بحاش، الالتزام بأخلاقيات العمل كمحدد لتحقيق فاعلية الأداء على مستوى المؤسسات العمومية، تتفق مع نتائج دراستنا من حيث:
- ✓ أن الالتزام بأخلاقيات المهنة يسهم في تحقيق فعالية وكفاءة الأداء.
- ✓ أن التزام الموظفين بقيم النزاهة والصدق والاحترام والشفافية ينعكس بالإيجاب على مستوى أدائهم.
- ✓ للأستاذ الجامعي العديد من الأدوار من بينها الأكاديمي، البحثي، الإشراف، خدمة المجتمع، وهذه الأدوار يجب أن تتحلى بمعايير وضوابط أخلاقية.
- ✓ العلاقة الإيجابية بين أخلاقيات المهنة والأداء بحيث كل ما التزم الأستاذ بأخلاقيات عمله سيؤدي مهامه بكفاءة وفعالية، والعكس صحيح كل ما كان قاصر في الالتزام بها كلما انعكس على أدائه.
- 3- دراسة أسعد أحمد عكاشة، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، اتفقت نتائجنا مع نتائج هذه الدراسة من ناحية:
- ✓ اهتمام الموظفين بعامل الوقت أثناء إنجاز المهام والواجبات الخاصة به.
- ✓ التزام الموظفين بالإجراءات والسياسات الخاصة بالعمل التي تسهل عملية إنجاز المهام.
- بينما اختلفت في:
- ✓ دراستنا الحالية توصلت إلى أن الأساتذة يعملون ويحاولون تطوير قدراتهم وأساليبهم من أجل خلق الحماس والشغف للطالب، لكن هذه الدراسة توصلت إلى أن العمال بحاجة إلى التطوير من قدراتهم.
- ✓ ويختلفان في أن هذه الدراسة لم تتناول عملية تقييم الأداء أما الدراسة السابقة الخاصة بأسعد أحمد عكاشة ركزت على هذه العملية من أجل تقييم أداء العمال وتحديد جوانب الضعف لديه.
- 4- دراسة مريم آرفيس، الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال المنظمة:
- ✓ اتفقت دراستنا الحالية مع دراسة مريم آرفيس في أنه توجد علاقة إرتباطية بين العلاقات بين الزملاء وتحسين أدائهم أما بقية النتائج فهم لا يتفقون فيما بينهم فدراستنا الحالية ركزت على الجانب الأخلاقي، أما دراسة مريم آرفيس ركزت على الجانب المعنوي.

3-5- عرض النتائج العامة للدراسة:

جدول رقم (10): يوضح إجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو محاورها الأساسية

الترتيب	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اسم البعد	رقم البعد
1	مرتفع	0.13094	2.9185	الأمانة	الأول
3	مرتفع	0.16970	2.7111	الالتزام	الثاني
2	مرتفع	0.13856	2.8296	الإتقان	الثالث

المصدر: من إعداد الطالبتان

انطلاقاً من النتائج السابقة يمكن ترتيب محاور الدراسة حسب دورها في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي:

فمن خلال المعطيات الرقمية الموجودة في الجدول أعلاه يتضح أن بعد الأمانة ودورها في تحسين الأداء الوظيفي، جاء في الترتيب الأول بالنسبة للأبعاد الثلاثة بمتوسط حسابي بلغ 2.9185 وانحراف معياري 0.13094 من حيث الأهمية بالنسبة لاستجابات الباحثين حول دور بعد الأمانة في تحسين الأداء الوظيفي، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (0.13094-2.9185)، فالمتوسط الحسابي للبعد الكلي كان أقل من المتوسط الحسابي للعبارة ذات المرتبة الأولى وأكبر من المتوسط الحسابي للعبارة في المرتبة الأخيرة.

ويمكن القول بشكل عام أن مستوى أهمية ومساهمة بعد الأمانة في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي بجامعة محمد خيضر بسكرة قطب شتمة وبالتحديد قسم العلوم الاجتماعية، كان مرتفعاً حيث كانت أغلب عباراته ما بين دائماً وأحياناً من استجابات الباحثين، ولذلك يندرج ضمن مجال متوسط حسابي مرتفع [2.32-3]، وهذا ما يفسر الاهتمام الكبير بالأمانة كبعد من أخلاقيات المهنة لدى الأساتذة الجامعيين وقيمة الانحراف المعياري التي تدل على عدم تشتت إجابات الأساتذة للبعد الأول.

لقد أكدت نتائج الدراسة الميدانية أن الأستاذ الجامعي بجامعة محمد خيضر قطب شتمة وبالتحديد قسم العلوم الاجتماعية، يحاول الإحاطة بأهم محتويات المقياس وعلى إكماله في الوقت المحدد؛ فهذا يعبر على الجهد الذي يبذله عند أدائه لمهامه المتعددة كالتدريس، الإشراف، أعماله الشخصية والبحثية، وهو يحرص على إنجازها بكل أمانة ومصداقية؛ فهي تدل على كفاءة الأستاذ الجامعي وعلى أخلاقه، فعندما يتجاوز الأستاذ لهذه الأخلاقيات والضوابط سيتعرض لعقوبات صارمة كسحب اللقب العلمي المتحصل

عليه، التنزيل في الرتبة وهذا يشير إلى أن الجامعة حريصة على تطبيقها، وأن المتوسط الحسابي لهذا البعد يدل على أن الأستاذ في إنجازهِ لوظائفه حريص على تقيده بالأمانة والوفاء، وهذا من خلال عدة أفعال وتصرفات يقوم بها، كعدم استغلاله للمنصب الذي فيه، وعدم استعانتها بأعمال وإنجازات طلبته، أنه لا يفشي من الأسرار المتعلقة والخاصة بطلابه وبالمبجوثين عند إنجازهِ للأبحاث وحتى بالمجالس والمداومات التي يكون عضواً فيها، وبالإضافة إلى كل هذه الأخلاقيات، يجب أن يكون الأستاذ عادل بين الطلاب في التعامل معهم وفي إعداد أسئلة الامتحان فعليه أن يراعي الفروقات بين الطلبة، فمن خلال مشاهداتنا الميدانية بما أننا طالبان لاحظنا خلال مسيرتنا الدراسية أن معظم الأساتذة ينوعون في أسئلة الامتحان بين السهل الممتنع، وسؤال متوسط وسؤال معقد لكي يكون هناك مساواة وعدالة بين الطالب الذكي، والمتوسط والذي مستواه ضعيف فعندما لا يلتزم الأستاذ بالعدالة في المعاملة بين الطلبة، هذا سيؤدي إلى توتر العلاقة بين الأستاذ والطلاب فمبدأ العدالة له أهمية كبيرة فمن خلالها يسود جو من المساواة وهذا سيؤدي إلى زيادة شعور الطلبة بالولاء اتجاه أساتذتهم.

إذن من خلال ما سبق نستنتج ونخلص إلى أن للأمانة دور في تحسين الأداء خاصة عندما يلتزم بها

الأستاذ.

