

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

ميدان: العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

رقم التسجيل:

الأخلاق المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي بالمؤسسة
التعليمية

دراسة ميدانية على عينة من موظفي التربية والتعليم بمتوسطة الشهداء الاخوة لعوبي
- برج بوعريريج -

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

إعداد الطالب:

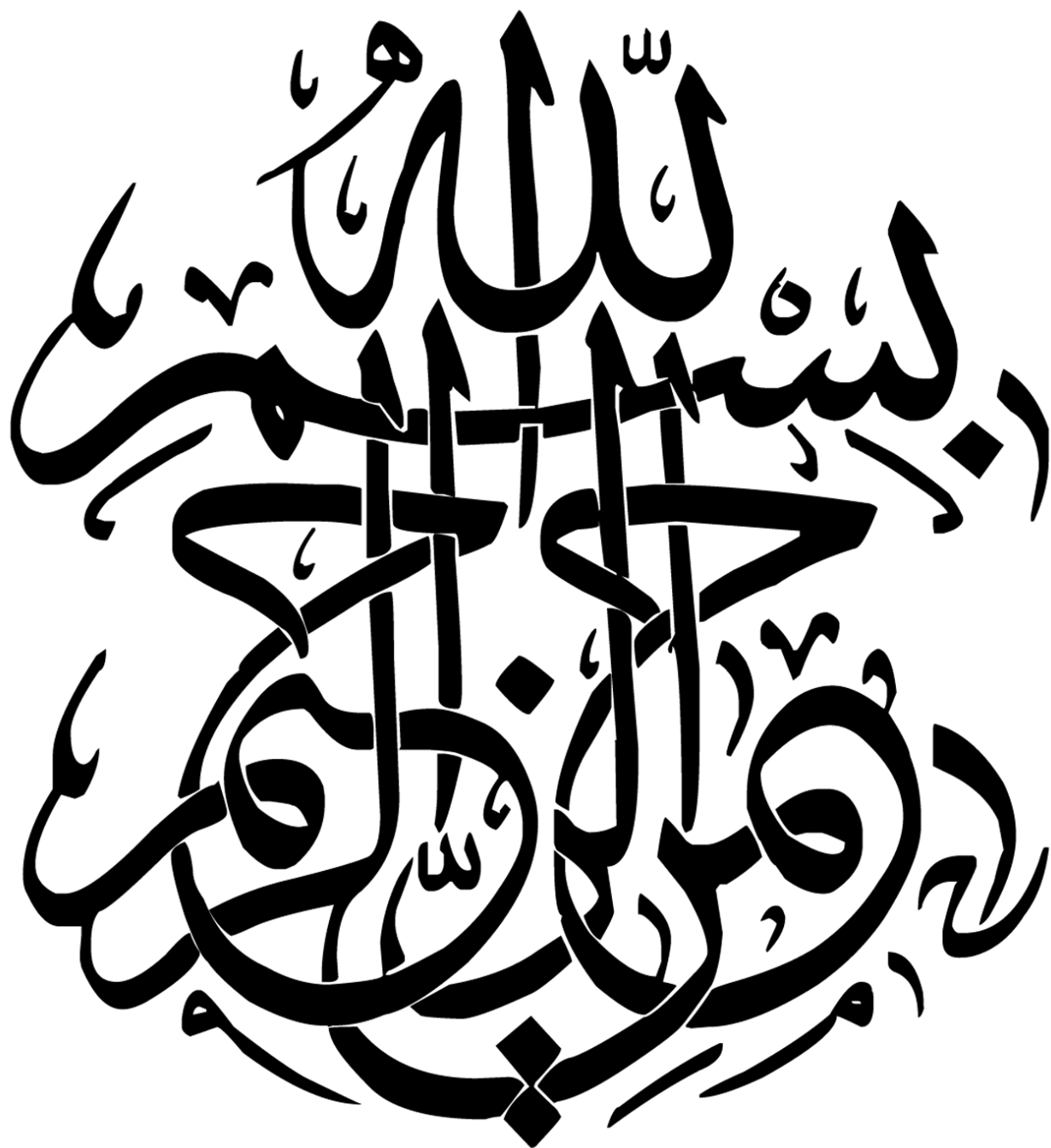
- نوي عمار

- ايت حمودة كمال

- نوقشت بتاريخ: 2026/06/03 أما اللجنة المكونة من السادة:

أ - د إسماعيل ميهوبي	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -	رئيسا
أ عمار نوي	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج	مشرفا ومقررا
أ - د مهدي لعوارم	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج	ممتحنا

السنة الجامعية: 2025 / 2026



شكر وكرامات

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله تنزل الخيرات والبركات
وبتوفيقه تتحقق المقاصد والغايات أما بعد:

قال الله تعالى ﴿لئن شكرتم لأزيدنكم﴾ الآية 7، سورة ابراهيم

الشكر لمن ساهم في وصولنا إلى ما نحن عليه، رسالة إلى كل معلم،
"إنك من المجاهدين بكل حقٍ وحقيقة فأنت على ثغرة من ثغور المسلمين
فلئن كان المجاهد في ثغور البلاد يحميها من تسلط العابثين، ودخول
المعتدين، فأنت من أعظم المجاهدين فمن يحمي العقول من عبث
العاثين"

فشكرا إلى كل من ساهم في وصولنا لمراتب طلبة العلم،
إلى كل من علمنا حرفا وزادنا من المعرفة كل الشكر والاحترام،
وشكر خاص إلى الاستاذ الطيب، والذي كان مشرفا علينا "الأستاذ نوي
عمار" لإنجاز عملنا بكل إخلاص، ونتمنى من الله عز وجل أن يوفقه
ويزيده الله مكانة رفيعة في الدنيا والآخرة.

اهداء

الحمد لله وما التوفيق الا من الرب المعين الى من بلغ
الرسالة وادى الامانة ونصح الامة نبي الرحمة ونور
العالمين واشرف الخلق والمرسلين سيدنا وحبينا
محمد صلى الله عليه وسلم.

اهدي عملي هذا الى

من اوصى الله بهما "وبالوالدين احسانا"، الى المثال
الاعلى في الحياة "والدي"، الى التي بفضل تحفيزاتها
وصلت الى ما انا عليه "والدتي" ادامهما الله
ورعاهما.

الى من كانت عوني وسندي في اتمام هذا العمل
"زوجتي"، الى الاميرتين الصغيرتين ابنتاي "ملاك،
مايا".

كمال

ملخص الدراسة

تمحورت الدراسة حول موضوع الاخلاق المهنية والأداء الوظيفي في المؤسسة التعليمية، حيث تهدف إلى إبراز تأثير الاخلاق المهنية ومؤشراتها على الأداء الوظيفي بالمؤسسة التعليمية، وكشف دور الالتزام والتعاون والاحترام كمؤشرات للأخلاق المهنية على الأداء العملي للموظفين، لإنجاز مهامهم بكفاءة عالية والوصول إلى جودة التعليم، حيث شملت العينة 34 مبحوثاً ، وتشمل العينة فئتين (الإدارة التربوية وكذا فئة الأساتذة)، وكانت العينة عينة قصدية واعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يوظف الظاهرة موضوعياً وواقعياً عن طريق جمع البيانات، وقمنا باستخدام الاستمارة كأداة رئيسية واضفنا إليها المقابلة مع المديرة والملاحظة .

النتائج التي تم التوصل إليها كانت كما يلي:

- أن الالتزام بالمهام المنوطة بالموظفين، واحترام الوقت المحدد للعمل واحترام الزملاء، التعاون بين الموظفين يؤسسون إلى استقرار المؤسسة التعليمية واستمرارية المرفق العمومي والتعليمي.
 - الرقابة الذاتية والشخصية والتي تعد آلية من آليات الضبط الاجتماعي.
 - تحسين وتطوير المهارات أساس للرفع من الكفاءة والفعالية التنظيمية.
 - العلاقات الإنسانية والاجتماعية هو أساس لتحقيق التوازن داخل المؤسسة التعليمية.
 - العمل الجماعي ضمان لاستقرار المؤسسة وديمومة التنظيم.
 - أن حل المشكلات أساس ديمومة العلاقات المهنية.
 - كل ما سبق ذكر له أثر بالغ في أداء الوظيفي لموظفي المؤسسة التعليمية.
- الكلمات المفتاحية: المؤسسة التعليمية، العلاقات المهنية، الاحترام، التعاون، الالتزام. العلاقات الإنسانية.

Summary of the Study

The study focused on the topic of professional ethics and job performance in the educational institution, aiming to highlight the impact of professional ethics and its indicators on job performance within the educational institution. It revealed the role of commitment, cooperation, and respect as indicators of professional ethics affecting employees' practical performance to accomplish their tasks efficiently and achieve quality education. The sample included 34 participants, comprising two groups (educational management and teachers). The sample was purposive, and we relied on a descriptive analytical approach, which objectively and realistically employs the phenomenon through data collection. We used a questionnaire as the primary tool and added interviews with the director and observation.

The results obtained were as follows:

- Commitment to the assigned tasks, respecting the designated work time, respecting colleagues, and cooperation among employees contribute to the stability of the educational institution and the continuity of public and educational services.
- Self-control and personal responsibility, which are mechanisms of social control.
- Improving and developing skills is essential for enhancing organizational efficiency and effectiveness.
- Human and social relationships are fundamental to achieving balance within the educational institution.
- Teamwork ensures the stability and sustainability of the organization.
- Problem-solving is the foundation for sustaining professional relationships.
- All of the above significantly impacts the job performance of employees in the educational institution.

Keywords: educational institution, professional relationships, respect, cooperation, commitment, human relationships.



فهرس المحتويات



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الرقم	الصفحة
01	شكر أ
02	إهداء ب
03	ملخص باللغة العربية ت
04	ملخص باللغة الانجليزية ث
05	فهرس المحتويات ج-ح
06	قائمة الجداول خ-د
07	قائمة الملاحق ذ
08	قائمة الرموز والاختصارات ر
09	مقدمة ز-س
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
01	أولا - الإشكالية 01
02	ثانيا - الفرضيات 01
03	ثالثا - أهمية الدراسة 01
04	رابعا - أسباب اختيار الموضوع 03
05	خامسا - أهداف الدراسة 03
06	سادسا - تحديد المفاهيم 04
07	سابعا - الدراسات السابقة 06
08	ثامنا - المقاربة النظرية 13
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
01	أولا - الطريقة والأدوات 19

فهرس المحتويات

19	1- مجالات الدراسة	02
20	2- منهج الدراسة	03
22	3- أدوات الدراسة	04
30	4- عينة الدراسة	05
31	ثانيا- نتائج الدراسة	06
64-31	1- عرض وتحليل البيانات	07
67	2- النتائج	08
65	ثالثا مناقشة نتائج الدراسة	09
65	1- في ضوء الفرضيات	10
70	2- في ضوء الدراسات السابقة	11
73	3. في ضوء المقاربة النظرية	12
75	الاقترحات	13
77	الخلاصة	14
78	قائمة المراجع	15
82	الملاحق	16

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع العينة حسب الجنس	31
02	سن المبحوثين	32
03	المستوى التعليمي للمبحوثين	33
04	الخبرة المهنية للمبحوثين	34
05	الوضعية المهنية للمبحوثين	35
06	المناصب الوظيفية لأفراد العينة	36
07	الالتزام الوظيفي للمبحوثين	37
08	ما إذا كان المبحوث يتأخر عن الدوام	38
09	مغادرة الموظفين لمقر عملهم قبل انتهاء وقت الدوام الرسمي	40
10	مدى التزام الموظفين بميثاق اخلاقيات المهنة	40
11	الاهتمام بتحسين المهارات	41
12	المبادرة في تعويض المهام المقصرة	43
13	الالتزام نحو التلاميذ	44
14	المواظبة في العمل	45
15	الالتزام بقرارات المتخذة من قبل المؤسسة	46
16	مستوى الاحترام بين الزملاء في العمل	47
17	التعرض لعدم الاحترام بين الزملاء	48
18	حدود العلاقات في العمل	49

فهرس الجداول

50	ما اذا كانت المشاحنات داخل بيئة العمل تؤثر على المردودية المهنية	19
51	ما اذا كانت العلاقات الحسنة تشجع على العطاء في العمل	20
52	العلاقة بين الموظفين ومروؤوسهم في العمل	21
53	موقف المبحوثين إذا تعرضوا لعد الاحترام من زملائهم	22
54	تقييم احترام التلاميذ للموظف	23
55	تقييم احترام التلاميذ للموظفين حسب الجنس	24
56	مدى التعاون بين الاساتذة والادارة التربوية	25
57	مدى تشجيع الادارة التربوية للعمل الجماعي مع الاساتذة	26
58	ما اذا يتعاون المبحوث في حل المشاكل داخل المؤسسة	27
59	مدى مقبول الموظف المساعدة من قبل الزملاء	28
60	تعاون الادارة التربوية والاساتذة في ضبط التلاميذ	29
61	تعاون الاساتذة والادارة التربوي في ضبط التلاميذ من خلال الوضعية المهنية	30
64	ما إذا كان هناك تعاون بين الموظفين لحل المشاكل اليومية للمؤسسة	31
64	تقييم الاداء الوظيفي بناءا على ميثاق أخلاقيات المهنية	32

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملاحق	الرقم
82	استمارة الدراسة	01
86	دليل المقابلة	02

قائمة الرموز والاختصارات

قائمة الرموز والاختصارات

الرقم	الرمز أو الاختصار	الكتابة الكاملة	المعنى	الصفحة
01	B.E.A	Banque Extérieure d'Algérie	البنك الجزائري الخارجي	12
02	B.A.D.R	Banque de l'agriculture et du développement rural	بنك الفلاحة والتنمية الريفية	12
03	B.D.L	Banque de Développement Local	بنك التنمية المحلية	12
04	BNP PARIBAS	Banque nationale de Paris et la banque Paribas	البنك الوطني لباريس ومصرف باريس والأراضي	12
05	ABC BANK	Arab Banking Corporation	بنك المؤسسة العربية المصرفية	12
06	SPSS	Statistical Package for the Social Sciences	الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية	23
07	ط	الطبعة	رقم الطبعة	قائمة المراجع
08	ع	العدد		قائمة المراجع
09	م	المجلد	رقم المجلد	قائمة المراجع
10	م م	مزيدة ومنقحة	طبعة مزيدة ومنقحة	قائمة المراجع

مقدمة

إن المجتمعات المعاصرة في تسارع مستمر وتطور رهيب في جميع المجالات والقطاعات، وبالأخص في مجال التنظيمات والمؤسسات، حيث أصبحت المؤسسات تقوم بالاعتماد الكبير على الكفاءات والاهتمام بالموارد البشرية لتحقيق أهدافها ولضمان استقرارها واستمراريتها، ويعد الأداء المهني من المؤشرات التي تعكس مدى فعالية وكفاءة هذه المؤسسات ويرتبط بسلوكيات الأفراد ارتباطا وثيقا في بيئة العمل وعلى رأسها الأخلاق المهنية.

إذ تعتبر الأخلاق المهنية من بين الركائز المهمة والأساسية التي تقوم عليها مختلف المؤسسات وخاصة قطاع التربية والتعليم، التي تعتبر من بين مؤسسات التنشئة الاجتماعية، ومن بين القطاعات الحساسة وذات الأهمية الكبرى، ونظرا لدور هذه المؤسسات في بناء الإنسان وتنشئة الأجيال فأن الأستاذ أو الموظف الإداري التربوي لا يقتصر دورهم في نقل المعارف فقط، وإنما يتعدى دورهم إلى غرس القيم والمعايير والآداب والمبادئ الأخلاقية، حيث أصبح امتثالهم لهذه الأخلاق المهنية أمرا مهما وضروريا لتحقيق أداء وظيفي فعال ومتميز.

وفي ظل ما يشهده واقع المؤسسات والتنظيمات مهنية من تحديات وتحولات أبرزت الحاجة إلى دراسة تأثير الأخلاق المهنية على الأداء الوظيفي خاصة في المؤسسات التعليمية حيث يؤثر مستوى الالتزام بالقيم الأخلاقية المهنية من بينها الاحترام والتعاون والانضباط بشكل مباشر على جودة العملية التربوية.

وفي هذا السياق يتبين أن المؤسسة التعليمية كونها نسقا اجتماعيا وتنظيميا بامتياز وله خصوصية سوسيولوجية حيث لا تقتصر دوها في نقل المعرفة، وإنما يتعداها إلى تنشئة الأفراد لغرس القيم والمعايير الاجتماعية لهم، لذلك وجب على موظفي التربية والتعليم التحلي بالانضباط العالي وبالأخلاق المهنية التي تتناسب مع طبيعة دورهم فيها، وتبعاً لرسالتهم التربوية والتعليمية، ويعد موظفو التربية والتعليم قدوة في السلوك والتنظيم والانضباط، ومصدرا للقيم والمعايير، لذلك تقاس جودة التعليم من خلال مستوى التزامهم بالأخلاق المهنية، ورغم أهمية هذه الأخلاق المهنية في تحسين الأداء الوظيفي، إلا أن المؤسسات التعليمية تشهد نوعا من التفاوت فب مستوى الالتزام بهذه الاخلاق والقيم وهذا نتيجة لعدة عوامل وظروف مرتبط بالفرد كالدافعية والكفاءة والخبرة المهنية، أو مرتبطة الظروف الخارجية، وتنشأ من هذه الظروف نوعا من الممارسات يمكن أن تؤثر على الأداء الوظيفي للموظفين.

وانطلاقا من ذلك أصبح من الضروري جدا التطرق إلى موضوع الأخلاق المهنية بالدراسة والتعمق والتحليل وخاصة في قطاع حيوي ما له تأثير على جودة مخرجات العملية التربوية والتعليمية وتحقيق أهداف العملية من استقرار واستمرارية المرفق التعليمية.

مقدمة

ويستند هذا الطرح على النظرية السوسيولوجية لاسيما المقاربة النظرية البنائية الوظيفية التي يعتبر المؤسسة التعليمية نسقا اجتماعيا منظما ومتكاملا التي تتميز بالحفاظ على التوازن والتي تقوم على ضوابط وقيم ومعايير، حيث يؤدي أي خلل أو معوقات إلى الاختلال في أداء النسق ككل.

وتسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء مباشرة على مدى تأثير الأخلاق المهنية على الأداء الوظيفي لموظفي التربية والتعليم، واطلاقا من الدراسة الميدانية بإحدى المؤسسات التعليمية التربوية، تهدف إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الاخلاق المهنية والأداء الوظيفي للموظفين (أساتذة وإدارة تربوية) لتحليل أبعادها والوصول إلى نتائج علمية وتساهم في تحسين الأداء المهني وتعزيز القيم الأخلاقية داخل المؤسسات التعليمية، ومحاولة تحليل أثر الأخلاق المهنية على الأداء الوظيفي لموظفي التربية والتعليم.

ان هذه الدراسة لا تكتفي بالدراسة النظرية فقط، انما تمتد إلى الجانب الميداني من خلال تحليل واقع الأخلاق المهنية في المؤسسات التعليمية وربطها بالأداء الوظيفي داخل بيئة العمل بالمؤسسة التعليمية بقصد الوصول إلى نتائج علمية يمكن تعميمها والاستعانة بها.

حيث تضمنت الدراسة على:

الفصل الأول الإطار العام للدراسة، الذي تناولنا فيه مقدمة، وإبراز إشكالية الدراسة وفرضياتها وأسباب اختيار الموضوع وكذا اهداف الدراسة وتطرقنا إلى تحديد للمفاهيم ودراسات سابقة ومقاربة نظرية وكذا ابراز لصعوبات الدراسة.

أما الفصل الثاني، فتخص دراسة ميدانية، حيث تطرقنا في هذا الفصل إلى إجراءات ميدانية التي تحتوي على مجالات الدراسة المكاني والزمني والبشري للدراسة، ومنهج الدراسة وكذا أدوات جمع البيانات الميدانية وعينة الدراسة وعرض وتحليل البيانات وأيضا، ثم تطرقنا إلى مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة وفي الأخير خاتمة الدراسة وقائمة المراجع والملاحق



الفصل الأول: الإطار العام للدراسة



تمهيد

أولاً: الإشكالية.

ثانياً: الفرضيات.

ثالثاً: أهمية الدراسة.

رابعاً: أسباب اختيار الموضوع.

خامساً: أهداف الدراسة.

سادساً: تحديد المفاهيم.

سابعاً: الدراسات السابقة.

ثامناً: المقاربة النظرية.

خلاصة الفصل الأول

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تمهيد:

يعد الأداء الوظيفي من بين اهم وابراز المؤشرات التي تعكس مدى كفاءة التنظيمات المهنية وقدرتها على تحقيق الأهداف المسطرة اذ لا يقاس على مدى الإنجاز فقط أو الجهد المبذول بل أصبح مرتبطا بطبيعة السلوك الوظيفي والمهني الذي يتبناه الموظفون داخل المؤسسة التعليمية لذلك تبرز الاخلاق المهنية كمحدد من محددات الرئيسية للأداء الوظيفي باعتبارها منظومة قيمية معيارية توجه سلوك الافراد والعاملين لتنظيم علاقاتهم المهنية لتعزيز روح التعاون والاحترام والالتزام داخل المؤسسة التعليمية.

وانطلاقا مما سبق واعتبار الاخلاق المهنية هو نتاج واستمرارية التطور الاجتماعي والثقافي التي تعكس الاختلاف بين كل مجمع، وحظيت باهتمام متزايد من قبل معظم الباحثين في مختلف التخصصات لدورها المهم في تحقيق التوازن داخل المنظمات وما قد تفرزها هذه المنظمات باعتبارها من مؤسسات التنشئة الاجتماعية الأساسية. والمساهمة في تحقيق جودة في الأداء الوظيفي.

وعليه يهدف هذا الفصل إلى تقديم الإطار العام للدراسة من خلال عرض الإشكالية التي تنطلق منها الدراسة وبصياغة الفرضيات المرتبطة بها مع ابراز أهمية الموضوع وأسباب اختيار هذا الموضوع بالذات وتحديد اهداف الدراسة وضبط المفاهيم المرتبطة بمتغيرات ومؤشرات الدراسة وتم عرض اهم الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع وتحديد المقاربة النظرية المعتمدة

ويشكل هذا الفصل القاعدة الأساسية لمختلف جوانب الموضوع الدراسة ما يشكل انطلق صحيح لتحليل العلاقة الموجودة بين الأداء الوظيفي والأخلاق المهنية داخل المؤسسة التعليمية من منظور سوسيولوجي الذي يربط بين السلوك الوظيفي والمعايير الأخلاقية التي تحكمها.

أولا . الإشكالية:

إن التطور سمة العصر الحديث، وسمة أساسية في حياة الافراد والمجتمعات أيضا، ولذلك تطورت المنظمات واكتسبت خصائص بيروقراطية وتنظيمية، مكنتها من جلب اهتمام كبير من جانب علماء الاجتماع وغيرهم، وذلك بسبب دورها الجوهرى والحيوي داخل هاته المجتمعات، وبلغ التنظيم مرتبة عظيمة في وقتنا الحاضر حيث يغطي جوانب كثيرة من المجتمع الحديث، والذي نستطيع أن نصفه بالمجتمع التنظيمي، ومما لا شك فيه أن هذه التنظيمات اكتسبت مزايا تنافسية بتزايد معدلات الأداء الوظيفي.

وبما أن الأخلاق في كل مجتمع أو جماعة، هي نتاج عن تطور تاريخي له، أخذ موضوع الاخلاق جانبا كبيرا من اهتمام الباحثين والأكاديميين والقائمين على ادارة المنظمات في جل التخصصات نظرا للحاجة الملحة لها، حيث تبرز أهميتها من خلال اعتبارها عاملا أساسيا في التطور الحضاري لمختلف المجتمعات.

وهنا تتجلى أهمية الأخلاق بالنسبة للأداء الوظيفي في التنظيمات المهنية، ذلك أن نجاح هذه التنظيمات مرتبط بامتلاكها لعاملين يتحلون بالأخلاق المهنية ويلتزمون بها، وهوما يحقق لهم النجاح في أعمالهم، فهاته المنظمات تسعى دوما لتحقيق التطور والجودة في الأداء الوظيفي ، ولا يتأتى ذلك الا عن طريق امتلاك العاملين لصفات أخلاقية ترتبط بأداء أفضل لمختلف المهام الموكلة لهم، فهي تسعى لتحقيق الجودة في الأداء الوظيفي ، وذلك يتطلب التحلي بالصفات والأخلاق الإيجابية من خلال حسن التواصل والتعاون والاحترام والالتزام وغيرها من الصفات الحميدة بين العاملين داخل المنظمة.

والمنظمات المهنية الجزائرية مرت بمراحل عدة تغيرت فيها المفاهيم والايديولوجيات التي تعرف الاخلاق، حتى وصلنا لمرحلة أن نشكك في امتلاك العامل الجزائري لأخلاق مهنية، باعتبار أن الكثير من الموظفين يؤدون وظائفهم بجهد اقل مقارنة بالمهام الموكلة لهم داخل المنظمة، وهي صورة تعكس بعض ميزات العامل الجزائري بمختلف المنظمات التي ينتمي اليها، والتي تؤثر على الأداء الوظيفي وبالتالي على بيئة العمل.

ولما كانت مهنة التربية والتعليم مهنة نبيلة ورسالة سامية تعنى بنقل المعرفة والقيم من جيل لآخر، فإن الأخلاق المهنية من شأنها أن تعلى رسالة المربي، وتجعلها تساهم في غرس الاخلاق

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

وتثبيتها لدى النشء، حيث تتضمن هذه المهنة توجيه الطلاب وتنمية قدراتهم الجسدية والعقلية والفكرية والروحية، ويتطلب ذلك بشكل عام من المربي المتمتع بأخلاقيات مهنية عالية.

وسنحاول من خلال دراستنا هذه معرفة مساهمة تأثير الأخلاق المهنة على الأداء الوظيفي لموظفي التربية والتعليم بمؤسسة من المؤسسات التربوية والتعليمية بولاية برج بوعرييج، من أجل الوقوف على واقع بعض أخلاقيات العمل المهمة في قطاع التربية والتعليم، كالالتزام والتعاون والاحترام، ومما لا شك أن هذه الاخلاقيات تعتبر مهمة في الأداء الوظيفي لعمال هذا القطاع.

