



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

بعنوان :

الاخلاق المهنية ودورها في تحقيق الأداء الوظيفي للعاملين

دراسة ميدانية في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - جامعة الوادي

إشراف الدكتورة

* منال الأسود

إعداد الطلبة :

- حوامدي اكرم

- ديش عبد الرحمان

لجنة المناقشة:

الصفة	المؤسسة الأصلية	الرتبة العلمية	اسم الأستاذ
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ مساعد - ب -	د. امينة الشابي
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ مساعد - ب -	د. منال الأسود
ممتحنا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ مساعد - ب -	د. خالد غربي

السنة الجامعية: 2024-2023



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

بعنوان :

الاخلاق المهنية ودورها في تحقيق الأداء الوظيفي للعاملين

دراسة ميدانية في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية -جامعة الوادي

إشراف الدكتورة

* منال الأسود

إعداد الطلبة :

-حوامدي أكرم

-دبش عبد الرحمان

لجنة المناقشة:

الصفة	المؤسسة الأصلية	الرتبة العلمية	اسم الأستاذ
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ مساعد - ب -	د.امينة الشابي
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ مساعد - ب -	د.منال الأسود
ممتحنا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ مساعد - ب -	د.خالد غربي

السنة الجامعية: 2023-2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن في آما بعد :
الحمد لله الذي وفقنا لتتئين هذه الخطوات في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه
أهدي ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى إلى ملاكبي الحارس أمي وبطل المشوار

لأبي حفظهما الله

إلى نصف الثاني أخوتي وأخواتي ... أعزهم الله .

إلى كل من كان لهم أثر على حياتي وإلى كل من نسيه القلم وأحبه

القلب

شكر وعرفان

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك، ولا يطيب النهار إلا بطاعتك، ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك، ولا تطيب الآخرة

إلا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برويتك لك الشكر والحمد حمدا كثيرا كما ينبغ لجلال وجهك وعظيم سلطانك

الشكر أولا وأخيرا لله سبحانه هو تعالى على إمدادي بالقوة والعزيمة لإتمام وإنجاز هذا البحث

أما بعد:

أتقدم بالشكر الجزيل إلى والدي ووالدتي إلى من كللها الله بالهبة والوقار وكانا حافزي

على مواصلة دراستي، لذا أطرز من خيوط الشمس الالامعة حروف شكر، ومن ماء الذهب

عرفان لحرصهما لدائم بالدعاء ليشجعني

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذة القديرة منال الأسود التي لم تبخل علي بتوجيهاتها ونصائحها القيمة

طيلة إشرافها على هذا الموضوع

كما أتقدم بالشكر إلى أعضاء اللجنة المناقشة لقبولهم مناقشة مذكري

ملخص الدراسة باللغة العربية:

تهدف الدراسة لمعرفة دور الأخلاق المهنية في الأداء الوظيفي للعاملين ولتحقيق هدف الدراسة اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي واخترنا أداة الاستبيان لجمع المعلومات واخترنا عينة قدرها 35 عامل من أستاذ وإداري وعامل مهني في كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية جامعة الوادي وتوصلت الدراسة إلى التالي :

- يوجد علاقة ارتباطية بين الاحترام والأداء الوظيفي
- يوجد علاقة ارتباطية بين الالتزام والإتقان و الأداء الوظيفي للعاملين.
- يوجد علاقة ارتباطية بين الصدق و الأداء الوظيفي للعاملين.

الكلمات المفتاحية : الأخلاق ، المهنة ، الأداء الوظيفي ، الالتزام ، الإتقان ، الاحترام ، الصدق

Abstract

The study aims to know the role of professional ethics in the job performance of employees. To achieve the goal of the study, we followed the descriptive analysis method and chose a questionnaire tool to collect information. We chose a sample of 35 workers from a professor, an administrator, and a professional worker in the Faculty of Social and Human Sciences, El Oued University. The study concluded the following:

- There is a correlation between respect and job performance
- Commitment and mastery play a role in achieving employees' job performance.
- Respect plays a role in achieving employees' job performance.
- Honesty has a role in achieving employees' job performance.

Keywords: ethics, profession, job performance, commitment, mastery, respect, honesty

قائمة الفهارس

فهرس المحتويات

I.....	الإهداء
II.....	شكر وعرهان
III.....	ملخص الدراسة باللغة العربية:
V.....	قائمة الفهارس
VI.....	فهرس المحتويات
VIII.....	فهرس الجداول
أ.....	مقدمة
ب.....	2-الإشكالية:
د.....	3-فرضيات الدراسة:
د.....	4-أسباب اختيار الموضوع
ه.....	5-أهداف الدراسة:
ه.....	6-أهمية الدراسة:
ه.....	7-حدود البحث
و.....	8-منهج البحث:
و.....	9-هيكلة البحث :

الفصل الأول الادبيات النظرية والتطبيقية

10.....	المبحث الأول: الأساس النظري للموضوع
10.....	المطلب الأول : الاخلاق المهنية
11.....	المطلب الثاني : الأداء الوظيفي
13.....	المبحث الثاني : العلاقة بين الاخلاق المهنية و الأداء الوظيفي
14.....	المبحث الثالث : الدراسات السابقة والمقاربة النظرية
14.....	أولاً: الدراسات السابقة

19..... ثانيا : المقاربة النظرية للدراسة :

الفصل الثاني الدراسات التطبيقية

22..... المبحث الأول: الطريقة والأدوات

22..... أولا: الطريقة

23..... ثانيا: الأدوات

27..... المبحث الثاني : عرض ومناقشة النتائج

27..... أولا: البيانات الشخصية

33..... ثانيا: مناقشة فرضيات الدراسة

37..... خاتمة

39..... قائمة المصادر والمراجع

41..... الملاحق

فهرس الجداول

- الجدول رقم(01) يوضح ابعاد الاخلاق المهنية.....23
- جدول رقم (02): يوضح معامل إرتباط درجة البند بدرجة البعد الذي ينتمي إليه (الالتزام والالتقان)23
- جدول رقم (03): يوضح معامل ارتباط درجة البند بالدرجة الكلية للاستبيان.....24
- جدول رقم (04): يوضح معاملات الثبات لمقياسالأداء الوظيفي.....25
- جدول (05) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.....27
- جدول (06) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب نوع الوظيفة.....27
- جدول (07) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب مدة الخدمة.....28
- جدول رقم (08): يوضح نتائج استجابات العينة حول الالتزام والالتقان.....28
- جدول رقم (09): يوضح نتائج استجابات العينة حول الاحترام.....29
- جدول رقم (10): يوضح نتائج استجابات العينة حول الصدق.....30
- جدول رقم (11): يوضح نتائج استجابات العينة حول الأداء الوظيفي.....31
- جدول رقم(12): يوضح قيمة معامل الإرتباط بين الأخلاق المهنية والأداء الوظيفي.....33
- جدول رقم(13): يوضح قيمة معامل الارتباط بين الالتزام والالتقان والأداء الوظيفي.....34
- جدول رقم(14): يوضح قيمة معامل الإرتباط بين الاحترام والأداء الوظيفي.....35
- جدول رقم(15): يوضح قيمة معامل الإرتباط بين الصدق والأداء الوظيفي.....35

مقدمة

1- توطئة :

في عصرنا الحالي، الذي يتميز بسرعة التطورات التكنولوجية والتنافس الشديد بين المنظمات على تحقيق التميز والابتكار، أصبح من الضروري على كل منظمة أن تكون على اطلاع دائم بآخر المستجدات وتقدم الأفضل من خلال تحديث هياكلها التنظيمية واعتماد أحدث التقنيات والنظم الإدارية. هذا الاتجاه لا يزيد فقط من كفاءة العمل ويحسن الأداء الوظيفي، بل يلبى أيضًا تطلعات العملاء المتزايدة ويضمن البقاء في قمة السوق.

ومع ذلك، في الفترة الأخيرة، بدأت المنظمات في التركيز بشكل متزايد على جوانب جديدة تتعلق بالأفراد العاملين فيها. فقد أدركت المنظمات أن العوامل النفسية والاجتماعية تلعب دورًا حاسمًا في تحديد أداء وإنتاجية الفرد، وبالتالي تؤثر على أداء المنظمة بشكل عام. لذا، أصبح من الضروري فهم ما يحفز الأفراد وما يزيد من انتمائهم وتفاعلهم مع المنظمة.

تبنت البحوث الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية وعلم السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني في المنظمات بهدف تحفيز الأفراد وزيادة مستويات التزامهم ومشاركتهم في أهداف المنظمة. وقد أسفرت هذه الجهود عن ظهور العديد من النظريات والأساليب الفعالة لتعزيز الالتزام التنظيمي وتحديد العوامل المؤثرة في نمو عملية الالتزام داخل المنظمة.

ومن الجدير بالذكر أن الالتزام التنظيمي يعد أحد المفاهيم الحديثة التي حظيت باهتمام كبير من قبل الباحثين والمديرين على حد سواء. فهو يمثل الرابط النفسي الذي يربط الفرد بمنظمتها، ويجعله أكثر اندماجًا وتطابقًا مع أهداف المنظمة. وبالتالي، يتزايد ارتباط الفرد بعمله ويتقلص السلوك السلبي مثل الإهمال والتقصير، مما يعزز الأداء والكفاءة داخل المنظمة.

