

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الإجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع والأنثروبولوجيا

التخصص: تنظيم وعمل

من إعداد الطالبة: هاجر بوسالم

بعنوان:

مساهمة أخلاقيات المهنة في الحد من إغتراب العاملين

دراسة ميدانية بمديرية الإدارة المحلية بالولاية - ورقلة -

نوقشت وأجيزت

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا.	(أستاذ محاضر أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ د. عزيز قودة
مشرفا.	(أستاذ محاضر أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ د. رابح رباب
مناقشا.	(أستاذ محاضر أ جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ د. عمر حمداوي

السنة الجامعية: 2020/2019م

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الإجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع والأنثروبولوجيا

التخصص: تنظيم وعمل

من إعداد الطالبة: هاجر بوسالم

بعنوان:

مساهمة أخلاقيات المهنة في الحد من إغتراب العاملين

دراسة ميدانية بمديرية الإدارة المحلية بالولاية - ورقلة -

نوقشت وأجيزت

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا.	(أستاذ محاضر أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ د. عزيز قودة
مشرفا.	(أستاذ محاضر أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ د. رابح رباب
مناقشا.	(أستاذ محاضر أ جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ د. عمر حمداوي

السنة الجامعية: 2020/2019م

الاهداء



تلوح في سماننا دوما نجوم براقه لا يخفت بريقها عنا لحظة واحدة نترقب إضاءتها بقلوب ولهانة
ونسعد بلمعانها في سماننا كل ساعة فإستحقت و بكل فخر أن يرفع إسمها في علينا فبكل عبارات
الحب و الوفاء أكتبها أما بعد:

الحمد لله حمدا كثيرا على كل شيء بعد كل الجهد و الصعوبات وسهر الليالي و تعب الأيام نطوي
دفتي هذا العمل المتواضع و أهديه...

إلى الينبوع الذي لا يمل من العطاء إلى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها و لا تكفيها كل
كلمات الثناء و الشكر إلى من رضاها غايتي، باعثة العزم و التصميم و الإرادة صاحبة البصمة
الصادقة في حياتي أُمي الغالية أطال الله في عمرها.

إلى من جرع الكأس فارغا ليسقيني قطرة حب إلى من كلت أنامله ليقدّم لنا لحظة سعادة إلى من حصد
الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم إلى القلب الكبير أبي العزيز.

إلى من شاركني طفولتي ونعومة أظافري وقاسموني حنان أُمي وعطف أبي وحبهم يسري في عروقي
و يلهج بذكراهم فؤادي إخوتي سارة، صالح، سرين، أحمد ياسين.

إلى كل صديقاتي الغاليات رانيا، زينب، حنان، أسماء، سهام، كلثوم.

و إلى كل من أعانني و لو بكلمة طيبة لهم الشكر الجزيل و أعذروني إذا نسيت أحدكم فإن نساكم قلمي
فقلبي لن ينساكم.

إلى كل هؤلاء أقول أحبكم حبا لو مر على أرض قاحلة لتفجرت منها ينابيع المحبة.





شكر وتقدير

الحمد و الشكر لله أولا صاحب النعمة الذي وفقني لإتمام هذا العمل، ولا يسعني في هذا المقام إلا أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى أستاذي المشرف "رابح رباب"، الذي تكرم بقبول الإشراف فتحمل أعباء هذه المهمة النبيلة، و الذي لم تمنعه أعماله و مشاغله العديدة من متابعة هذا العمل المتواضع بكل روح علمية، فكانت إرشاداته وتوجيهاته سديدة، مع تواضع وصبر كبيرين، فله مني جزيل الشكر وكامل العرفان.

إلى كل من علمني حروف من ذهب و أسمى عبارات العلم أساتذتي الأفاضل من الطور الابتدائي إلى التعليم العالي .

وإلى كل من قدم لي يد العون من قريب أو من بعيد ،لجميع هؤلاء كل الشكر والتحية و الإمتنان، و أدعو الله أن يوفقنا جميعا لما فيه من خير في ديننا ودنيانا، وفي الأخير نرسل عبارات العرفان و الإمتنان والسلام حسن الختام.

هاجر



ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة المعنونة بـ "مساهمة أخلاقيات المهنة في الحد من إغتراب العاملين" إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي المتمثل في: كيف يمكن لأخلاقيات المهنة أن تساهم في الحد من إغتراب العاملين بمديرية الإدارة المحلية لولاية ورقلة؟ وحاولنا الإجابة عنه بالإعتماد على الأسئلة الفرعية التالية:

1/هل تساهم القيم الشخصية في الحد من إغتراب العاملين؟

2/هل تساهم القيم التنظيمية في الحد من إغتراب العاملين؟

3/هل تعمل القوانين الداخلية في الحد من إغتراب العاملين؟

ولقد إستخدمنا المقاربة السوسيولوجية، وإتبعنا مجموعة من الإجراءات المنهجية التي تمثلت في المنهج الوصفي، و الذي يستخدم في وصف وتحليل الظاهرة المدروسة الناتجة عن البحث الميداني، وكذلك الإعتماد على مجموعة من الأدوات لجمع البيانات إنطلاقا من الملاحظة مرورا بالمقابلة ثم الإستبيان .

وقد تم تطبيق هذه الأداة على عينة من العاملين في مديرية الإدارة المحلية لولاية ورقلة و المتمثلة في 30 إستمارة موزعة.

وأسفرت نتائج الدراسة الميدانية على أن أخلاقيات المهنة تساهم في الحد من إغتراب العاملين داخل المؤسسة وكانت كالاتي:

إن أخلاقيات المهنة تساهم مساهمة فعالة في الحد من إغتراب العاملين داخل المؤسسة، وذلك من خلال التحلي بالقيم الشخصية من خلال الكفاءة و الأداء الجيد، وكذلك القيم التنظيمية من إحترام للوقت و الإحساس بالمسؤولية و الإنتماء للمؤسسة، وكذلك إحترام القوانين الداخلية للمؤسسة، ومنه نستنتج أن أخلاقيات المهنة تساهم مساهمة كبيرة وفعالة في الحد من إغتراب العاملين داخل المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات المهنة-الإغتراب-العاملين

Study abstract:

The study entitled “The Contribution of Professional Ethics in Reducing Employee Alienation” aims to answer the main question: How can professional ethics contribute to reducing the alienation of employees in the Local Administration Directorate of Ouargla State? And we tried to answer it by relying on the following sub-questions:

/ 1Do personal values contribute to reducing employee alienation?

/ 2Do organizational values contribute to reducing employee alienation?

/ 3Do internal laws work to reduce employee alienation?

-We have used the sociological approach, and we followed a set of methodological procedures that were represented in the descriptive approach, which is used in describing and analyzing the studied phenomenon resulting from field research, as well as relying on a set of tools to collect data from observation through interview and questionnaire.

-This tool was applied to a sample of workers in the Directorate of Local Administration in the wilaya of Ouargla.

-The results of the field study resulted in the fact that the ethics of the profession contribute to reducing the alienation of workers within the institution and were as follows:

The ethics of the profession effectively contribute to reducing the alienation of workers within the organization, by displaying personal values through efficiency and good performance, as well as organizational values of respect for time and a sense of responsibility and belonging to the institution as well as respect for the internal laws of the institution, and from it we conclude that ethics The profession makes a significant and effective contribution to reducing the alienation of workers within the organization.

Key words: professional ethics - alienation - workers

فهرس المحتويات

المحتوى	لصفحة
الإهداء.....	
شكر و تقدير.....	—
قائمة المحتويات.....	—
فهرس الجداول.....	—
مقدمة	أ
الفصل الأول: إشكالية الدراسة و إطارها المفاهيمي	
تمهيد.....	5
أولاً: إشكالية الدراسة	8
ثالثاً: أسباب إختيار الموضوع	9
رابعاً: أهمية الدراسة	10
خامساً: أهداف الدراسة	10
سادساً: تحديد مفاهيم الدراسة.....	10
سابعاً: الدراسات السابقة.....	17
ثامناً: المقاربة السوسولوجية للدراسة.....	21
خلاصة الفصل	25
الفصل الثاني: الإطار المنهجي للدراسة	
تمهيد.....	27
أولاً: المنهج المستخدم.....	28
ثانياً : مجالات الدراسة.....	29
ثالثاً : عينة الدراسة.....	32
رابعاً : أدوات جمع البيانات.....	33
خاتمة الفصل.....	36
الفصل الثالث: عرض و تحليل نتائج الدراسة	
	38

39	أولاً: عرض و مناقشة البيانات الميدانية.....
81	ثانياً: عرض نتائج الدراسة.....
88	ثالثاً: النتيجة العامة لدراسة.....
90	خاتمة.....
91	الإقتراحات و التوصيات.....
91	الصعوبات.....
94	قائمة المراجع.....
98	الملاحق.....

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	39
2	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	40
3	يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	41
4	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية والخبرة	42
5	يبين مدى أهمية القيم الحميدة كعنصر في العمل	43
6	يبين فيما إذا كان هناك تمسك بالقيم والمعتقدات في حال التعرض للضغوط	44
7	يبين مدى محافظة العامل على علاقاته مع زملائه و رؤسائه في العمل	45
8	يبين فيما إذا كان التكامل بين العمال يساعد على زيادة قدراتهم بالمؤسسة	46
9	يبين مدى طموح العامل للوصول إلى أعلى المناصب	47
10	يبين مدى سعي العامل لتقديم أقصى مجهود لإنجاح المؤسسة	48
11	يبين مدى سعي العامل لتطوير مهاراته في العمل لمساعدة المؤسسة على تحقيق أهدافها	49
12	يبين فيما إذا كان الأجر الذي يتقاضاه العامل مناسب بالنسبة للعمل الذي يزاوله	50
13	يبين مدى محاولة العامل في إيجاد طرق جديدة لإنجاز مهامه في وقت زمني قصير	51
14	يبين مدى تحدي العامل للظروف للوصول إلى ما يطمح إليه	52
15	يبين مدى حرص العمال على استخدام مقتنيات العمل لأغراض العمل فقط وليس لأغراض شخصية	53
16	يبين مدى سعي العمال لتحقيق أهداف المنظمة دون النظر لمصالحهم الشخصية	54
17	يبين مدى تطوع العامل بأعمال إضافية للحفاظ على تقدم وتطور العمل	55
18	يبين فيما إذا كانت أوقات الدوام تناسب العامل	56

57	يبين فيما إذا كان العامل يعمل ساعات إضافية في العمل	19
58	يبين مدى حرص العمال على الإلتزام بأوقات العمل	20
59	يبين مدى إنجاز العمال للأعمال اليومية في أوقاتها دون تأجيل	21
60	يبين مدى إلتزام العامل بالحفاظ على أسرار العمل من تعليمات وتقارير سرية وعدم نشرها	22
61	يبين مدى ابتعاد العمال عن الفضول في الاطلاع على معلومات لا تعنيهم في العمل	23
62	يبين مدى حرص العمال على تأدية المهام الموكلة لهم بأمانة و إخلاص	24
63	يبين مدى حرص العمال على تحمل مسؤولية المهام الموكلة لهم	25
64	يبين مدى محافظة العمال على ممتلكات و أدوات العمل المادية	26
65	يبين فيما إذا كان العمال يقدمون مقترحات بتطوير وتحسين طرق العمل	27
66	يبين مدى مشاركة العمال لزملائهم المعلومات لتسهيل العمل وتوفير الجهد عليهم	28
67	يبين فيما إذا كانت سياسة التوظيف في المؤسسة تتم بناءا على الكفاءة و الجدارة وبمعايير محددة ومعلنة	29
68	يبين مدى تجنب العمال للواسطة و المحسوبية في أداء أعمالهم	30
69	يبين مدى احترام العمال للقوانين الداخلية للمؤسسة والتي تساعدهم على تحسين أدائهم	31
70	يبين مدى التزام العامل بمشروعية كل ما يتعلق بعمله و أدائه لواجباته وخدماته المهنية في ضوء الأحكام والمبادئ القانونية للمؤسسة	32
71	يبين مدى تتبع العامل للتعليمات و التوجيهات الصادرة من الإدارة بشكل مستمر	33
72	يبين مدى حرص العمال على حضور الاجتماعات و اللقاءات المتعلقة بالعمل.	34
73	يبين مدى حرص العمال على متابعة كافة أنشطة المؤسسة بإهتمام	35

74	يبين مدى السماح للعمال بالاعتراض ومناقشة القرارات مع رؤساء العمل	36
75	يبين فيما إذا كانت العقوبات الصادرة من الإدارة ملائمة مع المخالفات التي يرتكبها العمال	37
76	يبين مدى الإعلان عن القوانين و الأنظمة من طرف الإدارة لإزالة الغموض و الضبابية لدى العمال	38
77	يبين مدى تعامل المؤسسة بعدالة وتمييز بين العاملين	39
78	يبين فيما إذا بعدالة تطبيق التعليمات أثر إيجابي على الالتزام بالأنظمة و التعليمات	40
79	يبين فيما إذا كان التعيين و الترقية داخل المؤسسة يتم حسب معيار الكفاءة	41
80	يبين فيما إذا كانت أساليب الرقابة المتعلقة بالوقت لإنجاز العمل بسرعة و إتقان فعالة	42

قائمة الأشكال

رقم الجدول	عنوان الشكل	الصفحة
1	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	39
2	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	40
3	يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	41
4	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية والخبرة	42
5	يبين مدى أهمية القيم الحميدة كعنصر في العمل	43
6	يبين فيما إذا كان هناك تمسك بالقيم والمعتقدات في حال التعرض للضغوط	44
7	يبين مدى محافظة العامل على علاقاته مع زملائه و رؤسائه في العمل	45
8	يبين فيما إذا كان التكامل بين العمال يساعد على زيادة قدراتهم بالمؤسسة	46
9	يبين مدى طموح العامل للوصول إلى أعلى المناصب	47
10	يبين مدى سعي العامل لتقديم أقصى مجهود لإنجاح المؤسسة	48
11	يبين مدى سعي العامل لتطوير مهاراته في العمل لمساعدة المؤسسة على تحقيق أهدافها	49
12	يبين فيما إذا كان الأجر الذي يتقاضاه العامل مناسب بالنسبة للعمل الذي يزاوله	50
13	يبين مدى محاولة العامل في إيجاد طرق جديدة لإنجاز مهامه في وقت زمني قصير	51
14	يبين مدى تحدي العامل للظروف للوصول إلى ما يطمح إليه	52
15	يبين مدى حرص العمال على استخدام مقتنيات العمل لأغراض العمل فقط وليس لأغراض شخصية	53
16	يبين مدى سعي العمال لتحقيق أهداف المنظمة دون النظر لمصالحهم الشخصية	54
17	يبين مدى تطوع العامل بأعمال إضافية للحفاظ على تقدم وتطور العمل	55
18	يبين فيما إذا كانت أوقات الدوام تناسب العامل	56

57	يبين فيما إذا كان العامل يعمل ساعات إضافية في العمل	19
58	يبين مدى حرص العمال على الإلتزام بأوقات العمل	20
59	يبين مدى إنجاز العمال للأعمال اليومية في أوقاتها دون تأجيل	21
60	يبين مدى إلتزام العامل بالحفاظ على أسرار العمل من تعليمات وتقارير سرية وعدم نشرها	22
61	يبين مدى ابتعاد العمال عن الفضول في الاطلاع على معلومات لا تعنيهم في العمل	23
62	يبين مدى حرص العمال على تأدية المهام الموكلة لهم بأمانة و إخلاص	24
63	يبين مدى حرص العمال على تحمل مسؤولية المهام الموكلة لهم	25
64	يبين مدى محافظة العمال على ممتلكات و أدوات العمل المادية	26
65	يبين فيما إذا كان العمال يقدمون مقترحات بتطوير وتحسين طرق العمل	27
66	يبين مدى مشاركة العمال لزملائهم المعلومات لتسهيل العمل وتوفير الجهد عليهم	28
67	يبين فيما إذا كانت سياسة التوظيف في المؤسسة تتم بناءا على الكفاءة و الجدارة وبمعايير محددة ومعلنة	29
68	يبين مدى تجنب العمال للواسطة و المحسوبية في أداء أعمالهم	30
69	يبين مدى احترام العمال للقوانين الداخلية للمؤسسة والتي تساعدهم على تحسين أدائهم	31
70	يبين مدى التزام العامل بمشروعية كل ما يتعلق بعمله و أدائه لواجباته وخدماته المهنية في ضوء الأحكام والمبادئ القانونية للمؤسسة	32
71	يبين مدى تتبع العامل للتعليمات و التوجيهات الصادرة من الإدارة بشكل مستمر	33
72	يبين مدى حرص العمال على حضور الاجتماعات و اللقاءات المتعلقة بالعمل.	34
73	يبين مدى حرص العمال على متابعة كافة أنشطة المؤسسة بإهتمام	35

74	يبين مدى السماح للعمال بالاعتراض ومناقشة القرارات مع رؤساء العمل	36
75	يبين فيما إذا كانت العقوبات الصادرة من الإدارة ملائمة مع المخالفات التي يرتكبها العمال	37
76	يبين مدى الإعلان عن القوانين و الأنظمة من طرف الإدارة لإزالة الغموض و الضبابية لدى العمال	38
77	يبين مدى تعامل المؤسسة بعدالة وتمييز بين العاملين	39
78	يبين فيما إذا بعدالة تطبيق التعليمات أثر إيجابي على الالتزام بالأنظمة و التعليمات	40
79	يبين فيما إذا كان التعيين و الترقية داخل المؤسسة يتم حسب معيار الكفاءة	41
80	يبين فيما إذا كانت أساليب الرقابة المتعلقة بالوقت لإنجاز العمل بسرعة وإتقان فعالة	42

مقدمة

مقدمة:

يشهد العصر الحديث تطورا سريعا في جميع المجالات، خاصة في مجال المنظمات و التي تعد جزء لا يتجزأ من حياتنا اليومية فالإنسان أصبح يعيش داخل منظمات كبيرة تتفرع منها منظمات أصغر تشمل مختلف جوانب حياة الإنسان.

فالمؤسسة عموما تنشأ من أجل تحقيق أهداف ورغبات محددة، كما يعتمد نجاحها في ذلك على قدرتها على التسيير من جهة و الإهتمام بالعنصر البشري من جهة أخرى، وذلك نتيجة للتغيرات التي ميزت النصف الثاني من القرن العشرين، فبعد أن كان ينظر إلى الإنسان على أنه آلة بيولوجية هدفها الكسب المادي فقط، تحول مع مرور الوقت إلى ضرورة الإهتمام به من أجل تحقيق الأهداف المسطرة، وهنا ظهرت الحاجة الملحة للإهتمام بالأفراد من خلال الجانب الأخلاقي حيث تعد هذه الأخيرة ضرورية في المعاملات بين الأشخاص وفي المجتمعات، فإن غابت الأخلاق أصبح المجتمع يسير وفق قانون الغاب.

فالأخلاق أهمية بالغة في حياة الفرد والمجتمع و المؤسسات على إختلاف أنواعها، لهذا فقد إحتلت مكانا عظيما سواء في الدين أو السنة، فهذه الأخيرة تلعب دورا مهما في حياة الشعوب بالرغم من إختلاف تركيباتها، فهي تعد أحد مظاهر الضبط الإجتماعي لدى الأفراد و بمثابة الدعامة الأولى لحفظ الأمم و المجتمعات، فهي تتصل إتصالا وثيقا بالتنشئة الإجتماعية للفرد، بإعتبارها من أهم المبادئ و القواعد المنظمة لسلوك الإنساني، وتنعكس الأخلاق على إلتزام الفرد بمهنته، فالمهنة تعتبر وسيلة بالنسبة للفرد في تحقيق التوافق الإجتماعي والنفسي و الإقتصادي على حد سواء بما يعود ذلك بالنفع على الفرد و المجتمع في آن واحد.

فلا يتوقف أمر أخلاقيات المهنة عند حدود معينة بل يشمل كل نواحي الحياة، حيث تلقى إهتماما كبيرا وذلك لأنها تعتمد على التعاملات بين جميع أفراد وفئات المجتمع، فالجانب الأخلاقي يمثل جانبا مهما في بنية الشخصية، ويختص هذا الجانب بالقيم والمثل ، العادات و المعايير، وتعد جزء متين في المهن فلا يمكن التخلي عنها.

حيث يعتبر موضوع أخلاقيات المهنة من المواضيع الهامة داخل المنظمة نظرا للأهمية التي تتمتع بها، فهي التي تشكل الإطار الفكري الذي يحكم وضع الأهداف و الأنشطة وكذلك الإعتدال على القيم

الأخلاقية و الإنسانية و تطبيقها في الإدارة هو خير ضمان للنهج الناجح في التعامل مع الأفراد، فعلى المنظمة الإهتمام بأخلاقيات المهنة التي تسود العاملين في المنظمات حيث تشكل مجموعة من المبادئ و المعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة، و ترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ أو ما هو صواب في موقف معين.

وبفعل التغيير المستمر للبناء الإجتماعي للإنسان من حيث الوقائع و الوسائل و سبل العيش، حمل معه هذا التغيير كل ما هو جديد والذي يحتم على الفرد التعامل معه بشكل ما لم يألفه من قبل، وهذا ما ينجم عند بعض الأفراد الشعور بدرجة من الإغتراب و الذي يتمثل في إغتراب الفرد عن المجتمع و مغايرة معاييرهم و الشعور بالعزلة و الهامشية الإجتماعية هذا ما أدى بدوره إلى فقدان درجة عالية من الولاء الإجتماعي و إحترامهم للقوانين و الأعراف السائدة في المجتمع، هذا ما حفزهم على تبني قيم تدفعهم للتحرر من الضوابط الإجتماعية بهدف تحقيق طموحاتهم التي عادة ما تكون مشروعة.

كذلك هو الأمر إذا حل بالعمال في المؤسسات المختلفة حيث يفقد العامل قدرته على الإنجاز و الإبداع، ويعاني مختلف الضغوط الإجتماعية، المهنية، نفسية...إلخ، مع عدم وجود عدالة إجتماعية الأمر الذي يدفع به إلى تبني طرق غير مشروعة للوصول لتحقيق تلك الطموحات.

ونظرا لأهمية الدور الذي تلعبه أخلاقيات المهنة في الحد من إغتراب العاملين عن المعايير الإجتماعية داخل المؤسسة جاءت هذه الدراسة لتبحث في طبيعة العلاقة التي تربط بين المتغيرين من خلال التركيز على ثلاث قيم و هي: القيم الشخصية، القيم التنظيمية، والقوانين الداخلية للمؤسسة.

ومن هذا المنطلق تحاول الدراسة الحالية تشخيص كيف يمكن لأخلاقيات المهنة أن تساهم في الحد من إغتراب العاملين داخل المؤسسة، و لتحقيق هذا المبتغى قسمت الدراسة إلى ثلاث فصول:

الفصل الأول إشكالية الدراسة و إطارها لمفاهيمي : وتضمن هذا الفصل إشكالية الدراسة و أسباب ومبررات إختيار الموضوع، و أهمية الدراسة و أهدافها، و كذلك تحديد المفاهيم الخاصة بالبحث و الدراسات السابقة و أخيرا المقاربة السوسولوجية.

الفصل الثاني الإطار المنهجي للدراسة: وتضمن هذا الإطار المنهج المستخدم ومجالات الدراسة (المجال المكاني، المجال البشري، المجال الزمني)، وكذا مجتمع البحث و أدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة و المقابلة و الإستبيان.

الفصل الثالث الإطار التطبيقي للدراسة: ويتناول هذا الفصل عرض ومناقشة البيانات الميدانية (عرض و مناقشة البيانات الشخصية و عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤلات الفرعية)، وكذا عرض نتائج الدراسة الميدانية(النتائج المتعلقة بالتساؤل الرئيسي و التساؤلات الفرعية), وكذا التطرق إلى النتيجة العامة للدراسة و الخاتمة و قائمة المراجع و الملاحق.

الفصل الأول

إشكالية الدراسة و إطارها المفاهيمي

تمهيد

- (1) إشكالية الدراسة
- (2) أسباب إختيار الموضوع
- (3) أهمية الدراسة
- (4) أهداف الدراسة
- (5) تحديد مفاهيم الدراسة
- (6) الدراسات السابقة
- (7) المقاربة السوسيولوجية للدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد :

يحتاج أي عمل في بدايته إلى تخطيط مسبق، ورسم للأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، بإعتبار أن البحث العلمي يمكن الباحث من تحديد المسائل الجوهرية في بحثه من تلك التي يراها ثانوية محدد بذلك الأسئلة التي يود الإجابة عنها.

من هذا المنطلق يأتي الفصل الأول، ليتناول إطارا تصوريا لإشكالية الدراسة المتمثلة في إختيار موضوع مساهمة أخلاقيات المهنة في الحد من إغتراب العاملين، على إعتبار أن التصميم المنهجي للبحث العلمي يتطلب بلورة لمشكلة الدراسة، وكذا الأهداف التي تسعى الدراسة للوصول إليها، ناهيك عن تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة، قصد رفع أي لبس أو غموض في الفهم و التفسير، وكذلك الإستعانة ببعض الدراسات السابقة المشابهة، والتي تناولت أحد متغيرات الدراسة، وصولا في النهاية إلى تبني أحد المداخل النظرية التي تتحكم في سير هذه الدراسة و الإستناد عليها في إيجاد التفسيرات و النتائج.

أولا/ تحديد وصياغة الإشكالية:

يتسم العالم اليوم بسرعة التغيير، تلك السمة التي أصبحت ميزة لجميع أوجه النشاط البشري وإدارته للمنظمات المختلفة، نتج عن هذا السياق إنحراف إداري واضح في المنظمات نتيجة تجاوز قيم الحق والخير و العدل و الأخلاق، حيث تعد هذه الأخيرة من أهم الأسس التي تبنى عليها الأمم و التي خصها ديننا الحنيف بمكانة عظيمة سواء في الكتاب أو السنة، كما تعتبرها القوانين الدولية أساس تبنى عليه البلدان و المجتمعات لتحقيق مستويات راقية، حيث تعتبر ضرورية في المعاملات الإنسانية و من بينها العمل، بل أضحت إستغلال هذه القيم لتحقيق أغراض أخرى سمة تميز إدارة المنظمات العامة والدولية.¹

فدعت الضرورة إلى الإهتمام بأخلاقيات المهنة، حيث كثر الحديث عنها و تعالت الأصوات من أجلها في العقود الثلاثة الأخيرة من القرن الماضي، فهي تعد من أساسيات النجاح لأنها تعكس الثقة التي تربط العامل بمؤسسته، ومن هذا المنطلق تلقى أخلاقيات المهنة إهتماما بالغا بسبب إعتادها بدرجة أولى على التعاملات بين جميع الأفراد، حيث تعتبر عنصر مهما في نجاح أي وظيفة، فهي تعد تلك المجموعة من القواعد و المبادئ الأخلاقية التي على صاحب المهنة التحلي بها، فبعدم إلتزام العامل بتلك الأخلاقيات المهنية سيؤثر بشكل مباشر على سمعة المؤسسة، ولتحقيق ذلك لابد من إلتزام الإدارة و العامل بالقواعد الأخلاقية و المهنية للحد من ممارسات اللأخلاقية التي تهدد مستقبل المؤسسة في النمو والبقاء و الإستمرار، فعلى الرغم من تقدم و تطور المجتمعات و معها الوظائف والإدارات أدى هذا إلى ظهور بعض الممارسات اللأخلاقية داخل المؤسسات منها الفساد، حيث يعتبر ظاهرة لها جذورها التاريخية و إن كان من الصعب تحديد نقطة نشوءها، إلا أن كثيرا من المراجع تفر بوجودها في سائر المجتمعات الإنسانية و على مر العصور، أين يعتقد أن أول ظهور لها إرتبط بوجود الإنسان على الأرض، حين بدأت منذ عراك إبنى سيدنا آدم قابيل و هابيل، أي منذ هبوط الانسان على سطح الأرض شرع في إرتكاب تلك الأفعال الفاسدة مدفوعا بعوامل متعددة منها الإجتماعي و السياسي و الإقتصادي لقوله تعالى: ﴿وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَأِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن

¹ لويزة دحيان، تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير كلية العلوم السياسية و الإعلام، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية، 2011-2012، ص أ.

يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿30﴾
سورة البقرة¹

فالفساد موجود منذ القدم وإن كانت قد تغيرت صورته و تطورت أساليبه عبر مسيرة المجتمعات الإنسانية نحو التطور و التعقيد الإجتماعي مما ترتب عليه تغير في أساليب و طرق الحياة لدى الفرد، ودخول التكنولوجيا الحديثة و تطور وسائل الإعلام، و ترجيح الجانب السلبي من تيار العولمة وسيطرة الإتجاه المادي، و تجاهل القيم الفاضلة و المثل العليا، نتيجة التغيرات الإجتماعية و التي تشمل التحضر، و زيادة السكانية الناتجة بدورها عن إنتشار التصنيع، و تشكل المدن الكبرى و التطورات الهائلة التي لحقت بمختلف وسائل الإتصال، مع السعي نحو مستوى أعلى و مكانة إجتماعية أرقى، هذا ما حتم بدوره على الفرد التعامل مع هذه التغيرات و مواكبتها، ما خلف عنده شعور بالإغتراب و الذي يعد ظاهرة إجتماعية تزايد الإهتمام بها في السنوات الأخيرة، نظرا لأعراضها التي باتت تهدد الفرد في مختلف مجالات حياته، فالإغتراب مرتبط بالتطور السريع الذي يعيشه المجتمع الإنساني ما أدى إلى تحرر الأفراد عن الضوابط الإجتماعية بغية تحقيق غاياتهم و أهدافهم، دون الإهتمام بالوسائل التي سيتبعونها في تحقيق ذلك سواء أكانت مشروعاً أو غير مشروعاً، هذا ما قد أثر سلباً في المنظومة الأخلاقية .

