

جامعة الشهيد خضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

الضمير المهني وعلاقته بأداء الأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي

مذكرة مكملّة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

د. سالم يعقوب

إعداد الطلبة:

بحير تونس

جوغي ليلة

نوقشت في: 2024/06/10

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د/ هياق إبراهيم	أستاذ محاضر - أ -	رئيسا
د/ سالم يعقوب	أستاذ محاضر - أ -	مشرفا ومقررا
د/ بالنور يوسف	أستاذ محاضر - أ -	مناقشا

السنة الجامعية: 2024 / 2023

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

الضمير المهني وعلاقته بأداء الأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي

مذكرة مكملّة لئيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

د. سالم يعقوب

إعداد الطلبة:

بحير تونس

جوغي ليلة

نوقشت في: 2024/06/10

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د/ هياق إبراهيم	أستاذ محاضر - أ -	رئيسا
د/ سالم يعقوب	أستاذ محاضر - أ -	مشرفا ومقررا
د/ بالنور يوسف	أستاذ محاضر - أ -	مناقشا

السنة الجامعية: 2023 / 2024

عندما يغيب الضمير تموت المبادئ

وتُكفَّن الأخلاق

وتُدفن القيم والإنسانية فالضمير: هو دائما ضميرٌ

مستتر تقديره أنت وحدك!

شكر وعرفان

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين خاتم النبيين
وعلى آله وصحبه ومن تبعه بإحسان إلى يوم الدين.

أما بعد، فالحمد والشكر أولاً وقبل كل شيء لله عز وجل رب العالمين الذي يسر لنا دربنا
وأنازل لنا

طريقنا ووفقنا في إعداد هذه المذكرة المتواضعة، كما نتوجه بأسمى عبارات الشكر
والتقدير

والعرفان الجميل إلى الأستاذ الكريم "سالم يعقوب" الذي تفضل بالإشراف على هذه
المذكرة والذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته، كما نتقدم بالشكر إلى أساتذة كلية
العلوم الاجتماعية

الأساتذة الكرام كل من علمنا حرفاً وأخذ بيدنا في سبيل تحصيل العلم والمعرفة
الأساتذة والمشرفين الذين لم يبخلوا علينا من مدارك المعرفة شيء نشكرهم كل
واحد باسمه ومقامه ونتقدم بجزيل الشكر لكل أساتذتنا الذين كان لهم الفضل في بلوغنا
هذا المستوى

وكل من ساعدنا من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل



الاهداء

مرّت قاطرة البحث بكثير من العوائق، ومع ذلك حاولت أن أخطّأها بثبات بفضل من الله ومَنّهُ.

• إلى من أوصانا بهم الرحمن حين قال

“وَاحْفَظْ هُمَا جَنَاحَ الدُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيْنِي صَغِيرًا..”

• إلى من زرعوا في قلبي بذور حب العلم والسعي نحو النجاح ..والدي ووالدي الغاليين

إلى أبويّ فلقد كانوا بمثابة العضد والسند في سبيل استكمال البحث.

إلى من شهدوا معي متاعب الدراسة وسهر الليالي، من كانوا خير عون لي في دربي .. أخوتي وزوجاتهم وأخواتي
الأعزاء وأبنائهم وبناتهم.

كنت ولا زلت كالنخلة الشامخة تعطي بلا حدود فيجزاك عنا أفضل ما جزى العالمين المخلصين وبارك الله لك

وأسعدك أينما حطت بك الرحال أستاذي الفاضل "سالم يعقوب"

إلى من شاركوني الأمل والأمل. النجاح والفشل إلى رفاق خطوات النجاح إلى من أبصر في عيونهن الأمل

بدءاً من أول خطوة وانتهاءً بآخر خطوة صديقتي العزيزات

إلى من أعطوني من ينابيع معرفتهم وخبرات حياتهم الكثير ..أساتذتي الأفاضل

لمن زرعوا فيّ حبّ التعلم والسعي للتميز، لكل من لهم مكانة في قلبي

أهدي لكم فرحة تخرجي

ليلة

الاهداء

الحمد لله الذي بعونه تتم الصالحات والصلاة على رسوله الكريم سيدنا محمد وعلى آله وصحبه اجمعين

إهداء إلى من قال فيهما الله عز و جل

((وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا إِمَّا يَبُلُغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا

أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا ، وَاحْفَظْ لَهُمَا جَنَاحَ

الدَّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا

رَبَّيَانِي صَغِيرٌ))

إلى الأهل الكرام والإخوة والأخوات كل باسمه

إلى أستاذي الفاضل "سالم يعقوب"

إلى رفيقة دربي التي طالما كانت سنداً دائماً، قلباً وقالبا وروحاً لم تتخلى عني في أسوء الظروف.

ونرجو من الله سبحانه وتعالى أن يتقبل منا ثمة هذا الاجتهاد.

تونس

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين الضمير المهني والأداء لدى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي، فالاهتمام والتركيز على أخلاقيات المهنة لكل أستاذ هو السبيل لتحسين وزيادة نجاح المؤسسة، لأن التركيز على الأستاذ في حد ذاته ينعكس مباشرة على أدائه وأداء المؤسسة ولعل هذا ما جعل من الأداء الوظيفي يلعب دورا هاما وحيويا في تحقيق الأهداف والخطط الموضوعة من طرف المسؤولين لإنجاح المؤسسة، و انطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيس التالي:

- كيف يسهم الضمير المهني في أداء الأستاذ الجامعي في ظل العلاقة بينهما؟

وفي محاولة للإجابة على التساؤل الرئيس يتطلب الامر الاجابة على مجموعة من الأسئلة الفرعية والمتمثلة في:

- ماهي علاقة الأخلاقيات المهنية وأداء الاساذ الجامعي لدى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي؟

- هل توجد علاقة بين الالتزام التنظيمي وأداء الأستاذ الجامعي لدى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي؟

وتندرج هذه الدراسة ضمن البحوث الوصفية من خلال استخدام المنهج الوصفي لأنه الأنسب لهذه الدراسة،

ولمعرفة واقع هذه الدراسة وجوانبها وصفها وتحليلها، بمجتمع قدره 55 مفردة لذلك تم استخدام تقنية المسح الشامل

أو بما يعرف بطريقة الحصر الشامل لمجتمع الدراسة.

وبعد التحليل والتفسير توصلنا إلى النتيجة التالية:

-توجد علاقة وطيدة بين الضمير المهني والأداء لدى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي.

✓ تسهم أخلاقيات المهنة في أداء الأستاذ الجامعي.

✓ يسهم الالتزام التنظيمي في أداء الأستاذ الجامعي.

-الكلمات المفتاحية: الضمير المهني، الأخلاقيات المهنية، الالتزام التنظيمي، الأداء.

ABSTRACT

This study aimed to clarify the relationship between professional conscience and performance among faculty of social sciences professors. The interest and focus on the ethics of the profession for each professor is the way to improve and increase the success of the institution. Because the focus on the professor himself directly reflects on his performance and the performance of the institution, this may have made the performance of the job play an important and vital role in achieving the goals and plans set by the officials to make the institution successful. This study proceeded from the following President's question:

- How does professional conscience contribute to a university professor's performance in their relationship?

In an attempt to answer the President's question, it is necessary to answer a series of sub-questions:

-What is the relationship of professional ethics and the performance of a university professor in the professors of the Department of Social Sciences of the Valley?

- There is a relationship between organizational commitment and the performance of a university professor in the professors of the Department of Social Sciences of the Valley

This study is part of descriptive research through the use of the descriptive curriculum because it is most appropriate for this study.

In order to ascertain the realities, aspects, description and analysis of this study, with a community of 55 individuals, the survey technique has been used for a whole or what is known as the overall accounting of the study community.

After analysis and interpretation, we have reached the following conclusion:

- There is a strong relationship between professional conscience and performance in the professors of the Faculty of Social Sciences of the University of the Valley.

- Professional ethics contribute to a university professor's performance.
- Organizational commitment contributes to the performance of the university professor.

-Keywords:

professional conscience, professional ethics, organizational commitment, performance.

فهرس المحتويات

الشكر والعرفان

الإهداء

ملخص الدراسة باللغة العربية

ملخص الدراسة باللغة الأجنبية

فهرس المحتوى

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

14 مقدمة

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية

21 تمهيد:

22 المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدراسة المطلب الأول: الضمير المهني

22 أولاً: مفهوم الضمير المهني professional Conscience

22 أولاً: مفهوم أخلاقيات المهنة

23 ثانياً: مصادر أخلاقيات المهنة:

25 أولاً: مفهوم الالتزام التنظيمي

26 ثانياً: أبعاد الالتزام التنظيمي:

26 المطلب الرابع: الأداء:

26 أولاً: مفهوم الأداء:

27 ثانياً: معايير الأداء:

27	المطلب الخامس: العلاقة بين الضمير المهني والأداء:.....
29	المبحث الثاني: الدراسات السابقة والمقاربة النظرية
29	المطلب الأول: الدراسات السابقة
33	المطلب الثاني: محل الدراسة الحالية من الدراسات السابقة
33	أولاً: أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:
34	المطلب الثالث: المقاربة النظرية:

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

37	تمهيد
17	المبحث الأول: الطريقة والأدوات
17	المطلب الأول: طريقة جمع البيانات
40	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
66	الخاتمة
69	قائمة المراجع
72	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الرقم
40	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	1.
41	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن	2.
42	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل	3.
44	هل تشعر بالفخر والاعتزاز عندما تخبر الآخرين أنك أستاذ بقسم كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية؟	4.
45	ماهي الشعارات المنتشرة في المؤسسة؟	5.
46	هل لديك القدرة على التحكم والسيطرة على سلوكياتك ومواقف العمل؟	6.
46	هل لديك الاستعداد للعمل خارج وقت الدوام إذا تطلب -ذلك؟	7.
47	هل قيمك ومبادئك تتطابق مع العمل الموجه لك؟	8.
48	هل تستحضر مبادئ أخلاقيات المهنة في عملك؟	9.
49	: هل تستغل منصب عملك لأغراضك الشخصية؟	10.
50	هل تلتزم بالمهام والتعليمات الموكلة إليك؟	11.
51	:هل تتأخر للالتحاق بمواقيت عملك؟	12.
52	هل تلتزم بالوظيفة المنوطة إليك؟	13.
52	هل ترغب في الاستمرار حاليا في هذه المهنة؟	14.
53	هل تشعر بالانتماء والولاء بالعمل في قسم العلوم الاجتماعية؟	15.
54	هل هنالك من يمارس عليك ضغوطات في العمل؟	16.

55	هل تعاني من مشاكل عدم الترقية والتهميش؟	17.
55	هل هنالك تعاون بين مختلف الأساتذة لتحقيق أهداف الكلية؟	18.
56	هل تلتزم بالقوانين في التعامل مع زملائك في العمل؟	19.
56	هل التزامك في العمل بالكلية هو سبب علاقة الصداقة التي تربطك مع العاملين فيها؟	20.
57	هل توجد صعوبة في أداء المهام المسندة إليك داخل القسم؟	21.
57	هل يعتمد قسمكم على مشاركتكم في اتخاذ القرار؟	22.
58	هل يتم تقييم الأداء على أسس علمية ومعايير واضحة؟	23.
58	هل مكافأتك في العمل تساعدك على تحقيق أداء أفضل؟	24.
59	هل التنسيق مع زملائك في إنجاز المهام يدفعك ويحسن من أدائك؟	25.
59	هل تحرص على التقيد والالتزام بأنظمة العمل؟	26.
60	هل تؤدي عملك بمهارة وإتقان؟	27.
60	هل تعمل على تطوير أدائك وتحسينه وفق التكنولوجيا الحديثة؟	28.
61	هل توفر وظيفتك التي تمارسها على جميع الظروف الملائمة لتحقيق أداء أفضل؟	29.

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الرقم
19	المخطط الفرضي للدراسة	01
40	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	02
41	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن	03
43	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل	04

مقدمة

تشهد مجتمعاتنا حاليا عصرا يسموا فيه التطور والتغير في شتى مجالات الحياة، مما يجعلها تواجه تحديا يحقق لها التكيف والتأقلم مع متطلباته، فالتطورات التي أفرزتها ثورة المعلومات والانفجار التكنولوجي أوجدت مشكلات عدة منها ما هو نفسي، واقتصادي واجتماعي لذلك كان من المحتم على المؤسسات التي تعتبر نواة تشكل المجتمعات، أن تستجيب لهذه التطورات من خلال الزيادة في مستوى أدائها. غير أن هذا لا يجدر به أن يكون مجرد حبر على ورق أو مجرد كلام تتداوله دفات الكتب والدراسات وألسنة الباحثين بل يجب أن يترجم إلى أفعال حقيقية وأعمال واقعية، تكون نتائجها مضمونة وناجحة حتى يعترف بها عالمها، وبهذا تكون هذي المؤسسات عاملة حقا على خدمة المجتمع المتواجد فيه من أجل مسيرة التطور التكنولوجي الحاصل في العالم.

وما ميز عصرنا الذي نعيشه بسرعة التغيرات وتزايد الجو التنافسي بين المؤسسات نحو تقديم الأفضل فكان لابد لكل مؤسسة أن تواكب كل التطورات، فكان الاهتمام بالمؤسسة التي كونها وحدة اجتماعية هادفة تعمل على تفاعل العاملين بينهم، وتحرص على تنظيم العمل وتحديد المسؤوليات والعلاقات وفق منهج مدروس من أجل تحقيق الأهداف، فالمؤسسة الجامعية كغيرها تسعى الى انتاج المعرفة وتنمية المعارف، وهذا ما سعت إليه الجزائر بعد الاستقلال وما شهدته من تطورات في الهياكل وتعدد التخصصات وتعقيدها، ولهذا فإن هذه الأخيرة خصوصا المؤسسة الجزائرية مهما كانت طبيعتها تبذل قصارى جهدها من أجل استقطاب أحسن للموارد البشرية.

وكما تسعى دائما الى تعزيز الجانب الأخلاقي لعامليلها وذلك بهدف تحقيق المستوى المطلوب وهذا ما أكده الباحثون في علم الاجتماع أن أخلاقيات المهنة أضحت موضوعا حيويا اليوم لمدى تأثيرها في نجاعة المؤسسات الجامعية، والتي تمثل مدى التزام الموظف بواجباته الوظيفية وممارسة مهامه المهنية وفق معايير يكتسبها الفرد من المجتمع، والتي يتم الاتفاق عليها سلفا من خلفية ذاتية أو تجريبية، حول ما هو مقبول وما هو مرفوض من سلوكيات في اطار مهنة ما، ولكل مهنة أخلاقيات مستمدة من طبيعة عملها والأستاذ لا رقيب لها عليه، سوى الضمير المهني والسلوك الخالي من الهوى والمصالح الفردية الضيقة ولذا عليه أن يلتزم بأخلاقيات مهنته.

وعلى اعتبار أن الالتزام التنظيمي عنصرا حيويا في بلوغ أهداف المؤسسة وتعزيز استقرارها، وهو درجة تطابق الفرد مع مؤسسته وارتباطه بها ويمثل اعتقادا قويا ومقبولا من جانب الفرد لأهداف المؤسسة وقيمتها، ورغبة في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالح المؤسسة التي يعمل بها.

