

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان: العلوم الاجتماعية

فرع: علم الاجتماع تنظيم وعمل



كلية: العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

رقم التسجيل: 085092738

مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

إعداد الطالبة: غنية ضباب

القيم المهنية و دورها في رفع أداء العامل

دراسة ميدانية بجامعة حمه لخضر

قسم علم الاجتماع (أساتذة) - بولاية الوادي -

تاريخ المناقشة : 19 جوان 2018

لجنة المناقشة:

اللقب والاسم	الجامعة	الصفة
د. نش عمر	جامعة المسيلة	رئيسا
د. رضا قجة	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
د. شباح مريم	جامعة المسيلة	مناقشا



إهداء

إلى من ربّاني صغيراً ، و أحبّتي و أحبّته ، إلى روح والدي العزيز رحمه الله
رحمةً واسعةً و أدخله فسيح جنانه.
إلى أمي الحبيبة التي أعطتني الكثير ، و لم أقدم لها إلا القليل ، فبارك الله في
عمرها و عملها و جعلها من أهل الجنان.
إلى زوجي العزيز الذي صبر و صابر و ساعدني في إعداد هذا العمل المتواضع.
إلى كلّ أخي الوحيد و أخواتي بالترتيب : توفيق ، نعيمة ، نبيلة ، مليكة ، سعاد
، وهيبة.

إلى كل صديقتي : فتيحة ، جميدة ، فيروز.
إلى كل زميلاتي و زملائي و منهم عواز نور الدين.
إلى أستاذي الفاضل و المشرف على مذكرتي السيد الدكتور قجة رضا.
إلى أولئك جميعاً أهدي ثمرة هذا الجهد البسيط ، راجياً من الله عزّ و جلّ أن
يجعله في ميزان حسناتي يوم القيامة.

الطالبة : غنية ضباب

شكر و تقدير

الحمد لله الذي علم القرآن خلق الإنسان علمه البيان ، الحمد لله الذي يسر لنا إتمام هذا العمل المتواضع ، و الذي ما كان لولا فضل الله و منته علينا ، ثم بفضل أصحاب الفضل ، و الذين ذلّلوا لنا الصعاب و العقبات ، و تكرّموا علينا بعلمهم و خبرتهم ، و لم يقصّروا بنصحنا و إرشادنا حتّى أثمر هذا الجهد.

و الصّلاة و السّلام على أشرف المرسلين سيّدنا محمد صلى الله عليه و على آله و صحبه من تبعهم بإحسان إلى يوم الدّين ، حيث يقول " و من سلك طريقاً يلتمس فيه علماً سهّل الله له طريقاً إلى جنّة " .

و انطلاقاً من هذه المعاني الهامة ، فإننا نتشرف بتقديم خالص شكرنا و عرفاننا إلى كلّ من ساهم في إتمام هذا العمل ، و نخصّ بالشّكر العميق كلّاً من :

المشرف السيد / الدكتور قجة رضا الذي أشرف على مذكرتنا.

و أخيراً نتقدّم بالشّكر و العرفان لكلّ من ساعدنا ولو بالتّصيحة من قريب أو بعيد في إتمام هذا العمل ، و جزاهم عنّا خير الجزاء.

الطالبة : غنية ضباب

فهرس المحتويات :

رقم الصفحة	العنوان
أ	المقدمة
الفصل الأول : المقاربة المنجية للدراسة	
3	أولا : تحديد الإشكالية و صياغتها
4	ثانيا : أهمية الدراسة
5	ثالثا : أسباب اختيار الموضوع
5	رابعا : أهداف الدراسة
5	خامسا : الدراسات السابقة
11	سادسا : فرضيات الدراسة
الفصل الثاني : القيم المهنية و دراسة سوسيو تنظيمية	
13	أولا : القيم المهنية و الإسهاب الفهمي
14	ثانيا : محددات القيم المهنية
14	1- الثقافة المهنية
15	2- الممارسات القيادية
16	3- الاسس و المصادر
18	ثالثا : معوقات القيم المهنية
19	رابعا : مناقشة بحثية لواقع القيم المهنية في المؤسسة الجزائرية
الفصل الثالث : الأداء الوظيفي	
21	أولا : التحديدات المفاهيمية للأداء
22	ثانيا : محددات الاداء
23	ثالثا : معوقات الأداء
الفصل الرابع : المقاربة المنهجية للدراسة	
28	أولا : مجالا الدراسة
28	1- المجال المكاني

28	2- المجال الزماني
28	3- المجال البشري
29	ثانيا : المنهج المستخدم
29	ثالثا : أدوات جمع البيانات
30	رابعا : أسلوب اختيار مجتمع البحث
الفصل الخامس : عرض و تحليل البيانات الميدانية	
34	1- علاقة قيم دافعية الانجاز وعلاقتها بالكفاءة المهنية
38	2- قيم الاندماجية في العمل وعلاقتها بالالتزام المعياري
46	3- قيم إثبات الذات وعلاقتها بالدافعية
52	خاتمة
	الملاحق
	قائمة المراجع

فهرس الجداول :

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
31	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	01
31	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	02
32	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة المدنية	03
32	يوضح توزيع متغير الأقدمية	04
34	يوضح علاقة الأقدمية و التكييف في العمل	05
35	يوضح العلاقة بين تحمل المسؤولية و القدرة على التفكير الإبداعي والابتكاري	06
36	يوضح العلاقة أداء العمل على أكمل وجه و إعطاء بدائل و طرق و حلول للمشكلات	07
38	يوضح العلاقة بين الحالة المدنية و التضحية بالاهتمامات الشخصية	08
39	يوضح العلاقة بين التضحية بالاهتمامات الشخصية و جودة العمل	09
40	يوضح احترام القيام بالأعمال الإضافية والقيام بالتفاني في الوقت المحدد	10
41	يوضح العلاقة بين الجنس والتقييد بالأنظمة الخاصة واللوائح التي تصدرها الادارة	11
42	يوضح العلاقة بين الجنس باحترام أوقات الدخول و الخروج	12
43	يوضح العلاقة بين روح الفريق باحترام أوقات الدخول و الخروج	13
44	يوضح العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات و التقييد بالأنظمة الخاصة	14
46	يوضح علاقة السن بتحقيق معدلات أداء عالية	15
47	يوضح العلاقة بين الإنجاز و اعتماد الإدارة على عنصر الحوافز	16
48	يوضح العلاقة بين الطموح في تولي مناصب أخرى و تحقيق معدلات أداء عالية	17
49	يوضح العلاقة بين الاستقرار في العمل و القيام بالأعمال الصعبة	18

فهرس الاشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
14	محدّدات القيم المهنية	01
22	محدّدات الأداء الوظيفي	02
23	معوّقات الأداء الوظيفي	03

مقدمة

مقدمة :

إن نجاح المنظمات و تطورها مرهون بمواكبتها للتغيرات الحاصلة حتى تضمن بقائها و استمرارها ، بالإضافة إلى اعتمادها على المبادئ و قيم توجه هذا التطور و تطبعه بطابع التوعية و الانسانية ، لذا تعتبر القيم المهنية من أهم عناصر نجاح المنظمات و المجتمعات ككل فالقيم السائدة داخل المؤسسة هي نفسها السائدة في المجتمع ، لذا تسعى جميع المنظمات لتنظيمها لبناء مناخ تنظيمي تسوده علاقات الاحترام و الإتقان و يعزز فيه تحمل المسؤولية مما يزيد من معدلات الجودة و الدقة في العمل ولا يتحقق هذا إلا بنتمين دور القيم المهنية بأبعادها ، منها قيم دافعية الانجاز لقدرها في بناء كفاءة الفرد و زيادة التفكير الابداعي و الابتكاري دون تجاهل قيم الاندماجية و قيم اثبات الذات و دورهما في ارساء ثقافة و الانضباط للفرد و تحقيق أهدافه و منها تحقيق أهداف التنظيم ، و هذا ما أشار إليه بارسونز .

وقد شملت دراستنا لهذا الموضوع خمسة فصول :

- تضمن الفصل الأول المقاربة المنهجية للدراسة و فيها تم التطرق إلى اشكالية الدراسة ، أهمية و أسباب اختيار الموضوع ، أهداف الدراسة فرضيات الدراسة و الدراسات السابقة.
- في حين تناول الفصل الثاني تحديد المفاهيم مرورا بمحددات القيم المهنية ثم محدداتها و معوقاتها ثم مناقشة بحثية لواقع القيم في المؤسسات الجزائرية .
- أما الفصل الثالث فقد كشف عن الأداء الوظيفي من خلال التحديدات المفاهيم كما تطرقنا فيه على محددات الأداء و معوقاته بعد ذلك محاولة المقاربة النظرية للدراسة ككل.
- كما تطرقنا في الفصل الرابع إلى تحديد مجالات الدراسة و المنهج المتبع و أدوات جمع البيانات.
- أما الفصل الخامس فقد خصص إلى اجابات المبحوثين من خلال القراءة الاحصائية و التحليل و مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات و استخلاص النتائج العامة.

الفصل الأول

المقاربة النَّظريَّة للدراسة

أولا : تحديد الإشكالية و صياغتها :

يمثل التنظيم أحد المواضيع التي حضرت بالدراسة و التحليل من طرف الكثير من رواد علم الاجتماع سواء الكلاسيكيين أو المعاصرين نظرا لاحتوائه على الكثير من العمليات التفاعلية كالتعاون و الصراع و التنافس التي ترمي في مجملها إلى النهوض بالمنظمة و تطويرها .

و في خضم هذه الإرهاصات تظهر أهمية أداء العالم الذي يعد من المفاهيم الرائجة في الدراسات السوسيوتنظيمية باعتباره محور العملية الانتاجية ، و هذا ما ذهب إليه " فريدريك تايلور " الذي يعد من أوائل المنظرين الذين اهتموا بأداء العامل لتحقيق الكفاءة الانتاجية من خلال نظريته التي اعتمدت على تطبيق المنهج العلمي في العمل باعتباره الاداء الكفيلة في حل المشاكل الادارية.

هذه النظرية التي ركزت على الانتاج مع اهمال العوامل الانسانية ، و هذا ما أدى إلى ظهور تيارات فكرية أخرى كالعلاقات الانسانية التي تعد اللبنة الأولى للاهتمام (بالعوامل) الجوانب الانسانية و إعادة الاعتبار للعامل ، و إن اختلفت هذه التوجهات فإنها تجتمع في نقطة واحدة وهي عقلنة و ترشيد التنظيم ، و يظهر هذا خلال الالتزام المعياري الذي يعد عنصرا حيويا في بلوغ الأهداف التنظيمية و تعزيز الاستقرار و الثقة بين الإدارة و العاملين ، كما يساهم على تقليل من دوران العامل و الانضباط الذاتي و المسؤولية نحو العمل ، و هذا ما نجده في النموذج الياباني من تنمية و التعاون و الانسجام بين الموظف و وظيفته ، و هذا بدوره يؤدي إلى زيادة دافعية الفرد التي تساهم في تحقيق التفاعل الإيجابي بين الفرد و المنظمة و زيادة الرضا الوظيفي لدى الفرد ، كما تساهم في انتمائه للمنظمة مما ينعكس على ارتفاع معدلات الانتاج و كذا الكفاءة المهنية للفرد بأنواعها الثلاث ، مما يؤدي إلى الجودة و الحصول على الميزة التنافسية في السوق ، و هذا ما ظل مفقودا في المؤسسات الجزائرية حيث حاولت أن تسد الفجوة الحاصلة في هياكلها سعيا منها في تحقيق تنمية شاملة و التخلص من الآثار السلبية التي خلفها الاستعمار الفرنسي ، فإهمال القوى العاملة أدت على ضعف معدلات الأداء ، مما نتج عنه غياب العمال

و دوران العمل و انتشار سياسة جديدة تقوم على الملكية الجماعية لوسائل الانتاج ، و قد تميزت هذه المرحلة بمركزية القرار و ضعف التسيير كل هذه المعوقات التنظيمية كشفت عن افتقار المؤسسات الجزائرية إلى قيم مهنية تحكها .

تشكل القيم بصفة عامة و القيم المهنية بصفة عامة عنصرا هاما في الهيكل العام للمنظمة فعلى المسيرين أن يفهموا أبعادها (قيم دافعية الانجاز ، قيم الاندماجية في العمل ، و قيم إثبات الذات) ، لما تحمله من اتجاهات و عادات و سلوكيات توجه الأفراد في التنظيمات الإدارية و الصناعية التي يعملون بها ، لذا تسعى جميع المنظمات لتكريسها بهدف توفير مناخ يسوده التعاون و التضامن و الشعور بالانتماء ، و كذا الايجابية في العمل و ذلك من خلال تفعيل آليات القيم المهنية.

و تماشيا مع هذا الطرح لواقع الأداء الوظيفي نحدد سؤال الانطلاق كالتالي :

❖ ما دور القيم المهنية في رفع الأداء الوظيفي للعامل ؟

وقد نتج عن هذا التساؤل تساؤلات فرعية وهي :

1. ماهو دور قيم دافعية الانجاز في بناء الكفاءة المهنية للعامل ؟
2. ماهو دور قيم الاندماجية في العمل عن زيادة الالتزام المعياري ؟
3. ماهو دور قيم اثبات الذات في زيادة دافعية العامل ؟

ثانيا : أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في المعنى الحقيقي للقيم المهنية باعتبارها من احدى المفاهيم المعقدة و الواسعة في مجال التنظيم الاداري حيث تسعى جل المنظمات إلى ترشيد أدائها و تحسينه من خلال تحلي موظفيها بقيم تساعد على التعاون و الاستقرار في العمل .