ومما تقدم يمكن أن نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

- هل تساهم الأخلاق المهنية في التأثير على الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسة التعليمية؟

ويمكن ادراج تساؤلات فرعية وتشمل:

- هل يساهم الالتزام كقيمة أخلاقية في التأثير على الأداء الوظيفي للموظفين بالمؤسسة التعليمية
ميدان الدراسة؟

- هل يساهم الاحترام كقيمة أخلاقية في التأثير على الأداء الوظيفي للموظفين بالمؤسسة التعليمية
ميدان الدراسة؟

- هل يساهم التعاون كقيمة أخلاقية في التأثير على الأداء الوظيفي للموظفين بالمؤسسة التعليمية
ميدان الدراسة؟

ثانيا . الفرضيات:

يساهم الالتزام كقيمة أخلاقية في التأثير على الأداء الوظيفي للموظفين بالمؤسسة التعليمية
ميدان الدراسة.

يساهم الاحترام كقيمة أخلاقية في التأثير على الأداء الوظيفي للموظفين بالمؤسسة التعليمية
ميدان الدراسة.

يساهم التعاون كقيمة أخلاقية في التأثير على الأداء الوظيفي للموظفين بالمؤسسة التعليمية
ميدان الدراسة.

ثالثا . أهمية الموضوع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- اكساب الفرد قوة شخصية ذات مبادئ وقيم مهنية، ووقايتها من انحراف السلوك في العمل.
- زيادة مردودية الموظف في العمل لتحليه بالأخلاق المهنية.
- بناء الثقة بين العاملين فيما بينهم، ومع أصحاب العمل وزيادة الرضا الوظيفي.
- تلعب الأخلاق المهنية دورا هاما في اتخاذ القرارات عند الافراد.
- تساهم هذه الدراسة في لفت الانتباه إلى أهمية الأخلاق المهنية وتأثيرها على أداء العاملين في المؤسسة لبقائها واستمرارها.
- الحفاظ على تماسك المجتمع واستقراره لأن الالتزام بأخلاقيات المهنة امرا حيويا لنجاح وتماسك المجتمع.

رابعاً . أسباب اختيار الموضوع:

1- الأسباب الذاتية:

- الميل الشخصي للبحث والاستطلاع في هذا الموضوع.
- ارتباط الموضوع بجوهر التخصص وهو علم الاجتماع التنظيم والعمل.
- الرغبة في تطوير الكم المعرفي حول موضوع الدراسة، لكون الباحث ينتمي مهنيا لمجال الدراسة.

2- الأسباب الموضوعية:

- قابلية الموضوع للدراسة النظرية والميدانية، ويعد من المواضيع ذات الأهمية الكبيرة.
- معرفة مدى تأثير الاخلاق المهنية على الافراد والجماعات داخل المؤسسة.
- الدراسة السوسيولوجية العلمية للأخلاق المهنية بعيدا عن الآراء الارتجالية والاعتباطية.

خامساً . أهداف الدراسة:

- معرفة كيفية مساهمة الأخلاق المهنية في تحسين جودة الأداء الوظيفي.
- الكشف على العلاقة الموجودة بين الالتزام في العمل والاداء الوظيفي.
- التعرف على مدى اسهام الاحترام بين الموظفين في زيادة فعالية انجاز المهام.
- الوقوف على دور التعاون في العمل في تحسين الاداء الوظيفي.

سادسا . تحديد المفاهيم:

1. مفهوم الأخلاق المهنية:

ان اختلاف المفاهيم الاصطلاحية للأخلاق المهنية يرجع إلى اختلاف الغاية منها وتبعاً لنوع ثقافة المجتمع.

فهي مجموعة القواعد المتعلقة بالسلوك المهني والتي وضعتها منظمة لكافة أعضائها، حيث تحدد هذه القواعد وتراقب تطبيقها وتسهر على احترامها، وهي الاخلاق وآداب جماعية وواجبات مكملّة أو معوضة لتشريع وتطبيقاته من قبل القضاء (ماهر، 2015، ص30).

عرفها احمد شفيق السكري على انها: "مجموعة المبادئ والمعايير التي تعتبر أساسا لسلوك افراد المهنة والت يتعهد افراد المهنة بالتزامها" (أحمد، 2008، ص184).

ويعرفها احمد زكي اخلاق المهنة انها المبادئ والمعايير المعبرة أساسا عن سلوك افراد مهنة معينة .. متعهدين بالالتزام بها (أحمد، 1980، ص439).

المفهوم الاجرائي: الأخلاق المهنية هي تلك الصفات النفسية والسلوكية التي يتحلّى بها الموظفون والضوابط التي تحكم أدائهم المهني اتجاه زملائهم واتجاه التلاميذ، في المؤسسة ميدان الدراسة.

2 . مفهوم الأداء الوظيفي:

التعريف اللغوي: هو أي عمل أو انجاز أو تنفيذ، وهو الفعل المبذول أو الممارس أو النشاط المنجز (منير، 1987، ص74).

لقد تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم الأداء الوظيفي بتعدد الأطر التربوية، ونجد تلك التعاريف ما يلي:

ويعرف (أحمد عاشور) الأداء الوظيفي "هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا أن تميز بين ثلاثة ابعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهذه الابعاد هي كمية الجهد المبذول ونوعية الجهد ونمط الأداء" (بلقاسم، مصطفى، 2016، ص ص 249-275).

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

ويعرف قرقاس الأداء المهني للمعلمين بأنه كل أنواع السلوك الصادر عن المدرس والمعبّر عنه بأنشطة وممارسات، والتي تمكنه من أداء مهامه التعليمية والتربوية بما يحقق أهداف معدة سلفا (نسرين، 2020 ص35).

عرف جبر الأداء المهني بشكل عام بأنه الأنشطة والمهام التي يزاولها الموظف في المنظمة، والنتائج الفعلية التي يحققها في مجال عمله بنجاح، لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية وفقا للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية، والقواعد، والإجراءات، والطرق المحددة للعمل (نسرين، 2020 ص33).

المفهوم الاجرائي: الأداء الوظيفي هو انجاز عمل تربوي واداري، والقيام بالواجبات العملية اتجاه الزملاء والتلاميذ لسد الحاجيات التربوية التعليمية في المؤسسة ميدان الدراسة.

3- مفهوم المؤسسة التعليمية:

وهي المؤسسات مهمتها الرئيسة هو توفير التعليم، وعادة ما تكون مرخصة أو مراقبة من قبل السلطات الحكومية. غالباً ما تدار هذه المؤسسات أو تكون تحت وصاية السلطة التربوية. لكن مؤسسات حكومية أخرى تعنى مثلا بالصحة، بالتدريب، بالشغل، بالعدل، بالدفاع، بالخدمات الاجتماعية... الخ قد يكون لها دور تعليمي. ومن الممكن أن تدار المؤسسات التربوية كذلك من قبل مؤسسات خاصة كالمؤسسات الدينية أو مجموعات النفع الخاص أو المؤسسات التعليمية والتدريبية الخاصة ذات المنفعة أولا (معهد اليونسكو للإحصاء، 2003).

وتعتبر المؤسسات التعليمية أداة المجتمع تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية، والتجانس بين أفراده بما يتطلب ضرورة العمل على تطوير هذه المؤسسات. ولذلك تبذل العديد من الدول جهود كبيرة لإصلاح أنظمتها التعليمية، باعتبار التعليم أداة التنمية والتي يتطلب استثمار كافة الامكانيات والمعلومات المتوافرة من اجل تركيز الضوء على قضايا الإصلاح التي تستهدف تجديد وتطوير نظام التعليم، فمن المعلوم أن مشكلات التعليم تتفاقم بازدياد حاجات الافراد في سائر المجتمعات في عصر يتسم بالانفجار المعرفي وسرعة الاتصال والاكتشافات العلمية والتكنولوجية والتي تشكل ضغوطا متنامية على دور التعليم في التنمية البشرية (نبيل، 2015، ص 13).

المفهوم الاجرائي: هي مؤسسة اجتماعية ذو منظور تربوي وتعليمي، يعمل وفق منظومة قيم ومعايير أخلاقية تضبط سلوك جميع أفراده، أو ذا مرجعية أخلاقية، وتوجه ممارساتهم بما يحقق

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الالتزام بالأخلاق المهنية (الالتزام والاحترام والتعاون) في المؤسسة ميدان الدراسة، ويهدف إلى استمرارية المرفق العمومي.

سابعاً . الدراسات السابقة:

1. دراسة سليمان نياز أزدیان: بعنوان "العلاقة بين أخلاقيات العمل مع الرضا الوظيفي وضغوط العمل" مجتمع الدراسة موظفي مؤسسة التعليم المهني بطهران بدولة الجمهورية الإسلامية الإيرانية، سنة 2011

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي للموظفين وضغوط العمل

المنهج المستخدم: المنهج الذي اعتمد هو المنهج الوصفي.

حجم عينة الدراسة: تضم العينة 216 موظفاً مقسمة بين الذكور والإناث، حيث كان عدد الإناث 124 من جنس أنثى و92 من جنس ذكر.

أدوات جمع البيانات: استخدمت هذه الدراسة أداة الاستبيان.

نتائج الدراسة: أفضت الدراسة إلى النتائج التالية:

- هناك علاقة إيجابية إلى حد كبير بين أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي للموظفين.
- هناك علاقة سلبية كبيرة بين أخلاقيات العمل الكلية وضغوط العمل لدى الموظفين
- العثور على علاقة إيجابية بين كل من ثلاثة أبعاد أخلاقية "التعلق، الجدية، العلاقات الصحية) والرضا الوظيفي للموظفين.
- تم تحديد العلاقة السلبية بين كل من أربعة أبعاد أخلاقيات العمل (التعلق والجدية، والعلاقات الصحية والشراكة) وضغوط العمل لدى الموظفين.
- وتحليلاً للانحدار المتعدد يشير إلى أن كل أربعة أبعاد لأخلاقيات العمل هي تنبؤ كبير على الرضا بالوظيفة واثنين من أبعاد أخلاقيات العمل (التعلق والجدية) هي تنبؤ كبير على وجود الاجتهاد الوظيفي (نور الدين، 2025، ص ص 24-25).

2. دراسة زروق عثمان بلال وأحمد سهيل كشوب: دراسة تحت عنوان أثر الاخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي، هي دراسة ميدانية في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار بسلطنة عمان لسنة 2020.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الإشكالية كانت الإشكالية الرئيسية "ما أثر الاخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار؟".

وتتفرع منه أسئلة الفرعية الأخرى:

- ما أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار؟
- ما أثر أخلاقيات الفرد على الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار؟
- ما أثر أنظمة المنظمة على الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار؟

فرضيات:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الاخلاقيات الإدارية والأداء الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.

وتتفرع من هذه الفرضية فرضيات فرعية وهي كالتالي:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الاخلاقيات الفرد والأداء الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أنظمة المنظمة والأداء الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.

وهدف من هذه الدراسة في التعرف على أثر الاخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في عينة الشركات الصناعية بمحافظة ظفار. والتعرف أيضا على أثر (الثقافة التنظيمية، واخلاقيات الفرد، وأنظمة المنظمة) على الأداء الوظيفي في عينة الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.

استغرقت هذه الدراسة بين شهري مايو وسبتمبر 2019 بسلطنة عمان.

المنهج المتبع: المنهج المتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من الإداريين بثلاث شركات الصناعية (شركة ريسوت للإسمنت، من شركة ظفار للطاقة وشركة اعلاف ظفار).

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

عينة الدراسة: تكونت العينة من 120 فردا من ثلاث شركات بواقع 40 فردا لكل شركة.

أداة جمع البيانات:

استخدمت أداة الاستبيان حيث تم توزيع 120 استمارة واسترجع 116 استمارة.

وكانت النتائج المستخلصة من هذه الدراسة:

- أظهرت نتيجة تحليل معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة وذو دلالة إحصائية بين الأخلاقيات الإدارية والاداء الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار. يعزو الباحثان النتيجة إلى أن هذه الشركات زاد الاهتمام فيها بالأخلاقيات الإدارية من خلال تفعيل والتقييد بالمنشورات والمدونات الأخلاقية بين الموظفين، في عملية تحسين الاداء الوظيفي بشكل عام.

- أظهرت نتيجة تحليل معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة وذو دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والاداء الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار. يعزو الباحثان النتيجة إلى أن هناك مجموعة من المفاهيم والقيم والرموز والمعايير تشكل مكونات لثقافة التنظيمية في تلك المؤسسات وتنعكس تلك العلاقة في أداء الموظفين أثناء التفكير في تسيير إجراءات أعمالهم وواجباتهم مما يساعد على نجاح المنظمات بشكل كبير.

- أظهرت نتيجة تحليل معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة وذو دلالة إحصائية بين أخلاقيات الفرد والاداء الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار. يعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن الموظفين يعملون على إرساء وتثبيت محاور أخلاقيات العمل بصورة جذرية وذلك من خلال ممارستهم وتنفيذهم ما يطلب منهم من واجبات وظيفية مقترنة بمجموعة من قيم ومعايير تحدد سلوكهم وتدفعهم إلى الظهور بأداء أمام رؤسائهم. متميز

- أظهرت نتيجة تحليل معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة وذو دلالة إحصائية بين أنظمة المنظمة والاداء الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار. يعزو الباحثان هذه النتيجة إلى وجود علاقة في اللوائح والأنظمة التي تعمل المؤسسة على إخراجها بشكل يتماشى مع الظروف والمتغيرات الراهنة من خلال تطبيق أخلاقيات العمل والالتزام به والذي له انعكاسات بشكل مباشر في فعالية وزيادة الاداء الوظيفي في المنظمة.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- أظهرت نتيجة تحليل الانحدار وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الإدارية على الاداء الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار. يعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن هناك تداخل بين الأخلاقيات الإدارية والاداء الوظيفي بشكل مباشر في المؤسسات ذات الصلة بالبحث، حيث أن القيم والمعتقدات التي يؤمن بها الموظفون تترجم من خلال أدائهم الوظيفي في أعمالهم مما يؤكد هذا الامر بأن العامل الأخلاقي يطغى بشكل كبير قبل الشروع في تنفيذ تلك المهام من قبل الأفراد.

- ظهرت نتائج تحليل معاملات الانحدار المتعلقة بالأخلاقيات الإدارية وتأثيرها على الأداء الوظيفي أن أنظمة المنظمة تمثل أكثر العوامل الأخلاقية تأثيراً في مستوى الأداء، تليها الثقافة التنظيمية، في حين كانت أخلاقيات الفرد الأقل تأثيراً. ويرجع الباحثان هذا الأمر إلى أن الموظفين يمنحون أنظمة العمل أهمية كبيرة لارتباطها المباشر بإنجاز مهامهم داخل المؤسسة، ولأنها تُعدّ مرجعاً أساسياً لهم أثناء تنفيذ الأعمال، كما يدركون انعكاس الالتزام أو التقصير الإداري من قبل المشرفين على سير العمل. أما الثقافة التنظيمية فتأتي في المرتبة التالية، إذ أن الموظفين بعد معرفتهم بالأنظمة واللوائح يصبحون أكثر تقديرًا للدور الذي تلعبه الثقافة في تعزيز الأداء. في المقابل، تُعدّ أخلاقيات الفرد ذات طابع شخصي يميز كل موظف من خلال قيمه ومعتقداته واتجاهاته الخاصة، وهو ما يجعل المؤسسات تحرص على غرس الأخلاق والسلوكيات الإيجابية وتشجيع تطويرها بشكل مستمر.

3. دراسة وفاء أبو عمار وطالب أبو حماد ونبيل الجندي: تحت عنوان "الالتزام بأخلاقيات المهنة وعلاقتها بتعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى معلمي المرحلة الثانوية في النقب"، بتاريخ 2024.

هدفت الدراسة الي:

- الكشف عن مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى المعلمين في النقب.
- الكشف عن مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى المعلمين في النقب.
- الكشف عن مسؤولية الاجتماعية لدى المعلمين في النقب.
- التعرف إلى الفروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى المعلمين وفقاً للجنس، وسنوات الخدمة، والمؤهل العلمي.
- التعرف إلى الفروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى المعلمين وفقاً للجنس، وسنوات الخدمة، والمؤهل العلمي.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- فحص العلاقة الارتباطية بين مستوى الالتزام بأخلاق المهنة وتعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى المعلمين في النقب.

إشكالية الدراسة:

- ما مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى المعلمين في النقب؟
- ما مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى المعلمين في النقب؟
- هل الفروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى المعلمين وفقا للجنس، وسنوات الخدمة، والمؤهل العلمي؟
- فحص العلاقة الارتباطية بين مستوى الالتزام بأخلاق المهنة وتعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى المعلمين في النقب؟
- هل توجد العلاقة الارتباطية بين مستوى الالتزام بأخلاق المهنة وتعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى المعلمين في النقب؟

منهج الدراسة: تبنى الباحثون في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي.

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من مجتمع معلمي المدارس الثانوية الثلاث في بلدات النقب وفي (القيسوم، ورهط، واللقية)، يضم هذا المجتمع 980 معلم ومعلمة.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية بسيطة تظم 111 معلم ومعلمة بنسبة 11% من حجم المجتمع الكلي.

أداة الدراسة: استخدمت الدراسة أداة الاستبانة لجمع البيانات من الميدان والذي يتكون من قسمين الأول يحتوي على البيانات الأولية، والقسم الثاني يتكون من استبانتين الأولى أسئلة في ضوء دراسات والادب التربوي والثاني تقيس المسؤولية الاجتماعية.

نتائج الدراسة:

- ان التزام المعلمين في منطقة النقب لأخلاقيات مهنة التعليم أمر ظهر جليا في نتائج الدراسة وهي امر ضروري لبناء بيئة تعليمية مناسبة.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- ومن نتائج الدراسة أيضا أن تمتع المعلمون والمعلمات في منطقة النقب التعليمية بدرجات مرتفعة من المسؤولية الاجتماعية ولم تظهر بينهم فروق نعزي لكل من الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة.
- توجد علاقة طردية بين كل من الالتزام بأخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية (وفاء، وآخرون، 2023).

4. دراسة بوزراع أمينة: تحت عنوان "دور اخلاقيات الاعمال في تحسين أداء العاملين دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية، وهي مذكرة لنيل شهادة الماجستير بجامعة المسيلة سنة 2012-2013. أهداف الدراسة:

- التعرف على العلاقة بين اخلاقيات الاعمال في المنظمات.
 - دراسة وتحليل أخلاقيات الاعمال ومتغيراتها ومكوناتها والعلاقات السببية بين تلك المكونات.
 - التطرق إلى العلاقة بين اخلاقيات الاعمال وأداء العاملين في المنظمة، وهل أن فقدان الاخلاق يمكن أن يكون سببا ضمنيا لانهايار المنظمات.
- إشكاليات الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة على الأسئلة التالية:
- ما مدى تبني أخلاقيات الاعمال من قبل المنظمات؟
 - ما مدى التزام العاملين في البنوك التجارية الجزائرية بأخلاقيات الاعمال؟
 - هل هناك علاقة بين كل من أخلاقيات الاعمال وأداء العاملين في البنوك التجارية الجزائرية؟
- فرضيات الدراسة:

- يوجد تفاوت في تبني أخلاقيات الاعمال لدى المنظمات.
- هناك التزام ملحوظ للعاملين في البنوك التجارية الجزائرية بأخلاقيات الاعمال.
- توجد علاقة إيجابية بين الالتزام بأخلاقيات الاعمال وأداء العاملين في البنوك التجارية الجزائرية.

المنهج المتبع: استخدمت مقارنة وصفية تحليلية تعتمد على دراسة حالة.

واستخدمت أيضا مقارنة تدبيرية تنظيمية تعتمد على مدخل الأداء من خلال الاخلاقيات.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

مجتمع الدراسة: اشتمل مجتمع الدراسة من مجموعة من البنوك العامة والخاصة وكان عددهم الإجمالي 173 عامل.

عينة الدراسة: تم اختيار ثلاث بنوك عامة وبنكين خاصين، وتكونت العينة من 74 فردا تم اختيارهم عشوائيا من البنوك الستة أي بنسبة 51.74% من مجموع مجتمع الدراسة.

حيث كانت التفصيل فيها كما يلي:

- 14 فردا من بنك B.E.A،
- 15 فردا من بنك B.A.D.R،
- 10 افراد من بنك B.D.L،
- 13 فردا من بنك SOCIETE GENERAL ALGERIE،
- 15 فردا من بنك BNP PARIBAS،
- 07 أفراد من بنك ABC BANK،

نتائج الدراسة:

- تفتقد البنوك التجارية الجزائرية وخاصة العامة منها إلى سياسات أخلاقية واستراتيجية تهتم بترسيخ وإرساء مبادئ اخلاقيات الاعمال.
- اخلاقيات الاعمال جديد بالنسبة لأغلبية العاملين وخاصة بالبنوك العمومية رغم وجود المدونات الأخلاقية للبنك.
- مفهوم اخلاقيات المهنة معروف ومتداول لدى البنوك الخاصة.
- نقص في استخدام مدونات اخلاقيات المهنة والعمل بها.
- تعظيم هدف الربح المادي مقارنة بغياب الهدف الأخلاقي لدى البنوك التجارية الجزائرية.
- غياب الاهتمام بتقييم أداء العاملين مما ولد لهم سلوك لا مبالي.
- غياب دور الإدارة في توعية العاملين لدى البنوك التجارية الجزائرية حول أهمية أخلاقيات الاعمال.
- بينت الدراسة أن البنوك التجارية الخاصة ملتزمة أخلاقيا اتجاه عمالها وموظفيها.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- هناك علاقة بين متغيرات أداء العامل كمتغير تابع ومتغير اخلاقيات الاعمال كمتغير مستقل.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- ان الاستفادة من هذه الدراسات هي الإحاطة بكل جوانب البحث ومدى الاستفادة من المتغيرين، وكذا توضيح الإطار المنهجي المناسب للدراسة، وتحديد الخطوات التي يجب اتخاذها.

- تحديد وتوضيح بعض المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بموضوع الدراسة وتعيين المتغيرات والعلاقة بينها.

- المساعدة في تحديد المنهج المناسب للدراسة.

- تحديد أبعاد موضوع الدراسة مثل الاحترام، التعاون، الالتزام، وتوجيه البحث حول ابعاد الاخلاق المهنية والأداء الوظيفي.

- ان هذه الدراسات استخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات الميدانية.

- أيضا تمكنت الدراسات من اعطائنا ولو لمحة لاحد المتغيرات.

ثامنا - المقاربة النظرية:

النظرية هي مجموعة من الأفكار والمفاهيم التي تهدف إلى تفسير الظواهر بين الأسباب والنتائج، فهي تحدد اختيار الباحث للمناهج والطرق التي يعتمد عليها في بحثه، وتعد المرشد ودليل الباحثين.

كما عرفها تالكوت بارسونز " انها تشكل وحدة من المفاهيم المترابطة والمتساندة منطقيا وبنائيا لها مرجعية امبريقية في الواقع تشكل فيها العلاقات بين الاجزاء امكانية اشتقاق فرضيات جديدة أو تعميمات تعبر عن انتظامات امبريقية".(عثمان، 2008، ص 16)

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

وعرفها موريس انجرس بانها "مجموعة من المصطلحات والتعاريف والافتراضات التي لها علاقة ببعضها البعض والتي تقترح رؤية منظمة للظاهرة وذلك بهدف عرضها والتنبؤ بمظاهرها" (موريس، 2004، ص 55).

تعتبر النظرية البنائية الوظيفية من بين أولى النظريات السوسيولوجية التي شغلت حيزا كبيرا في أدبيات علم الاجتماع، خاصة في بداية القرن العشرين، واحتلالها مكانة مرموقة بين نظرياته، وتشدد النظرية الوظيفية على أهمية المجال التربوي والتعليمي في الحفاظ على النظام الأخلاقي والقيمي لاستقرار المجتمع واتزان، باعتبار هذا المجال نسقا اجتماعيا يساهم في تنشئة الفرد تنشئة صالحة وسليمة. ولا يتحقق هذا التوازن والاستقرار داخل النظام الاجتماعي، حسب الوظيفيين، إلا من خلال قيام الكل بوظيفته داخل هذا النظام. ولكل نسق حسب الوظيفيين، مجموعة من المشاكل، والتي يعتبرونها خلاا وظيفيا في أحد أجزاء هذا النسق، والتي من خلالها تؤثر سلبا على الأداء الوظيفي داخل النظام الاجتماعي.

ومن بين هذه المشاكل نجد سوء الأخلاق المهنية كخلل وظيفي يمارسه الموظف، والذي بطبيعته يؤثر سلباً على الأنساق الوظيفية الأخرى داخل المؤسسة.

وطرح بارسونز فكرة القيم، ونسق القيم، والادوار التي ربطها بالوظيفة، فالنسق الاجتماعي عند بارسونز مبني على أساس القيم، ومعرفة هذه القيم تجعل الافراد والجماعات يقومون ببناء تصرفات وسلوكات سليمة مع الآخرين، وهؤلاء يتبنون هذه التصرفات وفقا لما ينتظره الغير منهم. لكن بالنسبة لبارسونز ليس المجتمع فقط من ينتج القيم الضرورية للحياة الاجتماعية، وانما هناك كذلك المنظمة باعتبارها نسقا اجتماعيا. والمنظمة تقوم أيضا حسب بارسونز بإنتاج قيما ومعايير تحدد أدوارا وتفرضها كذلك على الموظفين، وبذلك يتبنون أهداف المنظمة وفي نفس الوقت يدافعون على قيم ومعايير يستجيبون للأدوار التي تحددها هذه المنظمة (حميد، 2001، ص 419).

ان تحليل بارسونز للمنظمة أو المؤسسة مبني على مجموعة من المعايير والقيم، فحسب بارسونز فان العاملين في المؤسسة مقيدون بالأدوار التي تحددها الهياكل التنظيمية فيها، وكل تصرف خارج عن إطار النصوص واللوائح القانونية والتنظيمية يعتبر، حسب بارسونز تصرفا منحرفا خارجا عن القيم والمعايير التي تبنى عليها المنظمة.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

إن التكيف مع الأدوار أساسي للسير الحسن للأنساق داخل المنظمة، لذلك تعمل المؤسسة على الاجتهاد من أجل تعليم أفرادها القيم المشتركة والمعايير والأخلاق لاستقرار المنظمة أو المؤسسة (حميد، 2001، ص 420).

