

الاخلاق المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية ببلدية قمار - الوادي

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:
-تركي احمد عبد الناصر

إعداد الطالب:
-حسني جمال الدين بني

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2023/06/07

أمام اللجنة المكونة من الاساتذة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ محاضراً	محمدي كريمة
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ محاضراً	تركي احمد عبد الناصر
ممتحنا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ تعليم عالي	بوبيدي لامية

السنة الجامعية : 2023/2022

الاخلاق المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية ببلدية قمار - الوادي

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:
-تركي احمد عبد الناصر

إعداد الطالب:
-حسني جمال الدين بني

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2023/06/07

أمام اللجنة المكونة من الاساتذة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ محاضراً	محمدي كريمة
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ محاضراً	تركي احمد عبد الناصر
ممتحنا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ تعليم عالي	بوبيدي لامية

السنة الجامعية : 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

الحمد لله حمد الشاكرين والحمد لله حمد الطيبين.

الحمد لله الذي بشكره تدوم النعم الحمد لله الذي يسر لنا ما كان عسيراً وسهل لنا

منهاج السبيل لنصل ألى هذه المرحلة لننال بذلك رضاه.

نهدي ثمرة عملي هذا إالى الوالدين الكريمين أطال الله في أعمارهم.

إلى إختي وأختي حفظهم الله ورعاهم.

إلى الزملاء الذين شاركونا بأفكارهم ومعلوماتهم طيلة فترة الدراسة التي ستدوم ذكرها

في قلوبنا.

"حسني جمال"

شكر وتقدير

لك الحمد ربنا يا من مننت علينا بنعمة العلم، ويسرت لنا سبله، وأعنتنا على تحصيله، وعلمتنا ما لم نعلم، الصلاة والسلام على خير المعلمين محمد سيد الخلق وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد:

نتوجه بالشكر الجزيل والإمتنان الكبير للدكتور الفاضل " تركي أحمد عبد الناصر " لتتويجه لعملنا بإكليل من النصح والإرشادات فكان لنا خير معين وسند في إنجاز هذا البحث رغم إنشغاله.

وأیضا نتوجه بالشكر لكل ما ساعدنا في إتمام هذا العمل من قريب وبعيد.

" وشكرا "

تهدف الدراسة الى التعرف على دور الاخلاقيات المهنية في تأثيرها على الأداء الوظيفي لموظفي بلدية قمار بالوادي، لبلوغ الهدف، وقد انطلقنا من الإشكال التالي :

هل هناك علاقة بين الاخلاق المهنية والاداء الوظيفي للعاملين؟

للإجابة على هذه الاشكالية يمكن ان نطرح الاسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة بين الأخلاقيات الوظيفية والأداء الوظيفي؟

- هل توجد علاقة بين الأخلاقيات السلوكية والأداء الوظيفي؟

وتتمثل فرضيات الدراسة في:

- توجد علاقة بين الأخلاقيات الوظيفية والأداء الوظيفي.

- توجد علاقة بين الأخلاقيات السلوكية والأداء الوظيفي

وتمثل منهج الدراسة في المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأنسب في هذه الدراسة لمعرفة واقع الدراسة وجوانبها ووصفها وتحليلها، وقد تم توزيع 30 استمارة وكانت طريقة اختيار العينة طريقة عشوائية بسيطة حيث تم كتابة جميع أسماء افراد مجتمع الدراسة في أوراق ومن ثم تم اختيار 30 فردا بالقرعة.

وقد توصلت الدراسة الى انه هناك علاقة بين الاخلاق المهنية والأداء الوظيفي للعاملين، وانه توجد علاقة

بين الأخلاقيات الوظيفية والأداء الوظيفي، كما توجد علاقة بين الأخلاقيات السلوكية والأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الاخلاقيات المهنية، الاخلاقيات السلوكية، الاخلاقيات الوظيفية، الأداء الوظيفي.

Abstract

The study aims to identify the role of professional ethics in its impact on the job performance of the employees of the Municipality of Gambling in the Valley, in order to reach the goal, and we have started from the following problems:

Is there a relationship between professional ethics and job performance of employees?

To answer this question, we can ask the following sub-questions:

- Is there a relationship between job ethics and job performance?
- Is there a relationship between behavioral ethics and job performance?

The hypotheses of the study are:

- there a relationship between job ethics and job performance.
- there a relationship between behavioral ethics and job performance.

The study approach was represented in the descriptive analytical approach because it is the most appropriate in this study to know the reality of the study and its aspects, description and analysis. Thirty questionnaires were distributed, and the method of selecting the sample was a simple random method, where all the names of the members of the study community were written in papers, and then 30 individuals were chosen by lot.

The study concluded that there is a relationship between professional ethics and job performance of employees, and that there is a relationship between job ethics and job performance, and there is a relationship between behavioral ethics and job performance.

Keywords: professional ethics, behavioral ethics, job ethics, job performance.



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
IV	الاهداء
V	الشكر والتقدير
VI	الملخص
IV	فهرس المحتويات
VI	فهرس الجداول
VII	فهرس الأشكال
VIII	فهرس الملاحق
أ-د	مقدمة
الفصل الأول: الادبيات النظرية والتطبيقية	
20	تمهيد الفصل
21	المبحث الأول: الادبيات النظرية
21	أولاً: مفهوم الاخلاق
21	ثانياً: مفهوم المهنة
22	ثالثاً: مفهوم الاخلاق المهنية
23	رابعاً: مفهوم الاداء
23	خامساً: الوظيفة
13	سادساً: الأداء الوظيفي
25	سابعاً: الاخلاقيات الوظيفية
25	ثامناً: الاخلاقيات السلوكية
26	المبحث الثاني: العلاقة بين الاخلاقيات المهنية والأداء الوظيفي
27	المبحث الثالث: الادبيات التطبيقية
27	أولاً: الدراسات السابقة
29	ثانياً: أوجه الاختلاف والتشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
29	المقاربة النظرية
31	خلاصة الفصل

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
33	تمهيد
34	المبحث الأول: الطريقة والأدوات
34	أولاً: الطريقة
36	ثانياً: الادوات
40	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
40	أولاً: النتائج
45	ثانياً: المناقشة
47	خلاصة الفصل
49	خاتمة
52	قائمة المصادر والمراجع
56	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجداول	رقم الجدول
38	يبين نتائج صدق الجزء الأول	01
38	يبين نتائج معاملات ثبات الجزء الثاني	02
38	يبين نتائج صدق الجزء الثاني	03
39	يبين نتائج معاملات ثبات الجزء الثاني	04
40	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	05
41	توزيع أفراد العينة حسب السن	06
42	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	07
43	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	08
44	قيمة ودلالة معامل الارتباط بين الاخلاقيات المهنية والأداء الوظيفي	09
44	قيمة ودلالة معامل الارتباط بين الاخلاقيات الوظيفية والأداء الوظيفي	10
45	قيمة ودلالة معامل الارتباط بين الاخلاقيات السلوكية والأداء الوظيفي	11

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
40	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	1
41	توزيع افراد العينة حسب السن	2
42	توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي	3
43	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	4

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
56	استمارة الاستبيان	1
60	مخرجات SPSS	2



مقدمة

1- توطئة

يتسم العالم اليوم بسرعة التغيير تلك التي أصبحت ميزة لجميع اوجه النشاط البشري وادارتها للمنظمات المختلفة، كما نتج عن الجانب السلبي من تيار العولمة وسيطرة الاتجاه المادي، وتجاهل القيم الفاضلة والمثل العليا الى تفشي الانحراف الاخلاقي الذي أصبح واضح في المنظمات نتيجة تجاوز قيم الحق والخير والعدل، بل اضحى استغلال الاخلاق لتحقيق اغراض اخرى سمة تميز المنظمات وسلوك الافراد فيها.

لهذا تزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بأخلاقيات الادارة على نحو ملفت للنظر وتعالق الاصوات من اجلها في العقود الثلاثة الاخيرة من القرن الماضي، فاليوم تتردد مصطلحات كثيرة مثل قواعد وآداب المهنة (اخلاقيات المهنة) اخلاقيات الاعمال، اذ تتسابق المنظمات لإصدار مدونات اخلاقية، فبعد ان كانت الكفاءة هي مركز الاهتمام والهدف الوحيد أصبحت الاخلاقيات تخطى بالاهتمام لتعيد صياغة الاهداف والسياسات بطريقة ترفع الاداء وتبرز المسؤولية الاخلاقية للمنظمات. كما قد يؤدي تراجع اخلاقيات الادارة في المنظمات الى فقدان الحس الاخلاقي والتعامل مع المسائل الاخلاقية بتجاهل لا يمكن تبريره، والغرض الاساسي هو المحافظة على الجانب الخلقى في الادارة وبعث الثقة واقامة علاقات عمل حسنة، فالجانب الخلقى يساعد الافراد على الاخلاص في عملهم والمحافظة على اسرار المهنة وتقديم أحسن اداء وظيفي لديهم.

ان الاخلاق عبارة على مجموعة من الضوابط والقيم المحددة للسلوك للإفراد والمجتمعات فهي مرشدة للسلوك وضابطة لتصرفات، ومن المسلم به ان نجاح اي منظمة لا يتوقف فقط على وجود مجموعة من المصالح والاهداف المشتركة التي تربط الاعضاء بعضهم ببعض، وانما التوافق الفكري المبني على مجموعة من القيم الاخلاقية تجمعهم، وترتبط الاخلاق المهنية ببعدين هما الاخلاق السلوكية والاخلاق الوظيفية وهذين البعدين متكاملين وتحكمهما درجة كبيرة من الاعتماد عليها والارتباط فيما بينها بالأخلاق المهنية تجعل الفرد يرتبط ويتمسك بمنظمتها ويشعره بالرضا. لذلك فالأداء العالي الجيد هو نتاج جهد سواء كان عضلي او فكري قام ببذله فرد او مجموعة من الافراد لإنجاز معين للوصول الي تحقيق اهداف مسطرة سلفا مبني على استغلال الموارد المتاحة. اذ نجد ان الاداء الجيد للعمال يؤدي الى ازدهار المؤسسة ويعطي نتائج جيدة وبقينا ان هذا ينعكس ايجابيا على النواحي الاجتماعية لعموم وخواص مستخدمي المؤسسة وهذا الاخير الذي يعتبر أحد المؤشرات الدالة على مستوى كفاءة العاملين وبلوغهم مستوى الانجاز المطلوب، فالمنظمة تكون أكثر استقرار واطول بقاء حين يكون اداء العاملين متميزا بها.

في إطار هذه المعطيات والتشخيص حول مشكلة الدراسة التي تتمثل في البحث عن العلاقة بين الاخلاق المهنية والاداء الوظيفي في بلدية قمار، والوقوف فيها على واقع الاخلاق المهنية وطبيعتها في هذه البلدية، وتحديد مدى علاقته بأداء العمال وكيف للأخلاق المهنية ان تؤثر على الاداء الوظيفي في مقر البلدية.

2- الاشكالية

نتيجة لما ذكر من اهمية موضوع الاخلاق المهنية والاداء الوظيفي للعاملين جاءت دراستنا لمعرفة العلاقة بينهما، ومن هنا يمكننا ان نطرح الاشكالية التالية:

هل هناك علاقة بين الاخلاق المهنية والاداء الوظيفي للعاملين؟

للإجابة على هذه الاشكالية يمكن ان نطرح الاسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة بين الأخلاقيات الوظيفية والأداء الوظيفي؟
- هل توجد علاقة بين الأخلاقيات السلوكية والأداء الوظيفي؟

3- فرضيات الدراسة

- توجد علاقة بين الأخلاقيات الوظيفية والأداء الوظيفي.
- توجد علاقة بين الأخلاقيات السلوكية والأداء الوظيفي.

4- مبررات اختيار الموضوع

➤ دوافع ذاتية:

- وهي التعرف على علاقة الاخلاقيات المهنية مع الأداء الوظيفي للعاملين ببلدية قمار.
- الميل الشخصي لدراسة هذا الموضوع.
- طبيعة التخصص.

➤ دوافع موضوعية :

- يعد مفهوم التمكين الوظيفي بأبعاده مجالا حيا للدراسة والبحث المؤسسة الجزائرية.
- محاولة إثبات صدق بعض النتائج المتحصل عليها في الدراسات سابقة رغم تغير مكان الدراسة .