كما ستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية القيم المهنية في حياة المنظمات على اختلافها و أثرها الواضح على سير وتحقيق أهدافها بشكل متميز وكذلك فهم القيم المهنية باعتبارها موجهها عاما لسلوك الأفراد و تصرفاتهم سواء في تنظيم أو خارجه و علاقة هذه القيم بأداء العاملين.

ثالثا : أسباب اختيار الموضوع

غياب القيم كثافة و سلوك في المنظمات زاد من اهتمام دراستنا في معالجة هذا الموضوع للبحث و الكشف عن أسباب غيابه و التأثيرات الناجمة عنه التي تجعل من التنظيم واقعا سلبيا يتضمن معالم اللامبالاة و انعدام المسؤولية و المساهمة في تشخيص بعض السلوكات التي استفحلت داخل مؤسساتنا نتيجة غياب القيم في حياتنا اليومية التي من شأنها ضبط الأفراد.

- الفضول الشخص لمعرفة حقيقة القيم ومدى العمل بها في مؤسسات.

رابعا : أهداف الدراسة

لكل دراسة هدف تصبو إليه كآلية لكشف الغموض الذي يجتاحها أو يعبرها ، و في هذا المضمار نبين الأهداف التالية :

1. الوقوف على طبيعة المنظومة القيمية داخل المؤسسة.

2. كشف خصائص القيم المهنية.

3. معرفة دور القيم المهنية ومدى مساهمتها في ترشيد الأداء.

4. محاولة فهم أهم العراقيل التي تواجه الفئات الفاعلة اثناء أدائها.

خامسا : الدراسات السابقة

يعتبر العلم حلقة متواصلة فالنتائج المتوصل إليها قد تكون بدايات ومقدمات لبحوث أخرى حيث عد

الدراسات السابقة خطوة من هذه الخطوات لما لها من أهمية في بناء الجانب النظري للباحث

و لذلك فقد اعتمدنا على الدراسات الآتية :

✓ الدراسة الأولى :

الدراسة الأولى لعبد الله صلاح بن منور الحربي بجامعة نايف العربية عام 2015 حول القيم المهنية و علاقتها بالولاء التنظيمي بالمؤسسة العامة للصناعات العسكرية بمدينة الرياض لنيل شهادة الماجستير ، و قد انطلق الباحث من تحديد الاطار النظري للبحث حيث تضمن تحديد المفاهيم العامة للقيم المهنية (وعلاقتها بالولاء) ، كما بينت الدراسة وظائف المهنية للمنظمات الإدارية و تأثيرها في مداخلتها و مخرجاتها سلبا أو إيجابا على شعور العاملين بالرضا و التضامن و التعاون كما بينت دور الولاء التنظيمي في تخفيض دوران العمل و تحقيق أهداف المنظمة.

✓ مشكلة الدراسة :

تكسب القيم المهنية للمنظمات خصائص وسمات تميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى كما توفر الاطار الذي يبين طريقة أداء العمل ، و بالتالي فإن للقيم المهنية دورا مهما في التأثير على سلوك العاملين و ولائهم التنظيمي و ذلك طبقا لطبيعة و قوة القيم المهنية التي تتمتع بها المنظمة. و كذلك فإن ضعف القيم المهنية للمنظمة ينعكس سلبا على أنشطتها فتكون غير فعالة في أداء مهامها و ضعف ولائها و انتمائهم ، و على النقيض من ذلك فإن قوة القيم المهنية التي تتمتع بها المنظمة تقلل من مشكلاتها وترفع فعاليتها في أداء الواجبات و يرتفع مستواها مما يؤدي إلى تحقيق الرضا و الولاء التنظيمي بين العاملين.

✓ أهداف الدراسة :

- التعرف على مستوى القيم المهنية في المؤسسات العامة للصناعات العسكرية.
- تحديد مستوى الولاء التنظيمي لدى منسوبي المؤسسة العامة للصناعات العسكرية.

- التعرف على مساهمة القيم المهنية في تعزيز الولاء التنظيمي للمؤسسة العامة للصناعات العسكرية.

- التعرف على درجة الارتباط الإحصائي بين القيم المهنية و الولاء التنظيمي بالمؤسسة العامة للصناعات العسكرية.

- معرفة الفروق ذات الدلالة الاحصائية في آراء المبحوثين حول محاور الدراسة وفقا لمتغيراتهم الشخصية و الوظيفية.

✓ تساؤلات الدراسة :

ما علاقة القيم المهنية بالولاء التنظيمي بالولاء التنظيمي للمؤسسة العامة للصناعات العسكرية ؟

• التساؤلات الفرعية :

- ما القيم المهنية في المؤسسة العامة لصناعات العسكرية ؟

- ما مستوى الولاء التنظيمي لدى منسوبي المؤسسة العامة للصناعات العسكرية ؟

- ما مدى مساهمة القيم المهنية في تعزيز الولاء التنظيمي للمؤسسة العامة للصناعات العسكرية ؟

- ما درجة الارتباط الاحصائي بين القيم المهنية و الولاء التنظيمي بالمؤسسة العامة للصناعات العسكرية؟

- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في اداء المبحوثين حول محاور الدراسة إلى

متغيراتهم الشخصية الوظيفية ؟

✓ عينة الدراسة :

قام الباحث باختيار عينة عشوائية بسيطة لمجتمع الدراسة في ضوء المعادلات الاحصائية

المحددة للحد الأدنى المناسب لحجم العينة التي تمثل مجتمع الدراسة وقد بلغ عددها 231 موظفا مدنيا.

✓ نتائج الدراسة :

- يحظى العاملون بالتقدير أثناء التعامل معهم.
- تهتم الإدارة بمساعدة العاملين على حل مشاكلهم.
- تلتزم الإدارة بتطبيق الأنظمة في جميع الممارسات الادارية.
- يتناسى المسؤولون خلافاتهم الشخصية مع العاملين عند تقييم أدائهم.
- تتبع الادارة سياسة الباب المفتوح.
- تشجع الادارة على العمل الجماعي و الاعتماد على فرق العمل.
- تتبع الادارة معايير دقيقة للأداء الجيد المطلوب.
- يعتمد شغل الوظائف القيادية و الوظيفي داخل المؤسسة و اهتمامه الكبير بمستقبل المؤسسة.
- الحرص على انجاز العمل بإتقان و دقة و المحافظة على ممتلكات هذه المؤسسة.
- أظهرت النتائج كذلك أن الولاء التنظيمي يتأثر بصورة غير جوهريه ولكنها ذات دلالة احصائية بالمتغيرات المستقلة التالية (الاهتمام بالعاملين ، المشاركة الجدارة ، المصلحة العامة) و ان المتغيرات الأخرى وهي الموضوعية و الشفافية غير مؤثرة في الولاء التنظيمي و أن القيم المهنية لها علاقة بمستوى الولاء التنظيمي .

✓ الدراسة الثانية :

وهي دراسة لصاحبها خالد بن عبد الله الحنطية أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية عام 2003 حول القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء دراسة تطبيقية على العاملين بالخدمات الطبية بمدينة الرياض للحصول على درجة الماجستير ، و قد جاءت الدراسة لتبين علاقة القيم التنظيمية بكفاءة الأداء و تبرز العوامل التي تؤثر على مستوى الأداء سواء كانت العوامل المتعلقة بالعاملين أو التنظيم نفسه حتى يمكن الوصول إلى تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة.

✓ مشكلة الدراسة :

نتيجة للتطورات المختلفة التي تشهدها التنظيمات المعاصرة و تحسن وسائل تقديم الخدمات في جميع المجالات سواء الحكومة أو الخاصة لكون هذه المنظمات لها شخصية تميزها عن الأخرى لذا فلكل منظمة لديها مجموعة من القيم تختلف عن الأخرى حيث تسعى إلى تحقيق أهداف محددة من خلال الأفراد العاملين بها ، فإن هذا يقضي معرفتهم بالقيم التي تسود لدى العاملين في المنظمات و مدى علاقتهم بكفاءة أدائهم.

✓ أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة على التعرف على القيم التنظيمية السائدة لدى العاملين في الخدمات الطبية بوزارة الدفاع و الطيران و علاقتهم بكفاءة الأداء من خلال تحقيق الأهداف التالية :

1. التعرف على رؤية العاملين للقيم التنظيمية بأسلوب الادارة و ادارة المهام ، و إدارة العلاقات ، و إدارة البيئية في الخدمات الطبية
2. معرفة العلاقة بين القيم التنظيمية و كفاءة الأداء لدى العاملين في الخدمات الطبية.
3. تحديد العلاقة بين القيم التنظيمية و المتغيرات الشخصية للمجيبين (المؤهل العلمي ، الرتبة ، المرتبة ، العمر ، الحالة الاجتماعية ، المستوى الوظيفي).
4. تحديد العلاقة بين كفاءة الاداء و المتغيرات الشخصية للمجيبين (المؤهل العلمي ، الرتبة ، المرتبة ، العمر ، الحالة الاجتماعية ، المستوى الوظيفي).
5. تقديم التوصيات و الاقتراحات التي تساهم في تحسين اداء العاملين في المنظمات المبحوثة في ضوء النتائج التي تظهرها الدراسة.

✓ اسئلة الدراسة :

تسعى هذه الدراسة للتوصل للإجابة على التساؤلات التالية :

1. ماهي القيم التنظيمية السائدة لدى العاملين في الخدمات الطبية ؟ و للإجابة على هذا التساؤل

فان ذلك يتطلب الاجابة على الاسئلة الفرعية التالية :

أ. ماهي رؤية العاملين للقيم التنظيمية المتعلقة بأسلوب إدارة الإدارة في الخدمات الطبية ؟

ب. ماهي رؤية العاملين للقيم التنظيمية المتعلقة بأسلوب إدارة المهام في الخدمات الطبية ؟

ت. ماهي رؤية العاملين للقيم التنظيمية المتعلقة بأسلوب إدارة العلاقات في الخدمات الطبية ؟

ث. ماهي رؤية العاملين للقيم التنظيمية المتعلقة بأسلوب إدارة البيئة في الخدمات الطبية ؟

2. ما هي العلاقة بين القيم التنظيمية و كفاءة الأداء لدى العاملين في الخدمات الطبية ؟

3. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل القيم التنظيمية و كفاءة الأداء بين المتغيرات

الشخصية التالية (المؤهل العلمي ، الخبرة ، الرتبة ، المرتبة ، الحالة الاجتماعية ، العمر ،

المستوى الوظيفي).

✓ عينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين المدنيين و العسكريين في الإدارة العامة للخدمات الطبية

بالقوات المسلحة بالرياض ، حيث شملت الدراسة العاملين المدنيين من مديري الإدارات و رؤساء الأقسام

و المشرفين ، و من في حكمتهم و كذلك الضباط من رتبة ملازم إلى رتبة عميد و قد تم اخيار عينة

عشوائية طبقية تمثل جميع إدارات الخدمات الطبية بنفس وزنها النسبي في المجتمع.

نتائج الدراسة :

1. نذكر منها ما يلي :

ترى غالبية مفردات الدراسة أن القيم التنظيمية الأربعة الرئيسية (البيئة ، العلاقات ، المهام ، الإدارة)

المطبقة داخل الخدمات الطبية بالقوات المسلحة مرتفعة ، حيث بلغ متوسط الموافقة على القيم التنظيمية

الأربعة الرئيسية ما يقرب من 3،4 مع عدم وجود تباين كبير بين اتجاهات مفردات الدراسة.

2. ترى غالبية مفردات الدراسة أن ترتيب القيم التنظيمية من حيث درجة الموافقة داخل إدارة البيئة يأتي

بالشكل التالي :

- التنافس بين إدارات الخدمات الطبية يأتي في المرتبة الأولى ، يليها الدفاع عن قرارات و مصالح الادارات و يأتي في النهاية استغلال كل الفرص المواتية لتحقيق خدمات أفضل.
- حرص المديرين على تحقيق أهداف العمل يأتي في المرتبة أولى يليه الصفاة و تعني الاهتمام بالمديرين و رفع كفاءتهم و في النهاية يأتي جانب المكافآت و الحوافز.
- تميل النتائج إلى تصنيف أداء العاملين في الخدمات الطبية بشكل عام و مرتفع.
- تميل النتائج إلى تصنيف أداء العاملين في الخدمات الطبية بالمرتفع جدا فيما يتعلق بالرغبة في إنجاز الأعمال اليومية ، تحمل المسؤولية عن العمل الشخصي ، التواصل مع الآخرين بين الأداء العمل بصورة واضحة.
- تميل النتائج إلى تصنيف أداء العاملين في الخدمات الطبية بالمرتفع فيما يتعلق بالتخطيط لأداء العمل ، الاعتماد على الذات في إنجاز العمل ، التقيد في أنظمة العمل ، احداث انطباع جيد لدى الرؤساء.

سادسا: فرضيات الدراسة

الفرضية العامة :

❖ لقيم المهنية الايجابية دور في أداء العامل.

الفرضيات الفرعية :

❖ لقيم دافعية الإنجاز دور في بناء كفاءة مهنية للعامل.

❖ لقيم الاندماجية في العمل دور في زيادة الالتزام المعياري للعامل.

❖ لقيم اثبات الذات دور في زيادة دافعية العامل للعمل.

مؤشرات الفرضية الأولى :

❖ تساهم المسؤولية الفردية في تنمية المهارة الفكرية.

❖ لإيجابية العمل دور في تدعيم التفكير الإبداعي و الابتكاري لدى العامل.

مؤشرات الفرضية الثانية :


❖ لسلوك المواطنة دور في اتقان العمل لدى العامل.

❖ لقيم روح التعاون دور في زيادة المسؤولية نحو العمل لدى العامل.

مؤشرات الفرضية الثالثة :

❖ لقيم استقلالية العمل دور في زيادة الانجاز لدى العامل.

❖ تساهم قيمة النجاح في العمل على زيادة دافعية القوة لدى العامل.



