

جامعة قاصدي مبراح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا



مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي
الميدان: العلوم الاجتماعية
الشعبة: علم الاجتماع
التخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل
من إعداد الطالبة:

زكري خيرة
الموضوع:

الإنتماء التنظيمي و أخلاقيات العمل

الدراسة الميدانية بمدينة مديرية الصحة و السكان لولاية - ورقلة -

نوقشت علنا بتاريخ : 04 / 06 / 2014م

أما اللجنة مكونة من السادة:

1. الأستاذ : كبار عبد الله أستاذ مساعد أ رئيسا جامعة قاصدي مبراح ورقلة
2. الأستاذ : عيساوي الساسي أستاذ مساعد أ مشرفا ومقررا جامعة قاصدي مبراح ورقلة
3. الأستاذة : زموري زينب أستاذ مساعد أ مناقشا جامعة قاصدي مبراح ورقلة

السنة الجامعية : 2013 / 2014 م

شكر وتقدير

الحمد لله وحده الذي اذعم علينا بنعمة العلم بعد الجهل ونوره بعد ضلال يسر لنا أمرنا وهدانا إلى صراط المستقيم

فالحمد لله والشكر للذي اذعم علينا وفضلنا على كثير من العالمين

شهادة عرفان وتقدير الأستاذ الفاضل المهرّف "عيسوي الساسي" الذي كان خير مرشد ومحفز على العمل

الجاد و على الجهد الذي بذلته معنا لإتمام هذا العمل وعلى صبره علينا وكل الإرشادات و التوجيه الذي قدمه

لنا في كل خطوة من خطوات هذا العمل فشكرا له على إتقانه لعمله و تقانيه فيه ونسال الله له التوفيق في

مساره أمين .

نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذة الفاضلة بوسحلة إيناس التي لم تهمل علينا بتوجيهات وشكرا .

كما نتقدم بالشكر إلى عمال مديرية الصحة والسكان على دعمهم لنا.

شكر خاص إلى الأساتذة اللذين دعمونا بالنظ المعرفي من السنة الأولى العلوم الاجتماعية حتى التخصص السنة

الثانية ماستر علوم الاجتماع التنظيم والعمل

شكر إلى من تضرع إلى المولى لنا بالدعاء

إلى كل من ساعدنا في إتمام هذا العمل وإخراجه في صورته الأخيرة.

بشكر زكريا خيرة

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
-	شكر وتقدير.....
-	قائمة المحتويات.....
-	فهرس الجداول.....
أ	مقدمة.....
الفصل الأول: إشكالية الدراسة وإطار المفاهيمي	
1	أولاً: إشكالية الدراسة.....
3	ثانياً: تساؤلات الدراسة ,
4	ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع.....
4	رابعاً: أهداف الدراسة.....
4	خامساً: أهمية الدراسة.....
5	سادساً: تحديد المفاهيم.....
7	سابعاً: الدراسات السابقة.....
14	ثامناً: المقاربة النظرية للدراسة.....
الفصل الثاني: الإطار المنهجي للدراسة	
17	تمهيد.....
17	أولاً: المنهج المستخدم.....

18 ثانيا:مجالات الدراسة.....
19 ثالثا: عينة الدراسة.....
21 رابعا:أدوات جمع البيانات.....
23 خاتمة الفصل.....
الفصل الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة	
25 تمهيد.....
25 أولا: عرض وتحليل البيانات الميدانية.....
46 ثانيا:عرض نتائج الدراسة الميدانية.....
49 ثالثا:النتيجة العامة للدراسة.....
50 خاتمة.....
51 قائمة المراجع.....
54 الملاحق.....

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
20	يوضح عينة الدراسة	1
25	يوضح توزيع العمال حسب السن	2
26	يوضح توزيع العمال المستوى التعليمي	3
26	يوضح توزيع العمال حسب الفئة المهنية	4
27	يوضح ملائمة الوظيفة للعامل	5
28	يوضح توزيع العمال حسب الأقدمية	6
29	يوضح طبيعة عقد العمل	7
29	يوضح الحوافز	8
30	يوضح الترقية	9
30	يوضح المشاركة في اتخاذ القرار	10
31	يوضح تحقق الأمن داخل المؤسسة	11
32	يوضح المسؤولية في المؤسسة	12
32	يوضح التعاون في المؤسسة	13
33	يوضح طريقة العمل	14
34	يوضح المعاملة الحسنة من قبل الزملاء	15
34	تقديم ماهو أفضل للمؤسسة	16
35	الشعور بالارتباط للمؤسسة	17
36	رأي العامل إذا أتاحت فرصة عمل جديدة هل يترك هذه المؤسسة	18
36	الاهتمام بسمعة ومستقبل المؤسسة	19
38	هل نجاح المؤسسة مرهون بتطبيق القوانين	20
39	اطلاع على النظام الداخلي للمؤسسة	21
40	الرأي بالنظام الداخلي للمؤسسة	22
40	الرأي في كشف أسرار العمل أمر لا حرج فيه	23
41	الشعور بالعدالة في سياسات المؤسسة نحو الترقّي	24
41	موضوعية عملية تقييم الأداء	25
42	تفضيل المصلحة العامة على مصلحة الشخصية	26
43	الالتزام داخل المنظمة هو أمر أخلاقي	27

44	الرضا بالعمل ساعات إضافية بعد الدوام	28
44	المحافظة على وسائل العمل تعزز الثقة بين المؤسّس والعامل	29
45	الحفاظ على أملاك المؤسّسة هو المحافظة على المؤسّسة	30

مقدمة

يعد الانتماء التنظيمي الميكانيزم الأساسي للتحكم في سلوك الأفراد داخل التنظيم ،الانتماء مفهوم اجتماعي ديناميكي لا يمكن إدراكه إلا في ضوء مرحلة تاريخية بعينها كما انه مفهوم نفسي ذو بعد اجتماعي وبافتقاده يشعر المرء بالعزلة والضيق والمشكلات التي لها تأثيرها على وحدة المجتمع وتماسكه والمؤسسة ،بصفة خاصة تثار قضية الانتماء كثيرا في الآونة الأخيرة خاصة في الجماعات التنظيمية. وبعد القضايل العامة والخطيرة في مؤسساتنا فعليها بتحديد سلوك الفرد والجماعة لدى حرص العديد من المؤسسات اليوم على تعميق الشعور بانتماء و الحرص على ترسيخ أخلاقيات العمل لدى عمالها لأنه حجر الزاوية في مسيرتها واستقرارها وتماسكها وبالنظر إلى أهمية الموضوع حاولنا التطرق إليه في محاولة لتسليط الضوء عليه و به ذا و انقسمت دراستنا إلى ثلاث فصول على النحو التالي :

الفصل الأول : فلقد خصص لإشكالية الدراسة والإطار المفاهيمي فقد تناولنا فيه إشكالية الدراسة ،أسباب اختيار الموضوع

،أهمية الدراسة وهدفها ،تحديد المفاهيم ،والدراسات السابقة و المقاربة النظرية للدراسة .

الفصل الثاني: فقد تناولنا فيه الإطار المنهجي للدراسة تضمنت المنهج،مجالات الدراسة،والعينية، أدوات جمع البيانات.

الفصل الثالث : فلقد احتوى على عرض وتحليل البيانات الميدانية ،عرض نتائج الدراسة الميدانية ،وتضمن تحليل لنتائج التساؤلات

والنتيجة العامة ،خاتمة الدراسة.ثم عرضنا الاقتراحات و التوصيات الخاصة بالموضوع .

الفصل الأول : إشكالية الدراسة وإطارها المفاهيمي

أولاً: إشكالية الدراسة

ثانياً: تساؤلات الدراسة

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

رابعاً: أهداف الدراسة خامساً:

أهمية الدراسة سادساً: تحديد

المفاهيم

سابعاً: الدراسات السابقة

ثامناً: المقاربة النظرية للدراسة

أولاً: إشكالية الدراسة

المؤسسة الحديثة هي البناء الذي يشكل داخله سلوك العناصر البشرية متفاعلاً مع عناصر التنظيم الأخرى، ومن محصلة هذا التفاعل تنتج أشكال التصرفات للفاعلين الاجتماعيين داخل المؤسسة والمتمثلة في أنماط الأداء، القرارات، العلاقات والتفاعلات، مع أطراف البيئة الخارجية وذوي العلاقات بالمؤسسة (العملاء و المنافسين).

المؤسسة هي عنصر فاعل في تشكيل السلوك التنظيمي للعاملين إذ يمنح لأعضائه القدرة على اكتساب مواصفات محددة حتى يحقق العامل ذاته داخل بيئته ويشعره بأهمية وظيفته ودوره في العملية الإنتاجية عن طريق مشاركته في سياسة المؤسسة وهذا يؤدي إلى تعميق شعور العامل بمكانته وأهمية عضويته داخل المؤسسة.

يُعد الانتماء التنظيمي مؤشر هام لقدرتنا على إدراك ومراقبة والتنبؤ بسلوك الأفراد داخل المؤسسة، كما أنه مفهوم اجتماعي ديناميكي لا يمكن إدراكه إلا في ضوء مرحلة تاريخية بعينها وفي إطارها الاجتماعي الآني. كما أنه مفهوم نفسي ذو بعد اجتماعي وبافتقاده يشعر المرء بالعزلة والضيق والمشكلات التي لها تأثيرها على وحدة المجتمع وتماسكه والمؤسسة بصفة خاصة، وتثار قضية الانتماء كثيراً في الآونة الأخيرة خاصة داخل المؤسسات.

لذا حرصت المؤسسات الحديثة في محاولة منها لإيجاد آلية لتعميق الشعور بالانتماء لدى عاملها لأنه حجر الزاوية في مسيرتها مما يؤدي إلى استقرارها وتماسكها، فالانتماء هو عضوية الفرد داخل الجماعة فيأخذ في ذلك عدة مسارات، مثل الانتماء للأسرة، الانتماء للوطن، الانتماء لجماعة العمل، ذلك أن الانتماء للمؤسسة يحمل عدة أبعاد (الهوية الجماعية، الولاء، التواد، الالتزام، التضايح والإندماج...).

وبالتالي فإن الانتماء هو نزعة تدفع الفرد العامل للدخول في الإطار الاجتماعي والإندماج فيه بما يقتضيه من التزام بمعايير وقواعد هذا الإطار والدفاع عنه في مقابل غيره من الأطر الاجتماعية والفكرية الأخرى والمؤسسية الأخرى، ذلك أن الانتماء التنظيمي يحمل في طياته التوحد والاندماجية في العمل والالتزام بمبادئه وأخلاقياته.

وتعد الأخلاق التي يتحلى بها الأفراد بمثابة الدعامة الأولى لحفظ المجتمع وإستمراره، وداخل المؤسسة فإنها تتصل اتصالاً وثيقاً بالظاهرة التنظيمية باعتبارها من أهم المبادئ والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني، وتنعكس الأخلاق على إلتزام الفرد بمهنته، فالمهنة وسيلة لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي بما يعود ذلك بالنفع على الفرد، المؤسسة والمجتمع.

ذلك أن أخلاقيات العمل هي مجموعة المبادئ التي تتمظهر في سلوكيات الأفراد نتيجة للتنشئة الاجتماعية وكذا القوانين والنظام الداخلي الذي تضعه المؤسسة، وهي تمثل دستور أخلاقي يجب على كل فرد في مجال العمل أن يحترمه، ولأخلاقيات العمل دور مهم في حياة العمال مهما اختلفت أجناسهم وأماكنهم والفلسفة التي يتبعونها ويعتمدونها، وينعكس ذلك على سلوك الأفراد وكيفية تفاعلهم مع الظواهر التنظيمية المختلفة، حيث تشكل الأخلاق-التنظيمية- أحد مظاهر الضبط الاجتماعي لدى العاملين وقد تشكل واقعا محركا ودافعا لتعميق الإحساس بالانتماء وتساعد على التكيف والتوافق داخل بيئة العمل.

إن أخلاقيات العمل لمؤسسة ما هي المبادئ والقيم الأخلاقية العامة التي تنظم سلوك العاملين وتسطر من خلال قوانين وتعليمات تضعها المؤسسة، وتنشأ الأخلاق المهنية(العمل) في مجملها من الأخلاق العامة التي تعلمها الإنسان في مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة، إنها بيان للقيم والمبادئ والسلوكيات التي ينبغي أن تحكم العمل اليومي الذي يقوم به الموظف، ذلك أن لكل مهنة في المجتمع الإنساني مرتكزات أخلاقية ومهنية يتبعها العاملون فيها، وتتكون تلك الأخلاقيات المهنية من أبعاد ثلاثة كالبعد المعرفي والبعد السلوكي الأدائي والبعد الخلقى، ويرتبط هذا الأخير بإتقان العمل والمحافظة على إستمرارية المؤسسة في إطار من الالتزام بمجموعة من المعايير.

لا ريب أن العوامل الاقتصادية لا تنفرد بالتأثير في واقع المؤسسات لوحدها، بل توجد إلى جانبها عوامل بشرية واجتماعية ونفسية لا تقل عنها تأثيرا في تنظيم وضبط علاقات العمل، حيث يرى الكثير من الخبراء إن استثمار الموارد البشرية بالشكل الصحيح يتصدر بقية شروط نجاح التنظيم الإداري، فإذا كانت الأخلاق تشير إلى النظام القيمي والمعايير الأخلاقية التي يستند عليها العمال في تصرفاتهم والأخذ بعين الاعتبار ما هو صح أو ما هو خطأ عند الأداء من خلال تعزيز منظومة أخلاقيات العمل، والذي بدوره ينعكس على نمو وتطور ورفي المجتمع، ولا يمكن تحقيق ذلك دون وجود معايير أخلاقية تنظم سير العمل، وتعزز الثقة بين العناصر الثلاث والمتمثلة في المؤسسة الأفراد والبيئة الخارجية، في تفاعلهم وما ينتج عن ذلك من أثر.

إن الالتزام بالمبادئ والسلوك الأخلاقي سواء على صعيد الفرد، أو الجماعة، أو المؤسسات والمنظمات بمختلف نشاطاتها يعتبر ذو أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع حيث إن هذا الأمر يقوي الالتزام بمبادئ العمل الصحيح والفعال، ونظراً للدور الهام الذي تلعبه القيم الأخلاقية المتعلقة بالممارسة المهنية في تحسين أداء العامل واستثماره لوقته بالشكل الأمثل وسعيه لتحقيق أفضل عائد للمؤسسة والمجتمع بما ينسجم مع مراحل تطوره وتقدمه ويتسق مع منظومة القيم التي يحملها الفرد تجاه ذاته وتجاه المجتمع، فقد تزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بأخلاقيات العمل.

