جامعة وهران 2 محمد بن أحمد

كلية العلوم الاجتماعية

قسم **علم الاجتماع والأنثروبولوجيا**

اطروحة

لــنيــل شهادة **الماستر**

في **علم اجتماع التنظيم والعمل**

الأخلاق المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي

- دراسة ميدانية بالمدرسة الابتدائية الشهيد بختاوي محمد -

من إعداد الطالبة

حمادن رحيمة نور القمر

الأستاذة المشرفة

د. بن كحيل شهرزاد

تشكيلة لجنة المناقشة:

الصفة	الاسم و اللقب	الرتبة	مؤسسة الانتماء
رئيسا	د. بن شارف حسين	أستاذة محاضرة أ	جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
مشرفا	د.بن كحيل شهرزاد	أستاذة محاضرة ب	جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
مناقشا	د. بن هملة نسيمة	أستاذة محاضرة ب	جامعة وهران 2 محمد بن أحمد

الموسم الجامعي

2026/2025



بسم الله الرحمان الرحيم

" ولقد كرمنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر ورزقناهم من الطيبات وفضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلا."

سورة الإسراء، الآية 70

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

"من تطبب ولم يكن بالطب معروفا فأصاب نفساً فما دونها فهو ضامن".

أخرجه الدارقطني وصححه الحاكم وهو عند أبي داوود والنسائي وغيرهما، إلا أن من أرسله أقوى ممن وصله.

شكر وعرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على اشرف خلق الله نبينا محمد صلى الله عليه وسلم.

أشكر جامعة وهران محمد بن احمد قسم علم الاجتماع و الأنثروبولوجيا التي قضيت فيها طيلة سنوات مسيرتي الدراسة، واشكر الدكتورة بن كحيل شهرزاد التي سقتني بخبرتها وكانت نعم المعلم أدعوا الله أن يجازيها عنا خير الجزاء

اتقدم بالشكر لكل من لم يبخل علي بالمساعدة طيلة فترة انجاز هذا البحث من أساتذة و إداريين في قسم علم الاجتماع الذين رافقوني طيلة أعوامي الدراسة.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة والحكم عليها والاستفادة من ملاحظاتهم القيمة والمفيدة

جمعنا الله وإياهم في جنة الخلد أمين

حمادن نور القمر

اهداء

الحمد لله الذي وفقني في انجاز هذا العمل ولم أكن لأصل إليه لولا فضله وتوفيقه

إلى الإنسانة التي علمتني معنى قيمة الصبر والحكمة في الحياة،

وأمسكت بأناملي لكتابة الحروف، وضحت بسعادتها من أجلي، إلى منبع الحب والعطاء

إليك يا هديتي في الحياة أمي الغالية

إلى ذلك الحضن الذي دللني بحنانه والظل الذي أوي إليه في كل حين،

إلى من حمل عني هموما لم أكن أراها وأخفي تعبه ليمنحني راحتي وتعب من أجلي ليمنحني

مستقبلا يليق بأحلامي إليك يا سندي أبي الغالي

بارك الله في عمريكما وجعلني دائما فخرا لكما

الى من وقف بجانبي في السراء والضراء أخواتي إيمان وبسمة وتوأم روحي غزلان

ومحمد وعبد الرحمان وجدتي الغالية العاقب يمينة.

إلى عصافير البيت تسنيم وإلياس وبالخصوص مريم

إلى الروح التي زادت شغفي بدراسة وساندني بالدعم النفسي وسار معي نحو تحقيق هذا

النجاح خطوة بخطوة رفيق دربي شهاب.

إلى أحسن أخت وأستاذة قابلتها في مسيرتي الدراسة أدام الله صحتها

وعافيتها الدكتورة بن كحيل شهرزاد.

حمادن نور القمر

الفهرس والمحتويات

المحتوى	الصفحة
الشكر وعرفان	
الاهداء	
فهرس المحتويات	
مقدمة	
ملخص	
الإطار المنهجي للدراسة.	
إشكالية الدراسة	01
أهمية الدراسة	02
أسباب اختيار الموضوع	02
أهداف الدراسة	03
فرضيات الدراسة	03
صعوبات الدراسة	03
المفاهيم الأساسية	04
الدراسات السابقة	06
المقاربات النظرية التي تخدم الدراسة	09
الفصل الأول: الإطار النظري والتطبيقي للأخلاق المهنية في الوسط التربوي.	
المطلب الأول: مفهوم الأخلاق المهنية وأبعادها	
1.1-مفهوم الأخلاق المهنية	15
2.1-مصادر الأخلاق المهنية	16
المطلب الثاني: مبادئ وأبعاد الأخلاق المهنية المدرسة الابتدائية	
1.2-مبادئها (الانضباط، المسؤولية، التعاون، العدالة، السرية، الاحترام)	17
المطلب الثالث: تجليات الأخلاق المهنية في المدرسة الابتدائية (الجانب التطبيقي)	
1.3-عرض ميدان الدراسة	23
2.3-أخلاقيات التعامل مع التلاميذ	24
4.3-أخلاقيات العلاقة بين الزملاء والإدارة	43

الفصل الثاني: الأداء الوظيفي في المؤسسة التربوية (النظري والتطبيقي)	
المطلب الأول: الأداء الوظيفي	
1.1-مفهوم الأداء الوظيفي	55
2.1-أبعاد الأداء الوظيفي	56
3.1-العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي	57
المطلب الثاني: واقع الأداء الوظيفي في الابتدائية	
1.2-تحليل نتائج الخاص بمحور الأداء الوظيفي	58
2.2-مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة	72
3.2-العوائق المهنية المؤثرة في الأداء	73

الفصل الثالث: اثر الأخلاق المهنية في المؤسسة التربوية.	
المطلب الأول: إجراءات الدراسة	
1.1-المنهج المعتمد في الدراسة	79
2.2-مجالات الدراسة والعينة	79
3.2-أدوات جمع البيانات	81
المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية	
1.2-تحليل العلاقة بين الأخلاق المهنية و الأداء الوظيفي	83
2.2-اختبار الفرضيات (تأكيد أو نفي الفرضية)	84
أهم النتائج المتوصل إليها	87
الحلول والتوصيات المقترحة	89
خاتمة	90
قائمة المصادر والمراجع	92
الملاحق	98

مقدمـــــــــــة

شهدت المؤسسات الحديثة خلال العقود الأخيرة تحولات جوهرية مست مختلف جوانب العمل، سواء من حيث طبيعة المهام، أو الهياكل التنظيمية، أو أنماط العلاقات المهنية التي تربط الأفراد داخل بيئات العمل. ويعود ذلك إلى التغيرات المتسارعة التي عرفها المجتمع الإنساني بصفة عامة، والمجتمع الجزائري بصفة خاصة، نتيجة التطور التكنولوجي، وارتفاع مستوى الوعي، وتنوع حاجات الأفراد، وتزايد توقعاتهم المهنية والشخصية. وفي ظل هذا الواقع الجديد، أصبحت المؤسسات مطالبة أكثر من أي وقت مضى بتبني نموذج تنظيمي يتسم بالوضوح والمرونة والانضباط، ويجمع بين متطلبات المردودية الاقتصادية واحترام القيم الإنسانية والاجتماعية والأخلاقية.

ولم تعد الأخلاق المهنية مجرد قواعد نظرية أو تعليمات إدارية، بل أضحت عنصراً بنيوياً يؤثر في فعالية المؤسسة واستقرارها، باعتبارها الإطار الضابط للسلوك المهني، والمرجع المحدد لطبيعة تعامل العامل مع زملائه ومع الإدارة، وكذا مع المهام الموكلة إليه. ومن ثم، فإن مدى التزام العامل بالأخلاقيات المهنية داخل المؤسسة ينعكس بشكل مباشر على أدائه، وعلى جودة الخدمة المقدمة، وعلى علاقاته المهنية، بل وحتى على درجة ولائه للمؤسسة وقدرته على تمثيلها أمام المجتمع.

ومع توسع التنظيمات الحديثة وتعدد التخصصات والأدوار داخلها، برزت تحديات جديدة، من بينها تضارب المصالح، وضعف الانضباط، وقصور التواصل المهني، والتنافس غير الأخلاقي، واستعمال السلطة بطرق غير مشروعة. وهي كلها عوامل تؤثر سلباً على الأداء الوظيفي، وتؤدي إلى خلق بيئة عمل مشحونة بالتوتر وانعدام الثقة.

في المقابل، تشير العديد من الدراسات إلى أن المؤسسات التي تتبنى منظومة أخلاقية واضحة ومعلنة، قائمة على الشفافية والاحترام والمساءلة، تنجح في بناء علاقات مهنية إيجابية، وتحقق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي، وتعزز الشعور بالانتماء، مما ينعكس إيجاباً على جودة العمل وفعالية الأداء.

وتزداد أهمية هذا الموضوع في السياق الجزائري، حيث تشهد العديد من المؤسسات تراجعاً في الأداء واضطراباً في العلاقات المهنية، نتيجة غياب معايير أخلاقية واضحة أو ضعف تطبيقها رغم وجودها، وهو ما يؤدي إلى تباين الممارسات المهنية من مؤسسة إلى أخرى، بل ومن قسم إلى آخر داخل المؤسسة الواحدة، مما يخلق نوعاً من الفوضى التنظيمية، ويفتح المجال لسوء التسيير واللامبالاة والانقسامات المهنية، ومن هنا تبرز الحاجة إلى دراسة أثر الأخلاق المهنية كمنظومة موجهة للسلوك على الأداء الوظيفي داخل المؤسسات، ومدى انعكاس ذلك على جودة العمل، والانضباط التنظيمي، واحترام قواعد المهنية، والتفاعل الإيجابي بين العاملين.

وفي هذا الإطار، سعت هذه الدراسة إلى إبراز أثر الأخلاقيات المهنية على الأداء الوظيفي داخل المدرسة الابتدائية "الشهيد بختاوي محمد"، باعتبار أن الأداء الفعال يرتبط ارتباطاً وثيقاً بجودة التواصل، وروح التعاون، ومستوى الاحترام المتبادل بين العاملين، كما أن اختلاف الأفراد في منظوماتهم القيمية ينعكس بشكل مباشر على سلوكهم المهني، وبالتالي على مستوى أدائهم في إنجاز المهام المختلفة.

وقد اعتمدت هذه الدراسة على شقين متكاملين: نظري وميداني، حيث تم تقسيمها إلى:

الإطار النظري للدراسة، والذي تضمن إشكالية البحث، وفرضياته، وأهميته، وأسباب اختياره، وأهدافه، وصعوباته، بالإضافة إلى عرض الدراسات السابقة والمقاربات النظرية المعتمدة.

الفصل الأول: بعنوان الأخلاقيات المهنية في الوسط التربوي، وتناول مفهوم الأخلاق المهنية وأبعادها، ومبادئها، وتجلياتها داخل المدرسة الابتدائية.

الفصل الثاني: بعنوان الأداء الوظيفي في المؤسسة التربوية، وتطرقت فيه إلى مفهوم الأداء الوظيفي وأبعاده والعوامل المؤثرة فيه، إضافة إلى تحليل واقع الأداء داخل المؤسسة محل الدراسة.

الفصل الثالث: بعنوان أثر الأخلاق المهنية على الأداء الوظيفي، حيث تم عرض المنهجية المعتمدة، والعينة، وأدوات جمع البيانات، ثم تحليل العلاقة بين الأخلاق المهنية والأداء الوظيفي واختبار الفرضيات. وأخيرا النتائج المتوصلة، وتقديم حلول وتوصيات وخاتمة شاملة للموضوع ثم قائمة المصادر والمراجع وملاحق البحث.

ملخص:

تناولنا في دراستنا التي جاءت بعنوان «الأخلاق المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي" في المؤسسة التربوية "المدرسة الابتدائية الشهيد بختاوي محمد" بولاية وهران نموذجا لإبراز مدى تأثير الأخلاق المهنية على أداء المؤسسة وتميزها، كما ركزت في دراستي على توضيح مدى مساهمة الانضباط والمسؤولية والتعاون بين العمال واحترام الزملاء والحفاظ على السرية المهنية والعدالة في تحسين الأداء والرفع من فعالية المؤسسة وتحقيق أهدافها بكفاءة أكبر.

ولإثبات مدى صحة الفرضيات المطروحة، تناولت في دراستي الميدانية مختلف الإجراءات المنهجية للدراسة أي المنهج الكمي والكيفي، واعتمدت على المنهج الوصفي، إذ اخترت عينة مكونة من 16 عامل من مجتمع الدراسة وأجريت مقابلات مع عدة عمال من مجتمع البحث، وبعد جمع بيانات وتحليلها، أظهرت النتائج وجود علاقة وطيدة بين الأخلاق المهنية والأداء الوظيفي.

فقد بينت لنا هذه الدراسة مدى أهمية الالتزام بالأخلاق المهنية وضرورة إرسائها داخل كل مؤسسة وأوضحت العوامل التي تضمن ترسيخها، من اجل الرفع من مستوى الأداء الوظيفي وتوفير بيئة عمل داعمة ومحفزة واكتر إنتاجية، ولعل ما توصلت إليه في هذه الدراسة سيكون بداية لبحوث جديدة بإذن الله.

الكلمات المفتاحية: الأخلاق المهنية، الأداء الوظيفي، المؤسسة التربوية.

Abstract:

In my study, titled "Professional Ethics and their influence on work Performance" in the Educational Institution: "The Case of the Martyr Bektawi Mohamed Primary School in Oran Province as a Model", I addressed how professional ethics influence the performance and distinctiveness of the institution. I focused on clarifying the extent to which discipline, responsibility, collaboration among workers, respect for colleagues, maintenance of professional confidentiality, and fairness contribute to enhancing the institution's performance and increasing its effectiveness in achieving its goals.

To verify the validity of the proposed hypotheses, I included in my field study various methodological procedures, both quantitative and qualitative. I relied on a descriptive approach, selecting a sample of 16 workers from the study population, and conducted interviews with several workers from the research community. After collecting and analyzing the data, the results showed a strong relationship between professional ethics and job performance.

And perhaps what I have reached in this study may be the beginning of new research, God willing. It has shown us the importance of adhering to professional ethics and the necessity of establishing them within every institution. It clarified the factors that ensure their embedding, in order to raise the level of job performance, and to provide a supportive, motivating and more productive work environment.

Keywords :Professional Ethics .Job Performance. Educational Institution.

الاشكالية

تعد الأخلاق المهنية أحد أهم المرتكزات التي تقوم عليها فعالية المنظمات، إذ ترتبط ارتباطا وثيقا بطبيعة الثقافة التنظيمية، ونمط العلاقات المهنية، ومستوى الالتزام والانضباط داخل بيئة العمل، وفي المؤسسات التربوية، خاصة في المدرسة الابتدائية، إذ يتجلى العمل المهني للمعلمين ضمن إطار تنظيمي يتميز بتعدد الأدوار، وتداخل المهام، وتنوع الفاعلين، مما يجعل دراسة الأخلاق المهنية في هذا السياق ذات أهمية خاصة من منظور علم الاجتماع العمل وتنظيم.

فالمدرسة بصفتها منظمة رسمية، تبنى على قواعد معايير، وأنماط سلوك تنظيمي تسهم في توجيه أداء العاملين وتحديد مستوى التزامهم بالواجبات المهنية، وفي ظل التغيرات التي تشهدها المؤسسات التنظيمية، من ضغط العمل، وتزايد الأعباء اليومية، وتعدد العلاقات المهنية بين المعلمين والإدارة والزملاء، وتظهر الحاجة إلى فهم كيفية تمثل الأخلاق المهنية داخل فضاء العمل المدرسي، وكيف تؤثر هذه الأخلاق على الأداء الوظيفي باعتبارها إحدى أهم مؤشرات الفعالية التنظيمية، إذ تشير أدبيات علم الاجتماع التنظيم إلى إن أي خلل على مستوى الالتزام بالقيم المهنية قد يؤدي إلى مشكلات تنظيمية مثل ضعف الانضباط المهني ،تراجع الإنتاجية، توتر العلاقات المهنية، أو عدم تحقق الأهداف المؤسسية كما ينبغي.

وانطلاقا من هذا الإطار، تتمحور الإشكالية المركزية للبحث حول السؤال التالي:

إلى أي مدى يسهم مستوى التزام المعلمين بالأخلاق المهنية في تعزيز الأداء الوظيفي داخل المدرسة الابتدائية، باعتبارها مؤسسة تنظيمية تخضع لقواعد العمل الرسمية والثقافة التنظيمية والتفاعلات المهنية اليومية؟

ويتفرع عن هذا السؤال العام مجموعة من التساؤلات الفرعية التي تساعد على فهم العلاقة بين الأخلاق المهنية والبنية التنظيمية للمؤسسات، ومن بينها:

- ما طبيعة الأخلاق المهنية السائدة داخل المدرسة الابتدائية بوصفها وحدة تنظيمية؟
- كيف تتجسد القيم المهنية في التفاعلات اليومية بين العاملين ضمن إطار العمل المدرسي؟
- ما هي العوامل التنظيمية (مثل القيادة، الثقافة التنظيمية، وطرق الضبط المهني) التي تعزز أو تضعف الالتزام بالأخلاق المهنية؟
- كيف ينعكس مستوى الالتزام الأخلاقي على الأداء الوظيفي للمعلمين من حيث الكفاءة. الانضباط، الإنتاجية، والالتزام بالمهام الرسمية؟

– ما التحديات التنظيمية التي قد تضعف التماسك بالأخلاق المهنية داخل الابتدائية؟

– ما مدى وجود علاقة ارتباطية بين الأخلاق المهنية والفعالية التنظيمية للمعلمين داخل المؤسسة؟

أهمية الدراسة:

تكسب هذه الدراسة أهميتها من معالجتها لموضوع جوهري يتعلق بالأسس الأخلاقية للمهنة التي تساهم في رفع كفاءة الموظف وتحسين أدائه الوظيفي، نظرا للانحرافات الإدارية المتنوعة التي تشهدها مختلف المنظمات والمؤسسات ويمكن إيجاز أهمية الدراسة في:

– الكشف على درجة الوعي والحس الأخلاقي للموظف ومدى تأثيره على الأداء الوظيفي.

– إبراز الدور الحيوي للأخلاق المهنية وأهمية التزام الموظف بها من اجل خلق بيئة عمل اجتماعية مستقرة ومتماسكة.

– يساهم هذا الموضوع في فتح أفاق بحثية تسهم في تطوير السياسات الإدارية وتعزيز التفاعل الاجتماعي الإيجابي داخل المؤسسة.

أسباب اختيار الموضوع:

➢ أسباب ذاتية:

– الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع وتطوير الرصيد المعرفي في هذا الموضوع بعيدا عن الجدل الإعلامي.

– السعي إلى التعرف على مدى تطبيق الأخلاق المهنية داخل المدرسة الابتدائية " الشهيد بختاوي محمد"

– ارتباط الموضوع بمجال تخصصي علم الاجتماع تنظيم وعمل.

➢ أسباب موضوعية:

– قابلية الموضوع للدراسة النظرية والميدانية، خاصة ان موضوع الأخلاق المهنية يعد من المواضيع الحساسة في ظل تزايد الفضائح الأخلاقية.

– معرفة مدى تأثير الأخلاق المهنية على العمال في رفع او خفض مستوى أدائهم الوظيفي.

– تقديم قاعدة علمية يمكن الاعتماد عليها لتدريب الموظفين على السلوك المهني الأخلاقي.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى مقاربة موضوع الأخلاق من منظور سوسيولوجي تنظيمي من خلال دراسة الواقع العملي للمعلمين داخل المدرسة الابتدائية، وتحليل كيفية تأثير القيم المهنية في الأداء الوظيفي داخل بيئة العمل المدرسي، كما يسعى إلى تحديد العوامل التنظيمية التي قد تعيق أو تدعم هذا الالتزام، بغية تقديم توصيات من شانها رفع مستوى الفعالية المهنية وتحسين المناخ التنظيمي داخل المؤسسة، والوصول إلى توازن عادل بين متطلبات الوظيفة وحقوق وحريات الموظفين داخل المؤسسة.

الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة إيجابية بين الأخلاق المهنية السائدة في المؤسسة ومستوى الانضباط الوظيفي لدى المعلمين.
2. تؤثر المؤسسات الأخلاقية في وجود التفاعل المهني بين المعلمين والإدارة، مما ينعكس على الأداء الوظيفي.
3. العوامل التنظيمية (مثل القيادة المدرسية، ثقافة العمل، وضغط العمل) تؤثر بدرجات متفاوتة في مستوى الالتزام بالأخلاق المهنية.
4. ضعف الأخلاق المهنية داخل المؤسسة يؤدي إلى انخفاض الكفاءة وتراجع في جودة الأداء الوظيفي.
5. بيئة العمل المنظمة والداعم تسهم في تعزيز القيم المهنية ورفع مستوى الإنتاجية
6. توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام بالأخلاقيات المهنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

صعوبات الدراسة:

من الصعوبات التي واجهتها في هذا البحث:

- صعوبة جمع المعلومات من طرف عمال المؤسسة التربوية، بحيث كان من الصعب تنظيم مقابلات معهم في أوقات مناسبة.
- صعوبة الحصول على عينة كافية من المبحوثين خاصة كون ان المؤسسة صغيرة.
- صعوبة الحصول على ميدان الدراسة، حيث تلقيت رفضا من عدة مؤسسات تربوية في البداية.

المفاهيم الدراسة:

1. مفهوم الأخلاق:

لغة: أخلاق، جمع خلق، طبع وسجية، عريكة، طريقة تصرف يتميز بها الإنسان.

اصطلاحا: عرفها سعيد بن ناصر الغامدي بأنها: "صفة في النفس تظهر اثارها في الكلام والسلوك العملي والمظهر الخارجي والصحبة المختارة". (الغامدين، 2010، ص11)

أي أنها عنصر متجدر في ذات الفرد، ينعكس بشكل واضح في أقواله وسلوكياته المختلفة ويظهر في جميع جوانب حياته اليومية، بما في ذلك هيئته الخارجية ونوعية الأشخاص الذين اختار مرافقتهم، كما تعد خاصية نفسية داخلية تتحكم في انفعاله وتصرفاته، إذن كل إنسان يتفاعل مع محيطه ويتصرف وفق السمات الكامنة في نفسه.

التعريف الإجرائي للأخلاق:

نقصد بالأخلاق في هذه الدراسة مجموعة القيم والقواعد السلوكية التي تحكم تصرفات العمال داخل المؤسسة التربوية، والتي تظهر من خلال تعاملاتهم اليومية مع التلاميذ والزملاء الإدارة، وطريقة الالتزام بالأنظمة المدرسية، واحترام القوانين.

2. مفهوم المهنة:

لغة: نقصد بالخلق الخدمة والعمل ونحوه (بن يعقوب ،2005، ص1336)

اصطلاحا: عرفها عبد الله محمد نوري على انها: "الحلقة التي تشمل على مجموعة من المعارف العقلية ومجموعة من الممارسات والخبرات التدريبية يؤديها الفرد من خلال ممارسته للعمل داخل المؤسسة". (الديرشوي ،2013، ص199)

عرفها قاموس علم الاجتماع على أنها: "مجموعة أنشطة ترتكز حول دور اقتصادي تستهدف ضمان توفير الحاجيات الأساسية للحياة ويطلق المصطلح على الإعمال التي تتم في الميادين التجارية والقيمة". (مدارس ،2003، ص261)

بمعنى أنها لا تنشأ لا بفعل الإنسان وقد تكون ذات طابع بدني او ذهني، وتتطلب تدريبا متواصلا حتى يمكن ممارستها بإحكام وإتقان.

التعريف الإجرائي للمهنة:

هي مجموعة من الأنشطة والمهامات المنظمة التي يمارسها الأساتذة والاداريين والعمال بصفة عامة داخل المؤسسة التربوية، اعتمادا على تكوين علمي وتربوي محدد، وفق ادور ومسؤوليات واضحة، بهدف تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية للمؤسسة، وذلك في اطار قوانين وتنظيمات رسمية تحكم الممارسة المهنية.

مفهوم الاخلاق المهنية:

عرفها عبد الله محمد نوري على أنها: " تلك التوجيهات النابعة من القيم والمبادئ التي يؤمن بها أفراد المجتمع والتي ينبغي للفرد التحلي بها اثناء ممارسته للمهنة." (الديرشوي ،2013، ص125)

بمعنى أنها تصرفات و سلوكات يظهرها الفرد وفق شعور داخلي أثناء ممارسته للوظيفة.

وعرفها سعيد الغامدي على أنها: "مجموعة القيم والنظم المحققة للمعايير الإيجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والشخصية وفي أساليب التعامل داخل بيئة العمل، ومع المستفيدين وفي المحافظة على الصحة النفسية للإنسان وعلاقته مع العمال." (الغامدي ،2013، ص110)

أي أنها الصفات النفسية والسلوكية الإيجابية للعمال، والضوابط التي تنظم الأداء الوظيفي والمهني وفق أساليب علمية وسلوكية محددة.

التعريف الإجرائي الاخلاق المهنية:

يقصد بها جمل من القيم والمعايير التي يجب على الموظفين أو العمال الالتزام بها داخل المؤسسة التربوية اثناء مارستهم لأدوارهم المهنية.

3. مفهوم الأداء الوظيفي:

لغة: أدى الشيء أي قام به، أدى إليه الشيء أي أوصله، أدى به إلى كذا انتهى أو قاده إلى كذا (ابن منظور،2005)

اصطلاحا: يتفق جل الباحثين في مجال إدارة الإفراد على أن الأداء هو المخرجات الخاصة بالعمل الفردي مقدرة بساعة واحدة وهو باختصار انجاز هدف او اهداف المؤسس. (بلوم ،2003، ص178)

ونقصد بهذا أن الأداء هو المخرجات التي يحققها الفرد داخل عمله.

ويعرفه مصطفى عشوي بأنه:" أي نشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الإشكال". (عشوي ،1992، ص14)

التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي:

هو الجهد الذي يبذله الموظف في انجاز مهامه التعليمي والإداري، سواء كان جسديا او فكريا، بهدف تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية وضمان جودة العلمية والتربوية.

4. مفهوم السلوك:

لغة: السلوك بالضم هو مصدر سلك، ويعني سيرة الانسان وتصرفاته.

(معجم المعاني الجامع، معجم عربي ، المعاني)

اصطلاحا: يعرف السلوك بأنه الأنشطة والأفعال التي تصدر عن الإنسان، سواء كانت هذه الأفعال ظاهرة أو غير ظاهرة، ويعرفه أخريين بأنه أي نشاط يقوم به الإنسان سواء كان أفعالا يمكن قياسها وملاحظتها كالنشاطات الفسيولوجية والحركية، أو النشاطات التي تحدث على نحو غير مرئي كالتفكير والذاكرة والوساوس وغيرها (النعيمي ،2016، ص89).

ونقصد بهذا أن السلوك هو كل ما يقوم به الشخص من تصرفات أو أفكار ويظهر من خلال طريقة تعامله مع الآخرين.

التعريف الإجرائي للسلوك:

السلوك هو التصرفات التي يقوم بها كل موظف داخل المؤسسة التربوية كل حسب شخصيته وميوله وأهدافه المستقبلية والتي تؤثر على جودة العمل التربوي وبيئة التعلم داخل المؤسسة.

الدراسات السابقة:

1- الدراسات العربية:

الدراسة الأولى:

الباحث معتصم بالله هاني علي أبو الكاس بعنوان: «**أخلاقيات المهنية ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة**" مذكرة الماجستير في برنامج القيادة والإدارة، جامعة الأقصى بغزة للدراسات العليا سنة 1436هـ، 2015م، وهدفت هذه الدراسة إلى جمع بين مجموعة من أبعاد أخلاقيات المهنة التي لم يتناولها مجتمع أي دراسة قبلها وهي (الاحترام القوانين والأنظمة، العدالة، الإتقان، احترام الوقت، السرية، الأمانة، المسؤولية، العمل كفريق ، الاحترام وحسن المعاملة، النزاهة

والشفافية) وربط هذه الأبعاد مع الأداء الوظيفي لمعرفة أثرها عليه وقد انطلقت دراسته من الإشكالية التالية:

ما دور أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة غير الحكومية بقطاع غزة؟

ودعم دراسته بالفرضيات التالية:

-يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى دلالة Aأكبر أو يساوي0.05 بين أخلاقيات المهنية (احترام القوانين والأنظمة، العدالة، الإتقان، احترام الوقت، السرية، الأمانة، المسؤولية، العمل كفريق الاحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية) والأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غي الحكومية بقطاع غزة.

- تؤثر الأخلاق المهنية (احترام القوانين والأنظمة، العدالة، الإتقان، احترام الوقت، السرية، الأمانة، المسؤولية، العمل كفريق، الاحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية) تأثيرا ذا دلالة إحصائية عند مستوى Aأكبر أو يساوي 0.05 على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالةA **أكبر** أو يساوي 0.05 في استجابات المبحوثين حول A أخلاقيات المهنة تعزى للمتغيرات الديموغرافية التالية (الجنس، العمل، المؤهل العلمي، المسار الوظيفي، عدد سنوات الخدمة، مكان العمل).

وقد تحصلت الدراسة على النتائج التالية:

- وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة (الاحترام، العمل كفريق، حسن المعاملة، النزاهة والشفافية) والأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

- مستوى الأداء الوظيفي يتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بكل من المتغيرات (احترام القوانين والأنظمة، العدالة، الإتقان، احترام الوقت، السرية، الأمانة، المسؤولية، العمل كفريق، الاحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية) بينما لا يتأثر تأثيرا ذات دلالة إحصائية بكل من المتغيرات المستقلة.

- لا يجد فروق معنوية في استجابات المبحوثين حول أخلاقيات المهنة في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة تعزى للمتغيرات الديموغرافية التالية (الجنس، العمل، المؤهل العلمي، المسار الوظيفي، عدد سنوات الخدمة). بينما توجد فروق معنوية في استجابات المبحوثين حول أخلاقيات المهنة في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة تعزى للمتغير مكان العمل لصالح المنظمة.

(أبو الكاس،2015)

الدراسة الثانية:

طالبة صباحي نوال بعنوان: "**حكومة المؤسسات من خلال أخلاقيات المهنة المحاسبة – حالة الجزائر–** " أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتورة في العلوم التجريبية تخصص محاسبة والتدقيق كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجريبية وعلوم التسيير، قسم علوم التجارب للسنة الجامعية 2016/2015، وقد هدفت هذه الدراسة لمعرفة مدى مساهمة الالتزام بأخلاقيات المهنة المحاسبية في تحقيق حكومة المؤسسات وفي سبيل تحقيق ذلك قامت الباحثة بإجراء دراسة ميدانية عن طريق إعداد استبيان يتناسب مع الفرضيات التي وضعتها وانطلقت من الإشكالية التالية:

ما مدى مساهمة الالتزامات الأخلاقية لمهنة المحاسبة في تحقيق مبادئ الحكومة داخل المؤسسات الجزائرية؟

وعززت الطالبة دراستها بفرضيات التالية:

– أن غياب آليات الرقابة والمساءلة في أعمال المؤسسات أدى إلى انعدام الثقة بين الإدارة وأصحاب المصالح فكان الاتجاه نحو الاهتمام بأخلاقيات المهنة المحاسبية لإرصاد المزيد من الثقة في المهنة.

– تساهم الجهود المبذولة على أساس المستوى الدولي لوضع إطار موحد لأخلاقيات المهنة المحاسبية في إرساء أسس جديدة تدعم المهنة المحاسبية

– ترتكز حكومة المؤسسات على مجموعة من المبادئ والآليات تتفاعل فيما بينها لحماية مصالح مختلف الأطراف ذات العلاقة بالمؤسسة وتجنب التعارض بينهم.

– يعتبر السلوك الأخلاقي العمود الفقري لممارسة المهنة المحاسبية والالتزام بالمبادئ العامة له كتحقيق لحوكمة المؤسسات.