الفصل الثاني
القيم المهنية
رؤية سوسيو تنظيمية

✓ أولاً : القيم المهنية و الاسهاب المفاهيمي :

تعد القيم ثمرة تراكم الطور الإنساني على مر العصور بوصفها مجموعة القواعد التي تنظم العلاقات بين الأفراد منذ نشوئها حتى اليوم لهذا لقد ظل محل اختلاف في تحديد مفهومها و منه نذكر بعض المفاهيم :

- لغة : القيمة ما يقدر بها الشيء : قدره.

قال ابن الوردي : قيمة الانسان ما يحسنه أكثر منه أو أقل ، وقيمة المتاع ثمنه (ج) قيم¹

- اصطلاحاً : القيم مفهوم تجريدي يميز الأفراد و الجماعات وفقاً لما هو مرغوب لديهم ، و المرغوب فيه هو ما ينبغي أن يكون حسب معايير الفرد أو الجماعة التي يتواجد معها لذلك يكون المرغوب فيه هو الموجه السلوك الأفضل و الأصوب ، و هنا تبرز أهمية القيم باعتبارها مؤثر و موجه و ضابط للسلوك².

مفهوم القيم المهنية : عرفها المصري 1986 بأنها مجموعة القواعد و الأسس التي يجب على المهني التمسك بها و لعمل بمقتضاها ، ليكون ناجحاً في التعامل مع الناس³ أي أن القيم المهنية مجموعة من الأسس و الموجهات تؤدي إلى تكيف الفرد مع مهنته ، هذا التكيف في المهنة جعل و مع زملائه في العمل بمقتضاها يكون ناجحاً في عمله ما دام قادراً على كسب ثقة رؤسائه و زبائنه.

- تعرف كذلك بأنها الخصائص الثابتة نسبياً للمحيط الداخلي للمنظمة التي يدركها أعضاء المنظمة و يعايشونها و يعبرون عنها.

- ويعرفها الحنيطي (2003) بأنها التصورات و الأفكار و الرغبات التي تؤمن بها المنظمة و تتبناها التوجيه سلوك الافراد بقصد تحقيق أهدافها.

من هذان التعريفين يبدو أن القيم المهنية هي أفكار وخصائص متغيرات أي نسبية و أن الفرد أثناء دخوله للمنظمة تكون لديه أفكار و معتقدات أي قيم يأتي بها و يجد كذلك قيم تميز المنظمة فيحدث هنا صراع للفرد و تدريجياً يكتسب هذه القيم و شكل جزء من سلوكه لتحقيق أهدافه و أهداف المنظمة¹

¹ كيواش ليلي : القيم التنظيمية ، مفاهيم مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية جامعة ورقلة ، العدد 30 ، 2017 ص 561

² سعيد بن يمينة : تنمية الموارد البشرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2015 ص 136

³ محمد رشدي و آخرون : درجة ممارسة قيم العمل لدى مديرية التربية والتعليم في الاردن وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي لرؤساء الأقسام ، دراسات العلوم التربوية ، المجلد 41 ، ملحق 1 ، 2014 ص 497

التعريف الإجرائي :

هي مجموعة من الضوابط و القوانين الموجودة داخل المنظمة والتي يقبل عليها الفرد فيندمج معها و هذا لإثبات وجوده من خلال دافعيته لإنجاز المهام الموكل إليها لتحقيق أهدافه ضمن أهداف المنظمة.

✓ ثانيا: محددات القيم المهنية



شكل رقم (1) يوضح محددات القيم المهنية.

ثانيا: محددات القيم المهنية

1- الثقافة المهنية

قبل التطرق إلى موضوع الثقافة المهنية يجب علينا الوقوف على مفهوم الثقافة والتي يعرفها روبرت بيرستد : "إن الثقافة هي ذلك الكل المركب الذي يتألف من كل ما نفكر فيه أو نقوم بعمله أو ما نمتلكه كأعضاء في المجتمع² .

وبهذا تكون الثقافة المهنية هي الإلمام بالمعارف والمعلومات التي من شأنها إكساب العامل القدرة على أداء مهنته بتميز ونجاح وفعالية و متمكنا من أداء المهام الموكلة إليه³.

¹ عبد الله بن صلاح بن منور الحربي ، القيم المهنية وعلاقتها بالولاء التنظيمي ، رسالة ماجستير في العلوم الادارية ، كلية العلوم الإدارية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، 2015 ص 07

² - نظرية الثقافة : تأليف مجموعة من الكتاب، ترجمة علي سيد الصاوي ، عالم المعرفة سلسلة كتب ثقافية شهرية يصورها المجلس الوطني لثقافة والفنون والآداب ، الكويت، 1997، ص 09

³ - www.magalaty.com

والعامل أثناء اكتسابه لهذه الثقافة المهنية فانه يستتبط ويتدرج ببطء حتى ينغمس كلياً في الدور الذي تريده الثقافة السائدة منه وهنا تكون الممارسة للمهنة كنقطة أساسية يحقق من خلالها العامل صورة ايجابية في حقل العمل من خلال عمله وتعاملاته وتقديره لذاته بالإضافة إلى محاولته جاهداً المحافظة على مهنته.¹

- وانطلاقاً من هذه الدلالات المفاهيمية يمكن أن نستخلص مزايا الثقافة المهنية وهي كالتالي

- 1- تطوير قدرات وكفاءات العامل وصقلها.
- 2- تعمل على تعديل و تغيير كثير من السلوكيات الخاطئة في المعلم.
- 3- تساعد على حل المشكلات التي تواجهه بأسلوب علمي وغيرها من الكثير من المزايا التي تدفع العامل على التجديد والابتكار في مهامه ومسؤولياته.²

2- الممارسات القيادية :

حظي الموضوع القيادة بأهمية بالغة مع التطور السريع و الذي تعيشه الإدارة لذلك تعتبر القيادة الوظيفة التي يتوقف عليها نجاح أي منظمة حيث تعرف لقيادة بعملية التأثير في سلوك الآخرين لكي يعملوا برغبة و حماس من أجل تحقيق الأهداف.

و لهذا فقد تناولت الكثير من نظريات القيادة نذكر منها :

نظرية الشبكة الإدارية التي قوم على بعدين أساسيين هما بعد الاهتمام بالعاملين أو ما يسمى بالعلاقات و البعد الآخر المهمة أو الإنتاج وبناء على هذين البعدين تتحدد الممارسات القيادية وهي :

1. ممارسة القيادة المتساهلة : القائد يعطي اهتمام ضئيلاً جداً للأفراد فهو لا يرضي المرؤوسين ، و كذلك لا يحقق أهداف التنظيم و يتجنب معالجة القضايا الرئيسية.

2. ممارسة الإدارة العلمية أو القيادة المهمة : يهتم القائد بتحقيق أعلا إنجاز دون الاهتمام بالعنصر البشري و يرغب بالرقابة الشديدة على مرؤوسيه ويخشى الفشل في تحقيق الأهداف و لا يتقبل من المرؤوسين النصح أو المشاركة في وضع القرارات.

¹ لبنى سعيد ، ثلاثية نورة التمثلات الاج للهوية المهنية للطبيب الجزائري ،الملتقى الدولي الثاني حول المجالات التقليدية والحديثة و انتاج الهوية الفردية والجماعية في المجتمع الجزائري جامعة قاصدي مرباح ورقلة قسم علم اجتماع والديمقراطية كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ص759.

² لبنى سعيد ،المرجع السابق، ص759.

3. ممارسة النادي الاجتماعي : يهتم القائد بدرجة كبيرة بالعنصر البشري على حساب الإنتاج و المهام كما أنه لا يستفيد من خبراته السابقة في تحسين أدائه و رفع إنتاجية المنظمة و تبني مبدأ الموافقة مع الآخرين و عدم إشارة قضايا جدلية.¹

4. ممارسة الإدارة المتأرجحة أو المعتدلة : سعي القائد إلى تحقيق حالة من التوازن بين متطلبات العنصر البشري و متطلبات الأداء و الأنظمة و القوانين و لا يميل إلى المجازفة و بهذا يواجه صعوبات كثيرة في بيئة سريعة التغير.

5. ممارسة الإدارة الجماعية : يهتم القائد هنا في كل من العمل و المرؤوسين إلى درجة كبيرة و تعتبر أفضل الممارسات القيادية ، و يتلقى القائد تدريب لمساعدته على إدارة منظمته بهذا الأسلوب تحل المشاكل بشكل جماعي و يستفيد القائد من خبراته السابقة و خبرات الآخرين كما تسود الثقة و الاحترام و التعاون بين الأفراد²

من خلال هذا الطرح نرى أن الممارسات القيادية و القيم المهنية تربطهما علاقة تأثير و تأثر فالممارسات القيادية تظم في أحد معا بناء قيم و اتجاهات إيجابية نحو الالتزام بمضامين المنظمة.

3- الأسس و المصادر :

1. الذات : إن الإنسان لا يسعى إلى تحقيق غاية ما إلا إذا كان لها صدى في نفسه ، و تستشير شغفا خاصا عنده ، و عليه فإن العمل القيمي لا بد أن يبدو جميلا و جذابا أمام الذات ستعمل على إخضاع القواعد القيمية نفسها إلى نظرة الفرد و تقديره الخاص.

2. الأسرة : ينقل الإنسان سلوكه الذي ورثه من أسرته إلى التنظيم و هذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعيشية و ظروف حياته المادية ، فالأسرة التي تربي لأبنائها على المبادئ و المثل الدينية من صدق و أمانة و احترام فإن هؤلاء الأبناء يظلون متمسكين بهذه المبادئ والعكس صحيح³

3. اللغة : تعتبر اللغة من بين العوامل المساعدة على اكتساب القيم ، و ذلك باعتبار أن اللغة هي الحامل للقيم التي تسود المجتمع ، و أن عملية التعلم تتم بواسطتها.

¹ السيد صباح طالب إسماعيل العبيدي ، الممارسات القيادية لرؤساء الهيئة العامة للضرائب في ظل نظرية شبكة القيادة الإدارية ، دراسة تطبيقية في الهيئة العامة للضرائب ، جامعة بغداد المعهد العالي للدراسات المحاسبية و المالية المجلد السابع العدد 19 ، الفصل الثاني ، 2012 ، ص 120 .

² السيد صباح طالب اسماعيل المرجع السابق ص 120.

³ محمد حسن محمد حمادات : قيم العمل و الالتزام الوظيفي لدى المديرين و المعلمين في المدارس ، ط1 ، دار الحامد للنشر و التوزيع الاداري 2006 ص 39-46.

و من جهة أخرى فاللغة تسهل عملية التواصل و التبليغ بين أفراد المجتمع و من المؤكد أن عملية الاتصال في ميدان التنظيم و الإدارة تعتبر أساسية لحسن سير العمل و لرفع مستوى فعالية الاتصال في التنظيم و تأتي أهمية اللغة من حيث أنها تعكس شخصية الفرد و ثقافة مجتمعه و أنها تساعد على تعديل الشخصية و الثقافة¹.

4. الدين : يعد الدين مصدر المثل في المجتمع التي تمثل وازعا للسلوك لذلك يعتبر أحد أهم مصادر القيم ، إذ ان القيم الدينية هي في الغالب الأسس الذي يستند عليه الناس في تقييمهم لسلوكهم من ناحية القبول أو الرفض إذ يرى "دوركايم" أن الدين هو مصدر كل ما يعرف من ثقافة عاليا ، و أنه منبع كل الأشكال الثقافية المثالية.

فالأديان عموما هي عبارة عن مجموعة ديان عموما هي عبارة عن مجموعة ديان عموما هي عبارة عن مجموعة من القيم تحدد سلوك الفرد و توجهه بمجموعة من القيم تحدد سلوك الفرد و توجهه بمجموعة من الاوامر و النواهي تضبط بها سلوكه من خلال العقوبات التي تنجر عن ذلك السلوك².

5. المجتمع : إن المجتمع الذي تسوده قيم سياسية او اجتماعية أو عقائدية متناغمة لا بد أن ينقل كل أفراد هذه القيم إلى التنظيم الذي يعملون فيه ، و تنعكس عليهم في ممارساتهم لأعمالهم ، و إذا كانت هذه القيم تحرص على وضع حد للمخالفات و الأخلاقيات و تعاقب المعتدي و لا تراعي فردا آخر لجاهه أو مكانته في المجتمع فإنها ستسيطر على الفرد حال انتقاله في التنظيم و ممارسته لدوره الوظيفي في الخدمة العامة ، و ذلك لأن معايير المجتمع القيمية و سطوتها في محاسبتها لأعضائه ، تجعل الأفراد يحرصون على عدم العبث بهذه القيم أو محاولة الالتفاف عليها لأنها أقوى من ذواتهم كأفراد³.

6. المؤسسات التعليمية :

تستطيع هذه المؤسسات أن تلعب دورا مهما في اعداد الطلبة لدخول المال الوظيفي حيث يستطيع توجيههم و توعيتهم وتدريبهم بعض المسافات في الدين و الأخلاق و العلاقات العامة.

¹ عادل غزالي: أثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري دراسة ميدانية بئوسسة صنع أجهزة القياس و المراقبة am، العلما ،سطيف ،مذكرة نيل درجة الماجستير في تنمية الموارد البشرية ،قسم علم الاجتماع كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية جامعة قسنطينة 2007 ص 45 .

² نوال بوطرفه: القيم العمالية لدة مجتمع المصنع وعلاقتها ببعض المتغيرات النوعية دراسة متناسبة بمصنع الحجار ، عنابة ،اشراف محمد النفسي مذكرة لنيل درجة الماجستير في علم الاجتماع كلية الدراسات العليا ،الجامعة الأردنية 2005 ص 22 .