5- أهداف الموضوع واهميته

أ-اهداف الموضوع

- التعرف على واقع التزام العاملين ببلدية قمار بالوادي بالأخلاقيات المهنية.
- التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين ببلدية قمار بالوادي

- التعرف على ما اذا كان هناك علاقة بين الاخلاقيات المهنية والأداء الوظيفي العاملين ببلدية قمار بالوادي.

ب- أهمية الموضوع

- الأهمية النظرية

تأتي أهمية الدراسة من أهمية الاخلاقيات المهنية في التأثير على سلوك الموظف العام فهي تحاول دراسة الاخلاقية للعاملين للتوصل الى نتائج وتوصيات يتم استخدامها كأداة في ايدي المسؤولين للمساهمة في تحسين السلوك الأخلاقي للموظفين للحصول على أفضل أنواع السلوك.

- الأهمية العلمية

سوف توفر هذه الدراسة مؤشرا للمسؤولين في المؤسسة عن مدى الالتزام بالأخلاقيات المهنية ودور ذلك الالتزام في تحقيق افضل الاخلاق، وقد تساعد هذه الدراسة في اعداد برامج تدريبية للموظفين في المؤسسة في مجال الاخلاقيات المهنية.

6- حدود البحث :

- الحدود البشرية: شملت الدراسة بعض موظفي بلدية قمار بالوادي.

- الحدود المكانية: موظفي بلدية قمار بالوادي.

- الحدود الزمنية: تمت الدراسة خلال الموسم الجامعي 2022 / 2023 .

7- منهج البحث :

إن طبيعة المشكلة المطروحة للدراسة تفرض على الباحث تبني منهج معين دون غيره تبعاً لأهدافه التي يسعى لتحقيقها من هذه الدراسة.

ولما كانت الدراسة الحالية تهدف إلى معرفة طبيعة العلاقة بين متغيراتها (الاخلاقيات المهنية والأداء الوظيفي) فإن المنهج الوصفي هو المنهج الملائم لهذه الدراسة، وعلى هذا الأساس يمكننا هذا المنهج من التعرف على وجود العلاقة أو عدمها بين متغيرات الدراسة ومؤشراتها، مع تحليل المعطيات والبيانات واستخلاص النتائج للظاهرة محل الدراسة.

8- صعوبات الدراسة

إن أي دراسة لا تخلوا مثلها مثل بقية الدراسات من بعض الصعوبات سواء في الجانب النظري أو الجانب التطبيقي مما يؤثر على الدراسة أو نتائجها، وفيما يلي نذكر بعض ما واجهه الدراسة من صعوبات:

- كثرة انشغال موظفي بلدية قمار بالوادي مما أدى الى عدم ملئ الاستمارات في الوقت المحدد.

-قلة المراجع حول المتغير الاخلاقيات السلوكية.

9-هيكل البحث

بغية الإجابة عن الإشكالية المطروحة والفرضيات الموضوعية من خلالها وتحقيق أهداف الدراسة، تم تقسيم الموضوع إلى فصلين تتصدرهم مقدمة، كما يلي:

الفصل الاول الاطار النظري الادبيات النظرية والتطبيقية للدراسة، وفيه تم التعريف بالمفاهيم الأساسية للبحث وصياغة التعريفات الإجرائية لها، ويتناول كذلك العلاقة بين الاخلاقيات المهنية والأداء الوظيفي، ويتضمن كذلك الدراسات السابقة لهذا البحث.

اما الفصل الثاني فخصص للدراسة الميدانية، حيث تطرقنا في المبحث الأول للطريقة والأدوات الخاصة بالدراسة، اما في المبحث الثاني النتائج والمناقشة. وفي الأخير خاتمة.

الفصل الأول:

الادبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد الفصل

في الوقت الحاضر كثر الحديث عن أخلاقيات الإدارة، وتتعالى الأصوات من أجل أخلاقيات الأعمال بالرغم من انها قبل عقود قليلة فقط لم تكن موضوعا نمطيا في أدبيات الإدارة، كما أن ما كتب عنها لا يخرج عن كونها اهتمامات ذاتية هنا وهناك، من أجل إضفاء قدر من الاعتبار الإنسانية على الأعمال والإدارة في شركات الأعمال، ولكن مع تزايد الفضائح الأخلاقية واتساع الانتقادات للأعمال ومعاييرها المتمثلة بالربح والكفاءة إلى حد اهمال مسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية لم يعد الصمت سهلا إزاء ذلك فتحوّلت الرؤية القائمة على الربح والكفاءة المادية إلى رؤية أخرى قائمة على أخلاقيات الإدارة ومعاييرها الخاصة. ولقد لقي الأداء الوظيفي اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين في مجالات متعددة وقد اجمع المفكرون أن الاهتمام بأداء الفرد في المنظمة وإعطائه العناية اللازمة يصل بالمؤسسة إلى أسمى أهدافها.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية

أولاً: مفهوم الاخلاق

أ- لغة

جاء في قاموس المحيط "الخلق بالضم وبضممتين السجية، والطبع، والمروءة، والدين" (الفيروزآبادي، صفحة 1137)

وقد ورد في المعجم الوسيط ان الاخلاق هو علم موضوعه احكام قيمية تتعلق بالأعمال التي توصف بالحسن أو القبح، والخلق هو صفة مكتسبة أو موروثة في ذات الانسان. (هبة، 2014، صفحة 16)

ب- اصطلاحاً

عرف (Griffin) الاخلاق بانها المعتقدات الشخصية الفردية والتي تتعلق بالتصرفات الصحيحة والخاطئة. (الدوري و وآخرون، 2011، صفحة 630)

وجاء في تعريف آخر ان الاخلاق مجموعة القواعد والمبادئ المجردة، التي يخضع لها الانسان في تصرفاته ويحكم اليها في تقييم سلوكه، وتوصف بالحسن أو بالقبح. (الحميدان، 2014، صفحة 21)

وعرفت الاخلاق أيضاً بانها: "العمل الذي يبحث في الأخلاق القيمة التي تنصب على الأفعال الإنسانية من ناحية الخير أو الشر". (الحريري، 2014، صفحة 227)

ت- التعريف الاجرائي

هي مجموعة من الأسس والمعايير والمبادئ التي تعتبر الأساس للسلوك السوي الصحيح الذي يجب ان يتعهد افراد العمل بالالتزام بها.

ثانياً: مفهوم المهنة

1- المهنة لغة

المهنة لغة هي الحداقة بالعمل ونحوه، وقد مهن يمن مهناً: إذا عمل في ضيعته، وقال الكسائي: المهنة: الخدمة. (الازهري، 2007، صفحة 549)

2- المهنة اصطلاحاً

تعرف المهنة اصطلاحاً بانها: "مجموعة من الاعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية". (الحميدان، 2014، صفحة 47)

وعرفت كذلك بانها: "هو ما يقوم به الانسان من نشاط انتاجي في وظيفة أو حرفة أو مهنة".
(العيدروس، 2015، صفحة 51)

ومصطلح المهنة هو مصطلح حديث في مجال تصنيف الاعمال، حيث يتم الفصل بين المهنة والحرفة، إذ ان الحرفة يتم اكتسابها عن طريق الممارسة دون الالتحاق بمؤسسات تعليمية، اما المهنة فلها متطلبات تعليمية من اجل ممارستها. (خميس، 2019، صفحة 29)

3-التعريف الاجرائي للمهنة

الاعمال التي تتطلب معرفة متخصصة ومهارة مكتسبة والتي يؤديها أصحابها في النشاط الإنتاجي.

ثالثا: مفهوم الاخلاق المهنية

1-اصطلاحا

عرفت دائرة المعارف البريطانية الاخلاقيات على انها "النظام الذي يتم وضعه لتوضيح القواعد المتعلقة بممارسة مهنة بعينها بما يحقق صالح المجتمع والافراد، ويحقق الممارسة السليمة لهذه المهنة، علاوة على انه يساعد في تحقيق أهدافها الرشيدة، ويشمل ذلك النظام موثيق التي تحكم الممارسة وحدودها بين الصواب والخطأ". (عامر، 2014، صفحة 15)

وجاء في مفهوم آخر بانها المبادئ التي تعد أساسا للسلوك المطلوب لأفراد المهنة، والمعايير التي تعتمد عليها المنظمة في تقييم اداءهم إيجابا وسلبا (الحميدان، 2014، صفحة 22)

وجاء في تعريف آخر ان الاخلاق المهنية هي مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعاون عليها افراد مهنة ما حول ما هو خير وواضح وعادل من وجهة نظرهم، وما يعتبرونه أساسا لتعاملهم وتنظيم امورهم وسلوكهم في اطار المهنة ويعبر المجتمع عن استيائه استنكاره لأي خروج عن هذه الاخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين الرضا والانتقاد، والتعبير عنها لفظا أو كتابة أو ايماء، وبين المقاطعة والعقوبة المادية. (البشري، 2015، صفحة 48)

وقد عرفت كذلك بانها انها مجموعة أصول وقواعد يتواضع اتباع المهنة على ضرورة الالتزام بها حفاظا على مستوى المهنة ورفعاً لشأنها. (العيدروس، 2015، صفحة 53)

2-التعريف الاجرائي

المبادئ والمعايير التي تعتبر أساسا للسلوك المطلوب لافراد المهنة والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجابا أو سلبا.

رابعاً: مفهوم الأداء

- لغة:

يقابل الأداء لغة اللفظة اللاتينية Performare التي تعني إعطاء كلية الشكل لشيء ما، والتي اشتقت منها اللفظة الإنجليزية Performance التي تعني انجاز العمل أو الكيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه، وهو نفس المعنى الذي ذهب اليه قاموس Petit Larousse. (مزهوده، 2001، صفحة 86)

- اصطلاحاً:

فقد عرف (Abraham) الأداء بأنه: "السلوك الذي يتخذه الفرد في ادائه للأنشطة والمهام المختلفة في عمله" (الالفي، 2023، صفحة 18)

ويعرف الأداء كذلك بأنه: "الجهد المبذول الذي يقوم به الموظف لإنجاز مهمة ما حسب قدرته واستطاعته" (القحطاني، 2019، صفحة 35)

وعرف الأداء أيضاً بأنه: "جملة القيمة المضافة للمؤسسة التي يمكن للشخص أو المجموعة تقديمها بمراعاة الأهداف التنظيمية" (النايلسي، 2022، صفحة 541)

- التعريف الاجرائي

هو كمية الجهد المبذولة من طرف الموظفين ويعتمد ايضاً على قدراتهم ومهاراتهم وإدراكهم للدور الذي ينبغي القيام به.

خامساً: الوظيفة

- لغة

جاء في لسان العرب: الوظيفة من كل شيء ما يقدر له في كل يوم من رزق أو طعام . . . وجمعها الوظائف والوظف، ووظف الشيء على نفسه ووظفه توظيفاً إلهاً، ووظف فلان يظف اذا تبعه مأخوذ من الوظيف، ويقال استوظف استوعب ذلك كله. (ان منظور، صفحة 950)

- اصطلاحاً

الوظيفة هي عمل خاص ومميز لعضو في مجموعة مرتبطة الاجراء ومتضامنة، وهناك وظائف تاريخية وحضارية واجتماعية. (محمد و حسن، 2019، صفحة 84)

وعرفت كذلك بانها: "كل نشاط متكرر في الحياة الاجتماعية مأخوذ من زاوية مساهمته في وجود البنى الاجتماعية واستمرارها، والوظيفة اما ان تكون ظاهرة التي هي نتيجة موضوعية للنظام الذي توجد فيه، وتكون مقصودة ومعترف بها، اما الوظيفة الكاملة فهي غير مقصودة ولا معترف بها". (الخفاجي، 2018، صفحة 24) وعرفت أيضا بانها: "الاسهام الذي يقدمه النشاط الجزئي بالنسبة للنشاط العام". (ابراهيم، 2013، صفحة 420)

-التعريف الاجرائي

هي جزء من العمل يحتوي على مجموعة من الواجبات التي يمكن للفرد الواحد القيام بها.