ومن خلال ما سبق تظهر أهمية الاخلاق المهنية جوهر الأداء المهني، ضمن إطار النظرية البنائية الوظيفية في انها الأساس الذي يوجه سلوك الافراد داخل المؤسسة التعليمية والتي تساهم في تحقيق أهدافا فالقيم الأخلاقية المهنية تعزز من التزام الموظفين ويزيد ولاؤهم وانتمائهم للمؤسسة وهي بالضرورة بمكان تعزيز والارتقاء بأدائهم المهني، وأيضا تعتبر الاخلاق المهنية بمثابة جزء وظيفي يسهم في استقرار النسق وبالتالي تماسك المؤسسة التعليمية وتحسين سمعة المؤسسة.

يرى ميرتون أن تفسير افتراضات النسق الوظيفي خاصة عند بارسونز، إذ ليس بالضرورة أن تكون كل بنية أو عقيدة تتصف بالوظائف الإيجابية وبذلك ركز على مفهوم المعوق الوظيفي أو الاختلال الوظيفي، وهو عجز النسق عن أداء وظائفها، فالتنظيمات الاجتماعية كما لها وظائف إيجابية في المجتمع، لها أيضا تأثير سلبي في المجتمع مثل الفقر فهو عوق اقتصادي بسبب قصور دور الأسرة لهذا وصف ميرتون الوظائف إلى وظائف كامنة وهي التي لا تركز المؤسسة على تحقيق الوظائف الاجتماعية ووظائف ظاهرة وهي التي تركز على تحقيق المؤسسة لوظائفها الاجتماعية وأدوارها، فالوظائف المستترة هي التي تسبب الاختلال الوظيفي (العوق الوظيفي) (محمد، 2016، ص 193).

بما أن الاخلاق المهنية تعتبر إطارا معياريا يهدف إلى تنظيم الأداء المهني للموظفين العاملين في قطاع التربية والتعليم وضبط ممارساتهم بما ينسجم مع النزاهة والالتزام وحسن التدبير، ورغم أنها أساسية في تحسين الأداء المهني، فقد تتحول في بعض السياقات إلى عامل مقيد للأداء المهني عندما تطبق أو تستعمل بصورة قد يساء فهمها، أو توظف بشكل لا يراعي خصوصية البيئة المؤسسية، وفي هذا السياق تبرز الاخلاق المهنية كمعوقات وظيفية تؤثر في كفاءة الموظف وتفاعله في المؤسسة التربوية.

وتكمن هذه المعوقات في مايلي:

- عندما تطبق الاخلاق المهنية بشكل صارم وغير مرن فان الموظفين قد يشعرون بالخوف من ارتكاب الاخطاء مما يؤدي إلى تراجع المبادرة والابتكار، أن الإفراط في الرقابة الأخلاقية قد ينتج سلوك وظيفي احترازي يعطل العملية التعليمية.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- قد تتضارب وتتصارع بعض المعايير الأخلاقية مع طبيعة المهنة خاصة في المؤسسات التي تتطلب سرعة في اتخاذ القرار، في ذلك الوقت يشعر الموظف بان الالتزام الأخلاقي للمهنة يكبح تنفيذ المهام، مما يخلق حالة من التوتر الوظيفي أو يضعف أدائه.

- عندما تستخدم المؤسسة المعيار الأخلاقي كأداة للرقابة الصارمة لفرض الانضباط وليس لتحسين الأداء المهني هذا الاستخدام السلطوي يشعر الموظف أن المعايير الأخلاقية تستخدم كوسيلة للمعاقبة، مما ينعكس على الرضا الوظيفي وتراجع أداء الموظف.

- يواجه الموظف مواقف تتطلب التوازن بين معايير الأخلاق المهنية، وبين تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، وأن احرامه لهذه المعايير يبطئ الأداء ويقلل من مردوديته.

رغم الدور الهام والبناء في تنظيم البيئة المهنية قد تتحول الاخلاق المهنية إلى معوقات وظيفية عندما نريد تطبيقها بطريقة غير مرنة، أو غير واقعية، أو تستعمل كأداة للرقابة أو السلطوية، ولتجاوز هذه المعوقات يجب تحديث السلوك ليوافق بين الاخلاق المهنية ومتطلبات الأداء الوظيفي والمهني، وتقديم توجيهات واضحة وعملي لموظفي التربية والتعليم وتحسين المخرجات.

خلاصة الفصل الاول:

في ختام هذا الفصل قمنا بالتطرق إلى الإطار العام للدراسة من خلال عرض مختلف العناصر التي تشكل المجال المنهجي والنظري لهذه الدراسة،

في البداية تمت صياغة الإشكالية انطلاقاً من التحولات التي مست المؤسسات الحديثة من خلال إبراز أهمية الأخلاق المهنية كمؤثر لتحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية الذي تتميز بالمستوى العالي من الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم.

كما حددنا مجموعة من التساؤلات التي تعكس مجموعة من المؤشرات التي تشير إلى الأخلاق المهنية وأيضاً صياغة الفرضيات التي اطلقت بافتراض وجود علاقة تأثير الأخلاق المهنية ممثلة في الالتزام والتعاون والاحترام وعلى الأداء الوظيفي في المؤسسة التعليمية ومحاولة إبراز أهمية الدراسة سواء على المستوى العملي أو العلمي وتوضيح أسباب اختيار الدراسة الذاتية الخاصة بالباحث نفسه أو الأسباب الموضوعية العلمية التي دفعت الباحث إلى دراسة موضوع عن الأخلاق المهنية والأداء الوظيفي، والاهداف التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها من خلال مساهمة الأخلاق المهنية في تحسين الأداء المهني والعلاقة الموجودة بين الأداء ومختلف مؤشرات الدراسة من جهة، وبين الأداء الوظيفي من جهة أخرى. وتم ضبط وتحديد المفاهيم التي تدخل في محتوى الدراسة بالتعاريف اللغوية والاصطلاحية والاجرائية مما يجعل وضوح الرؤية المفاهيمية الذي يمكن على توجيه التحليل الميداني فيما بعد.

واستعرضنا مجموعة من الدراسات السابقة التي تهتم بموضوع الدراسة ذات الصلة التي ساهمت في إثراء الموضوع ودراسة ما لم يدرس ولم تشر إليها الدراسات السابقة.

وفي الأخير تم الاعتماد المقاربة النظرية لتكون للدراسة منظور سوسيولوجي والاعتماد عليها من أجل تحليل النتائج الميدانية من خلالها التي اعتمدنا على النظرية البنائية الوظيفية من خلال التطرق بأفراد المؤسسة التعليمية كونها نسقاً اجتماعياً منظماً وكذا التنويه إلى الاختلالات والمعوقات الوظيفية التي تعترض استقرار المؤسسة التعليمية وتقوض الأداء الوظيفي للأفراد.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

وعليه، أن هذا الفصل قد اعطى اسسا صلبة وارضية علمية ومنهجية تمهد للانتقال إلى المجال الميداني لتعميق الدراسة وفهم طبيعة العلاقة بين الاخلاق المهنية والأداء الوظيفي داخل المؤسسة التعليمية.



الفصل الثاني: الدراسة الميدانية



تمهيد

أولاً: الطريقة والأدوات.

1. مجالات الدراسة.

2. منهجية البحث.

ثانياً: نتائج الدراسة.

1. عرض و تحليل البيانات.

2. النتائج.

ثالثاً: مناقشة النتائج.

1. مناقشة نتائج البحث في ضوء الفرضيات.

2. مناقشة نتائج البحث في ضوء الدراسات السابقة.

3. مناقشة نتائج البحث في ضوء المقاربة النظرية.

خلاصة الفصل الثاني.

تمهيد:

من بين المراحل الهامة في البحث العلمي وأهمها، هو الجانب المنهجي لأي دراسة، حيث يمثل الإطار العملي الذي يستند اليه الباحث في دراسته الميدانية في جمع البيانات وتحليلها، وتفسيرها، وفقا للقالب السوسيولوجي المتبنى، من اجل الوصول إلى نتائج موضوعية ودقيقة والتي تعكس حقيقة الظاهرة المدروسة واقعيا وهل تستحق الدراسة العلمية، حيث أن أي بحث لا يتوقف فقط على الجانب النظري، بل يرتبط ارتباطا قويا بمدى دقة الإجراءات المنهجية المعتمدة، ومدى ملائمتها لموضوع البحث.

ولذلك يهدف هذا الفصل، إلى عرض الجوانب المنهجية، التي تم الاعتماد عليها في بحثنا، والتي تمحورت حول الاخلاق المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي لموظفي التربية والتعليم (اساتذة وإدارة تربوية)، حيث سيتم التطرق إلى مجالات الدراسة البشرية والمكانية الزمانية، والتي تتمثل في مكان التي أجريت فيها الدراسة والمدة الزمنية التي استغرقتها الدراسة، وكذا الجانب البشري، التي يتكون منها مكان الدراسة، وتبيان المنهج المعتمد وتبرير اختياره وعرض أدوات جمع البيانات إضافة إلى المقابلة والملاحظة التي هما اداتين مساعدتين للاستبيان.

كما تضمن هذا الفصل عرض لعينة الدراسة وكيفية اختيارها، وتقديم تحليل احصائي وميداني وسوسيولوجي للبيانات الميدانية، التي تم جمعها لفهم العلاقة بين الاخلاق المهنية بمؤشراتها وابعادها والأداء الوظيفي لموظفي التربية والتعليم. داخل المؤسسة التعليمية.

وعليه فان الفصل الثاني، يعد همزة وصل بين الجانب النظري والجانب الميداني للدراسة، من خلال تحويل المفاهيم النظرية إلى ميدانية قابلة للتحليل والتفسير والقياس والتعميم، مما يساهم في تحقيق الأهداف والاجابة على التساؤلات وما إذا كانت الفرضيات محققة ام لا.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

أولا . الطريقة والأدوات

1 . مجالات الدراسة:

أ . المجال المكاني

هو المكان الذي قمنا بالدراسة الميدانية بها والمتمثلة في متوسطة الشهداء الاخوة لعوبي ببرج بوعريريج وهي مؤسسة تربوية عمومية تابعة لمديرية التربية لولاية برج بوعريريج وهي تحت وصاية وزارة التربية الوطنية.

تم انشاء المؤسسة في 2006/09/06، وتتربع المؤسسة على مساحة 3300 م²، حيث أن المساحة المبنية حوالي 2100م²، وبها: جناح اداري وآخر تربوي، الجناح التربوي به طابق ارضي وطابق علوي ومخبرين وقاعة للإعلام الآلي، ومرحاضين واحد للذكور وآخر للإناث، تتوفر المؤسسة على التدفئة المركزية و4 سكنات وظيفية وساحة وحجابه وورشة قيم وقاعة للأساتذة ومكتبة كتب.

فيما يخص عدد المستخدمين يبلغ عددهم 50 موظفا، منهم 12 اداري و29 تربوي، و9 عمال حراسة وصيانة.

ويبلغ عدد تلاميذ المؤسسة حوالي 551 تلميذا وقسمين على النحو التالي: (السنة الأولى متوسط ب 149 تلميذا، السنة الثانية متوسط بـ 133 تلميذا، اما السنة الثالثة متوسط حوالي 126 تلميذا، والسنة الرابعة متوسط بـ 143 تلميذا.

ب . المجال البشري:

ويقصد به مجتمع البحث محل الدراسة، أو بمعنى آخر هو المجتمع الذي يستعين به الباحث في دراسته وجمع بياناته واختبار فرضياته، والمجتمع في هذه الدراسة هم موظفو التربية والتعليم وهم أساتذة، المساعدين والمشرفين التربويين، الناظر، مستشار التربية، بمتوسطة الشهداء الاخوة لعوبي.

ت . المجال الزمني:

ونقصد هنا المدة الزمنية التي استغرقتها الدراسة الميدانية من أول يوم إلى آخر يوم التي أجريت تفاصيلها بمتوسطة الشهداء الاخوة لعوبي، التي أجريت هذه الدراسة على مراحل عدة وهي كالتالي:

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المرحلة الأولى: وهي مرحلة استطلاعية حيث بصفتنا موظف في ذات المتوسطة، عند ملاحظتنا لسلوك المهني لموظفي التربية والتعليم، وكان الهدف في هذه المرحلة هو إيداع طلب لإجراء الدراسة الميدانية بذات المؤسسة التعليمية، واتصلنا بمديرة المتوسطة للموافقة على إجراء الدراسة.

المرحلة الثانية: قمنا بالزيارة مكتب مديرة المتوسطة لاستلام وثيقة الموافقة على إجراء الدراسة الميدانية للمؤسسة، بالإضافة إلى معرفتنا القبلية لفروع المؤسسة وهيكلها التنظيمي.

المرحلة الثالثة: قمنا بتوزيع الاستمارات تجريبية على افراد العينة بالمؤسسة لتصحيح أي خلل أو غموض في أسئلة الاستمارة واسترجعناها في نفس اليوم لتعرض على الأستاذ المشرف بعد ذلك تمت صياغة الاستمارة في شكلها النهائي.

المرحلة الرابعة والأخيرة: هي مرحلة توزيع الاستمارات النهائية على جميع افراد العينة وكان ذلك

شهر مارس 2026

2. منهج الدراسة:

مهما كان موضوع البحث المراد دراسته، فإن دراسة المنهج يكتسي أهمية كبيرة من حيث قيمة النتائج التي سنتوصل إليها، ومتوقعة على قيمة المناهج المستخدمة.

منهج البحث هو الطريقة السليمة التي يعتمدها الباحث للوصول إلى هدفه المنشود، الذي حدده في بداية بحثه. حيث أن وظيفة الباحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية مثلا، هي استكشاف المبادئ التي تنظم ظواهر اجتماعية وإنسانية بصفة عامة، وما يسبب أو يؤدي إلى حدوثها. وفي ضوء ذلك يمكن للباحث تفسير مثل تلك الظواهر وضبط نتائجها، فضلا عن إمكانات التحكم بها (عامر، 2016، ص 6).

هو أسلوب للتفكير والعمل يعتمد على الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة موضوع الدراسة (محمد، 2019، ص 35).

إن المنهج هو اتباع خطوات المحددة بشكل منطقي ومتتالي لدراسة المشكلة المطروحة وجمع البيانات والمعلومات حولها باستعمال أدوات معينة، ومن ثم القيام بعرض المعلومات وتحليلها وتفسيرها، واستنتاج الحقائق منها، وهي الطريقة التي يتبعها الباحث أو الباحثون في دراسة موضوع ما أو مشكلة ما، من أي علم من العلوم للوصول إلى القواعد العامة، واستنتاج المعارف على ضوء تلك القواعد (ناهدة، 2016، ص 95).

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

بالاعتماد على ما سبق ذكره ، استندنا إلى المنهج الوصفي ، كونه المنهج الذي يدرس الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها توصيفا دقيقا ويعبر عنها كميا وكيفيا، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما ما يعبر عنه كميا، ووصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها بظواهر أخرى، والمنهج الوصفي هو أحد اشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف الظاهرة أو المشكلة المطروحة وتصويرها كميا عن طريق جمع البيانات والمعلومات المقننة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة وتتكامل لوصف الظاهرة موضوع الدراسة بالاعتماد على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها وتحليلها تحليلًا كيفيًا لاستخلاص الدلالات للوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة المراد دراستها والبحث فيها (ناهدة، 2016، ص98).

تبرير اختيار المنهج الوصفي:

تم اختيار المنهج الوصفي في هذه الدراسة والبحث نظرا لملاءمته لطبيعة الموضوع المعنون بـ "الأخلاق المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي لموظفي التربية والتعليم في المؤسسة التعليمية"، حيث أن هذا المنهج يهدف إلى دراسة الظواهر الإنسانية والاجتماعية، كما هي موجودة في الواقع المعاش، دون أن يتدخل تدخل الباحث في مجرياتها ومتغيراتها ومؤشراتها، مع تفسيرها وتحليل بياناتها واستخلاص العلاقات التي تنشأ بينها.

وهذه الدراسة تدخل ضمن البحوث الاجتماعية والتعليمية التي تركز على السلوكيات الموجودة لدى الأفراد واتجاهاتهم داخل البيئة المهنية أو بيئة العمل، وهو ما يجعل المنهج الوصفي الأنس، والأجدر لتطبيقه، حيث يمكن الباحث من:

أولاً: تشخيص ومعرفة واقع الأخلاق المهنية السائدة لدى موظفي التربية والتعليم، من خلال درجة التزامهم بالقيم والمعايير المهنية مثل الالتزام، والتعاون، والاحترام.

ثانياً: وصف مستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد التربية والتعليم، من حيث الكفاءة، والجودة في مكان العمل، والالتزام بالمهام، والتعاون الوظيفي، ومدى وتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية.

ثالثاً: تحليل العلاقة بين المتغيرين (الأخلاق المهنية والأداء الوظيفي)، والكشف عن طبيعة هذه العلاقة (قوة واتجاهاً)، من خلال المعالجة الإحصائية للبيانات الميدانية، مما يسمح بفهم مدى تأثير الالتزام الأخلاقي في تحسين الأداء داخل المؤسسات التربوية.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

رابعاً: يتيح المنهج الوصفي استخدام أداة كمية، مثل الاستبيان بالاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي، لجمع بيانات دقيقة من مجتمع الدراسة، ثم تنظيمها وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري)، وهو ما يفرز إلى موضوعية النتائج ودقتها.

إن المنهج الوصفي يمكن الباحث من تقديم صورة شاملة وواقعية عن مستوى الأخلاق المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي لموظفي قطاع التربية والتعليم في المؤسسة التعليمية.

وعليه، فإن الاعتماد على المنهج الوصفي في دراستنا هذه، جاءت منسجمة مع الأهداف المرجوة، وتساؤلاتها، ولقدرة هذا المنهج على تفسير وتحليل الظاهرة المدروسة في سياقها الطبيعي، والوصول إلى نتائج علمية التي تمكننا من الاستفادة منه، واقتراح توصيات من أجل تحسين الأداء الوظيفي من خلال تعزيز القيم الأخلاقية في البيئة التربوية والتعليمية.

3. أدوات جمع البيانات:

أ. الاستمارة:

من أجل الوصول إلى نتائج موثوقة ويمكن الاعتماد عليها تم اختيار الأداة السليمة والموافقة لهذه الدراسة وذلك استناداً لمناهج أو خطوات البحث العلمي، التي تعتمد على أدوات معينة تتوافق والدراسة محل البحث، حتى تكون في النهاية للدراسة مصداقية على الساحة العلمية، ويمكن الاستناد لها للقيام بدراسات المستقبلية مكملتها أو مشابهة لها في الأهداف.

إذن هي أداة لجمع المعطيات والبيانات التي تتعلق بالدراسة وموضوع البحث، تحتوي هذه الاستمارة على مجموعة من الأسئلة مرتبة بأسلوب منهجي منظم ومنطقي ويتم توزيعها على أشخاص معينين لمثلها واعادتها (ربحي، 2001، ص 90).

من خلال ما سبق تم التركيز بالدرجة الأولى على أسلوب الاستبيان وهو عبارة عن استمارة يتم بناءها بالاعتماد على الكتب والدراسات المتعلقة بالموضوع البحث والاعتماد أكثر على القدرات الشخصية ومعرفتنا الجيدة بمجال التربية والتعليم وبميدان الدراسة، من أجل جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات من أجل الإجابة عن تساؤلات وفرضيات دراستنا، وتتضمن هذه الدراسة قسمين الأول يحتوي البيانات الشخصية المتمثلة في السن والجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة والوضعية المهنية، والمنصب الوظيفي، أما القسم الثاني وتتضمن محاور الدراسة وهي تعبر عن متغيرات الدراسة، وذلك على النحو التالي:

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المحور الأول: ويمثل هذا المحور الفرضية الأولى "يساهم الالتزام في التأثير على الأداء الوظيفي للموظفين بالمؤسسة التعليمية".

المحور الثاني: ويتضمن هذا المحور الفرضية الثانية "يساهم الاحترام في التأثير على الأداء الوظيفي للموظفين بالمؤسسة التعليمية".

المحور الثالث: ويتمثل في الفرضية الثالثة "يساهم التعاون في التأثير على الأداء الوظيفي للموظفين بالمؤسسة التعليمية".

بعد جمع الاستمارات، ومراجعتها للتأكد من اكتمالها وصلاحياتها، قمنا بترميز الاستبيانات وادخالها في الحاسوب باستخدام برنامج SPSS اصدار 22.

ب . المقابلة:

المقابلة هو حوار يكون بين الباحث وصاحب الحالة المراد الحصول على المعلومات منها واو آرائه واتجاهاته ومشاعره، وذلك باختبار صحة الفروض والكشف عن ابعاد المشكلة إيجاد تفسير لها، وتتم هذه المقابلة وجها لوجه وهو الأسلوب المفضل في حالة لا تتوفر أداة بحث أخرى.

وتستخدم المقابلة في حالة استدراج الحالة وكسر الحاجز النفسي وتحفظات المقابل، بحيث نأخذ ما صرح به من معلومات لم يكن ليصرح بها، تستخدم في حالة عدم إمكانية الحصول على إجابات مكتوبة، تكون أكثر فعالية عندما يكون المقابل من الشخصيات الهامة مثل المديرين أو القادة (حاتم، 2018، ص135).

ويمكن تعريف المقابلة بأنها "تفاعل لفظي بين شخصين في موقف مواجهة وجها لوجه، حيث يحاول أحدهما وهو المسؤول عن المقابلة، أن يستخرج بعض المعلومات أو التعبيرات لدى المبحوث والتي تدور حول آراءه ومعتقداته" (عبد الباسط، 1963، ص 447).

ومن شروطها نذك، قدرة الباحث على اجراء المقابلة بتهيئة الجو المناسب للمبحوث، ووجود ثقة متبادلة بين الباحث والمبحوث التي يسوده الاحترام والاتزان والصراحة، والتحقق من المعلومات التي في نهاية المقابلة. ومن بين عيوبها، صعوبة اجراءها مع عدد كبير من المبحوثين وتحتاج إلى مهارة لاجرائها، صعوبة تسجيل إجابات (رزقي، وآخرون، 2023، ص 176).

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

مقابلة مع مديرة متوسطة الشهداء الإخوة لعوبي

- المنصب: مديرة متوسطة
- سنوات الخبرة في الإدارة: 25 سنة
- تاريخ المقابلة: 10-03-2026

المحور الأول: الالتزام المهني

1. كيف تستطيعون تقييم مستوى التزام الموظفين من اساتذة والادارة التربوي بالخصوص بمهامهم داخل المؤسسة؟

في الحقيقة نرى التزام واضح بالمهام المنوطة بكل فئة وع بعض التفاوت وهذه تدخل في إطار الفروقات الفردية الموجودة بين الموظفين.

2. من خلال ملاحظتكم لحالات التأخر أو الغياب، هل تؤثر على السير الحسن للعمل؟ وكيف يتم التعامل معها؟

في بعض الاحيان نتغاضى عن التأخرات، إذا التحق الموظف مع تنبيهه شفها بشرط عدم تأثيره على الوقت الرسمي للتلاميذ، وإذا تكرر التأخر الكبير تطبق عليه القوانين المنظمة من استفسارات شفوية أو كتابية أو لفت الانتباه، اما في حالة الغياب، نتبع الطريقة القانونية وهي الخصم من الراتب.

3. ما مدى احترام الموظفين لمواقيت العمل الرسمية؟

في اغلب الاحيان هم ملتزمين بمواقيت العمل الرسمية، وهذا ما يجعلنا نتغاضى عن بعض التأخرات.

4. هل هناك التزام بميثاق أخلاقيات المهنة داخل المؤسسة؟

هذه امور شخصية لا أعلمها، ولكن الظاهر أنهم ملتزمون نوعا ما.

5؟برأيك، كيف يؤثر الالتزام المهني على الأداء الوظيفي داخل المؤسسة؟

اكيد أن تأثر الالتزام المهني تأثيرا واضحا وهو تأثير جيد ويساعد على الاستقرار والاستمرارية.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المحور الثاني: الاحترام داخل المؤسسة التعليمية

6. كيف ترين مستوى الاحترام المتبادل بين الأساتذة والإدارة؟

جل الموظفين نرى تفاوت في مستوى الاحترام والاغلب مستوى مرتفع

7. هل سبق وواجهتم مشاكل تتعلق بعدم الاحترام داخل المؤسسة؟ وكيف تم حلها؟

لم اصادف مثل هذا النوع من المواقف كثيرا، وإذا حصل يتكفلون هم بحلها، اما وديا أو على مستوى المديرية.

8. ما دور الإدارة في تعزيز ثقافة الاحترام بين العاملين؟

عمل الادارة التربوية مهم جدا وهو العمود الفقري في استقرار المؤسسة وغيابهم يؤثر سلبا على استمرارية المصلحة لذلك فالعدالة والانصاف بين الاساتذة كفيل لتعزيز الثقة والاحترام.

9. كيف يكون تأثير الاحترام بين الزملاء على مردودية العمل؟

اكيد يؤثر بشكل جيد، وغياب الاحترام يزعزع استقرار المؤسسة واستمرارية الخدمة.

10. كيف تقيمين علاقة الأساتذة بالتلاميذ من حيث الاحترام؟

هذا بيت القصيد، هناك اساتذة يفرضون الاحترام بينهم وبين التلاميذ وهناك البعض القليل من لا يستطيع فرضها على التلاميذ، لذلك ترى شكاوى بعض الاساتذة من سلوكيات التلاميذ وهم في الاغلب اساتذة جدد صغيري العمر، وقليلي الخبرة.

المحور الثالث: التعاون والعمل الجماعي.

11. هل يوجد تعاون بين الإدارة التربوية والأساتذة؟

نعم أكيد، لولا فعالية الادارة التربوية لما كان هناك استقرار فعلي.

12. كيف يتم التنسيق بينكم وبين الموظفين في حل المشكلات اليومية؟

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

نحن في المؤسسة نحل المشاكل اليومية وديا في إطار التعاون المشترك.

13. هل تشجعون العمل الجماعي داخل المؤسسة؟ وكيف؟

نعم نحن نشجع العمل الجماعي من خلال عقد ندوات داخلية من خلال اجتماعات التنسيق الاداري أو مجالس الاقسام، وهي اعمال جماعية، واعمال ادارية تجرى فقط في جماعة.

14. هل تعتقدون أن ضعف التعاون يمكن أن يؤثر سلباً على نتائج المؤسسة؟

اكيد أن التباعد غب العلاقات بين الموظفين يؤثر سلباً على مردودية الموظفين وبالتالي تراجع نتائج المؤسسة.

المحور الرابع: الأخلاق المهنية والأداء المهني والوظيفي

16. ما مفهومكم للأخلاق المهنية من وجهة نظرك داخل المؤسسة التعليمية؟

هذا السؤال يحيلني إلى عدة اجابات ولكن من وجهة نظري أن الاخلاق المهنية الحسنة والجيدة التي تكمن في الاحترام الثقة والتعاون الالتزام، وغيرها كثيرا وهذا ما جاء به ميثاق اخلاقيات مهنة التربية والتعليم.