بناءً على ذلك، يمكن القول بأن الالتزام التنظيمي يعتبر عاملاً أساسياً لنجاح المنظمة وتحقيق أهدافها. فكلما زادت درجة الالتزام لدى الأفراد، زادت مشاركتهم في العمل وتفاعلهم الإيجابي مع الأهداف المؤسسية، مما يعزز فعالية وكفاءة المنظمة بشكل عام. وبالتالي، يظل الالتزام التنظيمي محوراً رئيسياً لتطوير ونجاح المنظمات في عصر التحولات السريعة والتحديات المتزايدة.

2- الإشكالية:

في ظل التحولات والتغيرات الجديدة التي مست المنظمات كالعولمة وثورة المعلومات والتطور التكنولوجي وجب على هذه المنظمات التأقلم والتكيف مع هذه المتغيرات لكي يسمح لها بالنجاح

والاستمرارية ونتيجة لسيطرة الاتجاه المادي والتفاعل السلبي وغير الصحيح للأفراد أو العمال أو الإدارة نفسها أدى إلى الانحراف عند الأداء المغلوب وبالتالي عن أخلاقيات المهنة والإخلال بنظام العمل داخل المنظمة ويعتبر مصطلح أخلاقيات المهنة حديث ظهر في مطلع القرن 19 وتداول معناه منذ العهد اليوناني وتشمل مصطلح أخلاقيات المهنة في الأصول العامة للآداب والسلوك الاجتماعية للمهنة التي حددتها اللوائح والقوانين لمزاولة تلك المهنة وترتبط بالإلتقان في العمل والمحافظة على مهنة وصورة المؤسسة لهذا تزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بأخلاقيات المهنة فاليوم تتردد مصطلحات كثيرة مثل قواعد وآداب المهنة، أخلاقيات العمل إذ تتسابق المنظمات في إصدار مدونات أخلاقية فيعد أن كانت الكفاءة هي مركز الاهتمام والهدف الوحيد أصبحت الأخلاق تحظى بالاهتمام لتعد صياغة الأهداف بطريقة تبرز المنظمة فتغير الأخلاق جزء من المهن كافة وخاصة مهنة الأستاذ.

فديننا الحنيف حث عن الأخلاق حيث يقول الرسول: إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق وهذا يدل على أهمية الأخلاق بالنسبة للإنسان والمجتمعات والأمم والجزائر كغيرها من الدول النامية تعاني من عيب التكفل بالخدمات بصفة عامة من قبل العاملين فيها الذي يمثل أوائهم للوظائف التي كلفوا بها لأن نجاح أو فشل أي مؤسسة.

تزايد أهمية الأخلاق المهنية كعامل حاسم في تحقيق الأداء الوظيفي المتميز للعاملين، تتجلى هذه الأهمية في دور الأخلاق المهنية في توجيه سلوك الأفراد وضمان التزامهم بمعايير العمل العالية، مما ينعكس إيجابياً على جودة الأداء العام للمنظمة. ورغم أن العديد من الدراسات قد تناولت العلاقة بين الأخلاق المهنية والأداء الوظيفي، إلا أن هناك حاجة ملحة لاستكشاف كيفية تأثير هذه الأخلاق بشكل مباشر وغير مباشر على سلوكيات العاملين وإنتاجيتهم، بناءً على ذلك، تبرز إشكالية الدراسة في فهم العلاقة بين الأخلاق المهنية والأداء الوظيفي للعاملين، وكيف يمكن تعزيز هذه الأخلاق لدعم تحقيق الأهداف التنظيمية وتحسين بيئة العمل بشكل شامل، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور الأخلاق المهنية في تعزيز الالتزام الوظيفي، وتقليل السلوكيات السلبية، وتعزيز روح الفريق، مما يسهم في رفع مستوى الأداء الفردي والجماعي داخل المنظمة.

ومن هنا نطرح مشكلة دراستنا وتساؤلنا الرئيسي هو:

هل للأخلاق المهنية دور في تحقيق الأداء الوظيفي للعمال الإداريين كلية العلوم الاجتماعية

جامعة الوادي ؟

ويندرج تحت هذا التساؤل مجموعة من الأسئلة الفرعية.

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الالتزام والإتقان والأداء الوظيفي عند مستوى دلالة (0,01)؟

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحترام والأداء الوظيفي عند مستوى دلالة (0,01)؟

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الصدق والأداء الوظيفي عند مستوى دلالة (0,01)؟

3-الفرضية العامة :

- الأخلاق المهنية دور في تحقيق الأداء الوظيفي للعاملين.

تندرج منها ثلاث فرضيات جزئية :

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الالتزام والاداء الوظيفي عند مستوى الدلالة (0.01).

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحترام والأداء الوظيفي عند مستوى دلالة (0,01).

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الصدق والأداء الوظيفي عند مستوى الدلالة (0.01).

4-أسباب اختيار الموضوع

❖ أسباب ذاتية:

1. الفضول الشخصي والرغبة في استكشاف عالم الأخلاق المهنية داخل المؤسسة الجامعية .
2. الرغبة في فهم دور الأخلاق المهنية على أداء العاملين في المؤسسة الجامعية.
3. التطلع إلى تطوير وتعزيز المهارات الشخصية والمهنية من خلال دراسة هذا الموضوع.
4. الرغبة في تحليل العلاقة بين الأخلاق المهنية والجودة العامة للخدمات الجامعية المقدمة.

❖ أسباب موضوعية

1. أهمية الدراسة في سد الفجوة في المعرفة حول الأخلاق المهنية في المؤسسة الجامعية.
2. الحاجة إلى فهم أعمق للتحديات التي تواجه تطبيق الأخلاق المهنية في بيئة الحرم الجامعي .

3. إسهام الدراسة في تعزيز الممارسات الأخلاقية داخل المؤسسة الجامعية لتحسين جودة الخدمة.
4. دور الدراسة في إزالة الغموض المحيط بمفهوم الأخلاق المهنية وتوضيحه للمجتمع العلمي والعام.

5- أهداف الدراسة:

❖ الهدف الرئيسي

تحليل دور الأخلاق المهنية وأداء العاملين في المؤسسة الجامعية بالوادي ،بهدف تحديد مدى تأثير الأخلاق المهنية على الأداء الوظيفي.

❖ الأهداف الفرعية:

1. دراسة تأثير الالتزام والالتقان في العمل على جودة الأداء وتحقيق النتائج المطلوبة.
2. دراسة دور الاحترام في الأداء على تعزيز رضا العملاء وتحسين الصورة العامة للمؤسسة.
3. تحليل كيفية تأثير مستوى الصدق في الأداء على بناء الثقة وتعزيز العلاقات داخل المؤسسة.

6-أهمية الدراسة:

1. أهمية الدراسة تنبع من أهمية الأخلاق المهنية في المؤسسات اليوم، حيث تعكس تلك الأخلاق تحولات المجتمعات والمؤسسات المتغيرة، التي تسعى جاهدة للبقاء وكسب ثقة المجتمع.
2. تعزيز الأداء الوظيفي الفعّال يعد هدفاً حيويًا لتلك المؤسسات، ويتوقف بشكل كبير على الالتزام في العمل من قبل العاملين.
3. يسهم الاتقان في العمل بشكل كبير في تحسين جودة الخدمات المقدمة، مما يزيد من ثقة المجتمع ورضاه عن المؤسسة.
4. يعزز الالتزام في العمل الحضور المنتظم والرغبة في التعاون مع الزملاء، مما ينعكس إيجابًا على جو المؤسسة ويعزز التفاعل الإيجابي بين الفريق.

7-حدود البحث

❖ الحدود البشرية:

- يتمثل مجال الدراسة في موظفي جامعة الشهيد حمه لخضر ، حيث يشمل البحث اداري كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية داخل المؤسسة ويستهدف فهم مختلف جوانب تطبيق الأخلاق المهنية في عملهم.

❖ الحدود المكانية:

- يتمحور البحث حول مؤسسة جامعة الشهيد حمه لخضر ، بالتحديد بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، حيث يتم تطبيق الدراسة وجمع البيانات داخل هذه المؤسسة.

❖ الحدود الزمنية:

- تمتد فترة الدراسة من 26 أبريل 2024 إلى 30 أبريل 2024، وتشمل مراحل مختلفة:
- المرحلة الأولى: زيارة استطلاعية في 26 أبريل 2024 للتعرف على هيكل المؤسسة وأقسامها، وجمع الوثائق ذات الصلة.
- المرحلة الثانية: إجراء مقابلة مع أحد المسؤولين في 27 أبريل 2024.
- المرحلة الثالثة: توزيع الاستبيان في ماي 2024، وجمع البيانات منه في ماي 2024.

8- منهج البحث:

يُعتبر منهج البحث الطريقة التي يتبعها الباحث لوصف وتفسير الظاهرة المدروسة، وتحديد العوامل المؤثرة فيها واستنتاج النتائج وتطبيقها. تتطلب طبيعة الموضوع اعتماد منهج معين يساعد الباحث في فهم وتحليل المشكلة والإجابة عن التساؤلات المطروحة.

يهدف البحث الحالي إلى استكشاف الاخلاق المهنية ودورها في تحقيق الأداء الوظيفي ،وبناءً على ذلك ، يعتبر المنهج الوصفي هو الأنسب لتحليل العلاقة بين هذين المتغيرين واستنتاج النتائج المرغوبة.

9- هيكلية البحث :

لضمان احتواء البحث على جميع جوانب الموضوع ولتأكيد صحة الفرضيات المطروحة ، تم تقسيم الدراسة إلى فصلين رئيسيين.

في الفصل الأول ، تم استعراض الأدبيات النظرية و التطبيقية المتعلقة بمفهوم الاخلاق المهنية و الأداء الوظيفي .

تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث ، حيث أول مبحث تم تخصيصه لتقديم الأسس النظرية للموضوع وتوضيح المفاهيم ذات الصلة ، بينما تناول المبحث الثاني عن العلاقة بين المتغيرين اما المبحث الثالث دراسة الأبحاث السابقة ومقارنتها مع الدراسة الحالية لتحديد التشابهات و الاختلافات ، وتوضيح المقاربة النظرية التي تستند إليها هذه الدراسة.

الفصل الثاني يركز على تطبيق الجوانب النظرية على مؤسسة جامعة الشهيد حمه لخضر في ولاية الوادي.

تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين ، حيث قدم المبحث الأول تعريفًا لمجتمع البحث وشرح الأدوات الدراسة المستخدمة مثل المقابلات والا استبيانات.

أم المبحث الثاني ، فقد تم فيه تحليل وتفسير النتائج المتحصل عليها ، بما في ذلك العلاقة بين المتغيرين داخل مؤسسة الدراسة.

الفصل الأول

الادبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد:

يستكشف هذا الفصل الأدبيات النظرية والتطبيقية المتعلقة بمتغيرات الدراسة، والتي تركز على فهم دور الاخلاق المهنية في تحديد مستوى الأداء الوظيفي بجميع جوانبه. يركز الفصل على تحديد العلاقة بين هذين المتغيرين وشرح كيفية تأثير الاخلاق المهنية على مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين .

في هذا السياق، يتم استعراض الدراسات السابقة التي تشكل الأساس والنقطة الانطلاقية لهذه الدراسة، بالإضافة إلى مراجعة المقاربات النظرية المتعلقة الاخلاق المهنية والأداء الوظيفي.

يتم اعتماد هذه المقاربات كمرجعية أساسية لتحديد العلاقة بين متغيرات الدراسة وبناء فرضيات تفسر هذه العلاقة، بالإضافة إلى تحليل النتائج واستنتاجات البحث.

يُعتَبَر هذا الفصل خطوة أساسية في عملية البحث، حيث يسهم في توجيه الدراسة وتحديد مسارها الفعلي. ويعكس تنوع الأدبيات والمقاربات المعتمدة في هذا الفصل الاهتمام الشامل والشمولي بموضوع الاخلاق المهنية ودورها في تحقيق الأداء الوظيفي، مما يسهم في إثراء المعرفة في هذا المجال وتقديم مساهمة قيمة للبحث العلمي.

المبحث الأول: الأساس النظري للموضوع

يسهم وجود مفاهيم سوسيوتنظيمية حديثة في تمكين المؤسسات من التعامل مع التحديات الجديدة بفعالية، يُعتبر مفهوم الاخلاق المهنية أحدث هذه المفاهيم، حيث يشمل مفهوم الاخلاق العديد من الجوانب المتنوعة، مما يجعل مفهوم الاخلاق المهنية تحديًا معقدًا يتطلب فهمًا عميقًا، فهو لا يمكن اعتباره مفهومًا موحدًا بل هو مجموعة من المفاهيم المترابطة وكذلك الامر بالنسبة لمفهوم الأداء الوظيفي يمكننا استعراض بعض التعاريف المقترحة للأخلاق المهنية و الأداء الوظيفي لتوضيح ذلك.

المطلب الأول : الاخلاق المهنية

❖ تعريف الأخلاق:

وتعرف لغة: جمع خلق وهو يضم الخاء واللام بمعنى السجية والبروة والدين.
اصطلاحا: يعرفها ابن القيم: " بأنها هيئة مركبة من العلوم الصادرة وإرادات زاكية وأعمال ظاهرة وباطنة ووافقت للعدل والحكمة والمصلحة وأقوال مطابقة للحق تصدر تلك العلوم والإرادات فتكسب والنفس بها أخلاق هي أزكى الأخلاق وأشرفها .

❖ تعريف الأخلاقيات:

إن كلمة أخلاقيات باللغة إنجليزية ethics هي مأخوذة من كلمة اليونانية والتي يعني دراسة العادات.
- تعرف الأخلاقيات بأنها معتقدات الفرد الشخصية حول ما إذ كان السلوك أو العمل الذي يمارسه الفرد أو القرار الذي ينجزه صحيح أم خطأ.(أحمد التونجي، 2011، 42)

❖ تعريف المهنة:

لغة: هي الحذق بالخدمة والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة وحذف يمارسه ويقال ما مهنتك أي عملك أي خدمتها وخرج بثياب مهنته أي ثياب يلبسها في أشغاله وتصرفاته ومهنته استعملته المهنة.

أما اصطلاحا: حرفة يتخذها الشخص لكسب العيش. (سعيد بن ناصر الغامدي ، 2010 ، 71)
وعرفها الدكتور عيسى الأنصاري: في مجلة اليوم بأنها مجموعة من الأعمال المتشابهة التي تنتمي إلى وحدة نوعية جيدة يمكن للفرد إذا مارس أحدها أن يمارسها الآخر بعد التدريب الطفيف.(أسامة خليل الزيتاني ، 2021 ، 67)

التعريف الإجرائي للأخلاقيات المهنية: هي الالتزام بالقواعد وآداب السلوك والقيم الأخلاقية وعادات المجتمع التي تتضمن الأسس الواجبات والحقوق والمحضورات التي يجب على المهني التقيد بها اتجاه ذاته واتجاه المجتمع ككل كما يجب على عدم التحيل والعمل من أجل المصلحة العامة والحفاظ على أسرار المنظمة التي يعمل لها إضافة إلى احترام الوقت والتقيد بالدوام ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس ومهنة وقادراً على اكتساب ثقة زبائنه ورؤسائه.

المطلب الثاني : الأداء الوظيفي

❖ الوظيفة :

لغة: "جمع وظائف، أي العمل والخدمة في الدوائر الحكومية أو مؤسسة خاصة وما يعين كل يوم من عمل أو إطعام أو رزق وغير ذلك". (مجاني الطلاب، 2001، ص 87)

اصطلاحاً عرفها: حجيب الصحاف بأنها "وحدة عمل تحتوي على أنشطة متشابهة في التعقيد تم تجميعها مع بعض في المضمون والشكل ويمكن ان يؤديها موظف واحد أو أكثر. (حجيب الصحاف، 2003، 58)

- أي أنها جزء من العمل يحتوي على مجموعة من الواجبات التي يمكن لفرد واحد القيام بها. عرفها صفوان محمد وعائض بن شافي بأنها "مجموعة من المهام أو الأعمال المتشابهة في المنظمة لها كيان وموقع في الهيكل التنظيمي يؤدي تنفيذها إلى الإسهام في الوصول إلى أهداف المنظمة المنشودة. (صفوان محمد المبيضين وعائض بن شافي الأكلبي، 2013، 58)

- أي أنها مجموعة من الواجبات والمسؤوليات المتشابهة في المنظمة حسب موقعها في الهيكل التنظيمي والفرد ملزم بتنفيذها من أجل الوصول إلى الأهداف المحددة سابقاً.

❖ الأداء الوظيفي

عرفه محمد راوية بأنه: "يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة".

- أي أنه يرى الأداء الوظيفي بمدى إتقان الأفراد للمهام المكونة لوظائفهم وإنجازها بفاعلية وفعالية. وعرفه هلال بأنه: "بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها". (أسعد احمد محمد عكاشة، 2008، 33)

- يُمثّل الأداء الوظيفي الإنجازات التي يقدمها الموظف بناءً على مسؤولياته وواجباته الموكلة له من قبل المنظمة التي يعمل بها.

عرفه عاشور على أنه: "قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله . (صليحة شامي ، 2010، 61)

- الأداء الوظيفي يُعبّر عن الجهد الذي يُبذله الفرد لإتمام عمله في الوقت المناسب وبال جودة المطلوبة، ويتضمن عدد المهام التي تم إنجازها ومدى تحقيق الأهداف المحددة.

❖ التعريف الإجرائي

الأداء الوظيفي يُعرّف على أنه الدرجة التي يتحقق بها ويكتمل الفرد المهام المكونة لوظيفته، ويعكس الكيفية التي يحقق بها أو يلبي فيها متطلبات الوظيفة، يتم تحديد الأداء الوظيفي بواسطة تنفيذ الموظف لمهامه ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها. يشمل الأداء الوظيفي قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويُقيّم عادة من خلال تحليل جودة وكمية إنجازاته بالإضافة إلى مدى تحقيقه للأهداف والمعايير المحددة مسبقاً.

المبحث الثاني : العلاقة بين الاخلاق المهنية و الأداء الوظيفي

تمثل الاخلاق المهنية و الأداء الوظيفي عنصراً أساسياً في سلوك الموظفين داخل المؤسسات ، حيث يعتبر الالتزام بالمبادئ الأخلاقية و المعايير المهنية جزءاً لا يتجزأ من أداء الفرد في العمل .
ف الاخلاق المهنية تشير إلى المعايير الأخلاقية و القيم التي يتمتع بها الموظف في ممارسة و تنفيذ مهامه و واجباته المهنية .

وعلى الجانب الآخر ، يشير الأداء الوظيفي إلى مدى قدرة الموظف على تحقيق الأهداف المحددة و تنفيذ المهام بكفاءة وفعالية .

تظهر الاخلاق المهنية في السلوكيات و القرارات التي يتخذها الموظفون أثناء أداء أعمالهم .
ومن خلال التزامهم بالقيم الأخلاقية مثل الصدق ، النزاهة ، الاحترام ، والمسؤولية ، يمكن أن يتأثر أدؤهم الوظيفي بشكل إيجابي .