سادسا: الأداء الوظيفي

-الأداء الوظيفي اصطلاحا

ان مفهوم الأداء الوظيفي كغيره من المفاهيم التي لم تلقى تعريف جامع بين الباحثين، فهناك من يرى ان هذا المصطلح هو إشارة الى "النتائج" المتحققة عن إنجاز وظيفة محددة، وعلى هذا الأساس يمكن ان يعرف الأداء الوظيفي على انه: "النتائج النهائية من حيث الكم، النوع والتكلفة التي اسفرت عنها الممارسة الفعلية لاجه النشاط المختلفة خلال فترة زمنية محددة" (بوخمحم و هروم، 2010، صفحة 56) فقد عرف الأداء الوظيفي بانه: "قيام الفرد بالعمل الصحيح وبالطريقة الصحيحة مراعي الفاعلية والكفاية والسلامة العامة في العمل والاحترام وتوفير المصادر والوقت" (الحراشنة، 2011، صفحة 16) وعرف الأداء الوظيفي كذلك بانه: "المخرجات والاهداف التي تسعى المنظمة الى تحقيقها عن طريق العاملين فيها". (القحطاني، 2019، صفحة 35)

ومنهم من عرفه بانه "مدى مطابقة العمليات الإنتاجية التي يتم إنجازها في فترة زمنية محددة للخطط الموضوعية مسبقا، والتعرف على أوجه القصور ونقاط الضعف، والانحراف عن الخطط الموضوعية، ووضع الحلول العملية والعلمية التي يكفل تجاوز القصور، وتجنب الانحراف في الإنتاج مستقبلا". (عطية، 2012، صفحة 323)

-اجرائيا

الأداء الوظيفي هو تنفيذ للمهام الموكلة له بالسرعة المطلوبة مع مراعاة الفعالية في إنجازها وعدم الغياب وقيام بالمهام الموكلة له.

سابعاً: الاخلاقيات الوظيفية

-اصطلاحاً

تعرف الاخلاقيات الوظيفية بانها "السلوك الوظيفي الذي تطلبه بل تفرضه طبيعة النشاطات الحكومية وان تمسك الموظف بهذا النمط السلوكي من العوامل الرئيسية لنجاح الجهاز الإداري في تحقيق رسالته"، وعرفت أيضاً بانها "سلوك مهني وظيفي يستند الى مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق او يتعارف عليها افراد مجتمع ما حول ما هو خير، وحق، وعادل في تنظيم امورهم"، وجاء في تعريف اخر انهما: "مجموعة من القواعد والاسس التي يجب على المهني التمسك بها، والعمل بمقتضاها ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس، ناجحاً في مهنته ما دام قادراً على اكتساب ثقة زبائنه والمتعاملين معه من زملاء ورؤساء رؤوسين". (دياب، 2014، الصفحات 64-65)

-اجرائياً

يمكن تعريف الاخلاقيات الوظيفية بانها: "هي أداء الواجبات الوظيفية بكل دقة وإخلاص في منهج الإدارة وهي امانة في عنق الموظف".

ثامناً الاخلاقيات السلوكية

-اصطلاحاً

تم تعريف الأخلاق السلوكية على أنها "دراسة الطرق المنهجية والمتوقعة التي يتخذ الأفراد من خلالها قرارات أخلاقية ويحكمون على القرارات الأخلاقية للآخرين التي تتعارض مع الحدس." وقد لوحظ أيضاً أن الأخلاق السلوكية تشمل التأثيرات الفردية والجماعية والمؤسسية. الأخلاق السلوكية تعطينا نظرة ثاقبة حول كيفية تصرف الناس فعلياً في المؤسسات نتيجة للعمليات النفسية أو كنتيجة لعوامل تنظيمية في العمل. تساعدنا هذه الأفكار في التغلب على المشكلات أو تصميم مؤسسات أفضل لتعويض العواقب الضارة. (Carroll & Brown, 2022, p. 136)

وقد عرفت الاخلاقيات السلوكية على نطاق واسع بأنه "النهج العلمي لدراسة التصورات حول كيفية تعاملنا مع بعضنا البعض ... وكيف تؤثر هذه التصورات على السلوك". كذلك عرفت بانها: "الهدف لفهم كيف يمكن للأشخاص ذوي النوايا الحسنة أحياناً التصرف بشكل غير أخلاقي". كما يمكن تعريف الأخلاق السلوكية بأنها دراسة "الطرق المنهجية والمتوقعة التي يتخذ الأفراد من خلالها قرارات أخلاقية ويحكمون على القرارات الأخلاقية للآخرين". (Suveiu, 2022).

-اجرائيا

يمكن تعريف الاخلاقيات السلوكية بانها: "هي حسن السيرة والسلوك وممارسة الاخلاق الحميدة وحسن السمعة لتحقيق الصالح العام".

المبحث الثاني: العلاقة بين الاخلاقيات المهنية والأداء الوظيفي

تؤدي الأخلاق دوراً مهماً في حياة الشعوب على اختلاف أجناسها وأماكن وجودها وأديانها وفلسفات التي تتبناها، وينعكس أثر الأخلاق في سلوك الأفراد بحيث يصبح سلوكهم متصفاً بالثبات والتماسك والتوافق، وعندئذ تشكل الأخلاق أحد مظاهر الضبط الاجتماعي لدى الأفراد، وتشكل دافعاً ومحركاً، وتعمق لديهم إحساسهم بالانتماء الى مجتمعهم، كما تساعدهم على التكيف مع واقع المجتمع الذي يعيشون فيه. ويرتكز مصطلح أخلاقيات العمل لمؤسسة ما على المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك العاملين، وتنبثق الاخلاق المهنية في مجملها من الأخلاق العامة التي تعلمها الإنسان في بداية حياته من الأسرة والمدرسة والجامعة والأصدقاء والمجتمع، إذ هي بيان للقيم والمبادئ التي ينبغي ان توجه العمل اليومي الذي يقوم به الموظف العام.

تسعى المؤسسات إلى تحقيق جودة الأداء من خلال تعزيز منظومة اخلاقيات العمل والذي بدوره ينعكس على نمو المجتمع. ولا يمكنها تحقيق ذلك دون وجود معايير أخلاقية تنظم سير العمل، وتعزز الثقة بين المؤسسات والمستفيدين كما إنها عنصر أساس في نجاح العلاقة مع الجمهور والموظفين والمؤسسات الأخرى. (أبو الريش، 2016)

وتعد أخلاقيات العمل مصدراً إرشادياً يشمل جميع الإجراءات والمعاملات الوظيفية التي تساعد الموظف على إدارة عمله، وتوفر له البيانات والمعلومات وتساهم في تعزيز قدرات وكفاءات الموارد البشرية، وتجعل موظف البلدية على دراية كاملة بحقوقه وواجباته، لان مدونة سلوكيات العمل تمنح الموظف دراية في رؤية ورسالة وقيم البلدية وهيكلها التنظيمي المعتمد ويقدم الدليل الاخلاقي خدمات تعريفية للموظف، منها خدمات قسم التدريب وتساهم اخلاقيات العمل في تطوير العمل البلدي من خلال التقدم الوظيفي لإن الموظفين الذين يتمتعون بأخلاقيات عمل لديهم فرصة أكبر للحصول على حوافز وترقيات وعلاوات، كذلك تساعد على تحسين الأداء الوظيفي بمعنى ان الموظف الملتزم بأخلاقيات العمل سيحقق إنجاز مهامه في الوقت المحدد وبدقة كبيرة، مما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي بشكل عام. اضافة الى ذلك يشعر موظف البلدية بالرضا الوظيفي، لان اخلاق العمل

تعزز الشعور بالرضا بين الموظفين عند أداء أعمالهم، كما يشعرون بقيمة أنفسهم. كذلك يمنح ذلك البلدية السمعة الجيدة، كما يساهم في تميزها

كذلك تظهر أخلاقيات العمل لموظف البلدية بانه قادر على تحقيق إنجاز المهام بمعنى إن الموظف الملتزم بأخلاق العمل يؤدي العمل المطلوب منه بأقصى جهد ممكن، ويقوم بتسليم المهام في الوقت المحدد. إضافة الى التزامه الأخلاقي الحضور في الوقت المحدد، فالموظف الذي يتحلى بأخلاقيات العمل يلتزم بوقت الحضور إلى العمل، ويخشى تماما ان أي تأخير محتمل، فدائما يحضر مبكرا لانجاز عمله. (الحباشنة، 2023، صفحة 926)

المبحث الثالث: الادبيات التطبيقية

أولا: الدراسات السابقة

-**الدراسة الأولى:** زويكري فضيلة، زويكري زينب، الاخلاق المهنية وعلاقتها بالاداء الوظيفي: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمنطوري البشير بالميلية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، 2017/2016.

تهدف الدراسة الى الكشف على العلاقة بين الاخلاق المهنية والأداء الوظيفي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمنطوري البشير بالميلية، لتحقيق ذلك تمت دراسة عينة من الموظفين بالمؤسسة يبلغها عدد 507 مفردة تم توزيع استمارة الاستبيان وقامت باستخدام المنهج التحليلي للبيانات وقد اعتمدت على ابعاد الأداء الوظيفي (وضوح وشفافية المهنة، الاهلية أو الكفاية المهنية ...)، وبعد تحليل البيانات تم التوصل الى جملة من النتائج أهمها: تأثر الاخلاق المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمنطوري البشير بالميلية.

-**الدراسة الثانية:** لهرارة سامية، الاخلاق المهنية وتأثيرها على الاداء الوظيفي للعامل دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية الوحدة 840 بورقلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص تنظيم وعمل، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014/2013.

تهدف الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين الاخلاق المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي للعمال، ولتحقيق فقد تمت دراسة عدد من العاملين عددها 100 عامل وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبعد تحليل البيانات توصلت الباحثة الى مجموعة من النتائج أهمها: الاخلاق المهنية تأثر على الأداء الوظيفي للعامل.

-**الدراسة الثالثة:** طوبال إبراهيم، اثر ومفهوم اخلاقيات المهنة بين الوعي وتحسين الأداء: الأستاذ الجامعي نموذجاً، مجلة الميدان للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 03، العدد 03، 2021.

هدفت الدراسة الى محاولة معالجة موضوع اخلاقيات المهنة في الوظيفة العمومية داخل المنظمة ودورها في تحسين مستوى الأداء الوظيفي وطرق تطبيق اخلاقيات المهنة، وقد اعتمد في هذه الدراسة على الدراسة النظرية فقط من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة الى وجود علاقة بين الاخلاقيات المهنية والوعي وتحسين الأداء للأساتذة الجامعيين.

-**الدراسة الرابعة:** لشهب وردة، الاخلاقيات الوظيفية وعلاقتها بتحسين الأداء الوظيفي في الجزائر: دراسة ميدانية لمديرية الشؤون الدينية والاقواق سطيف، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2016/2017.

تهدف الدراسة الى تحديد مدى مساهمة الاخلاقيات الوظيفية في تحسين الأداء، ولتحقيق ذلك فقد تم استخدام المنهج الوصفي ومنهج دراسة حالة من خلال توزيع استمارة على 34 موظفا بمديرية الشؤون الدينية والاقواق بسطيف، وقد توصلت الدراسة الى ان الاخلاقيات تساهم في تحسين الأداء الوظيفي.

-**الدراسة الخامسة:**

-Damianus Abun and Others, The Effect of Work Ethics of Employees on their Work Performance, Research in Management and Humanities, DWIJMH VOL 1 NO 1 (2022), 58-82.

تهدف الدراسة الى معرفة أثر أخلاقيات العمل للموظفين على أداء عملهم. تم إجراء مراجعة الأدبيات لتعميق المفهوم وإرساء نظريات الدراسة. كما تم تطبيق المنهج الوصفي والتحليلي. حيث استخدمت استبيانات بحثية لجمع البيانات من المستجيبين المكونين من موظفي كلية Divine Word في لاواج بالفلبين. ووجدت الدراسة أن أخلاقيات العمل للموظفين على بالنسبة للابعاد الثلاثة (الموقف من العمل نفسه، الموقف الأخلاقي تجاه العمل، والدافع الداخلي) تعتبر عالية. أي ان أداء عملهم جنبًا إلى جنب مع أداء المهام والسياق مرتفع، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية بين أخلاقيات العمل وأداء العمل الفردي.