– إن واقع الإطار القانوني والمؤسساتي لأخلاقيات المهنة المحاسبية وحوكمة المؤسسات في الجزائر لا يتوافق مع التغيرات في البيئة الإعمال الدولية، لذا يستدعي ضرورة تفعيل الالتزامات الأخلاقية للمهنة المحاسبية والتي من شانها التطبيق الفعال لمبادئ الحوكمة في المؤسسات الجزائرية.

وللوصول إلى نتائج المرجوة استخدمت المنهج "الوصفي التحليلي"، الذي سمح لها بتحقيق النتائج المتمثلة في:

– وجود علاقة اعتباطية معنوية وقوية جدا بين الالتزامات الأخلاقية للمهنة المحاسبية، والتي كانت على رأسها الاستقلالية، المساءلة، المسؤولية، النزاهة والشفافية مع حوكمة المؤسسات) وضرورة إصدار ميثاق

لأخلاقيات المهنة المحاسبية على المستوى المحلي اقتداء من الدول المتطورة التي سبقتها في هذا المجال.

– حتمية تشكيل لجنة لأخلاقيات المهنة المحاسبية على مستوى المؤسسات الجزائرية والتي من شانها ضبط وتدعيم الالتزام بأخلاقيات المهنة المحاسبية لحوكمة أفضل (صباحي، 2015)

2– الدراسات الاجنبية:

الدراسة الأولى:

Eran vigoda –godot (2007) "Leadership style organizationol politics and emplayes performance.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الأنماط القيادية التحويلية والإجرائية والسياسات التنظيمية، وأداء الموظفين كوسيلة في هذه العلاقة، وحاولت الدراسة أيضا ان تعزز معرفتنا السياسية التنظيمية وكذلك عن السلوكيات المواطنة التنظيمية، كما استخدم الباحث استبيانه لأغراض الدراسة، وتم توزيعه على الموظفين يعملون في مؤسسات الأمن العام في دولة الاحتلال إسرائيلي وبلغ عدد العينة (201) موظفا، بالإضافة إلى ذلك قدم المشرفين تقييم موضوعي عن أداء موظفيهم في الأداء الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية.

وقد خلصت الدراسة النتائج أهمها:

– وجود علاقة إيجابية بين نمط القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، بالإضافة الى وجود علاقة إيجابية بين نمط القيادة التحويلة وسلوكيات المواطنة التنظيمية.

– وجود علاقة سلبية بين نمط القيادة الإجرائية والأداء الوظيفي، كما توجد علاقة سلبية بين نمط القيادة الإجرائية وسلوكيات المواطنة التنظيمية.

– وجود علاقة سلبية بين نمط القيادة التحويلية والتصورات السياسية التنظيمية، بالإضافة الى وجود علاقة ايجابية بين القيادة والتصورات السياسة التنظيمية.

– وجود علاقة سلبية بين التصورات السياسية والتنظيمية في أداء دورها، وبين مفهوم السياسة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية (Eran vigoda –godot 2007)

الدراسة الثانية:

Yana Sarah (2006) Trust and The relationship between leader ship and follower relationship between preformance -University of Newcasthe .

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم مقارنة بين أداء الموظفين التابعين (كما صنفت من قبل قادتهم) ونوعين من القيادة: القيادة التحويلية والقيادة الإجرائية في بيئتين ثقافيتين مختلفتين (استراليا والصين)، حيث بلغ عدد المستجوبين (119) موظف من استراليا و (112) موظف من الصين.

وقد توصلت الدراسة الى نتائج أهمها:

– وجود علاقة بين القيادة التحويلية والإجرائية وأداء التابعين في استراليا، ولكن لا توجد علاقة بين القيادة التحويلية والإجرائية وأداة التابعين في الصين.

– المرؤوسين الاستراليين اظهروا مستويات أعلى من الثقة في قادتهم مقارنة بالمرؤوسين الصينيين.

– نتائج الدراسة سلطت الضوء على ضرورة اخذ القادة في اعتبار البيئة الثقافية عند محاولة تسوية العلاقة بين الخلافات ونتائج الأداء. (Yana Sarah2006)

المقاربات التي تخدم هذه الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا على خلفية النظريات التي تتناسب مع دراستنا والمتمثلة في :

- **المقاربة الأولى: نظرية الدور الاجتماعي (Role Theory)**

ظهرت النظرية في مطلع القرن العشرين، وتعد من النظريات الحديثة في علم الاجتماع، حيث ترى بان سلوك الفرد وعلاقته الاجتماعية إنما يعتمد على الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يشغلها في المجتمع، ذلك أن الدور الاجتماعي ينطوي على واجبات وحقوق اجتماعية فواجبات الفرد يحددها الدور الذي يشغله أما حقوقه فتحددها الواجبات والمهام التي ينجزها في المجتمع.

فالدور هو الوحدة البنائية للمؤسسة، والمؤسسة هي الوحدة البنائية للتركيب الاجتماعي، فصلا عن ان الدور هو حلقة وصل بين الفرد والمجتمع.

ومن بين العلماء الذين يعتقدون بنظرية الدور هو ماكس فيبر الذي تناولها في الدراسته وتحليله لكتابه الموسوم بـ "نظرية التنظيم الاجتماعي والاقتصادي".

وبما أن نظرية الدور الاجتماعي هي الأنسب في البحوث التي تدرس التزام الموظف بأدواره المهنية وتضارب وانسجام الأدوار، إذا فهي تخدم دراستنا لأنها تفسر كيف يجب على المعلم والإدارة أداء دوره وفقا لأخلاقيات المهنة كما تفسر السبب الذي يؤدي ضعف الالتزام الأخلاقي إلى ضعف الأداء ويرتبط بين سلوك الفرد وفعاليته داخل المؤسسة.

كما يعتبر الدور جزء من التنظيم الذي من خلاله يتفاعل الأفراد فيما بينهم، فكل عضو في التنظيم يقوم بتصرفات مماثلة متكررة؛ فمثلا قيام الأستاذ بمجموعة تصرفات كاللقاء، تصحيح الاختبارات...الخ، بصورة شبه ميكانيكية يفرضها دوره كمدرس، كما وان الدور معرف بواسطة العادات الاجتماعية. (جلول،2022،ص56)

تعقد نظرية الدور الاجتماعي بان سلوك الفرد وعلاقاته الاجتماعية ومكانته إنما تعتمد على الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يشغلها في المجتمع، فضلا عن أن مرتبة الفرد ومكانته الاجتماعية تعتم على أدواره الاجتماعية، ومن بين المفكرين الذين ساهموا في تطوير نظرية الدور بالإضافة إلى ماكس فيبر نجد: هانزكيير، و سي رايت ملز، تالكوت بارسنز، روبت ماكيفر. (دلاقي،2018، ص772)

المقاربة الثانية: نظرية السلوك التنظيمي (Organization Behavior Theory)

نظرية السلوك التنظيمي بدأت تتشكل كفرع مستقل في منتصف القرن العشرين، وبشكل خاص بعد الحرب العالمية الثانية، وهي مجال دراسي يهتم بدراسة سلوك الأفراد والجماعات داخل المنظمات، وتهدف إلى فهم كيفية تأثير العوامل المختلفة؛ مثل البيئة والثقافة التنظيمية على سلوك الموظفين وأدائهم، كما تركز على تحسين بيئة العمل وزيادة الفعالية والإنتاجية وتعزيز الرضا الوظيفي، ببساطة تساعد على فهم وتحليل التفاعلات داخل المنظمات وتحسينها، ومن ابرز المؤثرين في هذه النظرية هوالتون مايو، والذي اجرى تجربة "هاوثون" الشهيرة في ثلاثينيات القرن الماضي وركز على أهمية العوامل النفسية والاجتماعية في بيئة العمل، كما ساهم ماكس فيبر و فريديريك تايلور في تطوير مفاهيم الإدارة والسلوك التنظيمي، حيث ركز تايلور على الإدارة العلمية والفعالية، بينما ركز فيبر على الديمقراطية.

وبما أن نظرية السلوك التنظيمي تركز وتهتم بالسلوك المهني داخل العمل وبالالتزام التنظيمي والدافعية والرضا الوظيفي، وكذا العلاقات المهنية، إذا فهي تخدم درستنا الميدانية في مؤسسة تعليمية، كون أنها تساهم على فهم الأداء المهني للمعلمين وتفسر دوافعهم والتزاماتهم، كما توضح تأثير القيم المهنية على أداء المعلم، وتفسر أيضا انعكاس المناخ التنظيمي والأخلاق على الإنتاج.

يعتبر السلوك التنظيمي من المجالات الحيوية التي تساهم في كيفية تفاعل الأفراد والجماعات داخل المنظمة بمختلف أشكالها، ان دراسة هذا السلوك لا تقتصر فقط على الأبعاد الفردية بل تشمل أيضا الأبعاد الجماعية والتنظيمية، مما يجعلها أداة أساسية لتحسين الأداء العام للمنظمات. (حمدان، واخرون، 2025، ص4)

المقاربة الثالثة: نظرية الأخلاق المهنية: (Professional Ethics Theory)

نظرية الأخلاق المهنية بدأت تتبلور مع تطور مفاهيم الأخلاق في بيئات العمل خلال القرن العشرين وبشكل خاص في العقود الوسطى، حيث ظهرت الحاجة لوضع معايير أخلاقية في المهن المختلفة، إذ تعتبر مجموعة من المبادئ والقيم التي تواجه سلوك الأفراد في بيئة العمل بحيث تضمن النزاهة والاحترام، والمسؤولية في التعامل المهني، وتهدف هذه النظرية إلى تعزيز الثقة وتحقيق بيئة عمل إيجابية ومستدامة كما أن هذه النظرية تطورت عبر الزمن بمساهمات العديد من المفكرين والفلاسفة لكن يمكن القول أن هناك تأثير كبير من فلاسفة الأخلاقيين؛ مثل ايمانويل كانط، وماكس فيبر، اللذان سهما في بلورة مفاهيم الأخلاق في بيئة العمل

وبالتالي يمكن القول إن هذه النظرية تلعب دورا حيويا في فهم كيفية تأثير القيم والمبادئ الأخلاقية على الأداء الوظيفي كترسيخ قيم النزاهة والمسؤولية داخل بيئة العمل وبتالي تكون هذه النظرية الأنسب لدرستنا لأنها تقدم إطارا مفاهيميا واضحا لفهم العلاقة بين الأخلاق والاداء الوظيفي، بما أنها تستند على مجموعة من القيم والمبادئ والمعايير والسلوكيات المهنية التي تحدد جودة الأداء، ودراستنا هذه تركز مباشرة على الأخلاق المهنية.

الفصل الأول:

الإطار النظري والتطبيقي للأخلاق المهنية في الوسط التربوي.

المطلب الأول: الإطار النظري والتطبيقي للأخلاق المهنية في الوسط التربوي.

1.1-مفهوم الأخلاق المهنية (لغويا، اصطلاحيا، سوسيولوجيا

2.1- مصدر الأخلاق المهنية (الدين، القيم الاجتماعية، القوانين، التنظيم المدرسي)

المطلب الثاني: مبادئ الأخلاق المهنية في المدرسة الابتدائية.

1.2- مبادئها (الانضباط، المسؤولية، العدالة، التعاون، السرية)

المطلب الثالث: تجليات الأخلاق المهنية في المدرسة الابتدائية.

1.3 -عرض ميدان الدراسة (المدرسة الابتدائية)

2.3 -أخلاقيات العلاقة مع التلاميذ.

3.3-أخلاقيات العلاقة مع الزملاء والإدارة.

4.3- تحليل أجوبة الاستمارة والمقابلة حول محور الأخلاق المهنية.

تمهيد

إن الحديث عن الأداء الجيد داخل المؤسسات التربوية أصبح لا ينفصل عن الحديث عن الأخلاق المهنية، حيث باتت هذه الأخلاق محوراً أساسياً في حياة المعلمين مع التطورات السريعة في العالم وانتشار ثقافة العمل في المجتمعات، أصبح من الضروري أن تحظى المؤسسات التربوية باهتمام خاص بمبادئ الأخلاق، فهذه المبادئ لا تقتصر فقط على سلوك الأفراد، بل تؤثر بشكل عميق في جودة العملية التعليمية.

الفصل الأول: الإطار النظري والتطبيقي للأخلاق المهنية في الوسط التربوي.

المطلب الأول: مفهوم الأخلاق المهنية وابعادها.

1.1- مفهوم الأخلاق المهنية:

ا. **لغويا:** تشير القراءات اللغوية لمصطلح الأخلاق بأنها الخلق، وهي مفرد كلمة "المروءة، العادة، السجية، الطبع"، وتعني ضمنا قوة راسخة في الإدارة تنزع إلى اختيار ما هو خير، أو اختيار ما هو شر. الخلق عموما صفحة نفسية ذاتية لا شيء خارجي اما المظهر الخارجي للخلق فيدعى السلوك او المعاملة.

وقد أشارت المفاهيم العربية والإسلامية إلى أن الخلق حالة نفسية تصدر عنها الأفعال دون قصد أو تكلف (المعاني ،2011، ص364).

ب. اصطلاحا: ان وضع تعريف واضح للأخلاق المهنية يعد في غاية الصعوبة لأنه يركز على مبادئ ومعايير تحكم سلوك الأفراد ببيئات مختلفة، فقد اختلف الباحثون والكتاب حول إعطاء مفهوم الأخلاق.

فقد عرفهاRUE ET BAYARS :"الأخلاق هي المعايير والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد او الجماعة."

عرفهاWOLLER:"الأخلاقيات المهنة هي الالتزام بالقيم الأخلاقية الأمانة، الاستقامة والصدق في العمل"

عرفهاBOYER:"إن الأخلاقيات المهنية هي مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك محددا ".

اماJOBE THICS:"تعرف أخلاقيات المهنة بأنها منظومة من القيم الاجتماعية الذاتية التي تتحكم في التصرفات الفردية في مختلف المواقف والظروف وتحدد السلوكات الجيدة وغير الجيدة وتنعكس في القوانين والتعليمات وقواعد السلوك والمعايير العمل"(حاج ،2016،ص20).

ومنه فان الأخلاق المهنية هي مجموعة من المبادئ والمعايير السلوكية التي تضبط سلوك الأفراد أثناء ممارستهم لمهنة معينة داخل تنظيم اجتماعي محدد.

تعريفها سوسيولوجيا : تعرف الأخلاق المهنية بأنها نسق من القيم والمعايير السلوكية التي توجه سلوك الأفراد أثناء أدائهم لمهامهم المهنية داخل المؤسسة الاجتماعية بما يضمن الانضباط واحترام القواعد

وتحقيق المصلحة العامة ومن منظور سوسيولوجي تعد الأخلاقيات المهنية انعكاسا للبنية القيمية للمجتمع حيث تختلف من مهنة إلى أخرى تبعا لبيئة النشاط ومستوى المسؤولية الاجتماعية والسياق الثقافي والتنظيمي الذي تمارس فيه المهنة (حاج،2016،ص13).

2.1- مصادر الأخلاق المهنية:

ا. **المصدر الديني:** يعد الدين احد المصادر المرجعية للأخلاق المهنية إلى جانب مصادر أخرى كالمجتمع والثقافة التنظيمات المهنية، حيث يغرس في الفرد مفهوم الرقابة الذاتية كون أن الفرد أو العامل أثناء أدائه لوظيفته يتحرك على أساس القيم الدينية، فهو لا يستطيع التهرب من الرقابة الالاهية، كما يشمل المصدر الديني على مجموعة القوانين الوضعية والأوامر والنواهي التي تعمل على تنظيم حياة الأفراد وتحدد سلوكياتهم.

ب. القيم الاجتماعية : يعتبر المجتمع أيضا من مصادر أخلاقيات المهنة، فكل مجتمع يتميز بثقافة مجتمعية خاصة به تميزه عن غيره من المجتمعات، وتعمل على ضبط سلوك أفراده وتنظيمها وتحدد قيم ومعتقدات الأفراد، وبما أن المنظمة هي نظام مفتوح فان الأفراد العاملين عند توظيفهم ودخولهم للمنظمة يحملون معهم تلك القيم والمعتقدات التي يتشربونها من المجتمع وتلك المعايير والقيم تنعكس في السلوك المهني للأفراد. (طوبال،2021، ص158)

ج. قوانين التنظيم المدرسي: تعتبر هذه الأخيرة هي الأخرى من مصادر الأخلاق المهنية حيث تتكون من مجموعة قواعد العمل وأنظمة تحفيز وقرارات إدارية تعمل على تجسيد السلوك الأخلاقي والعكس، كما تحتوي المنظمة على ثقافة تنظيمية تمثل مرجعا للسلوك الوظيفي للعاملين، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى تتميز المنظمات بوجود مدونات أخلاقيات المهنة تتضمن مجموعة من القيم والمبادئ المرتبطة بأداء المهام وتحتوي على السلوكيات المقبولة وغير المقبولة وعلى جزاءات في حال السلوكيات غير مقبولة. (بن رمضان،2018،ص200-201)

وتعد القوانين والأنظمة والتشريعات من المصادر الرئيسية التي تتحكم في تسهيل الإدارة والمنظمات ويقصد بها البيئة التنظيمية التي يعمل الفرد بكل ما فيها من قوانين ولوائح وأنظمة وقيم وتقاليد مثل: تحديد سلوك العاملين فيها وتوجيه مسارهم وبنفس الطريقة فان القوانين التنظيمية الخاصة بالمدرسة تمثل جزءا مهما من هذه القواعد إذ تحدد كيفية إدارة البيئة التعليمية، وتنظم سلوك العاملين والطلاب وتضمن بيئة تربوية صحية ومتكاملة. (حمدان،2007،ص95)

المطلب الثاني: مبادئ وأبعاد الأخلاق المهنية في المدرسة.

1.2- مبادئها (الانضباط، المسؤولية، العدالة، التعاون، السرية):

1.1 الانضباط المهني:

مفهوم الانضباط المهني:

لقد تعددت التعريفات التي تفسر الانضباط المهني والذي يعتبر من المفاهيم الراسخة للعلوم الإدارية والسلوكية، ولقد انبثق أساسا من حركة العلاقات الإنسانية في النصف الأول من القرن العشرين ومن بين التعريفات نذكر ما يلي:

تعرف كل من مورداي و بورتروستيز:" إن الانضباط المهني يمثل اعتقادا قويا ومقبولا من جانب الأفراد وأهداف المنظمة وقيمها ورغباتها في بذل اكبر عطاء وجهد ممكن لصالح المنظمة التي يعملون به، ورغبة قوية في الاستمرار عضويتها". (الوزاي، 2006، ص34)

ويشير الانضباط المهني إلى منظومة من السلوكيات المنظمة التي تعني امتثال الفرد للمعايير المهنية المعتمدة داخل المؤسسة. (الغامدي، 2016، ص10)

وينظر إليه في علم الاجتماع كآلية اجتماعية لتنظيم السلوك وضبط العلاقات بين الأفراد داخل مؤسسة معينة وبمعنى أخر هو مجموعة من القواعد والمعايير التي تفرض على الأفراد ضمان التعاون والتناغم وتحقيق أهداف الجماعة سواء كانت مؤسسة مدرسية مهنية أو اجتماعية.

من خلال المعاينة الميدانية في ضبط السلوك المهني داخل المؤسسة اتضح لي ان الانضباط يمثل آلية تنظيمية أساسية تساهم في ضبط السلوك المهني ويخلق مناخ تربوي منظم ويعزز التعلم ويحد من السلوكيات السلبية، مما ينعكس إيجابا على مردودية العملية التعليمية داخل المؤسسة، ويمكن اعتبار الانضباط داخل المؤسسة قيمة أساسية تعبر عن وعي الفاعلين التربويين (المدير، الأساتذة، والأطر الإدارية) بأهمية احترام القوانين التنظيمية والمعايير المهنية التي تفرضها المؤسسة.

وفي الختام، فان الانضباط يعد مدخلا أساسيا لتفعيل الحياة المدرسية داخل المؤسسة، ويشكل آلية تنظيمية تساهم في ضبط السلوك المهني داخل الفضاء المدرسي، باعتبارها ممارسة اجتماعية ناتجة عن الفاعل بين مختلف الفاعلين التربويين، تقوم على احترام القواعد التنظيمية والمعايير المهنية المعتمدة.

2.1 المسؤولية المهنية:

مفهوم المسؤولية المهنية:

تعد المسؤولية المهنية من المفاهيم الأساسية في تنظيم السلوك المهني داخل المؤسسات، إذ تشير الى مجموعة الالتزامات والواجبات التي يتحملها الفرد أثناء ممارسته لمهنته، وما يترتب عنها من نتائج قانونية وأخلاقية، وهي تعبر عن مدى التزام الفرد بالقواعد والمعايير المهنية التي يفرضها المجتمع او تنص عليها القوانين والتنظيمات المعمول بها.

وقد أكد القران الكريم على المسؤولية وأداء العمل على أكمل وجه **لقوله تعالى:" وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون.." سورة التوبة الآية 105.**

وتعرف المسؤولية المهنية بأنها استعداد ذاتي وسلوكها يوجه تصرفات الفرد نحو محيط العمل، ويقوم على احترام القيم الأخلاقية، والمحافظة على حقوق الآخرين، والالتزام بأداء الواجبات المهنية بكل امن وإخلاص، بما يضمن تحقيق المصلحة العامة وحسن تسير المؤسسة، كما ترتبط المؤسسة المهنية ارتباطا وثيقا بالأخلاق المهنية، حيث تعد هذه الأخيرة الإطار القيمي الذي يضبط سلوك العاملين، ويحدد طبيعة علاقاتهم داخل المؤسسة ومع المجتمع، فكلما ارتفع مستوى الالتزام الأخلاقي، انعكس ذلك إيجابا على الأداء المهني، واسهم في تعزيز الثقة والاستقرار داخل بيئة العمل.

ولا تقتصر المسؤولية المهنية على الالتزام بالقوانين والأنظمة فحسب، بل تتجاوز ذلك إلى الالتزام الذاتي النابع من الضمير المهني، والذي يجسد العلاقة الأخلاقية بين الفرد والمؤسسة والمجتمع، وفي هذا السياق، يؤكد هواري بومدين أن المسؤولية لا تقتصر على تحقيق المصالح الفردية أو الاقتصادية، وإنما تمتد لتشمل مراعاة القيم الاجتماعية واتخاذ التي تخدم المجتمع ككل.

(BOWEN.H .R.1953.p86)

وتعرف أيضا بأنها: "صورة شاملة هي التزام أخلاقي بين المنظمة والمجتمع وتسعى من خلاله إلى تقوية الروابط بينها وبين المجتمع، بما من شانه تعزيز مكانتها في أذهان المستهلكين"

(مقدم، 2014، ص70)

وخلال النزول الميداني إلى المؤسسة المدرسية لاحظنا أن المسؤولية تعد مكونا محوريا في تدعيم الفعل التربوي داخل هذا الفضاء، حيث تتجلى من خلال الممارسة اليومية للأساتذة، انطلاقا من أداء مهامه المهنية مثل تحضير الدروس، وتتبع التلاميذ، واحترام البرنامج الدراسي، وكل ذلك يعكس مستوى عال من الإحساس بالمسؤولية المهنية، ويسهم في استقرار القسم وخلق مناخ تعليمي منظم.

كما ظهرت قيمة المسؤولية المهنية من خلال العمل البيداغوجي الذي يتمثل في الحرص على شرح الدروس وفق البرامج الرسمية، ومتابعة مستوى استيعاب التلاميذ، مع الالتزام بأوقات العمل واحترام الزمن المدرسي، وقد لاحظنا كذلك اعتماد أساليب تربوية لمعالجة السلوكيات غير المنضبطة، بدل اللجوء إلى العقاب المباشر، ومن جهة أخرى، تتجلى المسؤولية المهنية في احترام القوانين والأنظمة الداخلية للمؤسسة، والمشاركة في مختلف الأنشطة التربوية، مما يدل على وعي الأساتذة بدورهم كفاعلين اجتماعيين داخل النسق المدرسي.

وعليه فالمسؤولية ليست مجرد التزام فردي، بل ممارسة يومية تسهم في تحقيق الضبط والتنظيم داخل المؤسسة، وتعزز جودة الفعل التربوي، وخلال هذه الملاحظة تبين ان التزام الأساتذة بأوقات العمل، واحترام التسلسل الإداري، وتنظيم العلاقات البيداغوجية داخل القسم، كلها عناصر تعكس وعي مهنيا رفيعا، كما يتضح حرصهم على تدبير القسم وضبط سلوك التلاميذ من خلال أساليب تربوية تحافظ على السير العادي للحصة التعليمية.

3.1 التعاون المهني:

مفهوم النظام التعاوني:

هو نظام اجتماعي اقتصادي يهدف إلى تحقيق التكامل داخل جماعة العمل، يقوم على التنسيق وتبادل الخبرات بينهم (من اجل تحقيق هدف مشترك)، ومكان ممارسته يكون داخل النسق التنظيمي الرسمي، وهو أسلوب ديمقراطي يهدف إلى إتاحة الفرص للجميع داخل المدرسة الابتدائية.

وقد حث القران الكريم المسلمين على التعاون في الخير والبر **لقوله تعالى: "وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الاثم والعدوان." سورة المائدة الآية 5.**

خصائصه : يعتبر انه ممارسة جماعية بين الأعضاء، تقوم على التعاون وتكامل الأدوار بين الأفراد العاملين لتحقيق أهداف مشتركة، في إطار من التنظيم والعلاقة المتبادلة.

وقد أشار العالم اميل دوركايم في أبحاثه حول التضامن الاجتماعي وكيفية تماسك الجماعات البشرية، إلى أن التعاون يعد من أهم مظاهر الترابط الاجتماعي الذي يربط أعضاء الجماعة ببعضهم البعض داخل المؤسسة، ويكون التعاون آلية سليمة لإعادة إنتاج نظام اجتماعي، وضمان استمرار يته،

كما اعتبر دوركايم أن الإنسان اجتماعي بطبعه، فلا يمكنه أن يعيش أو ينجز دون تواصل أو نسق. (دوركايم،1893، ص42)

ويعرف التعاون بأنه علاقة تفاعلية متبادلة بين أفراد المجموعة الواحدة، يؤدي إلى تحقيق أهداف الجماعة، تحديد وضبط سلوكه مداخل الجماعة. (courneil.2001.p370)

في إطار الدراسة الميدانية، أمضيت فترت التدريب داخل مؤسسة التعليم الابتدائي، وكانت الملاحظة المباشرة هي المنهج المعتمد في الحصص الدراسية، وقد لاحظت أن الجانب البيداغوجي يركز على المقاربة بالكفاءات، حيث يتم إشراك المتعلمين في بناء التعليمات من خلال الحوار وطرح الأسئلة.
كما تبين أن هناك تفاعلا بين الأساتذة والتلاميذ، إذ يعتمد الأستاذ على تنويع طرائق التدريس، ويشجع التلاميذ على المشاركة وبداء أراءهم، غير أن بعض الصعوبات كانت تلاحظ أحيانا، وخاصة فيما يتعلق بضبط القسم والمحافظة على النظام داخل حجرة الدراسة.

ومن ابرز ما لفت انتباهي حسن تسيير الأساتذة للقسم، حيث تحرصن على احترام أوقات الدرس، وتنويع الأنشطة التعليمية بما يتناسب مع مستوى التلاميذ، كما تعتمدن على التقويم المستمر من خلال طرح أسئلة موجهة، مما يساعد على تثبيت المعلومات وتقويم مدى استيعاب التلاميذ.

كما في بعض الحالات، يواجه الأساتذة بعض السلوكيات غير المنضبطة من طرف بعض التلاميذ، لكنهم يتعاملون معها بحكمة وهدوء، معتمدون على الحوار والتوجيه بدل العقاب المباشر، مما يساهم في استعادة النظام داخل القسم.

ضف إلى هذا في تعاون الأساتذة فيما بينهم لوحظ مرافقة الأساتذة ذوي الخبرة لأساتذة الجدد يحث يقمن بتوجيههم وادمجاهم ضمن الجماعة المهنية وهو ما يشير إلى انتقال المعايير والقيم المهنية عبر آليات الضبط غير رسمي بما يعزز الانتماء المهني ويكرس الاستقرار التنظيمي.

أما في ما يخص تعاون المديرة و الأساتذة فقد لوحظ أن العلاقة لا تقوم فقط على التسلسل الهرمي بل تتضمن بعدا تفاعليا تشاركيا من خلال انخراط المديرة في دعم المبادرات البيداغوجية للأساتذة والاستجابة لانشغالاتهم المهنية، ومن خلال المعايشة الميدانية تم رصد اقتراح إحدى الأساتذة على المديرة تنظيم جماعي بمناسبة حول شهر رمضان الكريم ويتمثل في جمع التلاميذ وتقديم توجيهات تربوية حول معاني هذا الشهر الفضيل وقيمه مثل الصبر، التضامن، احترام الآخرين وتعزيز السلوك الحسن...الخ فتلقى هذا الاقتراح قبولا ودعما من المديرة.

وقد استفدت من هذه التجربة في التعرف على استراتيجيات إدارة القسم، وأهمية التواصل الفعال مع التلاميذ وضرورة التحلي بالصبر والمرونة في مواجهة مختلف المواقف التنظيمية.

4.1 العدالة المهنية:

العدالة المهنية:

يرى جون رولز في كتابه نظرية في العدالة ان العدالة تقوم على مبدأ "الإنصاف"، حيث يؤكد ان لكل فرد حقا متساويا في أوسع نظام من الحريات الأساسية المتوافقة مع حريات الآخرين.

(RAWLS.1971.p60)

كما يشدد على أن المناصب والوظائف يجب أن تكون مفتوحة للجميع في ظل شروط تكافئ الفرص العدالة. (GAWLS.1971.p72)

وقد أكد القران الكريم على مبدأ العدالة وجاء في عدة آيات في القران الكريم من بينها **قول الله تعالى: "إن الله يأمركم أن تؤذوا الأمانات إلى أهلها وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل." سورة النساء 58.**

وبإسقاط ذلك على المجال المهني، فان العدالة تقتضي أن يتم توزيع الترقيات والمكافآت وفق معايير موضوعية قائمة على الاستحقاق والكفاءة، بعيدا عن المحاباة أو الاعتبارات غير الرسمية.

أما في الحقل التنظيمي، فقد عرف غرانبرغ العدالة كما يلي:"هي إدراك العاملين لمدى عدالة المعاملة داخل المنظمة مؤكدا أن هذا الإدراك يؤثر بشكل مباشر في اتجاهات وسلوكهم المهني "

(GREENBERG.1990.p400)

كما أشار إلى أن غياب العدالة قد يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي وظهور سلوكيات سلبية داخل بيئة العمل(GREENBERG.1990.p402) .

العدالة في المؤسسة التربوية:

إن أسلوب المعلم التربوي ينبغي أن يتسم بالعدل، وتشجيع المشاركة، وإتاحة الفرص لهم للمساهمة واتخاذ القرارات (الأسلوب الديمقراطي)، لا ان يتسم بالتحكم والسيطرة والتسلط (الأسلوب التسلطي)، كما أن أساليب تعامل المعلم مع المتعلمين من أهم العوامل المؤثرة في تشكيل شخصية التلميذ، حيث تؤثر في كفاءته، كما أن كل سلوك يصدر من المعلم له أثاره العميقة.

(كافي،1989،ص233)

ويقصد بأساليب معاملة المعلمين: الطريقة التي يعامل بها المعلم تلاميذه تربويا، وتشمل الجوانب التعليمية الرسمية، والمواقف السلوكية، والتوجيهات نحو الطلاب، بهدف تربيتهم وتزويدهم بالخبرات والمعارف والقيم، بما يساعدهم على التكليف مع ذواتهم ومع الآخرين، وتحمل المسؤولية الاجتماعية، والتفاعل مع المواقف المختلفة، وبناء علاقات نفسية واجتماعية سليمة.