وهذا ما شهدته الساحة الجامعية في الآونة الأخيرة من تطورات وتغيرات مختلفة في ظل الذكاء الاصطناعي والقرارات والتعليمات من حين إلى آخر، مما قد يسهم في بناء سرح جامعي يواكب تلك التطورات ويستفيد منها المجتمع الجزائري وزيادة التنمية والازدهار، وهذا المؤشر قد يجرنا الى البحث على دور الضمير المهني وعلاقته بأداء الأستاذ الجامعي في ظل هذه التحولات، مما يزيد من الأهمية الكبيرة لهذا الموضوع.

اشكالية الدراسة:

اذ أن نجاح وتقدم المؤسسات التعليمية وعلى رأسها الجامعات يتطلب الاهتمام بالعناصر البشرية فهي تعتبر ميزة تنافسية بالنسبة لها لما يمتلكه من معرفة وخبرة ومهارة، حيث تسعى الجامعات الى التنافس والتميز من خلال التحلي بالأخلاق المهنية وتعزيز الالتزام التنظيمي فيها مما قد ينعكس على مستوى أدائهم ونتاجيتهم، وعليه **نطرح** التساؤل التالي:

✓ كيف يسهم الضمير المهني في أداء الأستاذ الجامعي في ظل العلاقة بينهما؟

- وفي محاولة للإجابة على التساؤل الرئيسي يتطلب الأمر الإجابة على مجموعة من الأسئلة الفرعية والمتمثلة في:
- ✓ ما هي علاقة الأخلاقيات المهنية وأداء الأستاذ الجامعي لدى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي؟
 - ✓ هل توجد علاقة بين الالتزام التنظيمي وأداء الأستاذ الجامعي لدى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي؟

3- فرضيات الدراسة:

انطلاقا مما تم صياغته في هذه الدراسة، تنطلق دراستنا من فرضية أساسية تندرج منها فرضيتين جزئيتين:

*الفرضية الأساسية:

- توجد علاقة وطيدة بين الضمير المهني والأداء لدى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي.

*الفرضيات الجزئية:

- ✓ تسهم أخلاقيات المهنة في أداء الأستاذ الجامعي.
- ✓ يسهم الالتزام التنظيمي في أداء الأستاذ الجامعي.

4- مبررات اختيار الموضوع:

- ✓ نقص في الدراسات السوسيولوجية التي تولي عناية بموضوع الضمير المهني كمتغير مستقل داخل التنظيم، وما توفر من دراسات فهي تركز على القيم الادارية والتي هي خاصة بنشاط فئة أو مستوى واحد في التنظيم.
- ✓ كما أن الدراسات المهنية بالتنظيم تركز غالبيتها على دراسة الجوانب المادية والتي لا تمثل إلا جانبا من جوانب التنظيم .

- ✓ الميل الى دراسة الموضوع والرغبة في معرفة المواضيع التي تركز على أخلاقيات العمل (الضمير).
- ✓ محاولة اثراء المعارف حول موضوع الدراسة.

5- أهداف الدراسة وأهميتها:

أهداف الدراسة:

- ✓ نسعى من دراستنا الى التحقيق من صحة الفرضيات وذلك من خلال جملة من الأهداف والتي تتمثل في الهدف الرئيسي المثالي .
- ✓ معرفة علاقة الضمير المهني بأداء الأستاذ الجامعي بقسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي.
- ✓ التعرف على طبيعة العلاقة بين الالتزام والأخلاقيات المهنية بالأداء.
- ✓ إزالة اللبس حول موضوع الضمير المهني الذي لا يزال مبهما في مجتمعنا.

أهمية الدراسة:

- ✓ يعد الضمير المهني من المواضيع الهامة في تحقيق ونجاح أهداف كل مؤسسة.
- ✓ يستمد هذا البحث أهميته من خلال الأهمية الكبيرة التي تحتلها متغيرات الدراسة سواء كان الضمير المهني أو الأداء خاصة في ظل التغيرات الكبيرة التي تشهدها بيئة المؤسسات الجامعية.
- ✓ تظهر لنا أهمية الموضوع أو الدراسة من خلال أهمية الأخلاق المهنية بالمؤسسات اليوم نتيجة التغيرات والتطورات التي تحدث في المجتمعات والمؤسسات المختلفة ومنها الجامعات والتي تسعى للاستمرار وكسب ثقة المجتمع لأجل ضمان أداء وظيفي فعال من أجل تحقيق أهدافها؛ والالتزام في مجال العمل من طرف العاملين يسهم في تقديم الخدمة بشكل سليم ويعطيهم دافع الحضور للعمل والحرص على التعاون مع الآخرين.

5- حدود البحث:

من أجل الإحاطة بإشكالية الدراسة وفهم جوانبها المختلفة، حدد مجال هذه الدراسة بما يلي:

- ❖ **الحدود البشرية:** يقصد به جميع المفردات التي لها صفة أو صفات مشتركة وجميع هذه المفردات خاضعة للدراسة والبحث من قبل الباحث والمجتمع المراد دراسته وشملت الدراسة جميع أساتذة قسم العلوم الاجتماعية لجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي.

❖ **الحدود المكانية:** ويمثل الحيز الجغرافي الذي تجري فيه الدراسة حيث تعلقت الدراسة التطبيقية لموضوع هذا البحث قسم العلوم الاجتماعية في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، وهي إحدى كليات جامعة الوادي يرأسها عميد الكلية الدكتور عمار غرايسة تؤطر 5000 طالب وطالبة موزعين على 5 أقسام، و 11 شعبة و 26 تخصصاً كالتالي:

- قسم العلوم الإنسانية والتاريخ يضم 1267 طالب وطالبة.
- قسم الاعلام 563 طالب وطالبة.
- قسم علم النفس وعلوم التربية 1181 طالب وطالبة.
- قسم العلوم الاجتماعية 1281 طالب وطالبة.
- وتوظف ما يقارب 50 موظفاً.

❖ **الحدود الزمنية :** امتدت هذه الدراسة في جانبها النظري والميداني طيلة الفترة الزمنية الممتدة من 15 نوفمبر الى غاية شهر ماي، وانطلقت الدراسة الميدانية بداية شهر أفريل، وتم خلالها توزيع الاستمارة على أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي مجتمع الدراسة واسترجاعها يوم 30 أفريل.

6- منهج البحث:

تتعدد وتتنوع المناهج في البحوث الاجتماعية والإنسانية وذلك من أجل الوصول إلى تحقيق النتائج بطريقة دقيقة وعلمية، وهذا ما يفرض على الباحث استخدام المنهج المناسب للدراسة. فالمنهج هو مجموعة من القواعد والإجراءات المقررة من قبل المختصين في منهجية البحوث التي يتبناها الباحث للوصول أو الكشف عن الحقيقة، أو التي تقود إلى التوصل إلى نتائج بحثية سليمة.

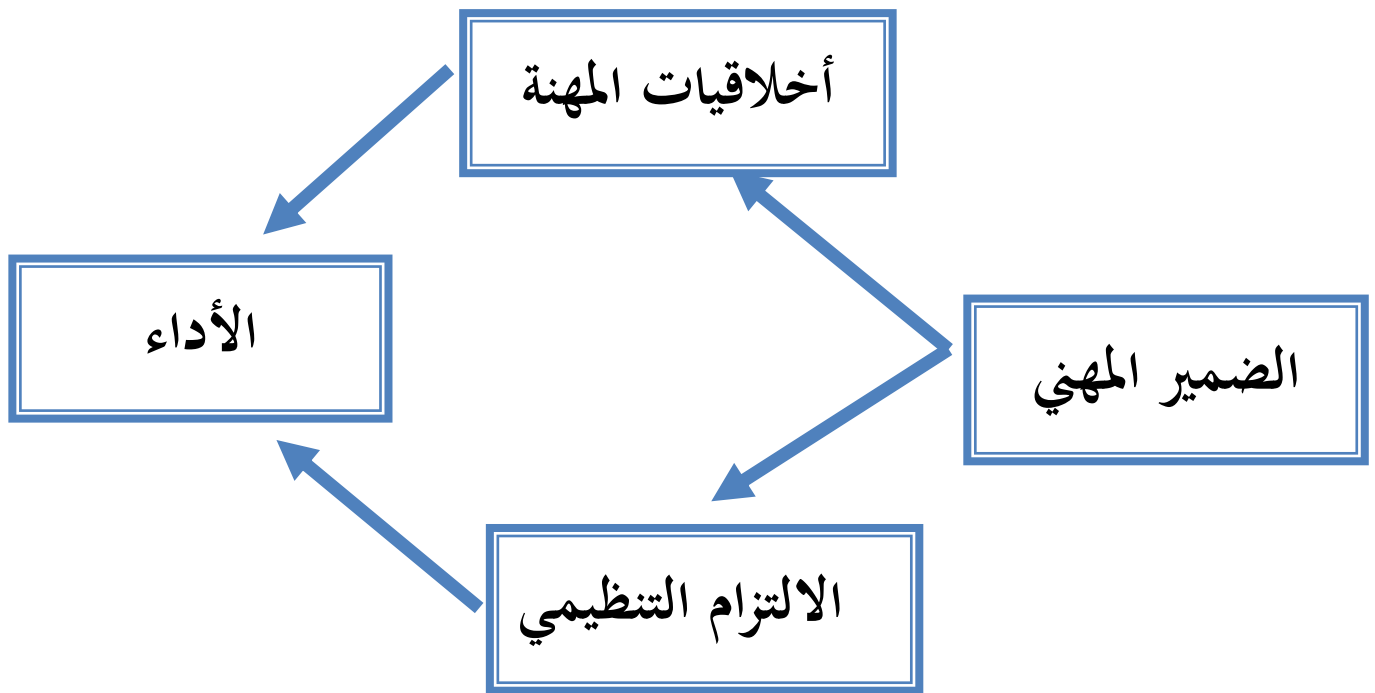
(محمود داود الربيعي، 2018، ص22)

وبالتالي فإن طبيعة الموضوع هي التي تفرض على الباحث تبني منهج من المناهج دون سواه، لفهم وتحليل المشكلة مع محاولة الإجابة على التساؤلات المطروحة، فالدراسة الحالية تهدف الى معرفة طبيعة العلاقة بين المتغيرين الضمير المهني وأداء الأستاذ الجامعي تم الاعتماد على "المنهج الوصفي"، الذي يصف لنا الظاهرة، وهو عبارة عن مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج عن الظاهرة محل البحث. (المشهداني، 2019، ص216)

هيكلية البحث:

- صمم هذا البحث وفق المنهجية العلمية المتبعة من طرف إدارة قسم العلوم الاجتماعية لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي وقسم كما يلي:
- المقدمة: تناولت كلا من طرح الإشكالية مع الإشارة إلى جملة التساؤلات والفرضيات مع ذكر أسباب اختيار الموضوع، بالإضافة إلى أهمية وأهداف الدراسة، كما احتوت على حدود ومنهج الدراسة.
 - الفصل الأول: جاء بعنوان " الأدبيات النظرية والتطبيقية"، فتضمن ثلاث مباحث هي:
 - المبحث الأول: بعنوان الأدبيات النظرية فتضمن خمس مطالب تضمنت المفاهيم الأساسية لمتغيرات الدراسة الضمير المهني، الأداء) بالإضافة إلى تعريفهما الإجرائي، وأبعاد الدراسة (أخلاقيات المهنة، الالتزام التنظيمي)، بالإضافة إلى العلاقة بين المتغيرين.
 - المبحث الثاني: فتضمن ثلاث مطالب تناولت الدراسات السابقة ومحل الدراسة الحالية منها، بالإضافة إلى المقاربة النظرية.
 - الفصل الثاني: الدراسة الميدانية وتضمنت مبحثين هما:
 - المبحث الأول: فيتناول الطريقة والأدوات فحددنا مجتمع وعينة الدراسة وتحديد متغيرات الدراسة، وكذا أدوات جمع البيانات.
 - المبحث الثاني: تمّ عرض النتائج ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء فرضياتها، والتوصل للاستنتاجات والتوصيات.
 - الخاتمة

الشكل رقم 01 المخطط الفرضي للدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتان

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد:

نتطرق في هذا الفصل إلى الأدبيات النظرية لمتغيرات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية، كما سيتم التطرق للعلاقة فيما بينهما، إضافة إلى عرض بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، فضلا عن عرض المقاربة الأنسب لهذا الموضوع.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدراسة

المطلب الأول: الضمير المهني

أولاً: مفهوم الضمير المهني professional Conscience

لقد ظهر مفهوم الضمير في العالم اليوناني في القرن الخامس قبل الميلاد، ويمكن أن ينظر إليه على أنه شعورنا بالواجب، الذي يجب أن يأتي من داخل الفرد بدلاً من فرض عقوبات من سلطة خارجية.

إذ يرى سيدني كاهان أن الضمير عبارة عن نشاطات عقلية واعية، وقرارات الفرد عن الصواب والخطأ، ويبدأ الضمير منذ الاحساسات الأولية. (الطائي، 2019، ص 141)

ويعرفه تولستوي Tolstoy: بأنه عمل الفرد الذي يكون له قيمة وجودية فردية، مع تقديم خدمة للمجتمع الكبير الذم يعيش فيه، وأن يخدم غرضاً حقيقياً، وأن يكون هناك تخطيط للعمل. (الطائي، 2019، ص 139)

في حين ينظر كانط إلى الضمير المهني على أنه شعور من المتعة والاستياء المرتبط بذاتي الذي ينشأ عندما أمتثل أو لا أمتثل للمبادئ الأخلاقية والذي يدفعني إلى التصرف بإحساس واحد وليس بآخر عندما يترافق الشعور التأمل في مسار معين من العمل. (هادي و الطائي، 2019، ص 142)

ومن خلال التعريفات السابقة يتبين أن الضمير المهني يشير إلى السلوك والمعايير الأخلاقية التي يتبعها الفرد في مكان العمل، ويتضمن القيم والمبادئ التي يتمتع بها الفرد في أداء واجباته الوظيفية، مثل الصدق النزاهة الاحترام والمسؤولية، ويعتبر الضمير المهني جزءاً هاماً من السلوك الوظيفي للفرد، ويساهم في بناء سمعة إيجابية للفرد داخل المؤسسة وخارجها.

التعريف الاجرائي: الضمير المهني هو مفهوم يشير إلى الالتزام الداخلي والذاتي للشخص بأداء واجباته المهنية بأعلى مستويات الجودة والنزاهة والمسؤولية.

المطلب الثاني: أخلاقيات المهنة:

أولاً: مفهوم أخلاقيات المهنة

يعتبر مصطلح أخلاقيات المهنة حديث ظهر في مطلع القرن 19 وتداول معناه منذ العهد اليوناني تشتمل أخلاقيات المهنة في الأصول العامة للأداب والسلوك الاجتماعي للمهنة التي حددتها اللوائح والقوانين المنظمة لمزاولة تلك المهنة، وتعالى الأصوات من أجلها في العقود الثلاثة الأخيرة من القرن الماضي..

***تعريف الأخلاق:** عرفها ماجد بن ناصر بأنها " عادات يكتسبها الفرد نتيجة تعرضه لمؤثرات الأسرة والمدرسة والمجتمع والبيئة، وتنطبع في نفسه في تصرفاته في المواقف المختلفة ". (المحروفي، 2009، ص 03).

***الاخلاق** هي من القواعد الأخلاقية والقيم المبدئية التي تحكم سلوك الفرد والجماعة بشأن الصح والخطأ، كما أنها تضع معايير عما هو جيد وسيء التصرف والافعال. (سكارنة، 2013 ص 380).