أما في الوقت الراهن و نتيجة الأزمات الإقتصادية التي تتخبط فيها المجتمعات و التغيرات السريعة المفاجئة، أدى إلى ظهور نوع من الخلل و إنهيار في المكانة الإجتماعية للأفراد و إختلاف المعايير و إنهيار القواعد الأساسية التي تحكم الأفعال و توجهه، فبدأ الإهتمام بالفساد الإداري على مستوى عالمي منذ عام 1975، وذلك بعد أن قدمت الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة توصية تدين الممارسات الفاسدة.²

ومع تزايد الفضائح الأخلاقية و إنتشار مظاهر الفساد الإداري و الإقتصادي بشكل لافت النظر، فلم تعد الإجراءات المقابلة لهذه الظواهر سوى تشديد الحلقات الرقابية و تكثيف القواعد محددة الأفعال، وهذا بدوره يزيد من حالات التفتن في الفساد، حيث تعتبر ظاهرة الفساد الإداري من بين المشاكل الرئيسية التي أجمعت تقارير الخبراء الدوليين على ضرورة معالجتها في الأقطار النامية حيث تشهد

¹ عبد الله أحمد المصري، الفساد الإداري نحو النظرية في علم إجتماع الجريمة و الإنحراف الإجتماعي (دراسة ميدانية)، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، 2011، ص 04.

² عبد الله أحمد المصري، مرجع سابق، ص 06.

هذه الأخيرة إنتشارا واسعا لأسباب تاريخية و حضارية، و بالرغم من عدم توفر الإحصائيات اللازمة عن مدى تفشي هذه الظاهرة إلا أنها تكتسب في الوقت الحاضر أهمية بالغة لما لها من آثار و إنعكاسات سلبية خطيرة على الإستقرار الإجتماعي و السياسي و الإقتصادي.

وعليه فالمؤسسات الناجحة هي التي تتحلى بأخلاقيات المهنة التي تساهم في الحد من إغتراب العاملين داخل المؤسسة، من خلال إلتزامهم بالمعايير و القيم السائدة لتحقيق هدف المؤسسة، التي وجدت من أجله، ومن هنا تتجلى أهمية دراستنا التي تحاول إستكشاف مساهمة أخلاقيات المهنة في الحد من إغتراب العاملين داخل المؤسسة ومن هنا نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

-كيف يمكن لأخلاقيات المهنة المساهمة في الحد من إغتراب العاملين بمديرية الإدارة المحلية بالولاية؟

-الأسئلة الفرعية:

- 1-هل تساهم القيم الشخصية في الحد من إغتراب العاملين بمديرية الإدارة المحلية بالولاية - ورقة ؟
- 2-هل تساهم القيم التنظيمية في الحد من إغتراب العاملين بمديرية الإدارة المحلية بالولاية - ورقة ؟
- 3-كيف تعمل القوانين الداخلية في الحد من إغتراب العاملين بمديرية الإدارة المحلية بالولاية -ورقة؟

-الفرضيات:

• الفرضية العامة:

-تساهم أخلاقيات المهنة و التي تتضمن إحترام القوانين و الأنظمة والعدالة و الإلتقان و إحترام الوقت، السرية، الأمانة، المسؤولية، و النزاهة و الشفافية) في الحد من إغتراب العاملين بمديرية الإدارة المحلية بالولاية-ورقة-.

• الفرضيات الجزئية:

-تساهم القيم الشخصية (من خلال الكفاءة، الإلتقان، الإحترام و حسن المعاملة) في الحد من إغتراب العاملين بمديرية الإدارة المحلية بالولاية-ورقة-.

-تساهم القيم التنظيمية(من خلال إحترام الوقت، العدالة، الأمانة، تحمل المسؤولية، النزاهة، الشفافية، العمل كفريق ،السرية) في الحد من إغتراب العاملين بمديرية الإدارة المحلية بالولاية- ورقلة-.

-تعمل القوانين الداخلية(من خلال إحترام القوانين و الأنظمة) في الحد من إغتراب العاملين بمديرية الإدارة المحلية بالولاية-ورقلة-.

ثانيا: أسباب إختيار الموضوع

إن أي دراسة علمية بحثية لا تتطلق من فراغ، بل من خلفيات ما يشكل جملة من الأسباب، سواء كانت موضوعية أو ذاتية من شأنها أن تدفع و تحفز الباحث على المضي في بحثه، وتكشف حقائق عالقة في ذهنه أو ذات صلة بواقعه وتأتي الدراسة هاته لجملة من الأسباب و هي كالآتي:

أ/الأسباب الذاتية:

-إن من الأسباب الذاتية الدافعة لهذه الدراسة هو الإهتمام بموضوع أخلاقيات المهنة و دورها في الحد من إغتراب العاملين داخل المؤسسة، ومحاولة ربطه بالواقع المتحصل عليه، كما أننا نحاول تجسيد مجهوداتنا طيلة سنوات التعليم العالي في البحث العلمي، ولإرتباطه بمجال تخصصي وميلي للإطلاع عليه.

ب/الأسباب الموضوعية:

-قلة وإنعدام وجود دراسة في نفس المجال تربط بين متغير أخلاقيات المهنة وإغتراب العاملين.
-قلة الأبحاث و الدراسات المعمقة التي تناولت أو عالجت موضوع أخلاقيات المهنة في ميدان علم الإجتماع، ورغبة منا في فتح الباب أمام هذا الموضوع لكي يتم دراسته في المستقبل خاصة فيما يخص الجانب الأخلاقي لقطاع الأعمال و الوظيفة بصفة عامة.
-الرغبة في تقديم معلومات حول موضوع الدراسة وذلك بتطبيقه في ميدان مؤسسة الإدارة المحلية لولاية ورقلة.

ثالثا: أهمية الدراسة

-تظهر أهمية الدراسة الراهنة من خلال المتغيرات التي إستخدمتها و هي "أخلاقيات المهنة و إغتراب العاملين" حيث تعد من بين أهم المواضيع التي يمكن تناولها برؤية سوسولوجية في ميدان المؤسسة، فالقد أدركت المؤسسات اليوم أهمية أخلاقيات المهنة و ذلك في ظل المحيط الذي تنشط فيه هذه الاخيرة، التي تتسم بالتنافس الحاد و التغير المستمر، لذلك أصبحت بحاجة ماسة إلى أفراد ذوي قيم و مبادئ و أخلاق حيث تعد المصدر الأساسي و السمة الجوهرية التي تميز المؤسسات عن غيرها والتي تساعد على إرتقائها ونموها، هذا ما أفرز الإهتمام بأخلاقيات المهنة من أجل الحد من إغتراب العاملين داخل المؤسسات و الحد من إنتشار الفساد .

رابعا: أهداف الدراسة

-بناء على تحديد المشكلة موضوع الدراسة و الإفتراضات الأساسية، فإن الغرض من هذه الدراسة لا يخرج في حقيقة الأمر عن كونه محاولة لتحقيق الهدف الرئيسي و المتمثل في توضيح مساهمة أخلاقيات المهنة في الحد من إغتراب العاملين، ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- ✓ التعريف بالمفهوم الشمولي لأخلاقيات المهنة داخل المؤسسات ومدى إدراكها لأهمية الإلتزام بالأخلاق.
- ✓ التعرف على مساهمة القيم الشخصية في الحد من إغتراب العاملين.
- ✓ محاولة التعرف على مساهمة القيم التنظيمية في الحد من إغتراب العاملين داخل المؤسسة.
- ✓ السعي إلى إظهار كيفية عمل القوانين الداخلية للمؤسسة في الحد من إغتراب العاملين داخل المؤسسة.

خامسا: تحديد مفاهيم الدراسة

-تعتبر المفاهيم أدوات عامة تستخدم في البحث، والفائدة منها صياغة النظريات الخاصة بإحدى المشكلات و إستنتاج الفرضيات عن نتائج و قوانين و تساؤلات عملية، و بما أن الدراسة تتناول موضوع "مساهمة أخلاقيات المهنة في الحد من إغتراب العاملين"، فلقد تم إختيار المفاهيم التي لها إرتباط بموضوع بحثنا " الأخلاق، المهنة، الإغتراب، العاملين" و هي كالاتي:

(1) تعريف الأخلاق:**-التعريف اللغوي:**

-إن الناظر في كتب اللغة العربية يجد أن كلمة أخلاق تطلق و يراد بها الطبع و السجية، و المرؤة و الدين، و حول هذه المعاني يقول الفيروزياي: " الخلق" بالضم و ضمتين السجية و الطبع و المرؤة و الدين.

-ويقول ابن منظور: " الخلق" و الخلق" فهو بضم الخاء و سكونها الدين و السجية.

-بينما في قواميس اللغة الإنجليزية نجد أن الأخلاقيات Ethics: تعني مجموعة من السلوكيات و الأداب و القيم التي تحكم الفرد أو الجماعة".

-معنى الأخلاق في الإصطلاح:

-يشير مصطلح الأخلاق إلى المعايير أو المبادئ في السلوك الإنساني، والتي تستخدم للحكم أو السيطرة على سلوك الأفراد أو الجماعات البشرية.

-و يعرفها عبد الكريم زيدان بقوله: " أنها مجموعة من المعاني و الصفات المستقرة في النفس و في ضوئها و ميزانها يحسن الفعل في نظر الإنسان أو يقبح".

وكذلك يعرفها (Boyer) بأنها: "مجموعة المبادئ أو القواعد المحددة التي يجب إحترامها ويمكن وصفها بأنها تحليل وسائل تطبيق المعايير الأخلاقية للأفراد في قراراته الملموسة المتخذة من داخل المنظمة والتي تؤثر على قرارات الجهات الفاعلة أو على المنظمة عموماً¹".

-إجرائياً:

-الأخلاق هي مجموعة من المبادئ و القواعد التي تنظم السلوك الإنساني و تحدد علاقات الأفراد معا لتحقيق غاياتهم.

(2) تعريف المهنة:**-المعنى اللغوي :**

يشير مفهوم المهنة من الناحية اللغوية إلى الخدمة، مهنة خدمهم، و المهنة في العمل و نحوه هي العمل و العمل يحتاج إلى خبرة و مهارة ، وأصل المهنة العمل باليد.

¹ ثامر ياسر البكري، التسويق و المسؤولية الاجتماعية، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 2009، ص136.

-إصطلاحاً:

-هي مجموعة من الاعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية، وقد يتسع مدلول الكلمة ليشمل أوجه النشاط الإنساني ، وقد يضيق ليدل على من يقوم بعمل يدوي و يحتاج إلى مهارة يدوية.¹

-وعرفها أليوت: "بأنها ظاهرة إجتماعية يمكن ملاحظتها ووصفها و تحليل عناصرها وتبيين العوامل المختلفة التي تؤثر فيها و تعمل على نموها أو ذبولها، ويرى أنها عمل يحتاج إلى مهارة و قواعد خاصة به".²

-ومن الناحية السوسولوجية هي: "نمط من العلاقات الإنسانية تتفاعل مع خبرات نوعية متخصصة من العمل".³

-إجرائياً:

-هي مجموعة النشاطات و الواجبات التي يمارسها الفرد و يقدمها للمجتمع بأجر أو مرتب معين حسب المهنة المزاوله.

-تعريف أخلاقيات المهنة:**إصطلاحاً:**

-هناك تعريفات عديدة لمفهوم أخلاقيات المهنة يغلب عليها جوهر واحد، و إن اختلفت ألفاظها ومن هذه التعريفات:

- " أنها مجموعة من المبادئ و المعايير التي تحكم أفعال الفرد أو الجماعة، وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ أو ما هو صواب في موقف معين".

-ويعرفها بلقيس: " بأنها مجموعة القيم والأعراف و التقاليد التي يتفق و يتعارف عليها أفراد مهنة ما حول ما هو حق و عدل في نظرهم، و ما يعتبرونه أساساً لتعاملهم و تنظيم أمورهم و سلوكهم في إطار

¹ عبد الستار حميد قسطاس، أرباب المهن و الحرف في المجتمع الاتدلسي خلال عصري الامارة و الخلافة (422-138ه/1030-755م)، ملحق خاص بالعدد" السابع عشر"، كانون الأول،2014،ص322،320.

² عبد الجواد نور الدين و مصطفى متولي، مهنة التعليم في دول الخليج العربي، مكتبة التربية العربي لدول الخليج، الرياض،1993،ص28.

³ سيد عبد الحميد مرسي، سيكولوجية المهن، دار النهضة العربية، مصر،1963،ص12.

المهنة، و يعبر المجتمع عن إستيائه و إستنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضا و بين المقاطعة و العقوبات المادية.

-إجرائيا:

-هي مجموعة من المبادئ و المعايير الأخلاقية التي تعد مرجعا للسلوك و موجهة له و التي يعتمد عليها المجتمع في تقسيم أدائهم إيجابيا أو سلبا.

(3) تعريف الإغتراب:

-المعنى اللغوي:

-في اللغة العربية نقول "غرب" أي ذهب و تنحى عن الناس، و "التغرب" يعني " البعد" و الغربة يعني النزوح عن الوطن و الغريب هو البعيد عن وطنه.

-وكلمة إغتراب هي ترجمة للكلمة الإنجليزية "Alienation" و التي تشير إلى إنتقال ملكية الشيء ما إلى آخر أو انتزاعه أو إزالته.

-إصطلاحا:

-يعرفه هيجل " hegel ": على أن الإغتراب يعني إنفصال الذات الإنسانية ككيان روحي تنفصل عنه، ووجوده ككائن إجتماعي، كما إعتبره أيضا في طرح آخر أنه تنازل الإنسان عن إستقلاله الذاتي وتوحدته مع الجوهر الإجتماعي.¹

-كما عرف جوهان كلارك 1959 الإغتراب بأنه: "درجة شعور الفرد باللامعنى وفقد القوة، و الشعور بالوحدة و غربة الذات، حيث إعتد في تعريفه هذا على درجة شعور الفرد بالعجز نحو الدور المحدد له في أي مؤسسة أو عمل.

-كما عرفه ولمان (wolman 1989): بأنه يعني تدمير و إنهيار العلاقات الوثيقة، وتمزق مشاعر الإلتناء للجماعة الكبيرة، وزيادة الهوية الفاصلة بين الجماعات الإجتماعية عن بعضها البعض.

¹ زليخة جديدي، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد الثامن، جامعة وادي سوف (الجزائر)، جوان، 2012، ص.09.

E-mail: Djedidi8@hotmail.com

-وقد عرف حسن منصور الإغتراب في كتابه "الإنتماء و الاغتراب" بأنه: حالة من الانفصال عن الواقع، عن كل ما فيه من الأفكار و المبادئ و القيم والعادات و الإلتزامات الإجتماعية عامة.¹

-اجرائيا:

الإغتراب هو شعور الفرد بعدم التفاعل بين ذاته و ذوات الاخرين، و إغترابه عن المجتمع و مغايرة معاييرها، و الشعور بالعزلة و الهامشية الإجتماعية و العجز عن ممارسة السلوك الإجتماعي العادي.

(4) العامل:

-التعريف اللغوي:

-العامل جمع عمال و عاملون و عملة، كل من يعمل بيده، من يتولى أمور رجل في ماله وملكه.²

-ويقصد بالعامل كل ذكر و أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل وتحت سلطته وإشرافه.³

-التعريف الإصطلاحي:

-أطلقت عدة تسميات على العامل حسب نظرة المشرع لهذه الفئة فقد يطلق عليه لفظ: عامل "ouvrier"، أو مستخدم "employé"، أو أجير "salarié"، أو شغيل "travailleur"، أو خادم "domestique"، أو إطار "cadre".

-وحسب قانون العمل الجزائري 90/11 المتضمن لعلاقات العمل الفردية فقد عرف العامل في المادة (2) كما يلي: "يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم أو لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم".

¹ يوسف عبد عطية بحر، مياسة سعيد محمد ابو سلطان، الاغتراب الوظيفي و علاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية و التعليم العالي في قطاع غزة، الجامعة الاسلامية، كلية التجارة، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث و الدراسات ، العدد الخامس، يوليو 2013، ص181.

² المجند في اللغة العربية والاعلام، ط1، دار الشروق، بيروت، لبنان، 2003، ص531

³ سمير الشويكي، المعجم الاداري، ط1، الاردن، دار اسامة للنشر و التوزيع، دار المشرق، 2006، ص214

- والعامل يعني الشخص الذي يقوم بنشاط عقلي أو بدني يقصد من خلاله تقديم خدمات أو إنتاج سلع بموجبه يدخل في علاقات إجتماعية في محيط العمل.¹

- ويعرفه الجوهري على أنه: "موظف عمومي خاضع لقانون أساسي معين في عمل دائم ومرسوم في رتبة من السلم التدريجي لإدارة المؤسسة".²

التعريف الإجرائي:

-العامل هو كل شخص يؤدي عمل يدوي أو فكري بموجب عقد عمل مقابل مرتب في إطار التنظيم أو لحساب شخص آخر عمومي.

○ المفاهيم المرتبطة:

1/القيم الشخصية:

لقد عرفها تالكوت بارسونز (TALCOT PARSONS) في كتابه (الشخصية و البناء) بأنها: "تصورات توضيحية لتوجيه السلوك في الموقف، تحدد أحكام القبول أو الرفض و تتبع من التجربة الإجتماعية، و تتوحد بها الشخصية و هي عنصر مشترك في تكوين البناء الإجتماعي و الشخصية الفردية.

-فهي من مكونات الموقف الإجتماعي كما أنها تتضمن نظام الجزاءات المرتبط بنظام الأدوار في البناء الإجتماعي، كما أنها تكون جزءا من لب الشخصية الإجتماعية، لأنها حصيلة أو نتاج التنشئة الإجتماعية.³

2/القيم التنظيمية:

-يمكن تعريف القيم التنظيمية بأنها: "الإعتقاد الذي تبني عليه الأعمال في المنظمة و تعمل على تحديد الإختيار بين الصالح و السيء، بين المهم و الغير مهم، فهي تعمل على توجيه السلوك في المنظمة ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، كما تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة فهي التي تحدد الخطوط العريضة لتوجيه السلوك ووضع القرارات، وتشكل القيم التنظيمية جانبا مهما من معتقدات العاملين في المنظمات الإدارية و رغباتهم، فهي مجموعة المبادئ التي تسيّر سلوك العامل و توجهه بطريقة

¹ عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، ط3، القاهرة، مكتبة غريب، 1995، ص65.

² عبد الهادي الجوهري، علم الاجتماع الادارة قضايا ومفاهيم، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1998، ص7

³ عوض بن سعيد العمري، القيم الشخصية و علاقتها بمستوى الأداء لدى طلاب الكليات العسكرية(دراسة تطبيقية على كلية الملك خالد العسكرية)، دراسة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الادارية، 2000م، ص24.

موضوعية وغير متحيزة و تشكل له معيارا يحكم على أساسه بصواب سلوكه أو خطأه إتجاه ممارسته كنشاط معين في المؤسسة.

-أما أنز (1988 ENZ) فقد عرفت القيم التنظيمية بأنها: "المعتقدات التي يحملها الأفراد و الجماعات و المتعلقة بالأدوات و الغايات التي تسعى إليها المنظمة، و تحديد ما يجب في إدارة المنظمة و إنجاز الأعمال و الإختيار بين البدائل و تحقيق أهداف المنظمة."¹

-كما تم تعريفها بأنها: "عكس أو تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة."²

-والقيم التنظيمية تشمل مفاهيم مشتركة في منظمة ما، وتشمل على توجهات معينة، و متعارف عليها مثل: الإهتمام بإدارة الوقت و إحترام العملاء، و التعاون مع الزملاء.³

-وتعرف أيضا على أنها: "مجموعة المبادئ العقلية أو الأخلاقية في مجتمع ما أو في أحد أجزائه، و التي تحدد المعايير المرغوب فيها و توجه سلوك أفرادها."⁴

3) الفساد الإداري:

-يعرفه البنك الدولي على أنه: "إستخدام الوظيفة لتحقيق منافع خاصة، أو الإستغلال السيء للوظيفة العامة و الرسمية من أجل تحقيق مصلحة خاصة".

-أما إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد لعام 2003 عرفتة على أنه: " الرشوة بجميع وجوهها و الإختلاس في القطاعين العام و الخاص و المتاجرة بالنفوذ و إساءة إستغلال الوظيفة".

-كما يعتبر الفساد الإداري هو الإستخدام اللاقانوني للمنصب العام من أجل تحقيق مكاسب شخصية.⁵

¹ عبد عقله مجلي الخزاولة، الصراع بين القيم الإجتماعية و القيم التنظيمية في الإدارة التربوية، ط1، دار الحمد للنشر و التوزيع، عمان الاردن، 2009، ص45-46.

² خالد بن عبد الله الحنيطة، القيم التنظيمية و علاقتها بكفاءة الأداء، دراسة تطبيقية على العاملين بالخدمات الطبية، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نجران، مكة، 2003، ص28.

³ إيهاب فاروق العاجز، دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الالكترونية، دراسة تطبيقية على وزارة التربية و التعليم العالي، رسالة ماجستير، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، غزة، 2011، ص18.

⁴ محمد الاخضر بن نكران، سعيد عبد السلام، تأثير القيم التنظيمية على رؤساء المصالح، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية سونطراك، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص تنظيم و عمل، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة ورقلة، 2003، ص53.

⁵ عبد الله أحمد المصراطي، مرجع سابق، ص08.

-إن الفساد الإداري هو عبارة عن سوء استخدام السلطة الرسمية من أجل تحقيق مكاسب شخصية للموظف نفسه أو لجماعة ما، وذلك بطريقة مخالفة للأنظمة و القوانين أو للمعايير الأخلاقية السامية.

▪ الدراسات السابقة:

تستمد الدراسات السابقة أهميتها من كونها الموجه الأساسي للباحث الذي يحدد من خلاله تموضع دراسته بالنسبة لباقي الدراسات، ومن بين الدراسات التي تقترب في طرحها ن موضوع دراستنا مايلي:

الدراسة الأولى:المعتصم بالله هاني علي أبو الكاس،2015،(ماجستير):

-دراسة حول" أخلاقيات المهنة و دورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة" ، قدمت هذه الدراسة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج القيادة و الإدارة سنة 2015م،حيث تناولت هذه الدراسة بعض الأسئلة و إنطلقت من التساؤل و الأسئلة الفرعية التالية:

- ما دور أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة؟
- (1) ما مدى إلتزام العاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة بأخلاقيات المهنة؟
- (2) ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة؟
- (3) ما أكثر أبعاد أخلاقيات المهنة تأثيراً على الأداء الوظيفي؟
- (4) ما علاقة أخلاقيات المهنة بالأداء الوظيفي في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة؟
- (5) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابة المبحوثين حول أخلاقيات المهنة تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة، مكان العمل)؟

-هدفت هذه الدراسة التعرف إلى دور أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات الغير حكومية بقطاع غزة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي لمجتمع الدراسة الذي يتكون من (العاملين في المنظمات غير الحكومية المحلية الاجتماعية بقطاع غزة، و البالغ عددهم 833 موظف وقد تم اختيار عينة عشوائية عددها 263 موظف، حيث تم إستخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات).

-وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج:

1- مستوى إلتزام العاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة بأخلاقيات المهنة بشكل عام بلغ 83.34%.

2- مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية بلغ 79.93%.

3-وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة و الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

4-مستوى الأداء الوظيفي يتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بكل من المتغيرات (النزاهة والشفافية، الإحترام وحسن المعاملة، العمل كفريق).

5-لايوجد فروق معنوية في إستجابات المبحوثين حول مجال أخلاقيات المهنة، وحول مجال الأداء الوظيفي في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة تعزى لمتغيرات الدراسة الديمغرافية، ماعدا متغير (مكان العمل) الذي تبين وجود فروق معنوية لصالح منطقة رفح في كل من مجال أخلاقيات المهنة ومجال الأداء الوظيفي.

2/الدراسة الثانية: أسامة محمد خليل الزيناتي، 2014 (ماجستير):

-دراسة حول "دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية (مجمع الشفاء الطبي نموذجاً)، قدمت هذه الرسالة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج "القيادة و الإدارة"، تخصص قيادة وإدارة 2014م، تندرج تحت هذه الدراسة فرضيات وهي كالآتي:

-الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة أخلاقيات المهنة و تعزيز المسؤولية الإجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.

1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة نحو العاملين و المسؤولية الإجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.

2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة نحو الزملاء و المسؤولية الإجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.

3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا و المسؤولية الإجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.

4- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي و المسؤولية الإجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.

-لقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الإجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية (مجتمع الشفاء الطبي نموذجاً)، وقد إستخدم المنهج الوصفي التحليلي كما قد قام بتوزيع إستبانة، وقد تكون مجتمع الدراسة من أصحاب المواقع الإشرافية (رئيس شعبة، رئيس قسم، مشرف تمرير، نائب مدير دائرة، مدير عام) في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة حيث تم توزيع 160 إستبانة على عينة الدراسة، وتم إسترداد 152 إستبانة.

-ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

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

2- جاء بعد واقع المسؤولية الدينية و الأخلاقية على المرتبة الأولى من بين أبعاد المسؤولية الإجتماعية، وجاء واقع المسؤولية الإجتماعية في المرتبة الثانية، تلا ذلك واقع المسؤولية الوطنية في المرتبة الثالثة، وجاء واقع المسؤولية الإجتماعية الذاتية في المرتبة الرابعة.

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابة المبحوثين حول دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الإجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بغزة تعزى لمتغيرات (الجنس. المؤهل العلمي)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.

4- توجد علاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة أخلاقيات المهنة بأبعادها وتعزيز المسؤولية الإجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة.

الدراسة الثالثة: دحيمان لويزة، 2011/2012، (ماجستير):

- دراسة تحت عنوان "تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر"، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير بكلية العلوم السياسية و الإعلام، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية 2011-2012، حيث تناولت هذه الدراسة بعض الاسئلة و إنطلقت من التساؤل الرئيسي التالي:

- ما مدى تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية؟

- ما مفهوم أخلاقيات الإدارة و ماهي أهدافها؟

- ماهي المبادئ الأخلاقية للموظف العام؟

- هل يمكن لأخلاقيات الإدارة الحد من الفساد الذي تواجهه المنظمات الإدارية؟

- هل هناك تصور واضح لأخلاقيات الإدارة في المنظمات؟

- هل تمتلك المنظمة تصورا واضحا عن العلاقة بين المعايير الأخلاقية للإدارة وتحسين الأداء؟

- إن هذه الدراسة تستهدف الكشف عن تأثير أخلاقيات الإدارة على الموارد البشرية، حيث تم استخدام المنهج الوصفي وذلك برصد الظاهرة بمختلف أبعادها، كما تم الإعتماد على المنهج التاريخي و ذلك بدراسة الظاهرة في مختلف تطوراتها التاريخية.

- كما تم استخدام منهج التحليل المضمون وذلك بتحليل بعض القوانين و التشريعات التي من شأنها إفادة موضوع الدراسة، إضافة إلى ذلك أستعملت طريقة المقابلة كأداة للحصول على معلومات.

• أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- لقد تم الاستفادة من دراسة المعتمص بالله هاني علي أبو الكاس تحت عنوان "أخلاقيات المهنة و دورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة"، من خلال بناء مفاهيم الدراسة المتعلقة بأخلاقيات المهنة، وكذلك تم الإستعانة بها في بناء الإشكالية و في بناء تساؤلات الإستمارة، وتحليل وتفسير نتائج جداول دراستنا الحالية، كما تمت الاستفادة من دراسة أسامة محمد خليل الزيناني تحت عنوان " دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الإجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية (مجمع الشفاء الطبي نموذجاً) من خلال بناء الإشكالية و تحديد أبعاد أخلاقيات المهنة، وفي الأخير دراسة دحيمان لويزة و التي تحت عنوان "تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر" من خلال

الجانب النظري للدراسة المتعلق بأخلاقيات الإدارة، أما فيما يخص دراستنا الحالية والتي تحت عنوان "مساهمة أخلاقيات المهنة في الحد من إغتراب العاملين"، و التي ستضيف إضافة للبحث العلمي ، حيث أن دراستي ستدرس أخلاقيات المهنة ومساهماتها في الحد من إغتراب العاملين داخل المؤسسة.

المقاربات السوسيولوجية:

تعد النظرية السوسيولوجية الموجه الأساسي لكل الدارسين في علم اجتماع، كما أن لها أهمية أساسية و بالغة و كبيرة في البحث الإجتماعي، على المستوى النظري و الميداني فمن هذا المنطلق كان الوقوف أو التطرق لأهم النظريات السوسيولوجية التي تناولت موضوع الدراسة، وعلى هذا الأساس يمكن الإشارة إلى أهم الإتجاهات و بعض إسهامات علماء الإجتماع لهذا الموضوع.

- المنظور الديني:

يرى هذا المنظور أن ضعف الوازع الديني يجعل الفرد كمخلوق أجوف خال من وسائل الضبط والكبح الأمر الذي يفتح الباب أمام غرائزه وميوله و رغباته، ويكون بهذا عاجزا عن كبح نفسه وتهذيبها، و هذا بدوره يدفعه إلى الانفصال بوعي عن تعاليم و قيم و معايير مجتمعه.