17. هل هناك آليات لمراقبة وتعزيز الأخلاق المهنية؟

المهام الميدانية لكل فئة منهم، والتموقع في مكان عملهم وأيضا المشاهدة المباشرة لنا كل صباح ومساء نحن في المؤسسة ونرى كل ما يجري، ولكن الأكيد هو الانضباط الشخصي والمراقبة الذاتية أولا.

18. ما أبرز المظاهر الإيجابية التي تلاحظونها وتساهم في تحسين الأداء؟

المظاهر والسلوكيات الايجابية التي لاحظتها هو الحس المهني لبعض الموظفين، هناك بعض الموظفين يعملون فوق طاقتهم أكثر مما هو مطلوب.

19. ما هي أهم التحديات التي تواجه تطبيق الأخلاق المهنية داخل المؤسسة؟

التحديات هي المؤثرات الخارجية، الدماء الجديدة التي تضخ للمؤسسة من خلال الحركة التنقلية للموظفين حيث تستقبل المؤسسة موظفين لديهم سلوكيات معينة لا تتفق وطبيعة المؤسسة إلى حين تأقلمهم مع ثقافة المؤسسة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المحور الخامس: مقترحات.

21. ما هي الإجراءات التي تقترحونها لتعزيز الالتزام والأخلاق المهنية؟

العدالة والانصاف في التعامل.

22. كيف يمكن تعزيز التعاون بين مختلف الفاعلين في المؤسسة؟

على تغييب الراي، لكل عامل ورأيه ويجب احترامه، ولكن بدون تجاوز ولكل عمله ووظيفته.

23. ما نصيحتك للأساتذة الاداريين التربويين الجدد فيما يخص تعزيز جانب الأخلاق المهنية؟

بالعامية حلل دراهمك واخدم بالحلال.

في ختام المقابلة نشكركم سيدة المديرة على الوقت التي منحتها لنا لإجابات القيمة عن الاسئلة، ومساهمتمكم في إنجاح هذا البحث العلمي.

ت. الملاحظة:

ان الملاحظة أداة من أدوات جمع البيانات والمعطيات للحصول على الكثير من البيانات وهو استخدام الحواس لتوجيه ومراقبة سلوك معين أو ظاهرة معينة وتسجيل ذلك السلوك وخصائصه، ويمكن تعريف الملاحظة: بأنها "طريقة مهمة من طرق جمع البيانات يلجأ إليها الباحث للوصول إلى معلومات المطلوبة لموضوع الدراسة".

وتعد الملاحظة المباشرة من أهم الأدوات التي يعتمد عليها الباحث في جمع المعطيات والبيانات الخاصة بالدراسة، وعرفها عمار بوحوش بأنها توجيه للحواس للمشاهدة ومراقبة سلوك معين أو ظاهرة معينة (عمار، 2019، ص68).

والملاحظة هي رؤية وسماع المبحوثين وفقا لمعايير محددة، إذن هي ملاحظة السلوك الإنساني بطريقة منظمة وممنهجة ومنضبطة لتكون هذه الأداء ذات موضوعية وثبات للتوصل إلى نتائج صادقة وصحيحة، وهي جزء من ادوات القياس الأساسية (محمد، وآخرون، 2015، ص 177).

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

ونقصد بالملاحظة في دراستنا هي الملاحظة العلمية، والتي هي أساسية بالنسبة للبحوث العلمية والتي توفر احد الركائز الأساسية في البحوث العلمية وهي الحقائق، والملاحظة هو ذلك النشاط الذي يبذله الباحث في جمع تلك الحقائق التي تساعده في تحديد المشكلة باستخدامه لحواسه الخمس من سمع وبصر وشم واحساس والتذوق، وهذا الاستخدام يكشف مدى مهارة الباحث لتغطيته للدلائل أو المؤشرات التي تمكنه من حل نظري لمشكلة البحث (محمد، 2020، ص35).

ومن شروط الملاحظة العلمية الجيدة، بان تكون الملاحظة كاملة، أي ملاحظة جميع العوامل التي لها اثر في احداث الظاهرة، ويجب أن تكون الملاحظة تتمتع بالنزاهة أي أن يتحلى الملاحظ بالموضوعية وان لا يتأثر بالمعاني السابقة، وان يتمتع الملاحظ بسلامة الحواس الخمس لديه، عدم اغفال الظروف المحيطة بالظاهرة مثل الحرارة الرياح والبرودة ...، مراعاة أوجه الظاهرة كما هي في الواقع والبعد عن الأوهام (عبد الرحمان، عبد الفتاح 1996، ص ص101-102).

من خلال المعاشة اليومية لمجتمع الدراسة، وباعتبارنا جزءاً من هذه البيئة المهنية لقطاع التربية والتعليم، تمكنا من تسجيل جملة من الملاحظات الميدانية التي ساعدتنا في فهم طبيعة العلاقة بين الأخلاق المهنية والأداء الوظيفي، ويمكن تلخيصها فيما يلي:

1. التفاوت في مستوى الالتزام بالأخلاق المهنية:

لاحظنا وجود اختلاف واضح في مدى الالتزام بالقيم المهنية بين الموظفين، حيث يتميز بعضهم بدرجة كبيرة من الانضباط والالتزام، وتحمل المسؤولية، واحترام القوانين، من جانب اخر يظهر لدى البعض الآخر نوع من التساهل في أداء الواجبات أو ضعف في الالتزام بمواقيت العمل الرسمي مثل التأخر والغياب مع أن جل الموظفين يقطنون امام المؤسسة.

2. انعكاس الأخلاق المهنية على جودة الأداء الوظيفي:

تبين لنا أن بعض الموظفين الذين لديهم روح المسؤولية، والالتزام، والتعاون، غالباً ما يكون أدائهم أكثر كفاءة وفعالية وتنظيم، وأيضاً يتميزون بحسن التعامل مع الزملاء والتلاميذ وأولياء التلاميذ، مما ينعكس إيجاباً على المناخ التربوي والتعليمي داخل المؤسسة.

3. أثر القيادة الإدارية والتربوية في ترسيخ القيم الأخلاقية للموظفين:

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

أظهرت المعاشية الميدانية أن الإدارة تعتمد أسلوب العدالة والعلاقات الجيدة والاعتماد المتبادل، تساهم بشكل كبير في تعزيز الالتزام الأخلاقي لدى بعض الموظفين والاساتذة، وما لمسناه أن مديرة المؤسسة على جانب كبير من الاخلاق الطيبة وهذا ما انعكس مردود الموظفين من باب الاحترام والتقدير لشخصها وترسيخ المهنية لدى الموظفين.

ومن حيث التعاون قد تبين أن المؤسسات التي يسودها مناخ من التعاون تحقق مستوى أعلى من الانسجام الوظيفي، وتكون أكثر قدرة على مواجهة المشكلات المهنية، مما ينعكس إيجاباً على مردودية العمل، وهذا ما هو موجود بالفعل داخل المؤسسة.

4 . من حيث الاحترام

يعد الاحترام بين الموظفين، وبينهم وبين الإدارة، وبين التلاميذ وأولياء الأمور، من أهم المبادئ الأخلاقية المؤثرة في الأداء المهني والوظيفي، وقد لوحظ أن:

- الاحترام بين الموظفين يعزز الثقة المتبادلة داخل المؤسسة التعليمية.
- يخفض من النزاعات والصراعات المهنية.
- يخلق مناخاً نفسياً مريحاً، وجواً يساعد على التركيز، ويحقق المردودية الوظيفية.
- يعطي صورة إيجابية عن المؤسسة التعليمية.

وفي المقابل، فإن غياب الاحترام يؤدي إلى توتر العلاقات المهنية، وانخفاض الدافعية، وتراجع الأداء، وعدم الاستقرار.

خلاصة الملاحظات الميدانية:

من خلال هذه المعاشية الميدانية، يتضح أن الالتزام، والتعاون، والاحترام ليست مجرد قيم أخلاقية نظرية، بل هي ممارسات يومية عملية، تنعكس بصورة مباشرة على مستوى الأداء الوظيفي والمهني للموظفين. فكلما ارتفع مستوى هذه المعايير والقيم داخل المؤسسة التعليمية، يتحسن الأداء الوظيفي، الفردي والجماعي، وتعزز تحقيق الأهداف التعليمية بكفاءة وفعالية.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

4 . عينة الدراسة:

وتعرف العينة بأنها عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة وإجراء الدراسة عليها ومن ثمة استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل المجتمع الدراسة الأصلي (محمد، 1999، ص 84).

ولقد تم الاعتماد في هاته الدراسة على العينة القصدية وهي التي يعتمد فيها الباحث على إعطاء فرصة للظهور، لكل فرد من افراد المجتمع فرصة مستقلة ومتساوية للظهور في العينة، وهي عينة يتم اختيارها قصدا لأنها تلبي احتياجات الباحث والموضوع.

تستخدم العينة القصدية في الدراسات الاستطلاعية التي تتطلب القياس، أو اختبار الفرضيات وخاصة إذا كان المجتمع غير مضبوط المعالم، وبالتالي لا يوجد إطار دقيق يمكن من اختيار العينة عشوائيا فيلجأ الباحث لاختيار وحدات معينة التي تلائم أغراض بحثه ويسمى هذا النوع من العينات بالعينة الغرضية أو العينة القصدية (رشيد، 2012، ص 255).

يختار الباحث هذا النوع من العينات لتحقيق غرضه، بحيث يقدر حاجاته ويقوم باختيار عينة الدراسة، اختيارا حرا على أساس انها تحقق أغراض الدراسة، وقد اخترنا هذه العينة للدراسة وقصدنا موظفي التربية بمتوسطة الشهداء الاخوة لعوبي، الذين لهم علاقة مباشرة بالتلاميذ بما يخدم موضوع الدراسة وهو الأخلاق المهنية بالمؤسسة التعليمية، وتأثيرها على الأداء الوظيفي، وبالتالي تكون حجم مجتمع الدراسة من 35 فردا موزعين كما يلي:

✓ الناظر (في حالة اعارة لمؤسسة أخرى)

✓ مشرف عام

✓ 04 مشرفين تربويين

✓ 29 أستاذا

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

ثانيا نتائج الدراسة:

1. عرض وتحليل البيانات:

الجدول 01: يمثل الجدول التالي توزيع العينة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
20,6 %	7	ذكر
79,4 %	27	أنثى
100,0 %	34	المجموع

يبين الجدول الاول المتعلق بتوزيع العينة حسب الجنس، حيث نجد نسبة الاناث قد مثلت بـ 79.4% وهي النسبة الكبر أو الغالبة من مجموع العينة، بينما قدر عدد جنس الذكور بـ 20.6%، وهذا ما يدل على توجه القطاع التربوي نحو التأنيث، ما يسبب تفاوت في العلاقات المهنية داخل المؤسسة التعليمية.

وبتحليل الجدول بالاعتماد على نسبه يتبين أن الاناث اكثر اهتماما بقطاع التعليم، وهذه الظاهرة تعرف سوسيولوجيا بتأنيث المهنة أو تأنيث الوظيفة، حيث يغلب على هذه المهنة العنصر الأنثوي أو النسوي، وهذه المهنة ترتبط بعدة عوامل اجتماعية وثقافية، وهو ما نلمسه مع أدوار الاسرة التقليدية، من خلال تربية الأولاد الرعاية ومن تنشئة اجتماعية، وأيضا يعتبر التعليم لأكثر استقرارا وأقل ضغطا من قطاعات أخرى، مما يجعلها اكثر جذبا واستقطابا لعنصر الإناث هذا من جانب، ومن جانب آخر أن الذكور يتوجهون إلى قطاعات واعمال لها علاقة بالجانب مادي، ويؤثر هذا الاختلاف من جانب العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسة التعليمية.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الجدول 02: يمثل الجدول سن المبحوثين

النسبة %	التكرار	السن
8,8 %	3	من 21 إلى 30 سنة
26,5 %	9	من 31 إلى 40 سنة
50,0 %	17	من 41 سنة إلى 50 سنة
14,7 %	5	من 51 سنة إلى 60 سنة
100,0 %	34	المجموع

يوضح الجدول 02 أن نصف المبحوثين يتراوح أعمارهم ما بين [من 41 سنة إلى 50 سنة] والتي قدرت النسبة بـ 50% وتليها نسبة 26.5% التي كانت من فئة [من 31 سنة إلى 40 سنة] وبعدها من الفئة العمرية [من 51 سنة إلى 60 سنة].

نتائج هذا الجدول يبين أن هناك ما يسمى بفئة النضج المهني والوظيفي وتعكس النسبة الغالبة أن هم في مرحلة الاستقرار والنضج المهني، والظاهر من خلال هذا النضج تراكم للخبرة المهنية والاستقرار الاجتماعي مما يجعله أكثر قدرة على التكيف مع مختلف متطلبات المهنة واتخاذ القرارات المناسبة.

ونلاحظ أيضا أن الفئة الضعيفة هي الفئة الأولى تشير إلى محدودية مسابقات التوظيف ومن خلال ادماج الشباب في مناصب قارة، وميزة هذه الفئة تغلب عليها الخبرة والانضباط السلوكي والمهني المتراكم عبر سنين الخبرة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الجدول 03: يمثل المستوى التعليمي للمبحوثين

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
8,8 %	3	ثانوي
67,6 %	23	ليسانس
20,6 %	7	ماستر
2,9 %	1	مدرسة عليا للأساتذة
100,0 %	34	Total

يوضح الجدول الثالث المستوى التعليمي للمبحوثين، يحث نلاحظ أن اغلب المبحوثين متحصلين على شهادة الليسانس وتشكل النسبة الغالبة من المبحوثين حيث تتراوح النسبة بـ 67.6% وتليهم أصحاب شهادة الماستر بنسبة 20.6%، بينما يمثل أصحاب السنة الثالثة ثانوي 8.8%، والنسبة الأقل في العينة هي 2.9% وهي من نصيب المدرسة العليا للأساتذة.

من خلال النتائج يمكن تحليلها سوسيولوجيا أن الفئة المستحوذة على المناصب من نصيب حاملي لشهادة الليسانس وهو ما يشير إلى امتلاك هذه الفئة إلى رأس المال الثقافي والتعليمي والمعرفي التي تسمح لهم بفهم القواعد الوظيفية والمهنية فهما منظما، والتي تمكنهم من الالتزام بها. وأيضا يمكن تفسيرها على أن شهادة الليسانس هي الشهادة المعتمدة في سلك التدريس في التعليم المتوسط، وهناك أيضا الرغبة في تحسين المستوى والارتقاء بها وهذا ما نراه من خلال عدد حاملي شهادة الماستر، وهنا نرى أيضا ضعفا في التكوين المتخصص وهذا من خلال خريجي المدارس العليا وهذا التفاوت له تأثير مباشر في جودة الأداء المهني والتربوي،

ونلاحظ محدودية للمستوى الثانوي وهذا من خلال الفئة المنسوبة لهم وهي فئة الإدارة التربوية، والتي كان التوظيف فيها بالمستوى الثالثة ثانوي قبل تغييرها إلى مستوى بكالوريا زائد سنتين من الدراسة الجامعية في مجالات علم النفس وعلم الاجتماع وعلوم التربية، وهذا بسبب الخلفية المعرفية وحسن التعامل مع فئة التلاميذ.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الجدول 04: يمثل الخبرة المهنية للمبحوثين

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %
من سنة إلى 5 سنوات	1	2,9 %
من 06 سنوات إلى 10 سنوات	5	14,7 %
من 11 سنة إلى 15 سنة	9	26,5 %
من 16 سنة إلى 20 سنة	8	23,5 %
أكثر من 20 سنة	11	32,4 %
المجموع	34	100,0 %

هذا الجدول يمثل عدد سنوات الخبرة المهنية للمبحوثين، حيث نلاحظ أن النسبة متقاربة نوعا ما بين من هم أكثر من سنة الذي تمثل نسبة 32%، وأصحاب الخبرة ما بين 11 سنة و15 سنة وهي 26.5% وبين الفئة التي بين 16 سنة و20 سنة التي تراوح نسبتها 23.5%، وأقل نسبة في هذه العينة كانت 14% و5% على التوالي لكل من أصحاب الخبرة من 06 سنوات إلى 10 سنوات وأقل من 5 سنوات.

سوسيولوجيا يمكن تفسير هذه النسب من خلال أن أكثر فئة خبرة هم الأكثر من 20 سنة وهذه الفئة تعتبر من حاملي القيم والمعايير الأخلاقية ويمكن اعتبارهم قدوة يحتذى بهم، وهذه الأخلاق والقيم والمعايير تكون متجذرة فيهم، وهذا من خلال ملاحظتنا في الممارسات اليومية في المؤسسة التعليمية، وهناك أيضا فئة متوسطة ومنخفضة وهم الوافدون الجدد والذي لم يكتمل اندماجهم في الجماعة التربوية وفي المنظومة الأخلاقية للمؤسسة التعليمية.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الجدول 5: يمثل الوضعية المهنية للمبحوثين

الوضعية المهنية	التكرار	النسبة %
مرسم	32	94,1 %
متعاقد	2	5,9 %
المجموع	34	100,0 %

هذا الجدول يوضح مكانة المبحوثين الوظيفية، حيث نلاحظ أن النسبة الطاغية في العينة من المرسمين بنسبة 94.1% مقابل 5.9% للمتعاقدين.

تشير النسب على احتكار فئة المرسمين وهم الفئة التي تدل على الاستقرار الوظيفي، من خلال النسبة الأخرى المتدنية تمثل المتعاقدون الذين لجأت إليهم وزارة التربية لسد فراغ الموظفين الذين هم في حالة شغور المنصب أو عطلة مرضية لوقت محدد.

من الناحية السوسيولوجية التنظيمية في علم الاجتماع التنظيم والعمل أن الفئة الأقل تمثيلاً والذين يعيشون هشاشة وظيفية، ويدفعهم إلى انضباط أكبر والتزام أخلاقي كبير وأيضاً يدفعهم إلى أداء وظيفي أحسن خوفاً من التخلي عليه، ومن خلال قلة عددهم يصعب تعميم نتائجهم حول الاخلاق والالتزام الوظيفي.

يمكن تفسير نتائج هذا الجدول بالاعتماد على التحليل الإحصائي، وفي إطار النظرية البنائية الوظيفية، والتي ترى بأن لكل عنصر من النسق ويؤدي وظيفة معينة تساعد في استقرار هذا النسق.

ومن هذا المنطلق يمكن اعتبار ارتفاع نسبة الموظفين المرسمين أو المثبتين في المؤسسة التعليمية تهدف إلى استقرار البناء، حيث يشكل الموظف المرسم كعنصر ثابت في هذا التنظيم الرسمي، حيث يمتلك خبرة ومعرفة متراكمة من القواعد التنظيمية والقيم المهنية، وهذا ما يعزز الاستمرارية والانضباط في الأداء الوظيفي، ومن خلال النظرية يعد استقرار في المورد البشري شرطاً أساسياً لتحقيق التوازن.

في المقابل يمثل الفئة الضعيفة وهم المتعاقدون وهي فئة مكملة داخل النسق تلجأ إليها المؤسسات لسد الشغور في المناصب وهو ما يسمى بالتكيف الوظيفي، وهو ما يؤكد أن النسق يتميز بالمرونة الكافية لتجنب المعوقات المتمثلة في شغور المنصب.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

إن هيمنة المرسمين يؤشر إلى أن النسق التربوي نسق يهدف إلى الحفاظ على الاستقرار والتوازن والاستمرارية.

ويمكن ربط نتائجها بعنوان بحثنا، لربط العلاقة بين الاستقرار الوظيفي وترسيخ القيم الأخلاقية، وتبين النسبة المرتفعة جدا يعتبرون في وضعية وظيفية ومهنية مستقرة سوسيولوجيا بحكم أن الموظف المستقر يكون أدائه الوظيفي والمهني إيجابي، وأن النسبة الضعيفة جدا تعتبر فئة هشة وضعيفة وهذا لا يؤثر على مستوى الالتزام بالأخلاق المهنية وعلى وضعهم المهني وبالتالي على أدائهم الوظيفي.

إذن ارتفاع نسبة المرسمين يرتبط إيجابا بالأداء الوظيفي من خلال الالتزام بالأخلاق المهنية.

الجدول 6: تمثل المناصب الوظيفية لأفراد العينة

النسبة %	التكرار	المناصب الوظيفية
85,3 %	29	استاذ
14,7 %	5	ادارة تربوية
100,0 %	34	المجموع

من خلال هذا الجدول يمكن ملاحظة أن نسبة الاساتذة، هي الغالبة على مجموع العينة بـ 85.3% وهم الأساتذة، وأن نسبة موظفي الإدارة التربوية فهي 14.7% من مجموع المبحوثين 34.

من خلال تحليل هذا الجدول، نرى أن فئة الأساتذة الأكبر كونهم متفرعين لتدريس عدة مواد تعليمية منها العلوم الطبيعية والفيزياء واللغة والتربية الإسلامية والرياضيات واللغات مما يجعل عددهم كبيرا لتغطية الأقسام المسندة لهم.

أما تعداد الإدارة التربوية فهي مقسمة بين المشرفين التربويين والمدير (ة) ومستشارة التوجيه مما يجعل عددهم محدودا جدا، باختلاف مهامهم ووظائفهم، من خلال التركيز على الاحترام والانضباط، والالتزام سواء الشخصي أو من جانب التلاميذ.

ولكن من خلال موضوع البحث فهو مهم كثيرا التوزيع الفئوي للعينة كون الموضوع يتعلق بالأخلاق والالتزام والانضباط المهني المنوط بهم.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

أما من خلال المقاربة النظرية، نجد أن المؤسسة التعليمية هو نسق منظم ومتكامل يتميز بالاستقرار ومنم اجزاء كل جزء له وظيفة محددة، ومن هذا المنطلق تعتبر فئة الاساتذة فئة اساسية والاهم داخل النسق اذ أنهم يقومون بوظيفة جوهرية لا تقوم المؤسسة بدونها وغيابها هو غياب لدور ووظيفة المؤسسة الاصلية، وهي وظيفة نقل المعرفة والقيم والتعليم، واستمرارية وظيفة المؤسسة لا تكتمل دون وجود عدد كاف لفئة الاساتذة وهذا ما يسمى بتخصص الادوار.

ونجد أيضا فئة الادارة التربوية التي تعتبر فئة حاسمة أيضا من خلال التنظيم والادارة والضبط وتهيئة جو ملائم لعمل فئة الاساتذة وضمان استقرار النسق، وتتمز هاته الفئة بطابع الاشراف الذي يهدف إلى ضمان احترام القواعد التنظيمية وترسيخ المعايير والقيم، ولا يخلو بين هاتين الفئتين من التنسيق وهذا ما يسمى بالتكامل الوظيفي بين الفئتين، وان نجاح مهمة الاساتذة مكفولة بفعالية الادارة التربوية في توفير الظروف المناسبة والعكس صحيح وهذا جوهر النظرية البنائية الوظيفية أن كل جزء لا يعمل بمعزل عن الجزء الاخر.

الجدول 07: يمثل الالتزام الوظيفي للمبحوثين

هل تلتزم بمهامك الوظيفية؟	التكرار	النسبة %
نعم	29	85,3 %
لا	2	5,9 %
أحيانا	3	8,8 %
المجموع	34	100,0 %

نلاحظ من الجدول الذي يمثل مدى التزام المبحوثين بمهامهم الوظيفية، حيث نجد 85.3% يقرون بالتزاماتهم الوظيفية، اما باقي النسبة فهي مقسمة بين من يقر انه غير ملتزم بمهامه بنسبة 5.9%، وبين من يدلون بأنهم أحيانا نما يلتزمون بمهامهم الوظيفية بـ 8.8%.

وفيما يخص التحليل السوسيولوجي أن النسبة الغالبة منهم انهم يعتبرون أنفسهم ملتزمون بمهامهم المهنية والوظيفية ويعتبرون أيضا أن الالتزام هي قيمة مهنية كبرى من مجموع الاخلاق المهنية حيث أن مستوى الالتزام العالي يكون ناتجا عن التنشئة المهنية داخل المؤسسة التعليمية وأيضا يمكن أن تكون بسبب وجود قيادة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

رشيدة تحفز على العطاء والسلوك الأخلاقي المتميز وأيضاً الوعي الجمعي من الموظفين لأهمية دور هذا الخلق في تشكيل مستقبل التلاميذ.

وان القلة منهم الذين يقولون "لا"، حتى وان كانت فئة قليلة العدد الا أن هذه الفئة تعبر عن حالات احباط مهني أو ضعف الضابط المهني من خلال المراقبة الدورية للمسؤول أو غياب الحوافز المادية أو المهنية أو غياب التحفيز، ويعبر أيضاً انقطاع أخلاقي حيث لا يرى الموظفون أي صلة بينهم وبين ثقافة المؤسسة السائدة، اما الذين يقولون "أحياناً"، يمكن لهذه الفئة تلتزم بمهامهم الوظيفية حسب مزاجهم أو نوع المهام، ووجود صراع في الأدوار داخل المؤسسة التعليمية، حيث يتعارض الالتزام الأخلاقي مع واقع الوضعية المهنية للموظفين، وتعتبر الفئتين السابقتين أن غياب الضبط الداخلي للمؤسسة يمكن أن تؤثر على السير الحسن للمؤسسة التعليمية وتكون مخرجاته من نتائج دراسية سلبية.

الجدول 08: يمثل ما إذا كان المبحوث يتأخر عن الدوام

هل تتأخر عن دوامك الرسمي؟	التكرار	النسبة %
نعم	1	2,9 %
لا	20	58,8 %
أحياناً	13	38,2 %
المجموع	34	100,0 %

ان الجدول 8 الذي يمثل ما إذا كان المبحوث يتأخر عن الدوام الرسمي أم لا، إذن من ملاحظتنا الميدانية المباشرة لاحظنا أن التأخر شبه معدوم وان ما نسبته 58.8% لا يتأخرون عن الدوام الرسمي في حين أن 38.2% يرقون أن يتأخرون في بعض الأحيان.

