



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

القسم : الإدارة والتسيير الرياضي

الرقم التسلسلي :

الشعبة : إدارة وتسيير رياضي

الرمز :

التخصص : تسيير الموارد البشرية والمنشآت الرياضية

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة " الماستر "

الالتزام بأخلاقيات المهنة ودوره في تحسين الأداء

الوظيفي بالمؤسسات الرياضية

دراسة ميدانية على مستوى مركب متعدد الرياضات لولاية المسيلة

اشراف الأستاذ:

اعداد الطالب :

- د/ بوصلاح النذير

- مشتر جمال الدين

السنة الجامعية : 2022/2021



شكر و عرفان

قال تعالى: (وإذ تأذرنكم لنشكرنكم لأزيدنكم ولنكفرنكم إن عذابي لشديد)

سورة إبراهيم آية (07) صدق الله العظيم

"كن عالماً . . فإن لم تستطع فكن متعلماً ، فإن لم تستطع فأحب العلماء ، فإن لم تستطع فلا تبغضهم"

وهنا نخص بالتقدير والشكر الدكتور **بوصلاح النذير** الذي أحاطنا بالرعاية الكاملة والمساعدة والتوجيهات

القيمة لإنجاز هذا العمل والذي نقول له بشراك قول رسول الله صلى الله عليه وسلم:

"إن الحوت في البحر ، والطير في السماء ، ليصلون على معلم الناس الخير"

وتتقدم بالشكر الجزيل إلى كل عمال ديوان المركب المتعدد الرياضات بالمسيلة على المساعدة .

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر إلى كل من أعاننا من الأساتذة والطلبة ولو بكلمة طيبة ونصيحة قيمة

إهداء

إلى من قال فيهما الله عز وجل: ﴿واخفض لهما جناح الذل من الرحمة، وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا﴾

الآية (24) سورة الإسراء

إلى كل من علمني حرفا، إلى أصدقاء الدرب، إلى أصدقاء الحياة، إلى كل من عرفتهم في حياتي، إلى كل من جمعني به

لحظة حب ووفاء وعلم

إلى كل عمال ديوان المركب المتعدد الرياضات بالمسيلة

إلى كل من ساعدني سواء من قريب أو من بعيد لإكمال هذا العمل

إلى الأستاذي الكريم الذي كان نعم المشرف: بوضوح النذير

إلى كل عمال المسبح الجوّاري بعين الحجل

إلى من سعى لتطوير الرياضة إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة هذا العمل.

مشتري جمال الدين

فهرس المحتويات

	كلمة شكر
	اهداء
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
أ-ب	مقدمة
3	الفصل الاول : الاطار العام للدراسة
4	1-اشكالية الدراسة
6	2- أهداف الدراسة
6	3- أهمية الدراسة
7	4- فرضيات الدراسة
7	4-1 الفرضية العامة
7	4-2 فرضيات الدراسة
8	5- المفاهيم والكلمات الدالة في الدراسة
10	6- أسباب اختيار الموضوع
11	7- الدراسات السابقة والمثابهة
20	8- مناقشة وتحليل الدراسات السابقة
21	الفصل الثاني : الخلفية النظرية
22	تمهيد
23	1 - أخلاقيات المهنة
23	1-1 مفهوم أخلاقيات المهنة
23	1-2 -تعريف أخلاقيات المهنة
23	1-3 المبادئ الرئيسية لأخلاقيات المهنة

24	4-1 مصادر أخلاقيات المهنة وأبعادها
27	5-1 أهمية أخلاقيات المهنة
28	6-1 عوامل ترسيخ أخلاقيات المهنة
28	7-1 معوقات الالتزام بأخلاقيات المهنة
29	8-1 أخلاقيات المهنة في المؤسسات العمومية
30	9-1 أسباب تراجع الالتزام أخلاقيات المهنة في المنظمات
32	الفصل الثالث الخلفية النظرية للأداء الوظيفي
33	1-الأداء الوظيفي
33	1-1 مفهوم الأداء الوظيفي
33	2-1 عناصر الأداء الوظيفي
35	3-1 العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
37	2- مفهوم وأهداف عملية تقييم الأداء الوظيفي
37	1-2 مفهوم عملية تقييم الأداء الوظيفي
38	2-2 أهداف تقييم الأداء الوظيفي
41	3-2 مراحل وخطوات تقييم الأداء الوظيفي
42	4-2 أثر التزام أخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي
43	الفصل الرابع : منهجية الدراسة
44	1-الدراسة الاستطلاعية
44	2- المجال المكاني والزمني
44	3- المنهج المستخدم
45	4- مجتمع وعينة الدراسة
45	1-4 مجتمع الدراسة

46	4-2 عينة البحث وكيفية اختيارها
46	4-3 ضبط متغيرات الدراسة
47	5 - أدوات جمع البيانات والمعلومات
48	6- الخصائص السيكومترية للاستبيان
48	6-1 صدق المحكمين
49	7- الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة
51	الفصل الخامس : عرض وتحليل ومناقشة النتائج
52	1-تحليل ومناقشة أسئلة الاستبيان
52	1-1 التحليل الوصفي لبعد أخلاقيات المهنة نحو الزملاء
54	1-2 التحليل الوصفي لبعد أخلاقيات المهنة نحو المرؤوسين
55	1-3 التحليل الوصفي لبعد أخلاقيات المهنة نحو الرياضيين
57	1-4 التحليل الوصفي لبعد أخلاقيات المهنة نحو المهنة
59	الفصل السادس : استنتاجات و اقتراحات
60	1-الاستنتاجات العامة
61	2- الاقتراحات
61	3-افاق الدراسة
62	قائمة المصادر والمراجع
69	قائمة الملاحق
74	ملخص الدراسة

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	إحصاء الاستبيانات الموزعة	48
02	معامل الثبات ألفا كرو نباخ	49
03	التحليل الوصفي لبعء أخلاقيات المهنة مع الزملاء	58
04	التحليل الوصفي لبعء أخلاقيات المهنة نحو المرؤوسين	54
05	التحليل الوصفي لبعء أخلاقيات المهنة مع الرياضيين	55
06	التحليل الوصفي لبعء أخلاقيات المهنة اتجاه المهنة	57

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	مصادر أخلاقيات المهنة	25
02	العناصر المحددة للأداء الوظيفي	34
03	العوامل التنظيمية المؤثرة في الأداء الوظيفي	36
04	أهداف عملية تقييم الأداء	40

مقدمة



مقدمة

يعد موضوع الأخلاق العامة هي أحد الأسباب الرئيسية في منظمات الأعمال، كما أن فقدانها يؤدي الى بروز الفساد الإداري، مما سيزيد من التكلفة العامة ويؤدي الى عدم العدالة والظلم بين أفراد المجتمع عامة، لذي أصبح موضوع أثر التزام بأخلاقيات المهنة من الموضوعات الهامة التي تحظى باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة نظرا لعدة أسباب في مقدمتها تزايد الفضائح الأخلاقية مما يؤدي الى اهتمام الباحثين الاقتصاديين بها.

و الالتزام بأخلاقيات المهنة من أهم العوامل التي تؤدي الى تطوير مهارات العاملين ويعكس ذلك الاهتمام الذي يوليه الموظف لمهنته، حيث أن عدم وجود أثر الالتزام سوف يؤثر بشكل مباشر على سمعة المنظمة.

كما أن الأداء الوظيفي للموظفين في المنظمة هو حصيلة استثمار حقيقي من قبل المنظمة لقدرات ومهارات ومعارف ودافعية العاملين داخل المنظمة وخارجها، ومما لا شك فيه أن مستوى الأداء للعاملين وللمنظمة على حد سواء يمثل مقياسا حقيقيا لمدى نجاح إدارة الموارد البشرية بالمنظمة ومدى سلامة برامجها المستخدمة نحو تحقيق ميزة تنافسية قوية راسخة تركز على الابتكار والابداع في الأداء، وتؤدي في النهاية الى تحقيق أهداف المنظمة والعاملين معا، والحفاظ على مكتسبات وممتلكات وموارد المنظمة.

كما تطرقنا من خلال دراستنا الى ستة فصول جات كما يلي :

الفصل الاول : يتمثل في الاطار العام للدراسة حيث استعرضنا فيه المفاهيم والمصطلحات التي تتعلق بموضوع البحث وتجديد الاشكالية ككيفية صياغتها والتساؤلات الجزئية وابرز الاهداف وتوضيح الاهمية ثم الفرضية العامة والفرضيات الجزئية والدارسات السابقة والمشابهة .



الفصل الثاني : المتمثل في الخلفية النظرية ، تناولنا فيه مدل الى اخلاقيات المهنة ضمناه مجموعة من العناصر من مفهوم ومصادر اخلاقيات المهنة وابعادها واهميتها وعوامل ترسيخها

الفصل الثالث : تناولنا فيه ماهية الاداء وعناصره والعوامل المؤثرة في الاداء بالإضافة الى عملية تقييم الاداء

الفصل الرابع : والمتمثل في الإجراءات الميدانية للدراسة ، وتناولنا فيه الدراسات الاستطلاعية وقد تم تحديد فيه المنهج المتبع والمتغيرات اضافة الى تحديد عينة البحث وكبكية اختيارها وكذلك الادوات والتقنيات المستخدمة

الفصل الخامس : والذي يتمثل في عرض النتائج وتفسيرها وتم تحليل النتائج المحصل عليها ومناقشة الفرضيات

الفصل السادس : وهو عبارة عن استنتاجات واقتراحات ، ويتم فيه عرض النتائج المحققة تقديم بعض الاقتراحات

حول دراساتنا، فالحمد لله الذي وفقنا لذلك و سخر لنا إمكانات لنكمل بحثنا.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة



اشكالية الدراسة :

تعتبر المؤسسات الرياضية مؤسسات ينشئها المجتمع لخدمة القطاع الرياضي ، حيث يكون لها هيكل تنظيمي يتفق مع حجم هذه المؤسسة وأهدافها بما يعود بالنفع لخدمة المجتمع ، فهي مؤسسات لها نظرية واردة ونظام بنائي يرتبط بطبيعة حجم العمل الذي تؤديه (آسيا بوطبيق ، 2019، ص30)

كما أنها تمثل الهياكل الرسمية التي تسهر على تسيير الأنشطة الرياضية وتمييزها وفقا للقوانين والقواعد واللوائح المتعلقة بالرياضة وتنظيم المباريات والمنافسات على المستوى المحلي ، الوطني ، الإقليمي ، القاري ، والدولي (شعيب معزوز ، 2016، ص16)

بالإضافة أنها تعتبر العنصر الأساسي لكل مسعى في التطور الرياضي ، فهي تتحكم في المستقبل الرياضي كله وتشكل القاعدة التي بدونها لا يمكن القيام بتعميم وتوسيع الممارسات الرياضية (المرسوم التنفيذي 416-91 الجزائر .1990)

وبالنظر إلى ما سبق وجب توجيه جهود العاملين في المؤسسات الرياضية بالإضافة إلى توفر مجموعة من الشروط المفترض وجودها لإنجاز عمل ما للوصول إلى تحقيق غايات مطلوبة حسب مواصفات معينة بأقل التكاليف وجهد جسماني وعقلي وبسرعة وإتقان وبأقل زمن ويعرف الأداء الوظيفي على أنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المؤسسة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المؤسسة (يمامة مظهر واخرون 2017، ص95).

كما يعتبر مفهوم الأداء الوظيفي من أهم الأنشطة التي تعكس كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها ويعبر عن مدى كفاءة العامل أو بلوغ مستوى الانجاز المرغوب في هذا العمل ويرتبط بالمرجات التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها ، فإذا كان الأداء مناسباً للعمل المطلوب انجازه فإنه يحقق الغرض منه ، أما إذا كان لا يرقى إلى المستوى المطلوب لانجاز



العمل ، فان ذلك يتطلب استحداث وسائل وطرق جديدة وتدريب العاملين عليها لرفع كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم (أبو كريم 2013، ص 20)

وكما يعرف الأداء بأنه دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم والتزامهم بأخلاقيات المهنة هاته الأخيرة التي كلما تم التمسك بها كلما كان هناك أثر في الأداء على مستوى المؤسسات الرياضية حيث يعرف الالتزام بأخلاقيات المهنة على انه من المواضيع الشائعة في الإدارات والتي تحظى باهتمام المتزايد وملفت للنظر في السنوات الأخيرة حيث ظهرت عدة دراسات حول مجال أخلاقيات المهنة، وباعتبارها أساس حياة الأفراد، وظهرت منذ بدء الإنسان لتمييز وتقييم ما هو جيد عما هو سيئ، فالعمل بالالتزام بالأخلاقيات سوف يقود إلى تطوير الاهتمامات والأهداف المسطرة، فان عدم وجود الالتزام بأخلاقيات سوف يؤثر عليها

ويسعى المركب المتعدد الرياضات كغيره من المنظمات إلى تنفيذ برامج وخطته مع الحرص على توفر أداء وظيفي متميز من قبل موظفيه وعماله كل هذا في إطار الالتزام بأخلاقيات المهنة هاته الأخيرة تؤدي الى تطوير مهارات العاملين ويعكس ذلك الاهتمام الذي يوليه الموظف لمهنته، حيث أن عدم وجود أثر الالتزام سوف يؤثر بشكل مباشر على سمعة المنظمة

- انطلاقا مما سبق تتجسد مشكلة الدراسة والتي يمكن صياغتها في التساؤل العام على النحو التالي

ما مدى مساهمة الالتزام بأخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسات الرياضية ؟

ومن خلال السؤال الرئيسي السابق يمكننا طرح التساؤلات الفرعية تمثلت في:

1- ما مدى تأثير الالتزام بأخلاقيات المهنة نحو الزملاء على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية؟

2- ما مدى تأثير الالتزام بأخلاقيات المهنة نحو الرؤوسين على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية ؟



3- ما مدى تأثير الالتزام بأخلاقيات المهنة نحو الرياضيين على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية ؟

4. ما مدى تأثير الالتزام بأخلاقيات المهنة نحو المهنة على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية ؟

2- أهداف الدراسة : للقيام بأي دراسة حول موضوع ما على الباحث تحديد اهداف بحثه

التي يسعى للوصول إليها ومنه فان دراستنا تهدف الى :

- محاولة التعرف على ما اذا كان هنالك تأثير للالتزام بأخلاقيات المهنة نحو الزملاء على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية
- محاولة التعرف على ما اذا كان هنالك تأثير للالتزام بأخلاقيات المهنة نحو المرؤوسين على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية
- محاولة التعرف على ما اذا كان هنالك تأثير للالتزام بأخلاقيات المهنة نحو الرياضيين على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية
- محاولة التعرف على ما اذا كان هنالك تأثير للالتزام بأخلاقيات المهنة نحو المهنة على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية

3- أهمية الدراسة : من خلال إبراز الاهتمام الكبير بطريقة وكيفية استغلال تأثير الالتزام بأخلاقيات المهنة ودوره في زيادة الأداء الوظيفي داخل المؤسسات الرياضية بالإضافة إلى الاستفادة من نتائج الدراسة في إعداد برامج تدريبية للعاملين في مجال أخلاقيات المهنة لزيادة أدائهم الوظيفي كذلك تعميق أخلاقيات المهنة لدى الموظفين اتجاه المتغيرات المبحوثة لبناء مستويات أداء أفضل وبناء أهداف الإدارة في المؤسسات



وتتجلى من ناحيتين :

الناحية العلمية : وتتمثل أهمية هذه الدراسة في الوقوف على الاداء الوظيفي ومدى تأثيره بأخلاقيات المهنة بالإضافة لعرض الموضوع بصفة مبسطة سهلة الاستيعاب ويصبح في متناول الباحثين .