ومن خلال المعطيات الرقمية الموجودة في الجدول أعلاه يتضح أن بعد الالتزام جاء في الترتيب الثالث بالنسبة للأبعاد الثلاثة بمتوسط حسابي بلغ 2.7111 وانحراف معياري 0.16970 من حيث الأهمية بالنسبة لاستجابات الأساتذة حول عباراته، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (0.16970-2.7111) فالمتوسط الحسابي للبعد الكلي كان أقل من المتوسط الحسابي للعبارة ذات المرتبة الأولى وأكبر من المتوسط الحسابي للعبارة في المرتبة الأخيرة.

ويمكن القول بشكل عام أن مستوى مساهمة الالتزام في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي بقطب شتمة كان مرتفعاً؛ حيث كانت أغلب عباراته ما بين دائماً وأحياناً من استجابات المبجوثين وذلك يندرج ضمن مجال متوسط حسابي مرتفع [2.32-3] وقيمة الانحراف المعياري تدل على أن الأساتذة يمنحون أهمية لهذا البعد لما له من دور في تحسين أدائهم الوظيفي، وهذا يعبر على عدم تشبثهم في الإجابات حول البعد الثاني، لأنهم مدركين لدور الالتزام باعتباره واجب على كل موظف وأن يتقيد بكل القوانين والإجراءات التي تنص عليها مهنته والموجودة في أخلاقيات المهنة الخاصة بالأستاذ الجامعي.

وحسب نتائج الدراسة الميدانية فإن الأستاذ الملتزم بأوقات عمله ولا يتأخر في أداء مهامه إلا لظروف قاهرة، هو أستاذ يستحق الاحترام والتقدير لأنه هو الذي سيدفع بالجامعة إلى تحقيق الأهداف التي ترمي وتصبوإ إليها فعندما يتحلى الأستاذ بأخلاقيات مهنته؛ كالمواظبة في عمله واحترامه الوقت القانوني للتدريس وتمكنه من ضبط وقته لكي ينجز أعماله في الأوقات المحددة وتقسيم أعماله حسب الأولوية يكون أحسن أداءً من الأساتذة الغير ملتزمين، وأيضا حضوره للاجتماعات الدورية أو اللقاءات التي يُنظمها رؤساء الأقسام من أجل طرح انشغالاتهم وطرح النسبة التي توصلوا إليها في سير الدروس، مشاكل متعلقة بالطالب، تنظيم برنامج الامتحانات والدورة الاستدراكية، وأيضا العلاقات التي تربط بين الأساتذة فيما بينهم أو بين زملاءهم الآخرين داخل الجامعة يجب أن تكون جيدة وقائمة على الاحترام والود وهذا ما جاء في ميثاق أخلاقيات المهنة؛ فعندما تكون العلاقات قوية بين زملاء العمل سيشجع ويحفز الأساتذة على إنجاز مهامهم ووظائفهم التي هي في خدمة الطالب والمجتمع أيضا كإنجاز دورات تكوينية لطالـح الطلبة...، كل هذه السلوكات الأخلاقية التي يمارسها الأستاذ الجامعي هي قوة يستند إليها ويلتزم بها لإنجاز أعماله في الأوقات المحددة وأن الأستاذ ملتزم بالمشاركة في المؤتمرات، وهذا من أجل تنمية نفسه بالمعلومات والخبرات وهذا سيزيد من فاعليته. تحليلنا هذا يتفق مع كتاب محمد شطوطي الذي تناول أهم أخلاقيات المهنة وكيف تساهم في تحقيق وإنجاز المهام كالانضباط، احترام الوقت، الاجتماعات، العلاقة بين الزملاء. (شطوطي، 2020)

وبالنسبة لبعـد الإتيان لقد جاء في الترتيب الثاني بالنسبة للأبعاد الثلاثة بمتوسط حسابي 2.8296 وانحراف معياري 0.13856 من حيث الأهمية بالنسبة لاستجابات المبحوثين، من خلال العبارات التي يتضمنها.

يمكن القول بصفة عامة أن مستوى أهمية ودور الإتيان في تحسين أداء الأستاذ كان مرتفع حيث كانت أغلب إجاباته موزعة عبر البديل "دائما" ثم يتبعه البديل "أحيانا" من استجابات الأساتذة وذلك يندرج ضمن مجال متوسط حسابي مرتفع [2.32-3]، وهذا ما يفسر أن للإتيان دور في تحسين الأداء الوظيفي وهذا من خلال محاولة الأساتذة للإبداع والتفاني في عملهم رغم الضغوطات التي يعانونها، وبالنسبة لقيمة الانحراف المعياري فهي تعبر على أن الأساتذة متفقين وغير مختلفين أن للإتيان دور في تحسين أدائهم.

إن نستنتج مما جاء أعلاه أن الأستاذ الجامعي يسعى جاهدا إلى الإبداع وإلى إتيان عمله، سواء من ناحية اعتماده وتنويعه في وسائل وطرق التدريس التي تجذب اهتمام الطلبة نحو الحصة والدرس مهما

كان نوع هذه الوسائل؛ (مخططات، جهاز لعرض البيانات أو المعراض Data show، إعداد مشاريع والقيام بالنشاطات، التعليم الإلكتروني، المناقشات، الإلقاء، التجارب)، أو انتقاءه للمراجع التي تخدم المقياس الذي يدرسه والبحث عن الكتب والمقالات والمجلات الجديدة التي تفيد الطلبة، ففي ميثاق أخلاقيات المهنة على الأستاذ أن يتفانى في خدمة طلابه وأن يبذل كل جهده في تعليمهم ويعمل على إثارة دافعيتهم من أجل التعلم فهناك أساتذة لديهم أسلوب في جذب الطالب وخلق الحماس والدافعية لديهم من أجل التعلم، وهذا قد يرجع إلى خبرته والقدرات الفردية لكل أستاذ فكل أستاذ له أسلوبه الخاص وصبغته الشخصية في التعليم والتدريس والسماح للطلبة بالمناقشة وطرح الأسئلة وإجابة الأستاذ عليها لكن لا ننسى أن هناك طلبة يتفاعلون مع الجهد الذي يقوم به الأستاذ من خلال ردود فعلهم أثناء الحصة، وهناك طلبة مهما عمل الأستاذ على خلق الدافعية لديهم لكنهم غير مبالين وغير مهتمين فهذا هو الواقع الذي نعيشه داخل الجامعة اليوم وبالنسبة عندما يسمح الأستاذ بالمناقشة أثناء الحصة هذا سيضمن مشاركة جميع الطلاب وتبادل الأفكار بين الأستاذ وطلابه، ويجعل الأستاذ يعرف مستوى كل طالب لديه، فالمناقشة تجعل الأستاذ يُقدم ويثري الطلبة بالمعلومات التي يمتلكها، لذلك نقول أن كل أستاذ يتميز ويختلف أدائه عن الآخر، فأستاذ الذي يتقيد بأخلاق مهنته سيمارس عمله وفق هذه الأخلاق، وهذا ما أشار إليه (عارف، 2008) في كتابه أساسيات الوصف الوظيفي كالتخطيط الدقيق لدروسه وانتقاءه للمراجع التي تفيد المقياس والطالب ويستخدم طرق والأساليب المناسبة ويضع معايير تقويم تتميز بالعدالة وتتلاءم مع الأهداف العلمية التعليمية، وأن يثير دوافع الطلاب اتجاه الدروس والحضور للحصص هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى أن الأستاذ المتقن لعمله يعمل على مساعدة وتوجيه طلبته إما في الحصص الدراسية، أو في حصص الإشراف ونصحهم على ضرورة التحلي بقواعد البحث العلمي والأمانة العلمية في أي عمل يقومون به. ونستنتج من كل هذا أن الأستاذ الذي يبذل في عمله ويؤديه بكل إخلاص وأن عمله خالي من الأخطاء، هذا يعد مؤشرا على مدى دقة وجودة أدائه وعلى أن الإتقان كأحد أبعاد أخلاق مهنته يُساهم في تحسين و تطوير أدائه.

