



جامعة غرداية - الجزائر -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

في ميدان: العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية

فرع علوم التسيير، تخصص: إدارة الأعمال

بعنوان:

ترسيخ أخلاقيات العمل كمنهج لتحقيق متطلبات إدارة الوقت
- دراسة ميدانية في شركة الكهرباء وطاقات متجددة SKTM -

من إعداد الطالب:

- دحو صلاح الدين.

بتاريخ : 2022/06/08

أمام لجنة التقييم المكونة من السادة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
شرفي مهدي	أستاذ مساعد " أ "	غرداية	رئيسا
بن أودينة بوحفص	مساعد "ب"	غرداية	مشرفا ومقررا
بن شاعة وليد	مساعد "ب"	غرداية	مشرفا مساعدا
برهان نور الدين	استاذ محاضر " أ "	غرداية	ممتحنا

السنة الجامعية: 2021-2022

الإهداء:

الحمد لله الذي بعونه تتم الصالحات
والصلاة على رسوله الكريم سيدنا محمد
صلى الله عليه وسلم
بدأنا بأكثر من يد وقاسينا أكثر من هم
وعانينا الكثير من الصعوبات وها نحن
اليوم والحمد لله نطوي سهر الليالي وتعب
الأيام وخلاصة مشوارنا بين دفتي هذا
العمل .

أهدي هذا العمل:

إلى منارة العلم والإمام المصطفى، إلى
الأمي الذي علم المتعلمين إلى سيد
الخلق

إلى رسولنا الكريم سيدنا محمد صلى الله
عليه وسلم .

إلى من أحمل اسمه بكل فخر... إلى من
رعاني كل هذه سنوات... إلى من يرتعش
قلبي لذكره... أبي قدوتي

إلى الينبوع الحنان الذي لا يمل
العطاء إلى من حاكت سعادتي بخيوط
منسوجة من قلبها... والدتي العزيزة
حفضها الله لنا ورعاها

إلى من حبهم يجري في عروقي ويلهج
بذكراهم فؤادي :

إخوتي أسامة، مروة، موني، و زوجة أخي
نجوى

إلى كل من كان عائقا في سبيل الوصول
إلى نجاحي .

دحو صلاح الدين

شكر و عرفان:

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:
(إن أشكرَ الناس لله عز وجل أشكرهم للناس)

نتقدم بجزيل الشكر والعرفان للأستاذ المشرف بن اودينة بوحفص والأستاذ بن شعاعة وليد
كما نتقدم بجزيل الشكر المسبق للجنة التقييم على ما سيقدمونه من ملاحظات وتوجيهات
والتي لن تزيد هذا العمل إلا إتقاناً وجمالاً.
و نشكر كل أساتذة كليتنا على دعمهم وتشجيعهم لنا.

وأقدم بجزيل الشكر لوالدي الحبيبة التي سهرت معي كل الليالي، إلأختي مروى التي مهما
شكرتها لن أوفيها حقها إلأخياسامة، إلى صديقتي شحمة نور التي كانت معي منذ بداية انجاز
مذكرتي و إيمان بيده التي سهلت عليا عديد من المهام.
إلى كل أصدقائي وصديقتي خاصة مروى الريغي التي لم تبخلني بأي معلومة .
إلى سيدة فاطمة زهراء حازم التي كانت مؤطرا لي،
دون أن ننسى من مد لنا يد المساعدة من قريب أو من بعيد.

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى إظهار أثر ترسيخ أخلاقيات العمل في تحقيق متطلبات إدارة الوقت، وذلك من خلال دراسة استقصائية على عينة من العاملين في شركة الكهرباء والطاقة المتجددة SKTM لولاية غرداية ، ومن أجل تحقيق هذه الأهداف تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS في عملية تحليل أجوبة العينة المتحصل عليه باستخدام أداة الاستبيان.

وبعد تحليل النتائج المتحصل عليها توصلنا إلى أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل على إدارة الوقت للأفراد العاملين بشركة الكهرباء والطاقة المتجددة بصفة عامة، إلا أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام بالقوانين والأنظمة على إدارة الوقت للأفراد العاملين بشركة الكهرباء والطاقة المتجددة، وكذلك وجود أثر ذو دلالة إحصائية للسرية والأمانة على إدارة الوقت للأفراد العاملين في شركة الكهرباء والطاقة المتجددة لولاية غرداية.

وفي الأخير توصي الدراسة إلى الإهتمام بترسيخ أخلاقيات العمل في العاملين في المؤسسات الاقتصادية، وإعطاء أهمية لإدارة الوقت التي تمثل مفتاحا لتحقيق أهداف المؤسسات الاقتصادية.

الكلمات المفتاحية: إدارة الوقت، أخلاقيات العمل، شركة كهرباء والطاقة المتجددة.

Abstract :

This study aimed to show the impact of consolidating work ethics in achieving time management requirements, through a survey study on a sample of workers in the Electricity and Renewable Energy Company SKTM for the state of Ghardaia. Using the questionnaire tool, and a set of results was reached, the most important of which is that there is no statistically significant effect of work ethics on time management for individuals working in the Electricity and Renewable Energy Corporation in general, but there is a statistically significant effect of adherence to laws and regulations on time management for individuals working in the Electricity and Renewable Energy Corporation., as well as the existence of a statistically significant effect of confidentiality and honesty on the time management of individuals working in the Electricity and Renewable Energy Company of the state of Ghardaia.

Keywords: time management, work ethics, in the Electricity and Renewable Energy Corporation.

فهرس المحتويات:

الصفحة	البيان
I	إهداء
II	شكر وعرفان
III	الملخص
V	الفهرس
VII	قائمة الأشكال والجداول
IX	قائمة الاختصارات والرموز
X	قائمة الملاحق
أ-د	مقدمة عامة
13	الفصل الأول: الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل ومتطلبات إدارة الوقت والدراسات السابقة
14	المبحث الأول: الأدبيات النظرية
14	المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول أخلاقيات العمل
20	المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول إدارة الوقت
24	المطلب الثالث: آليات أخلاق العمل لتحقيق متطلبات إدارة الوقت
28	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
28	المطلب الأول: الدراسات عربية
31	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
32	المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
37	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية في شركة الكهرباء وطاقات متجددة SKTM
39	المبحث الأول: التعريف بمجتمع الدراسة شركة الكهرباء والطاقات المتجددة SKTM
39	المطلب الأول: التعريف بشركة الكهرباء والطاقة المتجددة SKTM
44	المطلب الثاني: أسباب إنشاء شركة الكهرباء والطاقة المتجددة SKTM وآفاقها
44	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لشركة الكهرباء والطاقة المتجددة SKTM
49	المبحث الثاني: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

49	المطلب الأول: أدوات الدراسة
51	المطلب الثاني: عرض وتحليل خصائص أفراد عينة الدراسة
54	المطلب الثالث: مناقشة واختبار الفرضيات
62	خاتمة عامة
64	قائمة المراجع
67	الملاحق

قائمة الجداول:

الصفحة	البيان	الرقم
32	مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة باللغة العربية	01
34	المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات الأجنبية	02
50	يبيّن الفروق في استبيان ترسيخ أخلاقيات العمل في تحقيق متطلبات إدارة الوقت حسب الدرجة	03
50	يوضح قيمة معامل الثبات ألفا لكرونباخ لاستبيان ترسيخ أخلاقيات العمل في تحقيق متطلبات إدارة الوقت	04
51	توزع أفراد العينة حسب خاصية الجنس	05
52	توزع أفراد العينة حسب خاصية التأهيل العلمي	06
53	توزع أفراد العينة حسب خاصية الخبرة المهنية	07
55	قيم معاملات خط الانحدار المعاملات ^a Coefficients	08
56	قيم معاملات خط الانحدار المعاملات ^a Coefficients	09
57	قيم معاملات خط الانحدار المعاملات ^a Coefficients	10
58	معاملات خط الانحدار المعاملات ^a Coefficients	11
59	قيم معاملات خط الانحدار المعاملات ^a Coefficients	12

قائمة الأشكال:

الصفحة	البيان	الرقم
23	مخرجات الإدارة الجيدة للوقت	01
41	فروع مجمع سونلغاز	02
42	توضيح عدد العمال في الشركة	03
43	منحنى تطور إنتاج الطاقة لمؤسسة	04
48	التنظيمي لشركة الكهرباء والطاقت المتجددة	05
52	الدائرة النسبية لتوزع أفراد العينة حسب خاصية الجنس	06

قائمة الرموز والاختصارات:

البيان	الاختصار
Sharikat kahraba w takat el motajadida.	SKTM
Electricité. Gaz Algérie/	E.G.A

قائمة الملاحق:

الصفحة	البيان	الرقم
67	استبيان الدراسة	01
71	نتائج الصدق التمييزي لاستبيان ترسيخ أخلاقيات العمل في تحقيق متطلبات إدارة الوقت	02
72	نتائج ألفا لكرونباخ لاستبيان ترسيخ أخلاقيات العمل في تحقيق متطلبات إدارة الوقت	03
72	معاملات خط الانحدار المعاملات للفرضية الرئيسية	04
73	معاملات خط الانحدار المعاملات للفرضية الفرعية الأولى	05
73	معاملات خط الانحدار المعاملات للفرضية الفرعية الثانية	06
74	معاملات خط الانحدار المعاملات للفرضية الفرعية الثالثة	07
74	معاملات خط الانحدار المعاملات للفرضية الفرعية الرابعة	08
75	قائمة المحكمين للإستبيان	09

المقدمة:

1. توطئة:

في ظل التوسع والتطور السريعين الذي تشهده المؤسسات الاقتصادية حول العالم، ومع انفصال الملكية عن التسيير، ومع ضرورة تفويض السلطة، ومن أجل تحقيق أهداف المؤسسات الاقتصادية، تظهر الحاجة إلى إيجاد الشخص الكفاء والذي يتمتع بالصفات والمميزات المناسبة، ومن بين هذه المميزات التزامه بأخلاقيات عمل عالية وفي ظل ما يعيشه العالم من سرعة فإن إدارة الوقت تعد أيضا عاملا مهما في اختيار الشخص المناسب الذي سيقود الشركة نحو نجاحها وتطورها.

2. طرح الإشكالية:

وبناء على ما تقدم ذكره يمكن طرح وصياغة الإشكالية الرئيسية على النحو التالي:

✓ ما مدى تأثير الالتزام الأخلاقي للأفراد العاملين في شركة الكهرباء والطاقة المتجددة SKTM لولاية غرداية في تحقيق متطلبات إدارة الوقت؟

ولالإلمام أكثر بهذا الموضوع نطرح الأسئلة الجزئية التالية:

- ما مدى إدراك العاملين بالشركة لأخلاقيات العمل؟
- ما مدى إدراك العاملين بالشركة لإدارة الوقت (أبعادها)
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل على إدارة الوقت للأفراد العاملين في شركة الكهرباء والطاقة المتجددة؟

3. فرضيات الدراسة:

بناء على الإشكال المطروح نضع الفرضيات التالية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل على إدارة الوقت للأفراد العاملين بشركة الكهرباء والطاقة المتجددة.

يتفرع عن ذلك الفرضيات الفرعية التالية:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاحترام القوانين والأنظمة على إدارة الوقت للأفراد العاملين بشركة الكهرباء والطاقة المتجددة لولاية غرداية.

مقدمة

$2H_0$: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل على إدارة الوقت للأفراد العاملين بشركة الكهرباء والطاقة المتجددة لولاية غرداية.

$3H_0$: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإلتقان واحترام الوقت على إدارة الوقت للأفراد العاملين بشركة الكهرباء والطاقة المتجددة.

$4H_0$: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للسرية والأمانة على إدارة الوقت للأفراد العاملين بشركة الكهرباء والطاقة المتجددة لولاية غرداية.

4. أهداف الدراسة:

تهدف من خلال دراسة هذا الموضوع إلى :

- إظهار أثر أخلاقيات المهنة للأفراد على إدارة الوقت؛
- التعرف على أخلاقيات العمل بصفة أعمق؛
- التعرف على مدى تأثير أخلاقيات العمل على إدارة الوقت؛
- توعية المؤسسات بأهمية أخلاقيات العمل؛
- إثراء موضوع الدراسة ببحوث تطبيقية.

5. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراسة هذا الموضوع فيما يلي:

- زيادة الرصيد البحثي في هذا الموضوع؛
- إبراز دور أخلاقيات العمل على إدارة الوقت في شركة الكهرباء والطاقة المتجددة؛
- إثراء الرصيد المعرفي للطلبة حول أهمية دراسة أخلاقيات المهنة في تحقيق في متطلبات إدارة الوقت؛
- تقديم إضافة في الموضوع محل الدراسة.

6. مبررات ودوافع اختيار موضوع الدراسة:

دوافع ذاتية:

مقدمة

- رغبة الباحث في دراسة هذا الموضوع؛
 - الرغبة في زيادة الرصيد المعرفي في هذا الموضوع؛
 - الرغبة في اكتساب نظرة واقعية عن أخلاقيات العمل وإدارة الوقت.
- دوافع موضوعية:

- الحاجة إلى تسليط الضوء على أهمية أخلاقيات العمل؛
- ربط المفاهيم النظرية بالواقع العملي؛
- تقريب الجامعة من الواقع العملي .

7. حدود الدراسة:

الحدود المكانية: شركة الكهرباء والطاقت المتجددة، سيدي اعباز، غرداية.
الحدود الزمنية: خلال شهر أبريل 2022.

8. منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي في الدراسة النظرية حيث تم إجراء مسح نظري في الأدبيات المتعلقة بإدارة الوقت و كذا أخلاقيات العمل ، بالإضافة إلى عرض أهم الدراسات السابقة من أجل تحقيق نوع من الربط بين التراكم المعرفي والعملي ، أما في الدراسة التطبيقية تم اعتماد المنهج التحليلي في استعراض الفرضيات واختبارها، كما تم استعمال الأداة الإحصائية الاستبيان في جمع المعلومات، والاعتماد على الأساليب الإحصائية وبرنامج **Excel** و **Spss** وأدوات الإحصاء الوصفي (كالتكرارات الإنحرافات، المتوسطات الحسابية...) والإحصاء الإستدلالي (معامل ألفا كرونباخ، إختبار بيسون..)، لمعالجة البيانات التي تم جمعها.

9. صعوبات الدراسة:

خلال إنجازنا لهذه البحث الأكاديمي إعترضتنا بعض الصعوبات أهمها:

- ضيق فترة التبرص؛
- تأخر بعض المستجوبين في إرجاع الاستمارات بسبب إنشغالاتهم؛
- عدم الجدية في الإجابة في بعض الأحيان؛

- شساعة موضوع الدراسة وضيق فترة إعدادها.

10. تقسيمات البحث:

ومن أجل دراسة الموضوع ومعالجته تم تقسيم الدراسة كما يلي:

خصصنا الفصل الأول والمعنون ب: الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل ومتطلبات إدارة الوقت والدراسات السابقة، وقد قسم إلى مبحثين، تطرقنا في المبحث الأول إلى الأدبيات النظرية، أما في المبحث الثاني فتضمن مجموعة من الدراسات السابقة لموضوع الدراسة.

وخصصنا الفصل الثاني للدراسة التطبيقية، حيث تضمن المبحث الأول تقديمًا للمؤسسة عينة الدراسة، بينما تضمن المبحث الثاني إلى عرض وتحليل لنتائج الاستبيان.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل ومتطلبات إدارة الوقت والدراسات السابقة.

تمهيد الفصل:

يعد موضوع الأخلاق من أهم المواضيع التي لا تبلى ولا تقدم، حيث يتم دراستها، خصوصا مع تفشي الفساد والتسيب الإداري وتطوره في القطاعين العام والخاص، حيث يعتبر الالتزام بمبادئ الأخلاق على الصعيد الفردي والوظيفي ذو أهمية بالغة، ومن أجل ذلك سنتطرق في هذا الفصل إلى المفاهيم النظرية لمتغيرات الدراسة، ويتم ذلك في مبحثين، موضحين كالآتي:

- المبحث الأول: الأدبيات النظرية؛
- المبحث الثاني: الدراسات السابقة.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية

بغية دراسة كل من أخلاقيات العمل وإدارة الوقت يجب التطرق أولاً للجانب النظري للمتغيرين بغية التعمق أكثر وفهم المصطلحات من أجل دراسة الموضوع بعناية حيث سنتطرق فيما يلي إلى التعريف بأخلاقيات العمل وأهميتها وأهم مصادرها ثم التعريف بإدارة الوقت وأهم متطلباته.

المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول أخلاقيات العمل

الفرع الأول: التعريف بأخلاقيات العمل وأهميتها

الأخلاق: هي صفة في النفس تظهر آثارها في الكلام والسلوك العملي والمظهر الخارجي والصحة المختارة.¹ تمثل الأخلاق مجموعة القيم والمعايير التي يعتمد عليها أفراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد وما هو سيء بين ما هو صواب وما هو خطأ فهي تركز على مفهوم الصواب والخطأ في السلوك.² وتكمن أهمية الأخلاق من خلال الدور الذي تلعبه في التأثير على العديد من المجالات مما يجبر الشركات والمؤسسات على الالتزام بها في توجيهها ومنها:³

- تعزيز مصداقية الشركة مع المرؤوسين؛
- تزويد الشركات بالربح والمنفعة في جميع المجالات؛
- المساعدة في تحسين عملية صنع القرار؛
- إيجاد المصداقية بين الشركات والمجتمع؛
- المحافظة على المجتمع والبيئة بدرجة أكبر من القوانين والأنظمة.

¹ - خضرة خريفي، أثر أخلاقيات الأعمال في تفعيل نظام الرقابة الداخلية في المؤسسات الاقتصادية، مذكرة الماستر الأكاديمي، قسم العلوم التجارية، شعبة علوم مالية ومحاسبة، تخصص دراسات محاسبية وجبائية معمقة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015-2016، ص 3.

² - بلحاج فتيحة، مقال بعنوان أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في المؤسسة مع الإشارة إلى بعض تجارب الدولية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية دراسات اقتصادية جامعة زيان عاشور الجلفة، ص 208.

³ - أسامة محمد خليل الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، مذكرة ماجستير في القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى، 2014، ص 13.

العمل:

العمل هو المجهود الإرادي الواعي الذي يستهدف منه الإنسان إنتاج السلع والخدمات لإشباع الحاجات.⁴ أما تعريف أخلاقيات العمل فيمكن من خلال التعريفات الآتية:

✓ أخلاقيات العمل هي مجموعة من القواعد والمبادئ التي تحدد السلوك الإداري من أجل إتباع المبادئ الأخلاقية بغرض تحقيق النجاح ضمن المعايير الأخلاقية لتحقيق الربح من جهة وإتباع السلوك القانوني والأخلاقي من جهة أخرى.⁵

✓ هي المعايير و المبادئ التي تهيمن على سلوك الفرد أو المجموعة و تتعلق بما هو صحيح و خطأ في مجال الأعمال.⁶

✓ ويشير* (Drucker Peter) إلى أن الأخلاق في الإدارة "هي العلم الذي يعالج الاختيارات العقلانية على أساس التقييم بين الوسائل المؤدية للأهداف"⁷

✓ إن أخلاقيات العمل الإداري تعبر عن اتجاه الإدارة وتصرفاتها تجاه موظفيها والمتعاملون معها والمجتمع عامة، حيث أن الإدارة لا تقوم على فراغ بل هي ضمن بيئة فاعلية، لذلك لا بد من أخذ محدداتها الأخلاقية في قراراتها وعملياتها المختلفة ضمناً لتعزيز سمعتها، كما أن الأعمال الصحيحة والخاطئة يقوم بها الأفراد وليست الشخصيات الاعتبارية التي يخلقها القانون.⁸

مما سبق يمكننا تعريف أخلاقيات العمل بأنها: "مجموعة المبادئ والقواعد التي تدير وتحدد سلوك الفرد داخل المؤسسة والتي تهدف إلى ضمان السير الحسن للعمل وأداء الأفراد داخل الكيان بغية تحقيق أهداف المنظمة".

أهمية أخلاقيات العمل :

وتكمن أهمية أخلاقيات العمل فيما يلي:

⁴ - سعيد بن ناصر الغامدي، أخلاقيات الأعمال ضرورة تنمية ومصلحة شرعية، رابطة العالم الإسلامي للنشر، مكة المكرمة، 2010، ص 11.

* - بيتر فرديناند دراكر (بالألمانية: Peter Ferdinand Drucker) كاتب اقتصادي أميركي من أصل نمساوي، ولد في فيينا عاصمة النمسا في 1909م وعاش معظم حياته في الولايات المتحدة الأمريكية حيث عاش في الفترة بين (19 نوفمبر 1909 - 11 نوفمبر 2005) أجمع الكل أنه الأب الروحي للإدارة.

⁵ - خضرة خريفي، مرجع سبق ذكره، ص 4.

⁶ - بلحاج فتيحة، مرجع سبق ذكره، ص 209، بتصرف.

⁷ - فطوم بعيرة، الزهرة جعلاب، مقال بعنوان ترسيخ أخلاقيات العمل كمنهج لتحقيق متطلبات إدارة الوقت، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد 07، العدد 01، 2021، ص 740.

⁸ - المرجع السابق، ص 740.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل ومتطلبات إدارة الوقت والدراسات السابقة.

- إن السلوكيات الأخلاقية وآدابها هي التي تميز سلوك الإنسان عن سلوك البهائم في تحقيق حاجاته الطبيعية أو في علاقاته مع غيره من الكائنات الأخرى.
- إن هدف الأخلاق تحقيق السعادة فيالحياة الفردية والجماعية.
- أهنا وسيلة للنهوض بالأمة ولنجاح الإنسان في الحياة.
- الإخلاص في أداء الواجب الملقى على عاتق المهنيين بما يزيد من ثقة.
- تعزيز الثقة في أداء المهنيين في حالة تقديمهم للخدمات في إطار المسؤولية الأخلاقية أو المساءلة العامة
- الحفاظ على نزاهة وكفاءة فعالية البيانات والمقدمة من قبل الوحدات الاقتصادية المختلفة.

الفرع الثاني: مصادر وأبعاد الأخلاقيات في المؤسسة

➤ مصادر أخلاقيات العمل في المؤسسة⁹:

تشير أخلاقيات العمل في المؤسسات إلى المعايير الأخلاقية التي يستند إليها المديرون في قراراتهم المختلفة اخذين بعني الاعتبار ما موضح و ما هو خطأ فإننا نستخلص أن الأخلاق لدى هؤلاء المدراء تتجسد بسلوكيات أخلاقية تراعي القواعد والمعايير و المعتقدات في المجتمع و كذلك القوانين و المدونات الأخلاقية المعمول بها , نفس الشيء بالنسبة لباقي الأطراف في المنظمة , و يمكن أن تتحدد مصادر أخلاقيات الأعمال التي تتجسد في السلوك الأخلاقي الحميد أو السئى كالآتي :

أ. الأخلاقيات الشخصية: لا شك انه لدى كل فرد مجموعة من المعتقدات و القيم الشخصية التي ينقلها إلى المؤسسة التي يعمل بها حيث تترجم هذه القيم و المعتقدات الشخصية إلى سلوكيات و قرارات أخلاقية داخلية داخل المؤسسة.

و يستمد الفرد أخلاقياته من عدة مصادر أهمها :

- العائلة و التربية البيئية : حيث تمثل العائلة النواة الأولى لبناء السلوك لدى الفرد;

⁹ - بوجطو عبد العزيز، أخلاقيات المنة في الالتزام التنظيمي، مذكرة تخرج مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والحجاري وعلوم التسيير، جامعة غرداية، الجزائر، 2019، ص10.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل ومتطلبات إدارة الوقت والدراسات السابقة.

-ثقافة و قيمه و عاداته المجتمع: حيث يتأثر سلوك الفرد بمؤثرات خارجية كثيرة أهمها ثقافة المجتمع والمجتمعات الإنسانية تتباين في نوع ثقافتها و إعطائها أولويات لقيم معينة دون أخرى كذلك العادات والتقاليد الموروثة؛
-المدرسة و نظام التعليم: يلعب النظام التعليمي دورا مهما في المجتمع و في تكوين القيم الأخلاقية و تنمية السلوك الأخلاقي لدى الفرد.

ب. التنظيم الإداري : يؤثر التنظيم الإداري في الأخلاقيات التنظيمية فكل من نظم استقطاب الأفراد وتدريبهم و الهيكل التنظيمي الرسمي و السياسات و القواعد و نظم المكافآت و التعويضات يساهم في تشكيل أخلاقيات المؤسسة و من ثم أثير على سلوك العاملين بالمؤسسة. نجد أيضا قوانين السلوك الأخلاقي، المدونات الأخلاقية التي تعتبر أدلة إرشادية لعمالالمديرين والعاملين. هذه القوانين تهدف إلى :

-توجيه و إرشاد المديرين في المجالات غير الواضحة للسلوك المهني؛

-تذكير العاملين و المديرين بالمتطلبات القانونية و الأخلاقية؛

-الإعلان عن المرتكزات الأخلاقية للمؤسسة.

-تقوية الانضباط الذاتي لدى المنظمة بقواعد السلوك الأخلاقي.

ج. المصدر الاقتصادي :ويعين مجمل الظروف والأوضاع الاقتصادية التي يعمل في ظلها الفرد، فإذا كان الفرد يعيش في وضع اقتصادي معقول يمكنه من أن يعيش بكرامة فإن من السهل توقع أخلاقيات رفيعة والتزاما أكيدا.

د. الدين الإسلامي: يمثل هذا المصدر في المجتمع الإسلامي، أهم مصادر أخلاقيات العمل؛ إذ يوفر لأخلاقيات العمل خلق الرقابة الذاتية في الفرد؛ فالمهني يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية أو الاجتماعية أو القانونية لكنه لا يستطيع التهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى.

د - البيئة الخارجية: إن الإنسان كائن بفطرته اجتماعي، لذا فهو يتأثر بطبيعة الحال بالعوامل الخارجية والتي تعد مصدر مهم لأخلاقه، منها:¹⁰

- التشريعات والقوانين الحكومية؛

¹⁰ - بن جودي فاطمة الزهراء، الالتزام أخلاقيات المهنة وأثرها على أداء رجال البيع في الصيدليات، مذكرة ماستر أكاديمي، قسم علوم التسيير، تخصص إستراتيجية وتسويق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2016-2017، ص 12.

- الأعراف والتقاليد الاجتماعية؛
- جماعات الضغط في المجتمع الدولي.

➤ أبعاد أخلاقيات العمل:¹¹

تتمثل أبعاد أخلاقيات العمل فيما يلي:

البعد الأول: احترام القوانين والأنظمة.

وتعتبر القوانين والأنظمة من المصادر الرئيسة التي تساهم في ضبط العملية الإدارية وتسري أمورها وركنا أساسيا في إصدار القرارات وتنفيذها، وعلى الموظف احترام القوانين والأنظمة بشكل إلزامي سواء كان ذلك في الأمور الجوهرية أم الشكلية وأن لا يتجاوز الحدود المرسومة له في النصوص ، وعليه أيضا عد التصرف بأي شكل من الأشكال دون الاستناد على أسس قانونية.

البعد الثاني: العدالة

توضح حقوق وواجبات كل موظف ، حتى لا يحاسب الموظف على شيء يجهله، ومن المجالات أيضا المساواة بين الموظفين المتساوين في الدرجة والخبرة في المعاملة، والحقوق، دون تمييز غير مبرر بينهم فإن العدل يقتضي المساواة بين المتماثلين.

البعد الثالث: الإلتقان

إن الإلتقان مفهوم واسع جدا يشمل جميع الأمور التي نقوم بها في الحياة وهو يعني القيام بجميع الأمور بأفضل طريقة ممكنة وباستخدام جميع قدرات الممكنة فيقوم بالسعي في الحياة بجميع ما يمتلكه من قدرات وباستخدام جميع الحلول المتاحة لديه.

البعد الرابع: احترام الوقت

الالتزام بالحضور والانصراف في وقت الدوام المتفق عليه بين العامل وصاحب العمل، وأن ينشغل الموظف أثناء العمل بتأدية المهام الموكلة إليه دون الانشغال بأشياء خارجية تلهيه عن عمله الأساسي.

¹¹ - بوحطو عبد العزيز، مرجع سبق ذكره، ص 12.

البعد الخامس : المسؤولية

المسؤولية الوظيفية وهي إحدى فروع المسؤولية فهي كون الموظف مسئولاً في عمله عن نتائج القرارات التي يتخذها.

البعد السادس: الأمانة

وتعرف الأمانة على أنها "خلق يعف به الإنسان عما ليس له به حق، ويؤدي ما عليه من حقوق".¹²

البعد السابع: الاحترام وحسن المعاملة

ويتجلى ذلك في حاج الموظف لهذا البعد مع رؤسائه، زملائه ومرؤوسيه.

البعد الثامن: النزاهة والشفافية

وتتجلى النزاهة في الحفاظ على المسؤوليات وواجبات الوظيفة دون محاباة أو محسوبية، فالنزاهة هي مراعاة الموظف القيم الروحية والأخلاقية عند القيام بالمهام عمله، دون منح امتيازات لمن يستحقها، أو حجب امتيازات عمن يستحقها للحصول على مميزات ومنافع شخصية، وذلك في إطار الأنظمة والتعليمات المنظمة للعمل"، أما الشفافية فتتجلى بكون المعلومة متاحة للجميع كل حسب اختصاصه بغرض الإفادة منها في أداء المهام المنوطة بها.¹³

الفرع الثالث: العوامل المؤثرة على أخلاقيات العمل

أهم العوامل التي لها الأثر الواضح في الأخلاقيات العملية في المؤسسات ما يأتي¹⁴:

أ- **البيئة الاجتماعية**: إن البيئة الاجتماعية تساهم بشكل مباشر وفعال في عملية التنشئة الاجتماعية من خلال تنمية وتطوير السلوك الإنساني. وتأتي تربية الفرد فتؤثر على أخلاقه تأثيراً بالغاً، وتكون التربية الصالحة بعدة وسائل: الترغيب والترهيب والنصيحة والتوجيه... إلخ¹⁵

¹² - فاطمة محمودة، فاطمة الزهراء بورقعة، مرجع سبق ذكره، ص 16.

¹³ - المرجع السابق، ص 17.

¹⁴ - أسامة محمد خليل الزيناتي، دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الفلسطينية، مرجع سبق ذكره، ص 17.

¹⁵ - فاطمة محمودة، فاطمة الزهراء بورقعة، أثر أخلاقيات المهنة على جودة الخدمات العمومية من وجهة نظر الزبائن، مذكرة ماستر أكاديمي، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، الجزائر، 2017-2018، ص 19-20.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل ومتطلبات إدارة الوقت والدراسات السابقة.

ب - البيئة الاقتصادية: تلعب الأوضاع الاقتصادية في المجتمع الذي يعيش فيه الموظف من غنى، وفقير وارتفاع مستوى المعيشة مقابل تدني مستوى الرواتب والأجور ودورا كبيرا في تكوين الأخلاقيات الوظيفية في مبادئ واتجاهات وسلوك الموظفين.

ج - البيئة السياسية: لا شك أن البيئة السياسية التي يعيش الموظف العام في ظلها تلعب دور مهما في تكوين اتجاهاته وأنماط سلوكه.

المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول إدارة الوقت

تعد إدارة الوقت من أهم الجوانب التي على القائد أو المسير أن يكون ملما بها فنجاح مهمته يعتمد على مدى إتقانه لتوزيع وقته وإدارته.

الفرع الأول: تعريف إدارة الوقت

الوقت: هو مقدار من الزمن.

إدارة الوقت:

إن مصطلح إدارة الوقت له تعاريف عدة منها :

- إدارة الوقت هي العملية المستمرة من التخطيط، التحليل، والتقويم المستمر لكل النشاطات التي يقوم بها الفرد أثناء ساعات العمل في البيئة التي يعمل بها في فترة زمنية معينة، بهدف تحقيق كفاءة وفعالية مرتفعة في الاستفادة من الوقت المتاح ووصولاً إلى الأهداف المنشودة.¹⁶
- هي قدرة الشخص على استخدام الوقت لإنجاز المهام في التوقيت المحدد لها.¹⁷

¹⁶ - مسعودي حنان، أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي - دراسة حالة في المصححة الطبية الجراحية الضياء، مذكرة Master أكاديمي، قسم علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، ورقلة، الجزائر، 2016، ص3.