يلاحظ في السنوات الأخيرة اهتمام المجتمع بموضوع أخلاقيات العمل وكذلك موضوع الشفافية وسلامة الإجراءات في مؤسسات الدولة كافة، ويسجل للدولة والمؤسسات على اختلاف إشكالاتها وبيئات عملها محاولات تنمية السلوك المهني لدى العاملين فيها كمدخل ملائم للتقليل من الظواهر السلبية، فالوصول إلى بناء منظومة النزاهة في العمل خاصة في المرفق العام، يعد الهدف الأساسي في بناء مؤسسات عامة فعّالة تحظى باحترام الموظفين من خلال منظومة القيم والسلوكيات الأخلاقية التي يتم تسطيرها، وتمكّنها من تحصين المجتمع ضد ظاهرة الفساد وتوفير الآليات الفعّالة لمعالجة آثاره. بغية مساندة التحولات المختلفة وروح العصر الجديد الساري في معظم الدول، وبهدف تأكيد الالتزام بأخلاقيات العمل وتقاليد الوظيفة بما قد يساعد على تحقيق الكفاءة العالية في الأداء، وتمكين المشاركين من صياغة قيم للتعامل الإيجابي وتدعيم تلك القيم في الممارسات الإدارية، وكذلك خلق بيئة عمل مؤسسية تنظيمية إيجابية ومحفزة قد تجعل الانتماء والولاء ممارسة سلوكية طبيعية للعامل، والتعامل مع الأنماط المختلفة للمرؤوسين وكيفية التصرف مع السلوك السلبي للعاملين داخل المؤسسة.

يمثل متغيري الانتماء التنظيمي وأخلاقيات العمل في المؤسسة، من الظواهر التنظيمية ذات الأهمية الكبيرة في عصرنا الحالي، ذلك من أجل تحقيق الهوية التنظيمية والاستقرار الوظيفي والتقليل من دوران العمل من خلال إرساء عناصر الثقافة التنظيمية للمؤسسة، والتعرف على أهمية تطبيق مدونة قواعد السلوك الأخلاقي المهني السليم التي تتضمن معايير أخلاقية ومبادئ أساسية لأداء الوظيفة في المرفق العام، وتنمية الرقابة الذاتية لدى العاملين في المؤسسة، مع منح الأولوية للمصلحة العامة ومصلحة المؤسسة على حساب المصلحة الشخصية، هذا يدفعنا إلى محاولة دُرُس علاقة هذين المتغيرين دراسة سوسيولوجية بطرح التساؤل الرئيسي التالي: - ما

علاقة الانتماء التنظيمي بأخلاقيات العمل؟

ثانياً: تساؤلات الدراسة

1) هل يختلف مستوى الانتماء التنظيمي باختلاف العوامل الوظيفية والشخصية؟

2) كيف يتجسد الانتماء التنظيمي في مديرية الصحة والسكان؟

3) ما مدى التزام العامل بأخلاقيات العمل في مديرية الصحة والسكان؟

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع:

الأسباب التي أدت إلى اختيارنا للموضوع الراهن الانتماء التنظيمي وأخلاقيات العمل:

. أسباب ذاتية:

- * الاعتقاد بأن الانتماء التنظيمي وأخلاقيات العمل احد عوامل نجاح واستمرارية المؤسسة.
- * دراسة الانتماء التنظيمي وأخلاقيات العمل دراسة سوسيولوجية لإبراز أهمية هذين المتغيرين ودورهما في المؤسسة.
- * بعد طرح موضوع الدراسة على والدي الذي يعمل بالمديرية فوجدنا انه موضوع بأن جدير بالدراسة في هذه المؤسسة .

. أسباب موضوعية:

- * محاولة الكشف ولفت الانتباه لأهمية وتبسيط الضوء على الظاهرة المدروسة في مديرية الصحة والسكان بورقلة.
- * التدريب على المنهجية العلمية في صياغة و نقد المواضيع في إطار التخصص . وإتمام دراستي العليا يدفعني لذلك .
- * نقص الدراسات حول الانتماء التنظيمي.

رابعا: أهداف الدراسة

- * تهدف الدراسة إلى التعرف على ظاهرة محل الدراسة السوسيولوجية الحديثة.
- * التعرف على مدى التزام عمال المديرية بأخلاق العمل.
- * تحديد العلاقة بين الانتماء التنظيمي وأخلاقيات العمل.
- * الكشف على أخلاقيات العمل من خلال وعي العمال بالحقوق والواجبات.

خامسا: أهمية الدراسة

استمدت هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوعها حيث أهمية موضوع الدراسة في محورين:

1) محور الانتماء التنظيمي : حيث يمثل إحدى المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالسلوك التنظيمي داخل المؤسسة.

- الاعتقاد القوي بأهداف المؤسسة والاستعداد لبذل جهد لمصلحتها والرغبة في استمرار العمل فيها.

2) محور أخلاقيات العمل: في ميدان الدراسة محور يدخر أهمية خاصة لان الأخلاقيات من المصطلحات القيمة التي تحمل

الكثير من الغموض والنسبية وبالتالي تكتسي دراسة أخلاقيات العمل خصوصية ترتبط بالمجتمع وميدان الدراسة من جهة أخرى. إذا كان كل محور يدخر أهمية الخاصة فما بالك بتزاورهما في موضوع واحد.

سادسا: تحديد المفاهيم:

1- تعريف الانتماء التنظيمي:

لغة: من افعال نَمَى والنماء بمعنى الزيادة او اتميته اي عزوته ونسبه وانتمى هو اليه انتسب ويقال نماه إلى جده ارتفع إليه في النسب⁽¹⁾.

اصطلاحا: هونزعة تدفع الفرد للدخول في اطار اجتماعي فكري معين بما يقتضيه هذا التزام بمعايير وقواعد هذا الاطار ونصرتة

والدفاع عنه في مقابل غيره من الأطر الاجتماعية والفكرية الأخرى⁽²⁾ والانتساب إلى الجماعة فكرا وعملا والالتزام والثبات على منهجها⁽³⁾.

وورد في معجم العلوم الاجتماعية: أن الانتماء هو ارتباط الفرد بجماعة حيث يرغب الفرد في الانتماء إلى جماعة قوية يتقمص شخصيتها القوية ويوجد نفسه مثل: النادي، الأسرة، الشراكة⁽⁴⁾

كما يعرف أيضا انه، ارتباط فعال بين الأفراد وتنظيم معين وتطابق أهدافه مع أهدافهم، ويعرف كذلك بقدرة الفرد على التوحد والاندماجي في التنظيم الرسمي الذي يعمل بداخله⁽⁵⁾.

التعريف الإجرائي: قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها وبالتالي فهو يعبر عن مدى إخلاصه، واندماجه والجهد الذي

يبذله الفرد اتجاه عمله والاهتمام والرغبة في الاستمرار فيه وكذا المؤسسة.

¹ - ابن منظور: لسان العرب، نقلا عن لطيفة إبراهيم خضير. دور التعليم في تعزيز الانتماء. عالم الكتاب، القاهرة، مصر، 2000، ص 25.

² - محمد النوبي: مقاييس الانتماء، ط1، دارا لصفاء، عمان، الأردن، 2001، ص28.

³ - علي سلامة الخضور: الانتماء والمواطنة، ط1، داركنوزالمعرفة، عمان الأردن، 2010، ص28.

⁴ - احمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، دط، مكتبة بيروت، لبنان، 1978، ص16.

⁵ - عتماد محمد علام: دراسات في علم الاجتماع التنظيم، ط1، مكتبة انجلوالمصرية، القاهرة، مصر، 1994، ص279.

2- المفاهيم المرتبطة بالانتماء التنظيمي:

-**الالتزام التنظيمي:** "هو لرغبة التي يبذلها الفرد للتفاعل الاجتماعي من اجل تزويد المنظمة بالحوية والنشاط ومنحها

الولاء، يمكن القول أن الالتزام هو مدى اقتناع العاملين بإدارتهم وقيمتها وأهداف إلى درجة تجعلهم يتوافقون معها ويندمجون فيها"⁽¹⁾

-**التوحد:** " يعرف بأنه تبني أهداف وقيم الشريء الملتزم له كما لو كانت هي أهداف وقيم الفرد الخاصة"⁽²⁾

-**الولاء:** يعرف رونالدويجيو الولاء للمؤسسة" بأنه مشاعر الفرد نحو المؤسسة التي يعمل بها واتجاهاته وترتبط بقبول الفرد لأهداف

المؤسسة وقيمتها واستعداده لبذل مجهود نيابة عنها ورغبة في البقاء عضوا فيها"⁽³⁾

-**الاندماج:** " يشير المصطلح في العادة إلى حالة انصهار بين كيانين أو الآلية التي تؤدي إلى هاته الحالة، أشار إليها إميل دوركايم في

مؤلفه الانتحار 1897 حيث ارجع الانتحار إلى الدلالة على ضعف اندماج الفرد في المجموعة التي ينتمي إليها".⁽⁴⁾

- **الهوية:** "هي دليل على وجود الفرد , وسلوكات الأفراد مؤشرات للتعبير عن الهوية , فالانتماء يسعى لتوطيد الهوية وهي دليل

على وجوده"⁵.

3-تعريف أخلاقيات العمل:

لغة: ورد أن الأخلاق لغتا جمع خلق والخلق هوالسجية والطبع والمروءة والدين فنجد ان كلمة تعني التوافق بين معايير اوقيم أو أسلوب

يختص في الغالب بالمهن.⁽⁶⁾ ethical

اصطلاحا: "أخلاقية لفظ دل مبادئ السلوك والقيم المطابقة للمثل الأعلى الأخلاقي والقاعدة التي تحدد كيف يجب أن تتصرف في

حالات والمواقف "⁽⁷⁾.

¹-خالد محمد احمد الوزان: المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي،رسالة ماجستير في العلوم الادارية .جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية،الرياض ،السعودية،2000 ص 58 .

² - محمد احمد درويش: نظرية الالتزام التنظيمي، ط1عالم الكتب، القاهرة، مصر ، 2008، ص 390.

³ - رونالد ريجيو: المدخل الى علم النفس الصناعي والتنظيمي، تر: فارس حلمي، ط1، دار الشروق الأردن 1999 ص276

⁴ - Raymon boudon.et autre : dictionnaire de sociologie .Larousse.2^{eme} ed p.126

⁵-محمد عارف : المجتمع بنظرة وظيفية , نقلا عن اعتماد محمد علام ص 53

⁶ -مؤيد نعمة الساعاتي: دور محددات التنظيمية وأثرها في توجيه المنظمة نحو العمل وأخلاقيات الإدارة، دراسة ميدانية في شركة تعبئة الغاز 2008ص5

⁷ - حسين عبد الحميد احمد رشوان: علم الاجتماع الاخلاقي، ط1، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2002، ص191.

يرى نجم عبود بان الأخلاقيات عبارة عن مجموع القيم والمعايير التي يعتمد عليها افراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد وما هو سيء وبين ما هو صواب وما هو خاطئ في إذا تركز في مفهوم الخطأ والصواب في السلوك⁽¹⁾

العمل: يعرف العمل على أنه هو مجموعة من المهام والواجبات والمسؤوليات التي ينظر إلى مجموعها على أساس أنه تكليف مطلوب من الافراد العاملين. وينطوي العمل على عدة مراكز وكذا هو توزيع النشاطات حسب الاهداف التنظيمية والاحتياجات غير المادية مرتبطة بالمركز والحالة حسب العلاقة الاجتماعية والثقافية.⁽²⁾

والعمل بتعريف جامع هو ذلك الجهد البشري الموجه نحو إشباع اثر نافع سواء كان هذا الأثر ماديا محسوسا أو معنويا مجردا⁽³⁾.

أخلاقيات العمل: تعتبر تطبيق للمبادئ الاخلاقية في علاقات وانشطة العمل على مستوى كل فرد و المنظمة⁽⁴⁾ وأخلاقيات العمل يدل على مبدأ اجتماعي كون الفرد مسؤولا عن العمل الذي يؤديه وينطلق من إيمان راسخ بان للعمل قيمة جوهرية يجب احترامها والاصرار على واستخدام هذا المصطلح لوصف سلوكيات الناس في العمل تنميتها⁽⁵⁾.

التعريف الإجرائي: هي المبادئ التي تضعها المؤسسة للعاملين بها و تطالبهم بالالتزام بما تعد أساسا للسلوك المطلوب لإفراد

المهنة والمعايير التي تعتمد عليها المؤسسة في تقييم أدائهم ايجابيا أو سلبا في مؤسسة ميدان الدراسة .

سابعا: الدراسات السابقة

تعريفها: هي تلك الدراسات التي تحترم القواعد المنهجية في البحث العلمي وقد يوجد هذا النوع من الدراسات في المجالات أو

المذكرات أو الوسائل شريطة أن تكون للدراسة موضوع وهدف ونتائج ، وأما إذا وجدت فرضيات البحث والعينة والمنهج والأدوات

فالدراسة تصبح أكثر تفصيلا⁶ ، كما يمكن التنبيه إلى أن موضوع الانتماء التنظيمي يعتبر من ضمن المتغيرات التنظيمية في المؤسسة

التي لم يتم التطرق إليها على حد علمنا .

¹ - نجم عبود نجم: أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، ط1، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2000، ص18.

² - صلاح السنواني: اقتصاد العمل في الفقه الإسلامي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1974، ص 45.

³ - Grwity :Lexique de social .7eme edition .Daloz .parise 1999p 470

⁴ - علي عبد الهادي وآخرون: السلوك الإنساني في المنظمات، ط1، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2012، ص 183

⁵ - بوحفص مباركي: العمل البشري، ط2، دار الغرب، وهران، الجزائر 2004، ص43.

⁶ (رشيد زوراني: تدريبات على منهجية العلوم الاجتماعية، ط1 جامعة المسيلة ، الجزائر، 2004 ص91.

أهميتها:

أ - تعطينا أفكار حول المتغيرات التي أثبتت الدراسات أهميتها أو عدم أهميتها في حقل معرفي معين.

ب - تزودنا بمعلومات حول العمل الذي يتم إنجازه والذي يمكن تطبيقه.

ت - توضيح لنا العلاقة بين المتغيرات التي تمت دراستها.

ث - الأسس التي تؤسس عليه المشكلة وأهميتها¹

* لا بد على أي بحث علمي أن يستند إلى خلفيات بدأت الموضوع بغية إثرائه والوقوف على أهم النقاط فيه ومن الدراسات السابقة

التي تحصلنا عليها والتي تصب في سياق موضوعنا هي:

1-دراسات حول الانتماء التنظيمي:***الدراسة الأولى:**

- أنجز الدراسة اعتماد محمد علام وكان عنوان الدراسة الانتماء التنظيمي عند العاملين في الصناعات التحويلية بالمجتمع

القطري، بكلية الإنسانيات والعلوم الاجتماعية، جامعة قطر، 1993.

وهدفت الدراسة إلى تأثير المتغيرات الديمغرافية على الانتماء التنظيمي لعينة من العاملين بالصناعات التحويلية في المجتمع القطري

وذلك من خلال:

- قياس الانتماء التنظيمي ومدى التباين في درجة بين العمالة القطرية والمالية الوافدة.

- دراسة الأهمية النسبية للمتغيرات الديمغرافية في تفسير الانتماء التنظيمي كمتغير معتمد.