وكننتيجة إجمالية للمقياس وباعتبار كل الجداول السابقة كانت نتائج المقياس كما يلي:

جدول رقم (11): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة للمقياس ككل

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
مرتفعة	0.10897	2.8198

المصدر: من إعداد الطالبتان

فالملاحظ من نتائج الجدول والنتائج المتحصل عليها في الميدان أنها نتائج كلها تقع في المجال التفسيري المرتفع، وهذا ما عبرت عليه قيمة المتوسط الحسابي للمقياس ككل والتي بلغت (2.8198) وانحراف معياري الذي قدر بـ (0.10897)، وهي نتاج تترجم دور أخلاقيات المهنة ومساهمتها في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي، كون هذا الأخير هو أساس العملية التعليمية والتربوية داخل الجامعة لما له من دور كبير في نشر المعرفة وتخريج كوادر تساهم في بناء المجتمع، وهذا لا يتحقق إلا إذا التزم الأستاذ بمسؤولياته وواجباته الموجودة في ميثاق أخلاقيات مهنته، وهذا ما يتفق مع دراسة (وفاء بحاش) التي أظهرت وجود علاقة إيجابية وطردية بين أخلاقيات الأعمال والأداء الوظيفي، فكلما كان الأستاذ ملتزم بأخلاقيات عمله كلما انعكس بالإيجاب على فاعلية أدائه.

خلاصة الفصل:

لقد تم التطرق في هذا الفصل الأخير إلى عرض وتحليل البيانات وتم عرض نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، من خلال النزول للميدان ومحاولة ترجمة كل ما هو نظري إلى كمي وكيفي، وهذا بالاعتماد على الأساليب الإحصائية كالتكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحليل كل النسب والمعطيات التي تحصلنا عليها، وهذا من أجل الإجابة على التساؤلات التي تم طرحها في البداية وقد تم التوصل في الأخير إلى أن أخلاقيات المهنة لها دور في تحسين الأداء الوظيفي.

خاتمة

من خلال ما تم عرضه من هذه الدراسة في جانبها النظري والميداني، يتبين أن لأخلاقيات المهنة دور كبير إما على مستوى الموظف أو المؤسسة ككل، حيث أن هذه الأخيرة أصبحت مهتمة بالجانب الأخلاقي لموظفيها وتركيزها على إصدار القوانين واللوائح الأخلاقية، للقضاء على مختلف السلوكيات التي تؤثر بشكل أو بآخر عليها، حيث أنها تعتبر الركيزة الأساسية وواحدة من المتطلبات الضرورية التي يجب على الموظف أن يتحل بها ويعتمدها كمرجع ويسترشد بها في أداء عمله، فهذا الأخير يُقاس بناءً على التزامه بمهامه وسرعته في الإنجاز؛ فالبعد الأخلاقي هو أساس نجاح الموظف في إنجاز مهامه، لأنه يساهم في تحسين أدائه وتعديل سلوكياته وتوجهاته، بالإضافة إلى أنه واحد من أهم المعايير التي تستند إليه المؤسسة عند تقييم وقياس أداء الموظفين.

وفي سياق الإطار النظري والميداني الذي تم فيه معالجة موضوع الدراسة، وبعد التحليل الكمي والكيفي لمؤشرات الأسئلة الفرعية التي قمنا بصياغتها في شكل أسئلة استبيان، وبناء على النتائج المتحصل عليها؛ فقد تم التحقق من أبعاد أخلاقيات المهنة المتبناة في الدراسة والمتمثلة في الأمانة والالتزام بالإجراءات والقوانين والمهام المفروضة على الأستاذ الجامعي، إضافة إلى بعد الإتيان الذي يعبر على إبداع ومهارة الأستاذ في تحكمه وسيطرته على العملية التعليمية وممارسته لكل الأدوار الموكلة إليه بكفاءة وبإتيان وهذا بدرجات مرتفعة.

وهذا ما دل على أن لأخلاقيات المهنة دور كبير في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع العربية:

- أبو جليدة سعيد سمير . (2018). أثر إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الإتصالات الليبية (رسالة ماجستير). كلية الأعمال، ليبيا: جامعة الشرق الأوسط.
- أبو حيمد محمد بن سعد . (2020). أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين. *المجلة العربية للنشر العلمي* (22).
- ابن منظور. (1997). *لسان العرب*. بيروت، لبنان: دار صادر.
- ابن منظور. (2008). *لسان العرب* (الإصدار 4). دار الأبحاث.
- أونيس عبد المجيد، بن طالب سامية، وشامي صليحة. (ب س). *مدخل لضغوط العمل والمناخ التنظيمي وأداء العاملين*. اليازوري.
- إيطاحين غانية. (2014-2015). *القرار الإداري وعلاقته بأداء العمال داخل المنظمة* (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر: جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله.
- أقطي رباب. (2008-2009). *التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية* (رسالة ماجستير). كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، باتنة: جامعة الحاج لخضر.
- آرفيس مريم. (2016-2017). *الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال المنظمة* (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بسكرة: جامعة محمد خيضر.
- بالبشير هجيرة. (2019). آداب وأخلاقيات المهنة بين واقع الممارسة وإلزامية التطبيق. *مجلة الحوار الفكري* ، 14 (2).
- الباسطي باسم مصطفى على على . (2021). أثر التدريب الإداري على الأداء الوظيفي (رسالة ماجستير). كلية التجارة، المنصورة: جامعة المنصورة.
- باشوية لحسن عبد الله، البراوازي نزاز عبد المجيد، والسامرائي عدنان هاشم. (2010). *البحث العلمي مفاهيم-أساليب- تطبيقات*. عمان، الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- بوادو فاطيمة، وبحوص نسيمية. (2021, 07 20). أثر أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري- دراسة حالة خزينة ولاية تيارت-. *مجلة الدراسات التجارية والإقتصادية المعاصرة* ، 04 (02).
- بوالشرش كمال. (2015). *الثقافة التنظيمية والأداء في العلوم السلوكية والإدارية*. عمان، الأردن: دار الأيام للنشر و التوزيع.