(الديرشوي،2014،ص49)

ومن بين الدراسات التي اهتمت بهذا الموضوع دراسة رشا عز الدين هيبة بعنوان: "**العلاقات التفاعلية بين الأستاذ والتلميذ وأثرها على التحصيل الدراسي**"، رسالة ماستر2014، ص223 وقد توصلت إلى النتائج التالية:

- حسن معاملة الأساتذة للتلاميذ يدفعهم إلى فهم الدروس واستيعابهم، ويزيد من دافعيتهم نحو التحصيل، حتى وان كان المنهج الدراسي صعبا.
- كما أن إتاحة المجال للنقاش والمشاركة والحوار داخل القسم تسهم في تحقيق النجاح (العكس صحيح).
- فكلما كانت معاملة الأستاذ متسمة بالتفهم والتشجيع، انعكس ذلك إيجابا على مستوى التحصيل الدراسي للتلاميذ.
- أما إذا اتسمت المعاملة بالقسوة أو السخرية أو الإهمال، فان ذلك يؤثر سلبا على التحصيل الدراسي، ويضعف الثقة بالنفس، ويؤدي إلى تدني مستوى الأداء الدراسي.

خلال فترى الدراسة الميدانية أتيحت فرصة الدخول إلى القسم وملاحظة سير الدروس بشكل مباشر حيث شهدت بعض المواقف يظهر فيها نوع من الظلم على سبيل المثال أثناء توزيع الواجبات أو الانتباه للتلاميذ لاحظت أن بعض التلاميذ يحصلون على معاملة تفضيلية مقارنة بآخرين ليس وفق الكفاءة أو الحاجة التعليمية بل بسبب علاقات شخصية أو مزاجية المعلم هذا يوضح أن تطبيق العدالة كجانب الأخلاق المهنية لاقتصر على القوانين الرسمية بل يتأثر بالسياقات الاجتماعية والعلاقات الشخصية.

5.1 السرية المهنية:

مفهوم السرية المهنية:

آلية ضبط اجتماعية تنظيمية تحافظ على الثقة بين الفاعلين داخل حقل مهني، وتعيد إنتاج القيم والمعايير التي يقوم عليها النظام المؤسسي أو بمفهوم أخر هي التزام أخلاقي تنظيمي يفرض على الفاعل المهني (أستاذ، مدير، أخصائي اجتماعي...) عدم إفشاء المعلومات التي يطلعون عليها بحكم موقعهم المهني.

وفي كتاب "تقسيم العمل الاجتماعي" لاميل دوركايم أكد على أن المهن تنتج أخلاقا خاصة بها ومن منظوره فالسرية المهنية تعتبر جزءا من الأخلاق المهنية التي تضمن التضامن داخل الجماعة المهنية و تحافظ على انسجامه. وعرفه البعض على انه "كل ما يضر إفشاؤه بالسمعة أو الكرامة."

فكتمان السر المهني يعد من أهم مبادئ الأخلاق المهنية داخل الحقل التربوي لأنه يرتبط بعلاقة الثقة بين الأستاذ والتلميذ وبين الأستاذ والإدارة وحتى بين المؤسسة والمحيط الاجتماعي، فهو يعتبر جزء من آليات الضبط الاجتماعي والتي أشار إليها اميل دوركايم، فالأستاذ عندما يحافظ على أسرار التلاميذ مثلا (مشاكلهم العائلية ووضعياتهم النفسية أو نتائجهم الدراسة الخاصة) فهو يمارس نوعا من الضبط الأخلاقي الذي يحمي كرامة الفرد داخل الجماعة.

من خلال الدراسة الميدانية داخل الفضاء المدرسي لاحظت ان السرية المهنية تمارس كنسق معياري غير مكتوب ينظم التفاعل بين العمال داخل المؤسسة التربوية، خاصة فيما يتعلق بالمعلومات المرتبطة بوضعيات التلاميذ الاجتماعية والنفسية، فقد كان تبادل المعطيات في إطار وظيفي مضبوط فمثلا إذا كان هناك طالب يعاني من صعوبة في المشاركة أمام الطلاب كانوا يعالجون الموضوع في اجتماعات خاصة مع الإدارة فقط.

المطلب الثالث: تجليات الأخلاق المهنية في الابتدائية (الجانب التطبيقي)

1.3 عرض ميدان الدراسة:

يقع ميدان الدراسة في المدرسة الابتدائية " الشهيد بختاوي محمد" بمدينة وهران وتحديدا في حي مطلع الفجر. تم تأسيسها سنة 1983 عدد العمال 19 موظف.

تم اختيار هذه المؤسسة نظرا لتمثيلها لنسق تربوي نموذجي يسمح بملاحظة التفاعلات اليومية بين الأساتذة والتلاميذ والإدارة، وكذلك متابعة تطبيق القواعد الأخلاقية المهنية داخل المؤسسة التربوية،

تمت متابعة الميدان من مطلع اليوم الدراسي أي من لحظة دخول المؤسسة التربوية حيث يوفر هذا التوقيت فرصة لرصد سلوكيات الفعلين التربويين منذ بداية اليوم.

ويسمح هذا الميدان بالاطلاع على الممارسات اليومية داخل المؤسسة مع التركيز على كيفية ضبط العلاقات، احترام القواعد المهنية، ومدى تطبيق الأخلاق المهنية داخل هذه المؤسسة.

2.3- أخلاقيات التعامل مع التلاميذ:

ان أساليب المعلم السلوكية يجب أن تتسم بالإيجابية في تعامله مع التلاميذ، وذلك بإتاحة الفرصة لهم للمشاركة وإبداء أراءهم، وتعزيز السلوك الإيجابي لديهم (التعزيز الإيجابي)، مما يسهم في تنمية الاتجاهات النفسية لديهم بطريقة سليمة.

تعد أساليب تعامل المعلمين من أهم العوامل التي تسهم في تشكيل شخصية التلميذ، حيث ينعكس ذلك إيجابا على ثقته بنفسه داخل الوسط المدرسي. (كافي،1989،ص233)

ويؤكد بعض الباحثين أن أساليب معاملة المعلمين هي طريقة تعاملهم التربوية والتعليمية اليومية، ومواقفهم السلوكية والتربوية اتجاه التلاميذ، والتي تهدف إلى تنمية شخصياتهم بالخبرات والمعارف والثقافة بما يتناسب مع قدراتهم، إذ أن تلاميذ يتأثرون باتجاهات وادوار المعلم، خاصة في المراحل الأولى من التعليم، حيث يسهم تفاعل الإيجابي في تعزيز روح التعاون والانضباط داخل القسم

(الدرشوي،2014،ص49)

وفي إطار هذا البحث، امتدت استراتيجيتين لجمع المعلومات والبيانات وتحليلها في الميدان والمتمثلة في: المقاربة الكمية والمقاربة الكيفية.

1.المقاربة الكمية: وهي منهج بحث تهدف إلى تحليل الظواهر الاجتماعية عبر جمع بيانات رقمية أي قابلة للقياس، وتحللها إحصائيا لتحديد أنماط وسلوكيات داخل المجتمعات مما يتيح تعميم النتائج وفهم العلاقات بين المتغيرات، وتعتمد على أدوات: كالاستبيان(الاستمارة).

وفي تحليلنا السوسيولوجي لظاهرة تأثير الأخلاق المهنية على الأداء الوظيفي اعتمدنا على الاستبيان المبني على **قياس ليكرت**، حيث تتيح لنا هذه الأداة لقياس الدقيق للمواقف والقيم عبر ترتيب الإجابات وفق سلم تدرج.

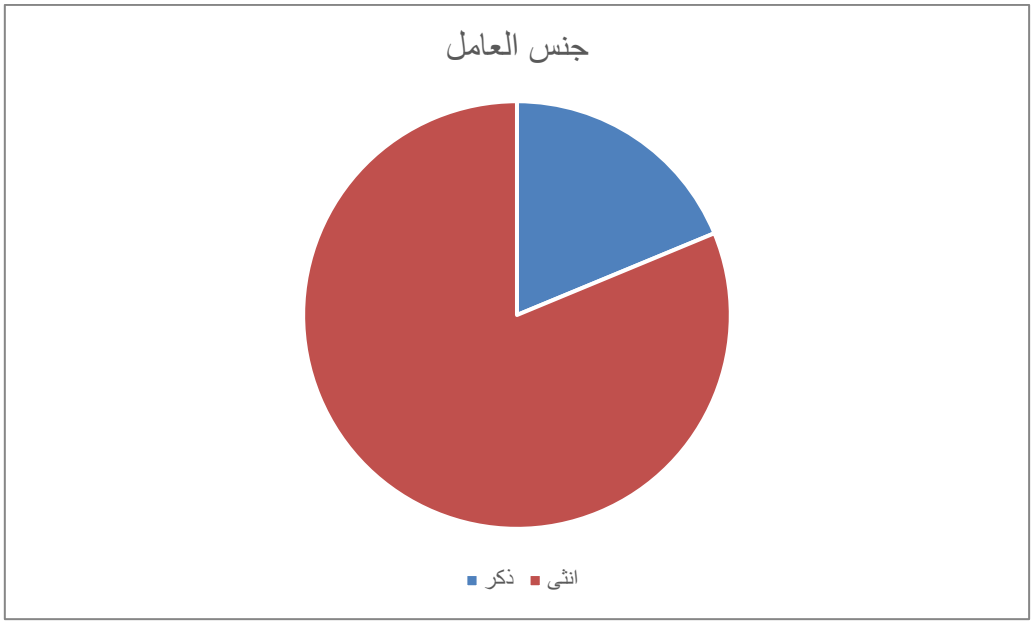
أجوبة الاستمارة محور البيانات العام:

الجدول رقم 01: الجنس العامل.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	3	%18.75
أنثى	13	%81.25
المجموع	**16**	**%100**

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن أعلى نسبة كانت لفئة الإناث بنسبة 81.25 بالمائة أما نسبة الذكور فبلغت نسبة 18.75 بالمائة.

ومن خلال هذه النسب نلاحظ أن مجال التعليم يتميز بطابع نسائي أكثر من الذكوري، وهذا لان الإناث يفضلن هذا القطاع بشكل كبير، ربما بسبب طبيعته التي تسمح بالمرونة في التوفيق بين العمل والحياة الشخصية بفضل ساعات العمل القليلة مقارنة بالوظائف الأخرى، أو لأنه يرتبط بسمات مثل الرعاية التي تتميز بها المرأة.

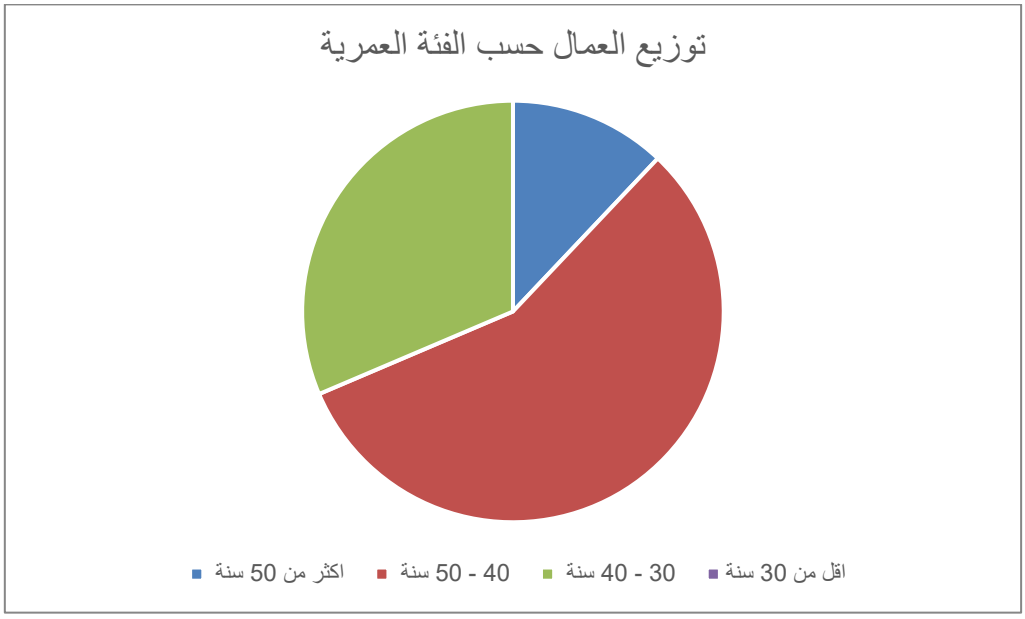


الجدول رقم 02: توزيع العمال حسب الفئة العمرية.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 30 سنة	0	%00
30 – 40 سنة	5	%30.25
40 – 50 سنة	9	%56.25
اكثر من 50 سنة	2	%12.5
المجموع	**16**	**%100**

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن اعلي نسبة هي نسبة فئة العمرية مابين 40 سنة إلى 50 سنة حيث بلغت 56.25 بالمائة، ثم تليها الفئة العمرية بين 30 سنة إلى 40 سنة بنسبة 30.25 بالمائة، بعد ذلك فئة أكثر من 50 سنة بنسبة 12.5 بالمائة في حين لم نسجل أي نسبة في فئة اقل من 30 سنة أي 00 بالمائة.

هذا التوزيع يظهر أن أغلبية العمال يتمركزون في الفئة المتوسطة من العمر، ما يشير إلى أن استقرار نسبي في قوة العمل داخل المؤسسة، هذا التوزيع يعكس أيضا الكفاءة المهنية والخبرات، أيضا لازالوا يتمتعون بقوة بدنية تسمح لهم بممارسة عملهم في كامل طاقتهم، ما يعزز ديناميكية العمل بشكل جيد بفضل الأداء العالي وبالتالي يتحسن مستوى التعليمي للمؤسسة ككل.

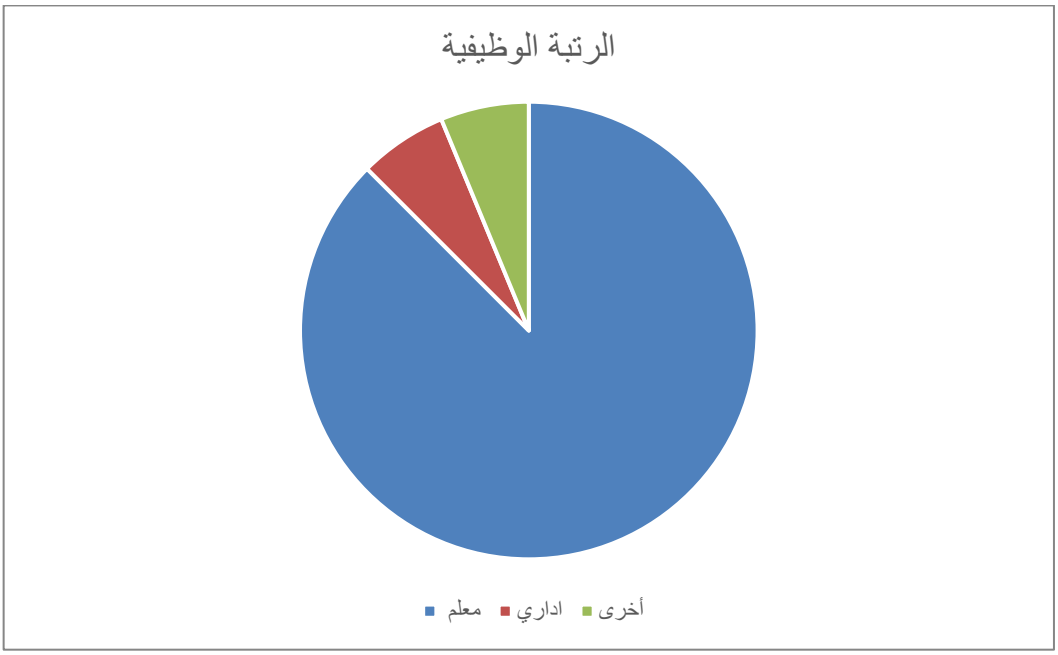


الجدول رقم 03: الرتبة الوظيفية.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
معلم	14	%87.5
اداري	01	%6.25
اخرى	01	%6.25
المجموع	**16**	**%100**

تشير نتائج الدول أعلاه، أن أعلى نسبة كانت للمؤهلين بالتدريس حيث بلغت نسبة 87.5 بالمائة تليها فئة الإدارة بنسبة 6.25 بالمائة وعمال آخرون أيضا 6.25 بالمائة.

هذه النتائج تعكس أن أغلبية العاملين فالمؤسسة هم من المعلمين، وهذا يدل على ان المؤسسة تعتمد بشكل أساسي على الكفاءة التعليمية، مما يضمن لها جودة عالية في تقديم الخدمة.

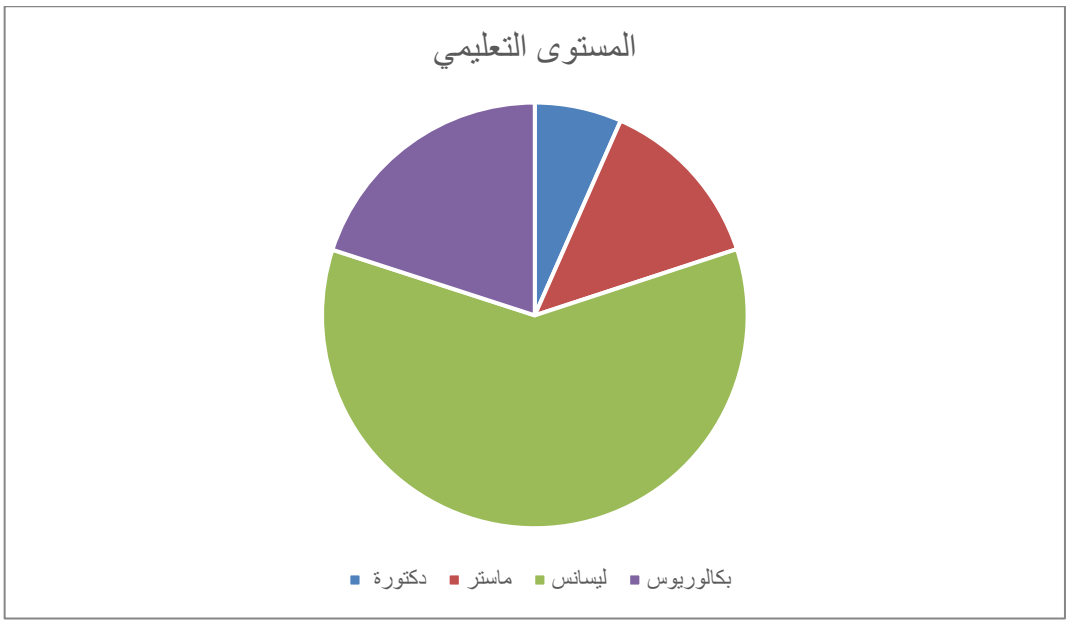


الجدول رقم 04: المستوى التعليمي.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
بكالوريوس	03	%18.75
ليسانس	09	%56.25
ماستر	02	%12.5
دكتوره	01	%6.25
المجموع	**16**	**%100**

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه، أن أعلى نسبة كانت لحاملي شهادة الليسانس أي بنسبة 56.25 بالمائة تليها شهادة بالبكالوريوس بنسبة 18.75 بالمائة، ثم الماستر بنسبة 12.5 بالمائة وخيرا شهادة الدكتورة بنسبة 6.25 بالمائة.

هذا التوزيع يعكس أن المؤسسة التعليمية " الطور الابتدائي" تعتمد في توظيفها أكثر على حاملي شهادة الليسانس.



أجوبة الاستمارة حول محور الأخلاق المهنية:

الجدول رقم01: الالتزام بمواعيد العمل الرسمية.

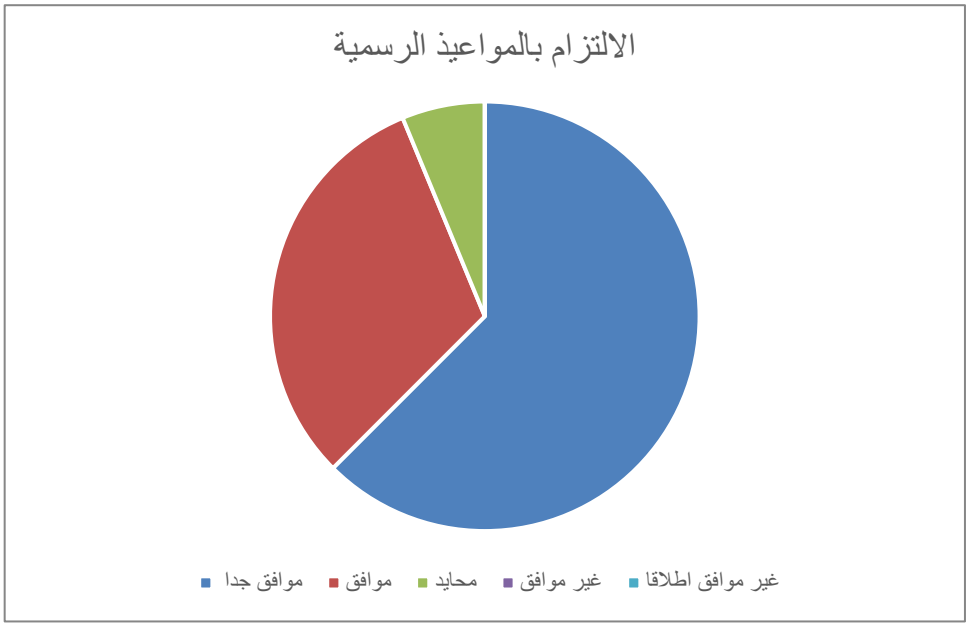
الاحتمالات	التكرار	النسبة المؤدية
موافق جدا	10	%62.5
موافق	5	%31.25
محايد	1	%6.25
غير موافق	00	%00
غير موافق إطلاقا	00	%00
المجموع	**16**	**%100**

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه، اتضح لنا أن أغلبية أفراد العينة أكدوا التزامهم بمواعيد العمل داخل المؤسسة، حيث سجلنا أعلى نسبة تكرار "موافق جدا «وقدرت ب (62.5) بالمائة من مجموع العينة وهو ما يدل على أن معظم العاملين يتمتعون بدرجة عالية من الانضباط واحترام أوقات العمل.

أما نسبة إجابة موافق فقدرت ب(31.25) بالمائة مما يعكس أيضا مستوى جيد من الالتزام لدى فئة أخرى من العمال وان كان بدرجة اقل مقارنة بفئة موافق جدا، في حين بلغت نسبة المحايدة (6.25) بالمائة وهي نسبة ضعيفة تدل على أن عددا قليلا من أفراد العينة لم يكن لهم تصورا واضحا لموقفهم، أما إجابات كل من "غير موافق" و"غير موافق إطلاقا" فقد سجلنا (00) بالمائة مما يدل على عدم وجود أفراد يعارضون فكرة التزامهم بمواعيد العمل الرسمية.

وعليه يمكن القول أن هذه النتائج تعكس درجة عالية من الانضباط والالتزام لدى العاملين في المدرسة الابتدائية "بختاوي محمد" ما يفسر وجود رقابة تنظيمية داخلها إضافة إلى وعي العاملين بأهمية احترام

الوقت في تحسين سير العمل وضمان الأداء الوظيفي الجيد

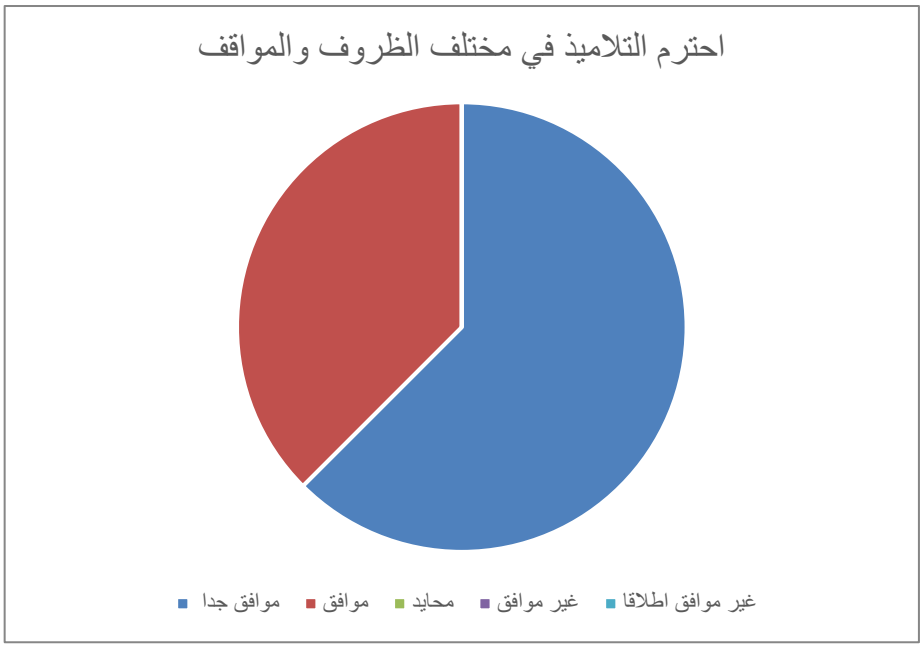


الجدول رقم 02: احترام التلاميذ في مختلف الظروف والمواقف

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق جدا	10	%62
موافق	6	%38
محايد	00	%00
غير موافق	00	%00
غير موافق إطلاقا	00	%00
المجموع	**16**	**%100**

من خلال نتائج الجدول أعلاه، نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة اقروا باحترامهم للتلاميذ في مخلف الظروف والمواقف، حيث بلغت نسبة "موافق جدا" أعلى نسبة (62) بالمائة ما يدل على أن أغلبية العاملين يولون أهمية كبيرة للخلق المهني "الاحترام" في تعاملهم مع التلاميذ ثم تليها إجابة موافق بنسبة (3) بالمائة وهي نسبة معتبرة تعكس أيضا مدى احترام التلاميذ، أما إجابات كل من "محايد"، "غير موافق" "وغير موافق إطلاقا" فكلها كانت (00) بالمائة مما يدل على عدم وجود أفراد يعارضون فكرة احترام التلاميذ.

وعليه فان هذه النتائج تعكس ارتفاع مستوى الوعي التربوي والالتزام الأخلاقي لدى العاملين في الوسط المدرسي كما يشير ذلك إلى إدراكهم لأهمية الاحترام في نجاح العملة التربوية وتعزيز العلاقات التربوية بين الأستاذ والتلميذ الأمر الذي يساهم في خلق مناخ تعليمي إيجابي قائم على التفاهم والتقدير المتبادل.



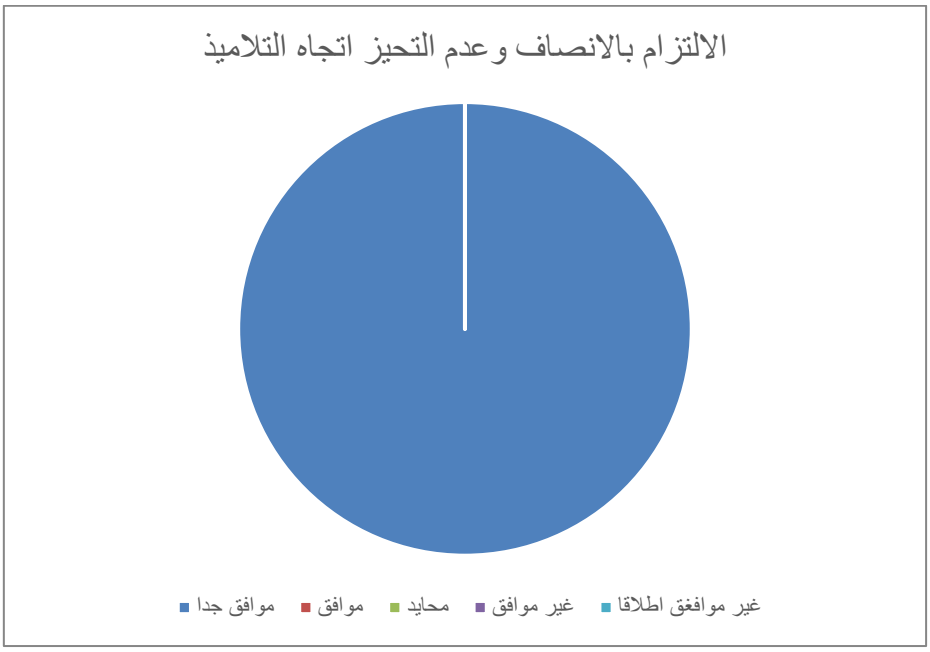
الجدول رقم 03: الالتزام بالإنصاف وعدم التحيز اتجاه التلاميذ.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق جدا	16	%100
موافق	00	%00
محايد	00	%00
غير موافق	00	%00
غير موافق إطلاقا	00	%00
المجموع	16	%100

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول نلاحظ أن جميع أفراد العينة أكدوا التزامهم بالإنصاف وعدم التحيز اتجاه التلاميذ حيث سجلت إجابة "موافق جدا" أعلى نسبة ممكنة (100/100) ما

يدل وجود إجماع كامل بين المبحوثين حول الالتزام بالعدل والموضوعية في تعاملهم مع التلاميذ داخل المؤسسة التربوية وفي المقابل لم نسج أي نسبة أي (00) بالمائة في كل من الاحتمالات "محايد"، "غير موافق" و "غير موافق إطلاقا"

ويمكن تفسير هذه النتيجة، بكون الإنصاف وعدم التحيز يعدان من القيم الأساسية التي تقوم عليها الأخلاقيات المهنية في الوسط التربوي، حيث ينظر إلى الأستاذ باعتباره فاعلا تربويا مطالبا بالتعامل مع جميع التلاميذ بمساواة وعدل، كما تعكس هذه النتائج أيضا وعي الأساتذة بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم إضافة إلى تأثير القوانين والأنظمة التربوية التي تشدد على ضرورة الالتزام بالموضوعية والعدل داخل الفضاء المدرسي.

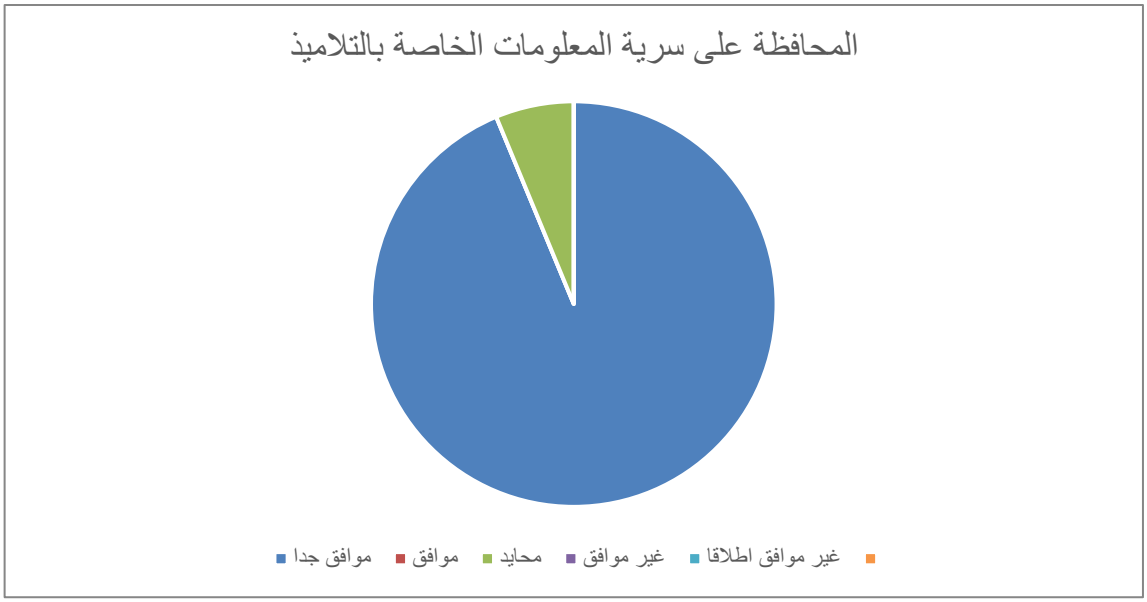


جدول رقم 04: المحافظة على سرية المعلومات الخاصة بطلاب والمؤسسة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق جدا	15	%93.75
موافق	00	%00
محايد	01	25.%6
غير موافق	00	%00
غير موافق اطلاقا	00	%00
المجموع	16	100

تظهر نتائج الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة أكدوا على التزامهم بالمحافظة على سرية المعلومات الخاصة بالطلاب والمؤسسة فقد بلغت نسبتهم (93.75) بالمائة وهي نسبة مرتفعة جدا تعكس إدراك العاملين لأهمية الحفاظ على سرية المعلومات المرتبطة بالتلاميذ وبالمؤسسة التربوية، ووعيهم بكون ان هذا السلوك يمثل احد متطلبات الأخلاقيات المهنية في الوسط المدرسي، أما إجابة مواف فقد بلغت نسبة (00)بالمائة، بينما نسبة المحايدة فبلغت(6.25) بالمائة وهي نسبة محدودة والتي تفسر وجود فئة قليلة من المبحوثين الذين لم يحددوا موقفهم بشكل وتضح ربما يعود ذلك إلى اختلاف في طبيعة المهام التي يمارسونها داخل المؤسسة، أو لقلة تعاملهم المباشر مع المعلومات التي تتطلب درجة عالية من السرية، أما بقية إجابات الرفض والمتمثلة في "غير موافق" و"غير موافق إطلاقا" فنسبتها(00) بالمائة وهو ما يشير الرفض التام لفكرة عدم المحافظة على سرية المعلومات وخصوصيات التلاميذ

ويمكن تفسير هذه النتائج أنها تعكس وعي مهني ومسؤولية اجتماعية لدى العاملين كون ان هذه الخاصية الأخلاقية المهنية تحمي العلاقات التربوية ب كما تعزز الثقة وتحقق الاستقرار التنظيمي داخل المؤسسة.