ويذهب "حيدر البصري" بقوله: " بأن في القران الكريم تفسيراً عميقاً للظاهرة الإجرامية "الفساد"، وهو يعتقد أن هذا التفسير يرتكز على جانبين أساسيين هما: الجانب الذاتي في الإجرام و الجانب الموضوعي أو الخارجي، كما أن هذه العوامل الذاتية و الموضوعية متداخلة و مترابطة فهي تفسر الظاهرة الإجرامية و الإنحراف.

-إن الفكرة الجوهرية التي تركز عليها هذه النظرية هي ضعف الوازع الديني لدى الفرد، مما يجعله يتبنى أفكار و إتجاهات و إعتقادات تدفعه للتحرر من وسائل الضبط الإجتماعي بالمجتمع الامر الذي يفتح الباب أمام رغباته و طموحاته و السعي في تحقيقها و لو كان ذلك على حساب المبادئ الأخلاقية و القواعد القانونية السائدة بالمجتمع و المنظمة للسلوك و العلاقات الإجتماعية بداخله.

- المنظور الأخلاقي:

- ترى هذه النظرية أن الإختلال في منظومة الأخلاق عند تفسيرهم لإنتشار و تطور ظواهر الإنحراف و الفساد، فهم يعتقدون أن السلوك المنحرف بوجه عام عبارة عن فعل يتمثل في الخروج عن القيم و

المعايير الأخلاقية نتيجة لطمع العامل أو الفرد و جسعه حيث ترقى المصلحة الفردية عنده على أي مصلحة أخرى.

ويؤكد عبد الرحمن بن خلدون في نظريته حول "إنحطاط الدولة" وإنهيارها و نشوء العمران، أن التحول من البداوة إلى الحضرية يصاحبه كثيرا من الإنحلال في منظومة الأخلاق التي كان يمتاز بها المجتمع البدوي، إضافة إلى إندثار بعض الخصائص الأخرى و على رأسها العصبية.

- إن ابن خلدون يربط بوضوح بين التغيير باتجاه التحضر و التمدن و بين إنتشار الإنحراف بين الناس و الجريمة و الفساد عموما، فهو يعتقد أن التغيير يؤثر سلبا في القيم الأخلاقية ومدى إلتزام الأفراد بها، فالبحث عن الترف و العيشة الرغدة و إزدياد ملاذ الحياة و تعددها، وإندثار القناعة و التجرد من الزهد يفسد الأخلاق و يقلل الإلتزام بالقواعد الأخلاقية و القيم، مما يضعف بذلك الوسائل الإجتماعية للضبط، فالعلاقة طردية بين البحث عن الترف "الطموحات المفرط فيها" وترك الإعتدال و القناعة و بين إنتشار الفساد الانحراف عموما، خاصة في ظل ضغوط الحياة الحضرية و التي تتحول فيها الحاجات من كماليات إلى أساسيات كلما زاد التحضر و التقدم لمضاهاة أسلوب الحياة.

-النظرية المعيارية "إيميل دوركايم":

مؤسس هذه النظرية هو عالم الإجتماع إيميل دوركايم (1858-1917)، حيث يعتبر أول من إستخدم مصطلح اللامعيارية في علم إجتماع، وتقوم نظريته حول اللامعيارية على مجموعة قضايا نظرية أساسية و هي كالتالي:

- ✓ تؤدي الأزمات الإقتصادية الشديدة و التغيرات السريعة المفاجئة في المجتمع سواء كانت أزمات إفلاس أو ثراء إلى حدوث حالة من إضطراب مجتمع.
- ✓ هذه الإضطرابات تحدث حالة من إنهيار التصنيف في المكانة الإجتماعية للأفراد و إختلاف المعايير و فقدان الإنتظام و إنهيار القواعد الأساسية التي تحكم السلوك و توجهه.
- ✓ هذه الحالة اللامعيارية تؤدي إلى رفع القيود عن الطموحات الفردية، و هذا ما يساعد على إرتفاع مستواها.
- ✓ زيادة الطموحات لدى الأفراد التي تجعل من الصعب على الوعي الجمعي أن يتحكم بها و نتاج ذلك تسيطر الشهوات، وتصل بذلك اللامعيارية إلى أقصى مدى لها.

- هذه الحالة من تهيج في الطموحات مع عدم القدرة على تحقيقها وتوفر الإمكانيات تقوم إلى التنافس و الصراع الشديدين مما يقود الأفراد إلى فقدان الرغبة في الحياة.

- و بالتالي فإن دوركايم يرى أن نمو المجتمعات الصناعية الحديثة يصاحبه نمو ظواهر سلبية تسهم في تفاقم معدلات الجريمة منها: ظاهرة الأنانية، وهي حالة تشير إلى عدم إمتثال الأفراد للقانون وعدم المحافظة على التضامن و الإدماج مع المجتمع، و إعتلاء المصالح الفردية عما عداها من المصالح ، حالة اللامعيارية التي يقصدها دوركايم تشير إلى حالة الإختلال في التوازن الإجتماعي بالمجتمع و ضعف الضبط الإجتماعي حيث تسود حالة من الإنهيار في سلوك الأفراد إضافة إلى إختلال الثقة في صور السلوك المطلوب في ظل الظروف المتغيرة و هذا بدوره يساهم في إنتشار الجريمة و السلوك المنحرف (الفساد) بشكل عام.

-اللامعيارية عند روبرت ميرتون:

لقد قام روبرت ميرتون بتطوير أفكار دوركايم عن اللامعيارية، فلقد إفترض في مقاله "البناء الإجتماعي و اللامعيارية 1938"، أن هناك بعض البنى الإجتماعية تكون فيها مخالفة القواعد الإجتماعية تمارس ضغوطا على أفراد معينين يفضلون إثر ذلك السلوك غير السوي على السلوك السوي أو الممتثل.

إن الأهداف أو الطموحات خاصة المادية تؤدي دورا بارزا في تفسير الجريمة و الإنحراف عن المعايير المجتمع، فعندما يصاب البناء الإجتماعي بموجة سريعة و عميقة من التغير تتأثر سلبيا وسائل الضبط الإجتماعي و التي منها الرأي العام و المعايير الإجتماعية و القيم و القانون.... الخ، ففي نظر أنصار هذه النظرية أن الفشل في تحقيق هذه الطموحات بالسبل الثقافية المشروعة، أما لعدم القدرة المادية أو الجسمية على ذلك التحقيق، أو لإستعجال الأفراد في تحقيق تلك الطموحات ينجم عنه إصابتهم بدرجة من الشعور بالإغتراب عن واقعهم و فقدان درجة عالية من الولاء الإجتماعي و إحترامهم للقوانين و الأعراف السائدة في المجتمع ، وهذا ما يحفزهم على تبني القيم و الأفكار التي تدفعهم للتحرر من الضوابط الإجتماعية بهدف تحقيق طموحات التي عادة ما تكون مشروعة، وهذا بدوره ما يحفزهم لإرتكاب سلوك إجرامي.

فإن المنتمين لهذه النظرية يرون بأن الأفراد يجرمون عنوة أي جراء الصراع الحادث بين طموح الفرد و أهدافه الثقافية المشروعة و بين وسائل الضبط الاجتماعي، فهم يحملون النظام الاجتماعي جزءا كبيرا من المسؤولية عن ارتكاب الأفراد سلوكيات إجرامية و منحرفة.

-ومن هنا يمكن القول بأن الفساد الإداري هو السلوك الذي يصدر جراء حالة من فقدان المعايير الاجتماعية لدى الافراد إثر تعرضهم لموجات من التغير الاجتماعي، فالأفراد إثر تلك التغيرات تكونت لديهم درجة عالية من الطموحات المادية (الإقتصادية)، في ظل عدم توفر فرص و إمكانيات لتحقيق تلك الطموحات، إضافة إلى الضعف الذي إعتري النظم الاجتماعية و بخاصة نظام الضبط الاجتماعي، مما قاد بعضهم إلى ارتكاب تلك السلوكيات المنحرفة إجتماعيا في مجال الإدارة تحقيقا لأهداف شخصية.¹

¹ عبد الله احمد المصراطي، الفساد الاداري نحو النظرية في علم اجتماع الجريمة و الانحراف الاجتماعي (دراسة ميدانية)،المكتب العربي الحديث، الاسكندرية 2011،ص37،25.

خلاصة الفصل:

نستخلص مما سبق أن الباحث عليه التطرق لهذه الخطوات من أجل الحصول على معلومات واضحة، ونتائج دقيقة وبذلك تكون الدراسة أكثر قربا من خلال تحديد الإشكالية المراد دراستها وتسطير الأهداف التي يريد الباحث الوصول إليها، وبيان أهميتها وتحديد المفاهيم البارزة و المرتبطة بالظاهرة مع الإستعانة ببعض الدراسات السابقة من أجل إكتساب الخبرات ومواصلة السير على أفكارها و تطويرها.

الفصل الثاني

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1. المنهج المستخدم

2. مجالات الدراسة

(1) المجال المكاني

(2) المجال الزمني

(3) المجال البشري

3. العينة

4. أدوات جمع البيانات

(1) الملاحظة

(2) المقابلة

(3) الاستبيان

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر مرحلة تحديد وضبط الإجراءات المنهجية للدراسة خطوة لا غنى عنها في الدراسات العلمية الصحيحة، ويعد تطرقنا إلى تحديد موضوع الدراسة و إطارها المفاهيمي من مشكلة الموضوع، حيث سنحاول في هذا الفصل من الجانب الميداني في الدراسة عرض كل من المنهج المستخدم في البحث، وكذا مجالات الدراسة كالمجال المكاني و الزماني و البشري، بالإضافة إلى العينة التي تم استعمالها و بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة و المقابلة و الاستمارة التي تم توزيعها على عينة البحث.

1. المنهج المستخدم:

يعرف المنهج على أنه الطريق المؤدي إلى الغرض المطلوب من خلال دراسة المصاعب و العقبات، فهو وسيلة من الوسائل المؤدية إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة مجموعة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل و تحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة ومعلومة.¹

لقد تعددت المناهج العلمية تبعا لتعدد مواضيع العلوم الإنسانية و الإجتماعية و ذلك من أجل الوصول إلى الحقائق و المعارف بطريقة علمية دقيقة، فموضوع الدراسة هو الذي يفرض على الباحث الطريق و المنهج الذي يجب أن يسلكه لمعالجة إشكاليته على أرض الواقع، و المنهج في العلم يعني: "جملة المبادئ و القواعد و الإرشادات التي يجب على الباحث إتباعها بغية الكشف عن العلاقات العامة و الجوهرية و الضرورية التي تخضع لها ظواهر موضوع الدراسة".²

وإنطلاقا من كون الدراسة التي نقوم بدراستها و التي تهدف إلى البحث عن معرفة كيفية مساهمة أخلاقيات المهنة في الحد من إغتراب العاملين، و بما أن طبيعة الموضوع أو الظاهرة هي التي تفرض علينا نوعية المنهج الذي ينبغي استخدامه، فكان المنهج المناسب للتحليل و كشف جوانب الموضوع هو المنهج الوصفي.

ولقد تم إختيار المنهج الوصفي لكونه المنهج الأنسب لدارستنا و يقوم المنهج الوصفي على رصد ومتابعة الدقيقة للظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات، من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى و المضمون ، و الوصول إلى نتائج و تعميمات تساعد في فهم الواقع و تطويره.³

ويعرف كذلك على أنه: " جمع أوصاف ومعلومات دقيقة عن الظاهرة المدروسة كما توجد فعلا في الواقع".

¹ نادية سعيد عيشور، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين راس الجيل للنشر و التوزيع، ص211.

² بلقاسم سلطنية و لحسن جيلاني، أسس البحث العلمي، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.

³ د، ربحي مصطفى عليان، البحث العلمي، أسسه، مناهجه و أساليبه إجراءاته، بيت الافكار الدولية، جامعة البلقاء التطبيقية، الاردن، ص48.

- ويتم استخدام المنهج الوصفي على عدة مراحل و هي:

أ- تحديد المشكلة و صياغتها.

ب- وضع الفروض و توضيح الأسس التي بنيت عليها.

ج- تحديد المعلومات و البيانات التي يجب جمعها لأغراض البحث و كذلك تحديد طرائق و أساليب جمعها.

د- جمع البيانات و المعلومات من المصادر المختلفة و بالأساليب التي تم تحديدها .

هـ- تنظيم البيانات و المعلومات و تحليلها و تفسيرها.

و- حصر النتائج و الإستنتاجات و صياغتها.

ز- وضع التوصيات.¹

2/مجالات الدراسة:

1/المجال المكاني:

أجريت الدراسة في مدينة ورقلة، و قد جاء اختيارنا لميدان الدراسة في مديرية الادارة المحلية للولاية، نظرا للأهمية التي تتمتع بها داخل الولاية، بحيث تقع مديرية الإدارة المحلية بمقر الولاية بورقلة في حي لاسيليس ضواحي مؤسسة المركز الوطني لتكوين الجماعات المحلية لتحسين مستواهم و تجديد معلوماتهم بولاية ورقلة، و بمحاذاة المؤسسة العسكرية للقطاع العملياتي للناحية العسكرية الرابعة بورقلة.

نشأة الولاية كإقليم اداري بموجب قانون الولاية رقم 99/09 المؤرخ في 12 رمضان 1410 هجرية الموافق ل 1990/04/04، و لها رقعة جغرافية و للولاية مجلسان مختلفان من حيث التشكيل و المهام المسندة لهما، أحدهما منتخب من طرف مواطني الولاية لمدة 05 سنوات و فقا لقانون العضوي للإنتخابات و هيئة تداول و أخر معين من طرف السلطة المركزية بموجب مرسوم رئاسي يصدره رئيس الجمهورية، و ينفذ القرارات و تعليمات الحكومة المتعلقة بالمستوى المحلي تحت إشراف و مراقبة الوالي.

¹ نادية سعيد عيشور، مرجع سابق، ص216-217.

أ/تعريف الولاية:

-عرفت المادة الأولى من القانون 90/09 الولاية أنها: "جماعة محلية عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي، تشكل مقاطعة إدارية تابعة للدولة و توضع تحت الإدارة السلمية للوالي و تكلف بتنفيذ مداورات المجلس الشعبي الولائي و قرارات الحكومة.

-وتعد الولاية إدارة عمومية ممثلة للدولة في الحكومة، حيث أنه يوجد بالجزائر 48 ولاية بالإضافة إلى الولايات المنتدبة، وتتكون كل ولاية من إقليم إداري يشغل حيزا جغرافيا ينقسم بدوره إلى مجموعة من الدوائر، حيث أن كل دائرة تشمل بدورها مجموعة من البلديات، و في بعض الأحيان بلدية واحدة.

-وإنطلاقا من هذا التعريف فإن ولاية ورقلة تعد إحدى أهم ولايات الجنوب الجزائري، فهي عاصمة جمهورية ، سياسية، و إقتصادية بما توفره من خيرات باطنية لاسيما منها ثروة البترول و الغاز، القابعة بأحواض حاسي مسعود، بركاوي، والبرمة و غيرها من المناطق المكتشفة حديثا إضافة إلى منتج التمور الذي لا يخلو هو الآخر من أهميته الإقتصادية.

✓ المساحة الاجمالية للولاية تقدر ب 23،163 كلم².

✓ عدد البلديات : 21 بلدية.

✓ عدد الدوائر : 10 دوائر.

▪ الهيكل التنظيمي لولاية ورقلة: انظر الملحق رقم (01) هيكل الولاية

ب/ مديرية الإدارة المحلية:

1/تعريفها:

هي جهاز و هيكل إداري و الذي يضبط القواعد العامة في الإدارة العامة على المستوى المحلي، فيحدد مهامها المرسوم التنفيذي رقم 965/95 المؤرخ في : 23/07/1994، و قد عرف هذا الهيكل تطورا ملحوظا وفقا لتطور الإدارة العامة الجزائرية و يسيرها موظف سامي تعنيه السلطة التنفيذية المركزية بواسطة المرسوم الرئاسي يصدره رئيس الجمهورية.

2/ مهامها:

-تتكفل هذه المديرية بالمهام التالية:

- ✓ إعداد ميزانية التسيير و التجهيز للولاية و البلديات و تنفيذها.
- ✓ دراسة الحالة المالية للبلديات و مراقبة ميزانيتها.
- ✓ دراسة كيفية تسيير مستخدمي الولاية و البلديات و مراقبتها.
- ✓ إعداد الوثائق المتعلقة بتسيير ممتلكات الولاية.
- ✓ تطوير كل عمليات تحسين المستوى العلمي للمستخدمين و تكوينهم .

3/ مصالحتها:

- **مصلحة التنشيط المحلي:** وتسمى أيضا مصلحة الوصاية ، لأن عملهم يتم مع البلديات مباشرة فيما يخص الرقابة البعيدة و القبلية لمداولات و قرارات البلدية، وتضم ثلاث مكاتب وهي:
 - مكتب الصفقات و البرامج.
 - مكتب العقود الإدارية و مداولات البلديات.
 - مكتب ميزانيات البلدية و المؤسسات العمومية.
- **مصلحة الميزانية و الممتلكات:** تكمن أهميتها في تسيير الميزانية، وهو معيار إستقلال الجماعات المحلية، و تضم المصلحة ثلاث مكاتب وهي:
 - مكتب ميزانية الدولة.
 - مكتب ميزانية الولاية.
 - مكتب ممتلكات الولاية.
- **مصلحة تسيير المستخدمين:** هو مؤهل لإعداد المخططات من حيث المعلومات السنوية لتسيير الموارد البشرية و متابعة الحياة المهنية للموظفين و مستخدمي الولاية، و يشرع في إعداد تربصات و دورات تكوينية لتأهيل و تحديد معلوماتهم قصد رفع مستواهم المهني، و ذلك بالتنسيق مع المراكز ولاسيما المركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية بالنسبة للموظفين الذين يكونون أقل من 14، أما ما فوق 14 فتكون تربصاتهم و تكويناتهم في الجامعة

و ذلك ببرم عقود بين المؤسسات، وله علاقات بصندوق التقاعد و المعاشات وصندوق التأمينات الإجتماعية،

و الأمراض المهنية و حوادث العمل و زيادة على ذلك يسعى إلى تشكيل لجان متساوية الأعضاء وتكوين لجنة الشؤون الإجتماعية لموظفي الولاية، كما يستقبل متربصين و متمهين قصد قضاء فترة تطبيقية و تجريبية.

▪ مكتب تسيير وتكوين مستخدمي البلدية:

باعتبار الولاية هي الهيئة الوصية على البلديات إذ أسند إلى هذا المكتب مراقبة كل القرارات و الأعمال الصادرة من البلدية، و يتم المصادقة عليها أو عدمها على كل الأعمال المتعلقة بالحياة المهنية من حيث تسيير المخططات السنوية للبلديات وكذلك مراقبة المناصب المالية للبلدية، وهو يشكل حلقة الوصل بين مفتشية الوظيف العمومي و المؤسسات الأخرى(مراكز التكوين، الجامعات، صندوق التقاعد و المعاشات، صندوق التأمينات الإجتماعية و الأمراض المهنية و حوادث العمل)¹.

2/المجال الزمني:

-لقد تمت هذه الدراسة في مؤسسة الولاية "الإدارة المحلية" بداية من شهر مارس وذلك عبر عدة مراحل منها:

- **المرحلة الاولى:** القيام بزيارة المؤسسة و مقابلة مسؤوليها وذلك من أجل طلب تسهيلات للقيام بالدراسة و طلب معلومات حول المؤسسة ونوعية نشاطها، ولقد تمت الموافقة على إجراء الدراسة ومنح المعلومات التي نحتاجها و لكن ذلك كان بغاية الصعوبة بسبب حساسية الموضوع و باعتبار أن المؤسسة جهاز جد حساس (2020/02/23).
- **المرحلة الثانية:** التوجه نحو المؤسسة و إجراء مقابلة مع رئيس المصلحة بتاريخ (2020/03/09).
- **المرحلة الثالثة:** التوجه نحو المؤسسة و توزيع الإستمارة على العمال وكان ذلك بتاريخ(2020/09/01)، و إسترجاعها بنفس اليوم.

¹ اعتمدنا على الوثائق التي قدمت لنا من مصلحة المستخدمين.

3/المجال البشري:

شمل مجتمع البحث الذي تمت عليه الدراسة مجموعة عمال مديرية الإدارة المحلية لولاية ورقلة ، والذي يقدر عددهم حوالي 300 عامل.

3/عينة الدراسة:

تعتبر العينة نموذجاً يشمل جانبا أو جزءا من وحدات المجتمع الأصل المعني بالبحث، بحيث تكون ممثلة له وتحمل صفاته المشتركة، و هذا النموذج أو الجزء يعني الباحث عن دراسة كل وحدات و مفردات المجتمع الاصيلي، خاصة في حالة صعوبة او استحالة دراسة كل تلك الوحدات ¹.

كما تعرف أنها مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية ، وهي تعتبر جزءا من الكل بمعنى أنه تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع الذي تجرى عليه الدراسة، فالعينة اذن هي جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الاصيلي، ثم تعمم تلك النتائج على المجتمع كله. ²

ولقد ركزنا عند إختيارنا لعينة البحث على موظفي الإدارة المحلية لولاية ورقلة و التي على أساسها تم تطبيق العينة العشوائية البسيطة وهي تلك العينة التي يتم اختيار مفرداتها بحيث تكون الفرص متكافئة أمام كل مفردة من مفردات المجتمع للظهور فيها بإحتمال متساوي مع المفردات الأخرى، فهي من بين أكثر الأنواع استخداما في البحوث الإجتماعية فهي تعطي الفرصة لجميع أفراد المجتمع البحث دون تحيز أو إستثناء. كما تعتبر أنها تلك العينة التي يتم إختيار مفرداتها في مرحلة واحدة مباشرة و بدون إرجاع بمعنى أنه عندما نقوم بسحب عشوائي لوحدة من وحدات العينة فإننا نستثنىها من إحتمال الإختيار في السحبات اللاحقة. ³

ولقد تم إختيار العينة العشوائية البسيطة بإستخدام جدول الأرقام العشوائية ، وتحصلنا على عينة قوامها 30 عاملا من أصل 300 عاملا من مجتمع البحث، وسبب صغر حجم العينة مقارنة بالمجتمع الأصلي، ذلك لأن رئيس المصلحة المسؤول عن مديرية الإدارة المحلية لم يوافق على أكثر

¹ عامر ابراهيم قنديلجي، البحث العلمي و استخدام مصادر المعلومات، ط1، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان 1991/1418، ص137.

² رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، دار الكتاب الحديث ، دون طبعة ، الجزائر ، 2004، ص 181.

³ نادية سعيد عيشور، مرجع سابق، ص223.

من 30 عاملاً، مع التحجج أن للعمال أعمال عليهم أن يقوموا بها، كما لم يقدم لنا عدد العمال في كل إدارة، لذا إرتأينا استخدام العينة العشوائية البسيطة التي تم ذكرها سابقاً.

4/ أدوات جمع البيانات:

يستخدم العلماء و الباحثون مجموعة من التقنيات و الأساليب لإكتشاف و فهم الدوافع، و الوقائع و النتائج، إلا أن طبيعة الموضوع و خصوصيته تفرض على الباحث جمع البيانات بالأداة المناسبة للدراسة، وبالنسبة لبحثنا و لجمع البيانات اللازمة للدراسة فإننا قد لجأنا إلى تعدد التقنيات و الأدوات المستخدمة في جمع البيانات، بحيث إعتدنا على: الملاحظة، المقابلة، و الإستمارة.

1-الملاحظة:

تعتبر الملاحظة إحدى أدوات جمع البيانات، وتستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها عن طريق الدراسة النظرية أو المكتبية، كما تستخدم في البيانات التي لا يمكن جمعها عن طريق الإستمارة أو المقابلة أو الوثائق و السجلات الإدارية.¹

-كما تعرف الملاحظة بأنها: "عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظواهر و المشكلات و الأحداث و مكوناتها المادية و البيئية، و متابعة سيرها و إتجاهاتها و علاقاتها و التنبؤ بسلوك الظاهرة و توجيهها لخدمة أغراض الإنسان و تلبية إحتياجاته". كما تستخدم في الدراسات الإستكشافية حيث يلاحظ الباحث ظاهرة أو حالة دون أن يكون لديه مخطط مسبق لنوعية المعلومات أو الأهداف أو السلوك الذي سيخضعه للملاحظة.²

-ومن خلال دراستنا قمنا بإجراء الملاحظة البسيطة و التي يقصد بها ملاحظة الظواهر كما تحدث تلقائياً في ظروفها العادية دون إخضاعها للضبط العلمي، وبدون استخدام أدوات دقيقة للقياس بغية الدقة في الملاحظة و التحلي بالموضوعية، حيث شاهدنا كيفية العمل داخل مديرية الإدارة المحلية لولاية ورقلة بصورة بسيطة دون إشعارهم بذلك.

2/المقابلة:

-تعتبر المقابلة إحدى أدوات جمع البيانات، وتستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها وتعرف على أنها: "تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الشخص

¹رشيد زرواتي، مرجع سابق، ص148.

²ربحي مصطفى عليان، مرجع سابق، ص115-116.

القائم بالمقابلة أن يستثير معلومات أو آراء أو معتقدات شخص آخر أو أشخاص آخرين للحصول على بعض المعلومات الموضوعية.¹

كما تعرف على أنها: "محادثة موجهة بين الباحث و شخص أو عدة أشخاص آخرين، بهدف الوصول إلى الحقيقة أو موقف معين يسعى الباحث للتعرف عليه من أجل تحقيق أهداف الدراسة".² وعليه فقد تم استخدام المقابلة الغير مقننة مع كل من رئيس مصلحة المستخدمين و بعض موظفي الإدارة المحلية لولاية ورقلة، وكان ذلك بغرض جمع بعض المعلومات و المعطيات المتعلقة بالمؤسسة و بموضوع الدراسة، حيث تم إجراء المقابلة أثناء الدراسة الاستطلاعية و في فترة توزيع الإستمارات على العاملين.

3/الإستمارة:

تعرف على أنها مجموعة من الأسئلة و الإستفسارات المتنوعة، و المرتبطة ببعضها البعض الأخر بشكل يحقق الهدف أو اهداف الدراسة التي يسعى إليها الباحث.³

كما تعرف على أنها نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الإستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد.⁴

ولقد إعتدنا في دارستنا هذه على الاستمارة من خلال مجموعة من الأسئلة المغلقة و المفتوحة والتي تتدرج بطبيعة الحال تحت كل محور حسب التساؤلات الموضوعية سابقا، كما أن الأسئلة الموضوعية فيها تهدف إلى: معرفة كيف يمكن لأخلاقيات المهنة أن تساهم في الحد من إغتراب العاملين داخل الإدارة المحلية لولاية ورقلة كما أنها شملت على (42)سؤال مقسمة على أربع محاور:

1)محور البيانات الشخصية وإشتمل هذا المحور على الجنس، السن، والمستوى التعليمي، الأقدمية والخبرة.

2)المحور الثاني و الخاص بالتساؤل الأول من تساؤلات الدراسة، تم فيه طرح (13)أسئلة بإختلاف أنواعها مغلقة ومفتوحة، بغية معرفة مساهمة القيم الشخصية في الحد من إغتراب العاملين.

¹ رشيد زرواتي، نفس المرجع، ص143.

² ربحي مصطفى عليان، مرجع سابق، ص106.

³ عامر ابراهيم قنديلجي، مرجع سابق، ص157.

⁴ رشيد زرواتي، مرجع سابق، ص108.

3) المحور الثالث و يتعلق بالتساؤل الفرعي الثاني من الدراسة تدرج ضمنه (13) أسئلة منها المفتوحة و المغلقة و الهدف منها معرفة مساهمة القيم التنظيمية في الحد من إغتراب العاملين.

4) المحور الرابع والاخير فيتعلق بالتساؤل الفرعي الثالث من الدراسة و يتضمن (12) أسئلة و يهدف هذا المحور إلى معرفة كيف تعمل القوانين الداخلية للمؤسسة على في الحد من إغتراب العاملين داخل المؤسسة.

أما بالنسبة لطريقة إنجازها:

قدمت الأسئلة إلى الأستاذ المشرف الذي أبدى ملاحظاته، وبناء على توجيهاته ونصائحه ، وما أثير حولها من نقاشات شملت الشكل و المضمون، تم إدخال التعديلات اللازمة و النهائية على الإستمارة و النزول بها إلى الميدان قصد جمع المعطيات اللازمة.

خلاصة الفصل:

إن ما جاء به الفصل يتضمن أساسا الطريقة المنهجية لسير العمل الميداني لموضوع الدراسة، و الخطوات التي مر بها ابتداء باختيار المنهج الوصفي وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة، وكما تم في هذا الفصل تحديد مجالات الدراسة كالمجال المكاني و المجال الزماني و المجال البشري، وكذا اختيار عينة الدراسة، بالإضافة أننا استخدمنا أدوات جمع البيانات المكونة من الملاحظة و مقابلة و الاستمارة.

الفصل الثالث

عرض وتحليل وتفسير البيانات ونتائج الدراسة

تمهيد

1) عرض وتحليل البيانات الميدانية

- عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الاول.

- عرض ومناقشة التساؤلات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني.

- عرض ومناقشة التساؤلات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث.

2) عرض وتفسير نتائج الدراسة.

-النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الاول.

-النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني.

-النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث.

3)النتائج المتعلقة بالتساؤل الرئيسي.

4)النتيجة العامة.

تمهيد:

يهدف هذا الفصل إلى تحليل و مناقشة البيانات التي جمعت بواسطة استمارة لاختبار تساؤلات الدراسة، و التي تناولت المحاور التالية:

المحور الأول: تضمن البيانات الشخصية للمبحوثين

المحور الثاني: تضمن مساهمة القيم الشخصية في الحد من اغتراب العاملين

المحور الثالث: تضمن مساهمة القيم التنظيمية في الحد من اغتراب العاملين

المحور الرابع: تضمن كيفية عمل القوانين الداخلية على الحد من اغتراب العاملين

وبالتالي سنعتمد في تحليل ومناقشة هذه البيانات على برنامج "spss" من خلال العرض الجدول والدوائر النسبية، كما يهدف هذا الفصل الى عرض النتائج التي توصلت اليها الدراسة و مناقشة.

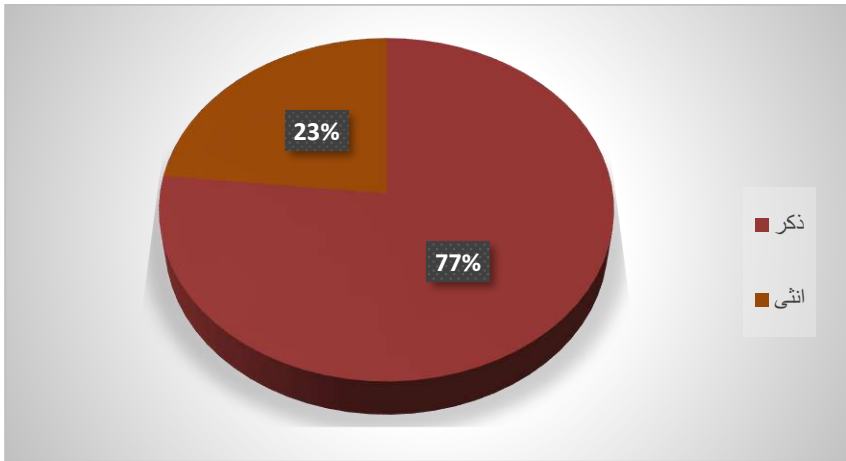
1) عرض وتحليل البيانات الميدانية

1-1 عرض وتحليل البيانات الشخصية

الجدول رقم(01):يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
23.3	7	ذكر
76.7	23	انثى
100.0	30	المجموع

الشكل رقم(01):يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



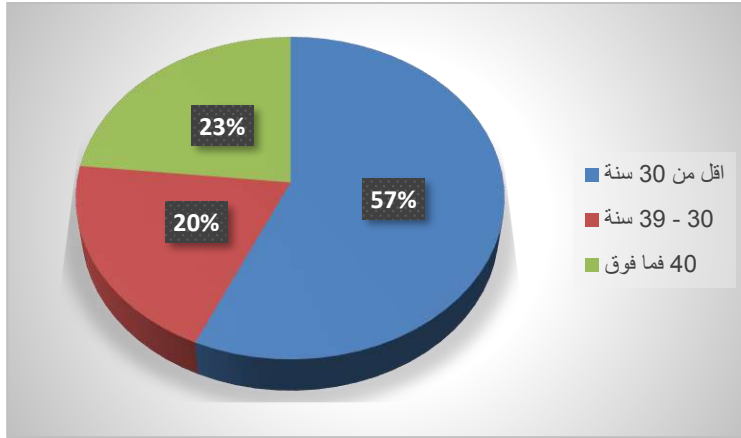
يبين الجدول رقم (01) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس، حيث نلاحظ من خلال البيانات الموجودة في الجدول أن نسبة الإناث تفوق نسبة الذكور و المقدرة ب 76,7 %، أما فئة الذكور فبلغت نسبتها ما يقارب 23.3 % وهي أقل من نسبة الذكور .

ومنه نستنتج من خلال المعطيات الجدول أعلاه نستنتج أن نسبة الإناث أعلى ،وهذا راجع إلى الإحصائيات السكانية في الجزائر التي تبين أن نسبة الإناث هم الأكثر إقبالا على هذه المناصب، على عكس الذكور وهذا يعود إلى أن نسبة الأجر لا تكفيهم ولا تلبي متطلباتهم الحياتية، وهذا ما يخلق للمرأة منصب وحظ في عالم الشغل مما يجعلها تدخل في جميع مجالات الحياة.

الجدول رقم (02): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

النسبة %	التكرار	السن
56.7	17	أقل من 30 سنة
20.0	6	30 - 39 سنة
23.3	7	40 فما فوق
100.0	30	المجموع

الشكل رقم: (02): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.



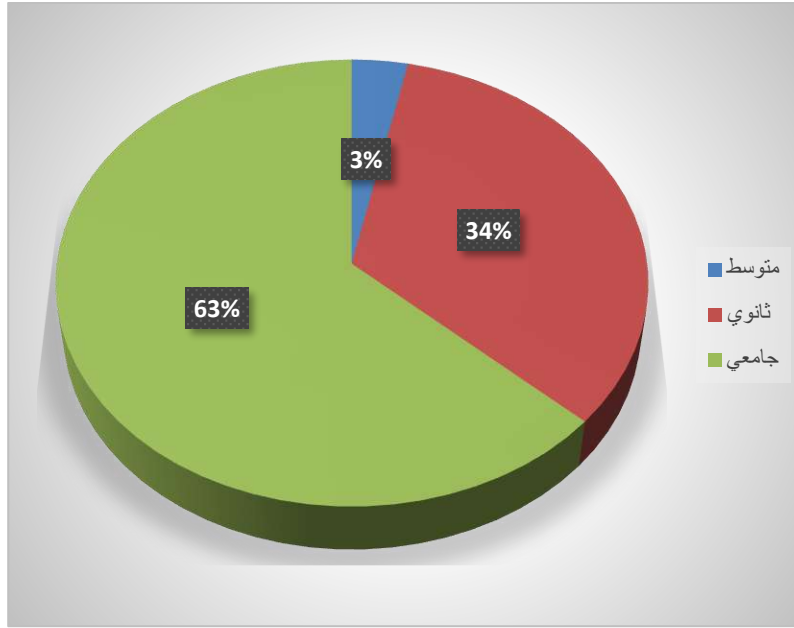
يبين الجدول رقم (02) أفراد العينة حسب متغير السن حيث يتبين لنا أن الفئة العمرية الغالبة على المؤسسة هي من الأقل من 30 سنة وذلك بنسبة 56,7% ثم تليها الفئة العمرية 40 سنة فما فوق و ذلك بنسبة 23,3%، ثم تليها الفئة العمرية من 30-39 سنة وذلك بنسبة 20%.

ومنه نستنتج من خلال هذه البيانات الإحصائية أن الفئة العمرية الغالبة في مؤسسة الإدارة المحلية هي فئة الأقل من 30 سنة، ويرجع ذلك إلى ما تمثله هذه الفئة من أهمية داخل أي مؤسسة، لأنها تمثل مرحلة النضج عند الإنسان حيث يصبح الفرد خلال هذه المرحلة في أوج عطائه مما ينعكس على فعاليته داخل المؤسسة.

الجدول رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

التعليم	التكرار	النسبة %
متوسط	1	3.3
ثانوي	10	33.3
جامعي	19	63.3
المجموع	30	100.0

الشكل رقم: (03): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي



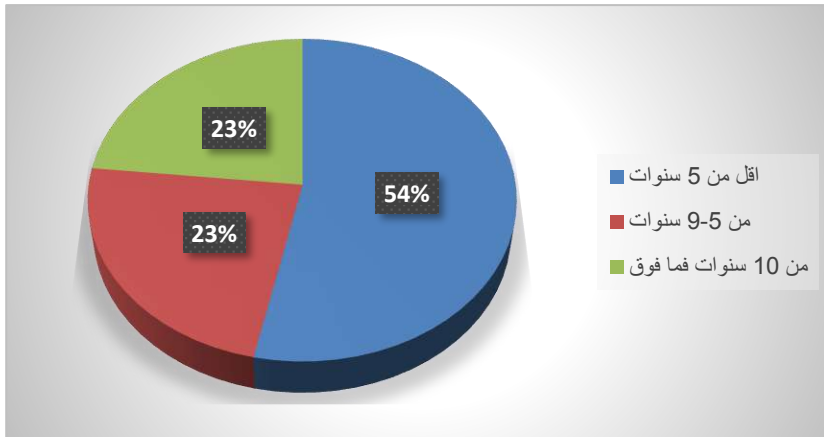
يبين الجدول رقم (03) توزيع أفراد حسب المستوى التعليمي للمبحوث حيث الفئة الجامعية هي الغالبة على مفردات البحث وذلك بنسبة 63,3%، وتليها فئة الثانوي ب 33,3%، ثم تليها فئة المتوسط ب 3,3%.

ومنه نستنتج من خلال هذه النتائج الموضحة في الجدول أعلاه أن نسبة حاملي الشهادات الجامعية تزيد داخل المؤسسة وذلك راجع لنوعية المؤسسة وطبيعة مناصب العمل فيها وهو أمر طبيعي ومنطقي، لأن أغلب المناصب حالياً تتطلب مستوى تعليمي عالي.

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

الاقدمية	التكرار	النسبة %
اقل من 5 سنوات	16	53.3
من 5-9 سنوات	7	23.3
من 10 سنوات فما فوق	7	23.3
المجموع	30	100.0

الشكل رقم(04):توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية و الخبرة



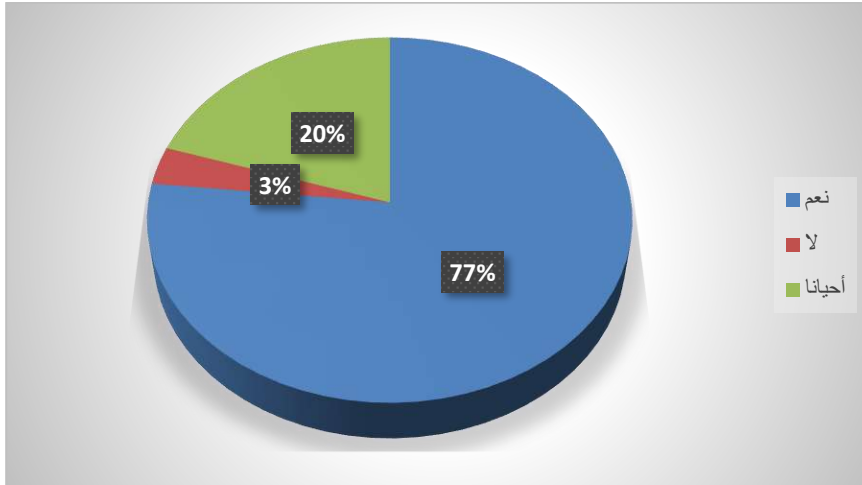
يبين الجدول رقم (04)توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية و الخبرة، حيث أن فئة الأقل من 5 سنوات وهم الفئة الغالبة و ذلك بنسبة 53،3% ثم يليها من لديهم خبرة من 09 إلى 05 سنوات وذلك بنسبة 23،3%، ثم فئة من 10 سنوات فما فوق وذلك بنسبة 23،3% كذلك.

ومن خلال هذه المعطيات نستنتج أن الأقدمية و الخبرة لها دور كبير لدى فئة الشباب، حيث أن الإدارة المحلية تولي إهتمام لهذه الفئة من أجل استثمار قدراتهم وكفاءاتهم إضافة إلى إعتماها على الموظفين ذوي الخبرة و الأقدمية باعتبارهم أدرى وبكل متطلبات العمل.

الجدول رقم (05): يبين مدى أهمية القيم الحميدة كعنصر في العمل.

النسبة %	التكرار	CH2_05
76.7	23	نعم
3.3	1	لا
20.0	6	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم: (05): يبين مدى أهمية القيم الحميدة كعنصر في العمل.



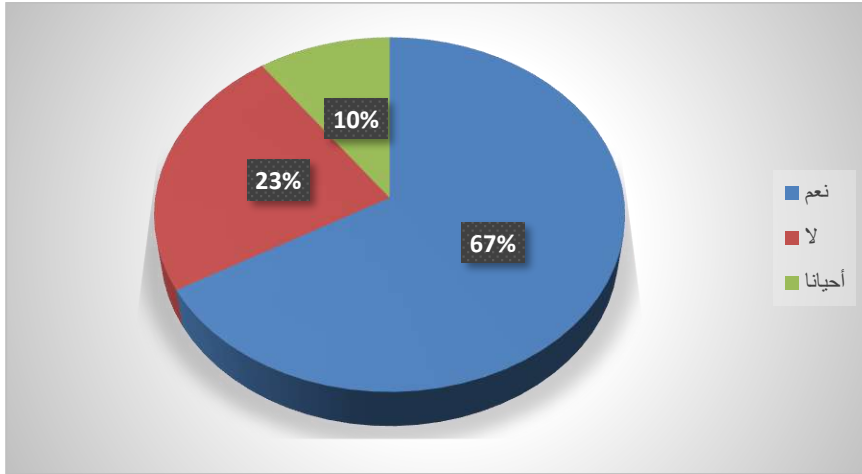
من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم (05) و الذي يبين مدى أهمية القيم الحميدة كعنصر في العمل، حيث نلاحظ أن نسبة 76,7% أجابت بـ "نعم" وقد قدر عددهم بـ 23 مفردة، ثم تليها نسبة 20% وعددهم 6 مفردات أجابت بـ "أحيانا"، على خلاف مفردة واحدة أجابت بـ "لا" وتقدر نسبتها بـ 3,3%

ومن خلال المعطيات الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أن غالبية العمال يعتبرون أن القيم الحميدة أهم عنصر في العمل، لما لها من دور كبير في تحسين أداء العاملين، وهذا راجع لتحليلهم وتمتعهم بالقيم التي تجعلهم يؤدون أعمالهم من التعاون و الأخوة، مع سعيهم لتطوير مهاراتهم وقدراتهم في العمل واثقائهم له لمساعدة المؤسسة على تحقيق أهدافها.

الجدول رقم (06): يبين فيما إذا كان تمسك بالقيم و المعتقدات في حال التعرض للضغوط .

النسبة %	التكرار	CH2_06
66.7	20	نعم
23.3	7	لا
10.0	3	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم: (06): يبين فيما إذا كان تمسك بالقيم و المعتقدات في حال التعرض للضغوط .



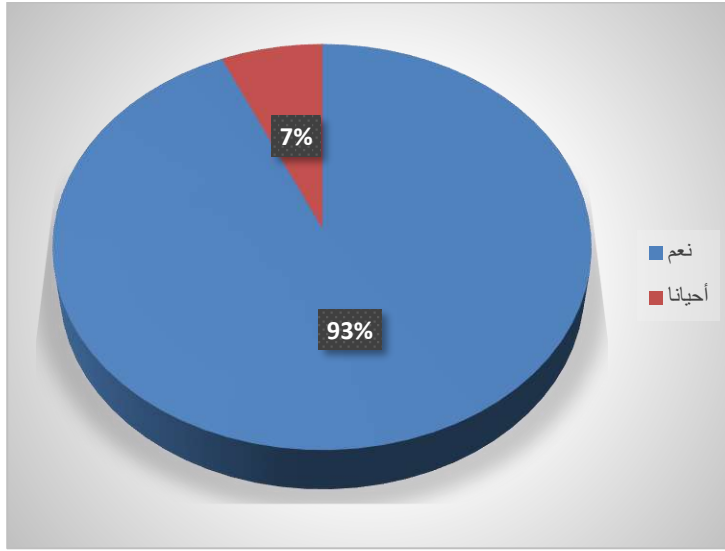
-من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول رقم(06)، والذي يبين فيما إذا كان هناك تمسك بالقيم و المعتقدات من قبل العاملين في حال التعرض لضغوط، حيث نلاحظ ان نسبة 66,7% اجابت ب "نعم" وقد قدر عددهم ب 20مفردة، ثم تليها نسبة 23% و عددهم 7 مفردات أجابت ب "لا" على خلاف 3مفردات أجابت ب"أحيانا" وقد قدرت نسبتهم ب10%.

-ومنه نستنتج أن غالبية العمال متمسكين بقيمهم ومعتقداتهم في شتى الظروف ومهما تعرضوا لضغوط، وذلك راجع لحرص العمال على التمتع بالرقابة الذاتية و الضمير الحي ، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على رغبة العمال في الإستمرار و الإنتماء للمؤسسة وبذلك تحقق المؤسسة أهدافها المنشودة.

الجدول رقم (07): يبين مدى محافظة العامل على علاقاته مع زملائه ورؤسائه في العمل.

النسبة %	التكرار	CH2_07
93.3	28	نعم
6.7	2	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم: (07): يبين مدى محافظة العامل على علاقاته مع زملائه ورؤسائه في العمل.



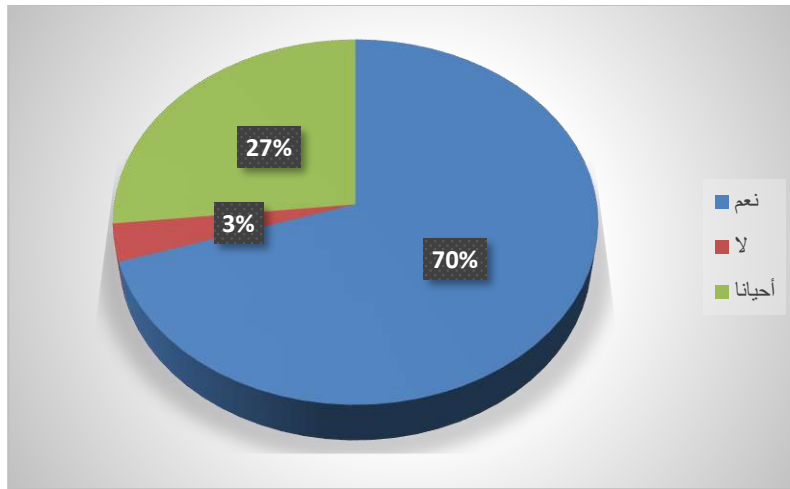
من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول رقم (07) والذي يبين مدى محافظة العامل على علاقاته مع زملائه ورؤسائه في العمل حيث نلاحظ أن نسبة 93,3% أجابت بـ "نعم" وقد قدر عددهم بـ 28 مفردة، وتليها مفردتان أجابت بـ "أحيانا" وقد قدرت نسبتهما بـ 6,7%.

ومنه نستنتج أن غالبية العمال يحافظون على علاقاتهم مع زملائهم ورؤسائهم في العمل حيث تربطهم علاقة جيدة مبنية على الإحترام المتبادل وحسن المعاملة، وذلك راجع لطبيعة العلاقة التكاملية التي تجمعهم والتي تحتم على الجميع التعامل بإحترام، كما يميلون إلى العمل بروح الفريق وهذا ما يجعلهم أكثر حماسا وعطاءا ويحفزهم على أن يبذلوا أقصى مجهود داخل المؤسسة.

الجدول رقم (08): يبين فيما إذا كان التكامل بين العمال يساعد على زيادة قدرتهم بالمؤسسة.

النسبة %	التكرار	CH2_08
70.0	21	نعم
3.3	1	لا
26.7	8	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم: (08): يبين فيما إذا كان التكامل بين العمال يساعد على زيادة قدرتهم بالمؤسسة.



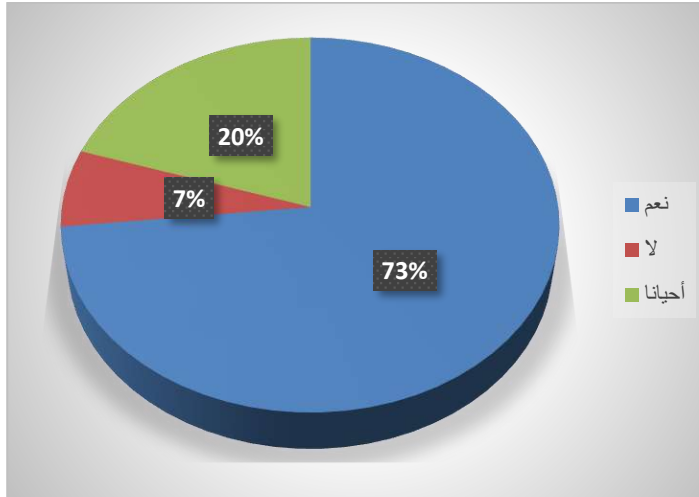
من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول رقم (08) و الذي يبين فيما اذا كان التكامل بين العمال يساعد على زيادة قدرة العاملين بالمؤسسة، حيث نلاحظ ان نسبة 70 % اجابت ب "نعم" وقد قدر عددهم ب 21 مفردة، ثم تليها نسبة 26,7% و عددهم 8 مفردات اجابت ب "أحيانا"، على خلاف مفردة اجابت ب "لا" وقد قدرت نسبتهم ب 3,3%.

ومنه نستنتج أن غالبية العمال يرون أن التكامل بينهم يساعد على زيادة قدراتهم بالمؤسسة، وذلك راجع إلى وجود علاقات طيبة سائدة بين العاملين ، ووجود روح الجماعة و التضامن فيما بينهم، وهذا بدوره ما يؤكد التزام العاملين بقيمة التكامل مع الزملاء كقيمة مهمة داخل المؤسسة، بحيث تسهم هذه الأخيرة في تحقيق الإنسجام و الترابط و بالتالي تطوير مهاراتهم وقدراتهم في العمل مما يؤدي بمساعدة المؤسسة على تحقيق أهدافها.

الجدول رقم (09): يبين مدى طموح العامل للوصول الى أعلى المناصب.

النسبة %	التكرار	CH2_09
73.3	22	نعم
6.7	2	لا
20.0	6	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم: (09): يبين مدى طموح العامل للوصول الى أعلى المناصب.



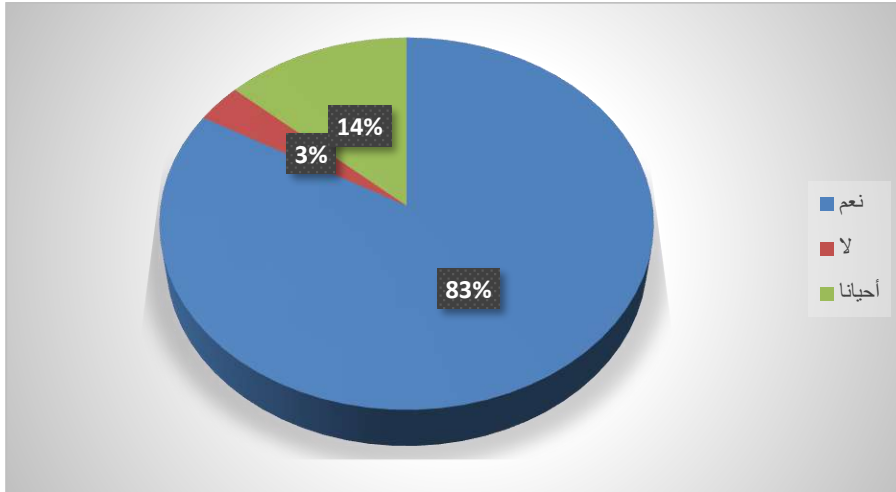
من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول رقم (09) و الذي يبين مدى طموح العامل للوصول إلى أعلى المناصب ،حيث نلاحظ أن نسبة 73,3% أجابت ب "نعم" وقد قدر عددهم ب 22 مفردة، ثم تليها نسبة 20 % وعددهم 6مفردات أجابت ب "أحيانا" على خلاف مفردتان أجابت ب "لا" وقد قدرت نسبتهم ب6,7%.

ومنه نستنتج أن غالبية العاملين لديهم طموح للوصول إلى أعلى المناصب من خلال تحسين أدائهم في العمل وتفانيهم فيه ،وذلك يرجع إلى التزامهم نحو المؤسسة وسعيهم الدائم إلى تحقيق أهدافها، حيث أن العامل كلما كان اكثر اندماجا وولاء لمؤسسته كلما زادت رغبته و حرصه في تحقيق أهدافها وهذا بدوره يساعده للرقى و الوصول إلى أعلى المناصب بالمؤسسة.

الجدول رقم(10):يبين مدى سعي العامل لتقديم اقصى مجهود لإنجاح المؤسسة.

النسبة %	التكرار	CH2_10
83.3	25	نعم
3.3	1	لا
13.3	4	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم: (10):يبين مدى سعي العامل لتقديم اقصى مجهود لإنجاح المؤسسة.



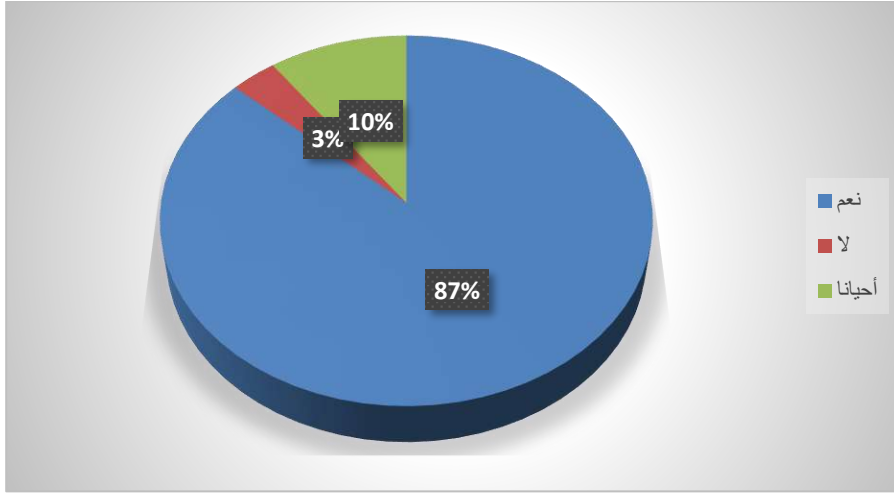
من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول رقم (10) أعلاه و الذي يبين مدى سعي العامل لتقديم اقصى مجهود لإنجاح المؤسسة ،حيث نلاحظ أن نسبة 83,3% أجابت ب "نعم" وقد قدر عددهم ب 25 مفردة، ثم تليها نسبة 13,3% و عددهم 4 مفردات التي كانت إجابتهم ب"أحيانا"، على خلاف مفردة أجابت ب "لا" قد قدرت نسبتها ب 3,3%.

ومنه نستنتج أن غالبية العمال يسعون لتقديم أقصى ما لديهم من مجهود لإنجاح مؤسستهم وذلك من خلال الأداء الجيد و المرضي وبذل أقصى جهدهم عند ادائهم لأعمالهم، مع إستعداد العامل للعمل لساعات إضافية إذا لزم الامر وهذا نابع من روح المسؤولية لديه إتجاه مؤسسته وشعوره بالإنتماء إليها.

الجدول رقم(11):يبين مدى سعي العامل لتطوير مهاراته في العمل لمساعدة المؤسسة على تحقيق أهدافها.

النسبة %	التكرار	CH2_11
86.7	26	نعم
3.3	1	لا
10.0	3	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم: (11) يبين مدى سعي العامل لتطوير مهاراته في العمل لمساعدة المؤسسة على تحقيق



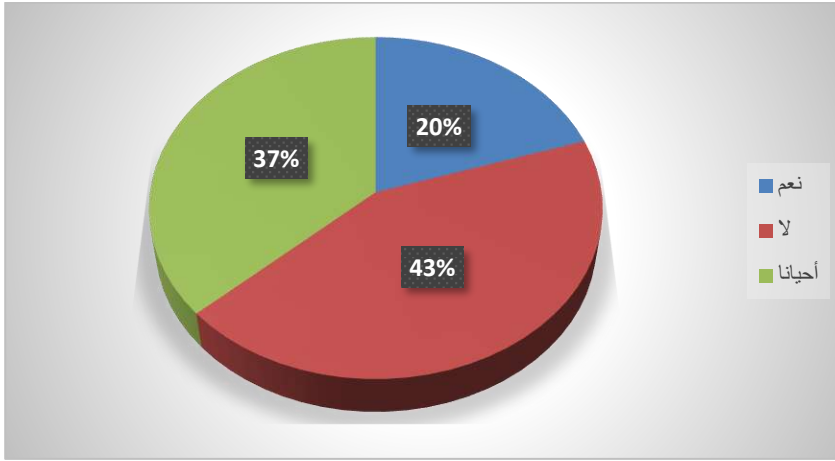
من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم(11) ،و الذي يبين مدى سعي العامل لتطوير مهاراته في العمل لمساعدة المؤسسة على تحقيق أهدافها، حيث نلاحظ أن نسبة 86,7% أجابت ب "نعم" وقد قدر عددهم ب 26 مفردة، ثم تليها نسبة 10 %وعددهم 3 مفردات اجابت ب "أحيانا" ،على خلاف مفردة أجابت ب "لا" وقد قدرت نسبتها ب 3,3%.

ومنه نستنتج أن غالبية العاملين يسعون دائما لتطوير مهاراتهم في العمل لمساعدة المؤسسة على تحقيق أهدافها وذلك يرجع إلى إلتزامهم نحو المؤسسة وسعيهم الدائم لتحقيق أهدافها، من خلال تطوير مهاراتهم وكسب كفاءات جديدة وقدرات من اجل التطوير بخدمات المؤسسة و الدفع بها نحو الأمام مما يؤدي إلى الرقي بها وتحقق المؤسسة أهدافها المنشودة.

الجدول رقم(12):يبين فيما اذا كان الأجر الذي يتقاضاه العامل مناسب بالنسبة للعمل الذي يزاوله.