³ محمد حسن محمد حمادات قيم العمل و الالتزام الوظيفي المرجع السابق، ص 39.

حتى ينجح في تنمية سلوك الطالب الإيجابي تجاه المسؤولية و الانتماء و الاخلاص¹.

7. وسائل الإعلام :

لقد أصبحت وسائل الاعلام في هذا العصر تلعب دورا مهما في تكوين و غرس ونقل الثقافة ، فهي تحتل أهمية خاصة في اكتساب القيم لانتشارها الواسع لما لها من امكانات و قدره على التشويق و الإقناع و التأثير⁽²⁾.

4- ثالثا : معوقات القيم المهنية :

هناك الكثير من المعوقات التي تحد من تأثير القيم المهنية و نذكر منها :

- خوف بعض الموارد البشرية من تحمل المسؤولية و ذلك نتيجة ضعف الثقة بالنفس لدى كل من الرئيس و المرؤوسين بسبب نقص التدريب و المعلومات ، أو الأسباب الصحية و الاجتماعية.
 - غياب نظم و تقنيات الاتصال المتطورة الذي يؤدي الى ضعف تبادل المعلومات عن القيم المهنية بين أقسام و إدارات المنظمة المؤسسة الواحدة بالإضافة إلى نقص أو تقادم الإمكانيات الفنية اللازمة أو نتيجة عدم الاهتمام بتزويد المؤسسة بالتقنيات الحديثة.
 - ضعف مواءمة التطور التقني و الحضاري نتيجة صعوبة نقل واستخدام التقنية الحديثة وما يربط بها من قيم جديدة في العمل.
 - محدودية المخصصات المالية المخصصة لتنمية القيم نتيجة قيود الميزانية ، فالالتزام بالموازنات السنوية التي تضعها الأجهزة المركزية لأنه مؤسسة لا يسمح للإدارة بأن فكر في وضع برامج و أنشطة مستقبلية لرفع مهارات الموارد البشرية في مواجهة أعباء العمل و مشكلاته.
 - قلة الحوافز المادية اللازمة لتشجيع الموارد البشرية على الأداء المتميز تؤدي إلى ضعف دور الحوافز المادية و البشرية على التطور و متابعة التعليم في ادراك وفهم القيم⁽³⁾.
- كل هذه العوامل التي سبق ذكرها تقف وبشكل من الأشكال في التأثير على القيم المهنية و كمعوقات في إدارة الفرد لها وفهمها مما يؤدي إلى صعوبة في تسيير الموارد البشرية وفشل المسيرين في فهم واقع العمال و إيجاد أساليب لتسيير مسايرى للواقع ،كل هذا أفرز جملة من السلوكيات الغير مرغوب فيها في

¹ محمد حسن محمد حمادات قيم العمل و الالتزام الوظيفي المرجع السابق، ص 40

² وائل محمد عباد : الميول المهنية وعلاقتها بتصورات المستقبل لدى طلبة كلية غزة بوكالة الغوث الدولية اشراف محمد سيفيان ابو انجيله مذكرة لنيل درجة الماجستير في التربية جامعة الأزهر غزة فلسطين 2011، ص 47.

³ عبد القادر ستلاي: أثر القيم التنظيمية على الأداء الكلي للمؤسسة الاقتصادية من منظور أخلاقي ،مقال مقدم إلى مجلة معارف بجامعة آكلي او الحاج بالبويرة ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .

المنظمة وهذا ما أشار إليه بوفلجة غياث نذكر منها التخلف و التغيب عن العمل و كذا صراعات العمل و ضعف الرضا المهني مما أدى إلى سوء التكيف و انتشار ظاهرة التسبب و الاهمال و صراعات العمل¹.

5- رابعا : مناقشة بحثية لواقع القيم في المؤسسة الجزائرية


من أهم العوامل التي تؤكد بواعث المسؤولية عند العامل وتعمقها في نفسه ، و تجعله يشعر بحقيقة المسؤولية الادارية هي وجود مجموعة من القيم و المبادئ و القواعد الأخلاقية النابعة من ذاته ونزعاته الشخصية ومتوافقة مع البيئة العمل الداخلية و الخارجية.

لقد كشف بوفلجة غياث في كتابه القيم الثقافية وفعالية التنظيمات في المؤسسات الصناعية الجزائرية عن بعض المظاهرات تعيق تحقيق الفعالية في المؤسسة الجزائرية كالنظرة التقليدية لعمل المرأة و كثرة التغيب بدون أسباب واقعية و عدم احترام أوقات العمل .. الخ ، و هذا ان دل فإنما يدل على أن المحيط الثقافي و قيم الفرد ذو أثر كبير في تحديد وجهة أهمية الوقت كما وجد الباحث مظاهر أخرى في اوساط العمل تعدم الانضباط و الصراع الموروث بين القبائل و اهمال اجراءات الامن وخاصة الى أن مشكلة التسيير لا يمكن فصلها عن القيم التي يجب أن تطورها نحو السلوك التنظيمي الحديث كما يجب عن المنظمات و إدارتها دراسة نسق القيم التي تحدد نجاح الأسس و المبادئ العلمية.²

مما نلاحظ أن البحوث الجزائرية ضئيلة جدا في دراسة النسق القيمي للعامل وكل ما يتعلق به من ثقافة وبيئته الخارجية والداخلية

¹ بوفلجة غياث :القيم الثقافية و فعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية 2015، ص 23

² محمد حسن محمد حمادات قيم العمل و الالتزام الوظيفي لدى المعلمين و المديرين في المدارس ،ط1 ، دار حامد للنشر و التوزيع ،عمان ،الأردن، ص 33



الفصل الثالث
الأداء الوظيفي
رؤية سوسيو تنظيمية

أولاً : التجديدات المفاهيمية للأداء الوظيفي

لغة : كلمة أداء مشتقة من الفعل أدى بمعنى المشي مشياً ليس بالسرير ولا بالبطء وأدى الشيء قام به ،وبهذا فان المعنى الدقيق في اللغة العربية لكلمة أداء هو قضاء الشيء أو القيام به. اصطلاحاً : يستخدم اصطلاح الاداء في عدد من المجالات ولميادين ما جعل منه مصطلحاً متعدد المعاني و الابعاد و هو تقديم نموذج محكم بمعنى انجاز العمل وفقاً للأسس و قواعد و معايير محددة¹.

أولاً : مفهوم الأداء الوظيفي

لقد تعددت وجهات النظر بشأن مفهوم الأداء الوظيفي Job performance و نذكر منها مايلي : هو قيام الفرد بانجاز الأهداف التي تسعى اليها المنظمة باستخدام الموارد المتاحة بفاعلية و كفاءة² من هذا المفهوم يتضح أن الأداء هو العمل الذي يؤديه الفرد وفقاً لما هو متوفر من امكانيات مادية و بشرية حتى يحقق أهداف المنظمة كما أن هذا المفهوم يربط الأداء بالكفاءة التي تعتبر عنصر من عناصر التقدم للأفراد و المؤسسات ، و تتطلب وجود رغبة لدى الفرد في عمله و قدرته عليه حتى يتسنى له إتقان عمله.

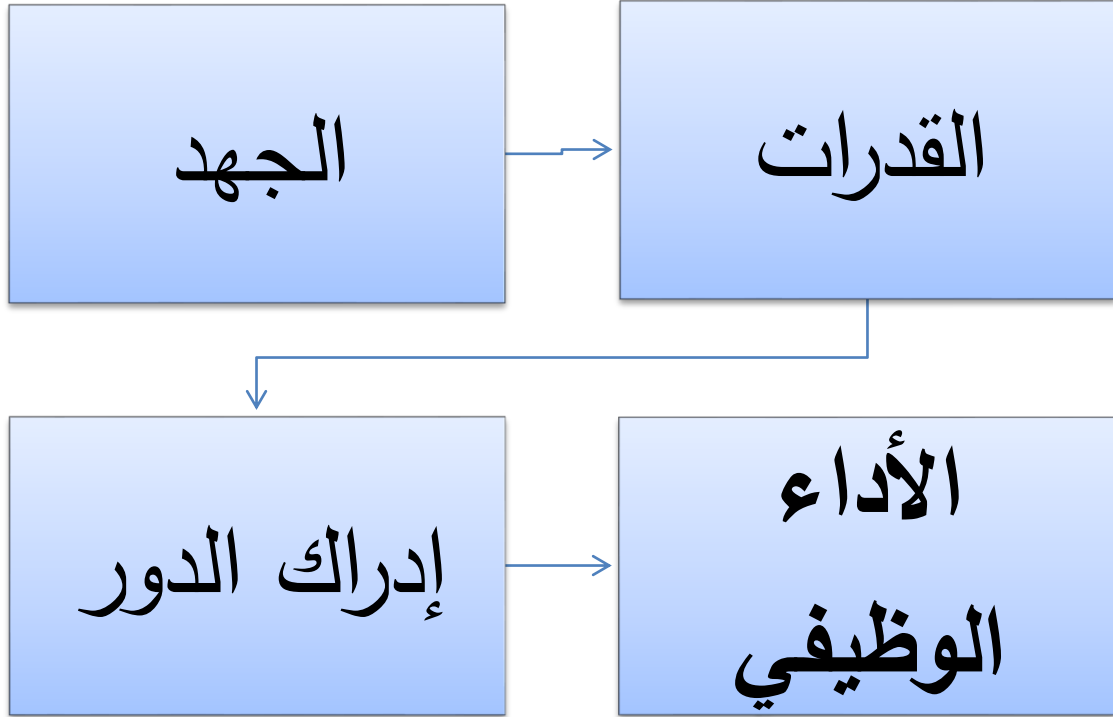
أما أحمد زكي بدوي فيعرفه : التزام العامل بانجاز عمله المحدد بعقد عمل بإخلاص و أمان³. يتضح أن الأداء قبل أن يكون وظيفة فهو التزام من العامل نحو القيام بوظيفة على أكمل وجه و ذلك بإتقان للوظيفة المؤداة الموكلة إليه.

أما كنتيه ديفس ketih davis : فيعرف الأداء لأي موظف بأنه محصلة لدافعية ذلك الموظف للعمل و قدرته على العمل . من هذه التعاريف يرى أن الأداء يظهر كنتيجة لدافعية الفرد للعمل ، هذه الدافعية غير كافية و إنما تتطلب في نفس الوقت قدرة الفرد على القيام بالعمل.

¹ محمد المبيضين عقله ، محمد جرادات أسامة ، التدريب الإداري المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، 2001 ص 42
² عمل محمد درة ، العدالة التنظيمية وعلاقتها ببغض الاتجاهات الإدارية المعاصرة ، دار الرضوان للنشر و التوزيع ، 2008 ص 125 ،
³ أحمد زكي بدوي ، علاقات العمل في الدول العربية ، دار النهضة ، العربية بيروت 1985 ص 101

من هذه التعاريف تبلور الاجرائي التالي : الأداء هو دافعية الفرد لإنجاز لتحقيق أهداف المنظمة بكل التزام و هذا من خلال اتقانه و اخلاصه في عمله بانتهاج آليات تنظيمية قادرة على خلق مناخ تنظيمي يسوده الاستقرار .

ثانيا : محددات الأداء



شكل رقم (2) يوضح محددات الأداء الوظيفي .

إن الأداء الوظيفي هو انتاج موقف معين يمكن النظر إليه على انه انتاج العلاقة بين الجهد و القدرات و إدراك الدور الهام للفرد ، و لهذا نجد محددات الأداء تتضح في :

أ. **الجهد** : يشير الجهد إلى الطاقة الجسمانية و العقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظيفته و ذلك للوصول إلى أعلا معدلات عطائه في مجال عمله.

ب. **القدرات** : تشير إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء أو مهامه.

ت. **إدراك الدور** : و يعني به الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله و الشعور بأهميته في أدائه.

و لتحقيق مستوى مريض من الأداء لا بد من وجود حد أدنى من الاتقان في كل مكونات الأداء بمعنى أن الأفراد عندما يبذلون جهودا قائمة و يكون لديهم قدرات متفوقة و لكنهم لا يفهمون أدوارهم فإن أدائهم لن يكون مقبولا من وجهة نظر الآخرين فبرغم بذل جهد كبير فإن هذا العمل لن يكون موجه في الطريق الصحيح و بنفس الطريقة فإن الفرد يعمل بجهد كبير و يفهم عمله و لكن تنقصه القدرات ، عادة ما يقيم مستوى أدائه كأداء منخفض⁽¹⁾.

ثالثا : معوقات الأداء الوظيفي



شكل رقم (3) يوضح معوقات الأداء الوظيفي .

رغم أهمية الأداء في المنظمات إلا أن هناك الكثير من المعوقات و المشكلات التي تعوق هذا الأداء و تتمثل فيما يلي :

¹- حاتم حسن الابداع الاداري و علاقته بالأداء الوظيفي ، ماجستير العلوم الادارية جامعة نايف العربية ، 2003 ، ص

1. العادات والتقاليد :

تشير هذه العادات و التقاليد السائدة في المجتمع ودرجة تأثيرها الثقافية الخارجية ،لقد بدأت مرحلة التحول في بعض القيم و المعتقدات في الدول العربية بعد أن نالت استقلالها وبرزت كمؤسسات ذات دور سياسي و اقتصادي واجتماعي حيث زادت طموحات الجماهير لوفاء الأجهزة الحكومية بفتح أبواب الرفاهية أمامها ،ولكي تنفذ مشاريع التنمية فقد تضخم الجهاز الوظيفي وتعقدت الاجراءات إضافة إلى التسبب الوظيفي (1).

2. الشخصية الوظيفية و أشكال الاتصال السائد :

هي أنماط السلوك والتفكير السائد لدى معظم أفراد المجتمع وهي تتأثر بالدوافع و المحفزات التي تحرك أفراد المجتمع ، ومجموعة المتغيرات الثقافية التي تحكم سلوك الأفراد في التعامل مع المواقف و الأشكال السائدة و الاتصال فيما بينهم .