من الناحية العملية :

وتتجلى من خلال متابعة اداء العاملين داخل المنظمة ومدى انتاجيتهم على المؤسسة ، بحيث يلعب الاداء دورا مهما في التعريف بكم ونوع مستوى الانجاز والتأكد من صلاحية أداء العاملين وسلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل ، على مقدار التحسن الذي طرأ على أسلوب أدائهم وعلى معاملتهم مع زملائهم ومرؤوسيههم كل هذا في ظل الالتزام بأخلاقيات المهنة .

4- فرضيات الدراسة :

1-4 الفرضية العامة : الالتزام بأخلاقيات المهنة لها تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية.

2-4 فرضيات الدراسة :

- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأخلاقيات المهنة نحو الزملاء على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية

- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأخلاقيات المهنة نحو المرؤوسين على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية

- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأخلاقيات المهنة نحو الرياضيين على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية

- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأخلاقيات المهنة نحو المهنة على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية



5 - المفاهيم والكلمات الدالة في الدراسة :

1-5 مفهوم الالتزام

لغة: مفهومه في البساط اللغوي يراد به الاعتناق و المداومة للشيء يقال : لزمتم الشيء

بالكسر لزوماً ولزماً ولزمت به ولازمته و الزام الملازمة ويقال صار كذا ضربة لازم لغة في ضربة لازم وألزمه الشيء والتزامه والالتزام (محمود خاطر ، س ط 1995 ص.612)

وورد في لسان العرب يلزم الشيء يلزمه لزماً ولزوماً ولازمه ملازمة ولزماً والتزمه والزمه إياه فالتزمه ورجل لزمة يلزم الشيء فلا يفارقه (محمد بن مكرم بن منظور: لسان العرب 12 مادة لزم ص.141)

الالتزام اصطلاحاً : يعتبر سلوكاً تنظيمياً ليس سمة ثابتة ، بل دينامية تؤثر فيها خصائص الافراد والجماعات في المدرسة والثقافة التنظيمية فيها بوصفها قيماً واعتقادات أساسية لما يجب عمله أو عدم عمله و ما هو مهم وما هو غير مهم (فلية وعبد المجيد ، 2005، ص511)

الالتزام اجرائياً : الالتزام من الركائز الهامة لتحقيق المؤسسة أهدافها و هو من المفاهيم الحديثة التي لاقت اهتماماً في ميدان الإدارة التربوية نظراً لعلاقته بفعالية المؤسسة وانجازها أعمالها

2-5 تعريف الأخلاق (Ethics):

*الخلق لغة:

خلق: اسم جمع خُلُق مجموعة صفات نفسية وأعمال الإنسان التي توصف بالحُسْن أو

القُبْح سمو/ كرم الأخلاق (معجم المعاني الجامع -معجم عربي -عربي)

*الخلق اصطلاحاً: هي المبادئ الخلقية التي تتحكم في سلوك الفرد (أسامة خليل الزيتاني ، 2014، ص12) وتظهر الأخلاق في صورة أفعال وأقوال تصدر عن الإنسان وتوجد



الأخلاق حيثما يوجد الإنسان وهي ما يميزه ككائن عاقل عن غيرهم من الكائنات، ويعد تعريف الأخلاق علم معياري يتناول مجموعة من القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته ويحتكم إليها في تقييم سلوكه وهي مستمدة من تصور فلسفي شامل يتركز على الدين أو من العقل أو عليهما. (سليمان بن سلام بن خليل الرومي 2009، ص14)

تعريف أخلاقيات المهنة:

للمهنة آداب وسلوك وهي قواعد عامة للآداب والسلوك الاجتماعي في محيط المهنة حددتها اللوائح والقوانين المنظمة ومخالفتها أو عدم مراعاتها يعرض صاحبها للنفور والنبذ من الأعضاء الآخرين بل يصل إلى حد توقيع الجزاء والعقوبة عليه في بعض الأحيان.

تعريف 01: وهي مجموعة عامة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات وتمييز بين صواب أو خطأ جيد أو سيئ، حلال أو حرام. (بلال خلف السكارنة، 2009، ص21)

تعريف 02: وهي المبادئ والمعايير التي تعتبر أساسيا لسلوك أفراد المهنة المستحب والتي يتعهدون بالتزامها ومراعاتها وعدم الخروج عن أحكامها. (أسامة خليل الزيتاني ، 2014 ، ص12).

التعريف الاجرائي : وهي نظام المبادئ والقيم الأخلاقية وقواعد الممارسة التي أصبحت معيار السلوك المهني القويم بحيث يوجد لكل مهنة أخلاقيات خاصة بها تشكلت تدريجيا مع الزمن إلى أن تم اعتمادها قانونيا.

- 3-5 الاداء

ويعني الاداء لغة: كلمة مشتقة من الفعل أدى ، وأدى الشيء قام به (عقله، 2001، ص42) ويقال في اللغة واستعمال الفقهاء أدى دينه أي قضاه ، والاسم الاداء وقد ذكر ابن فارس أن اصله في اللغة : ايصال الشيء الى الشيء أو وصوله اليه من تلقاء نفسه (نزیه حماد ، 2008، ص 36.35)



***ويعني الأداء اصطلاحا:** بأنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقا للفعل المفروض أدائه من العامل الكفاء. (خالد أحمد الصرايرة، 2011.ص58)

ويقصد بالأداء **الوظيفي:** المخرجات والأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة لتحقيقها داخل المنظمة (سنا بولقواس، ، 2009 ص21).

***يعرف الأداء الوظيفي أيضا:** أنه مجموعة من الشروط المفترض وجودها لإنجاز عمل ما للوصول إلى تحقيق غايات مطلوبة حسب مواصفات معينة بأقل التكاليف وجهد جسماني وعقلي وبسرعة وإتقان وبأقل زمن (دارعو فاطمة 2016، ص71)

***التعريف الاجرائي :** على أنه الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد
4-5 المؤسسة الرياضية :

لغة : أسس ، يؤسس، ، مؤسسة ، وحسب القاموس الشامل تعني جمعية أو معهد أسس لغاية اجتماعية أو خيرية أو اقتصادية (أحمد مختار عمر ، 2008ص92)

اصطلاحا : هي كل منشأة مفتوحة للجمهور معدة خصيصا للممارسة البدنية والرياضية التي تتوفر فيها الشروط التقنية والصحية والأمنية لاحتواء النشاطات البدنية والرياضية (المرسوم التنفيذي رقم 91/416 المؤرخ في 02نوفمبر 1991)

اجرائيا : هي المؤسسات التي أنشئت لخدمة القطاع الرياضي والمتمثلة في الأندية والرابطات والاتحادات المختلفة بالإضافة الى وزارة الشباب والرياضة واللجنة الاولمبية الوطنية .

6- أسباب اختيار الموضوع :

اسباب ذاتية :

- الميول الشخصي للمواضيع المتعلقة بإدارة المؤسسات الرياضية وتسيير الموارد البشرية
- الاطلاع والبحث اكثر في موضوع الالتزام بأخلاقيات المهنة وأثره على الأداء الوظيفي



أسباب موضوعية :

- انسجام موضوع الدراسة والتخصص والمتمثل في الالتزام بأخلاقيات المهنة والاداء الوظيفي

- الوصول لاقتراحات وتوصيات تساعد في زيادة الاداء الوظيفي مستقبلا

- معرفة واقع الاداء الوظيفي داخل المؤسسات الرياضية في ظل محاولة الالتزام بأخلاقيات المهنة

7- الدراسات السابقة والمشابهة :

الدراسة	أسامة محمد خليل الزيتاني .2014.
عنوان الدراسة	دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية
نوع الدراسة	رسالة ماجستير تخصص القيادة والإدارة-جامعة غزة
مجتمع الدراسة	دراسة حالة في مجتمع الشفاء الطبي بقطاع غزة
هدف الدراسة	<ul style="list-style-type: none"> • التعرف على ممارسة أصحاب المواقع الإشرافية لأخلاقيات المهنة • الوقوف عن المعوقات التي تحول دون ممارسة أصحاب المواقع الإشرافية لأخلاقيات المهنة. • استكشاف العلاقة بين ممارسة أخلاقيات المهنة وتعزيز المسؤولية الاجتماعية. • التعرف على العلاقة بين متوسطات استجابة المبحوثين حول دور الأخلاقيات في تعزيز المسؤولية الاجتماعية.
	تم تقسيم البحث إلى خمسة فصول، تضمن الفصل الأول الإطار العام للدراسة والفصل الثاني تضمن أسس ومفاهيم أخلاقيات المهنة والمسؤولية



<p>الاجتماعية، اما الفصل الثالث خصص للدراسات السابقة، بينما الفصل الرابع خصص لمنهجية الدراسة ومناقشة نتائج الدراسة، أما الفصل الأخير تناول أهم نتائج وتوصيات الدراسة.</p>	<p>خطوات الدراسة</p>
<p>180 استبيان</p>	<p>حجم العينة</p>
<p>استمارة استبيان وزعت 180 منها واسترجعت 152 استبانة</p>	<p>الأدوات</p>
<ul style="list-style-type: none"> • يجب تطبيق ميثاق أخلاقيات العمل الصحي يكون داعما للقوانين الخاصة بالعمل الصحي بفلسطين • العمل على تكامل القطاع الصحي الحكومي في المجتمع من خلال أخذ آرائهم وتوصياتهم بما يخص المجتمع المحلي 	<p>أهم النتائج</p>
<p>تفعيل دور المسؤولين في المجال الصحي من خلال أخذ آرائهم وتوصياتهم بما يخص المجتمع المحلي، الاختلاف في محل الدراسة.</p>	<p>نقاط الإختلاف</p>
<p>استخدام الاستبيان كأداة بحث، إتباع المنهج الوصفي</p>	<p>نقاط التشابه</p>
<ul style="list-style-type: none"> • الاستفادة في محاولة إيجاد المعلومات الموجودة في الاستبيان وتوسيع المعرفة • الاستفادة من محاولة إيجاد العلاقة بين المتغيرين 	<p>الفائدة من الدراسة</p>



الدراسة	دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين أمينة بو دراع. 2013
نوع الدراسة	رسالة ماجستير في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة.
مجتمع الدراسة	دراسة حالة عينة من البنوك التجارية الجزائرية
هدف الدراسة	<ul style="list-style-type: none"> - التعرف عن واقع أخلاقيات مهنة الأعمال في المنظمات ومدى إدراكها لأهمية الالتزام بالأخلاق - التعرف على المفهوم الشمولي لأخلاقيات الأعمال وتوعية إدراك منظمات الأعمال بأهمية تبنيها - إظهار وتوضيح أخلاقيات الأعمال بصورة عامة وأثر ذلك على أداء العاملين.
خطوات الدراسة	تم تقسيم البحث إلى ثلاث فصول. الفصل الأول تضمن أسس ومفاهيم حول أخلاقيات الأعمال، بينما الفصل الثاني تضمن الإطار النظري لأداء العاملين وعلاقته بأخلاقيات الأعمال، أما الفصل الثالث فقد خصص في دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين بتطبيق عينة من البنوك التجارية الجزائرية.
حجم العينة	14 فرد
الأدوات	استمارة استبيان وزعت على 74 فرد واسترجعت 53 استبانة.
أهم النتائج	<ul style="list-style-type: none"> - هناك تفاوت في تبني أخلاقيات الأعمال لدى المنظمات - هناك التزام ملحوظ للعاملين فالمؤسسة بأخلاقيات الأعمال - هناك علاقة إيجابية بين الالتزام بأخلاقيات الأعمال وأداء العاملين في المؤسسة.
نقاط الاختلاف	<ul style="list-style-type: none"> - التركيز على دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين.



نقاط التشابه	مؤسسة عمومية جزائرية استخدام استبيان كأداة للبحث وإتباع المنهج الوصفي.
الفائدة من الدراسة	<ul style="list-style-type: none"> - الاستفادة من محاولة إيجاد علاقة بين المتغيرين - الاستفادة من المعلومات الموجودة في الاستبيان وتوسيع المعرفة - الاستفادة من مقارنة نتائج الدراسات السابقة مع ما أسفرت عنه الدراسة الحديثة من النتائج.

الدراسة	الطالبان أنور أبو موسى ويحيى كلاب، عام 2012.
عنوان الدراسة	الاختراق الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين.
نوع الدراسة	حث تكميلي لنيل درجة الدبلوم المهني المتخصص في إدارة منظمات المجتمع المدني.
مجتمع الدراسة	دراسة تطبيقية على الإداريين العاملين في جمعية أعمار للتنمية والتأهيل.
هدف الدراسة	<ul style="list-style-type: none"> - التعرف على درجة الاختراق الوظيفي الذي يعاني منه الإداريون في جمعية أعمار للتنمية والتأهيل وتأثيرها على أداء العاملين. - تهدف الدراسة إلى كشف العلاقة بين ظاهرة الاختراق الوظيفي وبعض المتغيرات. - استكشاف مدى انتشار ظاهرة الاختراق الوظيفي بين الموظفين الإداريين في جمعية إعمار للتنمية والتأهيل. - أهمية الدور الذي يلعبه الاختراق الوظيفي في التأثير على نفسية الموظف وأدائه. - التعرف على الأسباب المؤدية إلى انتشار هذه الظاهرة.