***تعريف الاخلاقيات:** هي المعايير والمقاييس الأخلاقية المستخدمة لتمييز الصواب من الخطأ، وفي مجال الأعمال تكون الاخلاقيات بمثابة مقاييس ومعايير القيم والسلوكيات الأخلاقية التي تحكم القرارات التي يتم اتخاذها والإجراءات التي يتم تنفيذها في بيئة العمل. (قاسم، 2022/2021، ص 34)

***تعريف المهنة:** هي مجموعة من الأعمال ذات واجبات مختلفة يمارسها الأشخاص خلال أدوار محددة لهم وفق أهداف مرسومة يعملون من أجل تحقيقها ويلتزمون أثناء ذلك بمجموعة من القواعد الأخلاقية تحكم سلوكهم المهني عندما يمارسون تلك المهنة. (الرومي، 2009، ص 20)

***أخلاقيات المهنة:** هي ممارسة المهام وفق قوانين الشرف والاستقامة والنزاهة علاوة على الالتزام بالتفرغ لممارسة الوظيفة، أي عدم الجمع بين وظيفة أو أكثر والكتمان المهني". (مقدم، 2010، ص 295)

وعرفها أحمد شفيق السكري على أنها: "مجموعة المبادئ والمعايير التي تعتبر أساسا لسلوك أفراد المهنة والتي يتعهد أفراد المهنة بالتزامها". (السكري، 2000، ص 184).

أي أن **الاخلاق المهنية** هي تلك المعايير التي يكتسبها الفرد من المجتمع والتي تم الاتفاق عليها سلفا من خلفية ذاتية أو تجريبية حول ما هو مقبول وما هو مرفوض من سلوكيات في اطار مهنة ما.

(زويكري، 2017/2016، ص 9)

ومن خلال التعريفات السابقة يتبين أن أخلاقيات المهنة هي مجموعة الضوابط والقواعد التي لابد للفرد الالتزام بها في ممارساته المهنية.

* **التعريف الاجرائي لأخلاقيات المهنة:** التزام العامل بأداء المهام الموكلة إليه، والتعاون مع الآخرين واحترامهم أثناء العمل.

ثانيا: مصادر أخلاقيات المهنة:

يستمد المرء أخلاقياته في مكان العمل من عدة مصادر، وتختلف هذه المصادر من حيث درجة تأثيرها على السلوك الأخلاقي من فرد لفرد آخر وهو يؤدي العمل المناط به، ومن بين هذه المصادر نذكر:

أ- **المصدر الديني:** حيث تمدد المعتقدات الدينية التي يدين بها إلى طائفة من القيم الأخلاقية الواجب إتباعها والابتعاد عن السلوكيات التي يراها أنها ضارة بالأفراد والمجتمع، ولا شك أن الأديان تمتلك جميعها مقدارا مشتركا من الأخلاقيات، مع وجود بعض الأخلاقيات أو الخصوصيات التي تحث عليها، وتتوقف درجة تأثيرها على سلوكيات الفرد تبعا لعمق الإيمان بها.

ب- **البيئة الثقافية والاجتماعية:** إن البيئة الاجتماعية والثقافية للمجتمع الذي تسوده القيم السياسية أو الاجتماعية أو العقائدية المتناغمة لا بد وأن ينقل أفراد هذه القيم إلى التنظيم، وتنعكس عليه في ممارستهم لوظائفهم.

وتعتبر البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها المرء، أو ينتقل بين شعوبها، وقطاعات المجتمع الذي يتمازج مع بعضه ويتزاوج ويختلط صباح مساء، بما في هذه البيئة من عادات وتقاليد وأعراف وقيم، تعتبر من أهم الأخلاقيات التي تؤثر في العمل، وفي مستوى التعامل بين الموظفين والمواطنين من جهة وبين الموظفين أنفسهم من جهة أخرى.

ج- **جماعات العمل غير الرسمية:** وهي الجماعات التي تتألف من عدد من الأعضاء يعملون في مكان واحد أو في عمل متشابه، وهؤلاء بمرور الوقت يشكلون قوة ضاغطة على السياسة الإدارية للمؤسسة، وقد يحددون مقدار العمل والإنتاجية. إن هذه الجماعات تضع لنفسها أشبه ما يكون ميثاقا أخلاقيا مهنيا يجب أن يلتزم به الأعضاء كافة، وينظر للعضو الذي يتصرف خلافا لذلك على أنه عضوا انتهازيا أو مخربا لذلك لا يحظى باحترام المجموعة وغالبا ما تكون بنود هذا الميثاق غير مكتوبة، وقد تكون توجهها لصالح الأعضاء دون الالتفاف للصالح العام، أو قد تحث على الالتزام والتأزر والإخلاص في أداء العمل بالشكل المطلوب، وربما يتوقف هذا على طبيعة العلاقة مع الإدارة وأسلوبها في التعامل معهم. (قاسم، 2022/2021، ص25)

د- **المصدر الاقتصادي:** ويتمثل في مجمل الظروف والأوضاع الاقتصادية التي يعمل في ظلها الفرد، فإذا كان الفرد يعيش في وضع اقتصادي معقول يمكنه من أن يعيش بكرامة فإن من السهل توقع أخلاق رفيعة والتزام أكيدا، والعكس إذا كان وضعه لا يمكنه من الوفاء بالتزاماته المتعددة تجاه أسرته ومجتمعه، فيتوقع منه الانحراف والغش والاستغلال للوظيفة، ولعل أهمية هذا البعد الاقتصادي قد تضاعفت بشكل كبير في هذه الفترة من التاريخ عندما تطرح التكنولوجيا في كل يوم من المغريات وعندما تسود النزعة الاستهلاكية بين الناس.

هـ- **المصدر المنظمي:** ويقصد بهذا المصدر البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد بكل ما فيها من قوانين ولوائح وأنظمة وقيم وتقاليد تحدد سلوك العاملين وتوجه مساهمهم، وتعني أيضاً الأسلوب الذي تطبق فيه مبادئ الإدارة

داخل المنظمة وأنماط تقسيم العمل ونظم الاستراحة والمكافأة وأشكال الرقابة والعقاب، وهي أيضاً تؤثر في قيم الفرد في التزامه وأسلوب عمله، كذلك هناك تفاعلاً خصباً بين البيئة التنظيمية والبيئة الاجتماعية العامة، فاللوائح والقوانين المطبقة في المؤسسة تستمد في العادة من أو تتأثر على الأقل بالقوانين في البلاد، وأنماط السلوك السائدة في المؤسسة هي عينة ممثلة لأنماط السلوك والقيم الشائعة في المجتمع. (زويكري، 2016/2017، ص43)

المطلب الثالث: الالتزام التنظيمي:

أولاً: مفهوم الالتزام التنظيمي

يعتبر الالتزام التنظيمي أحد المفاهيم التي تصف العلاقة بين الموظف والمؤسسة جنباً إلى جنب مع مفاهيم مماثلة مثل الالتزام بالعمل والرضا الوظيفي، فقد اعتبر أحد أهم الموضوعات البحثية الرائدة لأكثر من 30 سنة، فقد كان بورتير وسميث 1970 من أوائل الباحثين الذين قدموا تعريفاً للالتزام التنظيمي حيث عرفاه بأنه: القوة النسبية لتطابق أو تماثل الفرد مع مؤسسة معينة والمشاركة فيها.

أما بوكنان 1974 (Buchanan 1974) فقد عرفه أنه "ارتباط جزئي وعاطفي بأهداف وقيم المؤسسة، ودور الشخص فيما يتعلق بمهامه الأهداف والقيم بالمؤسسة من أجل مصلحتها الخاصة بغض النظر عن قيمتها المفيدة تماماً.

وهو الشعور الإيجابي للفرد نحو المنظمة التي يعمل فيها و بذل الجهود من أجل البقاء فيها و الحرص على تحقيق أهدافها.

كما عرفه عبد الباقي (2005) بأنه "درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها، وأن الالتزام التنظيمي يمثل اعتقاداً قوياً وقبولاً من جانب الفرد لأهداف المنظمة وقيمها، كرهته في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل بها. (عبد الباقي، 2005 ص 355)

ومن خلال التعريفات السابقة يتبين لنا أن الالتزام التنظيمي هو الشعور الإيجابي للفرد نحو المنظمة التي يعمل فيها و بذل الجهود من أجل البقاء فيها و الحرص على تحقيق أهدافها.

*التعريف الاجرائي للالتزام التنظيمي: هو مدى شعور الفرد بالانتماء والارتباط بالمؤسسة التي يعمل بها ومدى رغبته الكبيرة في الاستمرار معها وتحقيق أهدافها.

ثانيا: أبعاد الالتزام التنظيمي:

حدد ألان وماير 1990 ثلاثة أنواع من الالتزام التنظيمي وهي الالتزام العاطفي والمعياري (الأخلاقي) والمستمر والتي سنوضحها في النقاط التالية :

- **الالتزام الوجداني (العاطفي) :** وهو الارتباط النفسي بالمؤسسة نتيجة تأثر الفرد بدرجة إدراكه لخصائص عمله، من استقلالية وأهمية ومهارات مطلوبة ومدى قربه من المشرفين، كما يتأثر هذا البعد بدرجة إدراك الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تمكنه من المشاركة في صنع القرار.

- **الالتزام المستمر :** ويشير إلى الرغبة القوية للفرد لمواصلة العمل مع المؤسسة بسبب حاجته للبقاء في المؤسسة وعدم وجود بدائل أخرى للفرد ما يجعل ترك العمل مكلفا ويسبب خسارة كبيرة للفرد، فهو ارتباط مصلحي بين الفرد والمؤسسة يقوم على درجة المنفعة التي يتحصل عليها الفرد نظير بقاءه بالمؤسسة.

- **الالتزام المعياري :** وهو التزام الفرد بالبقاء في المؤسسة والذي يتأثر بالجانب الأخلاقي لدى الفرد، والذي قد يكون نتيجة توافق لأهداف وقيم المؤسسة مع أهداف وقيم الفرد، أو غالبا ما يعزز هذا البعد المشاركة الإيجابية للفرد مع المؤسسة ومساهمته في رسم ووضع الخطط والسياسات العامة للمؤسسة.

(قعودة وسلامي، 2020، ص 46)

المطلب الرابع: الأداء:

أولا: مفهوم الأداء:

***اصطلاحا:** يعرف بأنه العمليات التي تتضمن إتباع وسائل وأساليب يتم عن طريقها القيام بالنشاطات للوصول إلى أهداف هذه النشاطات، باستخدام موارد إمكانات معينة، ويعرف الأداء أيضا على أنه العمليات التي تتضمن إتباع وسائل وأساليب يتم عن طريقها القيام بالنشاطات للوصول إلى أهداف هذه النشاطات، باستخدام موارد وإمكانات معينة في نشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة، وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال. ويعرفه أحمد صقر عاشور الأداء بأنه: قيام العمال بأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، وعرفه حسن إبراهيم بلوط: الأداء هو باختصار انجاز هدف أو أهداف المؤسسة. (بوزيان، 2018/2019، ص 03)

خلصنا من هذه التعريفات أن الأداء مجموعة من التصرفات التي يقوم بها الفرد أو العامل الذي يتميز بخصائص معينة تحدد سلوكه ويؤدي السلوك الذي يقوم به إلى نتيجة أو هدف معين.

* **التعريف الإجرائي:** يعبر الأداء عن كفاءة الفرد في تأدية واجباته المخططة من طرف المؤسسة تمثل الأهداف.

ثانيا: معايير الأداء:

* **الجودة:** ترتبط الجودة بجميع نشاطات المؤسسة، حيث تعبر عن مستوى أداء العمل، فالجودة من هذا المنطلق هي المؤشر الخاص بكيفية الحكم على جودة الأداء من حيث درجة الإتقان وجودة المنتج سواء كان خدمة أو سلعة، ولذلك يجب أن يتناسب مستوى الجودة مع الإمكانيات المتاحة.

* **الكمية:** يقصد بها حجم العمل المنجز، وبهذا يجب ان لا يتعدى قدرات وامكانيات الافراد وفي الوقت نفسه لا يقل عن قدرتهم وامكانياتهم لان ذلك يعني بطء الأداء، مما يصيب العاملين بالتراخي وقد يؤدي الى مشكلة في المستقبل تتمثل على عدم القدرة على زيادة معدلات الأداء.

* **الوقت:** ترجع أهمية الوقت الى كونه من الموارد الغير قابلة للتجديد او التفويض فهو رأسمال وليس دخلا، مما يحتم استغلاله الصحيح في كل لحظة لان يتضاءل على الدوام ويمضي الى غير رجعة.

* **الإجراءات:** هي الخطوات التي يسير فيها أداء العمل، والإجراءات الضرورية الواجب اتباعها لتنفيذ المهام، لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف، ويفضل الاتفاق بين الرؤساء والمرؤسين على الإجراءات المتبعة لإنجاز العمل. (دغفل، 2014/2015، ص 57).

المطلب الخامس: العلاقة بين الضمير المهني والأداء:

يعتبر الضمير المهني والأداء من أهم المفاهيم المرتبطة بعلاقة الفرد داخل مؤسسته مع زملائه، فالضمير المهني يشير إلى السلوك الذي يتبعه الفرد في بيئة العمل والذي يعكس قيمه وأخلاقياته المهنية، والعمل الوظيفي هو جهد انساني مدفوع الثمن وعليه فالموظف ملتزم بالأداء المهني مقابل ما يتحصل عليه من راتب وغيره، ويكون لزاما عليه الاجتهاد والمثابرة دون تقاعس أو تكاسل بتوازن مدفوع نحو الأفضل بدافع ذاتي وضمير وظيفي يقظ.

إن الضمير المهني أو الوظيفي يتشابه إلى حد كبير في المعايير والقيم التي تركز عليها أخلاقيات الإدارة فالنزاهة والمثابرة والامتنال للنظم وغيرها هي مبادئ أخلاقية ضرورية في المؤسسة، شيء جيد أن يتمسك الموظف بكل حقوقه ويحصل عليها ويمتلك أدوات المعرفة والثقة الادارية والقانونية للحصول على كل مستحقاته لكن من المهم أيضا أن تتكامل عناصر هذه المعرفة بالواجبات بقدر التمسك بالحقوق، وكذلك المنطق أيضا يقضي على الموظف كما يطالب بحقوقه في الحوافز والترقيات والحد من كثرة المهام، كذلك المنطق يقضي التعامل والتفاعل بضمير مهني، إن الالتزام بأخلاقيات المهنة سوف يقود إلى تطوير أداء العاملين ويعكس الاهتمام الذي يوليه الموظف ذلك بالعناصر المهنية كالشفافية والنزاهة وأداء واجباته بأعلى مستوى من التفاني والإخلاص، وتظهر بشكل مباشر على السير الطبيعي للعمل وعلى مصالح الافراد.

إن الافراد الذين يتمتعون بضمير مهني غالبا ما يساهمون في خلق بيئة عمل ايجابية ومثمرة ما يعزز التحفيز الذاتي حيث يشعر الأفراد برغبة داخلية في تقديم الأفضل وتحقيق التميز، ومن هنا تظهر العلاقة بين المتغيرين أي أنه توجد علاقة بين الضمير المهني والأداء لدى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية، فبوجود هذين العنصرين اللذين يكملان بعضهما إذ نتوصل أن العلاقة بينهما تكاملية تطابقية وهو ما تسعى إليه هذه الدراسة.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة والمقاربة النظرية

المطلب الأول: الدراسات السابقة

*الدراسة الأولى: شيخاوي محمود بعنوان: "أخلاقيات العمل و أثرها على السلوك التنظيمي لدى العامل الجزائري" دراسة ميدانية لمديرية توزيع الكهرباء و الغاز بأردار نموذج مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل جامعة أدرار، 2014/2013.