- بوطويل رقية. (15, 01, 2018). تبني أخلاقيات الأعمال للوصول إلى المؤسسة الأخلاقية. مجلة الدراسات التجارية والاقتصادية المعاصرة، 01 (01).
- بودراع أمينة، و بورحمونة عبد الحميد. (12, 2016). دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين. مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، 10.
- بويعلی نصيرة. (2017-2018). تقويم البرامج التدريبية للموارد البشرية في المؤسسة الصناعية (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بسكرة: جامعة محمد خيضر بسكرة.
- بوعطيط جلال الدين. (2009-2008). الإتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، (رسالة ماجستير). كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، قسنطينة: جامعة منتوري محمود.
- بوقطف محمود. (2013-2014). التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية (رسالة ماجستير). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بسكرة: جامعة محمد خيضر بسكرة.
- بورغدة محمد مسعود، وميروح عبد الوهاب. (2014). علاقة الرضا الوظيفي بالأداء، دراسة نظرية في الميدانين الصناعي والتربوي. جامعة قسنطينة 2، الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع.
- بوخلوه باديس، وبوخلوه مريم. (2021). آثار أنماط الاتصال التنظيمي في الأداء الوظيفي. مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، 07 (01).
- بطاح أحمد. (2006). قضايا معاصرة في الإدارة التربوية. عمان: دار الشروق.
- بطاطش راضية. (2021). دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للجامعة. مجلة العلوم الإنسانية، 8 (1).
- بلحاج فتيحة. (ب س). أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في المؤسسة. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، 2 (23)، الصفحات 207-224.
- بلحسين فاطمة الزهراء. (2020). التزام الأستاذ الجامعي بأخلاقيات المهنة التعليمية آلية داعمة للرفع من سمعة الجامعة وأدائها. مجلة العلوم الإنسانية، 4 (3)، الصفحات 249-284.
- بن يوسف أحمد. (01, 06, 2018). واقع التزام موظفي القطاع العام في الجزائر بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مرتفقي الإدارة العمومية وانعكاسات ذلك على الصورة الذهنية للإدارة العمومية الجزائرية بالتطبيق على إدارة الجمارك الجزائرية. مجلة الإدارة والتنمية للمبحوث والدراسات (13).
- بن صافية فاطمة الزهراء. (2014). المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي. مجلة دراسات في علم إجتماع المنظمات، 01 (03).

- بن رمضان سامية. (2018). قراءة سوسولوجية في مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي داخل المنظمات. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، 10 (05)، الصفحات 193-204.
- البستاني، بطرس.(1998). محيط المحيط قاموس مطول للغة العربية. بيروت، لبنان: مكتبة لبنان ناشرون.
- بشتة حنان، وبوعموشة نعيم. (6, 2020). الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية. مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع ، 3 (2).
- بخاش وفاء. (2019). الالتزام بأخلاقيات العمل كمحدد لتحقيق فاعلية الأداء على مستوى المؤسسات العمومية (أطروحة دكتوراه). كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة: جامعة محمد خيضر.
- جابر نصر الدين. (ب س). الدراسات السابقة مقارنة منهجية. بسكرة، مخبر الدراسات النفسية والاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، بسكرة: جامعة محمد خيضر بسكرة.
- جبيرات سناء. (2019). الأداء البشري في منظمات الأعمال. عمان، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- جودة محفوظ. (2013). أساليب البحث العلمي في ميدان العلوم الإدارية. عمان، الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع.
- الجمل سمير سليمان ، و خالد عمرو إسراء. (2021). واقع المناخ التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين في وزارة الاقتصاد في محافظة الخليل. المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية ، 09 (03).
- دباب زهية. (2021). الخطوات المنهجية الأساسية لإعداد البحث الاجتماعي. الجزائر: كنوز الحكمة للنشر والتوزيع.
- دحيمان لويذة. (2011-2012). تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر(شهادة ماجستير). كلية العلوم السياسية والإعلام، الجزائر: جامعة الجزائر-3.
- دليو فضيل. (2015). عناصر منهجية في العلوم الاجتماعية. قسنطينة 03، الجزائر: مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة.
- الدليمي موسى حمد محمد شيحان. (2017-2018). أثر استراتيجيات الموارد البشرية في الأداء الوظيفي(رسالة ماجستير). كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، آل البيت: جامعة آل البيت.
- هروم عز الدين. (2007-2008). واقع تفسير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية(رسالة ماجستير). كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسنطينة: جامعة منتوري.

- زايد مراد، وتاسعديت ساولي . (2021). دور المسؤولية الاجتماعية للمنظمات في دعم أخلاقيات العمل. *مجلة التحليل والاستشراف الاقتصادي* ، 02 (01)، الصفحات 166-185.
- زياد خالد الساكت لبنى. (2014). أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي (رسالة ماجستير). كلية الأعمال، عمان: جامعة عمان العربية.
- زناد دروش سعد، ومصطفى أحمد مصطفى. (2018). *إعداد قيادات الصف الثاني ودوره في تحسين الأداء الوظيفي في المنظمات الحكومية*. القاهرة، مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية.
- زرفاوي أمال. (2018-2019). *دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي (أطروحة دكتوراه)*. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بسكرة: جامعة محمد خيضر بسكرة.
- حاج محمد فراس. (2016). *أثر ضغوط العمل في مستوى أداء العاملين في القطاع الصحي، دراسة ميدانية في مشافي وزارة التعليم العالي بدمشق (رسالة ماجستير)*. تخصص إدارة الأعمال، سوريا: الجامعة الإفتراضية السورية.
- حامد خالد. (2020). *علم اجتماع تنظيم والعمل*. الجزائر: دار الكتاب المعاصر للنشر والتوزيع.
- حوشين كمال، ورحيل أسية. (2019). دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية. *المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي* ، 07 (01)، الصفحات 207-218.
- الحلابية غازي حسن عودة. (2013). *أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن (رسالة ماجستير)*. كلية الأعمال، عمان: جامعة الشرق الأوسط.
- حسن راوية. (2001). *السلوك في المنظمات*. الإسكندرية، مصر: الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.
- طاهر شكري مرج. (2016). *الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم (رسالة ماجستير)*. كلية الدراسات العليا، فلسطين: جامعة النجاح الوطنية نابلس.
- طوبال إبراهيم. (2021). أثر مفهوم أخلاقيات المهنة بين الوعي وتحسين الأداء: الأستاذ الجامعي. *مجلة الميدان للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، 3 (3)، الصفحات 153-166.