<p>تم تقسيم البحث إلى أربعة فصول، الفصل الأول تضمن الإطار العام للدراسة والفصل الثاني الإطار النظري، أما الفصل الثالث تضمن الإطار العلمي للدراسة والفصل الرابع اهتم بالنتائج والتوصيات.</p>	<p>خطوات الدراسة</p>
<p>47 استبيان.</p>	<p>حجم العينة</p>
<p>استمارة استبيان وزعت 47 منها، واسترجعت 30 منها.</p>	<p>الأدوات</p>
<p>- توجد علاقة طردية بين الاختراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة والجهد المبذول في العمل حيث أنه كلما زادت درجة اختراق الفرد وظيفيا كلما زاد الجهد المبذول في العمل.</p> <p>- تبين وجود علاقة عكسية بين الاختراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة وإدراك الفرد لدوره الوظيفي.</p> <p>- تبين من خلال النتائج وجود فروق بين المبحوثين تعزى للجنس حيث أن درجة الاختراق الوظيفي عند الإناث أعلى منها عند الذكور.</p>	<p>أهم النتائج</p>
<p>- اختراق في أبعاد المتغير المستقل، ومحل الدراسة، وفي بحثه دراسته على التأثير على أداء العاملين</p>	<p>نقاط الاختلاف</p>
<p>اعتمد على دراسته باستبيان والدراسة التطبيقية على الإداريين العاملين وأُعدمت على نفس أبعاد المتغير لبحثنا وإتباع نفس المنهج الوصفي.</p>	<p>نقاط التشابه</p>
<p>محأولة إيجاد العلاقة بين المتغيرين، والاستفادة من المعلومات الموجودة في الاستبيان وتوسيع المعرفة.</p>	<p>الفائدة من الدراسة</p>



الدراسة	عمار بن عيشي عام 2006
عنوان الدراسة	دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب.
نوع الدراسة	رسالة ماجستير في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة.
مجتمع الدراسة	دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية . بسكرة.
هدف الدراسة	- أهمية تقييم الأداء التدريب في المنظمات، بإضافة إلى أهمية ربط التدريب والبرامج التدريبية بنتائج تقييم الأداء لضمان تنافسيتها في السوق. - محاولة ربط البحوث الجامعية بالواقع الاقتصادي. - المساهمة في إثراء المكتبة الجامعية بمرجع في هذا المجال.
خطوات الدراسة	تم تقسيم البحث إلى ثلاث فصول، تضمن الفصل مفاهيم أساسية لتقييم أداء العاملين، أما الفصل الثاني التدريب والفصل الثالث كان شكل دراسة ميداني.
حجم العينة	236 عينة.
الأدوات	وزعت 236 عينة واسترجعت 196 عينة.
أهم النتائج	- مدى استخدام الإدارة نتائج تقييم الأداء في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون الأفراد العاملين. - تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال نتائج تقييم الأداء. - الأسس التي يعتمد عليها في تدريب الأفراد والعاملين بالمؤسسة.
نقاط الاختلاف	استخدام المقابلة فقط.
نقاط التشابه	من حيث المنهج إتباع المنهج الوصفي التحليلي.
الفائدة من الدراسة	محاولة إيجاد العلاقة بين المتغير وتوسيع المعرفة والمعلومات الموجودة في العينات.



الدراسة	موساوي حليلة، عام 2015.
عنوان الدراسة	دور الاتصال المؤسستي في رفع الأداء الوظيفي في إدارة الجماعات المحلية في الجزائر.
نوع الدراسة	رسالة ماستر أكاديمي في العلوم السياسية جامعة الجيلاي بونعامة. خميس مليانة.
مجتمع الدراسة	دراسة حالة بلدية تاشته زوqاعة.
أهداف الدراسة	<ul style="list-style-type: none"> - تهتم بإبراز الدور الهام الذي يلعبه الاتصال المؤسستي لرفع الأداء الوظيفي وبالتالي تهدف إلى تحليل جميع الآليات والعناصر المرتبطة بالعملية الاتصالية. - تهدف إلى التقرب الأكثر من عناصر العملية الاتصالية داخل البلدية.
خطوات الدراسة	تم تقسيم البحث إلى ثلاث فصول، تضمن الفصل الأول الإطار النظري، الفصل الثاني العلاقة بين المتغيرين، وأخيرا الفصل التطبيقي.
حجم العينة	45 استبيان.
الأدوات	استبيان وزعت 45 منها واسترجعت 45 أي بنسبة 100%.
أهم النتائج	<ul style="list-style-type: none"> - الاتصال المؤسستي وعملية لنقل وتبادل الآراء والأفكار والتوجهات. - الاتصال داخل المؤسسة يهدف إلى تسهيل عملية نشر وحركية المعلومات. - تعتمد البلدية على الاتصال النازل من خلال الأوامر والتوجهات. - يعتبر الأداء الوظيفي عن الجهد الذي يبذله الفرد من أجل أداء وظيفته.
نقاط الاختلاف	اعتمد على عملية الاتصالية لرفع الأداء الوظيفي.



نقاط التشابه	اتبع المنهج الوصفي ودراسة الحالة للبلدية (مؤسسة عمومية).
الفائدة من الدراسة	- الاستفادة من المعلومات الموجودة في الاستبيان وتوسيع المعرفة. - الاستفادة في محاولة إيجاد العلاقة بين المتغيرات.

الدراسة	خليل إسماعيل إبراهيم ماضي، عام 2014.
عنوان الدراسة	جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.
نوع الدراسة	رسالة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال، جامعة قناة السويس.
مجتمع الدراسة	دراسة تطبيقية عن الجامعات الفلسطينية.
أهداف الدراسة	- تأصيل مفهوم وواقع جودة الحياة الوظيفية وإظهار طبيعة كل المهام والنشاطات. - اختيار العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الرئيسية والفرعية والأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية. - تحديد العوامل التي يتوقف عليها إدراك العاملين في الجامعات الفلسطينية.
خطوات الدراسة	تم تقسيم البحث إلى ستة فصول، تضمن الفصل الأول الإطار العام للبحث والفصل الثاني الدراسات السابقة، بينما الفصل الثالث تضمن الإطار الفلسفي (تأصيل نظري وميداني)، أما الفصل الرابع تعلق بمنهجية البحث والفصل الخامس الدراسة الميدانية واختبار صحة الفرضيات، والفصل الأخير تضمن النتائج والتوصيات.
حجم العينة	344 استبيان.
الأدوات	استمارة استبيان وزعت 344 واسترجعت 308.
نتائج	- أظهرت نتائج البحث تدني درجة الموافقة على مجال وبعد المشاركة



الدراسة	في عملية اتخاذ القرارات المختلفة في الجامعة. - توصلت نتائج التحليل إلى أن العاملين لا يشعرون بتوافر الشفافية في كيفية صنع القرارات على كافة المستويات المختلفة في الجامعة. - أنه يوجد لدى العاملين درجة عالية من الالتزام التنظيمي في العمل.
نقاط الاختلاف	مضمون هذا البحث جودة الحياة الوظيفية وأثرها على المستوى الأداء الوظيفي للعاملين باختلاف موضوعنا المقترح.
نقاط التشابه	اعتمد في دراسته على الاستبيان وإتباع المنهج الوصفي التحليلي.
الفائدة من الدراسة	محاولة الاستفادة من المعلومات الموجودة في الاستبيان وتوسيع المعرفة.

الدراسة	اخلاقيات العمل الإداري، مذكرة ماجستير غير منشورة جامعة الملك عبد العزيز السعودية 1997
عنوان الدراسة	أخلاقيات العمل الإداري
نوع الدراسة	رسالة ماجستير
مجتمع الدراسة	دراسة تطبيقية عن الموظفين
هدف الدراسة	. دراسة العوامل الإدارية للمنظمة الأكثر تأثيرا على سلوك الاخلاقي للموظف
خطوات الدراسة	تم تقسيم البحث إلى ستة فصول، تضمن الفصل الأول الإطار العام للبحث والفصل الثاني الدراسات السابقة، بينما الفصل الثالث تضمن الإطار الفلسفي (تأصيل نظري وميداني)، أما الفصل الرابع تعلق بمنهجية البحث والفصل الخامس الدراسة الميدانية واختبار صحة الفرضيات، والفصل الأخير تضمن النتائج والتوصيات
حجم العينة	315 استمارة



الأدوات	استمارة استبيان
أهم النتائج	تحسين المناخ التنظيمي للمنظمات الحومية وللمحد من الآثار السلبية المترتبة عن الانحراف الاخلاقي للموظف
نقاط الاختلاف	استخدام المقابلة فقط.
الفائدة من الدراسة	محاولة الاستفادة من المعلومات الموجودة في الاستبيان و في الجانب النظري

8- مناقشة وتحليل الدراسات السابقة :

ان الاطلاع على الدراسات السابقة تمد الباحث بعدد الباحث كبير من الافكار والتوجيهات المهمة في مجال الدراسة الحالية فقد اشارت غالبية الدراسات السابقة الى ان التزام بأخلاقيات المهنة له تأثير مباشر على مستوى الاداء مما يقود إلى تطوير الاهتمامات والأهداف المسطرة داخل المنظمة ، ولقد افادتنا الدراسات السابقة في دراستنا الحالية في عدة جوانب أهمها ما يلي :

1- وضع تصور لموضوع الإطار النظري .

2- المساعدة في تحديد مشكلة الدراسة وبيان أهميتها.

3- الاستفادة من العديد من الكتب والمراجع المتعلقة بمشكلة الدراسة.

4- مساعدة الباحث على تحديد منهج الدراسة واختيار أدوات الدراسة .

5- تصميم وبناء اداة الدراسة الاستبيان من حيث محاوره .

ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة انها تقترب من الدراسة الحالية في دراسة موضوع الالتزام بأخلاقيات المهنة وعلاقته بالأداء الوظيفي تستقل بمحاولتها في تحقيق اداء وظيفي عالي ، بينما تختلف دراستنا عن الدراسات السابقة بان لكل منهم مجال مختلف إضافة الى الهدف من الدراسة ومجتمع الدراسة ، وكذلك الخلفية النظرية إلى العينة كما يتضح لنا ان معظم الدراسات السابقة تتوافق مع دراستنا في احد المتغيرين .

الفصل الثاني

الخلفية النظرية

اخلاقيات المهنة

تمهيد

تعتبر أخلاقيات المهنة من المواضيع الشائعة في الإدارات والتي تحظى باهتمام المتزايد وملفت للنظر في السنوات الأخيرة حيث ظهرت عدة دراسات حول مجال أخلاقيات المهنة، وباعتبارها أساس حياة الأفراد، وظهرت منذ بدء الإنسان لتمييز وتقييم ما هو جيد عما هو سيئ، فالعمل بالالتزام بالأخلاقيات سوف يقود إلى تطوير الاهتمامات والأهداف المسطرة، فان عدم وجود الالتزام بأخلاقيات سوف يؤثر على عليها.

كما أثار موضوع الأداء الوظيفي هو الآخر اهتمام الباحثين والمفكرين بأن العامل البشري هو المحور الحقيقي في المؤسسات وأنه يعتبر مؤشر الدالة على مستوى كفاءة العاملين، فالمؤسسة تكون أكثر استقرار وأطول بقاء حين يكون أداء الموظفين بها متميز

1 - أخلاقيات المهنة

1-1 مفهوم أخلاقيات المهنة: Ethics of the profession

تعد أخلاقيات المهنة من المفاهيم الشائعة والمتناولة في عصرنا ولذا في المطلب سوف نتعرف على مفاهيم أخلاقيات المهنة وأهم المبادئ ومصادرها.

1-2 - تعريف أخلاقيات المهنة:

للمهنة آداب وسلوك وهي قواعد عامة للآداب والسلوك الاجتماعي في محيط المهنة حددتها اللوائح والقوانين المنظمة ومخالفتها أو عدم مراعاتها يعرض صاحبها للنفور والنبذ من الأعضاء الآخرين بل يصل إلى حد توقيع الجزاء والعقوبة عليه في بعض الأحيان.

1-3 المبادئ الرئيسية لأخلاقيات المهنة:

لأخلاقيات المهنة مبادئ وأسس عديدة من أجل تطوير المهنة ومن هذه المبادئ نذكر ما يلي:

✚ **الثقة والاحترام المتبادل:** تقوم على أساس الثقة المتبادلة بين كافة العاملين في هذه المهنة.

✚ **احترام التعددية والتنوع:** يؤمن العامل في مهنة أنها ذات بعد إنساني.

✚ **الإيمان بالعمل المشترك وبناء الشراكات** بين أفراد المهنة والمجتمع.

✚ **النزاهة (Integrity):** وهي الشعور والدافع الداخلي عند المرء الذي يدفعه إلى تحمل المسؤولية الدينية والأخلاقية والوطنية تجاه فعل من الأفعال.

✚ **الموضوعية (Objectivity):** يجب ألا يسمح المهني بالتحيز أو تضارب المصالح أو التأثير المفرط للآخرين لتجاوز الأحكام المهنية.

✚ **الكفاءة المهنية (professionalism):** يتعين عن المهني أن يقوم بالخدمات المهنية بالعبارة الواجبة، بالكفاءة، وبالذقة والمثابرة.

✚ **السرية (confidentiality):** يجب أن يحترم المهني سرية المعلومات التي تحصل عليها وألا يفصح عن أي من هذه المعلومات لأطراف ثالثة دون تفويض.

➤ السلوك المهني (professional-behavior): يجب أن يلتزم المهني بالقوانين والأنظمة ذات الصلة. (أحمد حلمي جمعة ، 2009، ص 68)

1-4 مصادر أخلاقيات المهنة وأبعادها:

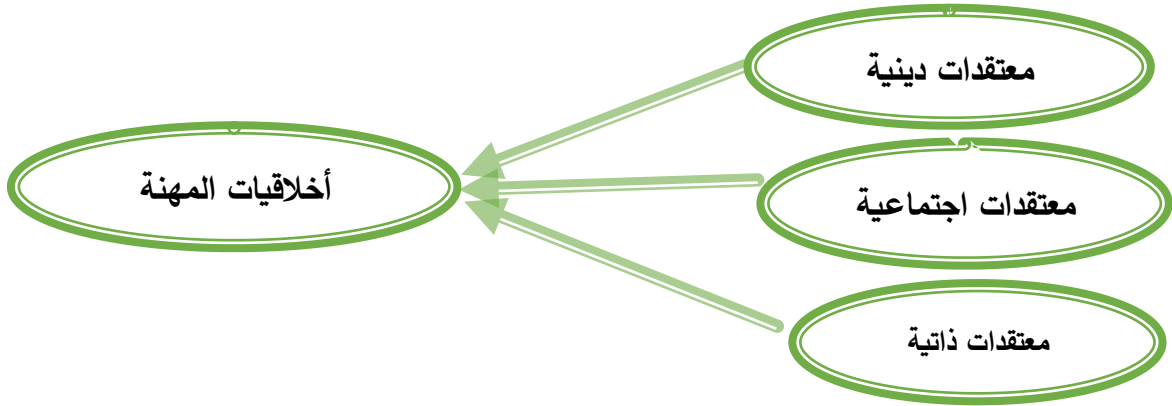
أولاً: مصادر أخلاقيات المهنة

هناك مجموعة من المصادر التي تعتبر الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات المهن ويرى الباحثون أن هناك مصادر لأخلاقيات المهنة، تتمثل فيما يلي:

- ❖ **المصدر الديني:** يمثل المصدر الديني وخاصة في المجتمع الإسلامي أهم مصادر أخلاقيات المهنة إذ أنه يوفر لأخلاقيات المهنة خلق الرقابة الذاتية في الفرد.
- ❖ **المصدر الاجتماعي:** المقصود بهذا المصدر هو قيم المجتمع التي يعمل بها الفرد الممارس للمنظمة بكل ما فيها من قوانين ولوائح وأنظمة فأخلاقيات المهنة تتأثر بالقيم والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع (عطا إبراهيم أحمد سلمان ، 2012، ص 14)
- ❖ **الأسرة:** السلوك الإنساني يعبر عن واقع البيئة المعاشرة وظروف الحياة المادية للفرد، فالأسرة التي تربي أبنائها على المبادئ، والمثل الدينية من صدق وأمانة واحترام.
- ❖ **الذات:** أن الإنسان لا يسعى لتحقيق غاية ما إلا إذا كان لها صدى في نفسه، إن هذه الذاتية تستعمل في إخضاع القواعد الأخلاقية إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص.
- ❖ **القيادة القدوة:** إن القيادة الإدارية الناجحة هي التي تستطيع أن تثبت في الهياكل الجامدة روح الحياة عن طريق إشعار كل موظف في الإدارة بأنه عضو في جماعة تعمل مساندة ومجمعة لتحقيق هذه المنظمة (حيان حاتم كامل ، 2016، ص 343)

ويوضح الشكل التالي مصادر أخلاقيات المهنة:

الشكل رقم (01): مصادر أخلاقيات المهنة



المصدر: أحمد محمود حبيب البوتي، " أخلاقيات الأعمال وأثرها في تقليل الفساد

الإداري" متاح على الموقع الإلكتروني www.nazaha.iq/comf7/conf7

csoci5.pdf cite visite 22/04/2019 a01.50

ثانيا: أبعاد أخلاقيات المهنة

➤ **نحو الزملاء:** يجب أن تكون العلاقة القائمة بين الموظف وزملائه في التعامل بروح التعاون والاحترام والمودة الحسنة بين الموظفين بينهم في أداء العمل الوظيفي وتجنب الموظفين التدخل في خصوصيات بعضهم والتعامل فيما بينهم بالتواضع وتقبل النصح والإرشاد لبعضهم.