التساؤل الرئيس: هل الممارسات الأخلاقية لدى العامل الجزائري في مجال العمل تتوافق مع السلوك التنظيمي للمؤسسة؟

هدفت هذه الدراسة و التي جاءت من أجل إبراز أخلاقيات العمل التي يتحلى بها العامل الجزائري داخل المؤسسة، و تأثيرها على العامل و كيف تنعكس على أدائه للعمل، وعلى سلوكه ومن أجل هذا فإنه لا يمكن بحال من الأحوال عزل الأخلاق عن مجال العمل، فبعد أن كانت الكفاءة هي مركز الاهتمام الوحيد للمنظمات، والربح هو الهدف الأساسي للعمل أصبحت الأخلاق وأخلاقيات المهنة تحظى بالاهتمام وتعاد صياغة الأهداف والسياسات بطريقة تبرز المسؤولية الأخلاقية للمنظمة، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات والمعطيات الكيفية والكمية المتعلقة بالظاهرة المدروسة والإحاطة بكل ما يتعلق بصورتها في البيئة الاجتماعية والتنظيمية للعامل، حيث تم استخدام المقابلة والملاحظة والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم اختيار عينة حصصية ل 130 عامل مأخوذة من كافة وحدات وفروع الشركة الأم بما يتناسب و عدد عمال كل فرع، و التي يبلغ عدد عمالها الإجمالي 284 عامل، وتم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS ، لإدخال ومعالجة وتحليل البيانات .

ومن بين أبرز النتائج المتوصل إليها:

- يسعى العامل داخل مؤسسة سونلغاز إلى تحمل مسؤولياته و القيام بواجباته المهنية، إذ يرى أن ذلك واجباً مهنيّاً وأخلاقياً، ما يؤكد على الطابع الجماعي في العمل من خلال التعاون والانتماء إلى الجماعة.
- يذهب عمال هذه المؤسسة إلى أن الخوف من الله هو المسيطر على توجيه طاقاتهم المهنية، ثم يأتي الخوف من القانون، وأخيراً الخوف من المسؤولين.
- زيادة الاهتمام بالأدوات والوسائل الخاصة بالأداء التقني، وذلك من خلال مساهمة التطور.

- العمل على زيادة تفعيل الآليات المؤثرة في ضبط أخلاقيات العمل وذلك من خلال اعتماد مبدأ العدل والمساواة بين العاملين وزيادة إشراكهم في اتخاذ القرارات.

- الاهتمام بالجانب المعنوي للعامل عند إنجاز عمله، ما يوصف بالامتياز من حيث الأداء، وهذا ما يزيد في تحفيز العامل على الأداء بأكثر دقة وفعالية.

- إعادة الاعتبار للمؤهلات الأخرى التي يتحصل عليها العامل بعد التوظيف وذلك من خلال تفعيلها وإعطائها أهمية في عملية الترقية.

***الدراسة الثانية:** رقاني شريفة و صنقلي عائشة: دراسة بعنوان "الالتزام التنظيمي وأثره على أداء العاملين"، دراسة ميدانية ببلدية رقان تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العقيد أحمد دراية أدرار، 2020/2019.

التساؤل الرئيس: ما تأثير الالتزام التنظيمي على أداء العاملين داخل المؤسسة؟

تناولت الدراسة موضوع الالتزام ومدى تأثيره بالجوانب الانسانية لدى العامل ، وحيث تم دراسة عينة من المبحوثين ببلدية رقان واستخدمنا في ذلك استمارة بحث حول الموضوع وبعد التعرف على الجوانب المحيطة بالموضوع والتعريف بمصطلحات الدراسة قمنا بتحليل النتائج المستخلصة على ضوء الفرضيات المطروحة سابقا وقد خلصنا في الاخير على أن الالتزام التنظيمي لدى العمال يبقى مرهون بقيمه ومبادئه التي يتحلى بها ولا يتأثر بالظروف الخارجية والعوامل المحيطة ولا حتى الضغوط الممارسة عليه ، ويرجع ذلك كون هذا المحفز يعتبر خصلة نبيلة يتشرف بها العامل وتجعله أكثر قدوة وأكثر عطاء وتفاني في عمله.

***الدراسة الثالثة:** د. خالد أحمد الصرايرة بعنوان "الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، جامعة مؤتة الأردن، 2007/2006.

التساؤل الرئيس: ما مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية فيها؟

هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. وقام الباحث بتطوير استبانة الدراسة، ثم طبقت على عينة مكونة من (77) رئيس قسم أكاديمي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (ت)، وتحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه. وبينت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة، إذ بلغت (3.78) درجة من (5) درجات، ودلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة تعود للمتغيرات. وأوصى الباحث بأن تقوم الجامعات بتعزيز الأداء

الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، وأن تتعرف إلى حاجاتهم ورغباتهم لتحقيق الممكن منها وإشباعها، وأن توفر نظام حوافز تشجيعية، مادية ومعنوية، لما لها من أثر إيجابي في المحافظة على مستوى الأداء الوظيفي المرتفع.

- الدراسة الرابعة: د. المعتصم بالله هاني علي أبو الكاس بعنوان "أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة"، قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج القيادة والإدارة، جامعة الأقصى 1436هـ/2015م.

السؤال الرئيس : ما دور أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة؟

هدفت هذه الدراسة للتعرف على دور أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، وتقديم توصيات للمنظمات غير الحكومية لتعزيز معرفة العلاقة بين أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي .

ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لمجتمع الدراسة الذي يتكون من العاملين في المنظمات غير حكومية المحلية الاجتماعية بقطاع غزة والبالغ عددهم 833 موظف، وقد تم اختيار عينة عشوائية عددها 263 موظف حيث تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS ، لإدخال ومعالجة وتحليل البيانات.

ومن بين أبرز النتائج المتوصل إليها:

- مستوى التزام العاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة بأخلاقيات المهنة بشكل عام بلغ 83.34%.
- مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية بلغ 79.93%.
- وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة .

الدراسات الأجنبية:

الدراسة الخامسة: العلاقة بين الضمير الأكاديمي والوعي الأكاديمي للطلاب الأداء مع الدور الوسيط

لصلابة الأكاديمية، لطلاب زنجان، 2019/2018، إيران.

The Correlation of Academic Conscience and Students' Academic

Performance with the Mediating Role of Academic Hardiness

هدفت الدراسة الوصفية لمعرفة الضمائر الأكاديمية والأداء الأكاديمي، كنتيجة سلوكية لها أهمية كبيرة للطلاب يعتبر بمثابة مؤشر مهم لتقييم النم التعليمي، وتحديد العوامل المؤثرة فيها، وهذا ما دفعنا لدراسة علاقة الضمائر الأكاديمية والأداء الأكاديمي بالدور الوسيط للصلابة الأكاديمية لدى طلاب الصف التاسع الأساسي، وهو المجتمع الإحصائي في المنطقة الأولى من قسم التعليم في زنجان بإيران، وتم اختيار عينة 295 طالب، ثم جمع البيانات باستخدام استبيان الضمير الأكاديمي، واستخدام الطلاب لتقييم الأداء الأكاديمي، وقد تم تحليل البيانات عن طريق المعالجة الإحصائية.

نتائج الدراسة:

- إن ارتباط متغير الضمير الأكاديمي بالأداء الأكاديمي يساوي $r=0.255$ ، $P=0.042$ ،

هذه النتائج ذات دلالة إحصائية وكشفت هذه الدراسة أيضاً عن ذلك في العلاقة بين الضمير الأكاديمي والأداء

الأكاديمي، فإن الصلابة الأكاديمية لها دور وسيط..

-الاستنتاج: يمكن للضمير الأكاديمي، من خلال تأثيره على الصلابة الأكاديمية، أن يساهم في الأداء

الأكاديمي للطلاب.

المطلب الثاني: محل الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

أولاً: أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تتشابه الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم في تحليل وجمع البيانات وهو الوصفي كما تم استخدام الاستبيان والنسب المئوية، وتشابهت الدراسة الحالية مع الدراسة الأجنبية المعنونة العلاقة بين الضمير الأكاديمي والوعي الأكاديمي للطلاب الأداء مع الدور الوسيط للصلافة الأكاديمية، كذلك تشابهت دراستنا الحالية مع دراسات كل من المعتصم بالله هاني علي أبو الكاس المعنونة "أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، ودراسة شيخاوي محمود و المعنونة "أخلاقيات العمل وأثرها على السلوك التنظيمي لدى العامل الجزائري"، ودراسة رقاني شريفة و سنقلي عائشة دراسة بعنوان "الالتزام التنظيمي وأثره على أداء العاملين" في أبعاد الدراسة الحالية الاخلاقيات المهنية والالتزام التنظيمي.

ثانياً: أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث صياغة الفرضيات أيضاً من حيث المجال المكاني حيث تمت الدراسات السابقة في دول عربية ومنها أجنبية وفي قطاعات مختلفة، أما بالنسبة للدراسة الحالية هي في قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي، ومن المجال الزمني فدراستنا حديثة خلافاً للدراسات السابقة، واعتمدت دراستنا الحالية لأسلوب المسح الشامل على عكس الدراسات السابقة الذين اعتمدوا على العينة باختلاف أنواعها.

ثالثاً: الاستفادة من الدراسات السابقة:

مما تم سرده من بعض الدراسات التي لها صلة بمتغيرات الدراسة والتي تم تقسيمها في أغلبها إلى المشاهدة، عرضها بالتفصيل، وهو ما جعل منه زادا معرفيا لبناء النظري وبناء الرؤية الواضحة للجانب الميداني لدراستنا، حيث أفادت دراستنا الحالية إلى تحديد مفهوم الضمير المهني وإبرازه بشكل واضح، وكما أفادت الدراسات السابقة الدراسة الحالية في تقديم إطار نظري شامل حول الأداء ومدى إسهامه في تطوير ونجاح المؤسسات، وبعض الدراسات ركزت على أبعاد الدراسة الحالية وهما أخلاقيات المهنة والالتزام التنظيمي لما لهما من تأثير في العامل وكيف ينعكس على أدائه.

المطلب الثالث: المقاربة النظرية:

1. نظرية الإدارة العلمية : تعود هذه الأخيرة لـ "فردريك تايلور" معتمدا فيها على الأسس العلمية في دراسة الحركة والزمن، وتحيًا الظروف المادية والتنظيمية حتى يقوم الفرد بإنجاز عمله بأعلى كفاءة وبأقل تكلفة مع تحقيق سلوك الالتزام عند العاملين. ومن أهم افتراضات هذه الأخيرة:

(1) النظر للعامل على أنه آلة تستجيب للجميع الأوامر والتعليمات.

(2) اعتماد مبدأ تقسيم العمل.

(3) تحديد نطاق الإشراف: أي عدد المرؤوسين للرئيس الواحد بعدد قليل منهم بغية تحقيق الكفاءة العالية في الرقابة والأداء.

(4) دفع الأجور والحوافز بغية تحقيق كفاءة الأداء و الالتزام داخل المنظمة.

(5) اعتماد مبدأ الرشد والعقلانية في التعامل مع الإدارة .

(6) اعتماد مبدأ الحركة والوقت لتفادي ضياع الوقت والجهد وتحسين الالتزام في إنجاز الأعمال المنوطة بالعاملين. (الشماع، 2009، ص 47)

2. خصائص الإدارة العلمية: وقد أشار (الشماع، 2009، ص 48)، ومن بين هاته الخصائص نذكر:

— نظام تحليلي غايته معالجة المشاكل الصناعية.

— إحلال الطرق العلمية للعمل و العاملين.

— وسيلة للكشف عن أفضل الوسائل للإنجاز في أقل تكلفة.

— الاهتمام بعوامل الإنتاج (القوى البشرية، المواد و الآلات، و رأس المال).

3. أهداف الإدارة العلمية:

ومن أهداف الإدارة العلمية في سبيل تحقيق مبدأ الكفاءة الإنتاجية ما يلي:

— زيادة الإنتاج و تخفيض التكلفة و زيادة فعالية العاملين.

— رفع مستوى طرق العمل خلال المعدات و المواد المستخدمة و تدريب العاملين.

— تغيير و تطوير و تعديل الأنظمة و القوانين بما يتناسب مع العمل.

— التأكيد على تقسيم العمل و توزيع المسؤوليات بين الإدارة و الأفراد و العاملين.

خلاصة الفصل :

من خلال ما تم طرحه أن مفهوم الضمير المهني له أهمية بالغة من خلال الدور الذي يمثله، فهو العامل الأساس الذي تسعى النظم لبلوغه في اتصالها لأهدافها كما أن الضمير المهني يوفر للمؤسسة آلية تحقيق الالتزام بأخلاقيات المهنة والاحترام للآخرين كالصدق والنزاهة في التعاملات؛ ولذلك يتطلب الاهتمام بالموارد البشري ضرورة حتمية وضمن هذا السياق أجريت مجموعة من الدراسات ذات الصلة بالموضوع، لتأتي هذه الدراسة لتبحث عن العلاقة بين الضمير المهني والأداء.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

تمهيد

يعتبر الجانب الميداني للدراسة أهم قسم فيها، فهي المرحلة التي ينتقل فيها الباحث من الدراسة النظرية إلى الدراسة التطبيقية في الميدان بحيث يتم الربط بين الجانبين، وبالتالي يتعرف الباحث على تحقيق فرضياته أو عدم تحقيقها، ومن ثم يتم الوصول إلى الاستنتاجات العامة والنتائج، وقد تم في هذا الفصل بناء جداول حسب الأسئلة الموجودة في الاستمارة ثم بتحليل نسب هذه الجداول إحصائياً ثم سوسيولوجياً لنصل إلى النتائج الخاصة بكل فرضية كما استعملنا في هذه المرحلة أساليب إحصائية إلى جانب الجداول والتي يتم من خلالها عرض البيانات وتحليلها، وأخيراً التوصل إلى الاستنتاجات والحلول.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

المطلب الأول: طريقة جمع البيانات

1. **مجتمع وعينة الدراسة:** ويتمثل مجتمع الدراسة الحالية بأساتذة قسم العلوم الاجتماعية لكلية العلوم الاجتماعية بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، وبعد تحديد ملامح مجتمع الدراسة يلجأ الباحث لاختيار عينة مناسبة لتطبيق موضوع الدراسة والحصول على نتائج أكثر دقة، وعند القيام بدراسة استطلاعية، شملت عينة قدرها 55 أستاذا وأستاذة موزعون وتم القيام بالمسح الشامل والذي يعرف على أنه الأسلوب الذي يغطي جميع أفراد المجتمع المستهدف للبحث أو المسوحات التي تشمل كافة مفردات مجتمع البحث. حيث تم توزيع 55 استمارة على جميع أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي، وتم استرجاع 41 استمارة..

2-تحديد المتغيرات وطرق قياسها:

تعد من بين العناصر البحثية التي يجب على الباحث أن يفهمها، يأتي المتغير البحثي الذي هو أي شيء يمكن أن يكون له قيم مختلفة خلال نفس الزمن أو أوقات مختلفة. (المشهداني، 2019 ص 80) وتتكون دراستنا من متغيرين:

المتغير المستقل: ويتمثل في هذه الدراسة في الضمير المهني.