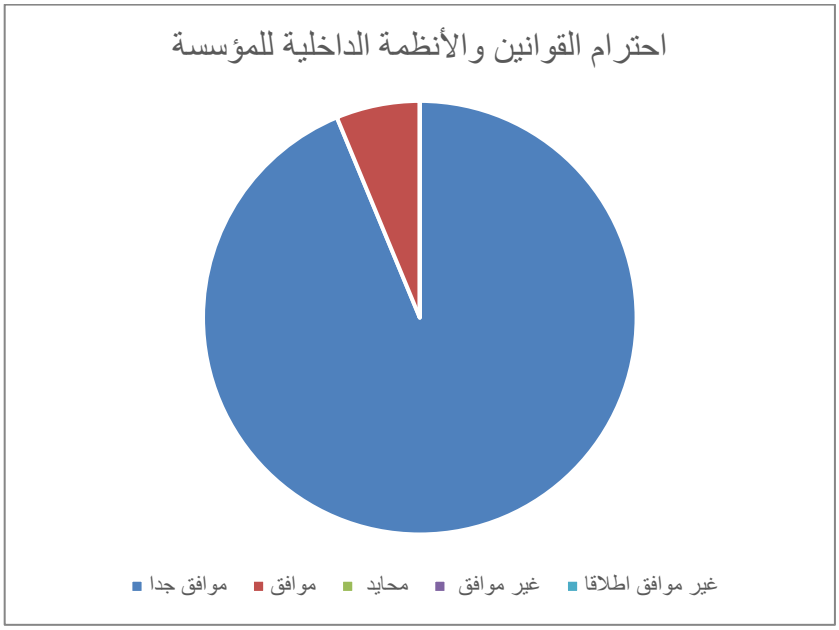
الجدول رقم 05: احترام القوانين والأنظمة الداخلية للمؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق جدا	15	%39.75
موافق	01	%31.25
محايد	00	%00
غير موافق	00	%00
غير موافق إطلاقا	00	%00
المجموع	**16**	**%100**

يتبين لنا من خلال الجدول المتحصل عليه أن أغلبية أفراد العينة يتبنون موقف إيجابي اتجاه التزامهم بالقوانين والأنظمة الداخلية للمؤسسة، فقد لغت إجابة موافق جدا نسبة (93.75) وهي نسبة مرتفعة جدا تكس درجة عالية من الوعي لدى العاملين بأهمية احترام الأنظمة والقوانين التي تنظم سير العمل داخل المؤسسة، بينما إجابة موافق نسبة(6.25) وهي نسبة محدودة لكنها تؤكد أيضا وجود توجه إيجابي لدى بقية أفراد العينة نحو احترام القوانين والأنظمة وداخل المؤسسة.

وفي المقابل، لم تسجل إجابات كل من "محايد" و "غير موافق" و "غير موافق أطلاقا" أي نسبة (00) بالمائة وهو ما يدل على عدم وجود أي تردد أو رفض لدى أفراد العينة اتجاه الالتزام بالقوانين المعمول بها المؤسسة.

ويمكن تفسير هذه النتائج بكون المؤسسة التربوية تعد إطارا تنظيميا يقوم على مجموعة من القواعد الرسمية التي تضبط سلوك الأفراد داخلها فاحترام القواعد والأنظمة ويعكس درجة الاندماج التنظيمي والانضباط المهني لدى العاملين كما يدل على نجاح على نجاح المؤسسة في ترسيخ قيم الالتزام داخل الفضاء التربوي.

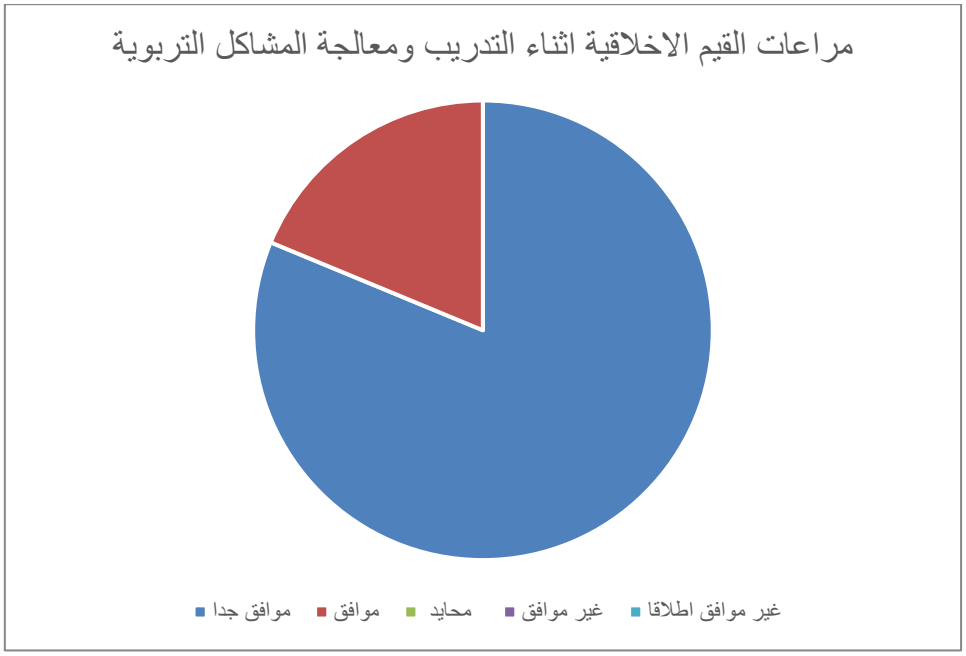


جدول رقم07: مراعاة القيم الأخلاقية أثناء التدريب ومعالجة المشاكل التربوية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق جدا	13	%81.25
موافق	03	%18.75
محايد	00	%00
غير موافق	00	%00
غير موافق إطلاقا	00	%00
المجموع	**16**	**%100**

توضح المعطيات الواردة في الجدول أعلاه أن أعلى نسبة الإجابات كانت إجابة "موافق جدا" والتي بلغت (81.25) بالمائة وهو ما يد على أن جل العاملين يحرصون بشكل قوي على تطبيق القيم الأخلاقية أثناء التدريس والتعامل مع المشكلات التربوية ما يعكس التزامهم المهني والأخلاقي في الممارسة الصفية، تليها إجابة "موافق" بنسبة(18.75) بالمائة ما يشر إلى أن هناك فئة أخرى من العاملين تراعي أيضا الأخلاق بدرجة متوسطة اثنا التدريس، بينما نسبة "محايد" و"غير موافق" وغير موافق إطلاقا" فقد سجلت (00) بالمائة وهو ما يدل على غياب المعارضة أو الرفض على الالتزام بالقيم الأخلاقية.

وعلية فالمؤسسة التربوية تعكس وجود تنشئة مهنية وأخلاقية متجذرة حيث إن الإفراد داخل الفضاء المدرسي يحرصون على ضرورة مراعاة القيم الأخلاقية كأساس لتدريس الفعال وحل المشكلات بطريقة عادلة.



المقاربة الكيفية:

هي منهج بحث يهدف إلى فهم الظواهر الاجتماعية والتربوية بعمق من خلال تحليل المعاني والتجارب الإنسانية باستعمال أدوات: كالمقابلة، الملاحظة، تحليل الخطاب ودراسة الحالة.

الأداة	هدفها
الملاحظة	لمتابعة سلوك التلاميذ داخل الفضاء المدرسي
المقابلة	فهم مشاعر الأساتذة ومعرفة أراءهم وتجاربهم
تحليل الخطاب	فهم طريقة تفكير الأساتذة
دراسة حالة	لتحليل بعض الحالات التربوية

تسمح المقاربة الكيفية بفهم أعمق للعلاقة التربوية بين المعلم والتلميذ لأنها تركز على تحليل التجارب الإنسانية والمعاني التي يعطيها الأفراد لسلوكهم داخل البيئة المدرسية.

التحليل الكيفي لسؤال رقم (1): كيف هي طريقة تعاملك مع التلاميذ أثناء العملية التعليمية؟

بعد جمع إجابات المبحوثين من العاملين من المعلمين داخل الفضاء المدرسي "الابتدائية" تم الاطلاع عليها وتحليلها واستخراج الأفكار الأساسية التي تعكس طريقة تعامل المعلمين مع التلاميذ في مختلف الظروف والمواقف والمتمثلة في:

- الصبر في التعامل مع التلاميذ.
- الحوار والتواصل معهم.
- تفهم الفروق الفردية بين التلاميذ.
- معالجة المشكلات التربوية بهدوء.

وتم تصنيف هذه الأفكار في مجموعة من الفئات الرئيسية كما يلي:

الفئة	**مضمونها**
الصبر وضبط النفس	التعامل بهدوء مع سلوك التلاميذ
التواصل التربوي	الحوار مع التلاميذ لفهم مشاكلهم
مراعاة الفروق الفردية	تفهم قدرات التلاميذ المختلفة

وتشير هذه النتائج إلى أن حسن التعامل مع التلاميذ في مختلف الظروف والمواقف يعكس الكفاءة المهنية للمعلم وقدرته على التكيف مع المواقف التربوية المختلفة، كما يدل على أهمية المهارات الاجتماعية والتربوية التي يمتلكها المعلم في إدارة القسم والحفاظ على الانضباط داخل البيئة المدرسية.

وقد عبر أحد المبحوثين عن ذلك في قوله: "**خص دايم معلم يكون عنده صبر كبير وتفهم تلاميذ في أي تصرف يديروه ويصبر معهم وميزقيش عليهم وميقزيهم لانو سرتو هذو راهم أطفال تسما كيما تعاملي ولادك فدار عامليهم وهدا قاع هذا لوجه الله.**" [1]

ويتضح من خلال هذا التحليل الكيفي ان حسن التعامل مع التلاميذ في مختلف الظروف والمواقف يعد من المؤشرات الأساسية للأداء الوظيفي الجيد داخل المدرسة الابتدائية حيث يساهم في خلق بيئة تعليمية إيجابية ويساعد على تحسين العلاقة التربوية بين المعلم والتلميذ.

وتتفق هذه النتائج مع الدراسة التي أجرتها الباحثة بدوي عائشة، بعنوان "أساليب تعامل المعلم مع التلميذ العنيد" للكشف عن أساليب تعامل المعلم مع التلميذ العنيد، والكشف عن الاختلاف الذي يكن بين المعلمين في الأساليب المستخدمة واتبعت الدراسة خطوات المنهج الوصف استخدمه عينة 230معلم، وتوصلت أن المعلمين يستخدمون الأسلوب المرن في تعاملهم بهدوء مع التلميذ العنيد بنسبة68.26 بالمائة، بينما يستخدمون الأسلوب المتشدد بنسبة 31.73 بالمائة. (بدوي، 2018،ص19-29)

ويمكن تفسير هذه النتائج على ضوء نظرية التفاعل الرمزي كون أن طريقة تعامل المعلم مع التلاميذ لا تعزز فقط التحصيل الأكاديمي، بل تبني أيضا معاني إيجابية في أذهان التلاميذ، فالتلميذ من خلال التفاعل الرمزي مع المعلم يتولد لديه الشعور بالثقة بالنفس و بالاحترام، وهذا بدوره يؤدي إلى اندماج اكبر في العملية التعليمية وتطور إيجابي في سلوكهم

[1] في مفادها باللغة العربية:" يجب على المعلم التحلي بالصبر والتفاهم عند التعامل مع التلاميذ في مختلف المواقف والتصرفات خاصة كون افهم أطفال وكل هذا احتسابا لوجه الله تعالى. "

التحليل الكيفي لسؤال رقم(2): هل ترى انك تلتزم بالإنصاف وعدم التحيز اتجاه التلاميذ ؟

بعد طرح هذا السؤال على مجموعة من الأساتذة لاحظت أن إجاباتهم كانت متكررة بشكل لافت، فغالبية المعلمين ابدوا التزاما قويا بمبدأ العدالة والمساواة مع التلاميذ وتعكس هذه النتائج الالتزام العميق بمبدأ تكافئ الفرص بين التلاميذ، فالمعلمون أكدوا على أنهم يعاملون كل التلاميذ بنفس الطريقة دون تمييز أو تحيز بغض النظر عن خلفيتهم الاجتماعية أو الثقافية، وهذا الالتزام ليس مجرد تصرف فردي بل انعكاس لقيم مجتمع تربوي يسعى إلى تحقيق العدالة وتكافئ الفرص، وهذه الممارسة تعكس أداء وظيفيا عاليا، مرتبط بأخلاقيات المهنة (المساواة) والتي اعتبروها جزا من مسؤولياتهم الأخلاقية في العملية التربوية.

وقد عبرت أحد المعلمات عن ذلك في قولها:"**طبعا نتعامل مع قاع تلاميذ بعدل ومساواة في المعاملات وفالنقاط تاني ومنفرز حتى واحد لخطر قاع راهم أطفال وقاع جايين يتعلموا وكون نفضل واحد هكا راني نظلم في لخرين وزيد يحسوا بهذا شي ويولوا يكرهوا باه يجو يقروا تسما ندري قاع الإمكانيات باه نحببهم فالقرايا بقاع الطرق.**"[2]

والتي مضمونها العدالة والمساواة Van Vigfeijiken في نفس السياق هناك دراسة عام 2021م في هولندا بعنوان " الإنصاف والمساواة والحاجة" وتم فيها مقابلة 15 معلم لكن توصلت إلى عكس نتائجنا، حيث وجدوا أن المعلمين في المدرسة الابتدائية يستخدمون مبدأ المساواة بشكل عام، لكن في التطبيق العملي كانوا لا يلتزمون في معاملاتهم بتحقيق العدالة، حيث كانوا أحيانا يقعون في تناقص بين الرغبة في معاملة الجميع بتساوي وبين الحاجة لتقديم دعم إضافي لطلاب معنيين مما يعني انه لم يكن هناك مساواة حقيقية في المدارس. (Van Vijfeiyken. 2021. p236-257)

كما وأشار العالم دوركايم على المساواة والعدالة في نظريته "نظرية التضامن الاجتماعي" حيث يوضح أن المساواة والعدالة هما من أسس التضامن في المجتمع، فالممارسات التي تحقق التوازن وتكافئ الفرص تساهم في بناء تضامن اجتماعي أقوى بحيث يشعر كل فرد بأنه جزا من منظومة عادلة تدعمه وتضمن له فرص متساوية.

[2]في ما مفادها باللغة العربية : " ألتزم بالإنصاف اتجاه التلاميذ وأتعامل معهم بشكل عادل سواء في المعامل أو في النقاط، كون أنهم أطفال جاءوا من اجل طلب العلم، فتمييزبين التلاميذ يعد ظلم ويجعل التلميذ يكره الدراسة لذا فانا أسعى جاهدتا لترغيبهم في الدراسة بشتى الطرق."

التحليل الكيفي لسؤال رقم (3): هل تحافظ على سرية المعلومات الخاصة بالتلاميذ ؟

بعد إجراء التحليل الكيفي لإجابات المعلمين حول هذا السؤال، كانت اغلب الإجابات تأكد على أنهم يحافظون على سرية المعلومات والبيانات الخاصة بكل تلميذ في المؤسسة التربوية، وهذه النتيجة تعكس التزامهم العميق بالمعايير الأخلاقية الخاصة بمهنة التدريس، فالمعلمون يرون ان السرية المهنية هي جزا من واجبهم المهني وهي شرط أساسي لبناء الثقة بين التلاميذ والمعلم، وكذا لضمان بيئة آمنة ومحترمة كون أن سرية المعلومات تعتبر قيمة مركزية في الممارسة المهنية ويمكن أن نفهم ذلك على انه نتاج كما يسميه دوركايم "الضمير الجمعي" أي مجموعة القيم والمعايير التي تتشكل في المجتمع وتوجه السلوك المهني.

وقد صرحت معلمة على ذلك في قولها:" **نعم هذا شرط أي حاجة تخص التلاميذ نتعامل معاها بسرية تامة ومنخرج تا معلومة متعلقة بيهم إلا في أمر يخص مصلحته أو العمل."**[3]

هناك دراسات في هذا السياق تناولت موضوع السرية المهنية وهي دراسة التي أجراها هير هاوان ديني عام 2022م استخدموا منهج KBA (المعرفة، الموقف، السلوك) على عينة 30 موظفا في وكالة حكومية في باندونغ حيث أظهرت النتائج متوسط الوعي الخاص بالسرية المهنية كان حوالي 80.8 بالمائة وهو مستوى عالي لكن هذا لا ينفي انه كان هناك ثغرات في سلوكيات بعض الموظفين الذين لم يلتزموا بمعايير السرية المهنية من خلال التسريب عبر منصات التواصل الاجتماعي. (بلخير،الفارسي،2021،ص10-117)

التحليل الكيفي لسؤال رقم(4): هل تلتزم بمواعيد العمل الرسمية دون تأخير ؟

من خلال التحليل الكيفي لهذا السؤال اتضح أن اغلب المعلمين يلتزمون بمواعيدهم في العمل دون تأخير هذا الالتزام يعود إلى مدى تمسكهم بأخلاقيات المهنة الفردية حيث أن قيم الانضباط والالتزام أصبحت جزا من هويتهم المهنية في نفس الوقت تعززت هذه الأخلاق الفردية بفضل الرقابة المهنية التي تتمتع بها المؤسسة التربوية سواء من طرف الإدارة الصارمة أو المناخ العمل الذي يضمن تقييم المستمر، هذا المزج بين الأخلاق المهنية الفردية والرقابة المؤسساتية خلق بيئة يسودها الانضباط المهني والذي يؤدي بدوره إلى تحسين الأداء الوظيفي.

[3]في ما مفادها باللغة العربية :" نعم أكيد هذا شرط، انا أتعامل مع المعلومات البيانات خاصة بالتلاميذ بسرية تامة واستخدمها من اجل مصلحته أو في إطار العمل المهني فقط."

ضف إلى هذا فالالتزام بالمواعيد الرسمية وعدم التغيب يرتبط أيضا برضا الوظيفي المرتفع فالمعلمين يشعرون بالانتماء للمؤسسة وإنهم في المكان الذي يقدر جهودهم وهذا العامل أيضا يحفز التزامهم بالمواعيد ويصبح الانضباط ليس مجرد واجب بل نتيجة لشعورهم بالرضا والقيمة في عملهم.

وقد صرحت مديرة المؤسسة عن هذا السؤال: "**نحرص دايمن باه نجي أنا لولا قبل قاع موظفين باه نستف أمور خدمتي وأنا المسؤولة لي نحرص قاع المؤسسة وزيد ليق نثبت حضوري في المدرسة.**"[4]

ومن الدراسات المشابهة هي دراسة بيوتي تشيوي و توماس تايلور عام 2021م في مجلس ندولا في زامبيا بعنوان: مدينة

"Disciplinary Measures. Punctuality and emplouee performance ndola city council. Zambia"

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم تأثير الإجراءات تأديبية على التزام الموظفين بالمواعيد وأدائهم بعدما كان هناك تأخر عن المواعيد الرسمية وارتفاع في معدل الغيابات واستخدم الباحثان عينة متكونة من 250 موظف من أصل 699 عامل، وخلصت هذه الدراسة إلى أن الرقابة المؤسساتية وضبط قوانين المؤسسة وتطبيق العقوبات زاد من الأداء الوظيفي للموظفين والتزامهم بالمواعيد الرسمية دون تأخير (Biut Chiweti.at al. 2021.p48-32)

التحليل الكيفي لسؤال رقم(5):هل تحترم القوانين والأنظمة الداخلية للمؤسسة ؟

بعد جمع إجابات المبحوثين حول هذا السؤال لاحظنا أن اغلب المعلمين يحرصون بشكل دائم على احترام القوانين والأنظمة الداخلية للمؤسسة، وهذا يشير إلى وجود ثقافة تنظيمية قوية داخل المؤسسة، والتزام العمال بمعايير العمل وثقتهم في عدالة القواعد وشفافية الإدارة وحماية حقوقهم حيث أصبح احترام القوانين والأنظمة الداخلية للمؤسسة التربوية ضمن هويتهم المهنية، هذا ما يؤدي إلى التماسك الاجتماعي داخل المؤسسة ومنه تحسين الأداء الوظيفي.

وقد صرحت احد المعلمات بقولها:"**نعم احترم القوانين والقواعد والأنظمة الداخلية للمدرسة لأنها تنظم سير المؤسسة بشكل منظم ومضبط.**"

[4]في ما مفادها باللغة العربية: " احرص دائما على الالتزام بالمواعيد الرسمية دون أي تأخير ذلك لاني أقوم بإدارة جميع المهامات داخل المؤسسة"

في هذا السياق نجد دراسة توصلت الى نفس النتائج وهي الدراسة التي أجراها كل من توم ال تايلور و ستيفين ال بلايدر عام 2005 بعنوان:

"Can Bussiness effectively regulate employee conduct"

ركزت على سلوك الموظفين اتجاه القوانين الداخلية للمؤسسة، حيث قاموا بمسح ميداني شامل حوالي 540 موظف في قسم أمريكي تابع لشركة مصارف متعددة الجنسيات كبرى لكن لم يكشفوا عن اسم الشركة بشكل واضح في مصادر متاحة، وخلصت النتائج إلى أن هناك احترام والتزام بالقواعد والأنظمة الداخلية للمؤسسة خاصة الموظفين الذين يرون أن هناك عدالة وتوافق مع قيمهم الشخصية

(Tom R.at all.2005. p1158-1143)

تحليل نتائج الدراسة الاستطلاعية:

نلاحظ وجود تباينات واضحة في العلاقة بين الأستاذ والتلميذ داخل المؤسسة التربوية، فعندما يتسم المعلم بالعدل درجة اعتدال، فان ذلك يعزز احترام التلاميذ له، ويسهم في تحقيق مناخ تربوي يسوده الانضباط والتعاون، وقد تمثلت ابرز الاجابات حول طبيعة العلاقة مع التلاميذ في:

- حسن التقدير، والاحترام المتبادل، والود
- التواصل بالحوار وعدم اللجوء إلى الأساليب السلطوية.
- اخذ رأي التلميذ بعين الاعتبار.
- التعاون الفعال بين الإدارة، التدريس، ومعالجة المشكلات التربوية.

وأظهرت النتائج أن نسبة كبير من الأساتذة يؤكدون أنهم يعاملون التلاميذ بموضوعية دون تمييز، مما يعكس درجة من الوعي التربوي في ممارساتهم المهنية، كما أوضحت النتائج أن اغلب الأساتذة يرون أن احترام القيم الأخلاقية داخل القسم يعد عنصرا أساسيا في نجاح العملية التعليمية، وكذلك أشارت النتائج إلى أن بعض الأساتذة يحرصون على توفير جو من التفاهم داخل القسم، حيث يؤكدون أن الحوار هو الوسيلة الأساسية لحل المشكلات التربوية، أما فيما يخص الالتزام بالقوانين داخل المؤسسة، فقد أظهرت النتائج أن احترام النظام المدرسي يعد من أهم العوامل التي تسهم في تحقيق الانضباط، كما بينت نتائج الدراسة أن اغلب الأساتذة يلتزمون بالجدية في العمل ويحرصون على أداء واجباتهم المهنية بكل مسؤولية، مع مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ.

3.3- أخلاقيات العلاقة مع الزملاء والإدارة:

"تبنى أخلاقيات العلاقة مع الزملاء والإدارة على تفاعل الأفراد داخل المؤسسة حيث تساهم هذه الأخلاقيات المهنية على تشكيل بيئة مبنية على الثقة والاحترام المتبادل، ومن بين هذه الأخلاقيات نجد التضامن بين الأفراد الذي يضمن استقرار العلاقات ويؤثر في ديناميكيات السلطة بحيث يصبح كل فرد مسؤولا عن بناء علاقات قائمة على المساواة والعدالة وكذا الصدق في التعامل والذي يضمن شفافية التواصل والاحترام المتبادل الذي يبنى على التقدير قيمة كل فرد داخل الفضاء التربوي، تجنب طعن في الزملاء والمنافسة غير الشريفة، تقديم الموظفين النصح والإرشاد لبعضهم البعض، تجنب الموظفين التدخل في خصوصيات بعضهم البعض أما بنسبة في تعامل الأساتذة مع الإدارة فهي تبنى على الاحترام والثقة والالتزام بالتعاون مع رؤسائهم (الإدارة) في العمل، إبداء الرأي والمشورة والخبرة وتنفيذ أوامر وتعليمات الإدارة والالتزام بأنظمة المؤسسة."(الصادقي،2022،ص51-52)

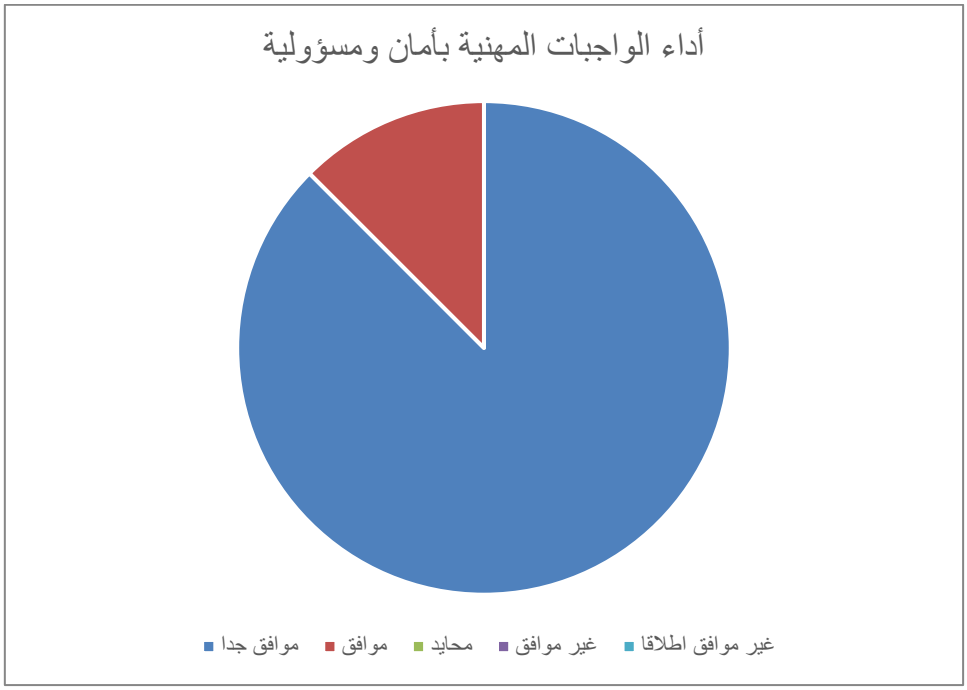
أجوبة الاستمارة حول محور الأخلاق المهنية العلاقة :

<u>الجدول رقم01</u>: أداء الوجبات المهنية بأمان ومسؤولية.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق جدا	14	%87.5
موافق	02	%12.5
محايد	00	%00
غير موافق	00	%00
غير موافق إطلاقا	00	%00
المجموع	**16**	**%100**

من خلال نتائج الجدول أعلاه، نلاحظ أن أعلى نسبة قدرت هي (87.5) بالمائة من إجابة "موافق جدا" هذه النسبة المرتفعة تعكس تماسكا جماعيا في قيم المسؤولية داخل المؤسسة، ثم تليها نسبة (12.5) بالمائة لإجابة "موافق" وهي تعكس نسبة اقل من الرضا من الالتزام النسبي بالمعايير المهنية المرتبطة بأداء الواجبات بأمان ومسؤولية، أما إجابة "محايد و"غير موافق" و"غير موافق إطلاقا" لم تسجل أي استجابة من المبحوثين

ومنه نستنتج من خلال إجابات أفراد العينة يتسمون بدرجة مرتفعة من الالتزام بأداء الواجبات المهنية بأمان ومسؤولية، وهو ما يعكس ترسخ منظومة من القيم والأخلاقيات المهنية داخل المؤسسة، وهذا يساهم الرفع من فعالية الأداء الوظيفي داخل الفضاء التربوي



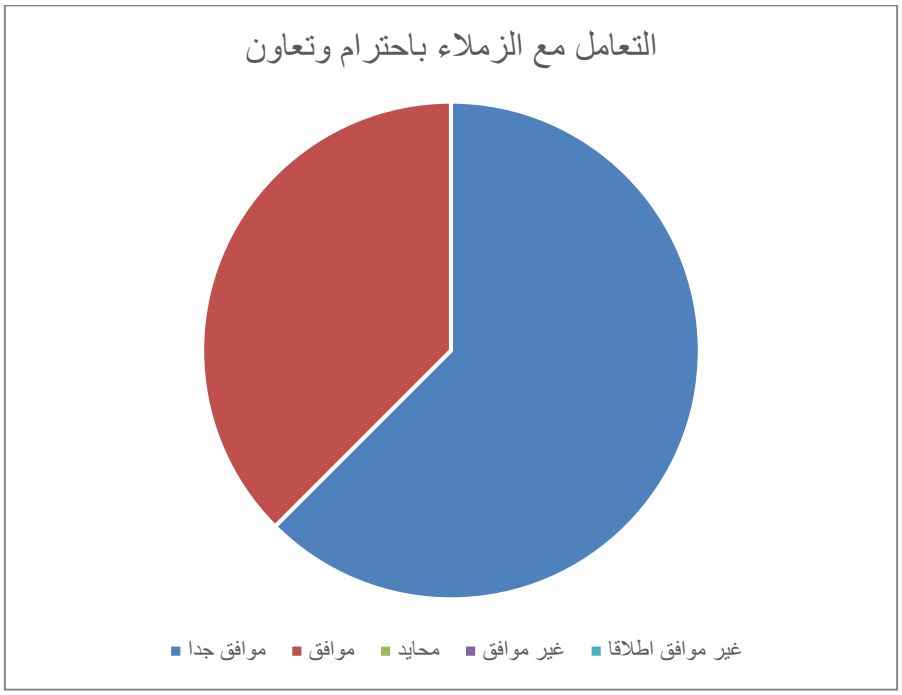
الجدول رقم02: التعامل مع الزملاء باحترام وتعاون.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق جدا	10	%62.5
موافق	06	%37.5
محايد	00	%00
غير موافق	00	%00
غير موافق إطلاقا	00	%00
المجموع	**16**	**%100**

يتبين من خلال نتائج الجدول الإحصائي أن أعلى نسبة هي (62.5) بالمائة وهي إجابة "موافق جدا" تليها نسبة(37.5) بالمائة إجابة "موافق" وهو ما يشير إلى أن كل العينة تعتبر أن التعامل باحترام

وتعاون وهو معيار أساسي في بيئة العمل، بينما إجابة "محايد" و"غير موافق" و"غير موافق إطلاقا" فلم تسجل أي استجابة أي (00) بالمائة.