التأخر كقيمة مهنية، حيث أنها تؤثر بشكل كبير على الوجود الميداني للموظف وأيضاً تعطي صورة غير محبة امام التلاميذ، والزملاء، ومع أن النسبة قليلة جداً الذين يتأخرون ولا يمكن القياس عليها في هذه العينة، أما الذين لا يتأخرون تعكس وجود نواة صلبة من الالتزام الأخلاقي التي هي السمة الثقافية للمؤسسة، اما الذين يتأخرون أحياناً سوسيولوجياً هذه الفئة هي الفئة الأكثر تعقيداً، حيث انها لا تعبر عن الالتزام الكامل ولا أو

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

اخلال كامل حيث انه سلوك ظرفي، حيث تفسر على انه ضعف في اليات الضبط المهني، أو يبرر الموظف تأخره بالظروف القاهرة أو مشاكل اسرية مما يخفف عنه نفسه شعورا بالذنب.

اما الذي يتأخر دائما فهذا دليل على انهيار كامل لأخلاق الالتزام المهني، من خلاله يمكن أن تكون له مشكلات شخصية أو صحية، أو انه يعاني من الاغتراب الوظيفي،

تعتبر المؤسسة حسب المنظور البنائي الوظيفي، نسقا اجتماعيا داخل البناء الكلي، يقوم على القيم والمعايير، التي تضمن استمراريته واستقراره، وأن الانضباط بالتوقيت الزمني الرسمي من بين اخلاقيات المهنة وهي الالتزام بالوقت، يعتبر الذين لا يتأخرون تعكس درجة كبيرة من الاندماج المعياري والقيمي ويعتبرون الالتزام بالوقت جزءا من أخلاقيات المهنة وهذا السلوك يساهم في تحقيق التوازن المهني داخل النسق الاجتماعي.

الذين يتأخرون عن الدوام الرسمي حسب النظرية البنائية الوظيفية تعتبر كنوع من الاختلال الوظيفي كون الموظف ترك وظيفة من وظائف جزء من هذا النسق، ولكن هذا الاختلال لا يهدد استقرار المؤسسة.

اما النسبة الضئيلة جدا فتحبر عن انحراف فردي قيمي ومحدود جدا عن خلق الالتزام بنظام اساسي وهو الالتزام بالتوقيت الرسمي.

يعد الالتزام بالوقت الرسمي للعمل يعد ضمانا للسير الحسن للعملية التعليمية، ما ينعكس مباشرة بتحسين الاداء الوظيفي للموظفين، وهذا ما تمثله نسبة الذين لا يتأخرون عن العمل، اما الذين يتأخرون من حين لآخر فيعتبر تذبذب في المعايير الالتزام الأخلاقي وهذا ما يسمى بالاختلال الوظيفي، ولكن يؤثر بشكل محدود وهذا ما يقلل من الاداء المهني لهذه الفئة، أما النسبة الهامشية الجد ضئيلة فيعد انحرافا اخلاقيا وهو ما ينعكس سلبا على الاداء المهني وتدفع المؤسسة إلى استخدام وسائل الضبط الاجتماعي المعمول به من قبل المؤسسة التعليمية من عقوبات أو خصم من الراتب استفسارات اذا لم تنفع معه العلاقات الانسانية.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الجدول 09: يمثل مغادرة الموظفين لمقر عملهم قبل انتهاء وقت الدوام الرسمي

هل تغادر العمل قبل انتهاء الدوام الرسمي؟	التكرار	النسبة %
نعم	7	20,6 %
لا	24	70,6 %
أحيانا	3	8,8 %
المجموع	34	100,0 %

في هذا الجدول رقم 09، نلاحظ أن 70.6 % من الموظفين لا يغادرون مقر عملهم قبل انتهاء الدوام الرسمي وهو مطابق مع ملاحظتنا المباشرة، وأن 7 % فقط ممن يغادرون قبل انتهاء عملهم.

المغادرة المبكرة لمقر العمل هي قيمة أخلاقية سلبية وخطيرة، وهو انتهاك رسمي للقواعد المنظمة لسير المرفق العمومي ولها تأثير على الأداء المهني والوظيفي للموظف، من خلال تفويت آخر حصة مثلا أو آخر ساعة عمل، وهذا ما يخلق فراغا في التغطية التربوية والتعليمية، وهي رسالة ضمنية للتلاميذ على مستوى الالتزام على من يعتبرونهم قدوة لهم.

وتعتبر الفئة الكبرى الذين يلتزمون بمهامهم بعدم المغادرة لمقر عملهم قبل انتهاء الرسمي للدوام يعتبرون النواة الصلبة للمؤسسة التعليمية وهو ما يمثل النموذج المعياري داخل المؤسسة التعليمية حيث يكون أدائهم المهني عالي ويمكن أن يكونون شبه ضبط مهني للفئة التي تغادر المؤسسة قبل الانتهاء من الدوام.

الجدول 10: يمثل مدى التزام الموظفين بميثاق اخلاقيات المهنة

في هل تلتزم بنود ميثاق اخلاقيات المهنة؟	التكرار	النسبة %
نعم	22	64,7 %
لا	12	35,3 %
المجموع	34	100,0 %

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

في هذا الجدول وما هو ملاحظ أن 64.7 % من الموظفين لهم التزام بميثاق اخلاقيات مهنة التربية والتعليم، والباقي 35.3% غير ملتزمين بالميثاق، وهذا ما يدل على الاختلاف بين الموظفين فيما يخص الانضباط الوظيفي وتحمل المسؤوليات.

تعتبر ميثاق اخلاقيات مهنة التعليم دليلا مرجعيا، اخلاقيا، يحدد من خلاله السلوكيات الفاضلة التي من المفروض أن يتحلى بها الموظفون (أساتذة وإداريون)، حيث ينظر إليه على أنها قيمة رفيعة تستمد من قيم المجتمع وتهدف إلى بناء مستقبل مزدهر للأجيال، وترسيخ القدوة الحسنة، ابتداء من المؤسسة التعليمية كونها من مؤسسات الاساسية للتنشئة الاجتماعية، وضمانا لجودة التعليم ورفع من كفاءة موظفي التربية والتعليم

إن الذين لا يلتزمون بميثاق اخلاقيات المهنة يشير إلى سببين إما أن الميثاق غير معروف لدى الموظفين وغير مطبق في الواقع مما يعني أن الالتزام غير مطبق من قبل الموظفين، أو أن المؤسسة تعاني في ازمة اخلاقية حقيقي حيث يرى ثلث الموظفين مشكلة في مخالفة الميثاق.

إن الملتزمين بأخلاقيات المهنة يعانون من ضغط وعبء أخلاقي إضافي، بسبب تسامح الادارة، ويمكن لفئة غير الملتزمين أن تكون كتلة معارضة غير رسمية تنشر فكرة وثقافة التهاون، ويمكن أيضا أن يكون الميثاق غير واضح، أو لا يطبق، إذا كان المخالفون له لا يعاقبون يصبح الميثاق نص نظري فقط، ويمكن أن يكون شعور الموظفين أن حقوقهم مهضومة فيقابلون بعدم الالتزام بالميثاق.

جدول 11: يمثل الاهتمام بتحسين المهارات

النسبة %	التكرار	ما مدى حرصك على تحسين مهاراتك في العمل؟
55,9 %	19	مرتفع
41,2 %	14	متوسط
2,9 %	1	ضعيف
100,0 %	34	المجموع

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الملاحظ من هذا الجدول الذي يمثل مدى اهتمام الموظفين بتحسين مهاراتهم في العمل، أن ما نسبته 55.9% مرتفع وهذا ما يدل على حصولهم على شهادات عليا، و 41.2% منهم غير مهتم، و 2.9% اهتمامه ضعيف.

إن الاهتمام تحسين المهارات هو عملية مستمرة تكمن في تحديد نقاط الضعف، ووضع الأهداف لتطوير المهارات، وتحسين المهارات تعزز جهود الترقية من الاداء المهني لموظفي التربية والتعليم من خلال التكوين والندوات التربوية والبيداغوجية التي تحددها السلطة المخولة،

في سوسيولوجيا التنظيم والعمل التربوي أن انضباط المهني والحضور لم يعد يقتصر على الالتزام فقط بل أصبح التطوير وتحسين المستمر للمهارات من بين اخلاقيات المهنة للموظف وان الذي لا يهتم بالتحسين والتطوير انه مقصر اخلاقيا اتجاه التلاميذ واتجاه المؤسسة لان قطاع التربية والتعليم قطاع متجدد.

إن ارتفاع نسبة الذين يعتمدون تحسين المهارات تعكس وجود ثقافة تنظيمية حسنة وايجابية نحو التعليم. سوسيولوجيا أن هذا الارتفاع راجع على الضغوط المهنية على أن قطاع التربية قطاع متجدد بتغير مناهجه واساليبه مما يضطر الموظف إلى تحسين المهارات وتطويرها، وأيضا من خلال حوافز معنوية من خلال تعزيز مكانته الوظيفية واداءه المهني، ويمكن أيضا اعتباره التزام شخصي حيث أن لهم وازع ودافع داخلي لإتقان العمل وهذا لارتباطه بالقيم الاخلاقية.

أما الفئة المتوسطة هي الأكثر تعقيدا من الناحية السوسيولوجية حيث يتجه الموظف لتطوير مهاراته الا عند الحاجة من خلال (الترقية، أو ظهور مناهج جديدة، أو مشكلات يمكن أن يواجهها موظفو التربية والتعليم) وهذا استجابة للظروف العرضية، اما الفئة الضعيفة تشير إلى فرد واحد وهي غير مؤثرة اطلاقا سوسيولوجيا يمثل هذا حالة من الركود الوظيفي المهني، الذي يكون صاحبه قريبا من التقاعد حاو يعاني من التعب المهني والاحباط والرضا عن مهاراته الحالية،

إن الغالبية العظيمة في العينة، يظهر حرصهم من متوسط إلى مرتفع على تحسين وتطوير مهاراتهم الوظيفية والمهنية وهو شيء ايجابي يوحي بأنهم يملكون ثقافة تعليم مستمرة ولكن عند ربطها بالأخلاق المهنية، ليس بالضرورة أن الموظف الذي يملك مستوى رفيع من المهارات يملك حسا اخلاقيا حيث يمكن أن يكون هذا الموظف على منضبط اخلاقيا.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

ان تأثير تحسين المهارات على الاداء المهني يكون كاملا فقط إذا ارتبط بميثاق اخلاقيات مهنة التربية والتعليم.

الجدول 12: يمثل المبادرة في تعويض المهام المقصرة

النسبة %	التكرار	إذا حدث وقصرت في أداء مهمتك، هل تبادر في تعويضها؟
41,2 %	14	بشكل سريع
58,8 %	20	بشكل عادي
100,0 %	34	المجموع

يمثل هذا الجدول في حالة التقصير في المهام والمبادرة في تعويضها، تلقينا 41.2% من المبحوثين يؤكدون السرعة في تعويضها تجنباً لتراكمها، في حين أن 58.2% يعوضونها بشكل عادي بالتنسيق مع الإدارة التربوية لجدولتها.

تعويض المهام المقصرة هي في الأصل نتاج لعدم الانضباط المهني واللجوء إليها هو سد لفجوة أخلاقية تنظيمية، وحسب خصوصية مهنة التربية والتعليم فإن المهام تتراكم إذا لم يتم تدارك ما فات، أما شكل التعويض يؤكد التوجه إلى النموذج البيروقراطي الذي ينتظر القرار الداري بشأن التعوين أو تنظيم مواعيد التعويض لتجنب تأثيراتها اما بالخصم من الأجور أو مشكل التراكم،

إن المبادرة بالتعويض بالشكل السريع يمثل، وعيا ضمني بالمسؤولية المهنية والأخلاقية، وأن التراكم في المهام يؤدي إلى تأثير سلبي على التلاميذ والزملاء، إن التعويض السريع للمهام السابقة الغير منجزة يؤكد على الولاء للمهنة وتحمل للمخاطر وهو دليل على الموظف الماهر الذي لا ينتظر التعليمات والذي يبادر بالتعويض السريع، اما التعويض العادي على أساس أن التعامل مع التقصير والتعويض غير استعجالي وهذا ما يعكس عدم وجود ثقافة المبادرة الفردية والاعتماد على التنظيم الرسمي البيروقراطي بدل الدافعية الذاتية للموظف.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الجدول 13: الالتزام نحو التلاميذ

النسبة %	التكرار	كيف تقيم التزامك بواجباتك نحو التلاميذ؟
70,6 %	24	جيد
29,4 %	10	متوسط
100,0 %	34	المجموع

من خلال هذا الجدول والذي يمثل تقييم الالتزام بالواجبات نحو التلاميذ، نرى أن نحو 70.6% من المستجوبين يقرون أنهم ملتزمون بواجباتهم نحو التلاميذ كون التلميذ محور العملية التربوية، وأن 29.4% التزامهم متوسط دون اهمال واجباتهم.

سوسيولوجيا واستنادا إلى التحليل الإحصائي الأخير، من خلال التسريع المدرسي أن التلميذ هو محور العملية التربوية ترتبط بطبيعة مهنة التربية والتعليم وأيضا من ثقافة المؤسسة التعليمية، ويمكن أن نفسرها بانتشار الوعي بالمسؤولية التربوية لدى موظفي التربية والتعليم، أيضا من الناحية النفسية محاولة الموظفين تقديم صورة إيجابية عن ذواتهم المهنية، بالإضافة إلى محدودية الالتزام المتوسط تشير إلى وجود تفاوت في مستوى الأداء المهني واحتمال التأثر بالظروف الاجتماعية من ضغوط العمل ونقص الإمكانيات، وأيضا نقص من كفاءة الموظف تؤدي به إلى تدهور علاقته مع التلاميذ مما يصعب التأثير عليهم، والغالب في الامر هم أساتذة جدد عديمي الخبرة في التعامل مع التلاميذ.

إذن الالتزام بالواجبات نحو التلاميذ ترتبط أساسا بالضمير المهني والمسؤولية الملقاة على عاتقه وأيضا من خلال الانضباط المهني، وان الالتزام المتوسط يدل على أداء مهامه وواجباته في الحدود الدنيا دون ابداع أو مبادرة أو تميز، وهو دليل على أن المؤسسة التعليمية قد وفرت جوا من الاستقرار والانضباط المهني من جهة، ومن جهة أخرى قد لا توفر المؤسسة بيئة عمل مثالية لبلوغ مستويات عليا من الالتزام والتميز.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

العمل في الجدول 14: المواظبة

هل تعتبر المواظبة في العمل؟	التكرار	النسبة %
انضباط شخصي	27	62,8%
الشعور بالواجب اتجاه المؤسسة	12	27,9%
تخوف من العقوبات	4	9,3%
المجموع	43	100,0%

في هذا الجدول الذي يمثل اساس انضباط الموظفين اما على اساس شخصي، أو على اساس الشعور بالواجب اتجاه المؤسسة الذي ينتمي اليها، أو على أسا التخوف في العقوبات التأديبية فنلاحظ أن ما نسبته 62.8% من المبحوثين من يرى أنه انضباط شخصي بينما 27.9% يرون انه شعور بالواجب اتجاه المؤسسة، في حين أن 9.3% منهم يعتقدون أن تخوف من العقوبات التأديبية من خلال الخصم من الاجر أو الاستفسارات أو العقوبات أخرى بدرجاتها التأديبية.

ان التفسير السوسيولوجي لهذا الجدول يدل على هيمنة الوازع النفسي الداخلي وان الموظفين يتبنون سلوك مهني رفيع يقوم على الرقابة الذاتية ويمتلكون مستوى عال من المهنية والاستقلالية، وان الشعور بالانتماء للمؤسسة ضعيف جدا وهذا لمحدودية بما يسمى بالولاء التنظيمي ووجود فارق أو فجوة بينه وبين المؤسسة غياب الهوية الجماعية وسيطة الفردانية، وأيضا بتراجع الضبط المهني من خلال العقوبات حيث أن العقوبات ليست دائما محرك للسلوك المهني،

من خلال نتائج الجدول نجد أن المؤسسة تعتمد الدافع الشخصي مع وجود للدوافع القيمة من الواجب نحو المؤسسة وأيضا من الدوافع القصرية منها العقوبات من خلال التنبيهات الاستفسارات أو الخصم من الراتب تأخير الترقية ... الخ، وهما ما نسميه الانتقال من النمط التقليدي إلى النمط الحديث في التنظيمات والتي تعتمد على المسؤولية الفردية أو الرقابة الذاتية أكثر من الرقابة الخارجية.

ام المؤسسة التعليمية تعرف نوعا من التوازن بين الدافع الشخصي بالانضباط المهني والشعور بالانتماء

المؤسسي.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الجدول 15 يمثل الالتزام بقرارات المتخذة من قبل المؤسسة

النسبة %	التكرار	ما مدى التزامك بتنفيذ القرارات المتخذة في المؤسسة؟
76,5 %	26	ملتزم
23,5 %	8	ملتزم نوعا ما
100,0 %	34	المجموع

يوضح هذا الجدول رقم 15 مدى التزام الموظفين بقرارات المتخذة من قبل المؤسسة، حيث نلاحظ من خلال هذا الأخير أن الغالبية ملتزمون بما تقرره المؤسسة أي بنسبة 76.5%، في حين أن ما نسبته 23.5% منهم ملتزم إلى حد ما أو بنسبة أقل.

يفسر الالتزام الكبير بقرارات المتخذة مقل إدارة المؤسسة إلى وجود اندماج كبير في ثقافة التنظيمية للمؤسسة التعليمية، وأن الالتزام بالقرارات هو من بين معايير الانتماء وهذا من منظور سوسيولوجيا المنظمات، وأيضا يدخل الضبط المهني من خلال الخوف من العقوبات وأيضا الرغبة في وجود استقرار عبر الامتثال للقواعد التنظيمية السارية، وهناك أيضا شريحة متوسطة في الالتزام وهي على هامش من المقاومة الغير معلنة أي أن الموظف يقوم بالالتزام بالقرارات التي يراها مناسبة له متناسيا البعض الآخر.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

جدول 16: يمثل مستوى الاحترام بين الزملاء في العمل

النسبة %	التكرار	ما هو تقييمك لمستوى الاحترام بين زملائك في العمل؟
82,4 %	28	مرتفع
17,6 %	6	متوسط
100,0 %	34	المجموع

يوضح هذا الجدول مستوى الاحرام الموجود بين الزملاء الموظفين ق=فيما بينهم، حيث نلاحظ أن نسبة الاحترام كبيرة حيث تقدر بـ 82.4%: بينما 17.6% أن الاحترام متوسط.

ان قيمة الاحترام في علم الاجتماع انها قيمة معيارية قيمة لتنظيم التفاعلات بين الافراد داخل المؤسسة هو اعتراف كامل بمكانة الفرد داخل الجماعة، وان تماسك الجماعة في الاحترام المتبادل، اما مهنيا يخلق خلق الاحترام الثقة بين الزملاء في العمل ويسهل التواصل الفعال بينهم والتقليل من الصراعات المهنية داخل التنظيم، من المنظور السوسيولوجي للتنظيم يؤدي الاحترام إلى الرفع من المردودية المهنية وهذا ما يشجع العمل الجماعي وبالتالي يعزز الانتماء للمؤسسة وهذا ما نلاحظه في نتائج الجدول اما في غياب الاحترام ظهور للنزاعات التنظيمية وانتشار التوترات وانخفاض في الأداء المهني للموظف، لذلك يشير ماكس فيبر إلى أهمية التنظيم العقلاني المبني على قواعد رسمية مهنية محترمة، كما نلاحظ تفاوت نسبي في العلاقات وهو ناتج عن فروق فب الخبرة المهنية مع وجود فروقات فردية بين الموظفين مع تأثير الضغوط المهنية،

من خلال ما سبق نقول أن المؤسسة تتميز بمستوى عال من الاحرام بين الزملاء فيما بينهم وهذا ما يبين على وجود بيئة مستقرة ووجود ثقافة تنظيمية تشجع على التعاون ووجود علاقات إنسانية داخل بيئة العمل وهذا ما يحسن الأداء الوظيفي للموظفين من خلال العمل الجماعي والرفع من الروح المعنوية والزيادة في المردودية المهنية ويقلل من النزاعات والتوترات النفسية

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الجدول 17 يمثل التعرض لعدم الاحترام بين الزملاء

هل سبق وتعرضت لعدم الاحترام بين زملائك؟	التكرار	النسبة %
نعم	7	20,6 %
لا	27	79,4 %
المجموع	34	100,0 %

ان هذا الجدول 17 الذي يوضح مساهمة المبحوثين ما إذا تعرضوا لموقف عدم الاحترام فيما بينهم، حيث نجد أن 79.4% لا يتعرضون لهذا الموقف من عدم الاحترام، وهو مؤشر جيد للعلاقات المهنية، اما نسبة 20.6% يرون أنهم سبق وتعرضوا لهذا الموقف.

يعد التقليل من الاحترام أو التعرض لعدم الاحترام ظاهرة سوسيو-تنظيمية خطيرة تهدد استقرار المنظمة وتحول بيئة العمل على بيئة سامة غير نظيفة، حيث تنتشر فيها سلوكيات منحرفة وعدوانية وتؤدي إلى انهيار سمة الثقة بينم الزملاء وتؤثر على النتائج الدراسية للتلاميذ، وانخفاض الابداع والمبادرة والابتكار الوظيفي.

ومن خلال نتائج الجدول يتبين أن المؤسسة تهيمن عليها ثقافة الاحترام المتبادل وتجذر المعايير القيمية والاخلاقية داخل المؤسسة، وهذا ما يدل على وجود ضبط مهني غير رسمي وهذا ما يسبب تجذر المعايير الأخلاقية في الجماعة التربوية والتعليمية.

اما قسم اخر من العينة فهو دليل على وجود انحراف في القيم المهنية والوظيفية وهذا ما يؤدي إلى تدهور العلاقات القائمة بسبب ضغوط العمل والفروقات الفردية وكذا لنقص مهارات التواصل بين الزملاء فيما بينهم.

ان ارتفاع مستوى الاحترام يعكس ارتقاء الاخلاق المهنية الذي يؤدي إلى زيادة الروح المعنوية، والتعاون بين الزملاء الموظفين وزيادة المردودية والفعالية في العمل، وغياها يؤدي إلى عدم الانسجام داخل الفريق التربوي، ويؤثر بالسلب على جودة الاداء المهني، ويؤدي إلى عدم الاستقرار النفسي والاحساس بالظلم والقهر، إذن كلما ارتفعت نسبة خلق الاحترام، تحسن الاداء المهني داخل المؤسسة والعكس صحيح.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الجدول 18: يمثل حدود العلاقات في العمل

هل تضع حدودا للعلاقات في العمل؟	التكرار	النسبة %
نعم	32	94,1 %
لا	2	5,9 %
المجموع	34	100,0 %

يوضح من خلال معطيات هذا الجدول أن ما نسبته 94.1% أن الموظفين يضعون حدودا للعلاقات في العمل وهي النسبة الغالبة في العينة وهو دليل على الوعي المهني الذي يمتلكه الموظفون لعدم خرجها عن السيطرة، أما 5.9% وهي نسبة جد ضعيفة لا يضعون حدا للعلاقات داخل بيئة العمل.

ان ما يمكن تفسيره سوسيولوجيا من نتائج هذا الجدول أن فرض حدود للعلاقات في العمل يرتكز على توازن بين العلاقات الرسمية من خلال القوانين والمكانة والدور من جهة ومن جهة أخرى من خلال العلاقات غير الرسمية من تفاعلات اجتماعية ومهنية التي نهدف إلى ضمان الكفاءة المهنية احداث توازن بين الاحتياجات النفسية للموظف وحاجيات المؤسسة المهنية.

وتوضح النتائج على هيمنة ما يسمى بالوعي المهني من خلال وجود حدود للعلاقات المهنية التفرقة بين العلاقات الشخصية والعلاقات الرسمية وهذا يعكس وجود صريح لثقافة تنظيمية داخل المؤسسة وأيضا وجود جنس الاناث بهذا تصبح حدود العلاقات واقعا، وان النسبة الضعيفة نفسرها سوسيولوجيا إلى غياب الوعي الكافي للضوابط المهنية، أو ميل هاته الشخصية إلى العلاقات.

وقد تؤدي عدم وضع حدود للعلاقات إلى تدهور هاته العلاقات وخاصة أن نسبة الاناث كبيرة ونشوب صراعات ونزاعات شخصية بعدة عن المهنية.

ان وضع الحدود للعلاقات المهنية يعد امرا أساسيا في المؤسسة كنسق منظم يساهم بشكل مباشر على تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسة التعليمية.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الجدول 19 يمثل ما اذا كانت المشاحنات داخل بيئة العمل تؤثر على المردودية المهنية

هل حدوث مشاحنات مع زملائك في العمل يؤثر على مردودك في العمل؟	التكرار	النسبة %
نعم	14	41,2 %
لا	20	58,8 %
المجموع	34	100,0 %

في هذا الجدول الذي توضح بياناته على أن مقارنة نوعا ما فهناك 58.8% من المبحوثين أدلو انه في حال حدوث مشاحنات بينهم لا تؤثر على مردوديتهم المهنية في حين أن 41.2% منهم صرحوا بان هناك تأثير لهذه المشاحنات على مردوديتهم في العمل.

يعرض الجدول بيانات ذات دلالة سوسيولوجية مهمة حول علاقات المشاكل والمشاحنات في بيئة العمل بالأداء المهني، حيث تبين النسبة المرتفعة إلى عدم تأثير المشاحنات إلى احترافية مهنية لدى الموظفين، تعرف هذه في سوسيولوجيا العمل بفصل الأدوار وهي فصل العلاقات الشخصية بمتطلبات العمل والدور المهني وهو يدل على وجود ضبط ذاتي حتى في وجود توترات مهنية أو شخصية.

في المقابل تمثل الجزء المعتبر الآخر من العينة يقرون بأثر المشاحنات على المردود المهني وهو لذلك نعتبر أهمية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة التعليمية، وتجدر الإشارة أن مهنة التعليم عملية جماعية متكاملة، وهذا ما تؤكد نظرية العلاقات الإنسانية حيث ترة أن التفاعل الاجتماعي السليم والايجابي بعد عاملا أساسيا في الرفع من الإنتاجية.

ان نتائج الجدول تؤكد على وجود تفاوت في مستوى التمسك بالقيم والمعايير المهنية مثل الالتزام والاحترام وضبط النفس، لذلك فان الافراد الذين لا يتأثر مردودهم بالمشاحنات تكون نتيجة لامتلاكهم رأس مال أخلاقي معتبر في المقابل نجد هشاشة واضحة من فئة أخرى في هذا الجانب.