حيث اعتمدت هذه الدراسة على الفروض التالية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتماء التنظيمي بين العمالة القطرية والعمالة الوافدة.

- توجد علاقة طردية بين المستوى التعليمي ودرجة الانتماء.

- توجد علاقة بين مدة الخدمة ودرجة الانتماء.

¹ - منذر الضامن : أساسيات البحث العلمي ، ط1 ، الميسرة عمان ، الأردن ، 2007 ، ص 26.

- توجد علاقة بين الانتماء والمستوى الإداري.

* استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث اعتمد في جميع البيانات -المقابلات الحرة مع بعض الشخصيات الإدارية المسؤولة للحصول على البيانات الأولية للعمل والعمال داخل التنظيم ، اعتمادا على الاستبيان الوثائق والمصادر الإحصائية. شمل البحث خمس تنظيمات رسمية تمثل الشركات الصناعية بلغت عينة البحث 3211 عامل ينتمون لجنسية قطرية وغير قطرية ولكبر حجم العينة تم اختيار لعينة قوامها 53 مفردة من عمالة القطاع الخدماتي.

* نتائج الدراسة :

- ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي عند العاملين بالصناعة التحويلية
- تفاوت مستوى التنظيمي بين العمالة القطرية والعمالة الوافدة
- تباين تأثير المتغيرات الديمغرافية على الانتماء ت بين القطريين والوافدين
- * أشار الباحث في نتائجه أن المستوى الإداري يؤثر في الانتماء فهي تعني نتيجة منطقية. مثلا العامل عندما يرتقي فهو يرتفع في المستوى أو سلم الإداري فهذا حافز فهو يحقق الانتماء والعكس.

* الدراسة الثانية:

أنجز الموضوع نايف علي عاصي ، مجيد حسين ، وكان عنوان الدراسة -الانتماء التنظيمي الرضا الوظيفي للعاملين. دراسة ميدانية بهيئة التعليم التقني جامعة بابل ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد 16 العدد 3 لسنة 2008.

- يهدف البحث إلى تحديد وجهة الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين في هيئة التعليم التقني. ولغرض تحقيق هدف البحث تم تطوير الاستبانة وفقا لمتغيرات البحث ووزعت على 160 مبحوث هم عينة البحث . اعتمدت الدراسة على الفروض التالية:

1. تزداد درجة الانتماء التنظيمي لدى العاملين وذلك بالنسبة لجميع الوظائف موفقة المستويات التعليم المختلف.
2. تؤثر ظروف البيئة العمل الداخلية على درجة الانتماء.
3. تؤثر دوافع العمل على درجة الانتماء التنظيمي للعاملين
4. تزداد درجة الرضا عن الوظيفة بزيادة درجة الانتماء التنظيمي للعاملين

*نتائج الدراسة

- ارتفاع درجة الانتماء لدى العاملين في هيئة التعليم التقني وهذا يرجع الى طبيعة العمل
- رغم ارتفاع درجة الرضا عن العمل لدى العاملين في الهيئة إلا أن تأثير العوامل التنظيمية السابقة كان ضعيفا جدا لدى كان لارتفاع درجة الانتماء التنظيمي اثر على ارتفاع درجة الرضا.
- ارتفاع درجة الانتماء يرجع إلى توفر توافر عنصرين أساسيين هما:
- الرغبة في الاستمرار في العمل.
- قبول أهداف وقيم المؤسسة.

*تطابق الفرضية الرابعة لهذه الدراسة مع احد مؤشرات الانتماء التنظيمي الشعور بالرضا والارتباط للمؤسسة كما تم التحقق منها.

*الدراسة الثالثة:

أجرت الدراسة الباحثة فريال بحباح، بموضوع تنمية الانتماء التنظيمي، كانت الدراسة بمؤسسة موبيسلس للاتصالات لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2009 .

هدفت الدراسة من إجرائها إلى الكشف عن مدى إتباع المؤسسة الجزائرية للأساليب الحديثة في تنظيم وتسيير عملها ، وأكثر من ذلك مدى حرصها على تطبيق الأساليب ، ومن تم معرفة إذا كان العامل الجزائري قد غير نظرتة عن المؤسسة الجزائرية و إن كان يكن لها الانتماء و الولاء

انطلقت الباحثة من (3) فرضيات:

1- بقدر ما يرتبط الانتماء التنظيمي بنمط القيادة فهو يرتبط أيضا بطريقة تعامل العامل في حد ذاته مع القيادة

2- يتأثر الانتماء بالمنطلقات والخلفيات التي يحملها الأفراد وبما ينتظرونه من مكاسب داخل المؤسسة

3 - توجد علاقة بين الانتماء والخصائص الفردية لكل فرد من أفراد التنظيم.

اعتمدت الباحثة على المنهج الكمي حيث استخدمت كلن من الاستمارة والمقابلة وقد اختارت عينة طبقية حيث قسمت العمال إلى (3) طبقات.

***نتائج الدراسة:**

- يبني الانتماء على أساس القيادة والتعامل مع المرؤوسين.
 - لا تؤثر العوامل الديمغرافية على مستوى الانتماء.
 - تؤثر الخلفيات ومنطلقات الأفراد على الانتماء
 - عندما يشعر العامل بأهمية الهدف فهو يقتنع للوصول إليه كفريق عمل.
- * وفقت الباحثة إلى حد ما عندما استنتجت أن الانتماء يبني على أساس القيادة إلا أنها لم تذكر أن الانتماء التنظيمي يتأثر بعوامل أخرى.

2- دراسات حول أخلاقيات العمل:***الدراسة الأولى:**

- أنجز الموضوع احمد محمود حبيب البوتي ، بعنوان أخلاقيات الأعمال وأثرها في تقليل الفساد الإداري ، هيئة المعاهد التقنية اربيل، لنيل دبلوم عالي إدارة الأعمال.
- تمثلت المشكلة الرئيسية للبحث في السعي حول معرفة أخلاقيات الأعمال من جهة والفساد الإداري من جهة أخرى من خلال التساؤل التالي :هل أن الالتزام بأخلاقيات الأعمال تؤدي إلى تقليل ظاهرة الفساد ؟.
- معتمداً بذلك على فرضيتين هما:
- هناك علاقة قوية وإيجابية بين أخلاقيات الأعمال وبين تقدم وتطور المنظمات.
 - إن أخلاقيات الأعمال لها تأثير كبير في تقليل الفساد الإداري
- معتمداً على المنهج الوصفي المسحي.

***نتائج الدراسة:** توصلت الدراسة إلى النتائج التالية

- ترتبط أخلاقيات الإدارة بمخائص داخلية المميّزة للفرد أو الجماعة.
- ترتبط الأخلاق بالقيم وتكون بمثابة قواعد التي تحكم السلوك.
- لم تلقى أخلاقيات الإدارة اهتمام كما في اغلب المنظمات.

- غياب أخلاقيات الإدارة سبب رئيسي لتفشي ظاهرة الفساد الإداري والمالي للقطاع العام والخاص

* ظاهرة أن المؤسسات لا تهتم بأخلاقيات العمل نتيجة واقعية أنها فعلا حقيقة ملموسة في مؤسساتنا تطابق ذلك مع نتيجة دراستنا فغالبية العمل لم يطلعوا على القانون الداخلي للمؤسسة.

* الدراسة الثانية:

أنجزت الموضوع الباحثة بوصبعين زبيدة، وكان عنوان الدراسة، أخلاقيات المهنة في الوظيفة الجمركية، وهو بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، بقسم علم الاجتماع جامعة منتوري قسنطينة 2009.

تهدف الدراسة إلى الوقوف على واقع أخلاقيات المهنة في قطاع الجمارك ومدى مطابقتها لمبادئ المنظمة العالمية للجمارك

- معرفة مدى التزام موظفي الجمارك بأخلاقيات المهنة وقواعد السلوك

- معرفة سبب التزام وعدم التزام بمبادئ الأخلاقية في المهنة وقواعد السلوك

فرضيات الدراسة تضمنت الدراسة فرضيتين:

1- لا يملك موظفوا الجمارك فكرة واضحة عن مدونة أخلاقيات المهنة التي تبناها الجمارك الجزائرية

2- أن موظفي الجمارك غالبا يلتزمون بأخلاقيات المهنة وقواعد السلوك المرتبطة بممارسة وظيفتهم

ومن الناحية المنهجية يندرج ضمن الدراسات الوصفية فقد اعتمدت على منهج المسح الاجتماعي بالعينة، استخدمت كلن من الاستمارة والملاحظة، المقابلة، السجلات والوثائق.

* نتائج الدراسة:

- وجود عدم الالتزام النسبي بهذه الأخلاقيات لدى عينة الدراسة.

- يعود عدم التزام إلى عدة أسباب أهمها الظروف الاقتصادية، والاجتماعية والمهنية.

* فعلا هناك أسباب و الظروف الاقتصادية، والاجتماعية والمهنية لالتزام العمال وبالتالي تطابق هذه النتيجة مع النتيجة

المتوصل له أن للعوامل الشخصية و الوظيفية (المهنية) تأثير على درجة الانتماء وبالتالي درجة التزام العامل

***الدراسة الثالثة:**

قامت بهذه الدراسة الباحثة ريم الرواشدة، والتي عنوانها أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، جامعة مؤتة نموذجاً، 2007 .

*هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم وتطوير استبانة لغرض جمع البيانات، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من جميع العاملين في المؤسسات العامة الأردنية. بلغ تعدادها (582) مفردة، وقد تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss لتحليل بيانات الاستبانة.

***نتائج الدراسة:**

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها:

1. أن تصورات الباحثين لأبعاد الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في المؤسسات العامة الأردنية كانت مرتفعة، وأن تصوراتهم على أبعاد الولاء التنظيمي كانت متوسطة.

2. أن هناك أثر لأبعاد أخلاقيات الإدارة (الواجبات الوظيفية، المسؤولية الاجتماعية، الحقوق الوظيفية، المناخ الأخلاقي) في الولاء التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية.

وتوصي الدراسة بضرورة أن تعزز أجهزة الإدارة في المؤسسات المبحوثة كثيراً من المفاهيم التي تعكس أبعاد أخلاقيات الوظيفة العامة، بما ينعكس عنها كسلوك في التعرف على درجات الولاء التنظيمي عند منتسبيها، من خلال نشر مفاهيم الشفافية والحق وريطه بالواجب، عبر لقاءات مفتوحة تتيح إشاعة روح العلاقات المباشرة والإيجابي.

* أثبتت الدراسة أن أخلاقيات ومنطلقات الأفراد تؤثر على الانتماء وهذا ما أردت الوصول إليه حيث طرحت تساؤل مدى إدراك العمال بالانتماء التنظيمي وأخلاقيات العمل.

ثامنا: المقاربة النظرية للدراسة:

يرى موريس أنجروس الاقتراب المنهجي يعد نقطة وصل بين الإطار المرجعي النظري فهو يساعد على تحقيق التناسق المنطقي وعلى التبصرة جوانب الظاهرة المدروسة¹، إن الاقتراب المنهجي يتحدد بجملة من المبادئ والمسلمات الموجهة للبحث ومجالاته ولطبيعة المعرفة الإنسانية ومصادرها، كما يحدد الخطوات الكبرى التي يسير عليها الفكر في انتقاد وتنظيم المعطيات التي تتناول الحياة الاجتماعية.

فلاقتراب المنهجي يعتبر الموجه الأساسي لكل الباحثين في علم الاجتماع، فلا يمكن الاستغناء عنه في مجال البحث العلمي على المستويين النظري والميداني. وبالرغم من عدم وجود مدخل نظري يتطرق إلى الانتماء التنظيمي وأخلاقيات العامل، بصورة مباشرة، يلاحظ بأن أغلبها قد عالجت الموضوع بشكل عام في بيئة العمل، وبناء على ما سبق ومن خلال ذلك تبين أن هناك رواد تناولوا موضوع الدراسة في المؤسسات الغربية، فنجد من بينهم:

1-مقاربة إيتزيوني(1961) الذي يعد أهم دارس له، من حيث أنه ركز على أنماط الانتماء والسلطة، حيث يرى أن

السلطة التي تملكها المنظمة على حساب الفرد هي نابعة من الطبيعة الانتماء الفرد المنظمة والانتماء حسبه يتخذ ثلاثة (03)

أشكالا تقابلها(3) أنماط من التنظيمات وهي:

الانتماء الأخلاقي: نابع من قناعة الفرد بالأهداف والقيم ومعايير المنظمة ويقابل هذا النوع من الانتماء السلطة الأخلاقية القائمة على الإقناع والكافات الرمزية .

* فالانتماء الأخلاقي عند اترزيوني يؤكد صدق العلاقة بين المتغيرين الانتماء التنظيمي وأخلاقيات العمل التي تمت اتبائها في هذه

الدراسة .

الانتماء الآلي: الانتماء الذي يقوم على حساب المزايا المتبادلة وهو بتحديد مدى تلبية المنظمة لحاجيات الأفراد حتى يتحقق

أخلاقيات وتفانيه من اجل تجسيد أهدافها فالعلاقة هي علاقة متبادلة بين الفرد والتنظيم .

الانتماء الاغترابي: وهو يعكس ارتباطا سلبيا بين المنظمة والفرد كون هذا الأخير يخضع لسلطة قهرية يفرض عليه العضوية بالقوة⁽²⁾

1- موريس أنجروس : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر الجزائر، 2004، ص 53.

2) السيد الحسني: النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار فطرين الفجاءة، قطر 1986، ص 288.

2- مقارنة التبادلية المحدثة: من افتراض نظرة التبادل عند كلن من هومانز، هربرت سيمون وبيتر بلاو وهم ابرز علماء

التبادلة المحدثة مورتيمر، بيكر. تقوم الفكرة المحورية لمدخل التبادلية المحدثة في دراسة الانتماء التنظيمي على افتراض علاقة تبادلية بين الانتماء والمنفعة المتبادلة بين كل من والفرد التنظيم الرسمي الذي يعمل بداخله، وان كل يكلف به الفرد ويقابله نظرة مادية من قبل التنظيم⁽¹⁾. تعتمد هذه المقاربة على مفهوم الانتماء على انه ارتباط الفرد بالمنظمة وعدم رغبته في تركها نتيجة لوجود منافع أو فوائد سيفقدونها إذا ترك المنظمة ولا تقتصر هذه المنافع و الفوائد على الناحية المادية فقط بل تمتد لتشمل الناحية المعنوية أيضا مثل مركز الشخص في المنظمة أو الصداقات التي كونها .

* ما يؤخذ على هذا الاتجاه هو انه يقيس درجة الانتماء الفرد ويرجع سبب بقائه بالمنظمة إلى ما توفره هذه الأخيرة من مزايا فإن وجد منظمة أخرى يميل إلى تركها.

