



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل م د

في علم الاجتماع تنظيم وعمل والموسومة ب:

أخلاقيات المهنة وانعكاساتها على الالتزام التنظيمي

دراسة ب: متوسطة عباس علي بلدية عين ذهب ولاية تيارت

تحت اشراف:

من إعداد الطلبة:

د. أم الرتم نور الدين

- بن شتوان أحلام

- بن زياد لطيفة

لجنة المناقشة

الجامعة	الصفة	الرتبة	أعضاء اللجنة
ابن خلدون - تيارت -	رئيسا	أستاذ محاضر	موهوب مراد
ابن خلدون - تيارت -	مقررا	أستاذ محاضر	أم الرتم نور الدين
ابن خلدون - تيارت -	مناقشا	أستاذ محاضر	عربات منير

السنة الجامعية: 2022-2023

# شكر وتقدير

شكر و عرفان لا يسعنا بعد الانتهاء من هذا العمل إلا أن نحمد الله على توفيقه وتسهيله وتيسيره لنا كل ما صعب علينا، وألهمنا الصبر على ذلك. كما نتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذنا الفاضل نور الدين أم الرثم، المشرف على عملنا هذا حيث قدم لنا كل النصح والإرشاد، وتحفيزاته المتكررة. التي تحثنا من خلاله على بذل المزيد من الجهد وإتقان العمل، كان له الفضل الكبير في إعادتنا بعد الله تعالى. فله منا جزيل الشكر والاحترام والتقدير. كما نتقدم بجزيل الشكر. إلى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية الذين لم ييخلوا علينا بإرشاداتهم و قدموا لنا يد المساعدة في إنجاز هذا الموضوع، وشكر خاص للأساتذة الذين حكموا لنا الاستمارة. وفي الأخير نشكر جميع من صبر معنا، وساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع

# الإهداء

إلى من نزل فيها قرآنا يتلى... قال الله تعالى: ﴿وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ  
وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا إِمَّا يَبُلُغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ  
وَلَا تَنْهَرَهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا. الإسراء: الآية (23)

إلى منبع الخير ومعقد الأمل والرجاء إلى من أحمل اسمه بكل افتخار أبي العزيز  
إجلالا وإكبارا إلى من حاكت سعادتني بخيوط منسوجة من قلبها من أبصرت  
بها طريق حياتي واستمدت منها قوتي ينبوع الحنان أمي الغالية برا وإحسانا  
إلى من تربطني بهم أسمى علاقة في الوجود إخوتي الكرام حبا وفخرا  
إلى سندي في المشوار الدراسي صديقتي العزيزات احتراما وتقديرا  
إلى كل القريين من القلب والداعمين والمساندين في السراء والضراء شكرا  
لكم.

دمتم لي إليهم جميعا وإلى كل من وسعهم قلبي ولم يسعهم قلبي أهدي هذا  
الجهد المتواضع...

لطيفة

# الإهداء

إلى من كان دعائها سر نجاحي إلى من بها كبرت وعليها اعتمدت إلى زهرة  
الحياة أمي

إلى من علمني العطاء دون انتظار إلى من اقترن اسمه باسمي إلى سندي في  
الحياة إلى أبي

إلى زوجي ذي القلب الكبير والصبر لا متناهي ومشجعي طيلة السنوات  
دراسة خاصة هذه السنتين الأخيرتين

إلى من علمونا علمهم حروفاً ومن فكرتهم منارة لنكمل مسيرة العلم والنجاح  
أساتذة الكرام منذ أن أمسكت القلم أول مره اخص بالذكر الأستاذ أم الريم  
نور الدين الذي قدم لنا الدعم في مسيرتنا الدراسية شاكرين له ولد عمه  
وحضوره الراقى

إهداء إلى أمي الثانية أم زوجي على التشجيع الدائم وإلى إخوتي كريم ومحمد  
وشياء وإكرام وإسلام

إلى كل من يحبني في الله من قريب أو بعيد هذا والحمد لله الذي وفقنا لهذا  
العمل

أحلام

الصفحة	الموضوع
	شكر وعرهان
	الإهداء
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول والأشكال
	ملخص الدراسة
أ-ب	مقدمة
1- الجانب النظري	
الفصل الأول: موضوع الدراسة	
17	تمهيد
18	أولا إشكالية الدراسة ..
21	ثانيا- فرضيات الدراسة..
21	ثالثا- مبررات اختيار الموضوع .
22	رابعا- أهداف الدراسة .....
22	خامسا- أهمية الدراسة...
23	سابعا- النظريات المفسرة للدراسة
26	ثامنا- الدراسات السابقة..
32	خلاصة الفصل ..
الفصل الثاني: مدخل إلى أخلاقيات المهنة	
35	تمهيد
36	المبحث الأول: مفهوم أخلاقيات المهنة ومصادرها
36	مطلب 1: مفهوم أخلاقيات المهنة
36	مطلب 2: التطور التاريخي لأخلاقيات المهنة
39	مطلب 3: مصادر أخلاقيات المهنة ..
41	المبحث الثاني: أهداف وأهمية أخلاقيات المهنة والعوامل المؤثرة فيها
41	مطلب 1: أهمية أخلاقيات المهنة
41	مطلب 2: أهداف أخلاقيات المهنة
42	مطلب 3: العوامل المؤثرة في أخلاقيات المهنة

44	المبحث الثالث: صفات أخلاقيات المهنة وأسباب عدم فعاليتها في الجزائر.
47	خلاصة الفصل ..
الفصل الثالث: مدخل إلى الالتزام التنظيمي	
50	تمهيد
51	المبحث الأول مفهوم الالتزام التنظيمي وخصائصه وأبعاده
51	مطلب 1: مفهوم الالتزام التنظيمي
52	مطلب 2: خصائص الالتزام التنظيمي
53	مطلب 3: أبعاد الالتزام التنظيمي
54	المبحث الثاني: أهمية الالتزام التنظيمي وأهدافه
54	مطلب 1: أهمية الالتزام التنظيمي
54	مطلب 2: أهداف الالتزام التنظيمي
56	المبحث الثالث: العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي ومراحله
56	مطلب 1: مراحل الالتزام التنظيمي
57	مطلب 2: العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي
58	خلاصة الفصل
2-الجانب الميداني للدراسة	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
61	تمهيد
62	أولا مجالات الدراسة
63	ثانيا - مجتمع وعينة الدراسة
63	ثالثا - عينة الدراسة.
64	رابعا - منهج الدراسة الميدانية
65	خامسا - عرض الاستمارة
69	سادسا- الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة.
70	خلاصة الفصل ..
الفصل الخامس: عرض وتفسير وتحليل البيانات	
74	أولا- عرض نتائج الاستمارة
78	ثانيا-تحليل نتائج الاستمارة.

## فهرس المحتويات

95	ثالثا- نتائج الدراسة
97	رابعا- الاقتراحات والتوصيات
100	الخاتمة
102	قائمة المصادر والمراجع .
قائمة الملاحق	

قائمة الجداول:

الرقم	الجدول	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	74
02	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	75
03	توزيع أفراد العينة حسب العمر	76
04	توزيع الأفراد حسب التخصص	76
05	توزيع الأفراد حسب الخبرة	77
06	تفضيل بين متطلبات العمل ومتطلبات الشخصية	78
07	حرص الأستاذ على إتقان العمل	79
08	مراعاة الأمانة والنزاهة في العمل	80
09	تحمل الأستاذ المسؤوليات اتجاه عمله	80
10	المحافظة على الممتلكات والمرافق داخل المؤسسة	81
11	المحافظة على أسرار المؤسسة	2
12	التزام الأستاذ باللوائح والقوانين المعمول بها داخل المؤسسة	82
13	ممارسة الأستاذ واجباته بشفافية	83
14	معيار التقييم الذي تعتمد عليه اتجاه التلاميذ	83
15	تعامل الأستاذ مع التلاميذ	84
16	مناقشة القضايا المتعلقة بالعمل بكل حرية وصراحة	84
17	حرص الأستاذ على انضباط التلاميذ داخل المؤسسة	85
18	حرص الأستاذ على تطوير مهارته وقدراته لتقديم الأفضل	85
19	رغبة الأستاذ في تغيير المؤسسة التي يعمل بها	86
20	تدخل الأستاذ لحل المشكلات التي تطرأ داخل المؤسسة	87
21	افتخار واعتزاز الأستاذ بالمؤسسة التي يعمل بها	87
22	اهتمام الأستاذ بمستقبل المؤسسة التي يعمل بها	87
23	رضا الأستاذ بما تقدمه له المؤسسة التي يعمل بها	88
24	سعي الأستاذ لتوفير مناخ تفاعلي مع زملاءه في العمل	88
25	عمل الأستاذ على تقديم صورة جيدة لآخرين عن مؤسستك	89



## فهرس الجداول والأشكال

89	تحضير الأستاذ للدروس قبل إلقاءها	26
90	إنجاز الأستاذ المهام الموكلة إليه	27
90	مشاركة الأستاذ أعمال بداية ونهاية السنة	28
91	مشاركة الأستاذ في النشاطات والأحداث المنظمة في المؤسسة	29
91	عمل الأستاذ على جعل التلاميذ في وضعية مريحة داخل القسم	30
92	حرص الأستاذ على تبسيط وشرح المعلومات والأمور المعقدة للتلاميذ	31
92	سعي الأستاذ إلى فهم احتياجات التلاميذ الاجتماعية والنفسية	32
93	حرص الأستاذ على زرع القيم الحسنة في التلاميذ	33
93	معرفة الأستاذ بأسماء وقدرات تلاميذك	34
94	حرص الأستاذ على تشجيع مواهب التلاميذ	35

### قائمة الأشكال:

الرقم	الأشكال	الصفحة
01	الإحصائيات المتعلقة بالاستمارة	74
02	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	75
03	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	76
04	توزيع أفراد العينة حسب العمر	76
05	توزيع الأفراد حسب التخصص	77
06	توزيع الأفراد حسب الخبرة	78

### قائمة الملاحق:

الرقم	الملحق	الصفحة
01	الاستمارة	□ - □
02	تصريح شريف خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث	120
03	قائمة الأساتذة المحكمين	121
04	هيكل المتوسطة	122
05	استمارة الإذن بالطبع	123

الملخص باللغة العربية:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على وجود انعكاس أخلاقيات المهنة على الالتزام التنظيمي على مستوى مؤسسة تعليمية للطور المتوسط وقد تم إجراء الدراسة على عينة قدرها 44 أستاذ وتم اختيار كل العينات ومن أجل تحقيق الدراسة تبنى الباحثة المنهج الكمي معتمدين على الاستمارة كأداة للدراسة التي تم توزيعها على العينة بهدف الحصول على الدراسة التي عاجلت بمجموعة من الاختبارات الإحصائية بحساب التكرارات وتحويلها الى نسب مئوية وذلك من أجل اختبار صحة الفرضيات وقصد الوصول إلى نتائج من خلال مدى إسهام الفرضيات والتي كشفت تحليل الإحصائي عن تحققها وقد أظهرت نتائج الدراسة بان هناك انعكاس الأخلاقيات المهنية نحو زيادة الالتزام التنظيمي

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي – أخلاقيات المهنة

**Summary:**

This study aims to identify the reflection of the ethics of the profession on the organizational obligation at the level of an educational (middle school). The study was conducted in a sample of 44 professors. All samples were selected. In order to achieve the study, the researcher adopted the analytical descriptive curriculum based on the questionnaire as a tool for the study to be distributed to the sample with a view to obtaining the study's results.

# المقدمة

تعد الأخلاق من أساسيات ديننا الحنيف الذي دعا إليه رب العزة جل جلاله ورسوله الكريم، حيث قال تعالى وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ (القلم آية 4).

وهذا دلالة على أهمية الأخلاق بالنسبة للإنسان بصفة عامة ولل فرد المسلم بصفة خاصة، حيث أن حسن الخلق ضرورة في المعاملات بين الأشخاص في المجتمعات إذ أنها تساعد على بناء علاقات إيجابية بينهم وتساهم في خلق بيئة ملائمة للعيش والتعايش، فان غابت الأخلاق أصبح المجتمع يسير وفق قانون الغاب.

وتتضمن الأخلاق مجموعة من المفاهيم والمبادئ الأساسية مثل الصدق والنزاهة والعدل والاحترام والتسامح والتعاطف فالأخلاق هي الركيزة الأساسية التي تسير أي مجتمع وفي أي مجال كذا الحال في المهن لاعتبارها جزءا مهما لممارسة أي مهنة، حيث تحدد المبادئ الأساسية التي يجب على المهنيين الالتزام بها في تعاملاتهم مع العملاء والجمهور والزملاء في المهنة، ويجب أن يلتزم الأستاذ بها، إذ أن كل مهنة تقوم على أخلاقيات تختلف عن المهن الأخرى ولكن تتشابه مع بعضها البعض..

. وبشكل عام، فإن الالتزام بالأبعاد الأخلاقية للمهنة يساعد على بناء الثقة والاحترام بين المهنيين والآخرين، ويساعد على تحسين جودة الخدمات والمنتجات التي يقدمونها، ويساعد على تحقيق النجاح والتميز في المهنة.

والالتزام التنظيمي هو الالتزام بالقواعد واللوائح المنظمة للعمل والمؤسسة التي يعمل فيها المهني ويعد من العوامل المهمة التي تحدد نجاح المؤسسة إذ أن درجة الالتزام التنظيمي للمهنيين والعمال تؤثر على جودة العمل والإنتاجية والكفاءة في المؤسسة

ولمعرفة انعكاسات أخلاقيات المهنة على الالتزام التنظيمي جاءت دراستنا الحالية لتسلط الضوء على هذه النقطة المهمة.

ولغرض هذه الدراسة اخترنا عينة من أساتذة التعليم المتوسط مستخدمين المنهج الكمي، لكشف جوانب الدراسة تطرقنا لإنجاز خمسة فصول.

**الفصل الأول:** والذي يتضمن موضوع الدراسة وخصص للحديث عن الإشكالية والفرضيات ومبررات اختيار الموضوع وأهداف، أهمية الدراسة مع تحديد المفاهيم والنظريات المفسرة للدراسة والدراسات السابقة.

**الفصل الثاني:** يعتبر مدخل حول أخلاقيات المهنة، بثلاثة مباحث تتفرع لمطالب عناوين مختلفة وخلاصة للفصل.

**الفصل الثالث:** بعنوان مدخل حول الالتزام التنظيمي، كذلك يتفرع إلى ثلاثة مباحث بدورها تتفرع إلى مطالب عناوين مختلفة.

**الفصل الرابع:** والذي يخص الإجراءات المنهجية للدراسة، انتقلت فيه الباحثان من الجانب النظري إلى الجانب الميداني هذا الأخير الذي يتضمن مجالات ومجتمع وعينة الدراسة، والمنهج المعتمد فقد اختارت الباحثان المنهج الكمي وهو الملائم والأنسب لدراسة مثل هذه المواضيع ثم تليه أدوات جمع البيانات حيث اعتمدت الباحثتان على استمارة. ثم أساليب معالجة البيانات.

**الفصل الخامس:** يضم عرض وتحليل وتفسير النتائج التي تم التوصل إليها، ومناقشة النتائج في ضوء فروض الدراسة، ومناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة.

ولا يخفى أننا تلقينا صعوبات متنوعة على رأسها قلة المصادر والمراجع العلمية للدراسة وصعوبة الوصول إلى مجتمع البحث وحساسية الموضوع بالنسبة لعينة الدراسة كما أن الوقت لم يكن كافي للبحث الجيد بالإضافة إلى نقص القدرات المادية والتمكن النسبي في استخدام أجهزة الإعلام الآلي وضعف مستوى الطالبتين في اللغة الإنجليزية

ثم تطرقنا إلى وضع اقتراحات وتوصيات وخاتمة ثم قائمة المصادر والمراجع.

الجانِب

النظري

# الفصل الأول:

## موضوع

## الدراسة

## عناصر الفصل الأول

### تمهيد الفصل الأول

1. إشكالية الدراسة.
2. فرضيات الدراسة.
3. مبررات اختيار الموضوع.
4. أهداف الدراسة
5. أهمية الدراسة.
6. النظريات المفسرة للدراسة.
7. الدراسات السابقة.

### خلاصة الفصل الأول



## تمهيد:

يعتبر موضوع الدراسة الركيزة الأساسية والاطار المرجعي العام للبحث العلمي يساعد الباحث على تحديث معالم وأهداف بحثه حيث ستتناول في هذا الفصل تقديم الموضوع الدراسة كمدخل رئيسي في البحث يتم من خلاله التعرف على إشكاليه الدراسة وصياغه فرضيات البحث التي تعد كإجابات للتساؤلات المطروحة حول انعكاس أخلاقيات المهنة على الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة ثم التطرق الى أسباب اختيار الموضوع بالإضافة الى تحديد أهميه وأهداف الدراسة وبناء على ذلك قمنا بتحديد جملة من المفاهيم قصد أزاله الغموض عنها من جهة وإعطاء قيمه علميه للبحث من جهة أخرى الى جانب مراجعه الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير الدراسة والتي تعد عنصرا هاما

## إشكالية الدراسة:

تواجه المؤسسات الجزائرية بمختلف نشاطاتها في الوقت الراهن تحديات ورهانات كثيرة تفرض عليها اللجوء إلى استراتيجيات مبنية على أسس علمية تسمح لها بتخطي المشاكل المتراكمة نتيجة عدم تبني رؤية واضحة من قبل القائمين عليها وما زاد في تعقد وضع المؤسسات الجزائرية ما يشهده العالم من تطورات كبيرة على مستوى الفكر الإداري والتسييري للمؤسسات، وعليه تسعى المؤسسات الجزائرية إلى تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي في البلاد، وتشجيع الاستثمار وتعزيز النمو الاقتصادي. كما تسعى المؤسسات الجزائرية إلى تحسين جودة الحياة للمواطنين وتوفير فرص العمل والتنمية الاجتماعية والتعليمية والثقافية. ولعل من أبرز هذه المؤسسات التي يجب الاهتمام بتطويرها وفق المعايير الدولية ووفق أهميتها داخل المجتمع الجزائري نجد المؤسسة التربوية التعليمية التي تعد من أبرز المؤسسات في المجتمع، نظرا للدور الحاسم في بناء الأفراد وتشكيل شخصياتهم وتحديد مساراتهم المهنية والحياتية. كما تعمل المؤسسة التربوية على توفير التعليم والتدريب والتربية للأطفال والشباب والكبار، وتساعدهم على تطوير مهاراتهم ومعارفهم وقدراتهم الفكرية والعملية.

وتعد المؤسسات التربوية في الجزائر من أهم المؤسسات الحكومية، حيث تلعب دوراً رئيسياً في تطوير البنية التحتية للتعليم وتحديث المناهج الدراسية وتدريب المعلمين وتحسين جودة التعليم والتربية. وتعمل هذه المؤسسات على تأهيل الطلاب للحياة العملية والمجتمعية، وتعزيز الثقافة والقيم والمبادئ الأخلاقية والدينية.

ومن خلال توفير فرص التعليم والتربية للجميع، تساهم المؤسسات التربوية في تحسين مستوى المعيشة والتنمية الاجتماعية والاقتصادية في الجزائر. وبالتالي، فإن المؤسسات التربوية هي عمود المجتمع ومحرك التنمية والتقدم في البلاد.

إن تحقيق نجاح المؤسسات التربوية والحفاظ على سمعتها ومكانتها في المجتمع يتطلب وجود أفراد يتحلون بالأخلاق الطيبة والقيم السامية، وهذا ينطبق على جميع المؤسسات بشكل عام، وبالتالي فإن المؤسسات التربوية في الجزائر وفي جميع أنحاء العالم بحاجة إلى أفراد يتحلون بالأخلاق الطيبة والقيم السامية، حتى يتمكنوا من تحقيق الأهداف المرجوة وتحسين

جودة الخدمات التي يقدمونها والمساهمة في نهضة المجتمع، والأخلاق هي مجموعة من المعايير والقيم التي تحدد السلوك الصحيح والخاطئ في المجتمع، وتعتبر أساسا في بناء العلاقات الإنسانية وتحقيق التوازن النفسي والاجتماعي.

إن الإنسان لا يستطيع أن يعيش بدون قيم أخلاقية، فهو الكائن الوحيد في هذا الكون الذي بوسعه أن ينتقل من مرتبة الحاجات الطبيعية إلى مجال القيم الخلقية الحقيقية، ومن هنا قيل أن الإنسان حيوان أخلاقي، ومهما كانت الدرجة التي يمكن أن يصل إليها من التردّي الأخلاقي في وقت من الأوقات، فإنه سيظل على الرغم من ذلك كائن أخلاقيا يمزج في حياته الواقع المعاش بالمثل العليا، ويجمع في سلوكه وتصرفاته بين مرتبة الحاجات الغريزية ومرتبة الضمير الخلقى والسمو الروحي. وتحتل الأخلاق مساحة جد كبيرة في معظم الميادين، بما في ذلك الميدان العام والخاص والمهني، حيث تحدد المعايير الأخلاقية السلوك المناسب والمقبول في تلك الميادين، ومن المهم الالتزام بالأخلاق في جميع المجالات والمهن. وتعتبر الأبعاد الأخلاقية للمهنة مجموعة من القيم والمبادئ الأخلاقية التي يتعين على الفرد الالتزام بها في ممارسة مهنته، وتتضمن هذه الأبعاد على وجه الخصوص: 1. الصدق والأمانة: حيث يتعين على المهنيين الالتزام بالصدق والأمانة في جميع تعاملاتهم مع الآخرين، وتجنب الخداع والتلاعب والتضليل. 2. الاحترام والتعاون: حيث يتعين على المهنيين تقدير الآخرين واحترامهم والعمل بروح التعاون معهم، وتجنب التمييز والتحيز والتصرف بطريقة غير لائقة. 3. المسؤولية الاجتماعية: حيث يتعين على المهنيين أن يكونوا مسؤولين اجتماعياً والعمل على تحسين المجتمع وتعزيز العدالة والمساواة وحقوق الإنسان. 4. الخصوصية والسرية: حيث يتعين على المهنيين الالتزام بحفظ خصوصية المعلومات التي يتم الحصول عليها من الآخرين، وتجنب الكشف عنها إلا بعد الحصول على الموافقة المناسبة. دون أن ننسى الالتزام والنزاهة في أداء المهام والواجبات بتفان.