أما تأثير مجموعة العوامل الثقافية والبيئية وتأثيرها على طريقة تفكير الأفراد وتعاملهم مع المواقف و الأشكال و السائدة و الاتصال فيما بينهم ويلاحظ فيها ما يلي :

- غلبة الطابع الشخصي على نمط الاتصالات
- الرغبة في التقرد والتميز و التركيز على المركزية الشديدة .
- البيروقراطية الادارية التي تهتم بالحلول الادارية دون علاج المسببات مع التركيز الشديد على السلطة.

3. هياكل ونظم التدريب السائدة : على الرغم من الجهود التي تبذلها المؤسسات في تطوير طرق تدريب الا أن هناك بعض المشاكل نذكر منها:

- عدم الربط بين سياسات التدريب والتوظيف وكذلك عدم ربط عملية التدريب بالترقية.

4. أوضاع ونظم تقنية المعلومات:

يأتي الاهتمام بنظم المعلومات باعتبارها نظماً تحليلية لها إمكانية واسعة للتوقع والتحليل والتخطيط والاستجابة المرنة والفعالة للمتغيرات المحيطة ببيئة العمل ،مع قاعد وبيانات متجددة تدعو اتخاذ

¹ الطاهر الوافي، التحفيز وأداء المرضين، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة قسنطينة 2، 2013 ص 88

القرارات وتتمثل المظاهر العامة التي تعكس أوضاع نظم وتقنيات المعلومات في المؤسسات في ما يلي :

- عدم التركيز على الاستخدام الأمثل للحسابات الآلية في مجال التخطيط والرقابة والتحليل الإحصائي واتخاذ القرارات.¹
- عدم تحديد البرامج المستخدمة لاستيعاب المزيد من المعلومات والأعمال.
- نقص الثقافة المعلوماتية

وهذا ما يتطلب تطوير تقنيات المعلومات من خلال تطوير الثقافة المعلوماتية لشاغلي الوظائف القيادية و الإشرافية و إعادة صياغة المفاهيم التقليدية للعاملين حول نظم وأساليب العمل لتكوين رؤية تكنولوجية جديدة تعني بربط تقنيات المعلومات بأهداف واحتياجات المستويات الإدارية المختلفة إضافة إلى ربط استخدامها بتغيير أسلوب تفكير العاملين وتدريبهم على تبادل المعلومات.²

المقاربة النظرية للدراسة

يعتبر المورد البشري الثروة الحقيقية لأية دولة لأنه القادر على دعم استمرارية عملية التنمية الاقتصادية عن طريق الانخراط في العمل في مختلف القاعات الإنتاجية.

هذا المورد البشري والذي لكي يخدم مؤسسته فلا بد من قيم تساهم في تفسير وتوجيه سلوكه في بيئة العمل ضمن الظروف التنظيمية كما تتأثر إدارة المنظمات بشكل كبير بقيم المجتمع ذلك كون المنظمة نظاما مفتوحا تربطها علاقة تفاعل متبادلة مع البيئة الخارجية حيث أن قيم المنظمة ترتبط ارتباطا وثيقا بالقيم السائدة في المجتمع وتكمن أهمية القيم في الإدارة أنها تشكل الإطار الفكري الذي يحكم وضع الأهداف والأنشطة الموصلة إليها وكذلك السلوك بالنسبة للفرد والمنظمة وبصبح هذا الإطار بمرور الزمن جزء من اللاوعي لدى الإنسان لا ينفصم عنه ولا يشكل عبئا عليه بل جزء من ذاته وفكره وسلوكه التلقائي .

إن اعتماد القيم كإطار فكري وتطبيقها في الإدارة هو خير ضمان للمنهج الناجح في التعامل مع

البشر ، للوصول إلى أهداف يحددها وسيستخدمها البشر.(3)


¹ الطاهر الوافي ، مرجع سابق ص 88

² الطاهر الوافي ، مرجع سابق ص 88 ص 89

³ على محمد ، علم اجتماع التنظيم مدخل للتراث والمشكلات الموضوع والمنهج ط3 ، الاسكندرية ، ص 1982

أما بارسونز فقد طرح عدد من الخصائص والسمات العامة التي تمثل في المهارات اللازمة والتخصص والحوافز المادية والمعنوية والسمات الشخصية للقيادات والأعضاء مع ضرورة الالتزام أيضا بمنظومة القيم الاجتماعية التي تسهم في خفض معدلات التوتر أو التصدع⁽¹⁾ هذا ما يزيد من انسجام الأفراد مع المنظمة ما يؤدي إلى انسجامهم القيمي النسقي (عرف عادات تقاليد) مع ثقافة المنظمة التي يعملون بها وهذا ما يتجلى في الإدارة اليابانية (Z) التي اعتمدت على القيم التي تسود في المجتمع الياباني كمبادئ تعتمد عليها الإدارة التي تقوم على الالتزام والمساواة والتعاون والكفاءة الخ²

¹ خالد حامد ،مدخل الى علم الاجتماع ،جسور النشر والتوزيع ،الجزائر ط3 سنة 1915 ،ص101
² - خالد حامد ، مرجع سابق ، ص 101.



الفصل الرابع
المقاربة المنهجية
للدراسة الميدانية

أولاً : مجالات الدراسة

1- **المجال المكاني** : للتعريف بمكان الدراسة أنشئت كلية العلوم الإجتماعية و الإنسانية بناء على المرسوم التنفيذي رقم : 12 - 243 المؤرخ في 14 رجب 1433 الموافق لـ : 04 يونيو 2012 و المتضمن انشاء جامعة الوادي , الذي ألغى المرسوم التنفيذي رقم : 01 - 277 الصادر في 30 جمادى 1422 الموافق لـ 18 سبتمبر 2001 المتضمن إنشاء مركز جامعي. وتتشكل الكلية من قسمين قسم للعلوم الإنسانية وقسم للعلوم الإجتماعية ولقد خصت دراستنا قسم علم إجتماع الذي انشئ في الموسم الدراسي 2008 / 2009 بثانوية سيدي مستور بالوادي حينما كانت ملحقة بالجامعة

1. المجال الزمني :

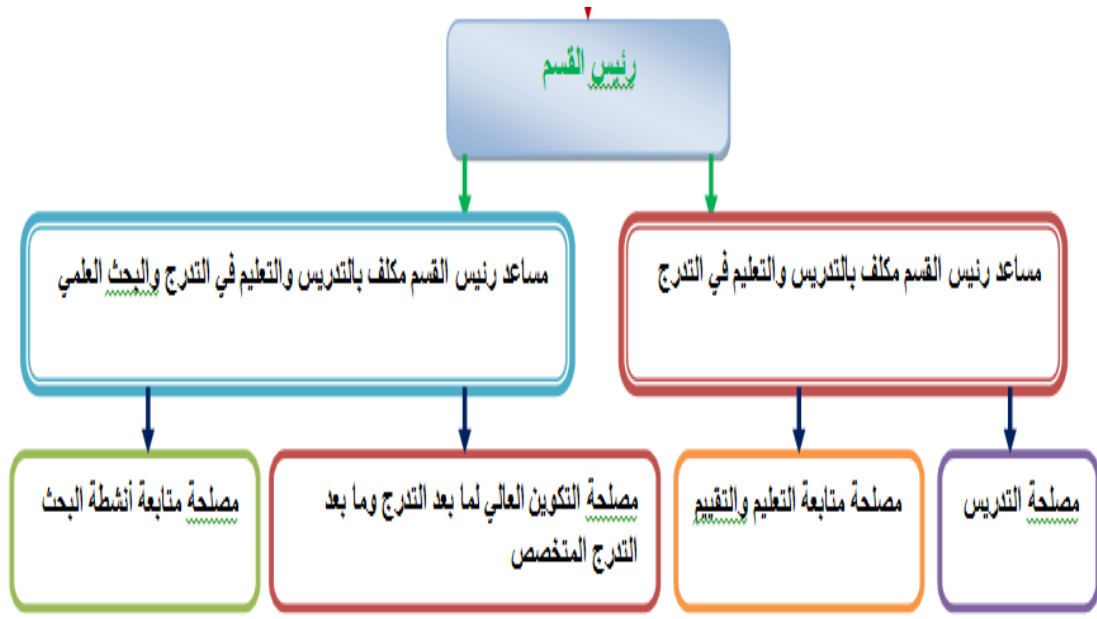
- المرحلة الاستطلاعية 2018/03/12 و فيها تم الوقوف على الواقع البحثي و التعرف عدد الأساتذة و المصالح.

- مرحلة تطبيق الاستبيان ودليل المقابلة تم ذلك يوم 2018/04/18 .

أما دليل المقابلة الحرة مع رئيس القسم يوم 2018/04/24 ودليل المقابلة 2 مع رئيس مصلحة التدريس فكان يوم 2018/4/25

2. المجال البشري التنظيمي:

يبلغ العدد الكلي لمجتمع البحث 64 أستاذ من الجنسين موزعين عبر مجموعة من التخصصات هي : علم اجتماع -علم تنظيم -علم اجتماع الاتصال -علم اجتماع التربية -علم اجتماع حضري ويوجد اثنان مجمدان هما علم اجتماع الجريمة و علم اجتماع البيئة .



الهيكل التنظيمي لقسم علم الاجتماع

ثانيا : المنهج المستخدم

يعرف المنهج على أنه الكيفية التي يتم بها تنفيذ شيء ما حسب نظام معين انطلاقا من جملة من المبادئ، من أجل الوصول إلى هدف معين. (1)

و انطلاقا من هذا التعريف فقد تم اتباع المنهج الوصفي الذي يعتمد على وصف الظاهرة كما هي من حيث علاقتها مع الظواهر الأخرى للوصول إلى فهم الواقع .

ثالثا : أدوات جمع البيانات

يستخدم الباحثون والعلماء مجموعة من التقنيات و الأساليب لاكتشاف وفهم طبيعة الظواهر ومتغيراتها وارتباطاتها المختلفة فكل بحث أداة معينة تتماشى مع طبيعته وفي دراستنا هذه اعتمدنا على :

أ. الملاحظة المباشرة : التي يعرفها رشيد زرواتي : "المشاهدة الدقيقة لظاهرة ما مع الاستفادة من أساليب البحث و الدراسة التي تتلاءم مع طبيعة الظاهرة". (2)

وقد تم الاعتماد عليها لكونها تعمل على فهم متغيرات الدراسة .

¹ فضيل دليو : دراسات في المنهجية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائرية، 2000، ص 69.

² رشيد زرواتي : تدريبا على المنهج العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 154 .

ب. دليل المقابلة : فهي عبارة عن المواجهة أو المعاينة أو الاستجواب ,وهي تقوم على الاتصال الشخصي و الاجتماع وجها لوجه من أجل جمع البيانات الي يريد الباحث الحصول عليها ذلك لغرض معين .(3)

ت. استمارة الاستبيان : وتعد من أكثر الأدوات استخداما حيث تعرف على أنها من بين المصادر الثانوية الأكثر استخداما في جمع البيانات الأولية فهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة ترسل و تسلم إلى الأفراد الذين تم اختبارهم لموضوع البحث ليقوم بتسجيل إجاباتهم عن الأسئلة .(4)
فالهدف من استعمالها أنها تسمح للباحث بالمعالجة الكمية وتم استخدامها في بحثنا هذا بغرض كشف القيم المهنية .

وتم تطبيق استمارة استبيان شملت 37 سؤال موجه إلى 64 أستاذ وتم استرجاع 60 استمارة وضياع 4 استمارات حيث تم تبويب الاستمارة على الشكل التالي :

- المحور الأول : شمل الخلفية الاجتماعية و الاقتصادية .
- المحور الثاني : تضمن القيم المهنية وتم تقسيمه إلى ثلاث محاور .
- المحور الثالث : تضمن الأداء الوظيفي وتم تقسيمه على ثلاث محاور .

رابعاً: أسلوب اختيار مجتمع البحث

تم استخدام أسلوب المسح الشامل نظرا لصغر حجم العينة ومن أسباب استعمالها:

1. سهولة استخدامه.
2. تماثيه مع طبيعة الموضوع.
3. قدرته على الكشف عن الحقائق .

³ حسين عبد الحميد رشوان : أصول البحث العلمي , مؤسسة شباب الجامعة , مصر , 2003 ص 56 .
⁴ موريس أنجرس : منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية , تدريبات علمية , ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون , ط2 , دار القصبه , الجزائر , 2004, ص 197 .

خامسا: خصائص مجتمع البحث:

الجدول رقم (01) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس :

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
54.28 %	19	ذكر
75.72 %	16	أنثى
100.00 %	35	المجموع

يتضح من الجدول أنّ نسبة الذكور في أفراد عينة البحث تمثل نسبة 54.28 في حين تمثل نسبة الإناث 75.72 ، و هذا ما يؤكد هروب العنصر النسوي إلى مهنة التعليم ، لأنها تتناسب مع طبيعة المرأة ، و من خلال قراءتنا لنتائج هذا الجدول فإنّ تفسير هذا الإقبال القوي في هذه المؤسسة للمرأة ، هو مجموعة من العوامل منها متطلبات اتجاه الحياة العصرية ، و ما يتبعها من احتياجات ساهمت في خروج المرأة للعمل لمساعدة الرجل على تحسين مستوى المعيشة ، إضافة إلى محاولة المرأة إثبات ذاتها من خلال العمل.