فعندما يتمتع الموظفون بالاخلاق المهنية ، يكونون أكثر تفاناً في أداء واجباتهم ، وأكثر تركيزاً لمبادئ العمل الصالحة .

وبالتالي ، يزداد تحفيزهم واستعدادهم لتحقيق النتائج المرغوبة في بيئة العمل .
من جهة أخرى ، يؤثر الأداء الوظيفي على الاخلاق المهنية من خلال تأثيره على سمعة و مكانة الموظف داخل المؤسسة .

فعندما يظهر الموظف أداءً جيداً و متميزاً في عمله ، فإنه يكتسب احتراماً لزملاء و المديرين ، ويزيد من مصداقيته كموظف ملتزم بالمعايير المهنية .

وبالتالي ، يكون لهذا الأداء الوظيفي المتميز تأثير إيجابي على تعزيز و تعزيز الاخلاق المهنية في بيئة العمل .

اذن يمكن القول ان الاخلاق المهنية و الأداء الوظيفي تترابط بشكل وثيق ، حيث يمكن أن تؤثر الاخلاق المهنية على الأداء الوظيفي و بالعكس ، و يعتبر الالتزام بالقيم الأخلاقية و المعايير المهنية أساساً لتحقيق أداء متميز و فعال في مجال العمل .

المبحث الثالث : الدراسات السابقة والمقاربة النظرية

أولاً: الدراسات السابقة

● الدراسة الأولى:

قامت الباحثين "المعتصم بالله هاني علي أبو الكاس" بإجراء دراسة بعنوان "أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة" لدى العاملين في منظمات الغير الحكومية بقطاع غزة سنة 2015. هذه الرسالة تم تقديمها كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج القيادة و الإدارة.

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى دور أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات

غير الحكومية بقطاع غزة ، تم وضع الإشكالية الرئيسية للدراسة بهذه الصورة :

ما دور أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة؟
حيث وضعت هناك أسئلة فرعية كالتالي :

- ما مدى التزام العاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة بأخلاقيات المهنة؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة؟
- ما أكثر أبعاد أخلاقيات المهنة تأثيراً على الأداء الوظيفي؟
- ما علاقة أخلاقيات المهنة بالأداء الوظيفي في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $0.05 > a$ (في استجابة الباحثين حول أخلاقيات المهنة تعزى للمتغيرات التالية (الجنس العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة مكان العمل؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $0.05 > a$ (في استجابة الباحثين حول الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الديمغرافية التالية (الجنس العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة مكان العمل).

وتم استخدام الباحثة المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات بهدف تحقيق أهداف الدراسة. تم اختيار عينة طبيعية عشوائية من بين العاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة ، وبلغ عددهم 263 فرداً. تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات الاستبانة. أسفرت هذه الدراسة عن مجموعة من النتائج، من أبرزها:

- تقصي العلاقة بين ممارسة أخلاق المهنة وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.
- تحديد مدى ممارسة أصحاب الإشرافية لأخلاق المهنة في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة.
- تقدير مدى إدراك أصحاب النواقص الإشرافية للمسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة.
- التعرف على العوائق التي تحول دون ممارسة أصحاب المواقع الإشرافية لأخلاق المهنة في مجمع الشفاء بقطاع غزة.
- تبني المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف الظاهرة المعنية بالدراسة وتحليل بياناتها وتوضيح العلاقة بين مكوناتها، بالإضافة إلى استخدام أداة الاستبيان لجمع المعلومات اللازمة.
- يُظهر المسؤولون الموظفون تفاعلاً مع حل المشكلات خلال العمل ويتسمون بروح الفريق.
- يتبادل المسؤولون كلمات محبة مع زملائهم، مما يعكس الروح الأخوية في المجتمع الفلسطيني.
- يعتقد معظم أفراد الدراسة أن المسؤولين يلتزمون بتعليمات رؤسائهم بشكل كبير.
- يشير معظم أفراد العينة إلى أن المسؤولين ينقصهم المشاركة في الأنشطة الثقافية للمجتمع.
- يبذل المسؤولون قصارى جهدهم في أداء العمل المكلف بهم، مع التركيز على خدمة المرضى والمراجعين، ويتفادون التدخل فيما يُسبب الضرر لزملائهم.
- يشير معظم أفراد الدراسة إلى التعاون الكبير بين المسؤولين لنجاح العمل.
- يعتقد معظم أفراد العينة أن المسؤولين لا يلتزمون بترشيد استخدام الكهرباء في أماكن عملهم.
- يرى المسؤولون أن دورهم في المجتمع محدود.

● الدراسة الثانية :

قامت الباحثين " نزيهة كنار- خيرة كنار" بإجراء دراسة بعنوان "ضغوط العمل وعلاقتها بأخلاقيات المهنة" لدى العاملين في بلدية المليية 2021-2022 هذه الرسالة مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير علم الاجتماع

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى معرفة العلاقة بين ضغوط العمل وأخلاقيات المهنة حيث انطلقت الدراسة من التساؤل ، تم وضع الإشكالية الرئيسية للدراسة بهذه الصورة:

هل توجد علاقة بين ضغوط العمل وأخلاقيات المهنة لدى موظفي المؤسسة؟

حيث وضعت هناك أسئلة فرعية كالتالي :

- هل يؤدي عبء العمل على انخفاض جودة العمل لدى موظفي المؤسسة؟
 - هل تؤدي ضغوط بيئة العمل إلى حالة من التسبب لدى موظفي المؤسسة؟
 - هل تؤدي الضغوط التنظيمية إلى انخفاض الشعور بالمسؤولية لدى موظفي المؤسسة؟
- وتم استخدام الباحثة المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات بهدف تحقيق أهداف الدراسة. تم استخدام أسلوب المسح الشامل والتي بلغ عددها 70 موظف . تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات الاستبانة. أسفرت هذه الدراسة عن مجموعة من النتائج، من أبرزها:

- 1- يؤدي عبء العمل على انخفاض جودة العمل لدى موظفي المؤسسة.
- 2- تؤدي ضغوط بيئة العمل إلى حالة من التسبب لدى موظفي المؤسسة.
- 3- تؤدي الضغوط التنظيمية إلى انخفاض الشعور بالمسؤولية لدى موظفي المؤسسة.

● الدراسة الثالثة :

قامت الباحثين " بنونأشواق - بوشاملة سامية " بإجراء دراسة بعنوان " أخلاقيات المهنة و دورها في تحقيق الالتزام التنظيم دراسة ميدانية بالإقامة الجامعية للذكور صاد و محمد بن علي -جيجل 2021 - 2022 هذه الرسالة مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر علم الاجتماع التنظيم و العمل هدفت هذه الدراسة محاولة التعرف على أخلاقيات المهنة و دورها في تحقيق الالتزام التنظيمي " بالإقامة الجامعية صاد و محمد بن علي -جيجل.

حيث انطلقت الدراسة من التساؤل ، تم وضع الإشكالية الرئيسية للدراسة بهذه الصورة:

هل تساهم اخلاقيات المهنة في تحقيق الالتزام التنظيمي للعمال في المؤسسة؟

حيث و وضعت هنا كأسئلة فرعية كالتالي :

هل الشفافية في اتخاذ القرارات تساهم في تعزيزا لالتزاما تنظيمي للعمال التنظيمي للعمال في المؤسسة؟.

هل احترام القوانين يشجع على الالتزام التنظيمي للعمال بالمؤسسة؟.

هل التعاون بين العمال ينمي القيم التنظيمية في المؤسسة؟.

وتم استخدام الباحثة المنهج الوصفي و استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات بهدف تحقيق أهداف الدراسة.

تم استخدام عينة عشوائية بسيطة و التي بلغ عددها 60 موظف متكونة من مجتمع البحث الذي قدر بـ 125 عامل.

تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات الاستبانة.

أسفرت هذه الدراسة عن مجموعة من النتائج ، من أبرزها:

1- تساهم الشفافية في اتخاذ القرارات على تعزيز الولاء المهني للعامل.

2 تؤدي المشاركة في اتخاذ القرارات على تعزيز الولاء المهني للعامل.

3- تحرص الإقامة الجامعية على أن تسود العلاقات الحسنة بين العمال تفادي للخلافات و الصراعات مما يحقق التناسق بين المهام كما ترفع الروح المعنوية للعمال.

4- تهتم الإقامة الجامعية صاد و محمد بن علي بوضع قرارات إدارية تتوافق مع أخلاقيات المهنة حيث تساعد في ضبط و توجيه السلوكات المهني

❖ أوجه الاستفادة والاختلاف من الدراسات السابقة

1- أوجه الاستفادة

- استفدنا من الدراسات السابقة في توضيح الإطار المنهجي المناسب للدراسة، مما ساعدنا في توجيه البحث وتحديد الخطوات التي يجب اتخاذها.
- تمكنا من الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد وتوضيح بعض المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بموضوع الدراسة، مما ساهم في تحديد المتغيرات وتحديد العلاقات بينها.
- استفدنا من الدراسات السابقة في اختيار المنهج المناسب للدراسة، والذي هو المنهج الوصفي التحليلي، الذي يتيح تحليل وصف الظواهر بطريقة منهجية وعلمية.
- تم استفادتنا من الدراسات السابقة في تحديد بعض أبعاد اخلاقيات المهنة، مثل احترام الوقت، والعمل كفريق، واحترام القوانين والأنظمة، مما ساعد في توجيه البحث نحو استكشاف تأثير هذه الأبعاد على الأداء الوظيفي والاخلاق المهنية للعاملين.