ويعد الالتزام التنظيمي، مصطلح حديث الاستخدام بحيث تناولته الأبحاث والدراسات نظرا لأهميته في زيادة الكفاءة والفاعلية لأداء الأساتذة وباعتباره يوجه أداء الأساتذة.

ويولد الشعور بالانتماء والولاء للمؤسسة التي يعمل فيها الفرد، والالتزام بتحقيق أهدافها وسياساتها وإجراءاتها وقيمها الأساسية. ويمثل الالتزام التنظيمي مؤشرا هاما على مدى

رضا الأستاذ عن عمله ومستوى ارتباطه بالمؤسسة، ومن الجدير بالذكر أن الالتزام التنظيمي يعد أستاذا أساسيا في نجاح المؤسسات والمنظمات. وخاصة في مهنة التعليم التي تعتبر من أهم المهن في المجتمع، حيث تعمل على تنمية مهارات وقدرات الطلاب وتهيئتهم للمستقبل، وتعزز الثقافة والتعليم والتفكير النقدي والإبداع. وتتطلب هذه المهنة العمل بمهنية وأخلاقية عالية، بحيث يتوجب على المعلمين والمدرسين الالتزام بمجموعة من الأخلاقيات التي تعزز جودة التعليم وتحافظ على سلامة الطلاب وتزيد من فعالية المهنة. من اجل وبناء على ما ذكر آنفا كانت هذه الدراسة والتي جاءت من اجل تسليط الضوء حول موضوعنا الحالي ألا وهو أخلاقيات المهنة وانعكاساتها على الالتزام التنظيمي، مما يدفعنا إلى طرح تساؤل رئيسي وهو: هل تنعكس أخلاقيات المهنة على الالتزام التنظيمي للأستاذ داخل المؤسسات التربوية التعليمية؟

ويتفرع هذا السؤال إلى الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل تنعكس أخلاقيات المهنة على زيادة التزام الأستاذ بالواجبات والمهام الموكلة إليه؟
2. هل تنعكس أخلاقيات المهنة على زيادة الولاء التنظيمي للأستاذ داخل المؤسسات التربوية التعليمية؟

### فرضيات الدراسة:

#### الفرضية الرئيسية:

تنعكس أخلاقيات المهنة على الالتزام التنظيمي للأستاذ داخل المؤسسات من خلال زيادة ولاء للمؤسسة وزيادة التزامه بالواجبات والمهام الموكلة إليه.

#### الفرضيات الفرعية:

تنعكس أخلاقيات المهنة على زيادة التزام الأستاذ بالواجبات والمهام الموكلة إليه.

تنعكس أخلاقيات المهنة على زيادة الولاء التنظيمي للأستاذ داخل المؤسسات التربوية التعليمية.

### مبررات اختيار الموضوع:

تتمثل المبررات التي أدت إلى اختيار الموضوع ومحاوله معالجته دون غيره من المواضيع في:

#### المبررات الموضوعية:

- تناسب الموضوع مع تخصصنا العلمي.
- يعتبر موضوع الدراسة من أكثر المواضيع المهمة التي تمس جانب مهم من جوانب جميع الأفراد والمجتمعات ألا وهو الجانب الأخلاقي.
- إبراز أهمية ودوافع الموضوع.

#### المبررات الذاتية:

- الميل الشخصي للبحث والاستطلاع والخوض في هذا الموضوع.
- الرغبة في التعرف على انعكاسات أخلاقيات المهنة على العمال وعلى أدائهم الوظيفي.

## أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو معرفة ما إذا كانت أخلاقيات المهنة تنعكس على الالتزام التنظيمي للأستاذ داخل المؤسسات التربوية التعليمية.
- محاولة تكوين إطار نظري يغطي كل مفاهيم الدراسة.
- ما إذا كانت أخلاقيات المهنة تنعكس على زيادة التزام الأستاذ بالواجبات والمهام الموكلة إليه.
- ما إذا كانت أخلاقيات المهنة تنعكس على زيادة الولاء التنظيمي للأستاذ داخل المؤسسة التربوية التعليمية.
- الوصول إلى نتائج تساعد على وضع توصيات قد تكون من شأنها الإشارة إلى نقاط لم تدرس من قبل وقد تفيد الباحثين الآخرين في دراساتهم.

## أهمية الدراسة:

- تعتبر أخلاقيات المهنة والالتزام التنظيمي من أهم المفاهيم الإدارية الحديثة التي لاقت رواجاً في السنوات الأخيرة في عالم المؤسسات العامة.
- تسعى الدراسة لمعرفة ما مدى قيمة الأستاذ داخل المؤسسة التربوية التعليمية مع تبيان مدى قدراته.
- إن الالتزام التنظيمي يعتبر حديث النشأة يساعد على ضبط سلوك الأستاذ وتحسين أدائه وزيادة كفاءته.

## النظريات المفسرة للدراسة:

### أولاً: أخلاقيات المهنة:

1. **نظرية الفلسفة الأخلاقية:** وتركز هذه النظرية على تحليل القيم والمبادئ الأخلاقية التي يجب على المهنيين إتباعها في ممارس مهنتهم، وتشمل هذه المبادئ والقيم النزاهة والصدق والثقة والتزام الوفاء بالعملاء والمسؤولية الاجتماعية (Beauchamp.2016)
2. **نظرية السلوك الأخلاقي:** وتركز هذه النظرية على دراسة السلوك الأخلاقي للمهنيين، وكيفية تحسين سلوكهم الأخلاقي، وتشمل هذه العوامل الضمير والمسؤولية والتدريب والأخلاقيات المهنية (bouii.2017)
3. **نظرية العقد الاجتماعي:** وتركز هذه النظرية على العلاقة بين المهنيين والمجتمع، وتشير إلى أن المهنيين يجب أن يتعاملوا مع العملاء والمجتمع بطريقة تفي بالعقد الاجتماعي بينهم (booui.2003)

### ثانياً: الالتزام التنظيمي:

1. **نظرية الالتزام النفسي:** وترتكز هذه النظرية على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والالتزام النفسي، وتشير إلى أن الأساتذة الذين يشعرون بالارتباط النفسي بالمنظمة يكونون أكثر التزاماً بها وأكثر ولاء لها (العبد الكريم،2012).
2. **نظرية التبادل الاجتماعي:** وتركز هذه النظرية على العلاقة بين الأساتذة والمنظمة، وتشير إلى أن الأساتذة يشعرون بالالتزام التنظيمي عندما يتلقون مكافآت ومزايا مقابل الخدمات التي يقدمونها للمنظمة، وعندما يتلقون دعماً واهتماماً من قبل الإدارة (المنصور 2017).

3. نظرية العدالة التنظيمية: وتركز هذه النظرية على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية، وتشير إلى أن الأساتذة يشعرون بالالتزام التنظيمي عندما يتم التعامل معهم بشكل عادل ومنصف، وعندما يتم تطبيق السياسات والإجراءات بشكل متساو وعادل على جميع الأساتذة (الحري 2017)



## الدراسات السابقة:

نظرا لعدم إيجادنا لدراسات سابقة تطرقت لموضوع "أخلاقيات المهنة وانعكاساتها على الالتزام التنظيمي" كونه موضوع حديث، قامت الباحثان بجمع دراسات سابقة حسب ترتيب متغيرات الدراسة، لذا سنستعرض هذه الدراسات المتنوعة بين جزائرية وعربية وأجنبية:

أ. دراسات متعلقة بالمتغير الأول " أخلاقيات المهنة ":

## أولاً- دراسات جزائرية:

دراسة دمسوني منى "مخلفي أمينة" بركة محمد (2019) بعنوان: "دور أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري والمالي بالمنظمات الحكومية في الجزائر" دراسة حالة قطاع الجمارك"

تهدف هذه الدراسة لاختبار اثر الالتزام بأخلاقيات المهنة للحد من الفساد الإداري والمالي على مستوى المنظمات الحكومية لقطاع الجمارك الجزائر، وقصد تحقيق أهداف الدراسة تم جمع البيانات عن طريق الاستمارة، تم اختيار عينة قصدية متكونة من 50 فرد من بين 173 فرد، حيث شملت جميع المستويات (مدير، رئيس المصلحة، نائب المدير) حيث تتكون العينة الإجمالية من 50 من مجموع استمارات المسترجعة، وبقي 40 استمارة مسترجع قابل للاستغلال، وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- وجود ارتباط علاقة ارتباط وتأثير معنوي بين أخلاقيات المهنة والفساد الإداري والمالي.
- بينما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بأبعاد أخلاقيات المهنة مع الفساد (معوني مخلفي، وبركة 2019).

دراسة (المهدي جهالة يوسف 2020) اثر أخلاقيات العمل في تحسين جودة حياة العمل دراسة استطلاعية لآراء الأساتذة في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز فرع \_بليدة\_:

هدفت إلى تحليل اثر أخلاقيات العمل على تحسين جودة حياة العمل في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز فرع بلدية ولاية البليدة، وقد تم جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالبحث

من خلال استمارة، وتوزعت على عينة ضمت 60 أستاذ، اعتمد الباحث على المنهج الكمي، وتم التوصل إلى:

- وجود تأثير معنوي لأخلاقيات العمل على جودة حياة العمل.
- وجود مستوى مرتفع من أخلاقيات العمل في مؤسسة الكهرباء والغاز \_جيجل\_.
- مستوى عالي من جودة العمل (جهالة 2020).

ثانيا: دراسات عربية:

دراسة الحسين (2008) أخلاقيات العمل لخريجي التعليم الجامعي من منظور التربية الإسلامية

هدفت إلى توضيح العمل في التربية الإسلامية وتوضيح الأخلاق وأيضا أخلاقيات العمل في التربية الإسلامية وتوضيح دور مؤسسات التعليم الجامعي في إعداد خريجها بأخلاقيات العمل. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- التأكيد على مفهوم العمل في الإسلام والمكانة العظيمة للعمل والأساتذة في التربية الإسلامية.
- سعة الأخلاق الإسلامية وشمولها جميع مناحي الحياة ومنها مجال العمل.
- ضرورة الاهتمام بأخلاقيات العمل مع التأكيد على بناءها وفق الأسس الإسلامية وتهيئة الخريجين للمرحلة المعاصرة وما تحويه من تحديات.
- إن التدريب أهمية خاصة في إكساب أخلاقيات العمل الإسلامية وتعزيزها.

دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية (1436-2014).

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية (مجمع الشفاء الطبي نموذجاً) ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بتوزيع استمارة هدفت إلى اختبار الفرضيات و تكون مجتمع الدراسة من أصحاب المواقع الإشرافية، ومن أهم النتائج المتوصل إليها نجد: - حظي بعد أخلاقيات المهنة نحو

الإدارة العليا على المرتبة الأولى تلا ذلك أخلاقيات المهنة نحو الزملاء ، و جاءت أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي في المرتبة الثالثة ، ثم أخلاقيات المهنة نحو الأساتذة في المرتبة الرابعة.

● توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة المبحوثين حول دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بغزة تعزى لمتغيرات الجنس والعمر والمؤهل العلمي، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.

● توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة أخلاقيات المهنة بأبعادها وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة.

ثالثا: دراسات أجنبية:

دراسة ستأسي وآخرون (2003) معرفة مدى وعي القادة التربويين في المعايير الأخلاقية التي تتعلق بالإدارة المدرسية.

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى وعي القادة التربويين بالمعايير الأخلاقية التي تتعلق بالإدارة المدرسية، تكونت العينة من 85 مدير مدرسة في مدينة نيواورليوس وتوصلت النتائج إلى أن الإكثار من سلوكيات الإدارة الأخلاقية عند المديرين تؤدي إلى:

● تحقيق العدل والمساواة والاحترام والانفتاح، والتمركز حول الطلاب الإصغاء إلى المعلمين والطلبة.

● تقديم التسهيلات، وتوفير النماذج المناسبة لعملية التعلم، الصدق، الإيجابية والمعرفة العلمية.

● امتلاك توقعات عالية عن العملية التربوية، فضلا عن المعرفة العملية بالإدارة.

## دراسة اوندر (2001):

إدراكات المعلمين والمديرين لأخلاقيات الإدارة المدرسية، وقد أجريت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية على مدارس أساسية في مدينة أونتاريو، في كندا وتوصلت النتائج إلى:

- إن إدراكات المعلمين والمشرفين مختلفة نحو التزام مديري المدارس بأخلاقيات عملهم بشكل عام، وما يتعلق بعملية التدريس بشكل خاص.
- كان هناك اختلافات ما بين المعلمين والمشرفين والمديرين في تحديد نوعية هذه الأخلاقيات فقد ركز المعلمون والمشرفون على أخلاقيات معينة، في حين ركز المديرون على أخلاقيات أخرى.
- إدراكات المشرفين تركز على الأخلاقيات المتعلقة بالعملية التدريسية، وخاصة الجانب الفني.

ب: دراسات متعلقة بالمتغير الثاني " الالتزام التنظيمي ":

## أولاً: دراسات جزائرية:

دراسة بكري أحلام (2013) بعنوان الالتزام التنظيمي وتحقيق الرضا الوظيفي دراسة ميدانية بمطاحن الحضنة بمسيلة تكون مجتمع الدراسة من 50 أستاذ وهي عينة عشوائية بسيطة، مستخدمين الاستمارة وتوصلت الدراسة إلى أن هناك درجة عالية من الالتزام التنظيمي لعمال مطاحن الحضنة بمسيلة.

- يشعر العمال بالولاء للمؤسسة بدرجة كبيرة، وهناك تطابق بين قيمهم وقيم المؤسسة، فنجد العمال يقدمون مردود عالي لأجل تحقيق أهداف المؤسسة التي تعني تحقيق أهدافهم، ألا أنهم قد يفكرون في مغادرة المؤسسة لأسباب مادية بغية البحث عن منصب آخر يكون الأجر فيه أكبر.

- كما أن الإدارة والعمال تجمعهم علاقة احترام متبادل.

ثانيا: دراسات عربية:

-دراسة محسن راضي، عبد الله كاظم حسن (2014): العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى توافر السلوك الأخلاقي لدى عميد كلية الإدارة والاقتصاد من وجهة نظر المدرسين وتحديد العلاقة بين إدراك المدرسين لسلوكيات القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي، وتم اختيار كلية الإدارة والاقتصاد جامعة القادسية كمجتمع للبحث وجاءت أبرز النتائج تبين أن القيادة الأخلاقية لها تأثيراً كبيراً وإيجابياً على مستوى الالتزام التنظيمي للأستاذة كما بينت الدراسة أن عميد الكلية يتمتع بمستوى متوسط القوة من أخلاقيات العمل، إذا أنه يتصرف على نحو أخلاقي فضلاً عن كونه يعزز من السلوكيات الأخلاقية للقائد على مستوى الالتزام التنظيمي للمدرسين والأساتذة.

دراسة محمود جودت فارس (2014): والتي جاءت بعنوان العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على جامعة الأزهر غزة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي في جامعة الأزهر بغزة واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وكانت عينة الدراسة 170 أستاذاً إدارياً في جامعة الأزهر حيث تم توزيع إدارة البحث المتمثلة في الاستمارة وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين الثقة بالمشرفين والالتزام التنظيمي وأيضاً وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين الثقة بزملاء العمل والالتزام التنظيمي.

ثالثاً: دراسات أجنبية:

**MuhammadEhsan (2010) :** والتي جاءت بعنوان "الرضا الوظيفي

والالتزام التنظيمي بين الأساتذة الجامعيين الأساتذة في الجامعات العامة في باكستان. تحاول الدراسة تحديد تأثير أبعاد الرضا الوظيفي للأساتذة الجامعيين على الالتزام التنظيمي المدرك وتكونت الدراسة من 331 مفردة وجاءت أبرز النتائج إلى أن الرضا عن العمل نفسه وجودة الإشراف والرضا عن الأجور لها تأثير إيجابي وذو دلالة معنوية على الالتزام التنظيمي

بين أعضاء هيئة التدريس الأساتذة في الجامعتين محل الاختبار وتشير نتائج الدراسة أيضًا إلى أن عوامل التنبؤ بالالتزام التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس الأساتذة في الجامعات العامة في باكستان تتمثل في طبيعة العمل والرضا عن الراتب وجودة الإشراف.

**Bidgoli et al (2010) :** التي جاءت بعنوان استكشاف العلاقة بين أبعاد العدالة

**التنظيمية والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي**

هدفت الدراسة إلى البحث في الأبعاد المختلفة للعدالة التنظيمية واكتشاف العلاقة بين هذه الأبعاد المختلفة للعدالة التنظيمية واكتشاف العلاقة بين هذه الأبعاد والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي للأستاذة واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث شارك جميع أستاذي جامعة نيشابور البالغ عددهم 263 مرؤوس، وقد تم استخدام الاستمارة كأداة للدراسة. وجاءت أبرز النتائج إلى أن هناك علاقة وثيقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي، وبالتالي اقترح الباحث أن يقوم المديرون بإقامة العدالة التنظيمية بتشجيع الأساتذة على أساس معايير معينة من إدارة الأداء وذلك عن طريق الجدارة واحترام حقوق الأفراد، والعمل بمبدأ تكافؤ الفرص لتنمية قدرات الأساتذة.

## خلاصة الفصل:

من خلال مجهوداتنا المبذولة للتوسع في موضوع دراستنا من تقديم فرضيات وتحديدنا لأسباب اختيارنا لهذا الموضوع وتحديد أهميته وأهدافه وتحديد للمفاهيم، والمصطلحات والدراسات السابقة والنظريات المفسرة له، كلها ساعدتنا في فهم الموضوع واستيعابه استيعابا تاما.

الفصل الثاني:

مدخل إلى

أخلاقيات المهنة



## تمهيد الفصل الثاني

### **I. المبحث الأول: مفهوم أخلاقيات المهنة ومصادرها**

1. المطلب الأول: مفهوم أخلاقيات المهنة

2. المطلب الثاني: التطور التاريخي لأخلاقيات المهنة

3. المطلب الثالث: مصادر أخلاقيات المهنة

### **II. المبحث الثاني: أهداف وأهمية أخلاقيات المهنة والعوامل المؤثرة فيها**

1. المطلب الأول: أهمية أخلاقيات المهنة

2. المطلب الثاني: أهداف أخلاقيات المهنة

3. المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في أخلاقيات المهنة

### **III. المبحث الثالث: صفات أخلاقيات المهنة وأسباب عدم فعاليتها في الجزائر**

1. المطلب الأول: صفات أخلاقيات المهنة

2. المطلب الثاني: أسباب عدم فعاليتها في الجزائر

## خلاصة الفصل الثاني

## تمهيد

تعتبر أخلاقيات المهنة من التحديات التي أصبحت تواجه المؤسسات في السنوات الأخيرة لذلك حظيت باهتمام كبير وواسع في العالم حيث بدأت التجديدات والمطالبة بتطبيق وممارسه أخلاقيات المهنة داخل المؤسسات ونظرا لما يشهده العالم من تدهورا في الأخلاق المهنية التي شهدتها المؤسسات على مستوى دول العالم أصبحت اليوم الجزء رئيسيا وهاما في صناعه النمو ورسمه في المؤسسات واصبح هذا المفهوم من الأمور المهمة للاستحقاق الوظيفة في المؤسسة لأنه يعتبر رقابه ذاتيه للفرد إذ يستطيع التمييز بين الصواب والخطأ في سلوكه أثناء العمل فهي تعد المحرك الذاتي الذي يقود المؤسسات والأفراد نحو الرقي والتقدم

## I. المبحث الأول: مفهوم أخلاقيات المهنة ومصادرها:

## المطلب الأول: مفهوم أخلاقيات المهنة:

- يمكن تعريف أخلاقيات المهنة بأنها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعا للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجابا أو سلبا (السكرانة، 2009).
- وهي مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مهنة ما حول ما هو حق وعدل في نظرهم وما يعتبرونه أساسا لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة ويعتبر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضا وبين المقاطعة والعقوبات المادية (حماد، 2004).
- هي نظام المبادئ الأخلاقية وقواعد الممارسة التي أصبحت معيار السلوك المهني والتقويم، تتضمن الأسس والواجبات والحقوق والمحظورات التي يجب التقيد بها عند ممارسة عمل مهني محدد (نداء، 2008، ص 83).
- عرفها فالوك بأنها: الدراسة المنهجية للخيار الأخلاقي التي يتم من خلالها ما هو جيد (نجم، 2006، ص 20).

## المطلب الثاني: التطور التاريخي لأخلاقيات المهنة:

إن الأخلاقيات وهي مجموعة القيم التي تميز ما هو جيد عما هو سيء ظهرت مع الإنسان منذ البدء، واستمرت معه إلى وقتنا الحاضر، وستلازمه طالما ظلت هناك حياة على سطح المعمورة. ومن منظور التراث الغربي يعود تطور النظرية الأخلاقية إلى أفلاطون (427-347 قبل الميلاد) وتعود جذور كلمة ethics بمعنى (أخلاق) إلى الكلمة اليونانية (ethos)، والتي تعني العادات والسلوك أو الصفات (بودراع أمينة، 2013).