¹⁷ - سمية عجمي، دور إدارة الوقت في تحسين الفعالية التنظيمية داخل المؤسسة، مذكرة Master أكاديمي في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2015-2016، ص 18.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل ومتطلبات إدارة الوقت والدراسات السابقة.

- تعرف إدارة الوقت بأنها فن وعلم الاستخدام الرشيد للوقت وهي علم استثمار الزمن بشكل فعال، وهي عملية قائمة على التخطيط والتنظيم، والتنسيق، والتحفيز، والمتابعة، وهي عملية كمية ونوعية معا بذات اللحظة، وإنما هي أساسا موجهة إلى عملية لا تنظر إلى الماضي أو ترتبط بالحاضر، أو المستقبل.¹⁸
- يعتبر استثمار الوقت والاستفادة منه من سمات المدير الناجح، وهي التي تضع حدا فاصلا بين الشخص الناجح والفاشل، وتعتبر سمة تنظيم الوقت لتحقيق الأهداف والواجبات واحدة من سبل النجاح، فتنظيم الوقت يعتمد على الطرق والوسائل التي تعين المرء على الاستفادة القصوى من الزمن المتاح للفرد ليحقق أهدافه وطموحاته ويخلق توازنا بين الحياة الأكاديمية والاجتماعية بما يعود عليه بالنجاح والسعادة في حياته.¹⁹
- ومما سبق نستنتج أن إدارة الوقت هي عملية ترشيد الوقت من خلال تحديد المهام ومدة تنفيذها بغية تحقيق الاستغلال الأمثل للوقت وتنفيذ المهام في الآجال المحددة لها.

الفرع الثاني: أساليب إدارة الوقت

وتتمثل في:²⁰

1. **الإدارة بالأهداف:** إن الإدارة بالأهداف تنطلق من فرضية أن أهداف المؤسسة يجب أن تكون واضحة ومعروفة لجميع العاملين بالإضافة إلى معرفة الهدف من وجود كل شخص في التنظيم ومعرفة ما يمكن أن يقدمه من عطاء، وكذلك تحديد المخاطر والمعوقات التي من المحتمل أن تواجه عمل القائد الإداري؛
2. **الإدارة الذاتية:** يتمثل مفهوم الإدارة الذاتية بوجود فلسفة معينة ومنهج متطور لدى الإداري، يمكن من خلالها تطوير الإمكانيات والمهارات الذاتية للفرد في سبيل تحقيق أكبر الإنجازات وأفضل النتائج على المستوى الفردي أو على مستوى المؤسسة بشكل عام، وتعتمد الإدارة الذاتية على مستوى واقعية الأفراد وانطباعاتهم وقناعاتهم الذاتية وتشتمل على عدة مقومات من أهمها المحافظة على اللياقة البدنية العالية، وتوافر بعض السمات الشخصية المميزة للفرد، وتوافر بعض المعارف والمهارات الاجتماعية والإشرافية اللازمة في مجال العلاقات مع الآخرين والمرونة التي تتيح للشخص التأقلم مع المتغيرات المختلفة، وتبدو أهمية الإدارة

¹⁸ - مريم عويبي، مهارة إدارة الوقت لدى طلاب الجامعة، مذكرة ماستر أكاديمي، شعبة علوم التربية، تخصص إرشاد وتوجيه، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2017-2018، ص 19.

¹⁹ - إبراهيم الفقي، إدارة الوقت، الطبعة الأولى، إبداع للإعلام والنشر، مصر، 2009، ص 31، بتصرف.

²⁰ - سميرة عجمي، مرجع سبق ذكره، ص 20-22.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل ومتطلبات إدارة الوقت والدراسات السابقة.

الذاتية للاستفادة من الوقت خلال فهم الإداري للأهداف التي يسعى لتحقيقها ومعرفة النشاطات التي يمارسها والطرق والوسائل التي يستخدمها لتحقيق هذه الأهداف، ولذلك فإن أسلوب الإدارة الذاتية يعتمد أساساً على الفرد الذي يعتبر هو العقل المدبر للمؤسسة ويتوجب عليه أن يطور نفسه بصفة دائمة وأن يكون على اتصال دائم بكل ما هو جديد في حقل المعرفة والمعلومات بهدف استغلال الإمكانيات والموارد المتاحة بشكل أفضل والمحافظة على وقت العمل؛

3. **الإدارة بالتفويض:** يقصد بمبدأ التفويض عملية نقل السلطة من فرد أو جماعة معينة إلى فرد أو جماعة أخرى لممارسة العمل و اتخاذ القرارات اللازمة لبلوغ الأهداف المحددة، كما أنه يعني في الوقت نفسه أداء جزء من عمل المدير بواسطة مساعديه، ولكن عملية تفويض السلطة لا تؤدي إلى تفويض المسؤولية وال يمكن أن يتخلى المدير عنها بمجرد تفويضه للسلطة، لأن عملية التفويض لا تؤدي إلى إلغاء المسؤولية، ويظل المدير هو المسؤول النهائي عن أداء مؤسسيه ونتائج عمل منظمته، كما أن الرؤوسيين مسئولون عن نتائج الأعمال المكلفين بها أمام رئيسهم.

" كل شيء يجب عليك فعله يتطلب وقتاً، واستعمالك الأفضل للوقت، يقابله أنجاز أكثر، يقابله جوائز أعظم " ²¹

الفرع الثالث: أهمية إدارة الوقت

تنبع أهمية إدارة الوقت من المفاهيم الحديثة والتي جاءت بإنجاز قدر أكبر من المهام سواء بالنسبة إلى الفرد أو المنظمة وهذا بنفس القدر من الوقت المتاح لهذه الأعمال أي إنجاز مهمة أو نشاط معين في فترة زمنية محددة ²².

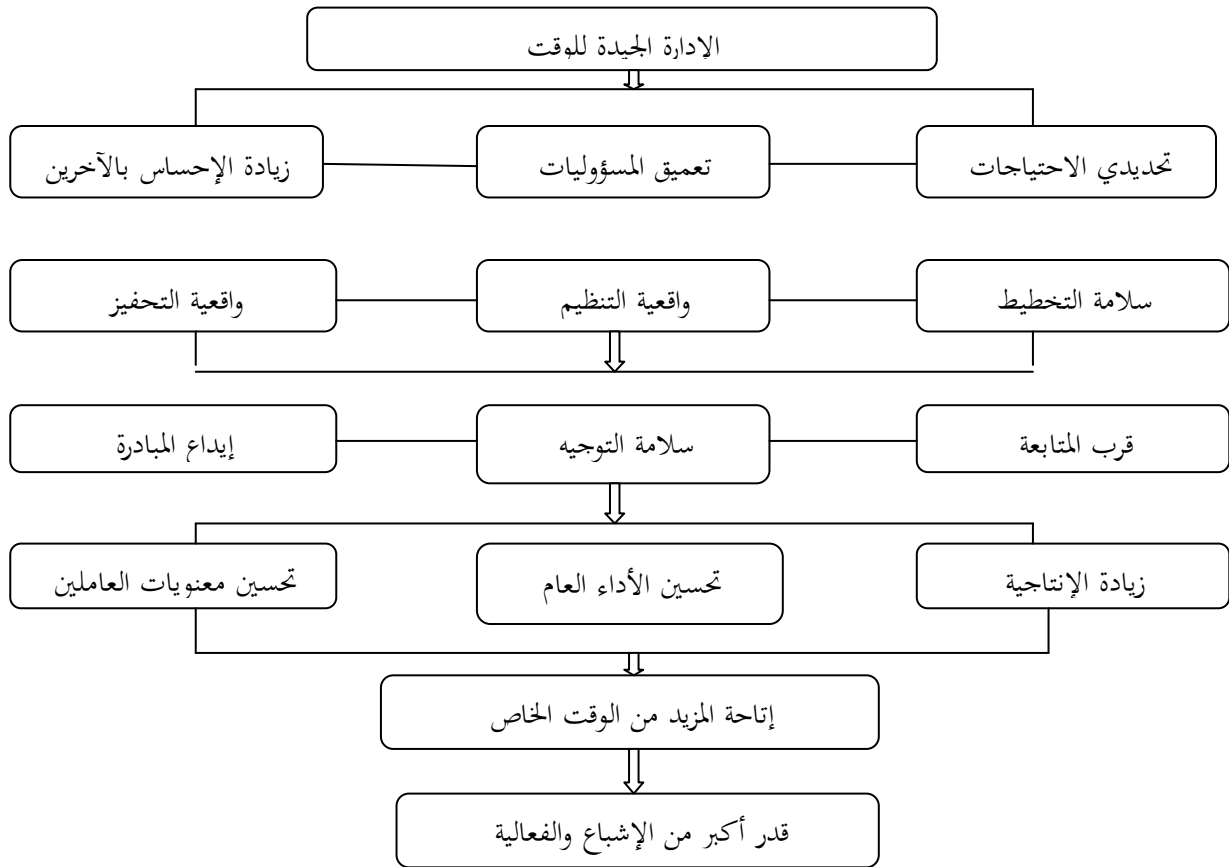
كما تزداد أهمية إدارة الوقت في المنظمات بدءاً من المديرين في الإدارة العليا إلى المنفذين في مختلف المستويات ولتحسيد هذه الأهمية يمكن إدراج ذلك من خلال الشكل الآتي ²³:

²¹ - T.BRIAN, **Time Managment**, Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, 2013,p1.

²² - حرحود صونيا، انعكاسات منظومة العمليات الإدارية في تطوير إدارة الوقت، مذكرة الماستر الأكاديمي، تخصص إدارة الأعمال الإستراتيجية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية الجزائر، 2017، ص22.

²³ المرجع السابق، ص 23.

الشكل رقم 01: مخرجات الإدارة الجيدة للوقت.



المصدر: حرحود صونيا، انعكاسات منظومة العمليات الإدارية في تطوير إدارة الوقت، مذكرة الماستر الأكاديمي، تخصص إدارة الأعمال الإستراتيجية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية الجزائر، 2017، ص 22.

يمكن تلخيص أهمية إدارة الوقت في الآتي:²⁴

❖ تساعد الفرد في تنفيذ مهامه وأعماله الهامة، بأقل جهد وأقصر وقت؛

²⁴ - محمود محمد يحيى عذارية، إدارة الوقت لدى مدبري ومديرات مدارس وكالة الفوثن في الضفة الغربية، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة بيرزيت، فلسطين، 2006، ص 24.

- ❖ تمكنه أيضا من تحديد الأولويات، وإنجاز أهم الأعمال؛
- ❖ تسمح بالاستفادة من الوقت الضائع واستغلاله بشكل أمثل؛
- ❖ تعتبر الوسيلة الناجحة للتغلب على الإجهاد والإحباط الذي يقلل من كفاءة العمل لدى الفرد؛
- ❖ هي مقياس للحكم على مدى تقدم أو تأخر الدول الحضاري.
- ❖ تساعد رجال الأعمال على إيجاد وقت أكبر لأنفسهم للتخطيط وحل المشكلات.

الفرع الخامس: متطلبات إدارة الوقت

يمكن تلخيص متطلبات إدارة الوقت في ما يلي:²⁵

- إحساس عميق بالولاء؛
- شعور كامل بالالتزام؛
- رغبة عالي ما في التفوق؛
- فهم واسع وعميق للمستجدات الإدارية؛
- استيعاب موسوعي الجوانب وإبعاد الظاهرة الإدارية؛
- إدراك محيط العلاقات والتأثيرات المتبادلة ما بين الجزء والجزء ثم الجزء وتأثير كل منهما على الانجاز و على إدارة الوقت؛
- تحليل ذكي؛
- التعامل التنفيذي.

المطلب الثالث: آليات أخلاق العمل لتحقيق متطلبات إدارة الوقت

الفرع الأول: أثر أخلاقيات العمل في تحقيق متطلبات إدارة الوقت:²⁶

²⁵ - حرحود صوفيا، مرجع سبق ذكره،²⁵.

²⁶ - فطوم بعيرة، الزهرة جعلاب، مرجع سبق ذكره، ص 743.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل ومتطلبات إدارة الوقت والدراسات السابقة.

يواجه العامل الإداري مشاكل كثيرة مع الوقت، وتتأثر إنجازاته في العمل الرسمي بعوامل عديدة منها ما يتعلق بالعمل وظروفه حيث تعرف هذه الأخيرة على أنها "كل العوامل المحيطة بالعامل في مكان عمله والتي تؤثر على صحته وسلوكه اتجاه المجموعة التي يعمل معها والمؤسسة التي ينتمي إليها، ومنها ما هو خارج العمل، وتمثل كيفية إدارة الوقت الخاص واستغلاله جزءاً من العوامل الخارجية التي تؤثر على إنتاجية وعلاقات الموظف في العمل الرسمي، ومن أهم هذه العوامل أخلاقيات الفرد ذاته، وأخلاقيات مديره التي بتأثر بها وأخلاقيات المنظمة التي يعمل بها، وأخلاقيات الأنشطة التي يؤديها، فالالتزام بوقت العمل والمحافظة عليه تعتبر خطوة كبيرة نحو تبني أخلاقيات عمل صحيحة. من هنا كان لزاماً الأخذ بالقاعدة الأساسية في تعزيز أخلاقيات العمل وإبراز أهميتها ومدى تأثيرها في تحقيق متطلبات إدارة الوقت للفرد العامل، فهي السبيل لتفعيل التزام الفرد بوقت عمله وأداء مهامه بإتقان وأمانة وتنظيم، وتعزيز رقابته الذاتية بتحسيس الموظف بأنه مكلف بأداء العمل ومؤتمن عليه من غير حاجة إلى مسئولية ذكره حيث يراقب سلوكه ويؤدي واجباته ومسؤولياته دون حاجة إلى متابعة الآخرين، من خلال الثقة، وتفويض الصلاحيات مما يقلل من المهام المنوطة للفرد ويسمح بإدارة وقته بفعالية.

الفرع الثاني: معوقات إدارة الوقت

تعتبر معوقات إدارة الوقت أي عامل مضيع للوقت، نذكر منها ما يلي:²⁷

عوامل تنظيمية:

- المكالمات الهاتفية؛ الزيارات المفاجئة؛ الاجتماعات الطويلة؛
- الأزمات والأمور الطارئة؛
- سوء التنظيم وعدم تفويض المصالح؛
- عدم وضوح أو كفاية المعلومات؛
- سوء التنظيم الداخلي وتداخل الاختصاصات في المؤسسة؛²⁸
- مركزية السلطة والحاجة دوماً إلى العودة إلى السلطة العليا.

²⁷ - إناس أكرم أحمد الحناوي، دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة الوقت لدى مدربي مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة وسبل تفعيلها، رسالة ماجستير، تخصص أصول التربية، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2011، ص 51، بتصرف.

²⁸ - عبير فوزي الخطيب، إدارة الوقت وأثرها في مستوى أداء العاملين، رسالة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، 2009، ص 15، بتصرف.

عوامل ذاتية: ²⁹

- القلق والخوف على ضياع السلطة؛
- وجود وقت زائد عن الحاجة تحت التصرف؛
- عدم القدرة على إغضاب الآخرين؛
- عدم القدرة على قول " لا "؛
- التعود على عدم السرعة في البت في الأمور والتأجيل ما يؤدي إلى تراكم الأعمال.

الفرع الثالث: وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة

إن ترسيخ أخلاقيات العمل لدى الفرد جزء مهم من عملية تنشئته ويمكن ذلك من خلال: ³⁰

1. تنمية الرقابة الذاتية:

فالموظف الناجح هو الذي يراقبه الله تعالى قبل أن يراقبه المسئول ، وهو الذي يراعي المصلحة الوطنية قبل المصلحة الشخصية ، فإذا تكون هذا المفهوم الكبير في نفس الموظف فستنجح المؤسسة بلا شك لأن الموظفين مخلصون لها. الرقابة الذاتية التي كانت تدفع أمير المؤمنين عمر بن الخطاب رضي الله عنه لتفقد رعيته في مسيراته الليلية المشهورة فيا لمدينة المنورة.

2. تدعيم هيئات الرقابة:

وذلك من خلال: ³¹

- التنسيق بين هيئات الرقابة الداخلية والخارجية في إعداد مخططات الرقابة حتى تتمكن من تغطية أكبر عدد ممكن من الهيئات الإدارية؛
- اعتماد الإعلام الآلي والتقنيات الحديثة في مجال الرقابة والتدقيق؛
- تدعيم هيئات الرقابة بأعوان مؤهلين للقيام بوظائف الرقابة؛
- إعطاء أكثر استقلالية للمفتشيات الوزارية.