3- مقارنة ستاو وسلانيك: يعتمد على نموذجين هما:

الإنتماء الموقفي: يمثل وجهة نظر علماء السلوك التنظيمي ويتضمن عوامل تنظيمية وشخصية من سمات شخصية وخصائص الدور الوظيفي والخصائص التنظيمية وخبرات العمل بالمقابل، فإن مستوى الانتماء الناجم عنهم يحدد سلوكيات الأفراد في المنظمة من حيث التسرب الوظيفي والحضور والجهود التي تبذل في العمل ومقدار المساندة التي يقدمها الأفراد لمنظمتهم.

* وهذا ما توصلنا إليه أن العوامل الشخصية و الوظيفية لها تأثير علي الانتماء التنظيمي للعامل وبهذا فهذه المقاربة تتفق إلى حد ما مع دراستنا.

الإنتماء السلوكي: تقوم فكرته على أساس العمليات التي يعمل من خلالها السلوك الفردي وتحديداً الخبرات على تطوير علاقة الفرد بمنظمتهم، حيث يصبح الأفراد مقيدون بأنواع خاصة من السلوك أو التصرفات داخل المنظمات نتيجة معرفتهم بالمزايا الموجودة داخل المنظمة مما يولد عندهم الخوف من فقدان المزايا بالإقلاع عن هذا السلوك².

¹ اعتماد محمد علام، مرجع سبق ذكره، ص 256.

² محمد صلاح الدين أبو العلا: ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي"، مذكرة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين 2009، ص 36.

الفصل الثاني : الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

أولاً: المنهج المستخدم

ثانياً: مجالات الدراسة

ثالثاً: عينة الدراسة

رابعاً: أدوات جمع البيانات

خاتمة الفصل

تمهيد: بعد أن تطرقنا في الفصول السابقة إلى الجانب النظري في الدراسة فصل إلى جانب الميداني الذي يعد أهم خطوة في

البحث العلمي والذي يتطلب منا معرفة الإجراءات المنهجية المستخدمة في الوصول إلى نتائج نهائية صادقة ودقيقة لتحديد الإطار المنهجي في أهم أسس الدراسة العلمية الذي من خلاله تحددت طبيعة وقيمة كل بحث، كما أن ضبط منهجية سليمة للبحث العلمي يضمن الدقة وتسلسل المنطقي لمراحل المنهجية التي سنتطرق لها في هذا الفصل في البداية إلى وفرضيات الدراسة وكذا وصف منهج الدراسة ووعينة الدراسة وأداتها ووعينه الدراسة الأساسية وأداتها .

أولاً: منهج الدراسة: إن طبيعة الموضوع تتحكم في اختيارنا للمنهج وكذلك الأداة و للمنهج العلمي أهمية كبيرة

للبحث، وإن البحث العلمي هو الذي يحدد لنا المنهج الذي يلائم الدراسة. وفي ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها استخدمنا المسح الشامل حيث يعتبر المنهج امن اشهر المناهج وأكثرها استخداما في الدراسات الوصفية خاصة وانه يوفر الكثير من البيانات والموضوعات الدراسة التي تتطلب استقصاء آراء عينة من مجتمع الدراسة بهدف تحليل الظاهرة المدروسة و الوصول إلى نتائج تساهم في حل بعض المشكلات أو التخطيط للمستقبل.

المنهج الوصفي: يعرف على أنه عبارة دراسة الظاهرة موجودة في جماعة معينة و طبيعة وسمات خصائص مجتمع معين أو

موقف أو جماعة أو فرد معين وتكرارات حدوث الظواهر المختلفة¹ أو هو كل استقصاء ينصب على دراسة الظاهرة كما هي قائمة

في الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها² كما انها تدرس الظواهر كما هي دون تدخل

الباحث فيها وثاثيرها على مجرياتها، حيث تم استخدامه عن طريق المسح الشامل لمجتمع الدراسة و الذي هو نفسه العينة

وفي دراستنا الانتماء التنظيمي وأخلاقيات العمل وفي المسح الاجتماعي تم جمع البيانات من مجتمع البحث بالاستبيان والمقابلات

ويتمثل الغرض الرئيسي من اجراء المسح في انتاج بيانات تشكل اساسا للتعميم حول مجتمع المسح أو الجماعة المستهدفة (وهي

كل عمال مديرية الصحة والسكان بولاية ورقلة) .

¹ - محي الدين مختار الاتجاهات النظرية والتطبيقية في منهجية العلوم الاجتماعية ج 1 ، د ط ، منشورات جامعة، باتنة الجزائر، ص 190 .

² - حسين محمد علي مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام و الاتصال. ط 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2005 ص 287 .

ثانيا: مجال الدراسة:*المجال المكاني:

* مجال الدراسة جاء اختيارنا لمديرية الصحة والسكان بولاية ورقلة نظرا لأهميتها التي تتمتع بها تقعد مديرية الصحة والسكان في

حي سي الحواس ضواحي المؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضياف و معهد العالي لشبه طبي والمؤسسة العمومية للصحة

الجوارية حيث تشمل مديرية الصحة والسكان على عدة مصالح¹ كما يلي:

1) مصلحة الموارد البشرية والمالية والشؤون القانونية: التي تتكون من

- مكتب المستخدمين والشؤون القانونية والنزاعات .

- مكتب التكوين

- مكتب الميزانية والمراقبة

2) مصلحة الهياكل والنشاط الصحي، التي تتكون من:

- مكتب تنظيم الهياكل العمومية والخاصة للصحة وتقييمها

- مكتب العلاج القاعدي والاستعجالات وطب الامراض العقلية.

- مكتب تنظيم المنتوجات الصيدلانية

3) مصلحة الوقاية التي تتكون من:

- مكتب البرامج الصحية، مكتب الامراض المتقلة وغير المتقلة الخاصة.

- مكتب الحماية الصحية في الاوساط الخاصة.

4) مصلحة التخطيط والسكان، التي تتكون من:

- مكتب التخطيط

- مكتب الاستثمارات والصفقات

- مكتب السكان.

* إغتمدنا على الوثائق التي قدمت من مصلحة إدارة الموارد البشرية بالمديرية (انظر الملاحق)

* ولتوفر بعض الخصائص في هذه المؤسسة حتى تم اختيارها دون غيرها لكون تلك الخصائص هي من الأمور الهامة⁽¹⁾ مثلا: كقرب هذه المؤسسات وسهولة التوصل إليها.

***المجال الزمني:** كانت الزيارة الميدانية الأولى عبارة عن زيارة استطلاعية لمديرية الصحة والسكان حيث تعرفنا على نوع عملها وعدد مصالحها وعدد العمال فيها وكان ذلك يوم 03 مارس 2014 على الساعة 10:30 أما عن الانطلاق الرسمي في إنجازنا للبحث الميداني كان في يوم 23 افريل حيث تم توزيع الاستمارات على كل عمال مديرية الصحة والسكان . وتم استلامها في يوم 30 افريل، حيث تمت ملاء الاستمارات بالمقابلة .

***المجال البشري:** فقد تمت الدراسة على عمال مديرية الصحة والسكان بولاية ورقلة حيث بلغ عدد العمال 35 عاملا من مختلف الفئات المهنية .

ثالثا : عينة الدراسة: اختيار العينة في علم الاجتماع أمر مهم بالنسبة للباحث في دراستنا الانتماء التنظيمي و اخلاقيات العمل حيث قمنا بمقابلة مع مسؤول الموارد البشرية كانت مقابلة غير مقننة حيث زدنا بمعلومات عن عدد العمال حيث أن العمال ينقسمون الى اسلاك تقنية خاصة و أسلاك مشتركة وبعد الإحصائيات التي قدمها مسؤول الموارد البشرية وجدنا أن العدد الإجمالي للعمال في هذه المديرية هو 35 عامل. حيث اعتمدنا على المسح الاجتماعي شامل للمديرية لإفراد مجتمع البحث والسبب الذي جعلنا نختار هذا النوع من العينة وذلك نظرا لصغر حجم العينة العمال الذي لا يعتبر كبيرا في المؤسسة . حيث أصبح عينة الدراسة هي نفسها مجتمع البحث.

¹-محمد عبيدات وآخرون : منهجية البحث العلمي، دار وائل للنشر، الأردن، 1999 ص96.

جدول رقم 1: يوضح عينة الدراسة

1	المدير
2	متصرف رئيسي
5	متصرف
1	مهندس دولة في الاعلام الالي
2	محقق رئيسي للإدارة
1	ملحق ادارة
1	عون ادارة رئيس
1	معاون تقني في الاعلام الالي
1	عون ادارة
1	كاتب
1	عون حفظ البيانات
1	عون مكتب
1	عامل مهني خارج الصنف
1	عامل مهني الصنف الثالث
1	سائق سيارة الصنف الاول
1	طبيب عام رئيسي في الصحة العمومية
1	طبيب مفتش في الصحة العمومية
1	جراح اسنان في الصحة العمومية
1	مخبري متخصص للصحة العمومية
1	محضر في الصيدلة
1	ممرض حاصل على شهادة دولة
2	عون الوقاية من المستوى الاول
4	عامل مهني من المستوى الاول
1	سائق سيارة المستوى الاول
1	عون خدمة من المستوى الاول
35	المجموع

رابعاً: أدوات جمع البيانات

يقصد بها الوسيلة التي يستعملها الباحث لجمع البيانات الميدانية بهدف الإحاطة بالظاهرة قيد الدراسة وقد اخترنا لدراستنا هذه أدوات عدة منها:

الملاحظة : كانت أهم أداة حيث كانت الملاحظة بالمشاركة حيث تمت رصد بعض تصرفات العمال وبالتالي تم استنباط بعض المؤشرات التي استخدمت في الدراسة .

المقابلة: تعرف على أنها تفاعل لفظي ليتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة يستشير معلومات أو آراء أو معتقدات شخص آخر للحصول على بعض البيانات الموضوعية¹ فلا يكاد يخلو بحث من هذه الوسيلة لكونها من أهم الإجراءات التي يقوم بها الباحث في بحثه.

هدفنا الأساسي من هذه المقابلة هو الحصول على معلومات من خلال ملامح ومشاعر وتصرفات الباحثين في مواقف معينة²

* اغتنمنا فرصة توزيع الاستمارات وبها تمت المقابلة مع السيد. م / ت. ش

حيث تم طرح بعض الأسئلة المتواجدة بالاستمارة فرأى السيد : (م. ز) أن

الانتماء التنظيمي احد المؤشرات الدالة على سلوك التفاهم و الاداب والاحترام و التفاعل و الاتصال الجيد داخل المديرية، وان لأخلاقيات العمل عدة ابعاد كالسر المهني و الاستقرار العمل و العمل

و أن الانتماء التنظيمي و اخلاقيات العمل كلاهما يولد التضحية عن بعض الحقوق مثل العم يوم العطلة و العمل اثناء وجبة الغداء لاجل تكملة الاعمال المطلوبة.

أما السيد (ت.ش) يرى أن:

* العمل في المؤسسة له وجة انسانية قبل الاجر

* وان الكشف بأسرار المهنة وصفها بالخيانة

¹ -طلعت إبراهيم لطفي: أساليب وأدوات البحث الاجتماعي، دار الغريب، القاهرة، 2005، ص58

² -عبد الله محمد الشريف: مناهج البحث العلمي، ط1، مكتبة الإشعاع، الإسكندرية 1996، ص38

* ليس هناك التزام بمواعيد العمل

* وقال أن أخلاقيات العمل شعارات مكتوبة على الورق والتطبيق منعدم

الاستمارة: ثم استخدام الاستبيان والتي تعرف على أنها استمارة بحيث تضم أسئلة عن مواضيع مختلفة تتعلق بمواضيع الدراسة

تسلم إلى المبحوثين وتتم الإجابة عنها من طرفهم

وتتم تنفيذ الاستمارة عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوثين

حيث كانت الأسئلة في الاستمارة تهدف إلى:

- معرفة الانتماء التنظيمي في المديرية .

- معرفة مدى التزام العمال بأخلاقيات المهنة .

- كانت هذه الاستمارة الأداة مهمة في جمع البيانات الخاصة بموضوع البحث حيث وزعت الاستمارة على العمال وقد تمت

الاستمارة بشكلها النهائي وفقا للخطوات التالية:

- باعتمادنا على التساولات ومؤشرات قمنا بصياغة مجموعة أسئلة وتم عرضها على الأساتذ المشرف التي قام بدوره بتصحيحها

وتوجيهنا لبعض الأسئلة وإلغاء البعض منها وإعادة، عادة صياغتها . حيث تم تقسيمها إلى 3 محاور:

المحور الأول: يضم بيانات عامة تنقسم الى بيانات شخصية وبيانات وظيفية

أ/البيانات الشخصية من السؤال 1-5

ب/البيانات الوظيفية من السؤال 6-10

المحور الثاني: يضم تجسيد الانتماء التنظيمي داخل المؤسسة كانت الأسئلة فيه من 11-21

المحور الثالث: التزام العمال بأخلاقيات العمل كانت الأسئلة من 22-33

حيث تضمنت الاستمارة على 33 سؤال

• تم جمع الاستمارات بعد الاجابة على كل اسئلتها الا انه تم توزيع 35 استمارة وحين استلامنا لها تحصلنا على 33 استمارة

وتم استبعاد استمارة واحدة لعدم صلاحيتها للتحليل لان المبحوث لم يجب على اغلب اسئلتها .

• وبالتالي كان العدد الإجمالي للعينة 32 مفردة.

خاتمة الفصل: تناولنا في هذا الفصل خطوات الجانب الميداني حيث أن أي دراسة علمية تعود إلى مدى

تحكمها في آليات البحث فيها والعوامل الأساسية للبحث التي يتطلب المنهج العلمي الدقيق حيث اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج المسح الشامل الذي يرتقي إلى تحليل وتفسير الظاهرة المدروسة بعد وصفها بشكل علمي دقيق. كما تم وصف العينة الخاصة بالدراسة وكذا الخاص بالانتماء التنظيمي واخلاقيات العمل وكذلك الاستبيان والتأكد في الأخير من الصدق وبعد ذلك تم التطرق إلى إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية كما تم في الأخير الحصول على مجموعة من المعطيات سوف يتم طرح بالتبويب والتصنيف طبقا لتساؤلات الدراسة بالتعليق وتحليل المناقشة وهو ما سيعرض في الفصل الموالي.

الفصل الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد

أولاً: عرض وتحليل البيانات الميدانية

ثانياً: عرض نتائج الدراسة الميدانية

ثالثاً: النتيجة العامة للدراسة

خاتمة

تمهيد: بعد التطرق في الفصل السابق لإجراءات الدراسة الميدانية وبعد جميع البيانات عن طرق في القياس وبتبويبها في الجداول

سوف نقوم في هذا الفصل بعرض النتائج و ما مدى تحققنا من الأسئلة المتناولة وذلك بإثباتها أو نفيها وفقا لمشكلة البحث وتفسيرها ومناقشتها.