➤ **نحو الرؤوسين:** يجب أن تكون علاقة بين الموظفين والرؤوسين تكتمل بكل الاحترام والثقة ويحرص الموظفون على تنفيذ أوامر وتعليمات المسؤولين ويلتزمون بالأنظمة واللوائح بالعمل ويتقبل الموظف النقد من مسؤوليهم ويقدمون لهم النصائح والمشورة لتطوير العمل.

✚ **نحو المواطنين:** يجب أن تكون علاقة بين الموظفين بالتعامل مع المواطنين بصدق وأمانة، بحيث يقدم الموظفين الخدمة لكل المواطنين دون اعتبارات المحسوبية، والحرص على ضبط النفس والتصرف بلباقة مع المواطنين والتعامل مع المواطنين بالعدل والمساواة.

✚ **نحو المجتمع المحلي:** يجب أن تكون علاقة الموظفين مع المجتمع المحلي تحمل المسؤولية اتجاه المجتمع مما يساعده من تطوير العلاقات الاجتماعية وسعي الموظفين إلى تحقيق أهداف المجتمع بكل إتقان.

✚ **نحو المهنة:** يجب على الموظف تجنب الغش والإشعارات حول المهنة والإقرار بخطئهم، ومحاولة تحسين العمل الذي يعمل فيه.

1-5 أهمية أخلاقيات المهنة:

- ❖ تعد أخلاقيات المهنة من الأمور الضرورية واللازمة في ممارسة أو مزاولة أصحاب المهن وهي تكتسي أهمية بالغة في الحياة المهنية ولذا نذكر أهم العناصر:
- ❖ تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية وهذا أيضا له مردود إيجابي في المنظمة.
- ❖ تساعد القيم الأخلاقية على تقليل التكاليف التي تكبدها المنظمة عند اتخاذ القرار المناسب، فالقواعد الأخلاقية تقلل من الجهد والوقت المبذول في قياس الشيء الصحيح به، أو اتخاذ القرار بشأنه.
- ❖ تنظيم وضبط السعي وراء المصلحة الشخصية الذي يمكن أن يهدد المصالح الاجتماعية، فقواعد المعايير الأخلاقية تراقب السلوك، وترسخ الحالات المرغوبة في المنظمة (أمينة بودراع، 2013، ص 26)
- ❖ التوافق الأخلاقي يعكس لنا مدى توافق ممارسات أعضاء الشركة مع المعايير الأخلاقية الموضوعية أو المتعارف عليها.
- ❖ إن المسؤولية الأخلاقية السليمة في مجال العلاقات بالزبون توجب ضرورة أن تتمتع بتوفر المعلومات الكافية عن مكوناتها وكيفية استخدامها (أكرم أحمد الطويل، 1989، ص 83).
- ❖ الأخلاق أهمية بالغد باعتبارها من أفضل العلوم وأشرفها وعلاها مقدارا.
- ❖ إن السلوكيات الأخلاقية وآدابها هي تميز سلوك الإنسان من سلوك غيرها ثم تحقيق حاجاته الطبيعية.
- ❖ إنها وسيلة للنهوض بالأمة ذلك أن التاريخ يخبرنا إن سقوط كثير من الأمم والحضارات كان بسبب انهيار الأخلاق.
- ❖ إنها وسيلة لنجاح الإنسان في الحياة فالإنسان الشرير المعتدي على أموال الناس وأنفسهم وأعراضهم (بلال حلف السكارنه، 1998، ص 23)
- وفي هذا نجد أنه قد سئل أحد وزراء اليابان: ما سر تقدم اليابان هذا التقدم؟، فقال: السر يرجع إلى ترتيبات أخلاقية.

1-6 عوامل ترسيخ أخلاقيات المهنة:

إن بناء وترسيخ الأخلاق يتم عبر مراحل ووسائل معينة ترتبط بينها بعلاقات تكاملية تفاعلية تقوم على التأمل الفكري والتحليل والتركيب حتى يكون أرسخ في الذهن لذا نذكر أهم وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة هي:

➤ تنمية الرقابة الذاتية:

- استشارة الوازع الديني أي نفس الإنسان، وتيقنه باطلاع الله عن ظاهره وباطنه، وبذل جهده بغية الرقي إلى درجة الإحسان.

- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة.
- لا بد للموظف أن يقتنع بأن الوظيفة عبادة يتقرب بها إلى الله إن أحسن تأديتها وراعى فيها الحقوق والواجبات والأخلاقيات.
- إيجاد أدوات الضبط الإداري: في كل نظام يتم تصميمه أن يحتوي على الأجهزة والوسائل الرقابية التي تضمن سير هذا النظام بالشكل المطلوب والمخطط له.
- تحقيق الرضا الوظيفي: ويقصد به تقبل الفرد لعمله من جميع وجوهه، وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسة وانعكاس ذلك من أداء الموظف وحياته الشخصية.
- تطوير مهارات العاملين: العامل إذا طور من نفسه وطورته الجهة التي ينتمي إليها في العمل أو المهنة التي يمارسها فإن هذه من الوسائل المعينة له بأن يستمر على أخلاقه وقيمه (بلال خلف السكارنه ، 1998 ، ص 65)

1-7 معوقات الالتزام بأخلاقيات المهنة:

جل أكبر التحديات التي تواجه المنظمات بشكل عام، الإعداد الأخلاقي لموظفيها هي كيفية التعامل مع كثير من الأخلاق السلبية كالفساد الأخلاقي، ومن هنا تتمثل المعوقات التي تواجه أخلاقيات المهنة فيما يلي:

- عدم تطبيق العقوبات: إن التساهل في التجاوزات الأخلاقية، وعدم تطبيق النظام المتبع في إنزال العقوبة على المخالف يؤدي إلى تهاون كبير في الالتزام بأخلاقيات المهنة (المعتمض بالله هاني علي أبو الكاس ، 2015 ، ص36).
- اضطراب العلاقة بين الإدارة والعاملين.
- غياب القدوة الحسنة.
- ضعف الحس الديني والوطني، وتغليب المصلحة الشخصية في المصلحة العامة.
- عدم وجود أو وضوح أو تفعيل النظام.
- أسباب تراجع الالتزام أخلاقيات المهنة في المنظمات
- فقدان روح التفاهم بين المسؤول والموظفين (بلال خلف السكارنه ، 1998 ، ص68)

1-8 أخلاقيات المهنة في المؤسسات العمومية

تعرف أخلاقيات المهنة بأنها تكامل قيم رئيسية متبادلة في التعامل بين المدير والفرد العامل في المؤسسة، كما تعتبر أيضا أساسيات ومعايير سلوكية عن اتجاه المؤسسة وتصرفها نحو موظفيها وزبائنها والمجتمع عامة، وقوانين الدولة ذات العلاقة بتنظيم عمل المؤسسات. (جنان شهاب أحمد ، 2013 ، ص97)

1-8-1 أخلاقيات المهنة وثقافة المنظمة:

لقد بدأ الاهتمام بالثقافة التنظيمية في منتصف السبعينات من القرن العشرين، ويمكن تعريفها أنها الإطار القيمي والأخلاقي والسلوكي الذي تعتمد عليه في تعاملها مع مختلف الأطراف الداخلية والخارجية.

ثقافة المنظمة: وتتمثل في مجموعة القيم والمعتقدات والافتراضات والأعراف السائدة في المنظمة (سعد غالب ، 2002 ، ص91-92)

❖ **ثقافة المنظمة:** هي الإطار الذي داخله تنشأ وتنمو أخلاقيات أعمال، فقد وضعت ثقافة المنظمة بأنها بمثابة الحمض النووي للمنظمة لكل منظمة.

إن المنظمات تقوم بجعل الأخلاق جزء مكمّل لثقافة التنظيمية من أجل تعزيز السلوك الأخلاقي فيها ويمكن النظر إلى الثقافة التنظيمية من أوجه عديدة ونذكر منها:

- الاخلاق جزء من الثقافة المنظمة وقيم العمل داخل منظمة الأعمال.
- ثقافة المنظمة تتفاعل مع أخلاقيات تشكيل السلوك داخل المنظمة.
- ثقافة المنظمة في إحدى مدخلات بناء الأخلاقيات في المنظمة (أمانة بوذراع ، 2013ص57)

1-8-2 أهمية أخلاقيات المهنة وثقافة المنظمة:

- تأسيس إحساس بالتاريخ، إذ أن الثقافة ذات جذور عريقة
- تعزيز وتطوير الإحساس بالانتماء والعضوية
- زيادة التبادل بين الأعضاء، وذلك بالمشاركة في القرارات وتطوير فرق العمل والتنسيق بين الإدارات المختلفة والجماعات والأفراد. (زروقي يحي ، 2017 ، ص 53)

1-9 أسباب تراجع الالتزام أخلاقيات المهنة في المنظمات:

إن وجود أخلاقيات المهنة في المنظمات هذا لا يعني أنها تخلو من بعض المشاكل التي تعاني منها منظمات الأعمال المعاصرة ويمكن أن نشير إلى هذه المشكلات والصعوبات فيما يأتي:

✚ اختلاط المفاهيم: حيث أن مفهوم أخلاقيات الأعمال يختلط بمفاهيم ومصطلحات أخرى، كما هو الحال في مفهوم أخلاقيات الإدارة.

✚ الصعوبات المرتبطة بالتفاوت: وجود فجوة بين أخلاقيات الإدارة والتطلعات.

✚ الصعوبة المرتبطة بعلاقة أخلاقيات الأعمال بالكفاءة الإدارية. (بومدين يوسف ،

2015 ص 89)

✚ ضعف الحس الديني والوطني.

✚ فقدان روح التعاون والتفاهم بين المهنيين من جهة وبين المسؤول من جهة أخرى.

✚ عدم تطبيق العقوبات.

✚ غياب القدوة الحسنة من أهم الأخلاق التي يجب أن يتميز بها الموظف المسلم أن يجعل من عمله ومن شخصيته قدوة اتجاه مهنته وأن تكون شخصيته أمام الزملاء والمجتمع مثلا يحتذى به، وإتباع الرسول (صلى الله عليه وسلم) لقوله (عز وجل): ﴿فَأْمِنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ النَّبِيِّ الْأُمِّيِّ الَّذِي يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَكَلِمَاتِهِ وَاتَّبَعُوهُ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ﴾ (الأعراف، 158).
القرآن الكريم، الأعراف، الآية: 158.

✚ لقوله (عز وجل): ﴿لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ
الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا﴾ (الأحزاب، 8). (القرآن الكريم، الأحزاب، الآية: 21).

الفصل الثالث

الخلفية النظرية

الاداء الوظيفي

1-الأداء الوظيفي

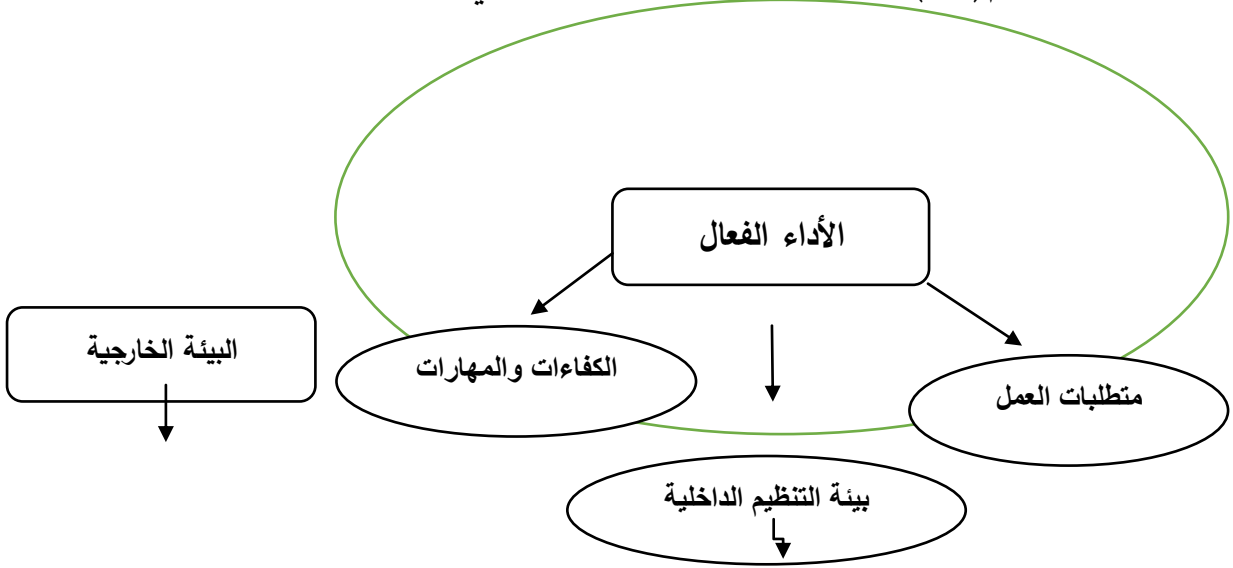
1-1 مفهوم الأداء الوظيفي:

يعد موضوع الأداء الوظيفي وما يزال يلاقي اهتمام المختصين عن الصعيدين النظري ممثل بالعلماء والكتاب والأكاديميين والصعيد العلمي ممثلا برجال الأعمال والمديرين وصناع القرار.