2- أوجه الاختلاف

- يختلف زمان الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، حيث أُجريت الدراسات السابقة في الفترة من عام 2015 إلى عام 2022، بينما أُجريت دراستنا الحالية في الوقت الراهن، أي في عام 2024.
- تتباين الدراسات السابقة عن دراستنا الحالية من حيث المكان، حيث أُجريت الدراسات السابقة في دول مثل فلسطين ، وولايات مثل جيجل وميله ، بينما أُجريت دراستنا الحالية في ولاية الوادي .
- يختلف موضوع دراستنا الحالية عن الدراسات السابقة، بالإضافة إلى طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة. كما يختلف نوع العينة المستخدمة في البحث، إضافة إلى نوع الأداة المستخدمة في البحث، حيث اعتمدت الدراسات السابقة على بعض الأدوات مثل المقابلة، الملاحظة، والاستبيان، بينما اعتمدت دراستنا الحالية على أداة الاستبيان.

ثانيا : المقاربة النظرية للدراسة :

اعتماد المقاربة النظرية في البحث لا يقتصر على سرد الإطار النظري للمقاربة فقط ، بليهدف بشكل أساسي إلى ربط المعارف المكتسبة المختلفة في ميدان الدراسة. تُعد هذه المقاربة دورًا هامًا في توسيع مدارك الباحث في موضوعه و التعمق فيه و تحليل مختلف جوانبه.

ولا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال تجسيد الموضوع أو الظاهرة المدروسة ضمن إطار نظري أو اقتراب نظري ، و ذلك باستناد إلى طبيعة الموضوع و خصوصيته .
يتمثل هذا المفهوم في دراستنا حول "الأخلاق المهنية ودورها على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة " ، و التي تستند إلى الاتجاهات النظرية التقليدية لدراسة التنظيمات الاجتماعية ، كما أشار إليه حسين صديق الاتجاهات النظرية التقليدية لدراسة التنظيمات الاجتماعية ، مجلة دمشق ، المجلد 27 العدد الثالث + الرابع ص 38

بعد صياغة فرضيات الدراسة و تحديد مفاهيمها ، و بعد إجراء الدراسة الاستطلاعية ، تبين لنا أن الدراسة الحالية يمكن تناولها من خلال المقاربة البنائية الوظيفية كتطور للنظرية الوظيفية.
ترتبط البنائية الوظيفية بكتابات "بارسونز" وتلاميذه مثل "ميرتون" وغيرهم ، و تناول تفسير الوجود الاجتماعي واستمراره وظيفيًا.

من خلال ربط المقاربة بموضوع الدراسة ، يمكن القول إن مؤسسة جامعة الشهيد حمه لخضر تُعتبر نظامًا مفتوحًا يتفاعل مع بيئته المحيطة بشكل مستمر.
يتأثر و يؤثر هذا النظام بالتغيرات الاجتماعية و الاقتصادية والسياسية في المجتمع ، بالإضافة إلى القيم و المبادئ الأخلاقية و الاجتماعية.

تتكون الجامعة من وحدات فرعية مترابطة وظيفيًا ، تضم موارد بشرية تؤدي وظائف مختلفة ضمن الهيكل التنظيمي ، و تسعى كل وحدة لتحقيق أهدافها.

نظام العمل يتمثل في القرارات و الإجراءات التنظيمية ، وإدراك العامل في المؤسسة يركز بشكل أساسي على مساهمته في الأنشطة الفنية والإدارية.

يعتمد المفهوم البنائي الوظيفي على مصطلحين رئيسيين:

- البناء ، الذي يشير إلى كيفية تنظيم الأنشطة المتكررة في المجتمع.

- الوظيفة ، الذي يشير إلى مساهمة شكل معين من الأنشطة المتكررة في الحفاظ على استقرار و توازن المجتمع.

وتفيد هذه المقاربة النظرية في دراستنا من خلال العمل على تحليل الموضوع ، وبيان وظيفتيه ودوره ، كما يسهم في بيان العلاقة بين متغيرات الدراسة ، كما يسهم بيان بناء الاخلاق المهنية ودورها في تحقيق الأداء الوظيفي للعمال و تحديد وظيفة الاخلاق المهنية في تحقيق الأداء الوظيفي للعاملين

الفصل الثاني

الدراسات التطبيقية

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

أولاً: الطريقة

1-مجتمع وعينة الدراسة:

2-مجتمع الدراسة

يعنى بمجتمع الدراسة أو المجتمع الإحصائي "مجموع الوحدات الإحصائية المراد دراستها ومعرفة خصائصها بشكل دقيق، حيث يمكن تمييزها عن غيرها من الوحدات التي تكون مجتمعا آخر، بعبارة أخرى هو مجموعة الوحدات الإحصائية المشتركة في الصفة الأساسية التي م الباحث في دراسته والذي يختلف باختلاف المشكلة أو الظاهرة محل الدراسة" (السعدي رجال، 2013، ص18).

لا يمكن اعتبار أي مجتمع بحث مجتمعا بحثيا إلا بحضور خصائص معينة تساهم في عزاه عن المجتمع الطبيعي العادي" فتحديد المجتمع البحثي يرتبط بتلك المقاييس التي تجتمع بين الأفراد والأشياء، وتميزهم عن الأفراد والأشياء الأخرى، ومن هذا المنطلق اي كانت مجموعة البحث إلا بمقياس يجعل بطريقه ما العناصر والتي ستمثلها ذات خاصية مشتركة أو ذات طبيعة واحدة، ويمكن إنشاء مجتمع أكثر تعقيدا اعتماد على أكثر من قياس". (موريس، انجرس. 2004 ص 298- 299).

ليشمل مجتمع البحث مجموع العاملين الاداريين في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة الوادي

-عينة البحث وطريقة اختيارها:

تعريف العينة: هي مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية. وهي تعتبر جزءا من الكل، بمعنى أنه تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجرى عليها الدراسة. فالعينة إذن هي جزء معني أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الاصيلي، ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله. ووحدات العينة قد تكون أشخاصا، كما تكون أحياء أو شوارع أو مدان أو غير ذلك.

وتعرف العينة أيضا بانها: عملية اختيار عدد من الافراد المشاركة في دراسة ما بحيث يكون هؤلاء الافراد ممثلين للمجموعة التي تم اختيارهم منها والهدف من اختيار العينة هو الحصول على معلومات حول مجتمع ما. (أحمد خطيب. 2003، ص43).

وقد تم الاعتماد في دراستنا هذه على العينة العشوائية البسيطة لاختيار مفردات عينة الدراسة.

توصلنا الى 35عينة من كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة بالوادي.

ثانيا: الأدوات

1-ادوات جمع البيانات

انطلاقا من مشكلة بحثنا اعتمدنا على استبيان، ينقسم الي ثلاث اقسام وهي

القسم الاول: البيانات الشخصية

القسم الثاني: الاخلاق المهنية

القسم الثالث: خاص بالأداء الوظيفي

1- استبيان الاخلاق المهنية

بالنسبة لاستبيان ، فلقد استندنا على مجموعة من الدراسات السابقة وبعد عرض الاستبيان على المشرف وتحديد عبارات اصبح عدد عبارات الاستبيان 24 عبارة موزعة على ثلاثة ابعاد موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم(01) يوضح ابعاد الاخلاق المهنية

الابعاد	الفقرات
الالتزام والالتقان	7-6-5-4-3-2-1
الاحترام	14-13-12-11-10-9-8
الصدق	21-20-19-18-17-16-15

المصدر: اعداد الطالبين

❖ صدق الاتساق الداخلي:

لقد تم الاعتماد في حساب صدق المقياس لهذه الدراسة على طريقة الاتساق الداخلي أي ارتباط درجة البند بدرجة البعد الذي ينتمي إليه وارتباط درجة البعد بالدرجة الكلية للمقياس والجدول الآتي توضح ذلك:

جدول رقم (02): يوضح معامل إرتباط درجة البند بدرجة البعد الذي ينتمي إليه (الالتزام والالتقان)

الرقم	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة	الرقم	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
1	0.51	0.05	5	0.71	0.01
2	0.79	0.01	6	0.69	0.01

0.01	0.62	7	0.01	0.76	3
			0.01	0.69	4

المصدر: اعداد الطالبين

يتبين من خلال الجدول رقم (02) أن معاملات الارتباط بين درجة البند ودرجة البعد الذي ينتمي إليه (الالتزام والالتقان) تراوحت ما بين (0.51 – 0.79) وهي معظمها دالة عند مستوى الدلالة 0.01 والباقي دالة عند 0.05.

2- استبيان الأداء الوظيفي :

فيما يتعلق باستبيان الأداء الوظيفي، فلقد اعتمدنا فيه على كم من الدراسات السابقة، حيث كانت عدد فقراته 10 فقرة.

❖ صدق الاتساق الداخلي

لقد تم الاعتماد في حساب صدق المقياس لهذه الدراسة على طريقة الاتساق الداخلي أي ارتباط درجة البند بالدرجة الكلية للمقياس والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (03): يوضح معامل ارتباط درجة البند بالدرجة الكلية للاستبيان

الرقم	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الرقم	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	70.5	0.01	6	0.89	0.01
2	0.90	0.01	7	0.71	0.01
3	0.64	0.01	8	0.51	0.05
4	0.39	غير دال	9	0.85	0.01
5	0.78	0.05	10	0.71	0.01

المصدر: اعداد الطالبين

يتبين من خلال الجدول رقم (07) أن معاملات الارتباط بين درجة البند والدرجة الكلية للاستبيان تراوحت ما بين (0.51 – 0.90) وهي معظمها دالة عند مستوى الدلالة 0.01 والباقي دالة عند 0.05، أما العبارة رقم 4 فهي غير دالة.