الجدول رقم (02) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن :

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات
5.71 %	02	أقل من 30 سنة
68.57 %	24	من 30 سنة إلى 40 سنة
25.72 %	09	من 40 سنة إلى 50 سنة
/	/	أكبر من 50 سنة
100.00 %	35	المجموع

من خلال الجدول يتبين لنا أنّ نسبة المبحوثين الذين تقلّ أعمارهم عن 30 سنة قد بلغت 5.71 % ، في حين أنّ نسبة الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و 40 سنة قد تجاوزت 68.57 % ، أما نسبة الأعمار من 40 إلى 50 سنة فقد وصلت إلى 25.72 % . و عليه فإنّ قراءة السوسولوجية لهذا الجدول تدلّ أنّ معظم العمال من فئة الشباب ، و هذا ما يدفع إلى العطاء و الاستمرار ، و هو ما تطمح إليه جميع المؤسسات مهما كان نشاطها ، إضافة إلى سنّ المؤسسة الفتية.

الجدول رقم (03) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة المدنية :


النسبة المئوية	التكرارات	الحالة المدنية
25.72 %	09	عازب(ة)
74.28 %	26	متزوج(ة)
/	/	مطلق(ة)
/	/	أرمل(ة)
100.00 %	35	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أنّ معظم أفراد العينة المدروسة أغلبهم متزوجين ، و ذلك بنسبة 74.28 % و تليها فئة العزّاب بنسبة 25.72 % ، و هذا راجع لطبيعة و خصوصية المنطقة أي أنّ الزّواج في سن مبكرة عكس المناطق الأخرى ، وهذا ما يكسب الفرد المسؤولية.

الجدول رقم (04) : يوضح توزيع متغير الأقدمية حسب أفراد العينة :

النسبة المئوية	التكرارات	الأقدمية
26.67 %	16	أقل من 5 سنوات
41.67 %	25	من 5 إلى 9 سنوات
25.00 %	15	من 10 إلى 14 سنة
06.66 %	04	من 15 فأكثر
100.00 %	60	المجموع

يتّضح من خلال الجدول أعلاه أنّ نسبة 41.67 % و التي أقدميتها من 5 إلى 9 سنوات ، تليها الفئة الأقل من 05 سنوات بنسبة 26.67 % ، ثمّ تليها الفئة من 10 إلى 14 سنة بنسبة 25.00 % ، و أخيراً فئة 15 سنة فأكثر بنسبة 06.66 % ، وعليه فإنّ معظم الأفراد ذوي خبرة مقبولة على العموم.



الفصل الخامس
عرض وتحليل البيانات
الميدانية

1- قيم دافعية الانجاز وعلاقتها بالكفاءة المهنية

الجدول رقم (05) : يوضح علاقة الأقدمية و التّكّيّف في العمل :

من 15 فأكثر		من 10 إلى 14 سنة		من 5 إلى 9 سنوات		أقل من 5 سنوات		الأقدمية التّكّيّف
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
50.00	01	100.0	08	92.31	12	75.00	09	نعم
50.00	01	/	/	07.69	01	25.00	03	لا
100.0	02	100.0	08	100.0	13	100.0	12	المجموع

من خلال المعطيات المبيّنة في الجدول نجد أنّ الأقدمية لها علاقة بالتّكّيّف ، و هذا من خلال النّتائج التّالية حيث أنّ الفئة التي لها سنوات (10 - 14) كانت نسبتها 100 % ، تليها فئة (05 إلى 09 سنوات) بنسبة 92.31 % ، ثمّ الفئة أقل من 05 سنوات فقد مثّلت 75.00 %.

و من خلال المعطيات المبيّنة نلاحظ أنّ الأقدمية لها علاقة كبيرة بالتّكّيّف ، فكّما زادت سنوات الأقدمية كلّما زاد فهم الفرد للوظيفة أكثر و زاد إدراكه و فهمه لها ، و بالتّالي زيادة كفاءته ، فتحقيق الإنجازات كتنظيم ملتقيات و أيام دراسية و كتابة بحوث و مجلات و تقديم دروس دكتوراه ، و هذا من شأنه يؤدي إلى التّحسين* .

* وفق ما جاء في التّحليلات الكيفية للسّؤال (22) من الاستمارة.

الجدول رقم (06) : يوضح العلاقة بين تحمّل المسؤولية و القدرة على التفكير

الإبداعي و الابتكاري :

المجموع		لا		نعم		تحمل المسؤولية القدرة على التفكير الإبداعي و الابتكاري
%	ت	%	ت	%	ت	
83.33	50	100.0	10	80.00	40	نعم
16.67	10	/	/	20.00	10	لا
100.0	60	100.0	10	100.0	50	المجموع

من خلال معطيات الجدول أعلاه نرى أنّ 80.00 % من إجابات المبحوثين أكدت علة وجود علاقة بين

تحمل المسؤولية و القدرة على التفكير الإبداعي و الابتكاري ، وذلك بسبب إشراك الموظفين

و مساهمتهم في الأنشطة الإدارية و العلمية.

كما أنّ تحمّل المسؤولية يساهم في وجود طرق و حلول جديدة للمشكلات التي تعترض التنظيم ، و في

المقابل نجد أنّ 10 مفردات بنسبة 100 % أفادوا بأنّه لا توجد علاقة بين تحمّل المسؤولية و القدرة على

التفكير الإبداعي و الابتكاري ، حيث أنّه توجد فئة لا تحمّل المسؤولية و غير مبالية بذلك أو عندها

مسؤولية نسبية.

وفق للتّحليلات الكيفية للسؤال رقم (31) من الاستمارة.

الجدول رقم (07) : يوضح العلاقة أداء العمل على أكمل وجه و إعطاء بدائل

و طرق و حلول للمشكلات :

المجموع		لا		نعم		إعطاء بدائل وطرق وحلول للمشكلات
%	ت	%	ت	%	ت	
82.85	29	62.50	05	88.89	24	نعم
17.15	06	37.50	03	11.11	03	لا
100.0	35	100.0	08	100.0	27	المجموع

نظراً لما يحتويه الجدول أعلاه من معطيات كمية تعبر عن مدى إجابات المبحوثين 21 مفردة أقرت بأن هناك علاقة بين أداء العمل على أكمل وجه و إعطاء بدائل و طرق و حلول للمشكلات أي ما نسبته 89 % ، فقيام العامل بعمله على أكمل وجه يدلّ على وجود إخلاص و تقاني في ذلك ، ممّا يجعله يشعر باستمرار و يقارن عمله بعمل الآخرين لرؤية النّفاص و العمل على تفاديها و تقديم حلول للمشكلات التي تواجه الآخرين و إعطاء بدائل من شأنها تغيير خطط العمل ، هذا ممّا يؤدي إلى تضمين قيم التّعاون و العمل الجماعي بين الأفراد و زيادة المسؤولية اتجاه المؤسسة و الانتماء لها ، و هذا التّعاون بين الأفراد يؤدي إلى التّكامل في الأدوار لتحقيق أهدافهم و تحقيق الأهداف الفردية تتحقّق أهداف التّظيم ككل ، و هذا ما ينادي به بارسوتز في تحليلاته ، حيث كاقترح تحسينات تنظيمية و إدارية و إجرائية من أجل جعل المؤسسة أكثر نجاحاً و تميّزاً.

نتائج الفرضية الأولى :

النتائج العامة المتعلقة بقيم دافعية الانجاز

1. تعتمد الإدارة على منح المسؤولية وهذا يساهم في زيادة الثقة النفسية وفي مقابل هذا يتحلى بقيم المسؤولية الفردية مما يؤدي إلى التفكير الإبداعي و الابتكاري وتقديم تحسينات تنظيمية من أجل جعل المؤسسة أكثر نجاحا.
2. وجود تكيف بين الفرد و وظيفته مما يساهم في دحض معالم الايجابية في العمل و كسب المرونة في التعامل سواء مع الزملاء أو الوظيفة في حد ذاتها.

2- قيم الاندماجية في العمل وعلاقتها بالالتزام المعياري

الجدول رقم (08) : يوضح العلاقة بين الحالة المدنية و التّضحية بالاهتمامات

الشّخصية :

المجموع		متزوج(ة)		عازب(ة)		الحالة المدنية
%	ت	%	ت	%	ت	التّضحية بالاهتمامات الشّخصية
71.42	25	69.24	18	77.78	07	نعم
28.58	10	30.76	08	22.22	02	لا
100.0	35	100.0	26	100.0	09	المجموع

لغرض كشف العلاقة بين الحالة المدنية لأفراد العيّنة و التّضحية بالاهتمامات الشّخصية من أجل المؤسسة و وفقاً للمعطيات المبنية أعلاه وجدنا أنّ نسبة 77.78 % من أفراد العيّنة المتمثلة في فئة الشّباب هم من يقومون التّضحية بالاهتمامات الشّخصية لأجل المؤسسة أكثر من فئة المتزوجين و التي قدّرت نسبتهم 69.24 % ، وهذا راجع إلى التّغير في الأدوار لدى الأفراد ، فالفرد المتزوج تكثّر مسؤولياته بعد الزّواج ، و تصبح له التزامات تجاه عائلته ، ممّا يقلّل من اهتماماته اتجاه المؤسسة خاصة عند النّساء ، فازدواجية الأدوار و تعدّد المسؤوليات تحدّ من مبادرات الفرد العامل* .

*

وفق التحليلات الكمية للسؤال رقم(3)و(11)

الجدول رقم (09) : يوضح العلاقة بين التّضحية بالاهتمامات الشّخصية

و جودة العمل :

المجموع		لا		نعم		التّضحية بالاهتمامات الشّخصية جودة العمل
%	ت	%	ت	%	ت	
82.86	29	81.82	09	83.33	20	نعم
17.14	06	18.18	02	16.67	04	لا
100.0	35	100.0	11	100.0	24	المجموع

نظراً للمعطيات المدوّنة في الجدول أعلاه ، توضّح أنّ 20 مفردات عينة الدّراسة ، و التي جاءت بنسبة 83.33 % قد أفادت بأنّ التّضحية بالاهتمامات الشّخصية لها بجودة العمل ، وهذا يعود لطبيعة الأفراد و نظرتهم للعمل ، و ذلك بالتركيز الكليّ على العمل و كيفية إتقانه و إتمامه ، و كذا التّفكير المستمر في الوظيفة سعياً لكسب المؤسسة ميزة تنافسية و تحقيق جودة التّعليم ، و هذا راجع إلى التّنشئة الاجتماعية للفرد و ما يتعلّمه من قيم راقية اتجاء عمله على حساب الالتزامات الأسرية ، في حين أنّ 09 مفردات قد أجابت بأنّه لا توجد علاقة بين التّضحية بالاهتمامات الشّخصية و جودة العمل ، و هذا يعود إلى العامل في حد ذاته و مدى توفيقه بين حرصه على جودة عمله و التزامه بمسؤولياته و حياته الشّخصية.

الجدول رقم (10) : يوضح العلاقة بين الجنس و التقيد بالأنظمة الخاصة

و اللوائح التي تصدرها الإدارة :

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس
%	ت	%	ت	%	ت	
80.00	28	92.85	13	71.42	15	التقيد بالأنظمة الخاصة و اللوائح
20.00	07	07.15	01	28.58	06	نعم
100.0	35	100.0	14	100.0	21	لا
						المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول و المتعلقة بعلاقة الجنس بتحمل المسؤولية ، نجد أن فئة الإناث هي أكثر تحملاً للمسؤولية من فئة الذكور ، حيث تمثلت 92.85 % في مقابل فئة الذكور 71.42 % ، و هذا راجع إلى طبيعة المرأة في العمل ، فالمرأة تعمل دائماً لتحقيق ذاتها ، لذا نجدها توفّق بين عملها المنزلي و عملها بالخارج ، بالإضافة إلى التّطبيق الحرفي لتعليمات العمل على عكس الرّجل.

الجدول رقم (11) : يوضح العلاقة بين الأعمال الإضافية و القيام بالعمل

بتفاني و في الوقت المحدد :

المجموع		لا		نعم		القيام بالأعمال الإضافية التفاني في العمل
%	ت	%	ت	%	ت	
90.00	54	100.0	12	87.50	42	نعم
10.00	06	/	/	12.50	06	لا
100.0	60	100.0	12	100.0	48	المجموع

من خلال المعطيات الموضحة في الجدول أعلاه نرى أن نسبة 87.50 % قد أقرّوا أنه توجد علاقة بين القيام بالأعمال الإضافية و القيام بالعمل بالتفاني و في الوقت المحدد ، و هذا يدلّ على حبّ العامل لوظيفته و استيعابه لها ، ممّا يؤدي إلى إتقان و التفاني في العمل المنوط إليه لتحقيق أداء جيد ، و هذا ما تطمح إليه جميع المنظمات لتضمين المواظبة التنظيمية القائمة على المبادرة الفردية و الإخلاص و التفاني في العمل من أجل النهوض بالمؤسسة ، وفي المقابل نجد أنّ 12 مفردة ما نسبته 100 % أقرّوا بعدم وجود علاقة بين الأعمال الإضافية و التفاني في العمل ، و هذا أنّ أفراد العينة أغلبهم متزوجين و لديهم مسؤوليات و واجبات إتجاه عائلاتهم ، ممّا يؤدي إلى الالتزام بعمله فقط دون اللجوء إلى القيام بالأعمال الإضافية.

و هذا ما جاء به دليل الملاحظة المباشرة.