ونستنتج من خلال المعطيات أن التعامل باحترام وتعاون مع الزملاء يعتبر جزء من البنية الاجتماعية داخل الفضاء المدرسي، ومنه فان قان هذه القيم الأخلاقية تسهم في بناء بيئة مدرسية متوازنة تدعم التعلم، وتعزز العلاقات الإيجابية، وأخيرا تنعكس بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي داخل المؤسسة.

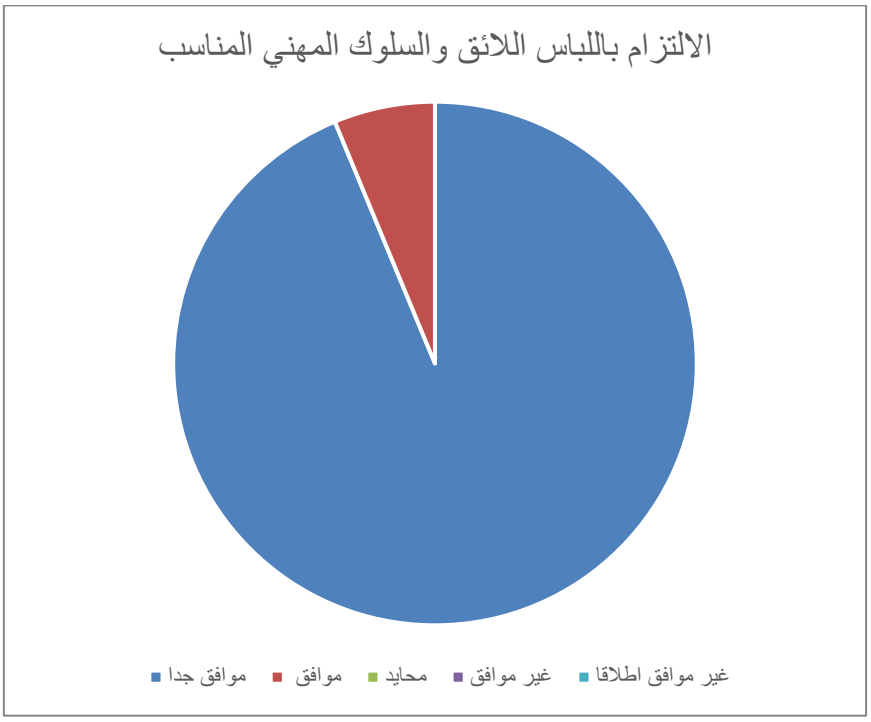


الجدول رقم03: الالتزام باللباس اللائق والسلوك المهني المناسب.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق جدا	15	%93.75
موافق	01	%6.25
محايد	00	%00
غير موافق	00	%00
غير موافق إطلاقا	00	%00
المجموع	**16**	**%100**

من خلال هذه النتائج، نلاحظ أن نسبة الالتزام بالباس اللائق والسلوك المهني كانت مرتفعة جدا، إذ بلغت نسبة (93.75) بالمائة للموافقة جدا، و(6.25) لموافق، بينما لم تسجل أي نسبة لإجابات كل من "محايد" و "غير موافق" و "غير موافق إطلاقا" هذا يشير إلى أن هناك رقابة ذاتية قوية داخل المؤسسة، حيث أن القيم المهنية والضوابط الاجتماعية أصبحت جزءا من الهوية المهنية للأفراد

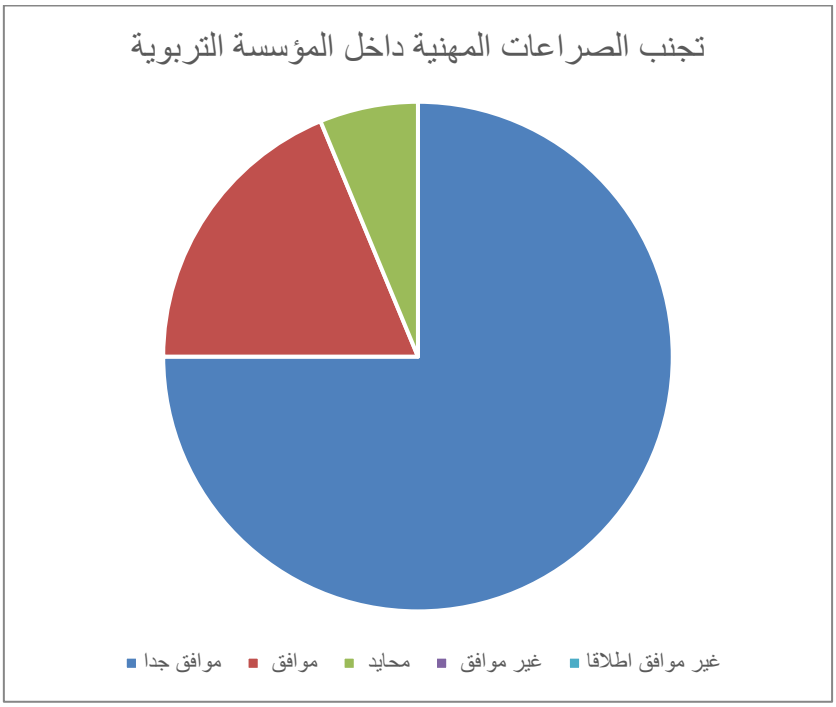
ومن نستنتج أن المؤسسة تعكس ثقافة مؤسسية تركز على الانضباط واحترام المعايير، مما يعزز صورة المؤسسة يحسن أدائها الوظيفي.



جدول رقم 04: تجنب الصراعات المهنية داخل المؤسسة التربوية.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المؤوية
موافق جدا	12	%75
موافق	03	%18.75
محايد	01	%6.25
غير موافق	00	%00
غير موافق إطلاقا	00	%00
المجموع	**16**	**%100**

يتبين من خلال نتائج أن أعلى نسبة في الجدول هي نسبة "موافق جدا" بنسبة 75بالمائة وتشير إلى أن هناك ثقافة قوية داخل المؤسسة تدعم التوافق وتقلل من الصراع تليها نسبة "موافق" 18.75 بالمائة يعني جزأ أيضا من المبحوثين يوافق لكن بدرجة اقل، أما نسبة المحايدة قدرت ب6.25 بالمائة وهي نسبة ضعيفة جدا من الباحثين الذين لم يتخذوا موقفا واضحا ، وفي المقابل لم نسجل أي نسبة في إجابات الرفض "غير موافق" و "غير موافق إطلاقا" وهو ما يشير على وجود نسق قيم مشترك أو أدوار واضحة تساعد في تقليل النزاعات.



التحليل الكيفي لسؤال رقم(6): هل تؤدي واجباتك المهنية بأمانة ومسؤولية ؟

بعد جمع الإجابات من الأساتذة حول هذا السؤال قمنا بتحليل كيفي لهذه الإجابات حيث قمنا بمقابلات مع عينة مختارة لتوضيح معانيهم، وبعد تحليل الإجابات استخرجنا 3 أنماط أساسية:

الفئة	مضمونها
الالتزام العالي	الأساتذة الذين يخططون لإعمالهم ويحرصون على تنفيذ الواجبات بدقة، مع توازن بين المسؤوليات المهنة وحياتهم الشخصية
وجود تحديات وصعوبات أحيانا	الأساتذة الذين أشاروا إلى وجود صعوبات في انجاز الواجبات بسبب ضغط العمل أو نقص الوقت

بعد الاطلاع على إجابات الأساتذة تبين أن اغلب الأساتذة يميلون إلى تأكيد التزامهم بأداء واجباتهم المهنية بأمان ومسؤولية، حيث عبروا عن حرصهم على القيام بمهماتهم التربوية بجدية، من خلال التحضير الجيد للدروس، واحترام أخلاقيات المهنية غير أن هذا الالتزام لا يلغي وجود الصعوبات والتحديات التي قد تعيق الأداء الكامل خاصة ما يتعلق بضغط العمل وكثرة المهام داخل المؤسسة التربوية.

وهذا ما أشار إليه عدد من الموظفين في إجاباتهم من بينها: " **نسيي قدر الإمكان باه نخدم خدمتي نيشان وفي وقتها، بصح ميندك تتقدر مكانش وقت وزيد خدما بزاف خاصة في فترة تصحيح الاختبارات وتاني من انا مرا عندي مسؤليات فدرا ميقدنيش وقت دايمن، تسما راني نسيي هاك وهاك باه خاصة نكمل البرنامج الدراسي لانو يحاسبونا عليه فاخر الموسم الدراسي ودايمن حمد لله بفضل الله وتعبي نجي نيشان مع الوقت."**[5]

ومن خلال ذلك يمكن القول أن المسؤولية المهنية لدى الأساتذة حاضرة بقوة لكنها قد تتأثر ببعض العوامل التنظيمية مما يستدعي تحسين ظروف العمل داخل المؤسسة التربوية لدعم الأداء الوظيفي.

[5]في ما مفادها باللغة العربية : " أحاول دائما أن أؤدي واجباتي المهنية بمسؤولية، لكن في بعض الأحيان أواجه صعوبات بسبب كثرة الأعمال و الضغط اليومي خاصة في فترة تصحيح الاختبارات، وكوني امرأة لدي مسؤوليات أخرى أيضا داخل المنزل، لكني و معا هذا عمل بجد و أسعى جاهدتا الإكمال البرنامج الدراسي لان في آخر الموسم نحاسب عليه وبفضل الله ومجهوداتي أتمكن من أداء واجباتي المهنية في الوقت المحدد."

في حين هناك دراسة بينت عكس ذلك وهي دراسة راديتيا بايور رهاديان عام 2022م في جنوب بانكا بعنوان:

"Analysis of Teachers Management. Policy a case study of south bangka. Indonesia."

حيث توصلت إلى أن المعلمين واجهوا صعوبات في الالتزام بواجباتهم مما أدى إلى ضعف المسؤولية المهنية لديهم ونقص الكفاءة الفردية والتنظيم الذاتي، كما أشار إلى أن غياب الدعم المؤسساتي وغياب السياسات الواضحة ساهم في تقليل انضباطهم المهني.

ويمكن ربط هذا التحليل بنظرية "الفشل التراكمي" أي ضعف الأداء المهني للمعلمين لا يعود الى قصور فردية، بل هو تراكم لعوامل بنيوية كنقص الدعم المؤسساتي، غياب الحماية القانونية، وضعف البنية التحتية كل هذا يضعف الشعور بمسؤولية المعلم ويقلل من انضباطه المهني.

(Radian.2023)

تحليل الكيفي لسؤال رقم (7): هل هناك تواصل فعال بينك وبين الزملاء والإدارة ؟

من خلال جمع إجابات مجموعة من الأساتذة حول هذا الموضوع وتحليلها توصلت إلى وجود فئتين من الأساتذة، الفئة الأولى وهي الأغلبية أوضحت أن معظم الأساتذة لهم تواصل فعال مع زملائهم والإدارة، أما الفئة الثانية التي تؤيد العمل الفردي داخل المؤسسة، ويمكن توضيح ذلك في الجدول التالي:

الفئة	مضمونها
تفاعل مهني فعال	العمل في جماعات والتأكيد على الاجتماعات المنظمة كون انها تسمح بتبادل المعلومات والخبرات.
ضعف التفاعل المهني	الشعور بالاغتراب الوظيفي والعزلة أداء المهام بشكل فردي ضعف الثقة بين الزملاء

تشر النتائج على الرغم من وجود إجابات التي توحي بضعف التواصل بين الزملاء والإدارة والتي يمكن تفسيرها من خلال المقابلة أنهم حديثي الالتحاق بقطاع التربية والتعليم أو أساتذة غيروا مكان عملهم بحيث لازالوا في مرحلة التكيف مع بيئة العمل داخل المؤسسة، هذا الوضع هو الذي يحد من

درجة اندماجهم وتواصلهم مع الجماعة المهنية، بينما أغلبية الأساتذة المنخرطين بشكل فعلي ولهم خبرة في المؤسسة التي يعملون بها هم أكثر تفاعلا مع المحيط المهني.

ومن منظور سوسيولوجي يمكن القول أن هذه النتائج تعكس نمطا من أنماط رأس المال الاجتماع داخل الوسط المهني من خلال التواصل الفعال بين الزملاء والإدارة والذي يخلق شبكات من الثقة والتعاون وتبادل المعلومات والخبرات، فكلما زاد هذا التواصل زاد رأس المال الاجتماعي.

وقد صرحت احد المعلمات قائلة: "**نعم طبعا هناك تواصل فعال ودائم بين زملاء العمل والإدارة، وهذا يساعدنا على تنسيق المهام وحل المشكلات بسرعة.**"

من بين الدراسات التي توصل إلى نفس النتائج هي الدراسة التي آجراها الباحث كايباس و اوردو في 2022م، استخدموا جمعهم للبيانات أدوات كل من (المقابلة والاستبيان) وتناولت أراء 368 معلما في مدرسة بتركيا وتوصلوا إلى متوسط تقييم مهارات التواصل لدى الموظفين داخل المؤسسة التربوية هو 3.80 من 5. (Aydan Ordu &Tufan Caybas.2022)

التحليل الكيفي لسؤال رقم(8): ما هي أهم القيم التي تحرص على الالتزام بها في تعاملك مع زملاء العمل ؟

من خلال تحليلنا لإجابات عينة من المبحوثين حول أهم القيم التي يجب التركيز علها أثناء التعامل توصلنا إلى مجموعة من القيم والمتمثلة في:

- التعاون والعمل الجماعي.
- الاحترام المتبادل بين الزملاء.
- الثقة بين الفريق.
- التفاهم والتواصل المفتوح والدعم المتبادل بين الزملاء .
- الصدق والأمانة في التعامل.

وقد صرح إحدى المعلمات قائلتا: "**بصراحة، في الخدمة اليومية نحاول ديما نتفاهم مع زملائي، ونشوف كيفاش نتعاونوا وندعموا بعض باه نوصلوا لنتائج مليحة خاصة في فترة إعداد مواضيع الفروض والاختبارات نخدموا قاع في رحبا.**"[6]

[6]في ما مفادها باللغة العربية : " بصراحة، في العمل اليومي أحاول دائما أن أتفاهم مع زملائي، نتعاون وندعم بعض لكي نصل الى النتيجة المطلوبة، خاصة في فترة إعداد مواضيع الفروض والاختبارات نعمل كفريق. "

ومنه نستنتج أن بيئة العمل في المؤسسة التربوية تعتمد بشكل أساسي على قيم أخلاقية والمتمثلة في العمل الجماعي والتي من خلالها يتمكنون من بناء بيئة عمل متماسكة، هذه البيئة تعزز الشعور بالانتماء، وتدعم الثقة، مما يؤدي إلى تحسن الأداء الوظيفي والزيادة في الإنتاجية، وهذه القيم تعتبر حلقة متواصلة يجب على العامل أن يراعي جميعها فإذا نقصت إحدى هذه القيمة مثلا إذا غابت الشفافية في التواصل فغالبا ستبدأ الثقة في التراجع وهذا يقلل من التعاون والعمل الجماعي، ويصبح كل عامل يعمل في عزلة عن الأخر، وهذا يؤدي إلى ضعف التنسيق وربما يزيد من التوتر داخل الفريق باختصار، غياب أي قيمة من هذه القيم يجعل بيئة العمل اقل استقرارا وفعالية.

تحليل نتائج الدراسة الاستطلاعية:

تبين من خلال تحليل البيانات أن العلاقة مع الإدارة والزملاء تؤثر بشكل مباشر في مناخ العمل داخل المؤسسة وقد أظهرت النتائج ما يلي:

- التعامل مع الزملاء يسوده الاحترام والتعاون.
- تجنب الخلافات المهنية داخل المؤسسة.
- احترام القوانين والأنظمة المعمول بها.
- تعزيز روح الفريق والعمل الجماعي.

كما كشفت النتائج أن الدور التفاعلي للأستاذ داخل المؤسسة يسهم في خلق مناخ اجتماعي إيجابي، مما يعز الثقة والتفاهم بين مختلف الفاعلين في الوسط المدرسي.

أما بالنسبة لموضوع الالتزام بالقوانين، فقد أكدت النتائج أن معظم الأساتذة يحرصون على احترام الضوابط المهنية والأخلاقية، وهو ما يعكس وعيا بأهمية الانضباط داخل المؤسسة.

كما أشارت النتائج إلى أن معالجة نزاعات تتم غالبا بالحوار والتفاهم، دون اللجوء إلى أساليب تعسفية، وهو ما يدل على تبني مقاربة تربوية قائمة على التواصل الفعال.

وفي الختام، يمكن القول أن العلاقة الإيجابية بين الأستاذ و محيطه المهني تعد عنصرا أساسيا في تحسن الأداء التربوي وتعزيز جودة العملية التعليمية.

خلاصة الفصل

من خلال ما تم عرضه، تبين لنا أن الأخلاق المهنية ليست مجرد قيم نظرية، بل هي أساس يضمن تماسك المؤسسة الابتدائية ونجاحها، من خلال التزام كل فرد في المؤسسة بمبادئ الأخلاق المهنية، كما أظهرنا من خلال الجداول الإحصائية أن نسب الأداء الوظيفي ترتبط بشكل مباشر بهذه الأخلاق.

وعليه، يتضح أن الالتزام بهذه المبادئ يساهم في تشكل بيئة تعليمية تدعم الابتكار، تحمي الحقوق، وتعزز التعاون بين الزملاء مما ينعكس على نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها.

الفصل الثاني:

الأداء الوظيفي في المؤسسة التربوية بين النظري والتطبيقي.

المطلب الأول: الأداء الوظيفي.

1.1- مفهوم الأداء الوظيفي.

2.1- أبعاد الأداء الوظيفي في الوسط المدرسي.

2.1- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.

المطلب الثاني: واقع الأداء الوظيفي في المدرسة الابتدائية.

1.2- تحليل نتائج الاستبيان الخاص بمحور الأداء الوظيفي.

2.2- مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة.

3.2- العوائق المهنية المؤثرة على الأداء الوظيفي.

تمهيد

لقد حظيت مسألة تقييم الأداء باهتمام واسع من الباحثين في ميدان التعليم، حيث أصبح أداء الفرد في المؤسسة مرتبطاً بتحقيق أهداف المدرسة ككل، في سياق التطور التربوي أصبح من الضروري أن نولي اهتماماً خاصاً بالأداء الوظيفي في المدارس، من خلال تقويمه وتحسينه، وربطه بالبيئة التنظيمية الداعمة، لضمان جودة المخرجات التعليمية.

الفصل الثاني: الأداء الوظيفي في المؤسسة التربوية بين النظري والتطبيق.

مطلب01: الأداء الوظيفي:

1.1- مفهوم الأداء الوظيفي:

يعد الأداء الوظيفي من المفاهيم الأساسية في علم الإدارة والسلوك التنظيمي، لما له من دور محوري في تحديد مدى كفاءة الافراد داخل المؤسسات وفعاليتها، ويقصد به مستوى انجاز الفرد للمهام والمسؤوليات الموكلة إليه، ومدى تحقيقه للأهداف المسطرة وفق المعايير المحددة من قبل المؤسسة.

وقد تعددت تعريفات الأداء الوظيفي بتعدد الزوايا التي تناولته، إذ ينظر إليه أحيانا باعتباره سلوك يعكس ما يقوم به الفرد من أنشطة مرتبطة بعمله، وليس مجرد نتائج المتحصل عليها بينما بنظر إليه من زاوية أخرى بوصفه محصلة بين القدرات الفردية والدافعية وظروف العمل.

(JUDGE.&ROBBINS.**2017**)

يشير CAMPBELL (1990)إلى أن الأداء الوظيفي يتمثل في السلوكيات القابلة للملاحظة التي تساهم في تحقيق أهداف التنظيم.

وعليه، يمكن تعريف الأداء الوظيفي بأنه مجموعة السلوكيات والأنشطة التي يمارسها الفرد اثناء تأديته لمهامه، والتي تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية.

كما يفهم الأداء على انه لا يقتصر على النتائج النهائية فقط، بل يشمل كذلك السلوكيات التنظيمية المصاحبة لانجاز العمل، مثل الالتزام، التعاون، وتحمل المسؤولية، وهي سلوكيات تعزز فعالية المؤسسة واستقرارها.(ORGAN.1988)

- عناصر الأداء الوظيفي:

يتحدد الأداء الوظيفي من خلال مجموعة من العناصر الأساسية التي تتفاعل فيما بينها، ويمكن إجمالها في ثلاث مكونات رئيسة:

* **القدرة:** وتشمل المهارات والمعارف والخبرات التي يمتلكها الفرد، والتي تمكنه من أداء مهامه بكفاءة.
* **الدافعية:** وتعكس رغبة الفرد في العمل واستعداده لبذل جهد لتحقيق الأهداف التنظيمية

* **ظروف العمل:** وتشمل البيئة التنظيمية، نمط القيادة، نظام الحوافز، والعلاقات المهنية السائدة داخل المؤسسة.

ويتحقق الأداء الفعال من خلال التفاعل الإيجابي بين هذه العناصر الثلاثة، إذ لا تكفي القدرة وحدها دون دافعية، كما أن الدافعية قد تتأثر سلبا في حال غياب بيئة داعمة. (JUDGE&ROBBINS.**2017**)

وبتالي، فان الأداء يمثل نتيجة معقدة لتفاعل العوامل الفردية والتنظيمية في آن واحد.

2.1- أبعاد الأداء الوظيفي

تشير الأدبيات الحديثة إلى أن الأداء الوظيفي يتكون من بعدين أساسيين، هما أداء المهمة والأداء السياقي (BORMAN & MOTOWIDLO.1993)

1. أداء المهمة: (task Performance).

يقصد به السلوكيات المرتبطة مباشرة بإنجاز المهام الأساسية للوظيفة، مثل تنفيذ التعليمات، واحترام الوقت، الالتزام بخطط العمل، تحقيق الأهداف المحدد، ويرتبط هذا البعد بالكفاءة الفنية والمهارات الفنية التي يمتلكها الفرد، ويعد المعيار التقليدي لتقييم الأداء داخل المؤسسات.

2. الأداء السياقي(Contextuel Performance)

يعرف بأنه مجموعة السلوكيات التطوعية غير الرسمية التي تسهم في تحسن المناخ التنظيمي، وان لم تكن منصوصا عليها صراحة في الوصف الوظيفي، ومن أمثلته:

- التعاون مع الزملاء.
- تقديم المساعدة عند الحاجة.
- الالتزام بالقيم التنظيمية.
- المبادرة وتحمل المسؤولية.
- الدفاع عن سمعة المؤسسة.

ويمثل الأداء السياقي عنصرا مكملا لأداء المهمة، حيث يساهم في تعزيز فعالية المؤسسة من خلال دعم العلاقات المهنية وتقوية روح الفريق، ويعرف بسلوك المواطنة التنظيمية.

(ORGAN.1988)

3.1- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي: (جلول ،2022/2023، ص40)

من ابرز العوامل المؤثرة على دافعية العاملين وأدائهم ما يلي:

1- نظام المكافآت والحوافز:

يجب في البداية توضيح مصطلح نظام المكافآت والحوافز قبل الحديث عن أفضل الاستراتيجيات والنتائج المرتبطة به، "فهو الإطار الذي تضعه المؤسسة وتستخدمه لتقديم نوع من المكافأة للموظفين مقابل أدائهم." (نعيرات ،2022، ص14)

والهدف هو تعزيز دافعيتهم وتحفيزهم لكي يواصلوا العمل لصالح المؤسسة، وتتكون أنظمة المكافأة في الأساس من برنامج وسياسات المرتبطة بالتعويضات، ولكن قد تشمل أيضا الامتيازات التي سوف تمنح للموظفين وغيرها من المكافآت الإضافية التي تلبي احتياجاتهم.

2- غياب الأهداف المحدد:

حيث أن المؤسسة التي تملك خطط تفصيلية لعملها وأهدافها ومعدلات الإنتاج المطلوب أدائها لن تستطيع قياس ما تحقق من انجاز أو محاسبة موظفيها على مستوى أدائهم لعدم وجود معيار محدد مسبقا لذلك فلا تملك المؤسسة معايير أو مؤشرات للإنتاج والأداء الجيد، فعندها يتساوى الموظف ذو الأداء الجيد مع الموظف ذو الأداء الضعيف.

3- عوامل إدارية تنظيمية:

وتتضح من خلال الصراع بين الموظف أو بين رئيسة أو بين الموظف وزملائه وعدم تحديد مهام الوظيفة وتقسيم الأدوار والإشراف السيئ وغياب التدريب وعدم تحديد واجبات الموظفين ونقص في الموارد المالية.

4- **عوامل بيئية خارجية:**

وتكون من خلال الصراع بين القيم والاتجاهات التي يحملها الموظف و بين القيم والاتجاهات السائدة في مضمون وظروف سوق العمل وأحواله الاقتصادية والتشريعات الحكومية والسياسات النقابية.

5- عوامل متعلقة بالموظف:

وتكون من خلال نقص الرغبة والدافعية، بالإضافة إلى ضعف في الشخصية او قصور في القدرة العقلية والتغيب المستمر عن العمل والمشكلات العائلية.

6- اختلاف المستويات الأداء:

من العوامل المؤثرة على أداء الموظفين عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الاداء والمردود المادي والمعنوية الذي يحصلون عليه، فكلما ارتبط مستوى أداء الموظف بالترقيات والحوافز التي يحصل عليها كلما كانت عوامل التحفيز غير مؤثرة بالعاملين، وهذا يتطلب نظام متميز لتقييم أداء الموظفين ليتم التمييز الفعلي بين الموظف المجتهد ذو الأداء العالي والموظف المجتهد ذو الأداء المتوسط والموظف الكسول والموظف غير المنتج.

المطلب 02: واقع الأداء الوظيفي في الابتدائية

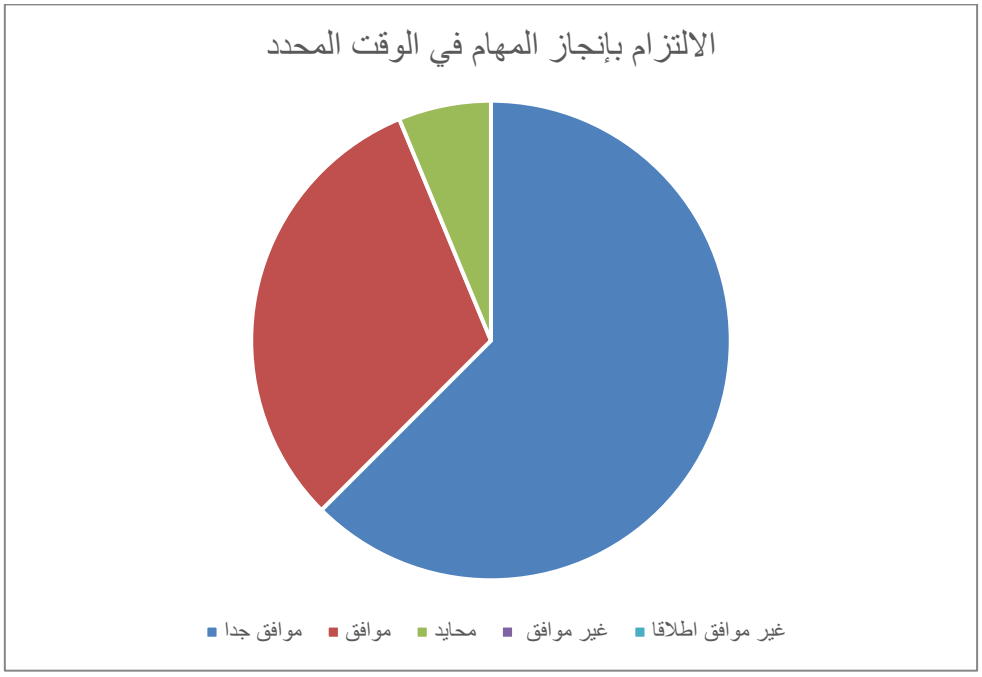
1.2- تحليل نتائج الاستبيان الخاصة بالأداء الوظيفي

<u>الجدول رقم 01:</u> الالتزام بإنجاز المهام في الوقت المحدد.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق جدا	10	%31.25
موافق	05	%62.5
محايد	01	%6.25
غير موافق	00	%00
غير موافق إطلاقا	00	%00
المجموع	**16**	**%100**

تظهر النتائج الكمية الموضحة في الجدول أعلاه أن نسبة كبيرة من المبحوثين أكدوا بأنهم يلتزمون بإنجاز المهام في الوقت المحدد بنسة 93.75 بالمائة بين موافق جدا وموافق وهذا يعكس الثقافة التنظيمية داخل المدرسة ووجود رقابة إدارية فعالة وكذا احترام للقوانين الإدارية، ونسبة محايد قدرت

ب6.25 بالمائة، بينما نسبة إجابات الرفض فسجلت 00 بالمائة وهذا يعني أن المؤسسة نجحت في غرس معيار احترام الزمن كقيمة مهنية.



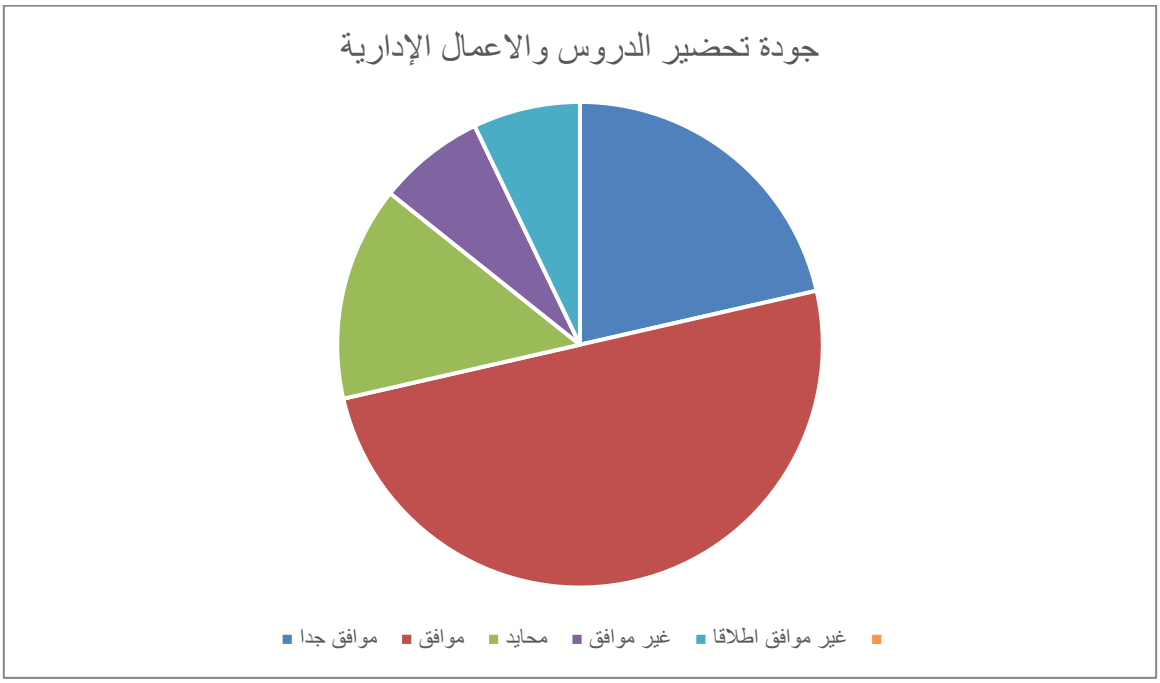
الجدول رقم 02: جودة تحضير الدروس والأعمال الإدارية في الابتدائية.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق جدا	03	%18.75
موافق	07	%43.75
محايد	02	%12.5
غير موافق	01	%6.25
غير موافق إطلاقا	01	%6.25
المجموع	**16**	**%100**

يتضح من خلال النتائج أعلاه أن أعلى نسبة كانت لفئة "موافق جدا" بنسبة 18.75بالمائة تليها فئة "موافق" بنسبة 43.75بالمائة وهذا يدل على أن أغلبية أفراد العينة يقومون بتحضير الدروس والأعمال الإدارية بجودة عالية مما يعكس مستوى جيد من الالتزام المهني والشعور بالمسؤولية داخل المؤسسة.