²⁹ إيناس أكرم أحم الحناوي، مرجع سبق ذكره ، ص 51، بتصرف.

³⁰ - فاطمة محمدا، فاطمة الزهراء بورقعة، مرجع سبق ذكره، ص 19-20.

³¹ - بلحاج فتيحة، مرجع سبق ذكره، ص 216.

3. وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة:

لأن الممارسات الأخلاقية غري السرية تنتج أحيانا من ضعف النظام ، أو عدم وضوحه، ويمكن للمؤسسة أن تخصص مكتبا خاصا للاهتمام بأخلاق العمل، يقوم عليه مجموعة من الموظفين ولهذا الجهاز رقم هاتف خاص ساخن للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق.

4. القدوة الحسنة:

فإذا نظر العاملون إلى المدير وهو لا يلتزم بأخلاق العمل ، فهم كذلك من بأبأولى .

5. تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة:

فإذا اقتنع العامل بأبن العمل عبادة ، وأن العمل وسيلة للتنمية الوطنية ، وازدهار البلد وتحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة.

6. محاسبة المسؤولين والموظفين:

فلا بد من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام ، وهو ما يعرف بالأجهزة الرقابية التي تشرف على تطبيق النظام ، وقد كان عمر رضي الله عنه يسأل الرعية : أرايتم إذا استعملت عليكم خير من أعلم ثم أمرته بالعدل أكنت قضيت ماعلي؟ قالوا : نعم. قال :لا، حتى أنظر في عمله ، أعمل بما أمرته أم لا.

7. التقييم المستمر للموظفين:

مما يحفزهم على التطوير إذا علموا أن من يطور نفسه يقيم صحيحا ، وينال مكافأته على ذلك والتقييم يعني المسئول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءاتهم ومواطن إبداعهم.

من خلال ما سبق استنتج الطالب أن آليات ترسيخ أخلاقيات العمل داخل المؤسسات والمنظمات تحل بمجمل المعوقات التي تواجه إدارة الوقت والتي تتمثل في مضيعات الوقت، بحيث أن أساسيات أخلاقيات العمل تشمل أساسا الرقابة الذاتية والتي هي أحد أهم السبل نحو التفعيل الجيد لمهارات إدارة الوقت والانضباط في تطبيقها. كما يمكننا

الفصل الأول: الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل ومتطلبات إدارة الوقت والدراسات السابقة.

استخلاص أن الرقابة المستمرة على الموظفين تمنع حدوث التسبب ومنه تقلل من خطر تضییع الوقت الأمر الذي قد يؤدي إلى تأخير تنفيذ المهام ما يؤثر سلبا على أداء المؤسسة ككل.

تعتبر القدوة الحسنة مؤثرا وعاملا فعالا في تحقيق متطلبات إدارة الوقت، مثال ذلك المدير أو المسئول الذي يحضر إلى العمل في وقته ويغادر عند وقت المغادرة والذي يلتزم بأخلاقيات العمل سيكون ذو تأثير إيجابي و قدوة للعاملين أو المرؤوسين داخل المؤسسة .

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

بعد التطرق إلى الجانب النظري لمتغيري الدراسة المتمثلين في أخلاقيات العمل وإدارة الوقت، سنتطرق لبعض الدراسات السابقة التي تطرقت لهاذين المتغيرين. حيث نتطرق للدراسات العربية أولا ثم الدراسات الأجنبية، ونختتم ذلك بمقارنة الدراسات المختارة مع دراستنا الحالية.

المطلب الأول: دراسات باللغة العربية

الدراسة الأولى: دراسة (مريم عويني 2017-2018) : مهارة إدارة الوقت لدى طلاب الجامعة " دراسة استكشافية على عينة من طلبة جامعة قاصدي مرباح"، قم علم النفس وعلوم التربية، شعبة علوم التربية، تخصص إرشاد وتوجيه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.

هدفت الدراسة إلى دراسة مهارات الوقت لعينة من طلاب جامعة قاصدي مرباح ورقلة والتعرف على أهمية الوقت وكيفية الاستفادة منه وكيف تقيم استخدامك الحالي للوقت مع التعرف على القواعد العامة لإدارة الوقت وكيفية التعرف والتعامل على مضيعات الوقت بأنواعها، ومعرفة الفروق بينهم في متغيرات الجنس والعمر والتخصص. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الاستكشافي لعينة قوامها (150) طالب من جمعة قاصدي مرباح ورقلة، وقد تم اختيارها بطريقة طبقية. واعتمد على استبيان من أنجاز الطالبة، إذ احتوى على 15 بندا بثلاث أبعاد، وتوصلنا إلى النتائج التالية:

- وجود مهارة إدارة الوقت لدى طالب جامعة قاصدي مرباح ورقلة بمستوى مرتفع.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل ومتطلبات إدارة الوقت والدراسات السابقة.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مهارة إدارة الوقت لدى طالب جامعة قاصدي مرباح ورقلة باختلاف الجنس.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مهارة إدارة الوقت لدى طالب جامعة قاصدي مرباح ورقلة باختلاف العمر.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مهارة إدارة الوقت لدى طالب جامعة قاصدي مرباح ورقلة باختلاف التخصص.

الدراسة الثانية:دراسة (سارة محجوبي 2016) بعنوان " إدارة الوقت في المؤسسات الصغيرة المتوسطة"، مذكرة ماستر أكاديمي، قسم علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، الجزائر.

هدفت الدراسة إلى إبراز مدى تطبيق إدارة الوقت في إدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك من خلال تبيان مفهوم الإدارة والوقت و التعريف بأهميتهما وإبراز العالقة بينهما هذا فيما يخص الجانب النظري من الدراسة .أما فيما يخص الجانب التطبيقي اعتمدت دراستنا على استبيان تضمن أسئلة متعلقة بثلاثة محاور تصب في فكرة فرضيات الدراسة حيث تمت هذه الدراسة على عينة شملت المؤسسة الاستشفائية الخاصة"عيادة الضياء" بورقلة، وقد اعتمدنا في تحليل بيانات الاستبيانات على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) نسخة(16)، برنامج معالج الجداول Excel و الاختبار الفرضيات تحليل الانحدار وخلصت نتائج اختبار الفرضيات إلى أن هنالك فروق معنوية ذات دلالة إحصائية لتأثري مضيعات الوقت الشخصية على إدارة الوقت بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،ولا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في إدارة وقت العاملين تعزى للمتغيراتالديمغرافية(الجنس، الوظيفة، الحالة الاجتماعية، الخبرة ،مستوى التعليمي) فيالمؤسسة محل الدراسة.

الدراسة الثالثة:دراسة (أسماء بن العمودي 2014-2015)بعنوان " أخلاقيات الأعمال وأهميتها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"،

سعت هذه الدراسة إلى تقديم أهم المفاهيم حول أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، ودراسة العلاقة بينها من خلال دراسة حالة لعينة من المدراء بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق الاستبيان كأداة لجمع المعلومات في

الفصل الأول: الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل ومتطلبات إدارة الوقت والدراسات السابقة.

الدراسة الميدانية واستخدام برنامج SPSS لمعالجة المعطيات المجمعة من عينة الدراسة والمتمثلة في مجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة . وتوصلت الدراسة إلى أن أخلاقيات الأعمال تساهم في تعزيز المسؤولية الاجتماعية من خلال تبني هذا النوع من المؤسسات لأبعادها الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والبعد الخير، ووجود علاقة بين متغيرات الدراسة: أهم النتائج:

- أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتبنى المسؤولية الاجتماعية وذلك من خلال أبعادها المتمثلة في البعد الاقتصادي بدرجة أولى وبالإضافة إلى أبعاد أخرى والمتمثلة في البعد الأخلاقي والقانوني .
- توصلت الدراسة انطلاقاً من اختبار الفرضيات إلى أنه توجد علاقة ارتباطية بين ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل أخلاقيات الأعمال والمتغير التابع أبعاد المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وذلك بنسبة متوسطة جداً.
- بالإضافة إلى ان الدراسة توصلت إلى أن أخلاقيات الأعمال تؤثر على المسؤولية الاجتماعية لدرجة متوسطة وذلك بمعامل ارتباط قدره 58.8 %.

الدراسة الرابعة: دراسة (أسامة محمد خليل الزيناتي 2014) دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، رسالة ماجستير في القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا مع جامعة الأقصى، فلسطين.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الفلسطينية (مجمع الشفاء الطبي نموذجاً) وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق الحكومية الفلسطينية أهداف هذه الدراسة تم إعداد و توزيع استبيان هدفت إلى اختبار الفرضيات، وتكون مجتمع الدراسة من أصحاب المواقع الإشرافية (رئيس شعبة، رئيس قسم، مشرف تمريض، نائب مدير دائرة، مدير دائرة، مدير عام) في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة، حيث تم توزيع عدد (180) استبيان على عينة الدراسة، وتم استرداد (152) استبيان أي ما نسبته (84.44%)، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

- حظي بعد أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا على المرتبة الأولى، تلا ذلك أخلاقيات المهنة نحو الزملاء، وجاءت أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي في المرتبة الثالثة، ثم أخلاقيات المهنة نحو العاملين في المرتبة الرابعة؛

الفصل الأول: الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل ومتطلبات إدارة الوقت والدراسات السابقة.

- جاء بعد واقع المسؤولية الدينية والأخلاقية على المرتبة الأولى من بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية، وجاء واقع المسؤولية الجماعية في المرتبة الثانية، تلا ذلك واقع المسؤولية الوطنية في المرتبة الثالثة، وجاء واقع المسؤولية الاجتماعية الذاتية في المرتبة الرابعة؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة المبحوثين حول دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بغزة تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة؛
- توجد علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة أخلاقيات المهنة بأبعادها وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

الدراسة الأولى: دراسة **ShahrulNizam bin Salahudina , MohdNurRuzainy bin Alwia , Siti Sarah bintiBaharuddina, SitiSyafinabintiHalimata** (2016) **The Relationship between Work Ethics and Job Performance.** مداخلة بعنوان المؤتمر الدولي للأعمال والاقتصاد، ما بين 21-23 سبتمبر 2016.

هدف أصحاب المقال إلى دراسة العلاقة بين أخلاقيات العمل والأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبغية الوصول إلى لهذا الهدف استعان الباحثون بالمنهج الوصفي الاستكشافي أثناء إعدادهم للمقال وكذا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، وتوصل في هذا المقال إلى النتائج التالية :

أظهرت الدراسة وجود علاقة كبيرة بين أخلاقيات العمل والأداء الوظيفي حيث:

- أخلاقيات العمل هي عامل رئيسي لتوقع أداء العاملين؛
- إبراز والحث على تنفيذ أخلاقيات العمل يساعد المنظمات على تحقيق أداء وظيفي عالي وممتاز.

الدراسة الثانية: دراسة (فتحي عبد الحميد عبد القادر؛ مراد علي عيسى / 2015) مقال بعنوان " **The effectiveness of Time Management Strategies Instruction on**

students' academic time management and academic self efficacy، مقال، الجريدة الدولية للعلوم التربوية النفسية، المجلد 4، العدد 1.

هدف الباحثان في هذا المقال إلى هو استكشاف فعالية تنفيذ استراتيجيات إدارة الوقت في السنة الأولى للطلاب ذوي الإعاقة، وفي إطار تحقيق هذا الهدف استخدم الباحثان لجمع المعلومات طريقة التجربة؛ وبالإضافة إلى استخدام المنهج الوصفي التحليلي، بشكل عام أظهرت النتائج أن مهارة إدارة الوقت في المجموعة التجريبية كانت أفضل من المجموعة الضابطة. وبعبارة أخرى، فإن الأشخاص الذين كانوا في المجموعة التجريبية وتحت التدخل، كانت مهاراتهم في إدارة الوقت تحسنت من مجموعة أخرى (مجموعة التحكم).

المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

بعد التطرق للدراسات التطبيقية السابقة في متغيرات الدراسة سنقوم بالمقارنة بين دراستنا والدراسات السابقة.

أولاً: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة باللغة العربية

سنعرض أهم أوجه التشابه والاختلاف في الجدول التالي:

الجدول رقم 01: مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة باللغة العربية

اسم الباحث وعنوان الدراسة	معايير التشابه والاختلاف من حيث:	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
(مريم عويني، 2018-2017) "مهارة ادارة الوقت لدى طلاب الجامعة"	الهدف	التعرف على أهمية إدارة الوقت وكيفية التعامل مع مضيعات الوقت.	دراستنا تهدف إضافة إلى ذلك إلى إبراز أثر أخلاقيات العمل على إدارة الوقت، وما مدى ممارسة هذه الأخلاقيات في الواقع العملي.
	مجتمع الدراسة	/	مجتمع دراستنا هو الأفراد العاملين في شركة الكهرباء والطاقة المتجددة، بينما الدراسة السابقة فمجتمع عينتها هي طلبة جامعة قاصدي مرياح

الفصل الأول: الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل ومتطلبات إدارة الوقت والدراسات السابقة.

	أداء الدراسة	الاستبيان.	/
	المنهج المتبع	المنهج الوصفي.	التحليلي لدراستنا ، والاستكشافي للدراسة السابقة.
	بيئة الدراسة	/	طلبة الجامعة للدراسة السابقة ، بينما دراستنا فتدرس في بيئة الأعمال.
<p>(سارة محجوبي 2016) " ادارة الوقت في المؤسسات الصغيرة المتوسطة"</p>	الهدف	إبراز مدى تطبيق إدارة الوقت، و التعريف بأهميتهما.	بالإضافة إلى علاقتها بأخلاقيات العمل وتأثير هذه الأخيرة عليها.
	مجتمع الدراسة	/	الدراسة الحالية اتخذت شركة الكهرباء والطاقة المتجددة مجتمع دراسة لها، بينما الدراسة السابقة فمجتمع دراستها كان المؤسسة الاستشفائية الخاصة "عيادة ضياء".
	أداة الدراسة	الاستبيان	/
	المنهج المتبع	المنهج الوصفي التحليلي.	/
	بيئة الدراسة	بيئة الأعمال.	الفرق يكمن في أن دراستنا كانت في في شركة ذات أسهم، بينما الدراسة السابقة فركزت على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
<p>(أسماء بن العمودي 2014- 2015) " أخلاقيات الأعمال وأهميتها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"</p>	الهدف	التعريف بأخلاقيات العمل.	بالإضافة إلى ذلك تضمنت دراستنا التعرف على إدارة الوقت وأثر أخلاقيات العمل عليها.
	مجتمع الدراسة	الأفراد العاملين بالمؤسسة الاقتصادية.	/
	أداة الدراسة	الاستبيان.	/
	المنهج المتبع	الوصفي التحليلي.	/
	بيئة الدراسة	البيئة الاقتصادية.	/
	الهدف	التعرف على مدى ممارسة	إضافة إلى ذلك تهدف دراستنا إلى

الفصل الأول: الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل ومتطلبات إدارة الوقت والدراسات السابقة.

التعرف على إدارة الوقت وأثر أخلاقيات العمل عليها.	أخلاقيات العمل في الواقع العملي		خليل الزيناتي/ (2014) دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الفلسطينية
الدراسة السابقة اختارت المشفيات الحكومية ، بينما دراستنا فاختارت شركة الكهرباء والطاقة المتجددة.	/	مجتمع الدراسة	
/	الاستبيان.	أداة الدراسة	
/	المنهج الوصفي التحليلي.	المنهج المتبع	
/	الأفراد العاملين في المؤسسة.	بيئة الدراسة	

المصدر: من إعداد الطالب

ثانيا: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة الأجنبية

في الجدول التالي سنقوم بالمقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة الأجنبية:

الجدول رقم 02: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات الأجنبية.

أوجه الاختلاف	أوجه التشابه	معايير التشابه والاختلاف من حيث:	اسم الباحث وعنوان الدراسة
في حين ربطت دراستنا أخلاقيات العمل بإدارة الوقت، ربطت الدراسة السابقة أخلاقيات العمل بالأداء الوظيفي.	دراسة أخلاقيات العمل.	الهدف	(ShahrulNizam bin Salahudina bin MohdNurRuzainy bin Alwia , Siti Sarah bintiBaharuddina, SitiSyafinabintiHalimata , 2016)
الدراسة السابقة ركزت على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أما الدراسة الحالية فاختارت شركة الكهرباء والطاقة المتجددة عينة لها.	المؤسسات الاقتصادية.	مجتمع الدراسة	The Relationship between Work Ethics and Job Performance.
/	الاستبيان.	أداة الدراسة	

الفصل الأول: الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل ومتطلبات إدارة الوقت والدراسات السابقة.