**أولا/ الحضارة البابلية:** تعتبر الحضارة البابلية أول محطة في مسار الأخلاقيات عبر التاريخ إذ تعد مدونة حمورابي أقدم مدونة قانونية وجدت منذ أكثر من أربعة آلاف سنة في وادي الرافدين، وقد تضمن هذا القانون 282 مادة، اشتملت على إرشادات وقواعد للتجار وواجبات المهنيين كالبنايين والأطباء وغيرهم، وكذلك العقوبات المترتبة على عدم الالتزام بهذه الواجبات بشكل صحيح (نجم عبود، 2000).

وبذلك يعتبر البابليون أول من اتهم بالأخلاق المهنية للبنايين والأطباء وغيرهم، وهي المهن التي انتشرت آنذاك، وهو ما دل على وعي الإنسان منذ القدم بضرورة تقنين الأخلاق المهنية.

**ثانيا / الحضارة الرومانية:** تعتبر الحضارة الرومانية القديمة من أهم الحضارات التي أثرت على العالم الغربي، وتميزت بتمسكها بالقيم الأخلاقية والقانونية والسياسية. وقد طبق الرومان مبادئ القانون والسياسة والإدارة العامة على نطاق واسع في الشعوب التي أخضعوها إليهم، واشتملت قوانينهم على إرشادات للتجار وواجبات المهنيين وعقوبات تفصيلية لمن يخالفها.

وتميزت الحضارة الرومانية بصرامتها في الخلق وقوة العزيمة، وكانت تحرص على الالتزام بالقوانين والتصرف وفق نظام دقيق. وقد أقام الرومان أنساقا من القوانين يستلزم احترامها، واعتبرت مقياساً للتنظيم الاجتماعي في العالم الذي عرفوه. ولم يعزف رجال الفكر والسياسة في روما عن تناول ما هو مثالي، وإنما اتجهوا إلى الملاحظة والوصف والتحليل لأخلاق الرجال ودوافعهم ونفسياتهم في محيط الواقع.

ويمكن القول إن نظرة الرومان كانت تتوسع لتتجه إلى العالمية وفكرة الدولة العظمى، حيث أن الدولة تمثل مجتمعا أخلاقيا، وتوحد لتحقيق العدالة وتحقيق سعادة الإنسان ودولته. وكان الالتزام بالحقوق والالتزامات المتبادلة ضرورياً لتحقيق ذلك، وكان الإنسان يعمل من أجل هذا الوطن خاضعاً لقوانينه، والتي تحكم تصرفاته في الأسرة والمجتمع والعمل.

**ثالثا / الشرائع السماوية:** جاءت الديانات لعلاج هذا المجتمع من الفوضى التي كان يعيشها قبل نزول الشرائع الإسلامية، ووضع حد للفوضى التي تنحر في البناء الاجتماعي، وتغيير الاتجاه نحو الخير، والقضاء على الفساد الذي كان سائدا منذ بدء التاريخ لفساد النظم الاقتصادية والسياسية والطبقية التي كانت آنذاك.

وسنستعرض فيما يلي لنظرة الديانات اليهودية، المسيحية، والإسلام للأخلاق، وبالتالي الأخلاقيات المهنية للفرد في المجتمع.

**رابعا / الشريعة اليهودية:** لقد جاءت الشريعة اليهودية للقضاء على الفوضى والفساد الذي كان سائدا قبل ظهورها فقد جاءت شريعة موسى عليه السلام شاملة بعض المبادئ التي تعطي الفرد قيمته وتدعو إلى رعاية المرضى، وتحث على الاتحاد، وتطرق إلى الثروة وحث الناس على النظافة، واعتبرت الاتحاد عماد الحياة الاجتماعية.

أما بخصوص الأعمال التجارية، فقد كانت السائدة عند اليهود منذ القدم، وكان إقراض الأموال بفائدة مقبولا. وغير محظور عند اليهود، كما كان جمع الثروة واكتنازها سلوكا يهوديا مألوفاً.

وقد ارتبطت اليهودية التلمودية بالربا في أوروبا خلال الفترة الممتدة إلى الثروة الفرنسية وارتبطت صورة اليهودي بصورة المرابي عبر التاريخ وهي الصورة التي خلدها شكسبير في شخصية شلوك في مسرحية

تاجر البندقية، حيث كان اليهود يتقاضون فوائد تراوحت بين 3.25% إلى 2.20% (حسين 1993).

**خامساً/ الأخلاقيات المهنية في الإسلام:** في الجاهلية، كانت العرب تتميز بالعديد من الفضائل التي كانوا يتواصلونها ويتوارثونها، وذلك بدافع الفطرة السليمة، مثل المروءة، والرأفة، والرحمة، والشجاعة في القتال، والصبر على الشدائد، والإصرار على الثأر وحماية الضعفاء، والكرم، والإيثار. وكانت هذه المثل العليا تمثل الأخلاقية العليا عند العرب.

ومع ظهور الإسلام، غيرت هذه الأخلاق حياة العرب وغيرت حياة البشرية بأسرها. وتميزت الأخلاق الإسلامية عن الأخلاق التي تبنتها الفلسفات المختلفة، إذ أن الإسلام له نظامه الأخلاقي وفضائله الخاصة التي تختلف عن الأخلاق الفلسفية. وفي الإسلام، ليست غاية الأخلاق اللذة أو السعادة، بل السعادة الأخروية من خلال المنفعة العامة الدنيوية، التي تصون الروح وتعني الجسد. ولذلك، فإن أخلاق المسلمين تنبع من مصادر الإسلام الأربعة، وهي القرآن الكريم، والسنة النبوية، والإجماع، والقياس.

، وقد راع الرسول صلى الله عليه وسلم الآداب، وعمل على تأديب أمته بها، وقد أثنى الله تعالى عليه في قوله: " وإنك لعلی خلق عظیم " سورة القلم الآية 04.

الأخلاق عند المسلمين تعد وسطاً وعدلاً، حيث تتبع الطبيعة الإنسانية. وقد ورد في القرآن الكريم قوله تعالى: " وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِّتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ "، سورة البقرة، الآية 143، وهي تعبر عن أن الإسلام دين الوسطية، حيث يتم الربط بين الخلق والعمارة، وبين الدنيا والآخرة. ويقول الله تعالى في سورة النور، الآية 37: " ابْتَغِ فِيهَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا "، مما يعني أن الإسلام يدعو إلى الاستمتاع بحياة الدنيا بطريقة معتدلة ومتوازنة، وفي الوقت نفسه يدعو إلى الاهتمام بالحياة الأخرى والبحث عن الإيمان والتقوى.

تمتاز الحضارة الإسلامية عن غيرها من الحضارات بأنها اهتمت بالإنسان في جوانبه الإنسانية والأخلاقية، أكثر من الجوانب الغريزية والمادية التي تمثل بدورها جوانباً مهمة يجب تهذيبها وضبطها، ولم يغفل الإسلام عن هذه الجوانب، بل اهتم بها وأعطاهم شيئاً من الأهمية. ولم يقتصر الاهتمام في الإسلام على الجوانب الأخلاقية فحسب، بل يشمل أيضاً المنجزات والاكتشافات العلمية، ولكن الأساس هو ألا تطغى المادة على القيم، بل يجب أن تكون السيادة للقيم الإنسانية في نشر الحب والإيثار والتضحية والاستقامة والسلوك والمعاملة.

ونظراً لأن الأفراد هم دعائم المجتمعات، والدعائم هم أساس في كل نفضة اجتماعية، فإنه من الضروري التركيز على مكارم الأخلاق لتنمو فيها جوانب الخير والبناء والعطاء، وتنخر عوامل الشر والهدم والفساد. ولذلك، فإن موضوع الأخلاقيات يعتبر موضوعاً في غاية الأهمية يجب التركيز عليه والعناية به كمنظومة شاملة، حتى تتأصل في الفرد والأسرة والمجتمع والعمل، وتؤتي ثمارها على الجميع.

### المطلب الثالث: مصادر أخلاقيات المهنة:

هناك مجموعة من المصادر التي تعتبر الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات المهن كافة في بلورة أخلاقياتها، والتي تعكس واقع المجتمع في شتى ميادينها، ويرى الباحثون أن هناك خمسة مصادر للأخلاقيات المهنية (السعود وبطاح، 1996)، وهي كالتالي:

**أولاً / المصدر الديني:** يمثل هذا المصدر في المجتمع الإسلامي أهم مصادر أخلاقيات المهنة، إذ تعد الأديان السماوية أهم مصادر الأخلاقيات، وقد أكدت السنة النبوية الشريفة هذا وفصلت ما ورد في القرآن الكريم في هذا الصدد، كما يوفر لأخلاقيات المهنة خلق الرقابة الذاتية في الفرد، فالمهني يمكن أن يتهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى (الحوارين 2005).

ويشتمل هذا المصدر على المبادئ والتنظيمات التي تحقق سعادة الإنسان والمجتمع في كل المجالات، وعلى القواعد العامة الصالحة لهداية الناس، وتنظيم حياتهم في كل زمان ومكان.

**ثانياً / المصدر الاجتماعي:** أن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به، التي تنظم حركته، وتحدد قيمه ومعتقداته وعلاقاته، ولاء وانتماء أفرادها، ومن المعروف أن أهم ما يكون ثقافة المجتمع الجوانب الاجتماعية المتمثلة في القيم، والمعتقدات، والعادات، ونمط العيش وممارسات الحياة الاجتماعية. وقد يحمل المهنيون إلى أية مؤسسة يعملون فيها عادات المجتمع الأكبر الذي يعيشون فيه، وتقاليد وأعرافه سواء كانت هذه العادات والتقاليد اجتماعية، أم قيم أو تقاليد إيجابية، فالمجتمع الذي يتمسك أفرادها بمصالحهم الضيقة فان ذلك يؤثر في السلوك المهني، فينقل هذه الأنماط من السلوك إلى مؤسسة العمل (الحوارين 2005).

**ثالثاً / المصدر الاقتصادي:** تتحكم الظروف الاقتصادية السائدة في المجتمع، في جميع أفرادها ومن بينهم المهنيون والإداريون، إذ أن الظروف الاقتصادية الصعبة تدفع بأفراد المجتمع غالباً إلى أنماط من السلوك بعيدة عن المعايير الخلقية (الحوارين، 2005).

فإذا كان الشخص يعيش في وضع اقتصادي مريح، ويمكنه العيش بكرامة مع أفراد أسرته فإنه من السهل أن تتوقع منه أخلاقيات رفيعة والتزاماً أكيداً، أما إذا كان وضعه الاقتصادي لا يمكنه من الوفاء

بالتزاماته المتعددة تجاه أسرته ومجتمعه، فيتوقع منه الانحراف والغش والارتشاء، واستغلال الوظيفة ولعل أهمية البعد الاقتصادي قد تتضاعف بشكل كبير في الوقت الحاضر، إذ تطرح التكنولوجيا في كل يوم الكثير من المغريات وإذ تسود النزعة الاستهلاكية بين الناس (بني خالد، 2007).

**رابعاً/المصدر السياسي:** ويقصد به نمط النظام السياسي الذي يُسيّر المجتمع، وانعكاس توجهات هذا النظام على الأفراد، فإذا كان النظام السياسي يؤمن بالتعددية، والمشاركة والحوار، واحترام الرأي، فإنه سوف يتأثر إيجابياً بقيم الأفراد وقناعاتهم المهنية، وإذا كان النظام دكتاتورياً فاسداً لا يتورع عن النهب ويشجع القيم البالية، فإن تأثيره سلبى في توجهات الأفراد في كل مؤسسة (بني خالد، 2007).

وحين يقوم المهني بأداء واجباته في ظل أوضاع سياسية قائمة، فإن سلوكه يتأثر بطبيعة هذه الأوضاع وخصائصها، فالنظام السياسي الذي يتخذ من الصالح العام غاية له يتعين عليه الإيمان بالحرية والشفافية والديمقراطية والمساءلة، ومن هنا فإن النظام يؤدي إلى ازدهار الأخلاق المهنية، أما النظام السياسي الذي يفتقر إلى الرقابة القضائية والإدارية والشعبية، ويميل نحو الاستبداد والظلم؛ فيؤدي إلى تغذية السلوك الخلقى على مستوى الأفراد عامة ومستوى أفراد المهنة خاصة (الحواربي، 2005).

**خامساً/المصدر الإداري التنظيمي:** تعد القوانين والأنظمة والتشريعات من المصادر الرئيسية التي تتحكم في تسيير الإدارة في المنظمات، ويقصد به البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد بكل ما فيها من قوانين ولوائح، وأنظمة، وقيم وتقاليد ومثل تحدد سلوك الأساتذة فيها، وتوجه مسارهم، ومما يؤثر في قيم الفرد والتزامه وأسلوب عمله الذي تطبق فيه مبادئ الإدارة داخل التنظيم وأنماط تقسيم العمل، ونظم الاستراحة والمكافأة، وأشكال الرقابة والعقاب، وإننا يجب أن ندرك أيضاً أن هناك تفاعلاً حاصباً بين البيئة التنظيمية والبيئة الاجتماعية العامة فاللوائح والقوانين المطبقة في المؤسسة تستمد في العادة، أو تتأثر على الأقل بالقوانين النافذة في البلاد، وأنماط القيم والسلوك السائد في المؤسسة، وهي عينة ممثلة لأنماط القيم والسلوك الشائعة في المجتمع (بني خالد، 2007)

## المبحث الثاني: أهداف وأهمية أخلاقيات المهنة والعوامل المؤثرة فيها:

## 1. المطلب الأول: أهمية أخلاقيات المهنة:

يكتمل سير الحياة الإنسانية بالضوابط السلوكية التي تنظم علاقة الناس فيما بينهم والأخلاق أهم الضوابط التي حثت عليها التشريعات السماوية، وتعد بمثابة دعامة أولى لحفظ الأمم والمجتمعات وضمان سيرها، والحكم على أية حضارة ومدى تقدمها أو تدهورها هو حكم على مدى التزامها بالأخلاق الفاضلة أو عدمه، كما أنها أساس لصلاح جميع الأعمال والعبادات التي يقوم بها الفرد لتحقيق له السعادة في الدنيا والآخرة.

وقد وضع الغالبي والعامري (2005) أن أهمية وفوائد الأخلاق في مجال العمل هي:

- أن المنظمة قد تتكلف الكثير نتيجة تجاهلها الالتزام بالمعايير الأخلاقية وبالتالي يأتي التصرف الأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوي القضائية وغيرها.
- تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية وهذا له مردود إيجابي على المنظمة.
- الحصول على شهادات علمية وامتيازات خاصة، ويقترن بالالتزام بالمنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاستخدام والاعتراف بالخصوصيات والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومات.
- إن الغاية من الالتزام بالأخلاق وفضائله تكون لاكتساب مرضاة الله وبها تتحقق السعادة في الدنيا والآخرة.

## 2. المطلب الثاني: أهداف أخلاقيات المهنة:

أما أهداف الالتزام بأخلاقيات المهنة كما أوردها مقدم (1997) كما يلي:

- ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب أن يتحلى به المؤمنون على مصالح الدولة.
- فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية كوسيلة من الوسائل الناجحة لتفادي بعض المظاهر المسلكية المحظورة.
- ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية وضرورة المحافظة على حريات وحقوق الأساتذة والأساتذة.
- إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أتتصف به إدارة ما.



## 3. المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في أخلاقيات المهنة:

هناك العديد من العوامل التي يصعب حصرها في تأثيرها على الأخلاقيات المهنية في المنظمات، وذلك أن الإدارة لا تعمل في فراغ، وإنما تعمل في وسط اجتماعي، وتتأثر بالعوامل السياسية، والاقتصادية، الحضارية للدولة التي تعمل بها، والأستاذ في الوقت نفسه هو المواطن الذي يعيش في بيئة المنظمة وينقل إليها القيم والعادات السائدة في مجتمعه، ويبقى لتلك العوامل أثرا واضحا داخل المنظمات، رغم وجود القوانين واللوائح التي تقوم بدورها في الحد من أثرها في سلوك الأستاذ في المنظمة (المزروعى، 2003).

ومن أهم العوامل التي لها الأثر الواضح في الأخلاقيات المهنية في المنظمات ما يلي:

## أ. البيئة الاجتماعية:

يمكن تعريف البيئة الاجتماعية بأنها البيئة التي تجمع بين المنزل والحى، والعمل، والمجتمع الذي يعيش فيه الفرد، وما يسودها من تقاليد، وعادات، ومعتقدات، وأحوال اقتصادية، واجتماعية، وسياسية، والتي تساهم مساهمة كبيرة في تشكيل سلوك الفرد وتكوين اتجاهاته، إذ تنمو هذه الاتجاهات والممارسات السلوكية وتتطور بتطور مراحل النمو التي يمر بها الفرد، من واقع ما يعايشه في البيئة (باغى، 1995).

ولهذا نجد أن البيئة الاجتماعية تساهم بشكل مباشر وفاعل في عملية التنشئة الاجتماعية، من خلال تنمية وتطوير السلوك الإنساني، وتساعد الفرد على أن يكون أكثر إدراكا للناس والأشياء، وتكسبه معرفة لغيره وبنفسه، وكذلك تنمي لديه الكثير من الأحاسيس كالخوف، والعاطفة، ومشاعر الاحترام تجاه الوالدين (الغزوين وآخرون، 1997).

إن المحاباة والواسطة أمثلة تبين من خلالها مدى تأثير البيئة الاجتماعية على سلوك الأستاذ الإداري، وعليه فنجد أن الأستاذ في المنطقة العربية على وجه الخصوص، يضع في الاعتبار عند التعامل مع الأساتذة، بأن يخدم ويلبي أولا وقبل كل شيء مصالح من يمس إليه بصلة القرابة أولا والصدقة ثانيا، فلماذا يسلك المظفر هذا السلوك الإداري اللاأخلاقي؟ إن السبب يعود إلى أن الأسرة أو العشيرة هي بؤرة التنظيم الاجتماعي الذي ينتمي إليه الأستاذ، ويتعلم من خلاله هذا الانتماء بأن الولاء في المقام الأول ليس للمصلحة العامة بل هو للأسرة أو العشيرة، ولا ريب في أن تلك العصبية الأسرية تنتقل إلى الجهاز الإداري عن طريق سلوك الأستاذ وعند تعامله مع الآخرين (الصباغ، 1985).

## ب. الأوضاع الاقتصادية:

تلعب الأوضاع الاقتصادية في المجتمع الذي يعيش فيه الأستاذ من غني، وفقير، وارتفاع مستوى المعيشة مقابل تدني مستوى الرواتب والأجور دورا كبيرا في تكوين الأخلاقيات الوظيفية من مبادئ واتجاهات وسلوك، كما أنها تؤدي إلى نشوء طبقات اقتصادية متعددة داخل المجتمع الواحد (ياغي، 1995).

و يجب أن نؤكد هنا على أن أثر العنصر المادي في أخلاقيات الأساتذة ، وظهوره في الدول النامية، قد نجد له جذورا تاريخية ، إذ أن الفرد في الدول النامية ، له متطلباته و طموحاته الكبيرة ، التي لا تتناسب مع ما تستطيع الدولة توفيره من خدمات و سلع ، كما أن الأساتذة لهم تطلعاتهم و آمالهم في تحسين أوضاعهم المعيشية، و زيادة وسائل الراحة وهم لا يملكون غير رواتبهم الضئيلة ، و لذا فإن احتمالات الانحراف كثيرة سواء من قبل المواطن الذي يريد أن يحصل على السلعة ، أو الخدمة دون غيره أو أكثر منه ، أو من قبل الأساتذة أنفسهم الذين يريدون الحصول على دخول إضافية حتى ولو عن طريق غير مشروع (زويل و اللوزي، 1993).

## ت. البيئة السياسية:

لا شك أن البيئة السياسية التي يعيش الأستاذ العام في ظلها، تلعب دورا هاما في تكوين اتجاهاته وأنماط سلوكه، ويقصد بالبيئة السياسية، المناخ السياسي الذي يعيش المجتمع، كشكل النظام السياسي، ومدى تمتع الأفراد بحرية التعبير ونمط الحكم السائد (زويل و اللوزي، 1993).