- ثبات المقياس:

هناك عدة طرق لحساب الثبات، لكن في الدراسة الحالية تم الاعتماد على طريقتين لحساب الثبات وهي طريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية بحساب معاملي (سبيرمان براون وجيتمان) والجدول الآتي يوضح قيمة معاملات الثبات للمقياس:

جدول رقم (04): يوضح معاملات الثبات لمقياس الأداء الوظيفي

التجزئة النصفية		ألفا كرونباخ	معامل الثبات
سبيرمان براون	جيتمان		المتغير
0.82	0.82	0.88	الأداء الوظيفي

المصدر: اعداد الطالبين

يتضح من الجدول رقم (08) الخاص بمعاملات الثبات لمقياس الأداء الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة أن هذه المعاملات تراوحت ما بين 0.82 و 0.88 بعد الاعتماد على معامل جيتمان وسبيرمان براون في طريقة التجزئة النصفية، وألفا كرونباخ، وهذا يعني أن المقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الثبات.

ومعنى ذلك أن المقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الثبات فهذه المعاملات مرتفعة بالقدر الذي يسمح لنا بقبولها واعتبار المقياس ثابت.

3- عرض نتائج الدراسة

تضم الاستبانة إرشادات لكيفية الإجابة عن فقرات الاستبانة، مع الأخذ بالاعتبار أن فقرات الاستبانة الخاصة بقياس متغيرات الدراسة وفق المقياس الخماسي التالي:

موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
5	4	3	2	1

المصدر: اعداد الطالبين

واستناداً إلى ذلك فإن قيم المتوسطات الحسابية التي وصلت إليها الدراسة، سيتم التعامل معها لتفسير البيانات، على النحو التالي: المتوسط الحسابي الذي يتراوح من (1 أقل من - 2.33) يعني أن مستوى الصعوبات منخفض، المتوسط الحسابي الذي يتراوح من (2.33 أقل من - 3.66) يعني أن

مستوى الصعوبات متوسط، والمتوسط الحسابي يتراوح من (3.67-5) أي مستوى الصعوبات مرتفع.
وتحدد الأهمية النسبية بالمعادلة:

طول الفئة = (أكبر قيمة لفئات الإجابة - أصغر قيمة لفئات الإجابة) ÷ عدد الفئات

وبالتالي يكون طول الفئة (5-1) / 5 = 0.8

المبحث الثاني : عرض ومناقشة النتائج

أولاً: البيانات الشخصية

جدول (05) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
65.71%	23	ذكور
34.29%	12	إناث
100%	35	المجموع

المصدر: اعداد الطالبين

يتضح من الجدول رقم (09) أن عينة الدراسة يتكون من 35 عاملاً بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية بالوادي مقسمين على: 12 عاملة بنسبة 34.29% و 23 عاملاً بنسبة 65.71%. من خلال البيانات السابقة تبين أن أعلى نسبة في العينة هم من الذكور وهذا يعود إلى أن العمل الإداري مجهد بالنسبة للإناث ونظراً أيضاً لقدرة الرجال على الالتزام بطول فترات الدوام الإداري، بينما النسبة الأخرى من العينة فهي إناث وهي قليلة بالمقارنة مع الرجال نظراً لصعوبة الالتزام بالمهام الإدارية مع مهام التدريس مع المهام الأسرية وهذا ما يجعل جل الإناث يتعدن عن الإدارة.

جدول (06) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب نوع الوظيفة

النسبة المئوية	التكرار	الوظيفة
40%	14	أستاذ
57.14%	35	إداري
2.86%	1	عامل مهني
100%	35	المجموع

المصدر: اعداد الطالبين

يتضح من الجدول رقم (10) أن عينة الدراسة يتكون من 35 عاملاً بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية بالوادي مقسمين على: 14 أستاذ بنسبة 40% و 35 إداري بنسبة 57.14% و 1 عامل مهني بنسبة 2.86%. من خلال الجدول والقراءة العددية تبين أن العينة المبحوثة كانت وظيفتهم بالدرجة الأولى بنسبة كبيرة إداري وهذا يعود إلى أن وقت توزيع الاستبيان أكثر من وجدنا هم الإداريين وتليها

النسبة الثانية وهم الأساتذة ثم العامل المهني ، وهذا التصنيف مهم حيث يمكننا من دراسة وقياس الأخلاق المهنية لدى كل من الإداريين والأساتذة والعمال المهنيين وهي ما جاء في ميثاق أخلاقيات مهنة الجامعة لسنة 2022 حسب آخر تعديل حيث تم بيان أخلاق مهنة الإداري والأساتذ والعامل المهني.

جدول (07) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب مدة الخدمة

مدة الخدمة	التكرار	النسبة المئوية
من 1 الى 4 سنوات	12	34.28%
من 5 إلى 9 سنوات	18	51.43%
من 10 سنوات فما فوق	5	14.28%
المجموع	35	100%

المصدر: اعداد الطالبين

يتضح من الجدول رقم (11) أن عينة الدراسة يتكون من 35 عاملاً بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية بالوادي مقسمين على: 12 عاملاً مدة خدمته من 1 الى 4 سنوات بنسبة 34.28% و18 عاملاً مدة خدمته من 5 الى 9 سنوات بنسبة 51.43% و5 عاملاً مدة خدمته من 10 سنوات فما فوق بنسبة 14.28%. حيث أن مدة الخدمة تبين حجم الخبرة التي توجد لدى العامل في وظيفته حيث أن هذه الخبرة تجعله يدرك جيداً مبادئ وأخلاقيات هذه المهنة وتمكنه من الالتزام بها، من أجل تحسين جودة العمل وأطول مدة خبرة في العمل كانت تقدر بـ 10 سنوات فما فوق وإن كان نسبتهم قليلة إلى أن أهمية الخبرة في العمل مهمة من أجل أداء أكاديمي إداري أخلاقي مهني أفضل.

جدول رقم (08): يوضح نتائج استجابات العينة حول الالتزام والاتقان

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	أقوم بتقييم كفاءة أدائي بانتظام.	4.38	0.67	3	مرتفع
2	أبذل الجهد الإضافي لتحقيق أهدافي الوظيفية.	4.29	0.63	4	مرتفع
3	أشعر بأنني ملتزم بتحقيق أهداف المؤسسة.	3.79	0.52	7	مرتفع

مرتفع	2	0.41	4.59	أتحمل مسؤولية اعمالي .	4
مرتفع	6	0.62	4.01	أحاول دائما الالتزام بالعمل المقدم لي	5
مرتفع	5	0.70	4.23	أنا ملتزم بتعلم وتطوير مهاراتي الوظيفية.	6
مرتفع	1	0.10	4.98	أعتقد أن الالتزام يلعب دورًا مهمًا في تحقيق الأداء الوظيفي.	7
		0.52	4.32		

المصدر: اعداد الطالبين

ومن خلال تحليل الفقرات الخاصة اتجاهات أساتذة الجامعة نحو التعلم المقلوب نجد أن المتوسط الحسابي للفقرات يتراوح ما بين (3.79 – 4.98) بانحراف معياري يتراوح ما بين (0.10 – 0.70) ونجد أن المتوسطات تقع ضمن المستويات المرتفعة وهذا ما يسمح لنا بالقول أن مستوى الالتزام والاتقان لدى عمال كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية مرتفع. حيث جاءت العبارات من 1 إلى 7 بدرجة مرتفعة وهذه العبارات هي: أقوم بتقييم كفاءة أدائي بانتظام، أبذل الجهد الإضافي لتحقيق أهدافي الوظيفية، وأشعر بأنني ملتزم بتحقيق أهداف المؤسسة، وأتحمل مسؤولية اعمالي، وأحاول دائما الالتزام بالعمل المقدم لي، أنا ملتزم بتعلم وتطوير مهاراتي الوظيفية. وأعتقد أن الالتزام يلعب دورًا مهمًا في تحقيق الأداء الوظيفي، كل هذه العبارات جاءت بدرجة كبيرة وهذا يدل على أن الالتزام والاتقان له دور في تحقيق الأداء الوظيفي حيث أن التزام واتقان العمال يؤدي بهم إلى تحقيق أداء أفضل في العمل.

جدول رقم (09): يوضح نتائج استجابات العينة حول الاحترام

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
8	اعتقد اني لي سمعة جيدة في المؤسسة	4.25	0.47	2	مرتفع
9	ادرك بان الاخرين داخل المؤسسة يقدرون سماتي الفريدة	4.85	0.29	6	مرتفع
10	يقيم الاخرون في المؤسسة قدراتي الشخصية	4.57	0.42	4	مرتفع
11	اعتقد انني شخص محترم في هذه المؤسسة	4.90	0.19	7	مرتفع

مرتفع	3	0.49	4.41	يحترم الآخرون آرائهم وأفكارهم	12
مرتفع	1	0.55	4.12	تتلقى ملاحظات بناءة وموجهة بشكل لائق من قبل مديرهم أو زملائهم لتحسين أدائهم	13
مرتفع	5	0.49	4.71	تشعر بأنهم محترمون من قبل مديرهم المباشر في بيئة عملهم	14
		0.41	4.54		

المصدر: أعداد الطالبين

ومن خلال تحليل الفقرات الخاصة باتجاهات أساتذة الجامعة نحو التعلم المقلوب نجد أن المتوسط الحسابي للفقرات يتراوح ما بين (4.12 – 4.90) بانحراف معياري يتراوح ما بين (0.19 – 0.55) ونجد أن المتوسطات تقع ضمن المستويات المرتفعة وهذا ما يسمح لنا بالقول أن مستوى الاحترام لدى عمال كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية مرتفع. حيث أن كل العبارات من 8 إلى 14 جاءت بدرجة عالية وهذه العبارات هي: اعتقد اني لي سمعة جيدة في المؤسسة، ادرك بان الآخريين داخل المؤسسة يقدرون سماتي الفريدة، يقيم الآخرون في المؤسسة قدراتي الشخصية، اعتقد اني شخص محترم في هذه المؤسسة، يحترم الآخرون آرائهم وأفكارهم، تتلقى ملاحظات بناءة وموجهة بشكل لائق من قبل مديرهم أو زملائهم لتحسين أدائهم، تشعر بأنهم محترمون من قبل مديرهم المباشر في بيئة عملهم، وهذا يدل على أن الاحترام في بيئة العمل يحقق الأداء الوظيفي وهو نفس ما ذهبت إليه الدراسات السابقة.