النسبة %	التكرار	CH2_12
20.0	6	نعم
43.3	13	لا
36.7	11	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم: (12):يبين فيما اذا كان الأجر الذي يتقاضاه العامل مناسب بالنسبة للعمل الذي يزاوله.



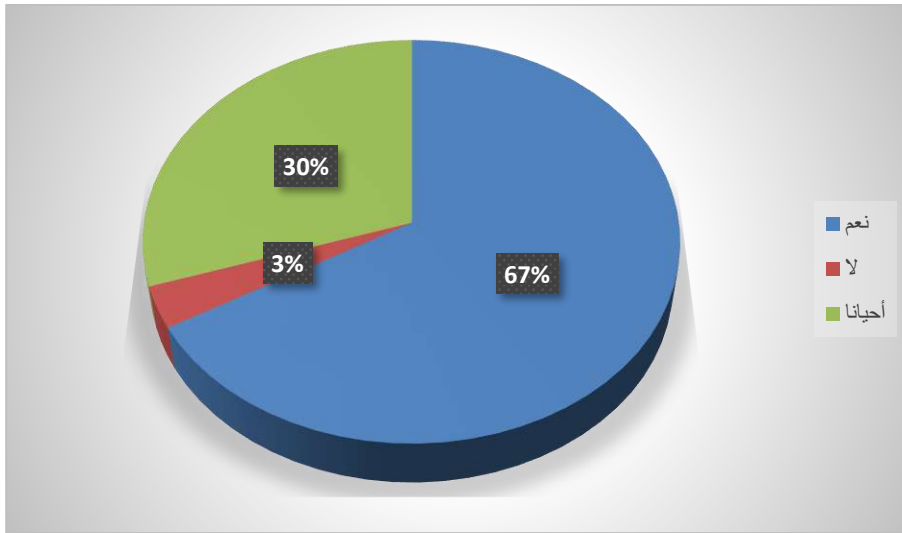
-من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم(12) و الذي يبين فيما إذا كان الأجر الذي يتقاضاه العامل مناسب بالنسبة للعمل الذي يزاوله ،حيث نلاحظ أن نسبة 43,3% أجابت ب "لا" وقد قدر عددهم ب 13 مفردة ،ثم تليها نسبة 36,7% وعددهم 11 مفردة اجابت ب "أحيانا"، على خلاف 6 مفردات أجابت ب "نعم" وقد قدرت نسبتهم ب20%.

-من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أن غالبية العاملين الأجر الذي يتقاضونه لا يناسبهم بالنسبة للعمل الذي يزاولونه، وذلك راجع إلى الأجر الذي يتقاضونه لا يتناسب مع ما يبذلونه من جهد في وظائفهم، فالجهد الذي يقومون به يستحق أجور أعلى مما التي يتحصلون عليها و السبب يرجع لغلاء المعيشة وكذلك لكثرة الديون عند بعض العمال وكثرة عدد أفراد العائلة .

الجدول رقم(13):يبين مدى محاولة العامل في إيجاد طرق جديدة لإنجاز مهامه في وقت زمني قصير.

النسبة %	التكرار	CH2_13
66.7	20	نعم
3.3	1	لا
30.0	9	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم: (13):يبين مدى محاولة العامل في إيجاد طرق جديدة لإنجاز مهامه في وقت زمني قصير.



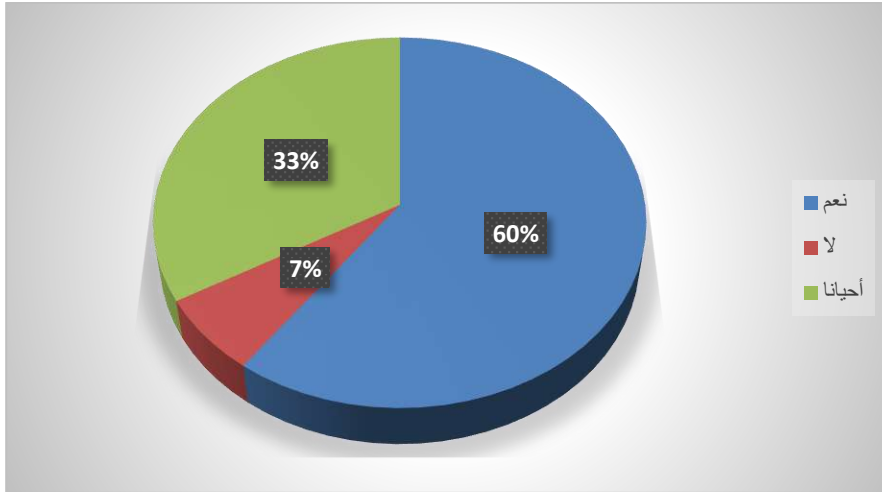
من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم (13) و الذي يبين مدى محاولة العامل في إيجاد طرق جديدة لإنجاز مهامه في وقت زمني قصير، حيث نلاحظ أن نسبة 66,7% أجابت ب"نعم" وقد قدر عددهم ب20 مفردة، ثم تليها نسبة 30% و عددهم 9 مفردات أجابت ب"أحيانا"، على خلاف مفردة أجابت ب "لا" وقد قدرت نسبتهم ب 3,3%.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أن غالبية العاملين يحاولون إيجاد طرق جديدة في إنجاز مهام عملهم في وقت زمني قصير ، وذلك راجع لحسن إدارة العاملين لوقت عملهم بشكل صحيح، و القيام بالمهام الموكلة إليهم بصورة دقيقة ومتقنة دون تأخير.

الجدول رقم (14): يبين مدى تحدي العاملين الظروف للوصول الى ما يطمح اليه.

النسبة %	التكرار	CH2_14
60.0	18	نعم
6.7	2	لا
33.3	10	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم (14): يبين مدى تحدي العاملين الظروف للوصول الى ما يطمح اليه.



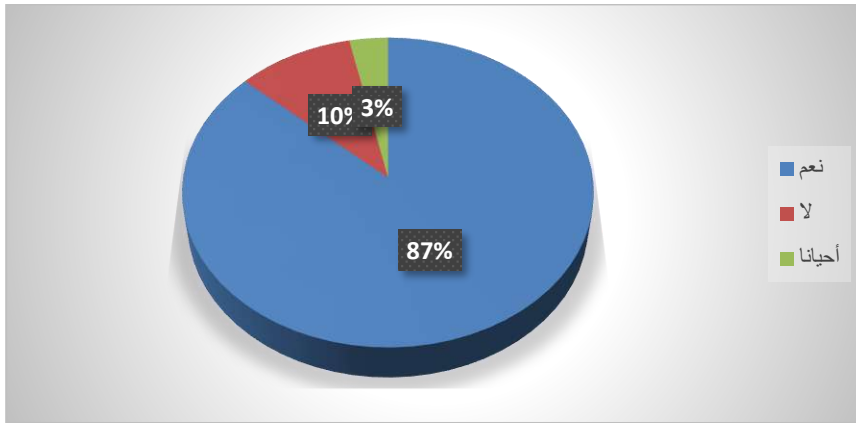
- من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول اعلاه رقم (14) و الذي يبين مدى تحدي العامل للظروف للوصول إلى ما يطمح اليه ،حيث نلاحظ أن نسبة 60% اجابت ب"نعم" وقد قدر عددهم ب18 مفردة، ثم تليها نسبة 33,3% وعددهم 10 مفردات أجابت ب"أحيانا"، على خلاف مفردتان أجابت ب "لا" وقد قدرت نسبتهم ب6,7%.

-من خلال هذه النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أن غالبية العاملين يتحدون الظروف للوصول إلى ما يطمحون إليه من خلال تقوية علاقاتهم سواء مع زملائهم أو رؤسائهم و التي غالبا ما يسودها الإحترام المتبادل و التعاون في إنجاز الأعمال و المهام اليومية في أوقاتها دون تأجيل وتحمل مسؤولية مهام موكلة لهم.

الجدول رقم (15): يبين مدى حرص العمال على استخدام مقتنيات العمل لأغراض العمل فقط و ليس لأغراض شخصية.

النسبة %	التكرار	CH2_15
86.7	26	نعم
10.0	3	لا
3.3	1	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم (15): يبين مدى حرص العمال على استخدام مقتنيات العمل لأغراض العمل فقط و ليس لأغراض شخصية.



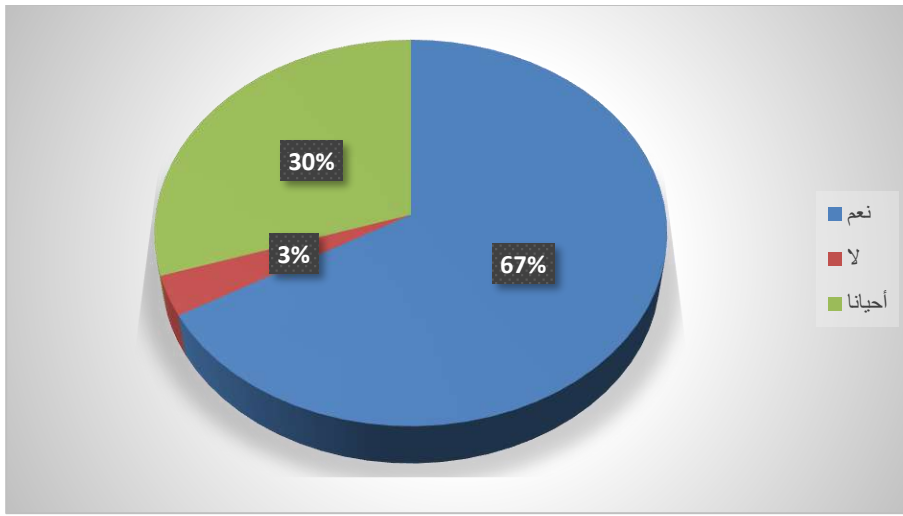
-من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم (15)، و الذي يبين مدى حرص العمال على استخدام مقتنيات العمل لأغراض العمل فقط وليس لأغراض شخصية، حيث نلاحظ أن نسبة 86,7% أجابت ب"نعم" وقد قدر عددهم ب26 مفردة، ثم تليها نسبة 10 % و عددهم 3 مفردات أجابت ب "لا"، على خلاف مفردة أجابت ب "أحيانا" وقد قدرت نسبتها ب3,3%.

-ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أن غالبية العاملين يحرصون على استخدام مقتنيات العمل لأغراض العمل فقط وليس لأغراض شخصية ، وذلك من خلال إلزام العامل بصيانة وحفظ كل ما يوضع تحت تصرفه وعدم إستعماله لأغراض خاصة وخارجة عن نطاق العمل.

الجدول رقم(16): يبين مدى سعي العمال لتحقيق أهداف المؤسسة دون النظر لمصالحهم الشخصية.

النسبة %	التكرار	CH2_16
66.7	20	نعم
3.3	1	لا
30.0	9	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم: (16): يبين مدى سعي العمال لتحقيق أهداف المؤسسة دون النظر لمصالحهم الشخصية.



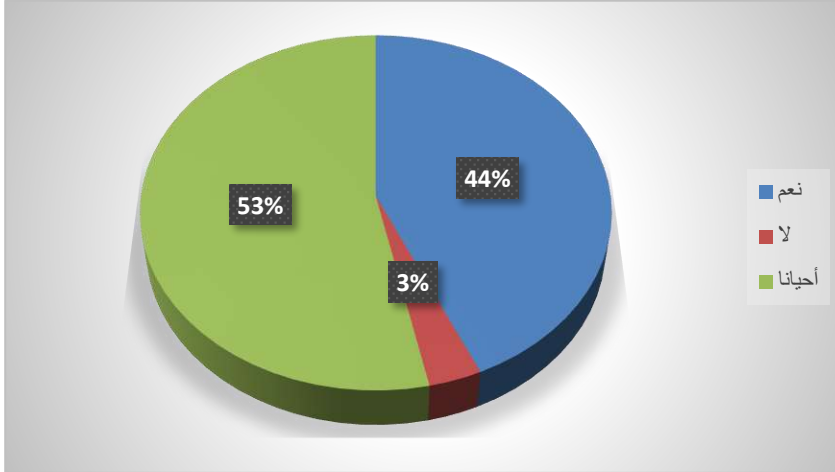
-من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم(16) و الذي يبين مدى سعي العمال لتحقيق أهداف المؤسسة دون النظر لمصالحهم الشخصية ، حيث نلاحظ أن نسبة 66,7% أجابت ب "نعم" وقد قدر عددهم ب20 مفردة، ثم تليها نسبة 30% وعددهم 9 مفردات أجابت ب "أحيانا"، على خلاف مفردة أجابت ب "لا" وقد قدرت نسبتها ب3,3%.

-ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أن غالبية العاملين يسعون لتحقيق اهداف المؤسسة بدرجة أولى دون النظر لمصالحهم الشخصية ، وذلك راجع لرغبة العمال في الإستمرار في العمل و إنضباطهم و تفانيهم في أدائهم لأعمالهم النابعة من ضميرهم الحي، ورضا العامل عن عمله وشعوره بالإستقرار و الإلتزام القوي و التمسك بأخلاقيات المهنة التي يمارسها، إلى جانب الإستعداد للتضحية من أجل الرقي و إزدهار المؤسسة التي يعمل بها.

الجدول رقم(17):يبين مدى تطوع العامل بأعمال إضافية للحفاظ على تقدم وتطوير العمل.

النسبة %	التكرار	CH2_17
43.3	13	نعم
3.3	1	لا
53.3	16	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم(17):يبين مدى تطوع العامل بأعمال إضافية للحفاظ على تقدم وتطوير العمل.



-من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول اعلاه رقم (17) و الذي يبين مدى تطوع العاملين بأعمال إضافية للحفاظ على تقدم وتطوير العمل، حيث نلاحظ ان نسبة 53,3% أجابت ب "أحيانا" وقد قدر عددهم ب 16مفردة، ثم تليها نسبة43,3% و عددهم 13 مفردة أجابت ب "نعم"، على خلاف مفردة أجابت ب "لا" وقد قدرت نسبتهم ب3,3%.

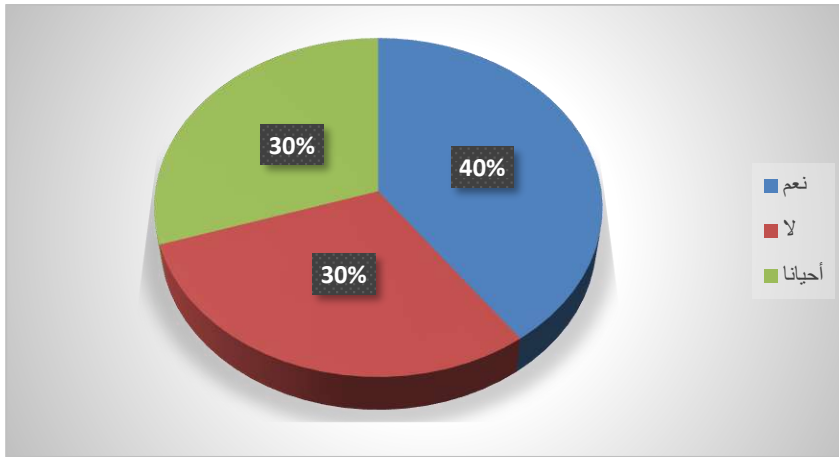
-ومن خلال هذه النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أنه أحيانا ما يتطوع العاملون بأعمال إضافية داخل المؤسسة للحفاظ على تقدم وتطوير العمل، وهذا راجع لغياب التحفيز سواء المادي أو المعنوي و تشجيع العاملين من طرف المؤسسة للتطوع بوقت إضافي لأداء مهام قد تسهم مساهمة فعالة في تقدم العمل بالمؤسسة.

-عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني:

الجدول رقم(18):يبين فيما إذا كانت أوقات الدوام تناسب العامل.

النسبة %	التكرار	CH3_18
40.0	12	نعم
30.0	9	لا
30.0	9	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم: رقم(18):يبين فيما إذا كانت أوقات الدوام تناسب العامل.



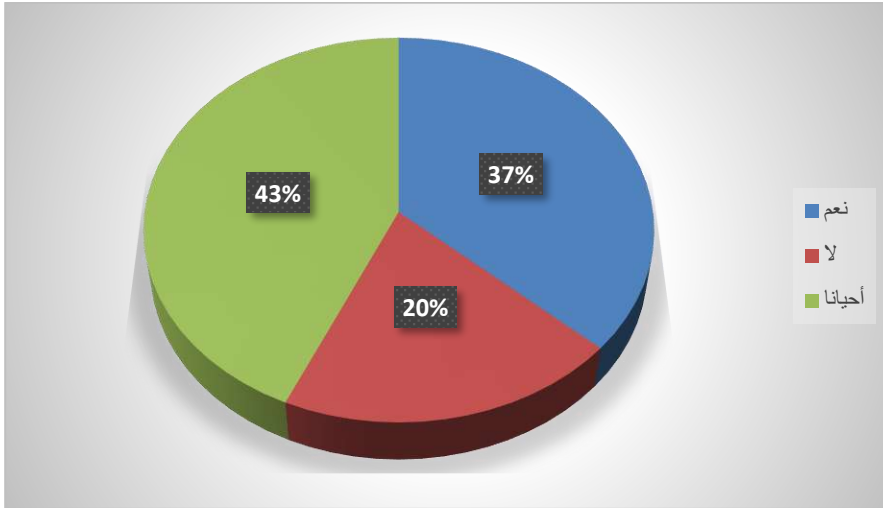
-من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم(18) و الذي يبين فيما إذا كانت اوقات الدوام تناسب العاملين، حيث نلاحظ أن نسبة 40% أجابت ب"نعم" وقد قدر عددهم ب12 مفردة، ثم تليها نسبة 30% وعددهم 9 مفردات أجابت ب "لا"، ثم تليها نسبة 30% أجابت ب"أحيانا" وعددهم 9مفردات

-ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أن غالبية العمال أوقات الدوام تناسبهم ، وذلك راجع لنظام أوقات العمل في الإدارة المحلية الذي يتميز بالمرونة ويتيح للعاملين الموازنة بين واجباتهم الإجتماعية والحياتية و العملية.

الجدول رقم(19):يبين فيما إذا كان العامل يعمل ساعات إضافية في العمل.

النسبة %	التكرار	CH3_19
36.7	11	نعم
20.0	6	لا
43.3	13	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم(19):يبين فيما إذا كان العامل يعمل ساعات إضافية في العمل.



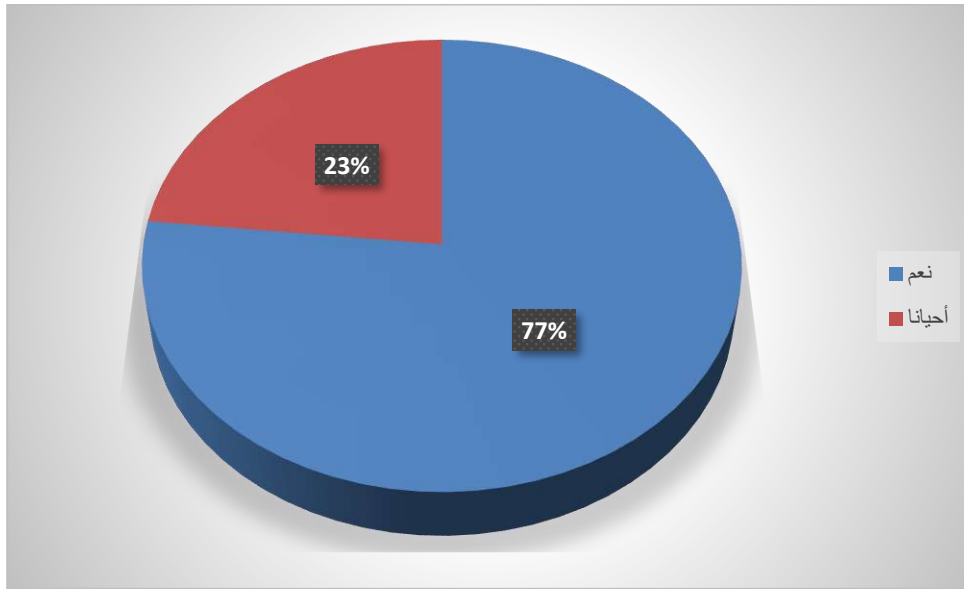
من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم(19)، و الذي يبين فيما إذا كان العمال يعملون ساعات إضافية في العمل، حيث نلاحظ أن نسبة 43,3% أجابت ب "أحيانا" وقد قدر عددهم ب13 مفردة، ثم تليها نسبة 36,7% وعددهم 11 مفردة أجابت ب"نعم"، على خلاف 6 مفردات أجابت ب "لا" وقد قدرت نسبتهم ب20%.

ومن خلال المعطيات الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أن غالبية العاملين أحيانا ما يعملون ساعات إضافية في العمل ويعود ذلك لغياب التشجيع من طرف الإدارة من خلال منح مقابل على الوقت الإضافي وإحتسابه من درجات التقييم و الإنجاز من أجل الترقية، الذي بدوره يساهم في تقدم العمل للوصول إلى أعلى مستوى من الأداء.

الجدول رقم(20):يبين مدى حرص العمال على الإلتزام بأوقات الدوام.

النسبة %	التكرار	CH3_20
76.7	23	نعم
23.3	7	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم(20):يبين مدى حرص العمال على الإلتزام بأوقات الدوام.



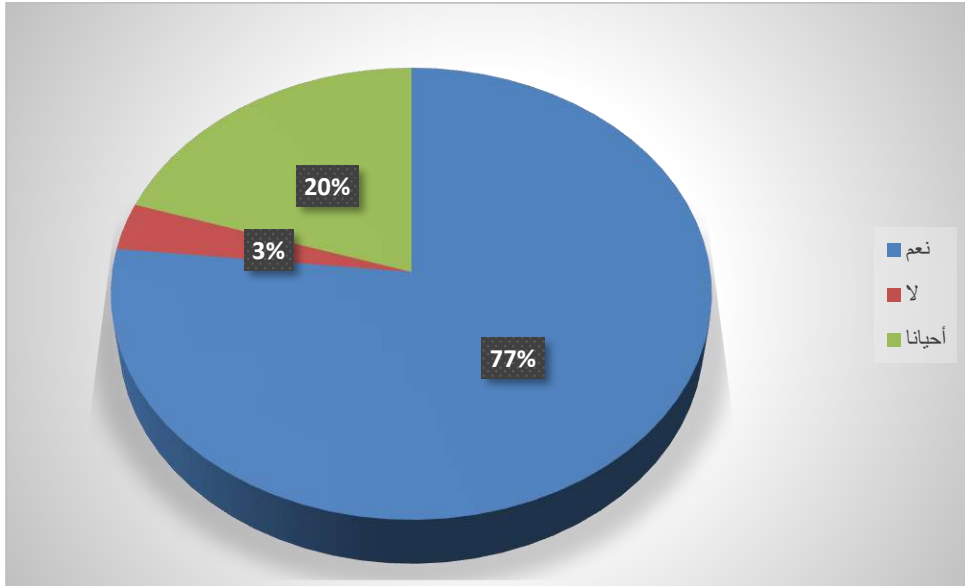
-من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم(20) ، و الذي يبين مدى حرص العمال على الإلتزام بأوقات الدوام، حيث نلاحظ أن نسبة 76,7% اجابت ب"نعم" وقد قدر عددهم ب23 مفردة، ثم تليها نسبة 23% و عددهم 7 مفردات اجابت ب"أحيانا".

-ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أن غالبية العاملين يحرصون على الإلتزام بأوقات العمل من خلال إحترام مواعيد العمل الرسمية التي حددتها اللوائح والتي تعتبر من أهم الواجبات الوظيفية التي يجب أن يخصصها العامل لتأدية لعمله وأن يتقيد بها، ومع إحترام الإلتزام بالحضور و الإنصراف حسب وقت الدوام المحدد.

الجدول رقم(21):يبين مدى إنجاز العمال للأعمال اليومية في أوقاتها دون تأجيل.

النسبة %	التكرار	CH3_21
76.7	23	نعم
3.3	1	لا
20.0	6	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم: (21):يبين مدى إنجاز العمال للأعمال اليومية في أوقاتها دون تأجيل.



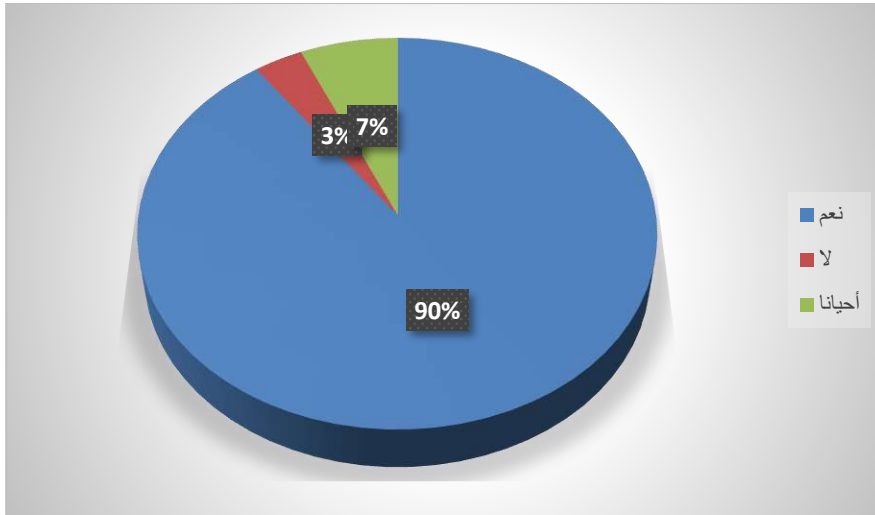
من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم(21) و الذي يبين مدى إنجاز العمال لأعمالهم اليومية في أوقاتها دون تأجيل ، حيث نلاحظ أن نسبة 76,7% أجابت ب"نعم" وقد قدر عددهم ب23 مفردة، ثم تليها نسبة 20% و عددهم 6 مفردات أجابت ب "أحيانا"، على خلاف مفردة أجابت ب "لا" ونسبتها تقدر ب 3,3%.

ومن خلال المعطيات الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أن غالبية العاملين ينجزون أعمالهم اليومية في أوقاتها دون تأجيل و بالتالي تعتبر سمة من سمات الإلتقان في العمل من خلال الإلتزام بإنجاز وتسليم المعاملات في وقتها المحدد دون تأخير.

الجدول رقم(22):يبين مدى إلتزام العامل بالحفاظ على أسرار العمل من تعليمات وتقارير سرية وعدم نشرها.

النسبة %	التكرار	CH3_22
90.0	27	نعم
3.3	1	لا
6.7	2	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم(22):يبين مدى إلتزام العامل بالحفاظ على أسرار العمل من تعليمات وتقارير سرية وعدم نشرها.



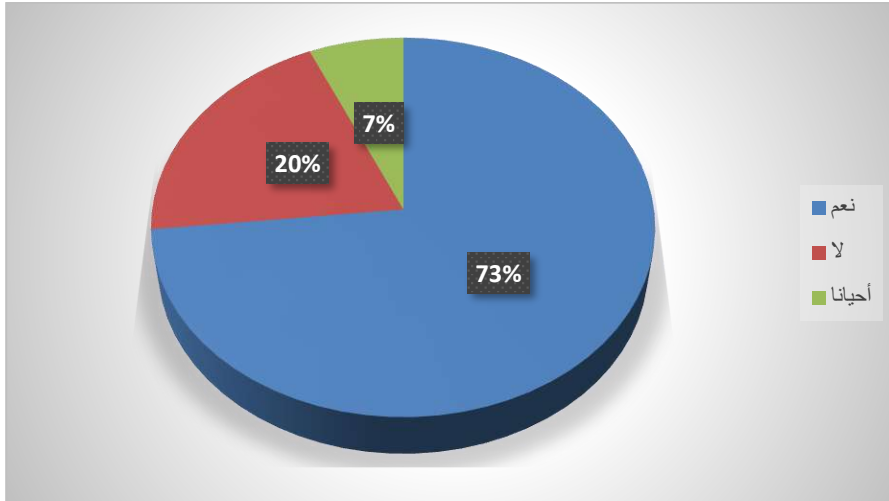
-من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم(22)، و الذي يبين مدى إلتزام العامل بالحفاظ على أسرار العمل من تعليمات وتقارير سرية وعدم نشرها، حيث نلاحظ أن نسبة 90 %أجابت ب "نعم" وقد قدر عددهم ب27 مفردة ، ثم تليها نسبة 6,7% و عددهم مفردتان أجابت ب"أحيانا"، على خلاف مفردة أجابت ب "لا" وقد قدرت نسبتها ب3,3%.

-ومن خلال الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أن غالبية العاملين يلتزمون بالحفاظ على أسرار العمل من تعليمات وتقارير سرية وعدم نشرها ،ويرجع ذلك أن المحافظة على الأسرار المهنية يعتبر بالدرجة الأولى واجب مهني قبل كل شيء ،وأنه من واجب أي عامل في المؤسسة أن يحافظ على أسرارها من خلال الشعور بالإلتزام و روح المسؤولية إتجاه مؤسسته.

الجدول رقم(23):يبين مدى إبتعاد العمال عن الفضول في الإطلاع على معلومات لا تعنيهم في العمل.

النسبة %	التكرار	CH3_23
73.3	22	نعم
20.0	6	لا
6.7	2	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم(23):يبين مدى إبتعاد العمال عن الفضول في الإطلاع على معلومات لا تعنيهم في العمل.