وكذلك مدة فعالية الرقابة (إدارية، تشريعية، سياسية، شعبية) على أنماط السلوك الإداري للأستاذ العام، بحيث تحفز السلوك الإداري الأخلاقي، وتردع أو تعاقب السلوك الإداري اللاأخلاقي (ياغي، 1995)

لذا فإن غياب الرقابة، وضعف الجهاز القضائي، وفساد السياسيين، وافتقار الدولة لمعايير الحساب، كلها تسهل الانحراف في سلوك الأساتذة وتزيد الخرق للقوانين، وتسهل عملية التخلص من العقاب، فيستشري الفساد الأخلاقي ويختفي الولاء لأهداف الجهاز العامة (زويل و اللوزي، 1993)

وفي ظل غياب الرقابة التشريعية والإدارية والشعبية، قد يبدي الأستاذ العام أحيانا سلوكا إداريا تنظيميا يهدف إلى إرضاء وإشباع رغبات السلطة التنفيذية، ويعود السبب في ذلك إلى تخوف الأستاذ العام من هؤلاء الذين يملكون حق التعيين، والطرود والترقية (المزروعي، 2003)

المبحث الثالث: صفات أخلاقيات المهنة وأسباب عدم فعاليتها في الجزائر

المطلب الأول: صفات أخلاقيات المهنة:

تختلف صفات الأخلاقيات المهنية باختلاف الاختصاصات والمهن، ولكن بشكل عام يمكن ذكر بعض الصفات الأخلاقية المشتركة التي يجب أن يتمتع بها المتخصصون في مجالاتهم ومن صفات أخلاقيات المهنة نذكر:

- أ- **النزاهة والشفافية:** حيث يجب على المتخصصين الالتزام بالمعايير الأخلاقية والقانونية المعترف بها في مهنتهم، وعدم الاحتيال أو التلاعب في البيانات أو الوثائق المهنية.
- ب- **الصدق والأمانة:** حيث يجب على المتخصصين الالتزام بالصدق في التعامل مع الآخرين وعدم التضليل أو الخداع، والالتزام بالأمانة في التعامل مع المعلومات والبيانات التي يتم الاطلاع عليها في إطار مهني.
- ت- **الحرفية والاحترافية:** حيث يجب على المتخصصين الالتزام بالحرفية والاحترافية في أداء عملهم، وضمان جودة الخدمات التي يقدمونها والالتزام بالمواصفات والمعايير المهنية المعترف بها.
- ث- **الاحترام والتعاطف:** حيث يجب على المتخصصين الالتزام بالاحترام لجميع الأشخاص الذين يتعاملون معهم، سواء كانوا زملاء أو عملاء أو مراجعين، وتقدير حقوق الآخرين.
- ج- **التطوير المهني والتعلم المستمر:** حيث يجب على المتخصصين الالتزام بالتطوير المستمر لمهاراتهم ومعرفتهم، والاستمرار في التعلم وتحديث معرفتهم بما يتغير في مجالهم، وذلك لتحسين جودة العمل والتميز في مجالهم.
- ح- **المسؤولية الاجتماعية والبيئية:** حيث يجب على المتخصصين الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية والبيئية في أداء عملهم، والعمل على تحقيق المصلحة العامة وحماية البيئة والموارد الطبيعية (الشرع 2015).

### المطلب الثاني: أسباب عدم فعاليتها في الجزائر

- إن الإخلال بالالتزامات المهنية يبرز ضعف التحكم في قواعد أخلاقيات المهنة وبالتالي يؤثر على فعالية العمل الإداري، وقد يحدث هذا الإخلال لأسباب مختلفة أهمها ما يلي :
- أ- ضعف الاهتمام بتدريس أخلاقيات المهنة أي ضعف الاهتمام بتدريس أخلاقيات المهنة وحصريتها فقط على مستوى المدارس والمعاهد كالمدرسة العليا للإدارة والمدارس العليا للأساتذة، إضافة إلى برمجتها كمقياس ثانوي في بعض التخصصات كعلم النفس وعلم الاجتماع.
- ب- عدم احترام مبادئ أخلاقيات المهنة: يمكن الإشارة إلى النقص تعاني منه ميثاق أخلاقيات المهنة الخاصة بالأساتذة في قبول بعض الممارسات التي ترتقي أحيانا إلى درجة أدوات التشهير، بالرغم من أن هذه الميثاق تتضمن مجموعة قواعد أخلاقية تساعد على التعامل مع المشكلات الأخلاقية التي تواجه الشركة ونذكر بعضا من تلك الممارسات السيئة:
- ت- عدم احترام مواقيت العمل والتغيب عن العمل
- ث- تقاضي الإدارة عن بعض التجاوزات التي تقترب من قبل الأساتذة في بعض الإدارات والمصالح
- ج- التغاضي عن بعض الممارسات المكتسبة والمتفشية مؤخرا في أوساط الأساتذة في المؤسسات التربوية التعليمية الجزائرية، والتي لا تتناسب مع مبادئ المؤسسة التربوية التعليمية أو قيمها التنظيمية، ومثال ذلك استخدام مواقع التواصل الاجتماعي أثناء أوقات العمل
- ح- غياب الرقابة الصارمة على العمال مما يؤدي إلى تفشي الشيب الإداري بالمؤسسة
- خ- عدم تكيف أخلاقيات المهنة مع مقتضيات الإدارة العصرية: ويظهر ذلك جليا من خلال عدم مواكبة الإدارة التغير السريع والكيفيات الجديدة والعصرية للعمل الإداري من خلال الإبقاء على ميثاق أخلاقية تنسب الطابع الكلاسيكي وتفتقر إلى التجديد ومواكبة التغيرات الاجتماعية التنظيمية والتكنولوجية .
- د- عدم احترام بعض المبادئ الأساسية في الحياة العملية . جاء دستور 28 نوفمبر 1996 المعدل والمتمم لدستور 23 فيفري 1989 ليؤكد وبقوة على ضرورة
- ذ- التأكيد على الطابع الجمهوري للدولة الجزائرية، التي تحترم فيها القواعد الأخلاقية- . التأكيد على تطبيق القواعد الأخلاقية في التعيينات والترقيات على مستوى الإدارات
- ر- تطبيق سياسة الإصلاح الإداري .

ز- هشاشة العلاقات الإنسانية داخل المؤسسات: حيث أن إهمال الجانب الإنساني في علاقات العمل من شأنه أعمالهم، وهذا سوف يؤدي بهم إلى ارتكاب مختلف الأعمال المخالفة للقانون الأستاذ الجزائري يبحث عن هويته التنظيمية، فمعظم مدراء المؤسسات التربوية التعليمية الجزائرية يتصفون بالديكتاتورية الخائفة التي لا تولى أهمية للجانب الإنساني، الاجتماعي والنفسي للأستاذ، بل تتفنن في تطبيق التحفيز السلبي المبني على التهديد والعقوبات وتوسيع الفجوة بين هرم القيادة وباقي المستويات المهنية (العيدر، 2015)

### خلاصة الفصل:

ومن خلال مختلف المعلومات المقدمة في الفصل يمكن أن نلخص أنه لأخلاقيات المهنة أهمية بالغة للارتباط الشديد للأخلاق مع عقيدتنا الإسلامية، واستخلاصنا لأهمية وأهداف ومختلف عوامل وصفات أخلاقيات المهنة، وفي الأخير تطرقنا لأسباب عدم فعاليتها في الجزائر.

الفصل الثالث:

مدخل إلى

الالتزام التنظيمي

## تمهيد الفصل الثالث

### I. المبحث الأول مفهوم الالتزام التنظيمي وخصائصه وأبعاده

المطلب الأول: مفهوم الالتزام التنظيمي

المطلب الثاني: خصائص الالتزام التنظيمي

المطلب الثالث: أبعاد الالتزام التنظيمي

### II. المبحث الثاني: أهمية الالتزام التنظيمي وأهدافه

المطلب الأول: أهمية الالتزام التنظيمي

المطلب الثاني: أهداف الالتزام التنظيمي

### III. المبحث الثالث: العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي ومراحله

المطلب الأول: مراحل الالتزام التنظيمي

المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي

خلاصة الفصل الثالث



## تمهيد:

يعتبر الالتزام التنظيمي من اهم المتغيرات التي لفتت الكثير من الباحثين كما انه يعد من المواضيع التي لاقى اهتماما واضح في حقل المؤسسات التعليمية كما يعتبر الالتزام التنظيمي المفتاح الأساسي والمهمة لتفحص مدى انسجام الأفراد مع بعضهم البعض ومدى انسجامهم داخل المؤسسة التربوية التعليمية وباعتباره الجانب الإيجابي غير ملموس تعددت وجهات النظر حول الالتزام التنظيمي فقد رأينا أن نتناول هذا الموضوع ونحاول عرضه بشكل مفصل من خلال اهم الجوانب المتعلقة بمفهوم الالتزام التنظيمي واستعراض بعض الجوانب النظرية المتعلقة من حيث خصائصه وأبعاده أهميته أهدافه مراحلها وفي الأخير العوامل المؤثرة عليه

المبحث الأول مفهوم الالتزام التنظيمي وخصائصه وأبعاده:

المطلب الأول: مفهوم الالتزام التنظيمي:

يعرفه (kantor) بأنه: استعداد أعضاء المجتمع لتقديم ولاءهم وطاقتهم لأنظمتهم (kantor.1968). كما عرفه كل من (herbiniak&Alutto) هو ظاهرة هيكلية تحدث نتيجة لتعاملات التبادلية الفردية والتنظيمية والتي تتمثل بالاستثمارات والصفقات بين الطرفين (herbiniak&Alutto.1972). وعرفه بذات الاتجاه بأنه: حالة وجدانية لدى الفرد تدل على ارتباطه بمهنته واتجاهاته نحوها، وشعوره بتماثل قيمه وأهدافه مع قيم المنظمة وأهدافها.

يرى (بوتر، porter) بأن الالتزام هو: "استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة" (بوتر.1968). (شeldon. sheldon) هو: "التقييم الإيجابي للمنظمة والعزم على العمل لتحقيق أهدافها". وهو مستوى الشعور الإيجابي الذي يتولد لدى الفرد اتجاه المنظمة التي يعمل بها، والإخلاص لها وتحقيق أهدافها وشعوره المستمر بالارتباط والافتخار بالعمل فيها (شeldon.1971).

يعرّف ستيفن روبنز، المؤلف الشهير في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي، الالتزام التنظيمي بأنه "الشعور بالانتماء والولاء للمنظمة ورغبة الأستاذ في المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة، وبذل الجهود الإضافية التي تفوق ما هو مطلوب منه في الحد الأدنى من متطلبات العمل" (Robbins and Judge, 2017).

وبمعنى آخر، فإنّ الالتزام التنظيمي يعني أنّ الأستاذ يشعر بالانتماء للمنظمة ورغبته في المساهمة في تحقيق أهدافها، ويسعى بنشاط لتحسين أدائه في العمل وتحقيق الأهداف المحددة، ويتجاوز ذلك ما هو مطلوب منه بموجب عقده الوظيفي.

"حالة نفسية واجتماعية تدل على تطابق أهداف الأساتذة مع أهداف المنظمة، وشعور كل طرف بواجباته تجاه الطرف الآخر، والتمسك بقيم وأهداف المنظمة والشعور القوي بالانتماء إليها والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار فيها" (ابتسام عاشوري، 2015، 186).

## المطلب الثاني: خصائص الالتزام التنظيمي :

- الالتزام التنظيمي يجعل الفرد على استعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة والبقاء بها، وقبوله وإيمانه بأهدافها وقيمتها.
- يشير الالتزام التنظيمي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء.
- يتصف الالتزام التنظيمي بأن له أبعاد متعددة (سامي ابراهيم 2006)
- إن الالتزام التنظيمي يعد حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة.
- يتصف الالتزام التنظيمي بأنه حالة غير ملموسة تتجسد في ولاء العمال لمنظمتهم ونجد درجة ثابتة غير مطلقة وله أبعاد متعددة ومؤثرة في بعضها البعض (إيناس فؤاد 1428/1429).
- أما الشيبتي (2014) فقد ذكر أن الالتزام التنظيمي يمتاز بعدد من الخصائص منها:

1. أن الالتزام التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيم.
2. أنه يفتقد خاصية الثبات بمعنى أن مستوى الالتزام التنظيمي قابل للتغيير حسب درجة تأثير العوامل الأخرى

فيه.

وبناء على ما تم ذكره ترى الدراسة أن الالتزام التنظيمي هو حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمؤسسة التي يعمل بها، ويتجسد في ولاء الأساتذة وانتمائهم للمؤسسات التربوية التعليمية التي يعملون فيها، وأنه نتاج العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية والظواهر الإدارية داخل المنظمة، وأنه يربط الفرد بالمنظمة التي يعمل فيها. (الشيبتي، 2014)

## المطلب الثالث: أبعاد الالتزام التنظيمي :

- 1- الالتزام التنظيمي العاطفي **Emotional Commitment**: ويشير إلى الارتباط العاطفي الذي يشعر به الأستاذ تجاه المؤسسة التربوية التعليمية التي يعمل فيها، ويتضمن هذا الالتزام مجموعة من الانفعالات الإيجابية تجاه المؤسسة، مثل الولاء والانتماء والتعاطف والحماس.
- 2- الالتزام التنظيمي الاستجابي **Continuance Commitment**: ويشير إلى الالتزام بالبقاء في المؤسسة بسبب المنافع المتعلقة بالعمل، ويتضمن هذا الالتزام اعتقاد الأستاذ بأنه لا يمكنه العثور على وظيفة أفضل خارج المؤسسة، وبالتالي يقرر البقاء فيها.
- 3- الالتزام التنظيمي الحسابي **Normative Commitment**: ويشير إلى الالتزام بالمؤسسة بسبب الالتزام الأخلاقي أو الشعور بالمسؤولية، ويتضمن هذا الالتزام الاعتقاد بأن الالتزام بالمؤسسة هو الشيء الصحيح والمنطقي، وأن الانفصال عنها سيؤدي إلى نتائج سلبية ( John P. Meyer. 2013).

**المبحث الثاني: أهمية الالتزام التنظيمي وأهدافه:**

**المطلب الأول: أهمية الالتزام التنظيمي:**

- 1- **تحسين الأداء الفردي:** إذا كان الفرد ملتزمًا بعمله في المنظمة، فإن ذلك يزيد من إنتاجيته وجودته في العمل، ويحسن من مستوى تحمل المسؤولية والانضباط في العمل.
- 2- **تحسين الأداء التنظيمي:** إذا كان الأستاذة في المنظمة جميعهم ملتزمون بأداء مهامهم بشكل جيد، فإن ذلك يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي بشكل عام، وزيادة فعالية المنظمة.
- 3- **تحسين العلاقات الداخلية:** إذا كان الأستاذة في المنظمة ملتزمون بأداء عملهم بشكل جيد، فإن ذلك يؤدي إلى تحسين العلاقات بينهم وبين الإدارة، وزيادة التفاعل والتواصل داخل المنظمة.
- 4- **تعزيز الانتماء للمنظمة:** إذا كان الأستاذة في المنظمة ملتزمون بأداء عملهم بشكل جيد، فإن ذلك يؤدي إلى تعزيز الانتماء للمنظمة والولاء لها، ويجعل الأستاذة يشعرون بأنهم جزء منها (دركر 2013).
- 5- **الالتزام التنظيمي:** يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية وخاصة معدل دوران العمل، فمن المفترض أن الأفراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المنظمة وأكثر عملاً نحو تحقيق أهداف المنظمة .
- 6- **مجال الالتزام التنظيمي:** قد جذب كلا من المربين وعلماء السلوك الإنساني نظرة لما يمثل من كونه سلوكاً مرغوب فيه .
- 7- **الالتزام التنظيمي:** يمكن أن يساعدنا إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفاً لهم في الحياة (عبد الباقي، 2005: ص 316).

**المطلب الثاني: أهداف الالتزام التنظيمي:**

- 1- **تحسين أداء الأستاذة:** يعتبر تحسين أداء الأستاذة هو أحد الأهداف الرئيسية للالتزام التنظيمي، حيث يساعد الأستاذة الذين يشعرون بالالتزام في تحقيق الأداء العالي وتحسين جودة العمل الذي يتم تقديمه. ويؤدي ذلك في النهاية إلى تحسين الإنتاجية وتقليل معدلات الانصراف والاستقالة.
- 2- **تعزيز روح الفريق والانتماء المؤسسي:** يعد تعزيز روح الفريق والانتماء المؤسسي هو هدف آخر مهم للالتزام التنظيمي. فعندما يشعر الأستاذة بالالتزام تجاه المؤسسة التربوية التعليمية التي يعملون فيها، فإنهم يعملون سويًا بشكل أفضل ويتعاونون بشكل أكثر فعالية، مما يؤدي إلى تعزيز روح الفريق والانتماء المؤسسي.
- 3- **تحسين جودة الخدمة ورضا العملاء:** يمكن للالتزام التنظيمي أن يؤدي إلى تحسين جودة الخدمة التي تقدمها المؤسسة، وبالتالي زيادة مستوى رضا العملاء. فعندما يعمل الأستاذة بجد واهتمام لتلبية

احتياجات العملاء، فإنهم يؤمنون بالجودة والكفاءة، مما يؤدي إلى رضا العملاء الذين يشعرون بالراحة والثقة عند التعامل مع المؤسسة.

**4- تحقيق الأهداف المؤسسية:** يمكن للالتزام التنظيمي أن يساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها المؤسسية وتعزيز التنافسية والابتكار في العمل. فعندما يشارك الأستاذه بشكل كامل في رؤية وأهداف المؤسسة، فإنهم يعملون بجد لتحقيق هذه الأهداف وتحسين سمعة المؤسسة وزيادة فرص النمو والتوسع.

**5- تحسين سمعة المؤسسة:** يمكن للالتزام التنظيمي أن يؤثر بشكل إيجابي على صورة المؤسسة وسمعتها، ويساعد على بناء علاقات جيدة مع العملاء والمجتمع المحيط. وهذا يمكن أن يؤدي في النهاية إلى زيادة الأعمال والفرص التجارية وتحقيق النجاح المالي (الصنعاني، 2019).

المبحث الثالث: العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي ومراحله:

المطلب الأول: مراحل الالتزام التنظيمي:

1- المرحلة الحدية: هي المرحلة الأولى من الالتزام التنظيمي، وتمثل في الالتزام بأداء الواجبات والمسؤوليات المناطة بالأستاذ دون أي تعاطف حقيقي مع المؤسسة.

2- المرحلة الإستجابية: وتعد المرحلة الثانية من الالتزام التنظيمي، وتمثل في تحسين العلاقة بين الأستاذ والمؤسسة، والتي تكون أكثر تفاعلاً وتشجيعاً من الجانبين.

3- المرحلة الاعتبارية: وتعد المرحلة الثالثة من الالتزام التنظيمي، وتمثل في بناء الولاء والانتماء العاطفي للأستاذ للمؤسسة التربوية التعليمية التي يعمل بها، ويبدأ الأستاذ في هذه المرحلة بالتقاني في العمل وتحقيق أفضل النتائج.

4- المرحلة الناشطة: وتعد المرحلة الرابعة والأخيرة من الالتزام التنظيمي، وتمثل في الانتماء الكامل للأستاذ للمؤسسة التربوية التعليمية وعلى استعداد لتحقيق أهدافها ورؤيتها بكل جهد وتفان. والمراحل الأربعة للالتزام التنظيمي ليست دائمة وثابتة، بل يمكن أن تتأثر بالعديد من العوامل، مثل العوامل الشخصية للأستاذة والعوامل الخارجية للمؤسسة، ويمكن أن تتغير على مدى الزمن (عبد الرحمان الزايدى، 2015).

المراحل التي حددها العبادي :

1) مرحلة انضمام الفرد للمؤسسة التي يريد أن يعمل بها :

وفي الغالب يقع اختياره على المؤسسة التي يتوقع أن تحقق رغباته وتطلعاته .

2) مرحلة الالتزام التنظيمي :

حيث أن الفرد يحرص على بذل جهدا كبيرا من أجل تحقيق أهداف المؤسسة ونحوضه بما (العبادي، 2000، ص18) وذكر الشبتي (2014) أن هناك تصنيف آخر لمراحل الالتزام التنظيمي للفرد حيث تتمثل هذه المراحل فيما يلي:

أ- مرحلة التجربة: هي المرحلة التي تمتد من تاريخ مباشرة الفرد لعمله ولمدة عام واحد، يكون الفرد خلالها خاضعاً للتدريب، والإعداد والتجربة حيث ينصب اهتمامه على تأمين قبوله في المنظمة ومحاولة التأقلم مع الوضع الجديد والبيئة التي يعمل فيها وتكييف اتجاهاته مع اتجاهات التنظيم وإدراك ما يتوقع منه وإظهار خبراته ومهاراته في أدائه.

ب- مرحلة العمل والإنجاز: تتراوح مدة هذه المرحلة بين عامين وأربعة أعوام تلي مرحلة التجربة، يسعى الفرد

حلالها إلى تأكيد مفهومه للإبحاز ويتبلور في ذهنه وضوح الولاء للعمل.

ج- مرحلة الثقة بالتنظيم: وتبدأ في السنة الخامسة من التحاق الفرد بالتنظيم وتستمر إلى ما بعد ذلك حيث يزداد

ولاؤه وتتقوى علاقته بالتنظيم وينتقل إلى مرحلة النضج. (الثبتي 2014، 58 - 59)

### المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي:

1- الثقافة التنظيمية: حيث تلعب الثقافة التنظيمية دوراً هاماً في تحديد مدى الالتزام التنظيمي للأستاذة، فعندما يشعر الأستاذة بأن القيم والمبادئ التي تنتهجها المؤسسة التربوية التعليمية تتوافق مع قيمهم الشخصية، فإنهم يكونون أكثر تمسكاً بالمؤسسة والالتزام بها.

2- الاتصالات التنظيمية: حيث يلعب الاتصال دوراً هاماً في تعزيز الالتزام التنظيمي، فعندما يتم توفير الاتصالات الفعالة والواضحة بين الأستاذة والإدارة، فإنها تساعد على بناء ثقة الأستاذة في المؤسسة التربوية التعليمية وتعزيز الالتزام التنظيمي.

3- التحفيز والمكافآت: حيث يلعب التحفيز والمكافآت دوراً هاماً في تعزيز الالتزام التنظيمي، فعندما يحصل الأستاذة على مكافأة أو تحفيز للقيام بعمل جيد، فإنه يشعر بالتقدير والاعتراف بجهوده ويزيد من ارتباطه بالمؤسسة.