المتغير التابع: ويتمثل في هذه الدراسة في الأداء.

ويتم قياسهما بالقياس الكمي المتمثل في الإحصاء الوصفي بالاستعانة بالتكرارات والنسبة المئوية.

المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات:

-الاستبيان:

يعرف الاستبيان على أنه مجموعة من الأسئلة التي يطرحها الباحث على المبحوثين وفق توقعاته للموضوع، من أجل الحصول على إجاباتهم حول ذلك الموضوع. (جلول أحمد وآخرون، 2019، ص56). ولقد اعتمدنا في دراستنا هذه الى استمارة الاستبيان الالكتروني والتي تخضع لنفس شروط الاستمارة الورقية، الا انها تصمم وترسل عبر الانترنت بشكل يحقق الهدف الذي يسعى إليه الباحث، ويتم ارسالها عبر البريد لعينة الدراسة التي تم اختيارها لكي يتم تعبئتها ثم اعادتها للباحث.

****محتوى الاستمارة:**

وبالنسبة لدراستنا فقد تم بناء استمارة عبر عدة مراحل وهي :

• **المرحلة الأولى :** تم بناء استمارة تضمنت 30 عبارة، عرضت على الأستاذ المشرف أبدأ رأيه حوله.

• **المرحلة لثانية :** نرعت بعض العبارات، وأضيفت عبارات جديدة لتتضمن 29 عبارة..

• **المرحلة الثالثة :** ضبط العبارات والأمر بالتوزيع .

وقسمت الاستبيان على النحو التالي :

• **المحور الأول :** البيانات الشخصية : وتضمنت (الجنس، السن، الاقدمية في العمل)

محور الثاني : يضم أسئلة تتعلق بأخلاقيات المهنة، وتشمل ثمانية (08) أسئلة.

المحور الثالث : يضم أسئلة تتعلق بالالتزام التنظيمي ويشمل (09) أسئلة.

المحور الرابع : يضم أسئلة تتعلق بالأداء التنظيمي، ويشمل (09) أسئلة.

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

أولاً: النتائج

- عرض النتائج

بعد عملية الفرز وتفريغ الاستبيان تحصلنا على نتائج آراء أفراد العينة، سوف نحاول من خلال هذا العنصر تحليل تلك النتائج باستخدام بعض الأساليب الإحصائية.

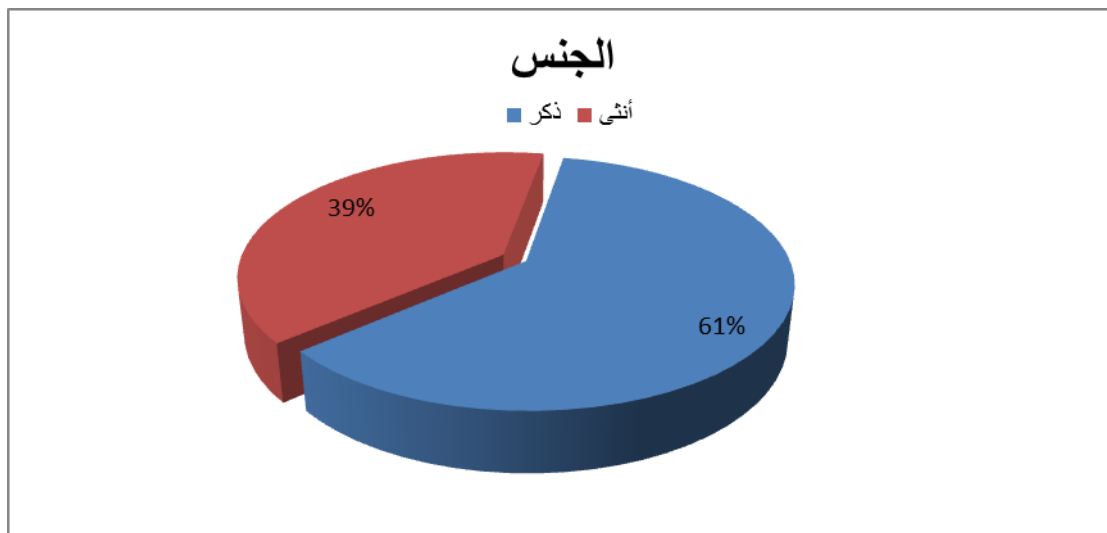
أولاً: الخصائص العامة للعينة

تتمثل خصائص العينة في ما يلي:

أ- خصائص العينة حسب متغير الجنس:

الجدول رقم (01): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

البيانات	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	25	61%
انثى	16	39%
المجموع	41	100%



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

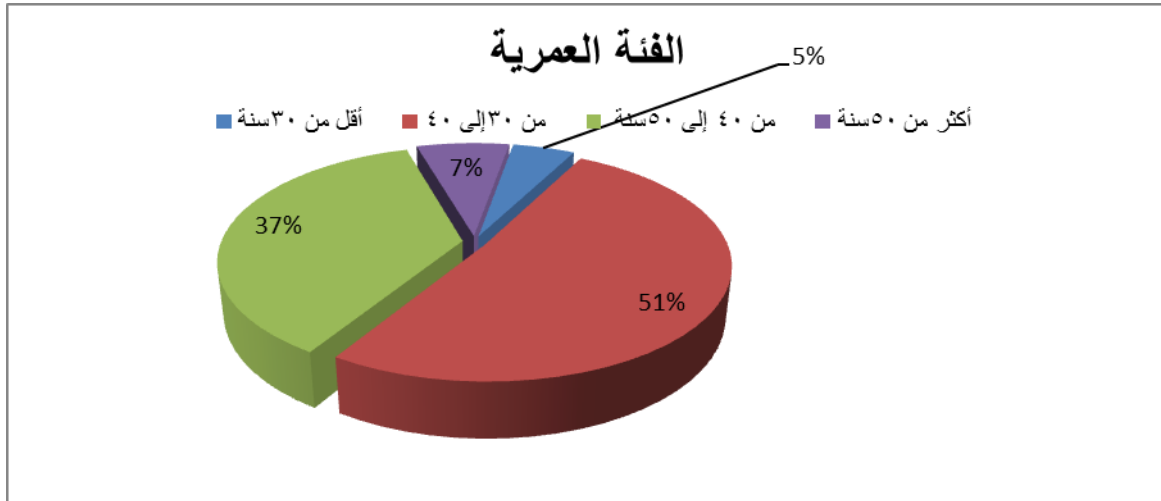
الشكل رقم (02) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

من خلال قراءتنا للجدول (01) والتمثيل البياني رقم (01) نجد أن عينة المبحوثين غير متساوية العدد بين الجنسين بحيث نجد أن ما نسبته 61 % ذكور وأن نسبة الاناث بلغت 39 %، والمتمعن لهذه النسب يرى نسبة التفاوت الملاحظ وهذا راجع لعوامل عدة من بينها طبيعة المنطقة والبيئة التي تفضل السماح للذكور لإتمام دراستهم إلى ما بعد التدرج وكذلك الامتيازات المادية التي تميز الجامعة عن باقي المؤسسات الأخرى، أما الاناث وعلى عكس ذلك تفرض عليهم عدم إتمام دراستهم الى ما بعد التدرج بحجة طول مدة الدراسة والاتجاه نحو العمل في إدارات أخرى أو الزواج، إلا الأقلية من الأساتذة الاناث من تجد عائلتها محفزا لها لإتمام دراستها.

ب- خصائص العينة حسب متغير السن:

الجدول رقم (02): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 30 سنة	2	4.9%
من 30 الى اقل من 40 سنة	21	51.2%
من 40 الى 50 سنة	15	36.6%
أكثر من 50 سنة	3	7.3%
المجموع	41	100%



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

الشكل رقم (03): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن

من خلال الجدول أعلاه والرسم البياني يتضح لنا أن الفئة العمرية التي تفرض وجودها هي الفئة التي تتراوح أعمارها ما بين 30 و 40 سنة والتي قدرت بأعلى نسبة قدرت 51.2 % وتليها الفئة التي تتراوح أعمارها ما بين

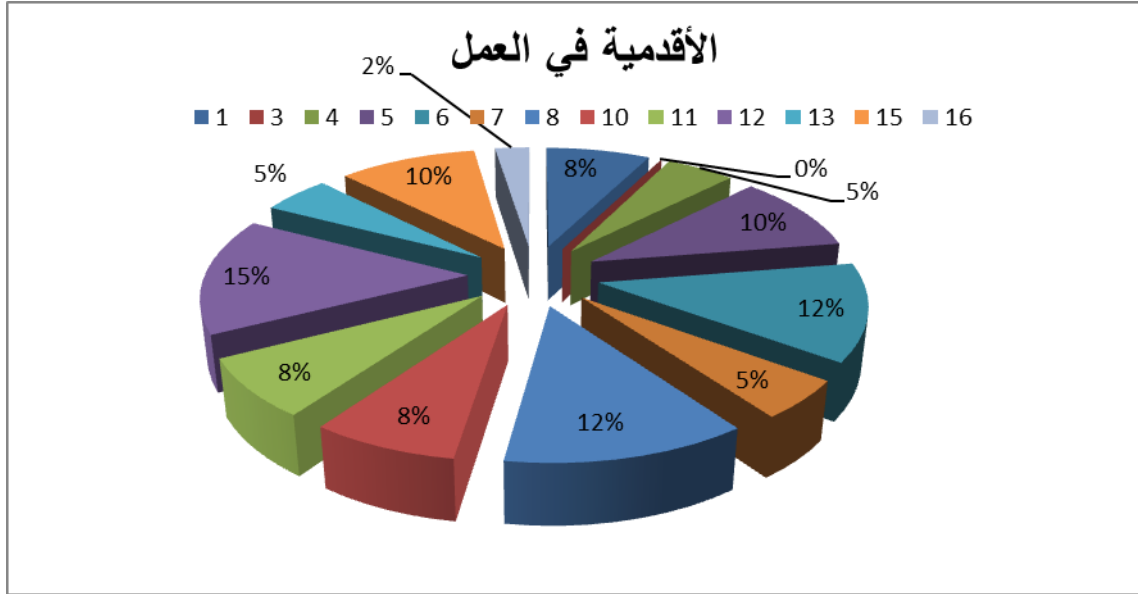
40 و 50 سنة بنسبة 36.6 % وتليها فئة الأكثر من 50 سنة بنسبة 7.3 % في حين تحتل فئة أقل من 30 سنة نسبة 4.9 %، المتمعن لهذه النسب يلاحظ أن الفئة الأولى هي ترجمة إلى أن قسم العلوم الاجتماعية يتبنى سياسة تشبيب موارده البشرية ومراعاتها وفقا للمتغيرات المطلوبة، فهم الأكثر حيوية ودافعية للعمل مما يساعدها في تحقيق أهدافها من خلال قدرتها على الأداء الجيد والأمتل، مع الحفاظ على الموارد البشرية ذات الخبرة والتي يعول عليها في توجيهه وتكوين الطاقات الشابة ليحدث تزاوج بينهما، وهذا ما سعت إليه الجامعة الجزائرية من خلال توظيفها لخريجي الجامعات والذين ولا يملكون مناصب عمل، وتقديم التحفيز المالية والمهنية وتوفير فرص للأجيال الجديدة لمواكبة هذه التطورات والمشاركة في العملية التعليمية بالجامعات الجزائرية.

ج-خصائص العينة حسب الأقدمية في العمل:

الجدول رقم (03): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل

السنوات	التكرار	النسبة المئوية
01	03	7.3 %
03	01	2.4 %
04	02	4.8 %
05	04	9.7 %
06	05	12.1 %
07	02	4.8 %
08	05	12.1 %
10	03	7.3 %
11	03	7.3 %
12	06	14.6 %
13	02	4.8 %
15	04	9.7 %
16	01	2.4 %
المجموع	41	100 %

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.



الشكل رقم (04): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل

توضح معطيات الجدول أعلاه توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الاقدمية في العمل والذين يمثلون أساتذة قسم العلوم الاجتماعية، وحسب نتائج البيانات نجد أن الفئة التي تتراوح مدة عملهم من (1 إلى 5 سنوات) صاحبة الاقل نسبة 22% والفئة التي ما بين (6 إلى 10) بنسبة 36% أما بالنسبة للفئة ما بين (11 إلى 16) بنسبة 41% فهي الأكبر، ونستنتج من خلال المعطيات والنسب المعروضة أي أن فئة التي فاقت مدة عملها 11 سنوات و 16 سنة كانت الأكثر وهذا راجع إلى أن الأقدمية في العمل تعتبر كدلالة عن الخبرة المهنية والتي بدورها تعد تجربة تراكمية، التي تساعد على أداء واثقان عملهم في مجال البحث العلمي والأكاديمي وهم في كامل عطائهم، للمساهمة بشكل فعال، ما يسهم في رفع الأداء والرفي بالقسم والجامعة بصفة عامة، أما الفئة ما بين (6 إلى 10) فهم طاقات شابة وفي ذروة عطائهم وانتاجيتهم وما يقابلهم من خبرات وأرض خصبة من مناهل الخبرة والتميز للاستفادة منها وتعبدهم الطريق للوصول إلى أعلى المراتب.

الفرع الثاني: تحليل نتائج محاور الاستبيان

أولاً: عرض وتحليل وصفي لإجابات أفراد العينة نحو محور أخلاقيات المهنة

جدول رقم (04): هل تشعر بالفخر والاعتزاز عندما تخبر الآخرين بأنك أستاذ بقسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي؟

الثبات	التكرار	النسبة	البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	40	97.6	وجود فعالية في العمل	21	52.5%
			ظروف العمل	11	27.5%
			علاقاتي وسط العمل	08	20%
لا	01	2.4	المجموع	40	100%
المجموع	41	100			

توضح معطيات الجدول أعلاه صرحوا بشعورهم بالفخر والاعتزاز كونهم أساتذة في قسم العلوم الاجتماعية، وكانت نسبة الذين أجابوا بنعم 97.6%، وهذا راجع إلى المكانة المرموقة التي يحتلونها في المجتمع وطبيعة العلاقة الرابطة التي تشعرهم بالأمان وتسمح لهم بالتفاهم وتبادل المعلومات فيما بينهم والقيام بعملهم على أحسن وجه، وهذا ما يجعلهم يتبادلون مشاعر الود والاحترام مما يزيد في شعورهم بالفخر والولاء لكليتهم، وأرجع الأساتذة ذلك لأسباب عدة من بينها وجود الفعالية في العمل 52.5 % التي تدفعهم لتحقيق كفاءة في الأداء داخل القسم، وأكد آخرون وما نسبته 27.5% أن ظروف العمل محفزة ومشجعة لهم فتهيئة المكاتب بالأجهزة المتطورة والتكنولوجيا الحديثة تشعرهم بالراحة تفادياً لجهد أكبر واختصاراً للوقت، أما بقية الأساتذة بنسبة 20 % أكدوا أن علاقتهم وسط العمل تشعرهم بالفخر والاعتزاز والجو الأخوي السائد داخل القسم مع زملائهم.