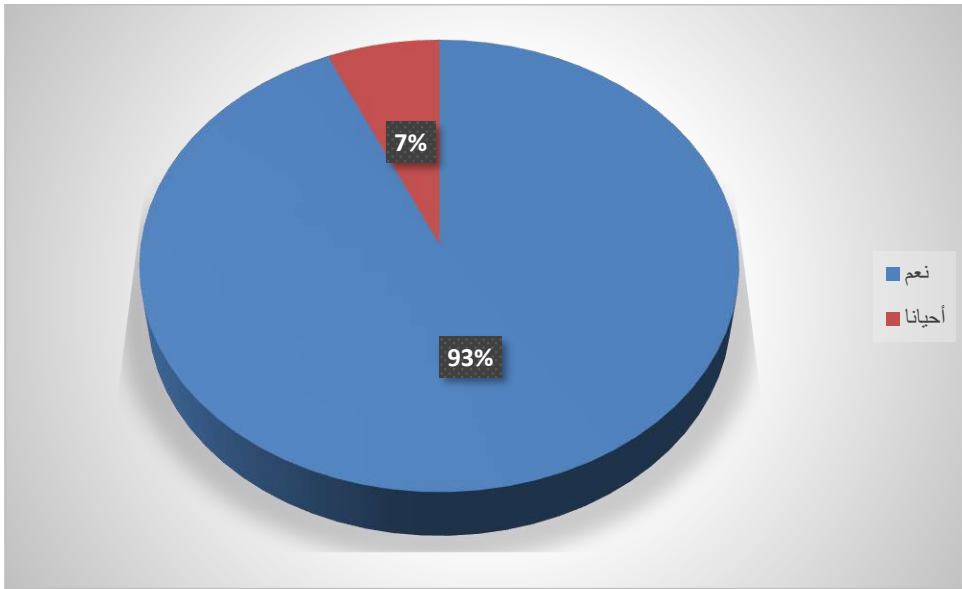
من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم(23)، و الذي يبين مدى إبتعاد العمال عن الفضول في الاطلاع على معلومات لا تعنيهم في العمل، حيث نلاحظ أن نسبة 73,3% أجابت ب "نعم" وقد قدر عددهم ب 22 مفردة، ثم تليها نسبة 20% وعددهم 6 مفردات أجابت ب "لا"، على خلاف مفردتان أجابت ب"أحيانا" وقد قدرت نسبتهن ب6,7%.

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أن غالبية العاملين يبتعدون عن الفضول في الإطلاع على معلومات لا تعنيهم في العمل، وذلك بسبب إلتزامهم بأعمالهم الموكلة إليهم و إنجازها على أكمل وجه.

الجدول رقم(24):يبين مدى حرص العمال على تأدية المهام الموكلة اليهم بأمانة و إخلاص.

النسبة %	التكرار	CH3_24
93.3	28	نعم
6.7	2	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم(24):يبين مدى حرص العمال على تأدية المهام الموكلة اليهم بأمانة و إخلاص.



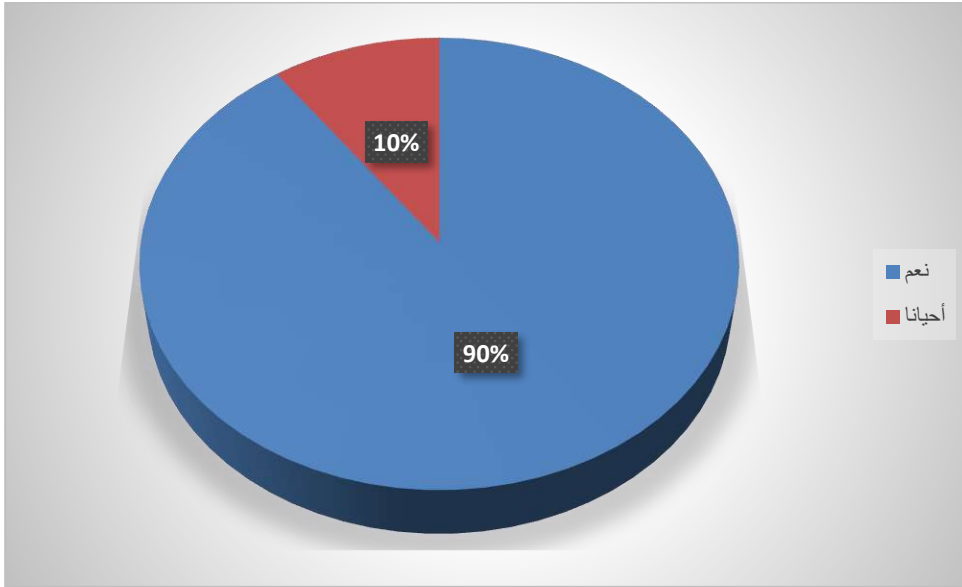
من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم (24)، و الذي يبين مدى حرص العمال على تأدية المهام الموكلة إليهم بأمانة و إخلاص، حيث نلاحظ أن نسبة 93,3% أجابت ب"نعم" وقد قدر عددهم ب 28 مفردة، ثم تليها نسبة 6,7% و عددهم مفردتان أجابت ب "أحيانا".

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أن غالبية العمال يحرصون على تأدية المهام الموكلة لهم بأمانة و إخلاص وذلك لتحليلهم بالقيم التنظيمية الأخلاقية وشعورهم بالإنتماء للمؤسسة مما يحفزهم على بذل مجهود كبير في إنجاز مهامهم على أكمل وجه.

الجدول رقم (25): يبين مدى حرص العمال على تحمل مسؤولية المهام الموكلة لهم.

النسبة %	التكرار	CH3_25
90.0	27	نعم
10.0	3	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم (25): يبين مدى حرص العمال على تحمل مسؤولية المهام الموكلة لهم.



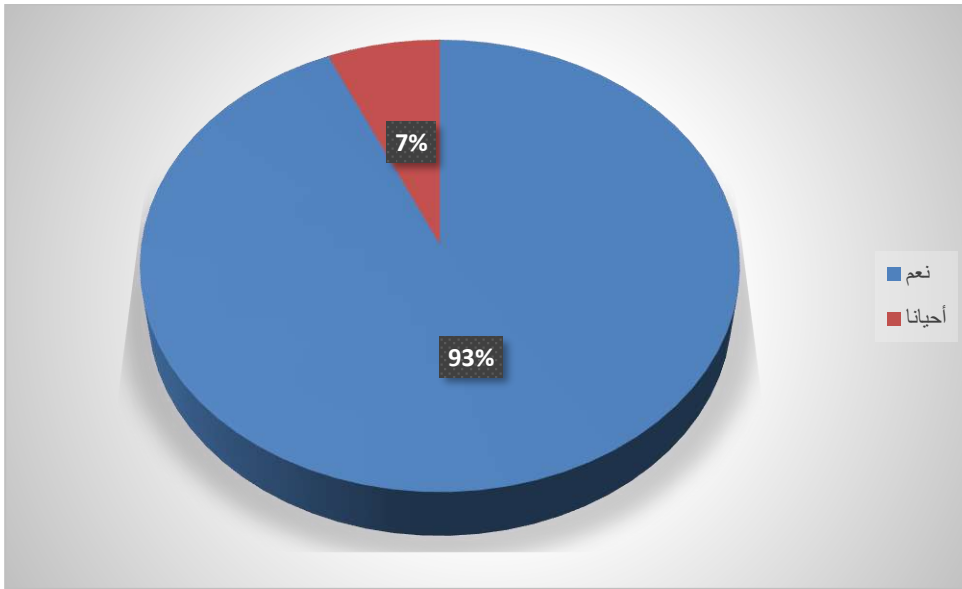
من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم (25) و الذي يبين مدى حرص العاملين على تحمل مسؤولية المهام الموكلة لهم ، حيث نلاحظ أن نسبة 90 % قد أجابت ب"نعم" وقد قدر عددهم ب27 مفردة، ثم تليها نسبة 10 % وعددهم 3 مفردات أجابت ب "لا".

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أن غالبية العمال يحرصون على تحمل مسؤولية المهام الموكلة إليهم من خلال إلتزامهم بالحفاظ على أسرار العمل من تعليمات و تقارير سرية وعدم نشرها.

الجدول رقم(26):يبين مدى محافظة العمال على ممتلكات و أدوات العمل المادية.

النسبة %	التكرار	CH3_26
93.3	28	نعم
6.7	2	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم(26):يبين مدى محافظة العمال على ممتلكات و أدوات العمل المادية.



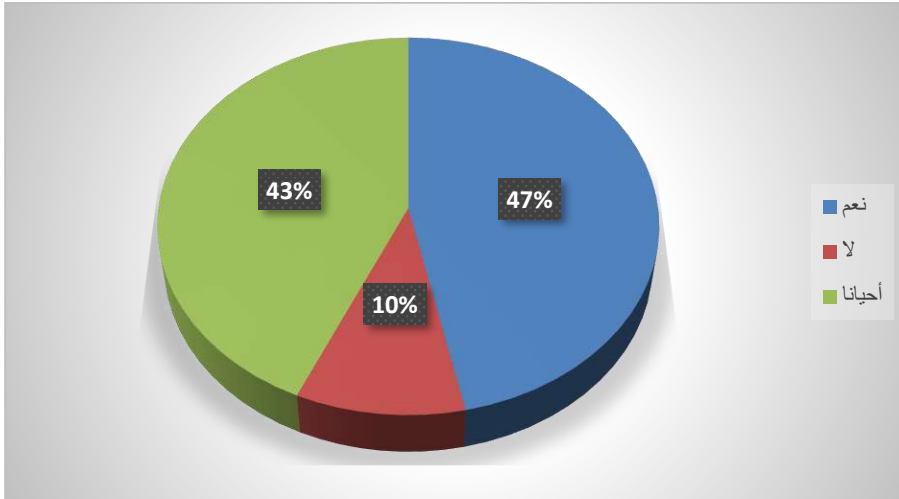
-من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم (26)، و الذي يبين مدى محافظة العمال على ممتلكات و أدوات العمل المادية ، حيث نلاحظ أن نسبة 93,3% اجابت ب "نعم" وقد قدر عددهم ب28 مفردة، ثم تليها نسبة 6,7% و عددهم مفردتان قد أجابت ب "أحيانا".

-ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أن غالبية العمال يحافظون على ممتلكات وأدوات العمل المادية وذلك من خلال إلتزامهم بحفظ الأشياء المسلمة إليهم لتأدية عملهم، مع القيام بجميع الإجراءات الضرورية لحفظها وسلامتها.

الجدول رقم (27): يبين فيما إذا كان العمال يقدمون مقترحات لتطوير و تحسين طرق العمل.

النسبة %	التكرار	CH3_27
46.7	14	نعم
10.0	3	لا
43.3	13	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم (27): يبين فيما إذا كان العمال يقدمون مقترحات لتطوير و تحسين طرق العمل.



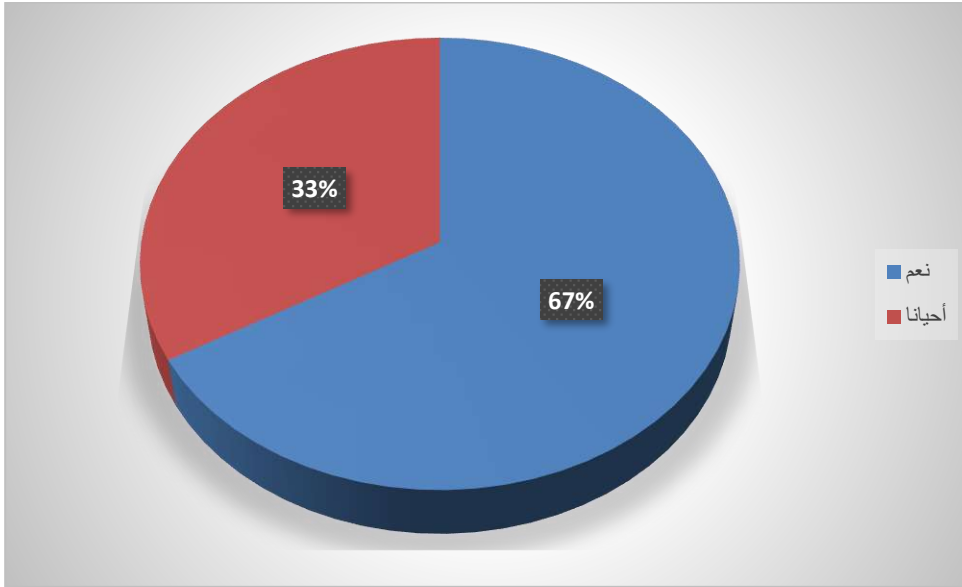
من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول رقم (27)، و الذي يبين فيما إذا كان العمال يقدمون مقترحات لتطوير و تحسين طرق عملهم، حيث نلاحظ أن نسبة 46,7% أجابت ب "نعم" وقد قدر عددهم ب 14 مفردة، ثم تليها نسبة 43,3% وعددهم 13 مفردة أجابت ب "أحيانا"، على خلاف 3 مفردات أجابت ب "لا" وقد قدرت نسبتهم ب 10%.

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أن غالبية العمال يقدمون مقترحات لتطوير و تحسين طرق العمل من خلال تطوير أليات العمل ووضع صندوق للإقتراحات و الشكاوي، وكذلك وضع لوحة إعلانات يعلن ويكرم فيها أصحاب الأعمال الجليلة في العمل، وهذا بدوره يحفز العمال على العطاء أكثر و الابتكار ويلهمهم القدرة على الإبداع و التجديد.

الجدول رقم (28): يبين مدى مشاركة العمال لزملائهم المعلومات لتسهيل العمل وتوفير الجهد عليهم.

النسبة %	التكرار	CH3_28
66.7	20	نعم
33.3	10	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم (28): يبين مدى مشاركة العمال لزملائهم المعلومات لتسهيل العمل وتوفير الجهد عليهم.



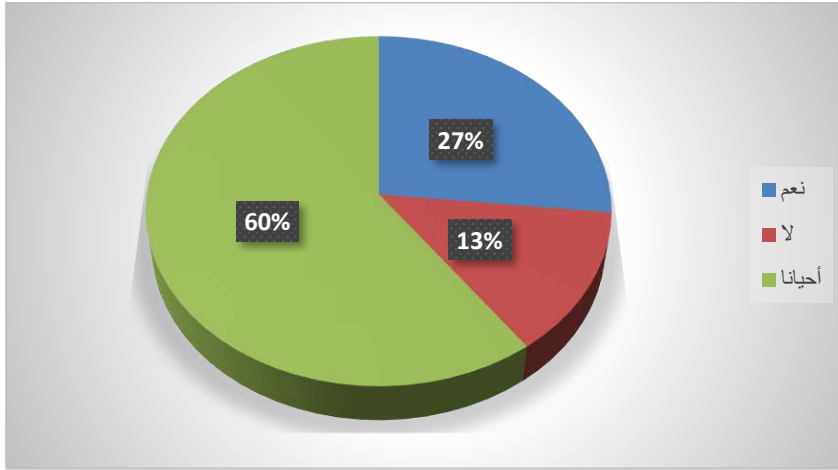
-من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم (28) ، و الذي يبين مدى مشاركة العمال لزملائهم المعلومات لتسهيل العمل وتوفير الجهد عليهم، حيث نلاحظ أن نسبة 66,7% من العاملين أجابت ب"نعم" وقد قدر عددهم ب20 مفردة ،ثم تليها نسبة 33,3% و عددهم 10 مفردات قد أجابت ب "أحيانا".

-ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أن غالبية العاملين يشاركون زملائهم المعلومات لتسهيل عملهم وتوفير الجهد عليهم ، وهذا راجع إلى أن العمال يحبذون العمل الجماعي ويتمتعون بروح الفريق الذي يزيد من مستوى إنضباطهم في عملهم، ويمنحهم الراحة و الإستقرار في مكان العمل حيث أن العمل الجماعي يؤدي إلى تنمية الشعور بالإنجاز وتحقيق التقدم للمؤسسة.

الجدول رقم(29):يبين فيما إذا كانت سياسة التوظيف في المؤسسة تتم بناء على الكفاءة و الجدارة وبمعايير محددة ومعلنة.

النسبة %	التكرار	CH3_29
26.7	8	نعم
13.3	4	لا
60.0	18	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم(29):يبين فيما إذا كانت سياسة التوظيف في المؤسسة تتم بناء على الكفاءة و الجدارة وبمعايير محددة ومعلنة.



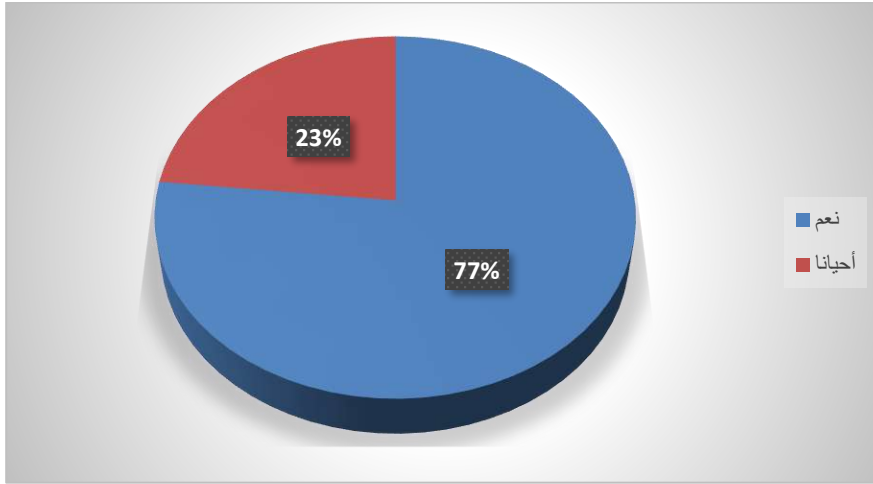
من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم(29)، و الذي يبين فيما إذا كانت سياسة التوظيف في المؤسسة تتم بناء على الكفاءة و الجدارة وبمعايير محددة ومعلنة، حيث نلاحظ أن نسبة 60 % من العاملين أجابت ب"أحيانا" وقد قدر عددهم ب 18 مفردة، ثم تليها نسبة 26,7 % و عددهم 8 مفردات أجابت ب"نعم"، على خلاف 4 مفردات أجابت ب "لا" وقد قدرت نسبتهم ب13,3%.

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أنه أحيانا ما تتم سياسة التوظيف في المؤسسة بناء على معيار الكفاءة و الجدارة وبمعايير محددة ومعلنة مسبقا، أي أن معظم العمال قد التحقت بالمؤسسة عن طريق المسابقة أو من خلال انتقاء أيادي عاملة مؤهلة ذات كفاءة عالية من أجل الرقي بالمؤسسة فالكثير من العمال الذين لا يعملون وفق تخصصهم العلمي ولكن الظروف الحياتية تجبرهم على تقبل الأمر.

الجدول رقم (30): يبين مدى تجنب العمال للواسطة و المحسوبية في أداء أعمالهم.

النسبة %	التكرار	CH3_30
76.7	23	نعم
23.3	7	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم (30): يبين مدى تجنب العمال للواسطة و المحسوبية في أداء أعمالهم.



-من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم (30)، والذي يبين مدى تجنب العمال للواسطة و المحسوبية في أداء أعمالهم، حيث نلاحظ أن نسبة 76,7% من العاملين أجابت ب "نعم" وقد قدر عددهم ب 23 مفردة، ثم تليها نسبة 23,3% وعددهم 7 مفردات أجابت ب "أحيانا".

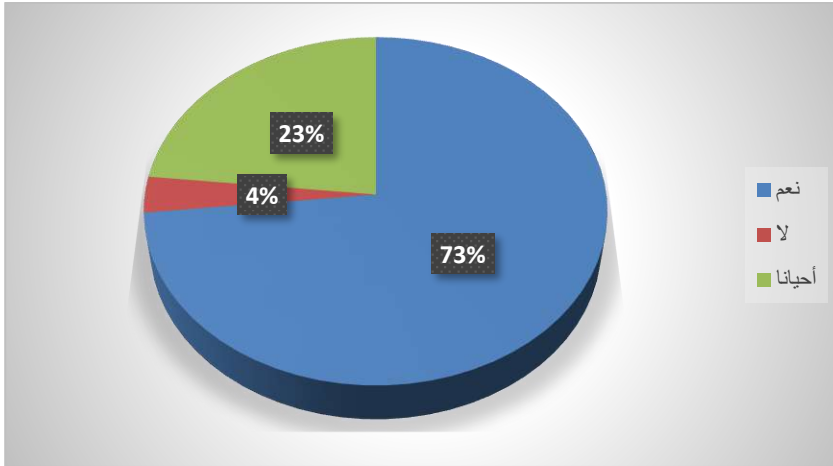
-ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أن غالبية العمال يتجنبون الواسطة و المحسوبية في أدائهم لأعمالهم ، وذلك راجع لمراعاة العامل للقيم الروحية و الأخلاقية عند القيام بمهام عمله ضمن إطار الأنظمة و التعليمات المنظمة للعمل و تميزه بالشفافية و النزاهة.

1-4 عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث:

الجدول رقم (31): يبين مدى إحترام العمال للقوانين الداخلية للمؤسسة و التي تساعدهم على تحسين أدائهم.

النسبة %	التكرار	CH4_31
73.3	22	نعم
3.3	1	لا
23.3	7	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم (31): يبين مدى إحترام العمال للقوانين الداخلية للمؤسسة و التي تساعدهم على تحسين أدائهم.



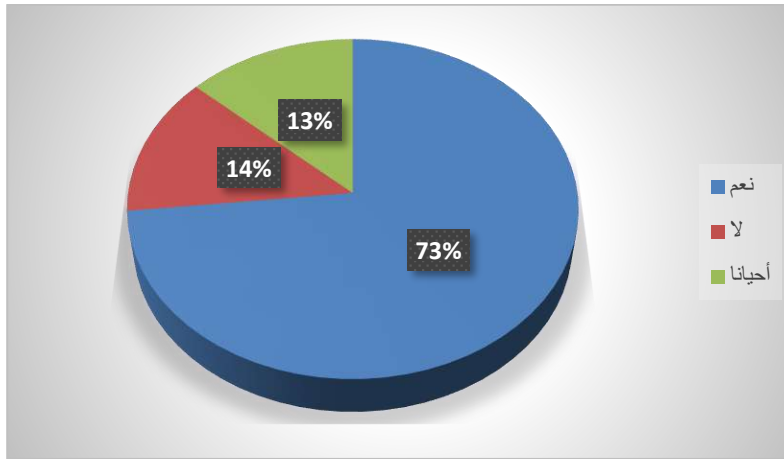
من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم (31)، و الذي يبين مدى إحترام العمال للقوانين الداخلية و التي تساعدهم على تحسين أدائهم، حيث نلاحظ أن نسبة 73,3% من العاملين أجابت ب"نعم" وقد قدر عددهم ب 22 مفردة، ثم تليها نسبة 23,3% وعددهم 7 مفردات أجابت ب"أحيانا"، على خلاف مفردة أجابت ب "لا" وقد قدرت نسبتها ب3,3%.

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أن غالبية العاملين يحترمون القوانين الداخلية للمؤسسة و التي تساعدهم على تحسين أدائهم حيث أن عمال المؤسسة يمارسون رقابة ذاتية وذلك من خلال إلتزامهم بقوانين المؤسسة وإحاطتهم بجميع اللوائح و التعليمات المتعلقة بعملهم، الأمر الذي يزيد من تماسكهم ويدفعهم إلى الإنضباط أكثر وتحسين طرق عملهم وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة المنشودة .

الجدول رقم(32):يبين مدى إلتزام العامل بمشروعية كل ما يتعلق بعمله وأدائه لواجباته وخدماته المهنية في ضوء الأحكام و المبادئ القانونية للمؤسسة.

النسبة %	التكرار	CH4_32
73.3	22	نعم
13.3	4	لا
13.3	4	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم(32):يبين مدى إلتزام العامل بمشروعية كل ما يتعلق بعمله وأدائه لواجباته وخدماته المهنية في ضوء الأحكام و المبادئ القانونية للمؤسسة.



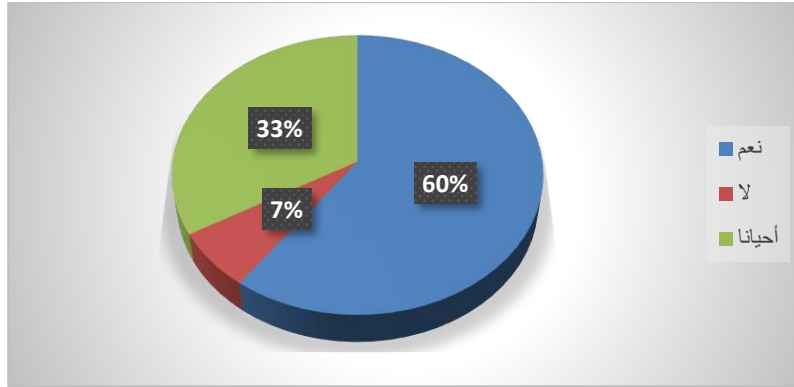
من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم(32)،و الذي يبين مدى إلتزام العاملين بمشروعية كل ما يتعلق بعملهم وأدائهم لواجباتهم وخدماتهم المهنية في ضوء الأحكام و المبادئ القانونية للمؤسسة، حيث نلاحظ أن نسبة 73،3% من العاملين أجابت ب"نعم" وقد قدر عددهم ب 22 مفردة، ثم تليها نسبة 13،3% أجابت ب "لا" و عددهم 4 مفردات ، على خلاف 4 مفردات أجابت ب "أحيانا" وقد قدرت نسبتهم ب13،3%

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أن غالبية العاملين ملتزمين بمشروعية كل ما يتعلق بعملهم و أدائهم لواجباتهم وخدماتهم المهنية في ضوء الأحكام و المبادئ القانونية للمؤسسة، وذلك راجع إلى أن القوانين والأنظمة تعتبر من المصادر الرئيسية التي تساهم في ضبط العملية الادارية وتسيير أمورها وتنفيذ ما يصدر منها من أوامر و تعليمات في حدود القوانين و اللوائح .

الجدول رقم(33)يبين مدى تتبع العامل للتعليمات و التوجيهات و التوجيهات الصادرة من الإدارة بشكل مستمر .

النسبة %	التكرار	CH4_33
60.0	18	نعم
6.7	2	لا
33.3	10	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم(33)يبين مدى تتبع العامل للتعليمات و التوجيهات و التوجيهات الصادرة من الإدارة بشكل مستمر .



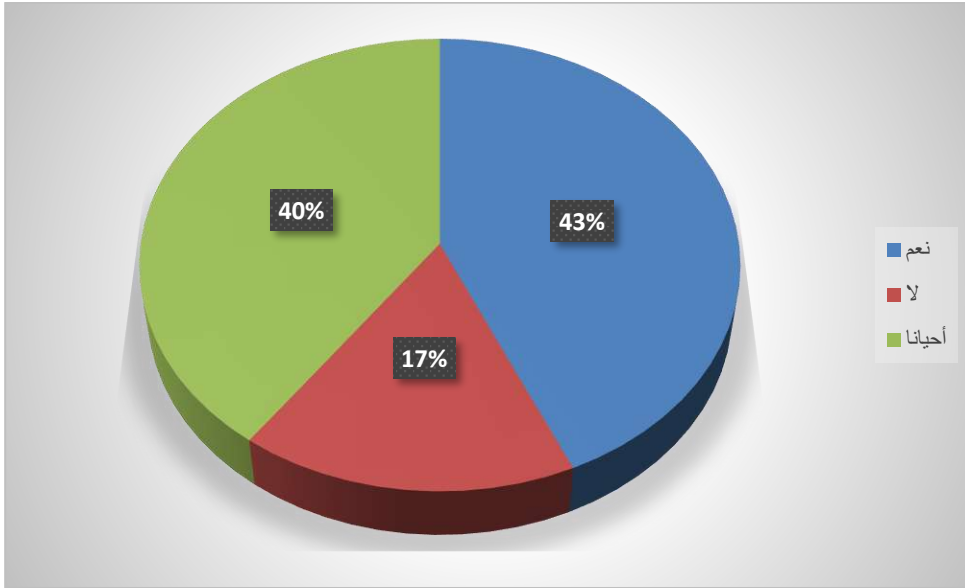
من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم(33)، و الذي يبين مدى تتبع العامل للتعليمات و التوجيهات الصادرة من الإدارة بشكل مستمر، حيث نلاحظ أن نسبة 60 %من العاملين أجابت ب"نعم" وقد قدر عددهم ب18 مفردة، ثم تليها نسبة 33,3 %وعددهم 10 مفردات أجابت ب"أحيانا"، على خلاف مفردتان أجابت ب "لا" وقد قدرت نسبتهم ب6,7%.

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أن غالبية العاملين يتبعون التعليمات و التوجيهات الصادرة من الإدارة بشكل مستمر، لأن ذلك يسهل عليهم القيام بأدوارهم ، بشكل جيد وحسن مما يضمن تحقيق الإستقرار في العمل و الأداء الأفضل داخل المؤسسة.

الجدول رقم (34): يبين مدى حرص العمال على حضور الإجتماعات و اللقاءات المتعلقة بالعمل.

النسبة %	التكرار	CH4_34
43.3	13	نعم
16.7	5	لا
40.0	12	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم (34): يبين مدى حرص العمال على حضور الإجتماعات و اللقاءات المتعلقة بالعمل.