4- العدالة التنظيمية: حيث يلعب العدل دوراً هاماً في تعزيز الالتزام التنظيمي، فعندما يشعر الأستاذة بأن المؤسسة التربوية التعليمية تعاملهم بشكل عادل ومتساوٍ، فإنهم يشعرون بالرضا والالتزام التنظيمي.

5- الدعم التنظيمي: حيث يلعب توفير الدعم التنظيمي دوراً هاماً في تعزيز الالتزام التنظيمي، فعندما يشعر الأستاذة بأن المؤسسة التربوية التعليمية تقدم لهم الدعم اللازم لتنفيذ عملهم بشكل جيد، فإنهم يشعرون بالتقدير والرضا ويزيد ذلك من الالتزام التنظيمي (المرجع السابق)



### خلاصة الفصل:

نستخلص من هذا الفصل أهمية الالتزام التنظيمي الكبيرة وكيف أن الالتزام التنظيمي العالي يمكن أن يؤثر إيجاباً على الأداء التنظيمي بشكل عام، وعلى الأداء الفردي للأستاذة بشكل خاص، كما أشرنا إلى العديد من النقاط الأخرى والتي تفيد الأستاذة بشكل إيجابي ومحفز.

الإطار

التطبيقي

# الفصل الرابع:

الإجراءات

المنهجية للدراسة

## تمهيد

إن الفائدة من البحث العلمي تكمن في تكامل كل من الجانب النظري والميداني، فلا يمكن عرض التصورات الفكرية دون إدراك صلتها بالواقع وربطها به، ولا يمكن جمع المعطيات الميدانية إلا بالرجوع إلى دلالتها النظرية.

وتكتملة لخطوات الدراسة وتنسيقها على ضوء ما تمت مناقشته في الفصول النظرية السابقة، التي تناولت علاقة أخلاقيات المهنة وانعكاساتها على الالتزام التنظيمي، سيتم من خلال هذا الجانب الميداني التطرق إلى الإطار المنهجي للدراسة، الذي يعد محور الدراسة الميدانية في تصميم البحوث العلمية، حيث يبرز الباحث من خلاله مجالات الدراسة (المجال المكاني، المجال الزمني، المجال البشري) ويعرض الفروض التي وضعها للدراسة ويحدد خصائص مجتمع البحث وعينة الدراسة، كما يبين منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات والأساليب التي اعتمدها في معالجة وتحليل البيانات.

محاولة منا لإثراء موضوع البحث وتدارك أية نقص قد يلحق به ومعرفة وقياس درجة تطابق وجهات نظر أساتذة التعليم المتوسط، فقد اعتمدنا على أسلوب التحري المباشر باستخدام الاستمارة الذي يعتبر من أكثر أدوات البحث شيوعا ومن أهم وسائل جمع البيانات والمعلومات لاختبار فرضيات البحث.

### أولا. مجالات الدراسة

**1. المجال الجغرافي:** أجريت هذه الدراسة في متوسطة عباس علي بلدية عين الذهب ولاية تيارت، والتي سوف يتم عرض وتقديم أهم المعلومات عن نشأة هذه المؤسسة التربوية التعليمية والهيكل التنظيمي لها.

#### • نبذة تاريخية عن متوسطة عباس علي بلدية عين الذهب ولاية تيارت

متوسطة عباس علي تم إنشاؤها سنة 1984 ليكون الفتح سنة 1985 على يد السيد والي الولاية عبد المجيد تبون -رئيس الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية حاليا-. تتميز المتوسطة بموقعها الاستراتيجي بشارع الأمير عبد القادر بالقرب من الطريق الوطني رقم 23 مما يجعل الوصول إليها سهلا. يذكر أن المتوسطة تدرس فيها العديد من إطرارات الدولة والعمال الكفاء في كل المجالات.

#### • الهيكل التنظيمي والبيداغوجي لمتوسطة عباس علي بلدية عين الذهب ولاية تيارت

الحجرات: 18

المخابر: 02

الورشات: 02

مرافق رياضية: 01 ملعب

المساحة المبنية: 2300 م<sup>2</sup>

تعداد التلاميذ للموسم الدراسي 2022-2023: 957

نسبة النجاح: 50% سنويا

عدد الأساتذة 44

عدد العمال: 14

2. **المجال البشري:** يقصد بالمجال البشري مجتمع البحث الذي حدده واختاره الباحث لإجراء دراسته وأخذ عينة منه لجمع المعطيات والبيانات، وذلك بهدف اختبار الفروض التي وضعتها لدرسته والتأكد منها. وينحصر المجال البشري لهذه الدراسة في جميع أساتذة متوسطة عباس علي بلدية عين الذهب المتواجدة بولاية تيارت والمقدر عددهم بـ 44 أستاذا وأستاذة.

3. **المجال الزمني:** يقصد به المدة الزمنية التي استغرقتها الدراسة بمتوسطة عباس علي بلدية عين الذهب ولاية تيارت، والمقدرة بثلاثة أشهر، وكانت هذه المدة مقسمة إلى:

- **المرحلة الأولى:** كانت في شكل زيارة استطلاعية لميدان البحث، وذلك بعد طلب تسهيلات من إدارة المتوسطة، وكان الهدف منها التعريف بموضوع الدراسة المتمثل في "أخلاقيات المهنة وانعكاساتها على الالتزام التنظيمي"، وقد تمت الموافقة على إجراء البحث الميداني من قبل إدارة المتوسطة، وقد تزامنت البداية الولي للجانب الميداني مع الانتهاء من الجانب النظري، حيث تم الحصول على بعض الوثائق والمعلومات عن المتوسطة من خلال التجول ومعاينة قاعات التدريس.

- **المرحلة الثانية: امتدت هذه المرحلة بين افريل وماي 2023** أين تم توزيع الاستمارة التجريبية على الأساتذة لجمع الملاحظات الأولية ومعرفة مدى ملائمة أسئلتها، ودرجة استيعاب الباحثين لمحتواها كما عقدت مقابلة مع بعض الأساتذة الذين قدموا معلومات تخدم موضوع الدراسة.

### ثانيا. مجتمع وعينة الدراسة الميدانية

1. **تحديد مجتمع الدراسة الميدانية:** يقصد بمجتمع الدراسة «المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات الصلة بالمشكلة المدروسة». (مساعدة بن عبدالله نوح، 2010، ص78)

ويضم مجتمع الدراسة أساتذة التعليم المتوسط تمارس نشاطها في متوسطة عباس علي بلدية عين الذهب ولاية تيارت.

2. **تحديد عينة الدراسة الميدانية:** يقصد بالعينة تلك المجموعة من العناصر أو الوحدات التي يتم استخراجها من مجتمع البحث، ويجري عليها الاختبار أو التحقق.

وعرفها موريس أنجرس بأنها «: مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجري عليها البحث أو التقصي» (موريس أنجرس، 2006، ص 290)

وبما أن كل دراسة تتطلب تعيين مجتمع البحث، وبعد المعاينة يتم تعيين العينة الملائمة والمناسبة لمفردات الدراسة قصد التحكم في مجتمع البحث، لغرض الوصول إلى نتائج صادقة علمياً، لذلك تم اختيار العينة المناسبة والمتمثلة في العينة القصدية وتم أخذ كل الأساتذة بالمؤسسة محل الدراسة والذي بلغ عددهم 44 فرداً.

### ثالثاً. منهج الدراسة الميدانية

يعد موضوع المناهج أو المنهجية العلمية من المواضيع الجوهرية في القيام بالدراسات وإعداد البحوث وتطبيق نتائجها في مجالات العلوم الإنسانية والطبيعية والتجريبية، فالمنهج العلمي هو الأساس السليم للحصول على معلومات وبيانات دقيقة توصل إلى نتائج موثوق فيها وتوضع على أساسها توصيات قابلة للتطبيق.

ويعرف المنهج على أنه «مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه، فالمنهج ضروري للبحث إذ أنه ينيّر الطريق ويساعد الباحث في ضبط أبعاده، مساعياً، أسئلة وفرضيات البحث». (رشيد زرواتي، 2006، ص 176)

أما المنهج المستخدم في الدراسة فهو المنهج الكمي الذي يهدف في الأساس إلى قياس الظاهرة موضوع الدراسة. هذه القياسات من الطراز الترتيبي مثل أكثر من أقل من... أو عددية وذلك باستعمال الحساب. وكذلك الأمر حين يتم استعمال المؤشرات. أو الأدوات التي يوفرها الإحصاء بصفة عامة. وقد اعتمدنا على المنهج الكمي لأنه يساعدنا على تحويل البيانات إلى أرقام ونسب يسهل علينا قراءتها إحصائياً ثم تصنيفها في جداول.

### رابعاً. أدوات جمع البيانات

استناداً لمتطلبات البحث الميداني، ارتأينا القيام بتقنيات ملائمة لطبيعة الموضوع وهدفه، والتي تسمح لنا بالنزول إلى الواقع وجمع المعطيات اللازمة للإجابة عن التساؤل المطروح في مشكل البحث وتمثل في المقابلة الشخصية والاستمارة.

1. الاستمارة: تعتبر الاستمارة من أكثر أدوات جمع البيانات استخداماً وشيوعاً في البحوث الاجتماعية لسهولة معالجة بياناتها بطرق إحصائية، «فهي نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجد إلى الأفراد من أجل الحصول على

بيانات حول موضوع أو مشكل أو موقف ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو ترسل إلى المبحوث عن طريق البريد «لذا استعملت في هذه الاستمارة وأداة للبحث أسئلة مغلقة فقط واحتمالية (حيث تقدم اختيارات للمبحوثين)، وكان الهدف منها الحصول على إجابات لقياس مؤشرات الفرضيات حول انعكاس أخلاقيات المهنة على الالتزام التنظيمي رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص. 123.

لذا استعملت في هذه الاستمارة أسئلة مغلقة فقط واحتمالية (حيث تقدم اختيارات للمبحوثين)، وكان الهدف منها الحصول على إجابات لقياس مؤشرات الفرضيات حول علاقة أخلاقيات المهنة بالالتزام التنظيمي، وتم استبعاد المفتوحة منها لأجل التفريغ الجيد وأيضا القراءة العلمية للبيانات، إضافة إلى أن المقابلة هي وسيلة دائمة في هذا المجال. تضمنت استمارة الاستمارة اثنان وثلاثون "32" سؤالا موزعة حسب ترتيب وتسلسل موضوعي، وقد توزعت الأسئلة على ثلاثة محاور رئيسية كما يلي:

المحور الأول: يتضمن معلومات شخصية عن عينة الدراسة ويضم الأسئلة من "01-05"

المحور الثاني: ويتضمن أسئلة تتعلق بأخلاقيات المهنة ويضم الأسئلة من "01-14"

المحور الثالث: ويتضمن أسئلة تتعلق بالالتزام التنظيمي داخل المؤسسة التربوية التعليمية، ويتضمن الأسئلة من "15-32"

هذا فضلا عن الديباجة التي تنصدر الاستمارة، والتي تضمنت عنوان الموضوع محل الدراسة، مع رجائنا لهم الإجابة بكل موضوعية ومصداقية، كما تم الإشارة إلى الجهة الأكاديمية التي تنتمي إليها الطالبة، وذلك لزيادة قبولها والثقة فيها من طرف أفراد العينة مع تشكرهم في الأخير على تعاونهم معنا.

**2. المقابلة الشخصية:** قد تتطلب طبيعة الموضوع المراد دراسته والأهداف التي تسعى إليها الدراسة، تفاعلا لفظيا بين الباحث (أو من ينوب عنه)، وبين المبحوثين الذين يعتبرون مصدر البيانات حول الظاهرة المدروسة ولهذا يلجأ الباحث إلى اعتماد أداة المقابلة.



وتعرف على أنها استمارة شفهي وجه لوجه أو غير مباشر عن طريق الهاتف، الأقمار الصناعية أو محادثة إنترنت (إبراهيم بختي، 2007، ص 10)، وهي تقنية مباشرة تسمح بأخذ معلومات كيفية بهدف التعرف العميق على الأشخاص المبحوثين. وقد دار الحوار مع المستجوبين حول مدى مساهمة التكوين في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذة. وفي هذا المجال نشير إلى أن تركيزنا كان منصبا نحو المقابلات غير الرسمية، وذلك بهدف توسيع مجال الفئات التي شملها الحوار، والتي لها بالموضوع.

**3. جمع الملاحظات:** هي وسيلة من وسائل جمع البيانات والمعلومات، وهي تمنح للباحث فرصة مشاركة ظروف الاجتماعية السائدة في ميدان البحث، وهي «أهم الأدوات في أي بحث وفي جميع المجالات تتطلبها معاينة مجتمع البحث وأفراد العينة، فهي تؤدي دور أساسيا في الحصول على المعلومات المرغوبة المتعلقة بالسلوك في المواقف المختلفة المراد تشخيصها».

ومن خلال الزيارات الميدانية التي قمنا بها استطعنا تسجيل بعض الملاحظات التي سجلناها تتمثل في:

- التعرف على المتوسطة والهياكل والأقسام والمصالح والتركيبية البشرية.
- تردد بعض الأساتذة في توضيح بعض القضايا؛
- عدم تلقي إجابات واضحة ودقيقة من قبل بعض الأساتذة، وإن وجدت فتكون غير مدعمة بنصوص بيداغوجية؛
- التركيز أثناء الزيارات الميدانية على لقاء الأساتذة باعتبارهم المؤهلين والمخولين للإجابة على أسئلتنا؛
- كما أن التزامات أغلب الأطراف سواء داخل وخارج الوظيفة يجعل من الطرف المحاور يحدد المقابلة في وقت قصير.

**4. الوثائق والسجلات :** تعتبر الوثائق والسجلات من أهم أدوات جمع البيانات، فهي توفر للباحث كثيرا من الجهد والوقت وتقدم له معلومات موثقة سابقة وآنية، «وفيها يرجع الباحث إلى جمع البيانات حول الموضوع، أو بعض محاوره من الوثائق والسجلات الإدارية، وبشرط عدم التكرار في جمع البيانات، فإما أن تكون البيانات المجمعة من الوثائق والمسجلات الإدارية بيانات تكميلية للاستمارة، أو المقابلة والملاحظة أو لبعضهم فقط، ووظيفتها تكميلية في التفسير والتحليل والتعليل وإما أن تكون البيانات المجمعة تتعلق ببعض محاور البحث التي لا تمسها أدوات جمع البيانات الأخرى».

(رشيد زرواتي، 2006، ص 223)

وقد استفاد الباحث من الوثائق والسجلات التي تحصل عليها من إدارة المؤسسة التربوية في هذه الدراسة من خلال:

- الحصول على بيانات حول الجانب التاريخي للمتوسطة محل الدراسة.
- توضيح الهيكل التنظيمي للمتوسطة محل الدراسة.

### خامسا. عرض الاستمارة

نتناول فيما يلي عرضا مفصلا للاستمارة، نتطرق أولا إلى مراحل إعدادها وتمثل في ثلاث مراحل، بناء الاستمارة، اختبار الاستمارة ونشرها ومعالجة الاستمارات المرتجعة، ثم نقوم بعرض هيكل الاستمارة وأقسامها الرئيسية بالتفصيل.

**1. إعداد الاستمارة:** تم إعداد استمارة الاستمارة حسب مراحل متتالية ساعدنا احترام ترتيبها على تسهيل بناء الأداة المطلوبة، سوف نتعرض فيما يلي إلى هذه المراحل والإجراءات التي اتخذناها في كل واحدة منها.

\* **مرحلة تحضير الاستمارة:** تتمثل أول خطوة في مرحلة تحضير الاستمارة في تحديد نوع البيانات الواجب تجميعها والملائمة لمتطلبات البحث، وعلى هذا الأساس تمت العودة إلى تساؤلات الدراسة وأهدافها من أجل استخراج المعطيات المطلوب تجميعها والتي ستساعدنا في الإجابة على التساؤلات المطروحة في إشكالية البحث، بحيث أن الأسئلة تكون بصفة بسيطة والابتعاد عن التصنع والتعقيد، حتى تكون قابلة للفهم من قبل الأفراد المستجوبين وحتى لا يمكن إعطاء تفسيرات متعددة أخرى لها إضافة إلى تحديد المستهدفين من الدراسة والمتمثلين في أساتذة التعليم المتوسط على مستوى متوسطة عباس علي بلدية عين الذهب ولاية تيارت.

\* **مرحلة تحكيم الاستمارة:** قبل استخدام قائمة الأسئلة في جمع البيانات قمنا بعملية اختبار أولية لها قبل البدء بالجمع الفعلي للبيانات، حيث أنها تساعدنا على تسجيل ملاحظات الجيبين وتسجيل ردّة فعلهم حول الأسئلة. بهدف تنقيح الأسئلة وإعادة صياغة بعضها أو استبدالها بأسئلة أخرى من خلال تجربة ميدانية فعلية للأسئلة. (معن التنجي، 2014، ص11)

\* **صدق المحكمين:** اعتمد في هذه الدراسة على صدق المحكمين، حيث وزع الاستمارة على ثلاث أساتذة، المتمثلة أسمائهم في:

- شامي بن سادة.

- شيخ علي.
  - موهوب موراد.
- وذلك لإبداء رأيهم في النقاط التالية:
- سلامة الصياغة اللغوية.
  - مدى صلاحية نظام التقدير.
  - تعديل أو إضافة أو حذف ما يروونه مناسباً.
- وبناء على توجيهات الأساتذة المحكمين تم تغيير مضمون بعض الأسئلة وإعادة صياغتها، وحذف بعض الأسئلة.
- وبعد التصميم النهائي لقائمة الأسئلة، باشرنا أهم مرحلة من مراحل الاستمارة، وهي الخروج الفعلي للميدان وتوزيعه على العينة المقصودة وإجراء المقابلات الشخصية في حالة سماح المبحوث بذلك، بالإضافة إلى الاعتماد على عدة قنوات قصد الحصول على عدد أكبر من الاستمارات التي تمت الإجابة عليها، وبصفة عامة اعتمدنا على الطرق التالية:
- الاتصال المباشر بأفراد العينة وتسليمهم استمارة الاستمارة باليد؛
  - والاستعانة ببعض زملاء الأساتذة في توزيع الاستمارات.
- وبتعدد طرق وقنوات المعتمد عليها في توزيع الاستمارة، تنوعت كذلك أساليب وطرق الردود وحتى الوقت، حيث تراوحت مدة الحصول على الإجابة ما بين أيام، ساعات إلى دقائق معدودة بعض الأحيان. وعموماً يمكن حصر عملية استرجاع استمارات الاستمارة في:
- الحصول على الإجابة بشكل مباشر من الفرد المستقصى.
  - والاتصال بالزملاء الذين استعنا بهم سابقاً لاستلام الاستمارات.

سادسا: الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة: بعد أن قمنا بالتعرض إلى مختلف مراحل إعداد الاستمارة ومنهجية صياغته، سوف نوضح محتوى الاستمارة، بالإضافة إلى تفرغ بياناته وذلك باستخدام مجموعة من الأدوات والمقاييس المستخدمة في المعالجة الإحصائية.

وعليه سنقوم بدراسة وتحليل نتائج الاستمارة المقدم لأفراد العينة وذلك بالاعتماد في عرض وتحليل المعطيات على برنامج (EXCEL) لمعالجة المعطيات التي في شكل جداول لترجمتها إلى أشكال هندسية، وذلك بإتباع أسلوب الترميز العددي حيث:

- يرمز للجواب "نعم" بالعدد 1 والجواب "لا" بالعدد 2.
- التكرارات والنسب المئوية: تم اعتماد هذين المؤشرين في كافة عبارات الاستمارة بغية التفريق بين فئات العينة، بناء على المعلومات الشخصية لأفرادها ومعرفة توجه إجابات أفراد العينة إلى إجمالي العينة؛ ويتم تحويل البيانات المتحصل عليها إلى نسب مئوية باستعمال طريقة: (عدد التكرارات x 100) / مجموع الفئة

## خلاصة الفصل

لقد تحدثنا في هذا الفصل عن الإجراءات المنهجية للدراسة حيث تطرقنا الى مجالات الدراسة بحيث طبقت في عين الذهب ولاية تيارت وتحديد مجتمع الدراسة المتمثل في أساتذة التعليم المتوسط ومن هذا تم استخراج عينة الدراسة التي توضح الموضوع أكثر وتساعدنا على فهمه وعلى تحليل النتائج الدراسة حيث تم التعرف على المنهج المتبع في الدراسة والمتمثل في المنهج الكمي كما تطرقنا إلى أدوات جمع البيانات وأخيرا تطرقنا الى الأساليب الإحصائية المستعملة في معالجة البيانات.

الفصل الخامس:

عرض البيانات

ومناقشة

نتائج الدراسة

أولاً- عرض نتائج الاستمارة

ثانياً- تحليل نتائج الاستمارة.

ثالثاً- نتائج الدراسة

رابعاً- الاقتراحات والتوصيات

## تمهيد

رغبة منا في تدعيم الجانب النظري للبحث، فقد ارتأينا أن ندعم هذا البحث بدراسة ميدانية، وهي عبارة عن استمارة موجهة للأطراف الفاعلة في ميدان التعليم (أساتذة التعليم المتوسط)، ووجدنا أنه من الأفضل أن نضعه في شكل فصل أخير لهذا البحث، وقد كان اختيار هذا النوع من الدراسة الميدانية لعدة أسباب حقيقية، أبرزها رغبتنا في دراسة أكبر عدد ممكن من الأفراد الفاعلين في هذا المجال. حيث تعد هذه الفئة المحولة والقادرة على الإجابة على تساؤلات الاستمارة، والتي على أساسها سيتم إثبات أو نفي فرضيات البحث.