جدول رقم (05): ماهي الشعارات المنتشرة في المؤسسة؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
الاحترام	13	31.7%
التعاون	13	31.7%
الجدية في العمل	15	36.6%
المجموع	41	100%

يتبين من خلال الجدول أن من بين الشعارات المنتشرة في المؤسسة يمكننا أن نستخلص بعض الأفكار حول الثقافة التنظيمية والسلوكيات المرغوبة داخل المؤسسة، و أن الجدية في العمل تحتل النسبة الأكبر 36.6% مما يشير إلى أن المؤسسة تضع قيمة عالية على التفاني والانضباط في أداء المهام لتحقيق الأهداف والنجاحات المؤسسية، وتعكس التركيز على الإنتاجية والكفاءة، وجاءت شعارات الاحترام والتعاون بنسبة 31.7 % ما يبرز العلاقات الجيدة بين الأفراد في بيئة العمل، وتغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، ويعكسان بيئة عمل ايجابية حيث يتم تشجيع العاملين على العمل بروح الفريق والتشاركية في العمل ما يدعم بعضهم البعض، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الجماعي وتحقيق نتائج أفضل.

وتُظهر هذه الشعارات أن المؤسسة توازن بين الأداء العالي والتفاعل الإيجابي بين الأساتذة، والتركيز الأكبر على الجدية في العمل يشير الى أن المؤسسة قد تكون ذات توجه نحو تحقيق الكفاءة والنتائج العالية، وأن الاحترام والتعاون السائدين داخل القسم يدل على أن العلاقات الإنسانية وقيم العمل الجماعي تحظى بتقدير كبير.

جدول رقم (06): هل لديك القدرة على التحكم والسيطرة على سلوكياتك ومواقف العمل؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	37	90.25%
لا	4	9.75%
المجموع	41	100%

توضح معطيات الجدول أعلاه أن غالبية المبحوثين أجابوا بنعم بنسبة 90.25 % ويرجع ذلك إلى الوعي الذاتي لدى الأساتذة والقدرة على إدارة العواطف والانفعالات بشكل مناسب والمحافظة على هدوء الأعصاب حتى في المواقف الضاغطة، وأن أي عمل لا يخلو مهما كانت طبيعته من الضغط الذي يتباين من شخص إلى آخر ومن مهنة إلى أخرى، ولعل المنصب يفرض عليه التزامه بالمبادئ والقيم الأخلاقية والمهنية التي توجه سلوكه وقراراته في العمل، وبنسبة ضئيلة ما يقارب 9.75 % لا يستطيعون التحكم في سلوكياتهم ومواقف العمل، وقد يعود ذلك إلى التوتر والضغط نتيجة مشاكل شخصية تؤدي إلى ردود فعل غير متوازنة ومما لا شك فيه أن الأستاذ يعي جيداً أن التحكم في الانفعالات والسيطرة على السلوك والمواقف سر من أسرار قوة الإنسان وسبيل من سبل نجاحه.

جدول رقم (07): هل لديك الاستعداد للعمل خارج وقت الدوام إذا تطلب ذلك؟-

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	34	82.9%
لا	7	17.1%
المجموع	41	100%

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن 82.9 % من الأساتذة أبدوا استعدادهم للعمل خارج وقت الدوام وهذا راجع لأسباب عدة، تستدعي ذلك قد تكون أولويات شخصية والرغبة في تقدم مهني وتطوير في معارفه العلمية أو تحسين للظروف المادية وتحقيق التوازن الاجتماعي للاحتياجات الشخصية والمادية لضمان حياة أفضل، وقد رفض ما نسبته 17.1 % العمل خارج وقت الدوام وقد يعود ذلك إلى قناعة شخصية نابعة من ذاته للحفاظ على مركزه داخل الكلية، أو تعود للظروف صحية تمنعه من ذلك.

جدول رقم (08): هل قيمك ومبادئك تتطابق مع العمل الموجه لك؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	38	92.7%
لا	3	7.3%
المجموع	41	100%

يتضح من الجدول أعلاه أن الأساتذة في اجابتهم المؤيدة للسؤال المطروح بنسبة 92.7 % بنعم وأن من أسباب هذا التطابق بين قيمهم ومبادئهم مع العمل الموجه لهم هو وجود الاحترام والولاء والفخر للمؤسسة حسب ما صرح به الأساتذة وقد أشار آخر أن تطابق وانسجام البعد القيمي والثقافي للأستاذ مع المناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية السائدة في بيئة العمل يمكن من تحقيق أهداف الجامعة، حيث تصبح بيئة محفزة وترفع الروح المعنوية للأستاذ وحتى الطاقم الإداري، وهو ما ينعكس إيجابيا على أداء الأستاذ سواء من الناحية التعليمية أو حتى العلائقية (علاقة الأستاذ بالزملاء الأساتذة، علاقة الأستاذ بالطلبة، وعلاقة الأستاذ بالطاقم الإداري)، وأن تمليه عليا قيمي ومعارفي وما أقدمه للطلبة، وأشار غيرهم أن مهنة التعليم رساله نبيلة وواجب ومن المهن التي قصدت العمل فيها لا نأها تساعدنا على الناس والرفع من وعيهم الاجتماعي والحضاري، وأن العمل هو اطار مضبوط له حدود معينة لا تخرج عن المهنية والمبادئ والأخلاق وما يدفعني الى التفاني والإخلاص فيه، وأن ديننا الحنيف حثنا عل العمل بإتقان ونزاهة، وأكد آخر دوري كأستاذ في التعليم نقل المعرفة من خلال توجيه الطلبة والعمل في البحث العلمي يساهم في الابتكار والإسهام في تخصصي علم الاجتماع بالإضافة إلى الاستقلالية والعمل الجماعي وهو ما يؤثر بشكل إيجابي في مجتمعي.

جدول رقم (09): هل تستحضر مبادئ أخلاقيات المهنة في عملك؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	40	97.6%
لا	1	2.4%
المجموع	41	100%

من خلال الجدول أعلاه والموضح لبيانات تتعلق باستحضار أخلاقيات المهنة في العمل يبين أن ما نسبته 97.6 % أجابوا بنعم ويعود ذلك إلى اكتسابهم للقيم الأخلاقية وتفعيلها وتنميتها من الأسرة وأساليب التنشئة الاجتماعية للفرد والمعاملة مع الآخرين، ومن خلال تفاعلاته في حياة الوسط المهني، ما يخلق له مجموعة من القواعد والقوانين ليكون مجموعة من الأخلاقيات التي يساهم في تكوينها واكتسابها ونقلها إلى بيئته التنظيمية والتي تؤثر بدرجة كبيرة على نمط سلوكه وتعاملاته مع زملائه، ويحرص دائما على النزاهة والشفافية في عمله وعلى تقديم خدمة عالية الجودة والاحترافية ما يساعد على تحقيق أهداف القسم .

جدول رقم (10): هل تستغل منصب عملك لأغراضك الشخصية؟

الثبات	التكرار	النسبة المئوية	البدائل	التكرار	النسبة المئوية
لا	40	97.6%	الوازع الديني	25	62.5%
			قيم العمل	7	17.5%
			الخوف من التتبع القانوني	8	20%
نعم	1	2.4%	المجموع	40	100%
المجموع	41	100%			

تشير البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة أجابوا بلا بنسبة 97.6%، في حين نجد أن نسبة 2.4% أجابوا بنعم هذا ما دل على أن العينة ترفض استغلال المنصب لأغراض شخصية أو مصالح ذاتية وهذا ما يميزه بالأمانة والنزاهة فهم على وعي ودراية تامة بذلك، ويظهر لنا وما نسبته 62.5% يراعون عند ممارسة عملهم الوازع الديني في حين أن ما نسبته 17.5% يراعون عند ممارسة عملهم قيم العمل وآخرون أرجعوا السبب إلى الخوف من التتبع القانوني بنسبة 20% ما هو مؤشر لإخلاصهم ووفائهم للكلية ومن أهدافهم كأساتذة نشر القيم الإنسانية، والالتزام بالقوانين واستحضار الثقة بين الأفراد وصولاً إلى تحقيق الأهداف المسطرة سواء الشخصية أو العامة بكفاءة وفعالية.

جدول رقم (11): هل تلتزم بالمهام والتعليمات الموكلة إليك؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	39	95.1%
لا	2	4.9%
المجموع	41	100%

من خلال الجدول أعلاه والمبين أن نسبة 95.1% أجابوا بنعم أكدوا أن الأخلاق المهنية تلزم وتحتم عليهم تحمل المسؤولية اتجاه العمل الموكل إليهم وهو ما يعكس الصورة العامة للأساتذة ككل والتي تقوم على تحمل المسؤولية والالتزام بالمهام والإرشادات وتقديم المساعدة بأقصى قدر من الكفاءة والدقة اتجاه العمل الواجب الموكل إليهم، حرصا منهم على تقدم وتطور الكلية، وهذا ما توصلت إليه الدراسة السابقة لشيخاوي محمود بعنوان "أخلاقيات العمل و أثرها على السلوك التنظيمي لدى العامل الجزائري"، وأن 4.9% أجابوا بلا وهذا راجع إلى أن العمل الموكل إليه خارج تخصصه أو التهاون الشخصي.

ثانيا: عرض وتحليل وصفي لإجابات أفراد العينة نحو محور الالتزام التنظيمي

جدول رقم (12): هل تتأخر للالتحاق بمواقيت عملك؟

الثبات	التكرار	النسبة المئوية	البدايل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	8	19.5%	بعد مقر الإقامة	6	75%
			الوقت غير مناسب	1	12.5%
			غياب الرقابة	1	12.5%
لا	33	80.5%	المجموع	8	100%
المجموع	41	100%			

يبين الجدول أعلاه أن نسبة 80.5% أجابوا بلا وهذا يعني أن الالتزام بمواعيد العمل يعكس الضمير المهني والانضباط الشخصي لدى الأستاذ، وهو عنصر أساسي للنجاح المهني والفعالية في بيئة العمل ، وأن التأخر عن العمل قد يؤثر سلبا على الأداء الشخصي والجماعي ويعطي انطباعا غير إيجابي عن التزام الشخص اتجاه وظيفته، وذكر بعضهم أن مواقيت العمل مناسبة فلا يوجد هناك مانع للتأخر عن العمل، أما بقية الباحثين الذين أجابوا بنعم بنسبة 19.5 % فقد أرجعوا أن هناك أسباب لتأخرهم عن العمل ومن بينها بعد مقر الإقامة بنسبة 75 % وبنسبة 12.5% لعاملي غياب الرقابة والوقت غير مناسب وذكر آخرون أن التهاون الشخصي في بعض الأحيان أو ظروف عائلية أو صحية تكون سببا لتأخرهم، وهذا ما توصلت إليه الدراسة السابقة ل المعتمصم بالله هاني علي أبو الكاس بعنوان "أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة"

جدول رقم (13): هل تلتزم بالوظيفة المنوطة إليك؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	39	95.1%
لا	2	4.9%
المجموع	41	100%

يتضح لنا من خلال الجدول أن 95.1 % أجابوا بنعم بأنهم يلتزمون بالوظيفة المنوطة بهم، بينما أجاب باقي الأساتذة عكس ذلك بنسبة 4.9 %، من خلال معطيات الجدول يتضح لنا أن غالبية العمال ملتزمون بأداء وظائفهم، ويرجع هذا إلى التدريب والتكوين وتناسب مؤهلاتهم العلمية والمهنية مع وظائفهم وكذلك يمكن إرجاعه إلى وضوح مهامهم ورضاهم على ذلك، أما باقي الذين لا يلتزمون بالوظيفة المنوطة لهم فقد يرجع إلى ضغوط العمل أو عدم توظيفهم في تخصصهم المناسب.

جدول رقم(14): هل ترغب في الاستمرار حالياً في هذه المهنة؟

الثبات	التكرار	النسبة المئوية	البدايل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	39	95.1%	نقص فرص العمل	16	41%
			الجو المناسب	05	12.9%
			تحقيق طموحاتي	18	46.1%
لا	02	4.9%	المجموع	39	100%
المجموع	41	100%			

المتنعم للجدول أعلاه في الرغبة بالاستمرارية في العمل أن أغلبية الأساتذة أجابوا بنعم بنسبة 95.1 % نظراً لشعورهم بالانتماء داخل الكلية وبالتالي رغبتهم في الاستمرار في مهنتهم، وأرجعوا ذلك لعدة أسباب من بينها أنهم يريدون تحقيق طموحاتهم والوصول إلى أعلى درجات الرقي والتطور العلمي بنسبة 46.1 %، كما ذكر أحدهم الوصول إلى أعلى الدرجات في مساري العلمي والجامعي، وأرجع آخرون لنقص فرص العمل بنسبة 41 %، يستحيل لهم التخمين لترك مهنتهم، وأنهم يصلون إلى مبتغاهم وتلبية احتياجاتهم المادية والمعنوية، أيضاً الاعتمادية على الدخل نظراً لأنه يعتمد على دخله الحالي ولا يريد خسارة هذا الدخل بالإضافة إلى أنه لا يريد

البدء من جديد والالتحاق بمؤسسة أخرى لأن لديه ثقة بالعمل والمدير، وأضاف آخرون أن الجو المناسب للعمل 12.5 % وصنع أفكار جديدة وتطوير في الميدان الوظيفي وما هناك من تهمين للطاقت وتشجيعها، مما يجعلهم يفضلون البقاء في مهنتهم، وما يدفع بالأستاذ الاستمرار حبا دون إجبار، كما ذكر أحدهم أن فريق العمل من مسؤولين وأساتذة وكأنهم أسرة واحدة، بينما الذين يرغبون في مغادرة المهنة كانت نسبتهم 4.9 % ويدل ذلك على سوء العلاقة بين الإدارة والزملاء وكثرة المهام وضغوط العمل مما يجعلهم يفكرون في المغادرة.

جدول رقم(15):هل تشعر بالانتماء والولاء بالعمل في قسم العلوم الاجتماعية؟

الثبات	التكرار	النسبة المئوية	البدايل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	40	97.6%	الاحترام المتبادل في الكلية	29	72.5%
			الشعور بالاعتزاز داخل الكلية	11	27.5%
لا	01	2.4%	المجموع	40	100%
المجموع	41	100%			

يوضح الجدول أعلاه أن معظم الأساتذة يشعرون بالانتماء والولاء بالعمل لقسمهم الذي يعملون فيه بنسبة فاقت 97.6 % وقد أرجع الأساتذة ذلك لوجود الاحترام المتبادل في الكلية بنسبة 72.5 % والشعور بالاعتزاز بنسبة 27.5% حيث يساهم ذلك في تعزيز الروح الجماعية والتعاون وبناء بيئة عمل إيجابية ومحفزة.

جدول رقم (16): هل هنالك من يمارس عليك ضغوطات في العمل؟

الثبات	التكرار	النسبة المئوية	البدائل	التكرار	النسبة المئوية
لا	38	%92.7	أؤدي عملي كما يجب	28	%73.7
			عدم التغيب والإهمال	10	
نعم	03	%7.3	المجموع	38	%100
المجموع	41	%100			

تشير معطيات الجدول أعلاه أن 92.5% أجابوا بأن لا وجود لمن يمارس عليهم ضغوطات في العمل، و 7.3% أجابوا عكس ذلك. نستنتج من خلال التحليل أن نسبة كبيرة من الأساتذة لا يعانون ضغوطات في العمل، وأرجع الأساتذة ذلك لسببين أنهم يادون عملهم كما يجب وهذا ما يدل على الاستقرار الوظيفي وهذا يؤثر ايجابيا على مساهمهم المهني كما يعزز لديهم الشعور بالعطاء ورفع مستواهم لضمان سير أحسن للعمل، وأنهم يسعون إلى عدم التغيب والاهمال وهذا ما يدل على أن العلاقات بين الموظفين و الإدارة وبين الموظفين فيما بينهم جيدة، وأكد الأساتذة في حين العمال الذين يعانون ضغوطات في العمل فهذا يدل على الاستقرار في العمل، وقد يرجع إلى عدم وضوح المهام الموكلة لهم وساعات العمل الكثيرة دون راحة أو تكليف الإدارة لهم بمهام فوق مهام عملهم وهذا يرهقهم وبالتالي لا تكون لهم قابلية للعمل.