إذن من خلال نتائج الجدول أن بيئة العمل ما زالت تحتاج إلى تعزيز والرفع من آليات التماسك الاجتماعي وترسيخ لأخلاقيات المهنة وإدارة العلاقات في المؤسسة التعليمية بما يتيح تحقيق مردودية مهنية ذات كفاءة وفعالية.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الجدول 20 يمثل ما اذا كانت العلاقات الحسنة تشجع على العطاء في العمل

هل العلاقات الحسنة تشجع على البذل والعطاء في العمل؟	التكرار	النسبة %
نعم	32	94,1 %
لا	2	5,9 %
المجموع	34	100,0 %

يتضح من الجدول أن ما بسبته 94.1% هي الغالبة حيث صرحوا أن للعلاقات الحسنة تشجع على العطاء والبذل في العمل ويبقى 5.9% ممن أقرروا عدم تأثير العلاقات على البذل في العمل وهذا ما يمثل قوة العلاقة بين الموظفين في العمل.

ان العلاقات الحسنة داخل بيئة العمل عموما والمؤسسة التعليمية خصوصا من اهل العوامل السوسيولوجية التي تساهم عي تحفيز العاملين على العطاء والبذل المهني والوظيفي، اذ أن العلاقات الحسنة بين الموظفين تشكل اطارا قائما على الاحترام والثقة المتبادلة والتعاون وهو ما يعزز الشعور بالانتماء للجماعة التربوية والمهنية ويقوى الروابط بين الافراد العاملين المؤسسة الواحدة وتحقيق الأهداف المشتركة، وهذا ما يبين مفهوم رأس المال الاجتماعي حيث لان العلاقات المهنية الحسنة هو مورد غير مادي ما يمكن أن يتيح التبادل والمساندة بين الموظفين،

وهذا ما تؤكد نظرية العلاقات الانسانية أن العاملين لا يعملون في المؤسسة التعليمية فقط من اجل الاجر وانهم يتأثرون بشكل كبير على نوعية التفاعلات الاجتماعية داخل بيئة العمل.

وتعتبر العلاقات الانسانية نسق بنيوي يؤدي إلى تحسين الاداء الوظيفي للعاملين، وغيابه له تأثير كبير على استقرار المؤسسة ومردوديتها.

ان نتائج الجدول تمثل وخاصة النتيجة الكبيرة تجذر القيم الاخلاقية المهنية الحسنة داخل المؤسسة التعليمية وهذا دليل على اجماع العاملين على اهمية البعد الأخلاقي في العلاقات المهنية، في المقابل أن النسبة الضئيلة لا ترى تأثرا للعلاقات الحسنة وهذا مرده أن العاملين تفصل بين العلاقات المهنية والعلاقات الشخصية وتهتم فقط بما هو مطلوب منهم وهذا النتيجة محدود التأثير ولا تعبر على الاتجاه السائد داخل العينة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الجدول 21 يمثل العلاقة بين الموظفين ومروؤوسهم في العمل

ما طبيعة علاقاتك مع رئيسك في العمل؟	التكرار	النسبة %
جيدة	24	70,6 %
حسنة	10	29,4 %
المجموع	34	100,0 %

في هذا الجدول الذي يمثل طبيعة العلاقة بين بيم المبحوثين ورئيسهم في العمل حيث يبين الجدول أن 70.6% منهم أن طبيعة العلاقة جيدة في المقابل نجد 29.4% يؤكدون أن العلاقة حسنة.

ان العلاقات مع رئيس المؤسسة تعتبر سلطة هرمية غير متماثلة، حسب فكر ماكس فيبر يعتبر أن رئيس المؤسسة هي السلطة داخل بيئة العمل، حيث يمتلك سلطة التقييم والترقية والعقاب وتوزيع للمهام لذلك يعتبر الموظف في موقع تابع، لذلك يحرص الموظف على الانصياع للتنظيم الهرمي تجعل العقاب وكسب مزايا معنوية.

إذن، أن العلاقة الجيدة والحسنة التي تربط الموظف مع رئيسه يمكن أن تحول من آلية الضبط خارجي من خلال العلاقات الرسمية إلى ضبط داخلي من خلال الالتزام والضبط الذاتي، وهذا ما لاحظناه من نتائج الجدول أن الأغلبية يصرحون بالعلاقة الجيدة مع رئيس المؤسسة حيث تتسم العلاقة بالإيجابية، وهذا دليل على ابتعاد السلطة الرسمية إلى التسلط والصراع مما يعزز الامتثال الطوعي للأوامر والتعليمات وأيضا توصيف العلاقة بالحسنة، يعكس التفاعل الايجابي القائم على الاحترام والتواصل الجيد والفعال ويعزز من اندماج الموظفين في بيئة العمل وهي المؤسسة التعليمية، وهو ما يؤكد على وجود البعد العلائقي في تحديد مستوى الأداء المهني .

خلاصة، إن العلاقة الجيدة مع الرئيس المباشر يسهم في خلق بيئة تدعم المبادرة ونزع التوترات، وتؤكد اطروحات علم الاجتماع العمل أن أسلوب القيادة والهرمية الوظيفية داخل المؤسسة التعليمية تعد من اساسيات تشكيل سلوك العاملين واتجاهاتهم نحو العمل، أن غياب التقييم السلبي للموظفين يؤثر على وجود توافق تنظيمي وهو ما يعني وجود قيم مهنية راسخة داخل المؤسسة التعليمية، مثل الالتزام والاحترام والتعاون والانضباط المهني.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الجدول 22 يمثل موقف المبحوثين إذا تعرضوا لعد الاحترام من زملائهم.

النسبة %	التكرار	ما هو موقفك إذا تعرضت لعدم الاحترام من قبل زملائك؟
32,4 %	11	أتجاهل الموقف وأتجنب التصعيد
61,8 %	21	أناقش الامر مباشرة مع الزميل المعني
5,9 %	2	أبلغ الادارة أو المسؤول المباشر
100,0 %	34	المجموع

الملاحظ من هذا الجدول الذي يمثل رد فعل الموظفين في حالة التعرض لعدم الاحترام نجد أن 61.8% منهم يحبذون "مناقشة الامر مع المعني وديا"، و32.4% منهم يتجاهل الموقف وذلك لتجنب التصعيد، و6.9% يبلغ الإدارة أو المسؤول المباشر لحل الاشكال.

من خلال نتائج الجدول توضع النسبة الكبيرة إلى وجود هيمنة النقاش الودي المباشر وهذا دليل على وجود ثقافة تنظيمية يقوم على الحوار المباشر والتسوية الودية داخل المؤسسة، لإعادة التوازن في العلاقات بعدل قطعها لأنهم يقدررون الاستمرارية والاستقرار، أن العلاقات بين الزملاء هي علاقات افقية من نفس المستوى لذلك تحتاج العلاقات إلى صيانة مستمرة.

ان تجاهل الموقف وتجنب التصعيد، هي استراتيجية دفاعية قد تشير إلى الخوف من تبعات الصراع والخلافات، ولكن تكمن سلبية هذا الموقف، إلى تراكم الإحباط وتدهور المناخ داخل بيئة المؤسسة التعليمية.

أما إبلاغ الإدارة أو المسؤول المباشر، بما نها نسبة قليلة جدا إلا أنها تبين على عدم وجود ثقة في الإدارة كمبادرة لحل النزاعات المهنية يمكن أن تكون متحيزة أو بيئة التعامل.

الملاحظ اجمالاً أن العلاقة بين الموظفين يفضلون حل النزاعات بالطرق غير الرسمية مثل مناقشة الأمور بالحوار، والتجاهل وتجنب الاليات الرسمية مثل الإدارة والمسؤول المباشر والسلطة الهرمية.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الجدول 23 يمثل تقييم احترام التلاميذ للموظف.

النسبة %	التكرار	كيف تقييم احترام التلاميذ لك؟
79,4 %	27	جيد
20,6 %	7	متوسط
100,0 %	34	المجموع

هذا الجدول يمثل كيف يقيم الموظفون احترام التلاميذ لهم، حيث نجد أن نسبة 79.4% من المبحوثين يرون أن التلاميذ يحترمونها وهذا دليل على المجهود الذي يبذلونه من أجل ترسيخ مبدأ الاحترام لدى التلاميذ، في حين نجد أن ما نسبته 20.6% ترى أن التلاميذ يحترمونها بصفة متفاوتة وهذا ما يدل على أن على الموظفين بذلوا مجهود أكبر من أجل ترسيخ هذا المبدأ.

سوسيولوجيا وعلى أساس نتائج الجدول، نجد هيمنة فئة التلاميذ الذين يحترمون الأساتذة وهو دليل على سيطرة النموذج السلطوي الانضباطي، حيث يفهم الاحترام كالالتزام أحادي الاتجاه، حيث يفرض الموظف احترام التلاميذ له،

حسب منظور إميل دوركايم أن الاحترام هي قيمة أخلاقية تعزز الانضباط والتماسك داخل الجماعة التربوية، أما ماكس فيبر، أن الاحترام يقوم على نمط السلطة من خلال كونها تقليدية أو قانونية أو كاريزمية، وكل هذا يدل على نجاح الموظفين (أساتذة وإداريين) على بناء علاقة تربوية بينهم وبين التلاميذ قائمة على التفاعل الإيجابي وكفاءة في تطبيق أخلاقيات المهنة.

أما مستوى "المتوسط" للاحترام، يكمن في وجود خلق الاحترام ولكن بشكل نسبي، حيث تتعلق بأساليب التعليمية والتربوية وطريقة التواصل.

إن احترام التلاميذ يعكس الخبرة المهنية للموظفين، إضافة إلى أسلوب التواصل وأيضا ملاحظة التلاميذ للموظفين، وملاحظتهم مدى احترام الموظفين لأخلاقيات المهنة، وأيضا الخلفية التربوية لأولياء التلاميذ في مراقبة حركية أبنائهم، وطريقة تعاملهم مع الآخرين وترسيخ خلق الاحترام والالتزام في حياتهم اليومية.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الجدول 24 يمثل تقييم احترام التلاميذ للموظفين حسب الجنس

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس
						كيف تقييم احترام التلاميذ لك؟
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
79.41 %	27	58.82 %	20	20.59 %	7	جيد
20.59 %	7	20.59 %	7	0 %	0	متوسط
100,0 %	34	79.41 %	27	20.58 %	7	المجموع

من خلال القراءة العامة للجدول نجد أن النسبة الغالبة ترى أن هناك احترام كبير جدا للأساتذة بنسبة 79.41% في حين نجد 20.59% الاحترام متوسط ونركز أن هناك احرام للموظفين.

اما القراءة حسب الجنس، من خلال خانة الذكور نجد أن جميع المبحوثين الذكور يقرون بالاحترام الجيد من قبل التلاميذ بنسبة 20.59% من مجموع المبحوثين 34، في حين نجد في خانة الاناث، أن ما نسبته 58.82% يرون أن هناك احترام جيد للموظفات اما 20.59% من الاناث يرون أو هناك احترام متوسط.

تشير نتائج الجدول مستوى الاحترام داخل المؤسسة التعليمية، التي تمثل احدى اليات الاخلاق المهنية وتمثل النسبة الكبيرة مستوى الاحترام "جيد"، في مقابل المستوى "المتوسط"، ومع انعدام تام للمستوى الضعيف، تؤكد هذه النتائج على وجود مناخ مناسب وإيجابي نوعا ما حيث يسود نوع من الانضباط القيمي الذي يقوم على الاحترام، والتكامل داخل المؤسسة التعليمية، ومن المنظور السوسيولوجي نجد تجذر هذه الاخلاق المهنية في سلوك والموظفين، أما التلاميذ فيعود السبب إلى جودة التنشئة الاجتماعية للتلميذ داخل الاسرة، وفي مؤسسات التنشئة الاخرى ومن بينها مساهمة المؤسسة التعليمية لتقويم سلوك التلاميذ،

أما فيما يخص الفروق حسب الجنس، فإن البيانات تبين أن جميع الذكور على أن الاحترام جيد دون تسجيل أي مستوى اخر وهذا ما يمثل العلاقة الجيدة بين التلاميذ والموظفين الاداريين والاساتذة على حد سواء، والملاحظ في المؤسسة أن التلاميذ من الذكور يميلون إلى الانضباط، من زاوية قوة السلطة وفرض الانضباط.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

اما الاناث فتوزعت النسبة بين جيد ومتوسط، وهذا ما يعكس طبيعة العلاقة بينهم وبين الموظفين بدرجة اعلى من الحساسية والتقييم الكبير لأساليب التواصل والاحترام المتبادل، وأيضا طريقة تنشئتهم داخل الاسرة المحافظة، والحضور الدائم للأولياء.

وهذا الاختلاف بين الجنسين على أن الاناث يتبنين العقلانية في التفاعلات مبنية على جودة التفاعل والتواصل اما الذكور يتبنون مقاربة معيارية قائمة على النظام والانضباط.

إن هذه النتائج توضح أن ارتفاع مستوى الاحترام من قبل التلاميذ تؤكد تجذر القيم الاخلاقية، وهذا ما يؤثر ايجابا على الاداء الوظيفي للموظفين داخل المؤسسة، في المقابل فإنه كلما التزم الموظفون بالقيم الاخلاقية والتواصل الجيد بينهم وبين التلاميذ انعكس ذلك ايجابا على سلوكهم، وتبنيهم لنفس الأخلاق، وتؤدي إلى تحسين الاداء الوظيفي من خلال خلق بيئة عمل مستقرة، والتقليل من النزاعات التربوية وبين الموظفين والتلاميذ، والرفع من جودة النتائج التعليمية للتلاميذ والشعور بالرضا الوظيفي.

إذن من خلال النتائج يمكن القول انه توجد علاقة طردية بين مستوى الاحترام في الجنسين وبين الاخلاق المهنية للموظفين، وهو ما يؤكد على الالتزام الأخلاقي (خلق الاحترام)، سواء في أساليب التواصل والتعامل والعدالة بين التلاميذ، مما يرسخ وتجلي هذه الاخلاق في التعاملات اليومية في المؤسسة التعليمية، والتي تعد ركيزة أساسية لتحسين اداء الموظفين لمهامهم.

الجدول 25 يمثل مدى التعاون بين الاساتذة والادارة التربوية

هل هناك تعاون بين الادارة التربوية والاساتذة؟	التكرار	النسبة %
نعم	30	88,2 %
لا	4	11,8 %
المجموع	34	100,0 %

الجدول يوضح مدى التعاون الموجود بين الاساتذة والادارة التربوية، حيث نجد الغالبية العظمى يرون أن هناك تعاون بين الادارة التربوية والاساتذة بنسبة 88.2%، في مقابل 11.8% أن ليس هناك تعاون بينهما.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

وتشير نتائج الجدول هيمنة نمط التعاون المهني بين مختلف الفئات التربوية، يكمن تفسير هذا سوسيولوجيا كون هاته الفئات تقدر مفهوم التعاون المهني حيث تميل مكونات الاسرة التربوية من أساتذة وإدارة تربوية نحو التنسيق وتحقيق التكامل المشترك، أما بالنسبة للنسبة المحدودة تعكس وجود اختلالات في بيئة العلاقات المهنية بسبب ضعف التواصل أو اختلاف الفئوي بين الأساتذة والإدارة التربوية وهذا الاختلاف يتمثل في الدور والمكانة داخل المؤسسة.

تشير النسبة الكبيرة وجود تعاون بين الأساتذة والإدارة التربوية، إلى حضور للقيم الأخلاقية داخل المؤسسة التعليمية، وهذا ما يعبر عنه بالنسق القيمي المهني، حيث يتحول خلق التعاون من مبادئ أخلاقية إلى ممارسات يومية. إن مهمة المؤسسة التعليمية مهمة متكاملة بين الادرة والأساتذة أن التكامل الجيد يمكن من ابداء أكثر عطاء للأداء المهني.

إذن يعتبر خلق التعاون آلية من آليات التنظيم المهني، مثل الضبط الاجتماعي غير الرسمي الذي يؤدي لا محالة إلى التنسيق والتكامل بين الفاعلين في منظومة المؤسسة التعليمية، وهذا يعكس على جودة الأداء الوظيفي للموظفين.

إن الأقلية المعارضة لهذا التعاون التي نفت وجود تعاون بين الاساتذة والإدارة رغم أهميته الميدانية، ويمكن تفسيره سوسيولوجيا من خلال التفاوت في الخبرة المهنية، والتنشئة الاجتماعية، وضعف في أساليب التواصل، وتعاني هذه الفئة من التهميش والاقصاء وهذا ما يؤثر على أدائهم الوظيفي.

الجدول 26 يمثل مدى تشجيع الادارة التربوية للعمل الجماعي مع الاساتذة

هل تشجع العمل الجماعي بين الادارة التربوية والاساتذة؟	التكرار	النسبة %
نعم	32	94,1 %
لا	2	5,9 %
المجموع	34	100,0 %

هذا الجدول الذي يبين سؤال للمبحوثين هل تشجع العمل الجماعي بين الإدارة التربوية والأساتذة نجد أن الأغلبية الساحقة منهم يوافقون على العمل جنبا إلى جنب مع الإدارة التربوية، وهذا خدمة للمصلحة التعليمية

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

والتربوية والسير الحسن للمؤسسة التي يعملون به، والتي قدرت نسبته 94.1%، في حين أن هناك 5.9 % وهم مبحوثين لا يوافقون العمل الجماعي، وهذا ما بينته الملاحظة المباشرة بأن المبحوثين اللذين يرفضون العمل الجماعي علاقتهم غير طيبة مع الإدارة التربوية وهذا لا يؤثر على الجو العام للمؤسسة.

تمثل النسبة المرتفعة جدا ممن يوافقون على العمل الجماعي بين الادارة التربوية والاساتذة إلى وجود ما يسمى بالتضامن العضوي بين الفاعلين المهنيين، وهذا ما اشار اليه دوركايم، التضامن يقوم على أساس تكامل الأدوار.

إن الإدارة بحاجة إلى الاساتذة لتحقيق الأهداف التربوية والأستاذ بحاجة إلى الإدارة لتهيئة الجو الملائم لتنفيذ أدوارهم بفعالية وكفاءة المطلوب.

إن النسبة الضعيفة جدا، هم لا يرفضون التعاون (الادارة التربوية والاساتذة من كلا الاتجاهين)، ليس رفضا لمبدأ التعاون بل من خلال تجارب سابقة بينهم، أن النسبة الصغيرة جدا لا يمكن تجاهلها سوسيولوجيا ويمكن تفسيرها مثلا: الانسحاب من أنشطة جماعية أو تشكيل تحالفات غير طيبة التي تؤثر في تحقيق أهداف الجماعة التربوية.

الجدول 27 يمثل ما اذا يتعاون المبحوث في حل المشاكل داخل المؤسسة

هل تتعاون في حل المشاكل داخل المؤسسة؟	التكرار	النسبة %
نعم	30	88,2 %
لا	4	11,8 %
المجموع	34	100,0 %

من خلال هذا الجدول يتبين أن النسبة الأكبر من الموظفين يشاركون في حل مشاكل المؤسسة بنسبة 88.2% في مقابل 11.8% لا يتعاونون في حل المشاكل داخل المؤسسة.

من المنظور السوسيولوجي يفسر ارتفاع نسبة التعاون من خلال ترسيخ الأخلاق المهنية داخل المؤسسة التعليمية خاصة ما يتعلق بروح العمل الجماعي، والتضامن، والحس بالمسؤولية الجماعية، في حل المشكلات داخل المؤسسة حيث لا يمكن اعتباره سلوك وظيفي أو مهني فقط بل هو التزام خلقي وضماني بهذه القيم

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

والمعايير التي تحكم العلاقات المهنية حيث أن المؤسسة التعليمية هو نسق اجتماعي منظم تحكمه التفاعلات والتكامل بين افراده،

ان هذه النتيجة المرتفعة ومن خلال النظرية البنائية الوظيفية، أن المؤسسة التعليمية تقوم بوظيفتها بشكل متوازن، وتؤكد على درجة كبيرة من التكامل الوظيفي بين افراده، لذلك فكل موظف يؤدي دوره في معالجة المشكلات، هو ما يفسره أحد شروط النسق عند بارسونز وهو التكامل ويحافظ على البناء وهي المؤسسة التعليمية، وأن الالتزام بالمعايير المهنية، والقيم يتوافق مع وظيفة الحفاظ على النسق التربوي، أي أن الحفاظ على جودة الأخلاق المهنية يؤدي إلى استمرارية البناء، ومن المنظور الوظيفي نجد نوعا من الاختلال الوظيفي، وهو ما أشار اليه ميرتون وهو وجود فئة قد تعيق هذا التوازن داخل البناء أو النسق التربوي والذي يؤثر سلبا على الأداء الوظيفي للموظفين والإخلال بروح الفريق وعدم حل أو تعطيل حل المشكلات.

الجدول 28 يمثل مدى مقبول الموظف المساعدة من قبل الزملاء

النسبة %	التكرار	ما مدى قبولك المساعدة من قبل زملائك؟
88,2 %	30	أوافق
11,8 %	4	محايد
100,0 %	34	المجموع

هنا في هذا الجدول الذي يبين مدى قبول المساعدة بين الموظفين حيث نجد ما نسبته 88.2% من المبحوثين قبولهم المساعدة وهذا ما لمسناه اثناء الملاحظة الميدانية المباشرة وهذا دليل على العلاقة الجيدة بين الموظفين في حين أن ما نسبته 11.8% محايدون.

من خلال الجدول يمكن تفسير النسبة المرتفعة للذين يقبلون المساعدة يشير إلى وجود اجماع اخلاقي داخل مجموعة الموظفين كل في مجاله، اما النسبة الاخيرة المحايدة كونهم لا يرفضون المساعدة من زملائهم، وكما اشرت سابقا حسب المجال الوظيفي واثناء الملاحظة المباشرة نجد أن انهم يتحفظون بسبب انهم يحبذون انجاز المهام بأنفسهم ويرون أنهم قادرون على إنجازها دون مساعدة من الآخرين، وأيضا الخوف من الالتزام المهني المتبادل بين الموظفين، أي وجود رد الجميل للطرف الآخر فيما بعد.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

من خلال ربط نتائج الجدول بالنظرية نرى أن قبول المساعدة المرتفع تدل على وجود الية فعالة لإعادة التوازن المهني داخل المؤسسة التعليمية، لحل الخلل بالسرعة المطلوبة دون تصعيد ودون احداث صراع، ويمكن من الحفاظ على النظام المهني والوظيفي واستمراريته.

الجدول 29 يمثل تعاون الادارة التربوية والاساتذة في ضبط التلاميذ

هل تتعاون مع الادارة التربوية مع الاساتذة في ضبط التلاميذ؟	التكرار	النسبة %
نعم	31	% 91,2
لا	3	% 8,8
المجموع	34	% 100,0

يوضح هذا الجدول، هل تتعاون الادارة التربوية جنبا إلى جنب مع الاساتذة؟، من أجل ضبط سلوك التلاميذ، نجد أن الأغلبية العظمى تتعاون فيما بينهم من أجل ضبط التلاميذ بنسبة 91.2%، اما ما نسبته 8.8% لا تتعاون مع التلاميذ ومن الملاحظة المباشرة أن هناك بعض الأساتذة ممن يرفضون التعاون مع الإدارة التربوية لهم مشاكل انضباطية مع التلاميذ ما يصعب من مهام الإدارة التربوية.

لا يمكن الفصل بين فئة الأساتذة وفئة الإدارة التربوية فكلاهما كيانين مكملين لبعضهما البعض هدفهما الحفاظ على النظام في المؤسسة وتنشئة التلاميذ.

ومن خلال نتائج الجدول وبالأخص النسبة المرتفعة هناك وجود للتضامن الالي بين الإدارة التربوية والأساتذة في مواجهة طرف ثالث وهو محور العملية التربوية والتعليمية التلميذ في ضبطه وضبط سلوكه، وهذا ما يوضحه التشريع المدرسي وقوانين الجماعة التربوية أن التلميذ هو محور العملية التعليمية والتربوية، ويشتركان في:

- انه هدف مشترك، للسيطرة عليه وعلى سلوكه الفوضوي والتمرد.

- يشتركان في انهما تحت طائلة القانون، وأخلاقية مشتركة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

وتعتبر الفئة الأقل اقلية رافضة للتعاون، ونفسرها من خلال فشل العلاقة بسبب خلافات ومشكلات مهنية، يمنع التعاون أو شخصية الموظف أو أقدميته وخبرته العملية، ومهم من يرى اختلاف بين الأساليب المطبقة في ضبط التلاميذ.

ويمكننا ربط نتائج الجدول بالنظرية البنائية الوظيفية، حيث أن المؤسسة التعليمية هو نظام أو نسق اجتماعي منظم له حدود وبنية تنظيمية داخلية، ووظائف يجب أن تؤديها لتحقيق التوازن والحفاظ على البناء وأن الإدارة التربوية الأساتذة ليسا كيانين منفصلين، وإنما هي وحدات بنيوية مكونة لهذا النظام، وأن علاقتهما علاقة تعاون وتكامل وانعدامها تؤثر على قدرة هذا البناء (المؤسسة التعليمية) على الاستمرارية والمحافظة على النسق.

من الطبيعي عندما يخرج التلميذ عن النظام والقواعد يتعاون الاساتذة مع الادارة التربوية لاستعادة التوازن، وان النسبة الأخرى تفيد على وجود تهاون أو قصور وظيفي، أي أن الكيانين غير فعالين مما يطيل استعادة التوازن وهذا ما يؤثر على الاداء الوظيفي للفتتين الاساتذة والادارة التربوية.

أما من منظور ميتون، أن الوحدات ليست مجبرة على أداء نفس الوظيفة وبنفس الطريقة أي أن كل وحدة لها وظيفة يساهمون فيها،

جدول تقاطعي 30 يمثل تعاون الاساتذة والادارة التربوي في ضبط التلاميذ من خلال الوضعية المهنية

مجموع التكرارات		متعاقد		مرسم		الوضعية المهنية هل تتعاون مع الادارة التربوية مع الاساتذة في ضبط التلاميذ؟
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
91.19%	31	2.94%	1	88.25%	30	نعم
8.82%	3	2.94%	1	5.88%	2	لا
100%	34	5.88%	2	94.13%	32	المجموع

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

نلاحظ من خلال الجدول ومن خلال القراءة العامة لها نجد أن الاغلبية الساحقة من الموظفين أن لهم القدرة ضبط التلاميذ من خلال التعاون بين الأساتذة والادارة التربوي والعكس وهذا بنسبة 91.19%، وهذا ما يدل على التوجه العام للمؤسسة في ضبط التلاميذ،

اما في خانة المرسم في الوضعة المهنية نجد أن من نسبته 88.25 من المرسمين تتعاون مع الادارة التربوية في ضبط التلاميذ، وهؤلاء المرسمون أو المثبتون في مناصب دائمة خبرتهم كبيرة في مجال التعليم، وهم واعون أن مهمة ضبط التلاميذ صعبة جدا ويجب التكاثف من اجل تحقيق هذه المهمة، في حين نجد أن 5.88% لا يحبذون التعاون مع الإدارة التربوية.