إلى جانب ذلك تبنت دراستنا المنهج التحليلي.	المنهج الوصفي.	المنهج المتبع	<p>(فتحي عبد الحميد عبد القادر؛ مراد علي عيسى/ (2015</p> <p>The effectiveness: of Time Management Strategies Instruction on students' academic time management and academic self efficacy.</p>
:	البيئة الاقتصادية.	بيئة الدراسة	
بالإضافة إلى ذلك ربطت الدراسة الحالية بين إدارة لوقت وأخلاقيات العمل.	فعالية تطبيق إدارة الوقت.	لهدف	
الدراسة السابقة أخذت مجتمعا من الجامعة، أما الحالية فمن شركة الكهرباء والطاقة المتجددة.	/	مجتمع الدراسة	
استخدمت الدراسة السابقة التجربة، بينما استعانت دراستنا بالاستبيان.	/	أداة الدراسة	
/	المنهج الوصفي التحليلي.	المنهج المتبع	
الدراسة الحالية في بيئة الأعمال.	/	بيئة الدراسة	

ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة المعروضة أعلاه:

- دراستنا اهتمت بكل الموضوعين، موضوع أخلاقيات العمل من جهة موضوع أخلاقيات العمل؛
- اسقطت الدراسة الأبعاد النظرية للموضوع على عينة الدراسة بهدف تقريب الواقع العملي لما هو في الجانب النظري للموضوع؛
- مجتمع الدراسة مجموعة من العاملين من رتب مختلفة ودرجات متفاوتة في التعليم والجنس والخبرة ما يعني صورة أشمل عن واقع تأثير اخلاقيات العمل في مستويات مختلفة في مكان عمل واحد.

خلاصة الفصل:

حاولنا في هذا الفصل أن نستجمع ونبسط كامل المفاهيم المتعلقة بكلا متغيري الدراسة: إدارة الوقت وأخلاقيات العمل، فأخلاقيات العمل هي مجموعة المبادئ والمعايير التي على العامل أن يتميز بها خلال عمله، أما إدارة الوقت فهي عملية تحديد المهام ومدة تنفيذه من أجل إنهاء المهام الموكلة إلى الفرد في حدود الآجال المسطرة، كذلك تطرقنا إلى مجموعة من الدراسات التطبيقية السابقة بغرض إظهار شساعة دراسة متغيري الدراسة وتنوعها.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تمهيد:

بعد أن تطرقنا في الجانب النظري للمفاهيم العامة لأخلاقيات العمل وإدارة الوقت وبهدف إثراء الجانب النظري قمنا باختيار دراسة استقصائية أين يتجسد فيها مجمل ما تطرقنا اليه في الفصل شركة كهرباء وطاقات متجددة SKTM التابعة لمجمع سونلغاز والكائن مقرها ببلدية بنورة ولاية غرداية حيث تم إسقاط المفاهيم النظرية على الواقع العملي واستخلاص النتائج في هذا الصدد.

لقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين هما:

المبحث الأول: التعريف بمجتمع الدراسة شركة الكهرباء والطاقة المتجددة SKTM

المبحث الثاني: عرض أدوات ونتائج الدراسة

المبحث الأول: التعريف بعينة الدراسة شركة الكهرباء والطاقة المتجددة SKTM

قبل الشروع في الجانب التطبيقي يجدر بنا التعريف بمجتمع عينة الدراسة

المطلب الأول: التعريف بشركة الكهرباء والطاقة المتجددة SKTM

يتمثل مجتمع الدراسة في شركة كهرباء وطاقات متجددة SKTM المختصة في إنتاج الكهرباء بالطرق البديلة

1. لمحة تاريخية عن مجمع سونلغاز:¹

المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز أو سونلغاز بالفرنسية (Sonelgaz)، هي مؤسسة عمومية جزائرية مجال نشاطها إنتاج ونقل الطاقة وتوزيعها، وقانونها الأساسي الجديد يسمح لها بإمكانية التدخل في قطاعات أخرى من قطاعات الأنشطة ذات الأهمية بالنسبة إلى المؤسسة ولاسيما في ميدان تسويق الكهرباء والغاز نحو الخارج.

تاريخها: تم في سنة 1947 إنشاء المؤسسة العمومية "كهرباء وغاز الجزائر" المعروفة اختصارا بالحروف الرامزة E.G.A، التي أسند إليها احتكار إنتاج الكهرباء ونقله وتوزيعه وكذلك توزيع الغاز، وتضم E.G.A المؤسسات السابقة للإنتاج والتوزيع، وهي تنتمي إلى قانون أساسي خاص بها لوبون (LEBON) وشركائه، ثم وقعت تحت مفعول قانون التأميم الذي أصدرته الدولة الفرنسية سنة 1946.

استقلالية أكبر في التسيير: بموجب المرسوم الرئاسي رقم 195-02 المؤرخ في أول يونيو سنة 2002 المتضمن القانون الأساسي للمؤسسة الجزائرية للكهرباء والغاز المسماة -سونلغاز - مؤسسة مساهمة - تحولت سونلغاز من مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري إلى مؤسسة مساهمة تحوز الدولة رأسماله، وهذا الانتقال تمليه ضرورة قيام سونلغاز بتكليف نفسها للتلاؤم مع القواعد الجديدة لتسيير القطاع التي أوجبها القانون ولاسيما انفتاح الأعمال والأنشطة وولوج باب المنافسة، وإمكانية اللجوء إلى الشراكة مع الخواص، ومن ناحية أخرى فإن هذا القانون الأساسي الجديد يخول للمؤسسة استقلالية أكبر ويسمح لها بأن تمارس مسؤولياتها كامل، إن تحديد هدفها الاجتماعي يفتح لها أفقا جديدة، فزيادة على أنشطتها المعتادة من إنتاج الكهرباء ونقل وتوزيع الكهرباء والغاز، توفرت لدى سونلغاز إمكانية العمل والتدخل في ميادين وأنشطة أخرى تابعة لقطاع المحروقات والقيام على العموم بممارسة أعمال خارج الجزائر، وعلى صعيد تسييرها، يشرف على تسيير مؤسسة سونلغاز جمعية عامة للمساهمة ومجلس إدارة ويديرها رئيس مدير عام.

طومح سونلغاز: طموح سونلغاز هو أن تغدو مؤسسة تنافسية لكي تقوى على مواجهة المنافسة التي تلوح ملامحها في الأفق وأن تكون في الأمد المنظور من بين أفضل المتعاملين الخمسة التابعين للقطاع في حوض البحر الأبيض المتوسط وهي مؤسسة مساهمة في مشروع محطة توليد الكهرباء بالطاقة الشمسية والغاز في حاسي الرمل.²

عملية تشييد سونلغاز كمجمع صناعي: بدأت عملية تحويل سونلغاز في جانفي 2004 مع إنشاء ثلاث شركات "مهن قاعدية". وهكذا فإن الوحدات المسؤولة عن إنتاج الكهرباء ونقلها وعن نقل الغاز قد شيدت كفروع تضمن إنجاز هذه النشاطات. ويتعلق الأمر بما يلي:¹

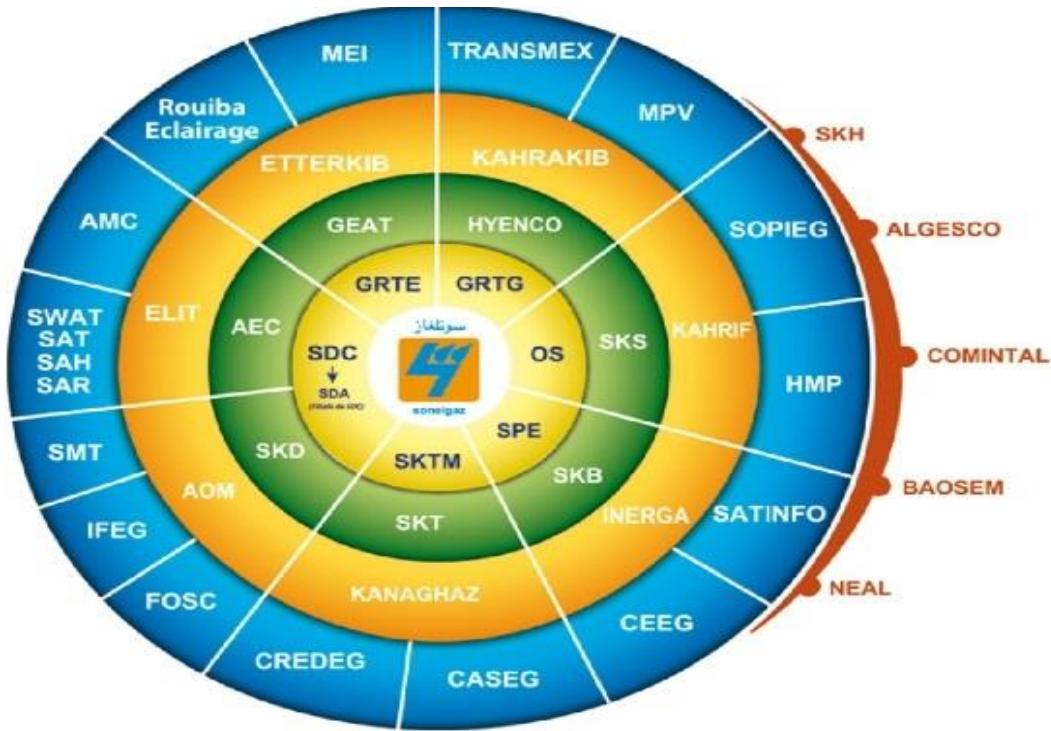
¹ - المصدر مصلحة الموارد البشرية

² - المصدر مصلحة الموارد البشرية

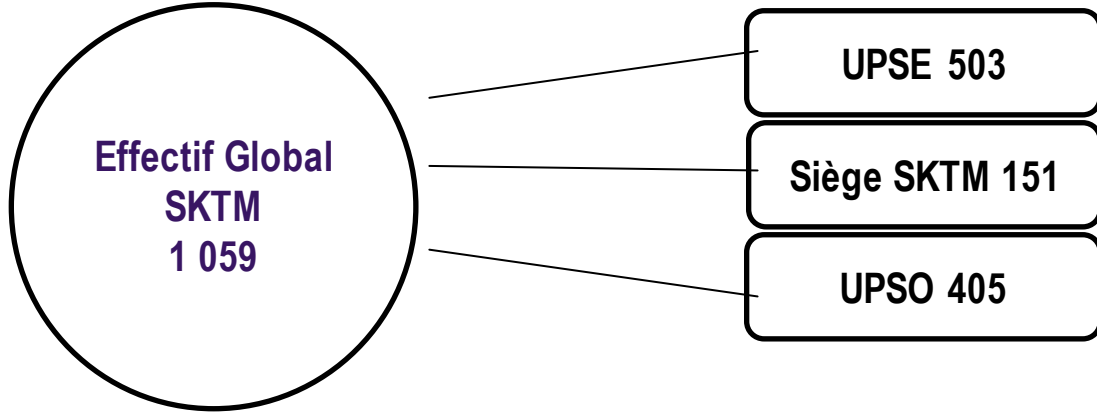
- الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء SPE ؛
- شركة كهرباء وطاقات متجددة SKTM في 2013؛
- الشركة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الكهرباء GRTE ؛
- الشركة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الغاز GRTG؛
- الشركة المدنية لطب العمل SMT ؛
- مركز البحث وتطوير الكهرباء والغاز CREDEG؛
- صيانة وخدمات السيارات MPV؛
- خدمات المحولات الكهربائية SKMK ؛
- شركة النقل والشحن الاستثنائي للتجهيزات الصناعية والكهربائية TRANSMEX؛
- شركة وقاية وأمن المشآت SWAT ؛
- صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية FOSC؛
- شركة صيانة التجهيزات الصناعية. MEI
- الشركة الجزائرية لتقنيات الإعلام SAT Info ؛
- المتجر الجزائري للعتاد الكهربائي والغازي CAMEG؛
- مسير منظومة الكهرباء OS ، مكلف بإدارة نظام إنتاج/نقل الكهرباء
- نزل عزبة المزارعين HMP ؛
- شركة كهرباء ترقية SKT؛
- شركة كهرباء كدية الدروش SKD ؛
- شركة كهرباء البروقية SKB؛
- شركة كهرباء سكيكدة SKS؛
- شركة أشغال الكهرباء KAHRIF؛
- 1. أرشيف المؤسسة
- شركة الأشغال والتركيب الكهربائي KAHRAKIB؛
- شركة إنجاز القنوات KANAGHAZ؛
- شركة إنجاز المنشآت الأساسية INERGA .
- شركة التركيب الصناعي ETTERKIB ؛
- معهد التكوين في الكهرباء والغاز IFEG؛

¹ - مصلحة الموارد البشرية، شركة الكهرباء والطاقة المتجددة SKTM.

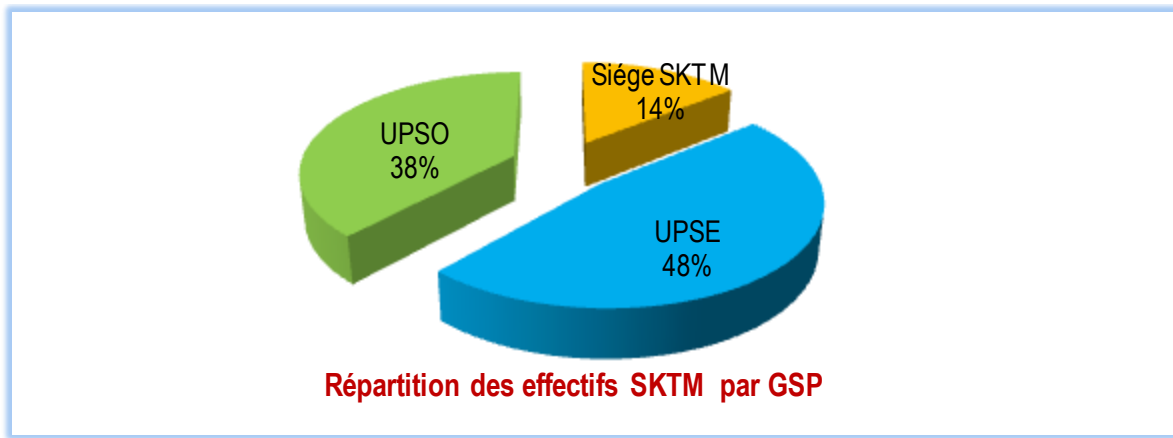
- شركة هندسة الكهرباء والغاز CEEG؛
- الجزائرية لتكنولوجيا الإعلام ELIT؛
- شركة الممتلكات العقارية للصناعات الكهربائية والغازية . SOPIEG
- الجزائر عمليات الصيانة AOM ؛
- هيونكو هندسة وبناء HYENCO ؛
- مؤسسة التدقيق و الاستشارة القانونية CASEG ؛
- شركة الجزائر طاقة AEC ؛
- شركة جنرال ألبيري لمحولات الكهرباء GEAT ؛
- كما تم إنشاء أربعة فروع تضمن مهنة توزيع الكهرباء والغاز، هي:
- الشركة الجزائرية لتوزيع كهرباء وغاز الجزائر SDA ؛
- الشركة الجزائرية لتوزيع كهرباء وغاز الوسط SDC؛