-**الدراسة السادسة**

-Rashid Saeed and Others, Ethical Behavior and Employees Job Performance in Education Sector of Pakistan, Middle-East Journal of Scientific Research 18 (4): 524-529, 2013.

تهدف الدراسة الى التحقق من تأثير السلوك الأخلاقي على الأداء الوظيفي للموظفين في قطاع التعليم في باكستان ومعرفة كيف تساهم عوامل السلوك الأخلاقي في ذلك. تم اختيار قطاع التعليم في هذه الدراسة بسبب تطوره يومًا بعد يوم ولا يتم إجراء الكثير من الأبحاث في هذا القطاع حول هذا الموضوع. في هذه الدراسة، يعتبر

السلوك الأخلاقي، من حيث التوجيه الأخلاقي المماثل للقيادة الأخلاقية والقيم الأخلاقية، متغيراً مستقلاً وأداء الموظفين الوظيفي كمتغير تابع. وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم اختيار حجم العينة 150 موظفاً. يتم اختيار الاستبيان كأداة لجمع البيانات ومن أجل تحليل تلك البيانات يتم اختيار SPSS. مع مساعدة SPSS يتم تطبيق تحليل الانحدار. وقد توصلت الدراسة الى انه يوجد تأثير السلوك الأخلاقي على الأداء الوظيفي للموظفين في قطاع التعليم في باكستان.

ثانياً: أوجه الاختلاف والتشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

❖ أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

- 01- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث المكان فقد تمت في تنظيمات مختلفة عن بلدية قمار بالوادي، الأمر الذي يصعب معه استخدام نتائجها وتعميمها عليها، وهو ما تسعى الدراسة للوصول إليه.
- 02- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث الزمان، حيث تمت هذه الدراسة في الفترة الحالية (2023/2022) والتي تشهد تطورات مختلفة في المؤسسات الجزائرية.
- 03- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث التطبيق، حيث تطبق على العاملين بلدية قمار بالوادي.

- 04- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث أبعاد الاخلاق المهنية.

❖ أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

- 01- تشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم في تحليل وجمع البيانات وهو المنهج الوصفي التحليلي.
- 02- تشابه الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة من حيث أداة الدراسة حيث تم استخدام الاستبيان والمقابلة لجمع المعلومات والقيام بتحليلها تحليلًا احصائياً.
- 03- تشابه الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة من حيث عرض الأبيات النظرية والمفاهيم المتعلقة بالأخلاقيات المهنية والأداء الوظيفي.
- 04- تشابه الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة من حيث ربط بين الاخلاقيات المهنية والأداء الوظيفي.

ثالثاً: المقاربة النظرية

تقوم النظريات الاجتماعية على تفسير الظواهر والعلاقات بين الأفراد سواء في التنظيم الرسمي او التنظيم الغير رسمي. وتعد النظرية الوظيفية لإميل دوركايم وتالكوت بارسونز من اقدم النظريات في علم الاجتماع، اذ ترجع

أصولها الى النظرة العضوية للمجتمع التي تنظر اليه على انه نسق او كل من الأجزاء المترابطة مثله مثل الكائن الحي (فالخ، 2020، صفحة 92).

وعلى من اختلاف الجوانب والابعاد التي يتناول فيها أنصار هذه النظرية المشكلات والظواهر الاجتماعية، غير انهم يتفقون على مسلمات ومبادئ واحدة تقوم عليها هذه النظرية، وهي (الحسن، 2005، الصفحات 56-58):

- يتكون المجتمع من اجزاء مختلفة عن بعضها البعض وبالرغم من اختلافها إلا أنها مترابطة ومتكاملة وظيفية.
- يمكننا تحليل المجتمع تحليلاً بنيوياً وظيفياً إلى أجزاء أو عناصر لكل منها وظائفها الأساسية.
- إن أي تغيير يطرأ على أي جزء من أجزاء المجتمع ينعكس بالدرجة الأولى على بقية الأجزاء الأخرى، وهذا التأثير هو الذي يحدث التغيير الاجتماعي.
- تتبع طبيعة الوظائف التي يقوم بها أي جزء من أجزاء المجتمع من طبيعة هذا الجزء في حد ذاته وعلى الرغم من اختلاف هذه الوظائف إلا أنها متكاملة.
- إن الوظائف التي يؤديها المجتمع تهدف إلى إشباع حاجات الافراد، وطبيعة هذه الحاجات إما حاجات أساسية أو حاجات اجتماعية، أو حاجات روحية، يمكن أن تكون هذه الوظائف ظاهرة أو كامنة أو بناءة أو هدامة.
- يحتوي المجتمع على نظام قيمي يسيّر البناء الهيكلي للمجتمع، حيث يحدد الحقوق والواجبات ويقسم العمل ويحدد أساليب الاتصال والتفاعل مع الآخرين ويأتي النظام القيمي من طبيعة الوسط الاجتماعي الذي يوجد فيه.
- تعتقد النظرية الوظيفية بنظامي سلطة ومنزلة، فنظام السلطة في المجتمع هو الذي يتخذ القرارات، ويصدر الأوامر إلى الأدوار الوظيفية هناك أدوار تصدر الأوامر وتطيعها، أما نظام المنزلة فهو النظام الذي يمنح المكافآت لتحفيز العاملين، إن كلا النظامين ضروريين لديمومة وفاعلية المجتمع .

خلاصة الفصل

يمكن القول بأن أخلاقيات المهنة في المنظمة تعتبر من الأساسيات لتحقيق أي استراتيجية تنموية وبدونها تعتبر منظومة قانونية لاغية وتجاوزها من الأمور البسيطة، فهي تحاول ضبط العمل الإداري داخل الجهاز عن طريق القيم السائدة وبلورة الاعتبارات الدينية والقانونية داخل الإدارة العامة وهذه لا يتم إلا من خلال الشعور بمبدأ المساواة أمام المرفق العام وتحقيق المنفعة العامة، باعتبارها أعلى قيمة من المنفعة الخاصة ومن خلال هذا الفصل تم تناول الأداء الوظيفي والذي يعد مجموعة من الأنشطة والمهام التي يقوم بها فرد ما داخل المنظمة من أجل تحقيق الأهداف الخاصة به وأخرى خاصة بالمنظمة .

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية

تمهيد الفصل

بعد عرضنا للإطار النظري الخاص بمتغيري الاخلاق المهنية والأداء الوظيفي، سنتطرق في هذا الفصل إلى عرض الإجراءات المنهجية المعتمدة في دراستنا الحالية، والتي تتضمن المنهج المتبع، عينة الدراسة وموصفاتها، معرفة مدى كفاءة أدوات القياس المعتمدة في الدراسة عن طريق الدراسة الاستطلاعية، وكذلك إجراءات الدراسة الأساسية والأساليب الإحصائية المعتمدة.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

أولاً: الطريقة

1-مجتمع وعينة الدراسة

1-1 مجتمع الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة جميع العناصر التي تشكل هذا المجتمع والتي يسعى الباحث بطبيعة الحال أن يعمم عليها نتائج دراسته، وتتحدد عناصر هذه الدراسة بموظفي بلدية قمار بالوادي، حيث بلغ عدد مجتمع عينة الدراسة (موظفي بلدية قمار بالوادي) 195 موظف وموظفة.

1-2 عينة الدراسة

تعد العينة الطريقة الأكثر شيوعاً في معظم البحوث العلمية، وتعتبر نموذجاً يشمل ويعكس جانباً أو جزءاً من وحدات المجتمع الأصلي المعني بالبحث، أما عينة الدراسة فقد اقتصر على موظفي بلدية قمار بالوادي، وقد تم توزيع 30 استمارة وكانت طريقة اختيار العينة طريقة عشوائية بسيطة، حيث تم كتابة جميع أسماء أفراد مجتمع الدراسة في أوراق ومن ثم تم اختيار 30 فرداً بالقرعة.

1-3 التعريف بالمؤسسة

-**الطبيعة الجغرافية:** تعتبر قمار من أقدم بلديات الولاية إذ يرجع تاريخ إنشائها إلى سنة 1960 تقع في الجزء الشمالي من الولاية حيث تبعد عنها حوالي (15 كلم) وهي ذات طابع فلاحي وسياحي.

-حدودها:

-من الشمال: بلدية الحمراية.

-من الجنوب: بلدية تغزوت.

-من الشرق: بلدية حساني عبد الكريم وسيدي عون.

-من الغرب: بلدية الرقيبة وتغزوت.

-مساحتها: 1264,4 كلم.

-**عدد السكان:** حسب احصاء سنة 2008 (86193 نسمة)

-**الكثافة السكانية:** 30.99 نسمة في كلم

-تسمية المصالح الموجودة في البلدية مع تعريف كل مصلحة:

1-أمانة رئيس المجلس الشعبي البلدي: حيث تتكفل بمهام البريد الوارد والصادر (تسجيله وفرزه وتحويله) وتحضير استقبالات رئيس المجلس البلدي وكتابة جلسات استقبالات رئيس المجلس الشعبي وكتابة شكاوي وتظلمات الموظفين وتولي العلاقات مع وسائل الإعلان والجهات الرسمية.

2-الأمانة العامة: حيث تضطلع الأمانة العامة تحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي بمهام جميع الوسائل الإدارية العامة والقيام بإعداد اجتماعات المجلس الشعبي البلدي وللقيام بتنفيذ المداورات كما تقوم بتبليغ محاضر مداورات المجلس الشعبي البلدي والقرارات بسلطة الوصاية أمنا على سبيل الإخبار أو من أجل سلطة الموافقة والرقابة كما ينبغي تحقيق أمانة المصالح الإدارية والتقنية وتنظيمها والتنسيق بينها وبين رقابتها.

3-مصلحة الشؤون المالية والمحاسبة: حيث تتفرغ مصلحة التنشيط الاقتصادي إلى مكاتب:

أ-مكتب المالية والمحاسب: حيث يقوم بإعداد الميزانية والحسابات لتنفيذها والمتابعة المالية وحساب أجور ومرتبات المستخدمين وإعداد حوالات التحصيل والدفع كما تقوم بمسك دفاتر الالتزام والنفقات والمداخل ويتفرغ مكتب المالية إلى فرعين وهما فرع التسيير وفرع التجهيز.

ب-مكتب الممتلكات والعقود: حيث يقوم بإعداد عقود البلدية ومسك سجل أملاك البلدية والجرد العام لأملاك البلدية والجرد الدوري ومتابعة حالة أملاك البلدية والصهر على المحافظة عليها وتطويرها.

ت-مكتب النشاط الاقتصادي والصفقات: حيث يتكفل في إعداد الصفقات اليومية بالتنسيق والتعاون مع مديريات التقنية ومديرية التنظيم والشؤون العامة ومتابعة تنفيذ العقود والصفقات العمومية.

4-مصلحة التنظيم والشؤون العامة: حيث تتفرغ مصلحة التنظيم الشؤون العامة إلى مكاتبين هما مكتب التنظيم والشؤون العامة ومكتب المنازعات والشؤون القانونية.

5-مصلحة الانتخابات والخدمة الوطنية: وهي تتكفل باستخراج البطاقة الانتخابية ومتابعة بالنسبة للمواطنين الجدد، أو في حالة ضياعها أو تحويل مكتب السكن وإحصاء فئات الخدمة الوطنية.

6-مصلحة البناء والتعمير: حيث تتكفل مديرية البناء والتعمير بمنح البناء ورخص لهم ورخص التجزئة ورخص التهيئة بالتنسيق مع مصلحة الشؤون العامة ومتابعة البناءات الفوضوية ومراقبة متابعة المشاريع للمخطط الرئيسي للتهيئة والتعمير ومتابعة شبكة الإنارة العمومية.

7-مصلحة التجهيز والأشغال الجديدة: حيث ينقسم إلى مكاتبين مكتب التجهيز الشبكات ويتكفل بتنفيذ مشاريع البلدية وأنجازها وتأطير الفرقة التقنية المكلفة بالإنتاج ومباشرة جميع عمليات صيانة الشبكات ومكتب

الوسائل العامة ويتكفل بمباشرة جميع عمليات صيانة الوسائل من عتاد واليات وتموين بقطع الغيار ومسك سجل المخزونات والسهر على حسن استعمال العتاد وأجزاء العتاد.