أولا : عرض و تحليل البيانات الميدانية :

1- عرض وتحليل نتائج السؤال الأول :

ا/البيانات الشخصية :

جدول رقم 2 : يوضح السن

السن	التكرار	النسبة
اقل من 25 سنة	6	18.75%
من 26-35 سنة	10	31.25%
من 36-45 سنة	10	31.25%
من 46-55 سنة	6	18.75%
اكبر من 56 سنة	2	6.25%
المجموع	32	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن الفئتين الأكبر هي الفئة الثانية والفئة الثالثة التي قدرت نسبتهما 31.25% ثم تليها الفئة الأولى

والرابعة بنسبة 18.75% و الفئة الخامسة كانت نسبتها 6.25% حسب الفئتين الثانية و الثالثة يتضح أن اغلب عمال مديرية

الصحة و السكان في سن الشباب و النضج و الإبداع وبالتالي هذه الفئات مليئة بالفعالية والنشاط وبالتالي يعد مؤشر لتطور

مستقبل المؤسسة وقد اعتمدنا على هذا المؤشر لمعرفة مدى تأثير السن على انتماء العمال للمؤسسة

وقد سبق أن أشارت لذلك بحباح فريال التي سبق الإشارة إليها في الدراسات السابقة في دراستها تنمية الانتماء التنظيمي

أن السن يؤثر على الانتماء التنظيمي للعمال .

جدول رقم 3: يوضح المستوى التعليمي

المستوى	التكرار	النسبة
جامعي	13	34.5%
تقني سامي	03	9.37%
تكوين مهري	05	15.62%
شهادات أخرى	11	40.62%
المجموع	32	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة للمستوى العمال هو المستوى الجامعي بنسبة 40.62% ثم تليها شهادات أخرى بنسبة متقاربة التي قدرت 34.5% فهذا يدل أن مديرية الصحة والسكان مهتمة بالمستوى التعليمي للعامل نظرا للوظائف الحساسة بها. حيث أن هناك مهن تتطلب التخصصات وتكوين عالي كالطبيب و المخبري و جراحة الأسنان، وهذا ما أشار إليه احد علماء الاجتماع هنري فايول في نظريته التكوين الإداري حيث أن التخصص من المبادئ 14 التي ركز عليها في نظريته.

جدول رقم 4: يوضح الفئة المهنية

الفئة المهنية	التكرار	النسبة
إطار	14	43.76%
تحكم	3	9.37%
تنفيذ	15	46.81%
المجموع	32	100%

يتضح من خلال الجدول أن النسبة الأكبر هي فئة التنفيذ بنسبة 46.81% وتليها فئة الإطارات بنسبة 43.76% فان هذه النسب مقبولة داخل التنظيم، حيث أن نسبة التنفيذ تدل على تمتع المديرية باليد العاملة وهذا ما يشير للاكتفاء العمالي وهذا ما يبين السير الحسن للعمل بداخلها. أما نسبة الإطارات تدل على وجود الكفاءات وهو ما يضمن استقرار المديرية ، أما نسبة

9.37% التحكم هي نسبة تعتبر ضئيلة إلا أنها تعتبر مؤشر جيد لأنه عملية التحكم تعتبر العصب الحساس في المديرية فمثلا عندما يكون أكثر من مدير سيكون هناك تصادم، فالعامل عندما يتلقى الأوامر من عدة متحكمين يكون هناك اضطرابات بداخله، وما يثبت ايجابية هذا المؤشر لأن علماء التنظيم وضعوا مبادئ التنظيم من ضمنها وحدة الأمر لأنها تسهل على العامل أداء مهامه بوضوح.

جدول رقم 5: يوضح ملائمة الوظيفة للعامل

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	28	87.5%
لا	4	12.5%
المجموع	32	100%

يتضح من خلال الجدول أن النسبة لأكثر النسبة التي ترى ان الوظيفة ملائمة لها وتقدر بنسبة 87.5% وتليها النسبة 12.5% فهي تعبر عن عدم ملائمة الوظيفة للعامل.

في حين النسبة الأولى نسبة عالية جدا فإذ دلت فهي تدل على رضا العمال على وظائفهم و ملائمتها وبالتالي انسجام العامل ميول الفرد تجاه العمل من أهم العوامل التي تشعر الفرد بالسعادة والرضا تتمثل في ميله إلى عمله. ومن أشق الأمور يقوم الفرد بعمل غير ملائم له و ما لا يميل إليه خاصة وأن الإنسان يقضي وقتا طويلا في العمل وهناك مجموعة من الحاجات والرغبات التي يتوقعها لأفراد من أعمالهم والتي تختلف أهميتها بالنسبة لكل منهم، ومن بين هذه الحاجات : الدخل المادي طبيعة العمل ومواءمتها لقدرات واستعدادات الفرد، المركز الفرد في العمل. الإستقرار والأمان، فرص الترقى والتقدم وهذا كله ينعكس ذلك على العاملين بالمديرية، وكلما كانت الوظيفة ملائمة تكون لدى العمال ميول طبيعية طيبة تجاه المنظمة والانتماء إليها بحيث تنبعث فيهم الثقة بالنفس والانتماء إليها.

جدول رقم 6: يوضح الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة
أقل من 05 سنوات	10	31.25%
من 05 سنوات إلى 10 سنوات	8	25%
أكثر من 11 سنوات إلى 15 سنة	2	6.25%
أكثر من 15 سنة	12	37.5%
المجموع	32	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (06) أن أغلبية العمال لهم خبرة أكثر من 05 سنوات حيث تمثلت نسبتهم بـ 37.5% وهي أكبر نسبة، وفي الفئة من 05 سنوات إلى 10 سنوات نجد نسبة 25% في حين نجد نسبة 31.25% عند الذين لهم خبرة أقل من 5 سنوات ، وهذا ما يبين أن مديرية الصحة و السكان تتميز بعمال حديثي العمل ليس لديهم أقدمية ، ونسبة 37.5% لا بأس بها من العمال الذين في الفئة الرابعة يبرزون الخبرة مما يعكس الأداء الجيد للعمال في العمل. حيث انه يعتبر مؤشر ايجابي للمؤسسة حيث أن عامل الخبرة لها دور في تسيير شؤون المؤسسة وحل المشاكل التي تتلقاها المديرية. وهذا ما أشار إليه اعتماد محمد علام التي سبق الإشارة إليها في الدراسات السابقة في دراسته الانتماء التنظيمي عند العاملين في الصناعات التحويلية بالمجتمع القطري انه توجد علاقة بين مدة الخدمة و درجة الانتماء.

ب/ البيانات الوظيفية:

جدول رقم 7: يوضح طبيعة عقد العمل

النسبة	التكرار	عقد العمل
75%	24	دائم
25%	8	مؤقت
100%	32	المجموع

يتضح من الجدول أن النسبة الأكبر هم العمال الذين لهم عقد عمل دائم والتي قدرت نسبتها 75%، وتليه نسبة العمال المؤقتين قدرت نسبتهم 25%، تعتبر 75% نسبة هائلة.

حيث أن كل مؤسسة عند إنشائها تهدف إلى استقرارها و ثباتها وتطورها وهذا لا يمكن أن يتوفر إلا إذا كان هناك عمال دائمين ، من الواضح أن العمال المؤقتين لا يستمرون في المؤسسة فترة كبيرة إذا ما قارنا ذلك بالعمال الدائمين وبالتالي فقد يشكل هذا فرقا شاسع في مستوى الانتماء .

جدول رقم 8: يوضح الحوافز

مجموع	النسبة	التكرار	الحوافز	
53.12%	31.25%	10	مادية	نعم
	21.87%	7	معنوية	
46.87%	46.87%	15	لا	
100%	100	32	المجموع	

يتضح من الجدول أن النسبة الأكبر التي تحصلت على الحوافز بنسبة 53.12% التي أقسمت إلى حوافز مادية بنسبة 31.25% ومعنوية بنسبة 21.87% في حين أن الحوافز المادية لوحدها لا تكفي فالعامل يحتاج إلى الحافز المعنوي أحيان أكثر

فهذه النقطة التي انتقد فيها فريدريك تايلور في نظريته الإدارة العلمية أنه اهتم بالجانب المادي وأهمل الجانب المعنوي وبالتالي فإن العامل إذا اشبع من الجانب المعنوي يتعلق وجدانيا بالمؤسسة و بالتالي تحقق الانتماء.

جدول رقم 9: يوضح الترقية

الترقية	التكرار	النسبة
نعم	16	50%
لا	16	50%
المجموع	32	100%

يتضح من خلال الجدول أن النسب متشابهة فنجد 50% تحصلوا على ترقية في المقابل 50% المتبقية لم يحصلوا

على ترقية، أثبتت الكثير من الدراسات أن هناك علاقة طردية بين توفر فرص للترقية و استقرار العامل وانتماءه

للمؤسسة ، فكلما كان طموح الفرد و توقعاته عن فرص الترقية أكبر مما هو متاح فعلا قل رضاه عن العمل و هدد

استقراره في المؤسسة ، فحصول الفرد على ترقية لم يتوقعها تحقق له سعادة أكبر عن حالة كون الترقية متوقعة وهنا يشعر

العامل بالانتماء لان خبرته ومكانته قد قدرتا في المؤسسة .

جدول رقم 10: يوضح المشاركة في اتخاذ القرار

اتخاذ القرار	التكرار	النسبة
نعم	8	25%
لا	12	37.5%
أحيانا	12	37.5%
المجموع	32	100%

يتضح من خلال الجدول أن نسبة 25% يشاركون في اتخاذ القرار في حين أن العمال الذين يشاركون أحيانا والذين لا يشاركون

نسبتهم متشابهة 37.5% نجد أن النسبة المشاركة في اتخاذ القرار داخل المديرية قليلة تعود بالسلب نحو المؤسسة. لأن الإنسان

كائن اجتماعي بطبعه يجب أن يشعر بأهميته و قيمته و أن يبرز قدراته أمام الجميع، فعندما تعطى الفرصة للعمال في المشاركة في اتخاذ القرار ينمي فيه روح الثقة و الانتماء للمؤسسة و بالتالي يدفعهم ذلك للمبادرة و العكس، حين تتخذ القرارات بدون أي تفسيرات للعمال ذلك ينتج شعور بعدم اطمئنان العمال وقد يتخذون إجراءات معاكسة أحيانا ونستنتج أن مشاركة العامل في اتخاذ القرارات تجعله أكثر انتماء وتحفيز وإحساسه بالمسؤولية وبالتالي أكثر التزام وانضباط..

جدول رقم 11: يوضح تحقق الأمن داخل المؤسسة

النسبة	التكرار	توفير الأمن
93.75%	30	نعم
6.25%	2	لا
100%	32	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن نسبة 93.75 % من العمال يشعرون بالأمن داخل المؤسسة تعتر نسبة هائلة و مؤشر ايجابي للعمال و المؤسسة مقارنة مع نسبة 6.25 % التي ترى عكس ذلك يشير الأمن إلى إحساس العامل بالطمأنينة على :

- مصدر رزقه

- استقراره في العمل

- عدم تعرضه للإمراض النفسية أو الجسمية نتيجة الصراعات التنظيمية و الشخصية و ضغوط العمل.

نستنتج أن الأمن احد العوامل البيئية التي تمتص التوتر التنظيمي داخل المؤسسة بازدياده أو نقصانه كلما زاد الانتماء زاد الأمن و كلما قل الأمن قل الشعور بالانتماء.

2- عرض وتحليل نتائج السؤال الثاني:

جدول رقم 12: يوضح المسؤولية في المؤسسة

النسبة	التكرار	الشعور بالمسؤولية
96.87%	31	نعم
3.12%	1	لا
100%	32	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن نسبة 96.87% من العمال يشعرون بالمسؤولية اتجاه مؤسساتهم مقابل نسبة 3.12% تشير النسبة الأولى إلى أن العمال لديهم ثقافة تنظيمية لأن العامل عندما يشعر بالمسؤولية فهو يرى في ذلك انه جزء لا يتجزأ من المؤسسة و يعي بواجباته نحوها وبالتالي يسعى دوما لتحقيق أهداف المؤسسة وهنا يظهر ما يسمى بالتضحية و الولاء للمؤسسة، يرى احد العمال أن العمل مسؤولية لجميع أفراد المؤسسة فكل واحد منا ضميره الخاص و لذا يجب ب الإحساس بالمسؤولية بين أفرادها .

جدول رقم 13: يوضح التعاون في المؤسسة

النسبة	التكرار	التعاون
84.37%	27	نعم
15.62%	5	لا
0%	0	احيانا
100%		المجموع

من خلال الجدول نجد أن النسبة الأكبر ترى أن هناك تعاون بين العمال في المديرية حيث قدر ذلك بنسبة 84.37%، وفي المقابل نجد 15.62% لا يرون انه هناك تعاون داخل العمل .

ومن العوامل تعمل على رفع روح التعاون في المؤسسة حسب العمال هي:

طبيعة المنصب وحسب طبيعة الأشخاص وان مجموعة العمال خلقت جو عائلي داخل المؤسسة ، ليسهل أداء الأعمال و توفير جو من التفاعل و التضامن التعاون يجلب المحبة و الوئام بين أفرادها ، التعاون يكسب ثقافة العمل وروح الإخوة و الصداقة وروح الفريق .

في حين أن بعض لا يلجئون إلى التعاون نظرا لوجود الصراعات العمالية أو أن العمال يفتقدون إلى أساسيات حول عام آخر التخصص . ونستنتج أن التعاون يولد روح الفريق كما سنلاحظ في الجدول الموالي .

جدول رقم 14: يوضح طريقة العمل

طريقة العمل	التكرار	النسبة
ضمن فريق	27	84.37%
العمل بانفراد	5	15.62%
المجموع	32	100%

يتضح من خلال الجدول أن النسبة الأكبر هي التي تفضل العمل ضمن فريق وقدرت نسبتها 84.37%، في المقابل

ذلك نجد نسبة 15.62% ترى أن الأفضل لها العمل بانفراد.

نستنتج انه تمت علاقة وطيدة بين الكيفية التي يجب العامل أن ينهي بها عمله والانتماء للمؤسسة الفئة الكبرى يفضلون العمل

ضمن فريق وهي نسبة جد معتبرة تدل على تماسك و تلاحم عمال المديرية ، في حين أن العمل بانفراد قد ارتأينا بان هذا

النمط يؤدي إلى اغتراب وانعزال و انطواء العمال يؤدي إلى تفكك وتنافر العمال .

جدول رقم 15: يوضح المعاملة الحسنة من قبل الزملاء

المعاملة الحسنة	التكرار	النسبة
نعم	32	100%
لا	0	0%
المجموع	32	100%

يتضح من خلال الجدول أن العمال بالمديرية افروا بتلقيهم للمعاملة الحسنة من الزملاء بنسبة 100%

يعتبر هذا مؤشر ايجابي نحو تطور المؤسسة وخلوها من النزاعات داخل العمل نستنتج أن العلاقة التي تربط العامل بزملائه في العمل لها تأثير على أدائه وانتماءه سلبيًا وإيجابيًا ، وقد أوضحت دراسة هاوثون أن اثر الجماعة على سلوك الفرد اقوي بكثير من الظروف المادية ،فإحساس العامل بالانتماء إلى جماعة يحدث لديه رغبة في التعاون و التقدير المتبادل و التي تعد من الركائز الأساسية في الرضا و الانتماء للعمل . و في تصريح احد العمال قال يعاملونني زملائي بطريقة حسنة لأنني أعاملهم بالمثل و كن حسن ترى الوجود حسن .