- طريف أمينة، عطوات سلمى، وسالم بوبكر. (30 12, 2021). أخلاقيات العمل كأحد مستلزمات تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية. *الباحث الاقتصادي*، 08 (01)، الصفحات 450-474.
- يعلى فروق. (2022). *الأخطاء الشائعة في تحليل ومعالجة البيانات في العلوم الاجتماعية باستخدام برنامج الـ SPSS*. سطيف، الجزائر: دار المجدد للطباعة والنشر والتوزيع.
- يعقوب سالم، وقواسمية العلمي. (30 09, 2021). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل دراسة مفاهيمية. *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية*، 09 (03)، الصفحات 101-111.
- كرام محمد الأخضر، ومسغوني منى. (01 01, 2020). دور أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري في الدولة العربية. *المجلة الجزائرية للأمن والتنمية*، 09 (02)، الصفحات 680-695.
- كريدي باسم عباس. (2010). الأنماط القيادية وأثرها في الالتزام التنظيمي. 12 (3).
- لوصادي فاطمة الزهراء، و قويدر التومي إيمان. (30 09, 2020). أخلاقيات الأعمال ودورها في ترسيخ أبعاد المسؤولية الاجتماعية -دراسة حالة مجمع صيدال-. *مجلة التكامل الإقتصادي*، 08 (03)، الصفحات 189-206.
- محمد البشري قدرية. (2011). *أخلاقيات مهنة التعليم*. عمان، الأردن: دار الخليج.
- محمد دره عمر. (2008). *العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة*. دار الرضوان للنشر والتوزيع.
- محمد حسن أمين، و رحمون بسمة. (2021). الثقافة التنظيمية وأخلاقيات المهنة. *مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث*، 1 (3)، الصفحات 606-627.
- محمد الحراحشة حسين. (2011). *إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي*. عمان، الأردن: دار جليس الزمان للنشر والتوزيع.
- محمد المحاسنة إبراهيم. (2013). *إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق*. عمان، الأردن: دار جرير للنشر و التوزيع.
- محمد مصطفى. (2018). *الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء*. عمان، الأردن: دار ابن النفيس للنشر والتوزيع.
- محمد عاطف، غيث. قاموس علم الاجتماع. دار المعرفة الجامعية.

- محمد عبد الرحمن عبد الله. (2006). علم الاجتماع الصناعي النشأة والتطورات الحديثة. دار المعرفة الجامعية.
- محمود أحمد سليمان سناء. (2014). أثر أخلاقيات الأعمال على الأداء الوظيفي (رسالة ماجستير). كلية الأعمال، عمان: جامعة عمان العربية.
- المنجد الأبجدي. (1967). بيروت، لبنان: دار المشرق.
- المنتصر زايد راجح. (2020). الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى ضباط الشرطة اليمنية (رسالة ماجستير). كلية الدراسات العليا، اليمن: أكاديمية الشرطة الجمهورية اليمنية.
- مصّحح، صالح. (1999). الشامل قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية. الرياض، المملكة العربية السعودية: دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع.
- سالم يعقوب. (2017). أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، بسكرة: جامعة محمد خيضر.
- سالم العيدروس أغادير. (2014). أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي. مصر: مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميك".
- السيد الإمام وفقّي. (2011). البحث العلمي إعداد مشروع البحث وكتابة التقرير النهائي. المنصورة جمهورية مصر العربية: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
- سلاطنية بلقاسم، والجيلاني حسان. (2004). منهجية العلوم الاجتماعية. عين مليلة، الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع.
- سلاطنية بلقاسم، والجيلاني حسان. (2017). منهجية العلوم الاجتماعية (الكتاب الأول). بئر خادم، الجزائر: الدار الجزائرية للنشر والتوزيع.
- سلمان المشهداني سعد. (2019). منهجية البحث العلمي. عمان، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- السلمي علي. (1997). إدارة الموارد البشرية. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- العامري محمد الرئيس. (2015). نموذج مقترح لعلاقة إدارة الجودة الشاملة بتطوير الأداء الوظيفي للعاملين. القاهرة، مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- عارف سارف. (2008). أساسيات الوصف الوظيفي. عمان، الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع.
- عبد باقر ندى. (2012). المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريسيين في كلية التربية الأساسية. مجلة كلية التربية الأساسية (73).

- عبد الواحد محمود صديق. (2015). *الولاء التنظيمي في المؤسسات الرياضية في القرن الواحد والعشرين (رؤية مستقبلية)*. دسوق ميدان المحطة: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
- عبد الله أحمد علي كوثر. (2019). *التأصيل للجودة في القرآن الكريم والسنة النبوية*. مجلة البحث العلمي في الاداب (20).
- عبد الرزاق إسماعيل. (2, 2020). *أثر التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسات الخاصة غرفة التجارة والصناعة والزراعة في طرابلس ولبنان الشمالي*. *المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات* (21).
- عبيدات محمد، أبو نصار محمد ، ومبويض عقله. (1999). *منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات*. عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- عدان نبيلة. (2019). *ضغوط العمل والأداء الوظيفي*. الأردن: مركز الكتاب الأكاديمي.
- عوض صابر فاطمة، وعلى خفاجة ميرفت. (2002). *أسس ومبادئ البحث العلمي*. الإسكندرية مصر: مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية.
- عكاشة أسعد أحمد محمد. (2008). *أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي* (رسالة ماجستير). كلية التجارة، غزة: الجامعة الإسلامية.
- فالح شامان السرحان منال. (2017-2016). *درجة الإستقرار الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في قصبة المفرق وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي* (رسالة ماجستير). قسم الإدارة التربوية والأصول، آل البيت: جامعة آل البيت.
- الفروخ فايز عبد الرحمن. (2010). *التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي*. عمان، الأردن: دار جليس الزمان.
- الصرفي محمد عبد الفتاح. (2002). *البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين*. عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- قاسم نصيرة ، وبشير غوالي محمد. (01 06, 2019). *مدى مساهمة البنية التشريعية الجزائرية في التزام مراجعي الحسابات بأخلاقيات المهنة*. *المجلة الجزائرية للدراسات المحاسبية والمالية* ، 05 (01)، الصفحات 13-28.
- قاصدي فايزة. (2015). *أخلاقيات المهنة في مجال العقود الإدارية*. مصر: مركز الدراسات العربية.