الشكل رقم (02): فروع مجمع سونلغاز



الشكل رقم (03): يوضح عدد عمال الشركة



المصدر: دائرة الموارد البشرية

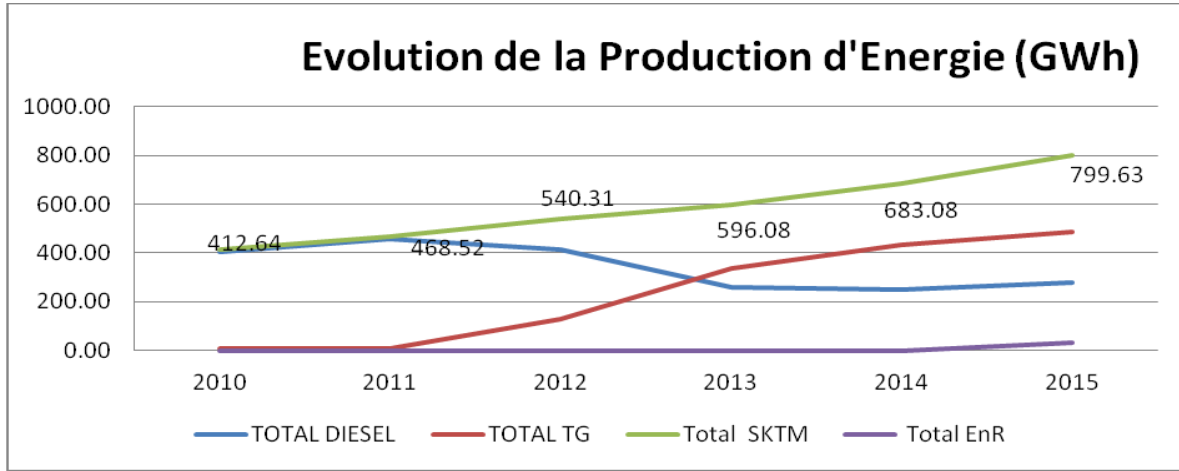
ب) نبذة تاريخية عن الشركة بالأسهم كهرباء وطاقات متجددة

شركة كهرباء وطاقات متجددة هي شركة مختصة في إنتاج الكهرباء بالوسائل الكلاسيكية على مستوى الشبكات المعزولة بالجنوب الجزائري وإنتاج الكهرباء عن طريق الوسائل المتجددة عبر كل التراب الوطني أنشئت سنة 2013 وهي شركة ذات اسهم ، برأسمال قدره 1.000.000.000. وكل رأس مالها ملك للشركة الأم مجمع سونغاز. مقرها في ولاية غرداية .¹

ج) مهامها الأساسية :

¹ - المصدر: مصلحة الموارد البشرية

- 1- انتاج الكهرباء بالوسائل الكلاسيكية على مستوى الشبكات المعزولة بالجنوب الجزائري وانتاج الكهرباء عن طريق الوسائل المتجددة عبر كل التراب الوطني .
 - 2- تطوير المنشآت الكهربائية الممونة للشبكات المعزولة بالجنوب الجزائري ، الهندسة ،الصيانة و استغلال المحطات الكهربائية التابعة لها .
 - 3- تسويق الكهرباء المنتجة من طرفها لفائدة شركات التوزيع .
 - 4- ويمكنها أيضا أن تنجز مهام أخرى تندرج في اطار هدفها الإجتماعي.
- تتفرع المديرية العامة لشركة كهرباء وطاقات متجددة الى وحدتين للانتاج الكهربائي
- وحدة الانتاج للجنوب الشرقي بتفرت والتي تحتوي على 12 محطة توليد موزعة على الجنوب الشرقي للوطن
 - وحدة الانتاج للجنوب الغربي ببشار وتحتوي على 11 محطة توليد موزعة على الجنوب الغربي للوطن
- الشكل رقم (04): منحنى تطور إنتاج الطاقة لمؤسسة



المصدر: مصلحة الاستغلال الطاقوي

نلاحظ من هذا المنحنى تطور الطاقة الإنتاجية الكهربائية لمؤسسة بمختلف طرق الإنتاج منها المنتجة بالتوربينات الغاز والممثلة في الخط البرتقالي أو التوربينات المازوت والممثلة بالخط الأزرق أو الألواح الشمسية المنتجة لطاقة الكهربائية الممثلة بالخط الأصفر، وذلك خلال الأعوام 2010 إلى غاية 2015 وذلك حسب دخول مختلف التقنيات في الخدمة بضغط الإنتاج في الشبكات الكهربائية المتباعدة عبر أنحاء الجنوب الكبير وكما نجد في المنحنى مجموع الإنتاج المؤسسة من الكهرباء بمختلف التقنيات والممثلة بالخط الرمادي ونستنتج من تغيرات هذا الخط في المنحنى أن الإنتاج في تزايد مستمر حيث بلغت الطاقة الإنتاجية للمؤسسة لسنة 2015 إلى حوالي 63,799 (GW\H)، أي

المؤسسة في تطور مستمر في زيادة القدرات الإنتاجية لطاقة الكهربائية وتغطية الطلب الداخلي المتزايد للطاقة في الجنوب الكبير وكذلك عبر أنحاء الوطن بالطاقة الشمسية النظيفة لتقليل من تلوث البيئي والاحتباس الحراري.¹

المطلب الثاني: أسباب إنشاء شركة الكهرباء والطاقة المتجددة SKTM وآفاقها

- أسباب إنشاء :

ثم إنشاء SKTM المعالجة القضايا الإستراتيجية التي تتعلق:

- السمات المحدد التي تميز موقف إدارة الإنتاج الديازل من RIS (شبكات معزولة في جنوب)؛

- تقديم أفضل ظروف الاستمرارية وجودة الخدمة المقدمة للناس في المناطق الجنوبية للبلاد؛

- لا بد من وجود إدارة جيدة لتنفيذ برنامج وطني طموح لتنمية الطاقات المتجدد، وتسييل الضوء على الإمكانيات الهائلة المتاحة لبلدنا؛

- ولهذا الخيار أيضا ميزة تسمح للشركة لإنتاج الكهرباء والتركيز على التحديات الرئيسية؛

- الانجازات والآفاق:

شاركت شركة الكهرباء والطاقات المتجدد SKTM مند إنشائها جنبا إلى جنب مع الأعمال لأساسية الأخرى للشركات التابعة مع برنامج طوارئ لضمان صيف عابرة عام 2013 دون حوادث تذكر وضمان جودة الخدمة لصالح سكان المناطق الجنوبية من البلاد.

وقد تميز عام 2013 بكمية طاقة إضافية 121.3 ميغاوات: في توربينات الغاز 101 ميغاواط و 20.3 ميغاوات وحدات الديزل، و 22 ميغاوات من الطاقة استردادها عن طريق خطة الصيانة.

خفض هذا البرنامج القدرة الإجمالية للشبكات الجنوبية المعزولة إلى 336 ميغاواط، في حين لم يتجاوز الحد الأقصى للطلب على الطاقة 208 ميغاواط، والتي ضمنت في الصيف من دون إراقة في المناطق الجنوبية من بلد.

ومن المتوقع أن تستمر تغطية الحد الأقصى من الطلب على 2014، وهذا من أجل تخزين طاقة إضافية تتمثل في 200,5 ميغاواط كاحتياط مستقبلي يستهلك في حالة الحاجة إليها.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لشركة الكهرباء والطاقة المتجددة

وفي العام 2014 تكون قد انتهت من وضع 23 محطة للطاقة الشمسية الضوئية، وتقع في المرتفعات والمناطق الجنوبية من البلاد، والتكليف من المحطة التجريبية غرداية، ومزرعة الرياح أدرار و 10 محطات قياسات للأرصاء الجوية.

وفي نهاية سنة 2016 وصل عدد مراكز إنتاج الكهرباء بواسطة الطاقات المتجدد بالجزائر إلى 26 مركز.

و مهام ومسؤوليات المديرية العامة للهيكل:

ومن مهام ومسؤوليات المديرية العامة للهيكل نذكر فيهايلى:²

¹ - المصدر : مصلحة الموارد البشرية شركة الكهرباء والطاقات المتجددة SKTM.

² - المصدر : مصحة الموارد البشرية، شركة الكهرباء والطاقات المتجددة SKTM.

1. إدارة دائرة الموارد البشرية

- ضمان الإداري للموظفين مقر إدارة sktm.
- ضمان التنظيم الإداري من كبار المديرين التنفيذيين وكبار المديرين ؛
- تحليل تكاليف الموظفين: الرواتب .والعمل الإضافي، وتحليل حركات الموظفين؛
- تطوير واستغلال الرواتب ؛
- ملف مراقبة وتحديد الموظفين ؛
- تأكد من الإجراءات المتعلقة بإدارة الوظيفية للموظفين؛
- ضمان الحفاظ على السجلات الإدارية؛
- التأكد من العلاقة مع الوكالات الخارجية ؛
- توفير العلاج لأعمال المتعلقة بالطب العمال ؛
- تشغيل أمانة اللجنة التأديب ؛
- التأكد من سجلات حفظ التنظيمية ؛
- إعداد عناصر تتعلق بالترقيات/الترقيات والمكافآت؛

2. دائرة إدارة التنمية

سياسات وإجراءات :

- تعيين تطوير سياسة الموارد البشرية والمهارات الإدارية (خطة العمل والأولويات)؛
- تحديد واقتراح وتطوير ممارسات الموارد البشرية والأدوات المرتبطة بها (وذلك بالتنسيق مع المجموعة)؛
- توفير القيادة وتنسيق أنشطة تنمية الموارد البشرية في (sktm) بما يتفق مع أهداف الخطة الإستراتيجية (sktm) والتطلعات الفردية للموظفين ؛
- تنسيق جميع سياسات التوظيف، والتنقل والتدريب والتقييم في اتباع نهج شامل لتنمية المهارات وإدارة الأداء؛
- تشجيع تبادل أفضل الممارسات بين موظفي الموارد البشرية على عنصر تنمية الموارد البشرية؛

3. دائرة الادارة المالية والمحاسبة ومراقبة التسيير :

ومن مهامها نجد مايلي:

- ضمان وإدارة المكاتب المحاسبية تعمل sktm؛
- إنتاج وتحليل البيانات والتوفيق بين جميع حسابات الميزانية وحسابات النتائج ؛
- معالجة ومراقبة الحسابات المحاسبية والجبائية ؛
- تحليل الاختلافات بين التوقعات والانجازات ؛
- ضمان اللوائح مركزية ؛
- إدارة التدفقات المالية ؛

- مراقبة تنفيذ الشروط المصرفية ؛
- ضمان توفير الأموال لوحدة اللامركزية من خلال خطابات الائتمان أو التحويل ؛
- ضمان المطابقة اليومية للبنك والحركات البريدية؛
- إدارة العلاقة مع البنوك ؛
- رصد ومراقبة المشاريع الاستثمارية الممولة؛
- إدارة العقود الاقتراض والآجال السداد ؛
- مراقبة وضمان سداد القروض من البنوك الوطنية أو الأجنبية؛
- تنفيذ وثيقة التأمين المحددة من في العقد؛
- ضمان تسوية أقساط التأمين ؛

4. دائرة التسويق وإدارة العقود

- ونجد دورها يتمثل في:
- المشاركة في تحديد قواعد والإجراءات وطريقة إعداد الموازنات السنوية وفصلية؛
 - إبرام عقود إدارة sktm مع الوحدات الإنتاج؛
 - تطوير الهياكل المعنية أدوات التوجيه لدعم المبيعات (إعلانات، إشرارات)؛
 - وضع موازنات للمبيعات؛
 - ضمان الرقابة الإدارية والدراسات التحليلية بجميع أنواعها على الربحية الاقتصادية من الأنشطة sktm؛
 - المشاركة في تحديد وتوقعات الميزانية ؛
 - المشاركة في تحديد والحفاظ على إجراءات إدارة الاستثمار.

5. دائرة المنازعات و الشؤون القانونية :

ونجد مهمتها تتحد في:¹

- تحكم وضمان الامتثال بالقواعد القانونية للمحاسبة والإدارة المالية والضريبة ل. sktm؛
- إجراء الاختبارات اللازمة على الوحدات اللامركزية لضمان حماية والحفاظ عليها
- التحقق من التطبيق السليم في مجال التمويل والمحاسبة والضرائب والأحكام القانونية واللوائح الداخلية والخارجية
- توفير أنظمة مخصصة أو مهام خاصة بتكليف من شركة SKTM
- إدارة العلاقات مع المراجعين
- تسهيل وتنسيق أنشطة التفتيش في شركة الكهرباء والطاقة المتجددة.

¹ - المصدر: مصلحة الموارد البشرية. شركة الكهرباء والطاقة المتجددة SKTM.

- حل النزعات المتعلقة بالصفقات التي تبرمها الشركة
- تمثيل الشركة في النزاعات ما بين الأطراف الخارجية

6. دائرة الهندسة

ونجد دورها ينحصر في:

- قسم الهندسة هو المسؤول عن إدارة المشاريع (التصميم والسلوك والاستقبال والتكليف)
- تنفيذ مشاريع البنية التحتية من الوسائل إنتاج الطاقة
- إيجاد أفضل تقنية والجودة للمشروع
- تطوير المشاريع في مجال تمويل
- ضمان جودة التصميم والأداء الاقتصادي
- ضمان التطبيق الصارم للقواعد إدارة الاستثمار والأوامر المسيرة والعقود
- اقتراح أهم المشاريع الاستثمارية فيما يخص اختيار الموقع، التكنولوجيا، الوسائل
- ضمان استمرارية تبادل الكفاءة وتنظيم ونظام المعلومات، ولاسيما فيما يتعلق بسير العمل وإدارة النظام وإدارة السوق ولاستثمار بين شركات أخرى

7. دائرة أنظمة المعلوماتية

تعتبر من الدوائر المحورية في نشاط الشركة ومن مهامها:

- تطوير المهارات الهندسية
- دراسة أفاق تطوير التكنولوجيا في قطاع الطاقات المتجددة
- هندسة التصميم وتفصيل محطات توليد الطاقة الكهربائية الضوئية
- استعمال نظام معلوماتي حديث ومتطور وسهل الاستعمال
- تدريب المستخدمين على أنظمة الأعلام الآلي
- ضمان جودة تصميم الدراسات العامة والدراسات الهندسية والكهربائية والميكانيكية والعمليات المتعلقة بالخلايا الكهروضوئية، وطاقة الرياح
- تمويل المشاريع الالكترونية
- إتباع التقنيات الجيدة والتشجيع على العمل بها
- تحديث أنظمة المعلوماتية (نظام hissab، نظام malia)

الشكل رقم (05): الهيكل التنظيمي لشركة الكهرباء والطاقة المتجددة.



المصدر: دائرة الموارد البشرية للشركة

المبحث الثاني: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

بعد التعريف بمجتمع الدراسة سنتطرق في هذا المبحث للدراسة التطبيقية .

المطلب الأول: أدوات الدراسة

اعتمد الطالب على مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية والتي استخدمت في جمع ومعالجة البيانات للتوصل إلى النتائج كما يلي:

الفرع الأول: الأساليب الإحصائية المستخدمة

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences [SPSS]) النسخة رقم (20) وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- 1- التكرارات والنسب المئوية: لحساب مواصفات أفراد عينة الدراسة.
 - 2- اختبار **T.test** للكشف عن الفروق بين المتوسطات لعينتين: تم استخدامه لحساب الصدق (المقارنة الطرفية).
 - 3- اختبار ألفا كرونباخ **Alpha de Cronbach**: تم استخدامه لحساب الثبات.
 - 4- اختبار تحليل الانحدار المتعدد: لاختبار تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.
- قائمة العينة:

- عدد الاستثمارات الموزعة والمعلن عليها : 75 تقابلها النسبة المئوية : 100%
- عدد الاستثمارات الغير المسترجعة : 31 تقابلها النسبة المئوية : 41.3%
- عدد الاستثمارات المسترجعة : 44 تقابلها النسبة المئوية : 58.7%

الفرع الثاني: الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

- 1- استبيان ترسيخ أخلاقيات المهنة في تحقيق متطلبات إدارة الوقت:
- 1- الصدق:

أ- الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

حيث تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين ...

ب- الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

حيث تم ترتيب المبحوثين حسب الدرجة من الأدنى للأعلى وتم اختيار 28 بالمائة من الفئة الأدنى ومثيلتها من الأعلى، وتم إجراء المقارنة بينهما.

جدول رقم (03) يبين الفروق في استبيان ترسيخ أخلاقيات المهنة في تحقيق متطلبات إدارة الوقت حسب الدرجة

الدرجة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
الأدنى	14	87.79	2.293	-12.837	26	0.000
الأعلى	14	104.00	4.132			

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن اختبارات دال إحصائية، حيث قدرت قيمة ت بـ 12.837 - عند درجة حرية قدرها 26 وكانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية في استبيان ترسيخ أخلاقيات المهنة في تحقيق متطلبات إدارة الوقت حسب الدرجة لصالح الفئة العليا، وهذا ما يدل على الصدق التمييزي للاستبيان.