8- مصلحة الحظيرة وتسيير المخزون: حيث تقوم بكل أعمال الصيانة التي تتطلبها أملاك البلدية سواء منها العقارية أو المنقولة وتقوم بمتابعة حركات ممتلكات البلدية خاصة من العتاد المتنقل وضبط قائمة كل صنف من أصناف العتاد ومتابعة استغلالها والعمل على مراقبتها وصيانتها واصطلاحها ومتابعة امتلاك العتاد.

9- مصلحة الحالة المدنية: وهو المكتل الذي يتكفل بسجلات الحالات المدنية وتحرير وتسليم وثائق الحالة المدنية والتصديق على التوقيعات والوثائق المطابقة للأصل، وتعتبر الداعمة الأساسية للبادية والمواطنين بحيث يقوم ضابط الحالة المدنية بتقسيمها إلى شبائيك وكل شباك مختص في استخراج الوثيقة المعينة للمواطن وهذا ما يجعله قليل الاكتظاظ ويخدم المواطن في أسرع وقت.

2- تحديد المتغيرات وطرق قياسها:

إن كل دراسة مبنية على مجموعة من المتغيرات التي بتفكيكها وفهم أبعادها ومؤشراتها يستطيع الباحث معرفة الأدوات التي تسهل عليه جمع البيانات وتحليلها وبالتالي الوصول الى نتائج علمية. وعليه فإن متغيرات موضوعنا هذا هي :

أ- متغير مستقل: يتمثل في الاخلاقيات المهنية الذي يعتمد على العديد من الأبعاد حيث تم التركيز على ثلاث أبعاد وهي:

- الاخلاقيات الوظيفية.

- الاخلاقيات السلوكية.

ب- متغير تابع: يتمثل في الأداء الوظيفي.

ثانيا: الأدوات

1- أدوات جمع البيانات:

إن دقة النتائج لأي بحث علمي تتوقف على حسن اختيار الأدوات وأنسبها في الحصول على البيانات التي تخدم الأهداف المرجوة من الدراسة وهي معرفة الاخلاق المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي ببلدية قمار - الوادي ومن اجل الإجابة على التساؤلات المطروحة في الدراسة ومن ثم فحص فرضياتها اعتمدنا على:

أ-المقابلة: إن استخدام المقابلة كأداة من أدوات جمع البيانات يتطلب مهارات كثيرة منها حسن الإصغاء والتحضير الجيد لنوع الأسئلة لكيلا ينساق إلى مواضيع أخرى خلال الحوار مع الطرف الثاني وعليه فالمقابلة كأداة لجمع البيانات كما يعرفها البعض على انها: " محادثة أو حوار موجه بين الباحث من جهة، وشخص أو أشخاص آخرين من جهة أخرى، بغرض الوصول الى معلومات تعكس حقائق أو مواقف محددة يحتاج الوصول الباحث الوصول اليها، بضوء اهداف بحثه". (قتديليجي، 2008، صفحة 213)

ب-الاستمارة: هي من أهم أدوات جمع المعلومات، وتعرف: " طريقة من طرائق البحث الاجتماعي في استجماع المعلومات والمعطيات، وتفرغها في استنتاجات كمية وكيفية، ومن ثم فهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة المتنوعة في طولها وقصرها، وقد رتبت ترتيبا منطقيا عضويا من ناحية أو ترتيبا نفسيا من ناحية أخرى، من خلال الانتقال من موضوع الى آخر وذلك حسب تنوع نفسية المستجوب" (حمداوي، 2014، صفحة 84) ، وقد تطلب بناء الاستمارة عدة مراحل هي:

• مرحلة تصميم الاستمارة

تم إعداد الاستمارة وخصصت لجمع المعلومات المتعلقة التمكين الوظيفي ودوره في تحقيق الولاء التنظيمي، بحيث تغطي هذه المعلومات فرضيات وأهداف الدراسة، وقد اجتهدنا على أن تكون هذه المعلومات واضحة ومفهومة من قبل الأفراد المستجوبين.

شملت المعلومات الواردة في الاستمارة أهم الأسئلة التي يمكن أن تجيب على فرضيات البحث، حيث راعينا أثناء إعداد الاستمارة ترتيب المحاور والأسئلة بما يتناسب مع ترتيب فرضيات الدراسة.

سبقت محاور الاستمارة ديباجة تضمنت موضوع البحث والهدف منه، مع تقديم مختصر للشهادة العلمية المراد الحصول عليها، والمؤسسة الجامعية المانحة لهذه الشهادة والتي ينتمي إليها الباحث، كما تم إعلام الأفراد المستجوبين بأهمية رأيهم في الموضوع ورجائهم للإجابة على أسئلة الاستمارة بدقة وموضوعية، مع التأكيد لهم بأن المعلومات التي يقدموها سوف تحظى بالسرية التامة ولا يتم استخدامها إلا في إطارها العلمي فقط، وفي الأخير تم شكرهم على حسن تعاونهم.

• محتوى الاستمارة

احتوت الاستمارة على مجموعة من الأسئلة يقوم أفراد العينة بالإجابة عنها وفق اختيار بديل من البدائل المطروحة، وهي كالتالي:

-المحور الأول: الاخلاق المهنية: فقد تم تقسيمه الى بعدين: اخلاقيات وظيفية واخلاقيات سلوكية، وفيه 5

بدائل (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة)

-المحور الثاني: الأداء الوظيفي: وفيه ثلاثة بدائل (غير موافق، محايد، موافق).

• مرحلة صدق وثبات الاستمارة

الجزء الأول: الاخلاقيات المهنية:

أ-صدق الجزء الأول

الجدول رقم 01: يبين نتائج صدق الجزء الأول

الصدق الذاتي	الجزء الأول
0.889	الاخلاقيات المهنية

من خلال نتائج الجدول رقم (01) المبين أعلاه يتبين لنا أن الجزء الأول يتمتع بصدق عال، حيث قدر

معامل الصدق الذاتي المحسوب من جذر الثبات المستخرج من معادلة ألفا كرونباخ من خلال نتائج الجدول رقم

(06) المبين أعلاه يتبين لنا الجزء الأول يتمتع بصدق عال، حيث قدر معامل الصدق الذاتي المحسوب من جذر

الثبات المستخرج من معادلة ألفا كرونباخ 0.889.

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{0.792} = \text{ألفا كرونباخ} = 0.889$$

ب-معاملات ثبات الجزء الأول

جدول رقم 02: يبين نتائج معاملات ثبات الجزء الثاني

الجزء الأول	معامل الفا كرونباخ	معامل التجزئة النصفية	معامل التصحيح الذاتي لسيرمان براون	معامل جتمان
الاخلاقيات المهنية	0.792	0.673	0.805	0.802

من خلال الجدول رقم (02) يبين لنا إن الجزء الأول يتمتع بمعامل ثبات مقبول، حيث قدرت قيمة

معامل الفا كرونباخ ب : 0.792، ومعامل التجزئة النصفية ب : 0.673، ومعامل التصحيح الذاتي لسيرمان براون

المكمل لمعامل التجزئة النصفية ب 0.805، ومعادلة جتمان لحساب الثبات ب : 0.802.

الجزء الثاني: الأداء الوظيفي:

أ-صدق الجزء الثاني

الجدول رقم 03: يبين نتائج صدق الجزء الثاني

الصدق الذاتي	الجزء الثاني
0.830	الأداء الوظيفي

من خلال نتائج الجدول رقم (03) المبين أعلاه يتبين لنا أن الجزء الثاني يتمتع بصدق عال، حيث قدر معامل الصدق الذاتي المحسوب من جذر الثبات المستخرج من معادلة ألفا كرونباخ من خلال نتائج الجدول رقم (08) المبين أعلاه يتبين لنا الجزء الثاني يتمتع بصدق عال، حيث قدر معامل الصدق الذاتي المحسوب من جذر الثبات المستخرج من معادلة ألفا كرونباخ 0.830.

$$\text{معامل الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{الفا كرونباخ}} = \sqrt{0.690} = 0.830$$

ب- معاملات ثبات الجزء الثاني

جدول رقم 04: يبين نتائج معاملات ثبات الجزء الثاني

معامل جتمان	معامل التصحيح الذاتي لسيرمان براون	معامل التجزئة النصفية	معامل الفا كرونباخ	الجزء الثاني
0.706	0.718	0.560	0.690	الأداء الوظيفي

من خلال الجدول رقم (08) يبين لنا ان الجزء الثاني يتمتع بمعامل ثبات مقبول، حيث قدرت قيمة معامل الفا كرونباخ بـ : 0.690، ومعامل التجزئة النصفية بـ : 0.560، ومعامل التصحيح الذاتي لسيرمان براون المكمل لمعامل التجزئة النصفية بـ 0.718، ومعادلة جتمان لحساب الثبات بـ : 0.706.

2- الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة :

تم استخدام الأساليب التالية:

- معامل الاتساق الداخلي.
- معامل ألفا كرونباخ.
- التجزئة النصفية.
- معامل التصحيح الذاتي لسيرمان براون.
- معامل جتمان.
- المتوسط الحسابي
- اختبار بيرسون.

3- البرامج المستخدمة في معالجة المعطيات:

تم استعمال برنامج spss v21 والذي يعني برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، حيث كان في بادئ الأمر يستعمل في دراسات العلوم الاجتماعية، إلا أنه تطور استخدامه في فروع العلم الأخرى نظرا لحاجة الباحثين له وهو ما تم القيام به في دراستنا هذه.

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

أولاً: النتائج

1- خصائص عينة الدراسة التطبيقية

أ-الجنس : وفيما يلي يوضع توزيع أفراد العينة على حسب الجنس:

الجدول رقم 05: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

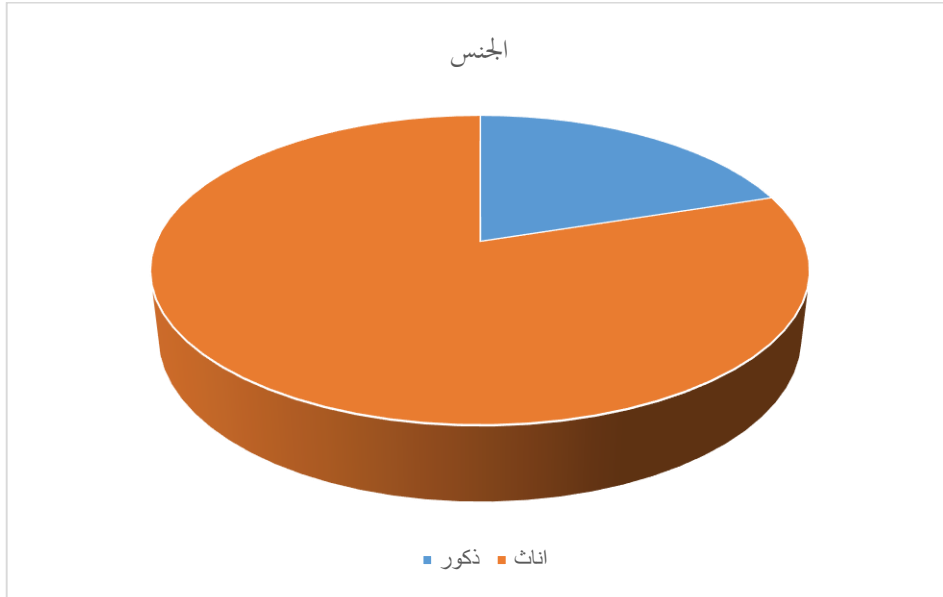
النسبة المئوية	التكرار	الجنس
20%	06	ذكور
80%	24	إناث
100%	30	المجموع

يتضح من خلال الجدول الموالي والذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس، إن نسبة الاناث فاقت

نسبة الذكور، حيث كانت نسبة الاناث 80% ونسبة الذكور 20%.

ويعود سبب تفوق الاناث على الذكور الى ان الاناث يقبلون على المشاركة في الادمج أكثر من الذكور.