1-2 عناصر الأداء الوظيفي:

- ❖ للأداء عناصر لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعال في ظل غيابها، وذلك يعود لأهميتها في قياس وتحديد أداء العاملين في المنظمات وتتمثل هذه العناصر في:
 - ❖ المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلقية العامة من الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
 - ❖ نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من الرغبة والمهارات الفنية.
 - ❖ كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية، ومقدار سرعة الإنجاز.
 - ❖ المثابرة والثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف عن تحمل المسؤولية للعمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة. (أسعد أحمد عكاشة، 2008، ص34)
 - ❖ الرغبة في الأداء: يعني بها القوى الكامنة في العامل التي تحركه لكي يسلك سلوك معين لتأدية العمل. (محمد سعيد سلطان ، 2006 ص34)
- يضيف عبد الباري إبراهيم درة ان العناصر المحددة للأداء تتمثل في العناصر التي يمكن تجسيدها في الشكل التالي:

الشكل رقم (02): عناصر المحددة للأداء الوظيفي.



المصدر: عبد الباري إبراهيم دة" تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات" مستويات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003، ص 12.

1-3 العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

يصعب تحديد مكانة العوامل المؤثرة في عملية الأداء الوظيفي، لأنه مجال واسع متشعب الأبعاد، ولأن تلك العوامل متعددة تخضع بعضها لسيطرة الموظف بينما بعضها الآخر يخرج من سيطرته، كما يرى بعض الباحثين تلك الصعوبة إلى التطور في فهم طبيعة التفاعل، فمن هنا يمكن تحديد العوامل المؤثرة والتي تؤثر على الأداء الوظيفي وهي على النحو التالي:

○ عوامل إدارية تنظيمية تتمثل في:

- عدم توفر مناخ يساعد على العمل والإنتاجية في المؤسسة.
- صراع بين الموظف وبين رئيسه أو بين الموظف وزملائه.
- عدم تحديد مهام الوظيفة تحديدا دقيقا (المعتصم بالله هاني علي أبو الكاس ،2015، ص51،50)

- عدم المشاركة في الإدارة حيث إن عدم مشاركة العاملين في المستويات الإدارية المختلفة في تخطيط وضع القرارات ويساهم في وجود فجوة بين القيادة والموظفين.
- اختلاف مستوى الأداء.
- مشكلات الرضا الوظيفي.
- نقص في التدريب على مهارات العمل (أنو أبو موسى يحي كلاب ، 2011، ص31)
يوضح الشكل رقم (04) العوامل المذكورة وتأثيرها في الأداء الوظيفي.

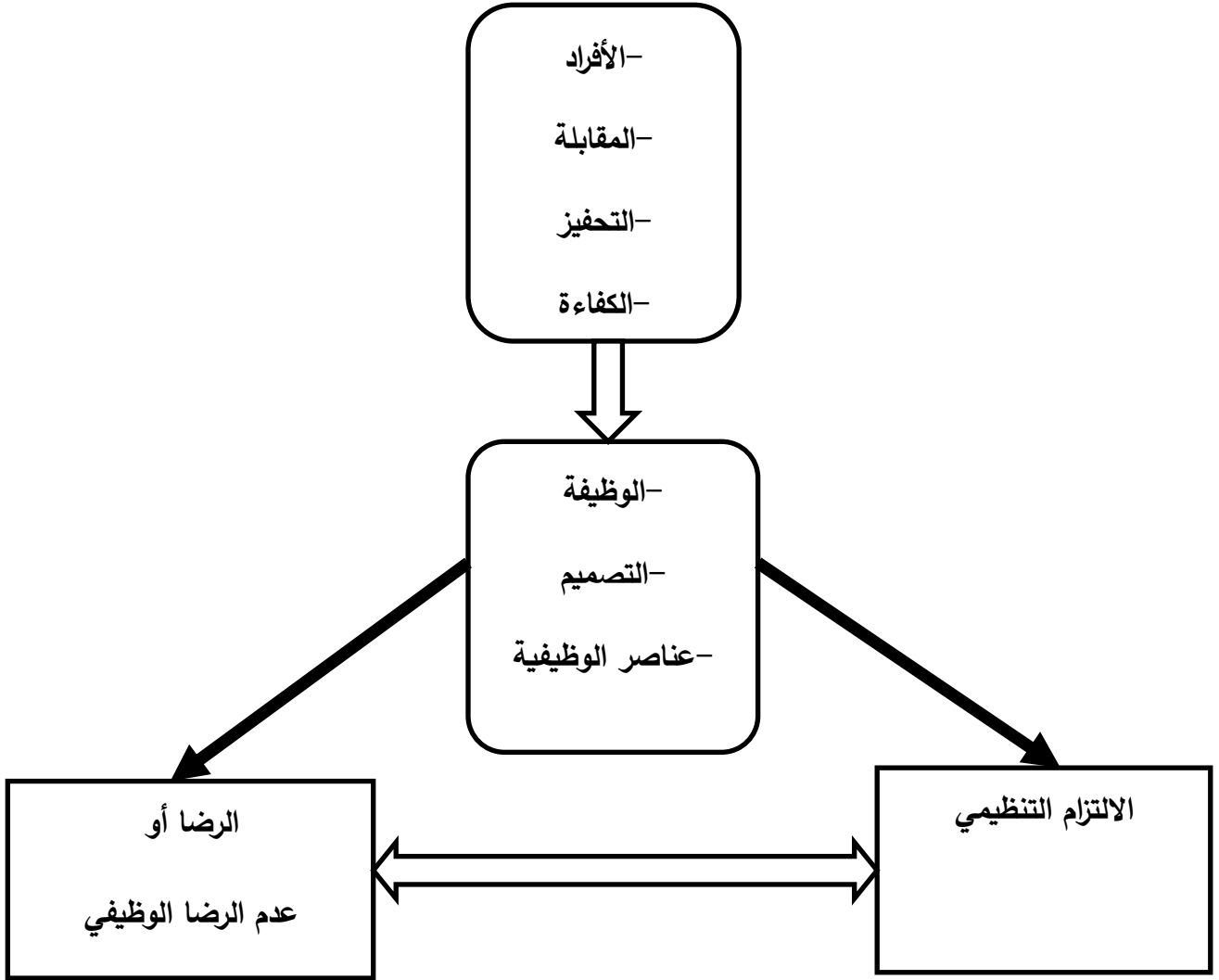
○ عوامل خارجية:

- ظروف السوق والأحوال الاقتصادية.
- التشريعات الحكومية والقرارات التي قد تنصب مع أو ضد المنظمة.
- الإضراب السياسي.

○ عوامل شخصية:

- نقص الدافعية للعمل عند الموظفين.
- ضعف شخصيته أو قصور في قدراته العقلية.
- تقييم المستمر عن العمل. (شروق كاظم جبار ، 2018، ص 14،15)

الشكل رقم(03): العوامل التنظيمية المؤثرة في الأداء الوظيفي



المصدر: جلال عبد الله محمد، أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، غير منشورة،

كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة أعمال، جامعة السليمانية، 2010.

2- مفهوم وأهداف عملية تقييم الأداء الوظيفي

في هذا المطلب سنحاول التطرق لمفهوم عملية تقييم الأداء، وأهداف تقييمها والمراحل والخطوات لتقييم الأداء.

1-2 مفهوم عملية تقييم الأداء الوظيفي:

يعتبر تقييم الأداء الوظيفي عن تقييم أداء الموظفين لتقديم المعلومات التي يحتاجها المدراء لغايات الترقية ورفع الأجور وحتى تسريح العمال، ويتم التقييم الوظيفي لأداء الموظفين في نهاية السنة عادة، أو بنهاية سنة خدمة الموظف يكتب بها الأهداف التي حققها الموظف، والمواقع التي تخلق بها، ومن أجل الإلمام بجميع عناصر عملية تقييم الأداء الوظيفي فإننا سنتطرق إلى مجموعة من التعاريف للأداء والتقييم.

***تعريف 01:** يعرف الأداء بأنه العملية التي يتم بمقتضاه قياس التزام الموظف بمعايير وسلوكيات العمل المطلوب منه والنتائج التي تحققت من الالتزام بهذه المعايير. (علياء حسين عبيد، 2015، ص334)

***تعريف 02:** يعرف الأداء بأنه المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله من حيث كمية وجودة العمل المقدم من طرفه (رأوية حسن، 2003، ص209)
بالنسبة لتعريف التقييم:

***تعريف 01:** هو عملية المقارنة بين ما هو كائن و بما يجب أن يكون ووضع حكم في الفرق الموجود بين ما يجب أن يكون وما هو كائن في أي ميدان (: p705, 1993, Pet Belanger Ben Abou, 706)

***تعريف 02:** يعرف على أنه تقدير قيمة نشاط ما أو شيء ما، إذ يعمل على جمع البيانات اللازمة لتحديد الاستراتيجيات المطروحة (مأمون يوسف سالم، 2018، ص115)

تعريف تقييم أداء الموظفين:

***تعريف 01:** يقصد بتقييم أداء العاملين قياس مدى قيام العاملين بالوظائف المسندة إليهم وتحقيقهم للأهداف المطلوبة منهم، ومدى تقدمهم في العدل وقدرتهم على الاستفادة من فرص الترقية وزيادة الأجور. (زهير ثابت ، 2001 ، ص 87)

من التعاريف السابقة يمكننا أن نستنتج ما يلي:

- نظرا لأهمية تقييم الأداء في المنظمات أصبحت هناك ضرورة لاعتبار نظام يتألف من مدخلات وعملية التقييم ومخرجات تتمثل في المرؤوسين موضع التقييم.
- تحاول من خلال تحليل أداء الفرد بكل ما يتعلق من صفات الشخصية أو البدنية، أو مهارية وذلك من أجل تحديد نقاط الضعف والقوة.
- عملية التقييم ليست غاية في حد ذاتها وإنما هي وسيلة للوصول إلى عدة غايات.

2-2 أهداف تقييم الأداء الوظيفي:

يستخدم تقييم الأداء لمساعدة الإدارة في تحقيق أهداف عديدة يمكن تقسيمها إلى مجموعتين رئيسيتين:

***المجموعة الأولى:** وهي عبارة عن استخدامات إدارية.

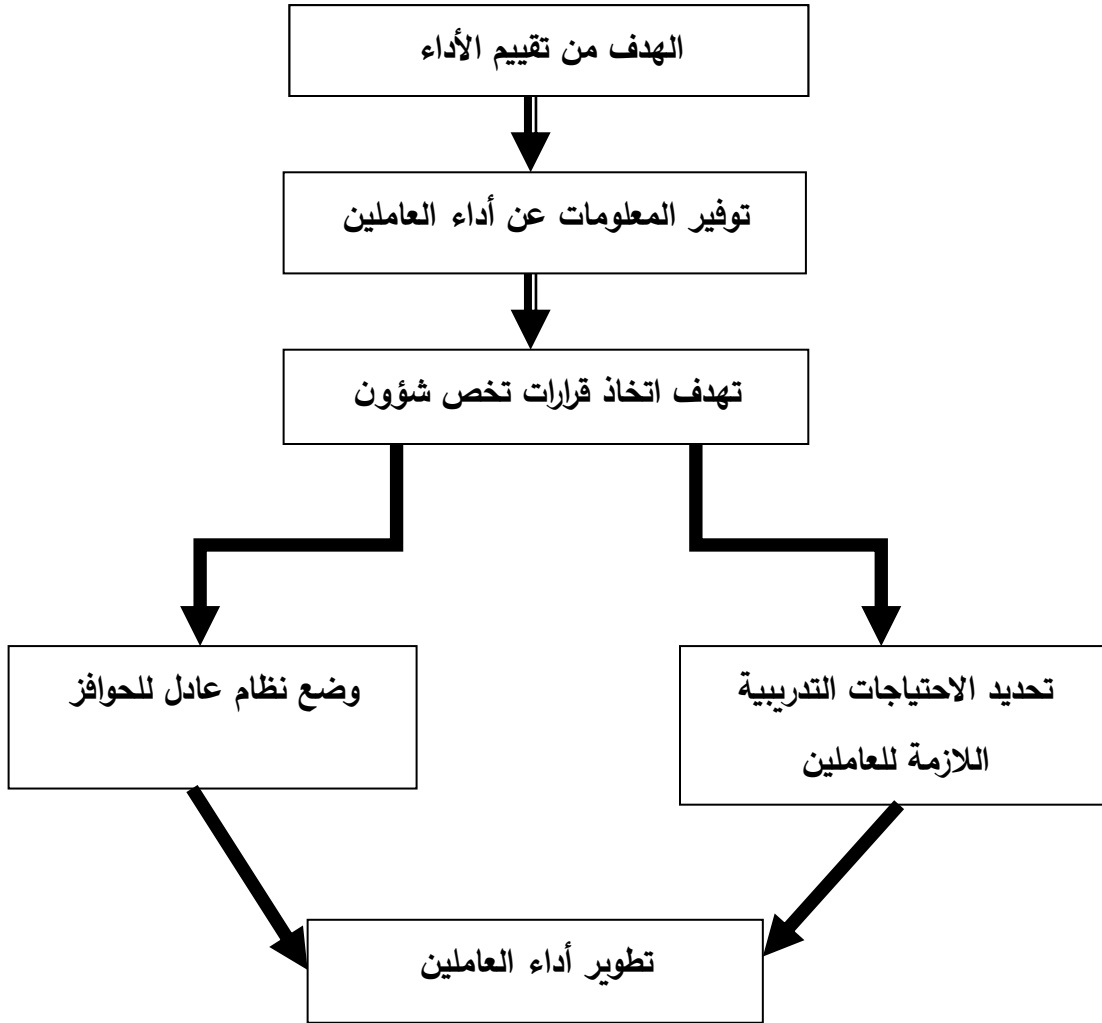
***المجموعة الثانية:** وهي عبارة عن استخدامات التنمية العامل والفرد.