2- الثبات:

جدول رقم (04) يوضح قيمة معامل الثبات ألفا لكرونباخ لاستبيان ترسيخ أخلاقيات المهنة في تحقيق متطلبات إدارة الوقت

عدد العبارات	قيمة ألفا لكرونباخ
44	0.679

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (04) قيم معاملات ألفا لكرونباخ لاستبيان ترسيخ أخلاقيات المهنة في تحقيق متطلبات إدارة الوقت، ويتضح من الجدول أن قيمة معامل ألفا لكرونباخ بالنسبة للاستبيان تمثلت في (0.679)، مما يشير إلى تمتع استبيان بدلالة ثبات جيدة.

وبناءً على ما تقدم فإنه يمكن القول بأن استبيان ترسيخ أخلاقيات المهنة في تحقيق متطلبات إدارة الوقت على درجة عالية من الصدق والثبات ويمكن الاعتماد على نتائجه.

المطلب الثاني: عرض وتحليل خصائص أفراد عينة الدراسة

قصد التعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وتحليلها نتعرض إليها كما يلي:

الفرع الأول- توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية الجنس: توزع أفراد عينة الدراسة حسب هذه الخاصية كما يلي:

الجدول رقم(05): توزع أفراد العينة حسب خاصية الجنس

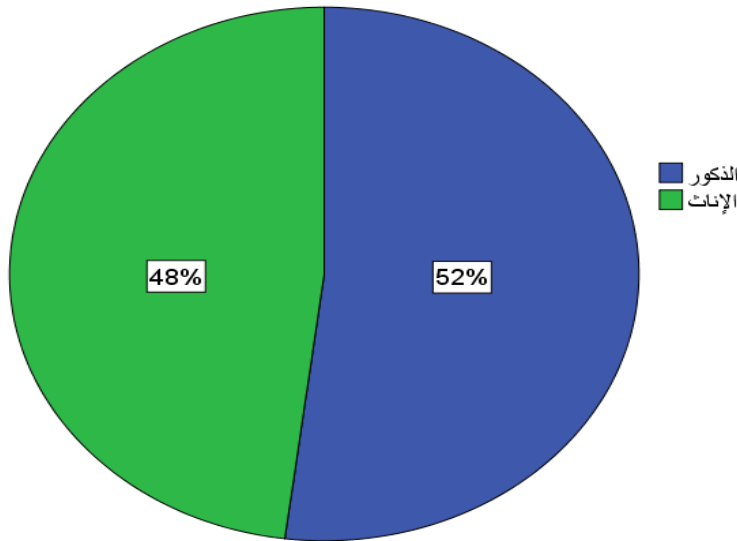
الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة (%)
1	الجنس	الذكور	26	52.0
		الإناث	24	48.0
	المجموع الكلي		50	100

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يظهر من الجدول السابق أن غالبية أفراد العينة كانوا من الذكور بنسبة 52% في حين بلغت نسبة الإناث 48% من مجموع أفراد العينة.

وفيما يلي التمثيل البياني لأفراد العينة حسب هذه الخاصية:

الشكل رقم (06): الدائرة النسبية لتوزع أفراد العينة حسب خاصية الجنس



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

الفرع الثاني - توزيع أفراد العينة بالنسبة لمتغير التأهيل العلمي: توزع أفراد عينة الدراسة حسب هذه الخاصية كما يلي:

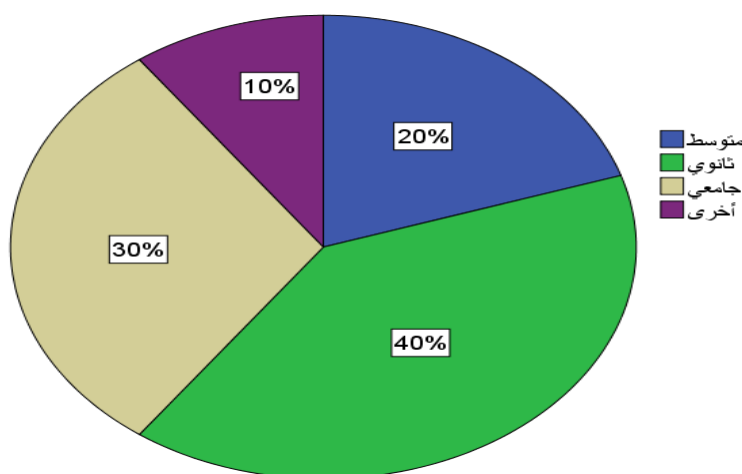
الجدول رقم (06): توزع أفراد العينة حسب خاصية التأهيل العلمي

الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة (%)
2	التأهيل العلمي	متوسط	10	20.0
		ثانوي	20	40.0
		جامعي	15	30.0
		أخرى	5	10.0
المجموع الكلي			50	100

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (06) توزيع أفراد العينة حسب خاصية التأهيل العلمي، حيث يتبين أن هناك 10 أفراد بنسبة 20% من عينة الدراسة تأهيلهم العلمي متوسط، و 20 فرداً بنسبة 40% تأهيلهم العلمي ثانوي، أما 15 فرداً بنسبة 30% تأهيلهم العلمي جامعي. بينما 5 أفراد بنسبة 10% تأهيلهم العلمي من مراكز تكوينية أخرى. وفيما يلي التمثيل البياني لأفراد العينة حسب هذه الخاصية:

الشكل رقم (07): الدائرة النسبية لتوزع أفراد العينة حسب خاصية التأهيل العلمي



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

الفرع الثالث - توزيع أفراد العينة بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية: توزع أفراد عينة الدراسة حسب هذه الخاصية كما يلي:

الجدول رقم (07): توزع أفراد العينة حسب خاصية الخبرة المهنية

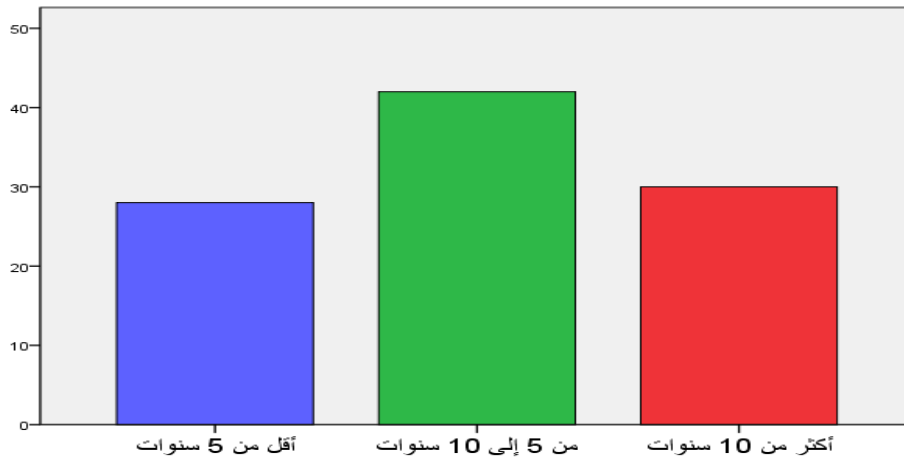
الرقم	المتغير	الفترة	التكرار	النسبة (%)
3	الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	14	28.0
		من 5 إلى 10 سنوات	21	42.0
		أكثر من 10 سنوات	15	30.0
المجموع الكلي			50	100

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (07) توزيع أفراد العينة حسب خاصية الخبرة المهنية، حيث يتبين أن 14 فرداً بنسبة 28% من عينة الدراسة خبرتهم المهنية أقل من 5 سنوات، في حين أن 21 فرداً بنسبة 42% تتراوح خبرتهم المهنية من 5 إلى 10 سنوات، بينما 15 فرداً بنسبة 30% للذين خبرتهم المهنية أكثر من 10 سنوات.

وفيما يلي التمثيل البياني لأفراد العينة حسب هذه الخاصية:

الشكل رقم (08): الأعمدة البيانية لتوزع أفراد العينة حسب خاصية الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

المطلب الثالث: مناقشة واختبار الفرضيات

الفرضيات:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل على إدارة الوقت للأفراد العاملين بشركة الكهرباء والطاقة المتجددة لولاية غرداية.

الفرضية 01: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاحترام القوانين والأنظمة على إدارة الوقت للأفراد العاملين بشركة الكهرباء والطاقة المتجددة لولاية غرداية.

الفرضية 02: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل على إدارة الوقت للأفراد العاملين بشركة الكهرباء والطاقة المتجددة لولاية غرداية.

الفرضية 03: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإتقان واحترام الوقت على إدارة الوقت للأفراد العاملين بشركة الكهرباء والطاقة المتجددة لولاية غرداية.

الفرضية 04: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للسرية والأمانة على إدارة الوقت للأفراد العاملين بشركة الكهرباء والطاقة المتجددة لولاية غرداية.

الفرع الرابع: الإجابة الإحصائية عن الفرضيات.

الفرضية الرئيسية:

- دراسة معاملات خط الانحدار:

يمثل الجدول أدناه قيم معاملات خط الانحدار للعلاقة بين أخلاقيات العمل وإدارة الوقت

الجدول رقم(08): قيم معاملات خط الانحدار المعاملات ^aCoefficients

النموذج	معاملات غير قياسية	معاملات قياسية	قيمة	مستوى
	Coefficients non standardisés	Coefficients standardisés	T	الدلالة

Sig.		Bêta	Erreur standard	B	
0.000	5.865		9.202	54.500	الثابت (Constante)
0.440	-0.778	-0.112	0.193	-0.150	المتغير المستقل أخلاقيات العمل

a. المتغير التابع إدارة الوقت

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول نجد أن ثابت خط الانحدار يساوي 54.500 والذي يمثل قيمة B بالجدول، وبلغت الدلالة الإحصائية Sig (0.000) وهي مقبولة لأنها أقل من 0.05 فتصبح معادل خط الانحدار مبدئياً هي: $Y=a+bX$ وبتعويض القيم نجد المعادلة التالية:

$$Y=54.500+ -0.150 X$$

حيث أن X يمثل المتغير المستقل أخلاقيات العمل و Y يمثل المتغير التابع إدارة الوقت نستنتج من معادلة خط الانحدار أن زيادة أخلاقيات العمل ولو بقيمة 1 ستتنقص إدارة الوقت بقيمة -0.100. وهذا ما يؤكد فرضية العدم القائلة بعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل على إدارة الوقت للأفراد العاملين بشركة الكهرباء والطاقة المتجددة لولاية غرداية. الفرضية الفرعية الأولى:

–دراسة معاملات خط الانحدار:

يمثل الجدول أدناه قيم معاملات خط الانحدار للعلاقة بين احترام القوانين والأنظمة وإدارة الوقت

الجدول رقم(09): قيم معاملات خط الانحدار المعاملات^a Coefficients

النموذج	معاملات غير قياسية non	معاملات قياسية Coefficients	قيمة	مستوى

الدلالة Sig.	T	standardisés			
		Bêta	Erreur standard		B
0.000	10.232		4.473	45.765	الثابت (Constante)
0.728	0.349	0.050	0.559	0.195	المتغير المستقل احترام القوانين والأنظمة

a. المتغير التابع إدارة الوقت

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول نجد أن ثابت خط الانحدار يساوي 45.765 والذي يمثل قيمة B بالجدول، وبلغت الدلالة الإحصائية Sig (0.000) وهي مقبولة لأنها أقل من 0.05 فتصبح معادل خط الانحدار مبدئياً هي: $Y=a+bX$ وبتعويض القيم نجد المعادلة التالية:

$$Y=45.765+ 0.195 X$$

حيث أن X يمثل المتغير المستقل احترام القوانين والأنظمة و Y يمثل المتغير التابع إدارة الوقت نستنتج من معادلة خط الانحدار أن زيادة احترام القوانين والأنظمة ولو بقيمة 1 ستزيد إدارة الوقت بقيمة 0.195. وهذا ما يرفض فرضية الدراسة ويؤكد الفرضية البديلة القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية لاحترام القوانين والأنظمة على إدارة الوقت للأفراد العاملين بشركة الكهرباء والطاقة المتجددة لولاية غرداية. الفرضية الفرعية الثانية:

- دراسة معاملات خط الانحدار:

يمثل الجدول أدناه قيم معاملات خط الانحدار للعلاقة بين الرقابة الذاتية والمسؤولية اتجاه العمل وإدارة الوقت

الجدول رقم (10): قيم معاملات خط الانحدار المعاملات^a Coefficients

مستوى الدلالة Sig.	قيمة T	معاملات قياسية	معاملات غير قياسية		النموذج
		Coefficients standardisés	Erreur standard	B	
0.000	9.074		5.402	49.017	الثابت (Constante)
0.749	-0.322	-0.046	0.549	-0.177	المتغير المستقل الرقابة الذاتية والمسؤولية اتجاه العمل

a. المتغير التابع إدارة الوقت

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول نجد أن ثابت خط الانحدار يساوي 49.017 والذي يمثل قيمة B بالجدول، وبلغت الدلالة الإحصائية Sig (0.000) وهي مقبولة لأنها أقل من 0.05 فتصبح معادل خط الانحدار مبدئياً هي: $Y=a+bX$ وبتعويض القيم نجد المعادلة التالية:

$$Y=49.017+ -0.177 X$$

حيث أن X يمثل المتغير المستقل الرقابة الذاتية والمسؤولية اتجاه العملو Y يمثل المتغير التابع إدارة الوقت نستنتج من معادلة خط الانحدار أن زيادة الرقابة الذاتية والمسؤولية اتجاه العملو بقيمة 1 ستنتقص إدارة الوقت بقيمة -0.177.

وهذا ما يؤكد فرضية العدم القائلة بعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل على

إدارة الوقت للأفراد العاملين بشركة الكهرباء والطاقة المتجددة لولاية غرداية.

الفرضية الفرعية الثالثة:

- دراسة معاملات خط الانحدار:

يمثل الجدول أدناه قيم معاملات خط الانحدار للعلاقة بين الإلتقان واحترام الوقت وإدارة الوقت

الجدول رقم(11): قيم معاملات خط الانحدار المعاملات^a Coefficients

مستوى الدلالة Sig.	قيمة T	معاملات قياسية	معاملات غير قياسية		النموذج
		Coefficients standardisés	Erreur standard	B	
0.000	9.509		6.038	57.422	الثابت (Constante)
0.097	-1.691	-0.237	0.361	-0.610	المتغير المستقل الإلتقان واحترام الوقت

a. المتغير التابع إدارة الوقت

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول نجد أن ثابت خط الانحدار يساوي 57.422 والذي يمثل قيمة B بالجدول، وبلغت الدلالة الإحصائية Sig (0.000) وهي مقبولة لأنها أقل من 0.05 فتصبح معادل خط الانحدار مبدئيا هي: $Y=a+bX$ وبتعويض القيم نجد المعادلة التالية:

$$Y=57.422+ -0.610 X$$

حيث أن X يمثل المتغير المستقل الإلتقان واحترام الوقت و Y يمثل المتغير التابع إدارة الوقت

نستنج من معادلة خط الانحدار أن زيادة الإلتقان واحترام الوقت يقلل من قيمة Y بقيمة 0.610-.

وهذا ما يؤكد فرضية العدم القائلة بعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإتقان واحترام الوقت على إدارة الوقت

للأفراد العاملين بشركة الكهرباء والطاقة المتجددة لولاية غرداية.

الفرضية الفرعية الرابعة:

- دراسة معاملات خط الانحدار:

يمثل الجدول أدناه قيم معاملات خط الانحدار للعلاقة بين السرية والأمانة وإدارة الوقت

الجدول رقم(12): قيم معاملات خط الانحدار المعاملات ^a Coefficients

مستوى الدلالة Sig.	قيمة t	معاملات قياسية	معاملات غير قياسية		النموذج
		Coefficients standardisés	Erreur standard	B	
0.000	10.852		4.311	46.776	الثابت (Constante)
0.902	0.124	0.018	0.306	0.038	المتغير المستقل السرية والأمانة

a. المتغير التابع إدارة الوقت

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول نجد أن ثابت خط الانحدار يساوي 46.776 والذي يمثل قيمة B بالجدول، وبلغت الدلالة

الإحصائية Sig (0.000) وهي مقبولة لأنها أقل من 0.05 فتصبح معادل خط الانحدار مبدئيا هي: $Y=a+bX$

وبتعويض القيم نجد المعادلة التالية:

$$Y=46.776+ 0.038 X$$

حيث أن X يمثل المتغير المستقل السرية والأمانة و Y يمثل المتغير التابع إدارة الوقت نستنتج من معادلة خط الانحدار أن زيادة السرية والأمانة ولو بقيمة 1 ستزيد إدارة الوقت بقيمة 0.038. وهذا ما يرفض فرضية الدراسة ويؤكد الفرضية البديلة القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للسرية والأمانة على إدارة الوقت للأفراد العاملين بشركة الكهرباء والطاقة المتجددة لولاية غرداية.