جدول رقم (17): هل تعاني من مشاكل عدم الترقية والتمهيش؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
لا	39	95.1%
نعم	2	4.9%
المجموع	41	100%

الملاحظ للجدول أعلاه أن 95.1 % أجابوا بلا على السؤال المطروح وهذا ما يبين أن الإدارة تعتمد على الترقية على أساس الكفاءة كونها تسعى لتحقيق الفعالية في الأداء ولتجعل العمال يتنافسون عليها، كون الترقية من الحوافز التي تحفز العامل على بذل جهد أكبر في عمله، وسعي الإدارة لاكتشاف أفضل الكفاءات لانتقائها وهذا تجسيد لمبدأ العدل والمساواة وتكافؤ الفرص، وقد أجاب الأقلية بنعم بنسبة 4.9 % وذكروا أنهم يثقون في إدارة كليتهم، بحيث ذكر أحدهم أنه حالياً لا يعاني من التهميش، والمناخ التنظيمي على مستوى الكلية محفز، بالإضافة إلى كوني أستاذة حديثة التوظيف موضوع الترقية لا يشكل مشكلة بالنسبة لي، وأن العدالة موجودة داخل المؤسسة.

جدول رقم (18): هل هنالك تعاون بين مختلف الأساتذة لتحقيق أهداف الكلية؟

الثبات	التكرار	النسبة المئوية	البدايل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	39	95.1 %	الرقمي بالجامعة	26	66.7 %
			رفع المستوى التعليمي	13	33.3 %
لا	02	4.9 %	المجموع	39	100 %
المجموع	41	100 %			

إن المتمعن للجدول أعلاه يلاحظ أن 95.1 % أجابوا بنعم حيث أكدوا أن التعاون يعد جزءاً أساسياً من بيئة العمل الأكاديمي في الجامعات، هذا التعاون يسهم في تحقيق العديد من الأهداف الأكاديمية والتعليمية، وقد أجمع معظم الأساتذة أن التعاون يؤدي إلى الرقي بالجامعة بنسبة 66.7 % بما فني ذلك تطوير المناهج ما يتناسب مع التطورات العلمية، وإجراء البحوث العلمية وتبادل الخبرات ما يعزز من مكانة الجامعة، وبنسبة 33.3 % اتفقوا على رفع المستوى التعليمي للكلية، فالتعاون بين الأساتذة يساهم في خلق بيئة تعليمية غنية وداعمة تساهم في تحقيق الأهداف الأكاديمية والمهنية للجامعة والطلاب على حد سواء. وقد أجاب بقية الباحثين بلا بنسبة فقد يعود ذلك إلى 4.9 % عدم رغبتهم في المشاركة في مثل هذه النشاطات والاكتفاء بأداء مهامهم فقط.

جدول رقم (19): هل تلتزم بالقوانين في التعامل مع زملائك في العمل؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	39	95.1%
لا	2	4.9%
المجموع	41	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن غالبية الأساتذة وما نسبته 95.1% يلتزمون بالقوانين في التعامل مع زملائهم، بينما 4.9% لا يلتزمون بهذه القوانين، ونستنتج من خلال التحليل أن نسبة كبيرة من الأساتذة يلتزمون بالقوانين وإن دل على شيء فهو يدل على علاقاتهم الجيدة فيما بينهم وحسن المعاملة والاندماج الاجتماعي فيما بينهم، بينما الذين أجابوا خلاف ذلك فقد يعود ذلك إلى اختلاف الفئات المهنية بينهم وانعدام الثقة.

جدول رقم (20): هل التزامك في العمل بالكلية هو سبب علاقة الصداقة التي تربطك مع العاملين فيها؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	28	68.3%
لا	13	31.7%
المجموع	41	100%

نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 68.3% أجابوا بنعم وأكدوا أن مكان العمل ومكان التقاء الموظفين طيلة ساعات العمل اليومي، ما ينتج عنه تفاعلات وتعاملات تكوّن صداقة جيدة بينهم، ووجود أصدقاء جيدين في العمل تكون له فائدة كبيرة، فهذا أمر قد يخفف بعضاً من التوتر الناتج عن ساعات العمل الطوال كما يمكن أن يسهل التعامل مع الحالات والمواقف ذات الضغط العالي، وأن ما نسبته 31.7% ترفض علاقة الصداقة التي تربطها بالعاملين وتركبتها علاقة مهنية محدودة في مجال العمل فقط، ولعل ذلك نجد له لدى العاملات.

ثالثا: عرض وتحليل وصفي لإجابات أفراد العينة نحو محور الأداء التنظيمي

جدول رقم (21): هل توجد صعوبة في أداء المهام المسندة إليك داخل القسم؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	03	7.3%
لا	38	92.7%
المجموع	41	100%

نلاحظ من خلال أن أغلب الباحثين وبنسبة 92.7% أكدوا أنه لا توجد صعوبة في أداء المهام الموكلة لهم، وأوضحوا أنهم مستعدون وقادرون على تنفيذ المهام بدقة وكفاءة وفعالية وفي الوقت المحدد، نظرا لتوفر وسائل العمل والمعدات الحديثة ما يسهل عليهم تأدية مهامهم على أفضل وجه، أما من أجابوا بلا وبنسبة 7.3% فقد أرجعوا ذلك إلى صعوبة التأقلم مع بيئة العمل.

جدول رقم (22): هل يعتمد قسمكم على مشاركتكم في اتخاذ القرار؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	35	85.4%
لا	06	14.6%
المجموع	41	100%

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن 85.4% أجابوا بنعم وأن 14.6% أجابوا بلا، نستنتج أن هناك تشاور وتعاون دائم بين إدارة الكلية والأساتذة لاتخاذ قرارات صائبة والتي تعود بالفائدة على القسم، وأن كل فرد يساهم بآرائه وأفكاره لضمان تحقيق أفضل النتائج وتحقيق أهداف القسم بشكل فعال، ومن أجابوا بلا راجع إل أن طبيعة الفرد وشخصيته بحيث يفضل القيام بالعمل المطلوب منه فحسب لا إضافة في ذلك.

جدول رقم (23): هل يتم تقييم الأداء على أسس علمية ومعايير واضحة؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	40	97.6%
لا	01	2.4%
المجموع	41	100%

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن تقييم الأداء يتم على أسس علمية ومعايير واضحة وقد أجاب المبحوثون بنسبة 97.6 % وأن اجراءات تقييم الأداء يستند على أسس علمية ومعايير واضحة، ويكون بشكل دوري ومنظم، وذلك من خلال مختلف الوسائل مثل التقييمات السنوية، مراجعات الأداء، استطلاعات رضا الطلاب، الى غير ذلك ويهدف هذا التقييم الى تحسين جودة التعليم والبحث التي تقدمها الجامعة، لضمان تحقيق أهدافها، وتعتمد معايير واضحة ومحددة مسبقا لضمان العدالة والشفافية في عملية التقييم.

جدول رقم (24): هل مكافأتك في العمل تساعدك على تحقيق أداء أفضل؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	40	97.6%
لا	01	2.4%
المجموع	41	100%

يوضح الجدول أعلاه معطيات حول ما إذا كانت المكافآت تلعب دورا في تحقيق أداء أفضل، فكانت أغلب الإجابات مؤيدة بنسبة 97.6 % دليل على أن المكافآت تلعب دورا هاما في تحفيز الأفراد على تحقيق أداء أفضل في العمل، وتجعلهم أكثر حماسة وتفان في عملهم، وتعتبر المكافآت والمزايا المالية أحد العوامل المحفزة التي تساعد في رفع مستوى الأداء والإنتاجية في مكان العمل وتزيد من رضاهم عن العمل.

جدول رقم (25): هل التنسيق مع زملائك في انجاز المهام يدفعك ويحسن من أدائك؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	39	95.1%
لا	2	4.9%
المجموع	41	100%

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة وبنسبة 95.1% أجابوا بنعم وأكدوا أن التنسيق يسهم بشكل كبير في تحسين الأداء الأكاديمي من خلال توفير بيئة داعمة ومحفزة، وهذا التعاون يوفر العديد من الفوائد من بينها الاستفادة من تبادل المعارف والخبرات وتقديم رؤى جديدة لشتى المواضيع مع زملائي، ويعزز من مهارات التواصل والتغلب على الصعوبات ويقلل من العبء على كل فرد لإنجاز المهام المطلوبة ودافع لهم للتحسين من أدائهم، وعلى عكس هؤلاء أجاب بقية الباحثين بلا بنسبة 4.9 % وقد يعود ذلك إلى أن مهامهم الموكلة إليهم لا تحتاج تنسيق أو مساعدة من طرف زملائه.

جدول رقم (26): هل تحرص على التقيد والالتزام بأنظمة العمل؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	40	97.6%
لا	01	2.4%
المجموع	41	100%

نلاحظ من خلال الجدول فيما يحرص الأساتذة على الحرص على التقيد والالتزام بأنظمة العمل، فكانت أغلب الإجابات بنعم بنسبة 97.6% وهذا ما يظهر احتراماً للكلية والإدارة ويعكس مستوى عالي من المسؤولية، وأن الالتزام والتقيد بأنظمة العمل يجنبهم الكثير من العواقب السلبية كالتعرض للعقوبات أو فقدان الدرجات، يعزز من مهارات إدارة الوقت والتنظيم وتطوير المهارات الشخصية والمهنية الضرورية للمستقبل.....%

جدول رقم (27): هل تؤدي عملك بمهارة وإتقان؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	40	97.6%
لا	01	2.4%
المجموع	41	100%

يتضح لنا من خلال الجدول أن جل المبحوثين أجابوا بنعم بنسبة 97.6 % وهذا راجع لمدى تفانيهم في العمل وإخلاصهم واثقائهم له على أكمل وجه، فنجد أن الرئيس يقوم بالثناء بقول عبارات تزيد من تحفيز العمال ومن تعزيز الشعور بالثقة لديهم هذا ما يساهم وبدرجة كبيرة في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية، بحيث حل هذا الأداء انطباع لدى الآخرين بأن العمال في هذه الكلية يتميزون بالإبداع، ويحرصون كل الحرص على أداء مهامهم بطريقة إبداعية، فيعزز لديهم الثقة بالنفس والشعور بالإنجاز مما يزيد من التحفيز والتطلع إلى بذل المزيد من الجهد لتحقيق الأهداف المرجوة.

جدول رقم (28): هل تعمل على تطوير أدائك وتحسينه وفق التكنولوجيا الحديثة؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	37	90.2%
لا	04	9.8%
المجموع	41	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه حول العمل على تطوير الأداء وفقا للتكنولوجيا الحديثة إن غالبية العمال أجابوا بنعم بنسبة 90.2 % ويرجع ذلك إلى أن هذه البرامج تساعد على التغيير في الأسلوب التقليدي الى الأسلوب العلمي وهو أمر حيوي للغاية، خاصة في البيئة الأكاديمية، فاستخدام التكنولوجيا الحديثة يعزز من كفاءة وجودة العمل الأكاديمي، وتوفر مصادر متنوعة للمعلومات مما يسهل عملية البحث والدراسة واختصار للوقت والجهد.

جدول رقم (29): هل توفر وظيفتك التي تمارسها على جميع الظروف الملائمة لتحقيق أداء أفضل؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	38	92.7 %
لا	03	7.3 %
المجموع	41	100 %

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 92.7 % من الأساتذة أجابوا بأن وظيفتهم تتوفر على جميع الظروف الملائمة لتحقيق أفضل أداء بينما الباقي أجابوا عكس ذلك بنسبة 7.3 % يتضح لنا من خلال الجدول أن أغلبية العمال يشعرون بالارتياح لتوفرهم على الشروط الملائمة، مما يزيد الفعالية بين العمال في الأداء وخلق علاقات إنسانية جديدة وحالة رضا عالية بين العاملين الذي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وزيادة الفعالية التنظيمية.

ثانيا: المناقشة

- ربط النتائج بالفرضيات ومقارنتها:

-الفرضية الرئيسية: وتنص على أن هناك "علاقة وطيدة بين الضمير المهني والأداء" لدى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي، وسنستعرض النتائج التي توصلت إليها بالنسبة لهذه الفرضية ومحاولة تحليلها ومناقشتها:

الفرضية الأولى: تسهم أخلاقيات المهنة في أداء الأستاذ الجامعي

- الجدول (04) يوضح مدى شعور الباحثين بالفخر والاعتزاز للكلية فكانت إجابة الباحثين بنسبة 97.6% الذين أكدوا أن وجود الفعالية في العمل وظروف العمل المحفزة والمشجعة لهم، وطبيعة العلاقة الرابطة والجو الأخوي السائد داخل الكلية مع زملائهم ما يعزز شعورهم بالفخر والاعتزاز وبالتالي تدفعهم لتحقيق كفاءة في الأداء.

- الجدول (06) يبين أن القدرة والتحكم والسيطرة على السلوكيات والمواقف في العمل بنسبة 90.2 % حيث أكدوا التزامهم بالمبادئ والأخلاقيات المهنية توجه سلوكهم وتدفعهم للتحكم على إدارة العواطف والانفعالات بشكل مناسب.

-الجدول (09) يوضح مدى استحضار مبادئ أخلاقيات المهنة في العمل وكانت إجابة الباحثين 97.6 % وهذا راجع لاكتسابهم للقيم والمبادئ الأخلاقية من التنشئة الاجتماعية ونقلها الى البيئة التنظيمية والتي تؤثر على نمط سلوكه وتعاملاته في عمله، وبهذا نؤكد أن الأخلاقيات المهنية تسهم في أدائه.

-الجدول (10) الذي يبين استغلال منصب العمل للأغراض الشخصية حيث أكدوا بنسبة 97.6 % أنهم رفضوا ذلك لأنهم يمارسون عملهم بكل نزاهة وأمانة وهذا راجع لطبيعة منصبهم الذي يعمل على نشر القيم الإنسانية والالتزام بالقوانين لتحقيق الأهداف المرجوة.

-الجدول (11) يبين مدى الالتزام بالمهام والتعليمات الموكلة إليهم بنسبة 95.1 % وهذا يؤكد مدى التزامهم وتحملهم للمسؤولية والحرص على أداء مهامهم الموكلة إليهم بكل كفاءة ودقة.

الفرضية الثانية: يسهم الالتزام التنظيمي في أداء الأستاذ الجامعي

- الجدول(13) الذي يوضح مدى التزام الأساتذة بالوظيفة المنوطة بهم فكانت نسبة 95.1 % أكدوا التزامهم لوظائفهم وهذا يعود إلى وضوح المهام ورضاهم على عملهم ، تبعا لواجبات وظيفتهم ويتنظرون الحصول على حقوقهم منها تلقي التقدير والاحترام على أدائهم.

-الجدول (14) يبين الشعور بالرغبة للاستمرار في المهنة وسجلنا نسبة 95.1 % وذلك راجع لوجود روح التعاون والانتماء والثقة المتبادلة بينهم، والرغبة في تطوير المهارات والخبرات لتقديم الأفضل، ونظرا لوجود عوامل أخرى كالمناخ الايجابي للعمل السائد فيها، وغيرها من المحفزات التي تجعلهم أكثر تحمسا للاستمرار في هذه المهنة.