- القوسي محمد مفيد. (2014). الإحصاء الوصفي والإستدلالي. عمان، الأردن: مركز الكتاب الأكاديمي.
- قشام إسماعيل، وشقراني محمد. (بلا تاريخ). التزامات الأستاذ الجامعي بأخلاقيات المهنة ودورها في رفع مستوى الجامعة الجزائرية. مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية (3)، الصفحات 357-372.
- شامي صليحة. (2010-2009). المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين (رسالة ماجستير). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بومرداس: جامعة أمحمد بوقرة.
- شطوطي محمد. (2020). الحوكمة وأخلاقيات المهنة. بن عكنون، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- شكري محمد محمود سومية. (يوليو، 2019). الأخطاء الشائعة في إجراءات التحقق من ثبات وصدق أدوات القياس المستخدمة في البحوث التربوية العربية. المجلة العلمية لكلية التربية، 35 (7).
- شلغام هشام، وخمقاني عبد الهادي. (25 06، 2020). أخلاقيات الأعمال وارتباطها بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية -دراسة تحليلية-. مجلة مينا للدراسات الاقتصادية، 02(04)، الصفحات 115-132.
- خزام ديماء. (2020-2019). أثر التدريب في أداء العاملين (رسالة ماجستير). سوريا: الجامعة الافتراضية السورية.
- خليل محمد الزيناتي أسامة. (2014). دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية (رسالة ماجستير). أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة: جامعة الأقصى.
- خلف السكارنة بلال. (2009). أخلاقيات العمل. عمان، الأردن: دار المسيرة. 17- دباب زهية.
- (2021). الخطوات المنهجية الأساسية لإعداد البحث الاجتماعي. الجزائر: كنوز الحكمة للنشر والتوزيع.
- غزالي حسن رضوان أحمد جمال. (2016). أثر الولاء التنظيمي على أداء العاملين (رسالة ماجستير). كلية التجارة: جامعة بنها.
- غرايبه فوزي، دهمش نعيم، الحسن ربحي، أمين عبد الله خالد، وأبو جبارة هاني. (1977). أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية. الجامعة الأردنية.

- غربي علي، سلاطنية بلقاسم، وقيرة إسماعيل. (2007). *تتمية الموارد البشرية*. القاهرة، مصر: دار الفجر للنشر والتوزيع.

ثانياً-المراجع الأجنبية:

-Jutras, F., & Labbé, S. (2014). *Ethique professionnelle Dictionnaire des concepts de la professionnalisation*. pp. 106-108. DOI:10.3917/dbu.devel.2013.02.0105.

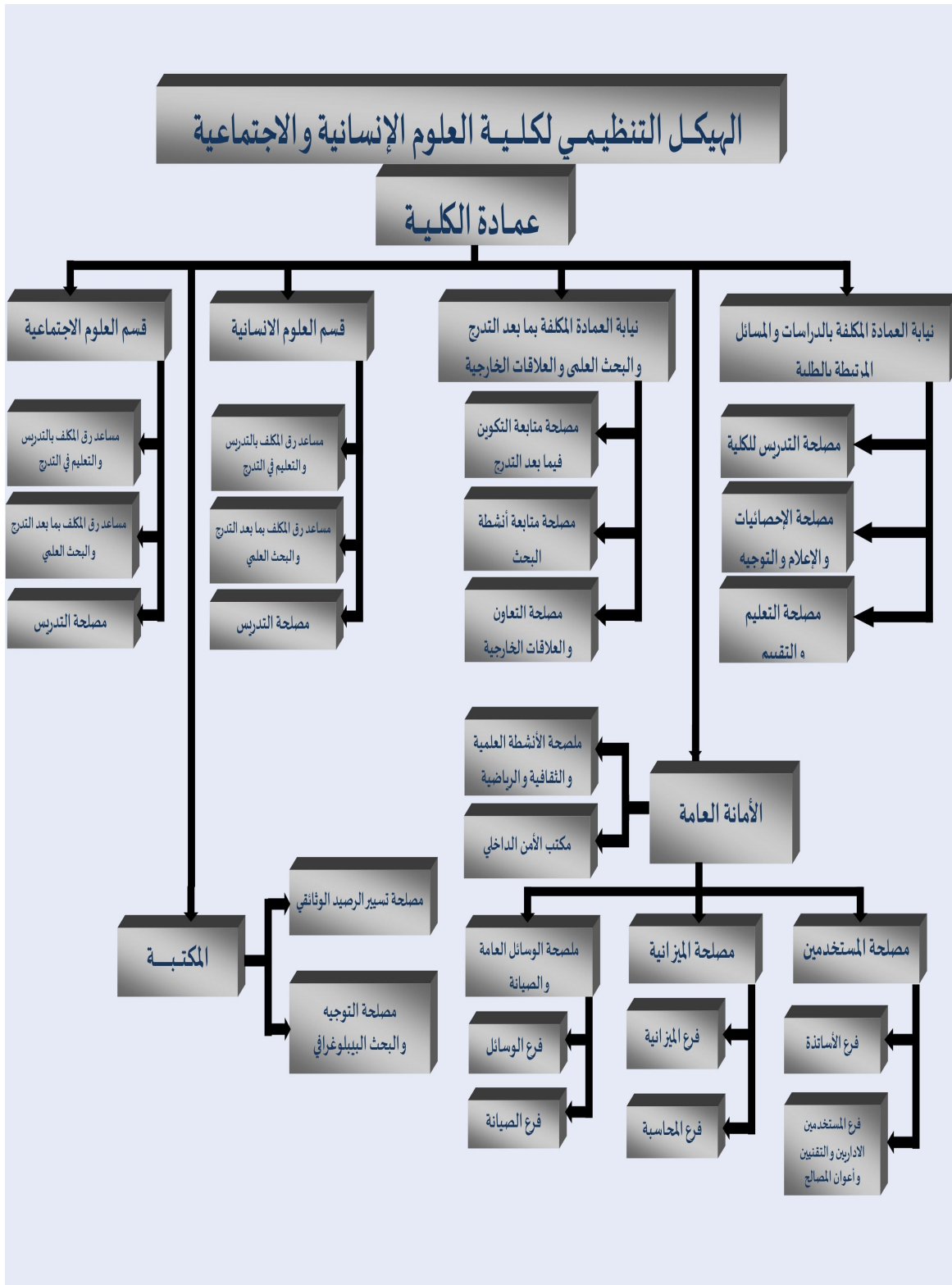
- ramos-villagrasa, p., barrada, j., fernandez, E., & koopmans, l. (2019, 09 07). Assessing job performance using Brief self-report scales:the case of the Individual work performance Questionnaire. *Journal of work and Organizational psychology* , 35 (03), pp. 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>.

ثالثاً-المواقع الإلكترونية:

- موقع جامعة محمد خيضر بسكرة، 11:30. تاريخ الاسترداد 24 03, 2023، من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة: Fshs.univ-biskra.dz

الملاحق

الملحق رقم (01): الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر - بسكرة-



الملحق رقم (02): قائمة أسماء الأساتذة المحكمين

الرقم	اسم و لقب الأستاذ المحكم	الدرجة العلمية	الشعبة	الجامعة
01	زرفة بولقواس	أستاذة	علم الاجتماع	جامعة محمد خيضر بسكرة
02	العيدي صونيا	أستاذة	علم الاجتماع	جامعة محمد خيضر بسكرة
03	شاوش خوان جهيدة	أستاذة	علم الاجتماع	جامعة محمد خيضر بسكرة
04	بشقة سميرة	أستاذ محاضر قسم (أ)	علم الاجتماع	جامعة محمد خيضر بسكرة
05	حليلو نبيل	أستاذ	علم الاجتماع	جامعة محمد خيضر بسكرة
06	سامية عزيز	أستاذة	علم الاجتماع	جامعة محمد خيضر بسكرة
07	نوي إيمان	أستاذ محاضر قسم (أ)	علم الاجتماع	جامعة محمد خيضر بسكرة

الملحق رقم (03): استبيان التحكيم



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



استبيان للتحكيم

دور أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي
دراسة ميدانية بقسم العلوم الاجتماعية بجامعة محمد خيضر-بسكرة-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة :

د.نصيرة بويعلی

إعداد الطالبتان:

رانيا خرشوش

روفيده بخوش

الأستاذة (ة) الدكتور (ة) الفاضل (ة) والمحترم (ة)

الرتبة العلمية:

اللقب:

الاسم:

تحية طيبة وبعد...