ونجد أن نسبة المتعاقدين قليلة جدا ولا تؤثر على السير الجيد لمهمة ضبط التلاميذ وهي مقسمة بالتساوي مبحوث لكل قرار بالموافقة على التعاون ومعارض له، وهم في أغلب الأحيان أساتذة جدد وصغار في السن وليست لهم خبرة في التعليم أو طريقة التعامل مع التلاميذ وتهذيب سلوكهم وهذا ما نسبته 2.94%.

الجدول 31 يوضح ما إذا كان هناك تعاون بين الموظفين لحل المشاكل اليومية للمؤسسة

هل هناك تعاون بين الموظفين لحل مشاكل العمل اليومية؟	التكرار	النسبة %
نعم	27	79,4 %
لا	7	20,6 %
المجموع	34	100,0 %

حسب البيانات الموجودة في هذا الجدول وحسب الملاحظة المباشرة التي قمنا بها جنبا إلى جنب مع الاستمارة نجد أن 88.2 % من الموظفين يتشاركون في مات بينهم لحل المشاكل اليومية التي تعترض المؤسسة وهذا دليل على الجاهزية الذهنية للموظفين وكذا الحس العالي لهم من اجل المحافظة على الاستقرار داخل بيئة العمل، في حين أن 20.6% من المبحوثين لا تحذ المشاركة في حل النزاعات والمشاكل اليومية ونجد أن النسبة الكبيرة منهم من النساء.

ان التفسير السوسيولوجي لنتائج الجدول، بالاستناد إلى الملاحظة المباشرة أن المتعاونون فيما بينهم يعد خيارا ضروريا لاستقرار العمل، وحل الإشكاليات اليومية التي يتعرضون لها، والذي يتطلب تكامل الأدوار بين

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الإدارة التربوية والأساتذة وتجنب عدم الاستقرار، أن النسبة المقابلة تشير إلى ميلهم للعمل فردي بعدة مفردات (هذا تخصصي، هذه مشكلتي وأنا أحلها بنفسي...)، وأيضاً ارتفاع نسبة النساء.

يمكن ربط هذه النتائج بالنظرية على أساس أن النسبة الكبيرة، وحسب منظور دوركايم أن حل المشاكل اليومية داخل المؤسسة يتطلب تداخل المهام والأدوار وهذا ما نسميه التضامن العضوي، والملاحظ أن هناك وعي بأن جودة الأداء لا يتأتى إلا بالتعاون، فالأستاذ يحتاج الإدارة التربوية لضمان استمرارية المرفق العمومي، والإدارة التربوية بحاجة إلى الأساتذة لتحقيق الهدف التعليمي، بالجودة المطلوبة منهم، وأيضاً الأساتذة فيما بينهم من خلال قبول المساعدة في حدود التخصص، وهذا جوهر التضامن العضوي،

إن النسبة الأخرى تشير إلى وجود تضامن ميكانيكي في بعض أجزاء النظام، من خلال التخصص أو يعانون من عزلة مهنية وخاصة منهم النساء الأقل تعاوناً، وهذا يبين ضعف في التكامل الوظيفي.

إن الجدول لا يسأل مباشرة على الاخلاق المهنية لكنه يؤشر على سلوك اخلاقي جوهري وهو التعاون لحل المشكلات اليومية في نظرية الاخلاق المهنية أن التعاون هو التزام أخلاقي ضمن الفريق التربوي، لأن التعاون يفترض تجاوزاً للأنانية، وتحمل المسؤولية الجماعية، وأن المشكلة ليست محصورة في فرد واحد، وأنه شعور بالمسؤولية الأخلاقية والجماعية ومرونة في التعامل، وبذلك ينجر عنه أداء وظيفي مرتفع، وحل سريع للمشكلات واستمرارية في وظيفة المؤسسة واستقرارها لها، وأيضاً جودة في التعليم والتربية المقدمة للتلاميذ، وأن تداعيات الاخلاق المهنية المنخفضة، تؤدي إلى العزلة والفردانية في التعامل، وربما إحباط وعدم الثقة وإرهاق وتكون النتيجة، أداء مهني ووظيفي منخفض، وتراكم للمشكلات المهنية والوظيفية، وتأثير سلبي للعلاقات الجماعية وارتفاع نسبة الغياب وصراعات.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الجدول 32 يمثل تقييم الاداء الوظيفي بناءا على ميثاق أخلاقيات المهنة

النسبة %	التكرار	كيف تقيم ادائك الوظيفي بناءا على ميثاق أخلاقيات المهنة؟
88,2 %	30	جيد
11,8 %	4	متوسط
100,0 %	34	المجموع

بناءا على ميثاق أخلاقيات المهنة نجد من خلال هذا الجدول أن 88.2% من العينة ادائهم الوظيفي جيد وهذا دليل على الوعي الأخلاقي الذي يتميز به فئة موظفي التربية والتعليم، في مقابل 11.8% أدائهم متوسط، وغياب تام لتقييم الضعيف.

من خلال الجدول وبالتحليل السوسيولوجي للجدول ميدانيا نلاحظ هيمنة جانب التقييم الإيجابي للأداء الوظيفي، بناءا على ميثاق أخلاقيات المهنة وهو ما يعكس الوعي الأخلاقي العالي لموظفي التربية والتعليم، وهذا ما يدل على أن موظفي التربية والتعليم يميلون إلى الحفاظ على القيم والمعايير الأخلاقية والصورة المعيارية عن أنفسهم.

أما على أساس النظرية البنائية الوظيفية، إن الأخلاق المهنية يعد جزءا من النسق القيمي الذي يساهم في الاستقرار في المؤسسة التربوية، وأن ارتفاع من نسبة التقييم الإيجابي هو دليل على نجاح اندماج موظفي التربية والتعليم في هذا النسق القيمي، وامتثالهم للقيم والمعايير للسير الجيد للمؤسسة، وهو ما يعزز الاستمرارية في بيئة العمل.

أيضا يجدر الإشارة إلى عدم اغفال وجود تحيز في التقييم الذاتي، حيث لا يمكن أن يعترف الموظف على نفسه بالتقاعس في أداء مهامه ويقيم نفسه بالشكل السيء، وأيضا أن الشريحة المتوسطة تعاني من تردد أو ضعف الاندماج المهني ويمكن ربطها بنقص الخبرة، أو ضغط العمل، أو التكوين ضعيف في مجال اخلاقيات المهنة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

2. نتائج الدراسة:

- أن الالتزام بالمهام المنوطة بالموظفين في المؤسسة التعليمية يضمن استمرارية المرفق التربوي والتعليمي والبيداغوجي.
- أن احترام الوقت المحدد للعمل يعد مؤشرا من مؤشرات الاخلاق المهنية في العمل حيث يحقق استمرارية العملية التعليمية مما ينعكس إيجابا بالأداء الوظيفي.
- أن الرقابة الذاتية تعتبر آلية من آليات الضبط الشخصي والذاتي، مما يؤثر إيجابا إلى الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسة التعليمية.
- إن تحسين المهارات وتطوير الكفاءات الوظيفية هو ضمان للجودة في الأداء الوظيفي.
- إن ارتفاع في مستوى الاحترام يعزز الثقة بين الموظفين، وتسهل التواصل بينهم، وتقلل من النزاعات الفردية والجماعية، وتخلق بيئة عمل تساعد على التركيز والابتكار والابداع.
- إن امتلاك المؤسسة التعليمية للعلاقات الإنسانية تساعد في تحقيق التوازن داخل المؤسسة التربوية.
- إن حل المشكلات والنزاعات القائمة في المؤسسة التعليمية تضمن استقرار المؤسسة وديمومة العلاقات المهنية.
- التعاون بين الموظفين في المؤسسة التعليمية يشكل تضامنا عضويا يقوم على التكامل.
- التعاون بين الكيانات في المؤسسة تضمن ضبط لسلوك التلاميذ داخل المؤسسة التعليمية.
- إن تقييم الأداء الوظيفي بناءا على ميثاق اخلاقيات مهنة التعليم، يعكس الوعي الأخلاقي للموظفين.

رابعا . مناقشة نتائج الدراسة:

1. مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

- مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الاولى: "يساهم الالتزام في التأثير على الأداء الوظيفي للموظفين بالمؤسسة التعليمية".

تبين نتائج الدراسة الميدانية وحسب الجدول 07 عن وجود ارتفاع في مستوى الالتزام المهني لدى موظفي التربية والتعليم، حيث بلغت نسبة الالتزام بالمهام الوظيفية 85.3%، وهذه النسبة تعكس ترسخ هذا

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الخلق الذي يعد من بين الركائز الأساسية للأخلاق المهنية في المؤسسة التعليمية. هذا الارتفاع يؤثر مباشرة على الأداء الوظيفي للموظفين، حيث أن الالتزام بالمهام الوظيفية يضمن استمرارية العمل التربوي والبيداغوجي بكفاءة وللمحد من الفوضوية والتقصير.

كما تدعم هذه النتيجة معطيات الجدول 08، عن احترام التوقيت الزمني الرسمي، حيث أظهرت النتائج أن 58.8% من المستجوبين أنهم لا يتأخرون عن العمل مقابل نسبة معتبرة تتأخر أحيانا. أن احترام الوقت يعد مؤشرا أساسيا من مؤشرات الجدية ويساهم في تحقيق استمرارية العملية التعليمية، مما ينعكس إيجابا على مردودية الموظف وأدائه الوظيفي داخل القسم أو الإدارة.

وبينت نتائج الجدول 09 أن 70.6% من الموظفين لا يغادرون مقر عملهم قبل انتهاء الدوام الرسمي، وهو ما يؤكد على فكرة وجود انضباط مهني كبير ومرتفع، حيث يلتزم الموظفون بالحضور المستمر، مما يضمن العمل لمدة زمنية كاملة ويحد من الآثار السلبية على تـمدرس التلاميذ.

غير أن نتائج الجدول 10 تظهر نوعا من الاختلاف في الالتزام بميثاق أخلاقيات المهنة، حيث بلغت نسبة الملتزمين 64.7% في مقابل 35.3% غير ملتزمين بهذا الميثاق. وهذا ما يشير إلى وجود فارق بين القيم النظرية والممارسة العملية والفعالية، وهو ما قد ينعكس بالسلب على الأداء الوظيفي، إذا لم يتم استخدام آليات الرقابة والضبط داخل المؤسسة.

ومن جهة أخرى، أظهرت النتائج أن 55.9% من الموظفين لديهم رغبة مرتفعة لتحسين مهاراتهم، وهو ما يعكس وعيا مهنيا مرتفعا، حيث لم يعد الالتزام مقتصرًا فقط على الأداء المهني حيث أصبح الالتزام يشمل على تطوير الكفاءات التعليمية والعملية، وهو ما يعزز جودة الأداء الوظيفي ويرفع من كفاءة العملية التعليمية والعملية وهذا ما يبينه نتائج الجدول 11.

وتبين نتائج الجدول 12 أن الموظفين يتحلون بدرجة من المسؤولية المهنية، حيث يبادرون لتعويض التقصير، سواء بشكل سريع أو عادي وهذا بنسبة 58.8% و 41.2% على التوالي، وهذا ما يدل على وجود الضمير يسهم في الحد من الأخطاء المهنية، ويحافظ على مستوى معقول من الأداء.

أما فيما يتعلق بنتائج الجدول 13 وعلاقة المربين بالتلاميذ، فقد أقر 70.6% من مجموع العينة بأن التزامهم نحو التلاميذ جيد، وهو ما يؤثر على جودة الأداء التربوي، حيث يعتبر التلميذ محور العملية التعليمية والتربوية حسب التشريع المدرسي، وكلما ارتفع مستوى الالتزام ارتفع مستوى الأداء الوظيفي.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

وتؤكد نتائج الدراسة من خلال الجدول 14، فكانت النتائج، أن الدافع الأساسي للمواظبة في العمل هو في الجانب الشخصي بنسبة 62.8 %، وهو ما يدل على الانتقال من الضبط الذي يقوم على العقوبات إلى الضبط القائم على الرقابة الذاتية، وهو ما يؤشر على الإيجابية في الأداء الوظيفي.

أخيرا ومن خلال الجدول 15، يبين أن الالتزام بقرارات المؤسسة بنسبة 76.5% عامل أساسي في تحقيق الانسجام داخل المؤسسة، حيث أن الامتثال للقرارات يساهم في توحيد الجهود وتوجيهها نحو تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.

نستنتج مما سبق وبناءا عليه نؤكد على صحة الفرضية التي مفادها، "يساهم الالتزام في التأثير على الأداء الوظيفي للموظفين بالمؤسسة التعليمية"، وأنها تحققت وتؤكد على أن الالتزام بكل مؤشرات له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسة التعليمية.

- مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الثانية: "يساهم الاحترام في التأثير على الأداء الوظيفي للموظفين بالمؤسسة التعليمية"

تكشف نتائج هذه الدراسة الميدانية أن قيمة خلق الاحترام تحتل مكانة مركزية داخل المؤسسة التعليمية، كما بينتها نتائج الجدول 16 أن 82.4% من عينة الدراسة حيث انهم يقيمون مستوى الاحترام بين زملاءهم بالمرتفع ، وهو ما يعكس وجود جو مهني إيجابي قائم على الاحترام والتقدير المتبادل. هذا الارتفاع من هذه القيمة (الاحترام) يعزز الثقة بين الموظفين، وتسهل التواصل فيما بينهم، وبالتالي يقلل من النزاعات، مما ينعكس مباشرة على تحسين الأداء الوظيفي ونجده في رفع من المردودية المهنية والعمل الجماعي.

وان هذه النتيجة تدعمها معطيات جدول 17، حيث أقر 79.4% من الموظفين أنهم لم يتعرضوا لعدم الاحترام ، وهو مؤشر من مؤشرات الاستقرار في العلاقات المهنية داخل المؤسسة التعليمية. فغياب السلوك السلبي المرتبط بعدم الاحترام يحد من التوترات النفسية والتنظيمية، ويخلق بيئة عمل تساعد الموظف على التركيز والابتكار والابداع، مما يرفع من كفاءته وأدائه.

كما بينت نتائج جدول 18 أن 94.1% من المبحوثين انهم يضعون حدودا للعلاقات المهنية داخل المؤسسة التعليمية، وهو ما يعكس امتلاكهم مستوى عالي من الوعي المهني. فالعلاقات داخل إطار مهني واضح يساعد في تحقيق التوازن بين البعد الإنساني غير الرسمي وبين البعد الرسمي القائم على القوانين والقرارات الرسمية، ويمنع حدوث مشاكل الشخصية التي قد تؤثر سلبا على الأداء الوظيفي،

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

وتشير نتائج الجدول 19 فيما يتعلق بالمشاحنات داخل بيئة العمل إلى أن 41.2% من المبحوثين يرون أن المشاحنات تؤثر على مردودهم الوظيفي، وهذا ما يؤكد على أن غياب الاحترام أو انخفاض في العلاقات الإيجابية بين الموظفين، يؤدي إلى انخفاض الأداء. وهناك في المقابل، يرى البعض المبحوثين أن المشاحنات ليس له تأثير على أدائهم، وهو ما يعكس وجود مستوى من الوعي وفصل الأدوار، غير أن الاتجاه يؤكد أهمية وجود العلاقات الاجتماعية والإنسانية في تحسين الأداء.

جدول 20 ومن خلال نتائجه تؤكد على هذه العلاقة بشكل واضح، حيث يرى 94.1% من الموظفين أن العلاقات الحسنة تشجع على العطاء في العمل، وهو دليل على أن الاحترام يشكل أحد أهم محركات الأداء الوظيفي، وهذا من خلال الرفع من الروح المعنوية للموظفين.

أما علاقة الاساتذة مع الإدارة، فقد أظهرت نتائج جدول 21 أن جميع المبحوثين صرحوا أن علاقتهم مع الرئيس المباشر لهم بأنها جيدة أو حسنة، وهو ما يعكس وجود نمط قيادي قائم على الاحترام المتبادل، مما يسهم في تحقيق الامتثال الطوعي للتعليمات الادارية، ويقلل من الصراعات داخل المؤسسة التعليمية، ويرفع من كفاءة المهنية والرفع من اداء الموظفين.

أما فيما يخص إدارة النزاعات، كما بينتها نتائج جدول 22 أن 61.8% يؤيدون مناقشة المشكلات الحاصلة بالمؤسسة بشكل مباشر وجها لوجه، وهو ما يعكس وجود حوار والاحترام بينهم، تسهم في المحافظة على استقرار وديمومة العلاقات المهنية، وبالتالي ارتفاع من جودة الأداء.

وأظهرت نتائج جدول 23 أن 79.4% من الموظفين يقرون باحترام التلاميذ لهم ، وهو ما يؤشر على نجاح الموظف في بناء علاقة تربوية مبنية على احترام مربيه وتجيلهم، حيث يساعد هذا الاحترام على ضبط زمام الأمور داخل المؤسسة التعليمية وبالتالي وتحسين العملية التعليمية، والرفع من مستوى الأداء المهني.

أما فيما يخص احترام التلاميذ للموظفين، من خلال جنس التلاميذ فالجدول 24 وذلك بتقاطع الجدولين 23 والجدول 01، يؤكد أن جميع الذكور يقرون باحترامهم للموظفين بينما يتوزع نسبة الاناث بين الجيد والمتوسط، وهذا راجع لطريقة التنشئة الاجتماعية لجنس الانثى وخاصة في مجتمعاتنا التقليدية، لذلك أن احترام التلاميذ للموظفين يزيد من كفاءة الموظف لأداء أفضل، ويريد من روحه المعنوية، وبالتالي استقرار للمؤسسة التعليمية.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

إذن نؤكد مما سبق من خلال نتائج الدراسة صحة الفرضية الثانية، حيث يتبين أن الاحترام بمختلف أشكاله بين الموظفين وبين الموظفين والتلاميذ، يلعب دورا أساسيا في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسة التعليمية، إذن فالاحترام، ويقلل من الصراعات المهنية، ويرفع الروح المعنوية، وكلها عوامل تؤدي إلى رفع الاداء والكفاءة في العمل، وأن أي تراجع في مستوى قيمة الاحترام أو أشكاله يؤدي إلى تدهور العلاقات المهنية وانخفاض مردودية الموظف، وهو ما يبرز أهمية ترسيخ القيمة كقيمة أخلاقية أساسية وجوهرية داخل المؤسسة التعليمية.

مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الثالثة: "يساهم التعاون في التأثير على الأداء الوظيفي للموظفين بالمؤسسة التعليمية ميدان الدراسة".

في الجدولين 25 و 26 يبين 88.2% و 94.1% وهذا يعكس وجود نسق قيمى مهني، حيث تتحول هذه الاخلاق بشكل ممارسات يومية، ويلاحظ على شكل تضامن عضوي الذي يقوم على التكامل الأدوار لحاجة الأساتذة للإدارة التربوية بهدف توفير الجو الملائم للتدريس والإدارة التربوية بحاجة إلى الأساتذة لتحقيق الأهداف التربوية .

كما بينت أيضا نتائج الجدول 27 أن حل المشاكل اليومية بنسبة 88.2%، يؤكد على تداخل الأدوار وهو ما يعكس جوهر التضامن العضوي، أما فيما يخص قبول المساعدة من قبل الزملاء فيما بينهم فننتج الجدول 28 يؤكد على وجود اجماع أخلاقي قيمى داخل المؤسسة التعليمية.

أما من خلال نتائج الجدول 29 نجد أن الأساتذة والإدارة التربوية يشكلان كيانين غير منفصلين متكاملين في مواجهة الطرف الأهم في المنظومة التعليمية وهم التلاميذ من اجل ضبط سلوكهم والحفاظ على النظام الداخلي للمؤسسة، ويعتبر التعاون الية من اليات ضبط التلاميذ من قبل الفاعلين التربويين داخل المؤسسة التعليمية.

إن الجدول 30 الذي يمثل تركيبا أو فروقا حسب الوضعية المهنية وبين التعاون في ضبط سلوك التلاميذ أن 88.25% من المرسمين يقررون أن هناك تعاون بين الاساتذة والادارة التربوية في ضبط التلاميذ من حيث احترام الضوابط الداخلية للمؤسسة التعليمية، والنسبة العظمى الممثلة للعينة وهم أصحاب الخبرة المهنية الطويلة والذين يدركون أن من الصعوبة بمكان ضبط التلاميذ، وأن الخبرة تلعب دورا ضبط سلوك التلاميذ من خلال التواصل واساليبها.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

إن حل المشاكل اليومية للموظفين يتطلب نوعاً من التضامن العضوي، الذي يتجسد في التعاون بين الموظفين بسبب تداخل الأدوار والمهام، لذلك يساهم هذا التعاون في إحداث أداء إيجابي في الأداء الوظيفي، وهذا بينته نتائج الجدول 31.

أما الجدول 32 فنسبة 88.2% يقيمون أدائهم بناءً على معايير أخلاقية مهنية، منها التعاون، وهذا ما يعكس الوعي الأخلاقي حيث تبين أن الموظفين يميلون إلى الحفاظ على الصورة المعيارية لهم، وهو ما يؤثر إيجاباً على الأداء الوظيفي للموظفين حسن سير المؤسسة التعليمية.

نتبين نتائج الفرضية الثالثة صحة الفرضية الثالثة بشكل قوي، وأن التعاون ليس بسلوك وظيفي عابر، بل هي قيمة أخلاقية وقيمة مؤسسة وصورتها، وتساهم في شكل مباشر في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي التربية والتعليم، وهذا ما بينته النسب المرتفعة في جميع جداول الدراسة، وهو ما يؤكد وجود نظام قيمي كبير قائم على التضامن والتكامل بين جميع أجزاء النسق العام.

يمكن القول حسب النتائج السابقة، أنه كلما ارتفع مستوى التعاون بين الإدارة التربوية والأساتذة، ارتفعت جودة الأداء الوظيفي، وجودة العملية التعليمية والعكس صحيح.

2. مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

- أوجه الاتفاق:

تسعى هذه الدراسة المعنونة بـ "الأخلاق المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي لموظفي التربية والتعليم في المؤسسة التعليمية" إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين أشكال الأخلاق المهنية داخل المؤسسة التعليمية وأداء الموظفين لمهامهم، حيث أظهرت النتائج الميدانية وجود ارتباط إيجابي بين مستوى الأخلاق المهنية وتحسين الأداء الوظيفي وهو ما يؤدي إلى توافق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

من خلال تحليل نتائج الدراسة الحالية تبين أن أغلبية أفراد العينة يتمتعون بدرجة مرتفعة من الأخلاق المهنية من حيث الالتزام الأخلاقي والاحترام لأوقات العمل أو الالتزام بأخلاقيات المهنة، والتعاون بين الموظفين وهو ما ينعكس بالإيجاب على الأداء الوظيفي، خاصة في علاقتهم مع التلاميذ والزملاء من أساتذة وإدارة تربوية وهو ما توافقت مع ما توصلت إليه دراسة سليمان نياز أزدیان (2011) التي أكدت على وجود علاقة إيجاب بين الرضا الوظيفي وأخلاقيات المهنة، ووجود علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي وضغوط العمل اليومية وهذا ما يدل على أهمية الالتزام الأخلاقي الذي يساهم في تحسين جو العمل مع خفض للتوترات.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

كما تتفق دراستنا الحالية مع دراسة سليمان في المنهج المتبع وهو المنهج الوصفي، وتتعارض مع دراستنا، حيث أن دراستنا تتمثل في تأثير أخلاقيات المهنة على الأداء والفعالية الوظيفية للموظفين، أما دراسة نياز ازديان فتتمثل في تأثيرها على الرضا الوظيفي وتأثير الضغوط المهنية.

تتقاطع مع هذه الدراسة بالزمان والمكان باختلاف الزمان والمكان، وكذا أبعاد أخلاقيات المهنة، حيث حددها بالجدية والعلاقات الصحية وكذا الشراكة، أما دراستنا فاعتمدت على الالتزام والاحترام والتعاون التي تعتبر جوهر أخلاقيات المهنة.

أما دراسة زروق عثمان بلال واحمد سهيل كسوب (2020)، التي أكدت على وجود علاقة ارتباطية بين أخلاقيات الإدارة والأداء الوظيفي، وبيت أن الالتزام بالقيم الأخلاقية داخل التنظيم يساهم في رفع الكفاءة والفعالية وتحقيق الأهداف التنظيمية، ويتجلى هذا نتائج دراستنا الحالية من خلال ارتفاع من نسبة الالتزام والعمل الجماعي بين الإدارة التربوية والأساتذة، والتعاون فيما بينهم داخل المؤسسة التعليمية والتي تؤدي إلى تحسين في فعالية وأداء وكفاءة الموظفين.

وتتفق دراستنا مع دراسة زروق في فرضتها الثانية حول أثر أخلاقيات الفرد في الأداء الوظيفي.

- تتوافق دراستنا الحالية مع دراسة وفاء أبو عمار وآخرون (2024)، على وجود علاقة طردية بين الالتزام بأخلاقيات المهنة، والمسؤولية الاجتماعية لدى المعلمين، كونهما "دراستين" كانت في مؤسسة تعليمية مع اختلاف الطور التعليمي، وهو ما تتفق دراستنا من حيث مؤشرات أخلاقيات المهنة وعلاقتها بتحسين الأداء الوظيفي للموظفين، وكذا المبادرة في تعويض عن التقصير وهو ما يعكس وعياً مهنيًا وأخلاقياً لدى الموظفين في المؤسسة التربوية.

أما دراسة بوذراع امينة (2013)، تؤكد على وجود توافق بين دراستها ودراستنا الحالية على وجود علاقة طردية إيجابية بين الاخلاق المهنية وأداء العاملين، رغم تسجيل بعض النقائص بتطبيق المدونات الأخلاقية، أما في دراستنا ومن خلال ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، حيث بينت النتائج على وجود أغلبية العينة ملتزمون بمعايير أخلاقيات المهنة.

ونفق معا على أن استقرار المنظمات مرهونة باحترام أخلاقيات المهنة وفقدانها يسبب انهيار لهذه التنظيمات.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

- أوجه الاختلاف:

رغم وجود تقاطع وبعض التشابه بين الدراسات السابقة ودراستنا الحالية، في تناول أخلاقيات المهنة وعلاقتها بالأداء الوظيفي إلا أن هناك أوجه اختلاف جوهرية نذكر منها:

من حيث مجال البحث والدراسة:

أغلب الدراسات السابقة تطرقت إلى قطاعات مختلفة، أما دراستنا فتمحورت في المؤسسة التعليمية كنسق اجتماعي، لها خصوصية قيمية ومعارية وتربوية وتعليمية، ومتعلقة بكل كياناتها أساتذة وإدارة تربوية، وتلاميذ، وتجعل من دراستنا أكثر ارتباطاً بالجانب التربوي والتعليمي، الذي يقوم على أساس الاهتمام بالمؤسسة كمؤسسة تنشئة اجتماعية بامتياز.