جدول 16 يوضح: تقديم ماهو أفضل للمؤسسة

تقديم ماهو أفضل	التكرار	النسبة
نعم	30	93.75%
لا	2	6.25%
المجموع	32	100%

من خلال الجدول يتضح أن العمال مستعدون لتقديم ما هو فضل للمؤسسة و ذلك بنسبة 93.75 % في المقابل 6.25 % ليسوا مستعدون لتقديم ماهو أفضل للمؤسسة فيختلف هذا من عامل إلى آخر وحسب بيئة العمل ،فمن العمال لديه أفكار جديدة وأفاق وقدرات يريد تحقيقها وهناك من العمال لا يجهد نفسه كثيرا ينهي أعماله فقط فهناك يتدخل عنصر الإبداع.

أي انه بإمكان العامل الذي يحمل مهارات أن يحققها في المؤسسة لكي يحقق ذاته . أما من ناحية المؤسسة هناك بعض المؤسسات لا تعطي أهمية للإبداع و الفرصة لتقديم ما هو أفضل . حين يقدم العامل الأفضل فهو دليل على الرضا عن عمله بالتالي فان درجة الانتماء تتأثر بمستوى الرضا ، وهذا ما أكدته دراسة نايف علي عاصي مجيد حسين التي سبق الإشارة إليها في الدراسات السابقة في نتائجه .

جدول 17 يوضح: الشعور بالارتباط للمؤسسة

النسبة	التكرار	الشعور بالارتباط للمؤسسة
93.75%	30	نعم
0%	0	لا
6.25%	2	احيانا
100%	32	المجموع

من خلال الجدول يتضح مدى ارتباط العامل بمديرية بنسبة 93.75 % إضافة إلى أساس هذا الارتباط الذي يعتبر مبادرة طيبة قد حققوها هذه المبادرة تأسست على اعتبارات:

- إعتبرات مادية

- تحقيق المكانة الاجتماعية

- الرغبة في العمل

تظهر درجة ارتباط العامل وافتخاره بالمؤسسة بشعور العامل بانتمائه إلى العمل¹

بينما نسبة 6.25% لا يشعرون بالارتباط ربما يعود ذلك لتحقيق مصالح ومكاسب شخصية فقط أو يرتبطون بما ملأ الفراغ لا غير .

¹-جورج فريدمان ،بيار نافيل :رسالة في سوسولوجيا العمل،ت: حسين حيدر،ط1منشورات عويدات بيروت ، 1985،ص177

جدول 18 يوضح : رأي العامل إذا أتيحت فرصة عمل جديدة هل يترك هذه المؤسسة

النسبة	التكرار	إذا أتيحت للعامل فرصة عمل جديدة هل يترك هذه المؤسسة
46.87%	15	نعم
56.95%	18	لا
100%	32	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن العمال إذا أتيحت فرصة عمل جديدة لا يتركون هذه المؤسسة وذلك بنسبة 56.95 % في مقابل نجد نسبة 46.87 % لا يمانعون فكرة ترك المؤسسة إذا أتيحت لهم فرصة جديدة للعمل فنلاحظ أن النسب المتحصل عليها نسب متقاربة مما يدل أن لأفراد في مجتمع البحث انتمائهم متوسط للمؤسسة فالأغلبية تطمح للمغادرة ذلك لأسباب مادية في الدرجة الأولى أي أن البقاء في المؤسسة مرهون بمدى تحقق الطموح حيث يعتبر عاملاً في تحفيز العمال على البقاء . وهناك من يربط المؤسسة بمشواره المهني و البعض الآخر عن صعوبته في التأقلم مع المؤسسة الجديدة مما يدل انتمائه البقائي في المؤسسة دون أن يفكر في التخلي عنه.

جدول 19 يوضح: الاهتمام بسمعة ومستقبل المؤسسة

النسبة	التكرار	الاهتمام بسمعة ومستقبل المؤسسة
100%	32	نعم
0%	0	لا
100%	32	المجموع

بما أن نسبة ارتباط العمال بالمؤسسة عالية فأكد أن سمعة و مستقبل المديرية تحظى باهتمام بالغ وهو ما سنؤكده و من خلال الجدول يتضح أن كل عمال مديرية الصحة والسكان تمهمهم سمعة ومستقبل المؤسسة وذلك بنسبة 100 % وبالتالي يبدو انه

لديهم رغبة واضحة للتفاعل الاجتماعي من اجل تزويد المديرية بالحيوية والنشاط و منحها الانتماء فالعامل بمجرد إيمانه بأهداف و قيم المؤسسة وقبوله لها و الدفاع عنها و تحسين سمعتها و السعي إلى التطوير التنظيمي فقد حقق انتماءه للمؤسسة فنجد من العمال من رأى: أن سمعة العامل مرهونة بسمعة المؤسسة.

وأن مستقبل المؤسسة هو فائدة للعامل و المجتمع، ومهمة العامل الحفاظ عليها وان تطور المؤسسة يعكس جهود ودور العمال في تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية وهذا أيضا له مردود إيجابي على المؤسسة.

الجواب 21: تصورات عمال مديرية الصحة و السكان بور قاق للانتماء التنظيمي:

الانتماء التنظيمي احد الأهداف الإنسانية الذي تسعى جميع المؤسسات إلى تحقيقها لما لها من آثار ايجابية في الفرد و المنظمة على حد سواء حيث يساعد على استقرار العمل فضلا عن تنمية الدوافع الايجابية لدى العمال وزيادة رضاهم وبهذا فتصورات عمال مديرية الصحة و السكان بور قاق للانتماء التنظيمي يدور مجملها فيما يلي :

- الانضباط و احترام القوانين المسطرة .

- السير الحسن للأعمال .

- الترابط مع العمال و العلاقات الإنسانية.

- الإتقان و التفاني في العمل.

- التعاون و التفاعل الاجتماعي.

الجواب 22 يمثل الانتماء التنظيمي للمؤسسة في نظر عمال مديرية الصحة و السكان بور قاق:

يمثل الانتماء التنظيمي إحدى المؤشرات الأساسية للتعرف بعدد من النواحي السلوكية و التنظيمية للعامل . فإن الانتماء التنظيمي يضيء على المؤسسة عدة استراتيجيات وأثار نذكر منها :

- يقلل من معدل دوران العمل.

- العلو و النظام و التطور إذا توفر عنصر الانتماء .

- حب العمل وتحمل المسؤولية .

- تحقق الرضا الوظيفي .

- شعور العامل بالولاء لأنه نتاج الانتماء .
- يقضي على التوتر و الاضطرابات .

3- عرض وتحليل نتائج السؤال الثالث:

جدول 20 يوضح: هل نجاح المؤسسة مرهون بتطبيق القوانين

النسبة	التكرار	نجاح المؤسسة مرهون بتطبيق القوانين
93.75%	30	نعم
0%	0	لا
6.25%	2	نوعا ما
100%	32	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن نجاح المؤسسة مرهونة فعلا بتطبيق القوانين وذلك بنسبة 93.75 % تعتبر نسبة هائلة ومؤشر ايجابي لسير المؤسسة، في المقابل نجد نسبة 6.25 % ترى أن نوعا ما يكون نجاح المؤسسة مرهون بتطبيق القوانين. ومن هنا يمكن القول أن لا يمكن لأي مؤسسة أن تؤسس دون قانون داخلي يضبطها وان كان حتى من اجتهاد مؤسسيها لأن المؤسسة كيان أو بناء يضم ثلاث جوانب (الجانب المادي، الجانب البشري ، الجانب القانوني و الإداري) حيث يظم هذا الأخير استراتيجيات العمل وواجبات العامل وحقوقه ويحافظ علي كرامة المؤسسة ويضمن العدالة . وبالتالي فلو تصرف كل عامل حسب تصوره سوف تسود الفوضى والعكس وبالتالي فنجاح المؤسسة مرهونة بتطبيق قوانينها وبالتالي تحقيق الاستراتيجيات و الأهداف المسطرة .

جدول 21 يوضح : اطلاع على النظام الداخلي للمؤسسة

النسبة	التكرار	اطلاع على النظام الداخلي للمؤسسة
56.25%	18	نعم
43.75%	14	لا
100%	32	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن نسبة الإطلاع على النظام الداخلي للمؤسسة كان 56.25 % وهو المؤشر على مدى الأهمية التي يوليها العمال للتعرف على حقوقهم خاصة وواجباتهم وذلك لمعرفة الالتزامات ولحفظ كرامة العامل والمؤسسة، في حين أن نسبة 43.75 % وهي نسبة مرتفعة نسبياً لم تتطلع على النظام الداخلي للمؤسسة أو ذلك لعدم وعيها ومعرفة بكيفية مساهم المهني حسب ما تم استنتاجه من مناقشتنا. نلاحظ أن النسب متقاربة وهذا ما يفسر أن النظام الداخلي لا يمثل أهمية كبرى للعمال وهذا ما يؤكد بعض العمال في آرائهم :

- لم تتح لي الفرصة للاطلاع عليه.

- لم يعرض علي من قبل الإدارة .

- لم ابحت عنه لجهلي القراءة .

- لأن عقد عملي مؤقت فالاطلاع عليه غير ضروري .

وهذا يتوافق مع ما أكدته دراسة بوصيين زبيدة التي سبق الإشارة إليها في الدراسات السابقة أن الموظفون لا يملكون فكرة واضحة عن مدونة أخلاقيات المهنة نستنتج أن الاطلاع على النظام الداخلي يرجع ذلك إلى الإحساس بالمسؤولية والمهام الموكلة له والمعرفة وتسهيل اندماج العمال.

جدول 22 يوضح: الرأي بالنظام الداخلي للمؤسسة

النسبة	التكرار	الرأي في النظام الداخلي للمؤسسة
31.25%	10	جيد
68.75%	22	متوسط
0%	0	سيء
100%	32	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن نسبة الأكبر ترى أن النظام الداخلي للمؤسسة متوسط وقدرت النسبة بـ 68.75% و تليها نسبة 31.25% ترى انه جيد وبالتالي النظام الداخلي للمؤسسة هي مدونة وضعت بعد عدة دراسات وأراء فهو يطبق وفق لمعايير مضبوطة، إما أراء العمال فإنها تستند إلى مصالح ذاتية وفعية ، و العمال تختلف شخصياتهم وتصوراتهم لنفترض أن كل عامل نضع له قانون خاص به يتمشى مع رغباته واحتياجاته ستتحول المؤسسة إلى محل فوضى بذل من مكان العمل .

جدول 23 يوضح : الرأي في كشف أسرار العمل أمر لا حرج فيه

النسبة	التكرار	كشف أسرار العمل
6.25%	2	نعم
90.62%	29	لا
3.12%	1	أحيانا
100%	32	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن نسبة الأكبر التي قدرت 90.62% ترى أن كشف أسرار العمل أمر فيه حرج للعمال لأن الالتزام بالسري المهني من احد الواجبات التي يجب على العامل احترامها فكتتمان الأسرار المهنية دليل على العامل يؤمن بأخلاقيات العمل ويعمل بها كذلك مؤشر لنزاهة وأمانة العامل وانتماءه الفعلي للمؤسسة .

جدول 24 يوضح : الشعور بالعدالة في سياسات المؤسسة نحو الترقّي

النسبة	التكرار	الشعور بالعدالة في سياسات المؤسسة نحو الترقّي
53.12%	17	نعم
46.87%	15	لا
100%	32	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن الشعور بالعدالة في سياسات المؤسسة نحو الترقّي في مديرية الصحة والسكان قدرت نسبته 53.12

% وتقابله نسبة 46.87 % لا تشعر بذلك. وبالتالي فإن هذه الفئة لجهلها سياسات المديرية المعايير تقييمها.

وبهذا فان يتوقف نجاح سياسات الترقية على مدى الاهتمام الذي يبذل في التخطيط له وعلى مدى الاستفادة من تحليل نتائج

التقييم في تفسير وتحديد سياسات العنصر البشري المطبقة في المؤسسة فقد يترتب على تحليل نتائج التقييم وجود حاجة إلى إدخال

تحسينات في برامج وسياسات العمال كبرامج التدريب أو القيام بتعديل سياسة التوظيف والاختيار وسياسة الأجور والرواتب

وكذلك سياسة الاتصال وسياسة الترقية وسياسة التحفيز وغيرها مما يؤدي إلى حالة الرضا وبالتالي زيادة تحسّن مستوى الأداء

. فكلما كانت السياسات والبرامج المطبقة مؤداة بشكل فعال كلما انعكس ذلك في شكل تقديرات مرتفعة لمستوى أداء العامل

والعكس أيضا، وتتضح تلك الجوانب في معرفة مثلا : - إذا كان الشخص المناسب في المكان المناسب .

جدول 25 يوضح : موضوعية عملية تقييم الأداء

النسبة	التكرار	موضوعية عملية تقييم الأداء
53.12%	17	نعم
46.87%	15	لا
100%	32	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن نسبة 53.12 % يشعرون أن عملية تقييم الأداء موضوعية في حين تمثل نسبة 46.87 % أنها غير

موضوعية، إن قياس وتقييم أداء العامل ليس هدف في حد ذاته وإنما هو وسيلة لبلوغ هدف معين يتمثل في تحسّن مستوى أداء

الموظف من خلال زيادة مستوى دافعيته ورضائه عن عمله وتحقيق أهداف المؤسسة. إن النتائج المتحصل عليها من تقييم أداء تمد المؤسسة بمعلومات هامة تجعلها على علم بالمستويات المتوصل إليها سوى من الناحية الحسنة أو السيئة ويبقى هذا من مسؤوليات إدارة الموارد البشرية هذا من جهة أما من الناحية الأخرى فإنها تساهم في اتخاذ قرارات الإدارية . فقد صرح مسؤول الموارد البشري بالمديرية أن هذه العملية تتم وفقاً ل :

- مهارات التأطير (حسن التخطيط و التنظيم و مهارات اتخاذ القرار
- مهارات فكرية (استيعاب القواعد و الإجراءات ،روح الإبداع و الابتكار و الصرامة)
- مهارات العلاقة بين الأفراد (القيادة وتنشيط فريق العمل، التعاون، الاتصال)
- صفات شخصية (المرونة ، الاستيعاب و التأقلم و لياقة المظهر و التحكم في الذات)

جدول 26 يوضح : تفضيل المصلحة العامة على مصلحة الشخصية

النسبة	التكرار	تفضيل المصلحة العامة على مصلحة الشخصية
71.87%	23	نعم
28.12%	9	لا
100%	32	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن نسبة 71.87% تفضيل المصلحة العامة على مصلحة الشخصية وهذه نسبة معتبرة ونقطة ايجابية للمديرية . في مقابل ذلك من يفضل المصلحة الشخصية على المصلحة العامة وذلك بنسبة 28.12% العمال الذي يسعى لتحقيق المنفعة العامة جزء من المؤسسة ويعتبر أن عند تحقيقه للمصلحة العامة كأنه حقق المصلحة الشخصية. المصلحة العامة ومصلحة الشخصية من بعض العوامل التي تؤثر على أخلاقيات العمل حيث أن - التوجهات الحديثة ترى أن تجاهل الأخلاقيات في العمل هو نزوح نحو المصلحة الذاتية الضيقة.