ومن أمثلة المجموعة الأولى:

- مساعدة الإدارة في اتخاذ قرارات بشأن الترقية والاستغناء المؤقت.
 - تستخدم نتائج تقييم الأداء لتحديد الاحتياجات التدريبية لمختلف الوحدات بالمؤسسة وفي تقييم نتائج التدريب وجداول العمل وطرق الإنتاج وهيكل المؤسسة ونماذج الإشراف وظروف العمل ومعداته.
 - نتائج تقييم الأداء تستخدم كوسيلة لتقييم إدارة الأجور والمرتبات للمؤسسة.
- ومن أمثلة المجموعة الثانية:

- استخدامها لتوصيف نقاط الضعف في الأداء والتي يمكن التغلب عليها خلال برامج التدريب.
 - استخدامها كوسيلة لتحسين أداء العاملين عن طريق إمدادها بمعلومات عن أدائهم في الفترة السابقة خلال مقابلات تقييم تتم في فترات المؤسسة مع رؤسائهم.
 - تعتبر وسيلة جيدة تحفز الرؤساء عن ملاحظة أداء مرؤوسيهـم خلال السنة بهدف اكتشاف مواطن الضعف التي تحتاج إلى التنمية (إسماعيل علي البسيوني ، 2007 ، ص256)
 - مناقشة هذه الأهداف مع المرؤوسين وتحديد مساهمة كلا منهم في تحقيق أهداف المؤسسة.
 - يتم الأداء بتحديد أهداف العاملين أو الموظفين.
- إن هذه الأهداف يجب أن تكون واضحة ومحددة ويمثل نوعا لتحديد إمكانيات الموظفين ومقبولة من قبل الجميع فهي تلعب دورا مهما في عملية الأداء (سالمة أبو بعر حمد ، 2008 ، ص14)

الشكل رقم (04): أهداف عملية تقييم الأداء



المصدر: ريم بنت عمر منصور الشريف، دور إدارة في تحسين الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، سنة 2013، ص 58 (ريم بنت عمر منصور الشريف ، 2013، ص 58)

2-3 مراحل وخطوات تقييم الأداء الوظيفي:

نظرا لكون عملية تقييم الأداء على درجة بالغة من الأهمية كما أنها عملية متداخلة العناصر فيما بينها وبين مجموعة من العمليات الأخرى، كما تبدأ عملية تقييم الأداء بتحديد معايير الأداء ومن ثم مناقشة التوقعات في الأداء مع الأفراد العاملين وبعد ذلك قياس الأداء الفعلي ومقارنته بالمعايير الموضوعية، وبعد ذلك يتم مناقشة التقييم من الأفراد العاملين لاتخاذ الإجراءات التصحيحية إن لزم ذلك (سهيلة محمد عباس ، 1999، ص244)

• **تحديد معايير الأداء:** يقصد بمعايير تقييم الأداء تلك العناصر التي تستخدم كركائز للتقييم، فمعايير الأداء تمثل مستوى الأداء المطلوب تحقيقه من قبل الموارد البشرية في أعمالها المكلفة بها حيث على أساسها نحكم فيما إذا كان أداؤها وفق المطلوب أم لا. (أحمد ماهر ، 2003، ص373)

• **نقل توقعات الأداء للأفراد العاملين:** بعد تحديد معايير الأداء اللازمة للأداء الفعال لابد من توضيحها للأفراد العاملين لمعرفة وتوضيح ما يجب أن يعملوا، وماذا يتوقع منهم.

• **قياس الأداء:** تكون هذه الخطوة بجمع المعلومات حول الأداء الفعلي وهناك أربعة مصادر للمعلومات غالبا ما تستخدم للأداء الفعلي:

• ملاحظة الأفراد العاملين.

• التقارير الإحصائية.

• التقارير الشفوية.

• التقارير المكتوبة.

• **مقارنة الأداء الفعلي مع الأداء المعياري:** وذلك بتحديد الانحرافات بين الأداء الفعلي والمتوقع (كامل برير ، 1997، ص125)

• **مناقشة نتائج التقييم مع الأفراد العاملين:** تتم من خلال مناقشة الجوانب الإيجابية والسلبية بينهم وبين المقيم أو المشرف المباشر لتوضيح بعض الجوانب المهمة التي قد لا يودعها العامل.

- اتخاذ الإجراءات التصحيحية: وهي الخطوة الأخيرة في الأداء وهي تتعلق باتخاذ المسؤول للإجراءات من شأنها تحسين الأداء (لظفي دهينه ، 2014 ، ص54، 55)

2-4 أثر التزام أخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي

يعتبر الموظف جزء من المجتمع لذا يجب أن يحقق التوافق بين المصالح الشخصية والمصالح العامة، ويسعى لتحقيق عائد أفضل للمجتمع، وأن عدم الالتزام بأخلاقيات المهنة يؤدي إلى ضعف دور المؤسسة لأنه يقلل من مصداقية وفقدان الثقة للمؤسسة وينعكس مباشرة إلى عدم الاستقرار السياسي، فالوصول إلى بناء منظومة هي بناء مؤسسات عامة تحظى باحترام الموظفين من خلال منظومة القيم والسلوكيات الأخلاقية وتمكننا من تحصين المجتمع من ظاهرة الفساد.

وبناء ما سبق فإنه يمكن ذكر بعض الآثار الناجمة عن الالتزام بأخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي:

- إن الالتزام بالمعايير الأخلاقية للمهنة، وقواعد السلوك الوظيفي سوف يؤدي إلى التنمية قدرات العاملين وتحفيزهم وبالتالي تحسين أدائهم.
- الالتزام بأخلاقيات المهنة يعمل على تحقيق التوازن بين المهام، والنتائج مما يضبط عملية تحقيق الأداء الوظيفي بشكل صحيح. (معتمص بالله على أبو الكاس ، 2015 ، ص58-59)
- تطوير القدرات المهنية والتعرف على آخر المستجدات في مجال عمله سوف تؤدي إلى تحسين الأداء.
- الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية يعزز من أداء المنظمات من خلال العمل كفريق واحد.
- ضمان حرية الرأي والتفكير للعاملين سوف يعزز من ولائهم تجاه المنظمة التي يعمل بها وبالتالي تحسين أدائهم.

الفصل الرابع

منهجية الدراسة



- 1-الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من أهم مراحل التي يجب على الباحث القيام بها قصد التأكد من ملائمة مكان الدراسة للبحث ومدى صلاحية الاداة المستعملة حول موضوع البحث ، ولهذا قمنا بدراسة استطلاعية على مستوى ديوان مركب متعدد الرياضات لولاية المسيلة وقد كان الهدف من هذه الدراسة جمع المعلومات التي لها ارتباط وثيق ومباشر بمتغيرات الدراسة حيث قمنا بتوزيع استمارة استبيان على عينة مكونة من 06 افراد من اجل التأكد من مطابقة مجتمع الدراسة للدراسة التي سنقوم بها ومن اهم نتائج الدراسة الاستطلاعية .

- التعرف على مجتمع الدراسة

- التعرف على عينة الدراسة

- تحديد اساليب وادوات جمع المعلومات التي تلائم مجتمع الدراسة

- ضبط الشروط العلمية للأداة

- 2- المجال المكاني والزمني :

- **المجال المكاني** : شملت دراستنا موظفين اداريين على مستوى ديوان مركب متعدد الرياضات

- **المجال الزمني** : اختير موضوع البحث بعد الموافقة عليه من قبل الاستاذ المشرف ومن طرف قسم الادارة التسيير الرياضي بمعهد التربية البدنية والرياضية بالمسيلة ، وقد دامت الدراسة النظرية من نوفمبر 2021 الى غاية اواخر ماي 2022 والدراسة التطبيقية في الفترة الممتدة من 15 أفريل 2022 الى غاية 08 ماي 2022

- 3-المنهج المستخدم :

يمثل المنهج في البحث العلمي مجموعة من القواعد والأسس التي يتم وضعها من اجل الوصول الى الحقيقة انطلاقا من مبدأ أن هذه الاخيرة ليست ملك لاحد لكن بناء دائم ومستمر .(عمار بوحوش ، 1995، ص89)



يرتبط استخدام الباحث لمنهج دوت غيره بطبيعة الموضوع الذي يتطرق اليه ، وفي دراستنا هذه ولطبيعة المشكلة المطروحة نرى أن المنهج الوصفي هو المنهج الملائم لبحثنا ، وهذا الاختيار نابغ اساس من كون هذا المنهج يساعد على الحصول على الحصول على المعلومات الشاملة حول متغيرات المشكلة واستطلاع الموقف العلني أو الميداني الذي تجري فيه قصد تحديدها وصياغتها صياغة علمية دقيقة

(ويقوم المنهج الوصفي كغيره من المناهج الاخرى على عدة مراحل أهمها التعرف على مشكلة البحث وتحديدها ، و وضع الفروض ، واختيار الفئة المناسبة ، واختيار اساليب جمع البيانات واعدادها ، ووضع قواعد لتصنيف البيانات ، ووضع النتائج وتحليلها في عبارات واضحة ، و محاولة استخلاص تعميمات ذات مغزى تؤدي الى تقدن المعرفة) (ديولد فان دالين : ترجمة : محمد نبيل نوفل وآخرون ، 1984 ص313)

أما بشير صالح الرشيد فيعرف المنهج الوصفي (بأنه مجموعة من الاجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها و معالجتها وتحليلها تخليلا كافيا ودقيقا لاستخلاص والوصول الى نتائج وتعميمات عن الظاهرة أي الموضوع محل البحث) (بشير صالح الرشيد ، 2000 ، ص59)

- 4- مجتمع وعينة الدراسة :

4-1 مجتمع الدراسة : ينظر الى العينة أنها مجتمع الدراسة التي تجتمع منها البيانات الميدانية فالعينة جزء معين من افراد المجتمع الاصلي ، ثم تعميم الدراسة على المجتمع كله (رشيد زرواتي ،ص17)

فالعينة هي عملية اختيار افراد العينة الذين سوف يشاركون او يلاحظون او يسألون في الدراسة (طبيش غنية ،بن السليخ بدرية ،2006 ،ص59)



يمثل المجتمع في الدراسة التي نحن بصددھا العمال الاداريين لديوان مركب متعدد الرياضات لولاية المسيلة والبالغ عددهم 50

4-2 عينة البحث وكيفية اختيارها :

تعتبر العينة من أهم المحاور التي يستخدمها الباحث خلال بحثه ، فاختيار العينة بشكل جيد ومناسب يساعد على التوصل الى نتائج ذات مصداقية عالية وكفاءة موثوق بها . (أبو حطب قؤاد وصادق امال ، 1991، ص67)

ومن الصعوبات التي يواجهها الباحث في البحوث التربوية والرياضية مشكلة اختيار العينة حيث انه كلما استند الباحث في اختيار هينة بحثه على الاسس العنوية السليمة ، كلما توصل لنتائج مرضية ، حيث أن استخدام أسلوب العينة يسهل في جمع البيانات وتحليلها وتلخيصها للحصول على نتائج بسرعة ممكنة (مروان عبد المجيد ، 2002، ص58)

وبالنسبة للعينة المدروسة فقدرت ب50موظف وموظفة (عينة عشوائية) و6 موظفين استخدمناهم كعينة استطلاعية

4-3 ضبط متغيرات الدراسة : ان اي موضوع من المواضيع الخاضعة للدراسة يتوفر

على متغيرين اولهما متغير مستقل والآخر متغير تابع

أولا : المتغير المستقل :

وهو ما يسمى المتغير التجريبي ، وهو عبارة عن متغير الذي يفترض الباحث أنه السبب أو اخذ الاسباب نتيجة تعيين دراسته والتي تؤدي الى معرفة تأثيره على متغير آخر

(مروان عبد المجيد ، 2000)

في دراستي الحالية يتمثل المتغير المستقل هو اخلاقيات المهنة



ثانيا : المتغير التابع :

هي المتغيرات الناتجة عن العمليات التي تعكس من العمليات التي تعكس السلوك ، وعلى ذلك فان المثير هو المستقل

بينما الاستجابة تمثل المتغير التابع والذي يلاحظه من خلال معالجته للظروف المحيطة بالتجربة (مروان عبد المجيد ، 2000، ص 90)

وفي دراستي الخالية يتمثل المتغير التابع في الاداء الوظيفي

5-أدوات جمع البيانات والمعلومات :

الاستبيان : هي وسيلة لجمع البيانات ويعتمد أساسا على استمارة تتكون من مجموعة من الاسئلة تسلم الى اشخاص يتم اختيارهم من اجل القيام بدراسة موضوع معين تتكون من مجموعة من الاسئلة تسلم الى أشخاص يتم اختيارهم من أجل القيام بدراسة موضوع معين ، فيقومون بتسجيل اجاباتهم على الاسئلة الواردة في هذه الاستمارة ويتم اعادتها ثانية الى الباحث

ويعرف الاستبيان أيضا على انه اخذ الادوات الهامة لجمع البيانات والقيام بدراسة مسحية من خلال تحديد مجموعة من الاسئلة المكتوبة ويقوم المبحوث بالإجابة عليها (احمد بدر ، 1979 ، ص63)

كما يعرف على أنه (وسيلة من وسائل البحث الشائع ، هو يطرح مجموعة من الاسئلة التي تهدف الى جمع معلومات ترتبط بموضوع البحث وفوائده كونه اقتصادي في الوقت والتكيف ، حتى من اجابيات الاستبيان يكمن في تكميم المعلومات المناسبة للبحث والتي تساعد الباحث في بحثه وتمهله للخروج بمفهوم لدى الجميع ، اما العيوب تكمن في فقدان الاتصال الشخصي بأفراد العينة وايضا في صعوبة التأكد من المعلومات ، اذ ابقى التوصل اليها نسبيا) (أحمد شلبي ، 1992، ص 28)



فهي تعد أهم أدوات البحث التي اعتمدنا عليها ، حيث تم اعداد اسئلة الاستمارة التي حاولنا أن تكون شاملة لجميع ما جاء في الجزء النظري وقد راعينا عند صياغة الاسئلة في الاستمارة التالية :

- صياغة الاسئلة بطريقة واضحة وسهلة
- ربط الاسئلة بالأهداف المراد الحصول عليها
- صياغة الاسئلة باللغة العربية مع مراعاة المستوى العلمي والثقافي للإداري
- الجدول رقم (01): الاستبيانات الموزعة

ضائعة	المسترجعة	الموزعة	عدد الاستبيانات
8	42	50	
%16	%84	%100	النسبة

- 6- الخصائص السيكومترية للاستبيان :

- 6-1 صدق المحكمين :

التحقق من أن الاستبانة تكون صادقة من خلال السمات الأولية لها، تم عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين والمختصين في قسم التسيير. وفي ضوء الاقتراحات والملاحظات المتعلقة سواء بالصيغة اللغوية للفقرات، مدى وضوحها ومدى ملائمتها تمت الاستجابة لتوجيهاتهم وتوصياتهم، والتالي تم حذف وتعديل بغض الفقرات حتى أمكن الاعتماد الملحق الاستبيان في شكله النهائي.