تقوم الطالبتان بإجراء دراسة حول موضوع أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي، في تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل.

وبما أنكم متخصصين في هذا المجال يسرنا أن نضع بين أيديكم الكريمة هذه الاستمارة في صورتها الأولية لذا أرجوا من حضرتكم التكرم بتحكيماها وإبداء رأيكم ومقترحاتكم بشأن فقرات هذه الاستمارة من حيث: مدى انتماء كل فقرة إلى المجال المحدد لها، ووضوح الفقرات وسلامتها العلمية واللغوية، وإضافة أو تعديل ما ترونه مناسب لتحقيق الهدف من هذه الدراسة، علماً بأن بدائل الإجابة على الفقرات هي (دائماً، أحياناً، أبداً).

مع خالص الشكر و الامتنان

السنة الجامعية: 2022-2023

أسئلة الاستمارة:

المحور الأول: بيانات شخصية

- 1-الجنس: ذكر أنثى
- 2-السن: سنة
- 3-مكان الإقامة بالنسبة للجامعة: قريب بعيد
- 4-الرتبة العلمية: أستاذ أستاذ محاضر(أ) أستاذ محاضر(ب) أستاذ مساعد (أ) أستاذ مساعد (ب)
- 5-التخصص:

رأي المحكم			الإجابة			المحور الثاني: دور الأمانة في تحسين الأداء الوظيفي
يُرفض	يُعدل	يُقبل	أبدًا 1	أحيانًا 2	دائمًا 3	
						6-أعلم طلبتي بكل ما يخص مقياس التدريس
						7-عندما أتغيب عن العمل، أبلغ الإدارة والطلاب
						8- أتحدث مع زملائي عن أسرار طلابي
						9-أحتفظ بأسرار وظيفتي
						10-أثناء إنجازي للبحوث أحافظ على سرية البيانات المتعلقة بالأمر الشخصية للمبحوثين
						11-أحرص على احترام سرية ما تضمنته المداولات والمناقشات التي أكون عضوا فيها
						12-أستخدم سلطة مناصبي لتحقيق أهدافي
						13-أستعين بأعمال طلبتي في بعض أعمال البحثية
						14-أحرص على الأمانة العلمية فلا أنسب

الملاحق

						لنفسي سوى فكري وعملي
						15-ألتزم بالطريقة العلمية الصحيحة في الاقتباس والتهميش
						16-أوجه أبحاثي الجامعية لحل مشاكل المجتمع
						17-أؤدي عملي بصدق لئسهم في تطوير المعرفة الإنسانية وتخريج طلاب قادرين على المشاركة الفعالة والإيجابية في المجتمع
رأي المحكم			الإجابة			المحور الثالث: دور الالتزام في تحسين الأداء الوظيفي
يُرفض	يُعدل	يُقبل	أبدًا 1	أحيانًا 2	دائمًا 3	
						18-أحترم قوانين الجامعة ونظامها الداخلي
						19-أسمح للطلاب بمراجعة النتائج في حال وجود تظلم
						20-أنهي المقرر الدراسي في الموعد المحدد
						21-أشارك في الملتقيات (الوطنية، الدولية)
						22-أشارك في الأعمال البيداغوجية على مستوى (القسم، الكلية، الجامعة) من خلال الاجتماعات(مداولات لجان الامتحانات)
						23-ألتزم بمواعيد الحصص في الدخول والخروج
						24-أثناء تدريسي أتعامل مع طلابي بعدالة دون تحيز
						25-أسعى لتحقيق العدالة في تصميم أسئلة الامتحان لتتماشى مع ما تمت دراسته وتحصيله

الملاحق

						26-أعمل على منع الغش ومعاقبة الغشاشين في جلسات الامتحان
						27-أعمل على كسب احترام طلبتي
						28-تربطني علاقات احترام ووُد مع زملائي
رأي المحكم			الإجابة			المحور الرابع: دور الإلتقان في تحسين الأداء الوظيفي
يُرفض	يُعدل	يُقبل	أبدًا 1	أحيانًا 2	دائمًا 3	
						29-أقوم بعلمي بدقة وفي الوقت المحدد
						30-ألقتُ كتاب أو مقال في إطار تخصصي
						31-أستعين أثناء التدريس بوسائل تعليمية أكثر تشويق وإفادة للطلاب
						32-أوظف وسائل وأساليب حديثة في التدريس
						33-أنتقي المراجع المناسبة للمادة التي أدرسها
						34-أقوم بإعداد المطبوعات للطلبة لتسهيل العملية التعليمية
						35-أمتلك القدرة على إيصال المعلومات للطلبة
						36-أعمل على إثارة الدافعية والحماس لدى الطلبة للتعلم
						37-أنوع في وسائل تقويم الطلاب لتتلاءم مع الأهداف العلمية التعليمية
						38-أقوم بالتقييم المستمر والدوري للطلبة
						39-أسمح لطلبتي بالمناقشة أثناء الحصة وفق أصول الحوار البناء
						40-أقوم بتدريب الطلبة أثناء حصص الإشراف بتحمل مسؤولية بحثه ونتائجه والاستعداد للدفاع عليها



الملحق رقم (04) : استبيان الدراسة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



استمارة استبيان حول موضوع:

دور أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية بقسم العلوم الإجتماعية بجامعة محمد خيضر - بسكرة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:

د. نصيرة بويعلی

إعداد الطالبتان:

رانيا خرشوش

روفيدة بخوش

تحية طيبة وبعد...

الأستاذ الفاضل، الأستاذة الفاضلة

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي صُمِّم لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بها، من أجل التحضير لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، بعنوان دور أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي.

ونظرا لأهمية رأيكم في هذه الدراسة نرجوا من سيادتكم التكرم بالإجابة على العبارات الواردة في الاستبيان بكل دقة وموضوعية، وذلك بوضع إشارة (x) في الخانة المناسبة. ونحيطكم علما أن جميع إجاباتكم ستكون في كامل السرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

ونشكركم مسبقا على حسن تعاونكم.

وفي الأخير تقبلوا منا فائق الاحترام و التقدير.