ومن وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل: الاسترشاد بالمصلحة العامة: حيث يتحرى المصلحة العامة في أدائه عن طريق سرعة البت في القضايا، وعدم المحاباة والتحيز إضافة إلى تحري السلوك المثالي في الأداء.

جدول 27 يوضح الالتزام داخل المنظمة هو أمر أخلاقي

النسبة	التكرار	الالتزام داخل المنظمة هو أمر أخلاقي
%100	32	نعم
%0	0	لا
%100	32	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن نسبة 100% أن الالتزام داخل المنظمة هو أمر أخلاقي داخل المؤسسة يعتبر الالتزام احد المعايير القيمة حيث أن الأخلاق منهج يحث على ضرورة تمسك العامل و التزامه بجملة من الأخلاقيات و يوضح مدى ارتباطها بواجبات المهنة و الإحادة في العمل و الإخلاص له و هي من الأمور التي تضمن انتماء العامل و ينعكس بذلك أدائه الأخلاقي على ذاته ومؤسسته . ونستنتج أن ارتباط العامل بالمؤسسة له أبعاد وأثار أخلاقية على الانتماء وهذا ما أكدته ريم الرواشدة في دراستها التي سبق الإشارة إليها في الدراسات السابقة أن هناك أثر لأبعاد أخلاقيات الإدارة (الواجبات الوظيفية، المسؤولية الاجتماعية، الحقوق الوظيفية، المناخ الأخلاقي) في الولاء التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية

جدول 28 يوضح الرضا بالعمل ساعات إضافية بعد الدوام

النسبة	التكرار	الرضا بالعمل ساعات إضافية بعد الدوام
62.5%	20	نعم
37.5%	12	لا
100%	32	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن هناك من العمال راضون بالعمل ساعات إضافية بعد الدوام وذلك بنسبة 62.5%، في حين 37.5% لم يتقبلوا فكرة العمل بعد الدوام حسب رأي العمال حيث يزيد من الضغوط و يأخذ من وقته وذلك بسبب له عائق في القيام بأعباء أسرية واجتماعية، وعكس ذلك أغلبية العمال مستعدة للتضحية بالوقت و الجهد الإضافي لغرض الوقوف مع المؤسسة في مخنة معينة هذا يعمل على رفع شأن المؤسسة وبالتالي هذه من أخلاقيات العمل وسلوكيات تبث الولاء والانتماء للمؤسسة.

جدول 29 يوضح: المحافظة على وسائل العمل تعزز الثقة بين المؤسسة والعامل

النسبة	التكرار	المحافظة على وسائل العمل تعزز الثقة بين المؤسسة والعامل
100%	32	نعم
0%	0	لا
100%	32	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن نسبة 100% يرون أن المحافظة على وسائل العمل تعزز الثقة بين المؤسسة والعامل فالثقة لا يحددها أي متغير وإنما تحددها كفاءة العامل و مهارته الشخصية التي تظهر في أدائه وسلوكه و المحافظة على

وسائل العمل لأن ذلك من أخلاقيات العمل . كلما زادت الثقة بين العامل و المؤسسة زادت فرص الايجابية للعامل في التقدم والرقي لأنه لو زال عنصر الثقة بيت العامل و المؤسسة يتحول العامل مثله كمثل شخص غريب عن المؤسسة .

جدول 30 يوضح: الحفاظ على أملاك المؤسسة هو المحافظة على المؤسسة

النسبة	التكرار	الحفاظ على أملاك المؤسسة هو المحافظة على المؤسسة
96%	31	نعم
3.12%	1	لا
100%	32	المجموع

الحفاظ على أملاك المؤسسة هو المحافظة على المؤسسة من خلال الجدول يتضح أن العمال يرون أن وذلك بنسبة 96 % تعتبر وسائل وأملاك المؤسسة جزء لا يتجزأ من المؤسسة وان يسعى العامل للحفاظ على الممتلكات العامة ويكون ذلك عن طريق الترشيد في استهلاكه واستعماله وأن يسعى لتخفيض مستوى الإنفاق دون الإضرار بمستوى الأداء

الجواب 32: ماذا تعني أخلاقيات العمل للعمال في مديرية الصحة والسكان بورق قلة ؟

يرتكز مصطلح أخلاقيات العمل لمؤسسة على المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك العاملين، وتنبثق الأخلاق المهنية في مجملها من الأخلاق العامة التي تعلمها الإنسان في بداية حياته من الأسرة والمدرسة والجامعة والأصدقاء والمجتمع، إذ هي بيان للقيم والمبادئ التي ينبغي أن توجه العمل اليومي الذي يقوم به العامل .

ولكل مهنة في المجتمع الإنساني مرتكزات أخلاقية ومهنية يتبعها العاملون فيها، وتتكون تلك الأخلاقيات المهنية من أبعاد ثلاثة كالبعد المعرفي والبعد السلوكي الأدائي والبعد الخلقى، ويرتبط هذا الأخير بإتقان العمل والمحافظة على القيام به في إطار من الالتزام بمجموعة من المعايير والقيم، وتهتم الأخلاق بشكل رئيسي بتحقيق الثقة والمساعدة المتبادلة والعدالة في العلاقات الإنسانية، فإذا لم توجد هذه القواعد بدرجة معينة يصبح مستحيلًا من الناحية الواقعية استمرار أي نشاط، فالأخلاق الحسنة هي الأعمال التي تحقق الاتفاق بين الجميع وتعكس القوانين لتلك الأعمال، وبهذا تتمثل أخلاقيات العمل وفق للاعتبارات التالية :

- الجدة و الصرامة

- احترام أوقات العمل و حسن المعاملة

- الحفاظ على السر المهني

- رعاية مصالح الآخرين.

- العلاقات الإنسانية و التفاهم

- الانضباط و الالتزام

الجواب 33: علاقة الانتماء التنظيمي للمؤسسة بأخلاقيات العمل حسب رأي عمال في مديرية الصحة والسكان بور قق.

تؤدي الأخلاق العمل دوراً مهماً في حياة العمال على اختلاف أجناسها وأماكن وجودها التي وينعكس أثر الأخلاق فيسلوك

الأفراد بحيث يصبح سلوكهم متصفاً بالثبات والتماسك والتوافق، وعندئذ تشكل الأخلاق أحد مظاهر الضبط

الاجتماعي لدى الأفراد، وتشكل دافعاً ومحركاً، وتعمق لديهم إحساسهم بالانتماء إلى عملهم، كما تساعدهم على التكيف مع

واقع المجتمع الذي يعيشون فيه.

شعور العامل بالانتماء يستوجب عليه الإتقان في العمل و بالتالي يعزز لديه أخلاقيات العمل وتعد الأخلاق بمثابة الدعامة الأولى

لحفظ السلوك ، فهي تتصل اتصالاً وثيقاً بالانتماء ، باعتبارها من أهم المبادئ والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني ، وتنعكس

الأخلاق على التزام الفرد بمهنته، فالمهنة وسيلة بالنسبة للفرد لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي بما يعود ذلك بالنفع على الفرد

والمجتمع شعور العامل بالانتماء يستوجب عليه التفاني في العمل و بالتالي يعزز لديه أخلاقيات العمل العلاقة

ترابطية عندما يكون الارتباط بأخلاقيات العمل يكون الانتماء وبالتالي فان أخلاقيات العمل مؤشر على وجود الانتماء التنظيمي.

ثانياً: عرض نتائج الدراسة الميدانية ناقش من خلال هذا العنصر نتائج في ضوء التساؤلات، مع العلم بأن لدينا

تساؤل رئيس وثلاث تساؤلات فرعية

1 النتائج الجزئية للتساؤل الأول: كان التساؤل الفرعي الأول يسلط الضوء على العوامل الوظيفية

والشخصية التي تؤثر على مستوى الانتماء التنظيمي في مديرية الصحة والسكان بور قف

وتحصلنا على النتائج التالية :

1) من خلال الجدول يفترض انه كلما عمر الفرد قل معدل تركه للمؤسسة و قل غيابه وذلك للحرص على عمله وعدم

التخلي عنه ، كلما زاد العمر زاد الانتماء علاقة طردية لأنه كلما تقدم العمر زاد العامل الوعي و الصرامة و المسؤولية

2) الاقدمية تؤثر على الانتماء الفرد تزداد إنتاجيته وانتماءه بفضل خبرته .

3) تؤثر الفئة المهنية على الانتماء لان الفئة تشير إلى المكانة التي يتمتع بها الفرد داخل العمل.

4) كلما زاد المستوى التعليمي زاد الانتماء التنظيمي .

5) ملائمة الوظيفة للعامل بنسبة 87.5% تزيد الثقة بالنفس و الميول و الانتماء للمؤسسة.

6) لطبيعة عقد العمل تأثير على الانتماء كلما كان العمال دائمين كلما كان الانتماء مرتفع.

7) تؤثر الحوافر على الانتماء كلما كانت الحوافر زاد الانتماء فالعامل بحاجة للحوافر سواء معنوية أو مادية .

8) تلعب الترقية دور مهم في الحياة العملية للفرد كلما زاد الفرد في السلم التدريجي انتماء كلما زاد انتماءه وتعلقه

بالمؤسسة.

9) المشاركة على اتخاذ القرار يرفع من معنويات العامل وبالتالي انتماءه للمؤسسة

10) الأمن هو احد العوامل البيئية التي ترفع من درجة الانتماء فنسبة 93.75% من شعور العمال بالأمن تزيد من

درجة انتماءهم.

2 النتائج الجزئية للتساؤل الثاني: التساؤل الفرعي الثاني يسلط الضوء كيفية تجسيد الانتماء التنظيمي في

مديرية الصحة والسكان بورقلة وتحصلنا على النتائج التالية:

- 1) شعور العامل بالمسؤولية يظهر مدى إخلاص العمال للمؤسسة وبالتالي مدى اهتمامهم بسمعة ومستقبل المؤسسة وتقديمها على احسن و صورة وبالتالي الانتماء .
 - 2) عندما يسود التعاون و العمل كفريق واحد يساهم في تماسك و التضامن و التفاعل الاجتماعي وما يزيد من انتماءهم.
 - 3) شعور العامل بالارتباط في عمله هو الهدف و المكسب الأهم و الخطوة الأولى نحو الانتماء و بالتالي يحفز العمال بتقديم ما هو أفضل وهذا ما أكدته النسبة 93.75 % .
 - 4) ترك العامل لمؤسسته إن وجد عمل أحسن منه مرهون بمدى تحقق طموحه حيث يعتبر عاملا في تحفيز العمال على البقاء وهذا يبرز الارتباط النفعي لا الارتباط العاطفي .
 - 5) يتأثر الانتماء التنظيمي بثلاث وحدات (العامل ، الوظيفة ، الموقف)
1. العامل: يمثل عاملا مهما من العوامل المؤثرة على الانتماء وذلك خلال ما يمتلكه من خصائص ومهارات ودوافع نحو العمل.
 2. الوظيفة : من العوامل المؤثرة على انتماءه من خلال ما تتصف به من متطلبات وتقديم فرصة للعمل الجيد و الخفز وذلك من سياسات المؤسسة العادلة .
 3. الموقف : العامل يخضع لعدة عوامل محيطة به و لها تأثير كبير على ما يقوم به من أعمال وكيف يقوم بها و ما توصل إليه من نتائج .

3 النتائج الجزئية للتساؤل الثالث: التساؤل الفرعي الثالث يسلط الضوء على مدى التزام العامل بأخلاقيات

العمل أخلاقيات العمل في مديرية الصحة و السكان بور فلق

- (1) اطلاع العمال على النظام الداخلي للمؤسسة نسبة متوسطة 43.75% هذا راجع إلى سوء التنظيم في المديرية لأن العامل عند إمضاءه لعقد العمل يكون مرفق بالنظام الداخلي.
- (2) نجاح المؤسسة مرهون بتطبيق القوانين بنسبة 93.75% وذلك لضبط سلوك العمال و التزاماتهم.
- (3) كلما كان اتجاه العمال نحو الاحتفاظ بأسرار المهنة كلما دل ذلك على التزامها بأخلاقيات العمل هو ما توضحه نسبة 90.62% .
- (4) كلما كانت العدالة و النزاهة في سياسات المؤسسة كالترقية كان التزام العامل عال ورضاه على المؤسسة و العكس.
- (5) سير عملية تقييم الأداء بموضوعية دليل على وجود الضمير المهني وما له من نتائج على سير العمل وذلك بزيادة الدافعية للانجاز ، مما يجعل العامل يفضل المصلحة العامة على مصلحته الذاتية لأنه يعتبر نفسه جزء من المؤسسة .
- (6) يؤثر العمل الإضافي بعد الدوام يؤثر سلبا وإيجابا هناك من يشعر بالظلم والاستغلال حسب خصائص الفرد وتصوراته لأخلاقيات العمل، وهناك من يعتبرها عطاء وتضحية من اجل المؤسسة وفخر لها وهنا يتجسد الانتماء وأخلاقيات العمل .وهذا ما أكدته دراسة أحمد محمود حبيب البوتي التي سبق الإشارة إليها في الدراسات السابقة في نتائجه:
- ترتبط أخلاقيات الإدارة بقييم و بخصائص الفرد أو الجماعة
- (7) المحافظة على وسائل العمل يقلل من الأضرار و الإنفاق و يثبت الثقة بين الفرد و المؤسسة.

ثالثاً: النتيجة العامة:

وكنتيجة عامة يمكن القول للانتماء التنظيمي تأثير على التزام العامل بأخلاقيات العمل الالتزام بأخلاقيات العمل كمستوى من الارتياح الذي يبلغه العامل بفضل الانتماء لتنظيم اجتماعي معين ، حين يشعر العامل بعضويته في المؤسسة سيؤدي ذلك إلى التزامه بالأخلاقيات نحو العمل مثل: الحضور في الوقت ،إحساسه بالمسؤولية ،والمحافظة على مصلحة المؤسسة و للانتماء دور فعال في تعزيز وترسيخ أخلاقيات وقيم العمل بالنسبة للعامل ، تؤدي الأخلاق العمل دوراً مهماً في حياة العمال على اختلاف أجناسها وأماكن وجودها التي وينعكس أثر الأخلاق في سلوك الأفراد بحيث يصبح سلوكهم متصفاً بالثبات والتماسك والتوافق، وعندئذ تشكل الأخلاق أحد مظاهر الضبط الاجتماعي لدى الأفراد، وتشكل دافعاً ومحركاً، وتعمق لديهم إحساسهم بالانتماء إلى عملهم، كما تساعدهم على التكيف مع واقع المجتمع الذي يعيشون فيه. فالعلاقة إذن طردية كلما كان مستوى الانتماء التنظيمي مرتفع كلما كان الالتزام أخلاقيات العمل مرتفعة ، وكلما كان مستوى التزام العامل بأخلاقيات العامل ضعيفة يضاعف مستوى الانتماء التنظيمي ، وبهذا تمت الإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة.