جدول رقم (10): يوضح نتائج استجابات العينة حول الصدق

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
15	أقوم بتقديم المعلومات بصدق وصراحة في العمل.	3.84	0.52	7	مرتفع
16	أحافظ على الصدق في التواصل مع زملائي والمشرفين.	3.81	0.29	8	مرتفع
17	أتحلى بالشفافية في التعامل مع المشاكل والتحديات في العمل.	4.27	0.32	1	مرتفع

مرتفع	3	0.54	4.19	أعطي تقارير دقيقة وصادقة حول أدائي ونتائج عملي.	18
مرتفع	5	0.47	4.12	أنا ملتزم بتقديم الحقائق وتجنب التضليل في العمل.	19
مرتفع	6	0.53	4.02	تشعر بأن المعايير التي تُحدد لقياس أدائك الوظيفي هي عادلة وصادقة	20
مرتفع	2	0.18	4.25	أعتقد أن الصدق يلعب دورًا مهمًا في تحقيق الأداء الوظيفي الفعال.	21
		0.39	4.08		

المصدر: اعداد الطالبين

ومن خلال تحليل الفقرات الخاصة بتجاهات أساتذة الجامعة نحو التعلم المقلوب نجد أن المتوسط الحسابي للفقرات يتراوح ما بين (3.84 – 4.27) بانحراف معياري يتراوح ما بين (0.18 – 0.54) ونجد أن المتوسطات تقع ضمن المستويات المرتفعة وهذا ما يسمح لنا بالقول أن مستوى الصدق لدى عمال كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية مرتفع. حيث جاءت العبارات من 15 إلى 24 بدرجة مرتفعة وهذه العبارات هي: أقوم بتقديم المعلومات بصدق وصراحة في العمل، أحافظ على الصدق في التواصل مع زملائي والمشرفين، أتلقى بالشفافية في التعامل مع المشاكل والتحديات في العمل، أعطي تقارير دقيقة وصادقة حول أدائي ونتائج عملي، أنا ملتزم بتقديم الحقائق وتجنب التضليل في العمل، تشعر بأن المعايير التي تُحدد لقياس أدائك الوظيفي هي عادلة وصادقة، أعتقد أن الصدق يلعب دورًا مهمًا في تحقيق الأداء الوظيفي الفعال وهذا يدل أن الصدق يحقق الأداء الوظيفي داخل المؤسسة ومكان الدراسة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وهذا ما يحقق أداء فعال لدى جميع العمال.

جدول رقم (11): يوضح نتائج استجابات العينة حول الأداء الوظيفي

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	تتوفر لدي المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة	4.85	0.53	2	مرتفع

				التي أقوم بها	
مرتفع	7	0.55	4.72	إن العمل الذي أقوم به يتماشى وقدراتي	2
مرتفع	1	0.26	4.92	التزم بالتعليمات والإجراءات عند تنفيذي لعملي	3
مرتفع	9	0.54	4.70	أعمل بتركيز وانتباه على تحقيق أهدافي الوظيفية.	4
مرتفع	3	0.51	4.80	أنجز عملي بدقة تناسب المعايير الموضوعية من طرف إدارة	5
مرتفع	6	0.54	4.75	أدير وقتي بفعالية لإنجاز المهام في المواعيد المحددة.	6
مرتفع	4	0.51	4.80	توجد لدي القدرة على حل المشكلات و تصحيح الأخطاء الناتجة عن قيامي بأداء عملي	7
مرتفع	8	0.56	4.70	أقترح أساليب جديدة لأداء العمل حتى وإن كان هناك احتمال لعدم نجاحها	8
مرتفع	10	0.30	3.90	أنسق مع الآخرين في إنجاز أعمالي	9
مرتفع	5	0.48	4.79	تقبل الإدارة مقترحاتي و تعمل على تنفيذها	10
		0.48	4.29		

المصدر: اعداد الطالبين

ومن خلال تحليل الفقرات الخاصة باتجاهات أساتذة الجامعة نحو التعلم المقلوب نجد أن المتوسط الحسابي للفقرات يتراوح ما بين (3.84 – 4.27) بانحراف معياري يتراوح ما بين (0.18 – 0.54) ونجد أن المتوسطات تقع ضمن المستويات المرتفعة وهذا ما يسمح لنا بالقول أن مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية مرتفع. من خلال العبارات التالية: تتوفر لدي المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة التي أقوم بها، إن العمل الذي أقوم به يتماشى وقدراتي، التزم بالتعليمات والإجراءات عند تنفيذي لعملي، أعمل بتركيز وانتباه على تحقيق أهدافي الوظيفية، أنجز عملي بدقة تناسب المعايير الموضوعية من طرف إدارة، أدير وقتي بفعالية لإنجاز المهام في المواعيد المحددة، توجد لدي

القدرة على حل المشكلات و تصحيح الأخطاء الناتجة عن قيامي بأداء عملي، أقترح أساليب جديدة لأداء العمل حتى و إن كان هناك إحتمال لعدم نجاحها، أنسق مع الآخرين في إنجاز أعمالي، تقبل الادارة مقترحاتي و تعمل على تنفيذها، فمن خلال هذه العبارات تبين أن الأداء الوظيفي يتحقق من خلال تكييف بيئة العمل مع مهارات وامكانيات العمال، وكذا تحقق أخلاقيات المهنة المتمثلة في الاحترام والالتقان والالتزام والصدق، وهذا من ذهبت إليه كل الدراسات السابقة المذكورة في التراث النظري حول الأداء الوظيفي.

ثانيا: مناقشة فرضيات الدراسة

1-النتائج المتعلقة بالفرضية العامة:

بغرض معالجة الفرضية العامة للدراسة والتي تنص على أنه توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأخلاق المهنية الأداء الوظيفي لدى عمال كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، وبغرض معالجة هذه الفرضية تم إستخدام معامل الارتباط بيرسون، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم(12): يوضح قيمة معامل الإرتباط بين الأخلاق المهنية والأداء الوظيفي

المؤشرات المتغير	العينة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
الأخلاق المهنية	35	0.834	0.000	دالة عند 0.01
الأداء الوظيفي				

المصدر: اعداد الطالبين

من خلال الجدول رقم(16) يتضح أن قيمة معامل الإرتباط بين الأخلاق المهنية الأداء الوظيفي مقدرة ب: (0.834) وهي قيمة دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة يقدر ب:(0.000) وهو أقل من(0.01)، وهذا يعني أن التغير في الأخلاق المهنية يتبعه تغير في الأداء الوظيفي وهو ما يؤكد صحة الفرضية العامة، ومنه نستطيع القول توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأخلاق المهنية الأداء الوظيفي لدى عمال كلية العلوم الاجتماعية والانسانية.

2- النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى:

بغرض معالجة الفرضية الجزئية الأولى للدراسة والتي تنص على أنه توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام والالتقان والأداء الوظيفي لدى عمال كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، وبغرض معالجة هذه الفرضية تم إستخدام معامل الارتباط بيرسون، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم(13): يوضح قيمة معامل الارتباط بين الالتزام والالتقان والأداء الوظيفي

المؤشرات المتغير	العينة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
الالتزام والالتقان	35	0.664	0.001	دالة عند 0.01
الأداء الوظيفي				

المصدر: اعداد الطالبين

من خلال الجدول رقم(17) يتضح أن قيمة معامل الإرتباط بين الالتزام والالتقان الأداء الوظيفي مقدرة ب: (0.664) وهي قيمة دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة يقدر ب: (0.001) وهو أقل من (0.01)، وهذا يعني أن التغير في الالتزام والالتقانيته تغير في الأداء الوظيفي وهو ما يؤكد صحة الفرضية الجزئية الأولى، ومنه نستطيع القول توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام والالتقان الأداء الوظيفي لدى عمال كلية العلوم الاجتماعية والانسانية.

3- النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية:

بغرض معالجة الفرضية الجزئية الثانية للدراسة والتي تنص على أنه توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحترام والأداء الوظيفي لدى عمال كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، وبغرض معالجة هذه الفرضية تم إستخدام معامل الارتباط بيرسون، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم(14): يوضح قيمة معامل الارتباط بين الاحترام والأداء الوظيفي

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	العينة	المؤشرات
				المتغير
دالة عند 0.01	0.002	0.646	35	الاحترام
				الأداء الوظيفي

المصدر: اعداد الطالبين

من خلال الجدول رقم(18) يتضح أن قيمة معامل الارتباط بين الاحترام الأداء الوظيفي مقدره بـ: (0.646) وهي قيمة دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة يقدر بـ: (0.002) وهو أقل من (0.01)، وهذا يعني أن التغير في الاحترام يتبعه تغير في الأداء الوظيفي وهو ما يؤكد صحة الفرضية الجزئية الثانية، ومنه نستطيع القول توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحترام الأداء الوظيفي لدى عمال كلية العلوم الاجتماعية والانسانية.

4- النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة:

بغرض معالجة الفرضية الجزئية الثالثة للدراسة والتي تنص على أنه توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الصدق والأداء الوظيفي لدى عمال كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، وبغرض معالجة هذه الفرضية تم إستخدام معامل الارتباط بيرسون، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم(15): يوضح قيمة معامل الارتباط بين الصدق والأداء الوظيفي

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	العينة	المؤشرات
				المتغير
دالة عند 0.01	0.000	0.912	35	الصدق
				الأداء الوظيفي

المصدر: اعداد الطالبين

من خلال الجدول رقم(19) يتضح أن قيمة معامل الارتباط بين الصدق الأداء الوظيفي مقدره بـ: (0.912) وهي قيمة دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة يقدر بـ: (0.000) وهو أقل من (0.01)، وهذا يعني أن التغير في الصدق يتبعه تغير في الأداء الوظيفي وهو ما يؤكد صحة الفرضية

الجزئية الثالثة، ومنه نستطيع القول توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الصدق الأداء
الوظيفي لدى عمال كلية العلوم الاجتماعية والانسانية.

خاتمة

في نهاية هذه الدراسة يمكننا القول بأن للأخلاق المهنية دور كبيرة في حياة العاملين، فهي تعتبر الموجه الرئيسي لادائهم، فهذا الأخير يكون نتاج للأخلاق التي يتمتعون بها، وذلك لما تبثه في المجتمع من ثقة فيما يتعلق بالخدمات التي تقدمها المنظمات والعاملين بها، ورفع مستوى المهنة، فقيام كل عامل بدوره على اكمل وجه يؤدي الى تحسين المجتمع بصفة عامة، وجودة الأداء بصفة خاصة، فأداء الفرد لا يمكن أن يخرج عن اطار الأخلاق المهنية التي يتمتع بها، فحسن أداء الوظيفة والوصول الى نتائج مرضية يستلزم العمل بالأخلاق المهنية واعتبارها مرجعية دائمة، يسترشد بها في أداء مهامه فهولا يؤدي مهامه بمعزل عن الآخرين لهذا يقاس أدائه بناء على مدى التزامه بمهامه ومسؤولياته والتعاون في أداء المهمة فأنجازها يتم غالبا بتعاون عدد من الاشخاص، كما يتم ايضا قياس معدل وسرعة الانجاز، فالأداء الفعال هو الذي يتم في وقت قصير حيث يحقق الأهداف المرجوة منه بأقل

جهد وأقل تكلفة، وهذا الأمر مرتبط ايضا باستعداد الفرد بأن يقدم ما هو ملزم به لتحسين انجازه وبهذا فالالتزام في العمل والتعاون واحترام الآخرين هو الاطار الذي يحدد مستوى أداء العاملين، وهذا ما حاولنا في دراستنا هذه الوصول اليها، أي محاولة معرفة دور الأخلاق المهنية في الأداء الوظيفي ومدى اسهام الالتزام بالعمل في تقليل الغيابات والتعاون في سرعة تقديم الخدمة، واسهام الاحترام في زيادة فعالية الانجاز، وكل هذا تم استقصائه بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي .

قائمة المصادر والمراجع

- ❖ أحمد التونجي ، (2011). أخلاقيات المهنة والسلوك الاجتماعي، دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى .
- ❖ أحمد الخطيب، محمد عبيدات وآخرون،(2003) البحثالعلميوالتعليمالعالى، ط2 ،دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- ❖ أسامة خليل الزيتاني، (2021). دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية القيادة والإدارة جامعة الأقصى.
- ❖ أسعد احمد محمد عكاشة، (2008). أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي (دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات . "Paltel فلسطين)، رسالة ماجستير كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة.
- ❖ حبيب الصحاف، (2003). معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين مكتبة لبنان ناشرون، لبنان.
- ❖ السعدي رجال،(2013). الإحصاء الوصفي، مؤسسة الرجاء للطباعة والنشر، الجزائر.
- ❖ سعيد بن ناصر الغامدي، (2010) . أخلاقيات العمل الضرورية تنموية ومصلحة شرعية، بدون ذكر دار النشر، المملكة العربية السعودية.
- ❖ صفوان محمد المبيضين وعائض بن شافي الأكلبي ، (2013). تحليل الوظائف وتصميمها في الموارد البشرية، دار اليازوري، الأردن.
- ❖ صليحة شامي،(2009-2010). المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين (دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة بومرداس) ، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تسيير المنظمات جامعة بومرداس.
- ❖ مجاني الطلاب، (2001)، دار المجاني ، ط1، لبنان.
- ❖ موريس، انجرس،(2004). منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون. دار القصة للنشر، الجزائر.

الملاحق

الملحق رقم 01:

قائمة الأساتذة المحكمين

الرتبة	اسم الأستاذ
أستاذة مساعدة قسم ب-	امينة الشابي
أستاذة مساعدة قسم ب-	سلمى بالنور
أستاذة مساعدة قسم ب-	بوتي شهرزاد

الملحق رقم 02 : الاستبيان



الجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية

وزارة البحث العلمي والتعليم العالي

جامعة الشهيد حمزة لخضر

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم اجتماع تنظيم وعمل

إلى السادة موظفي جامعة حمه لخضر بالوادي

نحييكم بتحية طيبة: السلام عليكم

يهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على العلاقة بين (الاخلاق المهنية ودورها في تحقيق الأداء الوظيفي) بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة حمه لخضر بالوادي، وهذا قصد استكمال انجاز شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، ويرجى منكم التكرم بتعبئة هذه الاستبانة بعد قراءة كل فقراتها وذلك بوضع علامة (X) أمام الخانة التي تعبر على مدى موافقتكم عليها حسب الواقع الذي تعملون فيه. إن تعاونكم سيكون سببا في إنجاح هذه الدراسة، علما أن إجاباتكم ستكون لأغراض البحث العلمي.

شكرا لتعاونكم الصادق

المحور الأول: البيانات الشخصية

- الجنس: ذكر أنثى
- نوع الوظيفة: أستاذ إداري عامل مهني
- ومدة الخدمة: من 1-4 سنوات من 5-9 سنوات من 10 سنوات فأكثر

المحور الأول: الاخلاق المهنية .

الرقم	العبارة	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
أولاً: دور الالتزام والاتقان في تحقيق الأداء الوظيفي						
1	أقوم بتقييم كفاءة أدائي بانتظام.					
2	أبذل الجهد الإضافي لتحقيق أهدافي الوظيفية.					
3	أشعر بأني ملتزم بتحقيق أهداف المؤسسة.					
4	أتحمل مسؤولية عمالي.					
5	أحاول دائما الالتزام بالعمل المقدم لي					
6	أنا ملتزم بتعلم وتطوير مهاراتي الوظيفية.					
7	أعتقد أن الالتزام يلعب دوراً مهماً في تحقيق الأداء الوظيفي.					
ثانياً: دور الاحترام في تحقيق الأداء الوظيفي						
8	اعتقد اني لي سمعة جيدة في المؤسسة					
9	ادرك بان الاخرين داخل المؤسسة يقدرون سماتي الفريدة					
10	يقيم الاخرون في المؤسسة قدراتي الشخصية					
11	اعتقد انني شخص محترم في هذه المؤسسة					

					يُحترم الآخرون آرائي وافكارتي	12
					تتلقى ملاحظات بناءة وموجهة بشكل لائق من قبل مديرك أو زملائك لتحسين أدائك	13
					تشعر بأنك مُحترم من قبل مديرك المباشر في بيئة عملك	14
ثالثاً: دور الصدق في تحقيق الأداء الوظيفي						
					أقوم بتقديم المعلومات بصدق وصرحة في العمل.	15
					أحافظ على الصدق في التواصل مع زملائي والمشرفين.	16
					أتحلى بالشفافية في التعامل مع المشاكل والتحديات في العمل.	17
					أعطي تقارير دقيقة وصادقة حول أدائي ونتائج عملي.	18
					أنا ملتزم بتقديم الحقائق وتجنب التضليل في العمل.	19
					تشعر بأن المعايير التي تُحدد لقياس أدائك الوظيفي هي عادلة وصادقة	20
					أعتقد أن الصدق يلعب دوراً مهماً في تحقيق الأداء الوظيفي الفعال.	21

المحور الثالث: الأداء الوظيفي للعاملين

					1	تتوفر لدي المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة التي أقوم بها
					2	إن العمل الذي أقوم به يتماشى وقدراتي
					3	التزم بالتعليمات والإجراءات عند تنفيذي لعملي
					4	أعمل بتركيز وانتباه على تحقيق أهدافي الوظيفية.
					5	أنجز عملي بدقة تناسب المعايير الموضوعية من طرف إدارة
					6	أدير وقتي بفعالية لإنجاز المهام في المواعيد المحددة.
					7	توجد لدي القدرة على حل المشكلات و تصحيح الأخطاء الناتجة عن قيامي بأداء عملي
					8	أقترح أساليب جديدة لأداء العمل حتى و إن كان هناك احتمال لعدم نجاحها
					9	أنسق مع الآخرين في إنجاز أعمالي
					10	تقبل الإدارة مقترحاتي و تعمل على تنفيذها