وفي هذا الصدد قمنا بإعداد استمارة من 32 سؤال موزعة على أساس فرضيات البحث لاختبارها، وقد تم تقسيم هذه الدراسة الميدانية إلى:



بعد تجميع كافة المعطيات التي تسمح لنا باستخدامها كمدخلات في عملية المعالجة والتحليل، وذلك باستخدام الطرق الإحصائية الملائمة، لإعطاء معنى للنتائج المتحصل عليها من خلال تأويلها على ضوء التساؤلات المطروحة.

### أولاً. عرض نتائج الاستمارة

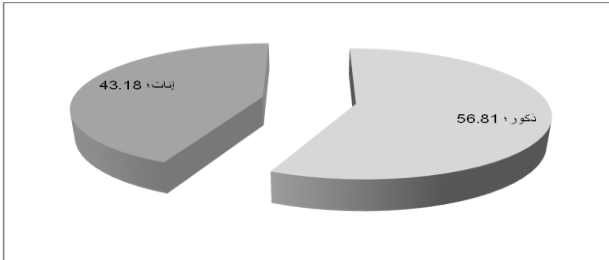
تتم عملية معالجة نتائج الاستمارة باستخدام أدوات الإحصاء الوصفي للبيانات لعرض مقاييس النزعة المركزية والعرض البياني للبيانات وتحليل هذه الأخيرة.

**1. خصائص عينة الدراسة:** لقد تمَّ دراسة خصائص عينة الدِّراسة، وتفيدنا هذه الخصائص في معرفة طبيعة ونوعية النتائج المحصل عليها في هذه الدِّراسة، من خلال التأكد من كفاءة أفراد العينة وقدرتهم على فهم مختلف فقرات الاستمارة.

\* الجنس

كان توزيع أفراد العينة وفق الجدول التالي:

شكل رقم 01: توزيع أفراد العينة حسب الجنس



جدول رقم 01: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة %
الذكور	25	56.81
الإناث	19	43.18
الإجمالي	44	100

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن فئة الذكور تفوق فئة الإناث بكثير، حيث يقدر عددهم بـ 25 بنسبة 56.81% من إجمالي المستجوبين، في حين قدر عدد الإناث بـ 19 بنسبة 43.18%، الأمر الذي يدل على أن هذه الوظائف محتكرة من طرف الذكور على مستوى هذه المتوسطة.

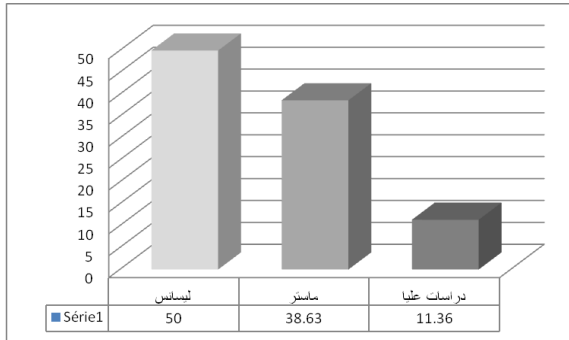
\* المستوى التعليمي

اعتمدنا في تصنيف المستوى التعليمي للمستجوبين إلى أربعة مستويات رئيسية، فكان توزيع أفراد العينة وفق الجدول التالي:

شكل رقم 02: توزيع أفراد العينة حسب

جدول رقم 02: توزيع أفراد العينة حسب

المستوى التعليمي



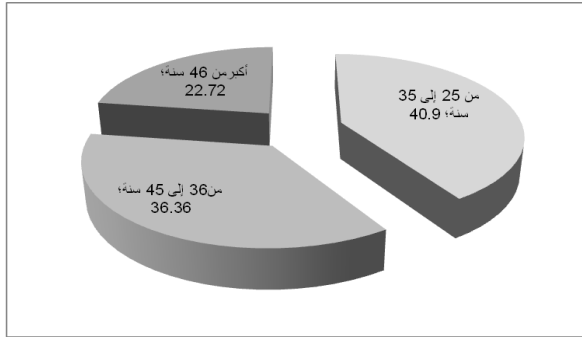
المستوى التعليمي	التكرار	النسبة %
ليسانس	22	50.00
ماجستير	17	38.63
دراسات عليا	05	11.36
الإجمالي	44	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 03 أن أكبر نسبة من أفراد عينة الدراسة تقدر بـ 50% للأفراد الحائزين على شهادات جامعية (ليسانس)، تليها نسبة 38.63% للأفراد حاملي شهادة (ماجستير)، في حين أن الأفراد ذو مستوى عالي (دراسات عليا) فنسبتهم ضئيلة وتقدر بـ 11.36%. ويفسر تركيز نسبة أفراد عينة الدراسة الحائزين على شهادات جامعية بأن هذه الرتب المهنية تشترط شهادات للتوظيف، وهو ما يشير إلى التناسب بين المستوى التعليمي والصف المهني داخل المتوسطة.

\* العمر

بناء على التقسيم المنتهج بالنسبة لفئات العمر لأفراد عينة الدراسة تحصلنا على التكرارات الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم 03: توزيع أفراد العينة حسب العمر شكل رقم 03: توزيع أفراد العينة حسب العمر

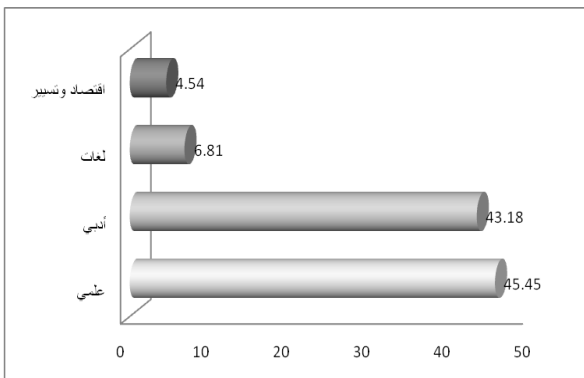


العمر	التكرار	النسبة %
من 25 إلى 35 سنة	18	40.90
من 36 إلى 45 سنة	16	36.36
أكبر من 46 سنة	10	22.72
الإجمالي	44	100

من خلال الجدول رقم 04 نلاحظ أن هناك تباين واختلاف بين الفئات العمرية لأفراد عينة الدراسة، حيث نجد أن الفئة الأولى - من 25 سنة إلى 35 سنة - الأكثر تكرار بنسبة 40.90% من إجمالي العينة المدروسة، تليها الفئة الثانية بنسبة 36.36%، في حين قدرت الفئة الثالثة - أكبر من 46 سنة - بـ 22.72%، الأمر الذي يشير إلى مجتمع في داخل المتوسطة ويمكن تفسير هذا التوزيع الدراسة التطبيقية تمت على فئة الأساتذة الذين لديهم خبرة متوسطة في ميدان التعليم.

\* التخصيص

جدول رقم 04: توزيع الأفراد حسب التخصص شكل رقم 04: توزيع الأفراد حسب التخصص



التخصص	التكرار	النسبة %
علمي	20	45.45
أدبي	19	43.18
لغات	03	6.81
اقتصاد وتسيير	02	4.54
الإجمالي	44	100

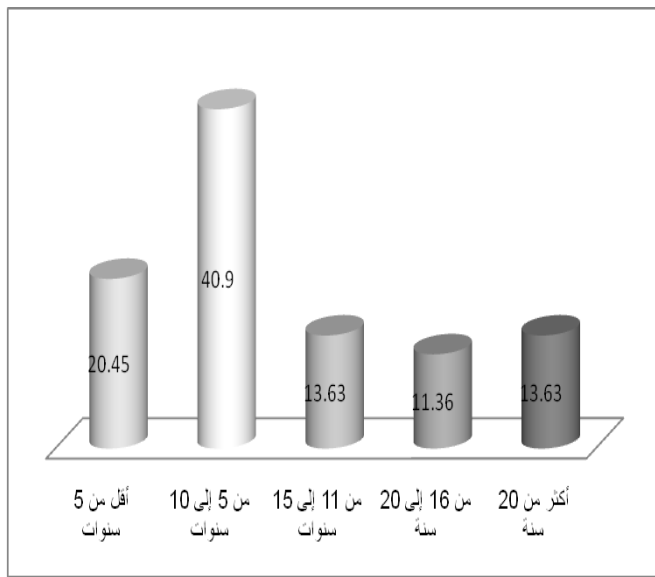
تبعاً لأفراد العينة محل الدراسة نلاحظ أن أغلب التخصص الدراسي تكرر في الفئة الأولى (علمي) وقد بلغ عددهم 20 بنسبة 45.45%، في حين بلغ عدد الأساتذة الأدبيين 19 فرداً بنسبة 43.18%، تليها فئة الأساتذة ذوي تخصص (لغات) بنسبة 6.81%، أما الأساتذة ذوي تخصص (اقتصاد وتسيير) فقدرت نسبتهم 4.54%. ويمكن تفسير هذا التوزيع بين الانتشار الواسع للتخصصات العلمية والأدبية وذلك حسب المواد التي تدرس على مستوى المتوسطة إلى جانب تركيزنا في دراستنا هذه عليهم.

#### \* الخبرة المهنية

اعتمدنا في توزيع سنوات الخبرة لأفراد العينة المدروسة على خمس فئات سنوية، كل فئة لها مدى يقدر بخمسة سنوات وفق الجدول التالي:

شكل رقم 05: توزيع الأفراد حسب الخبرة

جدول رقم 05: توزيع الأفراد حسب الخبرة



الخبرة المهنية	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	09	20.45
من 5 إلى 10 سنوات	18	40.90
من 11 إلى 15 سنوات	06	13.63
من 16 إلى 20 سنة	05	11.36
أكثر من 20 سنة	06	13.63
الإجمالي	44	100

نلاحظ من خلال الجدول والشكل أن غالبية الأفراد المستجوبين خبرتهم محصورة بين 05 سنوات و10 سنوات حيث قدر عددهم بـ 18 فرداً بنسبة 40.90%، تليها فئة الأفراد ذوي خبرة أقل من 5 سنوات وعددهم 09 أفراد بنسبة تصل 20.45%، أما الفئة الثالثة والخامسة فقدرت عدد كل منهما 06 أفراد بنسبة مئوية 13.63% لكل منهما، في حين قدرت الفئة الرابعة (من 16 إلى 20 سنة) 11.36%. وهذا ما يثبت تركيزنا في توزيع الاستمارة على الفئة التي لها سنوات خبرة متوسطة.

## ثانياً. تحليل نتائج الاستمارة

من أجل حوصلة النتائج، تم حساب تكرارات الإجابات وما تعلق بها من النسب المئوية، كما تم إنجاز الرسومات البيانية.

### 1 المحور الثاني: أخلاقيات المهنة وزيادة التزام الأساتذة بأداء الواجبات والمهام الموكلة إليه

لقد تمّ تحليل نتائج الاستمارة، ويفيدنا هذا التحليل في معرفة طبيعة ونوعية النتائج المحصل عليها في هذه الدراسة، من خلال دراسة وتحليل فقرات المحور الثاني للاستمارة.

وقد تمحورت أسئلة هذا الجزء من الاستمارة لدراسة وتحليل الفقرات الخاصة بأخلاقيات المهنة وزيادة التزام الأستاذ بأداء الواجبات والمهام. حيث كانت إجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلة هذا الجزء من المحور كما هي موضحة: كانت إجابات أفراد عينة الدراسة فيما يخص تفضيل بين متطلبات العمل ومتطلبات الشخصية كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم 06: فصل بين متطلبات العمل ومتطلبات الشخصية

النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
93.18	41	63.63	28	قناعتك الشخصية
		18.18	08	الثقافة التنظيمية للمؤسسة
		11.36	05	الإجراءات والقواعد داخل المؤسسة
6.81	03	لا		
100	44	المجموع		

من خلال نتائج الإحصاء الوصفي المتحصل عليها فيما يخص فقرات الجدول رقم 07، نلاحظ وجود توافقاً بالفقرة الخاصة بالتفضيل بين متطلبات العمل ومتطلبات الشخصية، وقد أجاب 41 فرداً بنسبة تقدر بـ 93.18% من عينة الدراسة بـ "نعم" وكان عدد الأفراد الذين كانت إجاباتهم بـ "لا" حوالي ذلك 03 أفراد بنسبة 6.81%.

الأمر الذي يفسر أن معظم الأساتذة الذين هم الفضل بين متطلبات العمل والمتطلبات الشخصية، يعود بنسبة 63.63% إلى "القناعة الشخصية"، يليه الاختيار الثاني "الثقافة التنظيمية للمؤسسة" بنسبة تقدر بـ 18.18% وهناك فئة اختارت "الإجراءات والقواعد داخل المؤسسة" بنسبة 11.36% من أفراد العينة.

كانت إجابات أفراد عينة الدراسة موضحة كالتالي:

جدول رقم 07: حرص الأستاذ على إتقان العمل

النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
97.72	43	81.81	36	الضمير المهني	
		6.81	03	الترقية	
		9.09	04	الرقابة	
2.27	01	لا			
100	44	المجموع			

بلغت نسبة 2.27% من الفئة المستجوبة تنفي حرص الأستاذ على إتقان العمل، في حين بلغت نسبة 97.72% من الفئة المستجوبة تؤكد ذلك.

كما نلاحظ أن سبب حرص الأستاذ على إتقان العمل يتمثل أساساً في الضمير المهني وذلك بنسبة 81.81% يليه الاختيار الثالث "الرقابة" بنسبة 9.09%، كما بلغت نسبة "الترقية" 6.81%

جدول رقم 08: مراعاة الأستاذ للأمانة والنزاهة في العمل

النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
100	44	15.90	07	الارتقاء بمستوى التلميذ	نعم
		43.18	19	الخوف من الله عز وجل	
		22.72	10	الضمير المهني والإخلاص	
		18.18	08	الرقابة الإدارية	
00	00	لا			
<b>100</b>	<b>44</b>	<b>المجموع</b>			

نلاحظ من خلال الجدول أن أكثر حل المستجوبين أجابوا بـ "نعم" فيما يخص الفقرة الثالثة والتي تؤكد على مراعاة الأمانة والنزاهة في العمل ويعود ذلك أساساً إلى "الخوف من الله عز وجل" بنسبة 43.18% يليه الاختيار الثالث "الضمير المهني والإخلاص" بنسبة 22.72%، في حين أن هناك ما نسبته 18.18% يرون أن سبب مراعاة الأمانة والنزاهة في العمل يعود إلى "الرقابة الإدارية" بينما "الارتقاء بمستوى التلميذ" فقدرت النسبة بـ 15.90%.

جدول رقم 09: تحمل الأستاذ المسؤوليات اتجاه عمله

النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
11.36	05	5.54	02	غياب الشفافية في المؤسسة	لا
		6.81	03	سوء المعاملة من طرف المسؤول	
		00	00	أسباب أخرى	
88.63	39	نعم			
<b>100</b>	<b>44</b>	<b>المجموع</b>			

من خلال نتائج الإحصاء الوصفي المتحصل عليها فيما يخص الفقرة الرابعة للجدول رقم 10، حيث بلغت نسبة 88.63% من الفئة المستجوبة أجابوا بـ "نعم" وما نسبته 11.36% للإجابة بـ "لا"، حيث يؤكدون على أن "سوء المعاملة من طرف المسؤول" يعد السبب الرئيسي في عدم تحمل الأستاذ المسؤوليات اتجاه عمله بنسبة 6.81%، في حين أجاب ما نسبته 5.54% من أفراد العينة بـ "غياب الشفافية في المؤسسة".

**جدول رقم 10: محافظة الأستاذ على الممتلكات والمرافق داخل المؤسسة**

النسبة %	التكرار	
93.18	41	نعم
6.81	03	لا
100	44	الإجمالي

من خلال الجدول رقم 11 نلاحظ أن هناك تأكيد لمعظم إجابات أفراد العينة المستجوبة حيث بلغت نسبة 93.18% من الفئة المستجوبة الذين يلتزمون بالمحافظة على الممتلكات والمرافق داخل المؤسسة، في حين ترى ما نسبة 6.81% من أفراد العينة عكس ذلك.



جدول رقم 11: محافظة الأستاذ على أسرار المؤسسة

النسبة %	التكرار <sup>1</sup>	النسبة %	التكرار		
120.45	53	81.81	36	الالتزام الأخلاقي	نعم
		38.63	17	الواجبات المهنية	
		4.54	02	أسباب أخرى	
4.54	02	لا			
-	55	المجموع			

من خلال الجدول السابق لاحظنا أن هناك تضارب كبير بين آراء أساتذة المتوسطة حول المحافظة على أسرار المؤسسة التربوية التعليمية ، حيث أجاب حوالي 53 فردا بـ "نعم" بنسبة 120.45%، أما الأفراد الذين كانت إجاباتهم عكس ذلك قدرت بـ 4.54%، ويعود سبب المحافظة على أسرار المؤسسة حسب آراء أفراد العينة الى:

- الالتزام الأخلاقي بنسبة 81.81%؛

- الواجبات المهنية بنسبة 38.63%.

جدول رقم 12: التزام الأستاذ باللوائح والقوانين المعمول بها داخل المؤسسة

النسبة %	التكرار	
88.63	39	نعم
11.36	05	لا
100	44	الإجمالي

<sup>1</sup>. إن المجموع المحصل عليه لا يمثل إجمالي عدد مفردات العينة بل يمثل إجمالي عدد إجابات الباحثين كون السؤال لا يحتمل إجابة واحدة فقط لذلك ننوه أن النسب المذكورة هي نسب متضمنة.

يلاحظ من خلال الجدول أن غالبية المستجوبين وبنسبة 88.63% أكدوا على التزامهم باللوائح والقوانين المعمول بها داخل المؤسسة التربوية التعليمية ، الأمر الذي يجعل المؤسسات التربوية لا تواجه صعوبات ومعوقات من هذه الناحية، وترى نسبة 11.36% من أفراد العينة عكس ذلك.

جدول رقم 13: ممارسة الأستاذ واجباته بشفافية

النسبة %	التكرار <sup>2</sup>	النسبة %	التكرار		
113.63	50	50	22	المشاركة في اتخاذ القرارات	نعم
		43.18	19	سيادة روح التعاون داخل المؤسسة	
		20.45	09	التواصل الحوارى الدائم حول مستقبل المؤسسة	
13.36	06		لا		
-	56		المجموع		

يلاحظ من خلال الجدول أن غالبية المستجوبين وبنسبة 113.63% أكدوا على أنهم يمارسون واجباتهم بشفافية، وذلك من خلال "المشاركة في اتخاذ القرارات" بنسبة 50% يليه الاختيار الثاني "سيادة روح التعاون داخل المؤسسة" بنسبة 43.18% من جهة وعلى "التواصل الحوارى الدائم حول مستقبل المؤسسة" بنسبة 20.45% من جهة أخرى، كما ترى نسبة 13.36% من أفراد العينة عكس ذلك.

جدول رقم 14: معيار التقييم الذي يعتمد عليها الأستاذ في تقييم التلاميذ

النسبة %	التكرار	
20.45	09	التحصيل الدراسي
15.90	07	السلوك داخل المؤسسة
63.63	28	معا
100	44	الإجمالي

<sup>2</sup>. إن المجموع المحصل عليه لا يمثل إجمالي عدد مفردات العينة بل يمثل إجمالي عدد إجابات المبحوثين كون السؤال لا يحتمل إجابة واحدة فقط لذلك ننوه أن النسب المذكورة هي نسب متضمنة.

يلاحظ من خلال الجدول أن غالبية المستجوبين وبنسبة 63.63% أكدوا على أن معيار التقييم الذي يعتمدون عليه اتجاه التلاميذ يتمثل في كل من التحصيل الدراسي والسلوك داخل المؤسسة، بينما هناك فئة تعتمد على معيار التحصيل الدراسي فقط بنسبة 20.45% من جهة في حين توجد فئة أخرى تقدر بـ 15.90% ترى أن "السلوك داخل المؤسسة" يعد المعيار الأساسي للتقييم الذي تعتمد عليه اتجاه التلاميذ.

جدول رقم 15: تعامل الأستاذ مع التلاميذ

النسبة %	التكرار	
56.81	25	جيد
36.36	16	حسن
6.81	03	متوسط
100	44	الإجمالي

يلاحظ من خلال الجدول أن غالبية المستجوبين وبنسبة 56.81% أكدوا على أن تعاملهم مع التلاميذ داخل القسم يكون بشكل "جيد"، بينما أجاب ما يقارب 16 فردا وبنسبة 36.36% من إجمالي عينة الدراسة ترى أن التعامل مع التلميذ "حسن"، في حين ترى نسبة ضئيلة 6.81% من أفراد العينة تعاملها "متوسط" مع التلاميذ.

جدول رقم 16: مناقشة القضايا المتعلقة بالعمل بكل حرية وصراحة

النسبة %	التكرار	
77.27	34	نعم
22.72	10	لا
100	44	الإجمالي

من خلال الجدول رقم 15 نلاحظ أن معظم أساتذة متوسطة عباس علي بلدية عين الذهب ولاية تيارت يقومون بمناقشة القضايا المتعلقة بالعمل بكل حرية وصراحة مع المسؤول المباشر وذلك بنسبة 77.27%، بينما نفى ذلك ما يقارب 22.72%.

جدول رقم 17: حرص الأستاذ على انضباط التلاميذ داخل المؤسسة

النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
95.44	42	79.54	35	توفير مناخ جيد للدراسة	
		15.90	07	تحسين التحصيل الدراسي	
4.54	02	لا			
<b>100</b>	<b>44</b>	<b>المجموع</b>			

يلاحظ من خلال الجدول أن غالبية المستجوبين وبنسبة 95.44% أكدوا على أنهم يحرصون على انضباط التلاميذ داخل المؤسسة، وذلك قصد " توفير مناخ جيد للدراسة " بنسبة 79.54% بينما توجد فئة من الأساتذة يقومون بذلك من أجل " تحسين التحصيل الدراسي " بنسبة 15.90%، كما ترى نسبة 4.54% من أفراد العينة عكس ذلك.