الشكل رقم 01: توزيع أفراد العينة حسب الجنس



ب-السن : توزيع أفراد العينة حسب السن:

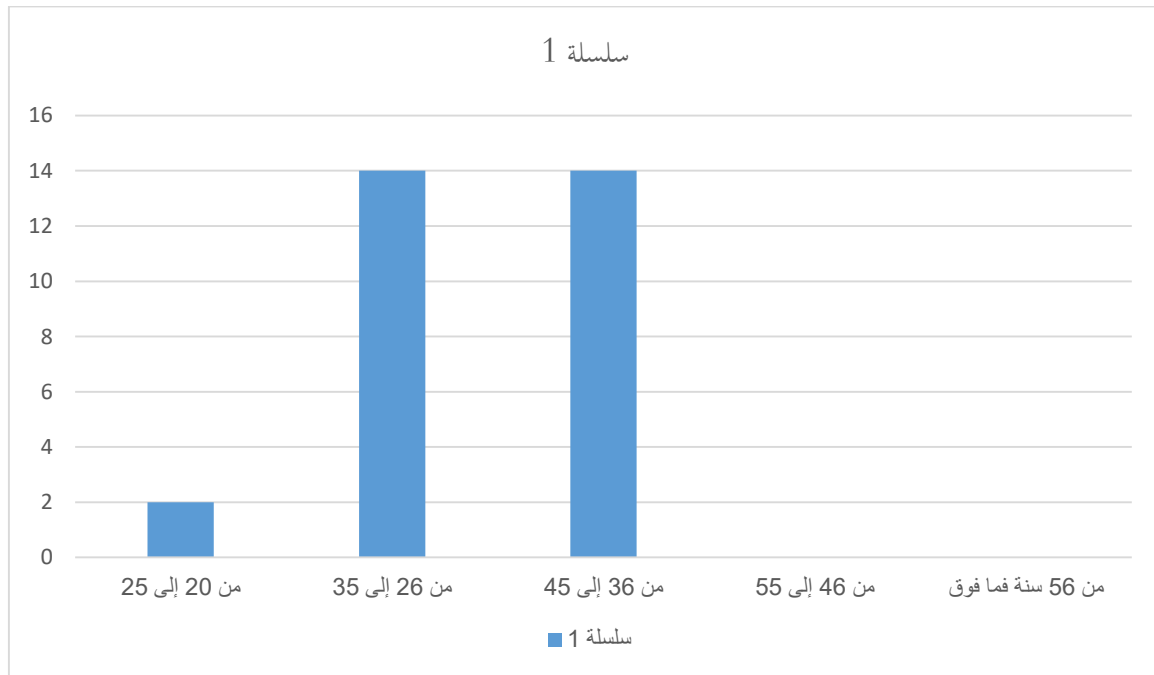
الجدول رقم 06: توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
06.7%	02	من 20 الى 25 سنة
46.7%	14	من 26 إلى 35 سنة
46.7%	14	من 36 إلى 45 سنة
00	00	من 46 إلى 55 سنة
00	00	من 56 سنة فما فوق
%100	30	المجموع

يتضح من خلال الجدول الموالي والذي يمثل توزيع افراد العينة حسب السن، ان الفئتين من 26 الى 35 سنة و36 الى 45 سنة أتتا في المرتبة الأولى من حيث عدد التكرار حيث تحصلتا على نفس التكرار 14 فرد، تليها الفئة من 20 الى 25 سنة بنسبة 6.7%، أما الفئتين من 46 الى 55 سنة ومن 56 سنة فما فوق فلم نسجل أي فرد فيها.

وكون الفئتين من 26 الى 35 سنة و36 الى 45 سنة في المركز الأول يدل على ان هذه الفئة يكون لديها خبرة في مجال عملها، وهذا ما يزيد في صدق الاستمارة.

الشكل رقم 02: توزيع افراد العينة حسب السن



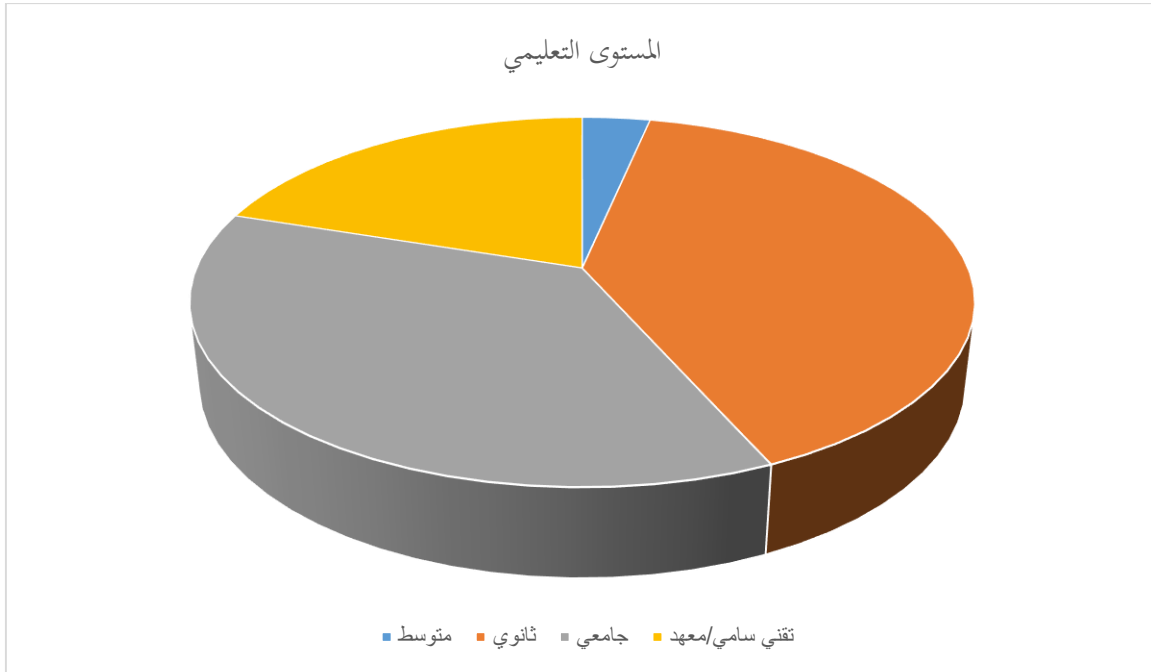
ت-المستوى التعليمي : توزيع أفراد العينة حسب المستوى الجامعي :

الجدول رقم 07: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى الجامعي
03.3%	01	متوسط
40%	12	ثانوي
46.7%	11	جامعي
20%	06	تقني سامي/معهد
100%	30	المجموعة

يتضح من خلال الجدول الموالي والذي يمثل توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي، ان اعلى مستوى هو الثانوي بنسبة 40%، يليه مستوى الجامعي بنسبة 46.7%، يليها مستوى تقني سامي/معهد بنسبة 20%، فيما تحصل المستوى المتوسط على المركز الأخير بنسبة 03.3%.
وكون المستوى الثانوي هو السائد بين افراد العينة يجعل افراد العينة على دراية بمصطلحات الاستبيان، كذلك فهمهم للاستبيان، وهذا ما يجعل الاستبيان أكثر صدق.

الشكل رقم 03: توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي



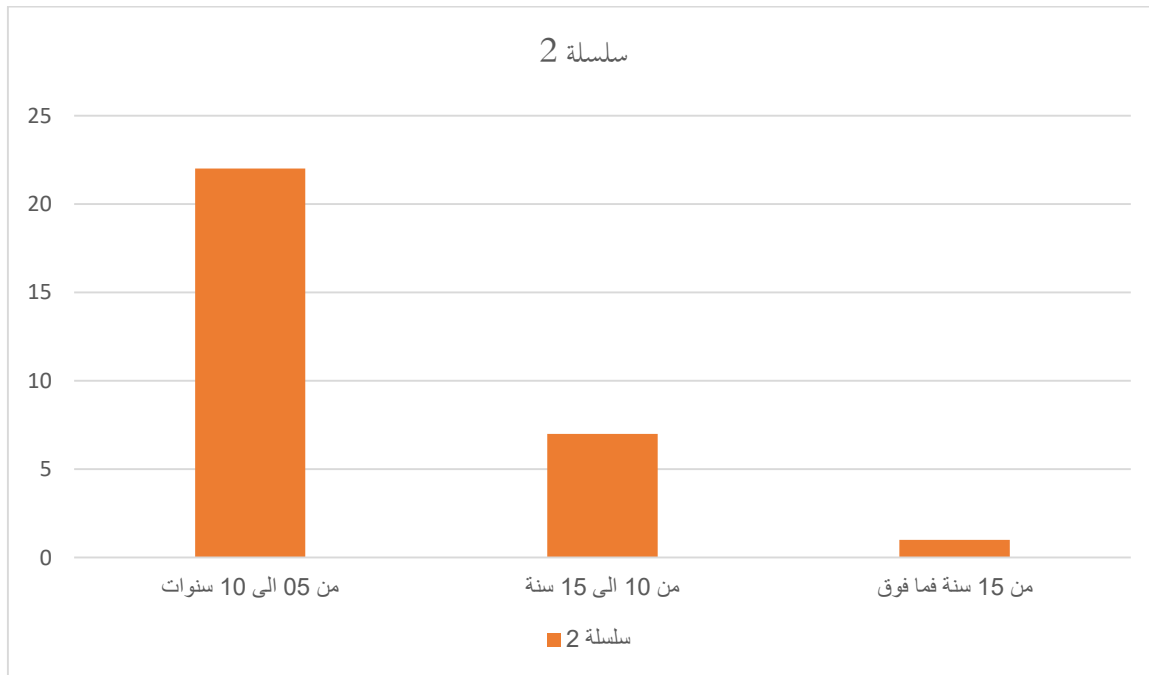
ث-الخبرة المهنية

الجدول رقم 08: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

النسبة المئوية	التكرار	السن
%73.3	22	من 05 الى 10 سنوات
%23.3	07	من 10 الى 15 سنة
%03.3	01	من 15 سنة فما فوق
%100	30	المجموع

يتضح من خلال الجدول الموالي والذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية، ونلاحظ ان الفئة الأولى من 5 الى 10 سنوات أتت في المرتبة الأولى بنسبة %73.3، تليها الفئة من 10 الى 15 سنة بنسبة %23.3، وفي الأخير الفئة من 15 سنة فما فوق بنسبة %03.3. ونتيجة كون الفئة الأولى من 5 الى 10 سنوات هي الأولى تعتبر فئة حديثة التوظيف وحديثة التكوين حيث سيكون عندها إضافة قيمة بالمؤسسة.

الشكل رقم 04: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية



2- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الرئيسية

بغرض معالجة الفرضية الرئيسية التي تنص على أنه: توجد علاقة بين الأخلاقيات المهنية والأداء الوظيفي. وللتحقق من ذلك قمنا بتطبيق معامل الارتباط بيرسون والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 09: قيمة ودلالة معامل الارتباط بين الاخلاقيات المهنية والأداء الوظيفي

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المؤشرات
		المتغيرات
0.001	0.576	الاخلاقيات المهنية
		الأداء الوظيفي

من خلال الجدول رقم (09) يتضح أن قيمة معامل الارتباط بين الاخلاقيات المهنية والأداء الوظيفي مقدره بـ: (0.576) وهي قيمة دالة إحصائياً، وعليه نقبل الفرضية البديلة التي تقول أنه توجد علاقة ارتباطية بين الاخلاقيات المهنية والأداء الوظيفي ببلدية قمار، وبالتالي قد تحققت الفرضية العامة.

وقد اتفقت الدراسة مع دراسة (زويكري فضيلة وزويكري زينب 2017)، حيث توصلت الى ان الأداء الوظيفي مقرون بالاخلاق المهنية التي يتمتعون بها العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية بالميلية جيحجل. وقد اتفقت كذلك الدراسة مع دراسة (لهراوة سامية 2014) ان الاخلاق المهنية لها أهمية كبيرة بالنسبة الى تحسين وتطوير الرفح من مستوى الأداء الوظيفي.

وقد اتفقت دراستنا مع دراسة (طوبال إبراهيم 2021) حيث توصلت الى ان للأخلاقيات المهنية دور كبير في الأداء الوظيفي للعاملين.

2- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الفرعية الأولى

بغرض معالجة الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه: توجد علاقة بين الأخلاقيات الوظيفية والأداء الوظيفي. وللتحقق من ذلك قمنا بتطبيق معامل الارتباط بيرسون والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 10: قيمة ودلالة معامل الارتباط بين الاخلاقيات الوظيفية والأداء الوظيفي

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المؤشرات
		المتغيرات
0.002	0.540	الاخلاقيات الوظيفية
		الأداء الوظيفي

من خلال الجدول رقم (10) يتضح أن قيمة معامل الارتباط بين الاخلاقيات المهنية والأداء الوظيفي مقدره بـ: (0.540) وهي قيمة دالة إحصائياً، وعليه نقبل الفرضية البديلة التي تقول أنه توجد علاقة ارتباطية بين الاخلاقيات الوظيفية والأداء الوظيفي ببلدية قمار، وبالتالي قد تحققت الفرضية العامة.

وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (لشهب وردة 2017) حيث توصل الى ان للأخلاقيات الوظيفية دور في تحسين أداء موظفي مديرية الشؤون الدينية لولاية سطيف
واتفقت كذلك الدراسة مع دراسة (هبة 2014) حيث توصلت الى ان هناك علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين الاخلاقيات الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي.
واختلفت الدراسة مع دراسة (أسماء قاسم التحجاني وآخرون 2016)، حيث توصلت الى عدم وجود علاقة بين الاخلاقيات الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي.

3- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الفرعية الثانية

بغرض معالجة الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه: توجد علاقة بين الأخلاقيات السلوكية والأداء الوظيفي. ولتحقق من ذلك قمنا بتطبيق معامل الارتباط بيرسون والجدول التالي يوضح ذلك:
الجدول رقم 11: قيمة ودلالة معامل الارتباط بين الاخلاقيات السلوكية والأداء الوظيفي

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المؤشرات المتغيرات
0.004	0.514	الاخلاقيات السلوكية
		الأداء الوظيفي

من خلال الجدول رقم (11) يتضح أن قيمة معامل الارتباط بين الاخلاقيات السلوكية والأداء الوظيفي مقدره بـ: (0.514) وهي قيمة دالة إحصائية، وعليه نقبل الفرضية البديلة التي تقول أنه توجد علاقة ارتباطية بين الاخلاقيات السلوكية والأداء الوظيفي ببلدية قمار، وبالتالي قد تحققت الفرضية العامة.

فقد اتفقت الدراسة مع دراسة (Damianus Abun and others 2022) حيث توصلت الدراسة الى ان الاخلاقيات السلوكية لها تأثير في الأداء الوظيفي.

واتفقت كذلك مع دراسة (Rashid Saeed 2013) ان للاخلاقيات السلوكية تأثير على الأداء الوظيفي في قطاع التعليم بباكستان.

ثانيا: المناقشة

1- النتائج

من خلال تحليل ومناقشة البيانات تم التوصل الى النتائج التالية: هناك علاقة تأثير ايجابي للأخلاق المهنية على الاداء الوظيفي.

- تساهم الاخلاق الوظيفية في تحسين الاداء الوظيفي للعاملين.

- تساهم الاخلاق السلوكية في تحسين الاداء الوظيفي للعاملين.
- نسبة الاخلاقيات الوظيفية مرتفعة لدى موظفي بلدية قمار.
- احترام الزملاء لبعضهم يزيد من فعالية الاداء لان تقدير انجاز العامل يزيد من عزيمته والرفع من ثقته فيحاول القيام بعمله على أكمل وجه.
- الاداء الوظيفي له ارتباط كبير بالأخلاقيات المهنية للعاملين، ويتجلى ذلك بتحسين وتطوير الأداء الوظيفي وقدرته على التقدم بقدراتهم ومردودية عملهم.

2- التوصيات

- ضرورة الاهتمام بالأخلاقيات المهنية لتساهم في تحسين اداء الموظفين.
- زيادة الاهتمام بأخلاقيات الادارة وتبني نهج اخلاقيات المهنة الحديثة.
- مراجعة وتقويم الاداء ليتضمن معايير تقويم موضوعية.
- تنمية المتابعة الذاتية للموظفين في المؤسسة من خلال التوعية والبرامج المختلفة.
- اتباع عدد من المعايير العالمية للأخلاقيات في العمل وفي الادارة.
- العمل على وضع قانون لأخلاقيات العمل الواجب الالتزام بها من قبل الموظفين.

خلاصة الفصل

من الدراسة التطبيقية التي تم القيام بها عن طريق اعداد استمارة استبيان والتي تهدف إلى معرفة تأثير الاخلاق المهنية على الأداء الوظيفي، حيث تم توزيعها على عينة من موظفي بلدية قمار بالوادي، وبعد جمع البيانات التي جاءت بها الاستمارة والمدرجة في برنامج (Spss) والتطرق إلى المنهجية والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية، وتحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها ومعالجتها، وإختبار صحة فرضيات الدراسة التي تم وضعها في مقدمة الدراسة، تم التوصل إلى نتيجة رئيسة تمثلت في ان الاخلاق المهنية تأثير على الأداء الوظيفي ببلدية قمار بالوادي.



خاتمة

خاتمة

من خلال هذه الدراسة يمكن القول بان للأخلاق مهنية أهمية كبيرة في حياة الموظفين فهي تعتبر الموجه الرئيسي لأدائهم، فهذا الأخير يكون نتاج الاخلاق التي يتمتعون بها، وذلك كما تبته في المجتمع من ثقة فيما يتعلق بالخدمات التي تقدمها المنظمات والعاملين بها، ورفع مستوى المهنة فقيام كل عام بدوره على اكمل وجه يؤدي الى تحسين المجتمع بصفة عامة وجوده الأداء بصفة خاصة، فأداء الفرد لا يمكن ان يخرج عن اطار الاخلاق المهنية واعتبارها مرجعية ذاتية، ويستترشد بها في أداء مهامه فهو لا يؤدي مهامه بمعزل عن الآخرين لهذا يقاس اداءه بناءا على مدى التزامه بمهامه والاخلاق الوظيفية والأخلاق السلوكية، كما يتم أيضا قياس معدل سرعة الإنجاز، فالأداء الفعال هو الذي يتم في وقت قصير حيث يحقق الأهداف المرجوة منه باقل جهد وقل تكلفة، وهذا الامر مرتبط أيضا باستعداد الفرد بان يقدم ملزم به لتحسين اداءه.

وبهذا فالالتزام في العمل بالأخلاق الوظيفية والسلوكية، هو الإطار الذي يحدد مستوى أداء العاملين وهذا ما حاولنا في دراستنا هذه الى الوصول اليه، أي محاولة معرفة تأثير الاخلاق المهنية في الأداء الوظيفي ومدى الاسهام الاخلاق الوظيفية والسلوكية في تحسين الأداء وكل هذا تم استقصاءه ببلدية قمار بالوادي.

1- اختبار الفرضيات:**-الفرضية الرئيسية: "توجد علاقة بين الأخلاقيات المهنية والأداء الوظيفي"**

فقد توصلنا الى انه توجد علاقة ارتباطية بين الاخلاقيات المهنية والأداء الوظيفي ببلدية قمار. وقد اتفقت الدراسة مع دراسة (زويكري فضيلة وزويكري زينب 2017)، حيث توصلت الى ان الأداء الوظيفي مقرون بالاخلاق المهنية التي يتمتعون بها العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية بالميلية جيغل. واتفقت كذلك الدراسة مع دراسة (هراوة سامية 2014) ان الاخلاق المهنية لها أهمية كبيرة بالنسبة الى تحسين وتطوير الرفع من مستوى الأداء الوظيفي.

واتفقت كذلك مع دراسة (طوبال إبراهيم 2021) حيث توصلت الى ان للأخلاقيات المهنية دور كبير في الأداء الوظيفي للعاملين.

-الفرضية الأولى: "توجد علاقة بين الأخلاقيات الوظيفية والأداء الوظيفي"

فقد توصلنا الى انه توجد علاقة ارتباطية بين الاخلاقيات الوظيفية والأداء الوظيفي ببلدية قمار بالوادي. وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (لشهب وردة 2017) حيث توصل الى ان للأخلاقيات الوظيفية دور في تحسين أداء موظفي مديرية الشؤون الدينية لولاية سطيف

واتفقت كذلك الدراسة مع دراسة (هبة 2014) حيث توصلت الى ان هناك علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين الاخلاقيات الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي.

واختلفت الدراسة مع دراسة (أسماء قاسم التجاني وآخرون 2016)، حيث توصلت الى عدم وجود علاقة بين الاخلاقيات الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي.

-الفرضية الثانية: "توجد علاقة بين الأخلاقيات السلوكية والأداء الوظيفي"

فقد توصلنا الى انه توجد علاقة بين الاخلاقيات السلوكية والأداء الوظيفي ببلدية قمار بالوادي

فقد اتفقت الدراسة مع دراسة (Damianus Abun and others 2022) حيث توصلت الدراسة الى ان الاخلاقيات السلوكية لها تأثير في الأداء الوظيفي.

واتفقت كذلك مع دراسة (Rashid Saeed 2013) ان للاخلاقيات السلوكية تأثير على الأداء الوظيفي في قطاع التعليم بيكستان.

2- الآفاق المستقبلية

- دور الاخلاقيات المهنية في تحسين الاتصال بالمؤسسات.
- القيم المهنية ودورها في تحسين الالتزام الوظيفي.
- دور التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي.



المراجع والمصادر

I-المراجع العربية

أولاً: الكتب

- 1- ابو منصور محمد الازهري. (2007). تهذيب اللغة. بيروت: دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع.
- 2- احسان محمد الحسن، الدراسات الاجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر، بغداد، 2005
- 3- اغادير سالم العيدروس. (2015). أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي. الجيزة: مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميك".
- 4- ان منظور. (بلا تاريخ). لسان العرب، ج 2. بيروت: دار لسان العرب.
- 5- الفالح سليمان بن قاسم، الضبط الاجتماعي: مفهومه وابعاده والعوامل المحددة له، العبيكان للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، 2020.
- 6- تامر خميس. (2019). اتجاهات تطوير مهنة المحاسبة والمراجعة في مصر في ضوء التشريعات ذات العلاقة. مصر : دار تويته للنشر والتوزيع.
- 7- جميل حمداوي. (2014). البحث التربوي مناهجه وتقنياته. بيروت: دار الكتب العلمية.
- 8- حسين محمد الحراحشة. (2011). إدارة الجودة الشاملة والاداء الوظيفي. عمان: دار جليس الزمان للنشر والتوزيع.
- 9- رافدة الحريري. (2014). اتجاهات حديثة في ادارة الموارد البشرية. عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- 10- زكريا الدوري، و آخرون. (2011). مبادئ ادارة الاعمال في القرن الحادي والعشرين. عمان: مجموعة اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- 11- صلاح هبة. (2014). سلسلة القائد المتوازن - إحياء الخلق القويم. دار الكتب.
- 12- عامر ابراهيم قنديلجي. (2008). البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والالكترونية. عمان: دار اليازوري للنشر.
- 13- عصام بن عبد المحسن الحميدان. (2014). أخلاقيات المهنة في الاسلام وتطبيقاتها في انظمة المملكة العربية السعودية. الرياض: شركة العبيكان للتعليم.
- 14- فتحي حسين عامر. (2014). المسؤولية القانونية والاخلاقية للصحفي. القاهرة: العربي للنشر والتوزيع.
- 15- قدرية محمد البشري. (2015). أخلاقيات مهنة التعليم. عمان: دار الخليج للنشر والتوزيع.
- 16- ليلي الالفلي. (2023). المعايير الحديثة في تقويم الاداء للعاملين. مصر: دار التعليم الجامعي.