يعبر الثبات أن الاختبار يؤدي إلى نفس النتائج في حالة تكراره وقاما الباحثان بالتأكد من ثبات الأداة عن طريق حساب معامل الثبات ألفا كرو نباخ الذي يوضحه الجدول الموالي:



الجدول (02): معامل الثبات ألفا كرو نباخ

المتغير	اسم البعد	عدد البنود	قيمة Cronbach's Alpha
أخلاقيات المهنة	أخلاقيات المهنة نحو الزملاء	5	0.895
	أخلاقيات المهنة نحو المرؤوسين	5	0.859
	اخلاقيات المهنة نحو الرياضيين	5	0.945
	أخلاقيات المهنة اتجاه المهنة	5	0.927

نلاحظ من خلال الجدول أن قيم Cronbach's Alpha لكل أبعاد الدراسة تتراوح ما بين 0.6 إلى 0.9 وهي قيم عالية تدل على ثبات أداة الدراسة.

7- الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تم إخضاع البيانات إلى عملية التحليل الإحصائي بالاستعانة برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS: Statistical Package for the Social Sciences: V25) وتم الاعتماد على الأساليب والأدوات الإحصائية التالية:

التكرار والنسبة % والرسوم البيانية:	لوصف أفراد عينة الدراسة واجاباتهم على عبارات الاستبيان
معامل ألفا كرونباخ:	اختبار ثبات الاستبيان
معامل الارتباط بيرسون:	ويستخدم لقياس اتجاه وقوة العلاقة بين المتغيرين ومن خلال قيمة معامل الارتباط يمكن إقرار أو عدم إقرار وجود علاقة خطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين وتم توظيفه في حساب صدق الاستبيان



<p>وهو متوسط مجموعة من القيم، أو مجموع القيم المدروسة مقسوم على عددها، وذلك بغية التعرف على متوسط إجابات المبحوثين حول الاستبيان والمتوسط يساعد أيضا في ترتيب العبارات حسب أعلى قيمة له.</p>	<p>المتوسط الحسابي:</p>
<p>وذلك من أجل التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة واتجاههم نحو كل عبارة أو محور أو بعد من الاستبيان، ويوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة</p>	<p>الانحراف المعياري:</p>

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

- 1- تحليل ومناقشة أسئلة الاستبيان :

- 1-1 التحليل الوصفي لبعء أخلاقيات المهنة نحو الزملاء

يمكن عرض التحليل الوصفي للعبارات المكونة لبعء أخلاقيات المهنة مع الزملاء من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري في الجدول الموالي.

الجدول رقم (03): التحليل الوصفي لبعء أخلاقيات المهنة مع الزملاء

الرقم	العبارة	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقييم
1	يتعامل الموظفون فيما بينهم بالوفاء والتقدير بغية تحقيق اهداف المؤسسة بغرض الزيادة من الاداء الوظيفي	3.93	1.09	3	موافق
2	يتعامل الموظفون بالتواضع في التعامل مع بعضهم البعض للرفع من الاداء الوظيفي	4.07	0.92	2	موافق
3	يتجنب الموظفون في المؤسسة التدخل في خصوصيات بعضهم البعض	4.14	0.92	1	موافق
4	يقدم الموظفون النصح والإرشاد لبعضهم بهدف الارتقاء بمستوى الاداء	3.83	1.05	4	موافق
5	يسعى الموظفون لتصحيح أخطاء بعضهم البعض بهدف الزيادة من الاداء	4.15	0.92	2	موافق
	الكلبي	3.99	0.87		موافق

نلاحظ أن الجدول أعلاه أن متوسطات الحسابية للعبارات تتراوح بين [3.83-4.14] وبانحراف معياري [0.92-1.05] ولقد بلغ المتوسط الحسابي للبعد الكلي 3.99 أي يتجه نحو الموافقة ومن حيث الترتيب فإن العبارة الثالثة والتي تنص على " يتجنب الموظفون في المؤسسة التدخل في خصوصيات بعضهم البعض " تأتي في المرتبة الأولى بمتوسط قدره 4.14 بينما العبارة الثانية " يتعامل الموظفون بالتواضع في التعامل مع بعضهم البعض للرفع من الاداء الوظيفي " احتلت المرتبة الثانية بمتوسط قدره 4.07 والعبارة الأولى تحتل المرتبة الثالثة بمتوسط قدره 3.93، حينها تأتي العبارة الرابعة في المرتبة الرابعة بمتوسط قدره 3.83.

1-2 التحليل الوصفي لبعء أخلاقيات المهنة نحو المرؤوسين

يمكن عرض التحليل الوصفي للعبارات المكونة لبعء أخلاقيات المهنة مع المرؤوسين من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري في الجدول الموالي.

الجدول رقم (04): التحليل الوصفي لبعء أخلاقيات المهنة مع المرؤوسين

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقييم
1	يتعامل الموظفون مع رؤسائهم بكل احترام والثقة	4.23	0.82	1	موافق بشدة
2	يلتزم الموظفون بمواعيد العمل الرسمية ويتعاونون في حالة الغياب	3.69	1.29	5	موافق
3	يتقبل الموظفون النقد من مسؤوليهم ويقدمون لهم النصائح والمشورة لتطوير العمل وزيادة الاداء	3.83	1.03	3	موافق
4	يحرص الموظفون على تنفيذ أوامر وتعليمات المسؤولين ويلتزمون بالأنظمة واللوائح المتعلقة بالعمل	3.95	1.01	2	موافق
5	يقبل الموظفون المهام الإضافية الموكلة إليهم وينجزوها بكل دقة بغرض الرفع من الاداء	3.76	1.16	4	موافق
	الكلبي	3.89	0.86		موافق

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن متوسطات الحسابية للعبارات تتراوح بين [3.76-4.23] وبانحراف معياري [0.82-1.29] ولقد بلغ المتوسط الحسابي للبعء الكلبي 3.89 أي يتجه نحو الموافقة ومن حيث الترتيب فإذا العبرة الأولى والتي تنص على "

يتعامل الموظفون مع رؤسائهم بكل احترام والثقة" تأتي في المرتبة الأولى بمتوسط قدره 4.23 بينما العبارة الرابعة " يحرص الموظفون على تنفيذ أوامر وتعليمات المسؤولين ويلتزمون بالأنظمة واللوائح المتعلقة بالعمل" تأتي في المرتبة الثانية بمتوسط قدره 3.95 وبينما العبارة الثالثة تحتل المرتبة الثالثة بمتوسط قدره 3.83 والعبارة الخامسة تأتي في المرتبة الرابعة بمتوسط قدره 3.76، بينما العبارة الثانية تنص على " يلتزم الموظفون بمواعيد العمل الرسمية ويتعاونون في حالة الغياب " تأتي في المرتبة الخامسة بمتوسط قدره 3.69.

1-3 التحليل الوصفي لبعد أخلاقيات المهنة نحو الرياضيين

يمكن عرض التحليل الوصفي للعبارات المكونة لبعد أخلاقيات المهنة مع المواطنين من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري في الجدول الموالي.

الجدول رقم (05): التحليل الوصفي لبعد أخلاقيات المهنة مع الرياضيين

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقييم
1	يتعامل الموظفون مع الرياضيين بصدق وأمانة واطلاعهم بكل مستجد يخصهم	4.28	0.86	1	موافق بشدة
2	يتعامل الموظفون مع الرياضيين بعدل ومساواة ويحترم مشاعرهم دون التمييز عرقي أو الديني أو الجهوي	3.97	1.15	4	موافق
3	يقدم الموظفون الخدمة لكل الرياضيين دون اعتبارات المحسوبية	4.21	1.00	2	موافق بشدة
4	يحرص الموظفون على ضبط النفس والتصرف بلباقة مع الرياضيين دون استثناء	4.14	0.87	3	موافق

غير موافق بشدة	5	0.85	1.16	يتحلى الموظفون بالصبر ويقدم النصائح للرياضيين اذا تطلب الامر ذلك	5
موافق		0.86	4.15	الكلي	

يبين الجدول أعلاه أن قيم المتوسط الحسابي لعبارات أخلاقيات المهنة تتراوح ما بين [4.28-1.16] وتميل إلى الموافقة ، أما من ناحية الترتيب فكانت العبارة الأولى تنص على " يتعامل الموظفون مع الرياضيين بصدق وأمانة واطلاعهم بكل مستجد يخصهم " كانت تحتل المرتبة الأولى بمتوسط قدره 4.28، وكانت العبارة الثانية والتي تنص " يقدم الموظفون الخدمة لكل الرياضيين دون اعتبارات المحسوبية " في المرتبة الثانية بمتوسط قدره 4.21، أما العبارة الرابعة كانت تحتل المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 4.14 ، وأما العبارة الثانية والتي تنص على " يتعامل الموظفون مع الرياضيين بعدل ومساواة ويحترم مشاعرهم دون التمييز عرفي أو الديني أو الجهوي " كانت تحتل المرتبة الرابعة بمتوسط قدره 3.97، العبارة الخامسة والأخير كانت تحتل المرتبة الخامسة بمتوسط قدره 1.16

1-4 التحليل الوصفي لبعد أخلاقيات المهنة نحو المهنة

يمكن عرض التحليل الوصفي للعبارات المكونة لبعد أخلاقيات المهنة مع المهنة من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري في الجدول الموالي.

الجدول رقم (06): التحليل الوصفي لبعد أخلاقيات المهنة مع المهنة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقييم
1	يحترم الموظف مهنته ويؤدي عمله على أكمل وجه	4.21	0.92	3	موافق بشدة
2	يلتزم الموظف بأمانة في أداء عمله	4.14	1.09	4	موافق
3	يقر الموظف بخطئه المهني ويعمل على تصحيحه	4.22	0.89	2	موافق بشدة
4	يتجنب الموظف الغش ويحارب الاشاعات حول مهنته	4.38	0.79	1	موافق بشدة
5	ينجز الموظفون المهام الموكلة اليهم في الوقت المحدد للارتقاء بالاداء	4.16	0.89	2	موافق بشدة
	الكلي	4.23	0.84		موافق بشدة

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن متوسطات الحسابية للعبارات تتراوح بين [4.14-4.38] وبانحراف معياري [0.79-1.09] ولقد بلغ المتوسط الحسابي للبعد الكلي 4.23 أي يتجه

نحوى الموافقة بشدة ومن حيث الترتيب فان العبارة الرابعة والتي تنص على "يتجنب الموظف الغش ويحارب الإشاعات حول مهنته " تأتي في المرتبة الأولى بمتوسط قدره 4.38، بينما العبارة الثالثة تحتل في المرتبة الثانية بمتوسط قدره 4.22، و العبارة الأولى احتلت المرتبة الثالثة بمتوسط قدره 4.21، و العبارة الثانية تنص على " يلتزم الموظف بأمانة في أداء عمله " تأتي في المرتبة الرابعة بمتوسط قدره 4.14.

الفصل السادس

استنتاجات واقتراحات



2- الاستنتاجات العامة :

عند الانتهاء من البحث يشرع الباحث غي استعراض لاهم النتائج التي خصل عليها من خلال تحليله لنتائج الاستبيان وكذا من خلال الدراسة الميدانية حول تأثير اخلاقيات المهنة على الاداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية على مستوى ديوان مركب متعدد الرياضات ثم التوصل الى بعض النتائج التي كنت اصبو اليها والتي تم تسطيرها في الفرضيات

ما يمكن أن نشير إليه في هذه الخلاصة هو أن هذه الدراسة التي تمت في ميدان البحث ما هي إلا دراسة استكشافية.

من خلال هذا الفصل يمكن الإجابة على الإشكالية الدراسة وهي " ما مدى تأثير التزام أخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية " وتوصلنا من خلالها إلى أنه:

❖ هناك تأثير التزام بأخلاقيات المهنة نحو الزملاء على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية وذلك من خلال وجود عنصر الاحترام المتبادل والتقدير والتواضع فيما بينهم مما يسهم في الرفع من الاداء الوظيفي داخل المؤسسات الرياضية

❖ هناك تأثير التزام بأخلاقيات المهنة نحو المرؤوسين على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية وذلك من خلال الالتزام بالنظام الداخلي مع تطبيق الاوامر والتعليمات من قبل المسؤول بالإضافة الى تأدية المهام الاضافية الموكلة اليهم كل ما سبق يؤدي الى التأثير في الاداء الوظيفي

❖ هناك تأثير التزام بأخلاقيات المهنة نحو الرياضيين على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية ويتم ذلك التأثير من خلال العدل والمساواة في التعامل مع جميع الرياضيين بالإضافة لتقديم الخدمة والمعلومة بدون اعتبارات اخرى

❖ هناك تأثير التزام بأخلاقيات المهنة اتجاه المهنة على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية ويتم لنا ذلك من خلال الالتزام بالأمانة ومحاربة الاشاعات والاقرار بالخطأ المهني وتصحيحه



3- الاقتراحات:

في ضوء الإطار النظري والدراسات التطبيقية وما توصلنا إليه الدراسة الحالية من النتائج فإن الباحث يقدم بعض النصائح والتوصيات التي تفيد في الرفع من الأداء وتأهيل الموظفين ومن أهم هذه التوصيات ما يلي:

- وضع قوانين ومدونات خاصة بقواعد أخلاقيات المهن
- رفع المستوى الوعي بأهمية أخلاقيات المهنة
- الحرص على مكافأة العاملين على انجاز الجيد سواء بشكل مادي أو معنوي
- تطبيق نظام رواتب بشكل عادل لجهد الموظف وطبيعة العمل الذي يؤديه
- الحرص على تنمية مهارة وقدرات العاملين على التأقلم والتكيف
- التنسيق المستمر بين المستويات الإدارية لتحقيق الجودة المطلوبة في أداء الأعمال
- اطلاع العاملين على نتائج أدائهم لمعرفة مستوى وتقوية نقاط الضعف لديهم
- الاستمرارية والتركيز على أهمية استخدام طريقة الإدارة بأهداف كأحد الوسائل المهمة في تقييم الأداء

- التركيز على ممارسة المشاركة في تحديد الأهداف
- التركيز على ممارسة التغذية بين الرئيس والمرؤوسين لتحديد أهداف وإعادة صياغتها

4-أفاق الدراسة:

من خلال تطرقنا إليه من قبل في نص موضوعنا المتواضع هي محاولة دراسة أثر التزام بأخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية وهو لا يخلو من التقصير سواء من ناحية المنهجية أو العلمية وندرة المراجع الأزمنة والكافية، وعليه يمكن طرح بعض الإشكاليات بحث في هذا المجال لبحوث مستقبلية:

- مدى ترسيخ القواعد الأخلاقية على الأداء الوظيفي
- أثر أخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية
- أثر العوامل التنظيمية على الالتزام بأخلاقيات المهنة

قائمة المصادر والمراجع

أ-القرآن الكريم

1-القرآن الكريم، الأعراف، الآية: 158.

2-القرآن الكريم، الأحزاب، الآية: 21.

ب-الكتب:

10-أحمد حلمي جمعة، تطوير معايير التدقيق والتأكد الدولي للقواعد أخلاق المهنة، الطبعة الأولى، دار الصفاء، عمان، الأردن، 2009.

11-أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية والأفراد، دار وائل للنشر، الأردن، 1999.