خلاصة الفصل:

حاولنا في هذا الفصل أن نسقط الجانب النظري على الواقع العملي، وذلك عبر الإستعانة بالمعلومات المتحصل عليها عبر الأداة الاستقصائية "الاستبيان"، ثم قمنا بمناقشة واختبار صحة الفرضيات المقترحة في بداية الدراسة، حيث اتضح لنا أن أخلاقيات العمل بصفة عامة لا تؤثر على إدارة الوقت لدى الأفراد العاملين في شركة الكهرباء والطاقة المتجددة، إلا أن لها أثر فيما يخص أخلاق: احترام القوانين والأنظمة وكذا السرية والأمانة على إدارة الوقت للأفراد العاملين في شركة الكهرباء والطاقة المتجددة SKTM.

خاتمة

الخاتمة :

من خلال ما تطرقنا إليه في هذه الدراسة اتضح لنا أهمية كل من أخلاقيات العمل وإدارة الوقت في المؤسسات الاقتصادية من خلال الدور الهام الذي يؤديه في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسات، حيث أن إدارة الوقت تساهم بتنفيذ المهام في آجالها المحددة، كما تساهم أخلاقيات العمل في رفع كفاءة ونوعية العمل، كما تسهر على سيرورة العمل بما يخدم أهداف المؤسسة.

نتائج الدراسة:

بعد اختبار الفرضيات التي وضعت في بداية الدراسة توصلنا إلى النتائج التالية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل على إدارة الوقت للأفراد العاملين بشركة الكهرباء والطاقة المتجددة لولاية غرداية، حيث زيادة أخلاقيات العمل ولو بقيمة 1 ستنقص إدارة الوقت بقيمة 0.100-.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاحترام القوانين والأنظمة على إدارة الوقت للأفراد العاملين بشركة الكهرباء والطاقة المتجددة لولاية غرداية، حيث أن زيادة احترام القوانين والأنظمة ولو بقيمة 1 ستزيد إدارة الوقت بقيمة 0.195.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل على إدارة الوقت للأفراد العاملين بالشركة الكهرباء والطاقة المتجددة لولاية غرداية، حيث أن زيادة الرقابة الذاتية والمسؤولية تجاه العمل ولو بقيمة 1 ستنقص إدارة الوقت بقيمة 0.177-.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإتقان واحترام الوقت على إدارة الوقت للأفراد العاملين بشركة الكهرباء والطاقة المتجددة لولاية غرداية، حيث أن زيادة الإتقان واحترام الوقت ولو بقيمة 1 ستنقص إدارة الوقت بقيمة 0.610-.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للسرية والأمانة على إدارة الوقت للأفراد العاملين بشركة الكهرباء والطاقة المتجددة لولاية غرداية، حيث أن زيادة السرية والأمانة ولو بقيمة 1 ستزيد إدارة الوقت بقيمة 0.038.

خاتمة

التوصيات:

- ✓ ضرورة تعزيز دور أخلاقيات العمل في المؤسسات الاقتصادية في الجزائر.
- ✓ التوعية بأهمية إدارة الوقت ، لكون الأخيرة تلعب دورا هاما في تحقيق الأهداف المسطرة والتي تلقى عناية كبيرة في الدول المتقدمة والرائدة في مجال الأعمال.
- ✓ إثراء الموضوع بدراسات جديدة تكون مرجعا ثميننا للطلبة وللباحثين ولأصحاب الأعمال.
- ✓ القيام بدورات وأيام دراسية حول موضوعي أخلاقيات العمل وإدارة الوقت لتوعية الطلبة والباحثين حول هذا الموضوع.

أفاق البحث :

- بعد الدراسة النظرية لكل من أخلاقيات العمل وإدارة الوقت ، وبالرغم من محاولة إلمام بجوانب الموضوع، وبعد إستخلاص النتائج، يرى الطالب انه مزال بعض النقاط يمكن التطرق لها وتكون أساسا لدراسات لاحقة منها:
- آليات تدعيم طرق إدارة الوقت في المؤسسات الاقتصادية؛
 - سبل ترسيخ أخلاقيات العمل في العمال في المؤسسات الاقتصادية؛
 - تأثير أخلاقيات العمل على تحقيق أهداف المؤسسات الاقتصادية؛
 - أثر إدارة الوقت على نمو وتطور المؤسسات الاقتصادية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

الكتب بالعربية:

- ✓ إبراهيم الفقي، إدارة الوقت ، الطبعة الأولى ، إبداع للإعلام والنشر، مصر، 2009.
- ✓ سعيد بن الناصر الغامدي، أخلاقيات الأعمال ضرورة تنمية ومصلحة شرعية، رابطة العالم الإسلامي للنشر، مكة المكرمة، 2010.

المذكرات :

- ✓ خضرة خرفي، أثر أخلاقيات الأعمال في تفعيل نظام الرقابة الداخلية في المؤسسات الاقتصادية، مذكرة الماستر الأكاديمي، قسم العلوم التجارية، شعبة علوم مالية ومحاسبة، تخصص دراسات محاسبية وجبائية معمقة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015-2016؛
- ✓ أسامة محمد خليل الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، مذكرة ماجستير في القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى، 2014؛
- ✓ بوجطو عبد العزيز، أخلاقيات المنة في الالتزام التنظيمي، مذكرة تخرج مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والجاري وعلوم التسيير، جامعة غرداية، الجزائر، 2019؛
- ✓ بن جودي فاطمة الزهراء، الالتزام أخلاقيات المهنة وأثرها على أداء رجال البيع في الصيدليات، مذكرة ماستر أكاديمي، قسم علوم التسيير، تخصص إستراتيجية وتسويق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2016-2017؛
- ✓ فاطيمة محمودة، فاطمة الزهراء بورقعة، أثر أخلاقيات المهنة على جودة الخدمات العمومة من وجهة نظر الزبائن، مذكرة ماستر أكاديمي، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، الجزائر، 2017-2018؛
- ✓ مسعودي حنان، أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي - دراسة حالة في المصحة الطبية الجراحية الضياء، مذكرة ماستر أكاديمي، قسم علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، ورقلة، الجزائر، 2016؛

قائمة المراجع

- ✓ سمية عجمي، دور إدارة الوقت في تحسين الفعالية التنظيمية داخل المؤسسة، مذكرة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2015-2016؛
- ✓ مريم عويبي، مهارة إدارة الوقت لدى طلاب الجامعة، مذكرة ماستر أكاديمي، شعبة علوم التربية، تخصص إرشاد وتوجيه، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2017-2018؛
- ✓ حرحود صونيا، انعكاسات منظومة العمليات الإدارية في تطوير إدارة الوقت، مذكرة الماستر الأكاديمي، تخصص إدارة الأعمال الإستراتيجية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية الجزائر، 2017؛
- ✓ محمود محمد يحيى عدارية، إدارة الوقت لدى مديري ومديرات مدارس وكالة الغوث في الضفة الغربية، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة بيرزيت، فلسطين، 2006؛
- ✓ إناس أكرم أحمد الحناوي، دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة الوقت لدى مديري مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة وسبل تفعيلها، رسالة ماجستير، تخصص أصول التربية، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2011؛
- ✓¹ - عبير فوزي الخطيب، إدارة الوقت وأثرها في مستوى أداء العاملين، رسالة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، 2009؛
- المقالات:

✓ فطوم بعيرة، الزهرة جعلاب، مقال بعنوان ترسيخ أخلاقيات العمل كمنهج لتحقيق متطلبات إدارة الوقت، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد 07، العدد 01، 2021؛

✓ بلحاج فتيحة، مقال بعنوان أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في المؤسسة مع الإشارة إلى بعض تجارب الدولية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية دراسات اقتصادية جامعة زيان عاشور الجلفة.

قائمة المراجع

المراجع باللغة الأجنبية:

- ✓ T.BRIAN, **Time Managment**,Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, 2013,

الملاحق

الملاحق

الملاحق:

الملحق رقم 01: استبيان الدراسة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

تخصص: إدارة الأعمال

استبيان

في إطار إعدادنا لمذكرة الماستر بعنوان "ترسيخ أخلاقيات المهنة في تحقيق متطلبات إدارة الوقت" نتوجه إلى سيادتكم بهذا الاستبيان بهدف جمع المعلومات اللازمة، نرجو منكم الاجابة بدقة على الفقرات الآتية وذلك بوضع العلامة (X) أما الإجابة المناسبة، نحيطكم ن اجاباتكم ومعلوماتكم ستحظى بالسرية وستستعمل في إطار البحث العلمي فقط .

الطالب:.....

المحور الأول: المعلومات الخفية



أنثى

ذكر

الملاحق

التأهيل العلمي: متوسط ثانوي جامعي غير ذلك

الخبرة المهنية:

أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

المحور الثاني: أخلاقيات العمل

الرقم	البيان	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
البعد الأول: احترام القوانين والانظمة						
01	خلال العمل لا أشغل بقضايا شخصية أو مع بعض زملائي أو تبادل الزيارات معهم					
02	يلتزم العامل بالتعامل الجيد مع الآخرين في جميع الحالات وليس مبادرة شخصية يمكن التنازل عنها.					
03	لا يطبق العامل الأوامر التي تتعارض مع القانون أو أخلاقيات العمل في المؤسسة					
04	في إطار العمل لا أستخدم معاملة تفضيلية لأقاربي وأصدقائي عن الآخرين					
البعد الثاني: الرقابة الذاتية والمسؤولية اتجاه العمل						
05	ينجز العامل عمله دون رقابة					
06	سبب وجود العمال في هذه المؤسسة هو الأجر الذي تحصلون عليه شهريا					
07	ساهم العمال في حل مشاكل المؤسسة وأعتبرها مشاكله					
08	تمثيل المؤسسة بصورة حسنة					
09	هل يواجه العامل ضغوطات في عمله					
البعد الثالث: الاتقان واحترام الوقت						
10	أتعامل بجداد فيما يخص الخلافات الشخصية و المهنية					

الملاحق

					أحترم العمال داخل المؤسسة و خارجها	11
					أقوم بالعمل على وجه المطلوب مراعيًا بذلك حقوق الآخرين والمصالح العامة للمؤسسة	12
					أقوم بتأدية مهامي بكل كفاءة و إتقان	13
					أقوم بعمل وفق ما تقتضيه إجراءات المهام و الوظيفة	14
					أتعاون مع زملائي لإنجاز الأعمال في المهلة المحددة لها	15
					وجودي في المؤسسة هو لإثبات ذاتي	16
					أحاول الانضباط بالوقت حتى لا أتأخر على وجباتي الوظيفية	17
البعء الرابع: السرية والامانة						
					أحرص على تحقيق أهداف المؤسسة	18
					أساهم في المحافظة على ممتلكات المؤسسة	19
					لا أسمح لمشاكلي الشخصية بالتأثير على عملي	20
					لا أسمح للخلافات بيني وبين زملائي بتعطيل سيرورة العمل	21
					أفشي أسرار المؤسسة	22
					ألتزم بالمحافظة بالسر المهني في المؤسسة	23

المحور الثالث: إدارة الوقت

الرقم	البيان	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
البعء الاول: تنظيم الوقت						
01	لدي الوقت الكافي لإكمال الأعمال.					
02	أقوم بتحديد الأوقات الزمنية المطلوبة لأداء كل عمل.					
03	أنظم وقتي أثناء العمل ما يسمح لي بتحقيق أكبر عدد من المهام.					
04	أعتمد على الوسائل الحديثة لتنظيم الوقت.					
05	أعتمد تنظيم الوقت في حياتي اليومية ما يسهل تطبيقه أثناء					

الملاحق

العمل.				
البعد الثاني: تخطيط الوقت				
06				أرى أن القيام ببرمجة الأنشطة و جدولتها أمر ال فائدة منه
07				تساعد إدارة الوقت على تنظيم العمل و توفير الراحة عند أدائه.
08				اسباب ضياع الوقت عدم كفاية المعلومات وسوء الاتصال
09				أحدد أهدافي بما يتناسب والوقت المتاح لي لتحقيقها.
10				أقوم بتقسيم لمهام الموكلة إلي بدقة مما يساهم في أداء المهام في الوقت المناسب
11				أحدد رزنامة للأعمال القابلة للتأجيل والأخرى غير القابلة للتأجيل بمعيار زمني.
12				أخطط للعمل المطلوب تنفيذه قبل البدء فيه
البعد الثالث: توجيه الوقت				
13				الفشل في تنظيم وقتك يضر بفعاليتك.
14				عدم احترام الوقت يؤدي إلى تراكم الواجبات تصبح أحد معوقات العمل.
15				عدم القدرة على قول لا للآخرين تجعلك تضيع وقتك
16				أقوم بإنجاز نشاطاتي بحسب أهميتها.
17				أقوم بمهامي بشكل عشوائي، الأهم أن أقوم بالمهام لا أن أقوم بها في وقت معين.
البعد الرابع: الرقابة على الوقت				
18				أقوم بتحديد ما تم انجازه وما يجب أن يكون.
19				أراقب أسباب ضياع وقتي
20				لا أهتم بأسباب ضياع وقتي
21				لا أعتد على وضع خطة زمنية للأعمال ولكن أكتفي بأن أضعها في عقلي.

الملاحق

ملحق رقم 02 يبين نتائج الصدق التمييزي لاستبيان ترسيخ أخلاقيات العمل في تحقيق متطلبات إدارة الوقت

Statistiques de groupe

	M	N	Moyenne	Ecart- type	Erreur standard moyenne
TQ -		14	87,79	2,293	,613
.. +		14	104,00	4,132	1,104

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
Hypothèse de variances égales	1,518	,229	-12,837	26	,000	-16,214	1,263	-18,811	-13,618
Hypothèse de variances inégales			-12,837	20,312	,000	-16,214	1,263	-18,846	-13,582

الملاحق

ملحق رقم 03 يبين نتائج ألفا كرونباخ لاستبيان ترسيخ أخلاقيات العمل في تحقيق متطلبات إدارة الوقت

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,679	44

ملحق رقم 04 يبين نتائج معاملات نموذج الانحدار (الفرضية الرئيسية)

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	54,500	9,292		5,865	,000
TQ1	-,150	,193	-,112	-,778	,440

a. Variable dépendante : TQ2

الملاحق

ملحق رقم 05 يبين نتائج معاملات نموذج الانحدار (الفرضية الفرعية الأولى)

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	45,765	4,473		10,232	,000
D1	,195	,559	,050	,349	,728

a. Variable dépendante : TQ2

ملحق رقم 06 يبين نتائج معاملات نموذج الانحدار (الفرضية الفرعية الثانية)

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	49,017	5,402		9,074	,000
D2	-,177	,549	-,046	-,322	,749

a. Variable dépendante : TQ2

الملاحق

ملحق رقم 07 يبين نتائج معاملات نموذج الانحدار (الفرضية الفرعية الثالثة)

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	57,422	6,038		9,509	,000
D3	-,610	,361	-,237	-1,691	,097

a. Variable dépendante : TQ2

ملحق رقم 08 يبين نتائج معاملات نموذج الانحدار (الفرضية الفرعية الرابعة)

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		

الملاحق

1	(Consta nte) D4	46,776 ,038	4,311 ,306		10,85 2 ,124	,000 ,902
---	-----------------------	----------------	---------------	--	--------------------	--------------

a. Variable dépendante : TQ2

الملحق رقم 09: قائمة المحكمين

الرقم	إسم ولقب الأستاذ	الرتبة العلمية	الجامعة
01	مرسلي نزيهة	أستاذ محاضر ب	جامعة غرداية
02	وليد بن شاعة	أستاذ مساعد ب	جامعة غرداية
03	زواويد لزهاري	أستاذ محاضر ب	جامعة غرداية
04	بن اوزينة بوحفص	أستاذ مساعد ب	جامعة غرداية