الجدول رقم (12) : يوضح العلاقة بين الجنس باحترام أوقات الدّخول

و الخروج :

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس
%	ت	%	ت	%	ت	احترام أوقات الدّخول والخروج
75.72	30	87.50	14	84.22	16	نعم
14.28	05	12.50	02	15.78	03	لا
100.0	35	100.0	16	100.0	19	المجموع

تماشياً مع المعطيات في الجدول أعلاه يمكن القول أنّ احترام أوقات الدّخول و الخروج لكلا الجنسين متقاربة ، حيث قدرت عند الذّكور بـ 84.22 % و عند الإناث بـ 87.50 % ، وهذا يدلّ أنّ إدارة قسم علم الاجتماع تتمتع بثقافة احترام الوقت بين العمال ، باعتباره من القيم الإيجابية في جميع المنظّمات ، هذا الاحترام نابع من القيم الدّاخلية للأفراد ، بالإضافة إلى روح القانون و الحوار دون اللجوء إلى السّياسات الرّدعية من قبل الإدارة ، هذا بدوره يؤدي إلى انضباط الفرد ذاتياً زيارة دافعيته و جودة أدائه.

* وهذا ماجاء به دليل المقابلة الحرة مع رئيس القسم يوم 2018/04/24 من الساعة 9.00 الى 9.30.

الجدول رقم (13) : يوضح العلاقة بين روح الفريق و احترام أوقات الدّخول و الخروج :

المجموع		لا		نعم		احترام أوقات الدّخول والخروج
%	ت	%	ت	%	ت	الحرص على الحضور عند وجود الأعذار
60.00	36	42.86	06	65.22	30	نعم
40.00	24	57.14	08	34.78	16	لا
100.0	60	100.0	14	100.0	46	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نجد أنّ 30 مفردة من أفراد العينة قد أجابوا بأنّه توجد العلاقة بين روح الفريق و احترام أوقات الدّخول و الخروج أي ما نسبته 65.22 % ، و منه نستنتج أن موظفي المؤسسة يحبذون العمل الجماعي و يتمتّعون بروح الفريق ، الذي يزيد من مستوى انضباطهم في عملهم و يمنحهم الرّاحة و الاستقرار ، حيث أنّ العمل الجماعي يكرّس الشّعور بالإنجاز و التّقّدّم و يعزّز الشّعور بالمسؤولية و مواجهة الصّعوبات التي تقف في وجه الموظف ، و هذا ما يؤدي إلى زيادة اندماجهم و انتمائهم ممّا ينعكس على أدائهم ، و هذا الانضباط و احترام أوقات الدّخول و الخروج مرده تطبيق روح القانون.

مقابلة مع رئيس القسم يوم : 2018/04/24 من الساعة : 9:00 إلى الساعة : 9:30.

الجدول رقم (14) : يوضح العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات و التقيد بالأنظمة الخاصة :

المجموع		لا		نعم		المشاركة في اتخاذ القرارات
%	ت	%	ت	%	ت	التقيد بالأنظمة الخاصة
86.67	52	/	/	86.67	52	نعم
13.33	8	/	/	13.33	8	لا
100.0	60	/	/	100.0	60	المجموع

من خلال قرأتنا للمعطيات المدونة في الجدول أعلاه نجد أن 52 من مفردة بنسبة 86.67 % ، و الذين أقرّوا بأنّه توجد علاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات و التقيد بالأنظمة الخاصة بالعمل و اللوائح ، هذا راجع إلى أنّ المشاركة تعمل على زيادة الولاء و الالتزام التنظيمي ، و تجعل الأفراد العاملين يرتبطون ببيئة عملهم ، ومنه فهم الأنظمة الخاصة بالعمل و التقيد بها ، و هذا التفاعل الإيجابي و المشاركة في اتخاذ القرارات لا يظهر في تنفيذ العمل فقط بل بالمساهمة في وضع الأهداف و التخطيط و رسم السياسات العامة للمنظمة ، و هذا يعزّز ثقة الفرد بنفسه و بالإدارة ممّا يضمن إخلاصه و تقديم توضيحات لها ، و هذا ما أشار إليه " إلتون مايو " حيث أكد على ضرورة منح الفرد العامل أهمية و مساعدته على تحقيق ذاته و أهدافه*.

* وهذا ماجاء به دليل المقابلة الحرة مع رئيس التدريس يوم 2018/04/25 من الساعة

10.00 الى 10.30

نتائج الفرضية الثانية :

النتائج العامة المتعلقة بقيم الاندماجية في العمل :

1. الإدارة بسلوك المواطنة و هذا يظهر من خلال تضحيات الأفراد بالاهتمامات الشخصية من أجل تحقيق الجودة و كسب الميزة التنافسية.
2. وجود قيم التعاون بين الموظفين و العمل بروح الفريق مما يقوي تمسك العامل بعمله و يزيد من ولائه و إخلاصه.
3. القيام بالأعمال الإضافية من قبل الأفراد و هذا يكرس المعالم و الإخلاص في العمل.
4. اعتماد الإدارة على عنصر المشاركة في اتخاذ القرار وهذا بدوره يزيد من اندماج العامل و انضباطه و بتعزيز قيم التعاون.

3- قيم إثبات الذات وعلاقتها بالدافعية

الجدول رقم (15) : يوضح علاقة السن بتحقيق معدلات أداء عالية :

المجموع		50 فأكثر		من 40 إلى 50		من 30 إلى 40		أقل من 30		السن تحقيق الإنجازات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
68.57	24	/	/	77.78	07	66.67	14	60.00	03	نعم
31.43	11	/	/	22.22	02	33.33	07	40.00	02	لا
100.0	35	/	/	100.0	09	100.0	21	100.0	05	المجموع

تدلّ المعطيات الكمية المدوّنة في الجدول أنّ الفئة العمرية من 40 إلى 50 هي التي لها نسبة أكبر في تحقيق الإنجازات حيث مثّلت نسبة 77.78 % ، تليها الفئة من 30 إلى 40 بنسبة 60.00 % ، و هذا راجع إلى أنّ كبار السنّ لهم احترام للعمل ، فكلمًا تقدّم العامل في السنّ أثناء مشواره الوظيفي كلّما زادت قيمة العمل لديه و ارتباطه أكثر بالوظيفة ، محققًا بذلك انتماءه للمؤسسة و محققًا أكبر قدر من الإنجازات.

الجدول رقم (16) : يوضح علاقة الإنجاز في العمل باعتماد الإدارة على عنصر

الحوافز :

المجموع		لا		نعم		الإنجازات في العمل اعتماد الإدارة على الحوافز
%	ت	%	ت	%	ت	
53.33	32	46.15	06	55.32	26	نعم
46.67	28	53.85	07	44.68	21	لا
100.0	60	100.0	13	100.0	47	المجموع

تمثل البيانات الكمية في الجدول أعلاه إجابات المبحوثين حول السياق العلائقي ، نجد أنّ هناك 55.32 % أقرّوا بوجود علاقة بين الإنجاز في العمل و اعتماد الإدارة على عنصر الحوافز ، ممّا يدلّ أنّ الفئات الفاعلة تسعى لتحقيق قدر من الإنجازات و المتمثلة في تنظيم ملتقيات و أيام دراسية ، و هذا للحصول على حوافز سواء مادية أو معنوية كتلقي عبارات المدح و الثناء نتيجة الإنجازات المقدّمة ، و هذا ممّا يزيد و يساهم في بناء علاقات إنسانية جيدة و شعورهم بالمدح و الثناء ، و بالتالي تعمل الحوافز على دمج العاملين و فهم أكثر لمتطلبات الوظيفة ، مما يدفعهم قدماً نحو أداء عال و اشباع لحاجاتهم ، و هذا بدوره يقلل من الصّراعات بين الموظفين و خلق مناخ تنظيمي خال من التوتّرات.

في حين نجد أنّ 46.15 % من الأفراد المبحوثين أقرّوا بأنّه لا توجد علاقة بين الإنجاز في العمل و اعتماد الإدارة على عنصر الحوافز ، و هذا راجع إلى طبيعة العمل للأفراد ، و عدم استقرارهم لا يجعل من الأفراد يقومون بإنجازات ، و منه عدم الحصول على حوافز (*).

(*) وفق التّحليلات الكمية للسؤال رقم 19 من الاستمارة.

الجدول رقم (17) : يوضح العلاقة بين الطّموح في تولي مناصب أخرى و تحقيق معدلات أداء عالية :

المجموع		لا		نعم		الطّموح في تولي مناصب أخرى تحقيق معدلات أداء عالية
%	ت	%	ت	%	ت	
91.67	55	81.48	22	100.0	33	نعم
08.33	05	18.52	05	/	/	لا
100.0	60	100.0	27	100.0	33	المجموع

من خلال قرأتنا الإحصائية التّالية للمعطيات المدوّنة في الجدول أعلاه ، نجد أن 33 من مفردات عيّنة الدّراسة بنسبة 100 % ، قد أفادت بأنّه توجد علاقة بين الطّموح في تولي مناصب أخرى و تحقيق معدلات أداء عالية ، و هذا يعود إلى التّركيبة السيكولوجية لكل عامل ، و رغبته في تولي المناصب و الشّخصية الملهمّة التي تعتمد على المرونة و القدرة على تحمل المسؤولية و المخاطرة ، فهذه الصّفات من شأنها تحقيق إنجاز أكثر و تميّز في أداء المهام ، و هذا ما أشارت إليه نظرية الدّافعية (مكلياند) ، مفادها أنّ الأفراد الذين يمتلكون دافعاً قوياً نجدهم يقومون بأداء مميّز و يرغبون في التّحدي تحمل المسؤولية من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة ، و هذا ما أدلى به رئيس القسم بقوله : أنّه من المعايير العقلانية و الأخلاقية في تقييم الأداء هو قدرة الفرد على تحمل المسؤولية و إخلاصه في عمله ، إضافةً إلى الأمانة و المواظبة.

مقابلة مع رئيس مصلحة التدريس يوم : 2018/04/25 من الساعة 10:00 إلى 10:30.

الجدول رقم (18) : يوضح العلاقة بين الاستقرار في العمل و القيام بالأعمال الصعبة :

المجموع		لا		نعم		الاستقرار في العمل القيام بالأعمال الصعبة
%	ت	%	ت	%	ت	
66.67	40	55.55	25	100.0	15	نعم
33.33	20	44.45	20	/	/	لا
100.0	60	100.0	45	100.0	15	المجموع

تماشياً مع معطيات الجدول أعلاه نجد أنّ 25 مفردة من العيّنة المبحوثة بنسبة 55.55 % قد أقرّوا بأنّ الاستقرار في العمل له علاقة على القيام بالأعمال الصعبة ، و هذا راجع لأنّ الاستقرار يزيد من وعي و إدراك الفرد للوظيفة و الإيجابية نحو العمل ، و هذا ما يضمن قيم إثبات الذات في السياق المؤسسي ، في حين أنّ 15 مفردة قد أقرّوا أنّ الاستقرار في العمل لا علاقة له بالقيام بالأعمال الصعبة، وهذا إلى طبيعة الأفراد والخصائص التي يتمتعون بها كالمبالاة وعدم الاندفاع

نتائج الفرضية الثالثة :

1. وجود طموح لدى الأفراد لتولي المناصب جراء انتهاج الإدارة للمعايير الأخلاقية و العقلانية في تقييم الأداء و هذا ما يدفع العامل إلى الرغبة في التدرج الوظيفي.
2. اعتماد الإدارة على عنصر الحوافز لدور هذه الأخيرة في تحقيق التفاعل الايجابي بين الموظفين لأنها الطريقة التي من خلالها تعبر أي مؤسسة للموظف عن مدى تقديره لأدائه المتميز و عمله المتقن و تحقيق أهدافها هي أيضا.
3. حرص الإدارة على خلق الاستقلالية للعامل في عملية لخلق مناخ تنظيمي يشعر فيه بالراحة و الاستقرار مما يزيد من معدلات أدائه و الإبداع في العمل.

خاتمة

خاتمة

يمثل موضوع القيم المهنية أحد المرتكزات الأساسية في المجال التنظيمي نظرا لأهميتها البالغة في تحقيق الفعالية التنظيمية من خلال تبنيها كثقافة و سلوك تظهر فيتحمل المسؤولية و قيم التعاون و الانضباط و الكفاءة المهنية و الدافعية كمتغيرات قادرة بلورة الواقع التنظيمي و جعله أكثر عقلانية ، وهذا من خلال الاهتمام بالموارد البشري باعتباره محور العملية التنظيمية لقدرته على المنافسة و مواكبة التغيرات الحاصلة للواقع المؤسساتي الذي شكل معالم دراستنا هذه بعنوان القيم المهنية و دورها في رفع أداء العامل الذي يهدف الى ارساء قيم دافعية الانجاز و قيم اثبات الذات و قيم الاندماجية في العمل.

و في خضم هذه الدلالات بينت دراستنا دور القيم المهنية في رفع أداء العامل لذا بينت علاقة قيم دافعية الانجاز بالكفاءة المهنية لدى العامل من خلال مؤشرات تقوم على تكيف العامل مع الوظيفة و المرونة في ذلك ، و تحمل المسؤولية في العمل و تدعيم التفكير الابداعي و الابتكاري و حل المشكلات ، و هذا من خلال التجديد المتواصل لإكساب خبرة في العمل و تنمية دافعية العاملين و زيادة القدرة على أداء الأعمال بكفاءة و قدرة عالية مما يساهم في دحض معالم الايجابية في العمل لخلق مناخ تنظيمي يعمل على الدفع للانجاز مما يزيد من تمكن العامل و اندماجه في عمله.

لذا تسعى المنظمات على تنمية قيم الاندماج في العمل التي تقوم على التعاون و المشاركة في اتخاذ القرارات و التمتع بسلوك المواطنة التي بعمل التضحية بالاهتمامات الشخصية و القيام بالإعمال الإضافية مما ينعكس على أداء الفرد و يزيد من تنميته لقيم احترام الوقت و احترام الأنظمة التي تفرضها الإدارة هذا ما يخلق جو من الاستقلالية و الشعور بالارتياح الذي يدفع الى العمل في تولي المناصب و القيام بالأعمال شديدة الصعوبة كقيم لإثبات ذاته.