12-أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعية، مصر، 2004.

13-بلال خلف السكارنه، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2009.

14-زهير ثابت، كيفية تقييم أداء الشركات والعاملين، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001.

15-سعيد بن ناصر الغامدي، أخلاقيات العمل الضرورية تنموية ومصالحة شرعية، بدون ذكر دار النشر، المملكة العربية السعودية، 2010.

16-سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الأردن، 1999.

17-كامل برير، إدارة الموارد البشرية والأفراد، المؤسسة للدراسة والنشر والتوزيع الحمراء، بيروت، لبنان، 1997.

18-وسيلة حمداوي، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة، قامة، 2004.

3-راوية حسن، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر، 2003.

4-سعيد غالب، الإدارة الاستراتيجية، دار اليازوري، عمان، الأردن، سنة 2002.

5-سعيد يسن عامر وشركائه، مركز التمييز الإداري بالأهداف، مركز وايد سيرفيس والتطوير، مصر الجديدة، 1999.

6-صلاح عبد القادر النعمي، الإدارة، اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.

7- علي السلمي، الإدارة بالأهداف، دار الغريب، مصر، 1999.

8- محمد سعيد سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الإسكندرية، مصر، 2003.

9- وصفي الكساسبة، تحسين الأداء المؤسسي، اليازوري للنشر والتوزيع الطبعة الأولى، الأردن، 2011.

ج- الرسائل والأطروحات

19- أسامة خليل الزيتاني، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية القيادة والإدارة، جامعة الأقصى، 2014.

20- أسعد أحمد عكاشة، أثر الثقافة التنظيمية على المستوى الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامي، غزة فلسطين، 2008.

21- المعتصم بالله هاني علي أبو الكاس، أخلاقيات المهنة ودورها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسات للدراسات العليا، تخصص الإدارة والقيادة، جامعة الأقصى بغزة، 2015.

22- أنور أبو موسى يحيى كلاب، الإشراف الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين، بحث تكميلي لنيل درجة التكوين المهني المتخصص لإدارة منظمات المجتمع المدني، معهد التنمية المجتمعية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2011.

23- بن جودي فاطمة الزهراء، الالتزام بأخلاقيات المهنة وأثرها على أداء رجال البيع في الصيدليات، رسالة ماستر غير منشورة، كلية الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 2017.

24- بو دراع أمينة، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم التسيير، تخصص علوم التسيير، جامعة المسيلة، 2013.

- 25- جلال عبدالله محمد، أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة أعمال، جامعة السليمانية، 2010.
- 26- جلال عبد الله محمد، أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة أعمال، جامعة السليمانية، 2010.
- 27- خليل إسماعيل إبراهيم ماضي، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، أطروحة دكتوراه، تخصص فلسفة في إدارة الأعمال، جامعة قناة السويس، 2014.
- 28- دراعو فاطمة، علاقة متطلبات التطوير بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة وهران 02، 2016.
- 29- زروقي يحيى، أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري لموظف العام، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص تسيير، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2017.
- 30- سالمة أبو بعر حمد، أثر التوصيف الوظيفي على أداء العاملين، رسالة بكالوريوس، كلية الاقتصاد، قسم الموارد البشرية، مصر، 2008.
- 31- سليمان بن سلام خليل الرومي، درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية وأصول التربية، جامعة غزة، 2009.
- 32- عطا إبراهيم سلمان، درجة الالتزام معلمي المدارس الإعدادية في الغوث الأولية بمحافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المديرين وسبل تفعيلها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الإسلامية غزة، 2012.
- 33- لطفي ذهنية، أثر التزام معايير تقييم الأداء الفعال إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خيضر، بسكرة، 2014.
- 34- محمد مبارك الرشيد، أثر استخدام طريقة الإدارة بأهداف في أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، قسم أعمال، جامعة الشرق الأوسط، الكويت، 2014.

35-موساوي حليلة، دور الاتصال المؤسسي في رفع الأداء الوظيفي إدارة الجامعات المحلية، رسالة ماستر، في العلوم السياسية، جامعة الجبلاني بونعامه، خميس مليانه، 2015.

د - المجلات

36- يمامه مظهر عزوي السلامي، اتجاهات العاملين نحو علاقة المتغيرات التنظيمية بفعالية أداء الوظيفي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، كلية الفنون الجميلة، المجلد 01، العدد 10، جامعة بابل، العراق، 2017.

37- بومدين يوسف، أخلاقيات الأعمال وارتباطها بالممارسات السلمية للحكومة في منظمات الأعمال من منظور إداري وإسلامي، مجلة الاقتصاد والمالية، جامعة الجزائر 03، العدد 00، 2015.

38- جنان شهاب أحمد، أخلاقيات العمل، منظور إداري معاصر في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، مجلة القادسية للعلوم الإدارية واقتصادية، العراق، المجلد 15، العدد 04، 2013.

39- حسان حاتم كامل، أخلاقيات المهنة وعلاقتها بالضغوط العمل لدى المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعاونين، مجلة بحوث العلوم النفسية والتربوية، العدد 33، 2016

40- خالد صريرة، الأداء الوظيفي، لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، مجلة دمشق، المجلد 02، العدد 01+02، 2011.

41- سناء بالقواس، الإدارة بالقيم كمدخل لدمج مفهوم الأداء في الخدمة العمومية وتجسيد الجودة، مجلة أبحاث قانونية وسياسية العدد 03، قسم الحقوق، جامعة جيجل، الجزائر، 2009.

42-سهى مصطفى حامد، الإدارة بالأهداف كأسلوب عمل لمجالس المحافظات، مجلة كلية الآداب، العدد01، المعهد العالي لتخطيط الحضري والإقليمي، جامعة بغداد، دون ذكر السنة.

44-شرق كاظم جبار، الأداء الوظيفي لدى موظفي الجامعة وعلاقته بالسلوك الإداري لمدرائهم، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، العدد30، جامعة بابل، 2018.

45-عبد المليك مزهودة، الأداء العاملين بين الكفاءة والفعالية وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد01، 2011.

46-علياء حسن عبيد، الالتزام التنظيمي وعلاقته بمستوى تقييم الأداء ووسائل التدريس للرضى الوظيفي، تدريسي التربية الرياضية، مجلة مركز الدراسات كوفة، العدد38، كلية التربية للبنات، جامعة كوفة، 2015.

47-عمار شرعان، تنمية الموارد البشرية لدراسات والأبحاث، مجلة مركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، مجلة عن مركز الديمقراطي، العدد02، برلين، ألمانيا، 2018.

48-مأمون يوسف سالم، تقويم أداء رؤساء إدارة أعمال صيانة المساجد على ضوء إدارة الجودة الشاملة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد03، العدد04، وزارة الأوقاف، قطر، 2018.

هـ - المواقع الإلكترونية

49-أحمد محمود حبيب البوتي، " أخلاقيات الأعمال وأثرها في تقليل الفساد الإداري " متاح على الموقع الإلكتروني:

www.nazaha.iq/comf7/conf7-csoci5.pdf cite visite 22/04/2019

[a01.50](#)

المراجع باللغة الأجنبية:

Pet Belanger Ben Abou, Foucher, Bergeron, Gestion Stotégique [50-](#)
er op »rationnelle des Ressources Humaines : Editeur Gaeten Morin

قائمة

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف-المسيلة-

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

تخصص: ادارة وتسيير رياضي

السادة الأفاضل:

في إطار الدراسة المكملة لنيل شهادة ماستر (أكاديمي) في الإدارة والتسيير الرياضي ، تخصص تسيير منشآت رياضية بعنوان: " الالتزام بأخلاقيات المهنة ودوره في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسات الرياضية " واستكمالا للجانب التطبيقي من الدراسة فإننا نضع بين أيديكم هذه الاستمارة راجين منكم الإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوعية بغية الوصول إلى نتائج دقيقة حول الموضوع المذكور أعلاه علما أن كل الإجابة ستستخدم الأغراض البحث العلمي فقط، وتحاط بالسرية الكاملة.

المشرف:

الطالب : مشتر جمال الدين

بوصلاح النذير

فرضيات الدراسة :

-الفرضية العامة : الالتزام بأخلاقيات المهنة لها تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية محل الدراسة.

-فرضيات الدراسة :

- يوجد تأثير ذو دالة احصائية لأخلاقيات المهنة نحو الزملاء على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية

- يوجد تأثير ذو دالة احصائية لأخلاقيات المهنة نحو المرؤوسين على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية

- يوجد تأثير ذو دالة احصائية لأخلاقيات المهنة نحو الرياضيين على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية

- يوجد تأثير ذو دالة احصائية لأخلاقيات المهنة نحو المهنة على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية

فقرات الاستبيان: الرجاء منكم وضع علامة (X) في الخانة التي تعبر عن مدى موافقتك للعبارات

موافق تماماً	موافق	موافق الى حد ما	غير موافق تماماً	غير موافق	
الفرضية الاولى : يوجد تأثير ذو دالة احصائية لأخلاقيات المهنة نحو الزملاء على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية					
					01 يتعامل الموظفون فيما بينهم بالوفاء والتقدير بغية تحقيق اهداف المؤسسة بغرض الزيادة من الاداء الوظيفي
					02 يتعامل الموظفون بالتواضع في التعامل مع بعضهم البعض للرفع من الاداء الوظيفي
					03 يتجنب الموظفون في المؤسسة التدخل في خصوصيات بعضهم البعض
					04 يقدم الموظفون النصح والإرشاد لبعضهم بهدف الارتقاء بمستوى الاداء
					05 يسعى الموظفون لتصحيح أخطاء بعضهم البعض بهدف الزيادة من الاداء
الفرضية الثانية : يوجد تأثير ذو دالة احصائية لأخلاقيات المهنة نحو المرؤوسين على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية					
					06 يتعامل الموظفون مع رؤسائهم بكل احترام والثقة
					07 يلتزم الموظفون بمواعيد العمل الرسمية ويتعاونون في حالة الغياب

					08	يتقبل الموظفون النقد من مسؤوليهم ويقدمون لهم النصائح والمشورة لتطوير العمل وزيادة الاداء
					09	يحرص الموظفون على تنفيذ أوامر وتعليمات المسؤولين ويلتزمون بالأنظمة واللوائح المتعلقة بالعمل
					10	يقبل الموظفون المهام الاضافية الموكلة اليهم وينجزونها بكل دقة بغرض الرفع من الاداء
غير موافق تماما	غير موافق	موافق الى حد ما	موافق	موافق تماما		الفرضية الثالثة : يوجد تأثير ذو دالة احصائية لأخلاقيات المهنة نحو الرياضيين على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية
					11	يتعامل الموظفون مع الرياضيين بصدق وأمانة واطلاعهم بكل مستجد يخصهم
					12	يتعامل الموظفون مع الرياضيين بعدل ومساواة ويحترم مشاعرهم دون تمييز عرقي أو ديني أو الجهوي
					13	يقدم الموظفون الخدمة لكل الرياضيين دون اعتبارات المحسوبة
					14	يحرص الموظفون على ضبط النفس والتصرف بلباقة مع الرياضيين دون استثناء
					15	يتحلى الموظفون بالصبر ويقدم النصائح للرياضيين اذا الامر ذلك
غير موافق تماما	غير موافق	موافق الى حد ما	موافق	موافق تماما		الفرضية الرابعة : يوجد تأثير ذو دالة احصائية لأخلاقيات المهنة نحو المهنة على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية
					16	يحترم الموظف مهنته ويؤدي عمله على أكمل وجه

					يلتزم الموظف بأمانة في أداء عمله	17
					يقر الموظف بخطئه المهني ويعمل على تصحيحه	18
					يتجنب الموظف الغش ويحارب الإشاعات حول مهنته	19
					ينجز الموظفون المهام الموكلة اليهم في الوقت المحدد للارتقاء بالاداء	20

ملخص الدراسة :

عنوان الدراسة : الالتزام بأخلاقيات المهنة ودوره في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسات الرياضية

هدف الدراسة : محاولة التعرف على ما اذا كان هنالك تأثير للالتزام بأخلاقيات المهنة نحو الزملاء على

الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية

مشكلة الدراسة : ما مدى مساهمة الالتزام بأخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسات

الرياضية ؟

الفرضية العامة : الالتزام بأخلاقيات المهنة لها تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية

الفرضية الجزئية :

- يوجد تأثير ذو دالة احصائية لأخلاقيات المهنة نحو الزملاء على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية

- يوجد تأثير ذو دالة احصائية لأخلاقيات المهنة نحو المرؤوسين على الأداء الوظيفي في المؤسسات

الرياضية

- يوجد تأثير ذو دالة احصائية لأخلاقيات المهنة نحو الرياضيين على الأداء الوظيفي في المؤسسات

الرياضية

- يوجد تأثير ذو دالة احصائية لأخلاقيات المهنة نحو المهنة على الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية

عينة الدراسة : العمال الاداريين لديوان مركب متعدد الرياضات لولاية المسيلة والبالغ عددهم 50

المنهج المستخدم : المنهج الوصفي

اهم النتائج المتوصل اليها : هناك تأثير التزام بأخلاقيات المهنة نحو الزملاء على الأداء الوظيفي في

المؤسسات الرياضية وذلك من خلال وجود عنصر الاحترام المتبادل والتقدير والتواضع فيما بينهم مما يسهم

في الرفع من الاداء الوظيفي داخل المؤسسات الرياضية

اهم الاقتراحات والتوصيات :

➤ وضع قوانين ومدونات خاصة بقواعد أخلاقيات المهن

➤ رفع المستوى الوعي بأهمية أخلاقيات المهنة

Study summary:

Title of the study: commitment to professional ethics and its role in improving job performance in sports institutions

Objective of the study: to try to identify whether there is an impact of adherence to professional ethics towards colleagues on job performance in sports institutions

The problem of the study: to what extent adherence to professional ethics contributes to improving the functional performance in sports institutions

General premise: adherence to professional ethics has a positive effect on job performance in sports institutions

Partial discography:

-There is a statistically significant impact of professional ethics towards colleagues on job performance in sports institutions

-There is a statistically significant influence of professional ethics towards subordinates on job performance in sports institutions

-There is a statistically significant impact of professional ethics towards athletes on job performance in sports institutions

-There is a statistically significant impact of professional ethics towards the profession on job performance in sports institutions

Sample of the study: administrative workers of the multi-sports complex Court of the state of Messila, numbering 50

Curriculum used : descriptive curriculum

The most important findings: there is an impact of commitment to professional ethics towards colleagues on job performance in sports institutions through the presence of an element of mutual respect, appreciation and humility among them, which contributes to raising job performance within sports institutions

The most important suggestions and recommendations:

- Developing laws and codes of ethics for professions
- To raise awareness of the importance of professional ethics

شَمْسُ مُحَمَّدٍ وَآلِهِ