السنة الجامعية: 2022-2023

أسئلة الاستبيان:

المحور الأول: بيانات شخصية

-الرتبة العلمية: أستاذ أستاذ محاضر (أ) أستاذ محاضر (ب)
 أستاذ مساعد (أ) أستاذ مساعد (ب)

-الأقدمية في العمل: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

الإجابة			المحور الثاني: دور الأمانة في تحسين الأداء الوظيفي
أبدًا 1	أحياناً 2	دائمًا 3	
			1-أحاول الإحاطة بأهم محتويات المقياس
			2-لا أتحدث مع زملائي عن أسرار طلابي
			3-أثناء إنجازي للدراسات أحافظ على سرية البيانات المتعلقة بالأمور الشخصية للمبحوثين
			4-أحرص على احترام سرية ما تضمنته المداولات والمناقشات التي أكون عضواً فيها
			5-لا أستخدم سلطة مناصبي لتحقيق أهدافي الشخصية
			6-لا أستعين بأعمال طلبتي في بعض أعمال البحثية
			7-أحرص على الأمانة العلمية في أبحاثي
			8-أثناء تدريسي أتعامل مع طلابي بعدالة دون تحيز
			9-أسعى لتحقيق العدالة في تصميم أسئلة الامتحان

الإجابة			المحور الثالث: دور الالتزام في تحسين الأداء الوظيفي
أبدًا 1	أحيانًا 2	دائمًا 3	
			10-أطلع على القانون الداخلي للجامعة وموائيقها
			11-أسعى لإنهاء المقرر الدراسي في الموعد المحدد
			12-أشارك في الملتقيات (الوطنية، الدولية) بما يعزز أدائي
			13-أشارك في الأعمال البيداغوجية من خلال حضورى للاجتماعات
			14-ألتزم بمواعيد الحصص في الدخول والخروج عند أدائي لوظيفتي
			15-ألتزم بحراسة الامتحانات المكلف بها
			16-ألتزم برصد نقاط المقاييس التي أدرسها في الوقت المحدد
			17-تربطني علاقات احترام ووُدّ مع زملائي
			18-أوجه أبحاثي الجامعية في حل مشاكل المجتمع
الإجابة			المحور الرابع: دور الإتقان في تحسين الأداء الوظيفي
أبدًا 1	أحيانًا 2	دائمًا 3	
			19- أوظف وسائل وأساليب حديثة في التدريس أكثر تشويق وإفادة للطلاب
			20-أنتقي المراجع المناسبة للمادة التي أدرسها
			21-أحاول تطوير قدراتي في إيصال المعلومات للطلبة
			22-أعمل على إثارة الدافعية والحماس لدى الطلبة للتعلم
			23-أنوع في وسائل تقويم الطلاب لتتلاءم مع الأهداف العلمية التعليمية
			24-أسمح لطلبتي بالمناقشة أثناء الحصة وفق أصول الحوار البناء
			25-أرشد الطلبة للبحث عن المصادر الأساسية التي تخدم موضوع

			بحثه
			26-أوجه طلبتي أثناء حصص الإشراف على الالتزام بقواعد الأمانة العلمية أثناء إنجازهم لمذكراتهم
			27-أؤدي عملي بصدق لئسهم في تخريج طلاب قادرين على المشاركة الفعالة والإيجابية في المجتمع

شكرا على تعاونكم

الملحق رقم (05): حساب الثبات "معامل ألفا كرونباخ"

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,713	27

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET
POPULAIRE
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
UNIVERSITE MOHAMED KHIDER - BISKRA
FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES
Filière de sociologie



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - قطب شتمة
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع

إذن بإيداع مذكرة التخرج مستوى الماستر

اسم الأستاذ المشرف (ة): د. بسكرة خيضر خويطر

و بعد الاطلاع على مذكرة الطالب(ة) الطالبين :

- د. أمينة خيضر خويطر
- د. روفيدة بخويطر

الموسومة بـ: دراسة حول أحوال حيات البهوية في تحسين الأداء الوظيفي

د. أمينة خيضر خويطر بفتحتم العلوم الاجتماعية بجامعة بسكرة

محمد خيضر بسكرة

المقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع... تنظيمي... تأكدنا من توفر الشروط العلمية والمنهجية الموضوعية والشكلية، وأذنا له بإيداع المذكرة بصيغة PDF في قرص مضغوط (CD) على مستوى مكتب شعبة علم الاجتماع.

بسكرة في: 2023/06/04

التوقيع:

محمد خيضر بسكرة

ملحق بالقرار رقم 10821... المؤرخ في 27 شهر 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله.

السيد(ة): أبي أحمد شوش الصفة: طالب. أستاذ. باحث
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 207701873 والصادرة بتاريخ: 2022-03-30

المسجل(ة) بكلية / معهد العلوم الإنسانية قسم العلوم الاجتماعية
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).

عنوانها: أبحاث في المهنة في ريفيس الماء

الوظيفي: معيدة تدريسية بقسم العلوم الاجتماعية بجامعة

أصريح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2022-06-09

توقيع المعني (ة)



* ملحق بالقرار رقم 1082... المؤرخ في 27 شهر 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرقي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله .

السند (ة): د. زروق فريدة الصفة: طالبة باحث. أستاذ. باحث
الجامع (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 859043 والصادرة بتاريخ: 16-04-2014
المسجل (ة) بكلية / معهد العلوم الاجتماعية
والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).

عنوان: دراسة تحليلية لآليات الفساد في تهميش الأداء الوطني
دراسة تحليلية لآليات الفساد في تهميش الأداء الوطني

أصريح بشرقي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات للمهنة والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2020

توقيع المعني (ة)

2.4- نموذج رقم 2 (خاص بالطلبة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مجلس الآداب والأخلاق الجامعية


تعهد خاص بالطلبة

أنا الموقع أدناه: الطيب حسن نسور نسور
مسجل (ة) بـ: ختم العلوم والآداب الجامعية
في المؤسسة: جامعة محمد عبد القادر - بسكرة

أصرح أنني قد اطلعت على الأحكام المتعلقة بحقوق وواجبات الطلاب على النحو
المنصوص عليه في ميثاق الآداب والأخلاق الجامعية (نسخة 2020)، وألتزم باحترام
نصه وروحه بشكل صارم في الظروف جميعها.

حرر ببسكرة في 09/06/2023

التوقيع



2.4- نموذج رقم 2 (خاص بالطلبة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مجلس الآداب والأخلاق بالجامعة

تعهد خاص بالطلبة

أنا الموقع أدناه: محمّد بن عبد الحميد
مسجل (ة) بـ: قسم العلوم الاجتماعية
في المؤسسة: جامعة محمد السادس - بئر عبيد

أصرح أنني قد اطلعت على الأحكام المتعلقة بحقوق وواجبات الطلاب على النحو المنصوص عليه في ميثاق الآداب والأخلاق بالجامعة (نسخة 2020)، والتزم باحترام نصه وروحه بشكل صارم في الظروف جميعها.

حرر ببئر عبيد في 09 - 06 - 2023

التوقيع