- 17- محمد الدين الفيروزآبادي. (بلا تاريخ). المعجم الوسيط.
- 18- محمد بن دليم القحطاني. (2019). بيئة عمل الشركات: نحو منظمة صحية واحترافية وطموحة. لندن: E-
.kutub Ltd
- 19- محمد جاسم حسين الخفاجي. (2018). روسيا ولعبة الهيمنة على الطاقة (رؤية في الادوار
والاستراتيجيات). عمان: دار أمجد للنشر والتوزيع.
- 20- مهند النابلسي. (2022). حلول الجودة الاستشارية المبتكرة في القرن الحادي والعشرون. المغرب: شمس
للنشر والتوزيع.
- 21- وليد خلف الله دياب. (2014). أخلاقيات ممارسات العلاقات العامة. عمان: دار اليازوري للنشر
والتوزيع.
- ثانيا: المجالات والمقالات
- 22- العربي عطية. (2012). اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الاداء الوظيفي للعاملين في الاجهزة
الحكومية المحلية: دراسة ميدانية في جامعة ورقلة (الجزائر). مجلة الباحث، 10، 321-332.
- 23- حسين علي ابراهيم. (2013). الوظيفة النقدية للصحافة العراقية دراسة تحليلية في جريدتي الصباح والزمان
(طبعة بغداد) للمدة من 01/12/2012 م الى 31/12/2012. مجلة آداب الفراهيدي، 17، الصفحات
413-452.
- 24- ضحى الحباشنة. (2023). اخلاقيات العمل ودورها في تحسين اداء موظفي البلديات في الاردن. مجلة
العلوم الانسانية والطبيعية، 02، 919-932.
- 25- عبد الفتاح بوخمخم، و عز الدين هروم. (2010). تسيير الاداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة
الاقتصادية: دراسة ميدانية بمركب المحارف والرافعات (CPG) بقسنطينة. مجلة الاقتصاد والمجتمع، 06، 518-
82.
- 26- عبد المليك مزهوده. (2001). الاداء بين الكفاءة والفعالية: مفهوم وتقييم. مجلة العلوم الانسانية، 01،
85-100.
- 27- مريم حمزة محمد، و منذر فاضل حسن. (2019). ابعاد الوظيفة الاعلامية لمنحوتات حضارة بابل. مجلة
جامعة بابل للعلوم الانسانية، 7، 81-99.

ثالثا: المواقع الالكترونية

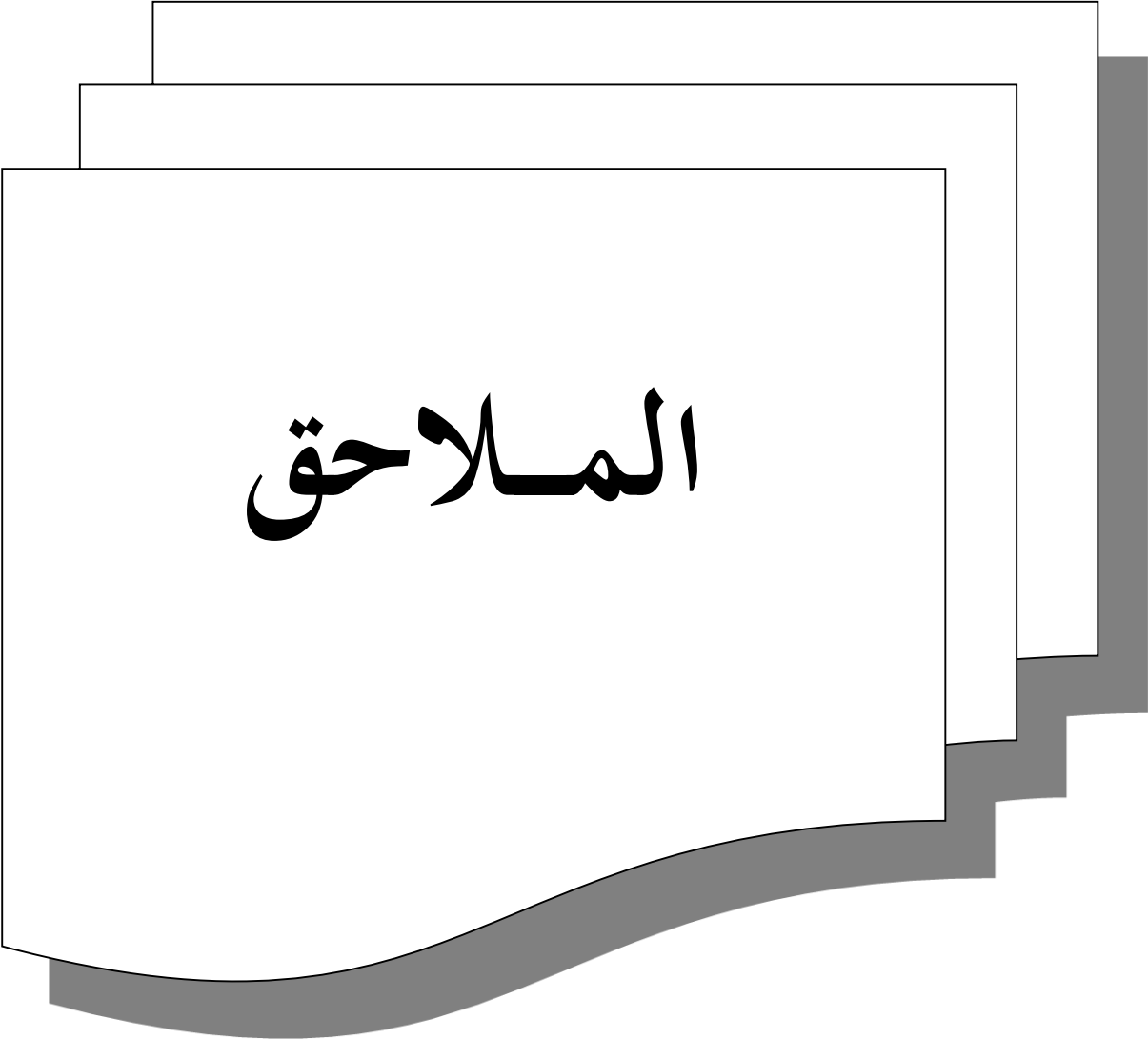
26-رامي أبو الريش. (2016). أخلاقيات العمل ودورها في الارتقاء بالأداء الوظيفي. تم الاسترداد من مركز

غزة للدراسات والاستراتيجيات: <http://gss.mpa.edu.ps>

II-المراجع الأجنبية

27- Carroll, A., & Brown, J. (2022). Business & Society: Ethics, Sustainability & Stakeholder Management. USA: Cengage Learning.

28- Suveiu, V. (2022). Routledge Handbook of Risk Management and the Law. New York: Taylor & Francis.



الملاحق

الملحق رقم 01: الاستمارة الموزعة

جامعة الشهيد حمدة لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع

إستمارة إستبيان

تحية طيبة وبعد :

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة التي نقوم بإعدادها استكمالا للحصول على شهادة الماستر في علم إجتماع تنظيم وعمل تحت عنوان : " الاخلاق المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي ببلدية قمار - الوادي"، ونأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستمارة وذلك بوضع إشارة (X) في المكان المناسب .

مع العلم أن المعلومات المتحصل عليها ستبقى لأغراض علمية فقط وستحظى بالسرية التامة .

لكم مني فائق التقدير والاحترام شاكرين لكم تعاونكم معنا .

السنة الجامعية : 2022 - 2023

أولاً- البيانات الأولية :

1- الجنس: ذكر أنثى

2- السن : من 20 إلى 25 من 26 إلى 35 من 36 إلى 45

من 46 إلى 55 من 56 سنة فما فوق

3- المستوى التعليمي : متوسط ثانوي جامعي تقني سامي/معهد

4-الخبرة المهنية: من 05 الى 10 سنوات من 10 الى 15 سنة من 15 سنة فما

فوق

ثانيا: المحور الأول: الاخلاق المهنية

العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	موافق بشدة
الاخلاقيات الوظيفية					
يعتبر الالتزام بساعات العمل مقدما على الالتزامات الخاصة					
التزم بوقت العمل بشكل كامل					
يتم التقييم بشكل اساسي على الاداء بدون النظر الى نواح شخصية					
اشعر بالفخر والاعتزاز لانتمائي للبلدية					
مساندة المدير دوما ترفع من مستوى الاداء في العمل					
اتابع التعليمات الصادرة من الادارة بشكل مستمر					
اتابع التوجيهات الصادرة من الادارة بشكل مستمر					
اشعر بالعدالة في التعامل بين جميع الموظفين					
افهم الوظيفة على انها التزام وتادية المهام بكل دقة					
يحتزم المدير قواعد العمل					
يحتزم المدير اخلاقيات العمل					

الاخلاقيات السلوكية				
				لا اتنازل عن الاخلاقيات التي أتبتها عند تعارضها مع العمل
				يتم التعويض عن اهداري لبعض اوقات العمل في خارج مصلحتي بوقت آخر في غير ساعات العمل الرسمية
				يستخدم المدير السلطة فقط لأغراض تخدم مصلحة العمل
				أحرص على تقديم المساعدة للزملاء في العمل بكل بشاشة وحسن خلق
				احافظ على اسرار العمل
				لا اقوم بتبادل المصالح مع الزملاء في ادارات اخرى
				لا أكثر الشكوى في عملي
				ابتعد عن مواطن الريبة التي تسيئ الي اثناء قيامي بمهام عملي
				افعل ما ينبغي مني على الوجه المطلوب في الوقت الذي ينبغي
				ابذل جهدا أكثر من المطلوب او اللازم بهدف اخراج العمل بافضل وجه

ثالثا: المحور الثاني: الاداء الوظيفي

موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة
					تتلقي عبارات الشكر من المشرف لسرعة انجازك لعملك
					تبذل مجهود كبير في اداء عملك
					لديك رغبة في التحدي اثناء عملك
					تخطط مسبقا للوصول الى الاداء الجيد
					لديك الاستعداد لتحمل مسؤوليات اعلى
					تقوم باداء الاعمال الموكلة الى في وقتها دون تأخير

					تفكر في الحلول لمختلف المشاكل التي تواجهك خلال اداء عملك
					تلتزم بتنفيذ التعليمات بحذافيرها
					لديك ميول للتكيف مع ظروف العمل الصعبة
					تستفيد من رصيد ما تعلمته وما اكتسبته من خبرات لتحقيق نوع من الابداع في آدائك لعملك
					يعتمد عليك المشرف في اداء بعض الاعمال الصعبة
					تمتلك القدرة على التخطيط لنجاح عملك
					ادائك في العمل يوصف من قبل المشرف المباشر بالكفاءة
					تهتم بحضور الدورات التكوينية المختصة
					يتشرك زملائك في كثير من الامور التي يجهلونها لالمامك الواسع بكل صغير وكبير في عملك
					لا تتردد في القيام بالاعمال الشديدة الصعوبة
					تترقب بشغف ان يعهد اليك بعمل جديد
					تتناقش مع زملائك بهدف تحسين الاداء
					تعتبر تقييم الادارة لادائك عملية مهمة
					اهتمام الادارة بك زاد من اخلاصك في عملك

الملحق رقم 02: مخرجات spss

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ذكر	6	20.0	20.0	20.0
Valid انثى	24	80.0	80.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

السن

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 إلى 25 من	2	6.7	6.7	6.7
26 إلى 35 من	14	46.7	46.7	53.3
36 إلى 45 من	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

التعليمي المستوى

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid متوسط	1	3.3	3.3	3.3
ثانوي	12	40.0	40.0	43.3
جامعي	11	36.7	36.7	80.0
معهد/سامي تقني	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

المهنية الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid سنوات 10 الى 05 من	22	73.3	73.3	73.3
سنة 15 الى 10 من	7	23.3	23.3	96.7
فوق فما سنة 15 من	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	21

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.691
		N of Items	11 ^a
	Part 2	Value	.600
		N of Items	10 ^b
	Total N of Items		21
Correlation Between Forms			.673
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.805
	Unequal Length		.805
Guttman Split-Half Coefficient			.802

a. The items are:

b. The items are

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	20

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.383
		N of Items	10 ^a
	Part 2	Value	.605
		N of Items	10 ^b
	Total N of Items		20
Correlation Between Forms			.560
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.718
	Unequal Length		.718
Guttman Split-Half Coefficient			.706

a. The items are:

b. The items are:

Correlations

		T3	TX
T3	Pearson Correlation	1	.576**
	Sig. (2-tailed)		.001

	N	30	30
	Pearson Correlation	.576**	1
TX	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		T1	T3
	Pearson Correlation	1	.540**
T1	Sig. (2-tailed)		.002
	N	30	30
	Pearson Correlation	.540**	1
T3	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		T3	T2
	Pearson Correlation	1	.514**
T3	Sig. (2-tailed)		.004
	N	30	30
	Pearson Correlation	.514**	1
T2	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