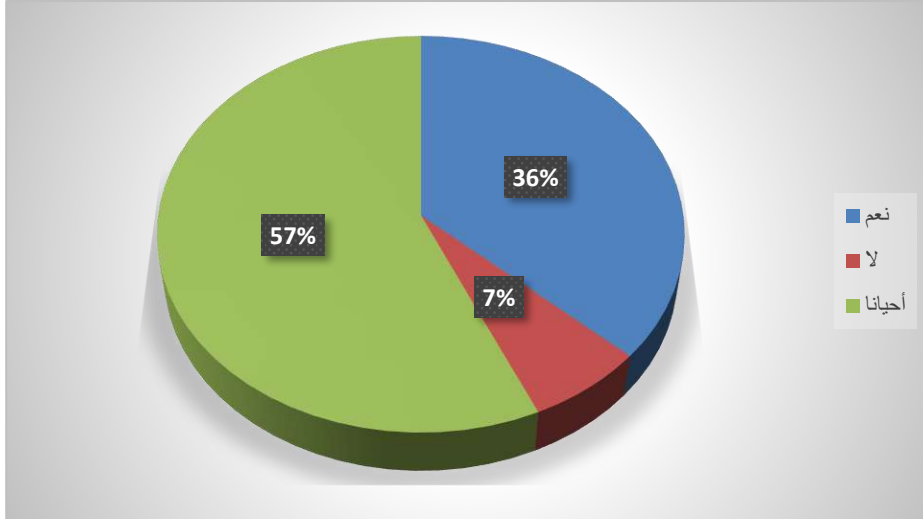
من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم (34)، والذي يبين مدى حرص العمال على حضور الإجتماعات و اللقاءات المتعلقة بالعمل، حيث نلاحظ أن نسبة 43,3% من العاملين أجابت ب"نعم" وقد قدر عددهم ب 13 مفردة، ثم تليها نسبة 40% وعددهم 12 مفردة أجابت ب "أحيانا"، على خلاف 5 مفردات أجابت ب "لا" وقد قدرت نسبتهم ب16,7%.

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أن غالبية العاملين يحرصون على حضور الإجتماعات و اللقاءات المتعلقة بالعمل، ويتبعون كافة أنشطة الإدارة المحلية وتعميماتها وهذا ما يمنح العامل نوع من التسهيلات التي تضمن له السير الجيد لعمله.

الجدول رقم(35):يبين مدى حرص العمال على متابعة كافة أنشطة المؤسسة بإهتمام.

النسبة %	التكرار	CH4_35
36.7	11	نعم
6.7	2	لا
56.7	17	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم(35):يبين مدى حرص العمال على متابعة كافة أنشطة المؤسسة بإهتمام.



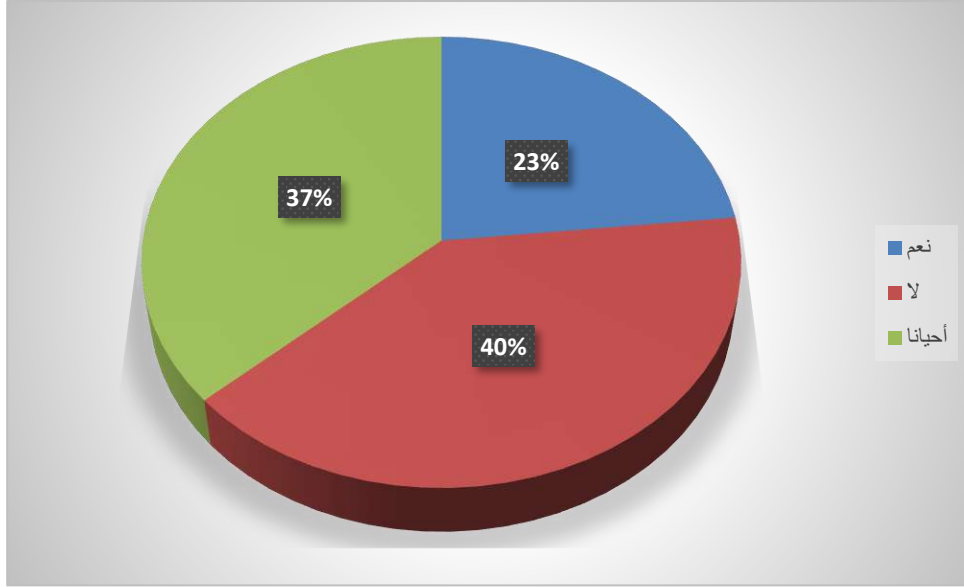
من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم (35) ، و الذي يبين مدى حرص العاملين على متابعة كافة أنشطة المؤسسة باهتمام، حيث نلاحظ أن نسبة 56,7% من العاملين أجابت ب "أحيانا" وقد قدر عددهم ب 17 مفردة، ثم تليها نسبة 36,7% أجابت ب "نعم" و عددهم 11 مفردة ،على خلاف مفردتان أجابت ب "لا" وقد قدرت نسبتهم ب6,7%.

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أنه أحيانا ما يحرص العاملون على متابعة كافة أنشطة المؤسسة بإهتمام ،وذلك راجع لعدم وجود تشجيع من طرف الإدارة من خلال منح العاملين درجات في التقييم السنوي مقابل حضورهم لهذه اللقاءات ومتابعتهم لأنشطة المؤسسة.

الجدول رقم (36): يبين مدى السماح للعمال بالإعتراض ومناقشة القرارات مع رؤساء العمل.

النسبة %	التكرار	CH4_36
23.3	7	نعم
40.0	12	لا
36.7	11	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم (36): يبين مدى السماح للعمال بالإعتراض ومناقشة القرارات مع رؤساء العمل.



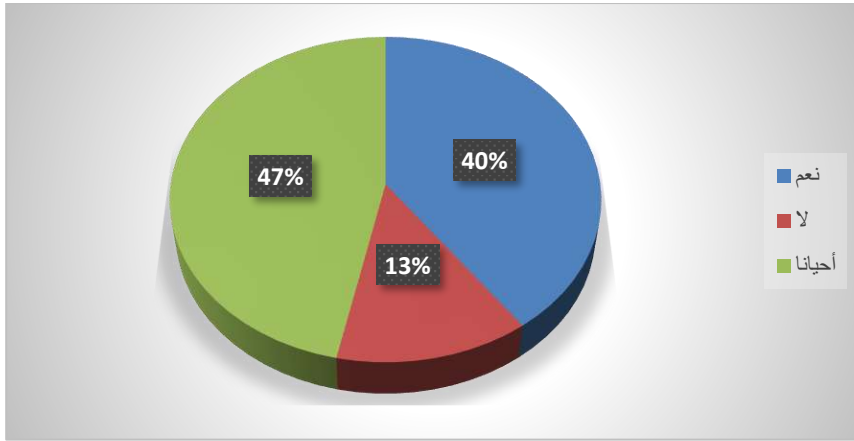
من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم (36)، والذي يبين مدى السماح للعاملين بالإعتراض ومناقشة القرارات مع رؤساء العمل، حيث نلاحظ أن نسبة 40% من العاملين أجابت بـ "لا" وقد قدر عددهم بـ 12 مفردة، ثم تليها نسبة 36,7% أجابت بـ "أحيانا" وعددهم 11 مفردة، على خلاف 7 مفردات أجابت بـ "نعم" وقد قدرت نسبتهم بـ 23,3%.

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أنه لا يسمح للعاملين بالإعتراض ومناقشة القرارات مع رؤساء العمل في وضع السياسات العامة للإدارة و الإستماع لكافة مقترحاتهم و آرائهم التي تساهم و بشكل كبير في تحسين وتطوير أداء العاملين مما يعود على المؤسسة بالفائدة.

الجدول رقم(37):يبين فيما إذا كانت العقوبات الصادرة من الإدارة ملائمة مع المخالفات التي يرتكبها العمال.

النسبة %	التكرار	CH4_37
40.0	12	نعم
13.3	4	لا
46.7	14	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم(37):يبين فيما إذا كانت العقوبات الصادرة من الإدارة ملائمة مع المخالفات التي يرتكبها العمال.



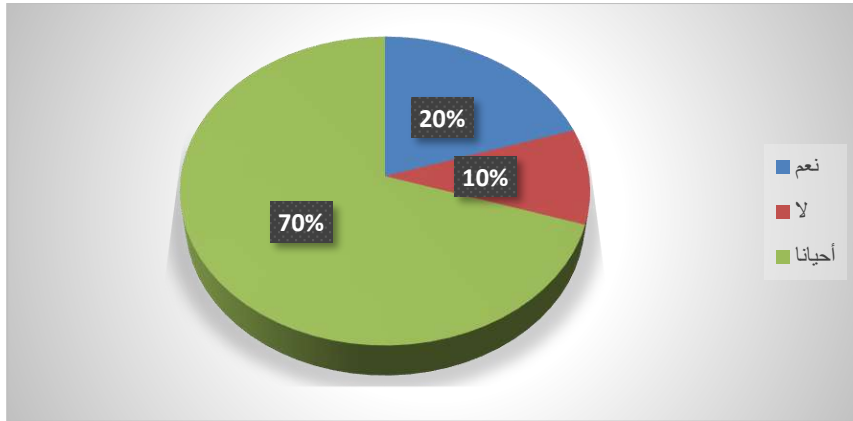
من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم(37)، والذي يبين فيما إذا كانت العقوبات الصادرة من الإدارة ملائمة مع المخالفات التي يرتكبها العمال حيث نلاحظ أن نسبة 46,7 % من العاملين أجابت ب"أحيانا" ويقدر عددهم ب 14 مفردة، ثم تليها نسبة 40% أجابت ب"نعم" و عددهم 12 مفردة ،على خلاف 4 مفردات أجابت ب "لا" وقد قدرت نسبتهم 13,3%.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أنه أحيانا ما تكون العقوبات الصادرة من الإدارة ملائمة مع المخالفات التي يرتكبها العمال، وهذا ما قد يؤدي بهم إلى التهاون في أدائهم لأعمالهم وعدم الجدية.

الجدول رقم(38):يبين مدى الإعلان عن القوانين و الأنظمة من طرف الإدارة لإزالة الغموض و الضبابية لدى العمال.

النسبة %	التكرار	CH4_38
20.0	6	نعم
10.0	3	لا
70.0	21	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل الجدول رقم(38):يبين مدى الإعلان عن القوانين و الأنظمة من طرف الإدارة لإزالة الغموض و الضبابية لدى العمال.



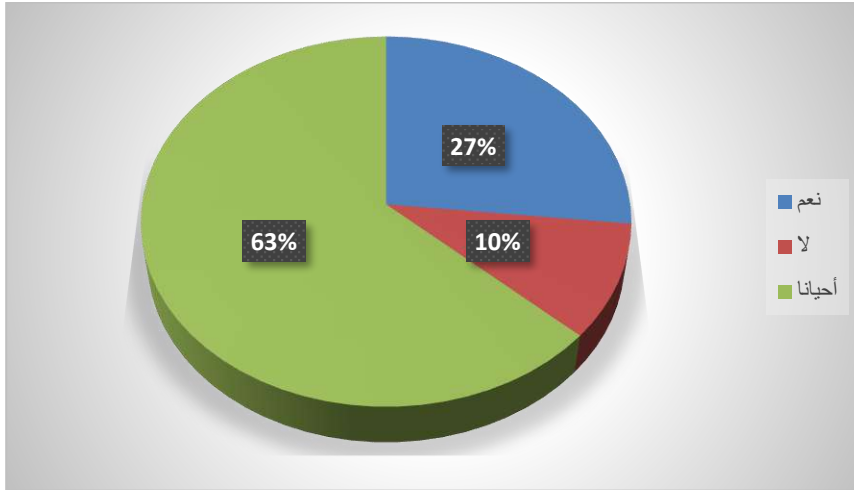
-من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم (38)،والذي يبين مدى الإعلان عن القوانين و الأنظمة من طرف الإدارة لإزالة الغموض و الضبابية لدى العمال، حيث نلاحظ أن نسبة 70% من العاملين أجابت ب"أحيانا" وقد قدر عددهم ب21 مفردة، ثم تليها نسبة 20 %أجابت ب "نعم" و عددهم 6مفردات،على خلاف 3 مفردات أجابت ب "لا" وقد قدرت نسبتهم ب10%.

-من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أنه أحيانا ما يتم الإعلان عن القوانين و الأنظمة من طرف الإدارة لإزالة الغموض و الضبابية لدى العمال، فبعدم شرح تلك القوانين وتوضيحها بشكل يضمن سهولة تطبيقها بالنسبة للعامل سيؤدي به إلى ارتكاب الأخطاء وعدم الجدية في أدائهم لأعمالهم مما يؤدي بهم إلى تلقي عقوبات مادية كالخصم في الأجر.

الجدول رقم(39):يبين مدى تعامل المؤسسة بعدالة وعدم تمييز بين العاملين.

النسبة %	التكرار	CH4_39
26.7	8	نعم
10.0	3	لا
63.3	19	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم:



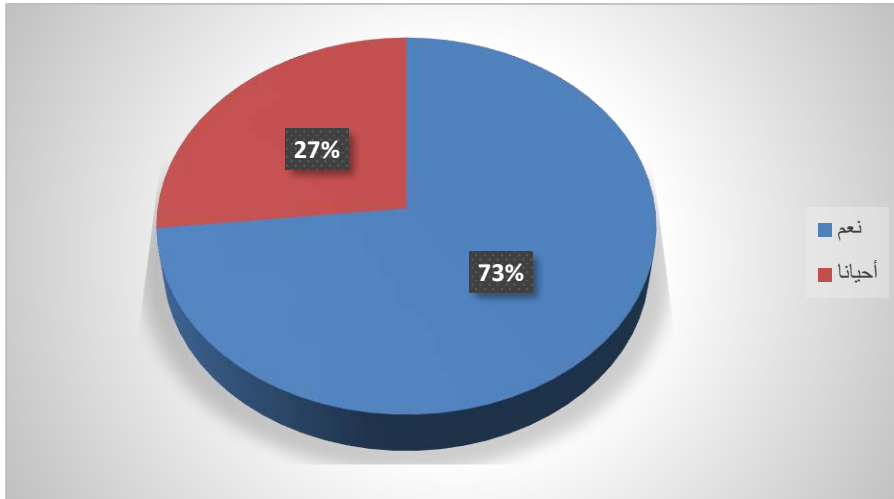
من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم(39)،والذي يبين مدى تعامل المؤسسة بعدالة وعدم تمييز بين العاملين، حيث نلاحظ أن نسبة 63,3% أجابت ب"أحيانا" وقد قدر عددهم ب19 مفردة، ثم تليها نسبة 26,7% أجابت ب"نعم" وعددهم 8 مفردات، على خلاف 3 مفردات أجابت ب "لا" وقد قدرت نسبتها ب10%.

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أنه أحيانا ما تعامل المؤسسة العاملين بعدالة وعدم تمييز وهذا ما قد يخلق لدى العاملين عدم الشعور بالراحة في العمل حيث أنه قليلا ما تتم معاملتهم معاملة إنسانية تزيد من روحهم المعنوية وتدفعهم إلى تأدية مهامهم على أكمل وجه.

الجدول رقم (40): يبين فيما إذا كان بعدالة تطبيق التعليمات أثر إيجابي على إلتزام العامل بالأنظمة و التعليمات.

النسبة %	التكرار	CH4_40
73.3	22	نعم
26.7	8	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم (40): يبين فيما إذا كان بعدالة تطبيق التعليمات أثر إيجابي على إلتزام العامل بالأنظمة و التعليمات.



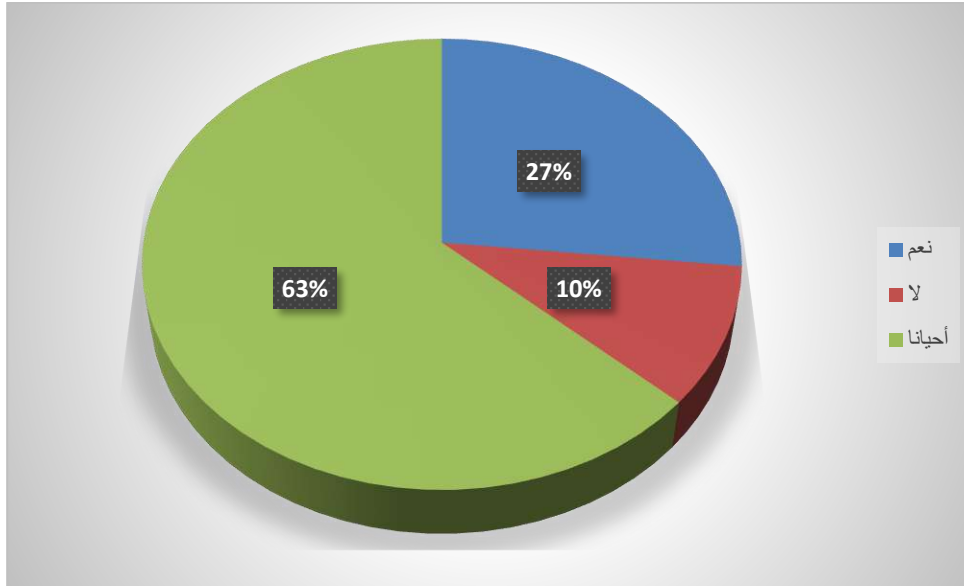
من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم (40)، والذي يبين فيما إذا كان بعدالة تطبيق التعليمات أثر إيجابي على إلتزام العاملين بالأنظمة والتعليمات، حيث نلاحظ أن نسبة 73,3% من العاملين أجابت ب "نعم" وقد قدر عددهم ب 22 مفردة، ثم تليها نسبة 26,7% أجابت ب "أحيانا" وقد قدر عددهم ب 8 مفردات.

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أنه غالبية العاملين يرون بأن بعدالة تطبيق التعليمات أثر إيجابي على إلتزامهم بالأنظمة والتعليمات، حيث أن الشعور بالمساواة وعدم التهميش داخل المؤسسة يؤدي بهم إلى إتقان عملهم وبذل أقصى مجهود لسير العمل على أكمل وجه.

الجدول رقم(41):يبين فيما إذا كان التعيين و الترقية داخل المؤسسة يتم حسب معيار الكفاءة

النسبة %	التكرار	CH4_41
26.7	8	نعم
10.0	3	لا
63.3	19	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم(41):يبين فيما إذا كان التعيين و الترقية داخل المؤسسة يتم حسب معيار الكفاءة



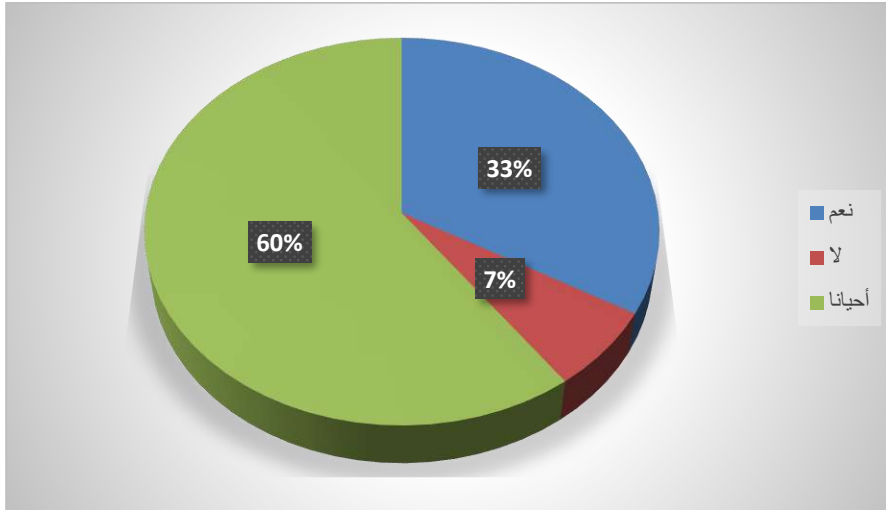
من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم (41)،و الذي يبين فيما إذا كان التعيين و الترقية داخل المؤسسة يتم حسب معيار الكفاءة ،حيث نلاحظ أن نسبة 63،3% من العاملين أجابت ب"أحيانا" وقد قدر عددهم ب19 مفردة، ثم تليها نسبة 26،7% و عددهم 8 مفردات أجابت ب "نعم"، على خلاف 3 مفردات أجابت ب "لا" وقد قدرت نسبتهم ب 10%.

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أنه أحيانا ما يتم التعيين و الترقية داخل المؤسسة حسب معيار الكفاءة، وهذا قد يؤدي بالعاملين إلى عدم إنضباطهم وعدم الحرص على العمل والمثابرة أكثر، لغياب التحفيز الذي يرفع من روحهم المعنوية لبذل مجهود أكبر في إنجاز أعمالهم.

الجدول رقم(42):يبين فيما إذا كانت أساليب الرقابة المتعلقة بالوقت لإنجاز العمل بسرعة و إتقان فعالة

النسبة %	التكرار	CH4_42
33.3	10	نعم
6.7	2	لا
60.0	18	أحيانا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم(42):يبين فيما إذا كانت أساليب الرقابة المتعلقة بالوقت لإنجاز العمل بسرعة و إتقان فعالة



من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم(42)،و الذي يبين فيما إذا كانت أساليب الرقابة المتعلقة بالوقت لإنجاز العمل بسرعة وإتقان فعالة ،حيث نلاحظ أن نسبة 60 %من العاملين أجابت ب "أحيانا" وقد قدر عددهم ب 18 مفردة، ثم تليها نسبة 33،3 %وعددهم 10 مفردات أجابت ب"نعم" ،على خلاف مفردتان أجابت ب "لا" وقد قدرت نسبتهم ب6،7%.

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج انه أحيانا ما تكون أساليب الرقابة المتعلقة بالوقت لإنجاز العمل بسرعة وإتقان فعالة، حيث أن كثرة الأعمال الموكلة إليهم داخل المؤسسة ومع الإستمرار الدائم بالضغط من طرف الإدارة على إنجازها في أجالها المحددة يؤدي بالعاملين إلى الشعور بالإرهاق والتعب وعدم الرغبة في الإستمرار في العمل .

عرض نتائج الدراسة الميدانية:

إستنادا إلى ما تقدم من توييب و تحليل للبيانات الأولية، التي تحصلنا عليها من الدراسة الميدانية حول موضوع "مساهمة أخلاقيات المهنة في الحد من إغتراب العاملين داخل المؤسسة" و التي تم إجراؤها بمديرية الإدارة المحلية لولاية ورقلة وسيتم عرض أهم النتائج التي تم تسجيلها ميدانيا.

النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الاول:

بعد عرض و تحليل نتائج الدراسة الميدانية تم التوصل إلى النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول و الذي كان: هل تساهم القيم الشخصية في الحد من إغتراب العاملين؟ يتضح من خلال الجداول من (رقم 05 إلى رقم 17) النتائج التالية:

-إن غالبية مفردات البحث يعتبرون أن القيم الحميدة أهم عنصر في العمل ، وذلك بنسبة 76,7% وهذا الشيء طبيعي لما لها من دور كبير ومهم، فتمتعهم بتلك القيم السامية تجعلهم يؤدون أعمالهم الموكلة إليهم في جو يسوده التعاون و التآزر هذا ما يساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها.

-إن غالبية مفردات البحث تتمسك بقيمهم و معتقداتهم حتى لو تعرضوا لبعض الضغوط ، وهذا ما أكدته نسبة 66,7% وهذا إن دل على شيء إنما يدل على حرص العمال بالتمتع برقابة ذاتية و ضمير حي وهذا نابع من حبهم للعمل الذي يمارسونه و رغبتهم الدائمة على إنجاز مهامهم في أحسن صورة.

-إن غالبية مفردات البحث يحافظون على علاقاتهم مع زملائهم و رؤسائهم في العمل ، وذلك بنسبة 93,3% ، وهذا راجع للعلاقة الطيبة السائدة بين العاملين داخل المؤسسة ويعود ذلك إلى العلاقات الإجتماعية كالصداقة والتعاون و الإحترام وحسن المعاملة.

-إن نسبة 70% من مفردات البحث ترى أن التكامل بينهم يساعدهم على زيادة قدراتهم بالمؤسسة، ويرجع ذلك إلى روح التضامن و الجماعة السائدة بينهم من خلال تبادل الخبرات والمعارف والتعاون فيما بينهم في إنجاز الاعمال بأسرع وقت.

-إن نسبة 73,3% من مفردات البحث لديها طموح للوصول إلى أعلى المناصب ، وهذا يعود لتفانيهم في العمل الجاد و إنضباطهم وبذل أقصى ما عندهم في أداء أعمالهم وإحساسهم بالإنتماء للمؤسسة.

- إن غالبية مفردات البحث يسعون لتقديم أقصى مجهود لديهم لإنجاح المؤسسة وذلك بنسبة 83,3% ، وهذا راجع للأداء الجيد و المرضي و المثابرة في العمل ومحاولة تطوير قدراتهم وكفاءاتهم، وبزيادة حجم ساعات العمل مع تكرار الرقابة لأعمالهم هذا ما يؤدي بالمؤسسة لتحقيق أهدافها المسطرة .

- إن غالبية مفردات البحث يسعون إلى تطوير مهاراتهم في العمل لمساعدة المؤسسة على تحقيق أهدافها ، وهذا ما أكدته نسبة 86,7% وهذا يعود إلى كفاءة و الإلتزام العامل و ولأنه إتجاه مؤسسته وشعوره بالمسؤولية نحوها.

- إن نسبة 43,3% من مفردات البحث الأجر الذي يتقاضونه لا يناسبهم بالنسبة للعمل الذي يزاولونه، ويعود ذلك لطبيعة العمل الذي يقومون به وكذلك لغلاء المعيشة ولكثرة الديون عند بعض العمال ولكثرة عدد أفراد العائلة.

- إن جل مفردات البحث تحاول إيجاد طرق جديدة لإنجاز مهامهم في وقت زمني قصير ، وذلك بنسبة 66,7% وذلك راجع لحسن إدارة العاملين لوقت عملهم بشكل صحيح ومع تبادل المعلومات و الخبرات مع بعضهم البعض ، وهذا ما يدل على ان العاملين ملتزمين بقيمة التشاور داخل المؤسسة.

- إن جل مفردات البحث تتحدى الظروف للوصول إلى ما تطمح إليه، و هذا ما أكدته نسبة 60% من خلال تقوية علاقاتهم سواء مع زملائهم او رؤساء أعمالهم، مع إنجاز الأعمال في أوقاتها وهذا يرجع على روح المسؤولية لدى العامل.

- إن غالبية مفردات البحث تحرص على إستخدام مقتنيات العمل لأغراض العمل فقط وليس لأغراض شخصية ، وهذا ما أكدته نسبة 86,7% وذلك من خلال الإلتزام العامل بحفظ كل ما يوضع تحت تصرفه من (الهاتف، الأوراق، الألة الطابعة، جهاز الإعلام الألي وغيرها من مقتنيات العمل)، وعدم إستعمالها لأغراض خاصة وخارجة عن نطاق العمل.

- إن غالبية مفردات البحث تسعى لتحقيق أهداف المنظمة دون النظر لمصالحهم الشخصية و هذا ما أكدته نسبة 66,7% وهذا يعود لرغبة العمال في الإستمرار في العمل و إنضباطهم وتفانيهم في إنجاز أعمالهم النابعة من ضميرهم الحي، ومع شعوره بالإلتزام القوي وتمسكه بالقيم الأخلاقية للمهنة التي يمارسها.

- إن غالبية مفردات البحث أحيانا ما تتطوع بأعمال إضافية للحفاظ على تقدم وتطوير العمل ، وهذا ما أكدته نسبة 53,3% وذلك يعود لغياب التحفيز و التشجيع من طرف المؤسسة.

النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني:

-بعد عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الاول سيتم الآن عرض نتائج التساؤل الفرعي الثاني الذي كان: هل تساهم القيم التنظيمية في الحد من إغتراب العاملين؟ وهذه هي أهم النتائج المتحصل عليها من الجداول من (رقم 18 الى رقم 30) وهي كالاتي:

-إن غالبية مفردات البحث ترى أن أوقات الدوام تناسبهم، وهذا ما أكدته نسبة 40% وهذا راجع للنظام المتبع من طرف الإدارة المحلية الذي يتميز بالمرونة و الذي يتيح للعاملين الموازنة بين واجباتهم الإجتماعية و العملية.

-إن غالبية مفردات البحث أحيانا ما يعملون ساعات إضافية في العمل ،وهذا ما أكدته نسبة 43,3% وهذا يعود لغياب التشجيع من طرف الإدارة المحلية من خلال منح مقابل على الوقت الإضافي وإحتسابه من درجات التقييم و الإنجاز من أجل الترقية.

-إن نسبة 76,7% من مفردات البحث يحرصون على الإلتزام بأوقات العمل الرسمية التي حددتها اللوائح و التي تعتبر من أهم الواجبات الوظيفية ، ومع الإلتزام بالحضور و الإنصراف في وقت الدوام المحدد.

-إن غالبية العاملين ينجزون أعمالهم اليومية في أوقاتها دون تأجيل، وهذا ما أكدته نسبة 76,7% ويرجع ذلك إلى روح المسؤولية و الإلتقان التي يتحلى بها العامل من خلال الإلتزام بإنجاز و تسليم المعاملات في أجلها المحددة.

-إن غالبية مفردات البحث يلتزمون بالحفاظ على أسرار العمل من تعليمات وتقارير سرية وعدم نشرها، وهذا ما أكدته نسبة 90% حيث تعتبر المحافظة على الأسرار المهنية قيمة من القيم التنظيمية و التي تعد واجب مهني يجب على كل عامل التقيد به، كما يدل على ولاء العامل إتجاه مؤسسته.