أما نسبة "المحايدين" فسجلت بقيمة 6.25 بالمائة وهي نسبة الفئة المترددة آو الغير قادرة على تقييم أدائها بدقة، وقد يرتبط ذلك بضغط العمل أو غياب معايير واضحة لقياس الجودة.

وفي المقابل سجلت فئة "غير موافق" نسبة 6.25بالمائة أما "غير موافقا طلاقا" نسبة 6.25بالمائة وهي نسب ضعيفة جدا ما يشير إلى أن نسب عدم الرضا عن جودة التحضير قليلة لكنها تبقى مؤشرا على وجود بعض الصعوبات أو التحديات المهنية لدى فئة محدودة من العاملين.



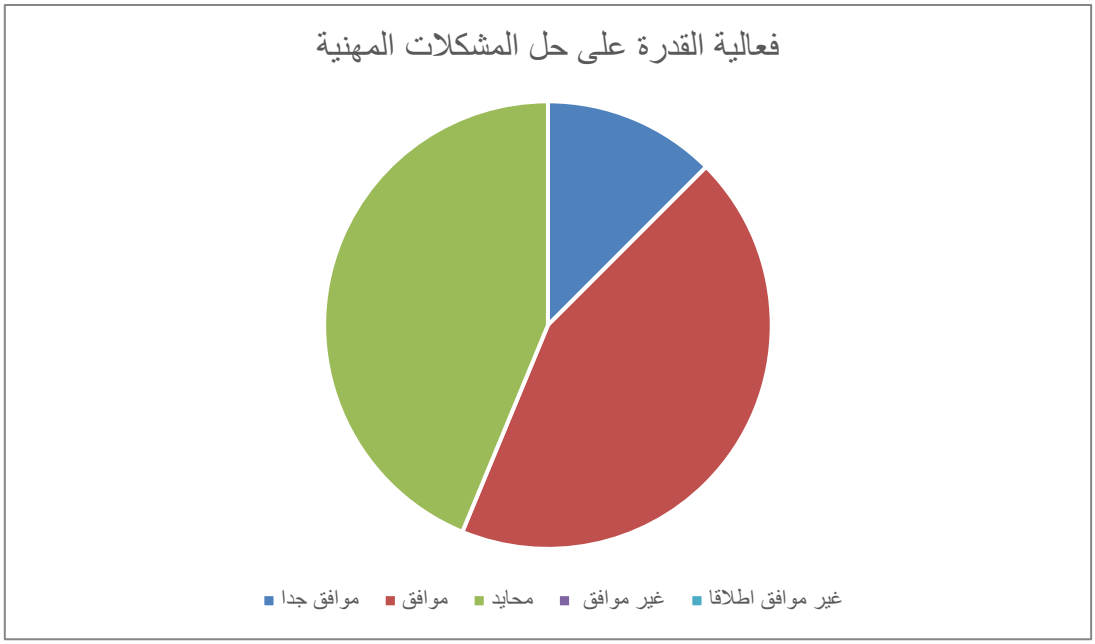
جدول رقم 03: فعالية القدرة على حل المشكلات المهنية داخل المؤسسة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق جدا	02	%12.5
موافق	07	%43.75
محايد	07	%43.75
غير موافق	00	%00
غير موافق إطلاقا	00	%00
المجموع	**16**	**%100**

تظهر النتائج أن نسبة المبحوثين الذين كانت إجاباتهم بموافق جدا قدرت ب12.5بالمائة، أما نسبة إجابة موافق فقدرت ب43.75بالمائة وهذا يدل على وجود فئة واثقة من قدرتها على حل المشكلات المهنية داخل المؤسسة بفاعلية وهذا يعكس الشعور العالي بالتكيف التنظيمي داخل المدرسة الابتدائية.

أما نسبة المحايدين فسجلنا نسبة 43.75 بالمائة وهي نسبة عالية والتي تشيران اغلب العينة لديهم وجهة نظر حيادية وغموض في تقييم قدرتهم الذاتية على حل المشكلات المهنية

في المقابل سجلنا نسبة 00 بالمائة لإجابات كل من " غير موافق" و "غير موافق إطلاقا" وهذا يدل على غياب الشعور بالعجز التام عن حل المشكلات المهنية داخل المدرسة الابتدائية، وهو مؤشر إيجابي يعكس حد أدنى من الكفاءة المهنية داخل المؤسسة.



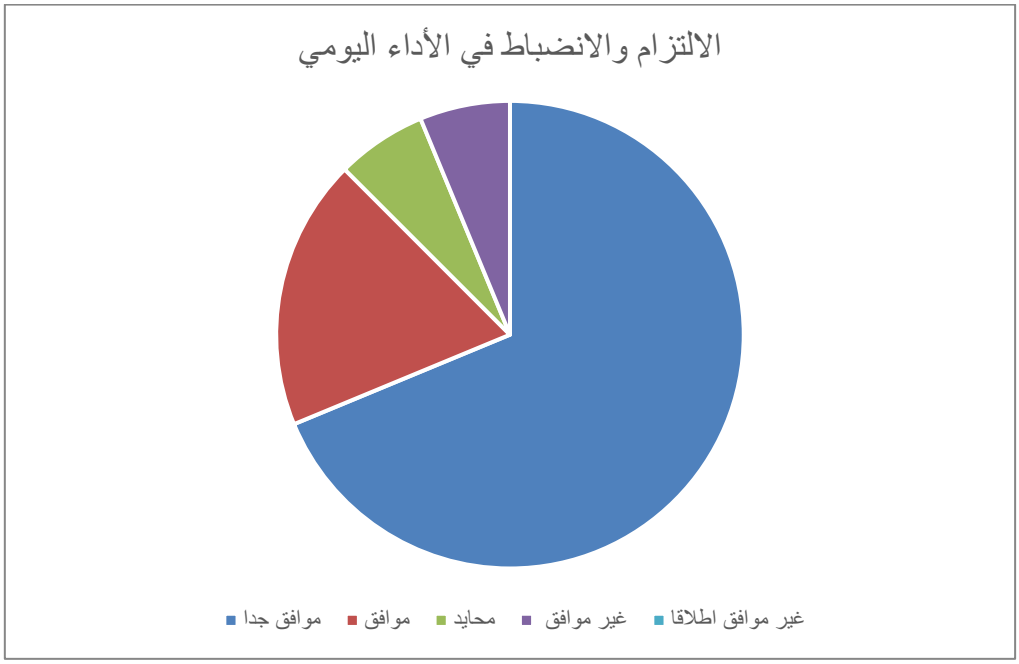
جدول رقم 04: الالتزام والانضباط في الأداء اليومي.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق جدا	11	%68.75
موافق	03	%18.75
محايد	01	%6.25
غير موافق	01	%6.25
غير موافق إطلاقا	00	%00
المجموع	**16**	**%100**

تشير معطيات الجدول أن أعلى نسبة من المبحوثين أجابوا بموافق جدا وقد بلغت نسبة 68.75 بالمائة هذا يعكس أن اغلبهم لديه ثقافة عمل قوية والذي يظهر في التزامهم وانضباطهم في أدائهم اليومي.

أما نسبة موافق فسجلنا 18.75 بالمائة وهي نسبة معتبرة تدل أن هناك أيضا مجموعة من الأفراد يحرصون على الالتزام والانضباط لكن بدرجة متوسطة ودائما يبقى الالتزام موجود لكنه يحتاج إلى تعزيز آو دعم، أما نسبة المحايدة فسجلنا 6.25 بالمائة وهي نسبة الأفراد الذين لم تتشكل لديهم رؤية واضحة لمدى التزامهم أو أنهم يحتاجون إلى وقت أكثر.

وفي المقابل فقد سجلنا نسبة الرفض بنسبة 6.25 بالمائة لإجابة "غير موافق" وهذا يدل على وجود فئة من المبحوثين يشعرون بعدم الرضا عن أدائهم الوظيفي بنما الرفض القطعي فسجلت نسبة 00 بالمائة وهذا يعكس غياب التمرد آو المعارضة الشديدة ومنه الشعور بنوع من الانسجام والاستقرار في السلوك داخل المؤسسة.



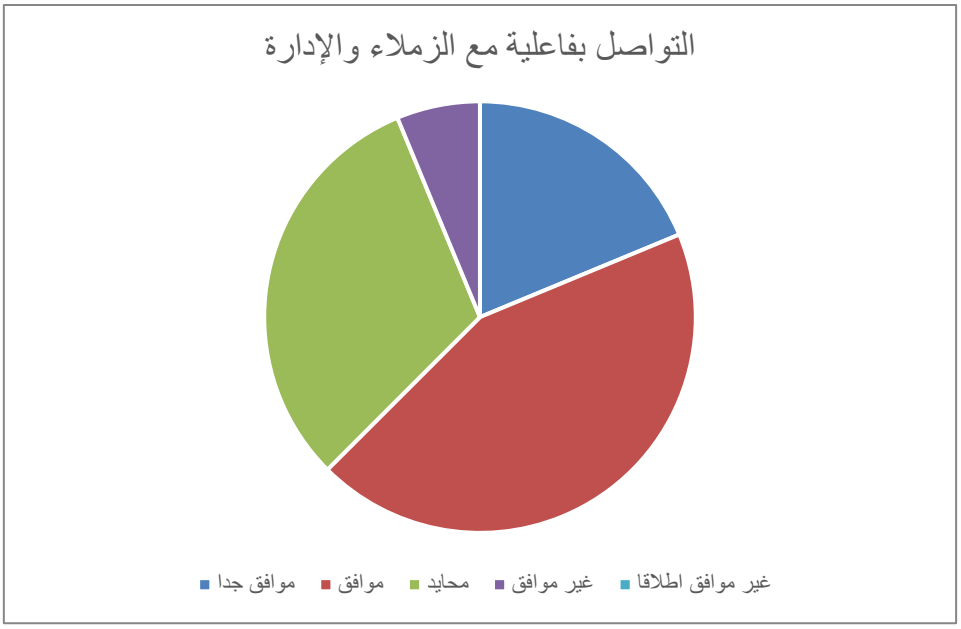
جدول رقم 05: التواصل بفاعلية مع الزملاء والإدارة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق جدا	03	%18.75

موافق	07	%43.75
محايد	05	%31.25
غير موافق	01	%6.25
غير موافق إطلاقا	00	%00
المجموع	**16**	**%100**

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة المبحوثين الذين أجابوا بموافق جدا قدرت ب 18.75 بالمائة وهي نسبة تدل أن جزءا من المبحوثين يرى بقناعة أن له دور فعال داخل المؤسسة و شعور قوي بوجود تواصل فعال بينه وبين الزملاء والإدارة، و تعكس هذه النسبة وجود مستولى معتبر من الرضا عن قنوات الاتصال دخل المؤسسة مما يدل على أن جزا من الفاعلين التربويين يعيشون علاقة مهنية قائمة على التفاهم وتبادل المعلومات، أما نسبة "موافق" فقد بلغت 43.75 بالمائة وهي أعلى نسبة في الجدول وتدل على وجود تواصل وظيفي يضمن الحد الأدنى من التنسيق المهني لكنه لا يرتقي إلى مستوى التفاعل العميق آو الانخراط التام مما قد يدل على وجود بعض النقائص أو العوائق البسيطة في عملية الاتصال داخل الوسط المدرسي.

في حين بلغت نسبة "محايد" 31.25 بالمائة والتي تعكس وجود فئة معتبرة من الموظفين لا تتبنى موثقا إيجابيا واضحا أو سلبيا ما يشير إلى وجود تردد أو غموض في إدراكهم لطبيعة التواصل داخل المؤسسة، أما نسب الرفض فقد بلغت 6.25 بالمائة لإجابة غي موافق وهي نسبة ضعيفة تشير إلى وجود إحساس محدود بعدم وجود فاعلية داخل البيئة المدرسية، أما نسبة غير موافق إطلاقا فلا يوجد أي حالة تشعر بعدم التواصل التام مع الموظفين داخل الوسط المدرسي كون أن المدرسة نسق اجتماعي يفرض بالضرورة التواصل بين الإفراد.



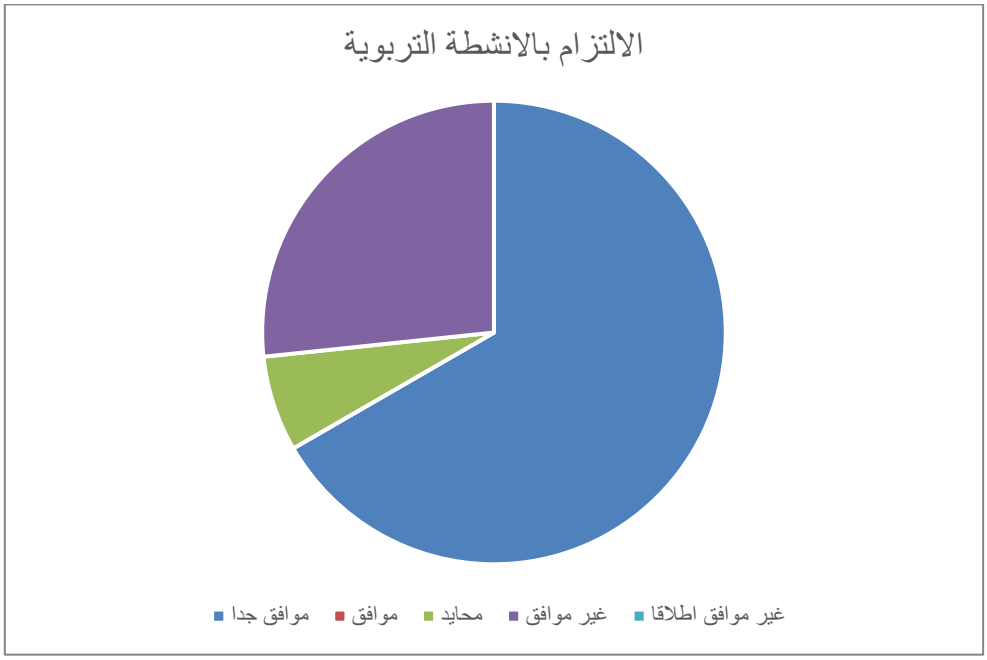
جدول رقم 06: الالتزام بالأنشطة التربوية (اجتماعات، ندوات، مجالس...الخ)

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق جدا	10	%62.5
موافق	00	%00
محايد	01	%6.25
غير موافق	04	%25
غير موافق إطلاقا	00	%00
المجموع	**16**	**%100**

نلاحظ من خلال قراءة بيانات الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين أجابوا بموافق جدا حيث سجلت نسبة 68.75 بالمائة ما يعكس أن معظم الموظفين يشاركون في الاجتماعات واللقاءات التربوية، في حين بلغت نسبة موافق 25 بالمائة وهي أيضا نسبة معتبرة تعزز الاتجاه الإيجابي العام وهو الالتزام بالأنشطة التربوية لكن بدرجة منخفضة.

في حين سجلنا نسبة 00 بالمائة من إجابة "محايد" هذا ما يدل على غياب التردد أو الغموض في الموقف، نفس النسبة سجلت في إجابة غير موافق بينما إجابة غير موافق إطلاقا فسجلنا نسبة 6.25

بالمائة وهي حالة واحدة تدل على الرفض التام لهذه الأنشطة التربوية وقد يعود هذا ربما إلى تجربة شخصية سيئة.



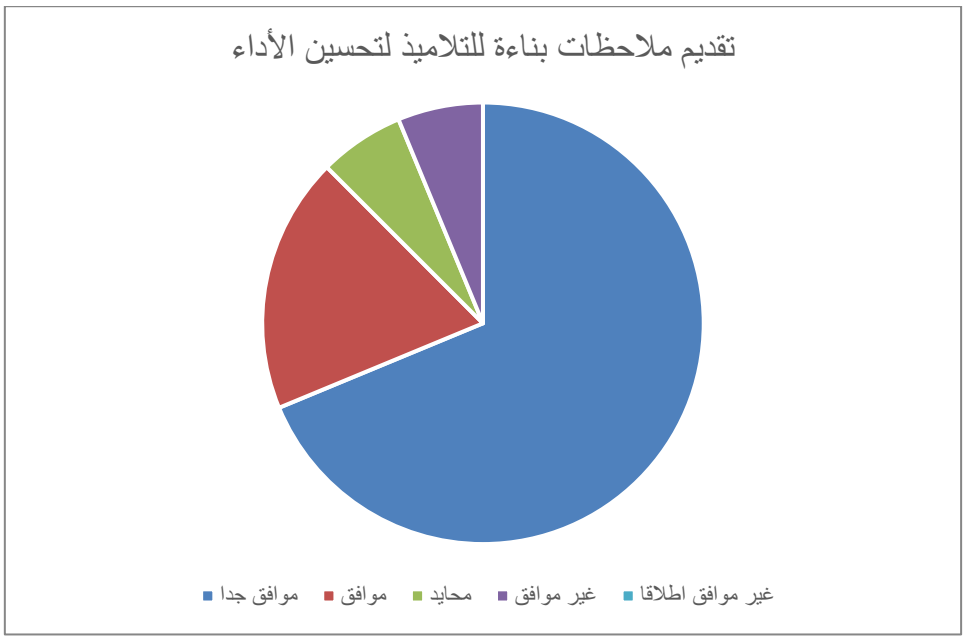
جدول رقم 07: تقديم ملاحظات بناءة للطلاب لتحسين الأداء

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق جدا	11	%68.75
موافق	03	%18.75
محايد	01	%6.25
غير موافق	01	%06.25
غير موافق إطلاقا	00	%00
المجموع	**16**	**%100**

من خلال النتائج الميدانية المعروضة في الجدول أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة سجلت هي نسبة "موافق جدا" ب68.75 بالمائة حيث يشعر الأساتذة أن الملاحظات البناءة تعزز من أدائهم، ثم تليها نسبة 18.75 وهي نسبة "موافق" رغم التباين بين الإجابتين لكنها يعززان الموقف الإجابة في هذا الرأي وهذا الارتفاع العالي في نسب الموافقة يعكس وجود نمط من التفاعل الاجتماعي القائم على التعاون والتوجيه المتبادل بين الفاعلين التربويين باعتبار أن الملاحظات البناءة آلية اجتماعية تساعد على تقويم

السلوك المهني وتصحيح الأخطاء وتحسن الكفاءة ما يساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي داخل الفضاء المدرسي.

أما نسبة المحايد فسجلنا6.25 بالمائة حياد منخفض يعني أن فئة أقلية لما مع أو ضد الفكرة بينما إجابات رفض فسجلنا نسبة 6.25 بالمائة لإجابة "موافق" و 00 بالمائة لايجابية "غير موافق إطلاقا".

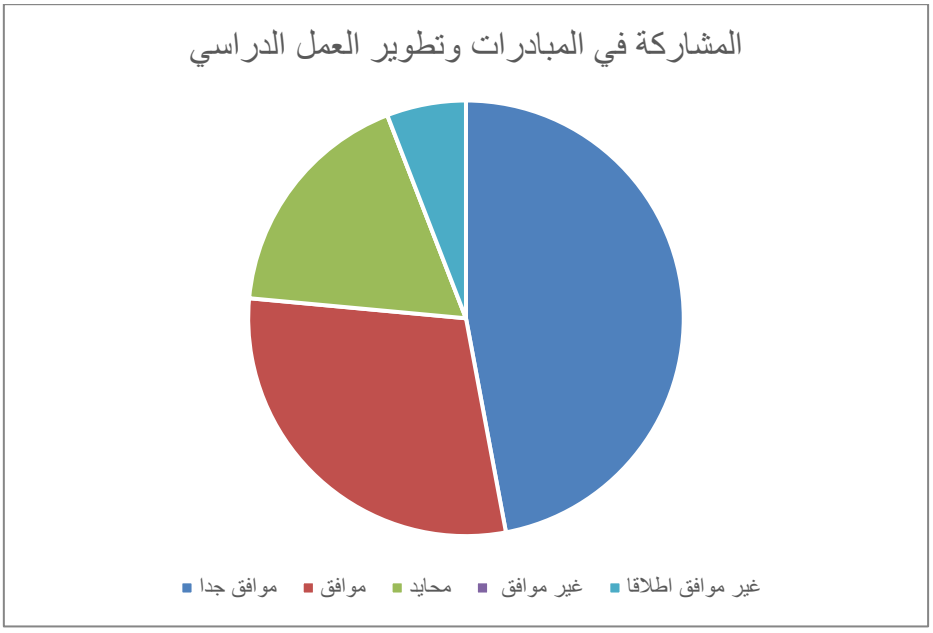


جدول رقم 08: المشاركة في المبادرات وتطوير العمل الدراسي.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق جدا	08	%50
موافق	05	%31.25
محايد	03	%018.75
غير موافق	00	%00
غير موافق إطلاقا	01	%6.25
المجموع	**16**	**%100**

يتبين من خلال نتائج الجدول الإحصائي أن أعلى نسبة سجلت كانت لفئة "موافق جدا" حيث قدرت ب 50 بالمائة ويعكس ذلك درجة عالية من الانخراط المهني لدى الأساتذة، ثم تليها فئة "موافق"

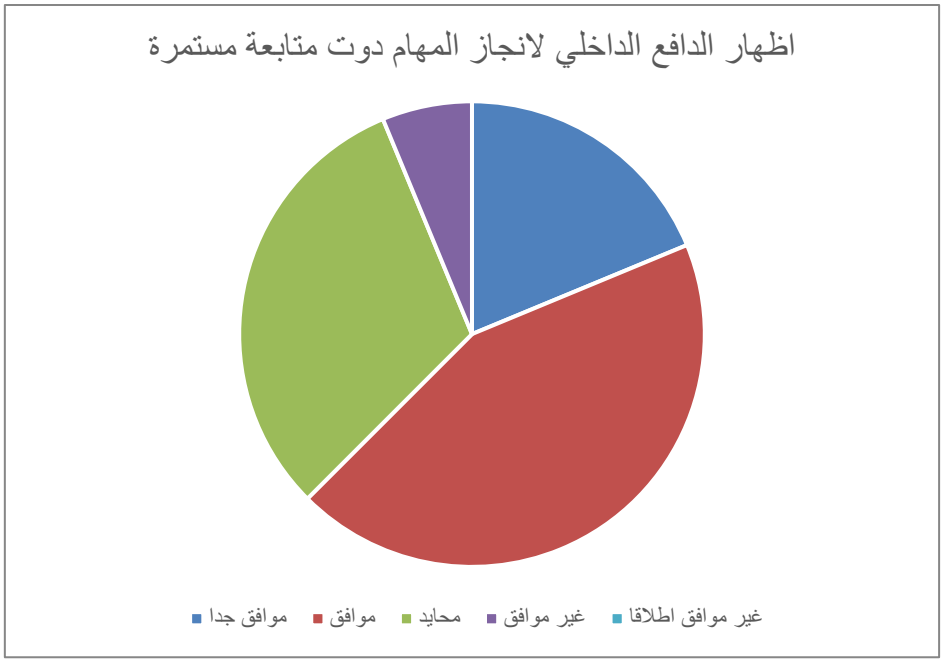
بنسبة 31.25 بالمائة وهي أيضا نسبة معتبرة لديهم توجه إيجابي نحو المشاركة في المبادرات غير ان درجة الحماس لديهم قد تكون اقل مقارنا بالفئة الأولى ويمكن تفسير ذلك سوسيولوجيا باختلاف الخبرات المهنية أو الظروف الاجتماعية التي قد تأثر في مستوى المشاركة الفعلية داخل المؤسسة، أما نسبة المحايد فقد سجلنا 18.75 بالمائة وهو ما يعكس وجود أراء لم تحدد موقف واضحا من المشاركة في المبادرات وقد يربط هذا الحياد بعدة عوامل كضعف التحفيز المؤسسي للمشاركة أو محدودية فرض المشاركة أو شعور بان دورهم في عملة التطوير ليست مؤثرة بشكل مباشر، بينما إجابة إجابات الرفض فكانت إجابة "غير موافق" بنسبة 00 بالمائة أما "غير موافق إطلاقا" فكانت نسبة ضعيفة 6.25 بالمائة وهو ما يدل على غياب وجود اتجاهات سلبية تجاه المشاركة في المبادرات وهذه الإيجابيات تعكس وجود مناخ تنظيمي قوي يميل إلى تشبع بالتعاون والعمل الجماعي ومنه فالمؤسسة تعكس ثقافة مهنية تشاركية عالية.



جدول رقم 09: إظهار الدافع الداخلي لإنجاز المهام دون متابعة مستمرة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق جدا	03	%18.75
موافق	07	%43.75
محايد	05	%31.25
غير موافق	01	%6.25
غير موافق إطلاقا	00	%00
المجموع	**16**	**%100**

من خلال النتائج الميدانية الواردة في الجدول نلاحظ أن اعلي نسبة سجلت هي لفئة "موافق جدا" بحيث بلغت 62.5 بالمائة وهي نسبة مرتفعة نسبيا تدل على أن أغلبية أفراد العينة يتمتعون بدرجة معتبرة من الدافعية الذاتية في أداء مهامهم المهنية دون الحاجة إلى رقابة أو متابعة مستمرة أما نسبة "موافق" فسجلت 00 بالمائة ما يدل على غياب فئة تتبنى موقف إيجابي متوسط يعني أن الأساتذة يميلون إلى اتخاذ موقف واضح أما بالموافقة القوية آو بالرفض، في حين بلغت نسبة المحايد بلغت حوالي 6.25 بالمائة وهي نسبة ضعيفة جدا تدل على أن عدد قليل جدا لم يحددوا موقف واضحا اتجاه هذا البعد، أما إجابة "غير موافق" فقدرت بنسبة 25 بالمائة وهي نسبة معتبرة نسبيا تشير إلى وجود جزا من أفراد العينة يرى أن انجاز المهام يحتاج إلى نوع من المتابعة المستمرة أو الإشراف، وعليه يمكن القول أن المؤسسة تتميز بوجود مستوى معتبر من الدافعية الداخلية لدى اغلب الموظفين ما يعكس درجة من الالتزام المهني لكن لا ينفي أيضا وجود نسبة تقضي بالضرورة المتابعة المستمرة وهذا يدل وجود تفاوت في مستوى الاستقلالية المهنية بين إفراد العينة وهو أمر طبيعي داخل أي تنظيم اجتماعي نتيجة اختلاف الخبرات المهنية وظروف العمل داخل المؤسسة.

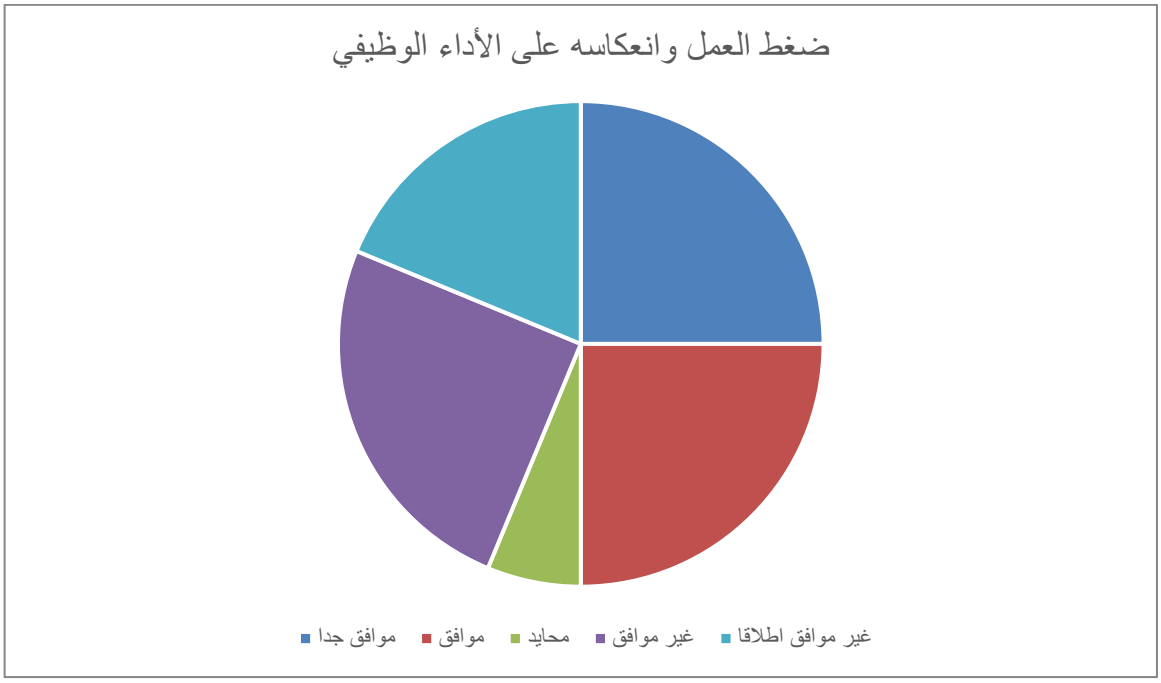


جدول رقم 10: ضغط العمل وانعكاسه على الأداء الوظيفي.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق جدا	04	%25
موافق	04	%25
محايد	01	%6.25
غير موافق	04	%25
غير موافق إطلاقا	03	%18.75
المجموع	**16**	**%100**

نلاحظ من خلال المعطيات الواردة أعلاه أن هناك توافق في إجابات الرفض والموافقة حيث بلغت نسبة "موافق جدا" 25 بالمائة و نسبة "موافق" أيضا 25 بالمائة ما يشير أن نصف أفراد العينة قادرون على تحمل ضغوط العمل مع الحفاظ على وجودة الأداء ما يعكس قدرتهم العالية على التنظيم الذاتي والتحكم في التوتر المهني ويمكن تفسير ذلك سوسيولوجيا بجودة رأس مال الشخصي كالخبرة المهنية والثقة بالنفس الذي يمكن الأفراد من التكيف مع الضغوطات أما نسبة المحايدة فبلغت 6.25 بالمائة وهي فئة تقد تشير بقدرتهم على مواجهة الضغوطات أحيانا ويصعب عليهم مواجهتها في أحيان

أخرى، وفي المقابل إجابات ارفض فبلغت إجابة "غير موافق" نسبة 25 بالمائة أما إجابة " غير موافق إطلاقا" فسجلت نسبة 18.75 بالمائة وهذه النسب تدل على أن فئة أخرى تجد صعوبة كبيرة في الحفاظ على جودة الأداء تحت ضغط العمل.



التحليل الكيفي لسؤال رقم (9): هل تستطيع تحمل ضغط العمل دون أن يؤثر ذلك على جودة أداءك الوظيفي؟ ولماذا؟

من خلال تحليل إجابات المبحوثين تبين أن أغلبية الأساتذة صرحوا بعدم قدرتهم على تحمل ضغط العمل وتفسيراتهم كانت كتالي:

الإجابة	التفسيرات
صعوبة تحمل ضغط العمل	بسبب كثافة المهامات وتراكمها.
	ضيق الوقت.
	ضعف الدعم التنظيمي.
	صعوبة التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.
	قلة الوسائل التعليمية ما ستدعي جهد أكثر في التدريس.