من حيث متغيرات الدراسة، حيث أن الدراسات السابقة تطرقت إلى عدة متغيرات من بينها الاخلاق المهنية حيث ذكرت الرضا الوظيفي، المسؤولية الاجتماعية ضغوط العمل، الثقافة التنظيمية، أما دراستنا فركزت على المتغير الجوهري والأساسي وهي الاخلاق المهنية كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

اختلاف الزمان والمكان أنجزت الدراسات السابقة في مختلف المناطق، من إيران وسلطنة عمان والنقب أما في الجزائر فتطرقت في قطاع البنوك، أما دراستنا فجرت في بيئة محلية تربوية، وهذا ما سمح لها باكتساب خصوصية الممارسة الأخلاقية وأثرها في مؤسسة للتنشئة الاجتماعية.

الفروق في طبيعة العينة، حيث أن العينات في الدراسات السابقة تتضمن عمال صناعيون معلمون في مراحل مختلفة، إداريون، في حين ركزت دراستنا على موظفي التربية والتعليم، من أساتذة وإدارة تربوية وهو ما يعطيها خصوصية تعليمية تربوية بحتة.

أما فيما يخص اختلاف في النتائج المتوصل اليها، فبينت النتائج السابقة أن الدراسات السابقة أكدت على وجود علاقة إيجابية بين الاخلاق المهنية والأداء الوظيفي، أما دراستنا فقد أظهرت نوعاً من الخصوصية المهمة نذكر منها: (التكامل الوظيفي، وجود تفاوت في مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة، وأيضاً وجود علاقات إنسانية مثل التعاون والاحترام بهذا بشكل مباشر والملاحظ في طبيعة الاستثمارات الموزعة، وأيضاً إبراز الضبط الذاتي أو ما يسمى بالرقابة الداخلية لضبط السلوك المهني)، وهذا ما يجعل للمؤسسة التعليمية خصوصية قيمية ومعارية بالدرجة الأولى.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

من حيث أدوات جمع البيانات، أن الدراسات السابقة جميعا -اعتمدت على الاستبيان كطريقة لجمع البيانات بشكل أساسي، اما دراستنا فاعتمدت على عدة طرق، والاستمارة كأداة أساسية والملاحظة، والمقابلة كأدوات ومساعدة، وهذا ما أعطى هذه الدراسة نوع من الخصوصية.

يمكن القول، رغم أن دراستنا استفادت من الدراسات السابقة، إلا أن دراستنا تميزت بتركيزها على مهنة التربية والتعليم بفتيتها، وكذا ابراز الدور المعياري والقيمي وأهميتها في تحسين أداء الموظفين في المؤسسة التعليمية، ودراستنا تساعد في فهم العلاقة بين الاخلاق المهنية والأداء الوظيفي لموظفي التربية والتعليم في المؤسسة التعليمية.

3. مناقشة النتائج على ضوء المقاربة النظرية:

النظرية البنائية الوظيفية تعد من بين اهم المقاربات السوسيولوجية في تفسير المجتمع بوصفه نسقا متكاملًا ومتوازنًا، وتتكون من أجزاء، هذه الأجزاء تؤدي كل منها دورا لتحقيق هذا التوازن ويمكن تحليل نتائج هذه الدراسة على النحو التالي:

بينت النتائج وخاصة الخصائص الديمغرافية للعينة من السن والجنس والمؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، أن هناك بعض التباين يمكن تفسيره من منظور وظيفي يعكس التكامل في الأدوار الاجتماعية لكل فئة في داخل المؤسسة التعليمية، تؤدي وظيفة مهنية تساهم في استقرار النظام وتكامله، وهو ما يعزز فعالية النسق التعليمي، فمثلا يعكس التنوع العمري تدرجا في الخبرة المهنية حيث يعتبر الأكثر سنا ناقلا للمعارف والخبرات والأصغر سنا بالحيوية والنشاط والقدرة على التكيف، وهو ما يفسر على أنه نوع من التوازن الديناميكي للمؤسسة التعليمية ووجه من وجوه التغير الاجتماعي الذي يقاله التكيف لهذا التغير. أما الخبرة المهنية فهناك استقرار نسبي وتوازن في المسار الوظيفي وهو ما يتماشى مع المنظور البنائي الوظيفي الذي يؤكد على الاستقرار في النسق في أداء الأدوار وتجنب الصراع، حيث أن ذوو الخبرة الطويلة يساهمون في ترسيخ الاخلاق المهنية لأصحاب الخبرة القليلة، ما يعزز الانسجام الوظيفي في المؤسسة التعليمية.

ويؤدي ارتفاع نسبة المرسمين إلى استقرار المؤسسة التعليمية، حيث يعتبر الموظف المرسم عنصرا ثابتا، مستقرا اجتماعيا ووظيفيا الذي يؤدي دوره ومهامه.

أما فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة من التزام والاحترام والتعاون وعلاقتها بالأداء الوظيفي، فقد أظهرت النتائج وجود مستويات متباينة بين أفراد العينة ويمكن تفسيره بالوظائف الكامنة والظاهرة، حيث أن هناك مستوى

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

مرتفع في الأداء الوظيفي الذي يسهم في تحقيق الأهداف المؤسسية، وفي نفس السياق تشير المستوى المنخفض إلى اختلالات وظيفية قد تؤثر على توازن النسق الرسمي.

أظهرت النتائج مدى الاندماج الحاصل بين افراد العينة داخل النسق، حيث يساهم هذا الاندماج إلى تعزيز الأداء الوظيفي لأفراد العينة، وكذا الرفع من الكفاءة في الأداء التربوي، وتحقيق الاستقرار داخل المؤسسة التعليمية،

أما فيما يخص العلاقات المهنية، حيث تتسم العلاقات حسب الجداول الخاصة بالعلاقات المهنية إلى أنها تتسم بالتعاون، فحسب النظرية البنائية الوظيفية تمثل آلية من آليات تحقيق التكامل الاجتماعي داخل النسق التعليمي، فهو يؤشر إلى التضامن المهني والاستقرار وتبادل للخبرات،

وهناك أيضا ما يسمى بالاتصال التنظيمي داخل المؤسسة التعليمية، فحسب بارسونز يعد الاتصال التنظيمي من بين آليات تنسيق الأدوار داخل النسق المنظم، فكلما كان الاتصال فعال تقلصت الصراعات والتوترات، ويكون التكيف مع الاختلالات والمعوقات ممكنا، وتحقيق الانسجام الوظيفي.

وكنتيجة عامة وفي ضوء النتائج المتوصل إليها نؤكد على أن المؤسسة التعليمية هو نسق اجتماعي منظم ومتكامل، يسعى إلى تحقيق نوع من التوازن والتكامل بين افراده بأدوارهم ومهامهم، حيث أن الخصائص الديمغرافية للعينة تلعب دورا حاسما في تحديد مستوى الالتزام بالأخلاق المهنية، من خلال التعاون والاحترام، والالتزام بالأنظمة الرسمية، واستغلال العلاقات غير الرسمية، في الحفاظ على استقرار المنظمة كنسق متوازن ومنظم.

وأن ارتفاع من نسبة الاستقرار الوظيفي، والنضج المهني، والخبرة المهنية المتراكمة، ساهمت بشكل مباشر في تعزيز الانضباط والالتزام داخل المؤسسة التعليمية، ولكن يضل هذا التوازن يعاني من بعض الاختلالات والمعوقات المرتبطة بالأفراد وهي عوامل تؤثر على استقرار النسق على المدى الطويل.

ومن خلال هذه النتائج في ضوء النظرية البنائية الوظيفية، يتضح أن المؤسسة التعليمية تمثل نسقا اجتماعيا منظما، يسعى إلى تحقيق التوازن من خلال الالتزام بالقيم والمعايير المهنية، حيث أن هذا الالتزام يساهم في ضمان استقرار النسق، وتحقيق أهدافها، وأيضا يسعى الى التكامل من خلال الحفاظ على الادوار لكل جزء في هذه المنظمة (المؤسسة التعليمية)، غير أن أي خلل في هذه القيم يؤدي إلى ما يسمى بالاختلال الوظيفي، الذي قد ينعكس سلباً على الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

- الاقتراحات:

بناءً على ما توصلت إليه الدراسة، يمكن نقترح ما يلي:

- ✓ ضرورة تعزيز وغرس ثقافة الأخلاق المهنية داخل المؤسسات التعليمية من خلال التوعية والتكوين المستمر.
- ✓ تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وتطبيقه ميدانياً بصرامة وعدالة، واعتبارها معياراً لتقييم الموظف.
- ✓ ربط الترقيات في المناصب العليا بمدى التزام الموظف بأخلاقيات المهنة.
- ✓ تحسين نظام التحفيز (المادي والمعنوي)، لتشجيع السلوك الأخلاقي والانضباط المهني.
- ✓ دعم التكوين المستمر خاصة للفئات التي يظهر لديها التزام متوسط أو ضعيف.
- ✓ تعزيز آليات الرقابة والمتابعة، لضبط السلوكيات المهنية غير المنضبطة.
- ✓ الاستفادة من أصحاب الخبرة في تأطير وتوجيه الموظفين الجدد.
- ✓ تحسين ظروف العمل داخل المؤسسة بما يدعم الأداء الأخلاقي والمهني.
- ✓ تحسيس الموظفين على أهمية التعاون والعمل الجماعي.
- ✓ تعزيز الولاء المؤسسي بما يكفل استقرار المؤسسة كمؤسسة تنشئة اجتماعية التي تعتبر دعامة هامة لتقويم الافراد.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

خلاصة الفصل الثاني

قدمنا في هذا الفصل من الدراسة عرضا شاملا للجانب الميداني لموضوع "الاخلاق المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي لموظفي التربية والتعليم في المؤسسة التعليمية.

فقد تطرقنا في هذا الفصل على الاطار المنهجي للدراسة، من خلال مجالات الدراسة المكانية والبشرية والزمانية واعتمادنا على منهج للدراسة، والتي اعتبرناها المنهج الوصفي وملائمته لطبيعة الموضوع لدراسة الظواهر الانسانية والاجتماعية، حيث وصفناها وحللناها كما هي في الواقع المعاش، وهذا بالاعتماد على أدوات لاستخراج المعطيات والبيانات، فاعتمدنا على الاستمارة كأداة أساسية شملت عدة محاور وهي (الاحترام والالتزام والتعاون)، والتي هي مؤشرات للمتغير المستقل، وكذا اعتمدنا على المقابلة كأداة مساعدة وأجريناها مع مديرة المؤسسة، والتي استجابت وتحمست للموضوع، وأيضا لا ننسى تقنية الملاحظة الميدانية التي ساعدتنا في توجيه التحليل، وحللنا بطبيعة الحال البيانات المستخرجة بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS، واستخراج الجداول وتحليلها إحصائيا وميدانيا وسوسيولوجيا بالمقاربة النظرية المعتمدة، و استخلصنا النتائج من خلال مناقشة الدراسة على ضوء الفرضيات الثلاث واثبتنا صحتها من خلال الالتزام والأداء، والاحترام ، والتعاون والعمل الجماعي، وأيضا على ضوء الدراسات السابقة وأثبتنا مكانم التلاقي والاختلاف بين الدراسات السابقة ودراستنا الحالية، وأيضا على ضوء المقاربة النظرية والتي كانت النظرية البنائية الوظيفية.

وفي الأخير، اعطينا بعض الاقتراحات التي يمكن من خلالها، تحسين الأداء الوظيفي، بالاهتمام بالالتزام الأخلاقي لمهنة التربية والتعليم، وإعطائها الاهتمام الكبير.

الخاتمة:

في نهاية الدراسة يمكننا القول، بأن لأخلاقيات المهنة أهمية بالغة في حياة الموظفين المهنية في مختلف القطاعات، ولا سيما قطاع التربية والتعليم باعتبارها الإطار المرجعي الذي يوجه أداء مختلف الوظائف والمهام داخل المؤسسة التعليمية، فالأدوار التي يقوم بها الموظفون ليست منفصلة عن القيم الأخلاقية التي يتبنونها، بل هو انعكاس مباشر لها، لما تساهم به في ترسيخ الثقة داخل المجتمع اتجاه خدمات التي تقدمها المؤسسات فضلا عن دورها في الرفع من المستوى المهني.

ان قيام الموظف بمهامه على أكمل وجه، يسهم في تحسين جودة الأداء وفعالية وكفاءة في الإنجاز وهو ما ينعكس إيجابا على تطبيق النظام والانضباط داخل البيئة التنظيمية، ذلك أن الأداء الوظيفي لا يمكن أن ينفصل عن الإطار الأخلاقي الذي يحكمه، إن تحقيق النتائج المرضية يتطلب التزاما بأخلاقيات المهنة، واتخاذها مرجعا ذاتيا في أداء المهام، وأن العمل الجماعي مهم، فلا يمكن للموظف العمل بمعزل عن الآخرين، بل في إطار من التعاون والتنسيق، مما يجعل اداء التنظيمي والوظيفي مرتبطين بمدى التزامه بأخلاقيات مهنة التعليم والتزامه بالمسؤوليات الموكلة له.

إن الأداء الفعال يقاس على أساس مدى تحقيق الأهداف المرجوة في وقته المناسب وبالكفاءة المطلوبة، وهو ما يرتبط بمدى جاهزيته، واستعداد الموظف في تحسين مستواه، مما يعكس على أدائه التنظيمي داخل المؤسسة التعليمية، وعلى هذا الأساس يشكل الالتزام والتعاون والاحترام والانضباط والمحافظة على السر المهني الذي يحدد الأداء الوظيفي لموظفي التربية والتعليم.

وقد سعت هذه الدراسة إلا أن تبرز العلاقة بين أخلاقيات مهنة التعليم بكل مؤشرات وأبعاده وبين الأداء الوظيفي لموظفي التربية والتعليم من أساتذة وإدارة تربوية بما يخدم استقرار المؤسسة والحفاظ على سبب وجودها من تنشئة اجتماعية وتنشئة وظيفية، ومدى مساهمة هذه القيم والمعايير، ومدى تحسين كفاءة وفعالية الأداء الوظيفي والرفع من مردودية الموظفين.

وفي الأخير تبقى الأخلاق المهنية، حجر الأساس في بناء مؤسسة تعليمية قادرة على تحقيق رسالتها التعليمية والتربوية، لما لها علاقة بمخرجات المؤسسة، إذ لا يمكن تصور الأداء الوظيفي بمعزل عن قيم ومعايير راسخة في المؤسسة تضبط سلوك العاملين وممارساتهم داخل هذا النسق الاجتماعي المنظم والمتوازن.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- الكتب:

1. احمد زكي، بدوي. (1980). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. ط1. بيروت: مكتبة لبنان.
2. أحمد شفيق، السكري. (2008). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية. القاهرة: دار المعرفة الجامعية.
3. حاتم، أبو زائدة. (2018). مناهج البحث العلمي. ط2: مركز البحوث المستقبل.
4. ربحي، مصطفى عليان. (2001). البحث العلمي أسسه. مناهجه. واسالييه. اجراءاته. عمان: بيت الأفكار الدولية.
5. رشيد، زرواتي. (2012). تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية. ط4. بوزريعة: زاعياش للطباعة والنشر.
6. عامر، إبراهيم قنديلجي. (2013). منهجية البحث العلمي. ط1. العلة: دار اليازوري.
7. عبد الباسط، محمد الحسن. (1963). أصول البحث العلمي. القاهرة: مطبعة لجنة البيان العربي.
8. عبد الرحمان، محمد العيسوي. عبد الفتاح. محمد العيسوي. (1996). مناهج البحث العلمي في الفكر الاسلامي والفكر الحديث، بيروت: دار الراتب الجامعية.
9. عثمان، ابراهيم عيسى. (2008). النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ط1، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
10. عمار، بوحوش، وآخرون. (2009). منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية. برلين: المركز الديمغرافي العربي.
11. محمد، سرحان علي المحمودي. (2019). منهج البحث العلمي. ط3. صنعاء: دار الكتب.
12. محمد، عبد السلام. (2020). مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والانسانية. مكتبة نور.
13. محمد، عبد العال. وآخرون. (2015). طرق ومناهج البحث العلمي. ط مزيده ومنقحة. عمان: دار الوراق للنشر والتوزيع.
14. محمد، عبيدات. وآخرون. (1999). منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات. عمان: دار وائل للطباعة والنشر.
15. معهد اليونسكو للإحصاء، (2003). دليل التعليمات الخاصة بتعبئة استمارات الإحصاء التربوي.
16. منير، البعلبكي. (1987). قاموس المورد. بيروت: دار العلم للملايين.

قائمة المراجع

18. مورييس، أنجريس. (2004). منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات علمية. ط1. الجزائر: دار القصة للنشر.
19. ناهدة: عبد زيد الدليمي. (2016). أسس وقواعد البحث العلمي. ط1. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
20. نبيل: سعد خليل. (2015). مداخل حديثة في إدارة المؤسسات التعليمية. ط1. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
21. نور الدين، صراب. (2019-2020). أخلاقيات العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي في المؤسسات العمومية. الجزائر.
- المقالات:
22. بلقاسم، بن العايب. مصطفى، بجيقتة. (2016). أثر العوامل البيئية التنظيمية الداخلية على الأداء الوظيفي. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، ع 04.
23. حميد، شاوش. (2021). في النظريات السوسيولوجية في التنظيم: النظرية البنائية الوظيفية، اللجنة الأولى في ميدان دراسة المنظمات"، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، م 8، ع 2، تيزي وزو.
24. رزقي، قويجيل، وآخرون. (2023). المقابلة والملاحظة والاستمارة في البحث الاجتماعي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، م09، ع01، جامعة قسنطينة.
25. زروق، عثمان بلال. أحمد، سهيل كشوب. (2020). أثر الاخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار بسلطنة عمان"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، م04. ع04، سلطنة عمان.
26. محمد: غربي. إبراهيم، قلواز. (2016). النظرية البنائية الوظيفية، نحو رؤية جديدة لتفسير الظاهرة الاجتماعية. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر، ع18 الوادي.
27. نسرين، صالح محمد صلاح الدين. (2020). تحسين الأداء المهني للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان في ضوء الاشراف التربوي المدمج. مجلة البحث العلمي في التربية. ع 21. سلطنة عمان.
28. وفاء، أبو عمار. وآخرون. (2023). الالتزام بأخلاقيات المهنة وعلاقتها بتعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى معلمي المرحلة الثانوية في النقب. مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث. م 11. ع 4، فلسطين.

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

استمارة بحث بعنوان:

الأخلاق المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي بالمؤسسة التعليمية

دراسة ميدانية بمتوسطة الشهداء الاخوة لعوبي - برج بوعريريج

تحت إشراف الأستاذ:

أ/ نوي عمار

من إعداد الطالب:

آيت حمودة كمال

في إطار التحضير لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، نتشرف بأن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة البحثية بغرض جمع معلومات حول دراستنا: الأخلاق المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي بالمؤسسة التعليمية.

لذا نرجو منكم التفضل بالإجابة على أسئلة هذه الاستمارة، وذلك بوضع علامة X في الإجابة المناسبة، كما نعلمكم أن المعلومات التي ستقدمونها تبقى سرية، وتوجه لأغراض البحث العلمي فقط، وشكرا على تعاونكم مسبقا.

السنة الجامعية: 2026/2025

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
2. السن:
- من 21 الى 30 سنة ☐
- من 31 الى 40 سنة ☐
- من 41 إلى 50 سنة ☐
- من 51 الى 60 سنة ☐
- أكثر من 61 ☐
3. المستوى التعليمي: ثانوي ☐ ليسانس ☐ ماستر ☐ دكتوراه ☐
4. عدد سنوات الخبرة :
- من 01 إلى 5 سنوات ☐
- من 06 إلى 10 سنوات ☐
- من 11 الى 15 سنة ☐
- من 16 سنة الى 20 سنة ☐
- أكثر من 20 سنة ☐
5. الوضعية المهنية:
- متربص ☐ مرسوم ☐ متعاقد ☐
6. المنصب الوظيفي:
- أستاذ ☐ إداري ☐

المحور الثاني: يساهم الالتزام في التأثير على الأداء الوظيفي بالمؤسسة التعليمية

7. هل تلتزم بمهامك الوظيفية؟
- نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐
8. هل تتأخر عن دوامك الرسمي؟
- نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐
9. هل تغادر العمل قبل انتهاء الدوام الرسمي؟
- نعم ☐ لا ☐
10. هل تلتزم بميثاق أخلاقيات المهنة في مؤسستكم؟
- نعم ☐ لا ☐

11. ما مدى حرصك على تحسين مهاراتك في العمل؟ ☐ مرتفع ☐ متوسط ☐ ضعيف

12. في حالة تأخرك عن العمل تستدرك مهامك المتأخرة:

☐ بشكل سريع ☐ بشكل عادي ☐ بشكل متأخر

13. كيف تقيم التزامك بواجباتك نحو التلاميذ؟

☐ جيد ☐ متوسط ☐ ضعيف

14. هل تعتبر المواظبة على العمل:

☐ انضباط شخصي

☐ الشعور بالواجب اتجاه المؤسسة

☐ تخوف من العقوبات

15. ما مدى التزامك بتنفيذ القرارات المتخذة في المؤسسة؟

☐ ملتزم ☐ ملتزم نوعا ما ☐ غير ملتزم

المحور الثالث: يساهم الاحترام في التأثير على الأداء الوظيفي بالمؤسسة التعليمية

16. ما هو مستوى الاحترام بين الزملاء في مكان العمل؟

☐ مرتفع ☐ متوسط ☐ منخفض

17. هل سبق وتعرضت لعدم الاحترام من زملائك؟

☐ نعم ☐ لا

18. هل تضع حدودا للعلاقات في العمل؟

☐ نعم ☐ لا

19. هل حدوث مشاحنات مع زملائك في العمل تؤثر على مردودك في الأداء ؟

☐ نعم ☐ لا

20. هل العلاقات الحسنة تشجع على البذل والعطاء في العمل؟

☐ نعم ☐ لا

21. ما طبيعة علاقاتك مع رئيسك في العمل؟ ☐ جيدة ☐ حسنة ☐ سيئة

22. ما هو موقفك اذا تعرضت لعدم الاحترام من قبل زملائك؟

☐ أتجاهل الموقف وأتجنب التصعيد

☐ أناقش الامر مباشرة مع الزميل المعني

أبلغ الإدارة او المسؤول المباشر ☐

أرد بالمثل ☐

23. كيف تقيم احترام التلاميذ لك؟

ضعيف ☐

متوسط ☐

جيد ☐

المحور الرابع: يساهم التعاون في التأثير على الأداء الوظيفي بالمؤسسة التعليمية

24. هل هناك تعاون بين الإدارة التربوية والأساتذة؟

لا ☐

نعم ☐

25. هل تشجع العمل الجماعي بين الإدارة التربوية والأساتذة؟

لا ☐

نعم ☐

26. هل تتعاون في حل المشاكل داخل المؤسسة؟

لا ☐

نعم ☐

27. ما مدى قبولك المساعدة من قبل زملائك؟

لا أوافق ☐

محايد ☐

أوافق ☐

28. هل تتعاون الإدارة التربوية مع الأساتذة في ضبط التلاميذ؟

لا ☐

نعم ☐

29. هل هناك تعاون بين الموظفين لحل مشاكل العمل اليومية؟

لا ☐

نعم ☐

30. كيف تقيم أدائك الوظيفي بناء على معايير الأخلاق المهنية؟

ضعيف ☐

متوسط ☐

جيد ☐

دليل مقابلة

المنصب:

- سنوات الخبرة في الإدارة:
- تاريخ المقابلة:

المحور الأول: الالتزام المهني والوظيفي

1. كيف تستطيعين تقييم مستوى التزام الموظفين من اساتذة والادارة التربوي بالخصوص بمهامهم داخل المؤسسة؟
2. من خلال ملاحظتكم لحالات التأخر أو الغياب، هل تؤثر على السير الحسن للعمل؟ وكيف يتم التعامل معها؟
3. ما مدى احترام الموظفين لمواقيت العمل الرسمية؟
4. هل هناك التزام بميثاق أخلاقيات المهنة داخل المؤسسة؟
5. برأيك، كيف تأثير الالتزام المهني على الأداء الوظيفي داخل المؤسسة؟

المحور الثاني: الاحترام داخل المؤسسة

11. كيف ترين مستوى الاحترام المتبادل بين الأساتذة والإدارة؟
12. هل سبق وواجهتم مشاكل تتعلق بعدم الاحترام داخل المؤسسة؟ وكيف تم حلها؟
13. ما دور الإدارة في تعزيز ثقافة الاحترام بين العاملين؟
14. كيف يكون تأثير الاحترام بين الزملاء على مردودية العمل؟
15. كيف تقيمين علاقة الأساتذة بالتلاميذ من حيث الاحترام؟

المحور الثالث: التعاون والعمل الجماعي

15. هل يوجد تعاون بين الإدارة التربوية والأساتذة؟
16. كيف يتم التنسيق بينكم وبين الموظفين في حل المشكلات اليومية؟
17. هل تشجعون العمل الجماعي داخل المؤسسة؟ وكيف؟

18. هل تعتقد أن ضعف التعاون يمكن أن يؤثر سلباً على نتائج المؤسسة؟

المحور الرابع: الأخلاق المهنية والأداء المهني والوظيفي

20. ما مفهومكم للأخلاق المهنية من وجهة نظرك داخل المؤسسة التعليمية؟

21. هل هناك آليات لمراقبة وتعزيز الأخلاق المهنية؟

22. ما أبرز المظاهر الإيجابية التي تلاحظونها وتساهم في تحسين الأداء؟

23. ما هي أهم التحديات التي تواجه تطبيق الأخلاق المهنية داخل المؤسسة؟

المحور الخامس: مقترحات

24. ما هي الإجراءات التي تقترحونها لتعزيز الالتزام والأخلاق المهنية؟

25. كيف يمكن تعزيز التعاون بين مختلف الفاعلين في المؤسسة؟

26. ما نصيحتك للأساتذة الإداريين التربويين الجدد فيما يخص تعزيز جانب الأخلاق المهنية؟