-إن غالبية مفردات البحث يبتعدون عن الفضول في الإطلاع على معلومات لا تعنيهم في العمل، وهذا ما أكدته نسبة 73,3% وذلك لإلتزام العامل بإنجاز عمله على أكمل وجه فقط.

- إن غالبية مفردات البحث يحرصون على تأدية المهام الموكلة إليهم بأمانة وإخلاص ، وهذا ما أكدته نسبة 93,3% وهذا يعود لتحليلهم بقيم أخلاقية وشعورهم بالإنتماء للمؤسسة مما يحفزهم على بذل مجهود أكبر في إنجاز مهامهم على أكمل وجه.

- إن غالبية مفردات البحث يحرصون على تحمل مسؤولية المهام الموكلة إليهم ، وهذا ما أكدته نسبة 90% وذلك من خلال إلزامهم بالحفاظ على أسرار العمل من تعليمات و تقارير سرية وعدم نشرها.

- إن غالبية مفردات البحث يحافظون على ممتلكات وأدوات عملهم المادية، وهذا ما أكدته نسبة 93,3% من خلال إلزامهم بحفظ الأشياء المسلمة إليهم لتأدية مهام عملهم، ومع القيام بجميع الإجراءات الضرورية لحفظها و سلامتها.

- إن غالبية مفردات البحث يقدمون مقترحات لتطوير وتحسين طرق العمل ، وهذا ما أكدته نسبة 46,7% من خلال تطوير آليات العمل ووضع صندوق للإقتراحات و الشكاوي ، مع وضع لوحة للإعلانات يعلن ويكرم فيها من قام بأعمال جليلة ، وهذا بدوره يحفز العمال على الإبداع و الابتكار ويحفزهم على الغداع و التجديد.

- إن غالبية مفردات البحث يشاركون زملائهم المعلومات لتسهيل عملهم وتوفير الجهد عليهم ، و هذا ما أكدته نسبة 66,7% وهذا يعود إلى أن العمال يحبذون العمل الجماعي و العمل كفريق واحد مما يزيد إنضباطهم في عملهم، ويمنحهم شعور بالراحة و الإستقرار في مكان العمل.

- إن غالبية مفردات البحث يرون أنه أحيانا ما تتم سياسة التوظيف في المؤسسة بناءا على الكفاءة و الجدارة و بمعايير محددة ومعلنة ، وهذا ما أكدته نسبة 60% اي ان معظم العاملين منهم من إلتحق بالمؤسسة عن طريق المسابقة أو من خلال مؤهلهم العلمي، فمعظم العمال لا يعملون وفق تخصصهم العلمي ولكن الظروف الحياتية تجبرهم على القبول.

- إن غالبية مفردات البحث تجنبت الوساطة و المحسوبية في أدائهم لأعمالهم و هذا ما أكدته نسبة 76,7% ، وذلك راجع لمراعاة العامل للقيم الروحية و الاخلاقية عند قيامه بأعماله ضمن إطار الانظمة و التعليمات المنظمة وتميزه بالشفافية و النزاهة.

النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث:

بعد عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني ،سيتم الآن عرض نتائج التساؤل الفرعي الثالث الذي كان: كيف تعمل القوانين الداخلية على الحد من إغتراب العاملين؟ وهذه هي أهم النتائج المتحصل عليها من الجداول(رقم 31 الى رقم 42) وهي كالآتي:

-إن غالبية مفردات البحث يحترمون القوانين الداخلية للمؤسسة و التي تساعدهم على تحسين أدائهم وهذا ما أكدته نسبة 73,3% وهذا راجع إلى أن عمال المؤسسة يمارسون رقابة ذاتية من خلال إلزامهم بقوانين المؤسسة و إحاطتهم بجميع اللوائح و التعليمات المتعلقة بعملهم .

-إن غالبية مفردات البحث ملتزمين بمشروعية كل ما يتعلق بعملهم و أدائهم لواجباتهم وخدماتهم المهنية في ضوء الأحكام و المبادئ القانونية ، و هذا ما أكدته نسبة 73,3% وهذا يعود إلى أن القوانين و الأنظمة تعتبر من المصادر الرئيسية التي تساهم في ضبط العملية الإدارية وتنفيذ ما يصدر منها من تعليمات في حدود القوانين .

-إن نسبة 60% من مفردات البحث تتبع التعليمات و التوجيهات الصادرة من الإدارة بشكل مستمر ،لأن ذلك يسهل عليهم القيام بأدوارهم و معرفة ما يتوجب عليهم بشكل جيد وحسن مما يضمن تحقيق الإستقرار و الإنتظام في العمل.

-إن نسبة 43,3% من مفردات البحث تحرص على حضور الاجتماعات و اللقاءات المتعلقة بالعمل من خلال متابعة كافة أنشطة الإدارة المحلية و تعميماتها ، هذا ما يمنح العامل نوعا من التسهيلات التي تضمن له السير الجيد لعمله.

-إن غالبية مفردات البحث أحيانا ما يحرصون على متابعة كافة أنشطة المؤسسة باهتمام ، وهذا ما أكدته نسبة 56,7% وهذا يعود لعدم وجود تشجيع يمنحهم التحفيز أكثر من أجل بذل جهد أكثر وإعطاء كل ما لديهم من قدرات.

-إن غالبية مفردات البحث لا يسمح لهم بالإعتراض ومناقشة القرارات مع رؤساء العمل ، وهذا ما أكدته نسبة 40% من خلال عدم مشاركتهم في وضع السياسات العامة للمؤسسة و الإقتراحات التي ستساهم وبشكل كبير في تحسين وتطوير أداء العاملين مما يعود بالفائدة على المؤسسة.

-إن غالبية مفردات البحث أحيانا ما تكون العقوبات الصادرة من الإدارة ملائمة مع المخالفات التي يرتكبها العمال، وهذا ما أكدته نسبة 46,7% وهذا ما قد يؤدي بهم إلى التهاون في أدائهم لأعمالهم وعدم الجدية.

-إن غالبية مفردات البحث أحيانا ما يتم الإعلان عن القوانين و الأنظمة من طرف الإدارة لإزالة الغموض والضبابية لدى العمال، وهذا ما أكدته نسبة 70% فبعدم شرح تلك القوانين وتوضيحها للعاملين بشكل يضمن سهولة تطبيقها مما يؤدي بهم إلى ارتكاب الأخطاء وعدم الجدية في أدائهم لأعمالهم.

-إن نسبة 63,3% من مفردات البحث ترى أنه أحيانا ما تعامل المؤسسة العاملین بعدالة وعدم تمييز وهذا ما قد يخلق لدى العمال نوعا من عدم الشعور بالراحة في العمل وعدم معاملتهم معاملة إنسانية تزيد من روحهم المعنوية.

-إن غالبية مفردات البحث ترى بأن بعدالة تطبيق التعليمات أثر ايجابي على إلتزامهم بالأنظمة و التعليمات وهذا ما أكدته نسبة 73,3% حيث أن الإحساس بالمساواة وعدم التهميش داخل المؤسسة يؤدي بالعاملين إلى إتقان عملهم.

-إن نسبة 63,3% من مفردات البحث ترى أنه أحيانا ما يتم التعيين والترقية داخل المؤسسة حسب معيار الكفاءة وهذا ما قد يؤدي بالعاملين إلى عدم إنضباطهم وعدم حرصهم على العمل والمثابرة أكثر، وهذا ما أكدته نظرية روبرت ميرتون حيث أن شعور الفرد بدرجة من الإغتراب والهامشية داخل مؤسسته، و إحساسه بالظلم وعدم المساواة بين العاملين، هذا ما يدفع به إلى عدم إحترام القوانين السائدة داخل المؤسسة إلى ارتكاب أساليب غير مشروعة من أجل الحصول على ترقية أو مكافأة.

-إن نسبة 60% من مفردات البحث ترى أنه أحيانا ما تكون أساليب الرقابة المتعلقة بإنجاز العمل بسرعة وإتقان فعالة، وهذا يعود لكثرة الأعمال الموكلة إلى العاملين مع إستمرار الضغط عليهم من طرف الإدارة في إنجازها في وقت قياسي وهذا ما يؤدي بالعاملين إلى الشعور بالإرهاق و التعب وعدم الرغبة في الإستمرار في ممارسة عملهم.

-النتائج المتعلقة بالتساؤل الرئيسي:

بعد تحليل وتفسير النتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية حول موضوع الدراسة" مساهمة أخلاقيات المهنة في الحد من إغتراب العاملين داخل المؤسسة"، والذي كان التساؤل الرئيسي كالآتي: "كيف يمكن لأخلاقيات المهنة أن تساهم في الحد من إغتراب العاملين؟ وقد تم إستخلاص نتائج هذا التساؤل وهي كالآتي:

-أخلاقيات المهنة تساهم في الحد من إغتراب العاملين داخل المؤسسة ، وذلك من خلال تحلي العامل بالقيم الشخصية نحو عمله و التي تساهم في الحد من إغتراب العامل داخل المؤسسة، وهذه القيم الشخصية نابعة من ذات الفرد وتحليه بالقيم الحميدة وإعتبرها عنصر اساسي في عمله مع تمسكه بالمثل و القيم العليا ومع إتقانه لعمله وتفانيه فيه ،مع سعيه إلى تحقيق أهداف المؤسسة دون النظر لمصالحه الشخصية وهذا نابع من ضميره الحي وشعوره بالإلتزام والإنتماء القوي إتجاه مؤسسته، وهذا ما يسهم وبشكل فعال في الحد من إغتراب العامل نحو مؤسسته.

-وكذلك القيم التنظيمية التي تساهم وبشكل كبير في الحد من إغتراب العامل ،من خلال غرس مبدأ تحمل المسؤولية وتنمية الرغبة لدى العامل في الإستمرار في العمل ، ومع إلتزامه بالحفاظ على الأسرار المهنية ،كما تعزز مجموعة من القيم و التي من بينها العدالة، والشفافية والنزاهة في أداء الأعمال مع حسن معاملة العامل والتعاون من خلال العمل كفريق واحد ، والتي تنمي لدى العامل الشعور بالإنتماء و الإخلاص من الإرتقاء بالمؤسسة بدل إعاقته، كل هذا يدل على تحلي العامل بمديرية الإدارة المحلية لولاية ورقلة بقيم تنظيمية عالية و التي تعد واجب مهني يجب على كل عامل التحلي بها، وهذا ما أكدته دراسة المعتصم بالله هاني علي أبو الكأس و التي تحت عنوان "أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير حكومية"، وذلك من خلال أن غالبية المبحوثين لديهم تصور مختلف عن العمل، خاصة بعد وصولهم لمرحلة من الاستقرار الوظيفي و الاحساس بالإنتماء للمؤسسة، فتجدهم يسعون للعمل بأمانة وصدق كبير عن غيرهم، كما أن لديهم درجة عالية من تحمل المسؤولية نتيجة الخبرة و النضوج المهني.

وكذا إحترام القوانين الداخلية للمؤسسة يساهم في شعور العامل بالإنتماء نحو مؤسسته وذلك من خلال إحاطته بجميع اللوائح و التعليمات المتعلقة بعمله، ومتابعته لكافة الإجتماعات و اللقاءات الصادرة من الإدارة ومع تقديم مقترحات لتطوير وتحسين طرق العمل، وبالتالي تتشكل لدى العامل قيم أخلاقية مهنية تساهم في الحد من إغترابه عن المعايير الإجتماعية من خلال إتخاذ سبل غير مشروعة في تحقيق أهدافه وطموحاته داخل المؤسسة.

النتيجة العامة:

بعد عرض النتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية بمديرية الإدارة المحلية لولاية ورقلة و المتعلقة بالتساؤل الرئيسي ، والتساؤلات الفرعية، توصلنا إلى أن أخلاقيات المهنة تساهم مساهمة فعالة في الحد من إغتراب العاملين داخل المؤسسة ، وذلك من خلال التحلي بالقيم الشخصية من كفاءة وإتقان وإحترام وحسن معاملة وتحقيق أداء جيد داخل المؤسسة التي تساهم في الحد من إغتراب العامل ، وكذا التحلي بالقيم التنظيمية من إحترام لدوام العمل، الإحساس بالمسؤولية، الأمانة، النزاهة والشفافية، العمل كفريق في الحد من إغتراب العامل من خلال الإحساس بالإنتماء نحو المؤسسة، وكذلك إحترام القوانين الداخلية للمؤسسة التي تعمل على إنضباط العامل نحو عمله ومنه نستنتج ان أخلاقيات المهنة تساهم مساهمة فعالة وكبيرة في الحد من إغتراب العاملين بمديرية الإدارة المحلية لولاية ورقلة.

الخاتمة

الخاتمة:

تمحورت إشكالية هذه الدراسة على أخلاقيات المهنة للعامل داخل المؤسسة ،حيث جاءت هذه الدراسة مركزة على كيفية مساهمة أخلاقيات المهنة في الحد من إغتراب العاملين داخل المؤسسة، وذلك من خلال الدراسة التي قمنا بها في مديرية الإدارة المحلية إتضح أنه هناك دور فعال للأخلاقيات المهنية ، فمن خلال النتائج المتحصل عليها بإستخدام اداة الإستبيان و الذي يقيس آراء العمال حول موضوع الدراسة، حيث كان المحور الأول في الإستبيان المتعلق بالكشف عن البيانات الشخصية للعمال، والمحور الثاني المتعلق بكيفية مساهمة القيم الشخصية في الحد من إغتراب العاملين، ثم المحور الثالث متعلق بكيفية مساهمة القيم التنظيمية في الحد من إغتراب العاملين داخل المؤسسة، أما المحور الرابع متعلق بكيفية عمل القوانين الداخلية في الحد من إغتراب العاملين ، وبعد إتباع كل الخطوات البحثية وبعد تفريغ البيانات والقيام بالمعالجة الإحصائية لها وتحليلها تم التوصل إلى الخلاصة التالية:

إن لأخلاقيات المهنة السائدة داخل المؤسسة دور وظيفي في الحد من إغتراب العاملين داخل المؤسسة، حيث أظهرت النتائج أنه هناك بعض العوامل و الخصائص التي تساعد في الحد من إغتراب العامل داخل المؤسسة، والمتمثلة في حرصه على التحلي بالقيم الشخصية ،من قيم حميدة ،حسن معاملة سواء مع زملاءه أو رؤسائه في العمل، وإتقانه لعمله و وهذا إن دل على شيء إنما يدل على رغبة العمال في الإستمرار و شعورهم بالإنتماء وعدم الإغتراب داخل المؤسسة، وقد تبين أيضا أن لقيمة التعاون التي يعززها العمل الجماعي، و العدالة، الامانة و الإحساس بالمسؤولية كل هذه القيم التنظيمية لها الدور البارز و الفعال في زيادة إنضباطهم و إحترام توقيت العمل و الشفافية في العمل مما يحسن من مستويات ادائهم داخل المؤسسة، كما أن إحترام القوانين الداخلية المعمول بها داخل المؤسسة من تعليمات و توجيهات مع الحرص على حضور اللقاءات و الإجتماعات المتعلقة بعمله .

لهذا ومن خلال الزاد النظري و الميداني تبين أن أخلاقيات المهنة هي السمة المميزة لأي بناء تنظيمي، و الأساس الذي يستند عليه في تحقيق الأهداف، فهي تمنح أفرادها تعزيز ثقتهم بأنفسهم و تنمية شعورهم بالإنتماء و الإخلاص إتجاه المؤسسة وكأنهم جزء لا يتجزأ منها من أجل الإرتقاء بها بدل إعاقته، لكن الشيء الذي لمسناه من خلال الدراسة هو أنه أحيانا ما يعمل العامل ساعات إضافية في العمل، كما لا يسمح لهم بالإعتراض و مناقشة القرارات مع رؤساء العمل او المشاركة في وضع

السياسات العامة أو إقتراحات للمؤسسة، ويمكن إرجاع ذلك لطبيعة المؤسسة كجهاز إداري حساس، مما يحتم على العامل الإستمرار في العمل رغم عدم رضاه.

كما تبين من خلال الملاحظة التي قمنا بها مع بعض العمال، أن القيم التي يتمتع بها العمال و القيم التي تؤمن بها المؤسسة تجعلهم يؤدون أعمالهم في جو من الأخوة و التعاون و التمتع بالمبادئ الأخلاقية و القيم الإنسانية التي تحد من شعور العامل بإغترابه داخل مؤسسته وبذلك تحقق المؤسسة أهدافها المنشودة.

الإقتراحات و التوصيات :

- تشكيل هيئة رقابية متخصصة لمتابعة إلتزام العاملين بأخلاقيات المهنة ومنحها الصلاحيات التي تمكنها من ضبط إجراءاتها الرقابية.
- مساعدة العاملين في تطوير أدائهم المهني وقدراتهم العملية.
- التعامل مع جميع العاملين بمستوى واحد من العدالة والمساواة.
- إعتماد نظام ترقية يتضمن معايير واضحة وعادلة وتطبيقه على جميع العاملين.
- الحرص على مكافأة العاملين على الإنجاز الجيد بشكل مادي أو معنوي.
- الإستماع لشكاوي العاملين وإعتراضاتهم وأخذها على محمل الجد لمحاولة الوصول إلى معالجتها.
- الإعلان عن القوانين و الانظمة المتبعة في المنظمة ، والعمل على شرحها وتوضيحها بشكل يضمن سهولة تطبيقها.

الصعوبات التي واجهت البحث:

- من البديهي أن تواجه الباحث بعض الصعوبات خلال عملية جمع المادة العلمية الخاصة بموضوع بحثه و أثناء التطبيق العلمي، حيث أنه لا يوجد بحث لا يخلو من الصعوبات سواء أكانت ذاتية أو موضوعية، ومن بين الصعوبات التي واجهت البحث :
- صعوبة الحصول على مراجع ذات صلة بموضوع أخلاقيات المهنة ،بالإضافة إلى قلة الدراسات السابقة التي تناولت موضوع أخلاقيات المهنة ومساهمتها في الحد من إغتراب العامل.
 - عدم السماح بتوزيع الاستثمارات شخصيا من قبل رئيس مصلحة المستخدمين ، وعدم قبول توزيع جميع الإستثمارات على المبحوثين داخل المؤسسة إلا (30 إستمارة)، أما باقي الإستثمارات فقد تم إلغاؤها .

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

المعاجم:

- ✓ الشويكي سمير، المعجم الإداري، ط1، الأردن، دار اسامة للنشر و التوزيع، دار المشرق، 2006.
- ✓ المجند في اللغة العربية و الاعلام، ط1، دار الشروق، بيروت، لبنان، 2003.

قائمة الكتب:

- ✓ بلقاسم سلاطنية ولحسن جيلاني، أسس البحث العلمي، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
- ✓ ثامر ياسر البكري، التسويق و المسؤولية الاجتماعية، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 2009.
- ✓ حسن عبد الباسط محمد، علم الاجتماع الصناعي، ط3، القاهرة، مكتبة غريب، 1955.
- ✓ ربحي مصطفى عليان، البحث العلمي أسسه ومناهجه و أساليبه و إجراءاته، بيت الأفكار الدولية، جامعة البلقاء التطبيقية، عمان، الأردن، 2001.
- ✓ رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الكتاب الحديث، ط، الجزائر، 2004.
- ✓ عامر إبراهيم قنديلجي، البحث العلمي و استخدام مصادر المعلومات، ط1، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان، 1991/1418.
- ✓ عبد الجواد نور الدين ومصطفى متولي، مهنة التعليم في دول الخليج العربي، مكتبة التربية العربي لدول الخليج، الرياض، 1993.
- ✓ عبد الحميد مرسي، سيكولوجية المهن، دار النهضة العربية، مصر، 1963.
- ✓ عبد الله المصراتي، الفساد الإداري نحو النظرية في علم اجتماع الجريمة و الانحراف الاجتماعي (دراسة ميدانية)، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، 2011.
- ✓ عبد الهادي الجوهري، علم الاجتماع الإدارة قضايا ومفاهيم، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1998.
- ✓ عبد عقلة مجلي الخزاولة، الصراع بين القيم الاجتماعية و القيم التنظيمية في الإدارة التربوية، ط1، دار الحمد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2009.

✓ نادية سعيد عيشور، عبد الرحمن برفوق، منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، مؤسسة حسين رأس الجيل للنشر و التوزيع، قسنطينة، الجزائر، 2017.

المجلات:

✓ زليخة جديدي، مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية، العدد الثامن، جامعة وادي سوف، الجزائر، جوان، 2012، Email.Djedidi8 hotmail.com

✓ عبد الستار حميد قسطاس، أرباب المهن و الحرف في المجتمع الأندلسي خلال عصري الإمارة و الخلافة (422/-/138هـ/1030-755م)، ملخص خاص بالعدد "السابع عشر"، كانون الأول، 2014.

✓ يوسف بن عطية بحر، مياسة سعيد محمد أبو سلطان، الإغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية و التعليم العالي في قطاع غزة، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث و الدراسات، العدد الخامس، يوليو، 2013.

المذكرات:

✓ إيهاب فاروق العاجز، دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية، دراسة تطبيقية على وزارة التربية و التعليم العالي، رسالة ماجستير، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، غزة، 2011 .

✓ خالد بن عبد الله الحنيطة، القيم التنظيمية و علاقتها بكفاءة الأداء، دراسة تطبيقية على العاملين بالخدمات الطبية، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نجران، مكة، 2003.

✓ عوض بن سعيد العمري، القيم الشخصية وعلاقتها بمستوى الأداء لدى طلاب الكليات العسكرية (دراسة تطبيقية على كلية الملك خالد العسكرية)، دراسة مقدمة إكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية، 2000.

✓ لويذة دحيمان، تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر"، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير بكلية العلوم السياسية و الإعلام، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية 2011-2012.

- ✓ محمد الاخضر بن نكران، سعيد عبد السلام، تأثير القيم التنظيمية على رؤساء المصالح، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية سونطراك، قسم العلوم الإجتماعية، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة ورقلة، 2003.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

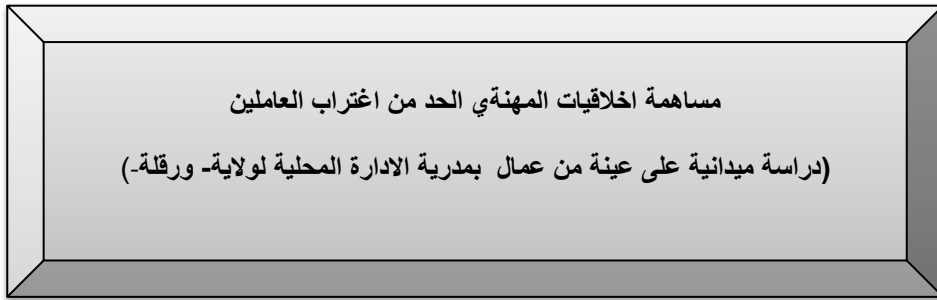
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة-

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا

استمارة بحث ميداني حول موضوع



● ملاحظة:

❖ نضع بين ايديكم هذه الاستمارة في اطار التحضير لإعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل, نرجو منكم الاجابة على اسئلة الاستبيان و ذلك بوضع علامة (x) داخل الخانة المناسبة مع العلم ضمان السرية و عدم توظيف المعلومات الا لأغراض علمية.

مع فائق الاحترام و التقدير على مساعدتكم

تحت اشراف:

د. رابح ريباب

✓ من اعداد الطالبة:

✓ بوسالم هاجر

السنة الجامعية: 2021/2020

➤ المحور الأول: محور البيانات الشخصية

- 1/الجنس: ذكر انثى
- 2/السن: اقل من 30 سنة من 30-39 سنة من 40 فما فوق
- 3/المستوى التعليمي:
- متوسط ✓
- ثانوي ✓
- جامعي ✓
- 4/الاقدمية و الخبرة المهنية:
- أقل من 5 سنوات ✓
- من 5-9 سنوات ✓
- من 10 سنوات فما فوق ✓

➤ المحور الثاني: تساهم القيم الشخصية في الحد من اغتراب العاملين

- 5/القيم الحميدة تعتبر اهم عنصر في العمل نعم لا احيانا
- 6/أتمسك بقيمي و معتقداتي حتى لو تعرضت لبعض الضغوط نعم لا احيانا
- مثال عن الضغوط التي تعرضت لها:

- 7/أحافظ على علاقاتي مع زملائي و رؤسائي في العمل نعم لا احيانا
- 8/أرى أن التكامل بين العمال يساعدني على زيادة قدراتي بالمؤسسة نعم لا احيانا

-إذا كانت الاجابة بنعم كيف يتم ذلك.....

- 9/أطمح إلى الوصول إلى أعلى المناصب نعم لا احيانا
- 10/أسعى لتقديم اقصى مجهود لإنجاح المؤسسة نعم لا احيانا

-فيما يتثل هذا المجهود.....

11/أسعى لتطوير مهاراتي في العمل لمساعدة المؤسسة على تحقيق اهدافها نعم لا احيانا

12/الأجر الذي أتقاضه مناسب بالنسبة للعمل الذي أزاوله نعم لا احيانا

13/أحاول إيجاد طرق جديدة لإنجاز مهام عملي بوقت زمني قصير نعم لا احيانا
-إذا كانت الاجابة ب "نعم" اذكر اهم الطرق التي تعتمدها في انجاز هذه الاعمال

14/أتحدى الظروف للوصول إلى ما أطمح إليه نعم لا احيانا

15/أحرص على استخدام مقتنيات العمل لأغراض العمل فقط و ليس لأغراض شخصية نعم لا احيانا
-إذا كانت الاجابة ب لا فيما تتمثل تلك الأغراض الشخصية

16/اسعى لتحقيق أهداف المنظمة دون النظر لمصالحى الشخصية نعم لا احيانا

17/أتطوع بأعمال إضافية للحفاظ على تقدم وتطوير العمل نعم لا احيانا
-إذا كانت الاجابة ب "نعم" فيما تتمثل تلك الاعمال الاضافية

➤ المحور الثالث: تساهم القيم التنظيمية في الحد من اغتراب العاملين

18/أوقات الدوام تناسبني نعم لا احيانا

19/أعمل ساعات إضافية في العمل نعم لا احيانا

20/أحرص على الالتزام بأوقات العمل نعم لا احيانا

21/انجز الاعمال اليومية في اوقاتها دون تأجيل نعم لا احيانا

22/التزم بالحفاظ على اسرار العمل من تعليمات و تقارير سرية وعدم نشرها نعم لا احيانا

23/ابتعد عن الفضول في الاطلاع على معلومات لا تعينني في العمل نعم لا احيانا

24/أحرص على تأدية المهام الموكلة الي بأمانة و اخلاص نعم لا احيانا

25/أحرص على تحمل مسؤولية المهام الموكلة إلي نعم لا احيانا

26/احافظ على ممتلكات و أدوات العمل المادية نعم لا احيانا

27/اقدم المقترحات لتطوير و تحسين طرق العمل نعم لا احيانا

-اذا كانت الاجابة ب نعم فيما تتمثل تلك المقترحات

28/اشارك زملائي بالمعلومات لتسهيل العمل و توفير الجهد عليهم نعم لا احيانا

29/تتم سياسة التوظيف في المؤسسة بناء على الكفاءة و الجدارة و بمعايير محددة و معلنة

نعم لا احيانا

..... اذا كانت الاجابة ب نعم" فيما تتمثل تلك المعايير

30/اتجنب الوساطة و المحسوبية في ادائي لعملي نعم لا احيانا

➤ المحور الرابع: تعمل القوانين الداخلية في الحد من اغتراب العاملين

31/احترام القوانين الداخلية للمؤسسة يساعد على تحسين ادائي نعم لا احيانا

-اذا كانت الاجابة ب نعم اذكر اهم القوانين التي تحترمها

32/ألتزم بمشروعية كل ما يتعلق بعلمي و أدائي لواجباتي و خدماتي المهنية في ضوء الأحكام و المبادئ القانونية للمؤسسة نعم لا احيانا

33/أتبع التعليمات و التوجيهات الصادرة من الإدارة بشكل مستمر نعم لا احيانا

-في كل الحالات فيما تتمثل تلك التعليمات والتوجيهات الصادرة من الادارة

34/أحرص على حضور الاجتماعات و اللقاءات المتعلقة بالعمل نعم لا احيانا

35/أحرص على متابعة كافة أنشطة المؤسسة باهتمام نعم لا احيانا

36/يسمح لك بالاعتراض و مناقشة القرارات مع رؤساء العمل نعم لا احيانا

-اذا كانت الاجابة ب "نعم" فيما تمثل اعتراضك

37/أرى العقوبات الصادرة من الادارة ملائمة مع المخالفات التي يرتكبها العمال نعم لا

احيانا

38/يتم الإعلان عن القوانين و الأنظمة من طرف الإدارة لإزالة الغموض و الضبابية لدى العمال

نعم لا احيانا

- إذا كانت الإجابة ب " نعم " فيما تتمثل الطرق المتبعة للإعلان عن هذه القوانين و الانظمة

.....
39/تتعامل المؤسسة بالعدالة و عدم التمييز بين العاملين نعم لا احيانا

40/أرى أن بعدالة تطبيق التعليمات أثر إيجابي على التزامي بالأنظمة و التعليمات نعم لا احيانا

41/يتم التعيين و الترقيه داخل المؤسسة حسب معيار الكفاءة نعم لا احيانا

42/أساليب الرقابة المتعلقة بالوقت لإنجاز العمل بسرعة و إتقان فعالة نعم لا احيانا

-فيما تتمثل تلك الأساليب المتبعة من طرف مؤسستك

الهيكـل التنظيمي للإدارة المحلية