ومن منظور سوسيولوجي يمكن تفسير كل هذه الإجابات بأنها راجعة إلى شعور المعلمات والموظفين داخل المؤسسة بالاحتراق الوظيفي وهو حالة يشعر فيها العامل بالإرهاق النفسي والجسدي والعاطفي الناتجة عن ضغط العمل فرغم التواصل الفعال بين الموظفين إلا أن ذلك لا ينفي وجود ضغط عملي خاصة المعلمات (النساء) كون أن لهم مهامات أخرى داخل المنزل

وقد صرحت احد المعلمات عن هذا قائلتا: "**منقدش نتحمل كي تكون لخدما بزاف عليا كثريا في فترة الاختبارات والتصيحات منقدش نركز غايا نولي عندي تصحيحات فدار وكي نجي نفهمهم الدرس ونديرلهم التصحيح منبعد نعمر نقاط وزيد نكتب فدفتر اليومي ونكتب مذكرات تاوعي لي فيها نكتب قاع الدرس لي درتهلمهم تسما خطرات نقصر في بعض الأمور بصح دايمن نسيي قدر الإمكان باه ندير خدمتي قاع نيشان** ."[7]

نفس النتيجة توصلت إليها الدراسة الاستكشافية بمدينة ورقلة للباحثة قاجة أم كلثوم بعنوان "مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية" سنة 2009-2010م وتم تطبيقها على عينة قوامها 212 منهم 54 معلما و67 معلمة والتي توصلت إلى عدة نتائج تسبب شعور العمال بضغط العمل. (أم كلثوم، 2009-2010)

التحليل الكيفي لسؤال رقم (10): ما هي استراتيجياتك لتطوير مهارات التلاميذ في الصف؟

بعد جمع إجابات المعلمات حول استراتيجيات تطوير مهارات التلاميذ وتحليلها توصلنا الى مجموعة من الإجابات المتكررة ونستخلصها في الجدول الاتي:

السؤال	الإجابة
ما هي استراتيجياتك لتطوير مهارات التلاميذ في الصف؟	استخدم طريقة التعلم التعاوني مع التلاميذ.
	تقديم الدرس باستخدام أنشطة متنوعة لجذب انتباه التلاميذ وعزيز فهمهم.

[7] يصعب علي تحمل ضغط العمل الشديد خاصة عندما تتراكم علي المهامات وتكثر المسؤوليات في العمل بتحديد في فترة تصحيح الاختبارات والفروض إذ يفرض علي تصحيح الأوراق في المنزل ووضع النقاط واللقاء الدرس والكتابة في الدفتر اليومي والمذكرات، فيصبح من الصعب الحفاظ على تركيزي وأحيانا يؤثر ذلك في قدرتي على الأداء بكفاءة عالية، لكني أحاول جاهدة أن استمر في أداء واجباتي على أكمل وجه.

وقد صرحت احد المعلمات عن هذا فيقولها: "**باه يطورو مهارات تاعهم نبغي نخدم معاهم بأسلوب التعلم التعاوني التشاركي هكا ينجم يعبر كل واحد على رايه ويخرج قاع الأفكار لي عنده وهكا مستوى تاعه يتحسن.**"

لتطوير مهاراتهم التلاميذ اتبع أسلوب التعلم التعاوني التشاركي من اجل فتح مجال للمشاركة وإبداء الأفكار وراءهم من اجل تحسين مستواهم التعليمي. وتقول أيضا أحد المعلمات: "**الإستراتيجية التي اتبعها داخل الحصة التعليمية من اجل تطوير مهارات التلاميذ هي استخدام أنشطة متنوعة أثناء تقديم الدروس لجذب انتباه التلاميذ وتعزيز فهمهم.**"

وقد أشارت أيضا احد المعلمات أن وزارة التربية والتعليم غيرت من طريقة إلقاء الدروس والشرح فبعدما كان النظام في القديم يعتم على المقاربة بالأهداف والذي يعتمد على تحقيق أهداف تعليمية محدد ذات طابع معرفي ويكون التلميذ دوره غالبا يعتمد على استقبال المعلومات وحفظها وترسيخها فقط، بينما لان أصبح النظام يعتمد على المقابلة بالكفاءات والتي تعتمد على تمكين التلميذ من توظيف معرفه ومهاراته في وضعيات حقيقية، بهدف حل المشكلات والتكيف مع مختلف المواقف وهذا لا يتحقق إلا بالتواصل والتشارك وفتح مجال للمناقشة وإبداء الرأي.

وعليه نستنتج من كل هده الإجابات أن جلها كانت تهدف إلى جعل التلاميذ يتفاعلون مع الدرس، ومشاركة كل التلاميذ ودمجهم في الحصة التعليمية، فمن خلال المناقشة والمشاركة تتطور مهارات التلميذ خاصة في التواصل، بينما استخدام الأنشطة والألعاب في التدريس فهو يجذب انتباههم ويساعد على تحفيز التلاميذ وترغيبهم في الدراسة، ومنه استيعاب الدروس وتحسن مستوى التعليمي لديهم.

ويمكن ربط هذه النتائج بمفهوم التعليم التفاعلي الذي يشير إلى أن التعلم لا يكون فقط بالشرح بل من خلال تفاعل الطابع مع المواد والتجارب العلمية.

2.2- مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة: (تحليل نتائج الدراسة الاستطلاعية)

بعد الدراسة الميدانية في المدرسة الابتدائية "بختاوي محمد"، وتحليل المعطيات الإحصائية، تبين أن مستوى الأداء الوظيفي كان مرتفعا، هذا الارتفاع في الأداء تجلى بوضوح من خلال مجموعة من القيم الأخلاقية المهنية التي كانت تمارس في المؤسسة وتحكم سلوكياتهم في العمل، باعتبار أن القيم المهنية

تلعب دورا أساسيا في تحسين الأداء داخل المؤسسة التربوية، حيث يساهم في تنظيم سلوك العاملين وتعزيز روح المسؤولية والانضباط.

فمن جهة، يظهر احترام الأساتذة للقوانين التنظيمية للمؤسسة التزامهم بالواجب المهني، وهو ما ينعكس إيجابا على السير الحسن للعملية التعليمية، ومن جهة أخرى، تجسدت السرية المهنية في حرص الأساتذة على الحفاظ على خصوصية المعلومات المتعلقة بالتلاميذ، سواء تعلق الأمر بنتائجهم الدراسة أو مشاكلهم التربوية.

كما تعزز قيم التعاون والتضامن بين العاملين من خلال تبادل الخبرات، مما يساعد على تحسين جودة الأداء التربوي ومعالجة الصعوبات التي قد تعترض التلاميذ.

بالإضافة إلى ذلك، تساهم العدالة المهنية في ترسيخ مبدأ تكافؤ الفرص داخل المؤسسة، وهو ما ينعكس إيجابا على دافعية التلاميذ وتحسين نتائجهم، أما غياب العدالة المهنية فيؤدي إلى تراجع دافعية العاملين، وغياب الانسجام بينهم ما ينعكس سلبا على الأداء الوظيفي.

كما وبرزت قيمة المسؤولية المهنية داخل البيئة التعليمية، حيث يسعى الأساتذة إلى أداء مهامهم التربوي على أكمل وجه وفي الوقت المحدد، تحضير الدروس مسبقا، متابعة مستوى التلاميذ، العمل على معالجة الصعوبات التعليمية التي قد يواجهونها كالاحترام والتعاون، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة التربوية بكفاءة وفعالية.

3.2- العوائق المهنية المؤثرة على الأداء الوظيفي:

هناك عدة عوامل تؤثر في سلوك الفرد وأداءه بصفة سلبية مما يعرقل نشاطه داخل المؤسسة المهنية، ويحد من إنتاجيته، و هذه العوامل لا تنبع فقط من الإمكانيات الفردية وإنما تتداخل مع بيئة العمل والسياق الاجتماعي الذي ينتمي إليه الفرد، ويمكن تقسيم هذه العوائق إلى:

1-عوامل متعلقة بالعامل:

- **الاغتراب الوظيفي:** الاغتراب الوظيفي هو حالة يشعر فيها الفرد بفقدان الاتصال بعمله، وعزله عن أهداف المؤسسة وهذا ما يعرف في علم الاجتماع بالاحتراق الوظيفي، وفقا لمدرسة ماركس في التحليل الطبقي يرتبط الاغتراب الوظيفي بتقسيم العمل غير المتكافئ، حيث يصبح الفرد مجرد أداة في الإنتاج، ويمكن ربط مصطلح الاغتراب الوظيفي بمفهوم "العزلة الاجتماعية" داخل المؤسسة، حيث يفقد الفرد إحساسه بالانتماء الجماعي ويصبح التواصل بينه وبين الزملاء ضعيفا.

– **غياب المهارات:** أي نقص الكفاءة الفردية أو القدرات التقنية والاجتماعية اللازمة للقيام بالمهام المطلوبة يحد من فعالية الأداء ويخلق إحباطا لدى الموظف ويؤثر على ديناميكيات التفاعل مع الزملاء والإدارة، ونقص المهارات لا يعود إلى قصور فردية بل هو نتاج لغياب فرص التكوين أو ضعف شبكات التعلم داخل بيئة العمل أيضا، وكل هذا يؤدي إلى انخفاض في قدرة العامل على التأقلم مع متطلبات العمل المتجددة ومنه ضعف الأداء المهني.

– **ضعف الأخلاق المهنية:** أي ضعف الالتزام بالقيم والسلوكيات المهنية داخل المؤسسة، كالانضباط، الأمانة، احترام الزملاء، تحمل المسؤولية، السرية المهنية، وتدني الأخلاق المهنية يؤدي إلى تراجع في جودة الأداء ويزيد من الصراعات الداخلية ويضعف التعاون الجماعي، ويولد الإحساس بعدم العدالة بين العاملين ومنه ينعكس ذلك على إنتاجية المؤسسة.

– **الغياب عن العمل:** يعتبر من أهم العوامل التي تؤثر على أداء العامل، سواء كان هذا الغياب في فترات متقاربة أو متباعدة؛ لان الغياب يشجع على الكسل ويعطل العمل، وكذلك انتشار الفوضى، وهذا يؤثر سلبا على أداء العامل وإنتاجية المؤسسة.

2– عوامل متعلقة بالوظيفة: (ساعي، 1988، ص48)

– **نقص الموارد الاقتصادية (الهشاشة الاقتصادية):** يشير ذلك إلى محدودية الإمكانيات المادية داخل المؤسسة؛ مثل ضعف المعدات، قلة المواد الخام، وهذا النقص ليس مجرد مشكلة تقنية بل يعكس البنية التنظيمية للمؤسسة، فغياب الموارد يؤثر على الأداء الوظيفي بعدة طرق فهو يخلق إحباطا لدى العاملين لأنهم غير قادرين على تنفيذ مهاماتهم وفي المعايير المطلوبة، ويزيد من التوتر والصراعات الداخلية أيضا.

– **ضعف البنية القيادية والتوجيه الإداري:** الإشراف هو بمثابة حلقة الوصل بين الفرد والبيئة المؤسساتية، حيث يوفر الإشراف الفاعل التوجيه والدعم الاجتماعي للموظفين، كما ويعزز الالتزام بالقيم الأخلاقية المهنية ويعزز أهداف المؤسسة، أما غياب الإشراف يؤدي إلى شعور العامل بالعزلة أو الضياع ويزيد من احتمالية ارتكاب الأخطاء أو الانحراف المعايير المطلوبة، ما ينعكس سلبا على الأداء الوظيفي.

– **غياب المهارات الرقمية (نقص الكفاءة في التكنولوجيا):** غياب التأقلم مع التكنولوجيا يؤدي إلى شعور العامل بالضغط والإحباط ويزيد من الفجوة بين الموظفين المتمكنين تقنيا وغير المتمكنين (خاصة كبار

السن) الذين يجدون صعوبة في التكيف، كما يؤثر على رأس المال الاجتماعي داخل المؤسسة، إذ أن التعاون والتنسيق بين الزملاء قد يتأثر بسبب الاختلاف في القدرة على استخدام التكنولوجيا.

– **سوء التسيير والتنظيم:** غياب التخطيط الواضح، وتحديد المسؤوليات وعدم وضوح القواعد والعمليات الإدارية ظاهرة اجتماعية تؤثر بشكل مباشر على تفاعلات الافراد وسير العمل داخل المؤسسة، وفقا لنظرية ماكس فيبر فالمؤسسة الفعالة تعتمد على البيروقراطية المنظمة وتعني التوزيع الواضح للسلطات وإجراءات محددة وسلسة هرمية للقرارات، فعندما يكون التنظيم ضعيف تحدث اختلالات في توزيع السلطة والمسؤولية، مما يؤدي إلى ارتباك الموظفين وفقدان اتجاه واضح للأهداف، كما انه يخلق صراعات بين العمال بسبب تداخل المهام أو غياب الرقابة الواضحة؛ مثالا عن ذلك : ضغط العمل يشعر العامل بان حجم المهام والمسؤوليات الموكلة إليه تفوق قدرته الجسمية والزمانية على إنجازها، أو عندما يفرض علية مهامات متعددة في وقت محدد دون تنظيم واضح مضبط.

خلاصة الفصل

يتبين لنا من خلال ما تم عرضه ان تقييم لأداء الوظيفي من العمليات الحيوية الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات والحكم على نجاحها في تحقيق أهدافها وخططها على المدى القصير والطويل، فهو مفهوم يربط بين أنشطة العمل والأهداف التي تسعى المنظمات لتحقيقها عبر المهام والواجبات التي يقوم بها العاملون.

فقد أظهرت التحليلات أن التزام العاملين بالأخلاق المهنية يرفع من إنتاجيتهم ويعزز من كفاءتهم. ومع ذلك، أكدنا أيضاً أن هناك تحديات وعوائق مهنية قد تعيق هذا الأداء لذا، فإن تعزيز المنظومة الأخلاقية يبقى ضرورياً لدعم الأداء المتميز وضمان تقدم المؤسسة على المدى البعيد.

الفصل الثالث:

أثر الأخلاق المهنية على الأداء الوظيفي.

المطلب الأول: إجراءات الدراسة.

1.1- المنهج المعتمد في الدراسة.

2.1- مجالات الدراسة

3.1- أدوات جمع البيانات.

المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية.

1.2- تحليل العلاقة بين الأخلاق المهنية والأداء الوظيفي

2.2- اختبار الفرضيات.

تمهيد

ان الأخلاق المهنية تشكل عنصراً محورياً في تحقيق التميز في العمل، إذ تلعب دوراً في تعزيز الانضباط، وتحفيز الإنتاجية، وبناء بيئة عمل متماسكة. فالالتزام بالقيم الاخلاقية يسهم في رفع مستوى الأداء، ويعزز من قدرة الأفراد والمؤسسات على تحقيق أهدافها بكفاءة واستدام.

من خلال تحليل هذه العلاقة، سنحاول ابراز كيف أن الأخلاق المهنية تساهم في تحقيق التميز الوظيفي، وتؤثر بشكل إيجابي في مسار الأفراد والمؤسسات.

الفصل الثالث: أثر الأخلاق المهنية على الأداء الوظيفي

المطلب الأول: الإجراءات المهنية للدراسة.

1.1-المنهج المعتمد:

يتعين على أي باحث في إعداد بحثه اعتماد منهج محدد أو أكثر من منهج، من اجل الوصول إلى نتائج واقعية ودقيقة، ويعرف المنهج بأنه "عبارة عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق البحث. (زواتي ،2008، ص104)

وفي إطار دراستنا التي تتمحور حول "أخلاقيات المهنة وعلاقتها بالأداء الوظيفي" فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتلاءم مع موضوع البحث، حيث يمكننا من جمع معلومات دقيقة وكافية وتحليلها بغية فهم الأسباب والنتائج، ويعتبر المنهج الأنسب في دراسة العلاقة بين متغيرين.

ويعرف على انه: مقاربة علمية تهدف إلى وصف الظواهر الاجتماعية وصفا دقيقا ومنظما، من خلال جمع المعطيات الميدانية حولها، ثم تحليلها وتفسيرها للكشف عن العلاقات والآليات الاجتماعية الكامنة وراءها، وذلك في إطار فهم السياق الاجتماعي الذي تنشأ فيه هذه الظواهر.

وبالتالي فهو المنهج الأنسب الذي يخدم دراستنا خاصة أنها تتناول العلاقة بين متغيرين فهو يسمح بمعرفة العلاقة بينما، كما انه يصف الظاهرة وصفا دقيقا كما هي في الواقع، بغرض تفسيرها تفسيرا واقعيا وكذا التحليلي من اجل تفكيك هذه الظاهرة ومعرفة أسبابها والعوامل المتحكمة بها والتنبؤ بمستقبلها.

2.1- مجالات الدراسة:

1- المجال الزمني:

والذي يشير إلى المدة الزمنية التي استغرقتها الدراسة الميدانية من اليوم الذي انطلقت فيه إلى اليوم الذي انتهيت فيه، والتي أجريت بالمؤسسة التربوية وهي المدرسة الابتدائية "الشهيد بختاوي محمد" وتمت عبر المراحل التالية:

المرحلة الأولى: وهي المرحة الاستطلاعية حيث قمت بزيارة المدرسة الابتدائية وذلك في يوم 03 فبراير 2026م، وكان الهدف منها إيداع طلب إجراء الدراسة الميدانية مع التعرف على المؤسسة، وتم التعرف والتفاهم مع المديرة مباشرة.

المرحلة الثانية: يوم 10 فبراير 2026م قمنا بتوزيع نصف الاستمارات بهذا اليوم أي حوالي 7 استمارات موزعة على معلمات في المؤسسة التربوية وتم استرجاعها في نفس اليوم، أما باقي الاستمارات تم توزيعه في اليوم الموالي أي في 11 فبراير 2026م، وتم استرجاعها في اليوم الثالث من النزول الميداني بسبب رفض بعض العاملين من الإجابة لضيق الوقت.

وقمنا أيضا بإجراء مقابلات مع بعض المعلمات ومديرة المؤسسة، وبعد ذلك قمنا بتفريغ وتحليل المعطيات.

2- المجال المكاني:

وهو المكان الذي تمت فيه الدراسة الميدانية والمتمثل في المدرسة الابتدائية" الشهيد بختاوي محمد" بوهران بضبط في حي مطلع الفجر.

مهامها تتمثل في التربية والتعليم بمعنى:

- نقل الثقافة والقيم من المجتمع إلى الطفل.
- تحقيق نوع من الضبط الاجتماعي.
- تعليمه المهارات الأساسية مثل القراءة، الكتابة والحساب.
- إعداد الطفل للاندماج في المجتمع.

3-المجال البشري:

ويقصد به مجتمع البحث محل الدراسة، بمعنى المجتمع الذي يستعين به الباحث في جمع المعطيات لاختبار فرضيات الدراسة، ومجتمع البحث لهذه الدراسة هم الموظفين في المؤسسة التربوية – المدرسة الابتدائية– وهران. والذي منه أخذنا عينة بحثنا والمتكونة من 16 عامل في المدرسة الابتدائية "شهيد بختاوي محمد"

جدول رقم (1): يمثل توزيع المهام في المدرسة الابتدائية.

المهنة	العدد
معلمة اللغة العربية	11
معلمة اللغة الفرنسية	02
معلمة اللغة الانجليزية	01
معلم التربية البدنية	01
مديرة المؤسسة	01
عمال النظافة	02
الحارس	01

المصدر: مقابلة مع مديرة المؤسسة.

3.1- أدوات جمع البيانات:

1- الملاحظة:

تعتبر الملاحظة من الأدوات الهامة في جمع البيانات الميدانية، وتعرف على أنها عملية مشاهدة لسلوك الظواهر والمشكلات ومتابعة سيرها واتجاهاتها بأسلوب علمي مخطط وهادف، بغرض التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات، والتنبؤ بسلوك الظاهرة وتوجيهها لخدمة أغراض الإنسان وتلبية احتياجاته.

ومن خلال الزيارة التي تمت في المدرسة الابتدائية "الشهيد بختاوي محمد" تم ملاحظة ما يلي أهمها:

- مراعاة القيم الأخلاقية داخل الفضاء المدرسي.
- الالتزام باللباس ألائق والسلوك المهني المناسب.
- ضعف تحمل ضغط العمل.
- التواصل بفعالية مع الزملاء والإدارة.

2- المقابلة:

وتعتبر كذلك من الوسائل المنهجية الهامة في الجانب الميداني لتحقيق أغراض كثيرة في الوقت المحدد، وتعرف على أنها: "عملية اجتماعية صرفه تحدث بين المبحوث والباحث، هذا الأخير الذي يستلم المعلومات ويجمعها ويصنفها، والمبحوث الذي يقدم المعلومات. (معتوق، 2013، ص169)

وقد تم إجراء مقابلة مع المديرة وبعض المعلمات، وكانت الأسئلة مقسمة كالاتي:

- أسئلة متعلقة بالمعاملات التربوية مع التلاميذ وزملاء العمل داخل الفضاء التعليمي.
- أسئلة متعلقة بالقيم الأخلاقية داخل المؤسسة التعليمية.
- أسئلة متعلقة بمستوى بالأداء الوظيفي.

3- الاستمارة:

هي وسيلة لجمع المعلومات من الباحثين عن طريق مجموعة من الأسئلة المرتبة والمرتبطة ببعضها البعض، توزع من طرف الباحث على أفراد العينة، وتعرف الاستمارة على أنها أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحثن وتعرف أيضا بالاستبيان ويجري تعبئتها من طرف المستجيب ويكون سيد الموقف، فهو يعبئ الاستمارة بخط يده وبكلماته وحسب فهمه للأسئلة ومدى رغبته للاستجابة.

وشملت الاستمارة على 26 سؤالا مقسمة على ثلاث محاور:

القسم الأول: البيانات العامة شملت 04 أسئلة.

القسم الثاني: الأخلاق المهنية وشملت 10 أسئلة.

قسم الثالث: الأداء الوظيفي وشمل 10اسئلة.

وتم توزيع الاستمارة على16 موظفا بميدان الدراسة وتم التجاوب والإجابة ولاحظنها انه لم يكن هناك أي غموض خاصة في الأسئلة لأنها كانت بلغة بسيطة وكان هو الشكل النهائي للاستمارة.

المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية:

1.2- تحليل العلاقة بين الأخلاق المهنية والأداء:

تعد العلاقة بين الأخلاق المهنية والأداء الوظيفي من العلاقات التكاملية التي حظيت باهتمام كبير من قبل الدراسات السوسيولوجية والتنظيمية، حيث لا تقتصر الأخلاق المهنية على كونها مجموعة من القيم المعيارية التي تحكم سلوك الأفراد داخل المؤسسة، بل تمثل إطارا بنيويا يسهم في تشكيل ثقافة تنظيمية توجه الأداء وتضبطه، وفي هذا السياق، يرى بيير بورديو أن سلوك الفاعلين الاجتماعيين يتحدد من خلال **مفهوم "الهابيتوس"**، الذي يشير إلى منظومة من الاستعدادات المكتسبة عبر التنشئة الاجتماعية والخبرة المهنية، والتي تترجم في شكل ممارسات وسلوكيات داخل بيئة العمل، فهو لا يسهم فقط في تحسين أدائه الفردي، بل يعزز أيضا الأداء الجامعي داخل المؤسسة، كما تعد الأخلاق الية من آليات الضبط الاجتماعي غير الرسمي، إذ تعمل على الحد من السلوكيات المنحرفة كالإهمال والتسيب، وتسهم في خلق بيئة عمل مستقرة يسودها الاحترام والثقة المتبادلة، مما ينعكس إيجابا على مستوى الرضا الوظيفي وفعالية الأداء(Robbins & Judge.2017).

وفي المقابل، يؤدي ضعف الالتزام الأخلاقي الى تراجع الأداء وانتشار الصراعات داخل التنظيم، وهو ما يبرز أهمية ترسيخ القيم المهنية كمدخل أساسي لتحسين الكفاءة الإنتاجية وضمان استمرارية المؤسسة (Durkheim.2014)

دور المعلمين والعمال داخل المؤسسة التربوية وأثرها على الأداء التربوي:

يعد المعلم عنصرا أساسيا في المنظومة التربوية، حيث لا يقتصر دوره على نقل المعارف، بل يتعدا إلى الإسهام في بناء شخصية المتعلم وتنمية سلوكاته. (Tardif.2006)

إذ يتسم الأستاذ بمهمة ترسيخ مبادئ التعاون والعمل الجماعي داخل القسم، كما يحرص على الالتزام بالأخلاقيات المهنية التي تشمل الانضباط، احترام القوانين، والحفاظ على سرية المعلومات، والمسؤولية المهنية. (Perrennoud.1999)

ويساهم هذا السلوك المهني في خلق مناخ تربوي إيجابي قائم على الثقة والاحترام المتبادل، مما يعزز روح الانتماء لدى التلاميذ ويدفعهم إلى المشاركة الفعالة في مختلف الأنشطة التعليمية والموازية. (Hoy & miskel.2013)

ومن جهة أخرى، لا يقتصر تحقيق فعالية المؤسسة التربوية على دور المعلم فقط، بل يتطلب تضافر الجهود جميع العاملين داخلها، حيث يساهم هؤلاء في تهيئة بيئة عمل منظمة من خلال الالتزام بأداء مهامهم في الوقت المحدد والتحلي بروح المسؤولية، كما يعكس سلوكهم المهني صورة المؤسسة ويساهم في نشر ثقافة الانضباط والاحترام، وهو ما يدعم استقرار المناخ التربوي داخلها.

(Deal & Peterson.2009)

وقد أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن التزام العاملين بالقيم المهنية والقوانين التنظيمية يؤدي إلى تحسين الأداء الجماعي وتعزيز الانسجام بين مختلف الفاعلين داخل المؤسسة.

(Crozier & friedberg.1977)

كما يساهم الالتزام في تحسين عملية التواصل بين العاملين والإدارة، وتسريع وتيرة حل المشكلات، إضافة إلى ترسيخ روح الفريق والتعاون، وينعكس ذلك إيجابا على جودة الأداء التربويين من خلال تحسن مستوى التحصيل الدراسي للتلاميذ وخلق بيئة تعليمية محفزة على الإبداع والمشاركة.

كما يسهم هذا المناخ التنظيمي الإيجابي في تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين، خاصة المعلمين، الأمر الذي يدفعهم إلى تقديم أداء أكثر فعالية وانخراطا في العملية التعليمية.

(Herzberg.1966)

وبتالي، فان نجاح المؤسسة التربوية يرتبط بشكل وثيق بمدى تكامل الأدوار بين مختلف الفاعلين فيها، وليس فقط المعلمين، حيث يشكل الالتزام المهني والعمل الجماعي ركيزتين أساسيتين لتحقيق الجودة في التعليم.

2.2-اختبار الفرضيات: (تأكيد أو نفي الفرضية)

تشير نتائج الدراسة الحالية إلى تحقق جميع الفرضيات الفرعية ماعدا واحدة، وهو ما يعكس اتساقا واضعا بين المعطيات الميدانية والأسس النظرية التي انطلقت منها الدراسة.

فقد أكدت النتائج وجود علاقة إيجابية بين مستوى الأخلاق المهنية والانضباط الوظيفي، وهذا يتوافق مع طرح Max Webeالذي ربط بين القيم الأخلاقية والانضباط داخل التنظيمات الرسمية.

تعد الأخلاقيات المهنية احد دعائم السلوك العقلاني المنظم، كما تدعم هذه النتيجة ما توصلت إليه Linda. Trevino التي تؤكد أن المناخ الأخلاقي داخل المؤسسة يعزز التزام الأفراد وانضباطهم.

بينما الفرضية التي تقر بوجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام بالأخلاقيات المهنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية، هي فرضية خاطئة ولم تتحقق بسبب تجانس العينة آو الثقافة المهنية المشتركة.

وفيما يتعلق بتأثير الممارسات الأخلاقية على جودة التفاعل المهني، فقد أظهرت النتائج انسجاما مع مقاربة Edgar Sheinحول الثقافة التنظيمية، حيث يرى أن القيم المشتركة داخل المؤسسة تشكل أساس العلاقات المهنية وأنماط التفاعل بين الفاعلين، كما أن تحسن الأداء الوظيفي المرتبط بهذه

الممارسات يتوافق مع ما أشار إليه Stephen P. Robbin في تحليله للعلاقة بين السلوك التنظيمي و الأداء حيث يعتبر أن المناخ الأخلاقي الإيجابي يعزز الفاعلية التنظيمية

من جهة أخرى، أبرزت الدراسة دور العوامل التنظيمية في التأثير على مستوى الالتزام بالأخلاق المهنية، وهو ما ينسجم مع نظرية القيادة التحولية كما طورها Bernard M. Bass والتي تؤكد أن

نمط القيادة يلعب دورا حاسما في ترسيخ القيم وتحفيز السلوك الأخلاقي لدى العاملين، كما أن تأثير ضغط العمل وثقافة المؤسسة على السلوك المهني نجد تفسيره ضمن أدبيات علم الاجتماع التنظيمي التي تربط بين السياق البنيوي والممارسات الفردية.

أما فيما يخص العلاقة بين الأخلاق المهنية وتراجع الأداء فقد دعمت النتائج الطرح الذي يربط بين غياب القيم المهنية وتدهور جودة العمل، وهو ما تؤكده العديد من الدراسات في مجال أخلاقيات العمل التي ترى أن السلوك غير الأخلاقي يؤدي إلى انخفاض الكفاءة وظهور اختلالات تنظيمية.

وفي المقابل، فان توفر بيئة عمل داعمة ومنظمة يسهم في تعزيز القيم المهنية ورفع الإنتاجية وهو ما يتوافق مع نتائج أبحاث Frederick Herzberg، التي تؤكد أهمية بيئة العمل في تحفيز الأداء.

ويمكن تفسير تحقق كل هذه الفرضيات بكوني استندت على خلفية نظرية متينة، إضافة إلى اعتمادي على أدوات منهجية ملائمة سمحت لي بالكشف عن العلاقات المدروسة بدقة، كما أن خصوصية الميدان المدروس قد ساهمت في إظهار هذه النتائج بشكل واضح.

ومع ذلك، تبقى هذه النتائج مرتبطة بحدود الدراسة، خاصة من حيث حجم العينة والمجال الجغرافي، مما يستدعى إجراء دراسات لاحقة في سياقات مختلفة للتحقق من مدى قابلية تعميمها.

خلاصة الفصل

في هذا الفصل، نسلط الضوء على أثر الأخلاق المهنية في تحسين الأداء الوظيفي، فقد اعتمدنا في دراستنا على منهج علمي دقيق، حيث قمنا بتحديد مجال الدراسة بوضوح، واستخدمنا أدوات جمع بيانات متنوعة، كما أجرينا تحليلاً إحصائياً لعلاقة الأخلاق المهنية بالأداء الوظيفي، من خلال اختبار فرضيات محددة، وهذا ما ممكننا من فهم دور هذه الأخلاق في رفع مستوى الأداء وتحسين نتائج المؤسسة التعليمية.

فنحن في واقع الأمر نستمد أخلاقنا من عقيدتنا الإسلامية، فالرسول صلى الله عليه وسلم كان خير مثالاً لنا وبالتالي، فإن الالتزام والعمل المشترك واحترام الآخرين هو الإطار الذي يحدد جودة الأداء، وهذا ما سعينا في دراستنا إلى توضيحه من خلال معرفة تأثير الأخلاق المهنية على الأداء الوظيفي

أهم النتائج المتوصل إليها:

من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت في المدرسة الابتدائية "الشهيد بختاوي محمد" توصلنا الى النتائج التالية:

– ان المؤسسة تعتمد أكثر على فئة الإناث.

– ان معظم عمال المدرسة الابتدائية تتراوح أعمارهم مابين 30 سنة و50 سنة.

– معظم عمال المؤسسة التربوية تم تعيينهم على أساس شهادة الليسانس.

– أغلبية عمال المؤسسة التربية يحترمون مواقيت العمل بانتظام وباستمار امتثالا إلى الضمير الأخلاق المهنية التي ينص عليها الوازع الديني للعمال، بحيث ينص الدين الإسلامي على الأخلاق في جميع المجالات وصنف العمل كعبادة.

– أغلبية العمال يظهرون التزاما أخلاقيا واضحا اتجاه التلاميذ، إذ أنهم يحترمونهم في مختلف الظروف والمواقف خاصة أن التلاميذ في هذه المرحلة يعيشون فترة حساسة جدا، حيث تتشكل شخصياتهم وتتطور لذا من الضروري أن يحظوا باحترام وتقدير وان يراعون مشاعرهم، وهذه تصرفات تشعر بالأمان وتحفزهم على التفاعل، وكل هذا ينعكس بشكل ايجابي على جودة الأداء الوظيفي، وتحقيق أهداف المؤسسة بفعالية.

– معظم العمال داخل المؤسسة التربوية يؤدون واجباتهم المهنية بأمانة ومسؤولية فكل معلم لا يقتصر دوره على نقل المعلومة فحسب، بل يتحمل مسؤولية بيئة امنة وداعمة، وهذا بدوره يعزز ثقة التلميذ ويشجعه على تحقيق نتائج تعليمية أفضل، وهذا يعود بالإيجاب على مستوى أداء المؤسسة.

– توضح لنا النتائج الدراسة الميدانية أن العمال في المؤسسة التربوية يتبنون ممارسات مهنية تتسم بالإنصاف وعدم التحيز اتجاه التلاميذ، حيث يسعون إلى تحقيق عدالة اجتماعية في عملية التعليمية فهم لا يقتصرون على أداء مهامهم فحسبن بل يشاركون في إعادة إنتاج القيم الاجتماعية من خلال ضمان تكافؤ الفرص، ما يعزز الشعور بالانتماء، وهذا بدوره يؤثر على رأس مال البشري داخل المؤسسة.

– تشير النتائج إلى أن اغلب العمال يتميزون بمبدأ الحفاظ على سرية المعلومات الخاصة بالتلاميذ، حيث يتم استخدامها فقط في إطار العملي للمؤسسة، بمعنى الحفاظ على الخصوصية التامة لبيانات التلاميذ، وهذا بدوره يساهم في بناء هوية جماعية قائمة على الاحترام المتبادل والثقة والأمانة، وبالتالي يرتفع رأس المال الاجتماعي للمؤسسة، بحيث يصبح لدى التلاميذ وأولياء الأمور ثقة عالية في النظام العام للمدرسة، وهذا في حد ذاته يعزز الروابط الاجتماعية داخل المجتمع المدرسي.

– إن نتائج الدراسة الميدانية تظهر أن بعض المعلمين والعمال داخل المدرسة الابتدائية يشكلون شبكة من العلاقات المبنية على التعاون المتبادل والمشاركة أي العمل كفريق، وهذا يعكس بنية اجتماعية متماسة تدعم التضامن والعمل الجماعي، وبالتالي يصبح هذا الالتزام الأخلاقي جزا من الثقافة التنظيمية للمؤسسة التربوية، مما يؤدي إلى رفع في جودة الأداء وتعزيز الشعور بالانتماء داخل المحيط المدرسي.

– إن أغلبية العمال داخل المؤسسة التربوية يحترمون القوانين والأنظمة الداخلية بشكل شبه دائم، وهذا يعكس الانضباط المهني، مما يخلق ثقافة تنظيمية مبنية على الانضباط والاحترام ما يساهم في استقرار بيئة العمل ونجاح العملية التربوية.

–ان نتائج الدراسة الميدانية أظهرت أن أغلبية العمال يلتزمون بارتداء لباس العمل ويظهرون سلوكا مهني مناسب، وهذا يعكس الالتزام الفردي والجماعي القوي بالأخلاق المهنية، وبالتالي فان الانسجام في المظهر والسلوك يساهم في بناء بيئة عمل محترمة ونشر ثقافة منضبطة تدعم الأداء العالي داخل المدرسة.

– ان بعض العمال داخل البيئة التعليمية يقومون بإنجاز المهام الموكلة إليهم في الوقت المحدد، وهذا يعكس الانضباط العالي والوعي بالمسؤولية داخل الجماعة، ومنه فان هذه الممارسة تعزز ثقافة الالتزام بالمواعيد ما يضمن تحقيق الأهداف في إطار الانضباط والتنسيق.

– تشير النتائج الميدانية آن فئة من العمال يتواصلون بفعالية فيما بينهم ، أي سواء مع الزملاء أو الإدارة، الأمر الذي يساهم في حل المشكلات بسرعة أكثر، ويعزز روح الفريق ونقلب المعلومات والخبرات، ما يجعل العمال يشعرون بالرضا الوظيفي وبالتالي تضمن المؤسسة تحقق الأهداف بكفاءة عالية.

– توصلنا من خلال الدراسة الميدانية أن فئة من العمال داخل المدرسة الابتدائية ينخرطون في الأنشطة التربوية أي يشاركون في الاجتماعات والمجالس ....الخ، لكن فئة أخرى أوضحت عكس ذلك، وهذا التفاوت في المشاركة يفسر على أن بعضهم يجد في هذه الأنشطة فرصة للتعبير وتعزيز المكانة الاجتماعية، في حين فان اخرون قد تكون لديهم ترددات آو أولويات مختلفة أو تجربة سيئة في هذا النشاط، ومنه فان هذا التنوع يشير إلى أن الانخراط في نشاطات المدرسة ليس فقط مسؤولية فردية بل يتاثر بالبينة الاجتماعية و القيم المشتركة والدوافع المتعددة داخل المؤسسة التربوية.

– من خلال الدراسة الميدانية توصلنا إلى أن هناك تفاوت في قدرة المعلمين على تحمل ضغط العمل، ففي كثر من الأحيان يواجهون صعوبات في تحمل كثرة الأعمال وضيق الوقت لكنهم يبذلون كل جهدهم لتحقيق أداء وظيفي عالي.

الحلول والتوصيات المقترحة:

في ضوء الأهمية المتزايدة للأخلاق المهنية داخل المؤسسات التربوية، أصبح من الضروري تبني آليات فعّالة من شأنها تعزيز هذه القيم وترسيخها في الممارسات اليومية للعاملين. وعليه، نقترح مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن أن تسهم في تحسين مستوى الالتزام الأخلاقي، بما ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي وجودة العملية التربوية، وذلك على النحو الآتي:

– تعزيز التكوين المستمر من خلال تنظيم برامج تدريبية ودورات توعوية دورية لفائدة المعلمين والإداريين حول الأخلاق المهنية، مع تشجيع ثقافة الحوار المفتوح داخل المؤسسة، وتحديد معايير أخلاقية واضحة يتم إدراجها ضمن عقود العمل والمواثيق المهنية.

– إدماج الأخلاق المهنية في التكوين الجامعي عبر إدراج وحدات تعليمية متخصصة ضمن مناهج كليات التربية والعلوم الاجتماعية، بما يضمن إعداداً نظرياً وتطبيقياً متكاملاً، خاصة لفائدة الطلبة المقبلين على مهنة التعليم.

– تفعيل آليات المتابعة والتقييم من خلال برمجة زيارات دورية تهدف إلى مراقبة مستوى الالتزام بالأخلاقيات المهنية داخل المؤسسات التربوية، مع التركيز على تحليل السلوك المهني في سياقه الاجتماعي والتنظيمي.

– إرساء نظام تحفيزي عادل وشفاف يقوم على تثمين السلوكيات الأخلاقية الإيجابية، من خلال الاعتراف بها وإدراجها ضمن معايير تقييم الأداء، بما يشجع العاملين على الالتزام بالقيم المهنية وتعزيز روح الانتماء للمؤسسة.

– تطبيق نظام تأديبي واضح وصارم يحدد العقوبات المترتبة عن السلوكيات غير الأخلاقية، مع ضمان العدالة والموضوعية في تطبيقها، بما في ذلك الإنذارات الرسمية أو الإجراءات الإدارية المناسبة، وذلك للحفاظ على الانضباط المهني.

خاتمة:

على ضوء ما تم عرضه وتحليله، يتضح أن الأخلاق المهنية لم تعد مجرد إطار معياري شكلي، بل أصبحت نسقاً قيمياً متكاملاً يشكل أحد الركائز الأساسية لتنظيم السلوك داخل المؤسسات وتوجيهه. فهي تؤدي دوراً محورياً في بناء علاقات مهنية قائمة على الثقة والتعاون والاحترام المتبادل، وتسهم في تحقيق الانسجام بين الأفراد، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على فعالية الأداء وجودته واستمراريته.

كما أن الأخلاق المهنية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالبنية القيمية للمجتمع، حيث تمثل امتداداً لمنظومة القيم التي يكتسبها الفرد عبر عملية التنشئة الاجتماعية، ليعيد توظيفها داخل المجال المهني في شكل ممارسات وسلوكيات يومية. وبذلك، فإن الأداء الوظيفي لا يمكن فصله عن هذا الإطار القيمي، بل يعد نتاجاً لتفاعل معقد بين العوامل الفردية والتنظيمية والاجتماعية. وعليه، فإن أي اختلال في هذه المنظومة القيمية قد يؤدي إلى تراجع الأداء وانتشار السلوكيات غير الأخلاقية داخل بيئة العمل.

ومن جهة أخرى، يسهم الالتزام بالأخلاق المهنية في ترسيخ مبادئ الانضباط والعدالة التنظيمية، وتعزيز الشعور بالانتماء لدى العاملين، مما يدفعهم إلى بذل مزيد من الجهد وتحقيق أداء يتميز بالكفاءة والجودة. فالأداء الفعال لا يقاس فقط بكمية العمل المنجز، بل أيضاً بمدى احترام القيم والمعايير التي تحكمه، كالأمانة، والشفافية، وتحمل المسؤولية، واحترام الوقت، وحسن التعامل مع الآخرين.

كما تُعد الأخلاق المهنية آلية أساسية لضبط السلوك الفردي والجماعي داخل التنظيم، إذ تحدد ما هو مقبول وما هو مرفوض، وتوجه الأفراد نحو اتخاذ قرارات متوازنة قائمة على أسس أخلاقية واضحة، مما يسهم في تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الأفراد، وبين الأهداف التنظيمية والقيم الإنسانية.

وعليه، يمكن التأكيد على أن تعزيز الأخلاق المهنية داخل المؤسسات، خاصة التربوية منها، يمثل ضرورة ملحة لضمان تحسين الأداء ورفع الكفاءة. إذ لا يمكن تحقيق تنمية حقيقية دون وجود قاعدة أخلاقية صلبة تحكم السلوك المهني. فكلما ترسخت هذه القيم لدى الأفراد، انعكس ذلك في صورة التزام

أكبر، وتعاون أوسع، وإنتاجية أعلى، بما يسهم في تحقيق الاستقرار والتنمية على المستويين التنظيمي والاجتماعي.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن طبيعة الأخلاق المهنية السائدة داخل المؤسسة التربوية محل الدراسة تتسم بوضوح نسبي في القيم الأساسية، مثل الصدق، والأمانة، والاحترام، والتعاون، والمسؤولية المهنية، وهو ما يسهم في خلق بيئة تعليمية قائمة على الثقة والدعم المتبادل. كما تبين أن هذه القيم تتجسد في الممارسات اليومية من خلال الالتزام بالمواعيد، واحترام الآراء، والعمل الجماعي، وتبادل الخبرات.

كما كشفت الدراسة عن الدور المحوري للعوامل التنظيمية، مثل القيادة التربوية، والثقافة التنظيمية، وآليات الضبط المهني، في تعزيز الالتزام بالأخلاق المهنية، حيث ان وضوح هذه العوامل وفعاليتها يسهم في ترسيخ السلوك الأخلاقي، في حين يؤدي ضعفها إلى تراجع هذا الالتزام.

وأخيراً، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة وثيقة بين مستوى الالتزام بالأخلاق المهنية ومستوى الأداء الوظيفي، حيث ينعكس هذا الالتزام بشكل مباشر على كفاءة المعلمين، وجودة أدائهم، وانضباطهم، وعلى تحقيق أهداف المؤسسة التربوية، مما يؤكد أهمية الاستثمار في البعد الأخلاقي كمدخل أساسي لتحسين الأداء المؤسسي.

قائـــــمة المصـــادر

والمراجع

أولا : المصادر

القران الكريم.

ثانيا: المراجع

- **الكتب**

1. ابن منظور. (2005). لسان العرب. دار الوفاء للنشر والتوزيع. لبنان.
2. الديشوري عبد الله نوري. (2013). الأخلاق الإسلامية وآداب المهنة. دار انتساب. السعودية.
3. الغامدي سعيد بن ناصر. (2010). أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصلحة شرعية. الإدارة العامة للإعلام والثقافة. السعودية.
4. المعاني احمد إسماعيل، عريقات احمد يوسف، وآخرون. (2011). قضايا إدارة معاصرة. ط1. دار وائل للنشر والتوزيع. الأردن.
5. النعيمي علي خميس شيماء. (2016). خصائص السلوك الأبعاد الرئيسية للسلوك ودوافع السلوك الإنساني. دار وائل للنشر والتوزيع. الأردن.
6. أنطوني نعمة وآخرون. (2001). المنجد في اللغة العربية المعاصرة. ط1. دار المشرق. لبنان.
7. بلوم حسن إبراهيم. (2003). إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجية. ط1. دار وفاء للنشر والتوزيع. لبنان.
8. بن يعقوب مجد الدين. (2005). قاموس المحيط. ط1. مؤسسة الرسالة. لبنان.
9. حمدان خليل، خطيب راسي مصطفى، درويش حسن درويش. (2025). التنظيم في المنظمات الأعمال المعاصرة. المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والاقتصادية. ألمانيا، برلين.
10. زواتي رشيد. (2008). تدريسات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. ط3. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.
11. ساعي امين. (1988). إدارة الموارد البشرية. دار الفكر العربي. مصر.

12. عشوي مصطفى. (1992). أسس علم النفس الصناعي التنظيمي. المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائري.

13. كافي علاء الدين احمد. (1989). تنشئة الوالدين والأمراض النفسية. ط2. مكتبة الانجلو المصرية. مصر، القاهرة.

14. كافي مصطفى يوسف، كافي مصطفى هبة. (2017). التسويق الأخضر كمدخل لحماية البيئة المستدامة في منظمات عمال قسنطينة. ط1. افا للوثائق. الجزائر.

15.معتوق جمال. (2013). منهجية العلوم الاجتماعية والبحث الاجتماعي. دار الكتاب الحديث. مصر.

16. معجم المعاني الجامع. معجم عربي. المعاني.

17. مدارس فاروق. (2003). قاموس مصطلحات علم الاجتماع. دار مدني.

- **المجلات:**

1.الصادقي العماري الصديق. (2022). "كراسات تربوية دورية معزبية محكمة متخصصة في سوسيولوجيا التربية". مجلة التربية والتنمية المنطقات والأبعاد الاجتماعية: 1(8)

2. بدوي عائشة. (2018). "أساليب تعامل المعلم مع التلميذ العنيد". مجلة العلوم الاجتماعية :12(3).

3. بلخير وسام الفارسي فاطمة الزهراء. (2021). "تأديب الموظف عن إفشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري" مجلة اللوحات للبحوث والدراسات :14(1).

4. بن رمضان سامية. (2018). "قراءة سوسيولوجية في مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي داخل المنظمات". مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية :10(4): 193-204.

5. بن شنة سعد. (2016). "القيم الدينية وعلاقتها بالانضباط لدى موظفي الإدارة بمقر ولاية الجلفة". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية :3.

6. جلول احمد. (2022). "الأدوار الاجتماعية-مدخل نظري-". مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية: 56(01).

7. زلاقي حبيبة. (2018). "نظرية الأدوار بين الأصول الاجتماعية والتوظيف في التحليل السياسي". مجلة العلوم القانونية والسياسية: 17(31).

8. زويتي سارة (2017). "رؤية نظرية حول أخلاقيات المهنة داخل الحرم الجامعي". مجلة العلوم الإنسانية : 1(03): 232-241.

9- طوبال إبراهيم. (2021). " اثر ومفهوم أخلاقيات المهنة بين الوعي وتحسن الداء الجامعي نموذجا". مجلة اليدان للعلوم الإنسانية والاجتماعية: 3(03): 153-166.

10. قاجة أم كلثوم. (2010/2009). "مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية –دراسة استكشافية بمدينة ورقلة". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية: عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل.

11. لخضر الحاج. (2016). "الدراسات في سوسيولوجية الانحراف" مجلة دولية محكمة نصف سنوية عن مخبر التطبيقات النفسية في الوسط العقابي بجامعة باتنة "1: 7(03).

12. نعيرات جهاد احمد عبد الرزاق. (2022). "العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة". المجلة الالكترونية الشاملة متعددة التخصصات: (26).

- **الرسالات الجامعية:**

1. ابو الكاس المعتصم بالله هاني عالي. (2015). "أخلاقيات المهنية ودورها في الأداء الوظيفي لعاملين في المنظمة غير الحكومية بقطاع غزة". رسالة ماجستير. كلية الدراسات العليا. جامعة الأقصى. غزة. فلسطين.

2. الوازي خالد محمد احمد.(2006). "المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي". مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية. كلية الدراسات العليا. جامعة نايف، الرياض.

3. جلول حورية، جيلالي ليلى. (2023/2022). "الأخلاق المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية" مذكرة لنيل شهادة ماجستير الطور الثاني في علم الاجتماع العمل والتنظيم. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة ابن خلدون. تيارت.

4. حمالات ادم عمر عبد الله. (2014). "أساليب معاملة المعلمين كما يدركها طلاب المرحلة الثانوية وعلاقتها بالتوافق الدراسي واستراتيجيات التعلم والاستذكار بالولاية الشمالية دراسة ميدانية على طلاب الصف الثاني ثانوي". رسالة دكتورة في الأدب العربي. كلية الأدب. جامعة أم درمان الإسلامية. السودان.

5. حمدان سميران، بني خالد خلف. (2007). "درجة التزام الإداريين التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة على أخلاقيات المهنية التعليم من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية. رسالة ماجستير علم الاجتماع. الجامعة الهاشمية. الأردن.

6. صباحي نوال. (2016/2015). "حوكمة المؤسسات من خلال أخلاقيات المهنة المحاسبة –حالة الجزائر– ". شهادة لنيل الدكتورة في العلوم التجريبية تخصص محاسبة وتحقيق. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجريبية وعلوم التسيير قسم العلوم التجارية. جامعة الجزائر"3". العاصمة.

7. مقدم وهيبة. (2014/2013). "تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية. ر–سالة لنيل شهادة الدكتورة في علوم تسيير. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة وهران "1".

➢ المراجع باللغة الأجنبية:

1. Biut.chiweti. thomas kwaku. Taylor. (2021) "disciplinary meqsures. Punctuality and employee performance in ndolq city.concil" . African journal of social sciencesqnd.humanitres. research. zambia.4(2).
2. Bourdieu, P. (1990). The Logic of Practice. Stanford University Press
3. Bowen.H.R(1953). "Social responsibilities of the businessman". New York. NY. Harper and Row
4. Crozier, M., & Friedberg, E. (1977). L'acteur et le système. Paris: Seuil
5. Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2009). Shaping school culture. San Francisco: Jossey-Bass
6. Dennis W. Organ. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington Books.
7. Durkheim, E. (2014). The Division of Labor in Society. Free Press
8. Eran.vigda.gdot(2007)."leader shiop style organiwational politics.and employees performance. Afield studyna public security organiztion in israel.
9. Cournil.N. (2001)." The Solidarities of the Marquis: An Anthropological Approach to Forms of Mutual Aid.”“In Guillaume P.C. (ed.), Solidarities: The Social Bond in All Its Forms, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine, France.”
10. Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). Educational administration: Theory, research, and practice (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
11. Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. Cleveland: World Publishing
12. John P. Campbell. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), Handbook of industrial and

organizational psychology (Vol. 1, pp. 687–732). Consulting Psychologists Press
13. Perrenoud, P. (1999). Dix nouvelles compétences pour enseigner. Paris: ESF
14. Jerald GreeARnberg. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. Journal of Management, 16(2), 399–432
15. Radian detienne(2023). "Analysis of Teachers Management. Policy a case study of south bangka. Indonesia."
16. Rawls, J. (1971). A theory of justice. Cambridge, MA: Harvard University Press.
17. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th ed.). Pearson Education
18. Stephen P. Robbins, & Timothy A. Judge. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson.
19. Tardif, M. (2006). L'enseignement comme travail interactif. Bruxelles: De Boeck.
20. Tomar.Tyler.Stephenl.Blader (2005)."Academy of management joural. Can business effectively vegulqte e;plouyee conduct.6(48).
21. Tufan caybas.aydan ordu (2022) .Teachers opinions on the co;;unication skills of school administrations in Turkish schools
22. Van Vijfeiyken. (2021). "equity quality and need a qualitative studying to teqchers professionql trade offsin justifying their differentiation practice". Open journal of scial ciences.14(3)
23. Wayne K. Hoy, & Cecil G. Miskel. (2013). Educational administration: Theory, research, and practice (9th ed.). McGraw-Hill.
24. Walter C. Borman, & Stephen J. Motowidlo. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), Personnel selection in organizations (pp. 71–98). Jossey-Bass.
25. Yana Sarah (2006) Trust and The relationship between leader ship and follower relationship between preformance -University of Newcasthe.

الملاحق

الملحق رقم 01: أسئلة الاستمارة



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران 2

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل



مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل تحت عنوان:

الأخلاق المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي

- دراسة ميدانية بالمدرسة الابتدائية الشهيد بختاوي محمد -

تحت إشراف:

د. بن كحيل شهرزاد

من إعداد الطالبة:

حمادن رحيمة نور القمر –

القسم الأول: البيانات العامة

1. الجنس ذكر ☐ أنثى ☐

2. العمر اقل من 30 سنة ☐ 30 – 40 سنة ☐ 40 – 50 سنة ☐ أكثر من 50 سنة ☐

3.الوظيفة معلم ☐ إداري ☐ وظيفة أخرى☐

4. المستوى التعليمي بكالوريوس ☐ ليسانس☐ ماستر☐ دكتورة☐

القسم الثاني: الأخلاق المهنية

1. التزم بمواعيد العمل الرسمية دون تأخير موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐
غير موافق ☐ غير موافق إطلاقا☐

2. احترم التلاميذ في مختلف الظروف والمواقف موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد☐
غير موافق☐ غير موافق إطلاقا ☐

3. أؤدي واجباتي المهنية بأمانة ومسؤولية موافق جدا☐ موافق☐ محايد ☐
غير موافق ☐ غير موافق إطلاقا ☐

4. التزم بالإنصاف وعدم التحيز اتجاه التلاميذ موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐
غير موافق ☐ غير موافق إطلاقا ☐

5. أحافظ على سرية المعلومات الخاصة بالطلاب والمؤسسة موافق جدا ☐موافق ☐ محايد☐
غير موافق ☐ غير موافق إطلاقا ☐

6.أتعامل مع الزملاء باحترام وتعاون موافق جدا ☐ موافق☐ محايد ☐
غير موافق ☐ غير موافق إطلاقا ☐

7.أتجنب الصراعات المهنية داخل المؤسسة موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐
غير موافق ☐ غير موافق إطلاقا ☐

8.احترم القوانين والأنظمة الداخلية للمؤسسة موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐
غير موافق ☐ غير موافق إطلاقا ☐

9.التزم باللباس اللائق والسلوك المهني المناسب موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐
غير موافق ☐ غير موافق إطلاقا ☐

10.أراعي القيم الأخلاقية أثناء التدريس ومعالجة المشاكل التربوية موافق جدا ☐ موافق ☐
محايد ☐ غير موافقا ☐ غير موافق إطلاقا ☐

القسم الثالث: الأداء الوظيفي

1.أنجز المهام الموكلة إلي في الوقت المحدد موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐
غير موافق ☐ غير موافق إطلاقا ☐

2.أقوم بتحضير الدروس والاعمال الادارية بجودة عالية موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐
غير موافق ☐ غير موافق إطلاقا ☐

3.استطيع حل المشكلات المهنية داخل المدرسة بفعالية موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐
غير موافق ☐ غير موافق إطلاقا ☐

4.اظهر التزاما وانضباط في أداء عملي اليومي موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐
غير موافق ☐ غير موافق إطلاقا ☐

5.أتواصل بفعالية مع الزملاء والإدارة موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐

غير موافق ☐ غير موافق إطلاقا ☐

6.التزم بالأنشطة التربوية (اجتماعات. مجالس...) موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐

غير موافق ☐ غير موافق إطلاقا ☐

7.أقدم ملاحظات بناءة للطلاب أو الموظفين لتحسين الأداء موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐

غير موافق ☐ غير موافق إطلاقا ☐

8.أشارك في مبادرات تطوير العمل الدراسي موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐

غير موافق ☐ غير موافق إطلاقا ☐

9.اظهر دافعا داخليا لانجاز المهام دون متابعة مستمر موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐

غير موافق ☐ غير موافق إطلاقا ☐

10.أتحمل ضغط العمل دون أن يؤثر ذالك على جودة أدائي موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐

غير موافق ☐ غير موافق إطلاقا ☐

الملحق رقم 02: أسئلة المقابلة:

السؤال رقم01: كيف هي طريقة تعاملك مع التلاميذ أثناء العملية التعليمية؟

السؤال رقم02 : هل ترى انك تلتزم بالإنصاف وعدم التحيز اتجاه التلاميذ ؟

السؤال رقم03: هل تحافظ على سرية المعلومات الخاصة بالتلاميذ ؟

السؤال رقم04 : هل تلتزم بمواعيد العمل الرسمية دون تأخير ؟

السؤال رقم05 :هل تحترم القوانين والأنظمة الداخلية للمؤسسة ؟

السؤال رقم06 : هل تؤدي واجباتك المهنية بأمانة ومسؤولية ؟

السؤال رقم07 : هل هناك تواصل فعال بينك وبين الزملاء والإدارة ؟

السؤال رقم08 : ما هي أهم القيم التي تحرص على الالتزام بها في تعاملك مع زملاء العمل ؟

السؤال رقم09 : هل تستطيع تحمل ضغط العمل دون أن يؤثر ذلك على جودة أداءك الوظيفي؟ ولماذا؟

السؤال رقم10 : ما هي استراتيجياتك لتطوير مهارات التلاميذ في الصف ؟

الملحق رقم 03: صور المدرسة ميدان الدراسة





الملحق رقم (4): وثيقة اثبات القيام بالتربص.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة وهران 2
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
Faculté des sciences sociales
Département de sociologie et d'anthropologie

طلب إجراء دراسة ميدانية

أنا الموقع أسفله السيد رئيس قسم علم الإجتماع والأنثروبولوجيا بكلية العلوم الإجتماعية، جامعة وهران 2-
-2- محمد بن أحمد

يشرفني أن أطلب من سيادتكم الموافقة على إجراء دراسة ميدانية لفائدة الطالب (ة):

اللقب و الاسم (ة) : حماد نا رحيمة نور الهدى .....

تاريخ و مكان الميلاد : 28-08-2003 بوهران .....

المسجل في: السنة الثانية ماستر علم الاجتماع تدخلات وعمل .

تحت رقم: 37043650 .....

برسم السنة الجامعية: 2026 / 2025

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم : 104461844 .....

الصادرة عن: المديرية بوهران بتاريخ: 26-01-2023 .....

موضوع الدراسة الموسوم : الأخلاقيات المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي .

المؤسسة : المدرسة الابتدائية الشهيد بنناوي محمد لمدة : شهر واحد 30 يوم .....

تحت إشراف الأستاذ (ة) : بن كحيل شهرزاد .....

نلتمس من الهيئات المعنية تسهيل مهمة الطالب (ة) في هذا البحث التكويني فيما يهم الحصول على المعطيات المتصلة بموضوع بحثه والإستفادة من الخدمات التوثيقية المتوفرة لديكم في إطار تحضير رسالته(ها)لنيل شهادة الليسانس و ماستر في علم الإجتماع .

حرر بوهران يوم 31/12/2025

رئيس قسم
د. بن شارف حسين
مسؤول فريق شعبة التكوين
العلوم الاجتماعية - علم الاجتماع

أستاذ المشرف على البحث

وزارة التربية الوطنية
مديرية التربية لولاية وهران
المدير (ة)
مختاري ياسمين

قسم علم الاجتماع

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
Faculté des sciences sociales
Département de sociologie et d'anthropologie

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع و الانثربولوجيا

جامعة وهران 2

Es-Senia le 04/12/2025

CONVENTION DE STAGE

Entre :

L'Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed, faculté des sciences sociale ayant siège à Es-Senia, campus Mourad Salim Taleb, représenté par le Chef de Département Mr. BEN ACHOUR Salem.

Ci-après désigné par l'Université d'Oran 2.

D'une part,

Et

L'Entreprise..L'école primaire CHAHID BAKHTAWI MOHAMED.....dont le siège social est Sise à Oran point du jour.....représentée par son Directeur Mr.....MOHTARI YASMINE.....

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE/1 :

La présente convention a pour objet l'organisation du stage pratique de l'étudiant(e) : ....Hamaden Nour El Kamare .

Inscrit (e) en Master : ..Sociologie de l'organisation et du Travail

En conformité avec le programme et le plan des études de la dite spécialité .....Sociologie de l'organisation du Travail

ARTICLE/2 :

Le stage pratique a pour but d'assurer l'application de l'enseignement donné au département conformément aux programmes et plan des études de la spécialité de l'étudiant(e). — Hamaden Rahima nour EL Kamare

ARTICLE/3 :

Le programme de stage pratique établi par le département de sociologie et contrôler Conjointement avec le département ou se déroule le stage au sein de l'entreprise, est joint à la présente Convention dont il fait partie intégrante.

ARTICLE/4 :

Le stage pratique se déroule du 23/02/2026 au 04/03/2026 inclus.

ARTICLE/5 :

L'entreprise s'engage à désigner la personne chargée de l'encadrement de l'étudiant(e) au sein de l'organisation. Cette dernière est tenue d'apporter tout le concours nécessaire à la bonne exécution du programme du stage pratique

ARTICLE/6 :

Durant la période du stage pratique, l'entreprise n'est pas tenue d'assurer l'hébergement, le transport et la restauration de l'étudiant (e), toutefois si elle dispose d'une prise en charge selon le tarif en vigueur.

ARTICLE/7 :

Durant la période du stage pratique le travail de l'étudiant (e) doit être suivi dans la mesure du possible par un cadre de l'entreprise en collaboration avec un enseignant désigner par le département de sociologie.

ARTICLE/8 :

Durant la période du stage pratique. L'étudiant (e) est soumis (e) aux mêmes obligations que l'ensemble du personnel de l'entreprise telles qu'elles sont définies dans son règlement intérieur. A cet effet, l'entreprise devra porter à la connaissance de l'étudiant(e), dés son arrivée sur le lieu de stage, l'ensemble des dispositions du règlement intérieur et des consignes d'hygiène et de sécurité en cours.

ARTICLE/9 :

En cas d'infraction aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise par l'étudiant (e), celle-ci peut lui adresser un avertissement que sera communiqué immédiatement au département de sociologie.

ARTICLE/10 :

En cas d'accident survenu à l'étudiant (e), soit au cours du trajet jusqu' à son lieu d'affectation, soit au cours de son stage, soit au cours de lieu d'affectation, l'entreprise demeure dégagée de toute responsabilité. L'étudiant dans de cas pareil et couvert par le contrat d'assurance prépayé par l'Université pour l'ensemble de ses étudiants

ARTICLE/11 :

L'entreprise prendra les dispositions nécessaires pour protéger l'étudiant (e) contre tous risques ou accidents du travail, en particulier elle veillera à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité afférentes aux postes de travail ou l'étudiant(e) aura été affecté(e) .

ARTICLE/12 :

L'entreprise s'engage à remettre au département, dans les quinze jours qui suivent la fin du stage pratique, sont appréciation et sa notation sur le déroulement et le résultat du stage pratique de l'étudiant(e). A cet effet, le département de sociologie remettra à l'entreprise des feuilles de notation de l'étudiant(e) qui seront établies par celle-ci en deus exemplaires dont l'un sera transmis au département, et l'autre conservé par l'entreprise.

ARTICLE/13 :

Cet accord est valable pour une durée de six mois, à compter du 03/02/2026 .

- Et relatif au stage de l'étudiant (es) : Mr

LE DIRECTEUR GENERAL DE L'ENTREPRISE

LE REPRESENTANT DE L'UNIVERSITE

« Title »

Abstract :

……

……

……

……

……

……

……

……

……

……

Key words :……. ……. ……. ……. …….

" العنوان "

الملخص:

……

……

……

……

……

……

……

……

……

كلمات مفتاحية : …… ……