-الجدول (18) يبين هل هناك تعاون بين مختلف الأساتذة لتحقيق أهداف الكلية حيث سجل بنسبة ويعتبرون التعاون ضروري في العمل وأن التعاون المتبادل فيما بينهم يؤدي إلى السعي إلى المحافظة على علاقات ودية مع بعضهم البعض من أجل تحقيق أداء فعال.

-الجدول (19) يوضح مدى الالتزام بالقوانين في التعامل مع زملائهم في العمل وسجلت 95.1 % مما يدل على علاقاتهم الجيدة والظروف المحيطة بهم التي تخلق لهم جوا يسوده التعاون والاحترام للقوانين المشروعة ولا يستدعي ذلك ردهم أو تنبيههم، أو التعرض للعقوبات.

الفرضية العامة:

بعد عرض تحليل الفرضيات المتضمنة في العبارة المشكلة لعلاقة الضمير المهني بأداء الأستاذ الجامعي، وانطلاقا من تحقق صدق الفرضيات الفرعية فإننا يمكننا القول بأن الفرضية العامة القائلة "توجد علاقة وطيدة بين الضمير المهني والأداء لدى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي" قد تحقق بعنصري الزمان والمكان المحدد للدراسة، وما حملته استجابة المبحوثين على أسئلة استمارة الاستبيان ليكشف لنا صدق الفرضية العامة.

وقد جاءت التأكيدات من خلال إجابة الأساتذة فأكدوا وجود اعتزاز وفخر لانتمائهم للكلية ما يزيد من استحضار مبادئ الاخلاقيات المهنية والرغبة القوية في الاستمرار بالمؤسسة، ولوجود روح التعاون والاحترام في الكلية ما دفعهم للالتزام بالقوانين والمهام الموكلة اليهم. وهذا ما يؤكد تحقيق الفرضية العامة توجد علاقة وطيدة بين الضمير المهني والأداء.

-النتائج العامة للدراسة:

- في ضوء الفرضيات السابقة والتي جاءت كالتالي الفرضية الأولى تسهم أخلاقيات المهنة في أداء الأستاذ الجامعي، الفرضية الثانية يسهم الالتزام في أداء الأستاذ الجامعي، وبعد تحققها تم التوصل إلى النتائج التالية:
- أثبتت الدراسة أن صحة الفرضية العامة، حيث توصلت إلى أن هناك علاقة وطيدة بين الضمير المهني والأداء لدى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي.
- للضمير المهني له دور كبير للأساتذة باختلاف المهام الموكلة إليهم.
- شعور الأستاذ بالفخر والاعتزاز لمؤسسته والرغبة في البقاء يشعره بالالتزام بأخلاقيات مهنية في مكان عمله.
- إبراز الأستاذ لأخلاقيات المهنة داخل مؤسسته ينعكس على أدائه المهني.
- للأستاذ الجامعي دور في خدمة العملية التعليمية للجامعة.
- التزام الأساتذة بمواقيت العمل والقيام بالمهام والتعليمات على أكمل وجه ينعكس إيجاباً على أدائهم.
- الاهتمام بالوسائل الخاصة بالأداء التقني من خلال التطورات الحاصلة ما يزيد من تحفيز العامل على الأداء بأكثر دقة وفعالية .
- تهيئة الظروف والمناخ التنظيمي للعمل يخلق روح العمل الجماعي وما يعزز القيم الأخلاقية داخل المؤسسة.

- التوصيات:

- في ضوء الطرح النظري و النتائج التي توصلنا إليها كان لابد من أن نتقدم ببعض التوصيات:
- التعمق أكثر في دراسة الضمير المهني لدى أساتذة الجامعات باعتبارها الركيزة المهمة لها.
- دراسة الضمير المهني بكافة جوانبه مع الأخذ بعين الاعتبار بعلاقته بأداء الأستاذ الجامعي.
- دراسة الضمير المهني وعلاقته ببعض العوامل الأخرى ،كالاستقرار الوظيفي و الثقافة التنظيمية.
- زيادة الاهتمام بأخلاقيات المهنة كأحد المقومات الأساسية لتحقيق التفوق والنجاح، كدعم التطور المهني من خلال تعزيز الثقة بمهاراتهم وامكانياتهم.
- تعزيز الالتزام التنظيمي لدى أساتذة الجامعات من خلال إشراكهم بالقرارات التي تؤثر على حياتهم المهنية والاجتماعية، مما يخدم أهداف الجامعة في التزام موظفيها، مما يعود بالفائدة العظمى على أدائهم الوظيفي مما يسهم في تحقيق أهداف الجامعة ورفيها.
- يجب الأخذ بالطريقة أو الاستراتيجية التي تتماشى بها المؤسسة للحفاظ عن موظفيها واستثمار هذا المورد البشري وضمان ديمومة عمله.
- مكافأة الأداء المتميز للأساتذة في المؤسسة والذي يساهم في تحقيق الاستقرار الوظيفي.
- إجراء المزيد من الدراسات و البحوث للموضوع المدروس .

خلاصة الفصل

من خلال ما تم عرضه في دراستنا والتي عنونت الضمير المهني وعلاقته بأداء الأستاذ الجامعي بقسم العلوم الاجتماعية بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، يتبين أن هذا الموضوع موضوع جدير بالاهتمام والدراسة ومحاولة دراسته من جوانب أخرى.

الخلاصة

من خلال ما سبق من الدراسة النظرية والتطبيقية تم التطرق من خلالها إلى موضوع الضمير المهني وعلاقته بأداء الأستاذ الجامعي في المؤسسة الجامعية وذلك لمعرفة طبيعة العلاقة بينهما، وبهذا تعد هذه الدراسة محاولة تضاف إلى الجهود التي سبقتها، قصد الامام بموضوع الضمير المهني وعلاقته بأداء الأستاذ الجامعي، ويعد الضمير المهني من السلوكيات الإيجابية التي ينبغي وضعها في المقام الأول، وتعد أخلاقيات المهنة من المواضيع المهمة في مجال التنظيم، ومن أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة الإدارة بموظفيها وأجهزتها، فلا بد على المؤسسة الجزائرية الاهتمام أكثر بالموارد البشرية، إن الالتزام بأخلاقيات المهنة سيقود إلى تطوير العاملين وأدائهم، وينعكس الاهتمام الذي يوليه الموظف للالتزام بمبادئه كالشفافية والنزاهة، وتظهر بشكل واضح في الضمير المهني للأستاذ، وأي إخلال به يؤثر بشكل مباشر على أداء سير مصالح الإدارة والطلبة من أجل تحسين مستوى الأداء.

ويبين أن للضمير المهني دور كبير وفعال في عملية الأداء التي تحقق الأهداف التنظيمية للمؤسسة، وهذا ما له من مجريات في تعزيز مستوى الأداء الوظيفي لدى الأساتذة، وهذا من أجل ترسيخ ضمير مهني قوي، وأن فاعلية الفرد وكفاءته ترتبط بمدى التزامه بأخلاقيات مهنته التي تدفعه إلى تنمية معارفه العلمية ومهاراته نحو تحسين أدائه، ومن أجل ترسيخ ضمير مهني قوي في المؤسسة الجامعية.

إن علاقة الضمير المهني للأستاذ يمكن إجمالها في عمله واحترامه للقوانين التنظيمية أصبح معيار الحكم على نجاح المؤسسة بالإنجازات والنجاحات المقدرة من طرفه على صياغة قيم الضمير والمبادئ الأخلاقية والالتزام بها مما يزيد من فعالية أدائه بكفاءة عالية.

الآفاق المستقبلية للدراسة:

من خلال ما تم التعرّيج عليه في دراستنا والوقوف على العديد من جوانبه العلمية اتضح لنا الكثير من المواضيع التي يمكن دراستها ومعالجتها والاستفادة منها ونذكر منها:

- الضمير المهني وعلاقته بالولاء التنظيمي.
- الضمير المهني وعلاقته بالثقافة التنظيمية.
- احترام وتقدير الأساتذة وتحسيسهم بأهمية دورهم في المؤسسة من أجل تعزيز ولائهم وانتمائهم.
- محاولة الاهتمام بالأفراد بوصفها كفاءات لهل من الحاجات والطموح.

-التركيز على أبعاد الدراسة أخلاقيات المهنة والالتزام التنظيمي ومحاولة دراستها من جوانب أخرى لإثراء المعرفة العلمية.

قائمة المراجع

1. أحمد شفيق السكري: قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2000.
2. أفراح هادي، حمادي الطائي، الضمير المهني وعلاقته بالحاجات النفسية، مجلة مركز البحوث النفسية، العدد 04، كلية التربية ابن الهيثم للعلوم الصرفة، جامعة بغداد، 2019.
3. أسماء بوزيان، مقدمة كجزء من متطلبات لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسة جامعة محمد خيضر، بسكرة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، 2018/2019.
4. بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل. الطبعة 2، عمان، دار المسيرة للنشر والطباعة، 2013.
5. خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم حمود، نظرية المنظمة، الطبعة الرابعة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
6. زويكري فضيلة، زويكري زينب: الاخلاق المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مذكرة مكملية لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع. كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل 2016/2017.
7. سعد سلمان المشهداني، منهجية البحث العلمي، ط 1 دار أسامة للنشر، الأردن، سنة 2019.
8. سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
9. سليمان بن سلام بن خليل الرومي، درجة التزام المشرفين التربويين في محافظة غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم، كلية الآداب، جامعة الإسلامية، 2009.
10. قاسم فاطمة و قاسم فاطيمة، أخلاقيات العمل وعلاقتها بالصراع التنظيمي مكملية لنيل شهادة ماستر الطور الثاني في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة ابن خلدون تيارت 2021/2022.
11. ماجد بن ناصر خلفان المحروقي، أخلاقيات المهنة مفهومها وأهميتها، مكتب الإشراف التربوي، عمان، الأردن، 2009.
12. Int. J. School. Health. 2022; 9(1) Published online January 2022

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمدة لخضر - الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

استمارة بحث الضمير المهني وعلاقته

بأداء الأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية بقسم العلوم الاجتماعية جامعة الوادي

إشراف الدكتور :

د. يعقوب سالم

من إعداد الطالبتين:

بحير تونس

جوغي ليلة

تحية طيبة وبعد ؛

نتوجه إليكم بالتحية والسلام ، وفي إطار التحضير لإعداد مذكرة ماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل ، والتي تهدف إلى دراسة الضمير المهني وعلاقته بأداء الأستاذ الجامعي ، وبما أنك المعني بهذا الأمر نضع بين أيديكم هذه الاستبانة آمليين حسن تجاوبكم وتعاونكم معنا ، وذلك بوضع العلامة " X " في الخانة المناسبة ، كما نحيطكم علما أنها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي ومع السرية التامة .

المحور الأول : البيانات الشخصية :

1. الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2- السن: أقل من 30 سنة ☐ من 30 إلى أقل 40 سنة ☐

من 40 إلى 50 سنة ☐ أكثر من 50 سنة ☐

3- الأقدمية في العمل :

المحور الثاني : أخلاقيات المهنة :

1- هل تشعر بالفخر والاعتزاز عندما تخبر الآخرين بأنك أستاذ بقسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي؟

نعم ☐ لا ☐

- في حالة الإجابة ب نعم :

وجود فعالية في العمل ☐ وجود مشاركة في اتخاذ القرار ☐

ظروف العمل ☐ علاقاتي وسط العمل ☐

- أخرى تذكر:.....

2- ماهي الشعارات المنتشرة في المؤسسة ؟

السرية التامة ☐ الاحترام ☐

التعاون ☐ الوقت من ذهب ☐

الجدية في العمل ☐

3- هل لديك القدرة على التحكم والسيطرة على سلوكياتك ومواقف العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

4- هل لديك الاستعداد للعمل خارج وقت الدوام إذا تطلب ذلك ؟

نعم ☐ لا ☐

5- هل تتأخر لالتحاق بمواقيت عملك ؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة ب: نعم

بعد مقر الإقامة ☐ - الوقت غير مناسب ☐ - غياب الرقابة ☐

أخرى تذكر:

6- هل تستحضر مبادئ أخلاقيات المهنة في عملك ؟

نعم ☐ لا ☐

7- هل تستغل منصب عملك لأغراضك الشخصية ؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة ب لا:

قيم العمل ☐ الوازع الديني ☐ خوف من التتبع القانون ☐

8- هل تلتزم بالمهام و التعليمات الموكلة إليك ؟

نعم ☐ لا ☐

المحور الثالث : الالتزام التنظيمي :

1- هل قيمك ومبادئك تتطابق مع العمل الموجه لك ؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم لماذا ؟

هل تلتزم بالوظيفة المنوطة إليك ؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

2- هل ترغب في الاستمرار حاليا في هذه المهنة ؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم يرجع إلى :

نقص فرص العمل ☐ الجو المناسب ☐ تحقيق طموحاتي ☐

أخرى تذكر:

3- هل تشعر بالانتماء والولاء بالعمل في قسم العلوم الاجتماعية ؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة ب:نعم:

الاحترام المتبادل في الكلية ☐ الشعور بالاعتزاز داخل الكلية ☐
- أخرى تذكر :.....

4- هل هنالك من يمارس عليك ضغوطات في العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

- في حالة الإجابة ب:لا :

أؤدي عملي كما يجب ☐ عدم التغيب و الإهمال ☐

5- هل تعاني من مشاكل عدم الترقية و التهميش ؟

نعم ☐ لا ☐

- في حالة الإجابة بنعم لماذا ؟.....

6- هل هنالك تعاون بين مختلف الأساتذة لتحقيق أهداف الكلية ؟

نعم ☐ لا ☐

- في حالة الإجابة ب نعم :

رفع المستوى التعليمي ☐ الرقي بالجامعة ☐

- أخرى تذكر :.....

7- هل تلتزم بالقوانين في التعامل مع زملائك في العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

8- هل التزامك في العمل بالكلية هو سبب علاقة الصداقة التي تربطك مع العاملين فيها ؟

نعم ☐ لا ☐

المحور الرابع : الأداء :

1- هل توجد صعوبة في أداء المهام المسندة إليك داخل القسم ؟

نعم ☐ لا ☐

- 2- هل يعتمد قسمكم على مشاركتكم في اتخاذ القرار ؟
- نعم ☐ لا ☐
- 3- هل يتم تقييم الأداء على أسس علمية ومعايير واضحة ؟
- نعم ☐ لا ☐
- 4- هل مكافأتك في العمل تساعدك على تحقيق أداء أفضل ؟
- نعم ☐ لا ☐
- 5- هل التنسيق مع زملائك في انجاز المهام يدفعك ويحسن من أدائك ؟
- نعم ☐ لا ☐
- 6- هل تحرص على التقيد و الالتزام بأنظمة العمل ؟
- نعم ☐ لا ☐
- 7- هل تؤدي عملك بمهارة وإتقان ؟
- نعم ☐ لا ☐
- 8- هل تعمل على تطوير أدائك وتحسينه وفق التكنولوجيا الحديثة ؟
- نعم ☐ لا ☐
- 9- هل توفر وظيفتك التي تمارسها على جميع الظروف الملائمة لتحقيق أداء أفضل ؟
- نعم ☐ لا ☐