جدول رقم 18: حرص الأستاذ على تطوير مهارته وقدراته لتقديم الأفضل

النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
83.18	41	25	11	التكوين الذي توفره المؤسسة	
		68.18	30	التكوين الشخصي	
6.82	03	لا			
<b>100</b>	<b>44</b>	<b>المجموع</b>			

من خلال الجدول السابق لاحظنا أن هناك تضارب كبير بين آراء أفراد عينة الدراسة حيث ترى نسبة 83.18% أن الأستاذ يعتمد على تطوير مهارته وقدراته لتقديم الأفضل، ويتمثل السبب أساسا في "التكوين الشخصي" بنسبة 68.18% بينما هناك فئة ترى أن "التكوين الذي توفره المؤسسة" هو المعيار المعتمد في تطوير المهارات والقدرات بنسبة 25%، كما توجد فئة تقدر بـ 6.82% ترى عكس ذلك وأجابت بـ "لا".

## 2. نتائج المحور الثالث: الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة التربوية التعليمية

لقد تمحورت أسئلة هذا الجزء من الاستمارة لدراسة وتحليل الفقرات الخاصة بالالتزام التنظيمي داخل المؤسسة. حيث كانت إجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلة هذا الجزء من المحور كما هي موضحة:

أ. الولاء التنظيمي:

جدول رقم 19: رغبة الأستاذ في تغيير المؤسسة التي يعمل بها

النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
65.82	25	25	11	جو العمل غير ملائم
		6.82	03	الأجر غير مناسب
		25	11	تحويل الإقامة
43.18	19	لا		
100	44	المجموع		

الجدول رقم 18 يوضح عدد الأفراد الذين أجابوا بأنهم يرغبون في تغيير مؤسسة العمل حيث نلاحظ أن إجابات أفراد العينة المستجوبة تتباين حيث بلغت نسبة 65.82% من الفئة المستجوبة بـ "نعم" كما يوجد حوالي ما نسبتهم 43.18% أجابوا بـ "لا"، حيث الفئة التي أجابت بـ "نعم" تعددت أسبابها فمنهم من يعمل في جو غير ملائم والبعض الآخر غير مقرر الإقامة وكانت نسبتهم بـ 25% من أفراد العينة لكل منهما، في حين أجاب 6.82% بأن الأجر غير ملائم وهذا ما يفسره الجدول السابق.

جدول رقم 20: تدخل الأستاذ لحل المشكلات التي تطرأ داخل المؤسسة

النسبة %	التكرار	
72.72	32	نعم
27.27	12	لا
100	44	الإجمالي

من خلال الجدول رقم 19 نلاحظ أن معظم أساتذة متوسطة عباس علي بلدية عين الذهب ولاية تيارت يتدخلون لحل المشكلات التي تطرأ داخل المؤسسة وذلك بنسبة 72.72%، بينما نفى ذلك ما يقارب 27.27%.

جدول رقم 21: افتخار واعتزاز الأستاذ بالمؤسسة التي يعمل بها

النسبة %	التكرار	
84.09	37	نعم
15.90	07	لا
100	44	الإجمالي

من خلال الجدول رقم 20 نلاحظ أن معظم أساتذة متوسطة عباس علي بلدية عين الذهب ولاية تيارت يفتخرون ويعتزون كونهم أساتذة بالمتوسطة وذلك بنسبة 84.09%، بينما نفى ذلك ما يقارب 15.90%

جدول رقم 22: اهتمام الأستاذ بمستقبل المؤسسة التي يعمل بها

النسبة %	التكرار	
75	33	نعم
25	11	لا
100	44	الإجمالي

الجدول رقم 21 يوضح عدد الأفراد الذين أجابوا بأنهم يهتمون بمستقبل المؤسسة التي يعملون بها حيث بلغت نسبة 75% من الفئة المستجوبة التي أجابت بـ "نعم"، في حين 25% كانت إجاباتهم "لا" بمعنى أنهم لا يهتمون لمستقبل المؤسسة وهذا ما يفسره الجدول السابق.

جدول رقم 23: رضا الأستاذ بما تقدمه له المؤسسة التي يعمل بها

النسبة %	التكرار	
68.18	30	نعم
31.81	14	لا
100	44	الإجمالي

يلاحظ من خلال الجدول أن غالبية المستجوبين وبنسبة 68.18% أكدوا على رضاهم الوظيفي والنفسي بما تقدمه لهم المؤسسة، كما توجد فئة أخرى من الأساتذة تشعر بعدم الرضا عما تقدمه لهم المؤسسة وذلك بنسبة 31.81% من أفراد العينة.

جدول رقم 24: سعي الأستاذ لتوفير مناخ تفاعلي مع زملاءه في العمل

النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
22.72	10	6.81	03	غياب الشفافية بين الإدارة والعمال
		15.90	07	وجود صراعات عمالية
77.27	34			نعم
100	44			المجموع

الجدول رقم 23 يوضح عدد الأفراد الذين أجابوا بأنهم يسعون لتوفير مناخ تفاعلي مع زملاءه في العمل، حيث نلاحظ أن إجابات أفراد العينة المستجوبة تتباين حيث بلغت نسبة 77.27% من الفئة المستجوبة بـ "نعم" كما يوجد حوالي ما نسبته 22.72% أجابوا بـ "لا"، حيث الفئة التي أجابت بـ "لا" تعددت أسبابها فمنهم من ير أن

" وجود صراعات عمالية" في المؤسسة السبب الرئيسي وراء سعيه لتوفير مناخ تفاعلي مع زملائه في العمل وكانت نسبتهم بـ 15.90% من أفراد العينة لكل، في حين أجاب 6.81% بأن " غياب الشفافية بين الإدارة والعمال " هو السبب في ذلك وهذا ما يفسره الجدول السابق.

جدول رقم 25: عمل الأستاذ على تقديم صورة جيدة لآخرين عن مؤسستك

النسبة %	التكرار	
88.63	39	نعم
11.36	05	لا
100	44	الإجمالي

الجدول رقم 24 يوضح عدد الأفراد الذين أجابوا بأنهم يعملون على تقديم صورة جيدة لآخرين عن المؤسسة التي يعملون بها حيث بلغت نسبة 88.63% من الفئة المستجوبة التي أجابت بـ "نعم"، في حين قدرت نسبة 11.36% كانت إجابتهم "لا" بمعنى أنهم لا يقدمون صورة جيدة عن المؤسسة وهذا ما يفسره الجدول السابق.

ب. أداء الأستاذة:

جدول رقم 26: تحضير الأستاذ للدروس قبل إلقاءها

النسبة %	التكرار	
100	44	نعم
00	00	لا
100	44	الإجمالي

من خلال الجدول رقم 25 نلاحظ أن هناك إجماع لأساتذة متوسطة عباس علي بلدية عين الذهب المتواجدة بولاية تيارت حول الفقرة التي تنص على تحضير الأستاذ للدروس قبل إلقاءها حيث بلغت نسبة 100% من الفئة المستجوبة.



جدول رقم 27: إنجاز الأستاذ المهام الموكلة إليه

النسبة %	التكرار	
88.63	39	نعم
11.36	05	لا
100	44	الإجمالي

وأجمع معظم أفراد عينة الدراسة على إنجاز الأستاذ للمهام الموكلة إليه، حيث وافق أكثر من 88.63% من أفراد العينة على ذلك وأجابوا بـ "نعم"، في حين نفى ذلك حوالي 11.36%.

جدول رقم 28: مشاركة الأستاذ أعمال بداية ونهاية السنة

النسبة %	التكرار	
75	33	نعم
25	11	لا
100	44	الإجمالي

وما يفوق 75% من أفراد العينة أجابت بـ "نعم" وأبدت موافقتها على أنهم يشاركون في أعمال بداية ونهاية السنة، في حين لم يوافقوا على ذلك بنسبة 25%.

جدول رقم 29: مشاركة الأستاذ في النشاطات والأحداث المنظمة في المؤسسة

النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
61.36	27	20.45	09	نشاطات بيداغوجية
		34.09	15	نشاطات ثقافية
		6.81	03	نشاطات ترفيهية
38.63	17	لا		
<b>100</b>	<b>44</b>	<b>المجموع</b>		

يوضح الجدول السابق مدى مشاركة الأستاذ في النشاطات والأحداث المنظمة في المؤسسة، حيث نلاحظ أن 61.36% من أفراد العينة أجابت بـ "نعم" في حين أجاب ما نسبة 38.63% بـ "لا"، حيث نجد معظم الأساتذة يشاركون في نشاطات ثقافية بنسبة 34.09% تليها النشاطات البيداغوجية بنسبة 20.45%، أما النسبة المتبقية 6.81% فكانت للنشاطات الترفيهية.

جدول رقم 30: عمل الأستاذ على جعل التلاميذ في وضعية مريحة داخل القسم

النسبة %	التكرار	
97.72	43	نعم
2.27	01	لا
100	44	<b>الإجمالي</b>

بلغت نسبة 97.72% من أفراد الفئة المستجوبة الذين أجابوا بأنهم يعملون على جعل التلاميذ في وضعية مريحة داخل القسم بـ "نعم"، أما النسبة 2.27% تشير إجاباتهم "لا".

جدول رقم 31: حرص الأستاذ على تبسيط وشرح المعلومات والأمور المعقدة للتلاميذ

النسبة %	التكرار	
100	44	نعم
00	00	لا
100	44	الإجمالي

من خلال الجدول رقم 30 نلاحظ أن هناك إجماع لأساتذة متوسطة عباس علي بلدية عين الذهب المتواجدة بولاية تيارت حول الفقرة التي تنص على حرص الأستاذ على تبسيط وشرح المعلومات والأمور المعقدة للتلاميذ حيث بلغت نسبة 100% من الفئة المستجوبة.

جدول رقم 32: سعي الأستاذ إلى فهم احتياجات التلاميذ الاجتماعية والنفسية

النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
79.54	35	63.63	28	إجراء لقاءات دورية مع التلاميذ
		15.90	07	الاتصال بالأولياء
11.36	05	لا		
100	44	المجموع		

وفيما يخص سعي الأستاذ إلى فهم احتياجات التلاميذ الاجتماعية والنفسية نجد أن ما نسبتهم 79.54% أجابوا بـ "نعم" ما يدل على تأكيدهم لضرورة فهم احتياجات التلاميذ، في حين نجد نسبة تقدر بأكثر من 11.36% أجابوا بـ "لا"، وفيما يخص الإجراءات التي يقوم بها الأساتذة الذين أجابوا بـ "نعم" فهي متعددة فمنهم من يرى أن إجراء الرئيسي يتمثل في إجراء لقاءات دورية مع التلاميذ بنسبة 63.63% من جهة، ومن جهة أخرى نجد أن هناك فئة أخرى ترى أن "الاتصال بالأولياء" هو الإجراء الأمثل لذلك بنسبة 15.90%.

جدول رقم 33: حرص الأستاذ على زرع القيم الحسنة في التلاميذ

النسبة %	التكرار	
100	44	نعم
00	00	لا
100	44	الإجمالي

لقد أجاب جل أفراد عينة الدراسة وبنسبة 100 % من المستجوبين بـ "نعم" وهذا ما يفسر حرص الأستاذ على زرع القيم الحسنة في التلاميذ.

جدول رقم 34: معرفة الأستاذ بأسماء وقدرات تلاميذك

النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
97.73	43	56.81	25	تتمكن من التقييم العادل	نعم
		40.90	18	معرفة نقاط الضعف عند التلاميذ	
2.27	01			لا	
100	44			المجموع	

وفيما يخص معرفة الأستاذ بأسماء وقدرات تلاميذك نجد أن ما نسبتهم 97.73% أجابوا بـ "نعم" ما يدل على تأكيدهم لضرورة معرفة أسماء التلاميذ والتعرف على قدراتهم، في حين نجد نسبة تقدر بأكثر من 2.27% أجابوا بـ "لا"، وفيما يخص الأسباب التي يقوم بها الأساتذة الذين أجابوا بـ "نعم" فهي متعددة فمنهم من يرى أن السبب الرئيسي يتمثل في تمكن من التقييم العادل بنسبة 65.81% من جهة، ومن جهة أخرى نجد أن هناك فئة أخرى ترى أن "معرفة نقاط الضعف عند التلاميذ" هو السبب الرئيسي لذلك بنسبة 40.90%.

جدول رقم 35: حرص الأستاذ على تشجيع مواهب التلاميذ

النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
86.36	38	25	11	عن طريق المسابقات
		61.36	27	السماح بالنقاشات داخل القسم
13.63	06	لا		
<b>100</b>	<b>44</b>	<b>المجموع</b>		

أما عن حرص الأستاذ على تشجيع مواهب التلاميذ نجد أن جل أفراد عينة الدراسة أجابوا بـ "نعم"، حيث بلغ عددهم 38 فردا وبلغت نسبة إجابات المستجوبين 86.36%، أما عن المستجوبين الذين كانت إجاباتهم بـ "لا" فكان عددهم 06 أفراد وبلغت نسبتهم 13.63%.

وفيما يخص الإجراءات التي يقوم بها الأساتذة الذين أجابوا بـ "نعم" فهي متعددة فمنهم من يرى أن الإجراء الرئيسي يتمثل في السماح للتلاميذ بالنقاشات داخل القسم بنسبة 61.36% من جهة، ومن جهة أخرى نجد أن هناك فئة أخرى ترى أن تشجيع مواهب التلاميذ يكون " عن طريق المسابقات " بنسبة 25%.

## النتائج النظرية

من خلال ما تم تناوله في الإطار النظري خرجت الدراسة بمجموعة نتائج نوضحها كما يلي: إن الاهتمام بالأخلاقيات لم يظهر حديثاً، فقد عرفت العديد من الحضارات والشعوب منذ القدم اهتماماً كبيراً بالنظام الأخلاقي تغير أخلاقيات المهنة عن تضمين الجانب الأخلاقي في جميع سلوكيات وتصرفات الأفراد، وكذا أنشطة المؤسسة ومسؤولياتها في محيطها الداخلي والخارجي. يساهم الالتزام الأخلاقي للمؤسسة في تحسين صورتها أمام المتعاملين معها تتشكل أخلاقيات المهنة بوجود مجموعة من المصادر ترتبط بنظام القيم والمعتقدات الشخصية الذاتية بالإضافة إلى نظام القيم والمعتقدات الاجتماعية والأخلاقية السائدة في المجتمع. يقوم بناء المؤسسة الأخلاقية على توفر مجموعة مقومات تتمثل في وجود أخلاقيات تنظيمية مجسدة في جميع تعليمات وإجراءات المؤسسة وثقافتها التنظيمية، بالإضافة إلى القدوة الإدارية في التحلي بالأخلاق وتدعيمها، وكذا وجود نظام أخلاقيات ذاتي مرتبط بشخصية الفرد. إن وجود مدونة سلوك أخلاقي ترسم الإطار السليم لتصرفات الأساتذة بالإضافة إلى توفر قيادة أخلاقية تمثل القدوة الفعالة للأستاذة واهتمام المنظمة بتجسيد مسؤولياتها الاجتماعية في محيطها تعد بمثابة مرتكزات داعمة لتكوين بيئة أخلاقية. ينطلق التزام الأساتذة إما من رغبتهم في البقاء بالمؤسسة التربوية التعليمية انطلاقاً من ارتباطهم الوجداني بها وبجو العمل فيها فيكون بذلك التزاماً عاطفياً، كما قد ينبع من شعورهم بالواجب تجاهها واتحاد الأساتذة فيها، فيكون بذلك التزاماً معيارياً، كما قد يكون التزام الأساتذة استمرارياً إذا كان ارتباطهم بالمؤسسة ناتج عن التكاليف التي يتحملونها عند مغادرتها. يساعد الالتزام التنظيمي على زيادة تمسك الأساتذة بالمؤسسة وبالتالي زيادة معدلات أدائهم، كما يؤثر على فعالية المؤسسة. يتشكل الالتزام التنظيمي للأساتذة الأساتذة ويتطور بشكل تدريجي عبر فترات زمنية متواصلة انطلاقاً من التحاق الأساتذة بالمؤسسة. يتحدد الالتزام التنظيمي ويتأثر بمجموعة محددات ترتبط بسياسة المؤسسة ودرجة وضوح الأهداف ونمط القيادة المتبع، أنظمة الحوافز، بالإضافة إلى وجود محددات أخرى ترتبط بالعوامل الشخصية والوظيفية للأساتذة (الجنس، الأقدمية، المستوى التعليمي، نوع الوظيفة)، وأخرى ترتبط ببيئة العمل الأجر، الإشراف، جماعة العمل). يتأثر الالتزام التنظيمي بالإطار الأخلاقي السائد في المؤسسة الذي يتمثل في أخلاقيات المؤسسة وأخلاقيات الأساتذة.

## النتائج التطبيقية:

بالإضافة إلى النتائج النظرية خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج الميدانية أهمها: وجود مستوى مرتفع لأخلاقيات المهنة بمتوسطة عباس بعين ذهب ولاية تيارت وقد سجل مستوى قبول مرتفع وفق إجابات أفراد عينة الدراسة. أن أخلاقيات الأساتذة: يوضح أن الأساتذة بمتوسطة عباس علي بعين ذهب - تيارت- يتمتعون بدرجة عالية من الالتزام الأخلاقي المرتبط بالجانب الشخصي لهم. التزام إدارة متوسطة عباس علي بعين ذهب- تيارت، بالأخلاقيات في مختلف إجراءاتها المتعلقة بسلامة المعدات والإشعار بضرورة التعامل الأخلاقي. حقق الالتزام التنظيمي مستوى عالي وفق إجابات عينة الدراسة وهو ما يظهر ارتفاع درجة التزام أساتذة عباس علي بعين ذهب ولاية تيارت تجاه المؤسسة التربوية التعليمية التي يعملون بها، خاصة فيما تعلق بارتباطهم الوجداني بها.

## نتائج اختبار الفرضيات

تم قبول الفرضية تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات المهنة في تحقيق الالتزام التنظيمي بمتوسطة عباس علي بعين ذهب - تيارت-

## استنتاج ومناقشة فروض الدراسة

اشتملت الدراسة الحالية على ثلاث فرضيات وبهدف اختبار فرضية الدراسة الرئيسية الأولى والفرضيات الفرعية المنبثقة منها، فقد تم استخدام التفرغ اليدوي إلى جانب حساب التكرارات والنسب المئوية. ونذكر أيضا التفسير والتحليل الإحصائية للجداول على صدق الفرضية الرئيسية.

**الفرضية الأولى:** تم قبول الفرضية التي تنص على وجود انعكاس أخلاقيات المهنة على الالتزام التنظيمي للأساتذة داخل المتوسطة عباس علي بعين ذهب ولاية تيارت من خلال زيادة ولائه للمؤسسة التربوية التعليمية وزيادة التزامه بأداء واجباته ومهامه الموكلة إليه.

**الفرضية الثانية:** يتضح أيضا من تحليل وتفسير الجداول والحزم الإحصائية على انعكاس أخلاقيات المهنة من خلال زيادة أداء المهام والواجبات داخل متوسطة عين ذهب ولاية تيارت.

**الفرضية الثالثة:** يتضح أيضا من تحليل وتفسير الجداول الإحصائية على انعكاس أخلاقيات المهنة من خلال زيادة الولاء التنظيمي للأساتذة داخل متوسطة عباس علي بعين ذهب ولاية تيارت.

#### رابعاً. الاقتراحات والتوصيات

على ضوء النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الحالية، يمكن تقديم بعض المقترحات والتوصيات العلمي ونوجزها فيما يلي:

- رفع مستوى الوعي بأهمية أخلاقيات المهنة وهذا من خلال جعل المؤسسات التربوية التعليمية تدرك فوائد الالتزام بالمعايير الأخلاقية.
- تفعيل دور الرقابة وهذا من أجل تحميل الأفراد ضرورة الإفصاح عن كل الممارسات غير القانونية وغير الأخلاقية في المؤسسة التربوية التعليمية.
- تشجيع المواهب والقدرات الفردية داخل المؤسسة.
- القيام بدوريات تدريبية وتأهيلية حول تحسين الأداء للقضاء على الصعوبات في العمل والتخفيف من الضغط.
- اعتماد الأنظمة واللوائح التي تضمن المعاملات العادلة بين كافة الأطراف.
- الاهتمام من قبل إدارة المؤسسة بالعنصر البشري باعتباره أهم مورد لديهم والذي من خلاله يمكن للمؤسسة التكيف مع التحديات وتجاوزها أو تجنبها إن أمكن ذلك، وضمان بقاء واستمرارية المؤسسة وتطويرها مرهون بأداء هذا المورد البشري ومدى كفاءته وفعاليته
- ينبغي على إدارة متوسطة عباس علي بعين ذهب ولاية تيارت، أن تركز بشكل أكبر على تشجيع القيم الأخلاقية فيها ووضع نظام يتوافق مع ذلك بالإضافة إلى فرض العقوبات عند وجود المحرفات الأخلاقية.
- ينبغي على إدارة متوسطة عباس علي بعين ذهب ولاية تيارت، الحرص على تطبيق المساواة في المعاملة بين الأطراف الأستاذة في المؤسسة التربوية التعليمية.
- ضرورة توضيح وتحديد المعايير والمبادئ الأخلاقية المطلوبة في المؤسسة التربوية التعليمية وتنميتها وكذا تحديد القيم غير المرغوبة ورفضها.
- يجب على المديرين والمسؤولين في المؤسسة التربوية التعليمية التحلي بالقيم الأخلاقية بشكل كبير والتركيز على احترام الأنظمة والتعليمات المعمول بها ليكونوا قدوة للمرؤوسين.
- على المسؤولين في المؤسسة التربوية التعليمية الحرص على ضمان التعامل بشفافية ووضوح مع جميع الأساتذة للرفع من درجة الثقة بينهم وضمان التزام الأساتذة معهم.