و نظرا لما سبق من منطلقات تحليلية للكشف عن دور القيم المهنية في رفع الأداء يمكن القول القيم المهنية في رفع الأداء يمكن القول أن القيم المهنية تعد احدى الدعائم الاساسية في المنظمات ، و هذا من خلال الدور الذي تقوم به في بناء مهارة وكفاءة الموظف و تحقيق الفاعلية و الأداء العالي في التنظيم من خلال أبعادها الثلاث و لا يتحقق هذا الدور في رفع الأداء إلا من خلال تنمية الشعور بقيم الاندماج من تعاون و العمل بروح الفريق و المشاركة الفعالة في اتخاذ القرار هذا مما يعزز الثقة بين أفراد التنظيم من جهة و الثقافي و الاخلاص في أدائهم من جهة أخرى ، هذا التفاعل الذي يؤدي إلى الانجاز و العمل لإثبات الذات.

و منه يمكن القول أن القيم المهنية تلعب دورا بارزا وهذا من خلال التأثير على الأفراد و توجيه سلوكهم و رفع ادائهم فالأداء الجيد ما هو إلا انعكاس لتكاثف وانسجام القيم التي يتمتع بها أفراد التنظيم.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم علم الاجتماع

استمارة استبيان حول :

القيم المهنية و دورها في رفع أداء العامل

دراسة ميدانية بجامعة حمه لخضر

قسم علم الاجتماع (أساتذة) - بولاية الوادي -

رسالة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص تنظيم و عمل

في إطار بحث علمي ميداني لإنجاز مذكرة الماستر في علم الاجتماع

تخصص تنظيم و عمل ، يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة ، كما أرجو

منكم التكرم بتعبئتها ، و ذلك بوضع علامة (x) في الخانة المقابلة لكل إجابة

ترونها مناسبة حسب تقديركم.

إشـراف :

د / قجة رضا

إعداد الطالبة :

ضباب غنية

السنة الجامعية : 2018/2017

ملاحظة : هذه المعلومات سرية لا تعطى ولا تستخدم إلا لأغراض علمية.

أولاً : بيانات حول الخلفية الاجتماعية أو الاقتصادية :

- 1 - الجنس ؟ ذكر أنثى
- 2 - السن أقل من 30 سنة من 30 سنة إلى 40 سنة
- من 40 سنة إلى 50 سنة من 50 سنة فأكثر
- 3 - الحالة الاجتماعية : أعزب متزوج مطلق
- 4 - الخبرة المهنية :
- أقل من 05 سنوات من 05 سنوات إلى 09 سنوات
- من 10 سنوات إلى 14 سنة من 15 سنة فأكثر

ثانياً : بيانات حول القيم المهنية :

1 - بيانات حول قيم الدافعية للإنجاز :

- 5 - هل تتحمّل نتائج عقبات عملك ؟ نعم لا
- 6 - هل تؤدي عملك على أكمل وجه ؟ نعم لا
- 7 - هل أنت متكيّف مع وظيفتك ؟ نعم لا
- 8 - هل هناك تفاعل إيجابي بينك و بين زملاء العمل ؟ نعم لا
- 9 - هل تحمّل المسؤولية يتوافق مع قدراتك و إمكانياتك ؟ نعم لا
- 10 - كيف ترى رئيسك من حيث الصّارمة ؟
.....
.....

2 - بيانات حول الاندماجية في العمل :

- 11 - هل تضحى باهتماماتك الشخصية من أجل المؤسسة ؟ نعم لا

- 12 - هل تقوم بأعمال إضافية ؟ نعم لا
- 13 - هل تعمل على غرس روح الفريق بين زملائك ؟ نعم لا
- 14 - هل تؤدي عملك بكل روح معنوية ؟ نعم لا
- 15 - هل تعتمد إدارتك على المشاركة في اتخاذ القرارات ؟ نعم لا
- 16 - هل لديك اندفاع لإنجاز المهام ؟ نعم لا
- 17 - كيف ذلك

3 - بيانات حول قيمة إثبات الذات :

- 18 - هل تتمتع بالحرية في عملك ؟ نعم لا
- 19 - هل أنت مستقر في عملك ؟ نعم لا
- 20 - هل تطمح في تولي مناصب أخرى ؟ نعم لا
- 21 - هل حققت إنجازات في عملك ؟ نعم لا
- 22 - ما هي هذه الإنجازات :

ثالثاً - بيانات حول الأداء :

1 - بيانات حول الكفاءة المهنية :

- 23 - هل تعمل على تنمية التفكير الإبداعي والابتكاري أثناء عملك ؟ نعم لا
- 24 - هل تقوم بإعطاء بدائل و طرق و حلول للمشكلات ؟ نعم لا
- 25 - هل تشجع على التعاون في عملك ؟ نعم لا
- 26 - هل تتقبل الآخرين و تتعاطف معهم ؟ نعم لا

2 - بيانات حول الالتزام المعياري :

- 27 - هل تقوم بعملك بتقاني و في الوقت المحدد ؟ نعم لا

- 28 - هل تعمل من أجل جودة العمل ؟ نعم لا
- 29 - هل تتقيّد بالأنظمة الخاصة بالعمل واللوائح التي تصدرها الإدارة ؟ نعم لا
- 30 - هل تحترم أوقات الدّخول و الخروج ؟ نعم لا
- 31 - كيف تنظر لأفراد العمل معك من حيث مسؤوليتهم إتجاه عملهم ؟.....
-

3 - بيانات حول الدّافعية :

- 32 - هل لديك ميول للتكيف مع الظروف الصعبة التي تواجهها في أداء مهامك ؟ نعم لا
- 33 - هل لديك الرّغبة في تحقيق معدّلات أداء عالية ؟ نعم لا
- 34 - هل تنتردّد في الأعمال شديدة الصّعوبة ؟ نعم لا
- 35 - هل تتلقّى عبارات الشّكر من طرف مديرك نظراً لأدائك الجيّد ؟ نعم لا
- 36 - هل تعتمد إدارتكم على عنصر الحوافز ؟ نعم لا
- 37 - كيف يكون أداؤك أثناء توليك للمهام الصّعبة ؟.....
-

دليل مقابلة

1 - ماهي أهم الأسس التي تركز عليها القيم المهنية داخل مؤسساتكم؟

.....
.....
.....

2 - ماهي الآليات الكفيلة بتضمين قيم دافعية الإنجاز بمؤسساتكم؟

.....
.....
.....

3 - ماهي المحكّات التي تضمنها من أجل تكريس الالتزام المعياري؟

.....
.....
.....

4 - كيف تقيّم العلاقة بين القيم المهنية لرفع الأداء الوظيفي؟

.....
.....
.....

5 - ماهي المحكّات التي تضمنها من أجل تنمية الانضباط الذاتي داخل مؤسساتكم؟

.....
.....
.....

6 - ماهي المعايير العقلانية و الأخلاقية في تقييم الأداء؟

.....
.....
.....

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً : الكتب :

- 01 - أحمد زكي بدوي : علاقات العمل في الدول العربية ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1985.
 - 02 - بوفلجة غياث : القيم الثقافية و فعالية التّظيمات ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2015.
 - 03 - حسين عبد الحميد رشوان : أصول البحث العلمي ، مؤسسة شباب الجامعة ، مصر ، 2003.
 - 04 - محمد حسن محمد حمادات : قيم العمل و الالتزام الوظيفي لدى المديرين و المعلمين في المدارس ط 1 ، دار حامد للنّشر و التّوزيع الإداري ، 2006.
 - 05 - محمد المبيضين عقلة ، محمد جردات أسامة : التّدريب الإداري ، المنظمة العربية للتّمية الإدارية ، القاهرة ، 2001.
 - 06 - موريس أنجريس : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات علمية ، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون ، ط 2 ، دار القصبية ، الجزائر ، 2004.
 - 07 - سعيد بن يمينة : تنمية الموارد البشرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2015.
 - 08 - علي محمد : علم الاجتماع التّظيم ، مدخل التّراث و المشكلات ، الموضوع و المنهج ط 3 الإسكندرية.
 - 09 - عمر محمد علي درة : العدالة التّظيمية و علاقتها ببعض الاتجاهات المعاصرة ، دار الرّضوان للنّشر و التّوزيع 2008.
 - 10 - فضيل دليو : دراسات في المنهجية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2000.
 - 11 - خالد حامد : مدخل إلى علم الاجتماع ، ط 3 ، جسر للنّشر و التّوزيع ، المحمدية ، الجزائر ، 2015.
 - 12 - نظرية الثقافة : تأليف مجموعة من الكتاب ، ترجمة : علي سيد الصّاوي ، عالم المعرفة ، سلسلة كتب ثقافية شهرية ، يصدرها المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الآداب ، الكويت ، 1997.
- #### ثانياً : الرسائل :
- 13 - الطّاهر الوافي : التّحفيز و أداء المرضين ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة قسنطينة 2 ، 2013.

- 14 - وائل محمد عياد : الميول المهنية و علاقتها بتصورات المستقبل لدى طلبة كلية غزة بوكالة الغوث الدولية ، رسالة ماجستير في التربية ، جامعة الأزهر ، غزة فلسطين ، 2011.
- 15 - حاتم حسن رضا : الابداع الإداري و علاقه بالأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية ، جامعة نايف العربية ، 2003.
- 16 - نوال بوطرفة : القيم العمالية لدى مجتمع المصنع و علاقتها ببعض المتغيرات النوعية ، دراسة لمصنع الحجار بعنابة ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، كلية الدراسات العليا ، الجامعة الأردنية ، 2005.
- 17 - عبد الله بن صلاح بن منور الحربي : القيم المهنية و علاقتها بالولاء التنظيمي ، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية ، كلية العلوم الإدارية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، 2015.
- 18 - عادل غزالي : أثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري ، دراسة ميدانية لمؤسسة صنع أجهزة القياس و المراقبة a.m.s ، العلة سطيف ، رسالة ماجستير في تنمية الموارد البشرية ، قسم علم اجتماع كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، جامعة قسنطينة ، 2007.

ثالثاً : المجالات :

- 19 - كيواش ليلي : القيم التنظيمية ، مفاهيم مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، العدد 30 ، 2017.
- 20 - عبد القادر شلالي : أثر القيم التنظيمية على الأداء الكلي للمؤسسة الاقتصادية من منظور أخلاقي ، مقال مقدّم لمجلة معارف بجامعة أكلي أوالحاج ، البويرة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير .

رابعاً : الدراسات :

- 21 - السيد صالح طالب إسماعيل العبيدي : الممارسات القيادية لرؤساء الهيئة العامة للضرائب في ظل نظرية شبكة القيادة الإدارية ، دراسة تطبيقية في الهيئة العامة للضرائب ، جامعة بغداد ، المعهد العالي للدراسات المحاسبية و المالية ، المجلد السابع ، العدد 19 ، الفصل الثاني.
- 22 - محمد رشدي و آخرون : درجة ممارسة قيم العمل لدى مديرية التربية و التعليم في الأردن و علاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي ، لرؤساء الأقسام ، دراسات العلوم التربوية ، المجلد 41 ، ملحق 1 ، 2014.

خامساً : الملتقيات :

23 - لبنى سعيد ثلاثية نورة : التمثّلات الاجتماعية للهوية المهنية للطبيب الجزائري ، الملتقى الدولي الثاني حول المجالات الاجتماعية التقليدية و الحديثة و انتاج الهوية الفردية و الجماعية في المجتمع الجزائري ، جامعة قاصدي مرياح ، ورقلة ، قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية.

سادساً : المواقع الإلكترونية :

www.magalaty.com - 24

الملخص :

يمكن القول ان دور القيم المهنية في رفع الأداء احدى الدعائم الاساسية في المنظمات ، و هذا من خلال الدور الذي تقوم به في بناء مهارة وكفاءة الموظف و تحقيق الفاعلية و الأداء العالي في التنظيم من خلال أبعادها الثلاث و لا يتحقق هذا الدور في رفع الأداء إلا من خلال تنمية الشعور بقيم الاندماج من تعاون و العمل بروح الفريق و المشاركة الفعالة في اتخاذ القرار هذا مما يعزز الثقة بين أفراد التنظيم من جهة و الثقافي و الاخلاص في أدائهم من جهة أخرى ، هذا التفاعل الذي يؤدي إلى الانجاز و العمل لإثبات الذات.

و منه يمكن القول أن القيم المهنية تلعب دورا بارزا وهذا من خلال التأثير على الأفراد و توجيه سلوكهم و رفع ادائهم فالأداء الجيد ما هو إلا انعكاس لتكاتف وانسجام القيم التي يتمتع بها أفراد التنظيم.

الكلمات المفتاحية :

الاداء الوظيفي - القيم المهنية -رفع الاداء -المقاربة المنهجية -دافعية الانجاز

Résumé:

On peut dire que le rôle des valeurs professionnelles dans l'augmentation de la performance est l'un des principaux piliers des organisations, et cela par le rôle que vous jouez dans la construction des compétences et l'efficacité de l'employé et d'atteindre l'efficacité et le rendement de l'organisation à travers ses trois dimensions et ce rôle dans l'augmentation du rendement est atteint seulement en développant le sens des valeurs Intégration de la coopération et du travail d'équipe et participation effective à cette prise de décision, qui renforce la confiance entre les membres de l'organisation d'une part et la culture et la sincérité dans leur performance d'autre part, cette interaction qui conduit à la réalisation et le travail pour prouver le soi.

On peut dire que les valeurs professionnelles jouent un rôle de premier plan et cela en influençant les individus et en orientant leur comportement et en augmentant leur performance une bonne performance est le reflet de la condensation et l'harmonie des valeurs appréciées par les membres de l'organisation.

Mots clé : Performance professionnelle – valeurs professionnelles – améliorer la performance – approche méthodologique – motivation pour la réalisation