خاتمة

خاتمة

تم التطرق في هذا الفصل إلى عرض وتحليل النتائج ومناقشتها حيث تم البدء بعرض وتحليل نتائج التساؤلات الجزئية ثم تم عرض وتحليل نتائج التساؤل العام انطلاقاً من نتائج التساؤلات الجزئية، كما تم مناقشة نتائج التساؤلات الجزئية من خلال ما تم التوصل إليه في للدراسة، تم المناقشة نتيجة التساؤل العام في خلال ما تم التوصل إليه من نتائج التساؤلات الجزئية وهذا على ضوء ما توصلنا إليه من نتائج.

وأخيراً يمكننا أن نعتبر الانتماء التنظيمي كعامل أو متغير يمثل محصلة مختلف المشاعر التي تكونت لدى الفرد تجاه عمله و المؤسسة التي يعمل بها، وبهذا نستطيع القول أن درجة الانتماء التي يشعر بها الفرد تجاه عمله بصفة عامة، ودرجة الالتزام بأخلاقيات العمل تعبر عن الناتج النهائي لدرجات الانتماء الفرد لعمله مختلف الجوانب التي يتصف بها العمل الذي يشغله، ويمكن تصور العلاقة بين ما يسمى عامل الانتماء التنظيمي العام وعوامل لانتماء الفرعية. ولارساء الانتماء التنظيمي و أخلاقيات العمل وجب دعم أهمية الرقابة الذاتية، خلق قوانين عمل واضحة، القدوت القيادية (يكون القائد المثل الأعلى للعمال)، لتقييم المستمر والعدل، العقاب الواضح والرادع، خلق الوعي بين العمال بأهمية الأخلاق، وضع أسس علمية وموضوعية برامج عادلة للحوافز، تقرير مشاركة العمال في اتخاذ القرار، تفضيل العلاقات بين العمال، التعريف بأهمية الانتماء من خلال دورات العمال، تطوير آليات الترقية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المعاجم

1. ابن منظور: لسان العرب، نقلاً عن لطيفة إبراهيم خضير، دور التعليم في تعزيز الانتماء. عالم الكتاب، القاهرة 2000 .
2. احمد زكي بدوي : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ،دط،مكتبة بيروت ، لبنان 1978.
- ثانياً: الكتب
3. اعتماد محمد غلام :دراسات في علم الاجتماع التنظيم ، ط1، مكتبة انجلوا لمصريي القاهرة، مصر، 1994.
4. السيد الحسني :النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم ،دار قطرين الفجاءة ،قطر 1986 .
5. بوحفص مباركي:العمل البشري،ط2،دار الغرب ،وهران ،الجزائر، 2004 .
6. جورج فريدمان ،بيار نافيل:رسالة في سوسيولوجيا العمل،تر: حسين حيدر،ط1 ، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر 1985 .
7. حسين عبد الحميد احمد رشوان: علم الاجتماع الاخلاقي، ط1، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2002 ،
8. حسين محمد علي:مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام و الاتصال ، ط2 ،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2005 .
9. رشيد زوراني :تدريبات على منهجية العلوم الاجتماعية ،ط1، جامعة المسيلة ، 2004 .
10. رونالد ريجيو:المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي،ت فارس حلمي،ط1،دار الشروق الأردن 1999 .
11. صلاح السنواني :اقتصاد العمل في الفقه الإسلامي ،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر،1974 .
12. طلعت إبراهيم لطفي: أساليب وأدوات البحث الاجتماعي.دار الغريب،القاهرة ،مصر،2005 .
13. علي عبد الهادي وآخرون:السلوك الإنساني في المنظمات، ط 1 دار التعليم الجامعي،الإسكندرية ،مصر، 2012 .
14. علي سلامة الخضور:الانتماء والمواطنة ،ط1،دار كنوز المعرفة، عمان ،الأردن . 2010 .
15. عبد الله محمد الشريف:مناهج البحث العلمي ط1 مكتبة الإشعاع. الإسكندرية ،مصر. 1996 .
16. فضيل دليو وعلي غربي: أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة قسنطينة،الجزائر، 1999 .
17. محمد النوبي :مقاييس الانتماء ط1،دارا لصفاء ،عمان،الأردن،2001 .
18. محمد احمد درويش:نظرية الالتزام التنظيمي ،ط1عالم الكتب ، القاهرة ، مصر،2008 .
19. محمد عبيدات وآخرون : منهجية البحث العلمي ،دار وائل للنشر،عمان ،الأردن، 1999 .
20. محي الدين مختار: الاتجاهات النظرية والتطبيقية في منهجية العلوم الاجتماعية ج 1،دط ،منشورات جامعة باتنة الجزائر،دون سنة النشر
21. مندر الضامن : أساسيات البحث العلمي ، ط1 الميسرة ،عمان،الأردن،2007،

22. موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر الجزائر، 2004.
23. نجم عبود نجم: أخلاقيات إدارة في عالم متغير، ط1، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2000.
- ثالثا: رسائل جامعية
24. احمد محمود حبيب البوتي: أخلاقيات الأعمال وأثرها في تقليل الفساد الإداري، هيئة المعاهد التقنية اربيل، دبلوم عالي إدارة الأعمال.
25. بوصعين زبيدة: أخلاقيات المهنة في الوظيفة الجمركية، رسالة الماجستير غير منشورة في علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة 2009.
26. خالد محمد احمد الوزان: المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة في العلوم الإدارية. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2000.
27. ريم الرواشدة: أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، 2007.
28. فريال بحباح: تنمية الانتماء التنظيمي، دراسة بمؤسسة موبيسلس للاتصالات، رسالة الماجستير غير منشورة في علم الاجتماع. جامعة الجزائر، 2009.
29. محمد صلاح الدين أبو العلا: "ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي"، مذكرة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2009.
30. مؤيد نعمة الساعاتي: دور محددات التنظيمية وأثرها في توجيه المنظمة نحو العمل وأخلاقيات الإدارة، دراسة ميدانية في شركة تعبئة العازز 2008 رابعا: المجلة
31. نايف علي عاصي، مجيد حسين: الانتماء التنظيمي الرضا الوظيفي للعاملين، المحور الإداري، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، هيئة التعليم التقني جامعة بابل، المجلد 16 العدد 3 لسنة 2008.

خامسا: المراجع الأجنبية:

32. Grwity : Lexique de social .7eme Édition .Daloz .paries 1999
33. Raymon boudon.et autre:dictionnaire de sociologie, Larousse.2eme Ed , paris, France,

الملاحق

الملحق (1) يمثل استمارة الدراسة

الملحق (2) الجريدة الرسمية بها قوانين و

مواد لوزارة الصحة والسكان



-الملحق (1)-



جامعة قاصدي مبراح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

السيدة /السيد:

تحية طيبة وبعد.

يسعدني أن نضع بين يديك هذه الإستمارة التي تم تصميمها لأغراض البحث العلمي، وذلك من أجل جمع المعلومات اللازمة لتحضير رسالة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل والتي أقوم بإعدادها حول موضوع: الانتماء التنظيمي وأخلاقيات العمل

نرجو التفضل وبعد قراءة كل عبارة بعناية ورؤية، الإجابة عن كل العبارات والأسئلة المذكورة داخل هذا الإستبيان بكل دقة وموضوعية علما أن الإجابات ستكون سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط نشكر لكم المساعدة مسبقا.

إشراف الأستاذ:

- عيساوي الساسي

إعداد الطالبة:

- زكري خيرة

المحور الأول: البيانات العامة

أ/البيانات الشخصية :

1/السن: اقل من 25 سنة من 26-35 سنة من 36-45 سنة من 46-55 سنة اكبر من 56 سنة

2/ المستوى التعليمي: جامعي تقني سامي تكوين مهني شهادات أخرى

3/ الفئة المهنية: اطار تحكم تنفيذ

4/ هل الوظيفة التي تقوم بها ملائمة لك: نعم لا

في كلتا الحالتين اذكر السبب

.....

5/الأقدمية: أقل من 05 سنوات من 05 سنوات إلى 10 سنوات

اكثر من 11 سنوات إلى 15 سنة اكثر من 15 سنة

ب/البيانات الوظيفية:

6/ طبيعة عقد العمل: دائم مؤقت

7/ هل حصلت على حوافز؟: نعم لا

إذا كان الجواب ب نعم هل هي: مادية معنوية

8/ هل حصلت على ترقية؟ نعم لا

9/ هل تشارك في اتخاذ القرارات؟ نعم لا أحيانا

10/ هل يحقق لك منصبك الامن داخل المؤسسة؟ نعم لا

كيف ذلك؟

.....

المحور الثاني: كيف تجسيد الانتماء التنظيمي داخل المؤسسة

11/ هل تشعر بالمسؤولية اتجاه مؤسستك؟ نعم لا

12/ هل يسود التعاون بينك وبين العمال؟ نعم لا احيانا

مهما كان الجواب علل ذلك

13/ هل تفضل العمل؟ ضمن فريق العمل بانفراد

كيف ذلك لماذا؟

14/ هل تتلقى المعاملة الحسنة من قبل الزملاء في العمل؟ نعم

مهما كانت الاجابة لماذا

15/ هل أنت مستعد دائما لتقديم ماهو أفضل للمؤسسة؟ نعم لا

16/ هل تشعر بالارتباط بالمؤسسة؟ نعم لا أحيانا

لماذا؟

17/ إذا أتاحت لك فرصة عمل جديدة هل تترك هذه المؤسسة؟ نعم لا

كيف ذلك

18/ هل تهمك سمعة مؤسستك؟ نعم لا

كيف ذلك؟

19/ هل يهيك مستقبل مؤسستك؟ نعم لا

كيف ذلك؟

20/ ماهو تصورك للانتماء التنظيمي :

وضح ذلك

21/ماذا يمثل الانتماء للمؤسسة في نظرك ؟

.....

المحور الثالث : ما مدى التزام العامل بأخلاقيات العمل .

22/ هل نجاح المؤسسة مرهون بتطبيق القوانين ؟ نعم لا نوعا ما

كيف ذلك؟

23/هل اطلعت على النظام الداخلي للمؤسسة؟ نعم لا

اذا كانت الاجابة ب لماذا؟

24/ بين رأيك بالنظام الداخلي للمؤسسة ؟ جيد متوسط سيء

مع التعليل

25/ هل كشف أسرار العمل أمر لا حرج فيه؟ نعم لا احيانا

مع التعليل

26/هل تشعر بالعدالة في سياسات المؤسسة نحو الترقية ؟ نعم لا

كيف ذلك؟

27/هل ترى أن عملية تقييم الاداء موضوعية؟ نعم لا

كيف ذلك؟

27/ هل تفضل المصلحة العامة على مصلحتك الشخصية ؟ نعم لا

مع التعليل

28/هل الالتزام داخل المنظمة هو امر اخلاقي؟ نعم لا

وضح ذلك

29/هل أنت راض بالعمل ساعات اضافية بعد الدوام ؟ نعم لا

علل لماذا؟.....

30 /هل المحافظة على وسائل العمل تعزز الثقة بين المؤسسة والعامل ؟ نعم لا

كيف ذلك؟.....

31/هل ترى أن الحفاظ على املاك المؤسسة هو المحافظة على المؤسسة؟ نعم لا

كيف ذلك؟.....

32/ ماذا تعني لك أخلاقيات العمل؟.....

.....

33/معلقة الانتماء التنظيمي للمؤسسة بأخلاقيات العمل حسب رأيك؟

.....

.....

الانتماء التنظيمي و أخلاقيات العمل

الدراسة الميدانية بمديرية الصحة و السكان بولاية ورقلة

الملخص: هدفت الدراسة المعنونة ب: "الانتماء التنظيمي و أخلاقيات العمل" إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي المتمثل:

ما علاقة الانتماء التنظيمي بأخلاقيات العمل؟

للإجابة عن هذا التساؤل اعتمدت الباحثة عن جملة التساؤلات الفرعية تمثلت في:

1. هل يختلف مستوى الانتماء التنظيمي باختلاف العوامل الوظيفية والشخصية؟

2. كيف يتجسد الانتماء التنظيمي في مديرية الصحة والسكان؟

3. ما مدى التزام العامل بأخلاقيات العمل؟

و للإجابة عن التساؤلات السابقة تبنيت المنهج الوصفي واعتمدنا في جمع المعلومات على الملاحظة و الاستمارة و المقابلة لقد طبقت هذه الأدوات على عينة

عمال مديرية الصحة و السكان بورق قاق و المتمثل في 35 عامل بطريقة المسح الشامل.

حيث تم استرجاع 33 و إلغاء استمارة من أصل 35 فيما أسفرت. الدراسة على النتائج التالية :

للانتماء دور فعال تعزيز وترسيخ أخلاقيات وقيم العمل بالنسبة للعامل , فالعلاقة طردية كلما كان مستوى الانتماء التنظيمي مرتفع كلما كان الالتزام

بأخلاقيات العمل مرتفعة , وكلما كان مستوى التزام العامل بأخلاقيات العامل ضعيفة يضعف مستوى لانتماء التنظيمي.

الكلمات الدالة: الانتماء التنظيمي , أخلاقيات العمل, العمل, الالتزام , المسؤولية ,الولاء. الهوية.

Appartenance à une organisation et éthique de travail

Etude tenue direction de la sante de la population de Ouargla

Résumé : le but de cette étude liée « Appartenance à une organisation et éthique de travail » pour répondre à la question sur l'objectif principal :

Quelle est la relation d'appartenance –organisation éthique de travail

Pour répondre à cette question, l'enquêteur s'est appuyé sur l'expression représentée dans les sous -questions :

1-Différence en fonction du niveau d'affiliation organisationnelle et fonctionnelle des facteurs personnels.

2- comment est située l'appartenance à l'organisation au niveau de la direction de la santé de Ouargla .

3- A quel degré est tenu l'engagement à l'éthique de travail .

Pour répondre aux questions précédentes, nous avons adopté dans la collecte des informations suite a un ensemble des questionnaires distribués à 35 travailleurs de la

La conclusion de l'étude : *l'appartenance à une organisation joue un très grand rôle dans le bon déroulement de l'établissement public ou privé, ainsi qu'un excellent rondement tel que communication, coordination, ponctualité et responsabilité. De ce principe lorsque le niveau d'appartenance est élevé c'est automatiquement l'éthique est élevé, lorsque le niveau d'appartenance est insuffisant ou absent l'éthique de travail est bas ou nul.*

Mots-clés « éthique de travail d'affiliation- le travail - responsabilité - :
l'appartenance-la loyauté-l engagement –identité.