- ينبغي على المديرين بالمؤسسة التربوية التعليمية الحرص باستمرار على ضمان وتحقيق المعاملة العادلة بين جميع الأساتذة
- ينبغي أن يركز المديرين والمسؤولون بالمؤسسة التربوية التعليمية على ضرورة دعم وتشجيع التعاون والمشاركة والعمل
- ضرورة أن يحرص كل فرد أستاذ في المؤسسة التربوية التعليمية على احترام الأدوار والمهام التي يؤديها زملاؤه العاملون معه داخل المؤسسة.
- ضرورة توفير مناخ ودي وأخوي داخل المؤسسة التربوية التعليمية لضمان تمسك الأساتذة بعملهم وهذا ما ينعكس إيجاباً على أداء أن هذا البحث يفتح آفاقاً جديدة لدراسات أخرى في هذا المجال والتي يمكن أن توضح توجهات أخرى للمتغيرات المتبناة في هذه الدراسة أو تقدم إضافات تشري هذا الإطار كدراسة القيادة الأخلاقية أو أخلاقيات المدراء وتأثيراتها على سلوك الأفراد سواء من ناحية الرضا أو الأداء الجماعي بين الأساتذة

الخلاصة

إن أبرز التحديات التي تواجه المنظمات في عصر اليوم مما فيه من جملة التغيرات الكبرى والمشاركة هو ضمان الاستقرار الداخلي والخارجي ومركبه تلك التغيرات لضمان البقاء والقدرة على المنافسة ولا يتحقق الاستقرار الخارجي ضمن محيطها إلا بوجود الاستقرار والانسجام الداخلي والتميز بدرجة عالية من الرضا عن العمل والالتزام القوي اتجاه تحقيق الأهداف والرغبة التامة في الاستقرار بالانتماء لها وبالتالي الاستقرار بالانتماء لها وبالتالي التقدم والنجاح في الأنشطة.

إن الالتزام التنظيمي للأستاذة باعتباره إطار سلوكي فإنه يأتي بالكثير من المتغيرات بشخصية الفرد الأستاذ والتي من بينها الجانب الأخلاقي وذلك من خلال تسليط الضوء على موضوعنا أخلاقيات المهنة وانعكاساتها على الالتزام التنظيمي حيث وجدنا أنه موضوع يحمل قيمة وأهمية كبيرة وبالغة يجب على الجميع وكل الأساتذة الاطلاع عليها بالخصوص أن موضوع الأخلاق ذو علاقة وطيدة مع ديننا الحنيف باعتباره استقرار داخلي للفرد.

ومن خلال إشكالية البحث والفرضيات الموضوعية والدراسة النظرية والتطبيقية أين تمت دراسة في مؤسسة التعليمية متوسطه عباس علي - عين الذهب تيارت- باستعمال أدوات التحليل واستخدام المنهج الوصفي لوصفه وتعريف الإطار المفاهيمي والمنهج التحليلي فيما يتعلق بالبيانات الكمية المتحصل عليها من الدراسة باستخدام الاستمارة الموزعة على عينه الدراسة الأساتذة ومن أجل التحقق من الفرضيات تم الوصول إلى النتائج تتمثل في وجود انعكاسات أخلاقيات المهنة على الالتزام التنظيمي من خلال زيادة الولاء التنظيمي للأساتذة داخل المتوسطة واتضح أيضا زيادة انعكاس أخلاقيات المهنة من خلال زيادة أدائها للواجبات والمهام داخل المتوسطة.

بناء على الفرضيات المذكورة يمكننا القول إن الأخلاق المهنية للأساتذة تؤثر على الالتزام بتنظيمي والأداء المؤسسي للمدرسة بشكل عام يمكن القول إن احترام المهنة والأخلاقية المهنية للأساتذة يعتبر أمراً ضرورياً لتحقيق الالتزام التنظيمي الذي يؤثر بدوره على الأداء المؤسسي والنتائج الأساسية الإيجابية للأساتذة الذين يتمتعون بالأخلاقيات المهنية العالية يكونون أكثر رضا عن عملهم كما يعملون بجد لتحقيق الأهداف المؤسسة التربوية التعليمية وتحسين سمعتها وبالمثل إذا كان هناك انتهاك للأخلاقيات المهنية في المؤسسة فإن هذا قد يؤثر سلباً على المؤسسة التي تولي اهتماماً كبيراً للأخلاقية المهنية وتوفير بيئة العمل صحية ومناسبة للمهنيين وذلك لتعزيز الالتزام التنظيمي وتحقيق الأهداف المؤسسية

# فائمة

المصادر والمراجع

قائمة المصادر:

القرآن الكريم

قائمة المراجع:

1. إبراهيم بختي، الدليل المنهجي في إعداد وتنظيم البحوث العلمية، جامعة ورقلة، الجزائر، 2007/2006، ص 09.
2. أثر ضغوط العمل على أخلاقيات المهنة " دراسة ميدانية مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة جامعة قاصدي مرباح ورقلة- الجزائر سنة 2021-2022.
3. أحمد عبد الحميد الخالدي، الوجيز في المناهج وإعداد البحث العلمي، دار الكتب القانونية/ دار شتات للنشر والبرمجيات، القاهرة، مصر، 2009، ص 81.
4. إيناس فؤاد نواوي فلبمان الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربيات بإدارة التربية والتعليم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية المملكة العربية السعودية 1428/1429هـ
5. بكري أحلام، الالتزام التنظيمي وتحقيق الرضا الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم وعمل، جامعة المسيلة. 2012-2013، ص 89.
6. بني خالد، خلف حمدان سميران "درجة التزام الإداريين التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية. رسالة ماجستير، الجامعة الهاشمية-الأردن.
7. بودراع أمينة. أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية للشركات. المغرب، دار النشر للجامعات، 2013
8. بيتر دركر، "الأداء التنظيمي" الصادر عن دار الكتب العلمية أ الولايات المتحدة الأمريكية، سنة 2013.
9. جميل ذياب الشرع. "أخلاقيات المهنة". المجلة الأردنية في العلوم الإدارية، 11(2)، 347-369 (2015).

10. جواد محسن راضي، عبد الله كاظم حسن: العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي "دراسة اختبارية في كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة العربي للعلوم الاقتصادية والإدارية، السنة الرابعة، العدد الواحد والعشرون، ص 120 السنة 2013
11. جون مارشال وفرانك لين، كتاب "إدارة الموارد البشرية"، الطبعة الثانية، الناشر: دار اليازوري للنشر والتوزيع، صفحة 147.
12. الحربي، س " العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى عمالي الشركات السعودية. مجلة جامعة الملك عبد العزيز للعلوم الإنسانية، ص 30 (2017).
13. حسين عبد الحميد أحمد رشوان، تطور النظم الاجتماعية وأثرها على الفرد والمجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية 1993، ص 201.
14. دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية" دراسة لنيل الماجستير 1436هـ-2014م

#### الرسائل والمذكرات المؤتمرات والندوات:

1. رشوان، حسين. حميد أحمد "مؤسسة شباب الجامعة" الإسكندرية، مصر.
2. رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 176
3. روجي البعلبكي، قاموس المورد العربي، دار العلم للملايين، الإصدار 2 سنة 2002
4. زويلف مهدي حسن، واللوزي سليمان احمد "التنمية الإدارية والدول النامية الطبعة الأولى، دار مجدلاوي، 1993، الأردن.
5. سامي إبراهيم حماد حنوننة "قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى الأساتذة بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، (غير منشورة) كلية التجارة غزة ص 13 سنة 2006.
6. السكارنة بلال خلف "أخلاقيات العمل"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان -الأردن 2009
7. الصنعاني، أ. (2019). التأثير الإيجابي للالتزام التنظيمي على الأداء المؤسسي: دراسة حالة شركة الاتصالات السعودية. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 2(1).

8. العامري "السمات القيادية والمسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب المشاركين وغير المشاركين في جماعات النشاط الطلابي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية.
9. عبد الرحمن الزايد، "السلوك التنظيمي" نشر من قبل مجموعة الكتب العربية، ص 88 إلى 94. سنة 2015
10. العبد الكرم " إدارة الموارد البشرية " دار العلم للملايين (2012).
11. العيدروس أغادير سالم، "أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي (نظرية إسلامية)، ط1، مركز الخبرات المهنية للإدارة 2015
12. الغامدي، رحمة بنت محمد "أخلاقيات العمل الإداري لدى مديريات المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضى الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمات "بمنطقة الباحة التعليمية رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 2010.
13. غوشة، زكي راتب " أخلاقيات الوظيفة في الإدارة العامة " عمان الأردن، مطبعة التوفيق، ط1
14. فادية إبراهيم شهاب " التطور التنظيمي، القواعد النظرية والممارسات التطبيقية "، الأكاديميون، ط1، 2014
15. حوراني، غالب صالح عبد الرحمان "تطوير مدونة الأخلاقيات الأكاديمية للعامل الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعة الأردنية"، رسالة دكتوراه غير منشورة 2005.
16. محمود جودت أبو فارس: العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على جامعة الأزهر، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد الثاني والعشرون، العدد الثاني، 14
17. المزروعى، خميس بن محمد "مدى التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية بسلطنة عمان"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس 2003.
18. مساعد بن عبد الله النوح، مبادئ البحث التربوي، كلية المعلمين بالرياض، السعودية، 2010، ص 78.
19. معن التنجي، ميس صاري، خطوات إنجاز الدراسة الإحصائية، مركز سير للدراسات الإحصائية والسياسات العامة، تركيا، 2014، ص 11.

20. مقدم سعيد "أخلاقيات الوظيفة العمومية" دراسة نظرية تطبيقية، ط1، دار الأمة للطباعة والنشر 1997.
21. المنصور، أحمد. "إدارة الموارد البشرية" دار الكتب العلمية (2017).
22. المهدي جهالة يوسف " أثر أخلاقيات العمل في تحسين جودة حياة العمل " دراسة استطلاعية للآراء الأساتذة في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز فرع بليدة. مجلة الريادة للاقتصاديات. المجلد6، العدد4، (ص281-297).
23. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، الطبعة الثانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2006، ص290.
24. نجم عبود، "أخلاقيات الإدارة في عالم متغير". دار النفائس للنشر والتوزيع. 2000
25. نجم عبودة نجم، "أخلاقيات الإدارة في عالم متغير". الطبعة الأولى المنظمة العربية للتنمية الإدارية القاهرة - مصر - 2006.
26. نداء الصوص محمد " السلوك الوظيفي " الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2008
27. ياغي محمد عبد الفتاح "الأخلاقيات في الإدارة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان 1995
28. يحي علي الصنعاني، عبد العزيز علي الحدادي، "تأثير الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى الأساتذة في الشركات الصناعية في اليمن" مجلة دراسات في العلوم الإدارية والمالية في اليمن ص1-12

المراجع الأجنبية:

1. A. Meyer, J.P. (2013). Understanding employee commitment. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1(1), 191-216
2. awender ; M. A (2001) the principals leadership role pereceptions of teachers ; dissertation abstract international 62 p 17.
3. beauchamp ; L. (2016). Ethical issues in buisness : A philosophical approach. routledge



4. Bidgoli, M., Saadt. A., Asghari, A: Analyzing the relationship between the perception of organization justice and organizational commitment. Case study: Neyshabur medical
5. bowie.N.E. E (2017). business ethics: kantian perspective. jhon wiley&sons.
6. bowie; N.E(2003) the social contract theory in business ethics. the big issues(pp43-53).
7. Herbiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and organizational variables in the process of bargaining. *Administrative Science Quarterly*, 17(1), 59-77
8. Muhammad Ehsan Malik, Samina Nawab, Basharal Naeem, and Rizwan Qaiser Danish, Job sat is faction and organizational commitment of university teacher in public sector of business and management vol, 5. No, 6, June 2010
9. -Porter,L.W. (1968). The concept of organizational commitment: An analytical review. *California management review*, 10(1), 61-72
10. -Robbins, S. P., & Judge, T A. (2017). *Essentials of organizational behavior*. Pearson.
11. science college international journal of academic research inaccounting, finance and management sciences vol, 5(3), pp. 83-9, 2015.
12. -Sheldon, M. E. (1971). Organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 55(5), 393-399.
13. stacey; E0 alice; F.&barbara; P (2003). portrait of an ethical administrator paper presented at the annual conference of the american association of school administrators; dissertation abstract international.64; p 14.

فائمه

الامل الحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل م د

في علم الاجتماع العمل والتنظيم والموسومة بـ:

أخلاقيات المهنة وانعكاسها على الالتزام التنظيمي

ميدان الدراسة متوسطة عباس علي بلدية عين ذهب ولاية تيارت

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع عمل وتنظيم

نرجو من سيادتكم المساهمة في الإجابة على هذا الاستمارة بكل صدق وجدية بغرض مساعدتنا للوصول إلى نتائج موضوعية وعلمية تسمح لنا من التحقق من فرضيات الدراسة علما أن إجاباتكم ستكون في سرية تامة وأنها لا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي

الأستاذ المشرف

من إعداد الطلبة:

د. أم الرتم نور الدين

- بن شتوان أحلام

- بن زياد لطيفة

السنة الجامعية: 2022-20

## المحور الأول: البيانات الشخصية

الجنس: ذكر  أنثى

المستوى التعليمي: ثانوي  ليسانس  ماستر  ماجستير

أخرى.....

العمر: من 25 إلى 35 من 36 إلى 45 أكبر من 46

التخصص: علمي  أدبي  أخرى.....

الخبرة: أقل من 5 سنوات  من 5 إلى 10 سنوات

من 11 إلى 15 سنة  من 16 إلى 20 سنة

## المحور الثاني: أخلاقيات المهنة

1- هل تفصل بين متطلبات العمل والمتطلبات الشخصية

نعم  لا

إذا كانت إجابتك بنعم، هل هذا راجع إلى:

قناعتك الشخصية

الثقافة التنظيمية للمؤسسة

الإجراءات والقواعد داخل المؤسسة

2- هل تحرص على إتقان عملك؟ نعم  لا

في حالة نعم أذكر السبب:

الضمير المهني  الترقية  الرقابة

3- هل تراعي الأمانة والنزاهة في عملك؟ نعم  لا

4- هل تتحمل مسؤولياتك الكاملة اتجاه مؤسستك

نعم  لا

في حالة كانت الإجابة ب لا هل هذا راجع إلى:

- غياب الشفافية في المؤسسة

سوء المعاملة من طرف المسؤول

أسباب أخرى.....

5- هل تحافظ على ممتلكات ومرافق مؤسستك؟

نعم  لا

6- هل تحافظ على أسرار مؤسستك؟

نعم  لا

إذا كانت نعم، أذكر السبب:

- الالتزام الأخلاقي

- الواجبات المهنية

- أسباب أخرى أذكرها

7- هل تلتزم باللوائح والقوانين المعمول بها داخل المؤسسة؟

نعم  لا

8- هل تشعر بأنك تمارس واجباتك بشفافية؟

لا

نعم

إذا كان بنعم، هذا راجع إلى:

- المشاركة في اتخاذ القرارات

- سيادة روح التعاون داخل المؤسسة

- التواصل الحوارى الدائم حول مستقبل المؤسسة

9- ماهي معايير التقييم التي تعتمد عليها في تقييمك للتلاميذ؟

- التحصيل الدراسي

- السلوك داخل المؤسسة

- معا

10- كيف تقييم تعاملك مع التلاميذ؟

جيد

حسن

متوسط

سيئ

11- هل تناقش القضايا المتعلقة بعملك مع مسؤوليك بكل حرية وصراحة؟

لا

نعم

لماذا؟ .....

12- هل تحرص على انضباط التلاميذ داخل المؤسسة؟

 لا

 نعم

إذا كانت إجابتك بلا، أذكر السبب

 -توفير مناخ جيد للدراسة

 تحسين التحصيل الدراسي

13- هل تحرص على بذل الجهد الكافي لإيصال المعلومة لازمة للتلاميذ؟

 لا

 نعم

14- هل تعمل على تطوير مهاراتك وقدراتك لتقدم الأفضل؟

 لا

 نعم

إذا كانت نعم، كيف؟

 عن طريق التكوين الذي توفره المؤسسة

 عن طريق التكوين الشخصي

## المحور الثالث: الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة

## الولاء التنظيمي:

15- هل ترغب في تغيير المؤسسة التي تعمل بها؟

نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم، أذكر السبب

جو العمل غير ملائم

الأجر غير مناسب

أخرى أذكرها

16- هل تتدخل لحل المشكلات في المؤسسة التي تعمل بها؟

نعم  لا

17- هل تشعر بالرضا اتجاه ما تقدمه لك المؤسسة؟

نعم  لا

18- هل تهتم بوضع مستقبل المؤسسة التي تعمل بها؟

نعم  لا

19- هل تشعر بالرضا اتجاه ما تقدمه لك المؤسسة؟

نعم  لا



20- هل تسعى لتوفير مناخ عملي تفاعلي مع زملائك في العمل؟

نعم  لا

في حالة لا، أذكر السبب:

غياب الشفافية بين الإدارة والعمال

وجود صراعات عمالية

أخرى أذكرها.....

21- هل تعمل على تقديم صورة جيدة للآخرين عن مؤسستك؟

نعم  لا

أداء الأساتذة:

22- هل تحضر الدروس قبل إلقاءها:  نعم  لا

23- هل تنجز المهام الموكلة إليك في وقتها؟  نعم  لا

24- هل تشارك في أعمال بداية ونهاية الشهر؟  نعم  لا

25- هل تساهم في تحضير الامتحانات والمسابقات في مؤسستك؟

نعم  لا

26- هل تشارك في النشاطات والأحداث المنظمة في المؤسسة؟

نعم  لا

في حالة نعم أذكر فيما تتمثل هذه النشاطات

.....

27- هل تعمل على جعل التلاميذ في وضعية مريحة داخل القسم؟

نعم  لا

28- هل تحرص على تبسيط وشرح المعلومات والأمور المعقدة للتلاميذ؟

نعم  لا

29- هل تسعى إلى فهم احتياجات التلاميذ الاجتماعية والنفسية؟

نعم  لا

إذا كانت نعم أذكر كيف؟

عن طريق اللقاء مع التلاميذ

عن طريق اللقاء مع الأولياء

عن طريق تقارير مع الإدارة

30- هل تحرص على زرع القيم الحسنة في التلاميذ؟

نعم  لا

كيف ذلك؟

تقديم نصائح أثناء الدرس

في سلوكيات التلاميذ وتقديم صورة حسنة

31- هل أنت على دراية بأسماء وقدرات تلاميذك؟

نعم  لا

إذا كانت نعم، أذكر لماذا

تتمكن من التقييم العادل

معرفة نقاط الضعف عند التلاميذ

أخرى أذكر منها

32- هل تحرص على تشجيع مواهب التلاميذ والعمل على تنميتها؟

نعم  لا

إذا كانت نعم، أذكر كيف

المسابقات

السماح بالنقاشات داخل القسم



جامعة ابن خلدون - تيارت  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع



تصريح شرفي



خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة الممارسات غير الأخلاقية في الأوساط العلمية)

أنا المعضي أدناه،

السيدة (ة) ..... لطيفة.....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 202508149 والصادرة بتاريخ: 2018.02.06.....

المسجل (ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم الاجتماع.....  
و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها:

.....

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

التاريخ: 2023.03.15

إمضاء المعني

تجادي عابدين

المصادقة

15 جوان 2023

عن رئيسة المجلس العلمي  
و هي شرفية .....  
هاتمة ترحيبية في الإلتزام  
بالمعايير الأخلاقية في الأوساط العلمية

جامعة ابن خلدون - تيارت  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع

تصريح شرفي  
خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحثي

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)  
العلوم الإنسانية والاجتماعية

أنا الممضي أدناه،  
السيدة (ة) .....  
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم .....  
المسجل (ة) بكلية .....  
و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها :  
.....  
أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة  
الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ 11 جوان 2023

إمضاء المعنى

المصادقة  
بناء على توقيع السيد/ة .....  
وادي ليلى في 11 جوان 2023  
رئيس المجلس الشعبي البلدي  
المكلف بالتصديق  
محمد بن محمد

## قائمة الأساتذة المحكمين:

الجامعة	الرتبة	الأساتذة
ابن خلدون - تيارت -	أستاذ محاضر	أم الرتم نور الدين
ابن خلدون - تيارت -	أستاذ محاضر	موهوب مراد
ابن خلدون - تيارت -	أستاذ محاضر	عربات منير
ابن خلدون - تيارت -	أستاذ محاضر	شيخ علي
ابن خلدون - تيارت -	أستاذ محاضر	شامي بن سادة

18	الحجرات
02	المخابر:
02	الورشات:
01 ملعب	مرافق رياضية:
2300 م <sup>2</sup>	المساحة المبنية:
957	تعداد التلاميذ للموسم الدراسي 2022-2023:
50% سنويا	نسبة النجاح:
44	عدد الأساتذة
14	عدد العمال: